

اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة - فلسطين
نحو التقاعد المبكر وأثر بعض المتغيرات عليه

إعداد

بيان محمد عبد الرحمن سماعنة

إشراف

الدكتور عبد عساف الدكتور غسان الحلو

قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية
بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية، نابلس - فلسطين.

.....
.....
.....



اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة - فلسطين نحو
التقاعد المبكر وأثر بعض المتغيرات عليه

إعداد

بيان محمد عبد الرحمن سماعة

نوقشت هذه الأطروحة بتاريخ: 17 / 11 / 2008م وأجيزت.

التوقيع

أعضاء لجنة المناقشة

.....
.....

مشرفاً ورئيساً

1- الدكتور عبد عساف

.....
.....

مشرفاً ثانياً

2- الدكتور غسان الحلو

.....
.....

ممتحناً خارجياً

3- الدكتور محسن عدس

.....
.....

ممتحناً داخلياً

4- الدكتور صلاح ياسين

.....
.....

الإهداء

إلى والدي الحبيب الذي علمني كيف أصعد سلم الحياة بتفاؤل ونجاح ... وأن إنجازي هذا هو

بداية النجاح...

إلى والدتي الحبيبة التي علمتني أن أعطي ولا أنتظر الجزاء...

إلى أحب الناس إلى قلبي... إلى زوجي الحبيب... الذي واكب معي طريق النجاح... وعلمني

بأن مسيرة الألف ميل تبدأ بخطوة واحدة ولا حياة مع اليأس... وبذل معي الجهد الكبير

لتخطي كل العقبات لأنهي هذه الرسالة...

إلى أخي وأخواتي الأعزاء جميعاً...

إلى براعم الحياة وأملها... إلى أبناء أخي الأعزاء (عمرو، محمد)

إلى عمي وعمتي وأبنائهم الغوالي...

إلى زهرة المدائن... إلى أبناء شهداء فلسطين... إلى كل إنسان يكافح من أجل خدمة هذا

الوطن...

إليهم جميعاً أهدي ثمرة جهدي المتواضع

الشكر والتقدير

الحمد لله رب العالمين خالق السموات والأرضين أحمده كثيراً على آلائه وعطائه، والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين، سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

لا يسعني، وبعد أن شارفت الدراسة على الانتهاء، إلا أن أتقدم بالشكر الجزيل للأستاذين الفاضلين الدكتور عبد عساف، والدكتور غسان الحلو اللذين أشرفا على الدراسة ومنحاني من وقتها الكثير وقدا لي النصح والإرشاد حتى خرجت الدراسة إلى حيز الوجود، فلهما مني الشكر والعرفان، ومن الله - عز وجل - حسن الجزاء.

هذا، ولا يفوتني أن أتقدم بوافر الشكر والامتنان من السادة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة، الدكتور عبد عساف، والدكتور غسان الحلو، والدكتور محسن عدس، والدكتور صلاح ياسين، على تفضلهم بقراءة الرسالة ومناقشتها وإبداء ملاحظاتهم القيمة. ولا يفوتني تقديم عظيم شكري إلى محكمي أداة الدراسة جميعاً من أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية، وجامعة القدس المفتوحة.

كما أتقدم بالشكر والتقدير إلى الدكتور جلال عيد على المراجعة والتدقيق اللغوي للدراسة. وأيضاً إلى الأستاذ الدكتور عبد الناصر عبد الرحيم القدومي، الذي أشرف على الدراسة من الناحية الإحصائية.

والله ولي التوفيق

إقرار

أنا الموقع/ة أدناه، مقدم/ة الرسالة التي تحمل العنوان: اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر وأثر بعض المتغيرات عليه.

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هي نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وان هذه الرسالة ككل، أو أي جزء منها لم يقدم من قبل لنيل أية درجة أو لقب علمي أو بحثي لدى أية مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

Declaration

The work provided in this thesis, unless otherwise referenced is the researcher's own work, and has not been submitted elsewhere for any other degree or qualification.

Student's Name:

اسم الطالب:

Signaler:

التوقيع:

Date:

التاريخ:

فهرس المحتويات

| الصفحة | الموضوع |
|--------|---|
| ت | الإهداء |
| ث | الشكر والتقدير |
| ح | فهرس المحتويات |
| د | فهرس الجداول |
| ر | فهرس الأشكال |
| ز | فهرس الملاحق |
| س | الملخص باللغة العربية |
| 12-1 | الفصل الأول: مشكلة الدراسة وخلفيتها |
| 2 | المقدمة |
| 8 | مشكلة الدراسة |
| 9 | أهمية الدراسة |
| 9 | أهداف الدراسة |
| 9 | أسئلة الدراسة |
| 10 | فرضيات الدراسة |
| 11 | حدود الدراسة |
| 11 | مصطلحات الدراسة |
| 51-13 | الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة |
| 14 | الإطار النظري |
| 38 | الدراسات السابقة |
| 38 | الدراسات العربية |
| 45 | الدراسات الأجنبية |
| 50 | التعقيب على الدراسات السابقة |
| 61-53 | الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات |
| 54 | منهج الدراسة |
| 54 | مجتمع الدراسة |
| 4 | عينة الدراسة |
| 58 | أداة الدراسة |

| رقم الصفحة | الموضوع |
|------------|---|
| 59 | صدق الأداة |
| 59 | ثبات الأداة |
| 59 | إجراءات الدراسة |
| 60 | متغيرات الدراسة |
| 61 | المعالجات الإحصائية |
| 82-62 | الفصل الرابع: نتائج الدراسة |
| 63 | النتائج المتعلقة بالسؤال الأول |
| 72 | النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى |
| 73 | النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية |
| 75 | النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة |
| 76 | النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة |
| 79 | النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة |
| 81 | النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة |
| 94-83 | الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات |
| 84 | مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول |
| 87 | مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى |
| 88 | مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية |
| 89 | مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة |
| 90 | مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة |
| 91 | مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة |
| 92 | مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة |
| 94 | التوصيات |
| 102-95 | المراجع: |
| 96 | المراجع العربية |
| 100 | المراجع الأجنبية |
| 103 | الملحقات |
| b | الملخص باللغة الإنجليزية |

فهرس الجداول

| رقم الصفحة | عنوان الجدول | الرقم |
|------------|---|-------|
| 24 | التباين في تحديد سن التقاعد دولياً | 1 |
| 55 | عدد المدارس الثانوية الحكومية والمعلمين فيها في المديریات المرفقة للعام الدراسي 2007 / 2008 | 2 |
| 56 | توزيع مجتمع الدراسة تبعاً لمتغير الجنس | 3 |
| 56 | توزيع مجتمع الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي | 4 |
| 56 | توزيع مجتمع الدراسة تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية | 5 |
| 57 | توزيع مجتمع الدراسة تبعاً لمتغير العمر | 6 |
| 57 | توزيع مجتمع الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخدمة | 7 |
| 57 | توزيع مجتمع الدراسة تبعاً لمتغير مستوى دخل الأسرة | 8 |
| 64 | المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لدرجة اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة نحو التقاعد المبكر للمجال الاجتماعي | 9 |
| 65 | المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لدرجة اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة نحو التقاعد المبكر للمجال النفسي | 10 |
| 66 | المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لدرجة اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة نحو التقاعد المبكر للمجال الوظيفي | 11 |
| 68 | المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لدرجة اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة نحو التقاعد المبكر للمجال المادي | 12 |
| 69 | المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لدرجة اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة نحو التقاعد المبكر للمجال الصحي | 13 |
| 70 | الترتيب، والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية للمجالات وللدرجة الكلية لاتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة نحو التقاعد المبكر | 14 |
| 72 | نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغير الجنس | 15 |

| رقم الصفحة | عنوان الجدول | الرقم |
|------------|---|-------|
| 73 | المتوسطات الحسابية لاتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغير المؤهل العلمي | 16 |
| 74 | نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغير المؤهل العلمي | 17 |
| 75 | نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية | 18 |
| 76 | المتوسطات الحسابية لاتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغير العمر | 19 |
| 77 | نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغير العمر | 20 |
| 78 | نتائج اختبار شيفيه لدلالة الفروق في المجال الوظيفي تبعاً لمتغير العمر | 21 |
| 78 | نتائج اختبار شيفيه لدلالة الفروق في الدرجة الكلية تبعاً لمتغير العمر | 22 |
| 79 | المتوسطات الحسابية لاتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغير سنوات الخدمة | 23 |
| 80 | نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغير سنوات الخدمة | 24 |
| 81 | المتوسطات الحسابية لاتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغير مستوى دخل الأسرة | 25 |
| 82 | نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغير مستوى دخل الأسرة | 26 |

فهرس الأشكال

| الصفحة | الموضوع | الرقم |
|--------|--|-------|
| 3 | عدد سكان العالم ممن بلغوا سن الستين فأكثر عام 1980 ومن يحتمل بلوغهم هذا السن في عام 2000 وعام 2020 | 1 |
| 25 | مراحل التقاعد كما حددها اتشلي | 2 |
| 71 | مخطط بياني يبين المتوسطات الحسابية لمجالات الإستبانة | 3 |

فهرس الملاحق

| الصفحة | الموضوع | رقم الملحق |
|--------|--|------------|
| 104 | الصورة النهائية للاستبانة | 1 |
| 112 | أسماء أعضاء لجنة التحكيم | 2 |
| 113 | كتاب عميد الدراسات العليا إلى وزارة التربية والتعليم العالي كتاب من عمادة الدراسات العليا إلى وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية | 3 |
| 114 | رد وزارة التربية والتعليم على كتاب عميد الدراسات العليا كتاب رسمي إلى مديري التربية والتعليم في محافظات شمال الضفة | 4 |
| 115 | كتاب رسمي من مديري التربية والتعليم إلى المدارس المعنية لتسهيل مهمة الباحثة | 5 |

"اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد

المبكر وأثر بعض المتغيرات عليه"

إعداد

بيان محمد عبد الرحمن سماعة

إشراف

د. عبد عساف د. غسان الحلو

الملخص

هدفت الدراسة التعرف إلى اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر, بالإضافة لبيان أثر متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والحالة الاجتماعية والعمر وسنوات الخدمة ومستوى دخل الأسرة على اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر.

وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين, والبالغ عددهم وفقاً لآخر إحصاءات وزارة التربية والتعليم للعام الدراسي 2007 / 2008 (6985) معلماً ومعلمة. وقد تم اختيار عينة الدراسة التي تمثل ما نسبته (10%) من مجتمع الدراسة بالطريقة الطبقيّة العشوائية ليتم تطبيق الدراسة على (700) معلم ومعلمة.

واستخدمت الباحثة استبانة مكونة من (50) فقرة موزعة على خمسة مجالات وهي: المجال الاجتماعي والنفسي والوظيفي والمادي والصحي. وبعد التأكد من صدق الأداة وثباتها تم توزيعها على أفراد عينة الدراسة, وتم استرجاع 670 استبانة من أصل (700).

وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

*إن اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر كان إيجابياً؛ حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة للدرجة الكلية إلى (61.2%)، وكان

ترتيب مجالات اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين
نحو التقاعد المبكر جاء على النحو الآتي:

المرتبة الأولى: المجال الاجتماعي (67.2%)

المرتبة الثانية: المجال النفسي (63.8%)

المرتبة الثالثة: المجال الوظيفي (60.2%)

المرتبة الرابعة: المجال المادي (58.8%)

المرتبة الخامسة: المجال الصحي (55.8%)

*عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في اتجاه معلمي
المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر في المجالين
المادي والصحي تعزى لمتغير الجنس. بينما كانت الفروق دالة إحصائياً في المجالات:
(الاجتماعي، والنفسي، والوظيفي) والدرجة الكلية للاتجاه بين ذكر وأنثى ولصالح (أنثى).

*عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في اتجاه معلمي
المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر تعزى
لمتغير المؤهل العلمي.

*عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في اتجاه معلمي
المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر في
المجالات: (النفسي، والوظيفي، والمادي، والصحي) والدرجة الكلية للاتجاه تعزى لمتغير الحالة
الاجتماعية. بينما كانت الفروق دالة إحصائياً في الاجتماعي بين أعزب ومتزوج ولصالح
متزوج.

*عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha= 0.05$) في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر في المجالات: (الاجتماعي، والنفسي، والمادي، والصحي) تعزى لمتغير العمر. بينما كانت الفروق دالة إحصائية في المجال الوظيفي والدرجة الكلية للاتجاه تبعاً لمتغير العمر.

*عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha= 0.05$) في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

*عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha= 0.05$) في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر تعزى لمتغير مستوى دخل الأسرة.

وفي ضوء نتائج الدراسة، أوصت الباحثة بما يأتي:

1- الاهتمام بأوضاع المعلمين الصحية والمادية والوظيفية والنفسية والاجتماعية ، والبحث عن الطرق التي ترفع من رضا المعلم عن وظيفته ليتفرغ للعطاء التعليمي وزيادة إنتاجيته وكفاءته.

2-إعادة النظر في الرواتب والعلاوات التي يتقاضاها المعلمون.

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وخلفيتها

- مقدمة الدراسة
- مشكلة الدراسة
- أهمية الدراسة
- أهداف الدراسة
- أسئلة الدراسة
- فرضيات الدراسة
- حدود الدراسة
- مصطلحات الدراسة

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وخلفيتها

المقدمة:

تعد مرحلة التقاعد أحد المراحل الأساسية التي يمر بها الإنسان، بل إنها في نظر البعض ثاني أهم أزمة يمر بها الإنسان بعد المراهقة، لما للعمل من أهمية كبرى في حياة الفرد تتعدى الأهمية المادية، باعتبار أن العمل هو المكانة والمركز الاجتماعي والقيمة الأولى في حياة الفرد والتي بالتقاعد يفقدها جميعها، مما قد يظهر مشكلات جديدة تزداد حدتها نتيجة لأن الفرد في هذه المرحلة يواجه العديد من التغيرات الجسمية والنفسية والاجتماعية (الغريب، 1998).

بل إن البعض يرى أن العمل هو الدور الاجتماعي الذي تلتف حوله الأدوار الاجتماعية الأخرى للإنسان، وأي خلل في هذا الدور يؤدي إلى اختلال في الأدوار الاجتماعية الأخرى، وينجم عنه مشكلات اجتماعية كانقطاع العلاقات الاجتماعية بين المتقاعدين ومجتمعهم، والإحساس بالإهمال والانعزالية، وزيادة وقت الفراغ ونقص الدخل، والشعور بأنه أصبح مستهلكاً غير منتج، وعدم توفر فرص العمل المناسبة لاعتقاد أصحاب العمل بأن المتقاعد أقل إنتاجية وأكثر عرضة للحوادث من الشباب (قناوي، 1987).

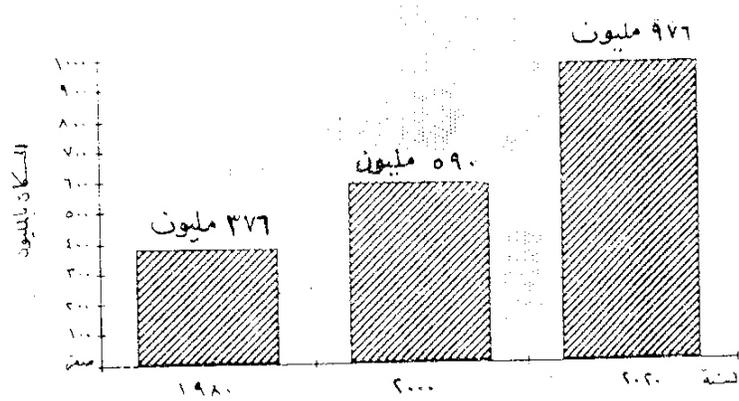
وتعتبر مرحلة التقاعد من مراحل الحياة التي تصاحب بقلة التفاعل الاجتماعي بين المتقاعدين ومجتمعهم، ومن ثم تظهر الانسحابية والعزلة الاجتماعية كأعراض واضحة لدى نسبة مرتفعة من المتقاعدين، والتي قد تؤثر في الحالة الصحية للمتقاعد، ويزيد من حدة مشاعر الكآبة والشعور بالضياع والوحدة وفقدان الأهمية لدى المتقاعدين (الغريب، 1998).

وإن نظرة سريعة إلى التركيبة السكانية لمجتمعات العالم المختلفة في الشرق والغرب، تضع الناظر أمام حقيقة مهمة هي التزايد السريع في عدد كبار السن في العالم، ويؤيد ذلك إحصاءات السكان، حيث تظهر زيادة نسبة المسنين مقارنة بالشرائح العمرية الأخرى، كما أن أعداد المسنين تتضاعف وتتزايد بنسبة تفوق كثيراً زيادة عدد السكان بصفة عامة، ولا سيما في

الدول المتقدمة ومرد ذلك إلى الثورة التكنولوجية والتقدم العلمي في مجال الطب والصحة العامة (رزق الله، 2003).

وهناك إحصاءات تشير إلى أن عدد الأشخاص الذين بلغوا (60) سنة فأكثر على مستوى العالم عام 1980م يصل إلى (376) مليون شخص، وفي عام 1985م إلى (427) مليون شخص، وبنسبة (8.8%) من سكان العالم، ويحتمل أن يتزايد هذا العدد ليصل إلى حوالي (590) مليون شخص عام 2000م، وإلى (976) مليون شخص عام 2020م (الغريب، 1998).

وهذا ما يوضحه الشكل الآتي في (خليفة، دت، 7):



شكلا (٩) - عدد سكان العالم (١٩٨٠ - ٢٠٠٠ - ٢٠٢٠)

شكل (1): يوضح عدد سكان العالم ممن بلغوا سن الستين فأكثر عام 1980، ومن يحتمل بلوغهم هذا السن في عام 2000 و عام 2020

ويقول فهمي (1984) إن تزايد أعداد المتقاعدين في المجتمع إذا ما أبعدها عن القيام بدور إنتاجي يؤدي إلى رفع معدلات الإعالة بدرجة تفوق عملية التنمية، وتقلل من المدخرات المطلوبة لها، كما أن القوى العاملة ممن يبلغون سن الستين تمثل طاقة عمل وإنتاج اكتسبت خبراتها عبر سنوات طويلة يصعب تعويضها بمجرد إضافة أعداد مماثلة من الطاقات الجديدة على سوق العمل، خاصة وأن عدداً من القطاعات الرائدة في المجتمع لا يتأثر العطاء فيها بالسن، بل إن دواعي الخبرة وعمق التجربة التي اكتسبها المتقاعدون من شأنها أن تثري عمل تلك القطاعات. والدول النامية في سعيها إلى التنمية تحتاج إلى تجميع قواها البشرية والاستفادة

من كافة قطاعاتها البشرية، ولذلك، فإن الاهتمام بالمتقاعدين أمر تفرضه ظروف أي مجتمع يسعى للتنمية.

ومن هنا، فإن التنمية ذاتها لا تتحقق إلا بأكبر مشاركة من المواطنين، وبالتالي فإن مشاركة المتقاعدين في العملية الإنتاجية مسألة تنموية، لذا يتطلب الأمر دراسة إتاحة الفرصة لمواصلة المتقاعدين لعملهم على قدر ما يملكون من طاقات وخبرات ومعارف ودراسة إيجاد التنظيمات النوعية لعملهم أو الجهود التدريبية والتأهيلية التي تساعد على تمكين المتقاعدين من القيام بالعمليات الإنتاجية المناسبة لظروفهم الصحية والاجتماعية (الغريب، 1998).

وفي دنيا العمل برزت موضحة جديدة عند الغرب وهي التقاعد المبكر، والهدف هو التمتع بالحياة بعيداً عن ضغوط العمل بعد أن يحقق الإنسان قدراً معقولاً من الأمان المعيشي والمالي.

حيث وجد الكثير في أمريكا وأوروبا أنهم يعملون كالألات بلا هدف أو غاية، فهم يملكون مدخرات مالية جيدة، وحسابات بنكية تكفيهم للعيش برغد وهناك لعشرات السنين بما يفوق العمر المتبقي لهم في الحياة.

لهذا ظهر الاتجاه الجديد في بعض المجتمعات الغربية، وهو العمل لبعض الوقت، والتمتع بما يتبقى من وقت الإنسان لممارسة الهوايات التي يحبها، أو قضاء وقت أطول مع الأسرة والأصدقاء (الحميد، 2007).

وكانت ظاهرة التقاعد المبكر ولم تزل محل اهتمام واضح من جانب المؤسسات الأكاديمية في الدول المتقدمة؛ ففي الولايات المتحدة الأمريكية كان انخفاض مستوى العمر عند التقاعد مسألة تشغل بال الباحثين، واعتبره بعضهم ناتجاً عن انخفاض معدل مساهمة كبار السن في القوى العاملة، وليس عن التقاعد المبكر.

وتذهب دراسة ريميرز (Reamers) إلى أن هذا المعدل ومتوسط العمر عند التقاعد لا يسيران بالضرورة في اتجاه واحد، وأنه لكي نتوصل إلى العلاقة الصحيحة بين هذين المتغيرين، فلا بد من دراستهما لعدة عقود حتى يمكن الاستدلال على ما إذا كان الاتجاه نحو التقاعد بطيئاً أو سريعاً. ثابتاً أو متغيراً، على ضوء المساهمة في القوى العاملة. وقد ناقشت دراسة جندل

وسيجل (Gendell & Siegel) هذه الفكرة، وخلصت إلى استنتاج أساسي مفاده أن انخفاض متوسط العمر عند التقاعد إنما يرجع بصفة أساسية إلى التقاعد المبكر، وبصفة ثانوية إلى بعض العوامل الأخرى، كالظروف الاجتماعية أو الصحية أو الاقتصادية (الشلل، 1996).

وقد أشار الشمالان (2001) إلى أن التقاعد المبكر هو خيار يؤخذ عن قناعة وعن رغبة وليس فرضاً على الإنسان، وعليه فإن الإنسان يعد نفسه لمتعة جديدة ولحياة جديدة بعد العمل خاصة عندما تكون له تطلعات يمنعه العمل الروتيني من تحقيقها.

والتقاعد المبكر ظاهرة يترتب عليها، إما خلق مشكلات جديدة، أو تفاقم المشكلات القائمة في المجتمع، بعض هذه المشكلات ذو طبيعة اقتصادية، والبعض الآخر ذو طبيعة اجتماعية، فمن أهم المشكلات الاقتصادية إضعاف قدرة النظام التأميني وتحمله بضغط ربما لا يتمكن من مواجهتها، لأن التقاعد المبكر يفرض على صناديق التأمينات الاجتماعية أن تتحمل دفع معاشات لفترات أطول بكثير عما كان مقرراً لها (الشلل، 1996).

وذلك ما أشار له براون وريبيا (Brown and Repa, 1993) في مقال كتبه بعنوان: "هل التقاعد المبكر مفيد" أن من الأسباب التي تجعل المعلم يقبل على التقاعد المبكر أن المعلم يضمن فرصة عمل جديدة هو ما زال قادراً على القيام بها بعد تقاعده، أما بالنسبة للوزارة فقد كشفت الدراسة على أن الأعباء المالية والتكاليف تزداد على الوزارة ولا تقل، حيث أن على الوزارة أن تدفع رواتب التقاعد ورواتب للمعلمين الجدد في آن واحد.

وإذا كان هناك خلفية قوية أثبتت الكثير من مشكلات التقاعد النظامي فإن هناك دراسات أثبتت اشتراك التقاعد المبكر مع التقاعد النظامي في العديد من الآثار السلبية ومن ذلك الدراسة التي أجراها ماكين وآخرون (Mckean et al) بعنوان فوائد ومشكلات التقاعد المبكر للمعلمين والمديرين، وكان من نتائج الدراسة أن المعلمين المتقاعدين مبكراً يشاركون المتقاعدين نظامياً في الكثير من المشكلات الاقتصادية ومشكلات التوافق مع التقاعد (الغامدي، 1999).

وهناك الكثير من الدراسات العالمية بينت التأثير السلبي للتقاعد المبكر على القدرات الشخصية و طاقة العمل، وتقلص العلاقات الاجتماعية مثل دراسة هوهتمان ومينا

(Huuhtaman & Minna) ودلت الدراسة على أن التقاعد المبكر كثيراً ما يؤدي إلى اختزال الجانب الاجتماعي في حياة الفرد مع ما لذلك من انعكاسات نفسية (الشلال, 1996).

كما بينت دراسات أخرى الآثار الصحية السلبية للتقاعد المبكر سواء الصحة الجسمية أو النفسية أو الاجتماعية مثل دراسة هاريسون (Harrison) ودراسة ماركامان (Markaman). (الغامدي, 1999).

ونظام التقاعد المبكر يعترضه الكثير من القصور، بحيث إنه لا يسهم مطلقاً في تحقيق الأهداف التي وضعت من أجله، وأكثر العوائق في هذا النظام التي تعيق موظفي الدولة من اقتناصهم لفوائده العائدة على الموظف من جهة وعلى العمل من جهة أخرى، هو تحديد الراتب الذي يحق للموظف تحصيله بعد التقاعد المبكر إلى جانب أمور أخرى صغيرة كمكافأة نهاية الخدمة وغيرها (الغامدي, 1999).

والتقاعد المبكر له إيجابياته بحيث أصبح يراود الكثيرين من الجنسين ويستحوذ على اهتمام شريحة واسعة من المجتمع، لأن المتقاعد في هذه السن يجعل الموظف يتمتع بحياته وهو في منتصف العمر ويحس أنه حر طليق من بروتوكولات العمل يمارس حياته بدون أي ارتباط وظيفي ويحظى براتب تقاعدي مناسب (الحميد، 2005).

