

المملكة العربية السعودية

وزارة التعليم العالي

جامعة أم القرى

اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر في مدينة مكة المكرمة

وعلاقته ببعض المتغيرات

إعداد الطالب

سعيد بن أحمد شويل الغامدي

إشراف الأستاذ الدكتور

زايد بن عجير الحارثي

بحث مقدم كمتطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في الإرشاد النفسي من قسم علم

النفس بكلية التربية بجامعة أم القرى

الفصل الدراسي الثاني

١٤٢١_١٤٢٢هـ

ملخص الدراسة

العنوان: اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر في مدينة مكة المكرمة و علاقته ببعض المتغيرات.

الباحث: سعيد بن أحمد آل شويل الغامدي.

تهدف الدراسة و بشكل رئيس إلى التعرف على الاتجاه العام للمعلمين في مدينة مكة المكرمة نحو التقاعد المبكر، و تفرع عن هذا الهدف علاقة هذا الاتجاه نحو التقاعد المبكر لكل من المتغيرات التالية [متغير العمر، عدد سنوات الخدمة، المرحلة التعليمية التي يعمل بها المعلم، المؤهل الدراسي، الحالة الاجتماعية، مادة التخصص، و جود دخل إضافي غير مهنة التعليم، طبيعة العمل داخل المدرسة (مدير أو وكيل، مرشد طلابي)، موقع المدرسة من حاضرة المدين].

لتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي. و كانت العينة (٧٢٢) معلماً من مراحل التعليم الثلاثة الابتدائية و المتوسطة و الثانوية و بلغت نسبتهم ١٠ % من مجتمع الدراسة. أما أداة الدراسة فهي مقياس البيانات الديموغرافية و مقياس اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر و هما من إعداد الدارس. و قد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها وجود اتجاه سلبي نحو التقاعد المبكر لدى ٥٠ % من عينة الدراسة، كما وجدت علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ بين كل من متغير العمر و عدد سنوات الخدمة و اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر، كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ بين متغير المؤهل الدراسي و متغير الحالة الاجتماعية و بين اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر أما بقية المتغيرات فلم يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بينها و بين اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر.

و خلصت الدراسة إلى عدد من التوصيات أهمها: الاهتمام بأوضاع المعلمين الاجتماعية و النفسية و الوظيفية و المادية و صحتهم الجسمية و البحث في الطرق التي ترفع من رضا المعلمين في مهنة التعليم، إعادة النظر في برنامج الإعداد التربوي و ربطه بواقع العملية التربوية. اتخاذ خطوات إجرائية لمنع تفاقم ظاهرة التقاعد المبكر و الاستفادة 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 و يتعامل مع المتقاعدين فعلياً أو المقبلين على التقاعد لتهيئتهم لهذه المرحلة.

إهداء

إلى والدي المتقاعد .. مبكراً
الذي أفنى ربيع عمره في أقدس مهنة. مهنة التعليم .
أقدم لك هذا العمل المتواضع الذي هو بعض غرسك.
وثمرة من ثمار جهدك.

ابنك

سعيد بن أحمد بن شويل

شكر وتقدير

قال تعالى : { رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي { النمل آية (١٩) }
وقال رسول الله صلى الله عليه وسلم : " من لا يشكر الناس لا يشكر الله " (ابن الأثير
١٤٠٣هـ).

لا يسع الباحث وقد بلغ بحته هذه المرحلة إلا أن يشكر أصحاب الفضل في ذلك ،
فلم يكن هذا البحث ليصل إلى صورته الحالية لولا توفيق الله أولاً ، ثم جهود رائد من رواد
البحث في مجال علم النفس ببلادنا والخليج العربي : سعادة الأستاذ الدكتور زايد بن عجير
الحارثي ، حيث كان بتوفيق الله المشرف العلمي لهذا المنجز البحثي ، وإني هنا أسجل شكري
، وامتناني واعترافي بالفضل لسعادته الذي أحاط الباحث بكرم أخلاقه ، وسعة علمه ، وسديد
توجيهاته ، في جميع مراحل البحث فله مني الشكر ، ومن الله الثواب على ما قدم .

ثم أقف احتراما وتقديرا لسعادة الدكتور حسين عبدالفتاح الغامدي الذي آزر
الباحث منذ بدايات فكرة البحث وبعد ذلك ، ولا يفوتني هنا أن أشكر سعادة رئيس قسم
علم النفس الدكتور محمد جعفر جمال الليل ، والدكتور أحمد السيد إسماعيل المناقشين لخطوة
البحث ، حيث كان لتوجيهاتهما الأثر الكبير في خروج البحث بهذه الصورة ، كذلك أشكر
أصحاب السعادة أعضاء هيئة التدريس بقسم علم النفس على ما بذلوه في سبيل تأهيلنا
التأهيل العلمي اللائق بهذه المؤسسة العلمية الرائدة - جامعة أم القرى - كما أشكر جميع
مؤسسات البحث العلمي ومصادر المعلومات داخل المملكة وخارجها والتي استفاد منها
الباحث كثيرا وكانت خدماتهم عماد هذا البحث وقوامه فلهم مني الشكر والتقدير .
ويسجل الباحث هنا شكره لوزارة المعارف ووزيرها النشط على إتاحة الفرصة له بإكمال
دراسته العليا ومن ثم التفرغ الكلي للدراسة ، والشكر موصول لإدارة التعليم بالعاصمة
المقدسة وجهاز التطوير التربوي بما على جهودهم في خدمة الباحثين ومساعدتهم .

والله ولي التوفيق ،،،

قائمة المحتويات

أولاً: قائمة الموضوعات

الموضوع	الصفحة
إهداء.....	ب
شكر و تقدير.....	ج
قائمة المحتويات.....	د
أولاً: قائمة الموضوعات.....	د
ثانياً: قائمة الجداول.....	ط
ثالثاً: قائمة الأشكال.....	ك
رابعاً: قائمة الملاحق.....	ل

الفصل الأول : مدخل إلى الدراسة

مقدمة.....	٢
مشكلة الدراسة.....	٣
أهمية الدراسة.....	٤
أهداف الدراسة.....	٧

٨.....	مصطلحات الدراسة
٨.....	حدود الدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري و الدراسات السابقة

١٠.....	أولاً: الإطار النظري
١٠.....	أ) التعليم العام في المملكة العربية السعودية:
٢٢.....	ب) مفهوم الاتجاه
٢٣.....	تعريف الاتجاه
٢٤.....	مكونات الاتجاه
٢٥.....	مكونات اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر
٢٦.....	شروط تكوين الاتجاه
٢٨.....	أنواع الاتجاهات
٢٩.....	أهمية الاتجاهات
٣٠.....	قياس الاتجاهات
٣١.....	جـ) مفهوم التقاعد:
٣٢.....	أصول نظام التقاعد في التاريخ الإسلامي

٣٣ فلسفة نظام التقاعد في الحضارة الغربية
٣٦ نظام التقاعد في بعض الدول الغربية
٣٧ نظام التقاعد في بعض الدول العربية
٣٩ نظام التقاعد في المملكة العربية السعودية
٣٩ - النظرة إلى نظام التقاعد في المفهوم السعودي
٣٩ - التقاعد في النظام السعودي
٤٠ أولاً: نظام التقاعد العسكري
٤١ ثانياً: نظام التأمينات الاجتماعية
٤١ ثالثاً: نظام التقاعد المدني
٤٢ ثانياً: الدراسات السابقة:
٤٢ مقدمة
٤٣ الدراسات المحلية و العربية
٤٣ أ) الدراسات المحلية
٤٤ ب) الدراسات العربية
٤٩ الدراسات الأجنبية
٥٢ التعليق على الدراسات السابقة
٥٣ فروض الدراسة

الفصل الثالث: إجراءات الدراسة

منهج الدراسة	٥٦
مجتمع الدراسة	٥٦
عينة الدراسة	٥٦
أداة الدراسة	٥٧
الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة	٥٨
إجراءات التطبيق	٨٥
الأسلوب الإحصائي المستخدم	٨٥

الفصل الرابع: نتائج الدراسة

عرض نتائج الدراسة وتفسيرها	٨٦
عرض نتائج الدراسة وتفسيرها	٨٧

الفصل الخامس: خلاصة الدراسة و توصياتها

خلاصة الدراسة	١٢٤
---------------------	-----

١٢٥	توصيات الدراسة ومقترحاتها
١٢٧	الدراسات المقترحة
١٢٩	خاتمة
١٢٨	قائمة المراجع
١٣١	أولاً: المراجع العربية
١٣٨	ثانياً: المراجع الأجنبية

قائمة الجداول

صفحة	عنوان الجدول
	التطور الكمي للتعليم الابتدائي خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
	التطور الكمي في التعليم المتوسط خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
	التطور الكمي للتعليم الثانوي خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
	أعداد المتقاعدين من المعلمين في مدينة مكة المكرمة خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
	النتيؤ بسلك التقاعد في السنوات العشر المقبلة خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
	النتباين في تحديد سن القاعد دولياً خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
	عدد عينة المدارس من كل مرحلة تعليمية خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
	توزيع أفراد عينة الدراسة على الفئات العمرية خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
	توزيع أفراد عينة الدراسة على فئات سنوات الخدمة خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
	توزيع أفراد العينة على المراحل التي الدراسية التي يعملون بها خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
	توزيع أفراد العينة حسب المؤهلات الحاصلين عليها خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
	توزيع أفراد العينة حسب حالتهم الاجتماعية خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
	توزيع أفراد العينة حسب مادة التخصص التي يدرسونها خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
	توزيع أفراد العينة من حيث وجود دخل إضافي أو عدمه ... خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
	توزيع أفراد العينة حسب طبيعة العمل داخل المدرسة خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
	توزيع أفراد العينة حسب قرب أو بعد مدارسهم من حاضرة المدينة .. خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
	معاملات الثبات لكل بعد بطريقة (ألفا) خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
	ثبات المقياس بعد حذف كل مفردة من الثبات الكلي خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
	ثبات المقياس بعد حذف كل مفردة من الثبات الكلي خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
	متوسطات وانحرافات العينة الاستطلاعية خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.

مصفوفة الارتباطات بين أبعاد المقياس الخمسة خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
معامل الارتباط بين كل بعد والمجموع الكلي للمقياس خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
الارتباط بين مفردات البعد الأول ومجموع درجاته خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
الارتباط بين مفردات البعد الثاني ومجموع درجاته خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
الارتباط بين مفردات البعد الثالث ومجموع درجاته خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
الارتباط بين مفردات البعد الرابع ومجموع درجاته خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
الارتباط بين مفردات البعد الخامس ومجموع درجاته خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
ارتباط كل مفردة بالدرجة الكلية خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
ميزان تقدير الدرجات على مقياس الاتجاه نحو التقاعد المبكر خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.

اتجاهات المعلمين في مدينة مكة المكرمة نحو التقاعد المبكر... خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
الخصائص الإحصائية الوصفية للعينة الكلية (ن = ٧٢٢) لمقياس اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
الارتباط بين متغير العمر ومتغير الاتجاه لدى المعلم نحو التقاعد المبكر. خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.

الخصائص الإحصائية للفئات العمرية لعينة الدراسة خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
تحليل التباين أحادي الاتجاه للفئات العمرية خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
اختبار شيفي البعدي خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
معامل ارتباط بيرسون بين متغير سنوات الخدمة ومتغير الاتجاه لدى المعلم نحو التقاعد المبكر خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
الخصائص الإحصائية لفئات سنوات الخدمة خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
تحليل التباين أحادي الاتجاه لفئات سنوات الخدمة خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
اختبار شيفي البعدي خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
الارتباط بين متغير المرحلة التعليمية ومتغير الاتجاه لدى المعلم نحو التقاعد المبكر خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.

الخصائص الإحصائية لمتغير المرحلة التعليمية خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.

تحليل التباين أحادي الاتجاه لفئات سنوات الخدمة خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
اختبار شيفي البعدي خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
الارتباط بين متغير المؤهل الدراسي ومتغير الاتجاه لدى المعلم نحو التقاعد المبكر خطأ! الإشارة
المرجعية غير معرّفة.

الخصائص الإحصائية لمتغير المؤهل الدراسي خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
تحليل التباين أحادي الاتجاه لمتغير المؤهل الدراسي خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
اختبار شيفي البعدي خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
الخصائص الإحصائية لمتغير الحالة الاجتماعية لعينة الدراسة . خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
تحليل التباين أحادي الاتجاه لمتغير الحالة الاجتماعية..... خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
اختبار شيفي البعدي خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
الخصائص الإحصائية لمتغير مادة التخصص خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
تحليل التباين أحادي الاتجاه لمتغير مادة التخصص خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
اختبار (ت) لحساب الفروق بين المعلمين ذوي دخل إضافي من عدمه خطأ! الإشارة المرجعية
غير معرّفة.

الخصائص الإحصائية لمتغير طبيعة العمل داخل المدرسة خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
تحليل التباين أحادي الاتجاه لمتغير طبيعة العمل داخل المدرسة خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
اختبار "ت" لحساب الفروق بين المعلمين في الحاضرة والقرى خطأ! الإشارة المرجعية غير
معرّفة.

ثالثاً: قائمة الأشكال

٢٢	النتيؤ بسلك التقاعد في السنوات العشر المقبلة
٤٠	حالات التقاعد في النظام السعودي.....
٤٣	المخطط التفصيلي للدراسات السابقة
٥٨	توزيع أفراد عينة الدراسة على الفئات العمرية
٦٠	يبين توزيع أفراد عينة الدراسة على فئات سنوات الخدمة.....

- ٦١ يبين توزيع أفراد العينة على المراحل التي الدراسية التي يعملون بها
- ٦٢ يبين توزيع أفراد العينة حسب المؤهلات الحاصلين عليها
- ٦٣ يبين توزيع أفراد العينة حسب حالتهم الاجتماعية
- ٦٤ توزيع أفراد العينة حسب مادة التخصص التي يدرسونها
- ٦٦ توزيع أفراد العينة من حيث وجود دخل إضافي أو عدمه
- ٦٧ توزيع أفراد العينة حسب طبيعة العمل داخل المدرسة
- ٦٨ توزيع أفراد العينة حسب قرب أو بعد مدارسهم من حاضرة المدينة
- ٩١ اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر
- ٩٢ المسافات المتساوية لمقياس اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر

رابعاً: قائمة الملاحق

- أسماء أصحاب السعادة أعضاء هيئة التدريس بقسم علم النفس المحكمين لمقياس الدراسة
١٤٧.....
- ١٤٩..... مقياس البيانات الأولية الديمغرافية لعينة الدراسة
- ١٥٠ مقياس اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر في صورته النهائية
- ١٥٥ خطابات تسهيل مهمة الباحث لجمع البيانات و تطبيق مقياس الدراسة

الفصل الأول

المدخل إلى الدراسة

- ◆ مقدمة.
- ◆ مشكلة الدراسة وتساؤلاتها.
- ◆ أهمية الدراسة.
- ◆ أهداف الدراسة.
- ◆ مصطلحات الدراسة.
- ◆ حدود الدراسة.

بسم الله الرحمن الرحيم

مقدمة:

بدأ التقاعد المبكر يطرح نفسه كظاهرة على ساحة الاهتمام بشكل كبير في الآونة الأخيرة، فنحن في المملكة العربية السعودية وبحكم كوننا دولة نامية وحديثة النشأة نسبياً فإن مصطلح التقاعد بشكل عام لم يكن معروفاً قبل ثلاثين سنة تقريباً، وكان غير مألوف قبل عشرين سنة، وظاهرة تستحق الاهتمام قبل عشر سنوات، ولكن السنوات الخمس الأخيرة جعلت قضية تقاعد المعلمين جزءاً من حياتنا اليومية، ولعل ما يزيد من حدة هذه الظاهرة ويفاقم آثارها هو التقاعد المبكر أي قبل استكمال سنوات الخدمة النظامية أو بلوغ السن النظامية، وقد شعر الباحث بارتفاع في ظاهرة التقاعد المبكر من خلال ازدياد أعداد المعلمين المتقاعدين مبكراً عاماً بعد آخر في مناسبات تكريم المتقاعدين و في محيط الباحث حيث بدأت تتكون شريحة عريضة من المعلمين المتقاعدين مبكراً، ونظراً لما تمثله وزارة المعارف باعتبارها أكبر جهة توظيف للمدنيين في الدولة فإن خروج أعداد كبيرة من الكفاءات التعليمية عالية الخبرة من دائرة التعليم يصيب اقتصاديات التعليم بالخلل ولا يتوافق مع توجه الدولة وجهودها التي تسعى للإقلال من أعداد العاملين الأجانب الذين بلغ عددهم ٤,٦ مليون نسمة بنسبة ٢٧,٣% من إجمالي السكان (مصلحة الإحصاءات العامة، ١٩٥٥م: ١٦).

أما عدد المعلمين غير السعوديين فقد بلغ في العام الدراسي ١٤١٩ / ١٤٢٠هـ ١٣,٤٦١ بنسبة تمثل أكثر من ١٠% من إجمالي المعلمين التابعين لوزارة المعارف. (مركز المعلومات الإحصائية، ١٤١٩هـ) و حيث أن ظاهرة التقاعد المبكر تعتبر مظهراً من مظاهر العزوف عن مهنة التدريس و الهروب منها فهي بذلك لا تتسجم مع المحاولات الجادة والمستمرة لتأهيل معلم سعودي كفاء حاصل على درجة عالية من التأهيل ليقوم بواجبه مقابل كل ما يبذل من أجله من إعداد و تأهيل و توفير لوظيفة هي من أجل وسمى الأعمال والمهن.

إن الوصول إلى تحديد حجم وجود هذه الظاهرة بشكل صحيح يمكن الجهة المسؤولة عن المعلمين في المملكة العربية السعودية - وزارة المعارف - من مراقبة تطور هذه المشكلة و آثارها على العملية التعليمية بكل عناصرها وبالأخص ما يتعلق منها بالمعلم وباقتصاديات

التعليم ومن ثم محاولة التقليل من الآثار السلبية للتقاعد المبكر بالاستفادة من تجارب الدول الأخرى في هذا المجال، ففي الدراسة التي أجراها جاري Gary (1982) نتج عن الخطط المحفزة للتقاعد المبكر في بعض الولايات الأمريكية حصول عجز في أعداد المعلمين الأمر الذي دفع المناطق التعليمية إلى ربط الخطط المحفزة للتقاعد المبكر ببعض الخدمات المهنية يقدمها المعلم المتقاعد مبكراً إلى المنطقة التعليمية بما يعود عليها و عليه بالفائدة مثل تقديم الاستشارات، العمل بوظيفة معلم بديل، المساعدة في الاختبارات، و مساعدة المعلمين الجدد و غير ذلك.

إن الآثار السلبية لظاهرة التقاعد المبكر لا تقتصر على الجهة المستفيدة من استمرار المعلم في عمله بل إن أول من تطاله هذه الآثار هو المعلم ذاته فقد بينت الكثير من الدراسات العالمية الآثار الصحية السلبية للتقاعد المبكر سواء الصحة الجسمية أو النفسية أو الاجتماعية مثل دراسة هاريسون Harison (1983) ودراسة ماركامان Markaman (1985) في (الطحيح، ١٩٩٣م).

وحيث أنه لا توجد دراسات سابقة عن التقاعد المبكر للمعلمين في المملكة العربية السعودية فإن هذه الدراسة تحاول تحديد اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر الأمر الذي يعطينا القدرة على التنبؤ بتطور التقاعد المبكر في السنوات القادمة وبما يمكن من التعامل مع هذه الظاهرة بشكل منهجي.

مشكلة الدراسة:-

- يمكن للباحث أن يلخص مشكلة الدراسة في التساؤل التالي:-
- ما الاتجاه العام للمعلمين في مدينة مكة المكرمة نحو التقاعد المبكر؟
ومن هذا التساؤل الرئيسي يخرج الباحث باستنتاج عدد من التساؤلات الفرعية على النحو التالي:-
 - ١ - هل يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير العمر ومتغير الاتجاه لدى المعلم نحو التقاعد المبكر؟
 - ٢ - هل يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير عدد سنوات الخدمة ومتغير الاتجاه لدى

- المعلم نحو التقاعد المبكر؟
- ٣ - هل يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير المرحلة التعليمية ومتغير الاتجاه لدى المعلم نحو التقاعد المبكر؟
- ٤ - هل يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير المؤهل الدراسي ومتغير الاتجاه لدى المعلم نحو التقاعد المبكر؟
- ٥ - هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الحالة الاجتماعية ومتغير الاتجاه لدى المعلم نحو التقاعد المبكر؟
- ٦ - هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير مادة التخصص ومتغير الاتجاه لدى المعلم نحو التقاعد المبكر؟
- ٧ - هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير وجود دخل إضافي غير مهنة التعليم ومتغير الاتجاه لدى المعلم نحو التقاعد المبكر؟
- ٨ - هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير طبيعة العمل داخل المدرسة (مدير أو وكيل، مرشد طلابي، معلم) ومتغير الاتجاه لدى المعلم نحو التقاعد المبكر؟
- ٩ - هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير موقع المدرسة من حاضرة المدينة ومتغير الاتجاه لدى المعلم نحو التقاعد المبكر؟

أهمية الدراسة: -

على الرغم من توفير مهنة التدريس في المملكة العربية السعودية للكثير من المميزات التي تجعلها الوجهة الأولى للتفكير الواقعي لأي شاب يرغب في مهنة مميزة تضمن له مستوى معيشياً لائقاً، وما تمتاز به مهنة التعليم من: إمكانية التنقل بين المدن ضمن ضوابط معينة هي الأسهل نسبياً، وإجازات موحدة مع فترة الصيف، و علاوات ثابتة مستمرة، إضافة إلى البعد الإيجابي لمهنة التعليم وشرفها المعترف به في الإرث الثقافي الإسلامي الذي يدين به المجتمع السعودي. إلا أننا نجد صوراً كثيرة لمحاولات الهروب من هذه المهنة بأقل خسارة ممكنة؛ فنجد تنافس المعلمين على منصب المدير أو الوكيل أو حتى الاستقالة و تغيير العمل، وفي الدراسة التي قامت بها المنظمة العربية للتربية و الثقافة والعلوم، والتي هدفت إلى معرفة

أسباب ظاهرة عزوف الشباب العربي عن مهنة التدريس عام ١٩٨٣م ظهر من نتائج الدراسة أرقام تدق نواقيس الخطر وتستحق الاهتمام؛ فقد أظهرت الدراسة أن ٤٠,٣% من المعلمين والمعلمات في بلدان الوطن العربي التي شملها البحث يرغبون في ترك مهنة التدريس، وارتفعت النسبة في المملكة العربية السعودية على وجه الخصوص إلى ٥١,٨% من المعلمين يرغبون في ترك مهنة التدريس. (مركز البحوث التربوية، ١٩٨٣م)

ومن خلال الإحصاءات عن تقاعد المعلمين الإجباري والمبكر في مدينة مكة المكرمة تبين ارتفاع وتيرة التقاعد المبكر وأنه أصبح يمثل ٨٠% من مجمل المتقاعدين، والتسبّات الإحصائية تشير إلى ارتفاع كبير في وتيرة التقاعد المبكر في السنوات العشر القادمة - كما هو مشار إليه في الإطار النظري للدراسة - .

وإذا أخذ في الاعتبار أهمية تحديد الاتجاهات وقياسها باعتبار أن الاتجاهات كما يقول الجمل " تعكس ميلاً نفسياً نحو نشاط ما وليس تحديداً لفظياً له، وهي عبارة عن تنظيم لأنواع من النشاط في طور أولي و أفعال لم تكتمل بعد بالضرورة. فهي بذلك تمثل القاعدة التي يركز عليها هذا الميل أو الحوافز التي تدفع لهذا الميل " (الجمل، ٨٣ م: ٧) 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 و للعملية التعليمية برمتها، وتزود القائمين على ذلك برؤية واقعية تتلمس العملية التعليمية من الداخل و بشكل منهجي خاصة بعد أن أصبحت ظاهرة التقاعد بشكل عام مادة جذب صحفية ومحط اهتمام ومناقشات ساخنة في وسائل الإعلام المختلفة، و من ذلك على سبيل المثال لا الحصر مجلة إقرأ عدد (١١٩١، ١١٩٢) بتاريخ ٨/٢٠، ٨/٢٧ / ٨ / ١٩٩١هـ على التوالي في مقالات لمعالي الدكتور محمد عبده يماني، جريدة الرياض الأعداد (١١٣٥٢، ١١٣٥٤، ١١٣٥٦، ١١٣٥٩) بتاريخ ٤/١١، ٤/١٣، ٤/١٥، ٤/١٨ / ٤ / ١٤٢٠هـ على التوالي، و ما طرحته من مناقشات جادة للأوضاع المهنية التي تدفع للتقاعد، والمصاعب المالية التي يؤول إليها المتقاعد وما قدمته من حلول واقتراحات. كذلك ملحق الأربعاء بجريدة المدينة بتاريخ ٧ / ٥ / ١٤٢٠هـ، وجريدة عكاظ عدد ١٢٠٩١ بتاريخ ٦/٢٤ / ١٤٢٠هـ وجريدة الندوة عدد ١٢٦٦١ بتاريخ ١٣ / ٣ / ١٤٢١هـ، وجريدة المدينة المنورة العدد ١٣٦ بتاريخ

٢١/٤/١٤٢١هـ وأكتفي بهذه الأعداد الحديثة.

كل ذلك يبعث إلى الاعتقاد بوجود عوامل تتزايد أهميتها بالنسبة لنظرة المعلمين نحو مهنة التعليم تتجاوز النظرة الضيقة حول الراتب و الإجازات، تدفع إلى التقاعد المبكر و تدل على وجود فجوة بين التنظير و واقع المعلمين، وفي هذا المجال تؤكد عنايات زكي " أن رضا المدرس عن مهنته يعكس اتجاهها موجباً نحو المهنة و أنه مستمتع بما يقوم به من عمل " (زكي، ٧٤م: ٧٥)، فإذا اختار المعلم أن يقطع علاقته بهذه الوظيفة عن طريق التقاعد المبكر دل على فتور استمتاعه بهذه المهنة إن لم يكن الانعدام.

و هذه الدراسة تحاول و من واقع ما يعايشه المعلمون الخروج بمؤشر علمي على اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر وبالتالي مدى رغبتهم في الاستمرار بمهنة التعليم ومدى رضاهم عن مهنتهم ويرى الباحث أن هذا الاتجاه الذي يمثل تهديداً حقيقياً - عند ثبوته - لجهود الدولة في إحلال المعلم السعودي محل غير السعودي، ويحدث هدرًا تربويًا يؤثر سلباً على سياسة و تخطيط وزارة المعارف في التوسع الأفقي و الرأسي لنشر التعليم في أنحاء البلاد لمواجهة المتطلبات التعليمية للتزايد السريع في النمو السكاني.

كما يهدف جهود توزيع مجالات التوظيف وتنويعها ، فانتساب أعداد كبيرة من الموظفين لمهنة التعليم ثم خروجهم منها مبكراً يعني خروج كفاءات عالية من دائرة العمل لم تستطع مهنة التعليم أن تحافظ عليها ولم تضع ضوابط تحددها من ينتسب إليها ويستمر أطول فترة ممكنة.

وإذا كان هناك خلفية علمية 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 **Mckean (1983م)** 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.

كما بينت دراسات أخرى التأثير السلبي للتقاعد المبكر على القدرات الشخصية و طاقة العمل وتقلص العلاقات الاجتماعية مثل دراسة هوهتامن ومينا **Huuht aman & Minna (1992م)** ودلت الدراسة على أن التقاعد المبكر كثيراً ما يؤدي إلى

اختزال الجانب الاجتماعي في حياة الفرد مع ما لذلك من انعكاسات نفسية. في (الشلال،
١٩٩٦م)

ويرى الباحث ضرورة دراسة هذه الظاهرة علمياً و من جميع الأبعاد الاجتماعية
والنفسية و الاقتصادية و القانونية و الإدارية. فالتقاعد المبكر بالنتيجة يرتبط بمشكلات مجتمعية
حقيقية تعيق خطط الدولة للنمو و التطور و تؤثر على قدرتها في مواجهة تغيرات عصر العولمة
الذي يحتاج منا أكثر من إزالة العوائق أمام المعلمين لزيادة رغبتهم للاستمرار والرضا عن
وظيفتهم، بل يحتاج كما يقول (فهيم، ١٣٤١هـ) إلى إعداد و تعليم المعلم لعالم متغير في عصر
هو عصر المعلومات (Information Age) الذي يستند على الطاقة الذهنية بدلاً من
الطاقة العضلية عصر سقوط الحدود الجغرافية، و القرية الكونية و سيؤثر هذا العصر على
الشعوب التي لم تهيئ نفسها للتفاعل الإيجابي معه و ستجد هذه الشعوب نفسها عرضة لفقدان
هويتها و خصوصيتها الثقافية و الاندماج ضمن الكيانات الكبرى المسيطرة.

أهداف الدراسة:-

تهدف الدراسة إلى:-

- ١ - التعرف على الاتجاه العام للمعلمين في مدينة مكة المكرمة نحو التقاعد المبكر.
- ٢ - التعرف على علاقة اتجاه المعلمين في مدينة مكة المكرمة نحو التقاعد المبكر بمتغير العمر.
- ٣ - التعرف على علاقة اتجاه المعلمين في مدينة مكة المكرمة نحو التقاعد المبكر بمتغير عدد سنوات الخدمة.
- ٤ - التعرف على علاقة اتجاه المعلمين في مدينة مكة المكرمة نحو التقاعد المبكر بمتغير المرحلة التعليمية.
- ٥ - التعرف على علاقة اتجاه المعلمين في مدينة مكة المكرمة نحو التقاعد المبكر بمتغير المؤهل الدراسي.
- ٦ - التعرف على الفروق في اتجاه المعلمين في مدينة مكة المكرمة نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.
- ٧ - التعرف على الفروق في اتجاه المعلمين في مدينة مكة المكرمة نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغير

مادة التخصص.

- ٨ - التعرف على الفروق في اتجاه المعلمين في مدينة مكة المكرمة نحو التقاعد المبكر تبعاً لتغير وجود دخل إضافي غير مهنة التعليم.
- ٩ - التعرف على الفروق في اتجاه المعلمين في مدينة مكة المكرمة نحو التقاعد المبكر تبعاً لتغير طبيعة العمل داخل المدرسة (مدير أو وكيل، مرشد طلابي، معلم).
- ١٠ - التعرف على الفروق في اتجاه المعلمين في مدينة مكة المكرمة نحو التقاعد المبكر تبعاً لتغير موقع المدرسة من حاضرة المدينة.

مصطلحات الدراسة: -

الاتجاه: يقصد بالاتجاه في هذه الدراسة مجموع الدرجات التي يحصل عليها المعلم نتيجة إجابته على فقرات مقياس اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر من إعداد الباحث.
التقاعد المبكر: اختيار المعلم إنهاء خدمته قبل بلوغ السن النظامية (ستون عاماً) أو قبل بلوغ سنوات الخدمة (أربعون سنة).

حدود الدراسة: -

الحدود المكانية: تحدد بالمدارس النهارية التابعة لإدارة تعليم مكة المكرمة (مدينة وريف)
الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثاني في العام الدراسي ١٤٢٠/١٤٢١هـ
الحدود الموضوعية: اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر.
حدود العينة: المعلمون على رأس العمل التابعون لوزارة المعارف في إدارة تعليم مكة المكرمة.

- ١ - أداة الدراسة: مقياس اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر (من إعداد الباحث).
- ٢ - مقياس البيانات الديمغرافية (من إعداد الباحث).

الفصل الثاني

الإطار النظري و الدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري

أ) التعليم العام في المملكة العربية السعودية.

ب) مفهوم الاتجاه.

ج) مفهوم التقاعد.

ثانياً: الدراسات السابقة.

فروض الدراسة.

أولاً: الإطار النظري

(أ) التعليم العام في المملكة العربية السعودية:

الحديث عن التعليم وتطوره من حيث طبيعة المهنة منذ اختيارها ثم الإعداد لها ثم مزاولتها والإشراف عليها والتدريب أثناءها، أو من حيث انتشار التعليم في دولة شبه قارة كما وكيفاً حديث متشعب غاية في الاتساع وبه مؤلفات كثيرة وضخمة وأبحاث جامعية لا حصر لها، لذلك فالباحث في الوقت الذي يجد لزاماً عليه الحديث عن التعليم السعودي باعتباره مجال دراسته الحالية إلا أنه سيقصر حديثه على الجوانب ذات العلاقة المباشرة بالبحث دون توسع، وبغرض توظيف هذه المعلومات لخدمة موضوع اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر.

وقد تحدث الباحث في هذا الجزء عن شرف مهنة التعليم في الدين الإسلامي الذي يؤمن به المجتمع السعودي وما لذلك من أثر من وجهة نظر الباحث في الاتجاه نحو مهنة التعليم وبالتالي إيجاد تعليل لاتخاذ القرار بالانفصال عن هذه المهنة بأي صورة بما في ذلك صورة التقاعد المبكر خصوصاً إذا أخذ في الاعتبار أن الحضارات الإنسانية تباينت في موقفها من المعلم فهو وإن كانت له المكانة السامية في أغلب تلك الحضارات مثل الحضارة الفرعونية، الهندية القديمة، الصينية. إلا أن المعلم في الحضارة الإغريقية والرومانية احتل قاع السلم الاجتماعي " وأطلق على المعلم العبد (Pedagogos) وهي الأساس في استخدام كلمة بيداجوجيا (Pedagogia))) للتعبير عن فن التعليم (عبدالجوادو متولي، ١٩٩٣م).

وقد اقتصر الباحث في هذه الدراسة على مهنة التعليم في التعليم العام ويمثله المرحلة الابتدائية و المتوسطة و الثانوية دون ما سواه من تعليم ما قبل الابتدائي أو العالي أو أنواع التعليم الأخرى المساندة أو التي تشرف عليها جهات أخرى غير وزارة المعارف، واختصت المعلومات بمهنة التعليم للذكور دون الإناث، ثم تحدث الباحث عن تطور التعليم وانتشاره منذ البدايات وحتى الوقت الحاضر مرفقاً به بعض الإحصاءات وفي هذه النقطة سوف تحدد الإحصاءات بذات العلاقة بالبحث مباشرة وإحصاءات التقاعد والتنبؤ به خصصت بمدينة مكة المكرمة المجال المكاني المحدد للدراسة الحالية رغبة في عدم الإطالة.

مكانة التعليم وشرف مهنة المعلم في الدين الإسلامي

لقد كان نزول جبريل عليه السلام بـ " إقرأ " على محمد صلى الله عليه وسلم إيذانا ببزوغ فجر الإسلام على البشرية، هذا الدين الخاتم للأديان والناسخ لها والشامل لجميع الأحكام والصالح لكل زمان ومكان فكانت " إقرأ باسم ربك الذي خلق. خلق الإنسان من علق. إقرأ وربك الأكرم. الذي علم بالقلم. علم الإنسان ما لم يعلم " (العلق، ١ - ٥).

وهذه الآيات جعلت العلم أهم ما يجب على تابعي الدين الجديد، وسلوك طريقه يكون بالتعلم، وكان محمد صلى الله عليه وسلم المعلم الأول في هذا الدين الكريم. والقرآن الكريم مليء بالآيات التي تحض على التعليم وتؤكد أهمية التعلم. قال تعالى " فاسألوا أهل الذكر إن كنتم لا تعلمون " (النحل، ٤٣) وقال تعالى " وقل ربي زدني علما " (طه، ١١٤) وقال تعالى " وليعلم الذين أوتوا العلم أنه الحق من ربك فيؤمنوا به " (الحج، ٥٤) وقال تعالى " يرفع الله الذين آمنوا منكم والذين أوتوا العلم درجات " (فاطر، ٢٨)، وقال تعالى " هل يستوي الذين يعلمون والذين لا يعلمون " (الزمر، ٩) وقال تعالى " وقل ربي زدني علما " (المجادلة، ١١) وهذه الآيات دليل على مكانة العلم وتعليمه في الإسلام هذا التعليم الذي لا يتم إلا عن طريق المعلم وبكفي المعلمين شرفا انتسابهم إلى مهنة الرسول محمد صلى الله عليه وسلم فلقد كان المعلم الأول لهذه الأمة وكان غار حراء بمثابة المدرسة الأولى للتعليم في الإسلام ثم انتقل عليه السلام إلى دار الأرقم بن أبي الأرقم لتكون المدرسة الثانية ولينتحول قوله صلى الله عليه وسلم " إنما بعثت معلما " (ابن ماجه، د.ت: ٨٣) إلى واقع عملي، وبعد الهجرة المباركة وفي مسجده عليه الصلاة والسلام كانت المدرسة الثالثة في الإسلام وكانت المساجد في تاريخ الإسلام كله هي المدارس التي تخرج منها أبناء الإسلام. وكان صلى الله عليه وسلم مربيا في كل دور من أدواره ومعلما في كل موقف من مواقفه وكان يمارس التربية والتعليم في أحواله جميعا صلى الله عليه وسلم. وليس المجال هنا لإثبات كل ما قاله عليه الصلاة والسلام في شأن العلم والتعليم

ولكن يورد الباحث هنا بعضا من الأحاديث التي تبين أهمية العلم وتعليمه في الدين الإسلامي فمن ذلك قوله صلى الله عليه وسلم " من يرد الله به خيرا يفقهه في الدين " (الزبيدي، ١٤١٥هـ: ٣٢) وعن علي رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم " خياركم من تعلم القرآن وعلمه " (أحمد، ١٣٧٧هـ: ٣٣٢). وعن أبي هريرة رضي الله عنه أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: " من دعا إلى هدى كان له من الأجر مثل أجور من تبعه " (النووي، ١٤٠١هـ: ٢٢٧).

