



جامعة الخليل

كلية الدراسات العليا

برنامج: الإدارة التعليمية

العوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكوميّة في التقاعد المبكر  
في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم

**The Factors leading Public School Teachers to Desire Early  
Retirement in Hebron Directorate of Education from their  
Perspective**

إعداد الباحثة:

مودة زياد محمد أبو رضوان

إشراف:

أ. د. سامي عبد الرزاق عدوان

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التعليمية  
بكلية الدراسات العليا في جامعة الخليل، فلسطين.

2022م

## إجازة الرسالة

العوامل المؤدية إلى رغبة معلمي المدارس الحكوميّة في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في

الخليل من وجهة نظرهم

إعداد

مودة زياد محمد أبو رضوان

إشراف

الأستاذ الدكتور سامي عبد الرزاق عدوان

نوقشت هذه الرسالة يوم السبت بتاريخ 22 / 01 / 2022م، وأجيزت من أعضاء لجنة المناقشة التالية أسماؤهم:

التوقيع

.....

.....

.....

أعضاء لجنة المناقشة

أ. د. سامي عدوان / مشرفاً رئيسياً

د. جعفر أبو صاع / ممتحناً خارجياً

د. كمال مخامرة / ممتحناً داخلياً

الخليل- فلسطين

2022م

## إقرار

أقرّ أنا معدّة هذه الرسالة بأنّها قدّمت إلى جامعة الخليل لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة، ما عدا ما تمّ الإشارة إليه حيثما ورد، وأنّ هذه الدراسة، أو أيّ جزء منها لم يُقدّم لنيل درجة عليا أخرى لأيّ جامعة أو معهد آخر.

التوقيع: .....

مودّة زياد محمد أبو رضوان

التاريخ: .....

الآية القرآنية

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿ قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ كُنَّا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ ﴾

صدق الله العظيم

(سورة البقرة: الآية 32)

﴿ وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ ﴾

﴿ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴾

صدق الله العظيم

(سورة التوبة: الآية 105)

## الإهداء

أهدي ثمرة جهدي هذا إلى مَنْ رأتني بقلبها قبل عينيها... إلى مَنْ تعجز كلماتي وتتحني هامتي لعظيم

عطائها... إلى جنة دنياي ونجمتي الحبيبة ... إلى مَنْ علّمتني الصّبر والاجتهاد...

ورافقتني دعواتها في كلّ خطواتي... أمّي الغالية

إلى صديقي الأوفى... إلى منّلي الأعلى وقوتي الفضلى... أبي الحبيب

إلى مَنْ يتقاسمون معي أحلى الأيام... ويتشاركون معي أجمل اللحظات... إلى سندي وقوتي وملادي...

إخواني... أخواتي... حفظهم الله

إلى أخوات لم تلدهم أمّي... وإنّما ولدتهم المواقف والظروف..

إلى مَنْ كانوا يد العون لي وأصحاب النصيحة وشركاء الأفراح والأحزان... صديقاتي الغاليات

إلى مَنْ كان يحثني على البحث ويرغبني فيه.. ويقوي عزمي عليه.. إلى الذي لم يدخر جهداً في

مساعدتي.. إلى مَنْ علّمني أنّ للنجاح قيمةً ومعنىً .. دكتور الفاضل: سامي عدوان

إلى مَنْ أرشدونا إلى طريق العلم والمعرفة... وبدلوا كلّ جهدٍ وعطاءٍ لنصلَ إلى هذا النّجاح...

أساتذتي الأفاضل

وأخيراً إلى رفيق أيامي ودربي رجوان

## الشكر والتقدير

الحمد لله الذي علّم بالقلم، علّم الإنسان ما لم يعلم، الحمد لله المنان، الملك القدوس السلام، مدبر الليالي والأيام، الحمد لله على ما أنعم به عليّ من فضله الخير الكثير والعلم الوفيّر، وأعانني على إنجاز هذا العمل الذي أحسبته عبادةً من العبادات، جعلها الله خالصةً لوجهه الكريم، إليك ربّي ربّ العزة، إليك الحمد والشكر يا مَنْ أعطاني القدرة على العمل والعطاء...

وبعد حمد الله تعالى وشكره على إنهائي لهذه الرسالة أتقدم بخالص الشكر وعظيم الامتنان إلى صاحب الخلق الرفيع الذي تجلّت فيه كلّ معاني الإنسانية... الذي يمثّل القدوة والرمز النبّراس المضيء على كلّ مَنْ حوله... الذي علّمني أنّ العلم عطاء قبل كلّ شيء.. الذي نقش أثره في الذاكرة قبل أن ينقش اسمه، إلى مُلهمي وقُدوتي إلى مشرفي الفاضل الأستاذ الدكتور: سامي عدوان

وأتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى عضوي لجنة المناقشة: دكتور جعفر أبو صاع و دكتور كمال مخامرة لتفضّلهم، بقبول مناقشة هذه الرسالة وإثرائها وتقديم ملاحظاتهم؛ القيمة حفظهما الله.

وأتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى كلّ مَنْ مدّ يد العون لي، وسانديني وساعدني ليخرجَ بحثي هذا إلى النور.

وأخيراً إن كنتُ أحسنتُ فبتوفيق من الله، وإن كنتُ أخطأتُ فمني ومن الشيطان، وما توفّيقني إلا بالله العليّ العظيم.

الباحثة: مودّة أبو رضوان

## فهرس المحتويات

أ.....	إقرار
ب.....	الآية القرآنية
ج.....	الإهداء
د.....	الشكر والتقدير
ه.....	فهرس المحتويات
ح.....	فهرس الجداول
ي.....	فهرس الملاحق
ك.....	الملخص
م.....	Abstract

### 1 ..... الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

2.....	أولاً: المقدمة
9.....	ثانياً: مشكلة الدراسة
9.....	ثالثاً: أسئلة الدراسة
10.....	رابعاً: فرضيات الدراسة
11.....	خامساً: أهداف الدراسة
12.....	سادساً: أهمية الدراسة
13.....	سابعاً: حدود الدراسة
13.....	ثامناً: مصطلحات الدراسة

### 15..... الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

16.....	أولاً: الإطار النظري
16.....	المحور الأول: التقاعد
16.....	أولاً: مفهوم التقاعد:
18.....	ثانياً: أنواع التقاعد:
19.....	ثالثاً: النظريات المفسرة للتقاعد:
21.....	رابعاً: أنظمة التقاعد في الدول العربية:
22.....	خامساً: أنظمة التقاعد في الدول الغربية:
25.....	سادساً: أنظمة التقاعد السائدة في فلسطين:
26.....	سابعاً: مشكلات تواجه نظام التقاعد في فلسطين:
28.....	ثامناً: هيئة التقاعد الفلسطينية:
28.....	المهام المنوطة بهيئة التقاعد الفلسطينية:
29.....	تاسعاً: الواقع المالي لهيئة التقاعد الفلسطينية:
31.....	المحور الثاني: التقاعد المبكر
31.....	أولاً: مفهوم التقاعد المبكر:

32	.....	ثانيًا: العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر :
37	.....	ثالثًا: إيجابيات التقاعد المبكر :
39	.....	رابعًا: سلبيات التقاعد المبكر :
41	.....	خامسًا: الأساس القانوني للتقاعد المبكر بناءً على القرارات بالقوانين الصادرة عن رئيس السلطة بخصوص التقاعد المبكر :
43	.....	المحور الثالث: اتجاهات المعلمين نحو التقاعد المبكر
43	.....	أولًا: اتجاهات المعلمين نحو مهنة التدريس
44	.....	ثانيًا: اتجاهات المعلمين نحو التقاعد المبكر :
46	.....	ثانيًا: الدراسات السابقة
46	.....	1-الدراسات العربية
58	.....	2-الدراسات الأجنبية
61	.....	3-التعليق على الدراسات السابقة:

## 64..... الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها.

65	.....	أولًا: منهج الدراسة
65	.....	ثانيًا: مجتمع الدراسة
66	.....	ثالثًا: عينة الدراسة
67	.....	رابعًا: أدوات الدراسة
67	.....	الأداة الأولى: الاستبانة
67	.....	أ-التطور والبناء لأداة الاستبانة
68	.....	ب- صدق أداة الاستبانة
68	.....	ت-ثبات أداة الاستبانة
69	.....	الأداة الثانية: المقابلة
69	.....	أ- التطور
70	.....	ب-الصدق والثبات
70	.....	خامسًا: إجراءات الدراسة
71	.....	سادسًا: متغيرات الدراسة
71	.....	سابعًا: المعالجات الإحصائية
72	.....	ثامنًا: مفتاح التصحيح

## 74..... الفصل الرابع: (عرض النتائج وتحليلها)

75	.....	النتائج الكمية:
88	.....	النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة

## 113..... الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات

114	.....	أولًا: مناقشة النتائج
116	.....	ثانيًا: مناقشة نتائج فرضيات الدراسة



122	النتائج الكيفية:
125	ثالثاً: توصيات الدراسة
127	المصادر والمراجع
127	المراجع العربية:
134	المراجع الأجنبية:
136	الملاحق

## فهرس الجداول

- الجدول (1): سنّ التقاعد في بعض دول العالم، وسنّ التقاعد المتوقع في الفترة المقبلة ..... 25
- جدول (2): توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب النوع الاجتماعي للمعلمين ..... 66
- جدول (3): الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة حسب النوع الاجتماعي، والخبرة في التدريس، والمؤهل العلمي، العمر، والتخصّص ..... 66
- جدول (4): سلّم ليكرت الخماسي (Likert Scale) ..... 68
- جدول (5): نتائج معامل كرونباخ ألفا لثبات مجالات الدراسة والدرجة الكلية ..... 69
- جدول (6): مفاتيح التصحيح ..... 73
- جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لقياس العوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم بشكل عام ..... 75
- جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال العوامل الاجتماعية مرتبةً تنازلياً ..... 76
- جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال العوامل الصحية/الجسمية مرتبةً تنازلياً ..... 78
- جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال العوامل النفسية/الانفعالية مرتبةً تنازلياً ..... 80
- جدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال العوامل الوظيفية مرتبةً تنازلياً ..... 82
- جدول (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال للعوامل السياسية مرتبةً تنازلياً ..... 84
- جدول (13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال العوامل الاقتصادية مرتبةً تنازلياً ..... 86
- جدول (14): نتائج اختبار (Repeated Measures) للفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للعوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل ..... 88
- جدول (15): نتائج اختبار (ت) للفروق في متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمتغير النوع الاجتماعي ..... 90
- جدول (16): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق في العوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي ..... 91
- جدول (17): نتائج اختبار توكي للمقارنات البعدية في العوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي ..... 93

- جدول (18): الأعداد، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية حسب متغير المؤهل العلمي ..... 94
- جدول (19): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق في العوامل المؤدية إلى رغبة معلمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تُعزى إلى متغير سنوات الخبرة ..... 96
- جدول (20): نتائج اختبار توكي للمقارنات البعدية في العوامل النفسية /الانفعالية المؤدية إلى رغبة معلمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تُعزى إلى متغير سنوات الخبرة ..... 97
- جدول (21): الأعداد، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية حسب متغير سنوات الخبرة..... 98
- جدول (22): نتائج اختبار (ت) للفروق في متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للعوامل المؤدية إلى رغبة معلمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تُعزى إلى متغير التخصص ..... 100
- جدول (32): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق في العوامل المؤدية إلى رغبة معلمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تُعزى إلى متغير العمر ..... 101
- جدول (24): نتائج اختبار توكي للمقارنات البعدية في العوامل الصحية/ الجسميّة المؤدية إلى رغبة معلمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تُعزى إلى متغير العمر ..... 103
- جدول (25): الأعداد، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية حسب متغير العمر ..... 104
- جدول (26) نسبة الرغبة في التقاعد المبكر لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في الخليل..... 105
- جدول (27) أهم العوامل التي أدت إلى رغبة المعلمين في طلب التقاعد المبكر ونسبة الإجابات ..... 107
- جدول (28) نسبة الشعور بالندم بعد الحصول على التقاعد المبكر لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في الخليل..... 110
- جدول (29) نسبة الموافقة بأن يوضع المعلم في منصبٍ ما بعد التقاعد. .... 111

## فهرس الملاحق

- ملحق رقم (1): الاستبانة في صورتها الأولى ..... 137
- ملحق رقم (2): قائمة أسماء محكمي الاستبانة ..... 144
- ملحق رقم (3): الاستبانة في صورتها النهائية ..... 145
- ملحق رقم (4): نموذج المقابلة ..... 153
- ملحق رقم (5): نماذج الدعوة والمشاركة في الدراسة ..... 154
- ملحق رقم (6): كتاب جامعة الخليل ..... 156
- ملحق رقم (7): كتاب تسهيل مهمة من وزارة التربية والتعليم ..... 157

## المخلص

هدفت هذه الدراسة للتعرف إلى العوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم. وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلّمتات العاملين في المدارس الحكومية التابعة لمديرية التربية والتعليم في مدينة الخليل والبالغ عددهم (3016) معلّمًا ومعلّمة، منهم (1202) معلّمًا و(1814) معلّمة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي (الكمّي والكيفي)، واستخدمت الدراسة أداتين: الاستبانة والمقابلة لجمع البيانات، واشتملت الاستبانة على (77) فقرة مُوزَّعة على المجالات الرئيسية للعوامل التالية: (الاجتماعية، الصحّية/الجسمية، النفسية/الانفعالية، الوظيفية، السياسية، الاقتصادية)، وتكونت عينة الدراسة من (300) معلّم ومعلّمة من معلّمي المدارس الحكومية في مدارس مديرية الخليل، حيث تمّ اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية أي ما نسبته (10%) من مجتمع الدراسة.

وأظهرت النتائج أنّ الدرجة الكلية للعوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم جاءت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.53)، وكان تأثير العوامل الاقتصادية أعلى من غيره في رغبة المعلمين في التقاعد المبكر، تلاها العوامل (الصحّية/الجسمية، ثمّ الوظيفية، ثمّ النفسية/الانفعالية، ثمّ الاجتماعية وأخيرًا السياسية).

وأشارت النتائج إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى إلى متغيّر النوع الاجتماعي عند جميع المجالات، ما عدا العوامل الصحّية/الجسمية، وكانت الفروق لصالح الذكور، كما تبين أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى إلى متغيّر المؤهل العلمي عند مجالات (العوامل الاجتماعية، العوامل الوظيفية، العوامل السياسية) لصالح حملة درجة ماجستير فأكثر، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى إلى متغيّر المؤهل العلمي عند مجالات العوامل: (الصحّية/الجسمية، النفسية/الانفعالية، الاقتصادية). وأشارت النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى إلى متغيّر سنوات الخبرة عند جميع العوامل، ما عدا العوامل النفسية/الانفعالية، وكانت الفروق لصالح المعلمين ذوي الخبرة (10-20) سنة.

وبينت النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى إلى متغيّر التخصص عند مجالات العوامل: (الاجتماعية، النفسية/الانفعالية، السياسية)، في حين أنه توجد فروق عند مجالات العوامل: (الصحّية/الجسمية، الوظيفية، الاقتصادية)، وكانت الفروق في هذه العوامل جميعها لصالح ذوي التخصص الأدبي، وأشارت النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى إلى متغيّر العمر

لدى جميع العوامل، ما عدا العوامل الصحّية/الجسميّة، وكانت الفروق لصالح المعلّمين ذوي العمر (30-40 سنة) وذوي العمر أكثر من (50 سنة).