ويرى كثير من المتقاعدين ضرورة تطوير قوانين وزارة الخدمة المدنية بهذا الجانب لكي يحققوا طموحاتهم ليترجلوا عن العمل الوظيفي بالتقاعد المبكر (الحميد, 2005).

فقد أشارت هرتز (Hertz, 1995) في تقرير عام كتبته بعنوان "العمل بعد التقاعد المبكر" أن هناك توجه متزايد نحو العمل بين الرجال المتقاعدين في سن مبكرة، ممن تقاعدوا بين عامي 1984, 1993 وخاصة بين الرجال الذين تقل أعمارهم عن 65 سنة ممن حصلوا على تقاعد مبكر من وظائفهم بمن فيهم معلمين ومديري مدارس متقاعدين، ومن العوامل التي أثرت في هذا التوجه: التغييرات في قوانين التقاعد من جهة وارتفاع تكاليف الرعاية الصحية من جهة أخرى، كما أن طول فترة الحياة لدى الفرد وتوفر الفرص والوقت لدى المتقاعدين لإعداد خطط مرنة، مع قلة ما تتطلبه الأعمال من قوة جسدية غالباً ما عززت هذا الاتجاه.

تعتبر مرحلة التقاعد بشكل عام من المراحل الحيوية والمهمة في حياة كل فرد من الأفراد العاملين, وأن الفرد في هذه المرحلة لا بد وأن يبدأ بداية جديدة لا أن ينتهي من مجرد أن وقع على أوراق إحالته إلى التقاعد (رزق الله, 2003).

فقد لاحظت الباحثة من خلال عملها في مجال التدريس وعلاقتها بالهيئات الإدارية والتدريسية أن الإنسان كلما تقدم في العمر قل أدائه الوظيفي, وقلت حماسه للإبداع, وقدرته على الإلتقان ومسايرته للأنظمة الجديدة, لأنه مع طول السنين يعتاد على الروتين البطيء.

وهنا سنجد أن مبدأ الإحالة إلى التقاعد المبكر بعد سنوات طويلة يمضيها الموظف في عمله, ومن ثم تغذية هذه الاعمال بدماء شابة أكثر حيوية وقدرة على العمل والإنتاج مبدأ جميل وبناء, ولكن لا زال هناك حاجة إلى تكامل في بعض الجوانب حتى تصبح العملية متوازنة بين الجميع وأكثر فائدة, ومن هذه الجوانب التي لها أهميتها الاستفادة من الخبرات الوظيفية للمتقاعدين في تدريب الطاقات البشرية الجديدة لنتمكن من الجمع بين الخبرة التي جاءت نتاجاً لسنوات طويلة من التجارب والعمل وبين حماس وطموح الشباب لخدمة وطنهم (رزق الله, 2003).

وترى الباحثة أن المديرين والمعلمين المتقاعدين والموشكين على التقاعد في فلسطين شريحة عريضة في مجتمع كبار السن التي يمكن الاستفادة منها في إحداث التنمية في المجتمع الفلسطيني, وإحداث نقلة نوعية على الصعيد التربوي والتعليمي, الأمر الذي يساعد في إخراجهم من عزلتهم التي يكونوا قد وقعوا فيها, وتغمرهم السعادة عن طريق تقدير المجتمع لذواتهم واحترامهم وزيادة الكفاية الإنتاجية لهم, وزيادة الفئات المنتجة في المجتمع, وتفعيل الفئات غير المنتجة, مما يفتح عبور الأجيال القادمة من بعدهم على كيفية التخطيط لتقاعدهم لتفادي المشكلات التي قد تحصل لهم في المستقبل.

كما تشير الباحثة إلى أن المتقاعدين ثروات وكنوز مليئة بالخبرات والتجارب العلمية والعملية قد كسبوها في أعوام عديدة، فالوطن بحاجة لعقول هؤلاء المتقاعدين لأنهم خدموا الوطن وأناروا عقول الشباب بالعلم والخبرات والعمل، وليس من المعقول أن تترك هذه الشموع المتوهجة وألا تستغل تلك الكنوز والخبرات، ويحرم الوطن من إبداعات المتقاعدين وخبراتهم، لذلك ينبغي الاهتمام بتلك الفئة من المقاعدين والحرص على التواصل معهم واستثمار خبراتهم وعلمهم وتفعيلها في هذه الحياة.

مشكلة الدراسة:

يعتبر موضوع التقاعد المبكر من أكثر المواضيع أهمية في وقتنا الحاضر، حيث ترى الباحثة أن الدولة تعاني من مشكلات كثيرة يجب حلها، ومن أهم تلك المشكلات مشكلة البطالة التي يعاني منها الشباب، ومت تضيفه هذه المشكلة من مشكلات سلوكية وغيرها... ولعل الدولة تستطيع حل حزمة من المشكلات من خلال تشجيع الموظفين القدامى على التقاعد المبكر، بحكم أن تقاعد الموظف الذي أصابه الملل من العمل سيكون شيئاً مفيداً للوطن وللوظيفة. وهنا سنجد أن التقاعد المبكر سيقضي على ندرة الوظائف، وسيفتح باب التوظيف بالدولة، وسيجدد الموظفين مما سيعطي إنتاجاً أفضل.

ومن هنا جاءت الفكرة بضرورة إجراء دراسة حول اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر، من خلال الإجابة عن سؤال الدراسة الرئيس:

-ما الاتجاه العام لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة-فلسطين

نحو التقاعد المبكر؟

أهمية الدراسة:

انبثقت أهمية الدراسة مما يأتي:

- 1- إعطاء تصور واضح حول اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر.
- 2- تعد هذه الدراسة الأولى من نوعها في فلسطين (في حدود علم الباحثة) من حيث التعرف إلى اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر.
- 3- تتبع هذه الدراسة كونها من الدراسات الرائدة التي ستساعد على الكشف عن الأسباب التي تدفع معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد في سن مبكرة.
- 4- توفيرها معلومات قد تساعد على إجراء بحوث ودراسات تربوية لاحقة.

أهداف الدراسة:

سعت الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- 1- التعرف إلى الاتجاه العام لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر.
- 2- التعرف إلى دور متغيرات الجنس، المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخدمة، الحالة الاجتماعية، ومستوى دخل الأسرة في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر.

أسئلة الدراسة:

- هل يختلف اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر باختلاف الجنس؟
- هل يختلف اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر باختلاف المؤهل العلمي؟

- هل يختلف اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر باختلاف الحالة الاجتماعية؟

- هل يختلف اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر باختلاف العمر؟

- هل يختلف اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر باختلاف سنوات الخدمة؟

- هل يختلف اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر باختلاف مستوى دخل الأسرة؟

فرضيات الدراسة:

سعت الدراسة الحالية إلى اختبار الفرضيات الصفرية الآتية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر تعزى لمتغير الجنس.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر تعزى لمتغير العمر.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر تعزى لمتغير مستوى دخل الأسرة.

حدود الدراسة:

اقتصرت حدود هذه الدراسة على:

- المحدد البشري: تم إجراء الدراسة على معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين.

- المحدد المكاني: تم إجراء الدراسة في المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين.

- المحدد الزمني: تم إجراء الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من السنة الدراسية 2007-2008.

- المحدد النوعي: تم تحديد نتائج هذه الدراسة باستجابة أفراد عينة الدراسة على فقرات الإستبانة.

مصطلحات الدراسة:

اعتمدت الباحثة التعريفات الآتية لمصطلحاتها:

- الاتجاه (Attitude): هو موقف الشخص من موضوع معين أو شيء معين, وهذا الموقف قد يكون إيجابياً أو سلبياً (ملحم, 2000).

أما التعريف الإجرائي للاتجاه فيتمثل في الدرجة التي يحصل عليها المعلمون والمعلمات عند الإجابة على استبانة قياس الاتجاه نحو التقاعد المبكر المعدة من قبل الباحثة.

- **التقاعد في فلسطين:** يعني المعاش الذي تتكفل بدفعه السلطة الوطنية لموظفيها بعد انتهاء خدمتهم كمقابل مؤجل لهذه الخدمات وكمورد يمكنهم ويمكن عائلاتهم من التغلب على أعباء الحياة وتكاليفها (وزارة التربية والتعليم, 1999).

- **التقاعد المبكر في فلسطين:** هو التقاعد الذي يسمح لموظف الخدمة المدنية المشمول في القانون الحصول على تقاعد مبكر بعد موافقة الهيئة واستكمال (15) سنة من الخدمة المحسوبة لأغراض التقاعد وبلوغ سن (55) وفي هذه الحالة، فإن الراتب التقاعدي وفقاً لنظام المنافع المحددة سوف ينخفض بمقدار (4 %) عن كل سنة أو جزء من السنة حتى وصول سن التقاعد الإلزامي المحدد بستين سنة (قانون التقاعد العام رقم (7) , 2005).

وترى الباحثة أن التقاعد المبكر حسب هذه الدراسة هو اختيار المعلم إنهاء خدمته قبل بلوغ السن المحددة قانونياً حسب قانون التقاعد، وذلك لأسباب اجتماعية أو نفسية أو وظيفية أو مادية أو صحية.

- **المدرسة الثانوية:** هي إحدى مراحل التعليم المدرسي ويلي المرحلة الأساسية، وهي المدرسة التي تضم الصفين الحادي عشر والثاني عشر أو كحد أدنى الحادي عشر، وقد تضم بعض صفوف المرحلة الأساسية (وزارة التربية والتعليم, 1996).

- **محافظة شمال الضفة- فلسطين حسب هذه الدراسة:** هي المحافظات الواقعة شمال الضفة- فلسطين وتضم محافظات: (نابلس، طولكرم، سلفيت، قلقيلية، جنين، قباطية، طوباس، جنوب نابلس).

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري

ثانياً: الدراسات السابقة

- الدراسات العربية

- الدراسات الأجنبية

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري

مفهوم الاتجاهات:

تمثل الاتجاهات مكاناً مركزياً في أفعال الإنسان، ويكاد يكون مفهوم الاتجاه من أهم المفاهيم النفسية والاجتماعية؛ حيث إنه مدخل ضروري إلى فهم عدد كبير من المفاهيم الأخرى كمفهوم القيم، والرأي العام وغير ذلك من المفاهيم المرتبطة بسلوك الأفراد في علاقاتهم ببعض، وتنظيم الجماعة وأعرافها (المطرفي، 2007)

ويؤكد علماء النفس على أهمية الاتجاهات كدوافع للسلوك، إذ تعتبر نواتج عملية التنشئة الاجتماعية، حيث يكون كل فرد اتجاهات نحو الأفراد والجماعات والمواقف والموضوعات الاجتماعية (الغامدي، 1999).

ويعتبر المفكر الإنجليزي "هربرت سبنسر" من أوائل علماء النفس الذين استخدموا اصطلاح الاتجاهات (Attitudes) فهو الذي قال إن الوصول إلى الأحكام الصحيحة في المسائل المثيرة للجدل، يعتمد إلى حد كبير على الاتجاه الذهني للفرد الذي يصغي إلى هذا الجدل أو يشارك فيه (فوده، 2004).

يبرز لنا هذا الرأي أهمية دراسة الاتجاهات والفائدة من ذلك، التي تتمثل في تيسير عملية التنبؤ بالسلوك وإلقاء الضوء على صحة أو خطأ الدراسات النظرية القائمة وتزويد الباحث بميادين تجريبية مختلفة، وبذلك تزداد المعرفة بالعوامل المؤثرة على نشأة الاتجاه وتكونه (نصر الله، 2000).

ويحتل موضوع الاتجاهات (Attitudes) أهمية كبرى في مجال التربية، وقد ذهب كثير من علماء النفس إلى دراسة الاتجاهات بمختلف مجالاتها للتعرف على طبيعتها ووظيفتها

وتطورها، لدورها الفاعل والمحرك في تكوين شخصية الفرد، ودوافع سلوكه والتأثير عليه (السعدي، 1998).

وتعرض (مرعي وبلقيس) إلى التعريف الذي قدمه العالم البورت (Alport) حيث قال: إن الاتجاه هو حالة من الاستعداد أو التهيؤ النفسي تنتظم من خلال خبرة الشخص وتمارس تأثيراً توجيهياً دينامياً على استجابة الفرد لكل الموضوعات والمواقف المرتبطة بهذه الاستجابة (مرعي وبلقيس، 1982).

و عرف (السيد) الاتجاه على أنه مفهوم يعبر عن نسق أو تنظيم لمشاعر الشخص ولسلوكه، أي استعداده للقيام بأعمال معينة وتتمثل في درجات من القبول والرفض لموضوعات الاتجاه (السيد، 1979).

أما (ذوابي) عرف الاتجاه بأنه الحالة الوجدانية أو الشعورية للفرد، والتي تتكون بناء على ما يوجد لديه من معتقدات أو تصورات ومعارف تدفعه للقيام ببعض الاستجابات أو السلوكيات في موقف معين، بحيث يتحدد من خلالها مدى التأييد أو الرفض لهذا الوقف، مما يعبر عن استعداد نفسي، وتهيؤ عقلي للاستجابة الموجبة أو السالبة (السعدي، 1998).

مهما اختلفت هذه التعاريف، إلا أننا نجد أن الاختلاف هو في الألفاظ، أما من حيث الجوهر فنجد أنها جميعها تتفق على أهمية الاتجاهات كموجهات للسلوك التي لا بد من دراستها من أجل التمهيد لتنفيذ وتطبيق المقترحات والخطط المختلفة (نصر الله، 2000).

لقد أشار (عقل) إلى أن أهمية قياس الاتجاهات تنبع من الأهمية التي تتمتع بها الاتجاهات نفسها، فالاتجاهات لها أهمية كبيرة من حيث إنها:

1- تعمل كمفسر للسلوك، فإن قياسها يكون وصفاً مكملاً للاتجاه، بمعنى أن السلوك موضوع القياس يحمل سمات الاتجاه من حيث ضعفه، شدته، موضوعه، وجهته.

2- تعمل كدوافع للسلوك, فإن قياسها توضيح للدوافع من حيث درجة الشدة والمدة, ومن حيث أنها أسباب السلوك.

3- هناك الفائدة التطبيقية لقياس الاتجاه, فإن التعلم وتعديل السلوك أو تغييره وبناء برامج هذا التعديل والتغيير لا يمكن أن تكون فعالة وذات جدوى بدون القياس العلمي والدقيق للاتجاهات الفعلية والواقعية (نصر الله ، 2000).

مكونات الاتجاه:

يتكون الاتجاه من ثلاثة مكونات رئيسية:

1- **المكون المعرفي الفكري (Cognitive Component):** ويتضمن معتقدات الفرد نحو الأشياء، حيث لا يكون للفرد أية اتجاهات حيال أي موضوع إلا إذا كانت لديه وقبل كل شيء معرفة عنه، كما أن نوع الاتجاه مرتبط ارتباطاً وثيقاً بالمدة الدراسية التي يتعلمها، فالاتجاهات تعتبر حصيلة ما اكتسبها الفرد من الخبرات والآراء والمعتقدات من خلال تفاعله مع بيئته المادية والاجتماعية، فالاتجاهات أنماط سلوكية يمكن اكتسبها وتعديلها بالتعلم والتعليم، وتتكون وتتمو وتتطور لدى المتعلم من خلال تفاعله مع البيئة (البيت والمدرسة والمجتمع) وبالتالي فهي لذلك متعلمة معرفية يكتسبها المتعلم بالتربية والتعلم عبر العملية التربوية والتنشئة الاجتماعية، ولذلك توصف بأنها نتاج التعلم، ومن هنا يبرز دور معلم العلوم في تكوينها وتنميتها لدى المتعلم.

2- **المكون الوجداني الانفعالي (Affective Component):** وهو شعور عام يؤثر في استجابة القبول أو الرفض لموضوع الاتجاه، ويشير إلى ما يتعلق بالشئ أو الموضوع من نواح عاطفية (انفعالية)، أو وجدانية تظهر في سلوك المتعلم، بمعنى كيف يشعر الفرد إذا تعامل مع هذا الموضوع، هل يشعر بالسعادة أم لا؟ وطبيعة هذا الشعور يتوقف على طبيعة العلاقة بين الموضوع والأهداف الأخرى التي يراها الفرد مهمة، ويصبح هذا الشعور إيجابياً تجاه الموضوع إذا كان يؤدي بدوره إلى تحقيق أهداف أخرى والعكس صحيح.

3- **المكون السلوكي (Behavioral Component)**: ويتضمن هذا المكون جميع الاستعدادات السلوكية التي ترتبط بالاتجاه فعندما يمتلك الفرد اتجاهًا إيجابيًا نحو شيء ما أو موضوع ما فإنه يسعى إلى مساندة وتدعيم هذا الاتجاه، أما إذا امتلك الفرد اتجاهًا سلبيًا نحو موضوع أو شيء ما فإنه يُظهر سلوكًا معاديًا لهذا الشيء أو الموضوع (المطرفي، 2007)

وترى الباحثة أن دراسة الاتجاه لا بد أن تأخذ ثلاثة عناصر، تشكل قاسماً مشتركاً بين الدارسين للاتجاهات، هي المعرفة والوجدان والسلوك، والتي بترجمة تفاعلاتها مع بعضها البعض على صعيد الممارسة والسلوك تشكل دائرة فعل متكاملة.

إن نتيجة للتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتطورات العلمية والتقنية التي تشهدها الساحة العربية لم تعد مهنة التدريس تتناسب وطموحات من يعمل بها، أو تشبع احتياجاته المتعددة (الجبر والهدود، 1991).

ولا شك أن لاتجاهات المعلمين نحو مؤسساتهم التعليمية، وبالتالي إدارتها أهمية كبيرة وانعكاسات خطيرة على اتجاهات الأفراد نحو وظائفهم، فإذا كانت اتجاهاتهم تجاه منظماتهم الإدارية موجبة عمل هؤلاء الأفراد بجد وإخلاص لهذا العمل، أما إذا كانت اتجاهاتهم تجاه منظماتهم الإدارية سلبية هذا بدوره يدفعهم إلى التفكير في طلب التقاعد وترك مهنة التدريس (العماري، 2007).

مفهوم التقاعد (Retirement):

لم تتوصل الدراسة من خلال البحث في قواميس اللغة العربية وموسوعات تعريف التقاعد لغوياً، والتقاعد لم يكن معروفاً ولا موجوداً في القواميس العربية القديمة بهذا المعنى وتأتي كلمة تقاعد بمعنى تقاعد الرجل عن الأمر: أي أنه لم يهتم به.

وجاء في معجم الوسيط: تقاعد الموظف عن العمل أي: أحيل إلى المعاش، وهي من الكلمات المحدثة التي قبلها المجتمع اللغوي في الظاهرة (بن صنيان، 1993).

وبالرغم من عدم اتفاق العلماء والمختصين على مفهوم واحد للتقاعد إلا أنهم اتفقوا على عدة جوانب ترتبط بالتقاعد، ومنها أن التقاعد يرتبط بالوظيفة أكثر من ارتباطه بالعمل، فالتقاعد يترك الوظيفة عندما يبلغ سناً معيناً وليس شرطاً أن يكون غير قادر على العمل، كما يرتبط التقاعد بالأدوار الاجتماعية الأخرى، كما أن التقاعد يكون إجبارياً أو اختيارياً (الغريب، 1998).

وتعرف كمنج (Cumming) التقاعد بأنه "انتقال الفرد من مرحلة العمل المتواصل إلى مرحلة تتسم بالراحة والهدوء" (الغامدي، 1999).

ويعرف ميلر (Miller) التقاعد بأنه أزمة هوية (Identity crisis)، وقد تؤدي هذه الأزمة على شعور المتقاعد بالتدني في احترامه لذاته وتقديرها (Lower self respect and self esteem) مما يجعله يحجم عن المشاركة في النشاطات الاجتماعية، بالإضافة إلى إضعاف شعوره بالالتزام نحو أدواره الاجتماعية الأخرى (ناصر، 1995).

ويعرف (العبيدي) التقاعد: بأنه الفرد الذي عمل لفترة من حياته في القطاع الحكومي أهله معاشاً للتقاعد (بن صنيان، 1993، 21).

ويرى باركر (parker) أن هناك ثلاثة معانٍ للتقاعد: أولها يقصد به الانفصال أو الانسحاب من عمل يكتسب منه الفرد، وثانيها يشير إلى الانسحاب نهائياً من قوة العمل، وثالثها يعني نهاية كل نشاط يسهم به الفرد فيما عدا الأنشطة الروتينية التي يقوم بها لصيانة كيانه (الغريب، 1998، ص 182).

ولعل أشهر تعريف للتقاعد هو تعريف أتشلي (Atchley) بأنه الحالة التي يكون الفرد فيها مرغماً أو مختاراً ليعمل أقل من ساعات الدوام المعتادة، ويكون جزء من دخله على الأقل من معاش التقاعد اكتسبه نتيجة سنوات في الخدمة (Atchley، 1976).

ومن بين أهم العوامل في ظهور وتطبيق فكرة التقاعد عن العمل عاملان:

العامل الأول: هو أن التقاعد يوفر الفرصة للمتقاعد بالاستمتاع بسنواته الباقية وممارسة هواياته ونشاطاته بعد أن قضى القسط الأكبر من حياته في خدمة المؤسسة التي عمل بها.

العامل الثاني: هو أن التقاعد يعني توفير حركة عمالة مستمرة ومنظمة تسهل التنبؤ بسوق العمل، إذ أن التقاعد يتيح استبدال العاملين الكبار بعاملين أصغر سناً، ممن قد يكونون أفضل إنتاجية وأكثر مهارة (ناصر، 1995).

ولقد أشار (بن صنيان) أن مرحلة التقاعد تعطي للمتقاعد مزايا من أهمها:

1 - يستطيع المتقاعد أن يسير نفسه بالروتين الذي يريده وليس محكوماً بروتين الشغل أو بما يشاء الآخرون، بل يختار الحركة والزمن اللذين يناسبان ميوله ورغباته.

2- اصطفاء ما يحلو له من الأصدقاء، والاجتماع مع من يوافق شخصيته وميوله.

3 - التقاعد يريح المتقاعد من التفكير المقلق الذي يحضه على التقدم الوظيفي والجهاد في كيفية تحقيق ذلك.

4 - والتقاعد بالنسبة لبعض المتقاعدين يعتبر بداية لمرحلة جديدة يحقق من خلالها المتقاعد أحلاماً جديدة، حيث يعمل ما يود أن يعمل من خلال اكتشافه لقدراته ومواهبه والأعمال التي يفضلها ويعتقد أنه سيبدع فيها.

5 - يكون حكم المتقاعد على الأشياء والنتائج التي يتوصل إليها بفضل عامل السن والخبرة أكثر نضوجاً من الناحية العقلية والعاطفية، وهذا ما يعطيه فرصة الانطلاقة الحرة لبيدع ويحقق أشياء لم تتحقق له عندما كان في الخدمة.

6 - إن ما يتمتع به المتقاعد من خلفية امتزجت بالخبرة والنضج، فإنها تؤهله لأن يقوم بدور أكبر أهمية من ذي قبل، ويقدم لنفسه ولأسرته ولمجتمعه أعمالاً رائدة يكون المستشار والمرشد والقوة.

وخلص بن صنيّتان إلى أن هذه المزايّا هي التي نبهت المجتمعات المعاصرة إلى ضرورة استثمار المتقاعدين والاستفادة من خبراتهم، والانتفاع بما لديهم من دراية وترو في النظرة للأمور، مما حدا ببعض الدول إلى إنشاء وزارة تعنى بأمر المتقاعدين. ومن ناحية أخرى فإن هناك إفرازات كثيرة تفرزها الإحالة إلى التقاعد تكون لها آثار سلبية من نواح عدة على المتقاعدين (رزق الله، 2003).

نشأة التقاعد:

يعتبر التقاعد عن العمل من حيث هو نظام اجتماعي له قواعده المحددة ظاهرة حديثة نسبياً، حتى في المجتمع الأوروبي والأمريكي، كما أنه يشكل نوعاً من التحدي لنمط جديد من الحياة يختلف كل الاختلاف عن النمط المألوف إذا اعتاد المرء أثناء حياته العاملة النشطة. ففي المجتمعات التقليدية والبسيطة عموماً وكذلك في العصور السابقة على الثورة الصناعية نجد أن نسبة ضئيلة جداً من السكان هي التي كانت تعيش حتى سن متقدمة، وتصل إلى مرحلة الشيخوخة، أي أن عدد الشيوخ في هذه المجتمعات قليل نسبياً بحيث لا يؤلفون مشكلة اجتماعية خاصة، إلا أن تقدم الخدمات والرعاية الصحية، وتقدم الطب وما ترتب عليه من إطالة فترة الحياة، وبالتالي ازدياد عدد الشيوخ في المجتمعات الأكثر تقدماً، وكذلك الإنجازات العلمية والتكنولوجية التي أمكن تحقيقها وما يترتب عليها من اختراعات كثيرة واستخدام القوى الميكانيكية والآلية في الإنتاج بدلاً من القوى العضلية، مما أدى إلى زيادة إنتاج العامل وتضاعفه من ناحية، وعدم حاجة الصناعة في كثير من الأحيان إلى كل من الأيدي العاملة المتاحة وإحلال الآلة محل الإنسان، وبخاصة عندما تتقدم السن بهؤلاء العمال (رزق الله، 2003).

ومن هنا ظهرت الحاجة إلى التقاعد مع تطور حركة التصنيع، ويرى ماكونيل

(Mcconnell) أن من أسباب ظهور نظام التقاعد ما يأتي:

1- القوى العاملة التي تزود المجتمع بحاجاته من السلع والخدمات، ولذلك قل الطلب على القوى العاملة، وكان ذلك واضحاً في مجال الزراعة؛ حيث انخفضت فرص العمل إلى 50% عام 1870م، ثم إلى 38% عام 1900م وإلى 4% عام 1975م.