لقد بعث النبي صلى الله عليه وسلم وعدد القرشيين الذين يستطيعون القراءة والكتابة سبعة عشر رجلا فقط " (شليبي، ١٩٧٨م: ٤٤). وكان من سننه الفعلية عليه السلام في الحث على التعلم أن جعل أسرى بدر من الكاتين يفتدي الواحد منهم نفسه بتعليم عشرة من الصحابة القراءة والكتابة.

الخلفاء الراشدون ساروا على نهج نبيهم الكريم في الحث على التعلم ومن ذلك قول أبي بكر الصديق لابنه الزبير في العراق في رسالة له " عليك بالعلم فإنك إن افتقرت كان لك مالا وإن استغنيت كان لك جمالا " (الفرع، ١٤٠٢هـ: ٣٥).

وقال عمر بن الخطاب رضي الله عنه مخاطبا المسلمين " يا أيها الناس عليكم بالعلم فإن لله سبحانه وتعالى رداء يجبه فمن طلب العلم رداه الله بردائه ".

وقال علي بن أبي طالب رضي الله عنه " العلم خير من المال. العلم يحرسك وأنت تحرس المال. العلم حاكم والمال محكوم عليه، والمال تنقصه النفقة، والعلم يزكو بالإنفاق " (أبو داود، ١٤١٦هـ: ٤٤٦).

وهذه الأهمية للعلم في الموروث الإسلامي لا يمكن حصرها في هذا المكان فقد أكد عليها الصحابة والتابعون وأئمة المذاهب الفقهية وكبار علماء التربية المسلمون، وفي هذا المقام يقول القابسي: " أن الغرض الأول من التعليم لدى علماء المسلمين هو معرفة القرآن والصلاة أي معرفة الدين علما وعملا ومن هنا اتصل التعليم بالدين اتصال الوسيلة بالغرض " (الأهواني، ٥٥م: ٨٩).

ولقد كانت المساجد في التاريخ الإسلامي بجانب كونها أماكن للعبادة مؤسسات تربية جعلت الحياة العلمية تزدهر على عهد الرسول صلى الله عليه وسلم وعهد الخلفاء

الراشدين ثم الأمويين فالعباسيين ازدهارا عظيما وظهرت إلى جانب المساجد المدارس والجامعات الإسلامية التي كان لها الأثر الواضح في عصر النهضة الأوربية وكان للمعلمين في تلك المؤسسات المكان الأسمى في المجتمع.

نشأة التعليم الحديث وتطوره بعد توحيد المملكة العربية السعودية

قامت الدولة السعودية الثالثة على أساس ديني، حيث شرعت منذ بداية تأسيسها على يد الملك عبدالعزيز رحمه الله و مع فتح مدينة الرياض عام ١٣١٩هـ في نشر العلم الشرعي عن طريق الوعاظ والدعاة ولم يكن هناك تنظيم معين لذلك، وأخذ في استرجاع ملك آبائه إقليميا بعد آخر حتى تم له توحيد البلاد تحت راية واحدة عام ١٣٥١هـ، ولعل فترة الجهاد لتوحيد البلاد أجلت الاهتمام بالتعليم النظامي إلى فترات متأخرة. ويمثل اجتماع الملك عبدالعزيز مع علماء مكة بعد فتحها عام ١٣٤٣هـ حدثاً بارزاً في مسيرة التعليم في المملكة، حيث كان " أول أعمال الملك عبدالعزيز الدعوة إلى اجتماع تعليمي التقى فيه مع علماء مكة المكرمة وحثهم على نشر العلم والتعليم والتوسع فيه، وعلى أثر ذلك الاجتماع أنشئت مديرية المعارف في ١/٩/١٣٤٤هـ واضعاً الأسس لأول مؤسسة تعليمية حديثة في المملكة والبنرة الأولى لنظام تعليمي حديث (إبراهيم، ١٤٠٥ : ٣٦).

كانت بداية التعليم النظامي بمكة ؛ لوجود مدارس قائمة بما قبل دخول الملك عبدالعزيز لذلك فقد كانت البنية العمرانية والأكاديمية للتعليم قائمة ولعل أبرز تلك المدارس وأعرقها " الصولتية التي أنشئت سنة ١٢٩١هـ، الفخرية سنة ١٢٩٨هـ، دار الفاترين ١٣٠٤هـ، مدارس الفلاح بجدة ١٣٣٠هـ، مدارس الفلاح بمكة ١٣٣٧هـ " (الزبد، ١٤٠٣هـ : ٩).

إن التخطيط السليم بعيد المدى كان سمة للتعليم السعودي منذ بداياته الأولى حيث تضمنت مواد التعليمات الأساسية لنظام الحكم الصادر عام ١٣٤٥هـ المادة الثالثة والعشرون والتي شكلت النواة الأولى لسياسة التعليم وبناء خطته وأهدافه " (إبراهيم، ٨٥م : ٣٦).

واكتملت تلك السياسة التعليمية مع بداية الخطة التنموية الأولى للبلاد حيث

وضعت سياسة كاملة للتعليم نصت في أول موادها على أن " السياسة التعليمية هي الخطوط العامة التي تقوم عليها عملية التربية والتعليم أداء للواجب في تعريف الفرد بربه ودينه وإقامة سلوكه على شرعه.. وعلى أنها تنبثق من الإسلام الذي تدين به الأمة وهي جزء أساسي من السياسة العامة للدولة " (وزارة المعارف، ١٣٩٠هـ: ٣).

وسيعرض الباحث فيما يلي بدايات وتطور التعليم الابتدائي فالمتوسط فالثانوي ويتبعه بالحديث عن بدايات تأهيل المعلم السعودي وتطور مؤسسات الإعداد المهني للمعلم باختصار، وقصد الباحث من ذلك ذكر التراكمات التاريخية التي نتج عنها ما نشاهده اليوم من نظامنا التعليمي، ويعتبر معلمو المدارس الذين هم مجتمع الدراسة الحالية أحد مخرجات هذا النظام بمراحله الابتدائية والمتوسطة والثانوية ونتاج مؤسسات إعداد المعلم وتدريبه المختلفة.

نشأة التعليم الابتدائي وتطوره

كانت البداية الفعلية للمدرسة الابتدائية النظامية والتي اعتمدت منهج مديرية المعارف السعودية سنة ١٣٤٦هـ وتشمل مرحلتين: المرحلة التحضيرية: ومدة الدراسة فيها ثلاث سنوات، المرحلة الابتدائية ومدة الدراسة بها أربع سنوات (السنبيل وآخرون، ٨٧م: ١٤٢).

ونشأ في تلك الفترة ما يعرف بالمدرسة القروية وهي المدارس التي توجد في الريف ويقل طلابها عن ستين طالبا ويقوم بالتعليم والإدارة بها معلم أو معلمان ومدة الدراسة بها أربع سنوات (السلوم، ٩١م: ٧٢) ثم دجت المرحلة التحضيرية مع المرحلة الابتدائية عام ١٣٦١هـ (المطوع وآخرون، ١٩٩٠م: ٣٥٧) وتغيرت مع ذلك الخطة الدراسية وأضيفت بعض المواد الدراسية وحذفت أخرى.

وبنهاية عهد الملك عبدالعزيز رحمه الله ومع إنشاء وزارة المعارف بلغ عدد المدارس الابتدائية (٣٢٦) مدرسة يدرس بها (٣٩٩٢٠) طالبا وبلغ عدد المعلمين (١٤٧٢) معلما (بن دهب، ٨٧م: ٤٧).

وبدأت وزارة المعارف في وضع خطط خمسية لها منذ أوائل عام ١٣٨١/٨٠هـ نتج عن ذلك تطور كمي سريع لعدد المدارس الابتدائية ووازي ذلك تطور كفي في المناهج

وإعداد المعلمين. ومع بداية خطط التنمية الطموحة ١٣٩١/٩٠هـ بدأت مرحلة جديدة في التعليم حيث وضعت السياسة التعليمية للبلاد والتي تمثل الطموحات التعليمية للشعب السعودي وحدث الكثير من التطورات في التعليم الابتدائي على مستوى عدد المدارس ونوعية المناهج وإدخال تجارب جديدة في التعليم مثل مدرسة الفهد المتدرجة (بدون فصول) والجدول التالي يبين شيئاً من مراحل التطور الكمي للتعليم الابتدائي في سنوات مهمة في تاريخ التعليم السعودي.

جدول رقم (١)

التطور الكمي للتعليم الابتدائي

المعلمون	الطلاب	المدارس الابتدائية	
١٤٧٢	٣٩٩٢٠	٣٢٦	بداية إنشاء وزارة المعارف ١٣٧٢/١٣٧٣هـ ^(١)
١٢١٥٧	٢٦٧٥٢٩	١٤٥٦	بداية الخطة التنموية الأولى ١٣٩٠/١٣٩١هـ ^(٢)
٧٨٢٣٣	١٠٤٨٤٢٤	٥٧٥٠	العام الدراسي ١٤١٩/١٤٢٠هـ ^(٣)

(١) (بن دهبش، ٨٧م: ٤٧).

(٢) (الحقيل، ٩٧م: ٢٤٧).

(٣) (وزارة المعارف، ١٤١٩هـ).

ثانياً: نشأة التعليم المتوسط وتطوره

" بدأ التعليم المتوسط الرسمي في المملكة منذ أن تأسست أول مدرسة ثانوية بها عام ١٣٤٦هـ بتأسيس المعهد العلمي السعودي ثم ثانوية تحضير البعثات بمكة ١٣٥٦هـ — (السلوم، ٩١م: ١٣٣) واعتباراً من عام ١٣٧٨هـ قسم التعليم الثانوي إلى مرحلتين مدة كل منهما ثلاث سنوات هي المرحلة المتوسطة والمرحلة الثانوية " (السنبلي وآخرون، ٨٧م: ١٩٠) وبذلك تكون سنة ١٣٧٨هـ بداية استقلال المرحلة المتوسطة. في العام ١٣٨١هـ استحدثت مدارس متوسطة نموذجية، وفي العام ١٣٨٩/٨٨هـ أدخل ما يعرف بالمدارس المتوسطة الحديثة في بعض المدن وفي عام ١٣٩٢هـ جرى ضم المرحلة المتوسطة إلى المرحلة الابتدائية ثم تم إعادة فصل التعليم المتوسط عن الابتدائي عام ١٣٩٤هـ. والجدول التالي يبين التطور الكمي في التعليم المتوسط.

جدول رقم (٢)

التطور الكمي في التعليم المتوسط

المعلمون	الطلاب	المدارس المتوسطة	
١٧٦	١٦٩٧	١٢	بداية إنشاء وزارة المعارف (١) ١٣٧٣/١٣٧٢هـ
٣٠١٧	٦٠٩٢٦	٣٧١	بداية الخطة التنموية الأولى (٢) ١٣٩١/١٣٩٠هـ
٣٦٦٣٤	٤٩٢٨٧١	٢٨٥٣	العام الدراسي (٣) ١٤٢٠/١٤١٩هـ

(١) (بن دهبش، ٨٧م: ٩٢).

(٢) (الحقيل، ٩٧م: ٢٥٠).

(٣) (وزارة المعارف، ١٤١٩هـ).

ثالثاً: نشأة التعليم الثانوي وتطوره

يعتبر المعهد العلمي السعودي الذي افتتح سنة ١٣٤٥هـ أول مؤسسة تعليمية على مستوى المرحلة المتوسطة والثانوية (المطوع وآخرون، ١٩٠م: ٣٧٥) كما تعتبر مدرسة تحضير البعثات بمكة المفتوحة سنة ١٣٥٦هـ أول مدرسة ثانوية حديثة حيث كان المعهد لا يعد الطلاب للالتحاق بالجامعة ولا يمنح شهادة الثانوية العامة بل يعد للتدريس أما مدرسة تحضير البعثات فتمنح شهادة الثانوية العامة وتعد للدخول للجامعات خارج المملكة (السلوم، ٩١: ١٥٩).

وقد فصلت المرحلة الثانوية عن المتوسطة عام ١٣٧٨هـ وحصل تعديلات كثيرة على المنهج والمقررات الدراسية.

وفي خلال مسيرة المرحلة الثانوية حدث هناك الكثير من التطوير " فقد ظهر نظام الثانوية الشاملة عام ١٣٩٥هـ وفي عام ١٤٠٥هـ جرى إقرار نظام التعليم الثانوي المطور حيث دمجت معه المدارس الثانوية الشاملة ثم تقرر اعتباراً من العام الدراسي ١٤١٢هـ إيقاف العمل بنظام الثانويات المطورة " (السلوم، ٩١م: ٢١٣).

في العام ١٤١٤هـ افتتح قسم العلوم التقنية في عدد من المدارس، وبدأ العمل على نشره (مكتب التربية العربي، ٩٨م: ٣٦).

كل هذه المحاولات بالرغم مما رافق تطبيقها من سلبيات إلا أنها كانت محاولات جادة لتطوير التعليم الثانوي بما يتناسب مع طبيعة المرحلة التنموية التي تعيشها البلاد. والجدول التالي يبين التطور الكمي للتعليم الثانوي.

جدول رقم (٣)

التطور الكمي للتعليم الثانوي

المعلمون	الطلاب	المدارس الثانوية	
١٧٦	١٦٩٧	١٢	بداية إنشاء وزارة المعارف

المعلمون	الطلاب	المدارس الثانوية	
			(١) ١٣٧٣/١٣٧٢هـ
٦٣٦	١٨٧٨	١١٨	بداية الخطة التنموية الأولى (٢) ١٣٩١/١٣٩٠هـ
١٩٦٩٦	٣٠٥٦٣٨	١٣٣٥	العام الدراسي (٣) ١٤٢٠/١٤١٩هـ

(١) (بن دهبش، ٨٧م: ٩٢).

(٢) (الحقيل، ٩٧م: ٢٥٤).

(٣) (وزارة المعارف، ١٤١٩هـ).

رابعا: نشأة إعداد المعلمين وتطوره:

بافتتاح المعهد العلمي السعودي سنة ١٣٤٥هـ " كانت البداية الحقيقية لأول معهد لإعداد المعلمين في المملكة " (البغدادى، ١٤٠٦هـ: ٢٥٩) " ويشتمل المعهد على خمس سنوات ويعطى عليها الطالب شهادة القسم التجهيزي، وسميت فيما بعد بكفاءة المعلمين والمرحلة الثانية تسمى قسم المعلمين الثانوي " (السلوم، ٩١م: ٢٣٧) وافتتح على غرار المعهد العلمي السعودي معهد آخر بالمدينة المنورة. في سنة ١٣٧٣هـ بدأ إنشاء معاهد إعداد المعلمين (إبراهيم، ١٤٠٥هـ: ٩٢) وللقبول بهذه المعاهد اشترطت وزارة المعارف الحصول على الشهادة الابتدائية واجتياز اختبار شخصي للتحقق من صلاحية المتقدمين لمهنة التدريس (عبدالجواد ومتولي، ٩٣م: ١٦٧) وفي عام ١٣٧٥هـ افتتحت وزارة المعارف عددا من معاهد المعلمين الليلية واستمرت عشر سنوات (السنبل وآخرون، ٨٧م: ٢٤٦) وفي صيف عام ١٣٧٥هـ نظمت الوزارة دورات صيفية لتأهيل ما عرف حينها (بمدرسي الضرورة) وفي عام ١٣٨١هـ أنشأت وزارة المعارف معاهد المعلمين الثانوية ومددة الدراسة

بها أربع سنوات من شروط الالتحاق بها الحصول على شهادة الكفاءة المتوسطة (إبراهيم، ١٤٠٥هـ: ٩٥).

في عام ١٣٨٤/١٣٨٥هـ أنشئ معهد التربية الرياضية للمعلمين ويعطي شهادة لتدريس التربية الرياضية في المرحلة الابتدائية والمتوسطة، وفي عام ١٣٨٦/١٣٨٥هـ أنشئ معهد التربية الفنية للمعلمين ويخول الحاصل على شهادته تدريس التربية الفنية في المرحلة المتوسطة (السنبل، ٨٧م: ٢٥٩).

في عام ١٣٨٧/١٣٨٦هـ أنشئت مراكز الدراسات التكميلية ويقبل الدراس فيها من المعلمين على رأس العمل من حاملي شهادة معهد المعلمين الابتدائية القديمة أو شهادة الكفاءة المتوسطة ومدة الدراسة به سنتان كاملتان في ثلاث فترات متساوية (السنبل وآخرون، ٨٧م: ٢٦١). ولقد أخذ اختيار المعلمين وإعدادهم وعمل الدورات التربوية بعدا أكثر وضوحا وتصميما، وذلك بعد صدور السياسة التعليمية للبلاد سنة ١٣٩٠هـ، فلقد تحدثت المواد من (١٦٣ - ١٧٢) عن إعداد المعلم والمادة (١٩٥) عن اختيار القائمين على التعليم والمواد من ١٩٦ - ١٩٨ عن الدورات التدريبية (وزارة المعارف: ١٣٩٠هـ).

وفي عام ١٣٩٣هـ عملت برامج لإعداد معلمي اللغة الإنجليزية تقبل فيها المعلمين على رأس العمل من حملة الشهادة الثانوية وما في مستواها وذلك لمدة عام يليها ابتعاث للجامعات البريطانية للحصول على دبلوم تدريس اللغة الإنجليزية في المرحلة المتوسطة، وفي العام التالي ١٣٩٤/١٣٩٥هـ أنشئت مراكز العلوم والرياضيات بهدف مواجهة العجز في معلمي هاتين المادتين والدراسة بها على مرحلتين الأولى اثنتان وسبعون ساعة والمرحلة الثانية مائة وعشر ساعات معتمدة (إبراهيم، ١٤٠٥هـ: ١٠٢)، ولرفع مستوى معلمي المرحلة الابتدائية افتتحت وزارة المعارف الكليات المتوسطة ابتداء من ١٣٩٦ / ١٣٩٧هـ، ومدة الدراسة بها أربعة فصول دراسية للحاصلين على الثانوية العامة القسم العلمي وخمسة فصول لحاملي شهادة القسم الأدبي.

" وفي عام ١٤١٤هـ تم تحويل جميع الكليات المتوسطة إلى كليات معلمين " (مكتب التربية العربي، ٩٨م: ٨٦) وتعطي شهادة البكالوريوس مع الإعداد التربوي وتشمل الدراسة أربعة أعوام، وقد بلغت الكليات التابعة لوزارة المعارف ثمان عشرة كلية بنهاية عام ١٤١٩/١٤٢٠هـ ويدرس بها ٢٣٠٢٤ طالبا وبها ١٨٦١ أستاذا.

الجدير بالذكر أن الإعداد لمهنة التعليم ليس قاصراً على وزارة المعارف فهناك كليات التربية التابعة للجامعات السعودية وهناك بعض التخصصات الدقيقة بدون إعداد تربوي أيضاً تمنح شهادات تحوّل حاملها بالتعليم.

وهذه المعاهد والكليات تقوم ومن خلال برامج محددة لتدريب المعلمين ورفع كفاءتهم وهم على رأس العمل؛ فقد ورد في تقرير (وزارة المعارف، ١٤١٥هـ) أنه تم إتاحة الفرص للانتساب والدراسة المسائية في الجامعات وتم تفرّغ عدد كبير من المعلمين لمواصلة دراستهم في كليات المعلمين وكليات التربية بالجامعات السعودية. (مركز المعلومات الإحصائية، ١٤١٥هـ: ٦٧)، وبالرغم من كل ذلك إلا أن هناك ومن خلال الإحصاءات التالية عن تعليم مكة المكرمة ارتفاعاً في أعداد المتقاعدين خاصة المتقاعدين مبكراً.

ولعل الإحصاءات التالية عن أعداد المتقاعدين في الأعوام ١٤١٦هـ / ١٤١٧، ١٤١٧هـ/١٤١٨هـ، ١٤١٨هـ / ١٤١٩هـ، ١٤١٩هـ / ١٤٢٠هـ، ١٤٢٠هـ / ١٤٢١هـ تبين هذا الارتفاع، وقد تحصل عليها الباحث من خلال مقابلات أجراها مع المسئول عن تقاعد المعلمين في إدارة تعليم مكة، وكتب تكريم المتقاعدين التي تصدرها إدارة التعليم بالعاصمة المقدسة، والخلاصات الإحصائية التي أصدرتها وزارة المعارف للأعوام ١٤١٧ - ١٤١٨ - ١٤١٩ - ١٤٢٠هـ؛ فهذه الإحصاءات تدعم الافتراض السابق. والجدول رقم (٤) يوضح أعداد المتقاعدين من المعلمين في مدينة مكة المكرمة.

جدول (٤)

أعداد المتقاعدين من المعلمين في مدينة مكة المكرمة

١٤٢٠-١٤٢١هـ			١٤١٩-١٤٢٠هـ			١٤١٨-١٤١٩هـ			١٤١٧-١٤١٨هـ			١٤١٦-١٤١٧هـ			نوع التقاعد
العدد الكلي للمعلمين	نسبة التقاعد المبكر إلى النظامي	أعداد المتقاعدين	العدد الكلي للمعلمين	نسبة التقاعد المبكر إلى النظامي	أعداد المتقاعدين	العدد الكلي للمعلمين	نسبة التقاعد المبكر إلى النظامي	أعداد المتقاعدين	العدد الكلي للمعلمين	نسبة التقاعد المبكر إلى النظامي	أعداد المتقاعدين	العدد الكلي للمعلمين	نسبة التقاعد المبكر إلى النظامي	أعداد المتقاعدين	
		١٣٥			١٣٥			١١٥			٦٧			٣٤	مبكر

٢٢٢	%٧٩	٣٦	٧٥٠٤	%٨٤	٢٥	٨١٢٠	%٨٣	٢٢	٧٧٥٩	%٨٤	١٢	٧١٤٣	%٦٢	٢٠	نظامي
		١٧١			١٦٠			١٣٧			٧٩			٥٤	المجموع

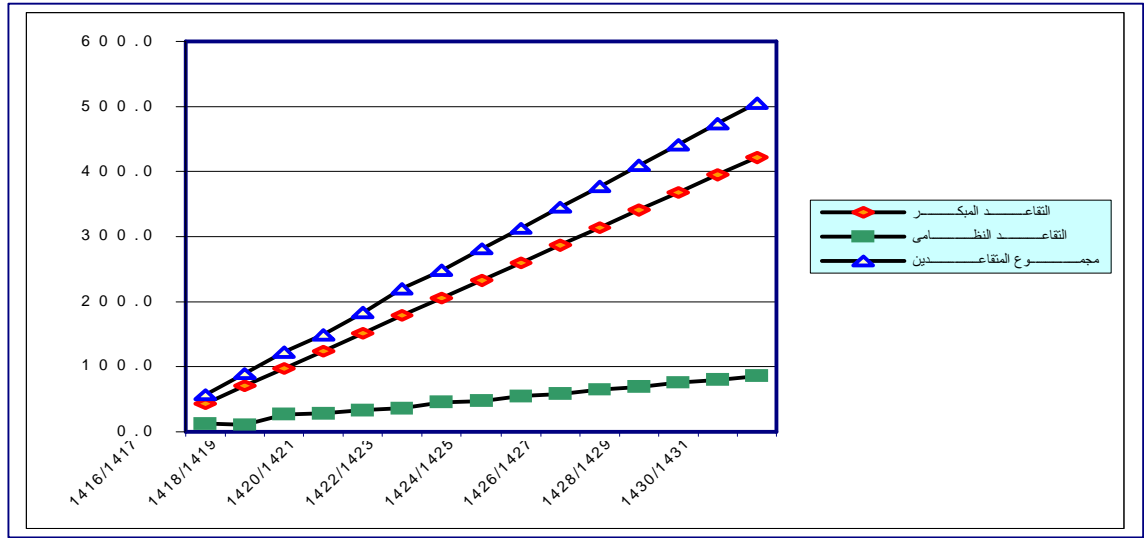
يتضح من الجدول السابق أن نسبة المعلمين المتقاعدين إلى المعلمين على رأس العمل في خمسة أعوام فقط هي: ٧,٧%، و ٨,٠% من تلك النسبة هم معلمون متقاعدون مبكرا. وقد قام الباحث اعتمادا على الإحصاءات السابقة وعلى افتراض أن نمو التقاعد المبكر سوف يكون على ذات الاطراد السابق؛ بالتنبؤ إحصائيا بسلوك التقاعد للمعلمين في السنوات العشر المقبلة.

جدول رقم (٥)

التنبؤ بسلوك التقاعد في السنوات العشر المقبلة

السنة	التقاعد المبكر		التقاعد النظامي		مجموع المتقاعدين	
	الفعلي	التنبؤي	الفعلي	التنبؤي	الفعلي	التنبؤي
1416/1417	34	43.2	20	11.9	54	56.6
1417/1418	67	70.5	12	11.0	79	89.3
1418/1419	115	97.4	22	26.4	137	122.9
1419/1420	135	123.9	27	28.0	160	149.3
1420/1421	135	151.2	36	33.5	171	183.4
1421/1422		178.9		35.9		220.1
1422/1423		205.5		45.3		248.4
1423/1424		232.6		47.4		281.3
1424/1425		259.6		55.0		313.2
1425/1426		286.7		58.5		345.3
1426/1427		313.7		65.1		377.4
1427/1428		340.8		69.3		409.5
1428/1429		367.8		75.4		441.6
1429/1430		394.9		80.0		473.6
1430/1431		421.9		85.8		505.7

شكل رقم (١)
التنبؤ بسلوك التقاعد في السنوات العشر المقبلة



إن التنبؤات السابقة تغفل حقيقة مفادها أن النسبة الأعلى من المعلمين في الوقت الحاضر كما بينت الدراسة هم من خريجي الجامعات الذين يدخلون إلى سوق العمل وهم في سن متقدمة بحيث تجعل من وصولهم إلى سن الستين أسرع من بلوغ سنوات خدمتهم الأربعين وهذا يؤثر على جدوى الاستثمار في التعليم العالي وتجعل التقاعد النظامي بحسب سنوات الخدمة ينفى.

ب) مفهوم الاتجاه

يؤكد علماء النفس على أهمية الاتجاهات كدوافع للسلوك إذ تعتبر نواتج عملية التنشئة الاجتماعية حيث يكون كل فرد اتجاهات نحو الأفراد والجماعات

والمواقف والموضوعات الاجتماعية، ويمكننا القول إن كل ما يقع في المحيط البيئي للفرد يمكن أن يكون موضوع اتجاه من اتجاهاته.

وقد وصف إلبورت **Allport** في المغيصيب (١٩٩٢م) مفهوم الاتجاه بأنه " من أكثر المفاهيم أهمية وتميزاً في علم النفس الاجتماعي ".

وأرجح ألبورت في سويف (١٩٧٠م) ذبوع مصطلح الاتجاه لعدد من الأسباب يمكن اختصارها في التالي: -

عدم انتماء هذا الاصطلاح لأي مدرسة من المدارس السيكلولوجية لذلك تلقفه علماء كل المدارس و من كانوا يقفون خارج المدارس.

هذا الاصطلاح يساعد الآخذ به على أن يتجنب مواجهة مشكلة البيئة و الوراثة.

مرونة الاصطلاح و صلاحيته للاستخدام على نطاق الفرد و المجتمع (سويف، ١٩٧٠م، ٣٣٥)

تعريف الاتجاه

على الرغم من المكانة الكبيرة التي يحتلها مفهوم الاتجاه من علم النفس الاجتماعي، والاهتمام الذي أولي لمفهوم الاتجاهات النفسية عبر تاريخ علم النفس خلال المائة عام الماضية إلا أنه من أكثر مفاهيم علم النفس إثارة للجدل و النقاش سواء من حيث التعريف النظري أو الواقعي ومن ثم مكونات الاتجاه.

وقد قام أجزين وفيشباين **Ajzen & Fishbein** في خليفة (١٩٩١م) بمراجعة للتعريفات المختلفة لمفهوم الاتجاه وتبين لهما أنه يوجد ما يقرب من (٥٠٠) تعريف للاتجاهات مختلفة عن بعضها وأنه في (٧٠%) من ٢٠٠ دراسة تم تعريف الاتجاه بأكثر من معنى واختلفت نتائج الدراسات حسب التعريف الإجرائي المستخدم.

وضمن التعريفات الكثيرة لمفهوم الاتجاه يذكر الباحث تعريف روكيش **Rokeach** في عبد الله (١٩٩٧م) فهو يرى أن الاتجاه " تنظيم من المعتقدات له طابع الثبات النسبي حول موضوع أو موقف معين يؤدي بصاحبه إلى الاستجابة بشكل تفضيلي " ، ويعرف شرام **Shrame** في مليكة (١٩٧٠م) الاتجاه بأنه " حالة مفترضة من الاستعدادات للاستجابة

بطريقة تقييمية تؤيد أو تعارض موقفاً منهاً معيناً.

وعرف ثرستون (Tharston) في العيسوي (١٩٧٤م) الاتجاه بأنه "درجة الشعور الإيجابي أو السلبي المرتبط ببعض الموضوعات السيكلوجية".

وعرف ألبورت (Allport 1935) في خليفة (١٩٩١م) الاتجاه بأنه "عبارة عن حالة من الاستعداد أو التهيؤ النفسي تنتظم من خلال خبرة الشخص وتتمسك تأثيراً توجيهياً دينامياً على استجابة الفرد لكل الموضوعات والمواقف المرتبطة بهذه الاستجابة".

وعرف راجاكار (Rajacar) (١٩٩٠م) في خليفة (١٩٩٠م) الاتجاه بأنه "نسق أو تنظيم له مكونات ثلاثة: معرفية Cognitive، وجدانية Affective، وسلوكية Behavioral) ويتمثل في درجات من القبول أو الرفض لموضوع الاتجاه "

كما سبق يتضح الاختلاف في تحديد مفهوم الاتجاه بين علماء علم النفس الاجتماعي والباحثين فيه، لذلك بدأ العلماء في التوجه نحو التعريفات التي تحاول إيجاد قواسم مشتركة بين أغلب التعريفات المعاصرة للاتجاه لحل هذا الأشكال" حيث تشير أغلب الاستخدامات المعاصرة للاتجاه باعتباره استعداداً لتقييم الموضوعات بالترفضيل أو عدم التفضيل" (سكوبلر، ١٩٩٢: ٣).

ومن ذلك تعريف (بدوي، ١٩٧٨م) للاتجاه بأنه "حالة من الاستعداد أو التأهب العصبي والنفسي تنتظم من خلاله خبرة الشخص و تكون ذات أثر توجيهي أو دينامي على استجابة الفرد بجميع المواقف التي تثير هذه الاستجابة" (بدوي ١٩٧٨: ٣٠).

ومن التعريفات الشاملة للاتجاه و التي يعتمدها الباحث في بحثه للاتجاه تعريف (الحارثي، ١٩٩٢م) للاتجاه " بأنه استعداد أو تهيؤ عقلي وعصبي، خفي، متعلم، منظم حول الخبرة للاستجابة بانتظام بطريقة محبة أو غير محبة فيما يتعلق بموضوع الاتجاه" (الحارثي، ١٤١٢هـ: ٥٣).

مكونات الاتجاه

من خلال التعريفات المتعددة السابقة يتضح الإجماع على مكونات الاتجاه و إن كان الخلاف يكمن في تحديد أي هذه المكونات له التأثير الأكبر في تكوين الاتجاهات، هذه المكونات هي: -

- ١ - المكون المعرفي: " ويشير إلى مجموعة الأفكار والمعتقدات التي يتقبلها الشخص نحو موضوع الاتجاه ". (إبراهيم، ١٩٧٨ م: ١٣٩).
- وما يؤمن به من آراء و وجهات نظر اكتسبها من خبراته السابقة مع مشيرات هذا الموضوع مما يسهم في إعداده و تهيئته و تأهيه للاستجابة لها و تقويمها في المواقف والظروف المتشابهة بنفس التفكير النمطي المبني على معرفته المسبقة بما (عمر، ١٩٩٩ م: ١٦٧).
- ٢ - المكون الوجداني: و يشير إلى " مشاعر الشخص و رغباته نحو الموضوع و من إقباله عليه أو من نفوره منه و حبه أو كرهه له " (أبو النيل، ١٩٨٥ م: ٤٥١).
- وهذه الانفعالات تشكل الشحنة الانفعالية التي تصاحب تفكير الفرد النمطي حول موضوع الاتجاه بما يميزه عن غيره. (عمر، ١٩٩٩ م: ١٦٧).
- ٣ - المكون السلوكي: و يتضح في الاستجابة العملية نحو موضوع الاتجاه بطريقة ما أبو النيل (١٩٨٥ م: ٤٥١) والخطوات الإجرائية التي ترتبط بتصرفات الإنسان إزاء موضوع الاتجاه بما يدل على قبوله أو رفضه بناءً على تفكيره النمطي حوله وإحساسه الوجداني (عمر، ١٩٩٩ م: ١٦٨).

مكونات اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر

من خلال العرض السابق تبين للباحث أن للاتجاه مكونات ثلاثة ؛ لذلك يحاول الباحث تطبيق ذلك على اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر.

Cognitive component	المكون المعرفي
Affective component	المكون الوجداني (الانفعالي)
Behavioral component	المكون السلوكي

فالمكون المعرفي لاتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر يتضمن الأفكار والمعلومات والخبرات والمواقف التي يتعرض لها المعلم أثناء مرحلة تأهيلية للوظيفة ثم أثناء عمله في هذه المهنة والتي تؤثر في وجهة نظره نحو التقاعد المبكر من مهنة التعليم. ذلك بدوره يؤدي إلى تشكيل المكون الوجداني الذي يشير إلى النواحي الشعورية

أو العاطفية التي تظهر و تحدد مدى رغبة المعلم للاستمرار في مهنة التعليم أو التقاعد منها سريعاً " أي أنه من غير الممكن الفصل بينهما في أي نشاط " (الطاهر، ١٩٩٢م: ٢٤).

أما المكون السلوكي لاتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر فيمثلته نزعة المعلم و ميله إلى اختيار التقاعد المبكر كوسيلة لإنهاء دوره كمعلم. وأن هذا الميل السلوكي يتوافق أو من المفترض أن يتوافق مع شعور المعلم وانفعالاته ومعارفه المتعلقة بالتقاعد المبكر وما يتضمنه ذلك من أبعاد اجتماعية و نفسية و مادية و صحية تضافرت لتكوين اتجاه نحو التقاعد المبكر سواء بالسلب أو الإيجاب.

شروط تكوين الاتجاه

عند الحديث عن تكوين الاتجاهات فينبغي التأكيد على أن الاتجاهات حصيلة تأثر الفرد بالثيرات العديدة التي تصدر عن اتصاله بالبيئة و أنماط الثقافة و التراث الحضاري للأجيال السابقة و التنشئة الاجتماعية التي يمر بها الفرد ؛ لذا فيمكن القول بأن الاتجاهات مكتسبة و ليست فطرية أو موروثية.

وقد حدد عبد الرحمن (١٩٦٧م) عدداً من العوامل و اشترط توافرها جميعاً حتى يتكون الاتجاه النفسي، يمكن إيجازها فيما يلي: -

- ١ - تكامل الخبرة: أي تشابه الخبرات الفردية حتى ينحو الإنسان إلى تعميم هذه الخبرات كوحدة تصدر عنها أحكام الفرد و استجاباته للمواقف المتشابهة.
 - ٢ - تكرار الخبرة: فلكي يتكون الاتجاه يجب أن تتكرر الخبرة.
 - ٣ - حدة الخبرة: فالانفعال الحاد يعمق الخبرة و يجعلها أبعد غوراً في نفسية الفرد وأكثر ارتباطاً بنزوعه وسلوكه في المواقف الاجتماعية المرتبطة بمحتوى الخبرة.
 - ٤ - تمايز الخبرة: أي أن تكون الخبرة التي يمارسها الفرد محددة الأبعاد واضحة في محتوى تصويره و إدراكه حتى يربطها بما يماثلها أثناء تفاعله مع عناصر بيئته الاجتماعية.
 - ٥ - انتقال أثر الخبرة: تنتقل الخبرة عن طريق التصور أو التخيل أو التفكير.
- ويؤكد (زهرا، ١٩٧٧م) على دور التجارب الشخصية في المواقف الاجتماعية المختلفة في تكوين الاتجاهات. كذلك عملية التوحد مع بعض الشخصيات والنماذج الاجتماعية

تلعب دوراً هاماً في اكتساب بعض الاتجاهات.

شروط تكوين اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر: -

- يمكن النظر إلى شروط تكوين الاتجاه بشكل أكثر وضوحاً وقرباً من موضوع الدراسة من خلال تطبيقها على اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر على النحو التالي: -
- تكامل الخبرة: إن خبرات المعلم المقاسة بأبعاد الدراسة الحالية و هي: البعد الاجتماعي، البعد النفسي، البعد المهني، البعد المادي، و بعد صحة المعلم الجسمية، عندما تتكامل في اتجاه معين نحو تكوين موقف من التقاعد المبكر سواء بالسلب أو الإيجاب فإن المعلم يعمم هذه الخبرات كوحدة تصدر عنها أحكامه و استجاباته داخل المدرسة وخارجها.
 - تكرار الخبرة: إن تكرار خبرة المعلم في الأبعاد المختلفة المقاسة يجعل ثبات الاتجاه نحو التقاعد المبكر أعلى بدرجة أكبر.
 - حدة الخبرة: إن تفاعل المعلم مع بقية عناصر العملية التعليمية وطبيعة هذا التفاعل وتنوعه باختلاف المواقف التعليمية وتعددتها ونتيجة لعدم وجود تأهيل تربوي كاف يجعل المعلم يتعامل بإيجابية مع المواقف التعليمية كما هي في الواقع -بدليل اختلاف التعامل مع الموقف التعليمي الواحد باختلاف المعلم - كل ذلك يجعل المعلم يمر بانفعالات حادة تعمق خبرته وتجعله يكون موقفاً ثابتاً نسبياً من النفاق المبكر.
 - تمايز الخبرة: خبرة الاتجاه نحو التقاعد المبكر كما حللها الباحث إلى أبعاد خمسة: متميزة، و تقيس خبرة التقاعد المبكر من جوانبها المختلفة، وتستند في ذلك إلى صدق الحكمين وإلى المرجعية العلمية للدراسات السابقة.
 - انتقال أثر الخبرة: اتجاه المعلم نحو التقاعد المبكر يمكن أن ينتقل عن طريق التصور أو التخيل أو التفكير؛ فاتخاذ المعلم لقرار التقاعد المبكر يتأثر بتفاعله الاجتماعي داخل المدرسة و خارجها و بما كون من تصورات وأفكار عن هذه الخبرة من خلال معاشته لمهنة التعليم.