وأثبتت نتائج المقابلة أنّ نسبة المعلّمين والمعلّمتين الذين يرغبون بالتقاعد المبكر أعلى من الذين لا يرغبون، وأنّ معظم إجابات المعلّمين والمعلّمتين اتفقت على أنّ العوامل الاقتصادية هي من أكثر العوامل المؤدّية للرغبة في التقاعد المبكر، تلتها العوامل الصحّية/الجسميّة، تلتها العوامل النفسيّة/الانفعاليّة، تلتها العوامل الوظيفيّة، تلتها العوامل الاجتماعيّة، وأخيراً العوامل السياسيّة، وتبيّن أنّ نسبة الذين لا يشعرون بالنّدم بعد حصولهم على التقاعد المبكر لدى معلّمي ومعلّمت المدارس الحكوميّة أعلى من الذين يشعرون بالنّدم، وأنّ نسبة الموافقة لدى معلّمي ومعلّمت المدارس الحكوميّة بأنّ يتمّ وضعهم في منصبٍ ما بعد التقاعد هي (60%)، وأثبتت نتائج المقابلة أنّ احتياجات المعلّمين والمعلّمتين كانت : - (تقليل نصاب الحصص، رفع نسب المعاشات، تحسين النظام التعليمي والقوانين المفروضة على المعلّم، تخفيف الأعباء على المعلّمين، تحسين المنهاج، وإعطائه فرصة للمشاركة في القرارات التربويّة، سنّ قوانين لحماية المعلّم).

وفي ضوء النتائج التي توصّلت إليها الدراسة، أوصت الباحثة مجموعة من التوصيات من أهمّها: الاهتمام بحقوق المعلّمين، ورفع المستوى الاقتصاديّ للمعلّم من أجل سدّ حاجاته، وخاصّة أننا نجد أنّ هناك فترة من الزمن تمّ إيقاف الترقيات والدرجات فيها، ممّا يؤثّر على مستوى الدخل، وأنّ يتمّ منح العديد من المنح والمساعدات لأبناء المعلّمين في الجامعات والمعاهد في ظلّ الأزمة الماليّة التي تعصف بالمعلّمين كلّ عامٍ، وأنّ يتمّ تغطية التأمين الصحّي للمعلّم بشكل كامل، وليس بنسبة (95%) من العلاج في حال حدوث أيّ مشكلات صحّية في عائلته. وأنّ يتمّ توفير المناخ التعليمي المناسب للمعلّم من أجل زيادة نسبة العطاء لديه، وزيادة درجة الانتماء لدى المعلّمين، خاصّة وأنّ الروتين التعليمي يُفضي إلى ضعفٍ وتراخٍ في الرغبة في التعليم، وجعل وظيفة التعلم أكثر مرونة تساعد المعلمين من تغيير ارتباطهم المهني مراعيًا في ذلك شؤونهم الأسرية، وتطوير ورش عمل تساعد المعلمين على التفريغ الانفعالي من أجل زيادة راحتهم النفسيّة.

**الكلمات المفتاحية:** التقاعد المبكر، العوامل، الرغبة في التقاعد المبكر، المعلّمون، مديرية تربية وتعليم الخليل، فلسطين.

## **Abstract**

This study aims to identify the factors that lead to early retirement of teachers into public schools in the Directorate of Education in Hebron, and it shows their point of view of early retirement.

The target population comprised of all teachers (male and female) who worked into public schools in Hebron city. They are (3016) teachers, including (1202) male and (1814) female teachers. The sample was made up of (300) male and female teachers who were chosen randomly as a stratified random sampling, and they worked in public schools in Hebron.

The study adopted descriptive analytical survey research methodology, (quantitative and qualitative).

The data was obtained by using questionnaires and interview guides. The questionnaire included (77) items distributed over the main areas of the following factors: (social, health/physical, psychological/emotional, functional, political, and economic).

### **The most important findings of the study**

The results showed that the factors which lead to the teachers' desire and their point of view for early retirement is in a medium degree and the arithmetic mean reached (3.53),

Moreover, there were different factors influencing the decision of early retirement. The occupational, economic and psychological factors positively influenced the decision of early retirement with the exception of health factors. Moreover, the economic factor was higher than other factors.

The result indicated that there were statistically significant differences due to the gender variable in all fields except for health/physical factors, and the differences were in favor of males. It was also found that there are statistically significant differences due to the educational qualification variable in the fields of (social factors, functional factors, political factors) in favor of holders of a master's degree or more, while there were no statistically significant differences due to the educational qualification variable in the fields of factors: (health / physical, psychological emotional, economic).

In addition, there were no statistically significant differences due to the variable years of experience for all factors except for psychological/emotional factors, and the differences were in favor of teachers with 10-20 years of experience.

And there are no statistically significant differences due to the variable of specialization in the areas of factors: (social, psychological / emotional, political), while there are differences in the areas of factors: (health / physical, functional, economic), and the differences in these factors were all factors in favor of those with literary specialization, and the results indicated that there are no statistically significant differences attributable to a variable due to the age variable among all factors except health/physical factors, and the differences were in favor of teachers of 30-40 years and those over 50 years old.

The results of the interview proved that the percentage of teachers who want early retirement is higher than those who do not, and that most of the teachers' answers agreed that the economic factors are among the most important factors leading to the desire for early retirement, followed by health/physical factors, psychological/emotional factors, followed by occupational factors, followed by social factors, and finally political factors. Moreover, the percentage of teachers who do not feel regret after getting early retirement is higher than those who feel regret, the percentage of public school teachers who agree to be placed in a position after retirement is ( 60%). The results of the interview proved that the needs of male and female teachers were:- (reducing quotas, raising pension rates, improving the educational system and laws imposed on teachers, reducing burdens on teachers, developing curriculum and giving it an opportunity to participate in educational decisions, enacting laws to protect teachers) .

### **The most important recommendations of the study:**

Attention should be given to the rights of teachers and raising the economical level of teachers in order to meet their needs, especially since we find that there is a period of time in which promotions and grades have been suspended, which affect the level of income that many are granted among the grants and aid for the children of teachers in universities and institutes in light of the financial crisis that teachers go through every year, and that the teacher's health insurance is fully covered and not 95% of the treatment in the event of any healthy problems in his family, and to provide the appropriate educational climate for the teachers in order to increase their percentage of giving and increase the degree of belonging among teachers, especially that the educational routine leads to a weakness in the desire for education ( burn out), to make education more flexible to help teachers changing their professional connection considering their families issues. And to organize workshops that help teachers emotional discharging to increase their serenity.

**Keywords:** early retirement, factors, desire in early retirement, teachers, Hebron Education Directorate.



## الفصل الأول

### الإطار العام للدراسة

- أولاً: المقدمة
- ثانياً: مشكلة الدراسة
- ثالثاً: أسئلة الدراسة
- رابعاً: فرضيات الدراسة
- خامساً: أهداف الدراسة
- سادساً: أهمية الدراسة
- سابعاً: حدود الدراسة
- ثامناً: مصطلحات الدراسة

## الفصل الأول

### الإطار العام للدراسة

#### أولاً: المقدمة

حَثَّت الشَّرِيعَةُ الإِسْلَامِيَّةُ عَلَى الْعَمَلِ وَطَلَبَ الرِّزْقَ بِأَنَاةٍ وَرَفَقٍ مَعَ صَبْرٍ وَكَدْحٍ لِقَوْلِهِ تَعَالَى ﴿فَإِذَا قُضِيَتْ الصَّلَاةُ فَاتَّشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَأَبْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ﴾ (سورة الجمعة: آية 10)، كما أمر الله الإنسان أن يشغل نفسه بمطالب دنياه بالعمل والجدِّ، أو مطالب آخرته بالتقوى والعمل الصَّالح لقوله تعالى ﴿فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ \* وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ﴾ (سورة الشرح: آية 7-8).

يحظى العمل في الإسلام بمنزلةٍ خاصَّةٍ وقيمةٍ عظيمةٍ؛ فالعمل عبادة وليس من الإسلام أن يتقرب العبد من ربه ببعض العبادات، فينعزل عن الحياة والعمل والكسب، ويعدّ هذا قصوراً في فهم حقيقة العبادة في دين الإسلام، فيجب على الإنسان أن يسعى جاهداً في إعمار الأرض، وأن يجتهد في العمل كما يجتهد في عباداته (ياحي، 2012). ويقول أبو سليمان الداراني رحمه الله: "ليس العبادة عندنا أن تصفّ قدميك، وغيرك يفتّ لك، ولكن ابدأ برغيفك فأحزرهما ثمّ تعبّد، ولا خيرَ في قلب يتوقّع قرع الباب، يتوقّع إنساناً يجيئه يعطيه شيئاً" (ابن الجوزي، 2000: 384).

وقد حثَّ الإسلام على السَّعي والكسب الحلال، وأمر بالانتشار في الأرض للتَّيْل من فضل الله، والأكل من رزقه وفي بيان لأهميَّة العمل والإنتاج وطلب الرزق في كتابه الكريم قوله تعالى ﴿هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ مَرْزُقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ تُشْجَرُونَ﴾ (سورة الملك: آية 15)، ولكي يسهم العمل في نفع صاحبه، وتوفير الحاجات لكلِّ المجتمع، لا بدّ من أن يتخصَّص كلُّ فرد في الجانب الذي يُبدعُ به (الأحمد، 2012).

كان النبي الكريم صلى الله عليه وسلم يتعوذ من المعوقات التي تشلّ طاقة الإنسان الفعّالة عن العمل، فمن دعائه- صلى الله عليه وسلم-: "اللهم إني أعوذ بك من العجز، والكسل، والجبن، والبخل" (النووي، 2007: 410) وجميع هذه الكلمات تُعدّ توجيهًا نبويًا يحمل معنى خلع ثوبي الكسل والعجز المانعين من العمل، ونزع ثوبي الجبن والبخل المانعين من العطاء بعد العمل، ولأجل مكانة العمل في الإسلام كان الفضل العظيم والأجر الكبير لمن يعمر في هذه الأرض، ويعمل فيها إخلاصًا لله عزّ وجلّ ونفعًا للناس، ومن فضائل العمل أن ينال العامل القبول عند الله لقوله تعالى ﴿لِيَهَيِّجَ الْكَلِمَ الطَّيِّبُ وَالْعَمَلُ الصَّالِحُ يَرْفَعُهُ﴾ (فاطر: آية 10).

يعيش الإنسان حياته على مراحل، منها الطفولة، ثمّ الدّراسة ثمّ العمل، وأخيرًا مرحلة ما بعد العمل، أي مرحلة التقاعد، ويُعتبر التقاعد أحد الأنظمة الاجتماعية الحديثة في المجتمعات المعاصرة، فعند بداية الثّورة الصناعيّة في القرن التاسع عشر لم يكن يصل العامل إلى سنّ التقاعد في الدّول الغربيّة إلا أقلية من السكّان؛ ولهذا كان العامل يبقى في عمله حتّى مماته، وقد كان هذا هو التقليد السائد في العصور السّابقة.

فقبل عصر الصّناعة لم يكن هناك تقاعد كما هو متعارف عليه في هذه الأيام، فيبقى المرء في عمله طالما أنّه حيّ، وله القدرة على العمل، ولكن مع مواكبة العصر الحديث ومتطلّباته برزّ العديد من الأنظمة التي تعمل على خدمة الموظّفين، منها نظام التقاعد الذي يوفّر حياة كريمةً للموظّف بعد أن قدم خدمته، ووصل إلى السنّ النظاميّ للتقاعد الذي يختلف من دولة إلى أخرى (أبو حطب وصادق، 2010).

وأشار المقبل (2016) إلى أنّ التقاعد عن العمل الرسميّ هو في حقيقته انتقال من مرحلة إلى مرحلة أخرى من العطاء والعمل؛ إذ لا توقّف في حياة العبد لقوله تعالى ﴿لِمَنْ شَاءَ مِنْكُمْ أَنْ يَتَقَدَّمَ أَوْ يَتَأَخَّرَ﴾ (سورة

المدثر: آية 37)، ومن المؤكد أن التقاعد مرحلة يعيشها صاحبها، إما ببلوغها أو بالعيش مع من بلغها، وهكذا تمضي سنة الحياة، ضعف ثم قوة ثم ضعف في قوله تعالى ﴿اللَّهُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ ضَعْفٍ ثُمَّ جَعَلَ مِنْ بَعْدِ ضَعْفٍ قُوَّةً ثُمَّ جَعَلَ مِنْ بَعْدِ قُوَّةٍ ضَعْفًا وَشَيْبَةً يَخْلُقُ مَا يَشَاءُ وَهُوَ الْعَلِيمُ الْقَدِيرُ﴾ (سورة الروم: آية 54).

وبدأ موضوع التقاعد يحتل مساحةً كبيرةً من التفكير لدى الموظفين، فيستقبل البعض هذه المرحلة في سعادةٍ ورضا، ففي سكيريت (Skerrett، 2012) عندما سُئل بعض الأفراد الذين يبلغون الثمانين من العمر وأكثر عما يجعل التقاعد ممتعاً وصحياً ومجزياً، فكانت الإجابات الأكثر أهميةً إنشاءً شبكة اجتماعيةٍ جديدة؛ فهي مفيدة للصحة العقلية والبدنية، كما أن ممارسة النشاطات كالسفر، والاجتماع مع أصدقاء المهنة تنشط الجانب الإبداعي، وتساعد في الحفاظ على صحة العقل، كما يمكن للفرد أن يكتشف جوانب جديدةً في نفسه، والاستمرار في التعلّم يحافظ على نشاط العقل وصحة الدماغ.

بينما ينشغل البعض الآخر في كيفية اجتياز نقطة التحول في حياته عند وصوله إلى مرحلة التقاعد، لما لها من انعكاسات نفسية واجتماعية ومادية على بعض الأشخاص، وانتقاله من الحياة العملية المتواصلة إلى مرحلة أكثر قلقاً وفراغاً، فقد يعتبرها البعض فترةً محببةً يرافقها تدهور في الصحة وزيادة قيود، ففيها يتحدد المصير المهني للموظف، وتتبلور لديه مجموعة من الأحاسيس، وتنتابه مشاعر القلق والخوف (بالعربي، 2017).

وفي الحقيقة عند النظر إلى كلمة (متقاعد، وغير متقاعد)؛ فإننا نتحدث عن التصنيف الوظيفي الذي فرضته أنظمة العمل، ليحلّ موظف بدل موظف آخر، ولكنه ليس حكماً على الإنسان بالموت، ولا منعاً له من العطاء في ميادين أخرى، فهو تصنيف لا يصحّ أبداً أن يسري إلى بقية حياة المتقاعد، وربما كانت نظرة المجتمع لهذه الفئة، وتقبل كثير من هذه الفئة واستسلامه لهذه النظرة له أثره في ما يسمع أو يرى من معاناة بعض أفراد هذه الفئة التي بذلت، وأعطت من عمرها وشبابها ونشاطها فترةً من الزمن،

والواقع أنّ النصيب الأكبر يقع على ذات الشخص، وطريقة تعامله مع المتغيّرات حوله، وفي طريقة تفكيره ونظرته للحياة (المقبل، 2016).

ونظرًا لذلك ترى الباحثة مدى أهمية العمل على التخطيط في فلسطين بشكل جيّد لجميع الموظّفين المقبلين على التقاعد؛ وذلك لتفادي الوقوع بالمشكلات عند الوصول إلى هذه المرحلة؛ لأنّ هذه الفئة قدّمت كلّ ما لديها من العطاء والجهد والإخلاص في عملها؛ لذا وجب احترام هذه الفئة وتقديرها، كما يجب الاستفادة منهم في إحداث تنمية المجتمع، وإخراجهم من دائرة الإحباط الذي قد يشعر به البعض، كما أنّ إعطاء المجال للمتقاعدين بعد تقاعدهم للتحدّث عن تجاربهم وكيفية وصولهم إلى هذه المرحلة يساعد مستقبلًا الفئات المقبلة على مرحلة التقاعد من خلال فتح آفاق التفكير لديهم بأهمية التخطيط لهذه المرحلة.