2- التطور التكنولوجي الذي لازم الثورة الصناعية منذ ظهورها، والذي أدى في عصرنا الحاضر إلى ما يسمى بالانفجار التكنولوجي الذي أدى إلى تغيير في طبيعة كثير من المهن والأعمال، وتطلب الحاجة المستمرة للتدريب لمواجهة هذه التغيرات، وبالطبع فإن مهارات العمال المتقدمين في السن ومعارفهم لا تكون ملائمة لذلك.

3- التعقيد في نظم الإدارة الصناعية والحكومية الحديثة، وسيطرة الطابع البيروقراطي على كثير منها، أدى إلى سيطرة القواعد والنظم الجامدة التي تركز على الإنتاجية ومصحة العمل والتي لا تضع في الاعتبار الجوانب الإنسانية، فهي تكون قد أسهمت في رفع الكفاءة الإنتاجية للمؤسسات، إلا أنها أغفلت الاهتمام بالإنسان.

4- ظهور نظام التأمينات والمعاشات هياً أساساً اقتصادياً ومادياً لتقاعد العمال المتقدمين في السن، وفي ضوءه تحدد سن الستين أو الخامسة والستين كعمر مناسب للتخلي عن العمل والانسحاب من القوى العاملة (الغريب، 1998).

الإطار الاجتماعي والنفسى للتقاعد:

لا شك أن التقاعد الذي ينقطع فيه الفرد عن تأدية عمله الذي ظل يمارسه فترة طويلة حتى بلوغه السن القانونية للتقاعد يعد موقفاً جديداً يواجهه الفرد، ويحاول أن يتوافق معه حتى يستطيع العيش في هذه المرحلة بسلام، فالتوافق الاجتماعي للتقاعد يعني المرونة التي يواجه بها المتقاعد الظروف الاجتماعية المتغيرة نتيجة التقاعد، فهو يواجه تغييراً في دوره كرجل أسرة وعائل لها، كما يواجه تغييراً في ظروفه المادية والعملية، فينخفض دخله مما يجبره على تغيير ظروف المعيشة، كما يواجه أوقات فراغ طويلة إضافة إلى التغيرات الصحية نتيجة لتقدمه في السن (رزق الله، 2003).

إن كل هذه التغيرات تستدعي من المتقاعد إعادة ترتيب أسلوب حياته أو البحث عن أوار تكون بديلة عن دور العمل، لينظم حياته، ويشبع كافة احتياجاته بطريقة مشابهة إلى حد ما لمرحلة ما قبل التقاعد (الغريب، 1998).

نظام التقاعد في الدول العربية:

في المملكة المغربية يقرر القانون سنّاً محددة لانتهاء خدمة العاملين بالدولة واعتبرهم

فئتين:

الأولى: وهم الموظفين والمستخدمين المنخرطين في السلك المدني وجعل إحالتهم

للمعاش بلوغ سن الستين.

الفئة الثانية: وهم قضاة المحكمة العليا وأساتذة التعليم العالي حيث جعل المشرع إحالتهم للمعاش ببلوغهم سن الخامسة والستين (بن صنيطان، 1993، 47).

وفي البحرين حددت سن التقاعد بسن (60) سنة بموجب قانون التأمينات الاجتماعية

الذي صدر عام 1976م، وفي قطر صدرت سلسلة من التشريعات القانونية بدءاً من عام 1963م

إلى عام 1981م، وقد حدد النظام استحقاق معاش سن الشيخوخة بسن (60) سنة (الغريب،

1996، 115).

وفي الكويت صدر أول نظام لرعاية الشيخوخة وتقاعد الموظفين عام 1955م وعدل

عدة مرات، وحددت سن التقاعد بسن (60) سنة واستثنى من هذا السن بعض الفئات بما لا يزيد

عن (5) سنوات كما هو الشأن في حالة أئمة المساجد (الغريب، 1996، 114).

وفي السعودية حدد النظام بلوغ الموظف المدني سن الستين من العمر شرطاً أساسياً

لإحالتهم على التقاعد، كما نصت المادة (15) من نظام التقاعد المدني: "يحال الموظف على

التقاعد حتماً عند بلوغه الستين من العمر، ويجوز لمجلس الوزراء خدمته حتى بلوغه سن

الخامسة والستين فقط، ويستثنى من ذلك الوزراء والقضاة (بن صنيطان، 1993، 59).

وفي فلسطين فقد نصت المادة (27) في الفقرات الثلاث الأولى وفقاً لقانون التقاعد العام

رقم (7) لعام 2005 على ما يلي:

1- السن الإلزامي على تقاعد شيخوخة هو (60) سنة شريطة توفر (15) سنة خدمة مقبولة لأغراض التقاعد وسددت جميع المساهمات عنها.

2- المشتركون الذين أكملوا (20) سنة خدمة مقبولة لأغراض التقاعد وبلوغ سن (55) سنة يحصلون على تقاعد شيخوخة.

3- الحد الأدنى من سنوات المساهمة للحصول على تقاعد شيخوخة هو (25) سنة خدمة مقبولة لأغراض التقاعد وبلوغ سن (50) سنة (قانون العام رقم (7)، 2005).

إلا أنه بناء على المادة (27) من قرار قانون رقم (5) لعام 2007 بشأن تعديل قانون التقاعد العام رقم (7) لعام 2005 فقد تم إلغاء الفقرة الثانية من المادة (27) من قانون التقاعد العام واستبدالها بالنص الآتي:

المشتركون الذين أكملوا (20) سنة خدمة مقبولة لأغراض التقاعد من الذكور و (15) سنة للإناث وبلوغ سن (55) سنة يحصلون على تقاعد شيخوخة.
وكذلك إلغاء الفقرة الثالثة من المادة (27) واستبدالها بالنص الآتي:

الحد الأدنى من سنوات المساهمة للحصول على تقاعد شيخوخة هو (25) سنة خدمة للذكور و (20) سنة خدمة للإناث مقبولة لأغراض التقاعد وبلوغ سن (50) سنة (قرار قانون رقم (5)، 2007).

نظام التقاعد في بعض الدول الغربية:

كانت ألمانيا أول من سن قانوناً للمعاش سنة 1889م يحدد سن التقاعد بسن (70) سنة ثم خفض هذا السن إلى (65) سنة عام 1916م، وبعد الحرب العالمية الثانية اتخذت ألمانيا الشرقية سن (65) سنة للذكور و(60) سنة للإناث كحد للتقاعد لحقت بها ألمانيا الغربية (الغامدي، 1999).

وقد اختلفت المجتمعات في تحديد سن التقاعد من العمل، والجدول الآتي يحدد سن التقاعد لدى الرجل والمرأة دولياً:

جدول (1): التباين في تحديد سن التقاعد دولياً (الغامدي, 1999)

| الدولة | سن التقاعد للرجل | سن التقاعد للمرأة |
|----------------------------|------------------|-------------------|
| بلجيكا | 65 | 60 |
| فرنسا | 60 | 60 |
| بريطانيا | 65 | 60 |
| أيرلندا | 70 | 70 |
| السويد | 67 | 67 |
| النرويج | 70 | 70 |
| الولايات المتحدة الأمريكية | 65 | 65 |

وتسعى الدول المتقدمة حالياً لرفع سن التقاعد لأن هذا السن لم يعد يتماشى مع طبيعة الحياة والتطورات التي يعيشها كبار السن، ويتوقع الباحثون أن يرتفع سن التقاعد في المجتمع الأمريكي (66) سنة عام 2009 و(67) سنة عام 20027 (الغريب، 1996: 11).

ويمكن تلخيص أهم الأسس التي يجب الاعتماد عليها في حساب سن التقاعد على النحو الآتي:

1- العمر الإنتاجي في كل مهنة، متى يبلغ الإنتاج ذروته، ومتى ينحدر إلى النهاية الصغرى.

2- نوع الإنتاج في كل مهنة، وهل هو كمي، أو نوعي، أو هما معاً؟.

3- متوسط الحياة في كل مهنة.

4- الأمراض الشائعة في كل مهنة.

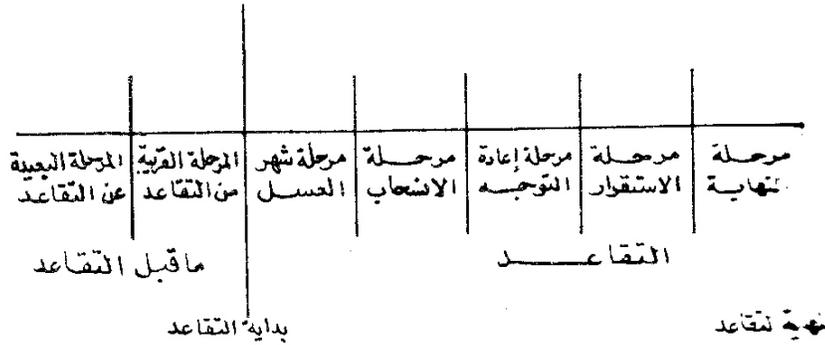
5- مستويات التخصص الضرورية للمهنة.

6- نسبة عدد المتخصصين إلى عدد الأماكن الشاغرة في كل مهنة.

7- نسبة التوظيف ومدى اتساع المهنة في الخطط المقبلة للدولة (السيد، 1998).

مراحل التقاعد:

أشار روبرت أتشلي إلى أن التقاعد، كعملية ودور اجتماعي، ينطوي على ست مراحل، تتطلب كل مرحلة منها حسن التكيف معها. ونظراً لاختلاف خبرة التقاعد ما بين شخص وآخر، فإنه يستحيل تحديد عمر معين لكل مرحلة من هذه المراحل. كما أنه ليس من المحتمل أن يمر كل الأفراد بهذه المراحل جميعها، وبنفس الترتيب (ناصر، 1995). والشكل الآتي يوضح مراحل التقاعد كما حددها أتشلي في (خليفة، دت، 17):



شكل (2): يوضح مراحل التقاعد - كما حددها أتشلي

ونعرض هذه المراحل على النحو الآتي:

المرحلة الأولى: مرحلة ما قبل التقاعد (pre-retirement stage): ويمكن تقسيمها إلى مرحلتين ثانويتين: مرحلة بعيدة المدى (Remote phase) حيث ينظر إلى التقاعد على أنه حادثة بعيدة، ومرحلة قريبة المدى (Near phase) حيث يدرك العاملون أن تقاعدهم بات وشيكاً

المرحلة الثانية: مرحلة شهر العسل التقاعدي (Honeymoon phase): وهي بداية التقاعد، حيث يتطلع الفرد لعمل أشياء لم يكن لديه وقت كاف لانجازها من قبل (كالسفر، وزيارة الأقارب، والرحلات ... الخ)، وتتطلب هذه المرحلة أن يكون المتقاعد متمتعاً بصحة جيدة، وفي ظروف نفسية واجتماعية ملائمة.

المرحلة الثالثة: مرحلة خيبة الأمل (Disenchantment phase): حيث تفقد النشاطات المذكورة جاذبيتها الأولى، ويمهد ذلك الطريق إلى بدء المرحلة الرابعة.

المرحلة الرابعة: مرحلة إعادة التكيف (Reorientation phase): عندما يبدأ المتقاعد بتطوير نظرة أكثر واقعية نحو موضوع التقاعد بما في ذلك تقليب الخيارات والفرص المتوفرة أمامه.

المرحلة الخامسة: مرحلة الاستقرار (Stability phase): هذا لا يعني عدم وجود التغيير، ولكن يشير إلى كيفية التعامل مع التغيير، حيث يدرك المتقاعدون ما المتوقع منهم، كما يدركون مواطن القوة والضعف لديهم.

المرحلة السادسة: المرحلة النهائية (Termination phase) : بالرغم من أن الموت قد يفاجئ المرء في أية لحظة، إلا أن المرحلة السادسة والأخيرة من التقاعد تبدأ عندما تقع الإعاقة بسبب كبر السن، عندما يصبح المرء عاجزاً غير قادر على العناية بنفسه، ويتقصد دور المريض والعاجز (ناصر، 1995).

أما فيما يتعلق بأنماط المتقاعدين فيقسمها " ريشارد ولفيسون وبيترسون " إلى خمسة أنماط هي:

- **النمط الأول:** النمط الناضج: وفيه يقع هؤلاء الذين يقبلون التقاعد بسهولة دون الندم على ما فات، كما أن بإمكانهم إقامة علاقات جديدة ومهام جديدة تشغل حياتهم.
- **النمط الثاني:** أصحاب المقعد الهزاز: وهم الذين يرحبون بالتقاعد كمرحلة للاسترخاء والتأمل والتمتع السلبي بالتقدم في العمر.

- **النمط الثالث:** ذوو الدروع: أي الذين يتبعون أسلوب حياة منظم ومفعم بالنشاط لكي يدافعوا به ضد قلق التقدم في العمر.
- **النمط الرابع:** الغاضبون: فهم الذين لا يستطيعون مواجهة فكرة التقدم في العمر، ويلومون الآخرين عن فشلهم في تحقيق أهدافهم في الحياة.
- **النمط الخامس:** كارهو أنفسهم: فهم الأشخاص الذين يلومون أنفسهم عن كل فشل لحق بهم. وغالباً ما يفشل أصحاب النمطين الأخيرين في مواجهة أزمة التقاعد والتغلب عليها (خليفة، دت).

نظريات التقاعد:

قام (خليفة، دت) بعرض بعض النظريات المفسرة لمشكلات الشيخوخة والتقاعد عن العمل، وذلك على النحو الآتي:

- نظرية الانسحاب أو فك الارتباط (Disengagement Theory):

هي نظرية قدمها كل من "كمنج وهنري". وتقوم على افتراض مؤداه أن الأفراد حينما يصلوا إلى مرحلة الشيخوخة فإنهم يبدؤون تدريجياً في الانسحاب من السياق الاجتماعي وتناقص الأنشطة التي كانوا يقومون بها من قبل. وذلك نتيجة لنقص عمليات التفاعل بين المسن والآخرين من أفراد المجتمع داخل النسق الاجتماعي الذي ينتمي إليه. ووفقاً لهذه النظرية فإن التقاعد الإجباري عند سن معين يعد تحديداً من قبل المجتمع للوقت الذي يتوقع من المسنين فيه أن تضعف روابطهم الاجتماعية.

وفي ضوء هذه النظرية فإن مظاهر التغير المصاحبة للتقدم في العمر تتمثل في ثلاثة

جوانب هي:

1- تناقص معدل تفاعل الفرد كلما تقدم في العمر.

2- حدوث تغييرات كمية وكيفية في أسلوب ونمط التفاعل بين الفرد والآخرين.

3- تغير شخصية الفرد, حيث ينتقل المسن من الاهتمام بالآخرين إلى الاستغراق والاهتمام بذاته.

وتختلف عملية الانسحاب من مجتمع لآخر, ومن ثقافة لأخرى. كما تختلف شكلاً ومضموناً لدى المسنين الذين يشغلون وظائف مختلفة. فمن أوجه النقد التي وجهت إلى هذه النظرية أنها لا تنطبق على الأفراد الذين يعملون أعمالاً تتصل بالأدب أو الفن أو التدريس الجامعي.

وفي ضوء هذه الانتقادات عدلت "كمنج" من هذه النظرية. وأشارت إلى أن الرضا عن الحياة يرتبط بنظرة الفرد لمرحلة التقاعد, وهل يفضل الفرد المسن ممارسة الأنشطة بشكل ايجابي, أم أنه يرغب في العزلة والانسحاب من المجتمع.

- نظرية النشاط (Activity Theory):

تفترض هذه النظرية أنه لكي يحدث التوافق بشكل فعال مع فقدان عمل أو وظيفة فإنه يجب على الفرد أن يجد بديلاً لتلك الأهداف الشخصية التي كان ذلك العمل يقوم بتحقيقها, وأن ينمي اهتماماته ويواصل نشاطاته بما يساعد على رفع روحه المعنوية.

ويعتبر "فريدمان وهافيجرست وميلر" مؤسسي هذه النظرية. وقد ركز كل من "فريدمان وهافيجرست" على أهمية الأنشطة البديلة في حالة فقد المتقاعد لوظيفته, وعمله والتي يمكن من خلالها شغل وقت فراغه وإعادة توافقه. كما ركز "ميلر" على الأنشطة البديلة التي تمثل مصدراً جديداً للدخل. إذن فالأنشطة البديلة التي يقوم بها الشخص بعد التقاعد تحقق له هدفين: الأول: أنه يجد البديل عن العمل المفقود. والثاني: أنها تعتبر مصدراً جديداً للدخل الذي تناقص بعد التقاعد عن العمل.

وعلى عكس نظرية الانسحاب فإن نظرية النشاط ترى أن الرضا لدى كبار السن إنما يتوقف على اندماج الفرد في المجتمع وعلى تلك الإسهامات التي يظل يضيفها وعلى شعوره بأنه مازال نافعا ومطلوبا. فقيام المسن ببعض الأنشطة يعتبر أمرا ضروريا لزيادة رضا المسن عن الحياة وقناعته بها. فاتجاهات كبار السن نحو التقاعد كما يرى هافيجرست تنقسم إلى فئتين:

الأول: هم الأشخاص الذين يمكنهم التغيير من نمط حياتهم بعد التقاعد ويطلق عليهم (Transformers) عن طريق خلق أنماط جديدة من الأنشطة والأعمال لقضاء وقت الفراغ.

الثانية: وهم الأشخاص الذين يرغبون الاستمرار في نفس أعمالهم السابقة ويطلق عليهم "Maintainers".

ويؤخذ على هذه النظرية أنها لا تلائم إلا نسبة قليلة من المتقاعدين ولا تفسر إلا نسبة ضئيلة مما يعانيه المسنون, فالأفراد الذين كانوا مشغولين بدرجة كبيرة في عملهم قبل التقاعد, ولم يكن لديهم الوقت الكافي لممارسة وتنمية بعض الأنشطة أو المهارات لن يجدوا مكاناً في هذه النظرية.

- نظرية الأزمة (Crisis Theory) :

تؤكد هذه النظرية أهمية الدور المهني بالنسبة للفرد داخل المجتمع. فقيام الشخص المسن بعمل ما يعد في غاية الأهمية بالنسبة له, حيث يكسبه الدور المهني هويته, ويمكنه من وضع نفسه في علاقات مع الآخرين, ويساعده على التوافق النفسي الاجتماعي.

ويرى أنصار هذه النظرية أن التقاعد يمثل أزمة بالنسبة للمسن, خاصة لدى هؤلاء الأشخاص الذين يعطون للعمل أهمية كبيرة, ويعتبرونه قيمة في حياتهم.

وقد انقسم الباحثون إزاء هذه النظرية إلى فريقين:

الفريق الأول: ويرى ممثلوه أن فقدان الفرد لعمله وتغيير أدواره بعد إحالته للتقاعد يؤثر في نظرته لنفسه, وفي علاقاته مع أسرته والمجتمع الذي يعيش فيه.

الفريق الثاني: وينظر أصحابه إلى الإحالة إلى التقاعد على أنه ليس العامل الوحيد والأهم في عدم رضا المسن عن نفسه وعن حياته. فتأثير التقاعد يتوقف على عدة عوامل منها المستوى الاقتصادي والاجتماعي, وأهمية العمل بالنسبة للفرد, والحالة الصحية... الخ.

- نظرية الشخصية (Personality Theory):

ويرى أنصار هذه النظرية أن التوافق مع التقدم في العمر يرتبط بنمط وسمات شخصية الفرد. وينظرون إلى التغييرات المصاحبة للتقدم في العمر على أنها نتيجة للتفاعل بين التغييرات الاجتماعية الخارجية, والتغييرات البيولوجية الداخلية.

وطبقاً لهذه النظرية فإن الأفراد ذوي الشخصيات المتكاملة Integrated Personalities يمكنهم الأداء بشكل أفضل. وذلك لأن لديهم درجة مرتفعة من القدرات المعرفية, والأنا الدفاعية, ودرجة عالية من التحكم في الذات, والمرونة, والنضج, والخبرة, والتفتح. وفي مقابل ذلك يوجد الأفراد ذوو الشخصيات غير المتكاملة Unintegrated, وهم الأفراد الذين لديهم إعاقات في الوظائف السيكلوجية, ويفتقدون القدرة على التحكم في انفعالاتهم, كما أن هناك تدهوراً في قدراتهم.

ويرى البعض أن هؤلاء الأشخاص الذين تتسم شخصياتهم بالتكامل ليس بالضرورة أن يكونوا متكاملين اجتماعياً في قيامهم بأدوارهم, وفي علاقاتهم الاجتماعية. ومع ذلك فإن لديهم درجة عالية من الرضا عن الحياة, ويؤكد "نيوجرتين" أهمية الشخصية بمختلف سماتها كمتغير مستقل يساعدنا على وصف أنماط المسنين, والتنبؤ بالعلاقات بين مستوى فاعلية الدور الاجتماعي والرضا عن الحياة.

-نظرية التوافق (Theory of Adjustment):

وفي ضوء تحليل "أتشلي" للعناصر الأساسية في النظريات الثلاث (النشاط, والانسحاب, والاستمرار), أوضح أن عملية التوافق تقوم على عنصرين أساسيين هما:

1- التسوية الداخلية: Internal Compromise

2- التفاوض والتفاهم بين الأشخاص: Interpersonal Negotiation

والتسوية الداخلية تعني إعادة النظر في معايير اتخاذ القرار. أما التفاوض بين الأشخاص فينظر إليه كعملية يتم فيها مناقشة الفرد لأهدافه وطموحاته مع الآخرين ممن يتعامل معهم. ويمكن أن يترتب عليها تغيير الفرد لأهدافه. وأوضح "أتشلي" أن هناك علاقة قوية بين هذين العنصرين. وأشار إلى أن مدرج الأهداف الشخصية Hierarchy of Personal Goals يتسم بالتغير من مرحلة عمرية لأخرى. ويتطلب ذلك من المتقاعد أن يتكيف مع الأدوار الجديدة. ويأخذ التغير في مدرج الأهداف الشخصية اتجاهين:

الأول: أن يكون التدرج ايجابياً، فيكون الفرد أكثر شعوراً بالرضا والنجاح والالتزام، والتفاعل مع الآخرين.

الثاني: أن يترتب على التدرج حدوث تغير سلبي، خاصة لدى الأشخاص الذين وصلوا إلى قمة العمل في وظائفهم السابقة، حيث يصبح التقاعد أمراً صعباً بالنسبة لهم. كما يعتبر الأشخاص الماديون الوظيفة شيئاً هاماً لتحقيق أهدافهم المادية.

وأوضح "أتشلي" أن التقاعد لدى العديد من الأشخاص المتقاعدين يتضمن إعادة تنظيمهم لمدرج الأهداف الشخصية في ضوء عمليتين هما التسوية الداخلية، حيث إعادة النظر والمراجعة الداخلية لمعايير اتخاذ القرار ومناقشة الفرد لأهدافه وطموحاته مع الآخرين، وعملية المقارنة بين أهداف الفرد وأهداف الآخرين.

وهناك إلى جانب هذه النظريات نظريات أخرى مثل النظرية التبادلية والنظرية الاستمرارية التي أشار لهما (بن صنيان، 1993) على النحو الآتي:

- النظرية التبادلية: (Exchange Theory)

ومبدأ التبادل هو المحور الرئيس الذي تدور حوله النظرية. فبقدر ما يأخذ الفرد يجب أن يعطي. ويرتقي هذا المفهوم على المستوى الجسمي كذلك.

من هذا يتضح أن هذه النظرية تفترض أن كل فرد يعاني من تعامله مع الآخرين. يبذل جهده ليحدد الحد الأقصى من المنفعة بأقل تكلفة ممكنة. وانطلاقاً من هذا المبدأ فإن كبار السن لا يملكون ما يساومون به مقابل رعايتهم وتقديرهم ما عدا ما قدموه لأبنائهم من رعاية منذ الولادة حتى أصبحوا في سن الرجولة. وهكذا يعتبرونه ديناً على أبنائهم، عليهم سداً. ولهذا فإن جميع أنواع التفاعل الاجتماعي يمكن تحليلها وفق ما تحتويه من عمليات التبادل، وبالرغم من القوة التي تتميز بها هذه النظرية، إلا أن الاختلاف في وجهات النظر فيها يعد ربحاً أو خسارة بسبب الكثير من الصعوبات في وجه منظور التبادلية . وهذا يسود جميع أنواع السلوك الإنساني.

- النظرية الاستمرارية: (Continuity Theory)

نظرية الاستمرارية تفترض أن المتقاعد يحاول بأقصى جهده أن يتكيف مع مرحلة التقاعد من خلال إعطاء وقت أكبر للدوار التي يزاولها قبل التقاعد عوضاً عن مزاوله أدوار جديدة. وتستشهد هذه النظرية على النتائج التي تشير إلى أن كبار السن يحاولون أن يتمسكوا بأنماط حياتهم التي درجوا عليها، كذلك فإن الكثير منهم يحاولون أن يجعلوا حياتهم خلال مرحلة التقاعد مشابهة إلى حد كبير لحياتهم قبل فترة التقاعد.

ويؤكد العبيدي أن الأفراد في المجتمع الواحد يختلفون في معاشيتهم لمرحلة التقاعد بحيث تجد كل نظرية من النظريات السابقة فئة من الناس يمكن أن تنسحب عليها. وبالنظر إلى اختلاف المجتمع فإنه من الواضح أن تكون إحدى النظريات أقدر على توضيح هذه الظاهرة في مجتمع ما أكثر من النظريات الأخرى وذلك في الاختلاف الحاصل في العادات والتقاليد والقيم والاتجاهات الاجتماعية والثقافية بشكل عام من مجتمع إلى مجتمع آخر.