أنواع الاتجاهات: -

تعددت تقسيمات الاتجاهات و أنواعها باختلاف الزاوية التي ينظر منها عالم النفس الاجتماعي للاتجاه و قد اختار الدارس ثلاثة أنواع من التقسيمات للاتجاه مما له علاقة بالدراسة الحالية و منها ما ذكره خير الله (١٩٨١م) في (الشيخ، ١٩٩٥م): -

التقسيم الأول: و يقوم على أساس عمومية موضوع الاتجاه.

$\bar{U} \bar{u} \bar{u} \bar{u}$ - :

١ - " اتجاهات ترتبط بموضوعات عامة اجتماعية تسمى اتجاهات عامة وهو ما تنتمي إليه هذه الدراسة.

٢ - اتجاهات تدور حول أمور شخصية و تسمى اتجاهات خاصة.

التقسيم الثاني: يقوم على طبيعة الاستجابة التي تحدد الاتجاه و ينقسم الاتجاه على هذا الأساس إلى: -

١ - الاتجاهات العملية أو السلوكية: و هي عبارة عن استجابة فعلية يؤديها الشخص بالنسبة لموضوع أو موضوعات معينة في مواقف خاصة و أهم ما يميز هذا النوع وجود عنصر الأداء السلوكي.

٢ - الاتجاهات اللفظية التلقائية: و تتمثل في الآراء التي يعبر عنها الأشخاص في أحاديثهم في المواقف العادية.

٣ - الاتجاهات اللفظية المنتزعة: و تتمثل في الاستجابات اللفظية للفرد والتي تعبر عن رأيه نحو مشيرات صناعية على شكل استخبارات واستفتاءات تقدم له و يجب أن يلاحظ أن معظم مقاييس الاتجاهات من هذا النوع الأخير (القحطاني ١٩٩٤ م، ٣٥) وتنتمي الدراسة الحالية لهذا النوع.

التقسيم الثالث: و يقوم على اعتبار قطبية التفضيل

و تنقسم الاتجاهات على هذا الأساس إلى: -

١ - الاتجاهات الموجبة: التي تجعل الفرد ينمو قريبا من شيء ما.

٢ - الاتجاهات السالبة: التي تجعل الفرد ينفر أو يبتعد عن شيء ما(رزق، ١٩٩٤م:

(٢٢)

وهذه الدراسة ترمي إلى تحديد اتجاهات المعلمين نحو التقاعد المبكر إلى الإيجابية هي أقرب أم إلى السلبية تميل. كما أن هناك الكثير من التقسيمات و منها الاتجاهات المشتركة و الفردية العلنية والسرية، القوية و الضعيفة(رزق ١٤١٤هـ: ٢٣)

أهمية الاتجاهات: -

إن للمكانة الكبيرة التي يتمتع بها مفهوم الاتجاه في علم النفس الاجتماعي مبررات كثيرة ووظائف يقوم بها وفوائد رفعت هذا المفهوم ليكون من أكثر مفاهيم علم النفس بحثاً على المستوى النظري والتطبيقي ومن تلك المبررات: -

- أن معرفة اتجاه الفرد نحو موضوع، أو فكرة، أو جماعة معينة، يمكن من التعرف إلى نوع السلوك الذي سيتبعه تجاه كل منها(منسي و هنية، ١٩٨٢م: ١٤٧)

- الاتجاهات مرتبطة أساساً بالسلوك الاجتماعي وقد تحدد هذا السلوك و توجد مساره بحيث ينبغي على كل دارس لهذا السلوك أن يبحث في الاتجاهات الكامنة خلفه "(محمد، د. ت: ٧٦)

- إذا عرف القائمون على إصلاح المجتمع ورعايته صحياً وعلمياً ونفسياً الاتجاهات السلبية للمجتمع في تلك المجالات فإنهم يكونون أقدر على وضع برامج وحملات توعية ذكية تصلح أو تغير من تلك السلبيات(الفاقي، ١٩٨٤م: ٤٧)

أبان العديد من الباحثين فوائد الاتجاهات و أهميتها فقد ذكر(زهران، ١٩٧٧م) أن من أهم أسباب قياس الاتجاهات.

- تيسير التنبؤ بالسلوك.

- إلقاء الضوء على صحة أو خطأ الدراسات النظرية القائمة.

- يزود الباحثين بميادين تجريبية مختلفة.

ويضيف حافظ و آخرون(١٩٩٧م) أن الاتجاهات تعطي نشاط الفرد و إدراكاته معنى ودلالة.

- تمكين الفرد من تحقيق أهدافه(حافظ و آخرون، ١٩٩٧م: ٢٣١).

- الاتجاهات تبلور وتوضح العلاقة بين الفرد وبين عالمه الاجتماعي.
- الاتجاه يوجه استجابات الفرد للأشخاص والأشياء والموضوعات بطريقة تكاد تكون ثابتة" (حمزة، ١٩٨٢ م: ٢٥٠)
- يدرّب الاتجاه الفرد على كيفية اتخاذ القرارات السليمة في أموره العامة والخاصة، بما يكفل له الثبات الانفعالي "
- يدرّب الاتجاه الأفراد على كيفية التمييز بين الخبرات السارة ويكررونها ويدعمونها والخبرات الضارة فيحاولون التصدي لها ونبذها(عمر، ١٩٩٩م: ٢٠٣)
- معرفتنا بالاتجاه مهمة " للتواصل بين الاتجاه والسلوك حيث يؤثر كل منهما في الآخر. فالاتجاه يحدد السلوك والسلوك يحدد الاتجاه وهذا الأخير ما نقله(الطواب، ١٩٩٠م) عن بيم Bem (1970 م) في(طاهر، ١٩٩٢م) إذ ترى أنه في حالات كثيرة يحدد سلوك الفرد اتجاهه وليس العكس "
- ويذكر جلال(١٩٨٤ م). أهمية أخرى للاتجاه تتمثل في: أن الفرد يشعر بالإشباع حيث التعبير عن اتجاهاته التي تناسب والقيم التي يتمسك بها وفكرته عن نفسه.

قياس الاتجاهات:

تلعب الاتجاهات دوراً هاماً في تفسير السلوك، والتنبؤ به. ويتوقف تحقيق هذه الفائدة على قدرتنا على تحديد الاتجاهات وقياسها بدقة(الغمري، ١٩٧٩م: ٣٧)

وقد تمكن علماء النفس و الباحثون فيه على إنشاء وتطوير قياسات الاتجاهات تمهيداً لدراساتها أو تعديلها أو تغييرها، وهذا التغيير يأتي بعد القياس وتحديد مدى وجود الاتجاه وشدته ورسوخه من عدمه ؛ فمن طرق التغيير على سبيل المثال ما ذكره(بلقيس ومرعي، ١٩٨٢م) تغيير الجماعة التي ينتمي إليها الفرد، تغيير أوضاع الفرد، التغيير القسري للسلوك وغيرها.

وفيما يلي عرض لعدد من الأساليب المستخدمة في مجال قياس الاتجاهات على النحو

التالي:

أولاً: مقاييس التقدير الذاتي.

ثانياً: مقاييس ملاحظة السلوك الفعلي.

ثالثاً: مقياس الاستجابة الفسيولوجية.
رابعاً: الأساليب الاسقاطية (حليفة، ١٩٩١ م: ٨٤).
وهذه الدراسة تنتمي إلى مجموعة مقياس التقدير الذاتي، وهي كما ذكر (الحرثي، ١٤١٢هـ).

١ - مقياس ثرستون (Tharston Scale).

αϥ Û ù ÖΘ ùF ÛK ùz Û ùF -

(أ) المقارنة الزوجية.

(ب) الفقرات المتساوية البعد.

(ج) فترات متوالية.

٢ - مقياس ليكرت (Likert Scale).

ويسمى طريقة التقديرات الجملة أو الجمعة.

٣ - مقياس جتمان (Gattman Scale)

ويسمى أحياناً التحليل التراكمي المتدرج.

٤ - مقياس تمايز معاني المفاهيم لأسجود (The Semantic eliffenemial

(Scale of Osgood)

و قد استخدم الباحث في هذه الدراسة مقياس ليكرت ذي الخمس استجابات.

(ج) مفهوم التقاعد: Retirement

إن فلسفة نظام التقاعد فلسفة قديمة وجدت بوجود الانسان وارتبطت برغبته في المحافظة على حياته فهو يسعى دائماً إلى الأمن و الطمأنينة، وما تجميع الثروات وكنز الأموال أكثر من الحاجة اليومية للإنسان إلا شكل من أشكال الرغبة في الأمن مستقبلاً تحسباً للعجز أو الفقر أو الجوائح.
ولقد تطورت آليات الضمان المالي و الأمن المستقبلي للفرد بتطور البشرية وازدياد تعقيدات الحياة حتى وصلت إلى الأنظمة المعروفة الآن، والتي تحددت بدقة أعلى في المجتمع المدني المعاصر إلى درجة أنها أصبحت تعد مرحلة عمرية يمر بها الإنسان بعد مرحلة الرشد.

ولقد أسهمت الحضارة الإسلامية بمبادئها السمحة من خلال التكافل الاجتماعي الذي نادى الإسلام به في تحجيم الخوف من المستقبل و ألزم ولي الأمر بتشريع ما يكفل الحياة الكريمة لمن ينتمي للدولة الإسلامية و من لديه مانع عن العمل إما لكبر سن أو عجز أو مرض.

لذلك يرى الباحث لتنظيم عرضه المختصر عن التقاعد أن يبدأه بالحديث عن أصول مبدأ نظام التقاعد في التاريخ الإسلامي بشكل موجز، ثم فلسفة نظام التقاعد و نشأته في الحضارة الغربية، ثم نظام التقاعد في بعض الدول الغربية، فنظام التقاعد في بعض الدول العربية، و يختتم الباحث إيجازه بالحديث عن نظام التقاعد في المملكة العربية السعودية.

أصول نظام التقاعد في التاريخ الإسلامي: -

الحقيقة أن كلمة تقاعد بمفهومها الحالي لم تكن معروفة في التاريخ الإسلامي، و لم يجد الباحث أي تعريف يتعلق بما تدل عليه الكلمة في عصرنا الحديث في أي معجم لغوي قديم "وإنما أدخلت حديثاً من قبل الجمع اللغوي بالقاهرة" (العبيد، ١٩٨٩م: ٢١)

إن الدين الإسلامي دين شامل لحياة الإنسان كلها و مرتبطة بواقعه و لقد جاء الإسلام ليضمن ويشرع ما يكفل الطمأنينة لهذا الإنسان، وجعل ذلك حقاً له على مجتمعه ؛ فعن أبي هريرة رضي الله عنه أن رسول الله صلى الله عليه و سلم قال في خطبته " من خلف مالا أو حقاً فلورثته، و من خلف كلاً أو ديناً فكله إليّ ودينه عليّ"، و في حديث أبي الدرداء قال: سمعت رسول الله صلى الله عليه و سلم يقول: " أبغوني الضعفاء فإنما ترزقون و تنصرون بضعفائكم " حديث حسن سنن الترمذي (الألباني، ١٤٠٥هـ: ٤٢٢)

وعندما صالح خالد بن الوليد أهل الحيرة في عهد أبي بكر الصديق كان من شروط الصلح: " وجعلت لهم أيما شيخ ضعيف عن العمل أو أصابته آفة من الآفات أو كان غنياً فافتقر وصار أهل دينه يتصدقون عليه طرحت جزينته، و عيل من بيت مال المسلمين" (شرف، ١٩٩٧م: ٩٣)

فهنا نلاحظ ربطاً بين الضمان المالي، و عدم القدرة على العمل بتكفل الدولة بإعالتهم من بيت مال المسلمين.

وفي الأثر المشهور عن عمر بن الخطاب أنه مر بباب قوم، وعليه سائل

يهودي يقول: شيخ كبير ضرير البصر فقال له عمر: ما ألجأك إلى هذا قال: الحاجة والجزية. فأخذ عمر بيده و ذهب إلى منزله و أعطاه شيئاً ثم أرسل إلى خازن بيت المال وقال له: انظر هذا و أمثاله، فوالله ما أنصفناه أن أكلنا شبيبته ثم نخذله عند الهرم، وقرأ قوله تعالى: (إنما الصدقات للفقراء والمساكين) ، وقال: والفقراء هم المسلمون، وهذا من المساكين وأهل الكتاب، ووضع عنه الجزية وعن ضرباته " (شرف، ١٩٩٧م: ٩٥).

وفيما يتعلق برؤية الإسلام نحو التقاعد الإجباري أو تحديد سن معين بعدها يقف الإنسان عن العمل يؤيد الباحث ما ذهب إليه (الغريب، ١٩٩٦م) في أن الإسلام لا يعترف بالتقاعد الإجباري، و ما يترتب عليه من حرمان للإنسان من حق أساسي كفله له الإسلام، وأوجب على ولاة الأمر تهينة المناخ المناسب له ليمارس من خلاله حقه في العمل. وإن كانت الدول الإسلامية في هذا العصر و لبعض الظروف و وضعت سناً للتقاعد فلا يعنى هذا الحكم على الإنسان بالبطالة والاعتماد على الآخرين، فمفهوم العمل في الإسلام لا يقتصر على العمل الرسمي، بل آفاق العمل مفتوحة أمام المسن المسلم.

إن العمل في تصور الإسلام جزء من العبادة لذلك يجب أن تقوم برعاية المتقاعدين من منظور إسلامي على أساس النظر إليهم باعتبارهم طاقة منتجة لا عالة على المجتمع، وقد ذكر الخياط في (الغريب، ١٩٩٦م) أن الإسلام أوجب على ولاة الأمر فرض راتب لجميع كبار السن سواء متقاعدين عن عمل ما أو من الذين لم يسبق لهم العمل أبداً، فالدول والمؤسسات تقرر للمواطنين الذين يعملون فيها دخلاً شهرياً عرف باسم راتب التقاعد بينما الإسلام يفرض في بيت المال لكل شيخ راتباً يكفيه يتقاضاه ما دام على قيد الحياة، ولورثته من بعده.

فلسفة نظام التقاعد في الحضارة الغربية: -

إن التقاعد بالمفهوم الحديث و في ظل المدينة المعاصرة أصبح مرحلة من مراحل عمر الإنسان تأتي بعد مرحلة الرشد.

وقد أصبح التقاعد مشكلة خلقها الإنسان لنفسه. لذلك فهو يبذل جهوداً كبيرة للتخفيف من آثارها، وهذا ما تسعى إليه جهود الباحثين في علم النفس وعلم الاجتماع، فتأخذ الإنسان لقرار الخروج من العمل أو إخراجه بقوة النظام يترك تأثيره القوي على حياة

الفرد، ويرى البعض أن التقاعد ثاني أهم أزمة يمر بها الإنسان بعد المراهقة لما للعمل من أهمية كبرى في حياة الفرد تتعدى الأهمية المادية (الغريب، ١٩٩٨م: ١٨٠). وتقول (قناوي، ١٩٨٧م) إن العمل هو الدور الاجتماعي الذي تلتف حوله الأدوار الأخرى كدور الأب، ودور الصديق، وغيرها من الأدوار الاجتماعية.

وقد سعى الباحثون في إطار جهودهم لخدمة هذه الفئة من المجتمع إلى تحديد تعريف للتقاعد حيث تقول كمنج (Cumming) (1961 في (سلامة، ١٩٨٨م) أن التقاعد " انتقال من مرحلة العمل المتواصل إلى مرحلة تتسم بالراحة و الهدوء ".

ويرى باركر " أنه لم يتم بعد الاتفاق بعد على تعريف للتقاعد بين علماء الشيخوخة أو حتى بين صانعي السياسات فقد يعني مدى التوقف عن التكسب من العمل، وقد يعني إنهاء خدمة في وظيفة معينة وقد يعني الحصول على معاش ".

ولعل أشهر تعريف للتقاعد هو تعريف اتشلي (Achiley) (1976م) في (العامر، ١٩٨٩م) بأنه " الحالة التي يكون الفرد فيها مرغماً أو مختاراً ليعمل أقل من ساعات الدوام المعتادة، و يكون جزء من دخله على الأقل من معاش التقاعد اكتسبه نتيجة سنوات في الخدمة ".

ويذكر العبيدي (١٩٨٩م) أهم العوامل المباشرة في نشوء نظام التقاعد في

الغرب:-

أولاً: نتيجة للتطور الذي حققه الغرب في المجال الاقتصادي و الصحي انعكس ذلك على صحة الفرد ودخله مما أدى إلى ارتفاع معدلات كبار السن بحيث أصبحوا يمثلون أعداداً كبيرة، و هنا يذكر عالم السكان الأمريكي ريدير (Reeder) أن الأعداد الكبيرة نسبياً من كبار السن في المجتمعات الصناعية المعاصرة ظاهرة تاريخية لم يكن لها سابق.

و يذكر أبا الخيل (١٤١١هـ) عن تقرير صادر عن مكتب تعداد السكان الدولي عام ١٩٨٦ م أن ٦ % من تعداد سكان العالم في ذلك الوقت كان ممن تبلغ أعمارهم خمسة و ستون عاماً فأكثر، و من المتوقع زيادة التعداد العام بنسبة عشرين في المئة بحلول عام ٢٠٠٠م (أبا الخيل، ١٤١١هـ: ٣٤)

و يرى زهران (١٩٨٥م) نتيجة للرعاية الصحية العامة وقائياً وعلاجياً أن زاد مقدار متوسط عمر الإنسان عبر العصور، و أصبح الآن حوالي ٧٠ سنة ويأمل العلماء أن

يصل إلى ١٠٠ سنة (زهران، ١٩٨٥م: ٤٢٤)

وبذلك أصبح من الصعب على المنظمات الرسمية وغير الرسمية التفاوض عن مشكلاتهم، وأصبحت الحاجة ماسة لإيجاد نظام يكفل هذه الشريحة من السكان حياة ملائمة.

ثانياً: لقد أدى التطور الصناعي في الدول الغربية إلى فائض في الإنتاج سواء على المستوى الفردي أو على المستوى الجماعي. الأمر الذي ساعد على إمكانية توفير المبالغ اللازمة للصرف على شريحة من السكان بعد انقطاعهم عن العمل.

ثالثاً: نشوء الاتحادات العمالية التي كرست جهودها لانتزاع حقوق العمال من الشركات و المؤسسات، وإيجاد الوسائل القانونية التي من شأنها أن تحقق للعامل حياة كريمة أثناء وبعد ترك الخدمة.

رابعاً: قيام بعض الحكومات الغربية بسن القوانين التي تكفل للعامل حقوقاً تقاعدية و إقامة نظم لتحقيق هذا الهدف.

خامساً: لقد أدى التصنيع وما تمخض عنه من عوامل إلى تغيرات جذرية في النظام الأسري ومن أهم هذه التغيرات انحسار نظام الأسرة الممتدة، ومعنى هذا أن على كبار السن أن يعتمدوا على أنفسهم، وكان هذا دافعاً قوياً إلى التفكير في إيجاد نظام يساعد هذه الفئة من المجتمع على مواجهه متطلبات الحياة.

وقد اختلفت المجتمعات في تحديد سن التقاعد من العمل، ومن هنا ظهر ما يعرف بالتقاعد الفارق حيث يختلف تحديد سن التقاعد وفق أسس أهمهما: تناقص الإنتاج نتيجة لزيادة السن مما يؤثر على العمل نفسه، ورعاية الفرد في الشيخوخة حتى يستمتع بالجزء الباقي من الحياة كما يريد بعيداً عن مطالب العمل اليومي ومشاقه الدائمة، وإفساح الطريق أمام الشباب حتى لا يسد الشيوخ عليهم طريق العمل والكسب المشروع والترقي في السلم الوظيفي.

ويمكن تلخيص أهم الأسس التي يجب الاعتماد عليها في حساب سن التقاعد بما

يلي: -

١ - العمر الإنتاجي في كل مهنة، متى يبلغ الإنتاج ذروته، و متى ينحدر إلى نهاية الصغرى.

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

- ٣ - متوسط الحياة في كل مهنة.
- ٤ - الأمراض الشائعة في كل مهنة.
- ٥ - مستويات التخصص الضرورية للمهنة.
- ٦ - نسبة عدد المتخصصين إلى عدد الأماكن الشاغرة في كل مهنة.
- ٧ - نسبة التوظيف ومدى اتساع المهنة في الخطط المقبلة للدولة.
- ٨ - مدى إعاقة المسنين لعملية الترقى المهني التي يترقبها الشباب "(السيد،
١٩٩٨٣٩٢)

من أجل هذا اختلف سن التقاعد حسب تلك الأسس من دولة إلى أخرى بحيث أصبح
فارقاً وليس جامداً.

وقد قابل رفع سن التقاعد في بعض الدول ارتفاع حاد في الاتجاه نحو التقاعد المبكر أو
الاختياري. فقد ذكر أندرسن **Anderson (1969م)** أن ثقافة التقاعد المبكر بدأت
تتسع في الولايات المتحدة الأمريكية والغرب بشكل عام.

نظام التقاعد في بعض الدول الغربية: -

كانت ألمانيا أول من سن قانوناً للمعاش سنة ١٨٨٩م يحدد سن التقاعد بسن ٧٠ سنة
ثم خفض هذا السن إلى ٦٥ سنة عام ١٩١٦م، وبعد الحرب العالمية الثانية اتخذت ألمانيا
الشرقية سن ٦٥ سنة للذكور، و ٦٠ سنة للإناث كحد للتقاعد ولحقت بها ألمانيا
الغربية (شرف، ١٩٩٧م: ٩٧)

اختلفت المجتمعات في تحديد سن التقاعد من العمل ومن ثم بدأت الدول في التخلي عن
التقاعد الإلزامي واستبدال هذا النظام بنظام أكثر مرونة قائم على مدى النفع وإن كان سن
الستين هو المتعارف عليها، فإن بعض الدول بدأت ترفعها إلى سن السبعين، وهناك دول
حددتها بسن ٧٥ سنة للتقاعد.

في فرنسا نجد أن سن التقاعد ليست واحدة بالنسبة لجميع الموظفين، فبالنسبة
للهيئات المكدة سن التقاعد ٥٥ سنة وبالنسبة للموظفين المكتبيين ٦٥ سنة، وللضامة ٧٠
سنة. والجدول رقم (٦) يحدد سن التقاعد لدى الرجل والمرأة دولياً (شرف، ١٩٩٧م)

جدول (٦)

التباين في تحديد سن القاعد دولياً

الدولة	سن التقاعد للرجل	سن التقاعد للمرأة
بلجيكا	٦٥	٦٠
فرنسا	٦٠	٦٠
بريطانيا	٦٥	٦٠
أيرلندا	٧٠	٧٠
السويد	٦٧	٦٧
النرويج	٧٠	٧٠
الولايات المتحدة الأمريكية	٦٥	٦٥

نقلاً عن (شرف، ١٩٩٧)

وتسعى الدول المتقدمة حالياً لرفع سن التقاعد لأن هذه السن لم تعد تتماشى مع طبيعة الحياة و التطورات التي يعيشها كبار السن، ويتوقع الباحثون أن ترتفع سن التقاعد في المجتمع الأمريكي من سن ٦٦ سنة ٢٠٠٩م إلى سن ٦٧ عام ٢٠٢٧م (الغريب، ١٩٩٦م: ١١).
 " إن الحكم على ضعف قدرات كبير السن و أنه أقل إنتاجية اعتقاد سائد لدى مسؤولي القوى البشرية في معظم الدول و أثبتت بعض الدراسات عدم دقة هذا الحكم. فقد أثبتت بعض البحوث أن إنتاجية العمال المسنين أعلى من إنتاجية الأصغر سناً، نتيجة لتوفر الخبرة في العمل لدى الكبار. وفي اجتماع الحلقة الإقليمية الأوروبية لمنظمة العمل الدولية المنعقدة في صيف عام ١٩٥٥م كان من التوصيات أنه من حق كل عامل يصل إلى سن المعاش أن يواصل العمل ما لم يكن في ذلك إضرار بمصالح العاملين الآخرين (أبو حطب وصادق، ١٩٩٠م: ٦٧)

نظام التقاعد في بعض الدول العربية: -

ورثت الدول العربية المعاصرة وخاصة التي تحتضن الحواضر الكبرى مثل مصر، والعراق، وسوريا إرث الدول الإسلامية السابقة بتراكمتها المختلفة. فكل الدول العربية المستقلة كانت تتبع آخر دولة إسلامية و هي الدولة العثمانية التي كان بها تشريعات عن

تقاعد الموظف وإحالتة على المعاش وهي بذلك تكون قد سبقت الكثير من الدول الغربية. فلقد صدرت في دولة مصر في عهد محمد علي باشا لائحة تعالج تنظيم معاشات المتقاعدين ولكن لا يعرف أحكامها على وجه التحديد.

"ويعد أول تشريع مصري معروف يعالج تقاعد ومعاشات الموظفين هو اللائحة الصادرة في ٢٦ ديسمبر ١٨٥٤م وعليه الكثير من التعديلات إلى أن صدر قانون رقم ٣٧ لعام ١٩٢٩م و الخاص بالمعاشات، وقد صدر عام ١٩٥٠م نظام المساعدات العامة الذي ينص على توفير معاش شهري للمسن غير القادر على العمل" (شرف، ١٩٩٦م: ١٠٦) وفي العراق ورثت الدولة العراقية القوانين العثمانية وشكلت لجنة عام ١٩٢٨م لدراسة لوائح قوانين التقاعد المدنية والعسكرية، وصدر قانون التقاعد المدني رقم ١٢ سنة ١٩٣٠م، وحدد الوظائف الخاصة لهذا النظام والسن ومدد الخدمة اللتين بموجبهما يمنح الموظف راتب التقاعد (السامرائي، ١٩٦٧م: ٦)

وفي سوريا صدر نظام التأمينات الاجتماعية عام ١٩٥٩م الذي ينظم تقاعد موظف القطاع الخاص بينما قانون التأمين و المعاشات لمستخدمي الدولة الذي صدر عام ١٩٦١م ينظم أحكام تقاعد الموظفين الحكوميين (الغريب، ١٩٩٦م: ١١٥)

وفي القانون المغربي فرق المشرع بين موظفي و مستخدمي الدولة حيث حدد إحالتهم للمعاش بسن الستين عاماً وقضاة المحكمة العليا وأساتذة التعليم العالي فقد حدد إحالتهم للمعاش ببلوغهم سن الخامس والستين، ولكن هناك نصوصاً خاصة تجيز إحالة العاملين في الدولة إلى المعاش دون بلوغ السن القانوني (صنيتان، ١٤١٢هـ: ٤٨)

وفي الكويت صدر أول نظام لرعاية الشيخوخة و تقاعد الموظفين عام ١٩٥٥م وعدل عدة مرات. وحددت سن التقاعد بسن ٦٠ سنة و استثنى من هذه السن بعض الفئات بما لا يزيد عن ٥ سنوات كما هو شأن في حالة أئمة المساجد (الغريب، ١٩٩٦م: ١١٤)

وفي البحرين حددت سن التقاعد بسن ٦٠ سنة بموجب قانون التأمينات الاجتماعية الذي صدر عام ١٩٧٦م، وفي قطر صدرت سلسلة من التشريعات القانونية بدءاً من عام ١٩٦٣م إلى عام ١٩٨١م، وقد حدد النظام استحقاق معاش سن الشيخوخة بسن ٦٠ سنة (الغريب، ١٩٩٦م: ١١٥)

نظام التقاعد في المملكة العربية السعودية: -

- النظرة إلى نظام التقاعد في المفهوم السعودي: -

يقوم نظام التقاعد في المملكة العربية السعودية على مبدأ أن نظام التقاعد إنما هو نظام تأمين اجتماعي وليس نظام توفير " فقد عرف النظام السعودي نظام التقاعد المدني بأنه تأمين اجتماعي للموظف وعائلته بعد انتهاء الخدمة بضمآن مورد مالي مستمر يكفل له ولهم من بعده الحياة الإنسانية الكريمة (صنيتان، ١٤١٢هـ: ٥٦)

وقد نص المبدأ الثاني من المذكرة الإيضاحية لنظام التقاعد المدني على تحقيق أقصى حد ممكن لتأمين الموظف ومن يعوله تجاه الحاجات الاقتصادية التي تنشأ عن فقد الموظف دخله من وظيفته، ونص المبدأ الثالث على مراعاة مقتضيات العدالة بإقامة نوع من التوازن بين المزايا التي يلتزم بها النظام للموظف والعائدات التي تدفع عن الموظف للصندوق (وزارة المالية والاقتصاد الوطني، ١٤٠٤هـ: ٧).

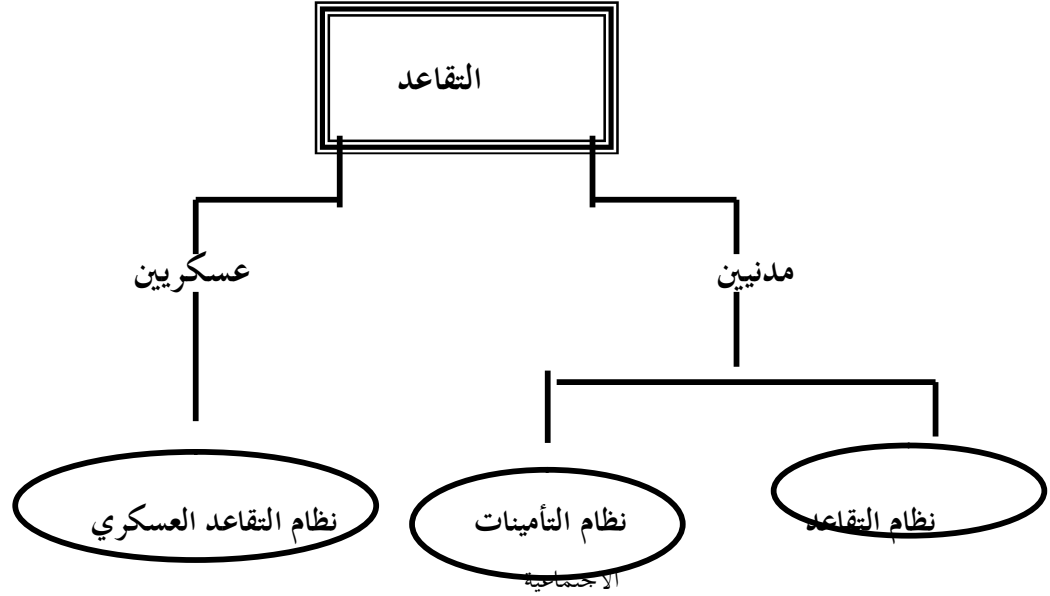
- التقاعد في النظام السعودي: -

صدر أول نظام للتقاعد في عام ١٣٦٤هـ، وأسندت مهام تنفيذ هذا النظام لأحد أقسام وزارة المالية، ولقد عدل نظام التقاعد في المملكة عدة مرات لكي يواكب ما ترم به المملكة من نمو في جميع مرفقها إلى جانب ذلك لمعالجة التغيرات التي تكتشف من خلال التطبيق، و كان أول تعديل هو النظام الصادر عام ١٣٧٨هـ (العبيدي، ١٩٨٩م: ٣٢) وفي ٧ / ١ / ١٣٨٠هـ صدر مشروع معاشات التقاعد عن شركة الزيت العربية الأمريكية (أرامكو)، وتأتي المكافأة حسب المشروع بصورة معاش تقاعد وهو دفعة شهرية أو ربع سنوية منتظمة إلى الموظف المتقاعد بعد انتهاء توظيفه وفق شروط معينة (أرامكو، د. ت: ٣)

وقد صدر أول نظام للتقاعد العسكري عام ١٣٨٠هـ والذي يختص بجميع فئات العسكريين من جنود وضباط صف و ضباط، و في عام ١٣٨١هـ صدر نظام التقاعد المدني الحالي المنفذ من ١ / ٧ / ١٣٩٣هـ (السنيدي، ١٤٠٥هـ: ٣٢٣) والشكل رقم (٢) يوضح حالات التقاعد في النظام السعودي.

شكل (٢)

حالات التقاعد في النظام السعودي



أولاً: نظام التقاعد العسكري: -

صدر أول نظام للتقاعد العسكري عام ١٣٨٠هـ، وقد خضع هذا النظام للتعديلات عام ١٣٩٥هـ، وعام ١٤٠٣هـ، ويخضع لهذا النظام من ينطبق عليه تعريف المتقاعد العسكري وهو: العسكري الذي انتهت خدمته واستحق بذلك وبموجب هذا النظام معاشاً تقاعدياً أو مكافأة (وزارة المالية والاقتصاد الوطني، ١٤٠١هـ: ٦) وحيث أن هناك دراسات عن تقاعد العسكريين ولعدم دخول المعلم تحت طائلة هذا

النظام فقد فضل الباحث عدم التوسع في الحديث عن التقاعد العسكري.

ثانياً: نظام التأمينات الاجتماعية:-

إن نظام التأمينات الاجتماعية هو نظام إنساني خصص للعاملين في القطاع الأهلي ليوفر لهم ولأسرهم حياة كريمة ومستقرة عند فقدانهم العمل. وقد صدر أول نظام للتأمينات الاجتماعية سنة ١٣٨٩هـ، وصدر عليه عدة تعديلات، وحيث أن المعلم لا يخضع لنظام التأمينات الاجتماعية فضل الباحث عدم التوسع فيه.

ثالثاً: نظام التقاعد المدني: -

وهذا النظام الذي يخضع له المعلم وينقسم التقاعد المدني إلى قسمين: -

القسم الأول: التقاعد الإجباري: -

أ) حددت المادة الخامسة عشرة من نظام التقاعد المدني بلوغ الستين من العمر لوجوب الإحالة إلى التقاعد و استثنى من ذلك الوزراء و القضاة و في الحالات الاستثنائية يجوز التمديد بعد سن الخامسة والستين بمرسوم ملكي.

ب) يحصل التقاعد الإجباري بسبب: -

١ - إلغاء الوظيفة.

٢ - عند الإصابة بالعجز.

٣ - الفصل بقرار من مجلس الوزراء أو أمر سام على ألا تقل سنوات الخدمة عن خمسة عشر عاماً.

٤ - وفاة الموظف.

ج) يترك للملك تحديد سن التقاعد للوزراء. أما القضاة فيحاولون للتقاعد عند سن السبعين (وزارة المالية و الاقتصاد الوطني، ١٤٠٤هـ).

القسم الثاني: التقاعد المبكر (التقاعد الاختياري).

١ - تنص المادة الثامنة عشر من النظام على أنه يجوز للموظف طلب التقاعد متى ما بلغت مدة خدمته ٢٥ سنة.

٢ - يحق للموظف طلب إحالته للتقاعد قبل بلوغ السن النظامية للتقاعد، و ذلك بعد خدمة لا تقل عن عشرين سنة، ولا تبلغ خمساً و عشرين سنة فإذا وافقت الإدارة على طلبه تنتهي خدماته، و يصرف له معاش تقاعدي من تاريخ طلب إحالته على التقاعد(العتيبي، ١٩٩٦م: ٩٦)

٣ - إذا لم يبلغ مجموع مدتي الخدمة المدنية و العسكرية المدة التي تعطي الحق في المعاش وفقاً لنظام التقاعد المدني فتسوى المكافأة عن خدمته المدنية وفقاً لنظام التقاعد المدني وتسوى المكافأة عن خدمته العسكرية وفقاً لنظام التقاعد العسكري المعمول به وقت انتهاء خدمته الأخيرة، و يصرف مجموع المكافأتين من صندوق التقاعد المدني(وزارة المالية و الاقتصاد الوطني، ١٤٠٤هـ)

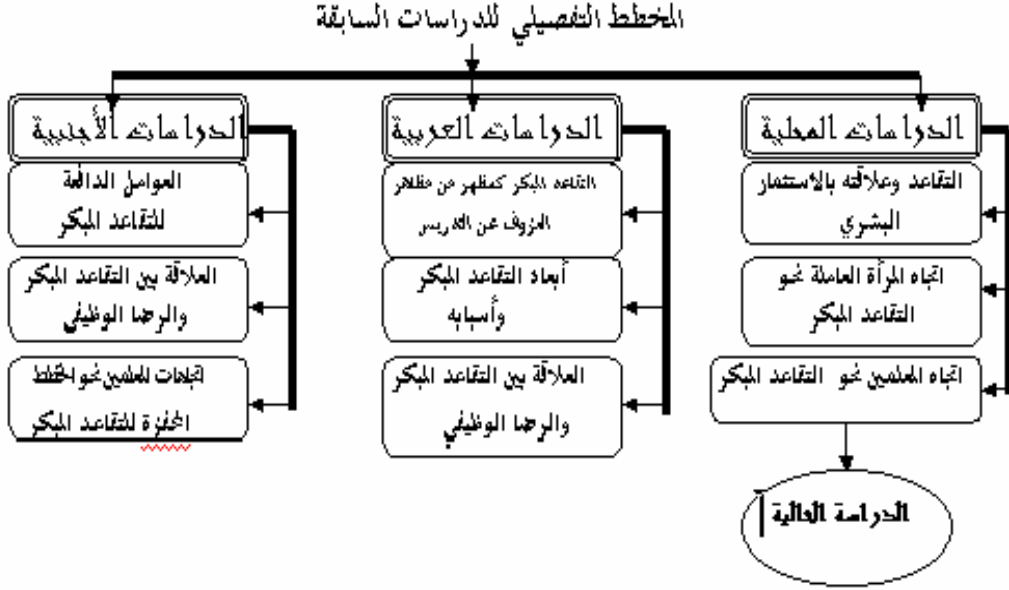
والتقاعد المبكر أو الاختياري هو موضوع القياس في هذه الدراسة و يمكن تعريف التقاعد المبكر للمعلم: بأنه طلب المعلم التابع لوزارة المعارف للتقاعد قبل بلوغ سن الستين أو قبل بلوغ سنوات الخدمة الأربعين سنة.