بعد أن أصبح التقاعد حقًا طبيعيًا لدى الموظّفين ظهر العديد من الأنظمة المتفرعة حول التقاعد، وبرز نوع جديد من أنواع التقاعد عند الغرب بما يُعرف بالتقاعد المبكّر، حيث يعمل الفرد لبعض الوقت ثمّ يترك العمل قبل أن يصل إلى السنّ الإلزامي للتقاعد الذي يختلف من دولة لأخرى، والهدف من ذلك هو التمتع بالحياة، بعيدًا عن ضغوط العمل، وبعد أن يحقق الإنسان قدرًا معقولًا من الأمان المعيشيّ والماليّ كما يمكنه ممارسة الهوايات التي يرغب بها ويحبّها، أو قضاء وقت أكثر مع العائلة والأصدقاء (الحميد، 2007).

وقد حظيت ظاهرة التقاعد المبكّر لدى المعلّمين باهتمام متزايد في الآونة الأخيرة في الدّول الأجنبية وبعض الدّول العربية؛ ولذلك اهتمّ الباحثون بدراساتها والنظر إليها من كافّة الجوانب والأبعاد؛ وذلك للوقوف على انعكاساتها والعوامل المرتبطة بها، وإعداد الخطط والبرامج النفسيّة والتربويّة والاقتصاديّة للتّعامل معها (مخيمر، 2002).

اتَّفَق الكثير من الباحثين أنَّ ثَمَّة عوامل تجعل المعلّمين يسعون وراء التقاعد المبكّر، ويرغبون به ومن هذه العوامل كما أشارت إليها دراسة زعبوط(2017): العوامل المادية ثمّ الاجتماعيّة ثمّ الصّحيّة والنفسيّة، تليها العوامل الوظيفيّة، كما اتَّفقت دراسة كلّ من سعدا (2014) ودراسة سماعنة (2008) والعماري(2007) على أنّ هذه العوامل أفضت إلى طرُق باب التقاعد المبكّر.

وتجدر الإشارة إلى أنّ من العوامل التي تقف وراء التقاعد المبكر، وتؤدّي إلى التفكير به عوامل معقّدة ومتشابكة كما جاء في أبو حطب وصادق (2010) فهي تشمل الطّروف الصّحيّة للموظّف، وضعفه الماليّ، وطبيعة مهنته وظروفها، ودرجة رضائه عن عمله، والطّروف الاقتصاديّة للمجتمع الذي يعيش فيه.

تُعدّ المؤسّسات التعليميّة من أهمّ الوسائل التي تواكب التّجديد والتّغيير والتّطوير والإصلاح والتّكيف مع المتغيّرات التي يشهدها العالم من تغيّراتٍ تكنولوجيّة والعلوم الحديثة، كما أنّ هناك العديد من العوامل السياسيّة والحضارية والطّروف الاقتصاديّة والاجتماعيّة والسّكانيّة التي أدت إلى اتّساع دائرة التّعليم، وتعدّد المراحل، واختلاف المجالات، وتنوّع التخصّصات، واتّضح الغايات والأهداف (زعبوب، 2012).

ونظرًا لهذه التّطوّرات والتّغيّرات والضّغوط المتزايدة في الحالة المعيشيّة والاقتصاديّة والاجتماعيّة والتنظيميّة للموظّفين أدّت بهم إلى التّفكير في الخروج من العمل في وقت مبكر، ودفعتهم إلى البحث عن فرص عمل جديدة تلبّي احتياجاتهم، والسّعي نحو عن مستقبلٍ وظيفيّ أفضل، والارتقاء بالمستوى المعيشيّ لهم (محافظة، 2007).

وترى الباحثة أنّ تعدد القوانين المتّبعة في فلسطين لإنهاء الخدمة للتقاعد والضّغوط العديدة التي يواجهها المعلّمون تجعلهم يدخلون في صراعاتٍ مع أنفسهم، ممّا قد يؤدّي بهم إلى التّفكير في التقاعد المبكر، وإنهاء عملهم قبل السنّ الإلزاميّ؛ لذا يجب النّظر في هذه القوانين والعمل على توحيدها.

ومعلوم أنّ المعلّمين القريبين من التقاعد المبكّر لا يعني أنّ المجتمع ليس بحاجة إليهم فلذلك لا بدّ أن يكون هناك روابط ومؤسّسات تدعم المعلّمين للاستفادة من مهاراتهم من خلال تعيينهم خبراءً ومستشارين، والاستفادة من خبراتهم، حيث تعمّم هذه الخبرات على مستوى أكبر من المحيط المدرسي؛ لتكون ذات تأثيرٍ فاعلٍ على جميع أطراف العمليّة التربويّة والتعليميّة كما أنها تعكس الصّورة الإيجابيّة على نفسيّة المعلّم حيث يشعر أنّ له قيمةً ومكانةً في هذا المجتمع، وأنّ سني عمله لم تذهب هباءً منثورًا، إنّما جميع التجارب العلميّة والعمليّة التي مرّ بها لها أهميّة بالغة تساعد في التّغيير والوصول إلى مكانةٍ أفضل لرفع مكانة التعلّم والتّعليم، وتحسين الأداء للمقبلين على هذه المهنة، والتّعرف على مخاوفهم ومحاولة علاج المشاكل التي تتخلّل النظام التّعليمي للقضاء عليها .

ويُنظرُ إلى التقاعد المبكّر على أنّه ظاهرة يترتّب عليها ظهور العديد من المشكلات، حيث ترى مؤسّسات الضّمان الاجتماعي أنّها ستواجه العديد من الأعباء الماليّة من خلال صرف المعاش التقاعديّ في وقت أبكر من وصوله إلى سنّ التقاعد النّظامي، كما أنّ التقاعد المبكّر يترتّب عليه مشكلات فنيّة واجتماعيّة من خلال فقدان أصحاب ذوي الخبرات والكفاءات، ويصبح المتقاعد غير قادرٍ على التّطوير والتّجديد من نفسه (العنجري، 2018).

لكن ترى الباحثة أنّ التقاعد المبكّر قد يساعد الباحثين عن عملٍ لإيجاد الفرصة في توظيفهم، والتخلّص من نسبة البطالة، وعندما تكون رغبة المعلّمين في التفكير بالتقاعد المبكّر؛ فإنه قد يصل إلى مرحلة الاكتفاء، ويصبح في حالة من قلّة العطاء في أداء مهنته، كما أنّ بعض الأشخاص يتمّ وضعهم في المكان غير المناسب لهم، فسوق العمل بعد تخرّج الأفراد من الجامعات ينحصر في أعمال محددة فنجد بعض الأشخاص لا يدخلون في تخصّصاتهم نتيجة رغبة، ممّا ينعكس بشكلٍ سلبيّ على عمله، فيصبح الفرد يعمل بدون إخلاص ويتقاضون أجورًا ورواتبَ دون إنتاجيّة أو فعاليّة؛ لذلك فإنّ السّلبات لا

تقف فقط على الفرد غير المنتج نفسه، إنّما تمتدّ على المحيط المدرسيّ الذي يعمل به المعلّمون، وكذلك تؤثر سلباً على المجتمع بأكمله، خصوصاً لأنّ مهنة التعليم من أهمّ المهن التي تنتج الأجيال، فأعطاء الفرصة لمن يريد العمل في مهنة التعليم يعمل على زيادة الإنتاجيّة في العمل، ويعطى كلّ ذي حقّ حقه بما يجتهد ويقدم.

ومما تلحظه الباحثة بعد مرور فترة الكورونا والعودة إلى التعليم الوجيهيّ كثرة المشاكل والضغوطات التي يتعرّض لها المعلّم، متمثلة بالطلبة إذ إنهم في حالة عدم تقبل للتعليم، ولا يرغبون به بشئى الطرق رغم محاولات المعلّم المتعدّدة في جذب انتباه الطلبة، وإعادتهم إلى حالة التعليم الوجيهيّ، كما أنّ بعض الأهالي في حالة نكران لجهد المعلّم المبذول، وأنهم لا يُقدّرون مدى تعبِهِ وحرصِهِ على النهوض بأبنائهم نحو مستقبلٍ زاهرٍ.

ومن الضغوطات التي يتعرض لها المعلّم، ويحاول بأقصى جهده تقبل الوضع، وإعطاء كلّ ما لديه من علمٍ ومعرفةٍ وخبرةٍ هو اكتظاظ الصّفوف المبالغ به، وكثرة الأعمال الموكلة إليه دون تفكير بالنتائج السلبية التي تنعكس على المعلّم من تعبٍ جسديّ ونفسيّ، كما أنّها تؤثر على الطلبة أنفسهم بعدم إيصال المعلومة التي يسعى المعلّم إلى تحقيقها، كما أنّ قلّة التطور في المنهاج بالطريقة الصّحيحة التي يجب أن تحاكي عقل الطلبة، وإلزام المعلّم بالكتب الرسمية، وأنّ عليه إنهاء المادة الموكلة إليه دون تدخّل منه في المنهاج المُعطى فجميع هذه العوامل تجعل المعلّم يرغب في طلب التقاعد المبكّر، فأين حقّ المعلّم في كل ما يقّده من تضحيةٍ وعطاءٍ وإخلاصٍ في عمله؟؟

ومن هنا هدفت هذه الدراسة للتعرف إلى العوامل المؤدّية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكوميّة في التقاعد المبكّر للحد من هذه الظاهرة، لتجنّب خسارة عقولٍ نيرةٍ مليئةٍ بالخبرات والتجارب العلميّة والعملية قد اكتسبوها في أعوام عديدة؛ لذلك ينبغي الاهتمام بهذه الفئة، والحرص على تحسين النظام مستقبلاً.



## ثانياً: مشكلة الدراسة

يعتبر التقاعد في فلسطين جزءاً لا يتجزأ من الواقع العام، وقد تأثر بالعديد من العوامل السياسية والاقتصادية والاجتماعية والنفسية وغيرها، التي عرفتھا الحالة الفلسطينية على امتداد العديد من العقود، وقد أصبحت ظاهرة التقاعد المبكر من الظواهر المجتمعية المتصاعدة وفقاً لارتباطها بتلك العوامل، وتعتبر هذه الظاهرة من الظواهر المهمة في وقتنا الحاضر نظراً لرغبة المعلمين في التقاعد المبكر، حيث ترى الباحثة من خلال وجودها في الميدان التعليمي وأن التقاعد المبكر ظاهرة ذات حددين، حيث إنه يمكن النظر بشكل إيجابي إلى ظاهرة التقاعد المبكر في أحد الجوانب، منها أنها قد تكون حلاً لمشكلة البطالة، كما أنها تفتح الطريق للخريجين والباحثين عن العمل، وبذلك فإن التجديد الذي يحدث من خلال توظيف الأجيال الجديدة المقبلة على العمل التي تتمثل بالحيوية والطاقة، فإنها تدفعهم إلى إعطاء أفضل ما لديهم، ولكن من جانب آخر قد تعتبر هذه الظاهرة هروباً من واقع النظام التعليمي في فلسطين نظراً لكثرة الضغوطات التي يعاني منها المعلم الفلسطيني، وهدراً للخبرات والكفاءات التي يمتلكها المعلم على مر السنين.

وإذا نظرنا إلى واقع مهنة التعليم وما يطرأ عليها من تغييرات تواكب التقدم العلمي والتكنولوجي الذي يشهده العالم أصبح المعلم يشعر أن المهام الملقاة على عاتقه فوق طاقته وتحمله بالإضافة إلى جائحة كورونا التي أثرت في جميع مناحي الحياة، وقد أصبحت الوظيفة غير كافية لبعض المعلمين نظراً لمتطلبات الحياة الاقتصادية وغلاء المعيشة وقلة رواتب المعلمين والمحفظات، والأوضاع السياسية والاجتماعية والصحية والنفسية التي تؤثر في العديد من قرارات المعلم. ومن هنا رأيت الباحثة ضرورة إجراء هذه الدراسة للتعرف إلى العوامل المؤدية إلى رغبة المعلمين في التقاعد المبكر في المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم.

## ثالثاً: أسئلة الدراسة

تمثلت الدراسة في الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- ما العوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكوميّة في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم بشكل عام؟
- هل تختلف متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للعوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكوميّة في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تُعزى إلى متغيّرات: (النوع الاجتماعيّ، المؤهل العلميّ، سنوات الخبرة في التدريس، التخصص، العمر)؟

#### رابعاً: فرضيات الدراسة

حاولت الدراسة التأكد من صحّة الفرضيات الصّفرية الآتية:

- 1- الفرضية الأولى وتنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للعوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكوميّة في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم.
- 2- الفرضية الثانية وتنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للعوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكوميّة في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تُعزى إلى النوع الاجتماعيّ.
- 3- الفرضية الثالثة وتنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للعوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكوميّة في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تُعزى إلى المؤهل العلميّ.

4- الفرضية الرابعة وتنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للعوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكوميّة في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تُعزى إلى سنوات الخبرة في التدريس.

5- الفرضية الخامسة وتنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للعوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكوميّة في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تُعزى إلى التخصص.

6- الفرضية السادسة وتنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للعوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكوميّة في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تُعزى إلى العمر.

#### خامساً: أهداف الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى تحقيق الآتي:

- التعرف إلى العوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكوميّة في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم.

- التعرف فيما إن وُجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للعوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكوميّة في

التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تُعزى إلى متغيرات (النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة في التدريس، التخصص، العمر).

## سادساً: أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في الآتي:

### 1- الأهمية النظرية:

أ- قد تساعد هذه الدراسة في الكشف عن العوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر لمحاولة التخفيف منها.

ب- ندرة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع في فلسطين، حيث تُعدّ هذه الدراسة الأولى في مدينة الخليل (في حدود علم الباحثة) من حيث التعرف إلى أهمّ العوامل التي تؤدي إلى رغبة المعلمين في التقاعد المبكر.

ت- تمثل هذه الدراسة محاولة تحليل الواقع الوظيفي لدى معلّمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل، وعلاقة ذلك بالرغبة في التقاعد المبكر والاستدلال على العوامل الجاذبة/الداعمة أو العوامل الطاردة/المنفرة منها.

### 2- الأهمية التطبيقية:

أ- وضع برامج توعوية للمتوجّهين إلى التقاعد المبكر.

ب- توعية الراغبين في التقاعد المبكر عن النتائج المستقبلية التي سيواجهونها.

ت- قد تسهم نتائج هذه الدراسة في توفير المعلومات التي تفيد القائمين على هذا الموضوع، وتساعد في وضع خططٍ مستقبلية لتسهيل التعامل مع هذه الظاهرة.

ث- يُؤمل أن تسهم هذه الدراسة في توفير معلومات قد تساعد في إجراء بحوثٍ ودراساتٍ تربويّةٍ لاحقة.

ج- قد تساهم هذه الدراسة في التقليل من العوامل المؤدية إلى رغبة المعلمين في التقاعد المبكر وتحسين البعد الوظيفي لمهنة المعلم.

### سابعاً: حدود الدراسة

تمّ تحديد المعايير الآتية حدوداً للدراسة:

7- الحدود الزمانيّة: تتحدد نتائج هذه الدراسة خلال فترة زمنيّة تقع ضمن الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي (2021/2020).

8- الحدود المكانيّة: المدارس الحكوميّة التابعة لمديرية التربية والتعليم في الخليل.

9- الحدود البشريّة: المعلّمون والمعلّمات في المدارس الحكوميّة في مديرية التربية والتعليم في الخليل.

10- الحدود الموضوعيّة: تمثّلت الحدود الموضوعيّة بالعوامل المؤدّية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكوميّة في التقاعد المبكر.