وإذا أخذ في الاعتبار أهمية تحديد الاتجاهات وقياسها، باعتبار أن الاتجاهات كما يقول الجمل (1983) "تعكس ميلاً نفسياً نحو نشاط ما وليس تحديداً لفظياً له، وهي عبارة عن تنظيم لأنواع من النشاط في طور أولي وأفعال لم تكتمل بعد بالضرورة. فهي بذلك تمثل القاعدة التي يركز عليها هذا الميل أو الحوافز التي تدفع لهذا الميل".

فهذه الحقائق عن الاتجاهات ترشح ظاهرة تقاعد المعلمين المبكر للزيادة في السنوات القادمة. كما أن قياس الاتجاه نحو التقاعد المبكر يمدنا بمزيد من وضوح الرؤية حول صحة أو خطأ الكثير من التصورات النظرية التي تعتبر أساساً لتخطيط مهنة التعليم والعملية التعليمية، وتزود القائمين على ذلك برؤية واقعية تتلمس العملية التعليمية من الداخل وبشكل منهجي (الغامدي، 1999).

التقاعد المبكر (Early Retirement):

يعرف مصطلح التقاعد المبكر بشكل عام على أنه "ترك العمل بالمنشأة لأسباب حتمية أو أسباب اختيارية"، ويرى آخرون أن ترك العمل يعني "توقف الفرد عن عضويته في المنظمة، التي يتقاضى عنها تعويضاً نقدياً"، وهذا التعريف يطرح محددات لترك العمل المبكر وهي: أن يكون التقاعد المبكر توقفاً عن العمل وليس نقلاً أو ترقية (الشلال، 1996).

ويعرف بن صنيتان (1993) التقاعد الاختياري (المبكر) بأنه يتم وفق رغبة العامل نفسه لظروف خاصة به وفق معايير محددة منها مدة الخدمة وعوامل أخرى.

ويعرف الغامدي (1999) التقاعد المبكر في المملكة العربية السعودية على أنه اختيار المعلم إنهاء خدمته قبل بلوغ السن النظامية (ستون عاماً)، أو قبل بلوغ سنوات الخدمة (أربعون عاماً).

ويعرف العماري (2007) التقاعد المبكر في دولة قطر على أنه ظاهرة خاصة بالحالة الشخصية التي يشعر بها المعلم القطري بالرغبة في الحصول على الإعفاء من القيام بمهنة التدريس نتيجة عوامل مهنية أو إدارية أو اجتماعية أو شخصية، وبصرف النظر عن العمر أو مدة الخدمة أو الحالة الصحية عند التقدم بطلب الإعفاء.

ويعرف التقاعد المبكر في دولة فلسطين حسب ما نص عليه القانون رقم (7) لعام 2005 حسب المادة (36) منه على أنه هو السن الأدنى من سن التقاعد الإلزامي والذي يسمح بموجبه هذا القانون للموظف الخروج إلى التقاعد والحصول على راتب تقاعدي والاستفادة من

المساهمات والحصص والعوائد التقاعدية والمنافع الأخرى (قانون التقاعد العام رقم (7)، 2005).

كما يجوز لمجلس الوزراء أن يحيل أي موظف لاعتبارات المصلحة العامة إلى التقاعد المبكر في دولة فلسطين حسب مادة رقم (117) إذا أكمل خمس عشرة سنة خدمة مقبولة للتقاعد دون أن يخصم من مستحقاته الإلزامية، ولا يوجد ضمن هذه المادة ما يمنع من حصول الموظف على أية تعويضات حسب الاتفاق مع الجهة المشغلة وضمن أحكام القانون (قانون التقاعد العام رقم (7)، 2005).

أسباب التقاعد المبكر:

تتحدد أسباب التقاعد المبكر في النقاط الآتية:

1- إن المعلم خلال (30) سنة خدمة قد قدم كل ما يستطيعه من جهد بعد سنوات طويلة في ميدان العمل، لابد من الوصول إلى نقطة التقاعد الذي ارتبط لدى كثير من الناس وهو أمر حتمي.

2- بعد ثلاثين سنة من العطاء أعتقد أن المعلم ليس لديه القدرة على التجديد والعطاء كبدائية سنوات عمره خلال عشر السنوات الأولى والتي يبدأ بعدها في الإرهاق والتعب، وجراء ذلك يصاب بضغط العمل الذي يسبب له عدة أمراض منها الضغط والسكري والملل مما يؤثر سلباً على العمل.

3- على افتراض أنه تم التقاعد له سوف يكون عمره بداية 25 + خدمة 30 = 55 سنة أعتقد أن ماتبقى من عمره بعد تلك السنوات يكون بمثابة محطة له للاستراحة واستعادة ما تبقى له من عمر في الإشراف على احتياجاته الخاصة.

4- إذا قامت الجهات ذات الاختصاص في مصلحة معاشات التقاعد ووزارة التربية ووزارة الخدمة المدنية بدراسة وتحليل كامل عن عطاء المعلم، وإصدار إلغاء سن عمر المتقاعد من

(60) سنة إلى (50) أو (55) سنة كحد أعلى والخدمة الأساسية كحد أعلى (15) سنة وتخفيض سن التقاعد للمصلحة العامة. فإن ذلك يسهم في إعطاء فرص وظيفية للمعلمين الذين زاد عددهم وأصبحوا رهيني البيوت وزادت البطالة بهم.

5- التأخر في التقاعد يحرم الإنسان من التمتع بالحياة، فالتقاعد يعتبر فرصة ذهبية للبحث عن الذات، وإعادة بناء الحياة من جديد.

6- إفساح المجال لغيرهم ممن لم يجدوا وظائف حكومية بالانخراط بالعمل الحكومي ويأخذون فرصتهم فيه، وكذلك بالنسبة لمؤسسة التأمينات الاجتماعية، ولا يخفى على الجميع كون التقاعد مغرياً لعموم الموظفين.

7- ينتج عنه توفير المزيد من الوظائف للأجيال القادمة.

8- إحالة المعلمة للتقاعد المبكر يجعلها تتفرغ لتربية أبنائها، والقيام بواجباتها الزوجية كما يجب (منتديات الوزير التعليمية، 2007).

مكونات اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر:

تتكون الاتجاهات من ثلاثة مكونات أساسية، فقد تم تطبيق المكونات الثلاثة على اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر على النحو الآتي:

- المكون المعرفي (Cognitive component)

- المكون الوجداني (Affective component)

- المكون السلوكي (Behavioral component)

- **المكون المعرفي لاتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر:** يتضمن الأفكار والمعلومات والخبرات والمواقف التي يتعرض لها المعلم أثناء تأهيله للوظيفة ثم أثناء عمله في هذه المهنة، والتي تؤثر من وجهة نظره نحو التقاعد المبكر من مهنة التعليم.

- **المكون الوجداني:** يشير إلى النواحي الشعورية أو العاطفية التي تظهر وتحدد مدى رغبة المعلم للاستمرار في مهنة التعليم أو التقاعد منها سريعاً "أي أنه من غير الممكن الفصل بينهما في أي نشاط".

- **المكون السلوكي لاتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر:** فيمثله نزعة المعلم وميله إلى اختيار التقاعد المبكر كوسيلة لإنهاء دوره كمعلم، وأن هذا الميل السلوكي يتوافق مع شعور المعلم وانفعالاته ومعارفه المتعلقة بالتقاعد المبكر وما يتضمنه ذلك من أبعاد اجتماعية ونفسية ومادية وصحية تضافرت لتكوين اتجاه نحو التقاعد المبكر سواء بالسلب أو بالإيجاب. (الغامدي، 1999).

والتقاعد المبكر يأتي ضمن مجموعة أشكال يتم بها ترك العمل حيث تشمل هذه الأشكال:

- الإستقالة.
- الفصل.
- المعاش.
- النقل بنوعيه الاختياري والاجباري.
- العجز الدائم.
- المعاش المبكر (الشلال, 1996).

ويتم تصنيف هذه الأشكال وفق أربعة محكات، وهي:

- **المحك الأول:** يتعلق بالمبادأة في ترك العمل ويكون على نوعين إما أن يترك الفرد عمله بالاستقالة أو النقل الاختياري والتقاعد المبكر والإجازة بدون مرتب، وإما تفصله المنظمة أو تنقله إجبارياً أو تنهي عقده.

- المحك الثاني: يتعلق بالتحكم في ترك العمل، فإما أن يتم ترك العمل بشكل يمكن تجنبه كالاستقالة والتقاعد المبكر، أو بشكل لا يمكن تجنبه كالفصل والعجز الدائم.

- المحك الثالث: يتعلق بمدة ترك العمل فيما أن يكون مؤقتاً كالإجازة والإعارة أو نهائياً كالاستقالة والمعاش المبكر (الشلال، 1996).

الفروق الجنسية في الاتجاهات نحو التقاعد:

وفيما يتعلق بالفروق الجنسية في النظرة إلى التقاعد نرى أن النساء والرجال ينظرون إلى التقاعد بصورة مختلفة، ويرغبون فيه على نحو متباين. ويتوقع دائماً أن الرجال سيكونون أقل رغبة في التقاعد من النساء، لأن من المنفق عليه - تقليدياً- أن العمل من أجل الأجر هو جزء متكامل من دورهم في الحياة.

وأما بالنسبة للنساء، فإن المتزوجات وغير المتزوجات والعازبات على حد سواء يملن إلى التقاعد في وقت مبكر أكثر من الأرامل والمطلقات أو المنفصلات عن أزواجهن. وإن الفروق بين الجنسين تتكافأ لدى ذوي الدخل المرتفع والتعليم العالي والمهن ذات المكانة العالية. فالأطباء والمحامون والأساتذة من كلا الجنسين أكثر تشابهاً في النظرة إلى التقاعد والتكيف معه من المتقاعدين العمال الذين يشتغلون على خط التجميع (assembly line) أو الأعمال الكتابية (ناصر، 1995).

ثانياً: الدراسات السابقة:

- الدراسات العربية:

بالرغم من وجود مئات الدراسات عن التقاعد، إلا أن قليلاً من الدراسات تناولت الاتجاه نحو التقاعد المبكر ويصبح الموضوع في حكم النادر إذا حصر باتجاهات المعلمين نحو التقاعد المبكر.

ومن خلال مراجعة أدبيات البحث المتعلق بموضوع الدراسة فقد اطلعت الباحثة على عدد من الدراسات التي أجريت في مجال التقاعد المبكر، وقامت الباحثة بترتيب الدراسات حسب الأقدمية، ومن هذه الدراسات:

* دراسة (مركز البحوث التربوية، 1983): -

هدفت الدراسة العربية الرائدة إلى معرفة أسباب عزوف الشباب العربي عن مهنة التدريس على مستوى الوطن العربي من خلال استبانة شملت الأبعاد الآتية: البعد النفسي، البعد الاجتماعي، البعد المادي، البعد المهني، وكانت عينة الدراسة الإجمالية (2200) فرداً شملت (1000) من طلبة وطالبات السنتين الأخيرتين من المرحلة الثانوية، و (500) من طلبة وطالبات كلية التربية و(600) من المعلمين والمعلمات، (100) من خبراء وخبيرات التربية والتعليم في الأقطار العربية، ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة وجوداً أكثر من 56% من المعلمين غير راضين عن مهنتهم والمعلمات غير الراضيات بنسبة 38.8%.

أما أهم أسباب عدم الرضا فتتمثل في الرواتب ثم فرص الترقية، الحوافز، نظرة المجتمع للمهنة، العبء التدريسي، الأنظمة الإدارية، الضغط النفسي، بعد أماكن التعيين، العلاقات الاجتماعية التي تتميزها المهنة، المؤهلات دون الجامعية . ومن يفكر في ترك المهنة ممن خدمته أقل من (11) سنة أعلى ممن خدم (11) سنة، ودور المهنة في خدمة المجتمع.

أما المعلمون الذين أظهروا رغبتهم في ترك مهنة التعليم على مستوى الوطن العربي فبلغت نسبتهم 40% من العينة، وفي المملكة العربية السعودية بلغت نسبتهم 51.8% وهي نسبة عالية جداً. ومن نتائج الدراسة أيضاً تبين أن نسبة من يفكر في ترك المهنة من معلمي المرحلة الثانوية والمتوسطة أعلى منهم في الابتدائية، كذلك حاملي المؤهل الجامعي أكثر رغبة في ترك المهنة من حاملي المؤهلات دون الجامعية، وأصحاب التخصصات العلمية أكثر رغبة في ترك المهنة من ذوي التخصصات الأدبية .

*دراسة الجبر والهدود (1991): بعنوان ظاهرة تقاعد المعلمة الكويتية وأسبابها . حيث تم أخذ عينة من المعلمات الكويتيات المتقاعدات وعددهن (89) معلمة، واستخدمت استبانة تناولت متغيرات متعلقة بشخصية المعلمة والظروف الاقتصادية والاجتماعية والإدارية والمهنية التي دفعت المعلمة الكويتية للتقاعد المبكر، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

1- أن المعلمة الكويتية تتقاعد في سن أقل من الأربعين عاما عند خبرة 15- 16 سنة وأن المواد الدراسية الأكثر ارتباطاً بالتقاعد في عينة الدراسة هي اللغة العربية، ثم التربية الفنية، ثم التربية الإسلامية، وأغلب المتقاعدات من معلمات المرحلة الابتدائية ممن يحملن دبلوم معهد المعلمات .

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

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

*دراسة الطحیح (1992م) بعنوان: التقاعد الإداري وتخطيط القوى البشرية في بعض قطاعات التوظيف الرئيسية بدولة الكويت .

وتعتبر هذه الدراسة استكشافية، واعتمدت على أسلوب تجميع الإحصاءات والبيانات وتحليلها من منظور تقييمي وأوضحت الدراسة أن 91.6% من المتقاعدين كانوا من ذوي التقاعد المبكر من الذكور أما في الإناث فإن النسبة ارتفعت إلى 98.2% من مجمل المتقاعدات، وأن عمر ثلثي المتقاعدين في دولة الكويت يقل عن (50) عاماً.

وقد توصل في هذه الدراسة إلى إبراز عدة قضايا تتعلق بالتقاعد المبكر منها الأعباء المالية على صندوق التأمينات الاجتماعية وحرمان القطاعات المختلفة من الخبرات الوطنية مما يؤدي إلى زيادة العمالة الوافدة، كذلك يؤدي التقاعد المبكر إلى الإخلال بسياسات تخطيط القوى البشرية الوطنية، وتقلل من قيمة العمل كقيمة وطنية . ونتج عن هذه الدراسة عدة نتائج أبرزها: ضرورة دراسة الوسائل والحوافز التي تسهل سبل العودة إلى العمل للراغبين في العمل من المتقاعدين مبكراً أو القادرين على الإنتاج والعطاء.

*دراسة الطحیح (1993) بعنوان: "ظاهرة التقاعد المبكر في دولة الكويت الأسباب والحلول"، وأجريت على عينة قوامها (890) متقاعدًا يمثلون (5%)، من إجمالي المتقاعدين ، واعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتضمنت الإستبانة ما يأتي:

1- خصائص المبحوثين.

2- سؤالاً حول ما إذا كان المبحوث يعمل وقتاً كاملاً أو نصف الوقت.

3- أسباب التقاعد.

4- الاقتراحات والحلول.

وتبين من نتائج الدراسة أن 85% من المتقاعدين الذكور تقل أعمارهم عن (51) عاماً و88% من المتقاعدات تقل أعمارهن عن (51) عاماً، وأن 62% من المتقاعدين مبكراً هم

من الجامعيين . وأن ما يقرب من ثلاثة أرباع النسبة من النساء المتقاعدات مبكراً وثلاث الرجال المتقاعدين مبكراً خدموا أقل من (25) عاماً.

وخلصت الدراسة إلى أن أهم ما يدفع الموظف إلى التقاعد هو المزايا المالية للتقاعد، كذلك العوامل الإدارية والتنظيمية، ثم الضغوط من جانب الأفراد المتقاعدين . فالرغبة في العمل لحسابهم الخاص، وأخيراً العوامل الصحية والشخصية .

*دراسة الشلال (1996) بعنوان: الأبعاد الأساسية لظاهرة التقاعد الإداري المبكر بين الموظفين الكويتيين . ووزعت استبانة على (160) من المتقاعدين مبكراً، وقد توصلت الدراسة إلى أن أسباب التقاعد المبكر تنحصر في خمس فئات أساسية هي: أسباب وظيفية، أسباب نفسية، أسباب اقتصادية، أسباب أسرية، ثم أسباب صحية وعلى الترتيب، وقد تبين من نتائج الدراسة أن ما تتراوح نسبته 13.1 إلى 66.3 من عينة البحث جاءت استجاباتهم تعكس صوراً من المعاناة مثل: الشعور بالضغوط النفسية والمصاعب، افتقاد الدعم النفسي والاجتماعي، السلبية واللامبالاة، والقلق .

وقد أظهرت الدراسة علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي والمستوى الوظيفي وبين التقاعد المبكر، بمعنى أن الأعلى تعليماً هو الأكثر رغبة في التقاعد المبكر، والأقل في المستوى الوظيفي أكثر رغبة في التقاعد، ولم يكن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيري الجنس والسن وبين التقاعد الإداري المبكر .

*دراسة الشلال (1996): عن العلاقة بين الرضا المهني والتقاعد الإداري المبكر لدى الموظفين الكويتيين واستهدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين مستوى الرضا المهني لدى الموظفين الكويتيين بما فيهم المعلمين، وطبيعة أدائهم بشأن التقاعد المبكر .

وأجريت الدراسة على عينة عشوائية قوامها (235) مفردة من العاملين في وزارات الدولة، وغطت الاستبانة أبعاداً أساسية للرضا المهني هي: الدخل، علاقات العمل، بيئة ونظام العمل، المهنة كمجال عمل، بالإضافة إلى إجمالي الرضا المهني، كذلك البعد المتعلق بالتقاعد المبكر.

وكانت متغيرات الدراسة تشمل الجنس، السن، جهة العمل، مدة العمل، المستوى الوظيفي، وبينت الدراسة: أن الأكبر سناً أكثر رغبة في التقاعد. أما متغير مدة الخدمة فلم يكن هناك فروق بين مدة الخدمة وتأييد التقاعد المبكر، وترتفع نسبة تأييد التقاعد المبكر بين العاملين وتقل عند القياديين.

وقد تبين من خلال الدراسة وجود ارتباط سلبي ضعيف بين جميع أبعاد الرضا المهني وتأييد التقاعد المبكر، بمعنى أن الأقل رضا هم الأكثر تأييداً للتقاعد المبكر. وقد بلغت الأداء المؤيدة للتقاعد المبكر نسبة تتراوح بين (71,06%) إلى (77,4%) مما يعني وجود إرهاب لاتجاهات اجتماعية مؤيدة لعدم الاستمرار في الوظيفة.

***دراسة عن ظاهرة التقاعد المبكر في دولة الكويت فقد قام بها جهاز الدراسات والبحوث الإستشارية بالديوان الأميري كما وردت في دراسة الشلال (1996):**

وقد استهدفت تلمس الجوانب المختلفة لهذه الظاهرة وتحليل المؤشرات الدالة على أنماطها، وما يترتب عليها من آثار اجتماعية واقتصادية بما يفيد في علاج تلك الآثار أو التخفيف منها، وعلى الرغم من أن الدراسة لم تتضمن جانباً ميدانياً إلا أنها وضعت إطاراً تنظيمياً محدداً للمشكلة سواء من حيث المفهوم حسب الواقع الكويتي، أو من حيث تحليل الاستنتاجات الكامنة وراء المؤشرات الرقمية لظاهرة التقاعد المبكر، من هذه الاستنتاجات مثلاً: حدة اتجاه تقاعد الإناث في فئات السن المبكرة عن اتجاه تقاعد الذكور في ذات الفئات حسبما توضح ذلك إحصاءات 88/87، ففي فئة العمر الأقل من (36) سنة بلغت نسبة حالات تقاعد الإناث (11.4%) مقابل (1%) فقط بين الذكور، وتطبق هذه النتيجة على الإناث العاملات في القطاعات الثلاثة: الحكومي، النفطي، الأهلي، وتذهب الدراسة إلى أن ذلك أمر طبيعي بالنظر إلى الميزة الخاصة التي وفرها قانون التأمينات الاجتماعية للإناث المتزوجات من ناحية، والظروف والعادات الاجتماعية السائدة في الكويت بخصوص عمل الإناث من ناحية ثانية. الجزئية المهمة الأخرى التي تناقشها الدراسة المذكورة، بالوصف والتحليل، هي آثار ظاهرة التقاعد المبكر من حيث الجوانب التأمينية، والاقتصادية والاجتماعية، فهي تحمل مؤسسة التأمينات أعباء كبيرة، وتحرم قطاعات العمل من خبرات وطنية، الأمر الذي يؤدي إلى تدني

مستوى الإنتاج، وتجعل التركيبة السكانية في المجتمع الكويتي غير متوازنة، حيث يزداد الاعتماد على الوافدين بما يضعف من الهوية الذاتية الكويتية، الأمر الذي يجعل من ظاهرة التقاعد المبكر عقبة أمام خطط التنمية التي تضعها الدولة.

*دراسة اللعبون (1997): قامت اللعبون بإعداد دراسة وصفية عن اتجاهات المرأة السعودية العاملة نحو التقاعد المبكر على عينة مكونة من (285) موظفة من قطاعات الرئاسة العامة لتعليم البنات، وزارة الصحة، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، جامعة الملك سعود، وجامعة الإمام، وكانت نسبة المعلمات في التعليم العام (88) من حجم العينة .

وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج نوجزها في ما يأتي:-

وجود اتجاه قوي نحو التقاعد المبكر، نتيجة للضغوط الاجتماعية، والأسرية، وللرغبة في التفرغ لشؤون الأسرة. كذلك بينت الدراسة أن لصحة المرأة العاملة تأثيراً قوياً على اتجاهاتها نحو التقاعد المبكر .

*دراسة الغامدي (1999) بعنوان: اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر في مدينة مكة المكرمة وعلاقته ببعض المتغيرات .

تهدف الدراسة وبشكل رئيس إلى التعرف على الاتجاه العام للمعلمين في مدينة مكة المكرمة نحو التقاعد المبكر لكل من المتغيرات الآتية (متغير العمر، عدد سنوات الخدمة، المرحلة التعليمية التي يعمل بها المعلم، المؤهل الدراسي، الحالة الاجتماعية، مادة التخصص، وجود دخل إضافي غير مهنة التعليم، طبيعة العمل داخل المدرسة (مدير أو وكيل أو مرشد طلابي أو موقع المدرسة من حاضرة المدينة).

لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي . وكانت العينة (722) معلماً من مراحل التعليم الثلاثة الابتدائية والمتوسطة والثانوية وبلغت نسبتهم (10%) من مجتمع الدراسة. أما أداة الدراسة فهي مقياس البيانات الديموغرافية، ومقياس اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر وهما من إعداد الدارس. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها وجود اتجاه سلبي نحو التقاعد المبكر لدى (50%) عينة الدراسة. كما وجدت علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى

(0,01) بين كل من متغير العمر وعدد سنوات الخدمة واتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر، كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين متغير المؤهل الدراسي ومتغير الحالة الاجتماعية وبين اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر، أما بقية المتغيرات فلم يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بينها وبين اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر . وخلصت الدراسة إلى عدد من التوصيات أهمها: الاهتمام بأوضاع المعلمين الاجتماعية والنفسية والوظيفية والمادية وصحتهم الجسمية والبحث في الطرق التي ترفع من رضا المعلمين في مهنة التعليم، إعادة النظر في برنامج الإعداد التربوي وربطه بواقع العملية التربوية .

اتخاذ خطوات إجرائية لمنع تفاقم ظاهرة التقاعد المبكر والاستفادة من الحلول التي وضعت لتلافي الآثار السلبية لنتائج الخطط المحفزة للتقاعد المبكر للمعلمين في البلاد التي يطبق بها ذلك النظام. إقامة مركز اجتماعي خاص بالمعلمين المتقاعدين ويتعامل مع المتقاعدين فعلياً أو المقبلين على التقاعد لتهيئتهم لهذه المرحلة .

*دراسة العماري (2007) بعنوان: ظاهرة التقاعد المبكر للمعلمات القطريات في مدارس التعليم العام بدولة قطر: العوامل وعلاقتها ببعض المتغيرات .

هدفت الدراسة التعرف إلى العوامل التي تقف وراء انتشار ظاهرة التقاعد المبكر بين المعلمات القطريات في مدارس التعليم العام بدولة قطر، وللوصول إلى تحقيق أهداف الدراسة الحالية تم القيام بدراسة ميدانية على عينة من المعلمات القطريات اللاتي يخططن للتقاعد، وقد تم استخدام استبانة من إعداد الباحثة تكونت من (40) عبارة طبقت على عينة مكونة من (395) معلمة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود عوامل متعددة تدفع بالمعلمة القطرية إلى التفكير في طلب التقاعد، وقد أتت هذه العوامل حسب أهميتها على النحو الآتي: عوامل إدارية، عوامل اجتماعية، عوامل مهنية وعوامل شخصية .

وفي نهاية الدراسة تم تقديم بعض التوصيات، والتي ترى الباحثة أنها سوف تحد من العوامل التي تدفع المعلمة القطرية إلى التقاعد المبكر.

- الدراسات الأجنبية:

*دراسة جلامسر (Glamser, 1981): دراسة عن اتجاهات العاملين نحو التقاعد المبكر استغرقت الدراسة (6) سنوات من (1973-1979م) لإلقاء الضوء على الاتجاهات نحو التقاعد المبكر في أوساط المتقاعدين.

استخدمت الدراسة بيانات 70 عاملاً في المجال الصناعي ممن طلبوا التقاعد المبكر، و (80) مجيباً في حالة ما بعد التقاعد وآراء (51) متقاعداً.