ثانياً: الدراسات السابقة:

مقدمة:

بالرغم من وجود مئات الدراسات عن التقاعد وكذا الدراسات حول الاتجاهات بشكل عام إلا أن قليلاً من الدراسات تناولت الاتجاه نحو التقاعد المبكر و يصبح الموضوع في حكم النادر إذا حصر الموضوع باتجاهات المعلمين نحو التقاعد المبكر. و من خلال مراجعة أدبيات البحث المتعلق بموضوع الدراسة و في ضوء متغيراتها و ما تمكن الباحث من الوصول إليه من دراسات سابقة فقد حاول الباحث أن يضع تصوراً يحدد فيه موقع دراسته من الدراسات السابقة عارضاً في هذا التصور المحاور المشتركة التي سيتم من خلالها عرض الدراسات السابقة علماً أن الباحث اقتصر فيما سيعرض من دراسات سابقة على نماذج مثلة للدراسات المتكررة خصوصاً فيما يتعلق بأبعاد الرضا الوظيفي وعلاقته

بالتقاعد المبكر. كذلك الدراسات التي تناولت الخطط الخفزة للتقاعد المبكر، وفيما يلي المخطط التفصيلي للدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها.
شكل رقم (٣)



الدراسات المحلية و العربية:

أ) الدراسات المحلية:

قام بن تباك (١٤١٦هـ) بإعداد دراسة عن العلاقة بين نظام تقاعد أعضاء هيئة التدريس و الاستثمار البشري في الجامعات السعودية. حلل فيها آراء ٢٢٤ عضواً من أعضاء هيئة التدريس في كل من جامعة الملك عبد العزيز بجدة و جامعة أم القرى بمكة المكرمة، و الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة.
وقد تختلف هذه الدراسة عن الدراسة الحالية و لكنه اختلاف في الظاهر أما المضمون فمتشابه إلى حد بعيد.

فبالرغم من اختلاف العينة حيث أنهم معلمون فيما فوق التعليم العام، ونوع التقاعد أي أنه نظامي وليس مبكراً إلا أنه في حقيقة الأمر هناك تشابه كبير حيث تتشابه الضغوط على المعلمين في التعليم العام، وما فوق التعليم العام بحكم طبيعة المهنة، ونوعية الطلبة، ومجتمع الدراسة، كذلك فإن التقاعد عند ستين سنة بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة يعتبر مبكراً نظراً لطول فترة إعداد عضو هيئة التدريس بالجامعة، ولتأخر دخوله الخدمة الفعلية، لذلك رأى الباحث ضرورة إدراج هذه الدراسة، وما توصلت إليه من نتائج ضمن الدراسات السابقة حيث أن من أبرز توصيات الباحث: -

- عدم مناسبة سن الستين لتقاعد أعضاء هيئة التدريس.

- تقاعد عضو هيئة التدريس عند سن الستين يؤثر سلباً على الجامعة وعلى العضو.

- كما أنه يحدث هدراً لاستثمار بشري عالي الكلفة.

قامت اللعبون (١٤١٨هـ) بإعداد دراسة وصفية عن اتجاهات المرأة السعودية العاملة نحو التقاعد المبكر على عينة مكونة من (٢٨٥) موظفة من قطاعات الرئاسة العامة لتعليم البنات، وزارة الصحة، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، جامعة الملك سعود، وجامعة الإمام، وكانت نسبة المعلمات في التعليم العام ٨٨ % من حجم العينة.

و توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج نوجزها في ما يلي: -

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

ب) الدراسات العربية:-

١ - الدراسات التي تناولت التقاعد المبكر كمظهر من مظاهر العزوف عن مهنة التدريس:

إن التقاعد المبكر يمثل صورة من صور العزوف عن مهنة التعليم وهي ظاهرة تعاني منها الدول العربية عامة ويذكر هنا الباحث الدراسة الرائدة التي قامت بها المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (مركز البحوث التربوية، ١٩٨٣م) وبكتفي بها الباحث عن العديد من الدراسات التي اطلع عليها حول العزوف عن مهنة التعليم. وقد هدفت الدراسة العربية

الرائدة إلى معرفة أسباب ظاهرة عزوف الشباب العربي مهنة التدريس على مستوى الوطن العربي من خلال استبانة شملت الأبعاد التالية: البعد النفسي، البعد الاجتماعي، البعد المادي، البعد المهني، وكانت عينة الدراسة الإجمالية (٢٢٠٠) فرد شملت (١٠٠٠) من طلبة و طالبات السنتين الأخيرتين من المرحلة الثانوية، و (٥٠٠) من طلبة و طالبات كلية التربية (٦٠٠) من المعلمين و المعلمات، (١٠٠) من خبراء و خبيرات التربية و التعليم في الأقطار العربية، و من أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة وجود أكثر من ٥٦ % من المعلمين غير راضين عن مهنتهم و المعلمات غير الراضيات بنسبة ٣٨,٨ % 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 تمنحها المهنة، و دور المهنة في خدمة المجتمع.

أما المعلمون الذين أظهروا رغبتهم في ترك مهنة التعليم على مستوى الوطن العربي فبلغت نسبتهم ٤٠ % من العينة و في المملكة العربية السعودية بلغت نسبتهم ٥١,٨ % وهي نسبة عالية جداً.

و من نتائج الدراسة أيضاً تبين أن نسبة من يفكر في ترك المهنة من معلمي المرحلة الثانوية و المتوسطة أعلى منهم في الابتدائية، كذلك حاملي المؤهل الجامعي أكثر رغبة في ترك المهنة من حاملي المؤهلات دون الجامعية. و من يفكر في ترك المهنة ممن خدمته أقل من ١١ سنة أعلى ممن خدم ١١ سنة فأكثر، و أصحاب التخصصات العلمية أكثر رغبة في ترك المهنة من ذوي التخصصات الأدبية.

و في دراسة قام بها الجلال (١٩٨٤م) بعنوان تربية اليسر و تخلف التنمية تطرق إلى المشاكل التي تواجه النظام التربوي في دول الخليج المنتجة للنفط و ذكر منها: -
(أ) عزوف المواطنين عن مهنة التدريس.

(ب) عدم استمرار الخبرات اللازمة و تركها للمهنة و من صور الترك صورة التقاعد المبكر.

(ج) النظرة الاجتماعية الدونية لمعلم المرحلة الابتدائية.

(د) غياب الجو الديمقراطي داخل المدرسة.

(هـ) ضعف الرغبة في الانتماء للمهنة بالرغم من ممارستها.

٢ - الدراسات التي تناولت أسباب و أبعاد التقاعد المبكر للموظفين بشكل عام أو المعلمين بشكل خاص.

فمن أكثر الدراسات التصاقاً بموضوع دراسة الباحث دراسة أجرتها الجبر والمهدود (١٩٩١م) بعنوان: " ظاهرة تقاعد المعلمة الكويتية و أسبابها ". حيث تم أخذ عينة من المعلمات الكويتيات المتقاعدات و عددهن ٨٩ معلمة، واستخدمت إستبانة تناولت متغيرات متعلقة بشخصية المعلمة والظروف الاقتصادية و الاجتماعية و الإدارية و المهنية التي دفعت المعلمة الكويتية للتقاعد المبكر، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: -

(أ) أن المعلمة الكويتية تتقاعد في سن أقل من الأربعين عاماً عاماً عند خيرة ١٥ - ١٦ سنة وأن المواد الدراسية الأكثر ارتباطاً بالتقاعد في عينة الدراسة هي اللغة العربية، ثم التربية الفنية، ثم التربية الإسلامية، و أغلب المتقاعدات من معلمات المرحلة الابتدائية ممن يحملن دبلوم معهد المعلمات.

(ب) أن أكثر المتغيرات ارتباطاً بظاهرة تقاعد المعلمة الكويتية هي الحالة الاجتماعية، والمادة الدراسية التي تقوم بتدريسها، ومتوسط دخل الأسرة، والمؤهل الدراسي.

(ج) 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.

أجرى الطحيح (١٩٩٢م) دراسة تحت عنوان: " التقاعد الإرادي 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 ٦، ٩١% من المتقاعدين كانوا من ذوي التقاعد المبكر من الذكور أما في الإناث فإن النسبة ارتفعت إلى ٢، ٩٨% من مجمل المتقاعدات، وأن عمر ثلثي المتقاعدين في دولة الكويت يقل عن ٥٠ عاماً.

وقد توصل في هذا الدراسة إلى إبراز عدة قضايا تتعلق بالتقاعد المبكر ومنها 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 ويقلل 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.

أجرى الطحیح (١٩٩٣م) دراسة تحت عنوان: " ظاهرة التقاعد المبكر في دولة الكويت الأسباب والحلول "، وأجريت على عينة قوامها ٨٩٠ متقاعداً يمثلون ٠,٥ من إجمالي المتقاعدين حتى عام ١٩٨٩م، و اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة لجمع البيانات و تضمنت الاستبانة ما يلي: -

١ - خصائص المبحوثين.

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

٣ - أسباب التقاعد.

٤ - الاقتراحات والحلول.

وتبين من نتائج الدراسة أن ٨٥% من المتقاعدين الذكور تقل أعمارهم عن ٥١ عاماً و ٨٨% من المتقاعدات تقل أعمارهن عن ٥١ عاماً، وأن ٦٢% من المتقاعدين مبكراً هم من الجامعيين. وأن ما يقرب من ثلاثة أرباع النسبة من النساء المتقاعدات مبكراً وثلث الرجال المتقاعدين مبكراً خدموا أقل من ٢٥ عاماً.

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

وفي دراسة تحليلية اجتماعية أجرى الشلال (١٩٩٦م. أ) دراسة بعنوان: " الأبعاد الأساسية لظاهرة التقاعد الإرادي المبكر بين الموظفين الكويتيين "، ووزعت استبانة على (١٦٠) من المتقاعدين مبكراً، وقد خلصت الدراسة إلى أن أسباب التقاعد المبكر تنحصر في خمس فئات أساسية هي: أسباب وظيفية، أسباب نفسية، أسباب إقتصادية، وأسباب أسرية، ثم أسباب صحية وعلى الترتيب، وقد تبين من نتائج الدراسة أن ما تتراوح نسبته من ١، ١٣، ٣ إلى ٦٦% من عينة البحث جاءت استجاباتهم تعكس صوراً من المعاناة مثل:

الشعور بالضغط 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 تعليمياً 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 الإرادي المبكر.

٣ - الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي من أبعاد مشابهة لأبعاد دراسة الباحث:

هناك دراسات كثيرة تحدثت عن الرضا الوظيفي للمعلمين ودوره في ترك مهنة التعليم والعزوف عنها سواء بالاستقالة أو تغيير العمل أو التقاعد المبكر، ولما لأبعاد الرضا الوظيفي من أهمية ودلالات تخدم موضوع الدراسة الحالية رأى الباحث إدراج إحدى هذه الدراسات والاكتفاء بها عن الكثير غيرها.

ففي دراسة قام بها الشيخ وسلامة (١٩٨٢م) عن الرضا المهني لدى المعلمين في قطر طبقت الدراسة على ٢٤٠ معلماً ومعلمة، ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود اتجاهات سلبية ضعيفة تجاه عدد من أبعاد الرضا الوظيفي مثل المركز الأدبي للمهنة، وظروف العمل، والاتجاه نحو الأجور والمكافآت المادية و فرص الترقية المتاحة. كما دلت على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا المهني عند المعلمين في مختلف المراحل التعليمية عدا المعلمات في المرحلة المتوسطة فعبرن عن مستوى رضا أقل.

كما أجرى الشلال (١٩٩٦م. ب) دراسة عن: العلاقة بين الرضا المهني والتقاعد الإرادي المبكر لدى الموظفين الكويتيين واستهدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين مستوى الرضا المهني لدى الموظفين الكويتيين بما فيهم المعلمين، وطبيعة آرائهم بشأن التقاعد المبكر. وأجريت الدراسة على عينة عشوائية قوامها (٢٣٥) مفردة من العاملين في وزارات الدولة، و غطت 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 مدد 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 رضاً هم الأكثر تأييداً للتقاعد المبكر. وقد بلغت الآراء المؤيدة للتقاعد المبكر نسبة تتراوح بين (٦٠، ٧١%) إلى (٤، ٧٧%) مما يعني وجود إرهاب لاتجاهات اجتماعية مؤيدة لعدم الاستمرار في الوظيفة.

الدراسات الأجنبية: -

هناك العديد من الدراسات الأجنبية التي قامت لتبحث وتحاول علاج الآثار السلبية التي تسببت فيها سياسات و خطط تدفع الموظفين عموماً والمعلمين خصوصاً في الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا للتقاعد المبكر إلا أننا نجد أنفسنا في البيئة السعودية قد وقعنا في ذات المشكلات التي سببها التقاعد المبكر وإن كان الدافع للتقاعد المبكر متباين بين البيئة السعودية والأجنبية.

وقد رتب الباحث الدراسات الأجنبية حسب الموضوع ثم زمنياً داخل كل موضوع على النحو التالي: -

١ - الدراسات التي تناولت العوامل التي تدفع للتقاعد المبكر:

أجرى قريس **Grubbs (1985م)** دراسة تحت عنوان: طريقة القياس المتعدد للعلاقة بين العمل واتجاهات التقاعد. حيث قام عام (١٩٧٤م) بإجراء مقابلات مع ١٨٧٠ من الموظفين الذكور في وظائف مختلفة، وفي نفس العام أعيدت المقابلات وبرهنت النتائج على وجود معامل ارتباط ضعيف بين الاتجاه نحو العمل والاتجاه نحو التقاعد المبكر ما يعني أنه كلما كان الاتجاه سالباً نحو العمل كان الاتجاه أقوى نحو التقاعد المبكر.

وأجرى فيبر **Faber (1989م)** دراسة توصلت إلى أن اشتراك المعلم في الإدارة المدرسية، وتنمية لوائه للتنظيم الإداري يحد من إحساس المعلم بالاحتراق النفسي وبالتالي استمراريته في التعليم.

وفي دراسة أجراها ليش **Laech (1989م)** في (الشلال، ١٩٩٦م. ب) نتج أن

سوء الإدارة المدرسية وخاصة عدم استشارتها للمعلمين في الشئون الخاصة بالإدارة المدرسية، وعدم توفير الوسائل المطلوبة لمهنة التدريس من أهم الأسباب التي تؤدي إلى شعور المعلمين بالضغط مما يؤدي إلى رفع معدلات التسرب - التي من بينها التقاعد المبكر - .
وتذهب دراسة إلاردي وآخرون **Ilardi etal (1993م)** في (الشلال، ١٩٩٦م. ب) إلى نتيجة مفادها أن الصحة النفسية، وتقدير الذات و الإشباع الذي يحققه العمل هي التي تمثل الدافعية في العمل سواء من وجهة نظر العاملين أو وجهة نظر المشرفين، وبالتالي فإن انخفاض الدافعية يمكن أن يشكل سبباً قوياً لترك الخدمة.

٢ - وهذه دراسة عن الرضا الوظيفي ودوره في الاستمرار في العمل أو تركه بإحدى الصور بما فيها التقاعد المبكر، وقد أورد الباحث دراسة واحدة تمثل علاقة الرضا الوظيفي بظاهرة التقاعد المبكر وهي:

دراسة مانينج وأوسلاند **Maning & Osln (1989م)** في (الشلال، ١٩٩٦م أ) حيث ركزت على الجوانب النفسية المرتبطة بانخفاض مستوى الرضا المهني بما يؤثر سلباً في استمرارية العامل في المهنة ومن هذه العوامل القلق، العصبية، انعدام الأمن، و الضغوط المهنية أو الاجتماعية.

٣ - الدراسات التي تناولت الخطط الخفزة للتقاعد المبكر للموظفين عموماً والمعلمين خصوصاً، و محاولة علاج الآثار السلبية للتقاعد المبكر والحد من تفاقمها و منها: -
الدراسة التي أجراها جلامسر **Glamser (1981م)** وهي دراسة ممتدة عن اتجاهات العاملين نحو التقاعد المبكر استغرقت الدراسة ٦ سنوات من (١٩٧٣ - ١٩٧٩م) لإلقاء الضوء على الاتجاهات نحو التقاعد المبكر في أوساط المتقاعدين. استخدمت الدراسة بيانات ٧٠ عاملاً في المجال الصناعي ممن طلبوا التقاعد المبكر، و ٨٠ مجيباً في حالة ما بعد التقاعد وآراء ٥١ متقاعد.

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 العمل و مواقفهم 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.

وفي دراسة أجراها جاري Gary (1982م) بعنوان: اتجاهات المعلمين نحو الخطط الخفزة للتقاعد المبكر. فقد كان الهدف الأول من هذه الدراسة هو اختبار اتجاهات المعلمين نحو الخطط الخفزة 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 ٧٨، ٨% إذا ما كانت تلك الفرصة متاحة، وباختصار فلم يبد أن المعلمين راغبين أو واضعين 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 التالية على الترتيب: الرغبة في الحصول على وقت فراغ أكبر، الفرصة في مستقبل آخر، الضغوط الزائدة بسبب الوظيفة، رتبة مهنة التدريس، ونقص التأييد الاجتماعي لمهنة التدريس.

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

وأرجعت الدراسة أسباب إقبال المعلمين الكبير على خطط التقاعد المبكر إلى القانون الذي رفع سن تقاعد المعلم من ٦٥ سنة إلى ٧٠ سنة، ثم مميزات الخطط الخفزة للتقاعد المبكر، وقد سبب الإقبال الكبير على التقاعد المبكر للمعلمين إلى حصول عجز في أعداد المعلمين. الأمر الذي دفع المناطق التعليمية إلى ربط الخطط الخفزة للتقاعد المبكر ببعض الخدمات والاستشارات المهنية التي يقدمها للمنطقة التعليمية بما يعود عليها، وعلى التقاعد بالفائدة ومن ذلك: إتاحة الفرصة للمتقاعد المبكر للشعور بأنه مفيد في مهنته، وتعتمد

الاستشارات التي يقدمها المتقاعد على قدراته، وعلى حاجات المنطقة التعليمية، وتشمل قائمة الاستشارات العمل بوظيفة معلم بديل، المساعدة في الأمور الإدارية، القيام بدور مسئول الاجتماعات، المساعدة في الاختبارات، و مساعدة المعلمين الجدد.

كما أجرى كرسى Christy (1989م) دراسة عن برنامج صمته منطقة برايتون التعليمية بنيويورك يصف الاستعانة بالمعلمين الخالين إلى التقاعد مبكراً كمعلمين وقت الحاجة وبين البحث كيفية اختيار المعلمين المتقاعدين، والفائدة التي عادت على المنطقة التعليمية وعلى المعلمين المتقاعدين وذلك بعد العجز الذي حصل في أعداد المعلمين نتيجة الاستجابة الكبيرة للخطط الخفزة للتقاعد المبكر.

التعليق على الدراسات السابقة:

في ضوء الدراسات السابقة و من خلال استعراض النتائج التي توصلت إليها تلك الدراسات خلص الباحث إلى كثير من الأفكار التي أفادته في توجيه بحثه مع وضوح لنقاط الاتفاق والاختلاف في متغيرات الدراسة وأهدافها عن الدراسات السابقة. ناقشت الدراسات السابقة التقاعد المبكر من جوانب متعددة؛ حيث نجد أن بن

تباك

(١٤١٦هـ) ركز على الهدر الكبير للاستثمار البشري عالي الكلفة بتقاعد عضو التدريس بالجامعة والباحث يحاول في دراسته لفت النظر إلى هذا الأمر عن طريق استكشاف حجم اتجاه المعلمين على رأس العمل نحو التقاعد المبكر وضخامة الهدر المالي في اقتصاديات التعليم حال تقاعد نسبة ما من المعلمين، ودراسة اللعيون (١٤١٨هـ) و التي مثلت فيها المعلمات أربعة أحماس عينة الدراسة أثبتت وجود اتجاه قوي نحو التقاعد المبكر، وركزت النتائج على دور الضغوط الاجتماعية والأسرية كذلك الصحة الجسمية للمرأة العاملة على اتجاهها نحو التقاعد المبكر وقد كانت الأبعاد السابقة ضمن أبعاد الدراسة الحالية. أما دراسة مركز البحوث التربوية (١٩٨٣م) و الجلال (١٩٨٤م) فأكدت على دور البعد الاجتماعي والإداري والمالي في العزوف عن مهنة التدريس أو إعاقه العمل التربوي عن أداء مهنته على أكمل وجه و بالرغم من التشابه مع الدراستين السابقتين في الأبعاد المقاسة إلا أن

الدراسة الحالية تحاول قياس دور تلك الأبعاد المعيقة للعمل التربوي مع أبعاد أخرى في تكوين اتجاه نحو التقاعد المبكر، أما الدراسات التي تناولت أبعاد التقاعد المبكر للموظفين بشكل عام أو المعلمين بشكل خاص مثل دراسة الجبر والهدهود (١٩٩١م)، الطحيح (١٩٩٣م)، الشلال (١٩٩٦م. أ) فقد حاولت التعرف على الأسباب التي دفعت عينه البحث إلى التقاعد المبكر ضمن عدد من الأبعاد أخذتها الدراسة الحالية ضمن الأبعاد المقاسة ولكن على عينه هي على الرأس العمل للتعرف على مدى وجود اتجاه نحو التقاعد المبكر سواء بالسلب أو الإيجاب. وتلك الأبعاد متشابهة إلى حد بعيد مع أبعاد الرضا الوظيفي المقاسة لدى الموظفين بشكل عام كما عند الشلال (١٩٩٦م. ب) أو الدراسة الخاصة بالمعلمين عند (الشيخ وسلامة، ١٩٨٤م) وقد ربط الشلال تلك الأبعاد بالتقاعد المبكر مما يقوي الخلفية المرجعية بين أبعاد الدراسة الحالية والاتجاه نحو التقاعد المبكر.

لم تكن الدراسات الأجنبية التي تناولت الدوافع للتقاعد المبكر مثل دراسة قريس **Grubbs (١٩٨٥م)** و **Faber (١٩٨٩م)** و **إلاردي وآخرون (Hardi et. ai ١٩٩٥م)** لم تكن شمولية في عرض الدوافع وإنما ركزت في بحثها على دراسة أسباب محددة تدفع للتقاعد المبكر مثل الانتماء، تحديد المهام، وانخفاض الدافعية، وهو ما حاولت الدراسة أن تستدخله ضمن مجالات أشمل من خلال الأبعاد الاجتماعية والنفسية والمهنية والمالية والصحة الجسمية في تكوين اتجاه نحو التقاعد المبكر، ولقد كان التشابه أكبر مع الدراسات التي تناولت العلاقة بين أبعاد الرضا الوظيفي والتقاعد المبكر مثل دراسة مانينج وأوسلاند (**Mening & Osland 1989 م**) عن مستوى الرضا الوظيفي، وذلك لتشابه أبعاد الرضا الوظيفي مع أبعاد الدراسة الحالية، وحيث أن العلاقة بين الرضا الوظيفي والتقاعد المبكر تستند إلى خلفية مرجعية قوية ساهم في تأصيلها عدد من البحوث والدراسات العلمية في الخمسينات وحتى الوقت الحاضر (الشلال، ١٩٩٦م. ب)

فروض الدراسة: -

من خلال الإطار النظري و الدراسات السابقة صاغ الباحث فروض الدراسة على

النحو التالي: -

- ١ - لا توجد اتجاهات سالبة للمعلمين في مدينة مكة المكرمة نحو التقاعد المبكر.
- ٢ - لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير العمر ومتغير الاتجاه لدى المعلم نحو التقاعد المبكر.
- ٣ - لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير سنوات الخدمة ومتغير الاتجاه لدى المعلم نحو التقاعد المبكر.
- ٤ - لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير المرحلة التعليمية التي يعمل بها المعلم ومتغير الاتجاه لديه نحو التقاعد المبكر.
- ٥ - لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير المؤهل الدراسي ومتغير الاتجاه لدى المعلم نحو التقاعد المبكر.
- ٦ - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الحالة الاجتماعية ومتغير الاتجاه لدى المعلم نحو التقاعد المبكر.
- ٧ - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير مادة التخصص و متغير الاتجاه لدى المعلم نحو التقاعد المبكر.
- ٨ - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير وجود دخل إضافي غير مهنة التعليم ومتغير الاتجاه لدى المعلم نحو التقاعد المبكر.
- ٩ - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير طبيعة العمل داخل المدرسة (مدير، أو وكيل، مرشد طلابي، معلم) ومتغير الاتجاه لدى المعلم نحو التقاعد المبكر.
- ١٠ - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين بعد موقع المدرسة عن حاضرة المدينة أو قربها وبين الاتجاه نحو التقاعد المبكر.

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة

- منهج الدراسة.
- مجتمع الدراسة.
- عينة الدراسة.
- أداة الدراسة.
- أساليب المعالجة الإحصائية.

منهج الدراسة: -

اعتمد الباحث في دراسته الحالية على المنهج الوصفي، حيث أنه لا توجد دراسات سابقة تقدم الوصف الكامل و الدقيق لطبيعة اتجاهات المعلمين في المملكة العربية السعودية نحو التقاعد المبكر.

" كذلك فإن البحث الوصفي يقوم بوصف ما هو كائن وتفسيره، وهو يهتم بتحديد الظروف والعلاقات التي توجد بين الوقائع، كما يهتم أيضاً بتحديد الممارسات الشائعة أو السائدة، والتعرف على المعتقدات والاتجاهات عند الأفراد والجماعات، وطرائقها في النمو والتطور" (جابر و كاظم، ١٩٩٠م: ١٣٤)

كما أن المنهج الوصفي يتناسب مع أهداف الدراسة الحالية، و يجب على فرضياتها.

مجتمع الدراسة: -

مجتمع الدراسة هو: المعلمون الذين هم على رأس العمل في المدارس النهارية التابعة لوزارة المعارف في مدينة مكة المكرمة في الحاضرة والقرى.

عينة الدراسة: -

- تم اختيار العينة من خلال التصميم العشوائي الطبقي التناسبي كما يلي: -
- طبقة المرحلة الابتدائية.
 - طبقة المرحلة المتوسطة.
 - طبقة المرحلة الثانوية.

وهي مرتبة في قوائم منفصلة كما هي في الخلاصة الإحصائية المبكرة لعام ١٤٢٠هـ —
الصادرة عن مركز المعلومات و الحاسب الآلي بإدارة تعليم العاصمة المقدسة.

وحيث أن المجموع الكلي للمدارس التي ينتمي إليها مجتمع الدراسة = ٣١٩ مدرسة تم اختيار نسبة ١٠% من مجتمع المدارس على مستوى المرحلة، وعلى مستوى مدينة أو قرية = $٣١٩ \times ١٠ / ١٠٠ = ٣٢$ مدرسة.

جدول (٧)

عدد عينة المدارس من كل مرحلة تعليمية

المراحل التعليمية	المدينة	عينة المدارس	القرى	عينة المدارس
عدد المدارس الابتدائية	١٣٦	١٤	٦٦	٧
عدد المدارس المتوسطة	٥٤	٥	٣٢	٣
عدد المدارس الثانوية	١٨	٢	١٣	١

وتم اختبار العينة بطريقة عشوائية من قائمة كل مرحلة تعليمية كما يلي: -
أولاً: تحديد طول الفئة من خلال المعادلة التالية: -

$$١٠ = \frac{٣١٩}{٣٢} = \frac{\text{المجموع الكلي للمدارس}}{\text{حجم مدراس العينة}}$$

ثانياً: تم تحديد نقطة البداية للسحب من خلال القرعة حيث وضعت الأرقام من ١ إلى ١٠ في قصاصات ورقية، و تم الاختيار العشوائي و حدد الرقم ٣ كنقطة البداية لمدراس العينة من كل قائمة.

أداة الدراسة: -

أولاً: مقياس البيانات الأولية الديمغرافية وهو من إعداد الباحث.
وقد ضمن الباحث هذا المقياس البيانات الديمغرافية التالية: العمر، سنوات الخدمة، المرحلة التعليمية التي يعمل بها المعلم، المؤهل الدراسي، الحالة الاجتماعية، مادة التخصص، وجود دخل إضافي غير مهنة التعليم، طبيعة العمل داخل المدرسة، وأخيراً موقع المدرسة

من حاضرة المدينة (انظر الملحق رقم ٢)

الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة: -

أولاً: العمر: -

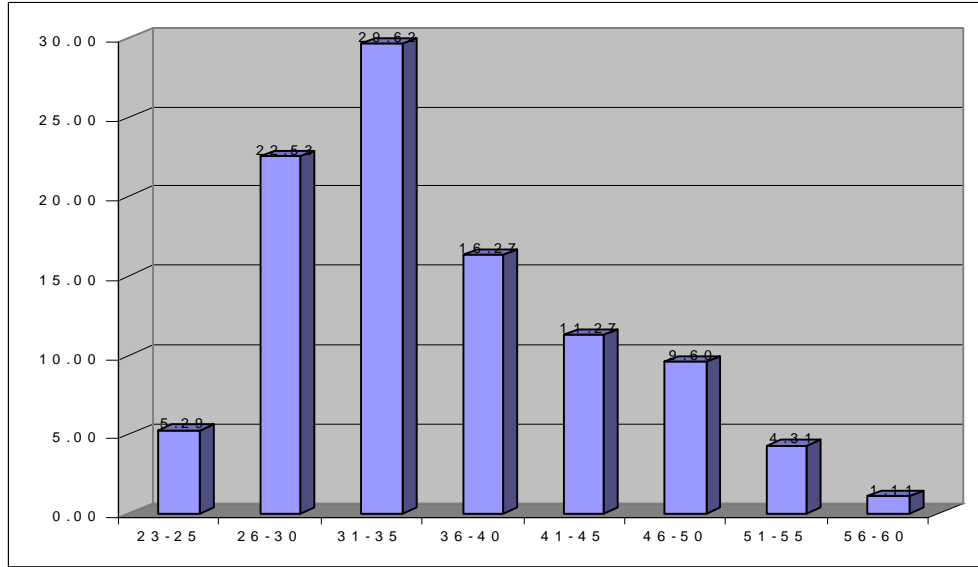
جدول رقم (٨)

توزيع أفراد عينة الدراسة على الفئات العمرية

النسبة %	التكرارات	F üFÜü
5.26	38	٢٥ - ٢٣
22.44	162	٣٠ - ٢٦
29.50	213	٣٥ - ٣١
16.20	117	٤٠ - ٣٦
11.22	81	٤٥ - ٤١
9.56	69	٥٠ - ٤٦
4.29	31	٥٥ - ٥١
1.11	8	٦٠ - ٥٦
99.58	719	المجموع
0.42	3	لااجابة
100.00	722	المجموع

شكل رقم (٤)

توزيع أفراد عينة الدراسة على الفئات العمرية



من خلال الجدول والشكل السابقين يتضح أن ما يقرب من نصف العينة تمتد أعمارهم من (٢٦-٣٥ سنة). أما أقل النسب العمرية فهي للفئة العمرية الممتدة من (٥١-٦٠ سنة) حيث تبلغ ٥، ٥% تقريبا.

ثانياً: سنوات الخدمة: -

جدول رقم (٩)

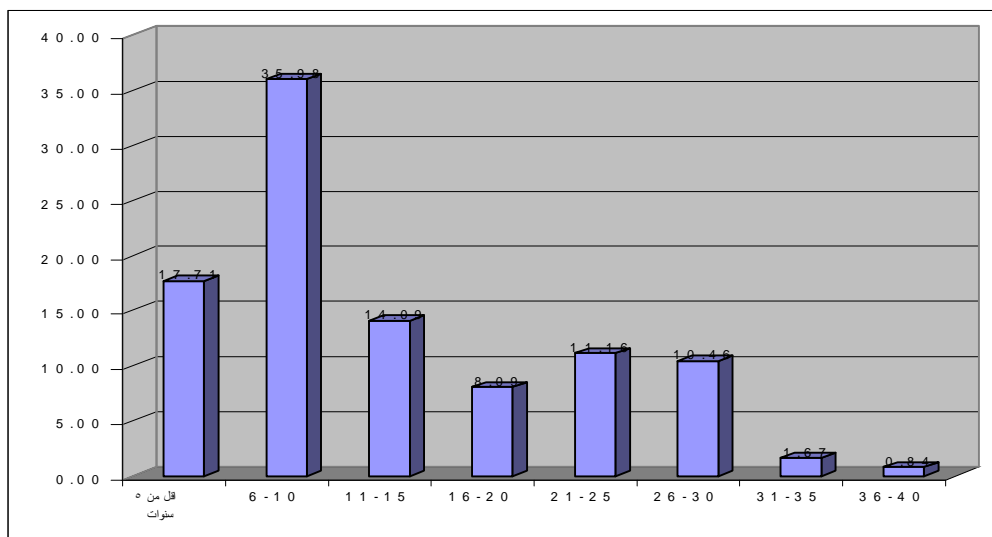
يبين توزيع أفراد عينة الدراسة على فئات سنوات الخدمة

النسبة %	التكرار	فئات سنوات الخدمة
17.59	127	أقل من ٥ سنوات
35.73	258	6-10
13.99	101	11-15
8.03	58	16-20
11.08	80	21-25
10.39	75	26-30
1.66	12	31-35
0.83	6	36-40
99.31	717	المجموع
0.69	5	لاجابة

0.69	5	المجموع
100.00	722	

شكل رقم (٥)

يبين توزيع أفراد عينة الدراسة على فئات سنوات الخدمة



من خلال الجدول والشكل السابقين يمكن القول أن نصف العينة تقريبا تقل سنوات

سنوات خدمتهم عن ١٠ سنوات مما يدعونا للاهتمام بإجابات هذه الفئة.

ثالثا: المرحلة التعليمية: -

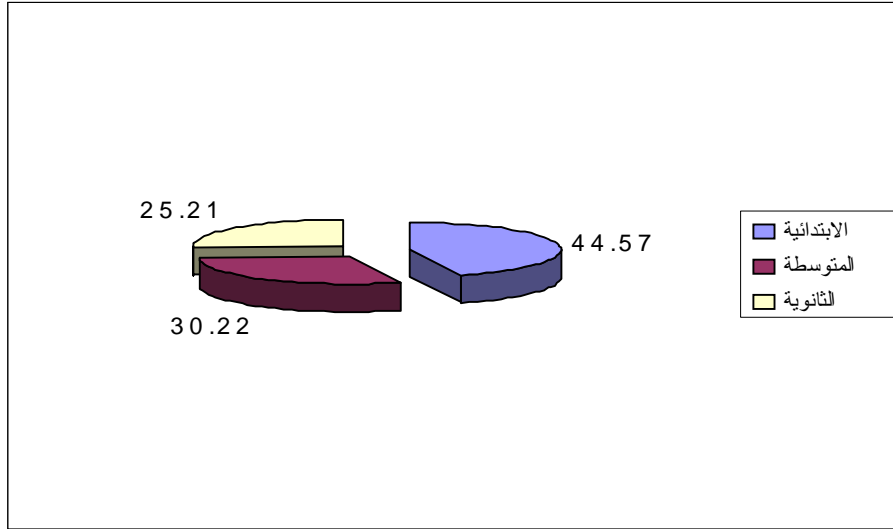
جدول رقم (10)

يبين توزيع أفراد العينة على المراحل التي الدراسية التي يعملون بها

النسبة %	التكرار	المرحلة التعليمية
44.32	320	الابتدائية
30.06	217	المتوسطة
25.07	181	الثانوية
99.45	718	المجموع
0.55	4	لااجابة
0.55	4	المجموع
100.00	722	

شكل رقم (٦)

يبين توزيع أفراد العينة على المراحل التي الدراسية التي يعملون بها



يتضح من الجدول والشكل السابقين أن توزيع أفراد العينة جاء متسقاً مع الواقع فأقل من نصف العينة في المرحلة الابتدائية ثم أقل من الثلث في المتوسطة وربع العينة في المرحلة الثانوية.