### ثامناً: مصطلحات الدراسة

اشتملت الدراسة على بعض المصطلحات التي من الضروريّ تعريفها، وهي على النحو الآتي:

#### 1- التقاعد المبكر في فلسطين:

هو أن يحصلَ موظّف الخدمة المدنية المشمول في القانون على التقاعد المبكر بعد موافقة هيئة التقاعد

إذا استكمل (15) سنة من الخدمة المحسوبة من أغراض التقاعد وبلوغ سنّ (55)، وفي هذه الحالة، فإنّ

الراتب التقاعدي وفقاً لنظام المنافع المحددة سوف يخفض بمقدار (5%) عن كل سنة، أو جزء من السنة حتى وصول سنّ التقاعد الإلزامي المحدد بستين سنة (قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005، 2015). ويعرف التقاعد المبكر إجرائياً: هو أن يتوقف الموظف الحكومي عن عمله؛ وذلك بأن ينهي خدمته قبل أن يصل إلى السنّ الإلزامي للتقاعد.

## 2-المدارس الحكومية:

هي أي مدرسة تديرها وزارة التربية والتعليم، أو أي مؤسسة حكومية أخرى، وتشرف عليها وزارة التربية (كتاب فلسطين الإحصائي السنوي، 2020).

## 3-مديرية تربية وتعليم الخليل:

هي مؤسسة تربية تعليمية حكومية وهي جزء فعال من وزارة التربية والتعليم، وتُعنى بخدمة المواطن الفلسطيني في مدينة الخليل، وتقدم خدمات تعليمية تربية أكاديمية منبثقة عن خطة الوزارة، وتضم (156) مدرسة، وتشمل و (1202) من المعلمين و (1814) معلّمة، وتضم (68.530) طالباً وطالبة وتشكل المدارس الواقعة في مدينة الخليل وترقوميا وبيت كاحل وتفوح.

## الفصل الثاني

### الإطار النظريّ والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظريّ

ثانياً: الدراسات السّابقة

## الفصل الثاني

### الإطار النظريّ والدراسات السابقة

#### أولاً: الإطار النظريّ

يتناول هذا الفصل عرضاً للأدب النظريّ الذي يتعلّق بمحاور الدراسة، كما يتضمّن عرضاً لعدد من

الدراسات التي تختصّ بموضوع الدراسة.

#### المحور الأول: التقاعد

#### أولاً: مفهوم التقاعد:

يعتبر موضوع التقاعد من المصطلحات الجديدة نسبياً، حيث لم يكن معروفاً حتّى السّنات الأولى من

القرن التاسع عشر، ثم بدأ الانتشار في المجتمعات الصناعيّة الحديثّة (سلامة، 1988).

ونظراً لأنّ التقاعد من الموضوعات الجديدة نسبياً لم يحظ بتعريف لغويّ في القواميس العربية بالمعنى

الحديث، وكانت كلمة (التقاعد) تأتي بمعنى تقاعد الرجل عن عمله: أي أنّه لم يهتمّ به، وجاء في المعجم

الوسيط: تقاعد الموظّف عن العمل، أي أُحيل إلى المعاش، وهي من الكلمات المحدثّة التي قبلها

المجتمع اللغويّ في الظاهرة.

تعددت التعريفات التي أوضحت مفهوم التقاعد، ومن ذلك:

هو بلوغ الموظّف السنّ الإجماريّة للتقاعد وفق تشريعات كلّ دولة، أو عدم المقدرة على عمل ما

يلزم، والخروج قسراً من العمل (حسنيين، 2016).

ويرى وانج (Wang، 2013) أنّ التقاعد قد يكون طوعياً وغير طوعيّ، وقد يكون في وقت مبكر أو

في الوقت المناسب جزئياً أو كلياً.



ويعرّف بأنه: "عملية اجتماعية تتضمن تخلي الفرد "اختيارياً أو إجبارياً" عن عمل ظلّ يقوم به معظم حياته المهنية، وبالتالي انسحابه من القوى العاملة في المجتمع، وتحوله إلى الاعتماد، جزئياً على الأقل، على نظام معين للكفالة المادية وهو نظام التأمين الاجتماعي، حيث يحلّ المعاش pension محلّ الأجر wage" (أبو حطب وصادق، 2010: 581).

ويشير الطائي وآخرون (2006) بأنه: الاستغناء عن الخدمات المقدمة من الموظف بعد وصوله السنّ القانوني في أغلب الدول ما بين سن (60-65) مع وجود بعض الاستثناءات. وعرفه قانون التقاعد العام (2015) بأنه: أيّ موظف حكوميّ بلغ (60) عاماً وفق القانون الفلسطيني، مع مراعاة السنّ القانونية للتقاعد في مؤسسات القطاع غير الحكوميّة، والمؤسسات الأهلية.

أمّا التقاعد عند موظفي التربية فهو انقطاع صلة العمل مع الجهة المستخدمة، وهي مصالح الوظيفة العموميّة، واستفادة العامل من حقّه في التقاعد بعد توفّر شروط يحددها القانون الخاصّ بهذه الحالة، وهو انقطاع عن الحياة المهنية، وتوقف الراتب الذي كان يتقاضاه العامل مقابل تأدية عمله، وتحويله إلى صندوق التقاعد مباشرة؛ للتكفل براتبه الجديد الذي سيقف حتماً عند راتبه السابق بالنقصان، وتكون الإحالة على التقاعد نتيجة كبر السنّ، أو وجود عجز أو إعاقة، أو بلوغ سنّ التوقف الإلزامية، وتختلف هذه السنّ من دولة إلى أخرى، وفي الغالب تُحدّد ب (60) عاماً، ويحول نظام التأمين الاجتماعيّ حصول العامل المتقاعد على معاش تقاعدي كافٍ، أو الحصول على مساعدات مالية في حالة من العجز، والإعاقة (بلعربي، 2017).

وترى الباحثة أنّ المفاهيم السابقة اتفقت على أنّ التقاعد هو توقف الموظف عن العمل عند بلوغه السنّ الإلزامية القانونية التي تكون في معظم الدول (60) عاماً؛ أي هو نهاية المدة القانونية للحياة

المهنية للموظف في العمل، وواحد من الحقوق الاجتماعية للعاملين، وضمان اجتماعي لهم؛ كي يتمكنوا من قضاء حياتهم بكرامة، وقد يكون التقاعد اختياريًا أو إجباريًا.

## ثانيًا: أنواع التقاعد:

هناك عدة أنواع من التقاعد هي:

- 1- **تقاعد الشيخوخة**، وهو النوع الذي يلزم الفرد بترك عمله، أو التخلي عنه عند بلوغ سن معينة؛ هي السنتين، وهي سن التقاعد في معظم البلدان العربية، وهو تقاعد إجباري (الأقرع، 2018).
- 2- **التقاعد المبكر**، ويكون بترك الفرد عمله قبل الوصول إلى سن التقاعد القانونية، وهو إما أن يكون بمحض إرادة الشخص، أو إجباريًا؛ لأسباب صحية، أو إدارية، أو غير ذلك (سعدا، 2014).
- 3- **التقاعد العقوبة**، وهو أحد العقوبات التي تُوقعها الإدارة على الموظف، وتكون إجبارية؛ حيث ينصّ قانون الخدمة المدنية في المادة رقم (68) على أنه إذا ثبت ارتكاب الموظف مخالفة للقوانين والأنظمة والتعليمات والقرارات المعمول بها في الخدمة المدنية، أو في تطبيقها، فتوقع عليه إحدى العقوبتين التأديبيتين الآتيتين: الإحالة إلى المعاش، والفصل من الخدمة، ونصّ قانون الخدمة المدنية في المادة رقم (70) على ما يأتي: لا توقع على موظفي الفئة العليا إلا إحدى العقوبات التأديبية الآتية: اللوم، والإحالة إلى المعاش، والفصل من الخدمة (قانون رقم 4) الخدمة المدنية الفلسطيني، (1998).

وترى الباحثة أنّ التقاعد لا يُشترط أن يكون في نهاية الخدمة؛ أي بعد بلوغ العامل أو الموظف السن القانونية وهي (60) عاماً، إنّما هناك عدّة أنواع للتقاعد، منها التقاعد المبكر، الذي يُنهي فيه الموظف عمله قبل بلوغه السن الإلزامية القانونية، بناءً على شروط معينة، ولأسباب قد تكون شخصية، أو إدارية، أو مادية، وغيرها، وهناك نوع آخر من أنواع التقاعد وهو التقاعد كعقوبة، ويكون ذلك إذا ارتكب الموظف

أي مخالفة للقوانين والتعليمات، ويُطلق عليه في بعض القوانين مُسمى (الإحالة على المعاش)؛ أي هو عبارة عن عقاب تأديبي للعامل أو الموظف، فيسقط حقّ الموظف في المطالبة بحقه في المعاش أو المكافأة نهائياً؛ أي يفقد الموظف حقوقَ نهاية خدمته كإقامة، وإذا أنهيت خدمته بسبب إدانته بجريمة الخيانة العظمى، أو القيام بالتجسس لحساب دولة أجنبية، أو لأى جريمة جنائية أخرى مخلّة بأمن الدولة الداخلي أو الخارجي، تُعطى في هذه الحالة عائلته راتباً تقاعدياً خلال فترة سجنه أو وفاته، أمّا في حالة الإفراج عنه من السجن فيتمّ إيقاف الراتب التقاعدي من جديد (ديوان الموظفين العام، 2021).

### ثالثاً: النظريات المفسرة للتقاعد:

هناك عدة نظريات تفسيرية للتقاعد منها ما يأتي:

1- النظرية التبادلية: تقوم هذه النظرية، كما جاء في حريري (2020)، على محور رئيس، وهو مبدأ التبادل، بحيث يُعطى الفردُ القدرَ الذي يأخذه؛ لأنّ هذا الفرد عندما يتفاعل مع الآخرين يحقق حداً أقصى من المنفعة بأقلّ تكلفة، وبالتالي فإنّ كبار السنّ قدموا لأبنائهم الرعاية منذ الولادة حتّى بلوغهم سنّاً يعتمدون فيها على أنفسهم، وفي المقابل ينتظرون أن يُسدّد لهم هذا الدّين الذي قدّموه، ومن هذا المنطلق تكمن قوه هذه النظرية في إدراج جميع أنواع التّفاعل الاجتماعيّ؛ لتحليلها من خلال هذا المنظور، لكن ما يوجد الصعوبة فيها هو مبدأ المنفعة، والتكلفة، والريح، والخسارة، الأمر الذي يوجد اختلافاً واضحاً بين النّاس؛ ما يخلق عقباتٍ يقوم بعضها على مبدأ التبادلية.

2- نظرية النّشاط: تقوم هذه النظرية على أساس التكيّف من كبار السنّ في مرحلة التقاعد، وأنهم يجب أن يشاركوا في النّشاطات الاجتماعيّة، وأنّ لهم أدواراً بديلةً تعوّض عن تلك الأمور التي فقدوها بالتقاعد، كما أنّ العمل يعني للفرد أشياء مختلفة؛ فقد يعني لبعضها مصدراً للكسب، وقد يعني لبعضهم الآخر مصدراً للاعتزاز، أو الإبداع، أو خدمة للآخرين، وكذلك فإنّ الفرد عندما يفقد ذلك،

فهو يعتمد على قدراته لإيجاد بدائل من خلالها يحقق الأهداف الشخصية التي كان العمل السابق يحققها له، وقد حاول بعض الباحثين تطبيق هذه النظرية على المجتمع الأمريكي، وكانت نتائجها محدودة؛ حيث وجدوا أنّ العلاقة بين الرضا المعيشي والنشاط في تعويض الأدوار ضعيفة (المطيري، 2005).

3- **نظرية الأزمة:** هذه النظرية تركّز على التوافق النفسي والاجتماعي للفرد، وأنّ الأفراد الذين يُعطون أهمية قصوى للعمل في حياتهم يُكسبهم دوراً مهنيًا يحدّد علاقاته مع الآخرين، وأنّ التقاعد يُمثّل لهم أزمة؛ بحيث يشعر كبير السن بالخوف والتوجّس، وينعكس على نفسيته، وحاولت هذه النظرية التعرف إلى النقاط الآتية:

- العمل، وقيمه للفرد، ومدى رضاه بعد الحرمان منه.
- سلوك الفرد بعد التقاعد.
- العلاقة بين الالتزام بالعمل، وكره التقاعد.
- السلوك غير التوافقي للمتقاعد.

إلا أنّ الباحثين فسّموا في تفسيرهم لهذه النظرية إلى فريقين: الفريق الأول يؤيد أنّ الفرد بعد إحالته للتقاعد ينظر إلى نفسه بشيء من الروتين، وتتأثر علاقاته سلبيًا بأسرته ومجتمعه، والفريق الثاني يرى أنّ هناك عدّة عوامل تؤثر سلبيًا على الفرد، وليس فقط الإحالة إلى التقاعد، فهناك المستوى الاقتصادي، والاجتماعي، والصحي، وغيرها (القحطاني، 2009).

4- **نظرية الاستمرارية:** تفترض هذه النظرية أنّ المتقاعد يحاول بأقصى جهده أن يتكيف مع مرحلة التقاعد من خلال إعطاء وقت أكبر للأدوار التي يزاولها قبل التقاعد عوضًا عن مزاوله أدوار جديدة، وتستشهد هذه النظرية بالنتائج التي تشير إلى أنّ كبار السن يحاولون أن يتمسكوا بأنماط حياتهم التي

درجوا عليها، كذلك فإنّ كثيراً منهم يحاولون أن يجعلوا حياتهم خلال مرحلة التقاعد مشابهةً إلى حدّ كبير لحياتهم قبل فترة التقاعد (سماعنة، 2008).

#### رابعاً: أنظمة التقاعد في الدول العربيّة:

تتعدد وتختلف أنظمة التقاعد في الدول العربية بين دولة وأخرى، ففي المملكة المغربية يقرّر القانون سنّاً محدّدة لانتهاؤ خدمة العاملين في الدولة، ويعتبرهم فئتين: الأولى هم الموظفون والمستخدمون المنخرطون في السلك المدنيّ الذين أحالهم المشرّع إلى المعاش ببلوغهم سنّ (60)، أمّا الفئة الثّانية فهم قضاة المحكمة العليا، وأساتذة التعليم العالي الذين أحالهم المشرّع إلى المعاش ببلوغهم سنّ الخامسة والستين، وفي البحرين حدّدت سنّ التقاعد بـ (60) عاماً بموجب قانون التأمينات الاجتماعيّة الذي صدر عام 1976م، وفي قطر صدرت سلسلة من التشريعات القانونيّة بدءاً من العام 1963-1981م، وقد حدّد النظام استحقاق معاش سنّ الشيخوخة بسنّ (60) عاماً، وفي الكويت كان أول نظام لرعاية الشيخوخة وتقاعد الموظفين عام 1955م، وعُدّل عدّة مرّات، وحدّدت سنّ التقاعد بـ (60) عاماً، واستثنى من هذه السنّ بعض الفئات بما لا يزيد على خمس سنوات، كما هو الشّأن في حالة أئمة المساجد (سماعنة، 2008).

أما في تونس فقد تضمّن القانون تمديد سنّ التقاعد في الوظيفة العموميّة إلى (62) عاماً إجباريّة، و(65) عاماً اختياريّة، ويُسْتثنى من ذلك أساتذة التعليم الثّانويّ الذين اتّفقَ على تحديد سنّ تقاعدهم بـ (57) عاماً (الزغلامي، 2021)، ولكن في الأردن عند بلوغ الموظّف (60) عاماً من عمره، أو (40) عاماً في الخدمة المقبولة للتقاعد، فيجب إحالته على التقاعد بقرار من مجلس الوزراء، إلّا إذا رأى المجلس عكس ذلك؛ لأسبابٍ تتعلّق بالمصلحة العامّة، وإبقاؤه في الخدمة لمدة لا تزيد على خمسة أعوام (قانون التقاعد المدنيّ، 1959).