وتشير نتائج الدراسة إلى ملاحظات هامة حول اتجاهات المتقاعدين نحو التقاعد، فقد أثبتت الدراسات التي أجريت على العاملين من كبار السن وجود علاقة ضعيفة بين مواقف العاملين تجاه العاملين تجاه العمل ومواقفهم تجاه التقاعد. إلا أنه قد تكون تلك العلاقة بخلاف ذلك في أوساط المتقاعدين، حيث ارتبط ترك الإنسان لوظيفته ارتباطاً قوياً بالموقف السلبي تجاه التقاعد في أوساط العينات التي أجريت عليهم الدراسة. كذلك ارتبط احتفاظ المرء بوظيفته إلى قبل التقاعد ارتباطاً سلبياً بالرضا بحياة التقاعد.

وأخيراً يبقى اتجاه العلاقة بين اتجاه العاملين نحو التقاعد، وسلوك التهيؤ للتقاعد أمراً غير واضح. إذ ربما يميل العاملون من كبار السن ممن يحملون اتجاهات إيجابية نحو التقاعد إلى الاستعداد للتقاعد. ومن ثم التعامل مع مرحلة التقاعد بإيجابية.

*دراسة جاري (Gary, 1982) بعنوان: اتجاهات المعلمين نحو الخطط المحفزة للتقاعد المبكر . فقد كان الهدف الأول من هذه الدراسة هو اختبار اتجاهات المعلمين نحو الخطط المحفزة للتقاعد المبكر، والنتائج تشير إلى أن المعلمين يوافقون، ويؤيدون بقوة الفهم العام لخطط حوافز اختيار التقاعد المبكر، وبالإضافة إلى الاتجاهات المفضلة لخطط التقاعد المبكر، فقد عبر ثلاثة من كل أربعة معلمين عن رغبتهم الأكيدة في التقاعد المبكر، وبنسبة مئوية تبلغ 8،78% إذا ما كانت تلك الفرصة متاحة، وباختصار، فلم يبد أن المعلمين راغبون أو واضعون في الاعتبار امتداد وظائفهم . وكثير من المعلمين فإن المميزات والمكاسب التي يتحصلون عليها من التقاعد

المبكر تفوق السلبيات، وكانت أسباب من لديهم رغبة عالية في التقاعد المبكر تعود إلى الأمور الآتية على الترتيب: الرغبة في الحصول على وقت فراغ أكبر، الفرصة في مستقبل آخر، الضغوط الزائدة بسبب الوظيفة، رتابة مهنة التدريس، ونقص التأييد الاجتماعي لمهنة التدريس .

أما الأشخاص الذين كانت رغبتهم ضعيفة نحو التقاعد المبكر، فأرجعوا أسباب ذلك للأمور الآتية على الترتيب: عدم التفكير في موضوع التقاعد لأنه أمر مستقبلي بعيد، المانع الاقتصادي، الاستمتاع بمهنة التعليم، المكافأة النفسية من العمل في مهنة التدريس.

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

- المتقاعدون في سن بكرة عادة مسرورون بقرار إحالتهم على التقاعد.
- الحوافز الخاصة والمالية منها التي تدفع باتجاه التقاعد المبكر غالباً ما تنجح.
- التغييرات الأخيرة في الوضع داخل المدارس قد زاد من احتمالية إقبال المعلمين على التقاعد.
- غالباً ما يستثمر المعلمون تقاعدهم في أعمال مفيدة ومثمرة.
- معظم المعلمين المتقاعدين في سن مبكرة يشكون من أن راتب التقاعد المبكر ضئيل وأن المتقاعد يعاني من مشاكل حالية وصعوبات في التكيف إذا لم يتم بعمل آخر.
- يجب توسيع برامج إعداد المعلمين للتقاعد.

- حث الأشخاص الذين قد لا يجدون عملاً آخر بالبقاء في سلك التعليم وعدم دفعهم للتقاعد المبكر.

- التخطيط المبكر والمساعدة ضروريات لاتخاذ قرارات بشأن التقاعد المبكر.

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

*دراسة قريس (Grubbs, 1985): بعنوان طريقة القياس المتعدد للعلاقة بين العمل واتجاهات التقاعد. حيث قام عام (1974م) بإجراء مقابلات مع (1870) من الموظفين الذكور في وظائف مختلفة، وفي العام نفسه أعيدت المقابلات وبرهنت النتائج على وجود معامل ارتباط ضعيف بين الاتجاه نحو العمل والاتجاه نحو التقاعد المبكر، مما يعني أنه كلما كان الاتجاه سلباً نحو العمل كان الاتجاه أقوى نحو التقاعد المبكر.

*دراسة بيل وآخرون (Bell et al, 1989): فقد اهتمت بالتقاعد المبكر من الاتجاه النفسي حيث تم استقصاء الحالة الصحية والاجتماعية لعينة من المرضى الذين يتلقون علاجاً للمرة الأولى في إحدى مستشفيات الطب النفسي بعد خمس سنوات من ترك العمل، وتبين الدراسة أن 17.2% من العينة جرى منحهم تأميناً اجتماعياً نظير عجزهم عن القيام بالعمل، كما أن أولوية منح التقاعد المبكر كانت لهؤلاء الذين يعانون من الأمراض النفسية العضوية وكذلك لمرضى الذهان الذي يؤدي إلى انفصام الشخصية مقارنة بهؤلاء المرضى الذين يعانون من اضطرابات عصبية، وتبين الدراسة أيضاً أن برامج إعادة التأهيل لهؤلاء المرضى (ذوي التقاعد المبكر) لم تكن برامج عامة بقدر ما كانت ذات طبيعة متخصصة تتناسب مع خصائصهم الشخصية وأعراضهم الاضطرابية .

*دراسة هانكس (Hanks, 1990): أجريت مقابلات متعمقة مع عينة من المتقاعدين (60) فرداً. بجانب (51) زوجة بهدف استقصاء الفاعلية الشخصية للمتقاعدين والرضا عن التقاعد، والآراء حول مستقبل الأنشطة الحيوية المتصلة بالمعيشة وشؤون الحياة على المدى البعيد، ثم العلاقة الزوجية. وتبين نتائج الدراسة اتجاهاً مغايراً للنتائج معظم الدراسات التي أجريت حول

التقاعد المبكر، من ذلك مثلاً أن دراسة (Hanks) توصلت إلى أن المتقاعدين في سن مبكرة كانوا راضين عن التقاعد وإن كان هذا الرضا يتوقف على التوقع المستقبلي بشأن الصحة والإنتاجية، أما الزوجات فقد لديهن الاقتناع بالتقاعد، ولكنهن عبرن عن اهتمامتهن حول ضرورة توافق المتقاعدين وتكيفهم الشخصي والاجتماعي، وهكذا يتضح أن الصحة البدنية، والتوقع الإيجابي بشأن الإنتاجية في المستقبل، يمكن أن تقلل من الآثار النفسية والاجتماعية السلبية للتقاعد المبكر.

*دراسة هيوثانين ومينا (Huuthanen & Minna, 1992): أجريت هذه الدراسة على مجموعتين إحداهما تعمل، والأخرى من المحالين مبكراً إلى المعاش التقاعدي، وتبين النتائج أن المجموعة الأولى كانت أكثر مشاركة، وأن قدراتهم العقلية والفردية، والإمكانات الجسمية وطاقته العمل لديهم كانت أعلى بدلالة إحصائية عن المجموعة الثانية والتي أحيلت إلى التقاعد مبكراً، ويلاحظ أن مفردات العينة في المجموعتين جرى اختيارهم من فئة عمرية واحدة من (50-65) سنة، وتفسر الدراسة ما توصلت إليه من نتائج بشأن الفروق بين العينتين بأن التقاعد كثيراً ما يؤدي على اختزال الجانب الاجتماعي في حياة الفرد، مع ما لذلك من انعكاسات نفسية.

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

*دراسة درابر وآخرون (Draper et al, 1996): هدفت هذه الدراسة إلى استطلاع آراء المعلمين المتقاعدين حول أسباب تقاعدهم المبكر، وأجريت الدراسة على (14) من المعلمين

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

*دراسة كرونيستر وآخرون (Chronister et al ,1997): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الأسباب التي تؤثر على معلمي المرحلة الثانوية وتجعلهم في ترك المهنة، فقد توصلت إلى أن (22) من هيئة التدريس من الذين يعملون بدوام كامل و (38) من المدرسين الذين يعملون بنصف دوام يخططون لترك المهنة خلال ثلاث السنوات القادمة، بسبب عوامل خاصة بالمهنة وظروف العمل. بينما (57) من هيئة التدريس يخططون للتقاعد بين عمر (60) عاماً و (70) عاماً و (28) من هيئة التدريس الدائمين أشاروا إلى الرغبة في التقاعد مبكراً في أقرب فرصة بسبب ظروف العمل. وخلصت الدراسة إلى أن سياسات المؤسسات التعليمية الخاصة بالتقاعد المبكر يمكن أن يكون لها دور بارز في تأجيل سن التقاعد المبكر عند المعلمين، والحد من تزايد هذه الظاهرة مثل حوافز عدم التقاعد المبكر، وخيارات في العمل الجزئي (نصف دوام) .

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

تعقيب على الدراسات السابقة:

إن الدراسات العربية بمجملها كانت تهدف إلى:

- 1- دراسة ظاهرة التقاعد المبكر لدى المعلمين في محافظات شمال الضفة.
- 2- الكشف عن الآثار السلبية لظاهرة التقاعد المبكر سواء على المستوى الاقتصادي أو الاجتماعي كما في دراسة (الدراسات والبحوث الاستشارية بالديوان الأميري).
- 3- الكشف عن الأسباب التي تدفع المعلم إلى التقاعد المبكر كما في دراسة كل من: (الشلال، 1996)، (الطحيح، 1993)، (الطحيح، 1992)، (الجبر والهدهود، 1991)، (العماري، 2007).
- 4- التعرف إلى الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي من أبعاد مشابهة لأبعاد دراسة الباحثة كما في دراسة (الشلال، 1996).
- 5- التعرف إلى الدراسات التي تناولت التقاعد المبكر كمظهر من مظاهر العزوف عن مهنة التدريس كما في دراسة (مركز البحوث التربوية، 1983)، (الجبر والهدهود، 1991).

أما الدراسات الأجنبية، فمنها ما ركز على:

- 1- التعرف إلى المشكلات التي تواجه المعلمين وتدفعهم إلى التقاعد المبكر كما في دراسة (فرانك، 2007)، (مكين روبرت وآخرون، 1983).
- 2- التعرف إلى أسباب التقاعد المبكر كما في دراسة كل من: (كرونيستر وآخرون، 1997)، (جاري، 1982)، (دراير وآخرون، 1983).

وقد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة:

1- الإطلاع على ظاهرة التقاعد المبكر في البلاد العربية والأجنبية مما ساعد في إثراء الأدب التربوي.

2- المساعدة في بناء بعض فقرات الاستبانة وخاصة من دراسة كل من: (الغامدي، 1999)، (العماري، 2007)، (الجبر والهدود، 1991).

3- التعرف إلى مراجع وبحوث ومصادر تتعلق بالتقاعد المبكر.

4- المقارنة بين نتائج بعض الدراسات السابقة ونتائج هذه الدراسة.

5- تحديد بعض المتغيرات في استبانة الرسالة.

6- تبين للباحثة أن نتائج الدراسات جميعها كانت مختلفة في بند أو آخر، وذلك لأنها أجريت في مجتمعات بينها اختلافات اجتماعية وثقافية واقتصادية، وأجريت في أزمنة مختلفة.

تختلف الدراسة الحالية عن دراسة الغامدي بما يلي:

أولاً: من حيث المتغيرات

*متغيرات دراسة الغامدي هي: (متغير العمر، متغير المؤهل العلمي، متغير عدد سنوات الخدمة، متغير العمر، متغير الحالة الاجتماعية، متغير مادة التخصص، متغير المرحلة التعليمية التي يعمل بها المعلم، متغير طبيعة العمل داخل المدرسة، متغير وجود دخل اضافي غير مهنة التعليم، ومتغير موقع المدرسة من حاضرة المدينة).

*أما متغيرات الدراسة الحالية فهي: (متغير الجنس، متغير المؤهل العلمي، متغير سنوات الخدمة، متغير الحالة الاجتماعية، متغير مستوى دخل الأسرة، متغير العمر).

ثانياً: عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة عند الغامدي من 722 معلماً ومعلمة من مراحل التعليم الثلاثة الابتدائية والمتوسطة والثانوية, بينما تكونت عينة الدراسة الحالية من 700 معلماً ومعلمة من مراحل التعليم الثانوية فقط.

ثالثاً: اختيار العينة:

تم اختيار العينة في دراسة الغامدي بالطريقة العشوائية البسيطة من خلال القرعة.

بينما اعتمدت الباحثة في اختيارها للعينة في الدراسة الحالية على الطريقة الطبقية العشوائية.

رابعاً: صياغة الأدب التربوي عند الغامدي يختلف عن صياغة الأدب التربوي في الدراسة الحالية.

خامساً: اعتبر الغامدي في دراسته الاتجاه إلى التقاعد المبكر أمر سلبي أما الابتعاد عن التقاعد المبكر والرغبة في الاستمرار في العمل ظاهرة ايجابية.

بينما اعتبرت الباحثة في الدراسة الحالية الاتجاه إلى التقاعد المبكر أمر ايجابي.

سادساً: أداة الدراسة:

كانت أداة الدراسة عند الغامدي من اعداده وتكونت من 56 فقرة, بينما قامت الباحثة ببناء أداة الدراسة الحالية من خلال اطلاعها على الأدب التربوي المتعلق بالدراسة مثل دراسة الغامدي (1999), والعماري (2007), والجبر والهدود (1991), وتكونت من 50 فقرة.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

- منهج الدراسة
- مجتمع الدراسة
- عينة الدراسة
- أداة الدراسة
- صدق الأداة
- ثبات الأداة
- إجراءات الدراسة
- متغيرات الدراسة
- المعالجات الإحصائية

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

يشتمل هذا الفصل على وصف لكل من منهج ومجتمع وعينة الدراسة، إضافة إلى وصف لأداة الدراسة وصدقها وثباتها، أيضاً يتضمن وصفاً لإجراءات الدراسة ومتغيراتها، والتحليل الإحصائي المستخدم.

منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي نظراً لملاءمته لأغراض الدراسة.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات العاملين في المدارس الثانوية الحكومية التابعة لمديريات التربية والتعليم في محافظات شمال الضفة- فلسطين والبالغ عددهم حسب آخر إحصاءات وزارة التربية والتعليم للعام الدراسي 2008/2007 (6985) معلماً ومعلمة موزعين على ثمان مديريات هي: نابلس، طولكرم، جنين، قباطية، طوباس، قلقيلية، سلفيت، وجنوب نابلس.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (700) معلم ومعلمة. ومثلت ما نسبته (10%) تقريباً من مجتمع الدراسة، وقد تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية.

الجدول (2) : عدد المدارس الثانوية الحكومية والمعلمون فيها في المديرية المرفقة للعام الدراسي 2008/2007

| عدد المعلمين في المدارس الثانوية | عدد المدارس الثانوية | المديرية | رمز المديرية |
|----------------------------------|----------------------|------------|--------------|
| 1085 | 52 | جنين | 10 |
| 819 | 40 | جنوب نابلس | 11 |
| 1159 | 50 | نابلس | 12 |
| 721 | 35 | سلفيت | 13 |
| 1122 | 48 | طولكرم | 14 |
| 835 | 39 | قلقيلية | 16 |
| 838 | 39 | قباطية | 28 |
| 406 | 19 | طوباس | 29 |

وزارة التربية والتعليم العالي - الإدارة العامة للتخطيط 2008

أما الجداول (3)، (4)، (5)، (6)، (7)، (8)، فإنها تبين توزيع الدراسة تبعاً لمتغيراتها المستقلة حيث تم توزيع الاستبانات واسترجاع (670) من أصل (700):

1- متغير الجنس:

الجدول (3): توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس

| الجنس | التكرار | النسبة المئوية (%) |
|---------|---------|--------------------|
| ذكر | 355 | 53 % |
| أنثى | 315 | 47 % |
| المجموع | 670 | 100 % |

2- متغير المؤهل العلمي:

الجدول (4): توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

| المؤهل العلمي | التكرار | النسبة المئوية (%) |
|---------------|---------|--------------------|
| دبلوم | 120 | 17.9 % |
| بكالوريوس | 471 | 70.3 % |
| دبلوم عالي | 18 | 2.7 % |
| ماجستير | 61 | 9.1 % |
| المجموع | 670 | 100 % |

3 - متغير الحالة الاجتماعية:

الجدول (5): توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

| الحالة الاجتماعية | التكرار | النسبة المئوية (%) |
|-------------------|---------|--------------------|
| أعزب | 150 | 22.4 % |
| متزوج | 520 | 77.6 % |
| المجموع | 670 | 100 % |

4- متغير العمر:

الجدول (6): توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير العمر

| النسبة المئوية (%) | التكرار | العمر |
|--------------------|---------|----------------|
| 24.2 % | 162 | أقل من 30 سنة |
| 39.7 % | 266 | 30-40 سنة |
| 36.1 % | 242 | أكثر من 40 سنة |
| 100 % | 670 | المجموع |

5- متغير سنوات الخدمة:

الجدول (7): توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

| النسبة المئوية (%) | التكرار | سنوات الخدمة |
|--------------------|---------|-----------------|
| 49.7 % | 333 | أقل من 10 سنوات |
| 33.1 % | 222 | 10-20 سنة |
| 17.2 % | 115 | أكثر من 20 سنة |
| 100 % | 670 | المجموع |

6- متغير مستوى دخل الأسرة:

الجدول (8): توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير مستوى دخل الأسرة

| النسبة المئوية (%) | التكرار | مستوى دخل الأسرة |
|--------------------|---------|------------------------|
| 57.5 % | 385 | أقل من 3000 شيقل |
| 23 % | 154 | 3000- أقل من 4000 شيقل |
| 13.7 % | 92 | 4000- 5000 شيقل |
| 5.8 % | 39 | أكثر من 5000 شيقل |
| 100 % | 670 | المجموع |

أداة الدراسة:

قامت الباحثة ببناء أداة الدراسة وهي عبارة عن استبانة شملت خمسة مجالات رئيسية، وذلك من خلال اطلاعها على الأدب التربوي المتعلق بالدراسة، مثل دراسات الغامدي (1999)، والجبر والهدهود (1991)، والعماري (2007).

وقد اشتملت الإستبانة على (50) فقرة تم صياغتها بصورة ايجابية وسلبية، ووزعت على خمس مجالات رئيسية كما يأتي:

المجال الأول: المجال الاجتماعي - وخصص له (9) فقرات.

المجال الثاني: المجال النفسي - وخصص له (10) فقرات.

المجال الثالث: المجال الوظيفي - وخصص له (18) فقرة.

المجال الرابع: المجال المادي - وخصص له (6) فقرات.

المجال الخامس: المجال الصحي - وخصص له (7) فقرات.

وقد استخدمت الباحثة مقياس ليكرت الخماسي لتحديد درجة التقدير العام لكل فقرة من

فقرات الاستبانة على النحو الآتي:

- أوافق بشدة: خصص لها خمس درجات.

- أوافق: خصص لها أربع درجات.

- محايد: خصص لها ثلاث درجات.

- أعارض: خصص لها درجتان.

- أعارض بشدة: خصص لها درجة واحدة.

صدق الأداة:

للتحقق من صدق الأداة قامت الباحثة بعرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص والمؤهل الأكاديمي من جامعة النجاح الوطنية، وجامعة القدس المفتوحة (ملحق (2))، وبعد أن أبدى المحكمون اقتراحاتهم وملاحظاتهم، تم اعتماد الفقرات التي أجمع عليها (70%) فأكثر من المحكمين. والملحق رقم (1) يبين الاستبانة بصورتها النهائية.

ثبات الأداة:

للتحقق من ثبات الاستبانة استخدمت معادلة كرونباخ ألفا (Alpha Cronbach) حيث وصل معامل الثبات إلى (0.73) وهو معامل ثبات جيد يفيد بأغراض الدراسة.

إجراءات الدراسة:

بعد التأكد من صدق الأداة، قامت الباحثة بالإجراءات الآتية:

- 1- الحصول على كتاب تسهيل مهمة الباحثة موجه من عميد كلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية إلى وزيرة التربية والتعليم العالي (ملحق رقم (3)).
- 2- الحصول على كتاب تسهيل مهمة الباحثة موجه من مدير التعليم العام في وزارة التربية والتعليم إلى مديري التربية والتعليم في محافظات شمال الضفة- فلسطين (ملحق رقم (4)).
- 3- الحصول على كتاب تسهيل مهمة الباحثة موجه من مديري التربية والتعليم في المحافظات الشمالية من الضفة إلى مديري ومديرات المدارس الثانوية الحكومية المعنيين (ملحق رقم (5)).
- 4- تم توزيع الاستبانات على معلمي ومعلمات المدارس الثانوية الحكومية الذين يمثلون عينة الدراسة، حيث تم توزيع (700) استبانة وذلك من خلال مديريات التربية والتعليم.
- 5- تم تجميع الاستبانات، حيث تم استرجاع (670) من أصل (700) تم توزيعها، وذلك تكون نسبة الاستجابة (95.7%) وهي تمثل نسبة عالية.

6- بعد ذلك تمت معالجة البيانات المدخلة على الحاسوب وذلك باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). (Statistical Packages for Social Science).

متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

1- المتغيرات المستقلة (Independent Variables):

- الجنس وله مستويان: ذكر، وأنثى.
- المؤهل العلمي وله أربعة مستويات: دبلوم، بكالوريوس، دبلوم عالي، ماجستير.
- الحالة الاجتماعية ولها أربعة مستويات: أعزب، متزوج، أرمل، مطلق.
- العمر وله ثلاثة مستويات: أقل من 30 سنة، 30-40 سنة، أكثر من 40 سنة.
- سنوات الخدمة ولها ثلاثة مستويات: أقل من 10 سنوات، 10-20 سنوات، أكثر من 20 سنة.
- مستوى دخل الأسرة وله أربعة مستويات: أقل من 3000 شيقل، 3000-4000 شيقل، 4000 شيقل، 4000-5000 شيقل، أكثر من 5000 شيقل.

2- المتغير التابع (Dependent Variable):

- اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر.

المعالجات الإحصائية:

من أجل معالجة البيانات استخدمت الباحثة برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وذلك باستخدام المعالجات الإحصائية الآتية:

1- المتوسطات الحسابية والنسب المئوية.

2- اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين.

3 - تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) واختبار شففيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية عند اللزوم.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة وفيما يلي عرض لتلك

النتائج:

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

ما اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو

التقاعد المبكر؟

لتحديد ذلك استخدمت المتوسطات الحسابية، والنسب المئوية لكل فقرة ولكل مجال

وللدرجة الكلية ونتائج الجداول (9) ، (10) ، (11) ، (12) ، (13) تبين ذلك

بينما تبين نتائج الجدول (14) خلاصة النتائج والدرجة الكلية للاتجاه.

ومن أجل تفسير النتائج اعتمدت النسبة المئوية الآتية: (حمدي, 1992)

- 60% فأكثر اتجاه ايجابي

- أقل من 60% اتجاه سلبي

1- المجال الاجتماعي:

الجدول (9): المتوسطات الحسابية والنسب المئوية اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر للمجال الاجتماعي

| رقم الفقرة | الفقرات | متوسط الاستجابة * | النسبة المئوية (%) | الاتجاه |
|------------|--|-------------------|--------------------|---------|
| 1 | التقاعد المبكر يتيح لي الفرصة لرعاية الأبناء والأحفاد | 4.13 | 82.6 | ايجابي |
| 2 | التقاعد المبكر يتيح لي الفرصة لمتابعة شؤون الأسرة وحل مشكلاتها | 4.13 | 82.6 | ايجابي |
| 3 | أرى أن التقاعد المبكر يتيح الفرصة لحل مشكلات الخريجين الباحثين عن عمل | 3.68 | 73.6 | ايجابي |
| 4 | أتوقع أن يكون لأسرتي تأثير في اتخاذ قراري في التقاعد المبكر | 3.39 | 67.8 | ايجابي |
| 5 | أفكر في التقاعد المبكر لأن المجتمع ينظر لي نظرة أقل من زملائي في المهن الأخرى | 3.36 | 67.2 | ايجابي |
| 6 | أفضل التقاعد المبكر لأنني أشعر أن وضعي كمعلم لم يحقق لي قيمة اجتماعية في المجتمع | 3.06 | 61.2 | ايجابي |
| 7 | أفكر في التقاعد المبكر لأنني أشعر بعدم القدرة على التوفيق بين متطلبات مهنة التعليم وحياتي الاجتماعية | 3.04 | 60.8 | ايجابي |
| 8 | أشعر بعدم تقدير جهودي من قبل طلابي مما يشجعني على التفكير في التقاعد المبكر | 2.87 | 57.4 | سلبي |
| 9 | أفضل التقاعد المبكر لأن ظروفكم تعلم نقل من فرص استمتاعي بالحياة | 2.58 | 51.6 | سلبي |
| | الدرجة الكلية للمجال الاجتماعي | 3.36 | 67.2 | ايجابي |

• أقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

يتضح من الجدول (9) أن اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات

شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر لفقرات المجال الاجتماعي كان ايجابياً على الفقرات

(1 ، 2 ، 4 ، 5 ، 7 ، 8 ، 9) حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها أكثر من (60%)، وكان

الاتجاه سلبياً على الفقرتين (6 , 3) حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها أقل من (60%).