رابعاً: المؤهل الدراسي لأفراد العينة: -

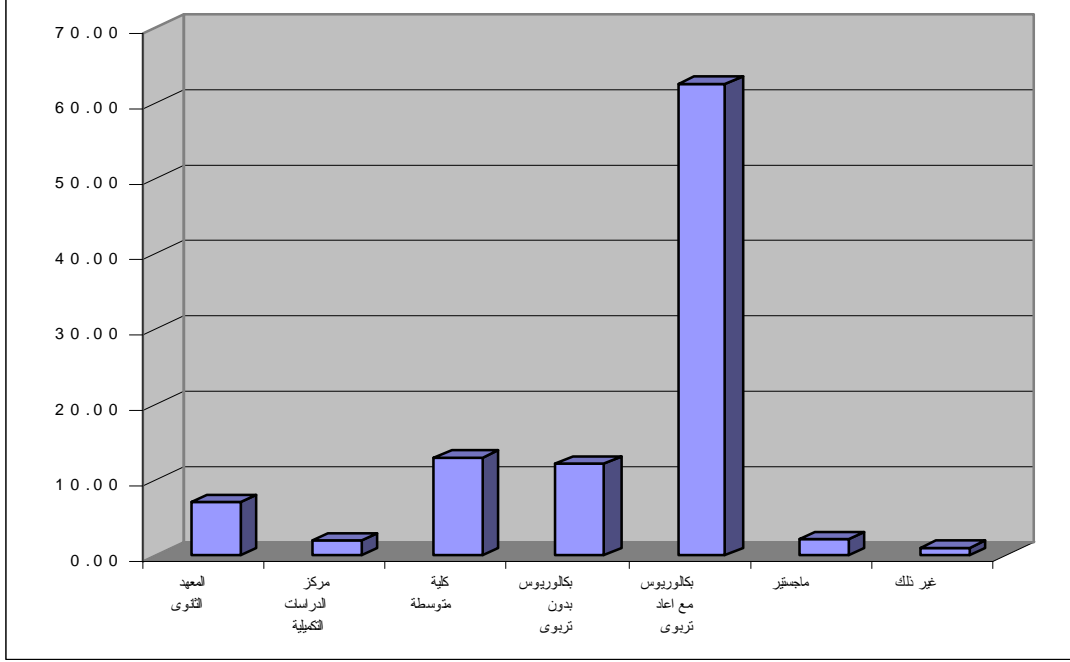
جدول رقم (١١)

يبين توزيع أفراد العينة حسب المؤهلات الحاصلين عليها

النسبة %	التكرار	المؤهل الدراسي
7.06	51	المعهد الثانوي
1.94	14	مركز الدراسات التكميلية
12.88	93	كلية متوسطة
12.19	88	بكالوريوس بدون تربوي
62.47	451	بكالوريوس مع اعادة تربوي
2.22	16	ماجستير
0.97	7	غير ذلك
99.72	720	المجموع
0.28	2	لاجابة
0.28	2	المجموع
100.00	722	

شكل رقم (٧)

يبين توزيع أفراد العينة حسب المؤهلات الحاصلين عليها



من خلال الجدول والشكل والسابقين يتضح أن نسبة كبيرة من المعلمين عينة الدراسة حاصلين على البكالوريوس مع الإعداد التربوي أي أكثر من ٦٢% من عينة الدراسة، وهذا يدل على الجهود المبذولة من وزارة المعارف للارتقاء بالتأهيل العلمي لمعلميها. خامسا: الحالة الاجتماعية: -

جدول رقم (١٢)

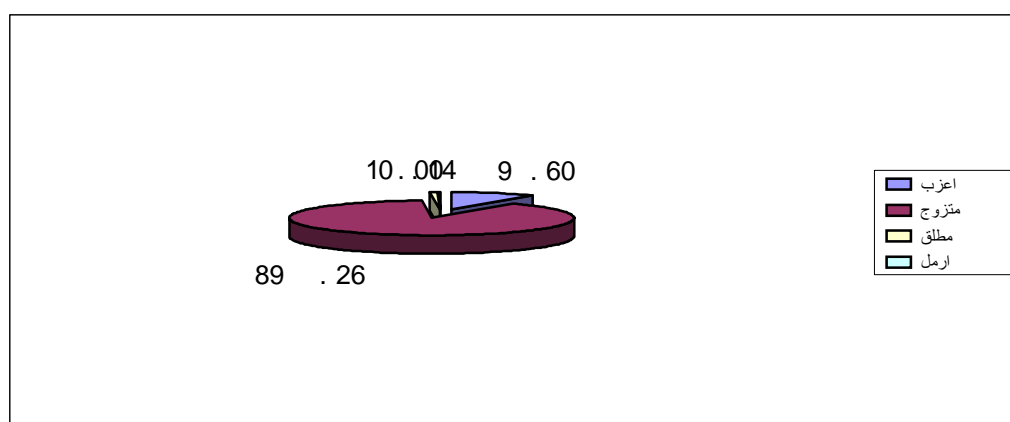
يبين توزيع أفراد العينة حسب حالتهم الاجتماعية

النسبة %	التكرار	الحالة الاجتماعية
9.28	67	اعزب
86.29	623	متزوج
0.97	7	مطلق
0.14	1	ارمل

96.68	698	المجموع
3.32	24	لا اجابة
3.32	24	المجموع
100.00	722	

شكل رقم (٨)

يبين توزيع أفراد العينة حسب حالتهم الاجتماعية



من خلال الجدول والشكل السابقين يتضح أن النسبة العظمى والمؤثرة هي للمعلمين المتزوجين بنسبة تبلغ أكثر من ٨٦% يليها وبفارق كبير العزاب بنسبة ٩% تقريبا ونسبة ضئيلة لا تكاد تذكر يأتي المطلقون والمترملون.

سادسا: مادة التخصص: -

جدول رقم (١٣)

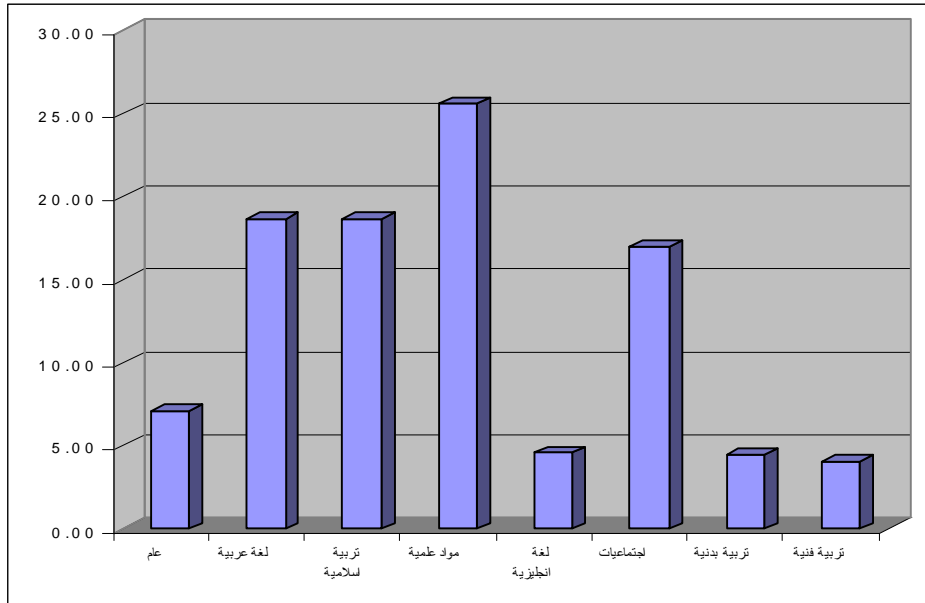
توزيع أفراد العينة حسب مادة التخصص التي يدرسونها

النسبة %	التكرار	مادة التخصص
7.06	51	عام
18.56	134	لغة عربية
18.56	134	تربية اسلامية

25.48	184	مواد علمية
4.57	33	لغة انجليزية
16.90	122	اجتماعيات
4.43	32	تربية بدنية
4.02	29	تربية فنية
99.58	719	المجموع
0.42	3	الاجابة
100.00	722	المجموع

شكل رقم (٩)

توزيع أفراد العينة حسب مادة التخصص التي يدرسونها



من خلال الجدول والشكل السابقين يتضح أن ربع أفراد العينة هم معلمون للمواد العلمية يليهم ونسبة متساوية معلمو التربية الإسلامية واللغة العربية ثم معلمو الاجتماعيات أقل قليلاً ثم معلمو بقية التخصصات.
 سابعاً: الدخل المادي الإضافي لعينة الدراسة من غير مهنة التعليم: -

جدول رقم (١٤)

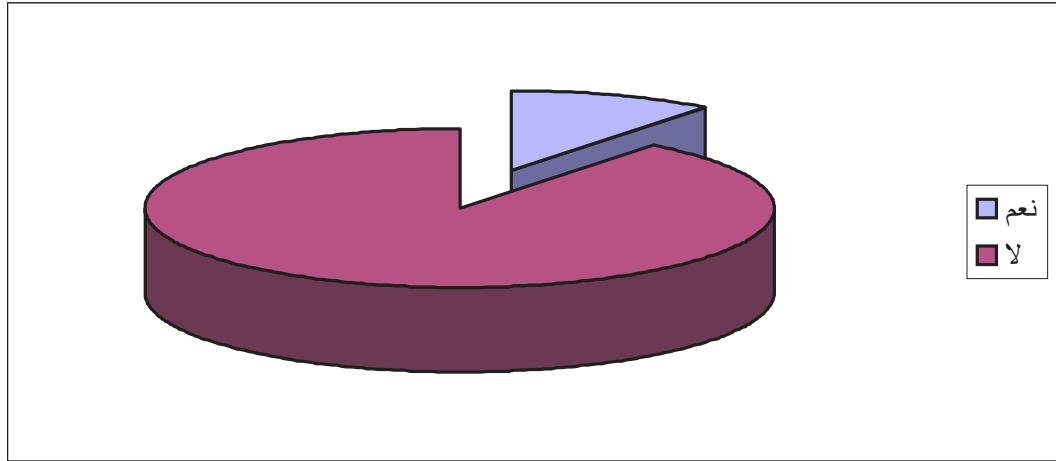
توزيع أفراد العينة من حيث وجود دخل إضافي أو عدمه

النسبة %	التكرار	الدخل الإضافي
10.39	75	نعم
86.98	628	لا
97.37	703	المجموع
2.63	19	الاجابة

المجموع	722	100.00
---------	-----	--------

شكل رقم (١٠)

توزيع أفراد العينة من حيث وجود دخل إضافي أو عدمه



يتضح من خلال الجدول والشكل السابقين أن غالبية المعلمين ليس لهم دخل سوى مهنة التعليم وبنسبة ٨٧% تقريبا.

ثامنا: طبيعة العمل داخل المدرسة: -

جدول رقم (١٥)

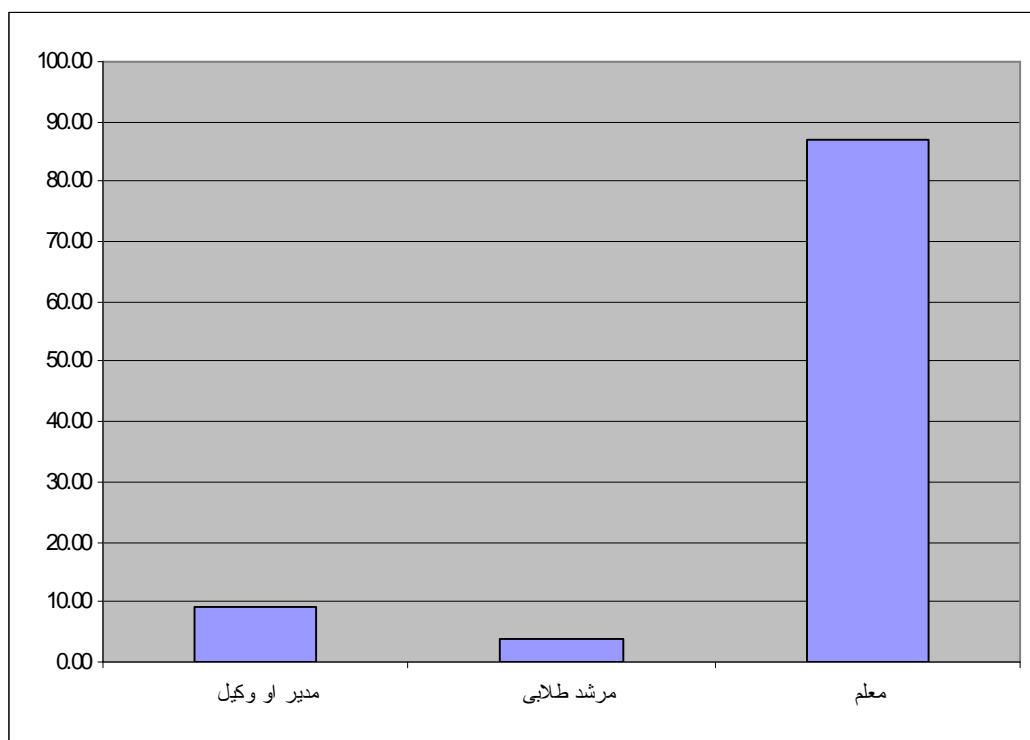
توزيع أفراد العينة حسب طبيعة العمل داخل المدرسة

النسبة %	التكرار	طبيعة العمل داخل المدرسة
9.00	65	مدير او وكيل
3.88	28	مرشد طلابي
84.90	613	معلم

97.78	706	المجموع
2.22	16	لا اجابة
100.00	722	المجموع

شكل رقم (١١)

توزيع أفراد العينة حسب طبيعة العمل داخل المدرسة



يتبين من خلال الجدول والشكل السابقين أن الغالبية العظمى هم المعلمون في الميدان وبنسبة ٨٥% تقريبا ثم المدراء والوكلاء يليهم مرشدو الطلاب. تاسعا: موقع المدرسة من حاضرة المدينة: -

جدول رقم (١٦)

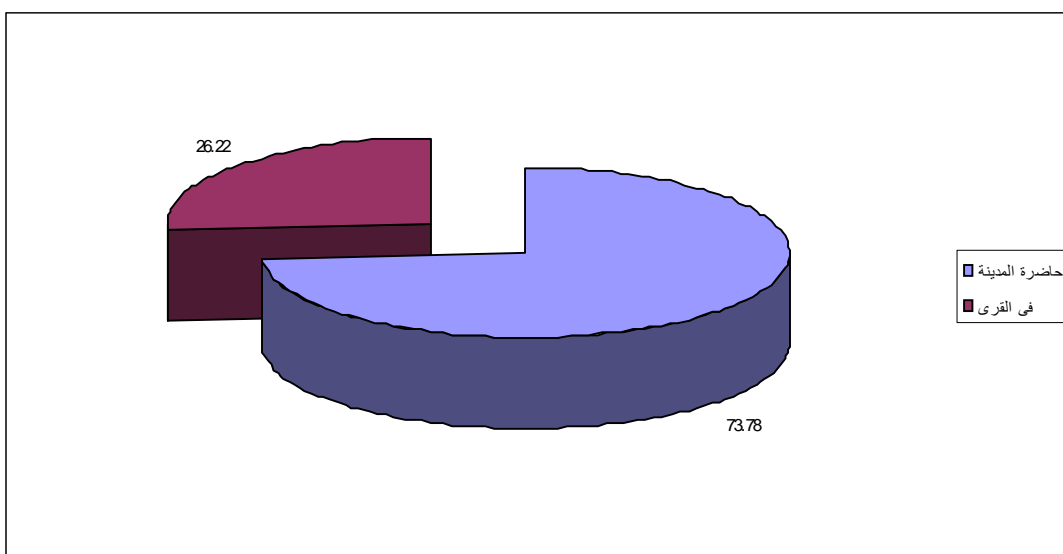
يبين توزيع أفراد العينة حسب قرب أو بعد مدارسهم من حاضرة المدينة

النسبة %	التكرار	موقع المدرسة
73.27	529	في حاضرة المدينة
26.04	188	في القرى

99.31	717	المجموع
0.69	5	لا اجابة
100.00	722	المجموع

شكل رقم (١٢)

توزيع أفراد العينة حسب قرب أو بعد مدارسهم من حاضرة المدينة



من خلال الجدول والشكل السابقين يتضح أن ما يقرب من ثلاثة أرباع معلمي العينة من حاضرة المدينة وأكثر من الربع قليلاً يعملون بمدارس في القرى.

ثانياً: مقياس اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر وهو من إعداد الباحث.

نظراً لعدم وجود مقياس سابق -على حد علم الباحث - يقيس الاتجاه نحو التقاعد

المبكر لدى المعلمين فقد قام الباحث باتباع الخطوات العلمية التالية لبناء المقياس وفقاً

لتوجيهات المشرف على الرسالة تم التالي: -

١ - تجميع مفردات المقياس: -

- على الرغم من أن الأبحاث في مجال التقاعد كثيرة إلا أن الأبحاث عن تقاعد المعلمين قليلة تناول من قبل الباحثين. أما ما يقيس الاتجاه نحو التقاعد المبكر لدى المعلمين فلم يجد الباحث في أدبيات البحث النفسي والاجتماعي والتربوي مقياسا لهذه الظاهرة، وقد قام الباحث بالاطلاع على عدد كبير من الأبحاث المتعلقة بالتقاعد بشكل عام أو تقاعد المعلمين وأبحاث عن العزوف عن مهنة التدريس والرضا المهني لدى المعلمين وأبحاث تقيس العلاقة بين الرضا المهني والتقاعد المبكر.
- كذلك أجرى الباحث العديد من المقابلات المطولة مع معلمين متقاعدين حاول الباحث معرفة آرائهم حول العوامل المختلفة التي دفعتهم إلى التقاعد المبكر.
- أجرى الباحث مقابلات مع معلمين على رأس العمل وسألهم عن رغبتهم في التقاعد المبكر من عدمها. وما العوامل التي تدفعهم لهذا التفكير.
- بعد ذلك قام الباحث وفي خطوة أخرى لتجميع مفردات المقياس بتحديد عدد من الأبعاد التي تحيط بموضوع التقاعد المبكر لدى المعلمين من وجهة نظر الباحث وقام بصياغة خمسة أسئلة ذات إجابات مفتوحة تغطي أبعاد الدراسة، وقام بعمل دراسة استطلاعية وزع فيها الباحث خمسا وثلاثين نموذجاً على معلمين متقاعدين تقاعداً مبكراً، كذلك على معلمين على رأس العمل في في حواضر المدن وفي مناطق نائية وتم توزيع تلك النماذج في مدينة مكة المكرمة وجدة والباحة وينبع وجيزان.
- ثم قام الباحث بالاستفادة من الدراسات السابقة التي تستخدم موضوع البحث وبالرجوع إلى إجابات المعلمين وآرائهم سواء من أجريت معهم المقابلات أو الدراسة الاستطلاعية ممن تقاعدوا نظامياً أو مبكراً أو من هم على رأس العمل ومن كان في حاضرة المدينة أو القرى فصاغ الباحث من ذلك كله بالإضافة إلى خبرته الشخصية صاغ عبارات المقياس وقد تجاوزت ثمانين عبارة، وبعد مراجعة المقياس في صورته الأولية وبناءً على توجيهات المشرف على الرسالة استبعدت عدد من العبارات وأصبح المقياس يضم تسعا وستين عبارة موزعة على خمسة أبعاد على النحو التالي:-

- ١ - البعد الاجتماعي من العبارة (١) إلى العبارة (١٤)
- ٢ - البعد النفسي من العبارة (١٥) إلى العبارة (٢٩)
- ٣ - البعد الوظيفي من العبارة (٣٠) إلى العبارة (٤٧)

٤ - البعد المادي من العبارة (٤٨) إلى العبارة (٦٠)
٥ - بعد صحة المعلم الجسمية من العبارة (٦١) إلى العبارة (٦٩)
وكانت العبارات مقسمة إلى موجبة الاتجاه وسالبة الاتجاه بواقع ٢٧ عبارة موجبة
و٤٢ عبارة سالبة.

وقد صاغ الباحث عددا من العبارات لتكون مقياسا للمتغيرات المستقلة وهي:
العمر، سنوات الخدمة، المرحلة التعليمية التي يعمل بها المعلم، المؤهل الدراسي الحاصل عليه،
الحالة الاجتماعية، مادة التخصص، وجود دخل إضافي من عدمه، طبيعة العمل داخل
المدرسة، موقع المدرسة من حاضرة المدينة: وهي أسئلة مباشرة في صورة تقريرية.

٢ - عرض المقياس على المحكمين.

تم عرض المقياس على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في قسم علم
النفس بجامعة أم القرى انظر الملحق رقم (١) للتأكد من الصدق الظاهري للمقياس وطريقة
صياغة العبارات، ومدى ملاءمتها لموضوع الدراسة، ومدى اتفاقها مع معايير صياغة عبارات
المقاييس، وقد استفاد الباحث كثيرا من توجيهات أصحاب السعادة أعضاء هيئة التدريس
بالقسم وقام بالتعديلات المطلوبة في صياغة بعض العبارات ونقل بعض العبارات من بعد إلى
آخر وتم التأكد من حدوث التعديلات المطلوبة.

٣ - تطبيق المقياس على عينة استطلاعية.

قام الباحث بعد ذلك بعمل دراسة استطلاعية للتأكد من سهولة فهم العبارات،
كذلك لمعرفة مدى صدق وثبات المقياس، حيث كانت العينة الاستطلاعية من ذات مجتمع
البحث، وبلغ عدد المقاييس المسترجعة والقابلة للدراسة ٤٢ استمارة، وتبين أن العبارات
سهلة وواضحة لجميع أفراد العينة ولا يوجد فيها أي لبس.
بعدها قام الباحث بحساب ثبات وصدق المقياس حيث كان على النحو التالي:

أولاً: الثبات: -

الاختبار الثابت هو الذي يعطي نتائج مقارنة لنفس النتائج إذا طبق أكثر من مرة في ظروف متماثلة. (نادر، هشام ٩٨م: ١٨٦)

جرى حساب معامل الثبات بطريقة ألفا بعد التطبيق على العينة الاستطلاعية. وبلغت قيمة ألفا للثبات الكلي للمقياس = ٩١٨، وهو كما نلاحظ معامل ثبات مرتفع.

أيضا جرى حساب معاملات الثبات لكل بعد من أبعاد المقياس بطريقة ألفا وكانت على النحو التالي: -

جدول (١٧)

معاملات الثبات لكل بعد بطريقة (ألفا)

البعد	الثبات لكل بعد (ألفا)
الأول	٧١٢،
الثاني	٥٩٦،
الثالث	٧٨٦،
الرابع	٧٨٥،
الخامس	٦٥٣،

تدل معاملات الثبات لكل بعد في المقياس على مؤشرات ثبات جيدة جدا أيضا جرى حساب ثبات المقياس بعد أن تم إخراج المفردات كلا على حدة وذلك على النحو الموضح في الجدول رقم (١٨).

جدول (١٨)

ثبات المقياس بعد حذف كل مفردة من الثبات الكلي

رقم المفردة	الثبات بعد حذفها	رقم المفردة	الثبات بعد حذفها
١	٩١٧،	٢٣	٩١٨،
٢	٩١٦،	٢٤	٩١٦،
٣	٩١٥،	٢٥	٩١٥،

الثبات بعد حذفها	رقم المفردة	الثبات بعد حذفها	رقم المفردة
،٩١٥	٢٦	،٩١٧	٤
،٩٢٠	٢٧	،٩١٧	٥
،٩١٨	٢٨	،٩١٦	٦
،٩١٦	٢٩	،٩١٦	٧
،٩١٥	٣٠	،٩١٧	٨
،٩١٧	٣١	،٩١٨	٩
،٩١٨	٣٢	،٩١٨	١٠
،٩١٧	٣٣	،٩١٨	١١
،٩٢٠	٣٤	،٩٢٠	١٢
،٩١٤	٣٥	،٩١٨	١٣
،٩١٦	٣٦	،٩١٧	١٤
،٩١٩	٣٧	،٩٢٥	١٥
،٩١٤	٣٨	،٩١٨	١٦
،٩١٥	٣٩	،٩١٦	١٧
،٩١٦	٤٠	،٩١٦	١٨
،٩١٨	٤١	،٩١٥	١٩
،٩١٧	٤٢	،٩٢٠	٢٠
،٩١٤	٤٣	،٩١٦	٢١
،٩١٦	٤٤	،٩١٤	٢٢

تابع جدول (١٨)

ثبات المقياس بعد حذف كل مفردة من الثبات الكلي

الثبات بعد حذفها	رقم المفردة	الثبات بعد حذفها	رقم المفردة
،٩١٧	٥٧	،٩١٩	٤٥

رقم المفردة	الثبات بعد حذفها	رقم المفردة	الثبات بعد حذفها
٤٦	٩١٧،	٥٨	٩١٩،
٤٧	٩١٥،	٥٩	٩١٨،
٤٨	٩١٥،	٦٠	٩١٧،
٤٩	٩١٧،	٦١	٩١٦،
٥٠	٩١٦،	٦٢	٩١٦،
٥١	٩١٧،	٦٣	٩١٦،
٥٢	٩١٦،	٦٤	٩١٧،
٥٣	٩١٥،	٦٥	٩١٧،
٥٤	٩١٥،	٦٦	٩١٦،
٥٥	٩١٥،	٦٧	٩١٩،
٥٦	٩١٤،	٦٨	٩١٨،
		٦٩	٩١٨،

عدد المفردات = ٦٩

ن = ٤٢

الثبات الكلي للمقياس (ألفا) = ٩١٨،

ومن خلال الجدول السابق يتضح أن معاملات الثبات في حال حذف كل فقرة على حدة جاءت جميعاً أكثر من ٩١، ٠ ومعامل الثبات الكلي للمقياس ٩١٨، وهي درجات عالية ومطمئنة لمستوى ثبات المقياس.

وقد جرى أيضاً استخراج المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل مفردة كما هو موضح بالجدول رقم (١٩).

جدول رقم (١٩)

متوسطات وانحرافات العينة الاستطلاعية

الانحراف المعياري	المتوسط	رقم المفردة	الانحراف المعياري	المتوسط	رقم المفردة	الانحراف المعياري	المتوسط	رقم المفردة
١,٠٣	٣,٣٥	٤٧	٠,٧٨	٣,٨٥	٢٤	٠,٦٤	٤,١٤	١
١,٤٨	٣,٢٦	٤٨	١,٢٨	٣,٠٤	٢٥	١,٣٠	٢,٦٦	٢
١,٢٥	٢,٢٦	٤٩	١,١٤	٢,٥٩	٢٦	١,٢٦	٢,٧٣	٣
١,٢٠	٢,٣٨	٥٠	١,٢١	٢,٧١	٢٧	١,٣١	٢,٤٧	٤
١,١٦	٣,٦٦	٥١	٠,٧٥	٣,٧٦	٢٨	١,٢٧	٢,٦٩	٥
١,٢١	٣,٢٦	٥٢	١,١٤	٣,٠٩	٢٩	١,٠٤	٣,٣١	٦
١,٤٨	٢,٧١	٥٣	٠,٩٢	٣,٧٨	٣٠	١,١٢	٢,٩٠	٧
١,١٤	٢,٩٥	٥٤	٠,٨٧	١,٦٤	٣١	١,١٦	٣,٠٩	٨
١,٢٩	٢,٤٧	٥٥	١,٢٣	٣,١١	٣٢	١,٣٤	٢,٥٢	٩
١,٢٤	٢,٦١	٥٦	١,٢٦	٢,١٤	٣٣	١,١٢	٣,٠٩	١٠
١,١٩	٣,٤٥	٥٧	١,٢٣	٣,٤٥	٣٤	١,٢٣	٢,٩٧	١١
١,٣٢	٣,١٦	٥٨	١,١٥	٣,١١	٣٥	١,١٣	٢,١٤	١٢
١,١١	٣,٥	٥٩	٠,٩٦	٣,٤٢	٣٦	١,١٣	٢,٨٨	١٣
١,١٧	٢,٦٩	٦٠	٠,٩٣	١,٧٦	٣٧	٠,٧٠	٣,٨١	١٤
١,٠٤	٢,٣١	٦١	١,١٣	٢,٨٨	٣٨	١,٢٥	٣,١٩	١٥
٠,٩٦	٢,٥٢	٦٢	١,١٠	٢,٨٨	٣٩	١,٠٨	٢,٥٩	١٦
١,٢٠	٢,٩٥	٦٣	١,٣٨	٣,٤٥	٤٠	١,٢٣	٢,٩٧	١٧
١,٣٠	٢,٥٩	٦٤	٠,٧٤	١,٤٧	٤١	١,٢٥	٢,٧١	١٨
١,١٣	٢,١٩	٦٥	١,٠٢	١,٨٥	٤٢	٠,٨٨	٣,٥٧	١٩
١,٠٨	٢,٢٦	٦٦	١,٢٨	٣,٢٦	٤٣	١,٠٠	٤,٢١	٢٠
١,٠٢	٣,١٤	٦٧	١,١٠	٢,٨٨	٤٤	٠,٨٤	٣,٩٧	٢١
١,١٣	٣,٠٧	٦٨	١,٠٤	٢,٩٢	٤٥	١,٣٨	٢,٩٢	٢٢
١,٠٨	٣,٤٠	٦٩	١,٢٧	٣,٣٥	٤٦	٠,٨١	٣,٧٨	٢٣

جدول (٢٠)

مصفوفة الارتباطات بين أبعاد المقياس الخمسة

البعد	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	الخامس
الأول	١	**،٦٠٢	**،٥٧٢	**،٥٤٣	**،٧٤٣
الثاني		١	**،٦٩٠	**،٦٥٦	**،٤٩٧
الثالث			١	**،٧٩٣	**،٦٩٢
الرابع				١	**،٦٦٣
الخامس					١

** دال عند مستوى ٠،٠١

جدول (٢١)

معامل الارتباط بين كل بعد و المجموع الكلي للمقياس

البعد	الارتباط مع المجموع الكلي
الأول	**،٧٤٣
الثاني	**،٨٢٥
الثالث	**،٩١٨
الرابع	**،٨٩٦
الخامس	**،٧٤٣

** دال عند مستوى ٠،٠١

جدول (٢٢)

الارتباط بين مفردات البعد الأول ومجموع درجاته

رقم المفردة	درجة الارتباط بالبعد
١	*،٣٥٤

رقم المفردة	درجة الارتباط بالبعد
٢	٠,٦١٥ *
٣	٠,٦٩٩ **
٤	٠,٦٠٢ **
٥	٠,٤٤٦ **
٦	٠,٣٢٥ *
٧	٠,٦٧٦ **
٨	٠,٢٤١
٩	٠,٥١٠ **
١٠	٠,٥١٢ **
١١	٠,٤٧٨ **
١٢	٠,١٨٦
١٣	٠,٤٨٨ **
١٤	٠,١٦٢

** الارتباط دال عند مستوى ٠,١

* الارتباط دال عند مستوى ٠,٥

جدول (٢٣)

الارتباط بين مفردات البعد الثاني ومجموع درجاته

رقم المفردة	درجة الارتباط بالبعد
١٥	٠,٦٥٣ **
١٦	٠,٣٠٣

رقم المفردة	درجة الارتباط بالبعد
١٧	** ،٥٥٨
١٨	** ،٥٢٤
١٩	** ،٦٠٣
٢٠	،١٣٣
٢١	** ،٦٥٣
٢٢	** ،٦٩٨
٢٣	،٢٩٩
٢٤	** ،٥٦٠
٢٥	** ،٦٠٢
٢٦	** ،٦٠٩
٢٧	،١٧٨
٢٨	* ،٣٣٠
٢٩	** ،٦٠١

** الارتباط دال عند مستوى ٠١ ،

* الارتباط دال عند مستوى ٠٥ ،

جدول (٢٤)

الارتباط بين مفردات البعد الثالث ومجموع درجاته

رقم المفردة	درجة الارتباط بالبعد الدال
٣٠	** ،٧٠٣
٣١	** ،٥٩١
٣٢	،٢٢٩

رقم المفردة	درجة الارتباط بالبعد الدال
٣٣	** ،٤٨٦
٣٤	،٠٧٤
٣٥	** ،٧٠٩
٣٦	** ،٥٥٧
٣٧	،٠٣٥
٣٨	** ،٦٣٠
٣٩	** ،٥٦٢
٤٠	** ،٥٨٧
٤١	،٢٣٤
٤٢	** ،٤٩٠
٤٣	** ،٧٤٧
٤٤	** ،٤٦٧
٤٥	،١٨٧
٤٦	** ،٥١٦
٤٧	** ،٧٢٦

** الارتباط الدال عند مستوى ٠ ،٠١ ،

* الارتباط دال عند مستوى ٠ ،٠٥ ،

جدول (٢٥)

الارتباط بين مفردات البعد الرابع ومجموع درجاته

رقم المفردة	درجة الارتباط بالبعد
٤٨	** ،٦٦٧
٤٩	** ،٤٩١
٥٠	** ،٦٠٦
٥١	** ،٤٨٥
٥٢	** ،٥٦٥

** ،٦٧٠	٥٣
** ،٥٩٧	٥٤
** ،٥٤٣	٥٥
** ،٧٩٢	٥٦
** ،٤٥٤	٥٧
،١٥٦	٥٨
** ،٣٤٤	٥٩
** ،٤٧٩	٦٠

جدول (٢٦)

الارتباط بين مفردات البعد الخامس ومجموع درجاته

رقم المفردة	درجة الارتباط بالبعد
٦١	** ،٥٧٣
٦٢	** ،٥٩٥
٦٣	** ،٥٩٨
٦٤	** ،٦٦٧
٦٥	** ،٥٠٣
٦٦	** ،٥٨٩
٦٧	،٢١٣
٦٨	** ،٤٩٤
٦٩	* ،٣٧٢

** الارتباط دال عند مستوى ٠ ،٠١

* الارتباط دال عند مستوى ٠ ،٠٥

ثانياً: صدق المقياس: .:

يعرف الصدق بأنه قياس الاختيار - المقياس - فعلاً أو حقيقة، ما وضع لقياسه (أبو

لبدة، ٨٥م: ٢٤٢)

وهناك عدة طرق لحساب الصدق استخدم الباحث منها: -

١ - صدق المحكمين: -

يقول (نادر، وهشام، ١٩٩٨م) " أنه يمكن اعتبار الاختبار صادقا إذا تم عرضه على عدد من المتخصصين أو الخبراء في المجال الذي يقيسه الاختبار وحكموا بأنه يقيس السلوك الذي وضع لقياسه بكفاءة. (نادر، هشام، ١٩٩٨م: ١٨٤)

وتم التأكد من هذا الصدق بعرضه على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس بقسم علم النفس بجامعة أم القرى ملحق رقم (١) كما تمت الإشارة إلى ذلك سابقا وقد أبدى المحكمون موافقتهم على الصدق الظاهري للمقياس للصفة المراد قياسها بعد إجراء التعديلات التي أوصوا بها.

٢ - الاتساق الداخلي:

وقد تأتى حساب الاتساق الداخلي من خلال ارتباط كل مفردة بالمجموع الكلى للمقياس.

جدول (٢٧)

ارتباط كل مفردة بالدرجة الكلية

رقم المفردة	درجة الارتباط	مستوى الدلالة	حجم العينة
١	٣١٤ *	٠٤٣	٤٢
٢	٤٧٤ **	٠٠٢	٤٢
٣	٦٠٠ **	٠٠٠	٤٢
٤	٤٢٧ **	٠٠٥	٤٢
٥	٣٩٧ **	٠٠٩	٤٢
٦	٤٥٩ **	٠٠٢	٤٢
٧	٤٦٧ **	٠٠٢	٤٢
٨	٣٠٧ *	٠٤٨	٤٢
٩	٣٠٧ *	٠٤٨	٤٢
١٠	٢٤٩	١١٢	٤٢
١١	٢٨٨	٠٦٤	٤٢
١٢	٠٩٤ -	٥٥٤	٤٢

رقم المفردة	درجة الارتباط	مستوى الدلالة	حجم العينة
١٣	٢٧٢	٠٨٢	٤٢
١٤	* ٣٢٤	٠٣٦	٤٢
١٥	** - ٦٧٤	٠٠٠	٤٢
١٦	٢٦٤	٠٩١	٤٢
١٧	** ٤٦٥	٠٠٢	٤٢
١٨	** ٥٠٠	٠٠١	٤٢
١٩	** ٦٢٥	٠٠٠	٤٢
٢٠	- ٠٦٣	٦٩٠	٤٢
٢١	** ٥٣٤	٠٠٠	٤٢
٢٢	** ٦٦٢	٠٠٠	٤٢
٢٣	١٣٠	٤١٣	٤٢
٢٤	** ٥٢٦	٠٠٠	٤٢
٢٥	** ٦٠٧	٠٠٠	٤٢
٢٦	** ٦٢٠	٠٠٠	٤٢
٢٧	- ٠٣٣	٨٣٦	٤٢
٢٨	٢٢٩	١٤٤	٤٢
٢٩	** ٥٢٠	٠٠٠	٤٢
٣٠	** ٦٨٥	٠٠٠	٤٢
٣١	** ٤٥٠	٠٠٣	٤٢
٣٢	٢٠٤	١٩٦	٤٢
٣٣	* ٣٧٨	٠١٣	٤٢
٣٤	٠٢٩	٨٥٣	٤٢
٣٥	** ٧٢٢	٠٠٠	٤٢
٣٦	** ٥٢٤	٠٠٠	٤٢
٣٧	- ٠٥٩	٧١٢	٤٢
٣٨	** ٧٢١	٠٠٠	٤٢

رقم المفردة	درجة الارتباط	مستوى الدلالة	حجم العينة
٣٩	** ،٦٠٧	،٠٠٠	٤٢
٤٠	** ،٥١٨	،٠٠٠	٤٢
٤١	،٢١٩	،١٦٣	٤٢
٤٢	* ،٣٥٦	،٠٢٠	٤٢
٤٣	** ،٦٧٢	،٠٠٠	٤٢
٤٤	** ،٤٧٨	،٠٠١	٤٢
٤٥	،١٣٠	،٤١٤	٤٢
٤٦	** ،٣٩٩	،٠٠٩	٤٢
٤٧	** ،٦٤٢	،٠٠٠	٤٢
٤٨	** ،٦١٢	،٠٠٠	٤٢
٤٩	** ،٤٢٨	،٠٠٥	٤٢
٥٠	** ،٥٢٨	،٠٠٠	٤٢
٥١	** ،٤٢٤	،٠٠٥	٤٢
٥٢	** ،٥٤٠	،٠٠٠	٤٢
٥٣	** ،٥٨٨	،٠٠٠	٤٢
٥٤	** ،٥٨٦	،٠٠٠	٤٢
٥٥	** ،٥٧١	،٠٠٠	٤٢
٥٦	** ،٧٦٣	،٠٠٠	٤٢
٥٧	* ،٣٤٤	،٠٢٦	٤٢
٥٨	،٠٩٨	،٥٣٩	٤٢
٥٩	،٢٣٨	،١٢٨	٤٢
٦٠	** ،٤٠٣	،٠٠٨	٤٢
٦١	** ،٥٥٤	،٠٠٠	٤٢
٦٢	** ،٥٨١	،٠٠٠	٤٢

رقم المفردة	درجة الارتباط	مستوى الدلالة	حجم العينة
٦٣	٥٥٧، **	٠٠٠،	٤٢
٦٤	٣٦١، *	٠١٩،	٤٢
٦٥	٣٧٦، *	٠١٤،	٤٢
٦٦	٥١٧، *	٠٠٠،	٤٢
٦٧	٠٨٧،	٥٨٤،	٤٢
٦٨	١٨٨،	٢٣٣،	٤٢
٦٩	٢٣٧،	١٣١،	٤٢

٤ - الصورة النهائية لمقياس اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر: -

من استعراض الجدول السابق رقم (٢٧) يتبين ارتباط المفردات ارتباطا موجبا ودالا مع المقياس عدا الفقرات رقم (١٢، ١٥، ٢٠، ٢٧، ٣٧) فقد كانت ذات ارتباط سالب، لذلك فقد تم استبعادها من المقياس. كذلك تم استبعاد عدد من الفقرات ذات الارتباط الضعيف وهي الفقرات رقم (١٠، ٤٥، ٥٨، ٦٧) وهناك فقرات ذات ارتباط جيد ولكنها استبعدت وهي الفقرات رقم (٤، ٣٢، ٤٢)، وذلك لأنه يتبقى بعد حذفها أكثر من عبارتين تحمل ذات الدلالة ففضل الباحث استبعادها.