بينما في العراق، ووفق المادة (10) من قانون التقاعد الموحد، فيتحتم إحالة الموظف إلى التقاعد في إحدى الحالتين الآتيتين: أولاً- عند إكماله (63) من عمره، وهي السن القانونية للإحالة على التقاعد، بغض النظر عن مدة خدمته، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك، ثانياً- إذا قررت اللجنة الطبية الرسمية المختصة عدم صلاحيته للخدمة، أمّا المادة (11) من القانون نفسه، فتتص على ما يأتي: لرئيس مجلس الوزراء، باقتراح من الوزير المختص، أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة، أو للمحافظ، تمديد خدمة الموظف لمدة لا تزيد على (3) سنوات عند إكماله السن القانونية للإحالة على التقاعد، مع مراعاة ندرة الاختصاص، ونوعية الوظيفة، وحاجة الدائرة إلى خدماته (قانون التقاعد الموحد، 2014).

ومن خلال ما سبق يتضح للباحثة أنّ التقاعد في الدول العربية يُحدّد بسنّ إلزامية تتراوح بين (60) عاماً، مثل دول المغرب، والبحرين، وقطر، والكويت، والأردن، و(62) عاماً، كتونس، أو (63) عاماً، كالعراق، واستثنى من ذلك بعض الفئات، هم: أئمة المساجد في دولة الكويت، والقضاة، وأساتذة التعليم العالي في دولة المغرب؛ حيث يُحال إلى التقاعد عند سنّ (65) عاماً، وأساتذة التعليم الثانوي في تونس؛ إذ يُحالون إلى التقاعد عند سنّ (57) عاماً، أمّا في القوانين العراقية فأجازوا تمديد خدمه الموظف لمدة لا تقلّ عن ثلاثة أعوام؛ أي عند عمر (66) عاماً عند ندرة التخصص، وفي هذا أيضاً يتضح للباحثة أنّ الفئات المُكدّة في العمل التي يتّصف عملها بالعبء والضّغط، تتراوح نسبة سنّ التقاعد لديهم بين (60) إلى (62) عاماً، أمّا الفئات غير المُكدّة كأساتذة الجامعات، والتعليم العالي، والقضاة فنُمدّد القوانين في سنّ تقاعدهم إلى سنّ قد تصل إلى (66) عاماً.

### خامساً: أنظمة التقاعد في الدول الغربية:

أفضت الثورة الصناعية ونشأة الرأسمالية اعتباراً من عام (1750) إلى تدمير الشبكات القائمة للدعم الاجتماعيّ وتعرّض العديد من العاملين للدخول في حالات من البطالة؛ لأنه لم يكن هناك أيّ شكل من

أشكال التأمين لهم ولذلك نشأت الحاجة للحماية من ظروف الحياة المفاجئة، ومن هنا ظهرت أشكال الحماية (دائرة الحقوق).

تمّ إنشاء أول نظام تقاعد رسمي في العالم منذ أكثر من (100) عام في ألمانيا من قبل المستشار بسمارك، حيث كان ناجحاً في توفير مستوى مرتفع وموثوق من دخل التقاعد، وأصبح نموذجاً للعديد من أنظمة الضمان الاجتماعي في العالم، وبدأ النظام في عام (1889) كتأمين العجز للعمّال، ولكن سرعان ما تمّ توسيعه ليشمل تأمين تقاعد كامل لجميع العمّال في ألمانيا بشكل أساسي، وتوفير الضمان الاجتماعي من مخصّصات الشيخوخة والتأمين الصحيّ على مستوى الدولة بأكملها، فقد أعطى مفهومًا للتطور الإيجابي والرفاهية سوبان (Supan، 2001).

وحدد التقاعد في ألمانيا بسنّ (70) عاماً، ثمّ انخفضت هذه السنّ إلى (65) عام (1916م)، وبعد الحرب العالميّة الثانية اتخذت ألمانيا الشّرقية سنّ التقاعد (65) عاماً للذكور، و(60) عاماً للإناث، ولحقت بها ألمانيا الغربية، واختلفت المجتمعات في تحديد سنّ التقاعد، ثمّ بدأت الدول بالتخلّي عن التقاعد الإلزامي، واستبداله بنظام أكثر مرونة قائم على مدى النّفع، وإن كان سنّ السّنين هو المتعارف عليها؛ فإنّ بعض الدول بدأت ترفعها إلى سنّ السّبعين، وهناك دول حدّتها بسنّ الـ (75) عاماً؛ ففي فرنسا نجد أنّ سنّ التقاعد ليست واحدة بالنّسبة لجميع الموظّفين؛ فالبنسبة للهيئات المُكدّة كان سنّ التقاعد (55) عاماً، وللموظّفين المكتبيّين (65) عاماً، وللقضاة (70) عاماً (الغامدي، 2001).

وفي إنجلترا صدر أول قانون ينظّم المعاشات عام (1908م)، وبمقتضاه أصبح الحقّ في المعاش لكلّ مَنْ بلغ السّبعين من عمره، وثبت فقره، وفي عام (1925م) صدر قانون معاشات الشّيوخوخة، والوفاء، والأرامل، واليتامى نظير دفع الاشتراكات، ثمّ تقرّر منح إعانة خاصّة في حالاتٍ معيّنة من العجز، وفقد البصر؛ حيث أصدر الاتحاد السوفييتيّ عدّة تشريعات بخصوص الضمان الاجتماعيّ، أولها كان عام (1917م)، وصدر تشريع التأمينات الاجتماعيّة، ولم يكن موفقاً، فأعيد تنظيم التأمينات

الاجتماعية بمقتضى قانون العمل الصادر عام (1923م)، وفي عام (1956م) صدر قانون الدولة، وفي عام (1964م) صدر قانون المعاشات والمساعدات لأعضاء المزارع غير الجماعية، وفي عام (1966م) اتخذ الحزب الشيوعي السوفييتي قراراً بمساواة معاشات المزارعين الجماعيين بمعاشات عمال المصانع والمكاتب (الأفغاني، 2013).

وبدأ فرانسيس تاوستند حركة شعبية في كاليفورنيا باقتراح التقاعد الإلزامي في سن الستين، وفي المقابل ستدفع الحكومة معاشات تقاعدية للأفراد العاملين، وبحلول عام (1935م) اقترح الرئيس فرانكلين دي روزفلت قانون الضمان الاجتماعي، حيث تم تأمين الشيخوخة الخاصة بالمتقاعدين بواسطة الاشتراكات ويسمان (Weisman، 1999).

ثم بعد ذلك بدأ التطور في أنظمة التقاعد في العالم، وهو يختلف من دولة لأخرى بحيث ينتهج كل منها نظاماً خاصاً لتسيير صناديق التقاعد، واختيار السن المناسبة وتحديدتها في التقاعد من العمل (وهيبة وبن قدور، 2019).

وتسعى الدول المتقدمة إلى رفع سن التقاعد؛ لأنه أصبح ضرورة في ظل عدد من العوامل التي يأتي في مقدمتها ارتفاع متوسط الأعمار؛ فهناك عدد من الدول اليوم رفعت بالفعل سن التقاعد؛ فأقرت فرنسا رفع سن التقاعد من (60) عاماً إلى (62)، ورفعت اليونان سن التقاعد من (67) عاماً بدلاً من (65) (جريدة الرياض، 2014)، والجدول (1) الآتي يبين سن التقاعد في بعض دول العالم، وسن التقاعد المتوقعة في الفترة المقبلة:



الجدول (1): سنّ التقاعد في بعض دول العالم، وسنّ التقاعد المتوقعة في الفترة المقبلة

الدولة	سنّ التقاعد الحالية	سنّ التقاعد المعتمدة للوصول إليها في الفترة المقبلة
الولايات المتحدة الأمريكية	62	67
كوريا الجنوبية	60	65
جمهورية التشيك	62	65
اليابان	60	65
هنغاريا	62	69
ألمانيا	65	67
هولندا	65	67
أستراليا	65	70
الدنمارك	65	67
تركيا	60	65
فرنسا	60	62

\* نقلاً عن جريدة الرياض (2014)، تاريخ الزيارة: 2021/7/10م، <https://www.alriyadh.com/946414>

يتّضح من خلال ما سبق أنّ الدولَ الغربيّةَ اختلفت في تحديد سنّ التقاعد لموظّفيها؛ فكانت ألمانيا أوّل من سنّ قانوناً للمعاش، كما في الدول العربيّة فأخذَ بعين الاعتبار طبيعة عمل الفئات العماليّة: موظّفين مكتبيّين، وهيئاتٍ مُكِدَّة، وبناءً عليها حدّدت سنّ التقاعد، والجدول السّابق يوضّح ذلك.

### سادساً: أنظمة التقاعد السّائدة في فلسطين:

تواجه أنظمة التقاعد في فلسطين تحديّاتٍ خطيرةً، وتداعياتٍ معقّدة؛ بسبب التغيّرات الاقتصادية، والأزمات المالية، والتغيّرات في المشهد الاجتماعيّ التي ظهرت آثارها في عدم مواكبة الموارد الماليّة المتوقّرة لها؛ لمواجهة الزيادة المطّردة في التزاماتها، وبالتالي عدم قدرة تلك الأنظمة على تسديد تلك الالتزامات؛ ما يهدّد استمراريتها، الأمر الذي جعل السّلطة الفلسطينيّة تفكّر في كيفية معالجة تلك

التصدّعات الماليّة؛ ما دفع السّلطة الفلسطينيّة إلى العمل على إصلاح أنظمة التقاعد، وتطويرها؛ لوعي السلطة بأهميّة تأثير الوضع الاجتماعيّ على الوضع الاقتصاديّ الفلسطينيّ، وقد أسفر ذلك عن وجود عدّة أنظمة للتقاعد، هي:

1- نظام التقاعد المدنيّ للعاملين في القطاع العامّ لمن هم فوق سنّ (45). قانون رقم (34) لعام 1959.

2- نظام التأمين والمعاشات للعاملين في القطاع العامّ لمن هم فوق سنّ (45). قانون رقم (8) لعام 1964.

3- نظام التأمين والمعاشات لمنتسبي قوات الأمن الفلسطينيّ. قانون رقم (16) لعام 2004.

4- نظام التقاعد والمكافآت لأعضاء المجلس التشريعيّ، والوزراء، والمحافظين. قانون رقم (11) لعام 2004.

5- نظام التقاعد العامّ وتعديلاته، المنبثق عن قانون التقاعد العامّ رقم (7) لعام 2015.

6- نظام مخصّصات رئيس السّلطة الوطنيّة الفلسطينيّة، وتعويضه. قانون رقم (18) لعام 2015 (هيئة التقاعد الفلسطينيّة (2005، 2015).

يُعدّ نظام التقاعد العامّ المنبثق عن قانون التقاعد العامّ رقم (7) لعام 2005 وتعديلاته إطاراً قانونياً شاملاً وموحّداً للموظّفين كافة في القطاعات المختلفة؛ حيث يسعى هذا القانون إلى توسيع نظامه الشّموليّ، وتأمين موردٍ ماليّ ثابتٍ للموظّف المتقاعد، وورثته من بعده (أبو حطب، 2016).

### سابعاً: مشكلات تواجه نظام التقاعد في فلسطين:

من أهمّ الملاحظات على قانون التقاعد الفلسطينيّ ما يأتي (الحو، 2013):

1- أنّ واقع التقاعد يواجه العديد من التحدّيات والتسوّتات، وتتنوّع أشكال الحماية الاجتماعيّة.

- 2- أن إصلاح أنظمة التقاعد تواجه العديد من التّحدّيات، منها: الاحتلال، والفقر والبطالة.
- 3- أن أنظمة التقاعد الحالية ليست كافيةً، ولا تحقّق الحماية الاجتماعيّة، كما أنها غير قادرة على تحقيق التوازن والديمومة.
- 4- أن أنظمة التقاعد لا تحقّق احتياجات المتقاعدين، ولا تساوي بينهم.
- 5- عدم تناسب قيمة الاشتراكات مع المعاشات، حيث تقوم بعض الأنظمة على إسهامات ضئيلة لقاء معاشات مرتفعة، وسخاء بعض الأنظمة في جزء منها، وانعدامه في جزء آخر من الحقوق كمعاش العجز والوفاء ونسبة المعاش والمكافأة.
- 6- وجود عدد من المشاكل الإدارية التي تواجه أنظمة التقاعد، تبدأ من رأس الهرم الإداري المتمثّل في مجلس الإدارة من حيث التّشكيل والإدارة التّنفيذيّة، وسبل إدارتها، إضافة إلى ما يواجهه الكادر الوظيفي.
- 7- الأثر القانوني لمحاولات إصلاح النظام التقاعديّ بإصدار قانون التقاعد العام (صدر في العام 2005، ووحد أنظمة التقاعد بين الضّفة وغزة) فيه العديد من الإشكالات، وعلى رأسها النّصوص الخاصّة بالإحالة على التقاعد حيث بقي سنّ (60) هو السنّ المحدّد للتقاعد رغم التغييرات الديموغرافية وزيادة معدّل عمر الإنسان.
- 8- من الصّعوبات ذات الأثر الماليّ التي تواجه صناديق التقاعد هو التقاعد المبكّر الاستثنائيّ الناتج عن قرارات بقانون، أو قرارات مجلس وزراء، بالإضافة إلى ضمّ سنوات خدمة سابقة عن فترات سابقة لقدم السلطة، ممّا يمنح أصحابها الحقّ بامتيازاتٍ متعدّدة بإسهامات وفق ما كانت عليه لقاء الامتيازات الحديثة بعد التّعدّلات.

## ثامناً: هيئة التقاعد الفلسطينية:

أُنشئت هيئة التقاعد الفلسطينية بموجب قانون التقاعد العام رقم (7) لعام 2005، وهي مؤسسة تتولى إدارة أنظمة التقاعد، وتنظيمها في فلسطين، والإشراف عليها، كما تتمتع هيئة التقاعد الفلسطينية بالشخصية الاعتبارية، والاستقلال المالي والإداري، والأهلية القانونية؛ لمباشرة جميع الأعمال والتصرفات التي تكفل لها تحقيق أغراضها، بما في ذلك تملك الأموال المنقولة وغير المنقولة اللازمة لسير أعمالها، وممارسة نشاطها وفق أحكام القانون، كما تتمتع بالإعفاءات والتسهيلات الممنوحة للوزارات والدوائر الحكومية.

وتتكوّن أموال صناديق هيئة التقاعد الفلسطينية من الموارد الآتية (مادة 4):

1- الاشتراكات التي تُقتطع شهرياً من رواتب المنتفعين بأحكام هذا القانون.

2- الإسهامات التي تؤديها الجهات التي تلتزم برواتب المنتفعين.

3- حصيلة استثمارات أموال الهيئة.

4- الموارد الأخرى الناتجة عن نشاط الهيئة (هيئة التقاعد الفلسطينية، 2016).

## المهام المنوطة بهيئة التقاعد الفلسطينية:

تمارس هيئة التقاعد الفلسطينية أعمالها تبعاً لقوانين التقاعد المعمول بها في فلسطين بموجب قانون التقاعد العام رقم (7) لعام 2005، وتعديلاته التي تضمنها القرار الرئاسي رقم (5) لعام 2007، بالإضافة إلى القرارات الصادرة عن مجلس إدارة الهيئة، ومن المهام المنوطة بهيئة التقاعد الفلسطينية:

1- الحفاظ على استمرارية تطوير مستوى الأداء ورفعته في الهيئة.

2- تسجيل المشتركين، وتحصيل اشتراكاتهم الشهرية، وحفظ بياناتهم، وتسجيلها وفق القانون.

3- العمل على حفظ أموال الصناديق واستثمارها وفق القوانين الخاصة بكل صندوق.

4- تطبيق قوانين التقاعد على أكمل وجه، بما يضمن حقوق فئات المنتفعين بالقوانين.

5- صرف مستحقات المشتركين وذويهم عند انتهاء الخدمة وفق القوانين واللوائح والأنظمة، بما يضمن التواصل مع المشتركين والمنتفعين.