2 - المجال النفسي:

الجدول (10): المتوسطات الحسابية والنسب المئوية اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر للمجال النفسي

| رقم الفقرة | الفقرات | متوسط الاستجابة* | النسبة المئوية (%) | الاتجاه |
|------------|--|------------------|--------------------|---------|
| 1 | أفكر في التقاعد المبكر لأنني أشعر بأنني لا أنجز عملاً في المجتمع | 3.64 | 72.8 | ايجابي |
| 2 | التقاعد المبكر يتيح لي فرصة اكتشاف نفسي من جديد | 3.52 | 70.4 | ايجابي |
| 3 | أنتظر أول يوم أتمتع فيه بالتقاعد المبكر | 3.50 | 70 | ايجابي |
| 4 | أشعر أن التقاعد المبكر قد يسبب لي الندم مستقبلاً | 3.34 | 66.8 | ايجابي |
| 5 | أعاني من ظروف فيزيقية غير مناسبة في المدرسة تدفعني إلى التفكير في التقاعد المبكر | 3.28 | 65.6 | ايجابي |
| 6 | أفكر في التقاعد المبكر لأنني أشعر بالارتباك في العمل نتيجة التغيير المستمر في خطة المناهج | 3.20 | 64 | ايجابي |
| 7 | أفكر في التقاعد المبكر لأنني أشعر بالانزعاج نتيجة عدم مشاركتي في القرارات التربوية التي تصدرها إدارة المدرسة مما يقلل من قيمتي | 3.04 | 60.8 | ايجابي |
| 8 | أشعر بالإحباط من مهنة التعليم لذلك أفكر في التقاعد المبكر | 2.84 | 56.8 | سلبى |
| 9 | أفضل التقاعد المبكر لأن مهنة التعليم لا تشبع طموحاتي الوظيفية | 2.81 | 56.2 | سلبى |
| 10 | أفكر في التقاعد المبكر لأنني أحس باستنفاد كامل طاقاتي بنهاية اليوم الدراسي | 2.71 | 54.2 | سلبى |
| | الدرجة الكلية للمجال النفسي | 3.19 | 63.8 | ايجابي |

• أقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

يتضح من الجدول (10) أن اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر لفقرات المجال النفسي كان ايجابياً على الفقرات (3، 4، 6، 7، 8، 9، 10) حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها أكثر من (60%)، وكان الاتجاه سلبياً على الفقرات (1، 2، 5) حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها أقل من (60%).

3- المجال الوظيفي:

الجدول (11): المتوسطات الحسابية والنسب المئوية اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر للمجال الوظيفي

| رقم الفقرة | الفقرات | متوسط الاستجابة* | النسبة المئوية (%) | الاتجاه |
|------------|---|------------------|--------------------|---------|
| 1 | أعتقد أن قانون التقاعد يدفعني إلى التفكير في طلب التقاعد المبكر | 3.98 | 79.6 | ايجابي |
| 2 | أفكر في التقاعد المبكر لأنني أعاني من عدم الاهتمام من قبل الإدارة | 3.61 | 72.2 | ايجابي |
| 3 | أفكر في التقاعد المبكر لأنني اكتشفت بعد ممارستي لمهنة التعليم أنها ليست المهنة التي تناسبني | 3.47 | 69.4 | ايجابي |
| 4 | أفكر في التقاعد المبكر لأنني أعاني من عدم التعاون بين زملاء المهنة مما يؤدي إلى الاختلاف والتعارض في الآراء | 3.46 | 69.2 | ايجابي |
| 5 | أفكر في التقاعد المبكر لأنني أشعر أن معلوماتي لا تتجدد | 3.40 | 68 | ايجابي |
| 6 | أشعر بالضيق نتيجة عدم مشاركتي في تأليف أو تطوير المناهج مما يدفعني إلى التفكير في التقاعد المبكر | 3.39 | 67.8 | ايجابي |
| 7 | رغبتي في مهنة التعليم ضعيفة لأنني اخترت المهنة المتاحة فقط ولم أختار المهنة التي أرغبها | 3.33 | 66.6 | ايجابي |
| 8 | تكلفني بأعباء إضافية ليست من صميم عملي بسبب لي التفكير في التقاعد المبكر | 3.09 | 61.8 | ايجابي |

| رقم الفقرة | الفقرات | متوسط الاستجابة* | النسبة المئوية (%) | الاتجاه |
|---------------|--|---------------------|-----------------------|---------|
| 9 | أفكر في التقاعد المبكر لأنني أشعر بأنني لم أستغل قدراتي العلمية وخبراتي الوظيفية | 3.01 | 60.2 | ايجابي |
| 10 | أرى أن التقاعد المبكر ظلم للمعلم المجد و المجتهد | 2.95 | 59 | سلبي |
| 11 | أرى أن التقاعد المبكر يهدر الخبرات المكتسبة | 2.94 | 58.8 | سلبي |
| 12 | أشعر أن تقاعد معظم زملائي و زميلاتي يدفعني إلى التفكير في التقاعد المبكر | 2.83 | 56.6 | سلبي |
| 13 | عدم ترقيتي تدفعني إلى التفكير في التقاعد المبكر | 2.76 | 55.2 | سلبي |
| 14 | أفكر في التقاعد المبكر لأن الأنظمة المطبقة في المدرسة لا تعطيني حقوقي كمعلم | 2.75 | 55 | سلبي |
| 15 | أفكر في التقاعد المبكر لأنني أشعر بعدم مراعاة الأقدمية في العمل الوظيفي بتخفيف بعض الأعباء | 2.60 | 52 | سلبي |
| 16 | توظيف التكنولوجيا الحديثة يدفعني إلى التفكير في التقاعد المبكر | 2.52 | 50.4 | سلبي |
| 17 | أرى أن طبيعة المواد التي أدرسها هي التي تدفعني إلى التفكير في التقاعد المبكر | 2.50 | 50 | سلبي |
| 18 | أعاني من عدم وجود تسهيلات يمكن أن تنثني المعلم عن التقاعد المبكر | 2.47 | 49.4 | سلبي |
| | الدرجة الكلية للمجال الوظيفي | 3.01 | 60.2 | ايجابي |

• أقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

يتضح من الجدول (11) أن اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر لفقرات المجال الوظيفي كان ايجابياً على الفقرات (1، 3 ، 4، 5، 7، 8، 10، 15، 17، 18) حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها أكثر من (60%)، وكان الاتجاه سلبياً على الفقرات (2، 6، 9، 11، 12، 13، 14، 15، 16) حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها أقل من (60%).

4- المجال المادي:

الجدول (12): المتوسطات الحسابية والنسب المئوية اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر للمجال المادي

| رقم الفقرة | الفقرات | متوسط الاستجابة* | النسبة المئوية (%) | الاتجاه |
|------------|---|------------------|--------------------|---------|
| 1 | التقاعد المبكر يتيح لي الفرصة لتكوين ومتابعة أعمالتي الخاصة | 3.87 | 77.4 | ايجابي |
| 2 | لو أتاحت لي الفرصة لترك مهنة التعليم لمهنة أخرى بمميزات مالية مقاربة للتعليم لوافقت فوراً | 3.44 | 68.8 | ايجابي |
| 3 | تحسن دخل الأسرة فلم أعد بحاجة إلى راتب كامل يدفعني إلى التفكير في التقاعد المبكر | 2.84 | 56.8 | سلبي |
| 4 | قلة الحوافز المادية تدفعني للتقاعد المبكر | 2.76 | 55.2 | سلبي |
| 5 | كثرة النفقات التي تتطلبها مهنة التعليم تدفعني إلى التفكير في التقاعد المبكر | 2.67 | 53.4 | سلبي |
| 6 | أفضل التقاعد المبكر لأن أصحاب المهن الأخرى يتمتعون بمميزات مالية لا يتمتع بها المعلم | 2.08 | 41.6 | سلبي |
| | الدرجة الكلية للمجال المادي | 2.94 | 58.8 | سلبي |

• أقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

يتضح من الجدول (12) أن اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر لفقرات المجال المادي كان ايجابياً على الفقرتين (2، 5) حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليهما أكثر من (60%)، وكان الاتجاه سلبياً على الفقرات (1، 3، 4، 6) حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها أقل من (60%).

5- المجال الصحي:

الجدول (13): المتوسطات الحسابية والنسب المئوية اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر للمجال الصحي

| رقم الفقرة | الفقرات | متوسط الاستجابة* | النسبة المئوية (%) | الاتجاه |
|------------|--|------------------|--------------------|---------|
| 1 | يحافظ التقاعد المبكر على صحة المعلم الجسدية | 3.97 | 79.4 | ايجابي |
| 2 | أفكر في التقاعد المبكر لأن ظروف في الصحة لم تعد تساعدني على أداء العمل على الوجه الأكمل | 3.01 | 60.2 | ايجابي |
| 3 | أفكر في التقاعد المبكر لأنني أشعر بالإرهاق بسبب النقل المفاجئ من مدرسة إلى أخرى | 2.93 | 58.6 | سلبي |
| 4 | أفكر في التقاعد المبكر لأنني أعاني من تدهور الصحة الجسدية قبل العاملين في المهن الأخرى | 2.85 | 57 | سلبي |
| 5 | أفكر في التقاعد المبكر لأنني أعاني من الإجهاد بسبب طول المنهج الدراسي الذي لا يتناسب مع الفترة الزمنية المخصصة للفصل الدراسي | 2.45 | 49 | سلبي |
| 6 | أفكر في التقاعد المبكر لأن طبيعة مهنة التعليم تسبب أمراض كثيرة مثل ضغط الدم والسكري... | 2.24 | 44.8 | سلبي |
| 7 | أفكر في التقاعد المبكر لأنني أشعر بالإرهاق بسبب ضغط الحصص اليومية خلال اليوم المدرسي | 2.35 | 47 | سلبي |
| | الدرجة الكلية للمجال المادي | 2.79 | 55.8 | سلبي |

• أقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

يتضح من الجدول (13) أن اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر لفقرات المجال الصحي كان ايجابياً على الفقرتين (1 ، 6) حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليهما أكثر من (60%)، وكان الاتجاه سلبياً على الفقرات (2 ، 3 ، 4 ، 5 ، 7) حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها أقل من (60%).

6- خلاصة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

الجدول (14): الترتيب، والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية للمجالات وللدرجة الكلية اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو

التقاعد المبكر

| الترتيب | المجالات | متوسط الاستجابة * | النسبة المئوية (%) | الاتجاه |
|------------------------------|------------------|-------------------|--------------------|---------|
| 1 | المجال الاجتماعي | 3.36 | 67.2 | ايجابي |
| 2 | المجال النفسي | 3.19 | 63.8 | ايجابي |
| 3 | المجال الوظيفي | 3.01 | 60.2 | ايجابي |
| 4 | المجال المادي | 2.94 | 58.8 | سلبي |
| 5 | المجال الصحي | 2.79 | 55.8 | سلبي |
| الدرجة الكلية للاتجاه | | | | |
| | | 3.06 | 61.2 | ايجابي |

• أقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

يتضح من الجدول (14) ما يلي:

- إن اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر كان ايجابياً، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (61.2%) .

- إن ترتيب مجالات اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر جاء على النحو الآتي:

المرتبة الأولى : المجال الاجتماعي (67.2%).

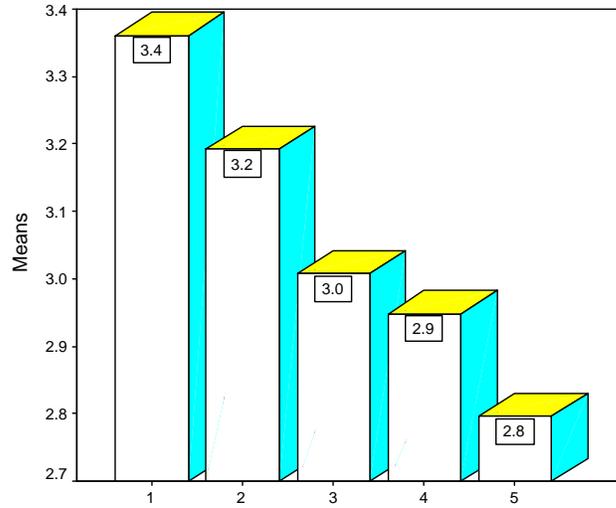
المرتبة الثانية: المجال النفسي (63.8%).

المرتبة الثالثة: المجال الوظيفي (60.2%)

المرتبة الرابعة: المجال المادي (58.8%)

المرتبة الخامسة: المجال الصحي (55.8%)

وتظهر هذه النتيجة بوضوح في الشكل البياني رقم (3).



الشكل رقم (3): مخطط بياني يبين المتوسطات الحسابية لمجالات الإستبانة

المتوسطات الحسابية لمجالات اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين
نحو التقاعد المبكر =1المجال الاجتماعي =2 المجال النفسي =3 المجال الوظيفي =4 =المجال المادي
=5 المجال الصحي

ثانياً: النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر تعزى لمتغير الجنس.

لاختبار الفرضية استخدم اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين ونتائج الجدول (17) تبين ذلك.

الجدول (15): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغير الجنس

| الدلالة | (ت) | أنثى | | ذكر | | المجالات |
|---------|------|----------|---------|----------|---------|--------------------------|
| | | الانحراف | المتوسط | الانحراف | المتوسط | |
| *0.001 | 4.06 | 0.45 | 3.43 | 0.48 | 3.29 | المجال الاجتماعي |
| *0.01 | 2.55 | 0.49 | 3.24 | 0.54 | 3.14 | المجال النفسي |
| *0.0001 | 4.08 | 0.36 | 3.07 | 0.38 | 2.95 | المجال الوظيفي |
| 0.86 | 0.17 | 0.41 | 2.95 | 0.44 | 2.94 | المجال المادي |
| 0.54 | 0.60 | 0.63 | 2.77 | 0.74 | 2.81 | المجال الصحي |
| *0.005 | 2.82 | 0.29 | 3.09 | 0.32 | 3.02 | الدرجة الكلية للاتجاه |

دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

يتضح من الجدول (15) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر في المجالين المادي والصحي تعزى لمتغير الجنس. بينما كانت الفروق دالة

إحصائياً في المجالات: (الاجتماعي ، والنفسي، والوظيفي) والدرجة الكلية للاتجاه بين ذكر وأنثى ولصالح أنثى.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

لاختبار الفرضية استخدم تحليل التباين الأحادي، حيث يبين الجدول (16) المتوسطات

الحسابية، بينما يبين الجدول (17) نتائج تحليل التباين الأحادي.

الجدول (16): المتوسطات الحسابية لاتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

| المجالات | دبلوم | بكالوريوس | دبلوم عالي | ماجستير |
|------------------|-------|-----------|------------|---------|
| المجال الاجتماعي | 3.36 | 3.37 | 3.36 | 3.27 |
| المجال النفسي | 3.24 | 3.18 | 3.19 | 3.14 |
| المجال الوظيفي | 3.05 | 3.00 | 2.95 | 2.94 |
| المجال المادي | 2.91 | 2.95 | 2.81 | 2.96 |
| المجال الصحي | 2.89 | 2.77 | 2.80 | 2.78 |
| الدرجة الكلية | 3.09 | 3.05 | 3.02 | 3.02 |

الجدول (17): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

| الدلالة * | (ف) | متوسط المربعات | مجموع مربعات الانحراف | درجات الحرية | مصدر التباين | المجالات |
|-----------|------|----------------|---------------------------|-----------------|--|------------------|
| 0.56 | 0.68 | 0.15 0.22 | 0.46 150.04 150.51 | 3 666 669 | بين المجموعات داخل المجموعات المجموع | المجال الاجتماعي |
| 0.63 | 0.57 | 0.15 0.27 | 0.47 183.09 183.57 | 3 666 669 | بين المجموعات داخل المجموعات المجموع | المجال النفسي |
| 0.26 | 1.26 | 0.18 0.14 | 0.55 96.73 97.28 | 3 666 669 | بين المجموعات داخل المجموعات المجموع | المجال الوظيفي |
| 0.41 | 0.95 | 0.17 0.18 | 0.53 124.006 124.54 | 3 666 669 | بين المجموعات داخل المجموعات المجموع | المجال المادي |
| 0.42 | 0.94 | 0.45 0.48 | 1.35 320.65 322.007 | 3 666 669 | بين المجموعات داخل المجموعات المجموع | المجال الصحي |
| 0.52 | 0.75 | 0.074 0.09 | 0.22 66.10 66.33 | 3 666 669 | بين المجموعات داخل المجموعات المجموع | الدرجة الكلية |

*دال إحصائياً عند مستوى $(\alpha = 0.05)$.

يتضح من الجدول (17) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.05)$ في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

رابعاً: النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

لاختبار الفرضية استخدم اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين ونتائج الجدول (18) تبين ذلك.

الجدول (18): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

| الدلالة | (ت) | متزوج | | أعزب | | المجالات |
|---------|------|----------|---------|----------|---------|------------------|
| | | الانحراف | المتوسط | الانحراف | المتوسط | |
| 0.004* | 2.86 | 0.47 | 3.38 | 0.47 | 3.26 | المجال الاجتماعي |
| 0.21 | 1.23 | 0.52 | 3.20 | 0.51 | 3.14 | المجال النفسي |
| 0.21 | 1.24 | 0.37 | 3.01 | 0.39 | 2.97 | المجال الوظيفي |
| 0.62 | 0.48 | 0.44 | 2.94 | 0.36 | 2.96 | المجال المادي |
| 0.80 | 0.25 | 0.69 | 2.79 | 0.68 | 2.78 | المجال الصحي |
| 0.12 | 1.55 | 0.32 | 3.07 | 0.28 | 3.02 | الدرجة الكلية |

• دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

• (ت) الجدولية (1.96).

يتضح من الجدول (18) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

($\alpha = 0.05$) في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين

نحو التقاعد المبكر في المجالات: (النفسي، الوظيفي، المادي، والصحي) والدرجة الكلية للاتجاه

تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية. بينما كانت الفروق دالة إحصائياً في المجال الاجتماعي بين أعزب و متزوج و لصالح متزوج.

خامساً: النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر تعزى لمتغير العمر.

لاختبار الفرضية استخدم تحليل التباين الأحادي، حيث يبين الجدول (19) المتوسطات الحسابية ، بينما يبين الجدول (20) نتائج تحليل التباين الأحادي.

الجدول (19): المتوسطات الحسابية لاتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغير العمر.

| المجالات | اقل من 30 سنة | 30-40 سنة | أكثر من 40 سنة |
|------------------|---------------|-----------|----------------|
| المجال الاجتماعي | 3.31 | 3.35 | 3.40 |
| المجال النفسي | 3.11 | 3.19 | 3.23 |
| المجال الوظيفي | 2.92 | 3.01 | 3.05 |
| المجال المادي | 2.93 | 2.97 | 2.93 |
| المجال الصحي | 2.78 | 2.75 | 2.84 |
| الدرجة الكلية | 3.01 | 3.05 | 3.09 |

يتضح من الجدول (19) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر تعزى لمتغير العمر.

الجدول (20): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغير العمر.

| الدلالة* | (ف) | متوسط المربعات | مجموع مربعات الانحراف | درجات الحرية | مصدر التباين | المجالات |
|----------|------|-------------------|-----------------------------|-----------------|--|------------------|
| 0.18 | 1.68 | 0.37 0.22 | 0.75 149.75 150.51 | 3 666 669 | بين المجموعات داخل المجموعات المجموع | المجال الاجتماعي |
| 0.06 | 2.70 | 0.73 0.27 | 1.47 182.09 183.57 | 3 666 669 | بين المجموعات داخل المجموعات المجموع | المجال النفسي |
| *0.003 | 6.01 | 0.86 0.14 | 1.72 95.56 97.28 | 3 666 669 | بين المجموعات داخل المجموعات المجموع | المجال الوظيفي |
| 0.53 | 0.62 | 0.11 0.18 | 0.23 124.30 124.54 | 3 666 669 | بين المجموعات داخل المجموعات المجموع | المجال المادي |
| 0.40 | 0.90 | 0.43 0.48 | 0.86 321.14 322.007 | 3 666 669 | بين المجموعات داخل المجموعات المجموع | المجال الصحي |
| *0.04 | 3.04 | 0.030 0.09 | 0.59 65.73 66.33 | 3 666 669 | بين المجموعات داخل المجموعات المجموع | الدرجة الكلية |

*دال إحصائياً عند مستوى $(\alpha = 0.05)$.

يتضح من الجدول (20) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

$(\alpha = 0.05)$ في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين

نحو التقاعد المبكر في المجالات: (الاجتماعي، النفسي، المادي، والصحي) تعزى لمتغير

العمر. بينما كانت الفروق دالة إحصائياً في المجال الوظيفي والدرجة الكلية للاتجاه تبعاً لمتغير العمر.

ولتحديد بين من كانت الفروق في المجال الوظيفي والدرجة الكلية للاتجاه تبعاً لمتغير العمر استخدم اختبار شيفيه للمقارنات البعدية (Scheffe Post-hoc Test) بين المتوسطات الحسابية ، ونتائج الجدولين (21)، (22) تبينان ذلك .

1- المجال الوظيفي :

الجدول (21): نتائج اختبار شيفيه لدلالة الفروق في المجال الوظيفي تبعاً لمتغير العمر

| العمر (سنة) | أقل من 30 سنة | 30-40 سنة | أكثر من 40 سنة |
|----------------|---------------|-----------|----------------|
| أقل من 30 سنة | | 0.08- | *0.13- |
| 30-40 سنة | | | 0.04- |
| أكثر من 40 سنة | | | |

*دال إحصائياً عند مستوى $(\alpha = 0.05)$.

يتضح من الجدول (21) أن الفروق كانت دالة إحصائياً في المجال الوظيفي بين أقل من 30 سنة و أكثر من 40 سنة ولصالح أكثر من 40 سنة ، بينما لم تكن المقارنات الأخرى دالة إحصائياً.

2- الدرجة الكلية للاتجاه:

الجدول (22): نتائج اختبار شيفيه لدلالة الفروق في الدرجة الكلية للاتجاه تبعاً لمتغير العمر

| العمر (سنة) | أقل من 30 سنة | 30-40 سنة | أكثر من 40 سنة |
|----------------|---------------|-----------|----------------|
| أقل من 30 سنة | | 0.04- | *0.078- |
| 30-40 سنة | | | 0.037-- |
| أكثر من 40 سنة | | | |

*دال إحصائياً عند مستوى $(\alpha = 0.05)$.

يتضح من الجدول (22) أن الفروق كانت دالة إحصائياً في الدرجة الكلية للاتجاه بين أقل من 30 سنة و أكثر من 40 سنة ولصالح أكثر من 40 سنة ، بينما لم تكن المقارنات الأخرى دالة إحصائياً.

سادساً: النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

لاختبار الفرضية استخدم تحليل التباين الأحادي، حيث يبين الجدول (23) المتوسطات

الحسابية، بينما يبين الجدول (24) نتائج تحليل التباين الأحادي.

الجدول (23): المتوسطات الحسابية لاتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

| المجالات | أقل من 10 سنوات | 10-20 سنة | أكثر من 20 سنة |
|------------------|-----------------|-----------|----------------|
| المجال الاجتماعي | 3.33 | 3.38 | 3.38 |
| المجال النفسي | 3.16 | 3.23 | 3.20 |
| المجال الوظيفي | 2.98 | 3.02 | 3.20 |
| المجال المادي | 2.94 | 2.94 | 2.97 |
| المجال الصحي | 2.78 | 2.81 | 2.80 |
| الدرجة الكلية | 3.04 | 3.08 | 3.08 |

الجدول (24): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

| الدلالة * | (ف) | متوسط المربعات | مجموع مربعات الانحراف | درجات الحرية | مصدر التباين | المجالات |
|-----------|------|----------------|---------------------------|-----------------|--|------------------|
| 0.36 | 1.00 | 0.22 0.22 | 0.45 150.06 150.51 | 3 666 669 | بين المجموعات داخل المجموعات المجموع | المجال الاجتماعي |
| 0.26 | 1.34 | 0.37 0.27 | 0.73 182.83 183.57 | 3 666 669 | بين المجموعات داخل المجموعات المجموع | المجال النفسي |
| 0.28 | 1.24 | 0.18 0.14 | 0.36 96.92 97.28 | 3 666 669 | بين المجموعات داخل المجموعات المجموع | المجال الوظيفي |
| 0.79 | 0.23 | 0.04 0.18 | 0.08 124.45 124.54 | 3 666 669 | بين المجموعات داخل المجموعات المجموع | المجال المادي |
| 0.84 | 0.16 | 0.08 0.48 | 0.16 321.84 322.007 | 3 666 669 | بين المجموعات داخل المجموعات المجموع | المجال الصحي |
| 0.23 | 1.45 | 0.14 0.099 | 0.28 66.04 66.33 | 3 666 669 | بين المجموعات داخل المجموعات المجموع | الدرجة الكلية |

*دال إحصائياً عند مستوى $(\alpha = 0.05)$.

يتضح من الجدول (24) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

$(\alpha = 0.05)$ في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين

نحو التقاعد المبكر تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

سابعاً: النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر تعزى لمتغير مستوى دخل الأسرة.

لاختبار الفرضية استخدم تحليل التباين الأحادي، حيث يبين الجدول (25) المتوسطات الحسابية ، بينما يبين الجدول (26) نتائج تحليل التباين الأحادي.