- وبذلك تكون الصورة النهائية لمقياس اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر ممثلة بـ ٥٦ عبارة من خلال خمسة أبعاد على النحو التالي: -

- ١) البعد الاجتماعي من العبارة رقم (١) إلى العبارة رقم (١١).
 - ٢) البعد النفسي من العبارة رقم (١٢) إلى العبارة رقم (٢٣).
 - ٣) البعد الوظيفي من العبارة رقم (٢٤) إلى العبارة رقم (٣٦).
 - ٤) البعد المادي من العبارة رقم (٣٧) إلى العبارة رقم (٤٨).
 - ٥) بعد صحة المعلم الجسمية من العبارة رقم (٤٩) إلى العبارة رقم (٥٦).
- وتوزعت العبارات بين عبارات موجبة وعددها ٢٣ عبارة هي: (١، ٥، ٧، ١١، ١٢، ١٨، ١٩، ٢٢، ٢٣، ٢٦، ٢٧، ٢٨، ٢٩، ٣٠، ٣٤، ٣٥، ٤٠، ٤١، ٤٦، ٤٧، ٥٠، ٥٥، ٥٦).

وعبارات سالبة وعددها ٣٣ عبارة وهي: (٢، ٣، ٤، ٦، ٨، ٩، ١٠، ١٣، ١٤، ١٥، ١٦، ١٧، ٢٠، ٢١، ٢٤، ٢٥، ٣١، ٣٣، ٣٢، ٣٦، ٣٧، ٣٨، ٣٩، ٤٢، ٤٣، ٤٤، ٤٥، ٤٨، ٤٩، ٥١، ٥٣، ٥٢، ٥٤).

٥ - تصحيح المقياس: -

استخدم الباحث في المقياس الذي أعده طريقة (ليكرت Likert) ذات الخمس فئات للاستجابة، وبما أن الباحث صاغ عبارات موجبة وأخرى سالبة فإن الميزان الذي قدرت به الدرجة الحالية للمقياس هو إعطاء خمس درجات لتقدير موافق جداً وتدرج القيمة نزولاً إلى إعطاء درجة واحدة لتقدير غير موافق جداً، هذا بالنسبة للعبارة الموجبة. أما العبارة السالبة فقد عكس ميزان تصحيحها بإعطاء درجة واحدة لتقدير موافق جداً وتدرج القيمة صعوداً إلى إعطاء خمس درجات لغير موافق جداً.

جدول رقم (٢٨)

يوضح ميزان تقدير الدرجات على مقياس الاتجاه نحو التقاعد المبكر

مقياس الاتجاه نحو التقاعد المبكر للمعلمين					اتجاه العبارة
غير موافق جداً	غير موافق	محايد	موافق	موافق جداً	العبارات الموجبة
١	٢	٣	٤	٥	
غير موافق جداً	غير موافق	محايد	موافق	موافق جداً	العبارات السالبة
٥	٤	٣	٢	١	

نظراً لأن ظاهرة التقاعد المبكر ظاهرة سلبية؛ فقد اعتبر الباحث أن الاتجاه إلى التقاعد المبكر أمر سلبي أما الابتعاد عن التقاعد المبكر والرغبة في الاستمرار في العمل فاعتبره ظاهرة إيجابية.

وحيث أن عدد عبارات المقياس (٥٦) عبارة فإن الدرجة النهائية العظمى تساوي ٥٦ \times ٥ = ٢٨٠. ولاتجاه الموجب نحو التقاعد المبكر، أي عدم الرغبة في التقاعد المبكر في حين

تكون الدرجة الافتراضية الصغرى تساوي $56 = 1 \times 56$ وتعبر عن الاتجاه السالب نحو التقاعد المبكر، أي الرغبة كبيرة في التقاعد المبكر.

أما الدرجة المحايدة فتساوي $168 = 3 \times 56$ وتعبر عن الدرجة المحايدة للاتجاه نحو التقاعد المبكر. لذلك فسوف يكون الحكم على وجود اتجاه إيجابي نحو التقاعد المبكر إذا زاد المجموع عن الدرجة المحايدة 168 ويرتفع كلما اقترب من 280 ويكون الاتجاه سالبا نحو التقاعد المبكر إذا قل مجموع الدرجات في المقياس عن 168 وترتفع السلبية كلما اقترب المجموع من الدرجة 56.

إجراءات التطبيق: -

قام الباحث بتوزيع المقياس على المدارس المختارة بالطريقة العشوائية الطبقية التناسبية ونظرا لأن بعض المدارس النائية لا يوجد بها إلا خمسة معلمين فقد زاد الباحث عدد المدارس النائية المرسل إليها المقاييس. وبلغ عدد المقاييس المسترجعة والقابلة للتحليل (722) مقياسا. بعد ذلك تم تفرغ البيانات وقيمتها للتحليل الإحصائي باستخدام برنامج المجموعة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss).

الأسلوب الإحصائي المستخدم: -

استخدم الباحث الأساليب الإحصائية التالية:-

- ١- التكرارات.
- ٢- النسبة المئوية.
- ٣- المتوسط الحسابي.
- ٤- الانحراف المعياري.
- ٥- معامل ارتباط بيرسون.
- ٦- تحليل التباين أحادي الاتجاه Oneway Anova متبوعاً باختبار شيفي Scheffee.
- ٧- اختبار "ت" t-test

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

♦ عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

عرض نتائج الدراسة وتفسيرها: -

الفرض الأول: لا توجد اتجاهات سالبة للمعلمين في مدينة مكة المكرمة نحو التقاعد المبكر.

وللتحقق من صحة الفرض يعرض الباحث النتائج النهائية للعينة الكلية (ن = ٧٢٢) على

مقياس اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر من خلال التكرارات والنسب المئوية كما يلي: -

جدول رقم (٢٩)

اتجاهات المعلمين في مدينة مكة المكرمة نحو التقاعد المبكر

م	العبارة	موافق		محايد		غير موافق	
		%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار
١	أستطيع التوفيق بين متطلبات مهنة التعليم وحياتي الاجتماعية.	20	2.8	39.0	5.4	659.0	91.8
٢	يتيح لي التقاعد المبكر الفرصة لرعاية الأبناء والأحفاد.	405.0	56.4	150.0	20.9	163.0	22.7
٣	يتيح لي التقاعد المبكر الفرصة لمراعاة الأسرة وحل مشاكلها.	416.0	59.0	126.0	17.9	163.0	23.1
٤	مهما بلغت خدمتي في مهنة التعليم فسينظر لي المجتمع نظرة أقل من زملائي في المهن الأخرى.	292.0	40.8	118.0	16.5	306.0	42.7
٥	أنصح من أحب بالاتجاه لمهنة التعليم.	206.0	28.8	173.0	24.2	336.0	47.0
٦	أتوقع أن يكون لأسرتي دور في اتخاذ قراري بالتقاعد المبكر.	264.0	37.5	132.0	18.8	308.0	43.8
٧	أشعر بدعم معنوي كبير من أولياء الأمور مما يدفعني لعدم التفكير في التقاعد المبكر.	361.0	50.7	165.0	23.2	186.0	26.1
٨	لا تعطيني مهنة التعليم المكانة التي استحقها في المجتمع.	295.0	41.4	109.0	15.3	308.0	43.3
٩	ظروف المعلم تقلل من فرص استمتاعه بالحياة.	308.0	43.1	104.0	14.6	302.0	42.3
١٠	أشعر بعدم تقدير جهودي من قبل طلابي مما يشجعني على التفكير في التقاعد المبكر.	267.0	37.2	124.0	17.3	327.0	45.5
١١	تدفعني علاقتي الجيدة مع زملائي المعلمين للاستمرار في مهنة التعليم	70.0	9.7	104.0	14.5	545.0	75.8
١٢	أشعر أن التقاعد المبكر قد يسبب لي الندم مستقبلاً.	274.0	38.3	176.0	24.6	266.0	37.2
١٣	مهنة التعليم لا تشبع طموحاتي العلمية.	278.0	38.9	121.0	16.9	316.0	44.2
١٤	مهنة التعليم لا تشبع طموحاتي الوظيفية.	283.0	39.9	107.0	15.1	320.0	45.1
١٥	أشعر بالإحباط من مهنة التعليم.	156.0	21.7	130.0	18.1	432.0	60.2

م	العبارة	موافق		محايد		غير موافق	
		النكرار	%	النكرار	%	التكرار	%
١٦	مهنة التعليم لا تشعرني بأني أنجز عملاً مهماً.	78.0	11.1	72.0	10.2	554.0	78.7
١٧	أنا أنتظر أول يوم أتمتع فيه بالتقاعد المبكر.	263.0	37.1	157.0	22.1	289.0	40.8
١٨	أنا من النوع الصبور الذي تحتاجه مهنة التعليم.	101.0	14.2	188.0	26.5	420.0	59.2
١٩	أشعر بتحقيق الذات وأنا أقوم بمهامي باعتباري معلماً.	78.0	10.9	104.0	14.5	533.0	74.5
٢٠	يتيح التقاعد المبكر اكتشاف نفسي من جديد.	292.0	41.1	188.0	26.4	231.0	32.5
٢١	أحس باستنفاد كامل طاقتي بنهاية اليوم الدراسي مما يشجعني على التقاعد المبكر.	346.0	48.0	140.0	19.4	235.0	32.6
٢٢	تغمري السعادة بمجرد أن أجد نفسي وسط طلابي.	80.0	11.2	118.0	16.5	519.0	72.4
٢٣	لقد حققت إنجازات ذات قيمة في مهنة التعليم تجعلني أبتعد عن فكرة التقاعد المبكر.	169.0	23.5	239.0	33.2	312.0	43.3
٢٤	اكتشفت بعد ممارستي لمهنة التعليم أنها ليست المهنة التي تناسبني.	154.0	21.3	104.0	14.4	464.0	64.3
٢٥	تكليف المعلم بأعباء إضافية ليست من صميم عمله يسبب لي الضيق	599.0	83.0	58.0	8.0	65.0	9.0
٢٦	التقاعد المبكر فيه ظلم للمعلم المجتهد.	147.0	20.5	135.0	18.8	435.0	60.7
٢٧	يتم التعامل مع مديري المدارس بشكل تشاوري وروح الفريق لذلك لا أفكر في التقاعد المبكر.	179.0	24.9	193.0	26.8	347.0	48.3
٢٨	تستند إدارة المدرسة في كتابة تقاريرها عن المعلمين على أسس مهنية بعيداً عن الأمور الشخصية.	176.0	24.6	190.0	26.5	350.0	48.9
٢٩	يتناسب الإعداد المهني للمعلم مع واقع العملية التعليمية مما يجعلني أبتعد عن فكرة التقاعد المبكر.	169.0	23.7	235.0	32.9	310.0	43.4
٣٠	تعطيني الأنظمة المطبقة في المدرسة حقوقي كمعلم لذا لا أفكر في التقاعد المبكر.	260.0	36.1	179.0	24.8	282.0	39.1
٣١	رغبتي في مهنة التعليم ضعيفة لأني اخترت المهنة المتاحة فقط ولم اختر المهنة التي أرغبها.	180.0	25.0	93.0	12.9	446.0	62.0
٣٢	أشعر بعدم الرعاية لتقديم المعلم في السن بتخفيض أعباء النصاب التدريسي.	607.0	84.4	62.0	8.6	50.0	7.0
٣٣	أنا أكرر نفسي ولم أكتسب أي خبرة مهمة منذ دخولي مهنة التعليم	173.0	24.3	95.0	13.3	444.0	62.4

م	العبار	موافق		محايد		غير موافق	
		التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
٣٤	تحفزي مهنة التعليم على متابعة المستجدات العلمية مما يعدني عن فكرة التقاعد المبكر.	208.0	28.9	206.0	28.7	305.0	42.4
٣٥	المرونة الإدارية مع المعلم من قبل مديري المدارس وإدارة التعليم مرضية وتساعد على مواصلة التعليم.	226.0	31.5	127.0	17.7	365.0	50.8
٣٦	إن طبيعة المواد التي أدرسها بالذات هي التي تدفعني للتفكير في التقاعد المبكر.	144.0	20.1	149.0	20.8	425.0	59.2
٣٧	لو سمح لي بالتقاعد المبكر بعد ١٥ سنة خدمة فقط لتقاعدت فوراً.	229.0	31.8	127.0	17.6	364.0	50.6
٣٨	أعتقد أن النصاب التدريسي لا يتناسب مع ما يعطي للمعلم من مميزات وحوافز مالية.	395.0	55.4	147.0	20.6	171.0	24.0
٣٩	يتيح التقاعد المبكر الفرصة لحل مشكلات الخريجين الباحثين عن عمل.	485.0	67.5	122.0	17.0	112.0	15.6
٤٠	يهدر التقاعد المبكر الخبرات المكتسبة.	155.0	21.6	129.0	18.0	432.0	60.3
٤١	يهدر التقاعد المبكر اقتصاديات التعليم.	222.0	30.9	227.0	31.6	269.0	37.5
٤٢	لو أتاحت لي الفرصة لترك مهنة التعليم لمهنة أخرى بمميزات مالية مقارنة للتعليم لفعلت ذلك فوراً.	385.0	53.4	103.0	14.3	233.0	32.3
٤٣	أعتقد أن مزايا التقاعد المبكر تعجل بطلي للتقاعد المبكر.	214.0	29.8	203.0	28.2	302.0	42.0
٤٤	يتمتع أصحاب المهن الأخرى بمميزات مالية لا يتمتع بها المعلم.	295.0	41.4	172.0	24.2	245.0	34.4
٤٥	يتيح التقاعد المبكر الفرصة لتكوين ومتابعة أعماله الخاصة.	380.0	53.4	184.0	25.8	148.0	20.8
٤٦	أفضل عدم التقاعد لأنه ليس مفيداً مالياً في الوقت الحاضر.	119.0	16.7	134.0	18.8	459.0	64.5
٤٧	أشعر أن دخلي من مهنة التعليم مناسب لما أبذله فيها من جهد.	136.0	19.2	90.0	12.7	482.0	68.1
٤٨	تعييني على مستوى أقل من المستوى الذي أستحقه يدفعني للتفكير في التقاعد المبكر.	277.0	38.5	216.0	30.0	226.0	31.4
٤٩	يحافظ التقاعد المبكر على صحة المعلم.	460.0	63.9	119.0	16.5	141.0	19.6
٥٠	يؤدي التقاعد المبكر إلى تدهور صحة المعلم.	402.0	56.4	160.0	22.4	151.0	21.2
٥١	مهنة التعليم سببت لي ارتفاع الضغط.	370.0	51.9	165.0	23.1	178.0	25.0
٥٢	شعوري العام بالتعب الجسمي هو بسبب وظيفتي كمعلم.	407.0	57.2	119.0	16.7	185.0	26.0
٥٣	يتمتع أصحاب المهن الأخرى بصحة جسمية أفضل من المعلم.	441.0	61.9	144.0	20.2	127.0	17.8

م	العبارة	موافق		محايد		غير موافق	
		التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
٥٤	إذا قضى المعلم أربعين سنة في التعليم فسيقضي ما بقى من عمره في العلاج.	409.0	56.8	148.0	20.6	163.0	22.6
٥٥	أعتقد أن طبيعة مهنة التعليم تنقذ المعلم من أمراض كثيرة مثل الأمراض المرتبطة بالجلوس الطويل.	208.0	28.9	187.0	26.0	325.0	45.1
٥٦	يأمن المعلم على صحته الجسمية من أن تصاب بحوادث عمل بسبب طبيعة مهنة التعليم الآمنة.	185.0	25.7	201.0	28.0	333.0	46.3

ومن خلال الخصائص الموضحة سابقا لمقياس اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر أمكن استخلاص

الخصائص الوصفية للعينة كما هو موضح في الجدول التالي: -

جدول رقم (٣٠)

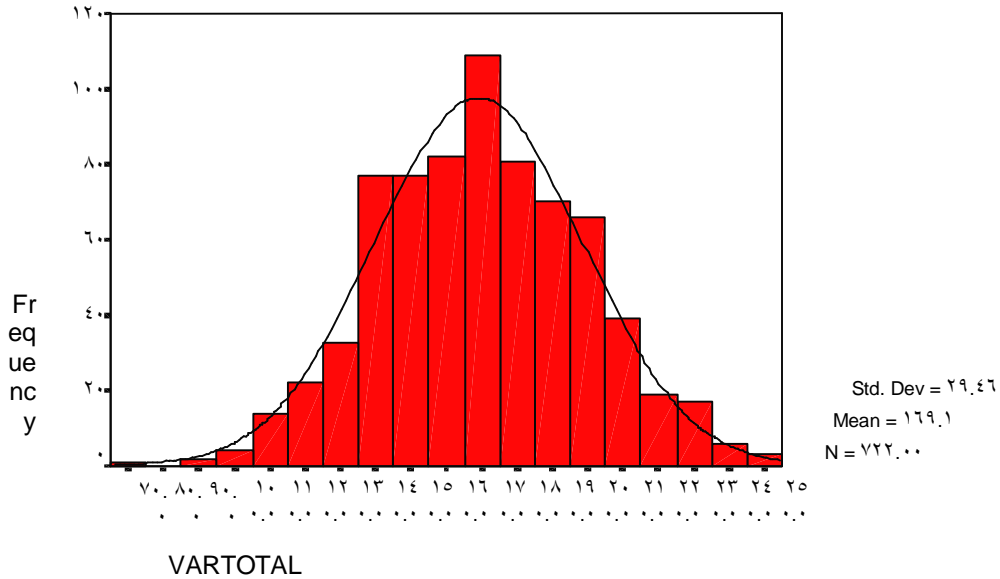
الخصائص الإحصائية الوصفية للعينة الكلية (ن = ٧٢٢) لمقياس اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر

البيانات الإحصائية للمقياس	الخصائص
٧٢٢	عدد الأفراد.
٥٦	عدد مفردات المقياس.
١٦٨	نقطة الحياتاد.
٧٢	أقل درجة متحصل عليها.
٢٥٤	أعلى درجة متحصل عليها.
١٩٨	المسدى.
١٦٩ ، ١	المتوسط.
٢٩ ، ٤٦	الانحراف المعياري.

ومن خلال النظر إلى المنحنى التكراري التالي للمجموع الكلي لدرجات المقياس

وتكراراتها كما في شكل رقم (١٣)

شكل رقم (١٣)
اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر



تتركز حول النقطة المحايدة (١٦٨)، والمتوسط كما سبقت الإشارة إليه هو ١٦٩، أي أن عينة الدراسة انقسمت في الاتجاه نحو التقاعد المبكر إلى قسمين شبه

متساويين: فنصف العينة يحمل اتجاهها إيجابياً نحو التقاعد المبكر، بمعنى أن نصف العينة لا يرغب في التقاعد المبكر، ونصف العينة الآخر لديه اتجاه سلبي نحو التقاعد المبكر، بمعنى أن نصف العينة لديه رغبة في التقاعد المبكر.

ولمزيد من الإيضاح يمكن استقراء متصل الاتجاه نحو التقاعد المبكر شكل رقم (١٤) والذي قام فيه الباحث بتحويل درجات المقياس إلى مسافات متساوية من خلال استخدام وحدات الانحراف المعياري (ع = ٤٦، ٢٩) بالنسبة للمتوسط الحسابي (م = ١٦٩، ١).

شكل رقم (١٤)

المسافات المتساوية لمقياس اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر

ع ٢ - م	ع ١ - م	م	ع ١ + م	ع ٢ + م
\hat{a}	\hat{a}	\hat{a}	\hat{a}	\hat{a}
١١٠،٢٥	١٣٩،٧١	١٦٩،١٧	١٩٨،٦٣	٢٢٨،٠٩
الاتجاه السالب		↑	الاتجاه الموجب	
نحو التقاعد المبكر	نقطة الحياد		نحو التقاعد المبكر	

ومن هذا الشكل يتضح أن نقطة الحياد تقع في منتصف المسافة بين القطب الموجب والقطب السالب أي أنه يعلوها قيمتان (م + ع١) و (م + ع٢) ويقل عنها قيمتان (م - ع١) و (م - ع٢).

ويذكر الباحث هنا أنه نظراً لكون ظاهرة التقاعد المبكر ظاهرة سلبية؛ فقد اعتبر الباحث أن الاتجاه إلى التقاعد المبكر أمر سلبي أما الابتعاد عن التقاعد المبكر والرغبة في الاستمرار في العمل فاعتبره ظاهرة إيجابية.

وهذه النتيجة تدعو الباحث لقبول الفرض الأول بحذر حيث أن عدم وجود اتجاه سالب نحو التقاعد المبكر يحقق الفرض، ولكن ذلك كان بسبب

وجود تعادل في الاتجاه نحو التقاعد المبكر. ويعتقد الباحث أن وجود ما يقارب ٤٨% من عينة البحث والتي تحمل اتجاهها سلبيا نحو التقاعد يكفي لكي نقول أن هذه النسبة ممن حصلوا على أقل من درجة الحياد تمثل نسبة عالية، واتجاهها سلبيا قويا وإن كان بدرجات متفاوتة.

ويفسر الباحث وجود الرغبة في التقاعد المبكر عند نصف العينة تقريبا إلى الضغوط المتزايدة على المعلم من النواحي الاجتماعية، والنفسية، والوظيفية، والمادية ضغوط الصحة الجسمية وهي في مجملها أدت إلى وجود مثل هذه النسبة التي يعتبرها الباحث مرتفعة. خصوصا والحال أن التعليم أكبر جهة توظيف للمدنيين في البلاد، ولا يعاني التعليم من وجود ضغوط الخطط المحفزة للتقاعد المبكر كما في مناطق أخرى من العالم.

إن النتيجة السابقة تعطينا مؤشرا لاتجاه قوي نحو التقاعد المبكر مما يؤدي إلى حدوث هدر عالي الكلفة في الاستثمار البشري للمعلمين الذين يخرجون من دائرة العمل مبكرا الأمر الذي يخل باقتصاديات التعليم دون شك.

وهذه النتيجة تتفق مع ما توصل إليه بن تباك (١٦٤١هـ) من أن هناك هدرا اقتصاديا كبيرا ينتج عن تقاعد عضو هيئة التدريس بالجامعة إذا نظرنا إلى أن تقاعده النظامي هو في الحقيقة تقاعد مبكر وهو ما يمكن قوله عن تقاعد المعلمين في التعليم العام الذي ترتفع فيه وتيرة التقاعد المبكر بشكل كبير.

ومع دراسة اللعبون (١٤١٨هـ) في وجود اتجاه قوي لدى المعلمين باعتبار أن ٨٨% من عينة دراستها كن من المعلمين وإن كان الاتجاه لديهم أقوى إلا أن ذلك يرجع إلى فوارق الجنس وظروف العمل من الناحية الاجتماعية. وكذا تتفق هذه النتيجة مع دراسة المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم مركز البحوث التربوية

(١٩٨٣م) التي كشفت عن نسبة مطابقة تقريبا لنتيجة الدراسة الحالية حيث بينت وجود نسبة ٥١، ٨% من عينة الدراسة في المملكة العربية السعودية ترغب في ترك مهنة التعليم بأي شكل من أشكال العزوف عن التدريس والذي يمثل التقاعد المبكر أبرز صورته.

إن اتفاق الدراسات الثلاث السابقة_ والتي كان مجتمعها البيئية السعودية _على هذه النتيجة يدفعنا إلى وضع علامات استفهام حول معايير القبول في وظائف التعليم وحول قيمة العمل والاتجاه نحو مهنة التعليم لدى المعلمين كذلك علامات استفهام حول أوضاع المعلمين السعوديين وبمنظرة أشمل من الراتب وأعم من الإجازات كذلك في هذا الاتجاه كانت نتائج

دراسة الجلال (١٩٨٤م) عن منطقة الخليج بشكل مجمل والتي أشارت إلى انخفاض الرغبة لدى معلمي الخليج العربي للاستمرار في مهنة التعليم والرغبة في تركها يمثل التقاعد المبكر أبرز صور هذا الترك وركزت الدراسة على دور الناحية الاجتماعية ثم الإدارية فالاتجاه نحو مهنة التعليم في ترك هذه المهنة كذلك دراسة الطحيج (١٩٩٢م) التي بينت أن ما نسبته ٦٠% من المتقاعدين في دولة الكويت من ذوي التقاعد المبكر.

إن النتيجة الكلية للأبعاد التي قاستها الدراسة الحالية، والمتمثلة في (البعد الاجتماعي، البعد النفسي، البعد الوظيفي، البعد المادي، وبعد الصحة الجسمية) والتي دلت في مجموعها على اتجاه سلبي لما يقرب من نصف عينة الدراسة الحالية نحو التقاعد المبكر. إن هذه النتيجة تتفق مع الكثير من نتائج الدراسات التي بحثت في دور هذه الأبعاد إما مجتمعة أو متفرقة وذلك بالتركيز على بعض هذه الأبعاد في تكوين اتجاه نحو التقاعد المبكر بصفة مباشرة أو بصفة غير مباشرة عن طريق دورها في تكوين الرضا الوظيفي أو عدمه والذي ثبت من خلال مرجعية علمية قوية أن الارتباط بين أبعاده وبين التقاعد المبكر أو تكوين اتجاه نحو التقاعد المبكر سواء بالسلب أو الإيجاب قوي، مما يؤكد النتيجة الكلية التي توصلت إليها الدراسة الحالية اتفاقها مع ما أشارت إليه دراسة الشلال (١٩٩٦م. أ) في دور العوامل التالية وعلى الترتيب في دفع الموظفين ومنهم المعلمين نحو التقاعد المبكر وهي على الترتيب (الأسباب الوظيفية - الأسباب النفسية - الأسباب الاقتصادية - الأسباب الأسرية - ثم الأسباب الصحية).

كذلك دراسة الشيخ وسلامة (١٩٨٢م) و الشلال (١٩٩٦م. ب) والدراستان قاستا ذات الأبعاد باعتبارها تمثل جوانب متعددة من مفهوم الرضا الوظيفي وعلاقته بالتقاعد المبكر وتم ربط الرضا الوظيفي بالتقاعد المبكر بشكل مباشر في دراسة الشلال التي أجريت على المجتمع الكويتي، وقد أشارت الدراستان السابقتان - كما الحال في الدراسة الحالية إلى أن انخفاض درجات المستجيبين على هذه الأبعاد يدفع للتقاعد المبكر، وإن كانت دراسة الشلال دلت على ارتفاع نسبة الآراء المؤيدة للتقاعد المبكر لدى الموظفين بمن فيهم المعلمون. حيث وصلت الآراء المؤيدة للتقاعد المبكر إلى ٧٧% من المستجيبين. أما نتائج الدراسة الحالية فإن النسبة أقل حدة حيث تبلغ ٤٨% تقريبا ولكن تشابه البيئة الخليجية إلى حد كبير يعطينا الحق في التنبؤ باحتمال ارتفاع النسبة في مجتمع الدراسة الحالي إلى هذا المستوى.

كذا تؤيد النتيجة الكلية لأبعاد الدراسة المقاسة نتائج دراسة قرييس Grubbs (1985 م) التي أكدت على دور العامل الوظيفي في تكوين اتجاه نحو التقاعد المبكر حيث تبين أنه كلما كان الاتجاه سالبا نحو العمل كان الاتجاه أقوى نحو التقاعد المبكر.

كذا دراسة فيبر Faber (1989م) أوضحت دور العامل الوظيفي والنفسي في ترك المعلم لوظيفة التعليم - والتقاعد المبكر أحد صور هذا الترك - وأيضا دراسة (ليش، 1989 Laech) أوضحت دور العامل الوظيفي في ترك المعلمين لوظيفتهم.

أما دراسة الإردني وآخرون Iardietal (1993) فركزت على العامل النفسي، ودراسة مانينج وأوسلاند Maning & Osland (1989م) ركزت على الجوانب النفسية المرتبطة بانخفاض مستوى الرضا المهني والتأثير السلبي لذلك في الاستمرارية بالعمل، ويؤيد أيضا النتيجة الكلية للدراسة ما توصل إليه جلامسر Glamser (1981) في دراسته الممتدة التي بينت أن هناك ارتباطا قويا بين ترك الموظف لوظيفته وموقفه السلبي تجاه التقاعد بمعنى أن الموظف الذي يكون على رأس العمل ولديه اتجاه نحو ترك العمل فإنه أسرع في التقاعد المبكر، ولذا فإن الباحث يمكنه القول أن نصف العينة المؤيدة للتقاعد المبكر سوف تتقاعد أسرع من النصف الآخر الذي قد يتقاعد جزء كبير منه أيضا مبكرا وبالتالي فإن مجموع المتقاعدين مبكرا من كامل العينة سوف يكون كبير جدا، ويدفعنا ذلك للمناداة من الآن بالسعي لتلافي حدوث ذلك بشكل عملي.

أما دراسة جاري Gary (1982) ودراسة كرسيتي Christy (1989) واللتان بينتا الاتجاه الكبير نحو التقاعد المبكر نتيجة للخطط المحفزة للتقاعد المبكر الذي وصل في الدراسة الأولى إلى ٨، ٧٨% إذا كانت الفرصة مناسبة، وفي الدراسة الثانية بينت حدوث عجز حقيقي نتيجة للخطط المحفزة للتقاعد المبكر وإن كانت أسباب التقاعد المبكر في مجتمع الدراستين السابقتين مبرراً بحكم رفع سن التقاعد إلى ٧٠ سنة ووجود خطط لتحفيز التقاعد المبكر إلا أن ذلك أتى بنتائج عكسية أوجدت عجزا في أعداد المعلمين وفي الدراسة الحالية هناك اتجاه نحو التقاعد ولكن بنسبة أقل من ٥٠% تقريبا إلا أنه يجب أن نأخذ في الاعتبار أن هذه النسبة قد تكون أعلى بكثير إذا رُفع سن التقاعد وأكثر علوا إذا كان هناك خططا محفزة للتقاعد المبكر وهنا يشير الباحث من خلال هذه المقارنة البسيطة إلى أنه في نظامنا التعليمي ما يقوم مقام الخطط المحفزة للتقاعد المبكر ولكن بشكل غير مقصود وبشكل

مخالف لتوجه الدولة بإحلال المعلم السعودي محل المعلم غير السعودي وتنويع مجالات العمل وعدم تركيزها في مجالات محدودة ثم تتسرب الكفاءات من هذا العمل مبكرا، والتعليم كما هو ملاحظ يمثل أكبر مجالات التوظيف الفعلية في البلاد، وذلك يدفعنا أيضا للاستفادة من نتائج الدراستين السابقتين للتخفيف من التقاعد المبكر للمعلمين وآثاره.

الفرض الثاني: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير العمر ومتغير الاتجاه لدى المعلم نحو التقاعد المبكر.

وللتحقق من صحة الفرض قام الباحث بحساب معامل ارتباط بيرسون بين متغير العمر والمجموع الكلي للمقياس.

جدول رقم (٣١)

الارتباط بين متغير العمر ومتغير الاتجاه لدى المعلم نحو التقاعد المبكر.

المتغير المستقل	معامل الارتباط بالدرجة الكلية	مستوى الدلالة
العمر	٠,١٢٤٦**	٠,٠٠٠٨

** دال عند مستوى ثقة ٠,١

من خلال الفئات العمرية الثمانية التي حددها الباحث والتي تبدأ من سن ٢٣ سنة وتنتهي عند ٦٠ سنة ومن خلال جدول (٣١) يتضح أن هناك ارتباطا إيجابيا ذا دلالة إحصائية، بحيث أنه كلما زاد العمر كان الاتجاه إيجابيا نحو التقاعد المبكر بمعنى زيادة الرغبة في الاستمرار بالعمل وعدم الرغبة في التقاعد.

ولتفصيل النظرة في علاقة العمر بالاتجاه نحو التقاعد المبكر قام الباحث بحساب المتوسطات والانحراف المعياري للفئات العمرية لعينة الدراسة، ولحساب الفروق استخدم الباحث تحليل التباين أحادي الاتجاه وأتبعه باختبار شيفي **scheffe** لتحديد مصدر التباين.

جدول رقم (٣٢)

الخصائص الإحصائية للفئات العمرية لعينة الدراسة

الفئات العمرية	العينة	المتوسطات	الانحراف المعياري
٢٣-٣٠	٢٠٢	١٦٥,٣	٢٩,٨
٣١-٤٠	٣٢٨	١٦٧,٦	٢٩,٥
٤١-٥٠	١٥٠	١٧٣,١	٢٧,٩

الفئات العمرية	العينة	المتوسطات	الانحراف المعياري
٦٠-٥١	٧٩	١٨٥,٧	٢٦,٢
المجموع	٧١٩	١٦٩,١	٢٩,٤

والجدول التالي يمثل تحليل التباين أحادي الاتجاه لحساب الفروق بين الفئات العمرية
جدول رقم (٣٣)

تحليل التباين أحادي الاتجاه للفئات العمرية

الدلالة	قيمة ف	متوسط مجموع المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
,٠٠٠	٦,٥٩	٥٥٧٤,٥٢	٣	١٦٧٢٣,٥٦	بين المجموعات
		٨٤٥,٨٩	٧١٥	٦٠٤٨٠٨,٠	داخل المجموعات
			٧١٨	٦٢١٥٣١,٦	المجموع

يتبين من الجدول أعلاه أن هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين المجموعات العمرية في الاتجاه نحو التقاعد المبكر، ثم اختبرت الدلالة الإحصائية لتحديد اتجاه الفروق بين المجموعات الأربع باستخدام اختبار شيفي كما يظهر في الجدول التالي:

جدول رقم (٣٤)

اختبار شيفي البعدي

٦٠-٥١	٥٠-٤١	٤٠-٣١	٣٠-٢٣	المرحلة العمرية
٢٠,٣٦*	٧,٧٩*	٢,٣٢-	-	٣٠-٢٣
١٨,٠٤*	٥,٤٧-	-		٤٠-٣١

١٢,٥٧-	-			٥٠-٤١
-				٦٠-٥١

* دال عند مستوى ٠,٠٥

من خلال الجدول السابق يتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاتجاه نحو التقاعد المبكر بين الفئة العمرية الممتدة من (٢٣ - ٣٠) والفئة العمرية الممتدة من (٥١ - ٦٠)، وبالمقارنة بين متوسطي الفئتين العمريتين يتضح أن الفئة العمرية الممتدة من (٢٣ - ٣٠) لديها اتجاه سلبي أقوى نحو التقاعد المبكر بمعنى: أن رغبتها أعلى في التقاعد المبكر من المنتمين للفئة العمرية الممتدة من (٥١ - ٦٠)، كذلك الفئة العمرية الممتدة من (٣١ - ٤٠) تأتي في المرتبة الثانية من حيث ارتفاع الرغبة في التقاعد المبكر مقارنة بالفئة العمرية الممتدة من (٥١ - ٦٠) وذلك عند مستوى دلالة ٠,٠٥.

الفئة العمرية الأقل رغبة في التقاعد المبكر هي الممتدة من (٥١ - ٦٠).

يفسر الباحث ارتفاع الاتجاه السلبي نحو التقاعد المبكر لدى الفئة العمرية من (٢٣ - ٣٠ سنة) بأن لدى هذه الفئة العمرية إحباطات من مهنة التعليم لم تستطع في خلال هذه السنوات أن تتوافق مع مهنة التعليم التي دخلتها بتصورات وآمال وطموحات تستعجل في تحقيقها في الوقت الذي واجهت فيه هذه الفئة واقعا مخالفا لتوقعاتها، فالرغبة في التغيير والتجديد قابله جمود من الناحية الوظيفية والمادية عبرت عنه هذه الفئة بارتفاع رغبتها في التقاعد المبكر.

أما الفئة الأقل رغبة في التقاعد فهي الممتدة من (٥١ - ٦٠ سنة)، ويفسر الباحث ذلك بأن المعلمين من هذه الفئة العمرية قد وجدوا حلولاً لكل ما يثير إحباطاتهم وأصبحوا الأكثر توافقاً مع عملهم؛ لارتفاع العائد المادي لمهنة التعليم في هذه المرحلة العمرية، كذلك فهم من الجيل الذي عانى شيئاً من شظف العيش وصعوبة الحياة لذلك فإنه يرى معاناة المعلم في الظروف الحالية من زاوية أرحب، ويتقبل هذه الضغوطات بمرونة أكبر من الشباب المتمرم الذي يرى في هذه الوظيفة أكبر معاناة تمر عليه قياساً بحالة الرخاء التي يعيشها هذا الجيل، وقياساً بأصحاب الوظائف الأخرى.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة مركز البحوث التربوية (١٩٨٣م) التي بينت أن نسبة من يفكر في ترك مهنة التعليم ممن أعمارهم تقل عن (٣١ سنة) أعلى ممن أعمارهم (٣١ سنة) فأكثر.