6- التأكد من أنّ الموجودات تُستثمرُ بشكل يضمن رأس المال، وأعلى عائد ممكن، مع مراعاة العوامل التي يمكن أن تؤثر على تمويل الهيئة، وإمكاناتها، وقدرتها على تلبية الاحتياجات والمتطلبات المالية وفقاً لنظام يصدر بهذا الشأن (هيئة التقاعد الفلسطينية، 2016).

### تاسعاً: الواقع المالي لهيئة التقاعد الفلسطينية

إتماماً للفائدة، سأعرض معاشات التقاعد، واشتراكات موظفي الهيئة، واستثماراتها، وهي على النحو

الآتي:

1- **معاشات التقاعد:** ورثت السلطة الفلسطينية في عام 1998 برامج المعاشات التقاعدية من الأردن لموظفي الخدمة المدنية بالضفة الغربية، ومن مصر لموظفي الخدمة المدنية في قطاع غزة؛ وذلك بسبب الخصائص التاريخية للضفة الغربية وغزة، ونتيجة لذلك الوضع لا تزال أنظمة معاشات التقاعد للسلطة الفلسطينية مُشْتَتَةً ومُفْتَتَةً ومُعَقَّدَةً ، خصوصاً أنّ النظام لا يغطي سوى نحو (64) ألفاً من أفراد قوى الأمن، و (75) ألف موظف في الخدمة المدنية، كما أنّ معلومات معاشات التقاعد مجزأة أيضاً بين الضفة الغربية وغزة، وبين هيئة التقاعد ووزارة المالية، ممّا يجعل من المستحيل تقريباً حساب إجماليّ التزامات المعاشات لموظفي الخدمة المدنية وأفراد قوى الأمن، غير أنّ التقديرات المبدئية لوزارة المالية تشير إلى أنّ هذه الالتزامات تدور في نطاق من (1.5) مليار دولار إلى ملياري دولار (مشروع بناء القدرات بالمؤسسات الاقتصادية والرقابية الفلسطينية في الضفة الغربية وقطاع غزة، 2010).

2- **اشتراكات الموظفين:** تُعدّ الاشتراكات هي العصب الأساسي في استدامة هيئة التقاعد؛ كونها مصدراً أساسياً لقيام هيئة التقاعد بالتزاماتها وفق أحكام القانون الذي يخضع إليه كل مشترك فيها، وإنّ هذه الاشتراكات تُودع في حسابات؛ من أجل استثمارها وتتميتها، وأوجد قانون التقاعد العام في نصوصه ما يفيد بتأسيس حسابات وفق ما جاء في المواد (12 و13 و14) من قانون التقاعد العام الفلسطيني رقم (7) لعام 2005م:

**أولاً:**

- 1- حساب خاص يضمّ حقوق المشتركين وإسهاماتهم في نظام التقاعد السابق المنبثق عن قانون رقم (8) لعام 1964 (نظام الـ 10%).
- 2- حساب خاص يضمّ حقوق ضباط الصفّ والأفراد العاملين في قوى الأمن الفلسطيني وإسهاماتهم وفقاً لقانون التأمين والمعاشات للقوى رقم (16) لعام 2004م.
- 3- حساب خاص يضمّ حقوق المشتركين وإسهاماتهم في نظام التقاعد السابق المنبثق عن قانون التقاعد المدني رقم (34) لعام 1959 (نظام الـ 2%).
- 4- حساب خاص لأغراض نظام المنافع المحددة المنصوص عليه في هذا القانون.
- 5- حساب خاص أنشئ لأغراض نظام الإسهامات المحددة المنصوص عليه في هذا القانون.

**ثانياً:**

تتولّى إدارة التقاعد العام إدارة جميع الحسابات، وتشرف عليها، وتُوكّل إليها كافة الصلاحيات المخولة لأيّ إدارة سابقة، ويتمّ تنفيذ أحكام القوانين السارية بهذا الخصوص بناءً على أحكام هذا القانون. وتُغفى عائدات استثمارات الهيئة، ورواتب التقاعد من ضريبة الدخل، وتخضع إسهامات المشترك لضريبة الدخل، وتُحصّل الهيئة أموالها وفقاً لقوانين تحصيل الأموال العامة، وأنظمتها.

## المحور الثاني: التقاعد المبكر

يستأثر التقاعد المبكر باهتمام الباحثين في مجال القانون والإدارة؛ نظراً لما ينضوي عليه من عوامل اقتصادية واجتماعية ونفسية، ويُعدّ جزءاً من الخطط الاستراتيجية التي تساعد على حلّ المشكلات الماليّة؛ والاجتماعية وغيرها، كما يُعدّ من الموضوعات المهمة المطروحة على المستويين: العالمي والداخلي اللذين يؤثران على الأوضاع الاقتصادية، والاجتماعية، والإدارية، ولا بدّ من وجود جهةٍ وهيئةٍ مختصة بالإشراف على الشؤون التقاعدية، وإدارة أموال التقاعد (الأقرع، 2018).

### أولاً: مفهوم التقاعد المبكر:

تعرف العماري (2007) التقاعد المبكر بأنه: ظاهرة خاصة بالحالة الشخصية التي يشعر فيها المعلم بالرغبة في الحصول على الإغفاء من القيام بمهنة التدريس؛ نتيجة عوامل مهنية، أو إدارية، أو شخصية، بصرف النظر عن العمر، أو مدة الخدمة، أو الحالة الصحية عند التقدم بطلب الإغفاء. وعزفه حسنين (2016) بأنه: بلوغ الموظف الحد الأدنى من سنوات الخدمة، والسّن المسموح بها لاستحقاق المعاش التقاعدي، وكما جاء في سماعنة (2008): بأنه رغبة الموظف بطلب ترك العمل لظروف خاصة به، وفق ظروف محدّدة، منها مدة الخدمة، وعوامل أخرى.

ويُعرف أيضاً بأنه: ترك العمل في المؤسسة؛ لأسبابٍ حتمية، أو اختيارية؛ أي توقّف الفرد عن عضويته في المؤسسة التي يتقاضى منها تعويضاً نقدياً؛ حيث يطرح هذا التعريف محدّدات العمل المبكر، وهي أن يكون التقاعد المبكر توقفاً عن العمل، وليس نقلاً أو ترقية (سعدا، 2014).

بينما جاء في الأقرع (2018): بأنه رغبة الموظف في ترك العمل عند بلوغه الحد الأدنى من سنوات الخدمة، والسّن المسموح بها لاستحقاق المعاش التقاعدي، وتختلف تلك المعايير باختلاف نظام التقاعد المطبّق عليه.

ويُعرّف التقاعد المبكر في دولة فلسطين وفقاً لما نصّ عليه القانون رقم (7) لعام 2005م، وفقاً للمادة (36) منه بأنه: هو أن يحصل موظف الخدمة المدنية المشمول في القانون على التقاعد المبكر بعد موافقة هيئة التقاعد إذا استكمل (15) سنة من الخدمة المحسوبة من أغراض التقاعد، وبلوغ سنّ (55) وفي هذه الحالة؛ فإنّ الراتب التقاعدي وفقاً لنظام المنافع المحددة سوف يخفض بمقدار (5%) عن كلّ سنة أو جزء من السنّة حتّى وصول سنّ التقاعد الإلزامي المحدد بستين سنة (قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005، 2015).

وترى الباحثة أنّ التقاعد المبكر هو أن يتوقّف الموظف الحكومي عن عمله برغبة منه؛ وذلك بأن ينهي خدمته قبل أن يصل إلى السنّ الإلزامي للتقاعد وشروطه؛ لعدة عوامل قد تكون وظيفية، أو اقتصادية، أو نفسية، أو صحّية وغيرها.

### ثانياً: العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر:

يتفق معظم الباحثين على أنّ الذهاب المبكر إلى التقاعد تقف وراءه عوامل عديدة، منها العوامل الوظيفية، والاقتصادية، والنفسية، والصحية، وفي هذا السياق اتفقت كلّ من دراسة سماعة (2008)، والعماري (2007)، وسعدا (2014) وعز الدين وبوحفص (2017) على أنّ هذه العوامل هي ما يأتي:

#### 1- العوامل الاجتماعية:

جاء في دراسة الزعبوط (2017) أنّ التقاعد المبكر يتيح الفرصة لمتابعة شؤون الأسرة، وحلّ مشكلاتها، وحلّ مشكلات الخريجين الباحثين عن عمل، بالإضافة إلى أنّ مهنة التعليم تقلّل من فرص استمتاع المعلم بالحياة، فيلجأ إلى التقاعد المبكر، هذا على صعيد العوامل الاجتماعية.



## 2- العوامل الصحيّة/ الجسميّة:

أبرزت عديد من الدّراسات أنّ أكثر العوامل الشّخصيّة أهميّة بعد العامل الاقتصاديّ التي تؤثر على قرارات الأفراد، وميلهم نحو التقاعد المبكّر هو عامل الصّحة؛ حيث وجدت عديد من الأبحاث الميدانية أنّ الأفراد الذين هم في صِحّة غير جيدة أكثر قَبولاً بقرار التقاعد المبكّر من ذوي الصّحة الجيدة، وقد حاولت تفسير الفرضيّة التي تبحث العلاقة بين عامل الصّحة وتأثيرها على قرارات الأفراد بالتقاعد المبكّر من العمل، وأكّدت أنّ عدم توفّر الصّحة الجيدة للفرد يؤدي إلى صعوبة قيامه بمهامّ وظيفته بالطريقة المرضية؛ ما يجعل الفرد يتقاعد، ويترك العمل مبكراً (الحواجري، 2016).

## 3- العوامل النفسيّة/ الانفعاليّة

يُنظر إلى العوامل النفسيّة وعلاقتها بالتقاعد من جانبين، هما: جانب تأثير هذه العوامل على اتخاذ قرار التقاعد المبكّر، ويتّضح أنّ حالة عدم الرضا عن العمل والضغوط النفسيّة تدفع باتجاه التقاعد المبكّر، والجانب الآخر أثر هذه العوامل بعد التقاعد؛ حيث أظهرت الدراسات أنّ التقاعد المبكّر قد يزيد من معاناة المتقاعدين النفسيّة والاجتماعيّة، مثل عزلته الاجتماعيّة، وزيادة وقت فراغه، ورفع مستوى الملل، ورتابة الحياة وروتينها لديه (القحطاني، 2009).

وتوصّلت دراسة زعبوط(2017) إلى أنّ فئات أفراد العينة في مهنة التعليم تستنفذ طاقاتهم، وهذا بدوره يؤدي إلى تقاعدهم المبكّر.

## 4- العوامل الوظيفيّة:

تتمثّل العوامل الوظيفيّة في الرضا الوظيفيّ، وضغوط العمل، وبيئة العمل وظروفه، حيث تستند العلاقة بين الرضا الوظيفيّ والتقاعد المبكّر على خلفية مرجعية قوية، أسهم في تأصيلها عديد من

البحوث والدراسات العلميّة، ومن الجدير ذكره أنّ الرضا الوظيفي ليس مفهومًا أحاديًا، بل متعدد الأبعاد بما يجسّد الرضا الذي يستمدّه الموظّف من وظيفته، وجماعة العمل التي يعمل معها، ورؤسائه الذين يخضع لإشرافهم، وكذلك من المنظّمة والبيئة اللتين يعمل فيهما (القحطاني، 2009).

ويأتي الرضا عن الوظيفة، وتلبية احتياجات الموظّف من ضمن أسباب الاستمرار في العمل، ويُعدّ عدم الانسجام مع محتوى الوظيفة عاملاً مؤثراً في التقاعد المبكّر، وفي هذه الحالة يشعر الفرد بعدم أهميّة ما يقوم به؛ لأنّ الوظيفة لا تحقّق له المكانة الاجتماعيّة، وإمّا لإحساسه بعدم شعور الآخرين بأهميته؛ فلا يحقّق ذاته من خلالها، كما أنّ لطبيعة العلاقة بين زملاء العمل أثراً واضحاً للاستمرار فيه؛ إذ إنّ دعم الزملاء بعضهم بعضاً له أثر كبير في تخفيف العناء والمشقة، ويؤدّي غياب هذه العلاقة إلى الإحباط، وانعدام الرضا الوظيفي، ثمّ التفكير في ترك العمل (الحواجري، 2016).

#### 5- العوامل السياسيّة:

أثبتت نتائج الدّراسة أنّ من أهمّ العوامل السياسيّة التي تدفع المعلّمين إلى التفكير في التقاعد المبكّر كانت: كثرة الوساطة والمحسوبيّة والتّدخلات على خلفيّة سياسيّة في العمل، كما أنّ الوضع السياسيّ وتقلّباته يؤثّر في عدم الاستقرار المهنيّ، وأثّر الوضع السياسيّ أيضاً على العمليّة التعليميّة بشكل غير إيجابيّ، وجميع هذه العوامل تؤدّي إلى عدم الشّعور بالأمن الوظيفيّ نظراً للأوضاع السياسيّة التي تواجه المجتمع الفلسطينيّ.

#### 6- العوامل الاقتصاديّة:

أكّدت عديد من الدراسات أنّ الأفراد الذين لديهم الميل نحو التقاعد المبكّر يضعون مستوى دخلهم في الحسبان الذي يُعدّ عاملاً حاسماً ومؤثراً على قراراتهم في هذا الشأن، وقد توصّلت إلى هذه النتيجة عديد من الدراسات الميدانية التي حاولت جاهدة معرفة العوامل والمتغيّرات التي يمكن أن تؤدّي دوراً مهمّاً في

التأثير على قرارات عديد من هؤلاء الأفراد بالتقاعد المبكر؛ فالفرد المقبل على التقاعد المبكر يكون قد فكّر في افتتاح مشروع تجاريّ، أو اتّجه نحو العمل في القطاع الخاصّ مع ضمان راتبٍ شهريّ ثابتٍ من التقاعد يُمكنه من العيش بحياة كريمة، وبالتالي يظهر أنّ البُعد الماليّ يُعدّ عاملاً مؤثراً في اتخاذ قرار التقاعد المبكر لدى الموظّفين (الأفرع، 2018).

وبناءً على ما سبق ترى الباحثة أنّ هنالك عدّة عوامل تدفع بالأفراد إلى التفكير في التقاعد المبكر، منها: عوامل اقتصاديّة، كتباطؤ النشاط الاقتصاديّ، وضعف الأجور، وبحث الأفراد عن مشاريع أخرى تساعدهم على العيش الكريم، وقد تُعزى أيضاً إلى عوامل صحيّة؛ حيث أكدت كثير من الدراسات أنّ عدم توفّر الصّحة الجيدة للفرد تفضي إلى صعوبة إنجاز مهامّ وظيفته بالطريقة المُرضيّة؛ ما يجعله يترك العمل مبكراً، وقد تكون عوامل وظيفية نتيجة كثرة المتطلّبات المهنيّة التربويّة من المعلم، ونتيجة ضغوط العمل وظروفه، وقد تكون عوامل نفسيّة ناجمة عن عدم الرضا الوظيفيّ، والقيود التنظيميّة المشدّدة التي تفرضها الإدارات، وضغط العمل، ونقص الصّلاحيات اللازمة لتسيير العمل.

أورد الزعبوط (2017) وبن دحمان (2017) وسماعنة (2008) أسباباً عدّة للتقاعد المبكر، من

أهمّها ما يأتي:

1- الحتميّة: المعلم الذي أمضى (30) عاماً في الخدمة قد قدّم كلّ ما يملك من جهدٍ وعلمٍ وعزيمةٍ في

ميدان العمل، ولا بدّ له من الوصول إلى نقطة التقاعد.

2- تدنّي المقدرة على العطاء: بعد (30) عاماً من العطاء، من المؤكّد أنّ المعلم ليس لديه القدرة على

التّجديد والعطاء كبداية سنوات عمره.