الجدول (25): المتوسطات الحسابية لاتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغير مستوى دخل الأسرة(شيقل)

| المجالات | اقل من 3000 | 3000-قل من 4000 | 4000-5000 | أكثر من 5000 |
|------------------|-------------|-----------------|-----------|--------------|
| المجال الاجتماعي | 3.33 | 3.33 | 3.46 | 3.44 |
| المجال النفسي | 3.17 | 3.17 | 3.24 | 3.33 |
| المجال الوظيفي | 2.99 | 2.96 | 3.08 | 3.06 |
| المجال المادي | 2.92 | 2.97 | 2.96 | 3.02 |
| المجال الصحي | 2.76 | 2.85 | 2.73 | 2.95 |
| الدرجة الكلية | 3.04 | 3.06 | 3.09 | 3.16 |

الجدول (26): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغير مستوى دخل الأسرة.

| الدلالة * | (ف) | متوسط المربعات | مجموع مربعات الانحراف | درجات الحرية | مصدر التباين | المجالات |
|-----------|------|----------------|-------------------------------|-----------------|--|------------------|
| 0.07 | 2.30 | 0.51 0.22 | 1.54 148.96 150.51 | 3 666 669 | بين المجموعات داخل المجموعات المجموع | المجال الاجتماعي |
| 0.21 | 1.51 | 0.41 0.27 | 1.24 182.33 183.57 | 3 666 669 | بين المجموعات داخل المجموعات المجموع | المجال النفسي |
| 0.08 | 2.18 | 0.31 0.14 | 0.94 96.34 97.28 | 3 666 669 | بين المجموعات داخل المجموعات المجموع | المجال الوظيفي |
| 0.35 | 1.07 | 0.20 0.18 | 0.60 123.93 124.54 | 3 666 669 | بين المجموعات داخل المجموعات المجموع | المجال المادي |
| 0.20 | 1.54 | 0.74 0.48 | 2.22 319.78 322.00 7 | 3 666 669 | بين المجموعات داخل المجموعات المجموع | المجال الصحي |
| 0.058 | 2.50 | 0.24 0.098 | 0.74 65.59 66.33 | 3 666 669 | بين المجموعات داخل المجموعات المجموع | الدرجة الكلية |

*دال إحصائياً عند مستوى $(\alpha = 0.05)$.

يتضح من الجدول (26) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.05)$ في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر تعزى لمتغير مستوى دخل الأسرة.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى
- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية
- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة
- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة
- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة
- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

يتناول هذا الفصل مناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة، كما تتناول مجموعة من التوصيات المناسبة في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة.

فقد هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن اتجاه المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر وأثر بعض المتغيرات عليه.

كما هدفت إلى الكشف عن أثر عوامل الجنس، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، العمر، ومستوى دخل الأسرة على اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر.

وقد توصلت النتائج التي سيتم مناقشتها وتفسيرها من خلال الإجابة عن سؤال الدراسة الرئيس وفرضياتها:

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

ما اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر؟

لمعرفة اتجاه المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية نحو التقاعد المبكر تم احتساب المتوسطات الحسابية، والنسب المئوية لكل فقرة وكل مجال من المجالات الخمسة التي تضمنتها استبانة التقاعد المبكر، وكانت النتائج المتعلقة بالسؤال الأول على النحو الآتي:

* إن اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر كان إيجابياً، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (61.2%) من عينة الدراسة، بناء على ما ورد في جدول رقم (14) كما بلغ متوسط الاستجابة (3.06).

* إن ترتيب مجالات اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر جاء على النحو الآتي:

احتل المجال الاجتماعي المركز الأول في استجابات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر بمتوسط حسابي مقداره (3.36), كما وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (67.2%).

وقد يعود السبب في ذلك إلى نظرة المجتمع الدنيا للمعلم، وعدم احترامه من قبل طلابه، وشعوره بأن مهنة التدريس لم تعد تحقق إشباعاً لحاجاته الاجتماعية، بالإضافة إلى شعور معظم المعلمات بحاجة للتفرغ للأمور الأسرية، ومتابعة شؤون الأسرة. ويمثل في الوقت نفسه حقاً قانونياً للموظف بعد أن قضى عشرين عاماً على الأقل في عمل متواصل أن يحصل على الراحة فتتجدد نفسيته وتختفي الرتابة من حياته بعد أن كان تفكيره محصوراً في مجال واحد بالمؤسسة التي يعمل بها.

أما مجال البعد النفسي فقد احتل المركز الثاني في استجابات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر بمتوسط حسابي مقداره (3.19), كما وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (63.8%).

وقد يعود السبب في ذلك إلى الاضطرابات التي حصلت مؤخراً بشأن إيقاف رواتب المعلمين لعدم مقدرتهم على تلبية حاجات أسرهم، بالإضافة إلى عدم مقدرة المعلم على التكيف مع المنهاج الفلسطيني الجديد وعدم قدرته على توصيله إلى طلابه خلال الفصل الدراسي، ولا يفوتنا أيضاً الظروف الصعبة التي يعيشها المجتمع الفلسطيني نتيجة وجود الاحتلال وما يتعرض له الشعب الفلسطيني من عدوان واضطهاد، حيث الضغوط المهنية والحوازر.. كل ذلك ولد إليه قلق وضغط نفسي مما يدفعه إلى التفكير في طلب التقاعد المبكر.

أما المجال الوظيفي فقد احتل المركز الثالث في استجابات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر، فكان المتوسط الحسابي لاستجاباتهم على فقرات هذا المجال (2.95)، كما وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (60.2%).

وقد يعود السبب في ذلك إلى عدم وجود حوافز تشجيعية كمرعاة الأقدمية في شغل الوظيفة الإدارية، بالإضافة إلى زيادة ضغوط العمل والتي لا تتناسب مع قلة الراتب والحوافز التشجيعية، وشعور المعلم بعدم جدوى الدورات التدريبية والتي لا تتناسب واحتياجاتهم المهنية، كما أن إدخال التكنولوجيا في التعليم سببت إرباكاً لدى المعلمين القدامى مما دفعهم إلى الخوض في دورات تدريبية.

أما المجال المادي فقد احتل المركز الرابع في استجابات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر، فكان المتوسط الحسابي لاستجاباتهم على فقرات هذا المجال (2.94)، كما وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (58.8%).

وقد يعود السبب في ذلك إلى الظروف الاقتصادية الصعبة التي يعيشها المجتمع الفلسطيني من غلاء معيشي مقابل تدني الراتب التقاعدي، حيث أشارت دراسة (Mckean,1983) أن معظم المعلمين المتقاعدين في سن مبكرة يشكون من أن راتب التقاعد المبكر ضئيل، وأن المتقاعد يعاني من مشاكل مالية وصعوبات في التكيف إذا لم يقدّم عمل آخر، فليس كل من يتقاعد لديه الفرصة أو الإمكانيات لممارسة الأعمال الخاصة، وإذا وجدت الفرصة؛ فإن استثمارها عرضة لاحتمالات النجاح والفشل.

أما فيما يتعلق بالمجال الصحي فقد احتل المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي مقداره (2.79)، كما وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (55.8%).

وقد يعود السبب في ذلك إلى الانعكاسات الصحية التي يسببها التقاعد المبكر للمتقاعدين، خاصة إذا لم يمارسوا عملاً آخر يبعدهم عن الأمراض، ويشعرون فيه بقيمتهم وذواتهم.

ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر تعزى لمتغير الجنس.

لقد أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر في المجالين المادي والصحي تعزى لمتغير الجنس، بينما كانت الفروق دالة إحصائياً في المجالات: (الاجتماعي، والنفسي، والوظيفي) والدرجة الكلية للاتجاه بين الذكور والإناث ولصالح الإناث.

وقد يعود السبب في ذلك إلى أن إحالة المعلمة للتقاعد المبكر يجعلها تتفرغ لتربية أبنائها، والقيام بواجباتها الزوجية كما يجب، بالإضافة إلى اختلاف بنية وفيزيولوجية المرأة وطبيعة المهام المطلوبة منها كأم وربة بيت، فقد تضطر بعض النساء العاملات للغياب لمدة ثلاثة أشهر خلال العام الواحد بسبب الحمل والإنجاب والتقاعد المبكر يأتي ليخفف عنها هذه الأعباء.

تختلف هذه الدراسة مع دراسة الغامدي (1999) ودراسة الشلال (1996) حيث أظهرتا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الجنس واتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر... وتتفق مع دراسة الطحیح (1992) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث ولصالح الإناث... وتتفق مع دراسة الجبر والهدود (1991) التي توصلت إلى أن الظروف الإدارية والمهنية من قلة الحوافز المادية والمعنوية، والأسلوب الإداري المتبع وزيادة نصاب المعلمة وغيرها من الظروف الإدارية التي تدفع المعلمة لطلب التقاعد أكثر من الأسباب الذاتية.

ثالثاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

لقد أظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

كما أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المتوسطات الحسابية لرؤية أفراد عينة الدراسة على مجالات الدراسة الخمسة وعلى الأداة ككل تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وهذا يشير إلى التقارب الكبير في وجهات نظر معلمي المدارس الثانوية الحكومية نحو التقاعد المبكر.

وقد يعود السبب في ذلك إلى أن المعاناة واحدة بالرغم من درجة تفاوتها الضعيفة بين حاملي شهادة الدبلوم أو البكالوريوس أو الماجستير. فالقوانين والأنظمة واحدة، وأن الجميع موجودون في بيئة تربوية واحدة، وبالتالي لا تختلف المشكلات والصعوبات التي يواجهونها تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، بالإضافة إلى قلة وجود أي حوافز تميز ما بين حملة شهادة دبلوم أو بكالوريوس أو ماجستير.

تختلف هذه الدراسة مع دراسة الغامدي (1999) حيث أظهرت وجود فروق بين متغير المؤهل العلمي وبين اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر... وتختلف مع دراسة مركز البحوث التربوية (1983) حيث بينت أن المعلمين والمعلمات الحاصلين على مؤهل أقل من البكالوريوس أكثر رغبة في ترك مهنة التدريس من المعلمين أصحاب شهادة البكالوريوس فأعلى... وتختلف مع دراسة الجبر والهدهود (1991) التي أشارت إلى أن أكثر من ثلاثة أرباع العينة من المعلمات المتقاعدات مبكراً هن من الحاصلات على معهد إعداد المعلمات وتقل النسبة عند الحاصلات على شهادات أعلى... وتختلف مع دراسة الطحیح (1993) التي أشارت إلى أن ما نسبته 62% من جملة المتقاعدين مبكراً هم من ذوي التعليم الجامعي والنسبة المتبقية هم من

ذوي الشهادات الأقل من المستوى الجامعي... كما تختلف مع دراسة الشلال (1996) التي بينت بشكل عام ارتباط أسباب التقاعد المبكر بالمستوى التعليمي، حيث وصلت نسبة المتقاعدين مبكراً إلى 62% وكانوا من ذوي التعليم الجامعي.

رابعاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

لقد أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر في المجالات: (النفسي، والوظيفي، والمادي، والصحي) والدرجة الكلية للاتجاه تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، بينما كانت الفروق دالة إحصائياً في الاجتماعي بين أعزب ومتزوج ولصالح متزوج.

وقد يعود السبب في ذلك إلى أن الحالة الاجتماعية للمعلم وبخاصة المتزوج تدفعه إلى طلب التقاعد نظراً للضغوط الاجتماعية والأسرية والصحية التي تؤثر على مستويات أدائه الوظيفي، والرغبة في التفرغ والاهتمام للشؤون الأسرية، كما أن المسؤولية لدى المعلم المتزوج أكثر منها لدى المعلم الأعزب.

وقد بينت دراسة الجبر والهدهود (1991) أن 97% من المعلمات المتقاعدات متزوجات مما يدل على أن الزواج بالنسبة للمعلمة عامل قوي في حدوث التقاعد المبكر. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة اللعيون (1997) التي بينت أن الأسباب الاجتماعية للمرأة العاملة تعتبر من أهم الدوافع لاتجاه المرأة نحو التقاعد المبكر لتعدد أدوار الزوجية العاملة وما يسببه ذلك من ضغوط، وذلك بخلاف المرأة العزباء والمطلقة والأرملة التي تجد في العمل شغلاً لوقت فراغها أو سد لحاجتها الماسة إلى الراتب لمواجهة أعباء الحياة دون الاحتياج للآخرين.

كما تتفق هذه الدراسة مع دراسة الغامدي (1999) التي أظهرت وجود فروق بين متغير الحالة الاجتماعية وبين اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر، حيث أظهرت الدراسة فروق ذات دلالة إحصائية بين أعزب ومنتزوج ولصالح متزوج.

خامساً: مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر تعزى لمتغير العمر.

لقد أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر في المجالات: (الاجتماعي، والنفسي، والمادي، والصحي) تعزى لمتغير العمر. بينما كانت الفروق دالة إحصائياً في المجال الوظيفي والدرجة الكلية للاتجاه، حيث أقل من 30 سنة وأكثر من 40 سنة ولصالح أكثر من 40 سنة.

فقد احتل المجال الأول (المجال الاجتماعي) المرتبة الأولى حيث بلغ المتوسط (3،40) لصالح ذوي الفئة العمرية أكثر من (40) سنة، يليه الفئة العمرية من (30-40) سنة، حيث وصل إلى (3،35)، وبينما حصل ذوو العمر أقل من (30) سنة على أدنى متوسط حسابي (3،31)، حيث كانت المتوسطات متقاربة إلى حد كبير في هذا المجال.

وقد يعود السبب في ذلك إلى أن المعلمين من ذوي الفئة العمرية أكثر من (40) سنة يتأثرون بعوامل مختلفة تدفعهم إلى التفكير في طلب التقاعد، ونتيجة شعورهم بعدم الاهتمام اللازم من قبل إدارتهم أو طلابهم بعد هذه الفترة من العطاء، كما أن المعلم عندما يتقدم بالسن تزداد مسؤولياته نحو أبنائه، بالإضافة إلى عدم وجود حوافز تجعلهم يقبلون على عدم التفكير بالتقاعد.

تتفق هذه الدراسة مع دراسة الشلال (1996) والتي استهدفت التعرف على العلاقة بين مستوى الرضا المهني والتقاعد المبكر، فقد أظهرت أن الأكبر سناً هم الأكثر رغبة في التقاعد المبكر ولكن بدون دلالة إحصائية ... وتتفق مع دراسة الغامدي (1999) التي أظهرت وجود فروق بين متغير العمر وبين اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر، حيث أظهرت أن الفئة العمرية الممتدة من (31-40) سنة أكثر رغبة في التقاعد المبكر مقارنة بالفئة العمرية الممتدة من (51-60) سنة.

وتختلف هذه الدراسة مع دراسة مركز البحوث التربوية (1983) التي بينت أن نسبة من يفكر في ترك مهنة التعليم ممن أعمارهم تقل عن (31) سنة أعلى ممن أعمارهم (31) سنة فأكثر... وتختلف مع دراسة الجبر والهدود (1992) التي أجريت على معلمات متقاعدات بينت أن الفئة العمرية من (30-35) سنة هي الأعلى بين المتقاعدات بنسبة 49% وترتفع النسبة عند دمجها مع الفئة العمرية من (36-45) سنة إلى 96%، أي أن 96% من المعلمات الكويتيات المتقاعدات هن من نصف العمر الأقل في المرحلة العمرية الممتدة من (20-60) سنة والتي تمثل مرحلة العمل.

كما تختلف مع دراسة الطحيح (1992) والطحيح (1993) حيث بينتا أن عمر أكثر من ثلثي المتقاعدين في الكويت يقل عن (50) عاماً.

سادساً: مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

وقد يعود السبب في ذلك إلى أن المعلمين ومن مختلف المستويات في سنوات الخبرة، سواء من ذوات الخبرة الطويلة أو القصيرة في التدريس جميعهم يعيشون نفس الظروف تقريباً،

ويواجهون نفس الصعوبات من حيث الضغوط المهنية والحوازج والظروف الاقتصادية والاجتماعية والنفسية الصعبة تدفعهم للتفكير في طلب التقاعد المبكر. حيث كل منهم موظف تحكمه قوانين وأنظمة واحدة، آمالهم وآلامهم واحدة، مطالبهم وطموحاتهم واحدة.

بالإضافة إلى ظروف العمل في الإدارة المدرسية غير مناسبة، وأن العمل الإداري الذي يتعرض له المعلم أو يشارك فيه يعتبر غير مشبع لحاجاته، وقد يرجع السبب في ذلك إلى أن مشاركة المعلم في العمل الإداري غير مرتبط بأي نوع من أنواع الدعم المعنوي أو المادي سواء عن طريق المكافآت أو الترقيات.

تتفق هذه الدراسة مع دراسة الشلال (1996) التي تشير إلى عدم وجود فروق تعزى لمتغير سنوات الخدمة... وتختلف مع دراسة الغامدي (1999) التي أظهرت وجود فروق بين متغير سنوات الخدمة وبين اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر، حيث أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين كل من فئة سنوات الخدمة الممتدة من (أقل من 5 سنوات - 10 سنوات) و (11- 20 سنة) وبين فئة سنوات الخدمة الممتدة من (21- 30 سنة) حيث إن الفئة الأولى ترغب في التقاعد المبكر باتجاه أقوى من اتجاه المعلمين ممن خدموا ما بين (21- 30 سنة).

وتختلف مع دراسة مركز البحوث التربوية (1983) التي بينت أن نسبة من يفكر من المعلمين والمعلمات في ترك مهنة التدريس ممن لم تصل خدمتهم 11 سنة أعلى ممن خدم 11 سنة فأكثر.

سابعاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر تعزى لمتغير مستوى دخل الأسرة.

لقد أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.05)$ في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر تعزى لمتغير مستوى دخل الأسرة.

وقد يعود السبب في ذلك لعدم وجود الراحة النفسية, والاستقرار الوظيفي لدى المعلمين، بالإضافة إلى الغلاء المعيشي والظروف الاقتصادية الصعبة التي يواجهها المجتمع الفلسطيني، وعدم القدرة على توفير متطلبات الحياة الضرورية بسبب الغلاء.

تتفق هذه الدراسة مع دراسة الغامدي (1999) التي أظهرت عدم وجود فروق بين متغير مستوى دخل الأسرة وبين اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر.

التوصيات:

في ضوء أهداف الدراسة ونتائجها توصي الباحثة بالتوصيات الآتية:

1- الاهتمام بأوضاع المعلمين الصحية والمادية والوظيفية والنفسية والاجتماعية، والبحث عن الطرق التي ترفع من رضا المعلم عن وظيفته ليتفرغ للعطاء التعليمي وزيادة إنتاجيته وكفاءته.

2- إعادة النظر في الرواتب والعلاوات التي يتقاضاها المعلمين.

3- العمل على رفع المكانة الاجتماعية للمعلم بتحسين أوضاعه المهنية والاجتماعية والاقتصادية.

4- القيام بدراسة تبحث في أوضاع المعلمين الفلسطينيين وتناقش ترتيب أولويات المشكلات التربوية التي يعانون منها من وجهة نظرهم.

5- إجراء المزيد من الدراسات والأبحاث التي تتعلق بموضوع الدراسة وخاصة في قطاع غزة. حيث لم تتمكن الباحثة من القيام بذلك ضمن رسالتها، وذلك بسبب الظروف السياسية الراهنة.

6- إجراء دراسة عن العلاقة بين الرضا الوظيفي والتقاعد المبكر لدى المعلمين في محافظات الضفة الغربية.

7- إجراء دراسة عن العلاقة بين الضغط النفسي والتقاعد المبكر لدى المعلمين في محافظات الضفة الغربية.

8- إجراء دراسة عن العلاقة بين الانتماء المهني والتقاعد المبكر لدى المعلمين في محافظات الضفة الغربية.

المراجع

- المراجع العربية

- المراجع الأجنبية

المراجع العربية:

- بن صنيتان, محمد. (1993). **التقاعد**. المركز العربي للدراسات الأمنية: الرياض, السعودية.
- الجبر, زينب, والهدود, دلال. (1991). ظاهرة تقاعد المعلمة الكويتية وأسبابها: دراسة ميدانية. **مجلة جامعة الملك سعود**, م (3), ع (1), 359-399, جامعة الكويت, الكويت.
- **الجمل, نجاح يعقوب**. (1983). أثر الدراسة بكلية التربية بالجامعة الأردنية في اتجاهات طلابها نحو مهنة التعليم. **مجلة كلية التربية**, م (5), ص1, . جامعة الملك سعود, تونس.
- الحميد, عبد الواحد. (2007). موظفون يحلمون بالتقاعد المبكر ومؤسسات التقاعد تحاربه.

www.almahd.net/vb/showthread.php?t=6325-3/11/2007

- الحميد, عبد الواحد. (2005). التقاعد بهجة الحياة.

[www. alriyadh.com/2005/05/28/article_67996s.html-6k](http://www.alriyadh.com/2005/05/28/article_67996s.html-6k).

- خليفة, عبد اللطيف. (دت). **دراسات في سيكولوجية المسنين**. دار الغريب للطباعة والنشر والتوزيع, جامعة القاهرة, القاهرة, مصر.
- رزق الله, سلامة. (2003). "واقع المديرين المتقاعدين في فلسطين والتطلعات المستقبلية لتفعيل دورهم التربوي من وجهة نظرهم ووجهة نظر المديرين الموشكين على التقاعد". رسالة ماجستير غير منشورة, جامعة القدس, القدس, فلسطين.
- زهران, حامد عبد السلام. (1977). **علم النفس الإجتماعي**. ط3, ص144, عالم الكتب, القاهرة, مصر.
- السعدي, برهان. (1998). "اتجاهات معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الأساسي نحو العقاب البدني في مدارس محافظات شمال الضفة الغربية". رسالة ماجستير غير منشورة, جامعة النجاح الوطنية, نابلس, فلسطين.

- السعود, راتب, وبطاح, أحمد. (1993). اختيار مدير المدرسة الثانوية في الأردن, أسس معترفة. مجلة أبحاث اليرموك, م (9), ع (1), 195-227, عمان, الأردن.
- السيد, فؤاد البهي. (1998). الأسس النفسية للنمو من الطفولة إلى الشيخوخة. دار الفكر العربية, القاهرة , مصر.
- السيد, عبد الحليم. (1979). علم النفس الاجتماعي والإعلام. القاهرة, مصر.
- الشلال, خالد أحمد. (1996). الأبعاد الأساسية لظاهرة التقاعد المبكر بين الموظفين الكويتيين. مجلة العلوم الاجتماعية, م (24), ع (1), 135-185, جامعة الكويت, الكويت.
- الشلال, خالد أحمد. (1996). العلاقة بين الرضا المهني والتقاعد الإرادي المبكر لدى الموظفين الكويتيين. المجلة العربية للعلوم الإنسانية. ع (56), 110-171, القاهرة, الكويت.
- الشعلان, شريفة. (2001). التقاعد والإحباط. جريدة الرياض المرئية على الإنترنت, منتدى الكتاب. مقالات الفن والثقافة

www.alriadh.com/2001/09/11/article31378.html-18

- الطحيح, سالم. (1992). التقاعد الإرادي وسياسة تخطيط القوى البشرية في بعض قطاعات التوظيف الرئيسية بدولة الكويت. مجلة الإداري, ع (51), ص 63 جامعة الكويت, الكويت.
- الطحيح, سالم. (1993). ظاهرة التقاعد الإرادي في دولة الكويت. مجلة التعاون. ع (31), ص 148 - 171, القاهرة, الكويت.
- العبيدي, ابراهيم محمد. (1989). المتقاعدون. مركز أبحاث مكافحة الجريمة: الرياض, السعودية.
- العتيبي, محمد زويد. (1996). نظام الخدمة المدنية وتطبيقاته في المملكة العربية السعودية. مكتبة العبيكان: الرياض, السعودية.

- عطوي, جودت عزت. (2001). الإدارة المدرسية الحديثة: مفاهيمها النظرية وتطبيقاتها العملية. الدار الدولية ودار الثقافة للنشر والتوزيع, عمان, الأردن.
- العمري, بدرية. (2007). دراسة ظاهرة التقاعد المبكر للمعلمات القطريات في مدارس التعليم العام بدولة قطر: العوامل وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة العلوم التربوية, ع (11), جامعة قطر, الرياض.
- الغامدي, سعيد. (1999). "اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر في مدينة مكة المكرمة وعلاقته ببعض المتغيرات". رسالة ماجستير غير منشورة, جامعة أم القرى, مكة المكرمة, السعودية.
- الغريب, عبد العزيز علي (1998). مصلحة معاشات التقاعد كمؤسسة لممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية. مجلة التعاون, ع (48), 177 - 238, الرياض, السعودية.
- الغريب, عبد العزيز. (1996) المتقاعدون, بعض مشكلاتهم اجتماعية ودور الخدمة الاجتماعية في مواجهتها. مطابع نجد: الرياض, السعودية.
- فهمي, محمد. (1984). رعاية المسنين اجتماعياً. المكتب الجامعي الحديث: الإسكندرية, مصر.
- فوده, سعيد. (2004). الاتجاهات النفسية والاجتماعية وعلاقتها العضوية بالسلوك البشري.
- www.islamselect.com/mat/23061-20k.
- قانون التقاعد العام في فلسطين رقم (7) لسنة 2005 . www.Muqtafi.Birzeit.edu
- قرار قانون رقم (5) لسنة 2007 في فلسطين بشأن تعديل قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005 في فلسطين. www.Muqtafi.Birzeit.edu
- قناوي, هدى (1987). سيكولوجية المسنين. مركز التنمية البشرية, القاهرة, مصر.