وتتفق هذه النتيجة إلى حد كبير مع دراسة الجبر والمدهود (١٩٩٢م) التي أجريت على معلمات متقاعدات حيث بينت أن الفئة العمرية من (٣٠-٣٥ سنة) هي الأعلى بين المتقاعدات بنسبة ٤٩% وترتفع النسبة عند دمجها مع الفئة العمرية من (٣٦-٤٠ سنة) إلى ٩٦% أي أن ٩٦% من المعلمات الكويتيات المتقاعدات هن من نصف العمر الأقل في المرحلة العمرية الممتدة من (٢٠-٦٠ سنة) والتي تمثل مرحلة العمل وإن كانت النتيجة السابقة تشير إلى اطراد ارتفاع الرغبة في عدم التقاعد مع ارتفاع السن إلا أن هذا الاطراد ينعكس تماما بعد الوصول إلى السن التي تتوافق مع مدة الخدمة المسموح عندها بالتقاعد المبكر فإذا ما تجاوزت المرأة العاملة تلك الفترة دون اتخاذ قرار بالتقاعد المبكر وهي نسبة ضئيلة جدا من المعلمات فإن صفة الاطراد بين السن وعدم الرغبة في التقاعد تعود من جديد لهذه الفئة المتبقية، ويمكن أيضا إيجاد اتفاق بين نتيجة الدراسة الحالية التوقعية ونتائج دراستي الطحیح (١٩٩٢م) و الطحیح (١٩٩٣م) على المتقاعدين فعلا حيث بينتا أن عمر أكثر من ثلثي المتقاعدين في الكويت يقل عن (٥٠ عاما).

أما دراسة الشلال (١٩٩٦م. ب) والتي استهدفت التعرف على العلاقة بين مستوى الرضا المهني والتقاعد المبكر فقد دلت على نتيجة مخالفة حيث أن الأكبر سنا هم الأكثر رغبة في التقاعد المبكر ولكن بدون دلالة إحصائية. ويرجع الباحث اختلاف هذه النتيجة باختلاف عينة الدراسة التي كان فيها المعلمون جزءا فقط من دراسة الشلال ولا يمثلون الأغلبية.

الفرض الثالث: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير سنوات الخدمة ومتغير الاتجاه لدى المعلم نحو التقاعد المبكر.

وللتحقق من صحة الفرض قام الباحث بحساب معامل ارتباط بيرسون بين متغير سنوات الخدمة والمجموع الكلي للمقياس.

جدول رقم (٣٥)

معامل ارتباط بيرسون بين متغير سنوات الخدمة ومتغير الاتجاه لدى المعلم نحو التقاعد المبكر.

المتغير المستقل	الارتباط بالمجموع الكلي للمقياس	مستوى الدلالة
سنوات الخدمة	١٠٦٨ ، **	٠٠٤١

** دال عند مستوى ثقة ٠١ ،

من خلال فئات سنوات الخدمة، والممتدة من أقل من ٥ سنوات إلى ٤٠ سنة فإن هناك ارتباطا إيجابيا ذو دلالة إحصائية بينها وبين متغير الاتجاه لدى المعلم نحو التقاعد المبكر، بحيث أنه كلما زادت الخدمة كلما زاد الاتجاه الإيجابي نحو التقاعد المبكر أي الرغبة في عدم التقاعد والاستمرار في العمل، وتفصيل النظرة في علاقة العمر بالاتجاه نحو التقاعد المبكر؛ قام الباحث بحساب المتوسطات والانحراف المعياري لفئات سنوات الخدمة لعينة الدراسة، وحساب الفروق استخدم الباحث تحليل التباين أحادي الاتجاه وأتبعه باختبار شيفي **scheffe** لتحديد مصدر التباين

جدول رقم (٣٦)

الخصائص الإحصائية لفئات سنوات الخدمة

فئات سنوات الخدمة	العينة	المتوسطات	الانحراف المعياري
أقل من ٥ سنوات - ١٠	٣٨٦	١٦٧,٠١	٢٨,٦٣
١١ - ٢٠	١٥٨	١٦٦,٤٧	٣٢,٥٩
٢١ - ٣٠	١٥٥	١٧٥,٨١	٢٧,٥٩

فئات سنوات الخدمة	العينة	المتوسطات	الانحراف المعياري
٤٠-٣١	١٨	١٨١,٢٨	٢٢,٣٢
المجموع	٧١٧	١٦٩,١٥	٢٩,٤٩

والجدول التالي يمثل تحليل التباين أحادي الاتجاه لحساب الفروق بين فئات سنوات الخدمة.

جدول رقم (٣٧)

تحليل التباين أحادي الاتجاه لفئات سنوات الخدمة.

الدلالة	قيمة ف	متوسط مجموع المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
٠,٠٠٢	٤,٨٤	٤١٤٠,٩٧	٣	١٢٤٢٢,٩١	بين المجموعات
		٨٥٥,٨٧	٧١٣	٦١٠٢٣٢,١	داخل المجموعات
			٧١٦	٦٢٢٦٥٥,٠	المجموع

من خلال الجدول السابق يتبين أن هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين فئات سنوات الخدمة في الاتجاه نحو التقاعد المبكر، ثم اختبرت الدلالة الإحصائية لتحديد اتجاه الفروق بين المجموعات الأربع باستخدام اختبار شيفي كما يظهر في الجدول التالي:-

جدول رقم (٣٨)

اختبار شيفي البعدي

فئات سنوات الخدمة	أقل من ٥ سنوات	٢٠-١١	٣٠-٢١	٤٠-٣١
أقل من ٥ سنوات - ١٠	-	٠,٥٤	٨,٨*	١٤,٢٧-
٢٠-١١		-	٩,٣٤*	١٤,٨١-
٣٠-٢١			-	٥,٤٧-
٤٠-٣١				-

*دال عند مستوى ٠,٠٥

من خلال الجدول السابق يتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاتجاه نحو التقاعد المبكر بين كل من فئة سنوات الخدمة الممتدة من (أقل من ٥ سنوات - ١٠) و(١١ - ٢٠) وبين فئة سنوات الخدمة الممتدة من (٢١ - ٣٠) حيث إن الفئتين الأوليين تحملان اتجاهًا سلبياً أعلى نحو التقاعد المبكر بمعنى أنها ترغب في التقاعد المبكر باتجاه أقوى من اتجاه المعلمين ممن خدموا ما بين (٢١ - ٣٠)، وهذه النتيجة تتفق مع النتيجة السابقة في الفئات العمرية؛ ويعلل الباحث وجود الفروق مع فئة سنوات الخدمة الممتدة من (٢١ - ٣٠) وليس من (٣١ - ٤٠)؛ لوجود عدد كبير من المعلمين القدامى يصلون إلى السن القانوني للتقاعد قبل بلوغ سنوات الخدمة ٤٠ سنة؛ لكثرة انتقال الموظفين في بدايات رفع رواتب المعلمين إلى هذه المهنة، ولدخول عدد ليس بالقليل من المواطنين في تلك الفترة التعليم في سن متأخرة.

يفسر الباحث ارتفاع الرغبة في التقاعد المبكر لدى فئات سنوات الخدمة الأقل إلى عجز مهنة التعليم بظروفها الحالية في توفير بيئة العمل المناسبة للمعلمين الجدد بل حتى المعلمين الذين تمتد سنوات خدمتهم إلى ٢٠ سنة مما يضع علامات استفهام حول ظروف المعلمين المختلفة سواء من الناحية الاجتماعية أو النفسية أو الإدارية أو المالية أو صحة المعلم الجسمية، فبالرغم من أن هذه الفترة هي فترة العمل والنشاط والانتاجية إلا أننا نجد أن النصف الأدنى من حيث عدد سنوات الخدمة من المعلمين أكثر رغبة في التقاعد المبكر.

أما الفئة صاحبة الاتجاه الإيجابي نحو التقاعد المبكر أي الأقل رغبة في التقاعد المبكر فهي الممتدة من (٣١ - ٤٠ سنة) من الخبرة وهي الفئة ما قبل الأخيرة من فئات سنوات الخبرة حيث يبدو أن المعلم نجح في أن يقنع نفسه بالعمل في وظيفة المعلم وحل إحباطاته، وتوافق مع مهنته متأخرًا.

في دراسة اللعبون (١٤١٨هـ) تبين أن (٨٨%) من النساء العاملات والتي تمثل المعلمات منهن ٨٨% لديهن رغبة شديدة في تخفيض سنوات الخدمة التي يحق للموظف بعدها التقاعد.

فالمعيار الذي على أساسه تتقاعد العاملات يتعلق بدرجة كبيرة بعدد سنوات الخدمة الممكن بعدها الاستفادة المالية من نظام التقاعد؛ مما يدل على كبر حجم الضغوط التي تتحملها العاملات حتى يصلن إلى سنوات الخدمة المحددة للتقاعد المبكر، وكأنه شاطئ النجاة

الذي تتوقف عنده العاملة عن الإبحار في الوظيفة.

وهذا يوافق إلى حد بعيد نتيجة الدراسة الحالية التي بينت أن الفئتين الأوليين الأكثر تأييدا للتقاعد المبكر هم من المعلمين ذوي سنوات الخدمة الأقل من سنة الخدمة المسموح بعدها بالتقاعد المبكر، حيث ومن خلال الجدول يتبين أن من خدمته أقل من (١٠ سنوات) إلى أقل من (٢٠ سنة) من الخدمة هم النصف الأعلى في الاتجاه السلبي نحو التقاعد المبكر، أي الأكثر رغبة في التقاعد المبكر. ومن تتجاوز خدمته ذلك فهو أقل رغبة في التقاعد، وتتوافق هذه النتيجة مع دراسة مركز البحوث التربوية (١٩٨٣م) التي بينت أن نسبة من يفكر من المعلمين والمعلمات العرب في ترك مهنة التدريس ممن لم تصل خدمتهم ١١ سنة أعلى ممن خدم ١١ سنة فأكثر.

وفي ذات اتجاه الدراسة الحالية وبنتيجة مقارنة لما أشارت إليه دراسة الجبر والهدهود (١٩٩٢م) تبين أن ما نسبته ٩٦% من المعلمات المتقاعدات خدمتهم (١٥ أو ١٦ سنة) وهي سن الخدمة المسموح عندها بالتقاعد المبكر للمعلمة الكويتية مع الأخذ في الاعتبار أن التزعة السلوكية نحو التقاعد المبكر أعلى لدى المرأة العاملة الخليجية، أي أن المرأة العاملة هي الأسرع إلى اتخاذ قرار التقاعد المبكر متى ما سمح بذلك سن الخدمة المحدد للتقاعد المبكر، أما بالنسبة للرجال فإن هناك عوامل أكثر تشعبا في تحويل الاتجاه نحو التقاعد المبكر إلى سلوك فعلي يتجاوز مسألة سنوات الخدمة.

كما أن دراسة الطحيح (١٩٩٣م) أشارت إلى أن ٧٤% من النساء المتقاعدات و ٣٢% من الرجال المتقاعدين قضوا أقل من (٢٥ سنة) في الخدمة وهذا يعني أن ثلاثة أرباع النساء العاملات تركن العمل وثلث الرجال تركوا العمل أيضا وهم في قمة سن النضج والعطاء والمساهمة في بناء الأوطان، ولعل هذا يعطينا مؤشرا إلى احتمال تزايد ظاهرة التقاعد المبكر لدى مجتمع الدراسة الحالية وأن يتحول الاتجاه السلبي نحو التقاعد المبكر الذي أظهره نصف أفراد العينة تقريبا إلى سلوك فعلي يدفع البلد ثمنه ولا ينجو المتقاعد من آثاره السلبية. ولم تدل دراسة الشلال (١٩٩٦م. ب) على أن هناك اختلافا في تأييد التقاعد المبكر باختلاف سنوات الخدمة.

الفرض الرابع: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير المرحلة التعليمية التي يعمل بها المعلم ومتغير الاتجاه لديه نحو التقاعد المبكر.

وللتحقق من صحة الفرض استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون بين متغير المرحلة التعليمية التي يعمل بها المعلم ومتغير الاتجاه لديه نحو التقاعد المبكر.

جدول رقم (٣٩)

الارتباط بين متغير المرحلة التعليمية ومتغير الاتجاه لدى المعلم نحو التقاعد المبكر

المتغير المستقل	معامل الارتباط بالدرجة الكلية	مستوى الدلالة
المرحلة التعليمية	٠,٩١٨ *	٠,١٣٦

* دال عند مستوى ثقة ٠,٠٥

من خلال قراءة الجدول السابق يتضح أن هناك ارتباطا سلبيا ذو دلالة إحصائية بين المرحلة التعليمية والاتجاه نحو التقاعد المبكر. أي أن المعلم كلما ارتقى إلى المرحلة الثانوية وابتعد عن الابتدائية كانت رغبته في التقاعد المبكر أعلى، فمعلم المرحلة الثانوية أكثر رغبة في التقاعد المبكر من معلم المرحلة المتوسطة الذي هو أكثر رغبة في التقاعد المبكر من معلم المرحلة الابتدائية. وتفصيل هذه النتيجة بشكل أدق للتحقق من صحة الفرض قام الباحث بحساب المتوسطات والانحراف المعياري للمراحل التعليمية لعينة الدراسة، ولحساب الفروق استخدم الباحث تحليل التباين أحادي الاتجاه وأتبعه باختبار شيفي **scheffe** لتحديد مصدر التباين.

جدول رقم (٤٠)

الخصائص الإحصائية لمتغير المرحلة التعليمية

المراحل التعليمية	العينة	المتوسطات	الانحراف المعياري
المرحلة الابتدائية	٣١٩	١٧٣,٣	٢٧,٧١
المرحلة المتوسطة	٢١٨	١٦٥,٨٨	٢٩,٨٧
المرحلة الثانوية	١٨١	١٦٥,٧٦	٣١,٣١
المجموع	٧١٨	١٦٩,١٥	٢٩,٥٠

والجدول التالي يمثل تحليل التباين أحادي الاتجاه لحساب الفروق بين فئات سنوات

جدول رقم (٤١)

الخدمة:-

تحليل التباين أحادي الاتجاه لفئات سنوات الخدمة

الدلالة	قيمة ف	متوسط مجموع المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
٠,٠٠٣	٥,٧٦	٤٩٤٧,٦٣	٢	٩٨٩٥,٢٥	بين المجموعات
		٨٥٨,٩٨	٧١٥	٦١٤١٦٨,٤	داخل المجموعات
			٧١٧	٦٢٤٠٦٣,٦	المجموع

من خلال الجدول السابق يتبين أن هناك فروقات ذات دلالة بين متغير المرحلة

التعليمية والاتجاه نحو التقاعد المبكر ولتحديد اتجاه الفروق بين المجموعات الثلاث

استخدم الباحث اختبار شيفي لما يظهر في الجدول التالي:-

جدول رقم (٤٢)

اختبار شيفي البعدي

المرحلة التعليمية	الابتدائية	المتوسطة	الثانوية
الابتدائية	-	٧,٤٢*	٧,٥٤*
المتوسطة		-	٠,١٢
الثانوية			-

*دال عند مستوى ٠,٠٥

من خلال قراءة الجدول السابق يتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية

بين المعلمين المنتمين إلى المرحلة الابتدائية وبين المعلمين في كل من المرحلتين

المتوسطة والثانوية في الاتجاه نحو التقاعد المبكر؛ حيث أن معلمي المرحلة الابتدائية

يحملون اتجاهًا إيجابيًا نحو التقاعد المبكر بمعنى أنهم يرغبون في الاستمرار بالعمل أما

معلمي المرحلتين المتوسطة والثانوية وبدون فروق ذات دلالة إحصائية بينهما فإنهم يحملون اتجاهًا سلبيًا نحو التقاعد المبكر بمعنى أنهم يرغبون في التقاعد المبكر.

يفسر الباحث ذلك بكثرة الضغوط التي يتعرض لها معلمو المرحلة الثانوية والمتوسطة بحكم الدوام الأطول، والأنشطة التي يكلف بها المعلم أكثر من زميلهم في المرحلة الابتدائية، ثم لطبيعة التعامل مع طلاب المرحلتين الثانوية والمتوسطة الممثلتان للمراهقة في قمة عنفوانها، واختفاء الحزم الإداري الذي يحفظ للمعلم هيئته ويفرغه لما جاء من أجله ألا وهو التعليم؛ فنجد أن المعلم في هاتين المرحلتين في صراع كبير مع الطلبة ولم تنجح الوزارة إلى الآن في وضع آليات لضبط تعامل الطلبة داخل المدرسة مع بعضهم البعض ومع معلميهم بإجراءات تربوية تحقق معادلة ضبط سلوك الطالب دون تجاوزات على حقوقه التربوية، وانقلبت الآلية خاصة بعد إلغاء الضرب في المدارس والتشديد على ذلك بحجج تربوية أصبحت من المسلمات ويسهل الاحتجاج بها دائما ولكن دون إكمال شروط تنفيذ تلك الحجج، فطبقت مشوهه وأتت بنتائج ضد مصلحة الطالب محور العملية التربوية، ومعيقة لأداء المعلم لواجبه على الوجه المطلوب، حتى وصل الحال ببعض المعلمين أحيانا بالرجاء من الطلبة بعدم استخدام الضرب وضبط النفس.

توافق هذه النتيجة دراسة مركز البحوث التربوية (١٩٨٣م) التي دلت على أن نسبة من يفكر في ترك مهنة التدريس من معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية والمتوسطة أكبر من نسبتهم في المرحلة الابتدائية.

وتخالف هذه النتيجة ما توصلت إليه دراسة الجبر والهدهود (١٩٩١م) حيث أن أعلى نسبة بين المتقاعدين من المعلمات هن من معلمات المرحلة الابتدائية ومعلمات رياض الأطفال بنسبة تصل إلى ٣، ٨٧%، بينما معلمات المرحلة الثانوية والمتوسطة فنسبتهم أقل، ويرجع ذلك إلى أن معلمات المرحلة الابتدائية والرياض يصلن إلى سن الخدمة المسموح عندها بالتقاعد أسرع بحكم دخولها

بشهادة معهد المعلمات إلى العمل قياسا إلى معلمات المتوسطة والثانوية اللاتي يحتجن إلى اجتياز المرحلة الجامعية للتدريس بها، كذلك فإن معلمات المرحلة المتوسطة والثانوية يشعرون بمكانة اجتماعية أعلى تدفعهن إلى الاستمرار في العمل، يعكس معلمات الابتدائي والروضة ولعل هذا يدفعنا من جديد إلى التأكيد على الفرق في النظرة إلى العمل بين المرأة والرجل في منطقة الخليج؛ فالمرأة العاملة تنتظر سن الخدمة المسموح عندها بالتقاعد للعودة إلى المنزل، ولعل هذا ما يفسر الاختلاف في النتيجة بين الدراسة الحالية ودراسة (الجبر والهدود).

الفرض الخامس: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير المؤهل الدراسي ومتغير الاتجاه لدى المعلم نحو التقاعد المبكر.

وللتحقق من صحة الفرض استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون بين متغير المؤهل الدراسي ومتغير الاتجاه لدى المعلم نحو التقاعد المبكر.

جدول رقم (٤٣)

الارتباط بين متغير المؤهل الدراسي ومتغير الاتجاه لدى المعلم نحو التقاعد المبكر

المتغير المستقل	معامل الارتباط بالدرجة الكلية	مستوى الدلالة
المؤهل الدراسي	- ،٠٥٤٥	١٤٣٨ ،

معامل الارتباط السابق بالدرجة الكلية يدل على وجود ارتباط سالب ولكن ليس ذو دلالة إحصائية بمعنى أنه كلما ارتفع المؤهل الحاصل عليه المعلم ارتفع الاتجاه السلبي نحو التقاعد المبكر. ولكن لتفصيل هذه النتيجة بشكل أدق قام الباحث بحساب المتوسطات والانحراف المعياري لمتغير المؤهل الدراسي لعينة الدراسة، ولحساب الفروق استخدم الباحث تحليل التباين أحادي الاتجاه وأتبعه باختبار شيفي لتحديد مصدر التباين.

جدول رقم (٤٤)

الخصائص الإحصائية لمتغير المؤهل الدراسي

المؤهل الدراسي	العينة	المتوسط	الانحراف المعياري
المعهد الثانوي	٥٠	١٧٤,٩٤	٢٧,٦٠
مركز الدراسات التكميلية	١٤	١٦٧,٥٠	٢٥,٧٦
الكلية المتوسطة	٩٣	١٧٩,٠٨	٢٧,٥٢
بكالوريوس بدون إعداد تربوي	٨٨	١٦٢,١٩	٢٩,١٧
بكالوريوس مع إعداد تربوي	٤٥٢	١٦٧,٤٤	٢٩,٥٨
ماجستير	١٦	١٧٧,٩٤	٣٣,٦٢
غير ذلك	٧	١٧٥,٧١	٣٠,٨٧
المجموع	٧٢٠	١٦٩,١٤	٢٩,٤٨

والجدول التالي يمثل تحليل التباين أحادي الاتجاه لمتغير المؤهل الدراسي :-

جدول رقم (٤٥)

تحليل التباين أحادي الاتجاه لمتغير المؤهل الدراسي

الدلالة	قيمة ف	متوسط مجموع المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
٠,٠٠٢	٣,٥٢	٢٩٩٨,٢٩	٦	١٧٩٨٩,٧٣	بين المجموعات
		٨٥١,٢٥	٧١٣	٦٠٦٩٤٠,٤	داخل المجموعات
			٧١٩	٦٢٤٩٣٠,١	المجموع

من خلال الجدول يتبين أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين المؤهلات الدراسية والاتجاه نحو التقاعد المبكر، ولتحديد اتجاه الفروق بين المجموعات استخدم الباحث اختبار شيفي كما يظهر في الجدول التالي :-

جدول رقم (٤٦)

اختبار شيفي البعدي

المؤهل الدراسي	المعهد الثانوي	مركز الدراسات التكميلية	الكلية المتوسطة	بكالوريوس بدون إعداد تربوي	بكالوريوس مع إعداد تربوي	ماجستير	غير ذلك
المعهد الثانوي	-	٧,٤٤	٤,١٤-	١٢,٧٥	٧,٥٠	٣-	٠,٧-
مركز الدراسات التكميلية	-	-	١١,٥٨	٥,٣١	٥,٧	١٠,٤٤	٨,٢١-
الكلية المتوسطة	-	-	-	١٦,٨٨*	١١,٦٣	١,١٤	٣,٣٦

المؤهل الدراسي	المعهد الثانوي	مركز الدراسات التكميلية	الكلية المتوسطة	بكالوريوس بدون إعداد تربوي	بكالوريوس مع إعداد تربوي	ماجستير	غير ذلك
بكالوريوس بدون إعداد تربوي				-	٥,٢٥-	-	١٣,٥٢-
بكالوريوس مع إعداد تربوي				-	-	١٠,٥٠	٨,٢٧-
ماجستير						-	٢,٢٢
غير ذلك							-

* دال عند مستوى ٠,٠٥

من خلال الجدول يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المؤهل الدراسي واتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر عدا بين حاملي مؤهل البكالوريوس بدون إعداد تربوي وحاملي مؤهل الكلية المتوسطة، حيث إن حاملي مؤهل البكالوريوس بدون إعداد تربوي ذوي اتجاه سلبي نحو التقاعد المبكر؛ بمعنى أن لديهم رغبة في عدم الاستمرار بالعمل بفروق ذات دلالة إحصائية مع حاملي شهادة الكلية المتوسطة، أما بقية الفروق بين حاملي المؤهلات الأخرى فليست ذات دلالة إحصائية، ويأتي في المرتبة الثانية من حيث الاتجاه السلبي الأعلى نحو التقاعد المبكر حاملو مؤهل البكالوريوس مع الإعداد التربوي، أما أصحاب الاتجاه الإيجابي نحو التقاعد المبكر فحاملو مؤهل الكلية المتوسطة يليهم حاملو شهادة الماجستير.

ويفسر الباحث ارتفاع الاتجاه السلبي لدى حاملي شهادة البكالوريوس بدون إعداد تربوي إلى وجود حالة من عدم وضوح لدور المعلم يعاني منها المعلم الذي لم يؤهل تربوياً حيث يتخرج صاحب التخصص الدقيق وغالبا يبحث عن وظيفة في تخصصه فلا يجد ثم يتجه إلى التعليم الذي به الفرص الأوفر للعمل وأحيانا يختصر الطريق بالدخول في مهنة التعليم فور تخرجه لعلمه أنه مجال التوظيف الذي يمكن أن يقبل مؤهلاته.

ويمكننا تفهم رغبة هذه الفئة المرتفعة في التقاعد ولكن ما يصعب فهمه أن الفئة التي تليها مباشرة في الاتجاه نحو التقاعد المبكر هم المعلمون من حملة البكالوريوس مع الإعداد التربوي خاصة وأنهم يمثلون نسبة ٦٢% من عينة الدراسة.

ويفسر الباحث هذه النتيجة بأن (مواد الإعداد التربوي) يُفترض أن تخرج معلمين قادرين على التعامل مع العملية التربوية بكامل عناصرها، ومع المشكلات التي قد تحدث مع كل عنصر، فيفاجأ المعلم بعدم قدرته على التعامل مع ما يواجهه بشكل يومي سواء على مستوى التعامل مع المنهج أو الطالب أو الوسيلة التعليمية أو بيئة العمل أو غير ذلك، والدليل على ذلك اختلاف ردود الفعل على الموقف الواحد باختلاف المعلم. كذلك اختلاف القدرة على اتخاذ الموقف الإيجابي واعتماده على أمور ليس لها علاقة بمواد الإعداد التربوي التي يأخذها المعلمون في مرحلة التأهيل مثل سرعة البديهة من عدمها أو القدرة على اتخاذ قرارات حازمة من عدمها وهكذا.

ويزداد إحباط هذا المعلم عندما يحاصر بنظرة تفترض أنه مؤهل للتعامل الإيجابي مع العناصر السابقة للعملية التربوية باعتبار أنه يحمل مؤهل الإعداد التربوي مما يزيد من شعوره بالإحباط. أما أقل الفئات رغبة في التقاعد المبكر فهي من المعلمين حملة شهادة الكلية المتوسطة، ويرجع الباحث ذلك بالجودة النسبية لتأهيل هؤلاء المعلمين أكاديمياً وتربوياً مع حصر عملهم في المرحلة الابتدائية والعامل الأخير له الدور الأكبر في رغبتهم في الاستمرار في العمل كما يرى الباحث لاتساق ذلك مع نتيجة الفرض الرابع.

ويأتي في المرتبة الثانية التي ترغب في الاستمرار بالعمل الحاصلون على درجة الماجستير، ولعل شعورهم بارتفاع مكانتهم الاجتماعية والتميز بدفعهم لاستثمار ذلك التميز أطول فترة ممكنة، ثم إن الحاصلين على شهادة الماجستير هم الأوفر حظاً في الوظائف الإدارية والإرشاد الطلابي والعامل الأخير يتدخل بشكل أبرز في حمل المعلم على الاتجاه الإيجابي نحو التقاعد المبكر، وهو ما يتفق مع نتيجة الفرض التاسع.

هذه النتيجة تخالف في اتجاهها العام ما توصلت إليه دراسة مركز البحوث التربوية (١٩٨٣م) حيث بينت أن المعلمين والمعلمات الحاصلين على مؤهل أقل من البكالوريوس أكثر رغبة في ترك مهنة التدريس من المعلمين أصحاب شهادة البكالوريوس فأعلى كما تخالف هذه النتيجة ما توصلت إليه دراسة الجبر والمهدود (١٩٩١م) التي أشارت إلى أن

أكثر من ثلاثة أرباع العينة من المعلمات المتقاعدات مبكرا هن من الحاصلات على معهد إعداد المعلمات وتقل النسبة عند الحاصلات على شهادات أعلى، ويفسر ذلك أيضا ما سبقت الإشارة إليه من أن المرأة العاملة تسعى للعودة إلى المنزل وقتما يسمح بذلك النظام. ويتفق مع الدراسة الحالية ما توصلت إليه دراسة الطحيح (١٩٩٣م) التي أشارت إلى أن ما نسبته ٦٢% من جملة المتقاعدات مبكرا هم من ذوي التعليم الجامعي والنسبة المتبقية هم من ذوي الشهادات الأقل من المستوى الجامعي، وهذا يحدث هدرا وخلالا في جدوى الاستثمار في التعليم الجامعي.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الشلال (١٩٩٦م. أ) التي بينت بشكل عام ارتباط أسباب التقاعد المبكر بالمستوى التعليمي حيث وصلت نسبة القائلين بذلك بين المتقاعدات مبكرا إلى ٦٢% من ذوي التعليم الجامعي، وقد علل الشلال ذلك بأن ذوي التعليم الأعلى أكثر انتقادا للعمل الحكومي.

الفرض السادس: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الحالة الاجتماعية ومتغير الاتجاه لدى المعلم نحو التقاعد المبكر.

للتحقق من صحة الفرض قام الباحث بحساب المتوسطات والانحراف المعياري لمتغير الحالة الاجتماعية لعينة الدراسة، ولحساب الفروق استخدم الباحث تحليل التباين أحادي الاتجاه وأتبعه باختبار شيفي **scheffe** لتحديد مصدر التباين.

جدول رقم (٤٧)

الخصائص الإحصائية لمتغير الحالة الاجتماعية لعينة الدراسة

الانحراف المعياري	المتوسطات	العينة	الحالة الاجتماعية
٢٦,٨٠	١٧٢,٥٧	٦٧	أعزب
٢٩,٤٥	١٦٩,٢١	٦٢٣	متزوج
٣٢,٥١	١٤٢,٠٠	٨	مطلق
٢٩,٣٦	١٦٩,٢٢	٦٩٨	المجموع

والجدول التالي يمثل تحليل التباين أحادي الاتجاه لمتغير الحالة الاجتماعية

جدول رقم (٤٨)

تحليل التباين أحادي الاتجاه لمتغير الحالة الاجتماعية

الدلالة	قيمة ف	متوسط مجموع المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
٠,٠٢١	٣,٩١	٣٣٣٩,٠٦	٢	٦٦٧٨,١٢	بين المجموعات
		٨٥٤,٩٧	٦٩٥	٥٩٤٢٠٣,٩	داخل المجموعات
			٦٩٧	٦٠٠٨٨٢,٠	المجموع

من خلال الجدول يتبين أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين حاملي المؤهلات الدراسية المختلفة والاتجاه نحو التقاعد المبكر ولتحديد اتجاه الفروق بين المجموعات استخدم الباحث اختبار شيفي البعدي كما يظهر في الجدول التالي:-

جدول رقم (٤٩)

اختبار شيفي البعدي

الحالة الاجتماعية	أعزب	متزوج	مطلق
أعزب	-	٣,٣٦	٣٠,٥٧*
متزوج		-	٢٧,٢١*
مطلق			-

*دال عند مستوى ٠,٠٥

يتضح من خلال الجدول وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين كل من الأعزب والمتزوج من جهة والمطلق من جهة أخرى مع ملاحظة أنه تم ضم حالة واحدة لأرمل مع فئة المطلق من أجل إجراء اختبار شيفي البعدي.

يتضح أن المطلقين من المعلمين يحملون اتجاهات سلبية أقوى نحو التقاعد المبكر بمعنى أن رغبتهم في الاستمرار في العمل هي الأقل، أما الفئة التي تحمل الاتجاه الإيجابي الأعلى نحو التقاعد المبكر فهم المعلمون العزاب، ولكن هذا الاتجاه الإيجابي ليس قوياً فغالبيتهم لم يحدوا موقفاً واضحاً من التقاعد المبكر، ويليه المعلمون المتزوجون بفروق ليست ذات دلالة إحصائية، ويرجع الباحث وجود اتجاه سلبي قوي من قبل المعلمين المطلقين والأرامل للحالة النفسية والاجتماعية للمعلم في تلك الظروف التي قد يمر بها أي معلم؛ ولعدم وجود رعاية نفسية، أو اجتماعية للمعلمين المطلقين و المترملين، مما يجعلهم يواجهون مثل هذه الظروف الانسانية دون مراعاة لظروفهم الخاصة، ويأتي بعدهم بفروق واضحة المعلمون المتزوجون ثم العزاب ومع ذلك فغالبيتهم لم تنجح مهنة التعليم في تكوين اتجاه إيجابي لديهم نحو التقاعد المبكر وبقي غالبيتهم في الفئة التي لم تحدد موقفاً واضحاً من التقاعد المبكر، وإن كان العزاب من المعلمين يحملون الاتجاه الإيجابي الأعلى نحو التقاعد المبكر بين فئات المعلمين؛ فإن ذلك يرجع لدوافع المعلم الأعزب نحو الوظيفية فهي عديدة ولعل أهمها الاحتياج للناحية المادية؛ للإسراع في إعداد وتكوين أسرة، ومع الأخذ في الاعتبار أن وظيفة التعليم لم تنجح في إبعاد

٥٠% من المعلمين العزاب من الفئة التي لم تحدد موقفاً واضحاً من التقاعد المبكر، ولم ترفعهم إلى الجهة التي تحمل اتجاهها إيجابياً، مما يعني أنهم مؤهلون للزيادة في الجانب السلبي حال زواجهم وزيادة مسؤولياتهم الاجتماعية، وهذا ما حدث فعلاً مع زملائهم المتزوجين. تتفق هذه النتيجة مع دراسة اللعيون (١٤١٨هـ) التي بينت أن الأسباب الاجتماعية للمرأة العاملة تعتبر من أهم الدوافع لاتجاه المرأة نحو التقاعد المبكر؛ لتعدد أدوار الزوجة العاملة وما يسببه ذلك من ضغوط وذلك بخلاف المرأة العزباء والمطلقة والأرملة التي تجد في العمل شغلاً لوقت فراغها أو سداً لحاجتها الماسة إلى الراتب لمواجهة أعباء الحياة دون الاحتياج للآخرين، وهنا نجد اختلافاً بالنسبة للمرأة المطلقة والأرملة عن الرجل المطلق والأرمل في الدراسة الحالية الذي كان اتجاهه سلبياً نحو التقاعد المبكر وهذا راجع لفوارق الجنس.

هذه النتيجة أيضاً بينتها دراسة الجبر والمدهود (١٩٩١م) حيث بينت أن ٩٧% من المعلمات المتقاعدات متزوجات مما يدل على أن الزواج بالنسبة للمعلمة عامل قوي في حدوث التقاعد المبكر.

ويرى الباحث بأن هذه النتيجة رغم ارتفاعها في الدراستين اللتين أجريتا على المعلمات الكويتيات وعلى المرأة العاملة السعودية في مدينة الرياض والتي مثلت المعلمة فيها نسبة (٨٨%) من العينة الكلية للدراسة بأن هذه النتيجة قد تبرر بكثرة الأعباء التي تحملها المرأة العاملة تجاه أسرتها ورعاية أبنائها والاهتمام بمرتها كذلك فإن النظرة من الناحية الدينية والاجتماعية لا تلزم المرأة بالعمل للإنفاق على أسرتها فهي معفية من ذلك لذا فإن قيمة العمل هي أقل بكثير لدى المرأة، ولكن أن تكون هذه النسبة المرتفعة لدى المعلمين الذين لم يحددوا موقفاً واضحاً من التقاعد المبكر أو أصحاب الاتجاه السلبي منهم نحو التقاعد المبكر، يدعو الباحث من جديد لوضع علامات استفهام كبيره حول معايير القبول في مهنة التعليم من خلال الكليات المعدة لتأهيل المعلمين وفي برامج التأهيل أيضاً ثم في قيمة العمل لدى المعلم السعودي، وعلامة الاستفهام الأخيرة حول أوضاع المعلمين السعوديين.

الفرض السابع: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير مادة التخصص ومتغير الاتجاه لدى المعلم نحو التقاعد المبكر.

للتحقق من صحة الفرض قام الباحث بحساب المتوسطات والانحراف المعياري لمتغير مادة التخصص لعينة الدراسة، ولحساب الفروق استخدم الباحث تحليل التباين أحادي الاتجاه وأتبعه باختبار شيفي **scheffe** لتحديد مصدر التباين..

جدول رقم (٥٠)

الخصائص الإحصائية لمتغير مادة التخصص

مادة التخصص	العينة	المتوسط	الانحراف المعياري
عام	٥٠	١٧٢,٣٦	٢٩,٦٤
لغة عربية	١٣٤	١٦٤,٠٨	٣٠,٠٣
تربية إسلامية	١٣٤	١٧٥,٢٢	٢٧,٩١
مواد علمية	١٨٤	١٦٤,٦٩	٢٨,٠٢
لغة إنجليزية	٣٣	١٦١,١٥	٣٣,٥٠
اجتماعيات	١٢٢	١٦٨,٩١	٢٨,٩٦
تربية بدنية	٣٣	١٨٤,٩٤	٢٩,٢٧
تربية فنية	٢٩	١٧٩,٢٨	٢٨,٩٢
المجموع	٧١٩	١٦٩,١٤	٢٩,٤٩

والجدول التالي يمثل تحليل التباين أحادي الاتجاه لمتغير مادة التخصص

جدول رقم (٥١)

تحليل التباين أحادي الاتجاه لمتغير مادة التخصص

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	الدلالة
بين المجموعات	٢٥٨٦٦,٦٤	٧	٣٦٩٥,٢٣	٤,٣٩	٠,٠٠٠
داخل المجموعات	٥٩٨٥١٧,٦	٧١١	٨٤١,٨		

			٧١٨	٦٢٤٣٨٤,٢	المجموع
--	--	--	-----	----------	---------

من خلال قراءة الجدولين السابقين نجد أن الفرض السابع مقبول حيث إنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين من التخصصات المختلفة من حيث الاتجاه نحو التقاعد المبكر ومع ذلك فيمكن ترتيب اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر من حيث حاملي الاتجاه السلبي الأعلى إلى حاملي الاتجاه الإيجابي على النحو التالي: معلمي اللغة الإنجليزية، معلمي اللغة العربية، معلمي المواد العلمية، معلمي الاجتماعيات، المعلمين بدون تخصص ثابت، معلمي التربية الإسلامية، معلمي التربية الفنية، أما أصحاب الاتجاه الإيجابي الأعلى فهم معلمو التربية البدنية.