3- الاهتمام بالشؤون الخاصة: تحقيق المصلحة العامة، حيث يُسهم تخفيض سنّ التقاعد في إعطاء فرص وظيفية للمعلّمين الذين زاد عددهم، وإفراح المجال لمن لم يجد وظائف حكوميّة بالإخراط في العمل الحكوميّ.

4- إعادة البناء: فالتأخر في التقاعد يحرم الإنسان من التمتع بالحياة، وذكر مكّي (2020) أنّ التقاعد المبكر يتيح الفرصة للاستمتاع بالحياة، بالإضافة إلى العناية بالأهل، والتحرر من القيود، ويُقدّم المتقاعدون على تقاعدهم مبكراً؛ بسبب الحوافز التشجيعية الماليّة المُقدّمة من مكان العمل للمتقاعدين مبكراً، بالإضافة إلى توفير فرص وظيفيّة أخرى؛ لتحسين الدخل.

وجاء في العضاضي (2015) أنّ من أهمّ أسباب التقاعد المبكر عند المعلّمين حركة تنقّلات المعلّمين والمعلّمات؛ حيث يُدرّس المعلّم خارج المنطقة مدّةً طويلةً، يجد فيها صعوبةً في التنقل بين مدرسته وبيته؛ ما يدفع به إلى طلب التقاعد المبكر، إضافةً إلى الضغوط المهنيّة، وكثرة المهامّ الموكلة إليه، وقلة التقدير أو انعدامه والتطوير العشوائيّ وغير المدروس للتعليم العامّ، وما يلحقه من تغيير دوريّ للمناهج أرهاق المعلّمين، ووضعهم في مواقف حرجية أمام طلبتهم، ولا يمكن إغفال العوامل الشّخصيّة التي أظهرت أنّ المعلّمين الذين ليس لديهم مؤهل تربويّ، هم أكثر ميلاً للتقاعد المبكر من أقرانهم الحاصلين على المؤهل التربويّ وأخيراً ضعف في نظام الحوافز لدى فئة المعلّمين؛ فالحوافز التي يحصلون عليها غير مُجزية، سواء أكانت ماديّة أم معنويّة.

وبيّنت دراسة محافظة (2007) أنّ من أهمّ أسباب التقاعد المبكر وجود دوافع شخصيّة تدفع الأفراد جدياً إلى التقاعد المبكر، أهمّها: رغبة أفراد العينة في الجمع بين راتب التقاعد المبكر، وأيّ راتب تقاعد آخر لا يخضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعيّ، والخوف من إحداث قوانين جديدة قد تضيع فيها كامل مكتسبات خدمات الأفراد العاملين المادية، وخوفهم كذلك من إحداث تغيير في معادلة احتساب الراتب التقاعديّ، كما أظهرت الدراسة وجود عوامل إداريّة، مثل وجود قيادة تنظيميّة متشدّدة، وضغط عمل

متكرّر، وروتين وجود أنظمة ولوائح صارمة، وعدم تجديدها، وانفراد الرئيس باتخاذ القرار، وتجاهل الإدارة ظروف أفراد العينة، ونقص الصّلاحيات اللازمة لتسيير العمل، كلّها عوامل لها تأثير على التقاعد المبكّر، بالإضافة إلى عدم وجود علاقات اجتماعيّة مع الزملاء خارج نطاق العمل، وعدم تعاون الزملاء في إنجاز العمل بالشكل المطلوب، والتعامل مع نوعيّات من الصّعب جدّاً التّعامل معها، ووجود مشاكل مستمرة بين الموظّفين، وعدم الاستمتاع بالعمل، كلّ هذه العوامل تؤثر بشكل متواصل في التقاعد المبكّر. كشفت دراسة إيوالز وآخرين (Euwals et al، 2010) عن الأسباب الكامنة للتقاعد المبكّر، ووجدت أنّ التقاعد قد يحدث نتيجة لبعض الأسباب، منها الوصول إلى الإشباع الاقتصاديّ على مستوى الفرد في سنّ مبكّرة قبل سنّ التقاعد، ومثل هذا قد يفقّد الدولة جهود هؤلاء الشّباب الذين يتركّون العمل مبكّراً، وكان بإمكانهم المشاركة في النهضة والتنمية؛ وبذلك تفقد الدولة جهود هؤلاء الموظّفين، وتخسر ما أنفقته عليهم من أموال في التعليم والتدريب والإعداد، وإن ادّعى البعض أنّ التقاعد المبكّر يفتح المجال أمام من يبحثون عن وظيفة، بينما أشار بيت وآخرون (2014) إلى وجود نسبة مرتفعة من الاتجاه نحو التقاعد المبكّر، التي نتجت بسبب الضّغوط العمليّة، وعدم القدرة على الاستمرار فيه؛ بسبب الظروف الصحيّة في أغلب الأحيان، وفي بعض الحالات يساعد ذلك على ارتكاب جرائم الانتحار، كما أوضحت الدراسة وجود معاناة لشخص من بين كلّ ثلاثة أشخاص؛ بسبب الضّغوط التي يلقيها عليه عمله، وبسبب الاتجاه نحو التقاعد المبكّر.

### ثالثاً: إيجابيات التقاعد المبكّر:

للتقاعد المبكّر إيجابيات متعدّدة، أبرزها ما يأتي:

1- يوفر عدداً من الفرص الوظيفية للخريجين الجدد.

2- يساعد على التّخفيف من البطالة.

3- يساعد على تجديد الخدمة العامّة.

4- يؤدي إلى تحسين المستوى المعيشي، وإلى توجّه بعض المتقاعدين إلى الأعمال الخيرية التطوعية (بن دحمان، 2017).

يؤثر التقاعد المبكر إيجاباً على التوافق الزوجي لكلا الزوجين، كما أنه يخلق عدداً من الفرص الإيجابية في شتى الجوانب العاطفية منها والاجتماعية، والتواصل، بالإضافة إلى الجوانب المادية، حيث يبين المتقاعدون وزوجاتهم أنّ التقاعد فرصة لتعويض زوجاتهم عن القصور التي تسبب الانشغال بالعمل، بالإضافة إلى أنّ الجانب العاطفي الناتج عن تقاعد الزوجين مبكراً يؤثر إيجاباً على التوافق الزوجي، والجانب المادي، إضافة إلى أنّ الجانب الاجتماعي الناتج عن تقاعد الزوج المبكر يؤثر إيجاباً على التوافق الزوجي لدى الزوجين، حيث تبدأ علاقات اجتماعية وأسرية كانت مجمدة بالظهور من جديد، ونجد أنّ هناك نوعاً من الاهتمام بين الزوجين بدأ يظهر، وأنّ قضاء الزوج أوقات فراغه مع زوجته من خلال المشاركة الترويحية التي تتضمن الاستمتاع بالهوايات والتزهات والسفر، وتغيير روتين الحياة يؤدي إلى التماسك والتوافق الزوجي (مكي، 2020).

وتجدر الإشارة إلى أنّ من إيجابيات التقاعد المبكر أنه يوفر عدداً من الفرص الوظيفية للخريجات الجديرات والخريجين الجدد، ويساعد على التخفيف من البطالة، كما أنه يساعد على التخلص من البطالة المقنعة في بعض الأجهزة الحكومية، ويساعد على تجديد الخدمة العامة، وعلى تنمية اقتصاد الدولة من خلال عمل المتقاعدين والمتقاعدات مبكراً في المهن المختلفة في القطاع الخاص، ويؤدي أيضاً إلى توجّه بعض المتقاعدات والمتقاعدين إلى الأعمال الخيرية والتطوعية، ويؤدي إلى تحسين مستواهم المعيشي؛ بسبب عملهم لحسابهم الشخصي (زرنوح، 2014).

وأظهرت دراسة لوثنين (Luthen، 2015) أنّ تقاعد بعض الشباب فيه بعض المزايا؛ حيث يحصل المتقاعد على بعض المزايا والحوافز المادية، ثمّ يتجه إلى الأعمال الحرة؛ لتحقيق مكاسب أخرى، وربما

يُكسِب المجتمع وظيفَةً شاغرة؛ نتيجة التقاعد المبكر، وفي الوقت نفسه، فالمتقاعد إن كان صاحب مهنة سيضيف إلى المجتمع قيمةً اقتصاديةً جديدةً في حال مزاولته المهنة لحسابه الخاص.

وبناءً على ما تقدّم من تعداد إيجابيات التقاعد المبكر توصلت الباحثة إلى أنّ التقاعد المبكر يؤثر إيجاباً على التوافق الزوجي؛ ذلك أنّ التقاعد المبكر يخلق عددًا من الفرص الإيجابية للتفاهم بين الأزواج، وهو فرصة لتعويضهم عن القصور الذي يسببه الانشغال عن العمل، إضافةً إلى أنّ التقاعد المبكر يوفر عددًا من فرص العمل للخريجين الجدد، وهذا يساعد على التخلص من البطالة، وعلى الصّعيد الآخر فإنّ المتقاعدين مبكرًا يتوجّهون إلى أعمال أخرى تُفضي إلى تحسين مستواهم المادي في الحياة.

#### رابعًا: سلبيات التقاعد المبكر:

للتقاعد المبكر سلبيات عديدة، أهمّها ما أوردها بن دحمان (2017):

1- فقدان الأدوار الاجتماعية التي كان يؤديها المعلمون قبل التقاعد، وتراجع الإبداع الاجتماعي والاقتصادي.

2- خسارة الخبرات؛ على اعتبار أنّ المتقاعد مبكرًا يكون في أوج عطائه الأكاديمي والعملي، وإنتاجيته، كما أنّه يدفع بالبلد إلى الاستعانة بعمالة وخبراتٍ من خارجها؛ ما يؤثر سلباً على الناتج القومي.

3- تطور الأنظمة التأمينية من خلال ما يترتب عليها من التزامات مالية طويلة الأجل لم تؤخذ في الحسبان، كما تتحصّل صناديق التقاعد المدني والتأمينات الاجتماعية أعباء مالية على الراتب الأخير للتقاعد لمدة أطول.

4- عدم وجود خبراتٍ كافيةٍ لدى حديثي التوظيف، تمكّنهم من القيام بأعباء العمل السوية نفسها التي كان يؤديها أسلافهم.

5- تسرّب بعض الكفاءات البشرية، وأصحاب الخبرات المتخصصة والعالية، كما يؤدّي إلى صرف معاشات التقاعد لفترات أطول، وبالتالي تحمّل الأجهزة الحكوميّة مبالغ ماليّة لتأهيل الموظّفين الجدد، وتدريبهم.

ويرى الدرعاوي (2021) أنّ التقاعد المبكّر ليس آفةً ماليّةً على خزينة الضّمان فقط، إنّما هو عامل أساسيٌّ أيضًا في تنامي معدّلات البطالة، فالمتقاعدون على النظام المبكّر في غالبيتهم يتسلحون بأعمال أخرى، ويستحوذون على غالبية فرص العمل التي كان بالإمكان أن تذهب إلى جيل آخر من الخريجين الداخليين سوق العمل، وأكّد أنّ التقاعد المبكّر ليس للرفاهية والثراء ومضاعفة الدخل، إنّما هو وسيلة قانونيّة تتيح العيش الكريم والأمن لشريحة اقتضت ظروف أعمالهم أن تنتهي مسيرة أنشطتهم مبكّرًا؛ لظروفٍ صحيّةٍ بحتةٍ.

بينما ترى زرنوح (2014) أنّ سلبيات التقاعد المبكّر تؤدّي إلى تسرّب بعض الكفاءات البشرية، وأصحاب الخبرات المتخصصة والعالية، وتؤدّي أيضًا إلى صرف معاشات التقاعد في فترات أطول، ولا تحمل الأجهزة الحكوميّة مبالغ ماليّة لتأهيل الموظّفين الجدد والموظّفات الجديّدات، وتدريبهم، كما تؤدّي إلى تعطيل بعض الطاقات العاملة في المجتمع؛ نظرًا للجوء أصحابه إلى التقاعد المبكّر، ويحرم قطاعات العمل من ذوي الخبرات الذين أنفقت عليهم مبالغ مالية طائلة؛ لإعدادهم للعمل إعدادًا أفضل، وانخفاض الدخل الماليّ للأسرة؛ ما يزيد من مشاكلها المالية، إضافة إلى أنّ التقاعد المبكّر يُعدّ هدرًا للكفاءات والخبرات التخصّصيّة، واستنزافًا للعقول البشريّة والوطنية الألمانية لوثنين (Luthen, 2015).

وترى الباحثة أنّ من سلبيات التقاعد المبكّر ووفقاً لما ذكر سابقاً تؤدّي إلى تسرّب بعض الكفاءات وأصحاب الخبرات المتخصصة، حيث يكونون في أوج عطائهم الأكاديميّ والعملّي، وبالتالي تكفّف الحكومات مبالغ ماليّة ليست بالقليلة لتأهيل موظّفين جدد لن يتمكّنوا من القيام بأعباء العمل السوية نفسها التي كان يقوم بها أسلافهم من المتقاعدين، فهم بحاجة إلى دوراتٍ مكثّفةٍ للوصول إلى الكفاءة المبتغاة،



وعلى صعيد آخر يزيد هذا الأمر من أعباء الحكومة التي سوف تُنفق معاشات المتقاعدين مبكراً لفترات أطول.

**خامساً: الأساس القانوني للتقاعد المبكر بناءً على القرارات بالقوانين الصادرة عن رئيس السلطة محمود عباس بخصوص التقاعد المبكر:**

أصدر الرئيس عددًا من القرارات والقوانين بخصوص التقاعد المبكر للموظفين، سواء المدنيين أو العسكريين، كما جاء في منظومة القضاء والتشريع في فلسطين (2008)، وفق الآتي:

#### **1- قرار بقانون رقم 1 لعام 2008 بشأن تعديل قانون التقاعد العام رقم 7 لعام 2005**

استثناءً للقواعد العامة المعروفة في أسس احتساب المعاشات التقاعدية، وبقرار قانون صادر عن رئيس السلطة الوطنية الذي يعطي الحق لمن تتوفر فيه شروط هذا التعديل، يكون التقاعد على أساس احتساب راتبه التقاعدي (100%) من صافي راتبه في البنك؛ بمعنى الإحالة على التقاعد مع الحفاظ على الراتب كاملاً، وقد أثار هذا القرار جدلاً كبيراً بين أوساط القانونيين، والإداريين، ومنتسبي قوى الأمن، وتصدّت هيئة التقاعد الفلسطينية للحدّ من صدوره قبل أن يصدر، من خلال تحديد مخاطره؛ فقد جاء فيه:

- لكلّ موظّف من قوى الأمن الفلسطينية أن يتقاعدَ مع حصوله على صافي راتبه الحالي (الراتب في قسيمته)، على أن تتوفر الشروط الآتية وفقاً لما جاء في قانون رقم (1) عام 2008:

أ- بلغ عمره 45 عاماً أو أكثر، ولديه سنوات خدمة لا تقلّ عن (15) عاماً.

ب- تتسبب لجنة الضباط.

- يجوز لكل موظف في قوى الأمن الفلسطينية بلغ عمره (45) عامًا أو أكثر، ولديه سنوات خدمة لا تقل عن (9) سنوات شراء السنوات المتبقية البالغة (6) سنوات كحد أقصى ليصل إلى سنوات خدمة لا تقل عن (15) عامًا؛ للاستفادة من ميزات الفقرة الأولى أعلاه.

- يُحتسب الراتب التقاعديّ وفقاً لأحكام قانون التقاعد العام رقم (7) لعام 2005 مع تعديلاته، شريطة ألا يقلّ الراتب التقاعديّ عن صافي راتبه الحالي وفقاً لأحكام الفقرة الأولى أعلاه.

## 2- قرار بقانون رقم (9) لسنة 2017 بشأن التقاعد المبكر لقوى الأمن الفلسطينية

1- شروط الإحالة على التقاعد المبكر:

أ- أن يكون لديه سنوات خدمة لا تقل عن (15) مقبولة للتقاعد.