- اللعبون, جميلة محمد. (1997). "اتجاهات المرأة السعودية العاملة نحو التقاعد المبكر". رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الملك سعود, الرياض, السعودية.
- مرعي, توفيق, وبلقيس, أحمد. (1982). الميسر في علم النفس الاجتماعي. دار الفرقان للنشر والتوزيع, عمان, الأردن.
- مركز البحوث التربوية. (1983). ظاهرة عزوف الشباب العربي عن مهنة التدريس. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم, كلية التربية, جامعة الملك سعود, تونس.
- ملحم, سامي. (2000). القياس والتقويم في التربية وعلم النفس. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة, عمان, الأردن.
- المطرفي, غازي. (2007). الاتجاهات وتدریس العلوم- منتديات المحترف التعليمية.

www.mothre v. com /vb/archive.php? p= 69649

- منتديات الوزير التعليمية. 2007. أسباب خفض سنوات الخدمة للمعلم.

<http://www.alwazer.com/vb1/showthread/ index.php?t=11143.html-11/6/2007>

- ناصر, لميس. (1995). "الضغط النفسي لدى الكبار العاملين والمتقاعدين". رسالة ماجستير غير منشورة, الجامعة الأردنية, عمان , الأردن.
- نصر الله, تيسير. (2000). "اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو برنامج التعليم المفتوح مناطق جامعة القدس المفتوحة ومراكزها في فلسطين". رسالة ماجستير غير منشورة, جامعة النجاح الوطنية, نابلس , فلسطين.
- وزارة التربية والتعليم الفلسطينية. (1996). الإدارة العامة للتعليم العام, تعليمات المراحل الدراسية. رام الله - فلسطين.
- وزارة التربية والتعليم الفلسطينية. (2008). الإدارة العامة للتخطيط. رام الله - فلسطين.

- Atchley, Robert C. (1976). **The Sociology of Retirement**. Cambridge: Schenkman .New York
- Bell V, Blumenthal S & Neumann NU & Schuttler R & Vogel R . (1989). occupational rehabilitation or early retirement (via social insurance pension) as alternatives for first admission psychiatric patients : results from a 5 year follow up. **Psychopathology**. Jul – Aug. Vol. **22(4) pp 213- 217**
- Brown, H.R & Repa, J.T.(1993). Do Early Outs Work Out? Teacher Early Retirement Incentive plans. **School Business Affairs**, **59 (8), 12-16**.
- Chronister, Jay L & Baldwin, Roger G & Conley, Valerie M. (1997). Retirement and Other Departure Plans, U.S.Government Printing Office, Washington.
- Draper, J & Mcmichael,P.(1996). Iam the Eye of The Needle and– Every thing passes through Me: Primary Head Teachers Explain Their Retirement . School Organization,16 (2), 149-163, **ERIC**, AN:EJ 529310.
- Frank V., Auriemma & et al. (1992). Aging Work Force Brings New Look at Teacher Retierment, **OSSC Report**, **v33. n1 p1-10 Fall**.

- Gary P., Johnson & Joseph Q, Gaetino. (1982). Teacher Attitudes Toward Early Retirement Incentive – plans. **Journal of education finance .v7n3p243-261.**
- Glamser, D. (1981). **Predictors of Retirement Attitudes.**With out publisher.
- Grubbs, Michael Gene. (1985). A multiple Measure Approach To The Relationship Between Work And Retirement Attitudes Paper Presented At Annual. **Scientific Meeting of the Geronto Logical society November (21-25).**
- Hanks, Roma,s. (1990). "The impact of early Retirement incentives on retirees and their families". **Journal of Family Issues. Des. Vol.11 (4) PP424-437.**
- Hertz, D.E. (1995). Work after Early Retirement: An Increasing Trend among Men. **Monthly Labor Review, 118 (4), 13-20.**
- Huuhtanen, pekka & Minna Piispa. (1992). Work and retirement Attitudes of 50-64 Years old people at work and on Pension. Fifth Us-Kinnish Joint Symposium on occupational safety and health: occupational Epidemics on The 1990s Cincinnati. Ohio. **Scandinavian Journal of Work, Environment and Health. VOL-18.**

- McKean, Robert C & et al.(1983). **Benefits and problems of Early Retirement for Teachers and Administrators.** Colorado: paper presented at the Annual Meeting of the Association for Supervision and Curriculum Development. Houston, TX. M.S.

- Patrickson, Margaret & Hartmann, Linley & McCarran, Leonie.(1994). Women in Education and Early Retirement. **Journal of Educational Administration, VOL 32 (4) ,PP 77- 85.**

الملحقات

الملحق (1) أداة الدراسة، "الإستبانة"

جامعة النجاح الوطنية

كلية الدراسات العليا

إدارة تربوية

المعلم/ المعلمة المحترمون

تحية طيبة وبعد،

فتقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان: (اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر وأثر بعض المتغيرات عليه)، يرجى من حضرتكم وضع إشارة (x) داخل المربع الذي يعبر عن شعورك واحساسك تجاه المواقف التي تمثل فقرات المقياس، علماً بأنه لا يوجد إجابة صحيحة أو خاطئة وسوف تستخدم هذه البيانات لأغراض البحث العلمي فقط.

ملاحظة: التقاعد المبكر للمعلم وللمعلمة هو انتهاء 15 سنة من الخدمة ، والعمر فوق 55 عاماً.

شاكراً لكم حسن التعاون

الباحثة

.....

أولاً: المعلومات الشخصية

يرجى وضع إشارة (x) في المربع الذي ينطبق عليك:

1. الجنس: ذكر أنثى
2. المؤهل العلمي: دبلوم بكالوريوس دبلوم عالي ماجستير
3. الحالة الاجتماعية: أعزب متزوج أرملة مطلق
4. العمر: أقل من 30 سنة 30-40 سنة أكثر من 40 سنة
5. سنوات الخدمة: أقل من 10 سنوات 10-20 سنة أكثر من 20 سنة
6. مستوى دخل الأسرة: أقل من 3000 ش 3000 - أقل من 4000 ش 4000-5000 ش أكثر من 5000 ش

ثانياً: يرجى منك وضع إشارة (x) في المكان المناسب الذي يتفق مع رأيك:

| الرقم | الفقرات | أوافق بشدة | أوافق | محايد | أعارض بشدة | أعارض بشدة |
|-------|--|------------|-------|-------|------------|------------|
| * | المجال الأول: البعد الاجتماعي | | | | | |
| 1. | التقاعد المبكر يتيح لي الفرصة لرعاية الأبناء والأحفاد. | | | | | |
| 2. | التقاعد المبكر يتيح لي الفرصة لمتابعة شؤون الأسرة وحل مشكلاتها. | | | | | |
| 3. | أشعر بعدم تقدير جهودي من قبل طلابي مما يشجعي على التفكير في التقاعد المبكر. | | | | | |
| 4. | أتوقع أن يكون لأسرتي تأثير في اتخاذ قراري في التقاعد المبكر. | | | | | |
| 5. | أفضل التقاعد المبكر لأنني أشعر أن وضعي كمعلم لم يحقق لي قيمة اجتماعية في المجتمع. | | | | | |
| 6. | أفضل التقاعد المبكر لأن ظروف كمعلم تقلل من فرص استمتاعي بالحياة. | | | | | |
| 7. | أفكر في التقاعد المبكر لأنني أشعر بعدم القدرة على التوفيق بين متطلبات مهنة التعليم وحياتي الاجتماعية | | | | | |
| 8. | أفكر في التقاعد المبكر لأن المجتمع ينظر لي نظرة أقل من زملائي في المهن الأخرى. | | | | | |

| أعراض بشدة | أعراض | محايد | أوافق | أوافق بشدة | الفقرات | الرقم |
|---------------|-------|-------|-------|---------------|---|-------|
| | | | | | أرى أن التقاعد المبكر يتيح الفرصة لحل مشكلات الخريجين الباحثين عن عمل. | 9. |
| | | | | | المجال الثاني: البعد النفسي | * |
| | | | | | أشعر بالإحباط من مهنة التعليم لذلك أفكر في التقاعد المبكر. | 10. |
| | | | | | أفكر في التقاعد المبكر لأنني أحس باستنفاد كامل طاقاتي بنهاية اليوم الدراسي. | 11. |
| | | | | | التقاعد المبكر يتيح لي فرصة اكتشاف نفسي من جديد. | 12. |
| | | | | | أفكر في التقاعد المبكر لأنني أشعر بالانزعاج نتيجة عدم مشاركتي في القرارات التربوية التي تصدرها إدارة المدرسة مما يقلل من قيمتي. | 13. |
| | | | | | أفضل التقاعد المبكر لأن مهنة التعليم لا تشبع طموحاتي الوظيفية. | 14. |
| | | | | | أنتظر أول يوم أتمتع فيه بالتقاعد المبكر. | 15. |
| | | | | | أفكر في التقاعد المبكر لأنني أشعر بأنني لا أنجز عملا مهما في المجتمع. | 16. |
| | | | | | أعاني من ظروف فيزيقية غير مناسبة في المدرسة تدفعني إلى التفكير في التقاعد المبكر. | 17. |

| أعراض بشدة | أعراض | محايد | أوافق | أوافق بشدة | الفقرات | الرقم |
|---------------|-------|-------|-------|---------------|--|-------|
| | | | | | أفكر في التقاعد المبكر لأنني أشعر بالارتباك في العمل نتيجة التغيير المستمر في خطة المناهج. | 18. |
| | | | | | أشعر أن التقاعد المبكر قد يسبب لي الندم مستقبلاً. | 19. |
| | | | | | المجال الثالث: البعد الوظيفي | * |
| | | | | | أفكر في التقاعد المبكر لأنني اكتشفت بعد ممارستي لمهنة التعليم أنها ليست المهنة التي تناسبني. | 20. |
| | | | | | توظيف التكنولوجيا الحديثة يدفعني إلى التفكير في التقاعد المبكر. | 21. |
| | | | | | أعتقد أن قانون التقاعد يدفعني إلى التفكير في طلب التقاعد المبكر. | 22. |
| | | | | | أفكر في التقاعد المبكر لأنني أعاني من عدم الاهتمام من قبل الإدارة | 23. |
| | | | | | تكلفني بأعباء إضافية ليست من صميم عملي بسبب لي التفكير في التقاعد المبكر. | 24. |
| | | | | | أرى أن طبيعة المواد التي أدرسها هي التي تدفعني إلى التفكير في التقاعد المبكر. | 25. |

| أعراض بشدة | أعراض | محايد | أوافق | أوافق بشدة | الفقرات | الرقم |
|---------------|-------|-------|-------|---------------|--|-------|
| | | | | | رغبتي في مهنة التعليم ضعيفة لأنني اخترت المهنة المتاحة فقط ولم أختَر المهنة التي أَرغبها. | 26. |
| | | | | | أشعر بالضيق نتيجة عدم مشاركتي في تأليف أو تطوير المناهج مما يدفعني إلى التفكير في التقاعد المبكر. | 27. |
| | | | | | أفكر في التقاعد المبكر لأنني أشعر بعدم مراعاة الأقدمية في العمل الوظيفي بتخفيف بعض الأعباء. | 28. |
| | | | | | أفكر في التقاعد المبكر لأنني أعاني من عدم التعاون بين زملاء المهنة مما يؤدي إلى الاختلاف والتعارض في الآراء. | 29. |
| | | | | | أرى أن التقاعد المبكر يهدر الخبرات المكتسبة. | 30. |
| | | | | | أرى أن التقاعد المبكر ظلم للمعلم المجد و المجتهد. | 31. |
| | | | | | أعاني من عدم وجود تسهيلات يمكن أن تنتهي المعلم عن التقاعد المبكر. | 32. |
| | | | | | أفكر في التقاعد المبكر لأن الأنظمة المطبقة في المدرسة لا تعطيني حقوقي كمعلم. | 33. |

| الرقم | الفقرات | أوافق بشدة | أوافق | محايد | أعارض بشدة | أعارض |
|-------|--|------------|-------|-------|------------|-------|
| 34. | عدم ترقبتي تدفعني إلى التفكير في التقاعد المبكر. | | | | | |
| 35. | أشعر أن تقاعد معظم زملائي و زميلاتي يدفعني إلى التفكير في التقاعد المبكر. | | | | | |
| 36. | أفكر في التقاعد المبكر لأنني أشعر أن معلوماتي لا تتجدد. | | | | | |
| 37. | أفكر في التقاعد المبكر لأنني أشعر بأنني لم أستغل قدراتي العلمية وخبراتي الوظيفية. | | | | | |
| * | المجال الرابع: البعد المادي | | | | | |
| 38. | قلة الحوافز المادية تدفعني للتقاعد المبكر. | | | | | |
| 39. | التقاعد المبكر يتيح لي الفرصة لتكوين ومتابعة أعمال خاصة. | | | | | |
| 40. | أفضل التقاعد المبكر لأن أصحاب المهن الأخرى يتمتعون بمميزات مالية لا يتمتع بها المعلم. | | | | | |
| 41. | كثرة النفقات التي تتطلبها مهنة التعليم تدفعني إلى التفكير في التقاعد المبكر. | | | | | |
| 42. | لو أتحت لي الفرصة لترك مهنة التعليم لمهنة أخرى بمميزات مالية مقاربة للتعليم لوافق فوراً. | | | | | |

| أعراض بشدة | أعراض | محايد | أوافق | أوافق بشدة | الفقرات | الرقم |
|---------------|-------|-------|-------|---------------|---|-------|
| | | | | | تحسن دخل الأسرة فلم أعد بحاجة إلى راتب كامل يدفعني إلى التفكير في التقاعد المبكر. | 43. |
| | | | | | المجال الخامس: البعد الصحي | * |
| | | | | | يحافظ التقاعد المبكر على صحة المعلم الجسدية. | 44. |
| | | | | | أفكر في التقاعد المبكر لأنني أشعر بالإرهاق بسبب ضغط الحصص اليومية خلال اليوم المدرسي. | 45. |
| | | | | | أفكر في التقاعد المبكر لأنني أشعر بالإرهاق بسبب النقل المفاجئ من مدرسة إلى أخرى. | 46. |
| | | | | | أفكر في التقاعد المبكر لأنني أعاني من تدهور الصحة الجسدية قبل العاملين في المهن الأخرى. | 47. |
| | | | | | أفكر في التقاعد المبكر لأنني أعاني من الإجهاد بسبب طول المنهج الدراسي الذي لا يتناسب مع الفترة الزمنية المخصصة للفصل الدراسي. | 48. |
| | | | | | أفكر في التقاعد المبكر لأن ظروفه الصحية لم تعد تساعدني على أداء العمل على الوجه الأكمل. | 49. |

| أعراض بشدة | أعراض | محايد | أوافق | أوافق بشدة | الفقرات | الرقم |
|---------------|-------|-------|-------|---------------|--|-------|
| | | | | | أفكر في التقاعد المبكر لأن طبيعة مهنة التعليم تسبب أمراض كثيرة مثل ضغط الدم والسكري ... | 50. |

الملحق (2): أعضاء هيئة التحكيم

أعضاء هيئة التحكيم

| الرقم | الاسم | مكان العمل |
|-------|-----------------------|----------------------|
| 1 | الدكتور فواز عقل | جامعة النجاح الوطنية |
| 2 | الدكتور حسن تيم | جامعة النجاح الوطنية |
| 3 | الدكتور وائل القاضي | جامعة النجاح الوطنية |
| 4 | الدكتور محمود الشخشير | جامعة النجاح الوطنية |
| 5 | الدكتور حسني المصري | جامعة النجاح الوطنية |
| 6 | الدكتور أحمد عوض | جامعة النجاح الوطنية |
| 7 | الدكتور علي زهدي | جامعة النجاح الوطنية |
| 8 | الدكتور رسمية | جامعة النجاح الوطنية |
| 9 | الدكتورة ليلى البيطار | جامعة النجاح الوطنية |
| 10 | الدكتور تيسير عودة | جامعة القدس المفتوحة |

الملحق (3): كتاب عميد كلية الدراسات العليا بتاريخ 2008/04/10

An-Najah
National University
Faculty of Graduate Studies
Dean's Office



جامعة
النجساح الوطنية
كلية الدراسات العليا
مكتب العميد

التاريخ : 2008/04/10

حضرة الاخت الاستاذة سعادة فتومي المحترمة

نائب مدير عام التعليم العام / الإدارة العامة للتعليم العام

وزارة التربية والتعليم العالي

فاكس: 2983222 - 2 - 00972

رام الله

تحية طيبة وبعد،

الموضوع : تسهيل مهمة الطالبة / بيان محمد عبد الرحمن سماعة (رقم تسجيل 10652782)

الطالبة بيان محمد عبد الرحمن سماعة/ رقم تسجيل 10652782 في تخصص ماجستير إدارة تربوي
بصدد العمل على أطروحتها الماجستير والتي تحمل عنوان :
(اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال فلسطين نحو التقاعد المبكر وأثر بعض
المتغيرات عليه)

(The Attitude of High School Teachers Towards Early Retirement and the Effect of
some Variables on it)

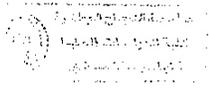
يرجى من حضرتكم تسهيل مهمتها في جمع البيانات اللازمة لانمام مشروعها.

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

مع وافر الاحترام والتقدير

عميد كلية الدراسات العليا

د. سائد الكونني



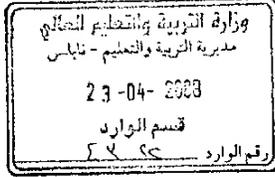
فلسطين، نابلس، ص.ب 7-707 هاتف: /2345115، 2345114، 2345113 (09)، (972) * فاكسيل: 2342907 (09)، (972)
Nablus, P. O. Box (7) *Tel. 972 9 2345113 *2345114 2345115 هاتف داخلي (5) 3200

الملحق (4): كتاب وزارة التربية والتعليم العالي بتاريخ 2008/04/21

الرقم : وت/ ٢١ / ٢٠٠٨

التاريخ : 21 / 4 / 2008م

الموافق : 15 / 9 / 1429هـ



السيد د. سائد الكوني المحترم
عميد كلية الدراسات العليا/ جامعة النجاح الوطنية/ نابلس
تحية طيبة وبعد ،،،

الموضوع: الدراسة الميدانية

الإشارة: كتابكم بتاريخ 2008/4/10م

لا مانع من قيام الطالبة " بيان محمد عبد الرحمن سماعة " من إجراء دراستها الميدانية بعنوان " اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية نحو التقاعد المبكر. وأثر بعض المتغيرات عليه " ونوزيع الإستمارة المعدة لهذه الغاية، على معلمي ومعلمات المدارس الثانوية الحكومية في المديرية الشمالية، وذلك بعد التنسيق المسبق مع مديري التربية والتعليم فيها، على أن لا يؤثر ذلك على سير العملية التعليمية .

مع الاحترام،،،

أ. سعاد القدومي

سعاد القدومي
نائبة مدير عام التعليم العام



نسخة/ السيد الوكيل المساعد للشؤون الإدارية والمالية المحترم
السادة مديري التربية والتعليم المحترمين : جنين، قباطية، طوباس، سلفيت، قلقيلية، طولكرم، نابلس، جنوب نابلس (جنين، قباطية، طوباس، سلفيت، قلقيلية، طولكرم، نابلس، جنوب نابلس)
الرجاء تسهيل المهمة.

نسخة / الملف

ع.و.ع

الملحق (5): كتاب رسمي من مديرية التربية والتعليم إلى المدارس المعنية لتسهيل مهمة الباحثة

Palestinian National Authority
Ministry of Education & High Education
Directorate of Education - Jenin



السلطة الوطنية الفلسطينية
وزارة التربية والتعليم العالي
مديرية التربية والتعليم - جنين

الرقم: ع/١٢/١٠٨

التاريخ: 2008/04/28م

الموافق: 1429/04/22هـ

حضرات مديري ومديرات المدارس الثانوية المحترمين
تحية طيبة وبعد

الموضوع: الدراسة الميدانية
الإشارة: كتاب معالي وزير التربية والتعليم العالي المحترم
رقم و ت/ 2420/31/30 تاريخ 2008/4/21 م

لا مانع لدينا من قيام الطالبة (بيان محمد عبد الرحمن سماعة) بدراسة حول (اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية نحو التقاعد المبكر وأثر بعض التغيرات عليه) وتوزيع الاستبانة المعدة لهذه الغاية على المعلمين والمعلمات في المدرسة.
لذا يرجى تسهيل مهمتها.

مع الإحترام

مدير التربية والتعليم
سلام الطاهر



م. د. م. ع.

بسم الله الرحمن الرحيم

Palestinian National Authority
Ministry of Education & Higher Education
Directorate of Education - Tulkarm



السلطة الوطنية الفلسطينية
وزارة التربية والتعليم العالي
مديرية التربية والتعليم / طولكرم

الرقم: ط/٦/ ٨٧٩
التاريخ: ٢٠٠٨/٤/٣٠ م
للموافق: ٢٤/ربيع الآخر/ ١٤٢٩ هـ

حضرة مدير /ة مدرسة المحترم/ة
تحية طيبة وبعد،،،،،

الموضوع : الدراسة الميدانية

الإشارة : كتاب معالي وزيرة التربية والتعليم العالي رقم و ت / ٣٠ / ٣١ / ٢٤٢٠ بتاريخ ٢٠٠٨/٤/٢١ م.

أوافق على قيام الطالبة "بيان محمد عبد الرحمن سماعة " بإجراء دراستها الميدانية بعنوان "اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية نحو النقاعد المبكر واثر بعض المتغيرات عليه " وتوزيع الاستبانة المعدة لهذه الغاية شريطة أن لا يؤثر ذلك على سير العملية التعليمية .

مع الاحترام ،،،،،

أ.محمد القبيج
مدير التربية والتعليم



د.الاحمد
مدير التربية والتعليم



الرقم: م.ن/ ٣ / ٤ / ١٤٢١

التاريخ: ٢٣ / ٤ / 2008م

الموافق: ١٦ / ٤ / 1429هـ

حضرة مدير / ة مدرسة _____ المحترم / ة

تحية طيبة وبعد،

الموضوع: الدراسة الميدانية للطالبة (بيان محمد عبد الرحمن سماعة)

جامعة النجاح الوطنية/الدراسات العليا

لا مانع من السماح للطالبة (بيان محمد عبد الرحمن سماعة) بتطبيق استبانتها بعنوان (إتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية نحو التقاعد المبكر وأثر بعض المتغيرات عليه) في مدرستكم.

مع الاحترام،،،

مديرة التربية والتعليم


أ. سحر عكوب



◆ نسخة / الملف.

ع.ن. إن.هـ





الرقم: م ط / ٦١ / ٩٩١

التاريخ: 2008 / ٧ / 29

الموافق: 22 / ٢٤ / 1429

حضرات مديري ومديرات المدارس المحترمين
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،

الموضوع : تسهيل مهمة

أمل من حضراتكم تسهيل مهمة الطلبة (سنة الدراسة) (سنة الدراسة) وذلك بتوزيع استبياناتها التي
تخدم مشروع تخرجه/ها بعنوان (أهمية الدراسة الثانوية للطلبة من خوالدة أبو بكر في بعض المراحل) .

مع الاحترام.



مدير التربية والتعليم

إياد أبو عرة

التظيم العام: خ.ص.

An-Najah National University
Faculty of Graduate Studies

**Attitude of Governmental Secondary School Teachers in West
Bank Northern Governorates- Palestine Towards Early
Retirement and Impact of Some Variables on It**

By
Bayan M. Samaneh

Advisors
Ghassan el- Helou **Dr. Abed Assaf**

**Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of
Master in Educational Administration, Faculty of Graduate Studies, at
An- Najah National University, Nablus, Palestine.**

2008

A

**Attitude of Governmental Secondary School Teachers in West Bank
Northern Governorates- Palestine Towards Early Retirement and
Impact of Some Variables on It**

By

Bayan M. Samaneh

Advisors

Dr. Abed Assaf & Ghassan el- Helou

Abstract

This study sought to identify the attitude of governmental secondary school teachers, in West Bank Northern Governorates- Palestine , towards early retirement. The study also sought to find out the impact of the variables of sex, academic qualification, marital status, age, years of service, and family level of income on this attitude.

The population of study consisted of all governmental secondary school teachers in West Bank Northern Governorates - Palestine. According to the statistics of the Ministry of Education and Higher Education (2007/2008), there were 6985 male and female teachers. A questionnaire was administered to a randomly chosen sample of 700 teachers. 10% of population of the study. The 50 items of the questionnaire were distributed among five domains: social, psychological, job, financial and health. After checking its validity and reliability, it was distributed among the subjects of the study. Out of 700, 670 of the subjects responded.

After data analysis, it was found that the attitude of the governmental school teachers towards early retirement was positive. The percentage of response of the total score was 61.2%. The order of domains, concerning the attitude of the secondary school teachers towards early retirement, was as follows: social domain: 67.2%, psychological domain: 63.8%, job domain: 60.2%, financial domain: 58.8%, health domain 55.8%. It was also

found that there were no statistically significant differences at ($\alpha = 0.05$) in the attitude of governmental secondary school teachers towards early retirement in the financial and health domains which might be attributed to the variable of sex. However, there were statistically significant differences in the social, psychological and job domains as in well as the total score of the attitude between males and females in favor of the later. It was also found that there were no statistically significant differences ($\alpha = 0.05$) in the attitude of secondary school teachers towards early retirement which might be attributed to the academic qualification variable. More were no statistically significant differences in the attitude of secondary school teachers towards early retirement in the psychological, job, financial and health domains and in the total score of the attitude which might be attributed to the marital status variable However , there were differences of statistical significance in the marital status between single and married teachers, in favor of the married teachers. However, no statistically significant differences were found at ($\alpha = 0.05$) in the attitude of secondary school teachers towards early retirement in the social, psychological financial and health domains which might be attributed to age variable but there were statistically significant differences in the job domain and total/ set score of the attitude. There were also no statistically significant differences in the attitude of secondary school teachers towards early retirement which might be attributed to years of service and family level of income variable.

In the light of the study finding, the researcher recommends that more interest be given to the teachers health, financial, job, psychological conditions and find ways to raise the teachers, job satisfaction .thus increasing their educational output, productivity and efficiency.