يعلل الباحث هنا احتلال معلمي اللغة الإنجليزية المرتبة الأولى في الاتجاه السلبي نحو التقاعد المبكر بمعاونة معلمي اللغة الإنجليزية من تدريس هذه المادة المفصلة عن الواقع؛ فهي مادة داخل الفصل فقط وتنتهي بانتهاء الحصة، مما يجعل جهود معلمي اللغة الإنجليزية تذهب سدى ثم لارتفاع عبء النصاب التدريسي نتيجة العجز في أعداد معلمي اللغة الإنجليزية.

أما أعلى نسبة من المعلمين ذات الاتجاه الإيجابي نحو التقاعد المبكر فهم معلمو التربية البدنية يليهم معلمو التربية الفنية. ويرجع الباحث ذلك إلى حب الطلبة المسبق لهاتين المادتين لطبيعتهما المتجددة والعملية، وانعقاد الطالب في حصتهما من قيود كثيرة، وترتفع نسبة الاتجاه الإيجابي نحو التقاعد المبكر إلى أعلى حد عند معلمي التربية البدنية بسبب يتمثل في وضع حد أعلى لخصصهم بالحصة الرابعة، كذلك ابتعادهم عن أعباء المعلمين الآخرين المتمثلة في تصحيح الواجبات والاختبارات التحريرية، وتختلف هذه النتيجة في أحد جوانبها مع دراسة مركز البحوث التربوية (١٩٨٣م) التي بينت أن نسبة من يفكر في ترك مهنة التعليم من أصحاب التخصصات العلمية أكبر من نسبة من يفكر في ترك المهنة من ذوي التخصصات الأخرى مع الأخذ في عين الاعتبار أن اتجاه ذوي التخصصات العلمية بشكل عام يميل نحو الاتجاه السلبي للتقاعد المبكر في الدراسة الحالية.

الفرض الثامن: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير وجود دخل إضافي غير مهنة التعليم ومتغير الاتجاه لدى المعلم نحو التقاعد المبكر.

للتحقق من صحة الفرض قام الباحث بحساب المتوسطات والانحراف المعياري للمتغير وجود دخل إضافي من عدمه لعينة الدراسة، ولحساب الفروق استخدم الباحث اختبار (ت)

جدول رقم (٥٢)

اختبار (ت) لحساب الفروق بين المعلمين ذوي دخل إضافي من عدمه

الدلالة	قيمة ت	معلمون ليس لهم دخل إضافي ن = ٦٢٨		معلمون لهم دخل إضافي ن = ٧٥		المتغير
		الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
٠,٧٦٩	٠,٢٩٤-	٢٩,١٦	١٦٩,٠١	٣٢,٧٠	١٦٧,٩٥	وجود دخل إضافي من عدمه

من خلال قراءة الجدول السابق يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير وجود دخل إضافي غير مهنة التعليم أو عدمه ومتغير اتجاه المعلم نحو التقاعد المبكر؛ وذلك راجع كما يرى الباحث إلى أن ضغوط العملية التعليمية تظل كبيرة وأكبر من الشعور بالارتياح المادي لدى المعلم ذي الدخل الإضافي.

الفرض التاسع: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير طبيعة العمل داخل المدرسة (مدير أو وكيل، مرشد طلابي، معلم) ومتغير الاتجاه لدى المعلم نحو التقاعد المبكر.

للتحقق من صحة الفرض قام الباحث بحساب المتوسطات والانحراف المعياري لمتغير طبيعة العمل لعينة الدراسة، ولحساب الفروق استخدم الباحث تحليل التباين أحادي الاتجاه، وأتبعه باختبار شيفي **scheffe** لتحديد مصدر التباين.

جدول رقم (٥٣)

الخصائص الإحصائية لمتغير طبيعة العمل داخل المدرسة

الانحراف المعياري	المتوسط	العينة	طبيعة العمل داخل المدرسة
٢٧,٥٢	١٧٣,٤١	٦٤	مدير أو وكيل
٣١,٤٦	١٧٨,٥٧	٢٨	مرشد طلابي
٢٩,٤٨	١٦٨,٤٨	٦١٣	معلم
٢٩,٤٤	١٦٩,٣٣	٧٠٥	المجموع

والجدول التالي يمثل تحليل التباين أحادي الاتجاه لمتغير طبيعة العمل داخل المدرسة:

جدول رقم (٥٤)

تحليل التباين أحادي الاتجاه لمتغير طبيعة العمل داخل المدرسة

الدلالة	قيمة ف	متوسط مجموع المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
٠,١٠٦	٢,٢٦	١٩٤٨,١٦	٢	٣٨٩٦,٣٣	بين المجموعات
		٨٦٣,٦	٧٠٢	٦٠٦٢٤٩,٣	داخل المجموعات
			٧٠٤	٦١٠١٤٥,٧	المجموع

من خلال قراءة الجدولين السابقين نجد أن الفرض التاسع مقبول؛ حيث إنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين كل من: المدير أو الوكيل والمرشد الطلابي والمعلم في الاتجاه نحو التقاعد المبكر، ومع ذلك فإنه يمكن ترتيب اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر من الأقرب إلى الاتجاه الإيجابي إلى الأقرب نحو الاتجاه السلبي كالتالي: مرشدي الطلاب، ثم المدرءاء والوكلاء، ثم المعلمين.

يرجع الباحث هذه النتيجة لكبر حجم المسئوليات التي يتحملها جميع من ينتمي للمدرسة وشعورهم بضغطها عليهم إلا أن الضغوط تبقى نسبة فهي الأقل نسبياً على مرشدي الطلاب ثم المدرءاء والوكلاء وأكثر هذه الضغوط تقع على المعلمين في الميدان، وتتفق هذه النتيجة في مجملها وتفصيلها مع دراسة الشلال (١٩٩٦م.ب) التي بينت عدم وجود ارتباط بين مستوى تأييد التقاعد المبكر والمستوى الوظيفي الذي توزع بين قيادي وتنفيذي ومعاون. وعند تفصيل الحكم على مستوى الارتباط بين تأييد التقاعد المبكر والمستوى الوظيفي تبين أن الأقل تأييداً للتقاعد المبكر هم القياديون يليهم التنفيذيون ثم الأكثر تأييداً للتقاعد المبكر هم المعاونون.

الفرض العاشر: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين بعد موقع المدرسة عن حاضرة المدينة أو قربها وبين الاتجاه لدى المعلم نحو التقاعد المبكر.

للتحقق من صحة الفرض قام الباحث بحساب المتوسطات والانحراف المعياري للمتغير بعد موقع المدرسة عن حاضرة المدينة أو قربها لعينة الدراسة، ولحساب الفروق استخدم الباحث اختبار (ت)

جدول رقم (٥٥)

اختبار "ت" لحساب الفروق بين المعلمين في الحاضرة والقرى

المتغير	المعلمون في الحاضرة ٥٢٩=ن		المعلمون في القرى ١٨٨=ن		قيمة ت	الدلالة
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري		
بعد موقع المدرسة من حاضرة المدينة	١٦٩,٦	٢٩,٥٩	١٦٧,٦٣	٢٩,٢٤	٠,٧٨٣	٠,٤٣٤

من خلال الجدول السابق يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في القرى والمعلمين في حاضرة المدينة.

وبذلك يكون الفرض العاشر مقبول؛ فلقد أصبحت الكثير من المدارس في القرى تتمتع بمميزات مشابهة لمدارس المدن والنهضة الحضارية التي تعيشها المملكة العربية السعودية عمت بإنجازاتها القرى كما المدن.

الفصل الخامس

خلاصة الدراسة وتوصياتها

خلاصة الدراسة.

توصيات الدراسة ومقترحاتها.

الدراسات المقترحة.

خاتمة.

خلاصة الدراسة: -

أصبح التقاعد بصورته الحالية صفة من صفات المجتمع المدني المعاصر وقد تعمقت صورته وأصبح ميزة قياسية تبنتها الحكومات كحق من حقوق المواطنين بها، إلى أن أصبح مرحلة عمرية أوجدها الإنسان بنفسه بعد مرحلة الرشد، وأضحى يعاني منها ويبحث بالتالي عن حلول لآثارها وتداعياتها.

والدراسة الحالية حاولت بحث قضية التقاعد المبكر لدى المعلمين في مدينة مكة المكرمة بعد أن زادت أعداد المتقاعدين مبكراً في الآونة الأخيرة بشكل مطرد وتعتبر الدراسة الحالية الأولى -على حد علم الباحث - التي تبحث في تقاعد المعلمين المبكر في المملكة العربية السعودية.

أجريت الدراسة الحالية بهدف التعرف على الاتجاه العام للمعلمين في مدينة مكة المكرمة نحو التقاعد المبكر، والتعرف على الفروق في اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر وعلاقته بعدد من المتغيرات، وهي: [متغير العمر، سنوات الخدمة، المرحلة التعليمية، المؤهل الدراسي، الحالة الاجتماعية، مادة التخصص، وجود دخل إضافي غير مهنة التعليم، طبيعة العمل داخل المدرسة، وموقع المدرسة من حاضرة المدينة].

وللإجابة على تساؤلات البحث وتحقيق أهدافه اتبع الباحث المنهج الوصفي، وصمم الباحث مقياساً لاتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر باتباع الخطوات العلمية لإعداد المقاييس ووفقاً لتوجيهات المشرف على الرسالة ثم طبقت الأداة على عينة من معلمي مدينة مكة المكرمة، وكان عدد المقاييس المسترجعة والصالحة للتحليل (٧٢٢) وبعد إجراء التحليلات الإحصائية الملائمة للإجابة على تساؤلات الدراسة توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: -

١ - إن ٥٠% من عينة الدراسة لديها اتجاه سلبي نحو التقاعد المبكر، بمعنى أن نصف العينة من معلمي مكة المكرمة يرغبون في التقاعد المبكر بدرجات متفاوتة في الشدة.

٢ - إن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.١، بين متغير العمر واتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر، بمعنى أنه تتزايد الرغبة في الاستمرار بالعمل وعدم التقاعد المبكر بازدياد العمر أما المعلمون الأصغر سناً فهم أكثر رغبة في ترك العمل والتقاعد

المبكر.

٣ - إن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,١ ، بين متغير سنوات الخدمة واتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر، بمعنى كلما ارتفع عدد سنوات الخدمة زادت الرغبة في الاستمرار بالعمل وعدم الرغبة في التقاعد المبكر أما المعلمون الأقل في عدد سنوات الخدمة فهم أكثر رغبة في ترك العمل والتقاعد المبكر.

٤ - هناك علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ ، بين متغير المرحلة التعليمية واتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر بمعنى أن معلمي المرحلة الثانوية أكثر ميلاً نحو التقاعد المبكر يليهم معلمو المرحلة المتوسطة ثم الابتدائية.

٥ - ليس هناك علاقة ذات دلالة إحصائية قوية بين متغير المؤهل الدراسي واتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر.

٦ - يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٥ ، في الحالة الاجتماعية بين المعلمين المتزوجين والعزاب من جهة، والمعلمين المطلقين والمترملين لصالح المجموعة الأولى التي تحمل اتجاهًا إيجابيًا نحو التقاعد المبكر بمعنى أن رغبتهم في الاستمرار بالعمل أعلى.

٧ - ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين مادة التخصص واتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر.

٨ - ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين وجود دخل إضافي للمعلم غير مهنة التعليم واتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر.

٩ - ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير طبيعة العمل داخل المدرسة واتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر.

١٠ - ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير موقع المدرسة من حاضرة المدينة واتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر.

توصيات الدراسة ومقترحاتها: -

من خلال النتائج التي تم التوصل إليها توصي الدراسة الحالية بما يلي: -

١ - الاهتمام بأوضاع المعلمين الاجتماعية والنفسية والوظيفية والمادية وصحتهم الجسمية والبحث في الطرق التي ترفع من رضا المعلم عن وظيفته ليتفرغ للعطاء التعليمي وزيادة

- إنتاجيته وكفاءته، ويقترح الباحث هنا إنشاء إدارة متخصصة بوزارة المعارف تهتم بالشئون الاجتماعية والنفسية للمعلمين خاصة المطلقين والمترملين.
- ٢ - من خلال النتائج فإن أعلى فئتين في الاتجاه السلبي نحو التقاعد المبكر أي الذين يرغبون في التقاعد المبكر هم المعلمون من حملة البكالوريوس بدون إعداد تربوي يليهم حاملو البكالوريوس مع الإعداد التربوي. لذا يوصي الباحث بما يلي: -
- التأهيل التربوي للمعلمين من حملة شهادة البكالوريوس بدون إعداد تربوي.
 - التجديد في برنامج الإعداد التربوي حيث اتضح من نتائج الدراسة الحالية أن الإعداد التربوي لم يكن كافيا لربط المعلم وجذبه لوظيفته وإبعاده عن الاتجاه نحو التقاعد المبكر - عند نصف عينة الدراسة - ويمكن ذلك بالاهتمام بمادة طرق التدريس وجعلها مثلا على أربعة مستويات لزيادة جرعات التعامل مع المواقف التربوية داخل الفصل والتدريب على مهارات إدارة الفصل والتعامل مع الطلبة في مراحلهم العمرية المختلفة منذ مرحلة الطفولة الوسطى والمتأخرة، والمراهقة المبكرة والوسطى، وعلى مواقف تربوية مستقاة من واقع مجتمعنا بكل تنوعه.
- ٣ - اتخاذ خطوات إجرائية لمنع تفاقم التقاعد المبكر، خصوصا أن حاملي الشهادة الجامعية دخلوا إلى ميدان مهنة التعليم في سن متقدمة تجعل وصولهم إلى سن الستين أسرع من وصول سنوات خدمتهم إلى ٤٠ سنة.
- ٤ - الاستفادة في هذا المجال من الحلول التي وضعت لتلافي الآثار السلبية لنتائج الخطط الخفزة للتقاعد المبكر للمعلمين في البلاد التي تطبق نظام الخطط الخفزة للتقاعد المبكر، وذلك للحد من تقاعد المعلمين ومن ذلك: -
- ربط التقاعد المبكر ببعض الخدمات المهنية للمنطقة التعليمية، حرصا على المصلحة التعليمية، والاستفادة القصوى من الخبرات المؤهلة بأكثر قدر ممكن، وإعطاء المناطق التعليمية قدرا من المرونة بالاستفادة من الكفاءات المؤهلة والمفرغة جزئيا للعمل في برامج تعدها إدارات التعليم للرفع من مستوى أداء العملية التربوية بشكل عام. وتشمل تلك الخدمات أيضا: العمل بوظيفة معلم بديل، المساعدة في الأمور الإدارية، القيام بدور مسئول اجتماعات سواء على مستوى مدرسة التقاعد أو المنطقة التعليمية، المساعدة في الاختبارات، مساعدة المعلمين الجدد، سن نظم تسمح بالتقاعد الجزئي أو التدريجي.

- ٥ - عمل مركز اجتماعي خاص بالمتقاعدين ويتم التعامل فيه مع فئتين:
- أ) المتقاعدين فعلياً. سواء كان التقاعد مبكراً أو نظامياً، يتم فيه تهيئة الفرص المناسبة للإبداع في العملية التربوية وغيرها من المجالات في ظل التحرر من قيود الوظيفة مما يدعم الشعور بالرضا، بالإضافة إلى الأنشطة الثقافية، الرياضية، التطوعية، وغيرها..
- ب) المقبلين على التقاعد. وذلك بتوعيتهم بطبيعة المرحلة القادمة وتهيئتهم لها وإقناعهم بفائدة الخدمات المهنية - التي يقدمها المعلم المتقاعد أو الموظف المتقاعد - العائدة عليه لما تمثله من دور في إعداده لمرحلة التقاعد، ومساهمتها في تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي مع مرحلة التقاعد المقبلة.
- ويقترح الباحث عدم تخصيص المركز بالمعلمين فقط بل للمتقاعدين من كل الوظائف العامة أو الخاصة لتكون جدواه الاقتصادية والاجتماعية أكبر.

الدراسات المقترحة: -

توصي الدراسة الحالية بإجراء الدراسات التالية: -

- ١ - القيام بدراسات مماثلة للدراسة الحالية على مناطق تعليمية مختلفة.
- ٢ - القيام بدراسة عن اتجاه المعلمات السعوديات نحو التقاعد المبكر.
- ٣ - القيام بدراسة تبحث في أوضاع المعلمين السعوديين وتناقش ترتيب أولويات المشكلات التربوية التي يعانون منها من وجهة نظرهم وليس من وجهة نظر إدارات التعليم أو وزارة المعارف.
- ٤ - عمل دراسة عن العلاقة بين الرضا الوظيفي والتقاعد المبكر لدى المعلمين السعوديين.
- ٥ - عمل دراسة عن اتجاهات المعلمين نحو مهنة التعليم وعلاقة ذلك بمستوى الأداء الوظيفي.
- ٦ - عمل دراسة ممتدة للمعلمين الذين يحملون اتجاهات سلبية نحو التقاعد المبكر والذين لهم

اتجاهات إيجابية نحو التقاعد المبكر لمعرفة أي الفريقين أسرع في اتخاذ قرار التقاعد المبكر.

خاتمة

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن طبيعة اتجاه معلمي مدينة مكة المكرمة نحو التقاعد المبكر، وذلك في ظل تصاعد أعداد المعلمين المتقاعدين مبكرا عاما بعد آخر، وكشفت الدراسة عن وجود اتجاه سلبي لنصف عينة الدراسة نحو التقاعد المبكر.

إن ظاهرة التقاعد المبكر ظاهرة سلبية بالنظر إلى وجودها في مجتمع يعاني من كثرة الوافدين ومن وجود بطالة غير مبررة سببها عدم تناسب مخرجات التعليم مع سوق العمل فالتقاعد المبكر للمعلمين يخرجهم من دائرة العمل وهو بالنتيجة يرتبط بمشكلات مجتمعية حقيقية تعيق خطط الدولة للنمو والتطور في عصر تتسارع فيه التغيرات. كذلك فإن التقاعد المبكر بالصورة التي تحدث الآن وكما أثبتت الكثير من الدراسات السابقة التي استعان بها الباحث له آثاره السلبية النفسية والاجتماعية على المتقاعد ذاته.

لقد طرق الباحث في دراسته هذه مشكلة لاحظ وجودها، واستشرف تطورها من خلال بحثه، ويرجو أن تكون هذه الدراسة إضافة علمية ذات قيمة في مجال التقاعد المبكر للمعلمين، وأن تكون نتائج الدراسة ذات صوت مرتفع بالقدر الكافي الذي يحث المسؤولين ذوي العلاقة وعلى رأسهم وزارة المعارف للبدء وبشكل عملي لمواجهة أسباب التقاعد المبكر، وهروب المعلمين السعوديين إليه متى ما سنحت لهم الفرص، فالتنبؤات تشير إلى ارتفاع وتيرة التقاعد بشكل ملموس وقد يخرج عن السيطرة.

كما يرجو الباحث أن يتبع هذا البحث أبحاث أخرى في ذات الاتجاه لتدعيم النظرة إلى موضوع التقاعد خاصة والواقع يشير إلى زيادة المساحة التي تحتلها شريحة المعلمين المتقاعدين من المجتمع والذين يستحقون منا الاهتمام بهم ليس

بعد اتخاذهم قرار التقاعد المبكر وإنما من قبل اتخاذ هذا القرار.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية: -

- القرآن الكريم.
- ١ - أبا الخيل، راشد محمد (١٤١١هـ). الشيخوخة و مراكز العناية بالمسنين في العالم. مطابع نجد: الرياض.
- ٢ - أبو النيل، محمد السيد (١٩٨٥م). علم النفس الاجتماعي دراسات عربية وعالمية دار النهضة العربية: بيروت.
- ٣ - أبو حطب، فؤاد و صادق، آمال (١٩٩٠م). نمو الإنسان. مكتبة الأنجلو المصرية: القاهرة.
- ٤ - أبولبدة، سيد محمد (١٩٨٥م). مبادئ القياس النفسي والتقويم التربوي. جمعية عمال المطابع التعاونية: عمان.
- ٥ - أبو داود، أنس إسماعيل (١٤١٦هـ). دليل السائلين. بدون دار نشر.
- ٦ - إبراهيم، محمد إبراهيم (١٤٠٥هـ). التعليم النظامي وغير النظامي في المملكة العربية السعودية بين الماضي والحاضر، عالم المعرفة للنشر والتوزيع: جدة.
- ٧ - إدارة التعليم بالعاصمة المقدسة (١٤١٩هـ). رجال في ذاكرة التربية، مطابع البركاتي:

- مكة المكرمة.
- ٨- ابن حنبل، أحمد (١٣٧٧هـ). مسند أحمد. دار المعارف: مصر.
- ٩- ابن الأثير، مجد الدين المبارك بن محمد (١٤٠٧هـ). جامع الأصول في أحاديث الرسول. دار الفكر: بيروت.
- ١٠- الإدارة العامة للتعليم بمنطقة مكة المكرمة (١٤١٦هـ). عطاء ووفاء. مطابع الصفا: مكة المكرمة.
- ١١- الإدارة العامة للتعليم بمنطقة مكة المكرمة (١٤١٨). رجال في دورب التربية، مطابع البركاتي: مكة المكرمة.
- ١٢- الإدارة العامة للتعليم بمنطقة مكة المكرمة (١٤١٧هـ). ودار الفلك، بمادر للطباعة: مكة المكرمة.
- ١٣- الألباني، محمد ناصر الدين (١٤٠٥هـ). سلسلة الأحاديث الصحيحة ج ٢. المكتب الإسلامي: بيروت.
- ١٤- الأهواني، أحمد فؤاد (١٩٥٥م). التربية في الإسلام. دار إحياء الكتب العربية: القاهرة.
- ١٥- انسكو، سكوبلر (١٩٩٣). علم النفس الاجتماعي التجري. ترجمة عبد الحميد صفوت إبراهيم. عمادة شئون المكتبات جامعة الملك سعود: الرياض.
- ١٦- البغدادي، عبدالله عبدالمجيد (١٤٠٦هـ). الانطلاقة التعليمية في المملكة العربية السعودية - أصلها - جذورها - أولياتها. دار الشروق: جدة.
- ١٧- بدوي، أحمد زكي (١٩٧٨م). معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية. مكتبة لبنان بيروت.
- ١٨- بن تنباك، منصور جهز (١٤١٦). العلاقة بين نظام تقاعد أعضاء هيئة التدريس والاستثمار البشري في الجامعات السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز: جدة.
- ١٩- بن دهيش، عبداللطيف بن عبدالله (١٤٠٧هـ). التعليم الحكومي المنظم في عهد الملك عبدالعزيز نشأته وتطوره. مكتبة الطالب الجامعي: مكة المكرمة.
- ٢٠- جابر، جابر و كاظم، أحمد (١٩٩٠م). مناهج البحث في التربية وعلم النفس، دار النهضة العربية: القاهرة.

- ٢١ - الجبر، زينب. والمهدود، دلال (١٩٩١م). ظاهرة تقاعد المعلمة الكويتية و أسبابها: دراسة ميدانية. في مجلة جامعة الملك سعود العلوم التربوية، المجلد الثالث، ص ٣٥٩: الرياض.
- ٢٢ - جريدة المدينة المنورة (١٤٢١هـ). تحقيق عن التقاعد، عدد ١٣٦٠٥: جدة.
- ٢٣ - جلال، سعد (١٩٨٤م). علم النفس الاجتماعي. منشأة المعارف: الإسكندرية.
- ٢٤ - الجلال، عبد العزيز عبد الله (١٩٨٤م). تربية اليسر و تخلف التنمية، مدخل إلى دراسة النظام التربوي في أقطار الجزيرة العربية المنتجة للنفط. في سلسلة عالم المعرفة: الكويت.
- ٢٥ - الجمل، نجاح يعقوب (١٩٨٣م). أثر الدراسة بكلية التربية بالجامعة الأردنية في اتجاهات طلابها نحو مهنة التعليم. في دراسات مجلة كلية التربية جامعة الملك سعود المجلد الخامس، ص ١.
- ٢٦ - الحارثي، زايد بن عجير (١٤١٢هـ). بناء الاستفتاءات و قياس الاتجاهات. دار الفنون: جدة.
- ٢٧ - الحقييل، سليمان عبدالرحمن (١٩٩٧م). نظام وسياسة التعليم في المملكة العربية السعودية. مطابع التقنية: الرياض.
- ٢٨ - حافظ، نبيل عبد الفتاح و آخرون (١٩٩٧م). مقدمة في علم النفس الاجتماعي. زهراء الشرق: القاهرة.
- ٢٩ - حمزة، مختار (١٩٨٣م). أسس علم النفس الاجتماعي. دار البيان العربي: جدة.
- ٣٠ - الدوسري، سعد (١٤٢٠هـ). أحوال المتقاعدين. جريدة الرياض اليومية، الأعداد: ١١٣٥٢ - ١١٣٥٤ - ١١٣٥٦ - ١١٣٥٩: الرياض.
- ٣١ - رزق، جميل (١٤١٥هـ). الاتجاهات و مستوى الطموح لدى طلاب التعليم الفني الثانوي في بعض مناطق المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى: مكة المكرمة.
- ٣٢ - زكي، عنايات يوسف (١٩٧٤هـ). اتجاهات طلاب كليات إعداد المعلمين نحو مهنة التدريس. الجمعية المصرية للدراسات النفسية. الكتاب السنوي الأول.
- ٣٣ - زهران، حامد عبد السلام (١٩٨٥م). التوجيه والإرشاد النفسي. عالم الكتب: القاهرة.
- ٣٤ - الزيد، عبدالله محمد (١٤٠٤هـ). التعليم في المملكة العربية السعودية. أمودج مختلف

- بدون دار نشر.
- ٣٥ - الزيود، نادر. عليان، هشام (١٩٩٨م). مبادئ القياس والتقويم في التربية. دار الفكر للطباعة: عمان.
- ٣٦ - الزبيدي، أحمد بن عبداللطيف (١٤١٥هـ). مختصر صحيح البخاري. دار الكتب العلمية: بيروت.
- ٣٧ - السنبل، عبدالعزيز وآخرون (١٩٨٧م). نظام التعليم في المملكة العربية السعودية. مطابع الفرزدق: الرياض.
- ٣٨ - السامرائي، كامل (١٩٧٦م). القوانين الخاصة بالتقاعد المدنية والعسكرية. مكتبة المثنى بغداد.
- ٣٩ - سلامة، ممدوحة (١٩٨٨م). العمل والتقاعد، في مجلة علم النفس، العدد، ص ٩١. الهيئة المصرية العامة للكتاب: القاهرة.
- ٤٠ - السلوم، حمد إبراهيم (١٩٩١م). التعليم العام في المملكة العربية السعودية. مطابع انترناشنال كرافيكس: واشنطن.
- ٤١ - السنيدي، عبد الله (١٤٠٥هـ). مبادئ الخدمة المدنية و تطبيقاتها في المملكة العربية السعودية. مطابع الرياض: الرياض.
- ٤٢ - سويف، مصطفى (١٩٧٠م). مقدمة لعلم النفس الاجتماعي. مكتبة الأنجلو المصرية: القاهرة.
- ٤٣ - السيد، فؤاد البهي (١٩٩٨م). الأسس النفسية لتنمو من الطفولة إلى الشيخوخة. دار الفكر العربية: القاهرة.
- ٤٤ - شرف، ليلي عبد الله (١٩٩٧م). توافق المتقاعدين مع الحياة الأسرية والاجتماعية في مدينة جدة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الملك عبد العزيز: جدة.
- ٤٥ - شركة الزيت العربية الأمريكية (١٩٦٠م). برنامج عوائد التقاعد، بدون دار نشر.
- ٤٦ - شلي، أحمد (١٩٧٨م). تاريخ التربية الإسلامية. ط ٦، بدون دار نشر.
- ٤٧ - الشلال، خالد أحمد (١٩٩٦م. أ). الأبعاد الأساسية لظاهرة التقاعد المبكر بين الموظفين الكويتيين. في مجلة العلوم الاجتماعية. المجلد الرابع والعشرون، العدد الأول، ص ١٣٥.
- ٤٨ - الشلال، خالد أحمد (١٩٩٦م ب). العلاقة بين الرضا المهني و التقاعد الإرادي المبكر

- لدى الموظفين الكويتيين. في المجلة العربية للعلوم الإنسانية. العدد ٥٦، ص ١١٠.
- ٤٩ - الشيخ، سلمان. و سلامة، محمد (١٩٨٢م). علم النفس الاجتماعي نماذج من دراساته. دلتا للكمبيوتر والطباعة:طنطا.
- ٥٠ - صنيان، محمد (١٤١٢هـ). التقاعد، المركز العربي للدراسات الأمنية: الرياض.
- ٥١ - الطاهر، مهدي أحمد (١٤١٢هـ). الاتجاه نحو مهنة التدريس و علاقته ببعض المتغيرات الدراسية لدى طلاب كلية التربية بجامعة الملك سعود. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الملك سعود: الرياض.
- ٥٢ - الطحیح، سالم (١٩٩٢م). التقاعد الإرادي و سياسة تخطيط القوي البشرية في بعض قطاعات التوظيف الرئيسية بدولة الكويت. في مجلة الإداري العدد ٥١ ص ٦٣.
- ٥٣ - الطحیح، سالم مرزوق (١٩٩٣م). ظاهرة التقاعد الإرادي (المبكر) في دولة الكويت. في التعاون. العدد ٣١. ص ١٤٨.
- ٥٤ - العامر، سعود عبد الله (١٩٨٩م). العلاقة بين التقاعد و التوافق النفسي والاجتماعي لدى ضباط القوات المسلحة السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة جامعة أم القرى: مكة المكرمة.
- ٥٥ - العبيدي، إبراهيم محمد (١٩٨٩م). المتقاعدون، مركز أبحاث مكافحة الجريمة: الرياض.
- ٥٦ - عبدالجواد، نور الدين، متولي، مصطفى (١٩٩٣م). مهنة التعليم في دول الخليج العربية. مكتب التربية العربي لدول الخليج: الرياض.
- ٥٧ - العتيبي، محمد زويد (١٩٩٦م). نظام الخدمة المدنية و تطبيقاته في المملكة العربية السعودية. مكتبة العبيكان: الرياض.
- ٥٨ - عبد الله، عبدالرحمن صالح (١٤٠٣هـ). تاريخ التعليم في مكة المكرمة. دار الشروق للنشر: جدة.
- ٥٩ - عكاظ (١٤٢٠هـ). تحقيق عن المتقاعدين. العدد ١٢٠٩١: جدة.
- ٦٠ - عمر، ماهر محمد (١٩٩٩م). سيكولوجية العلاقات الاجتماعية. دار المعرفة الجامعية: الإسكندرية.
- ٦١ - الغريب، عبد العزيز علي (١٤١٦هـ). المتقاعدون بعض مشكلاتهم الاجتماعية ودور الخدمة الاجتماعية في حلها. مطابع نجد: الرياض.

- ٦٢ - الغريب، عبدالعزيز علي (١٩٩٨م). مصلحة معاشات التقاعد كمؤسسة لممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية. في مجلة التعاون، السنة الثالثة عشرة، العدد ٤٨، ص ١٧٧.
- ٦٣ - الغمري، إبراهيم (١٩٧٩م). السلوك الإنساني. دار الجامعات المصرية: الإسكندرية.
- ٦٤ - الفقي، حامد عبد العزيز (١٩٨٤م). سيكولوجية الفرد في المجتمع، دار القلم: الكويت.
- ٦٥ - الفعير، محمد فيصل (١٤٠٢هـ). العزوف عن مهنة التدريس في المملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى: مكة المكرمة.
- ٦٦ - فهيم، محمد عيسى (١٤١٣هـ). إعداد و تعليم المعلم إلي أين. دراسة تحليلية نقدية لواقع كليات التربية في عالم متغير، في الكتاب العلمي للمؤتمر الثاني لإعداد معلمي التعليم العام في المملكة العربية السعودية. جامعة أم القرى: مكة المكرمة.
- ٦٧ - قناوي، هدى (١٩٨٧م). سيكولوجية المسنين. مركز التنمية البشرية القاهرة.
- ٦٨ - اللعبون، جميلة محمد (١٤١٨هـ). اتجاهات المرأة السعودية العاملة نحو التقاعد المبكر. رسالة ماجستير غير منشورة جامعة الملك سعود: الرياض.
- ٦٩ - محمد، محمد علي (د. ت). علم الاجتماع و المنهج العلمي دراسات في طرائق البحث و أساليبه. دار المعرفة الجامعية: الإسكندرية.
- ٧٠ - مرعي، توفيق. بلقيس، أحمد (١٩٨٢م). الميسر في علم النفس الاجتماعي. دار الفرقان: عمان.
- ٧١ - مركز البحوث التربوية - كلية التربية - جامعة الملك سعود (١٩٨٣م). ظاهرة عزوف الشباب العربي عن مهنة التدريس. المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم: تونس.
- ٧٢ - المطوع، حسين محمد وآخرون (١٩٩٠م). التعليم العام في دول مجلس التعاون الخليجي دراسة مقارنة. ذات السلاسل: الكويت.
- ٧٣ - مركز المعلومات الإحصائية (١٤١٨هـ). خلاصة إحصائية عن تعليم البنين. وزارة المعارف: الرياض.
- ٧٤ - مركز المعلومات الإحصائية (١٤١٩هـ). خلاصة إحصائية عن تعليم البنين. وزارة المعارف: الرياض.
- ٧٥ - مركز المعلومات الإحصائية (١٤٢٠هـ). خلاصة إحصائية عن تعليم البنين. وزارة

- المعارف: الرياض.
- ٧٦- مركز المعلومات الإحصائية (١٤١٧هـ). خلاصة إحصائية عن تعليم البنين. وزارة المعارف: الرياض.
- ٧٧- مركز المعلومات و الحاسب الآلي (١٤٢٠). الخلاصة الإحصائية المبكرة. إدارة التعليم بالعاصمة المقدسة: مكة المكرمة.
- ٧٨- مصلحة الإحصاءات العامة (١٩٩٨م). الكتاب الإحصائي السنوي، وزارة التخطيط: الرياض.
- ٧٩- مصلحة الإحصاءات العامة (١٩٩٥م). الكتاب الإحصائي السنوي، وزارة التخطيط: الرياض.
- ٨٠- المغيصب، عبد العزيز عبد القادر (١٩٩٢م). دراسة لبعض المتغيرات المرتبطة بالاتجاهات النفسية نحو البيئة لدى عينة من طلاب جامعة قطر: في حولىة كلية التربية جامعة قطر، السنة التاسعة. العدد التاسع، ص ٣٠١.
- ٨١- مليكة، لويس كامل (١٩٧٠م). سيكولوجية الجماعة والقيادة. مكتبة النهضة المصرية: القاهرة.
- ٨٢- منسي، محمد والكاشف، هنية (١٩٨٢م). بناء مقياس اتجاه طلاب المرحلة الإعدادية نحو الدراسة في بحوث في السلوك والشخصية. دار المعارف: الإسكندرية.
- ٨٣- ميشيل أرجابل (١٩٧٨م). علم النفس و مشكلات الحياة الاجتماعية. ترجمة عبد الستار إبراهيم. دار القلم: الكويت.
- ٨٤- مكتب التربية العربي لدول الخليج (١٩٩٨م). التطور النوعي للتعليم في دول الخليج العربية خلال الفترة من ١٩٩٢م - ١٩٩٤م. مكتب التربية العربي: الرياض.
- ٨٥- مركز المعلومات الإحصائية والتوثيق التربوي (١٤١٥هـ). تطور التعليم في المملكة العربية السعودية (١٤١٢ - ١٤١٤هـ). وزارة المعارف: الرياض.
- ٨٦- النووي، يحيى بن شرف (١٤٠١هـ). صحيح مسلم بشرح النووي. دار الفكر للطباعة والنشر: بيروت.
- ٨٧- وزارة المعارف (١٣٩٠هـ). سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية. مطابع المعهد الملكي الفني: الرياض.
- ٨٨- وزارة المالية و الاقتصاد الوطني (١٤٠٤هـ). نظام التقاعد العسكري والتعديلات

- الصادرة عليه. مطابع الحكومة الأمنية: الرياض.
- ٨٩ - وزارة المالية و الاقتصاد الوطني (١٤٠٤هـ). نظام التقاعد المدني و المذكرة الإيضاحية والتعديلات الصادرة عليها. مطابع الحكومة الأمنية: الرياض.
- ٩٠ - يماني، محمد عبده (١٤٢٠هـ). التقاعد قضية تستحق الاهتمام، مجلة اقرأ. العديدين ١١٩١ - ١١٩٢: جدة.
- ٩١ - ابن ماجة، محمد بن يزيد (د.ت). سنن ابن ماجة. المكتبة العلمية: بيروت.

ثانيا: المراجع الأجنبية: -

- 92- Andersen, G. (1969). Learning And The Modification Of Attitudes In__Pre-retirement. Education Association Press, New York.
- 93- Gary, p. (1982) **Teacher Attitudes Toward Early Retirement Incentive_Plans. Journal of education finance.**
- 94- Christy, C. (1989)._Recent Retirees Supporting New Teachers. Journal of Development.
- 95- Glamser, D. (1981). Predictors Of Retirement Attitudes.with out publisher.
- 96- Grubbs, Michael Gene (1985) **A multiple Measure Approach To The Relationship Between Work And Retirement Attitudes Paper Presented At Annual.**

scientific Meeting of the Gerontological society

(november 21-25 - 1980)

- 97- Mckean, Robert C., And Others (1983) Benefits and Problems Of Early Retirement for Teachers and Administrators. Paper presented at the Annual Meeting of the Association for Supervision and Curriculum Development (Houston, TX, March 5-8, 1983).