ب- ألا يقلّ عمره عن (45) سنة إذا كان برتبة ضابط، أو عن (35) سنة إذا كان برتبة صفّ أو فرد.

2- تقديم طلب التقاعد، والبتّ فيه:

أ- يُقدّم طلب التقاعد إلى قائد الجهاز أو رئيسه، أو رئيس الهيئة، أو المديرية الأمنية أو العسكرية، أو الوزير المختصّ، ويؤشّر عليه بالقبول أو الرفض.

ب- في حال القبول، يُرسل الطلب إلى هيئة التنظيم؛ لدراسته وفق أحكام هذا القرار بقانون، وفي حال

عدم انطباق الشروط الواردة في هذا القرار بقانون يُعاد الطلب إلى الجهة المُرسلة.

ج- يُرفَع الطلب المقبول إلى لجنة الضباط؛ لإصدار القرار.

د- يصبح القرار نهائياً بمصادقة القائد الأعلى لقوى الأمن الفلسطينية.

3- احتساب الراتب التقاعديّ: يُحتسب الراتب التقاعديّ على أساس الرتبة المستحقّة لمن تنطبق عليهم

أحكام هذا القرار بقانون في حال إنهاء الحدّ الزمنيّ الأدنى بين الرتبة والرتبة التي تليها، استناداً إلى

أحكام قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية رقم (8) لسنة 2005 وتعديلاته:

أ- يُحتسب الراتب التقاعديّ، والمستحقّات الأخرى وفقاً لقانون التقاعد الذي يخضع له العسكريّ، شريطة ألا يقلّ الراتب التقاعديّ عن (70%) من الراتب الخاضع للتقاعد.

ب- يُصرّف الراتب التقاعديّ، والمستحقّات الأخرى الناتجة عن مدّة الخدمة الفعلية وفقاً لقانون التقاعد الذي يخضع له العسكريّ من حساب هيئة التقاعد الفلسطينية، أما ما يُمنح له بمقتضى هذا القرار بقانون فتلتزم به الخزينة العامّة (قانون التقاعد المبكر لقوى الأمن الفلسطينية، 2017).

### المحور الثالث: اتجاهات المعلمين نحو التقاعد المبكر

#### أولاً: اتجاهات المعلمين نحو مهنة التدريس

تتعدد الأسباب عند الأشخاص الذين يُفضّلون مهنة التدريس، منها ما يتعلّق بالظروف الاقتصادية والاجتماعية وغيرها من الأسباب التي تتعلّق بالشخصية والخلفية الثقافية لدى الفرد، فالبعض يختار مهنة التدريس رغبةً منه في التعامل مع الناس، ورغبةً في الاستمرار في جوّ تعليميٍّ ومدرسيٍّ، وقد يكون بسبب طبيعة العمل التدريسيّ من حيث الإجازات وعدد ساعات العمل اليوميّ، مقارنةً بالوظائف الأخرى (طبشي والشايب، 2013)

يُعدّ الانغماس الوظيفيّ ذا أهميّة في حياة المعلم؛ فالمعلم المهتمّ بوظيفته بدرجة عالية يعطي اهتماماً أكبر لمهامّه الوظيفية، ويعتبر أنّ النّجاح فيه من مؤشرات تقدير الذات، على العكس من ذلك، فالمعلم غير المكترث لوظيفته يرى أنّ هنالك ما هو أهمّ من وظيفة المعلم، وبالتالي يحاول البحث عن بديل. وذكرت يوسف (2011) أنّ العلاقات الاجتماعية السليمة والودية بين المعلمين تشكّل شرطاً لا غنى عنه للانغماس الوظيفيّ؛ إذ يميّز المعلم المهتمّ بوظيفته عن غيره بالخصائص الآتية:

- 1- الخصائص الشخصية التي تتمثّل بالدوافع، والقيم، والاتجاهات.
- 2- الخصائص الوظيفية التي تتمثّل في الحافز، والاستقلالية، وتوصيف المهام.
- 3- الخصائص الاجتماعية التي تتمثّل في العمل مع الآخرين، وتقدير الذات (قاسم، 2012).

ولهذا كله يجب وضع إستراتيجيات تعزّز اهتمام المعلمين بوظيفتهم، حيث يمكن تنفيذها من خلال العمل نفسه، كأن يتلقّى المعلمون تعليقات ذات مغزى حول أدائهم، وقدراتهم بطريقة مهنية واضحة المعايير، ومن خلال بيئة العمل أيضاً؛ وذلك بتحسين جوانب معينة من بيئة العمل، وخصوصاً العلاقات، والموازنة بين العمل والحياة الشخصية، ومن خلال تنفيذ برمجيات التعلّم التي تساعد على فهم كيفية توقّعات عمل المعلمين، والمهارات التي يحتاجونها في مهنتهم (العبادي والجاف، 2012).

وترى دراسة جلاب ويونويقة (2020) أنّ مصادر ضغوط مهنة التعليم هي ضغوط إدارية، وأخرى مرتبطة بالتدريس وزملاء العمل، وهي تؤثر تأثيراً كبيراً في ظهور علامات القلق لدى المعلمين؛ ما يؤثر على صحتهم النفسية، وتكيفهم الاجتماعي، وهذا ما يدفعهم إلى تجنّب هذه المواقف الضاغطة، إمّا بمسايرة مشكلات مهنة التعلّم أو بالتفكير في مغادرتها.

### ثانياً: اتجاهات المعلمين نحو التقاعد المبكر :

ورد في الزعبوط (2017) أنّ توجّهات المعلمين نحو التقاعد المبكر تتكوّن من ثلاثة أنواع، هي

على النحو الآتي:

1- معرفيّة: تتضمّن الأفكار والمعلومات والخبرات والمواقف التي يتعرّض لها المعلم في أثناء تأهيله للوظيفة، ثمّ في أثناء عمله في هذه المهنة، التي تؤثر من وجهة نظره على التقاعد المبكر من مهنة التعليم.

2- وجدانية: تشير إلى النواحي الشعورية أو العاطفية التي تظهر، وتحدّد مدى رغبة المعلم للاستمرار في مهنة التعليم، أو التقاعد منها سريعاً.

3- سلوكيّة: يشير هذا التوجّه إلى نزعة المعلم وميله إلى اختيار التقاعد المبكر باعتباره وسيلة، لإنهاء دوره باعتباره معلماً، وإنّ هذا الميل السلوكي يتوافق مع شعوره وانفعالاته المتعلقة بالتقاعد المبكر.

يتبين مما سبق أنّ مدى أهمية سوء العلاقات الإنسانية وخطورتها على صحة المعلم النفسية تتمثل في القلق على صحته الجسمية، وعلى الضغط النفسي، وعلى الجو التنظيمي والسلوك التنظيمي المتمثل في الرضا المهني؛ فإذا أحسن المشرفون على قطاع التربية والتعليم في بلادنا تنظيم الأقسام الدراسية، وتحديد حجم الطلبة إلى ما هو معمول به تربويًا، ورسم السياسات التربوية التي تقوم على أساس العلاقات الإنسانية الجيدة المبنية على الاحترام والثقة المتبادلة بين العناصر الأربعة الفعالة، وهي: المدرسة، والطالب، والمدير، والمشرف التربوي؛ فإنها هي التي تجنّب مؤسساتنا كثيرًا من المشاكل التربوية، مثل الرسوب، والتأخر الدراسي، والتقاعد المبكر للمعلمين، كما يمكن التخفيف من درجة القلق والضغط النفسي التي يشعر بها المعلمون؛ حيث إنّ للعلاقات الإنسانية تأثيرًا إيجابيًا على عمل المعلمين عمومًا، ولأنّ الفرد الذي يشعر أنّ هناك مَنْ يعمل على راحته، ومَنْ يوفّر له الأمن والطمأنينة النفسية، وأنّ هناك مَنْ يفكر في مصلحته؛ فإنّ ذلك يحثّه عليه أن يبذل قصارى جهده لرفع المستوى العلمي والتربوي لطلبته، بالإضافة إلى حبه العمل، ورغبته فيه وعدم تركه إياه (حمامة، 2013).

وترى الباحثة -من خلال ما سبق- أنّ العلاقة بين اتجاهات المعلمين السلبية نحو مهنة التدريس تتناسب طرديًا مع التقدم للتقاعد المبكر، حيث إنّ المعلمين يميلون إلى طلب التقاعد المبكر؛ للتخلص من درجة القلق، والضغط النفسي الذي يشعرون به، كما أنّ للعلاقات الإنسانية والاجتماعية تأثيرًا على عمل المعلمين، وأنّ الأعباء الإضافية، والأنظمة المطبّقة في المدارس تدفعهم إلى التقاعد المبكر؛ للتخلص من مهنة التدريس.

## ثانياً: الدراسات السابقة

تمّ الاطلاع على العديد من الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وتمّ عرض أهم الدراسات

ذات العلاقة بموضوع الدراسة، مُرتبةً من الأحدث إلى الأقدم، وهي:

### 1-الدراسات العربية

دراسة حريبي (2020) هدفت إلى التعرف على واقع اتجاه المرأة العاملة نحو التقاعد المبكر، ومدى قيام المرأة العاملة بمسؤوليات الرعاية الأسرية المنوطة بها، وتحديد العلاقة بين اتجاه المرأة العاملة في مدينة جدّة، المملكة العربيّة السّعودية نحو التقاعد المبكر ومسؤوليات الرّعاية الأسريّة المنوطة بها، إضافة إلى التّعرف على الفروق في استجابات العينة حول محاور الدراسة تبعاً للعمر وطبيعة العمل. اتبعت الدراسة المنهج الوصفيّ التحليلي، وتكونت عيّنة الدراسة من (286) سيّدة عاملةً بمدينة (جدّة)، وتم الاعتماد على الاستبانة أداةً رئيسيّةً لجمع المعلومات. أشارت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمّها: بلغت الدرجة الكلية للاستجابات على محور اتجاهات المرأة الموظفة (57.4 %)، ممّا يدلّ على درجة موافقة متوسطة، وبلغت الدرجة الكلية للاستجابات على محور مسؤوليات الرعاية الأسرية المنوطة بالمرأة الموظفة (72.9 %)، ممّا يدلّ على درجة موافقة عالية، كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة بين اتجاه المرأة العاملة نحو التقاعد المبكر ومسؤوليات الرعاية الأسرية المنوطة بها، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات العينة حول اتجاهات المرأة الموظفة نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغيّر العمر، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول مسؤوليات الرعاية الأسرية المنوطة بالمرأة الموظفة تبعاً لمتغيّر العمر وطبيعة العمل، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول اتجاهات المرأة الموظفة نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغيّر طبيعة العمل لصالح العمل الإداري.

وهدفت دراسة مكّي (2020) إلى معرفة مدى تأثير تقاعد الزوج المبكر على التوافق الزوجي، وقد تمّ

تطبيق هذه الدراسة على مجموعة من موظّفي الخطوط السّعودية المتقاعدين مبكراً في سنّ ما بين (45 -

(57) سنة في جِدَّة حيث بلغ حجم العينة (100) فردًا تشمل الجنسين (الأزواج المتقاعدين مبكرًا وزوجاتهم)، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي. وقد تم استخدام الاستبانة أداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها: أن أكثر من ثلث أفراد العينة من كلا الزوجين تغيرت طبيعة العلاقة فيما بينهم إلى حد ما إلى الأحسن بعد التقاعد المبكر، كما وجدنا أن تقاعد الزوج المبكر يؤثر إيجابيًا على التوافق الزوجي لدى كلا الزوجين.

وأجرى القيري (2018) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة توافر أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر (البعد الاجتماعي، والبعد النفسي، والوظيفي، والبعد المادي والبعد الصحي) كما يدركها المعلمون المتقاعدون بمنطقة عسير بالمملكة العربية السعودية، واختلاف أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر باختلاف المعلومات الشخصية (المرحلة الدراسية التي كان يعمل بها، والمؤهل العلمي، ووجود دخل إضافي غير مهنة التعليم والحالة الصحية)، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (588) معلمًا متقاعدًا، وطبق الباحث الاستبانة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها: تحققت جميع محاور أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر (البعد الاجتماعي، والبعد النفسي، والبعد الوظيفي، والبعد المادي والبعد الصحي) بدرجة متوسطة، وكان أكثرها تحققًا محور البعد الصحي، في حين كان محور البعد المادي أقل تحققًا، وأشارت النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الباحثين على جميع أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر ترجع إلى اختلاف المرحلة الدراسية، بينما وجدت فروق على البعد الاجتماعي والبعد الصحي، وأسباب التقاعد المبكر ككل وكانت لصالح فئة معلّمي المرحلة المتوسطة، كما أشارت النتائج إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية ترجع إلى اختلاف المؤهل العلمي، بينما وجدت فروق على البعد النفسي، وكانت لصالح فئة المعلمين الحاصلين على دراسات عليا، ولا توجد فروق دالة إحصائية ترجع إلى اختلاف وجود دخل إضافي غير مهنة التعليم، ما عدا البعد المادي، فكانت لصالح من لديهم دخل إضافي غير مهنة التعليم، ولا توجد

فروق دالة إحصائياً ترجع إلى اختلاف الحالة الصحيّة، ما عدا البُعد الصحيّ، فكانت الفروق لصالح مَنْ لديه مرض.

**وقدم بن دحمان (2017)** دراسةً هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الاتجاه العامّ لمعلّمي المرحلة الابتدائية نحو التقاعد المسبق ببعض المدارس الابتدائية بدائرة بن سرور، وكذلك التعرف على الفروق وعلاقتها ببعض المتغيرات (الجنس، مؤسّسة التكوين، سنوات العمل، العمر، مستوى الدّخل)، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفيّ، وتكونت عينة الدراسة من (60) معلماً ومعلّمة تمّ اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث الاستبانة باعتبارها وسيلةً مناسبةً للدراسة، وتوصّلت الدراسة إلى النتائج الآتية: يوجد اتجاه إيجابيّ لمعلّمي المرحلة الابتدائية نحو التقاعد المسبق حسب وجهات نظرهم، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات معلّمي المرحلة الابتدائية نحو التقاعد المسبق تُعزى إلى مُتغيّر الجنس، توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات معلّمي المرحلة الابتدائية نحو التقاعد المسبق تُعزى إلى مُتغيّر مؤسّسة التكوين، حيث كانت النتائج لصالح المعلّمين الذين كان تكوينهم في المعهد التكنولوجيّ، توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات معلّمي المرحلة الابتدائية نحو التقاعد المسبق تُعزى لمتغيّر سنوات العمل، حيث كانت النتائج لصالح المعلّمين الذين كان عدد سنوات عملهم أكثر من (20) سنة، توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات معلّمي المرحلة الابتدائية نحو التقاعد المسبق تُعزى إلى متغيّر السنّ، حيث كانت النتائج لصالح المعلّمين الذين تجاوزت أعمارهم (50) سنة.

**وهدفت دراسة زعبوط (2017)** إلى التّعرف على العوامل المسبّبة للتقاعد المبكّر لدى معلّمي ومعلّمات المدارس العامّة في محافظة البلقاء في الأردن من وجهة نظرهم، ولتحقيق أهداف البحث تمّ الاعتماد على المنهج الوصفيّ التحليليّ، وتكونت عينة البحث من (75) حالةً تقاعد مبكّر من المعلّمين



والمعلّمت، وتمّ اختيار العينة بالطريقة العشوائية البسيطة، واستخدمت الباحثة الاستبانة أداة لجمع البيانات للدراسة، وأظهرت أبرز النتائج حيازة العوامل المسبّبة للتقاعد المبكر لدى معلّمي ومعلّمت المدارس العامّة في الأردن على المستوى المتوسّط، وبنسبة (75.34%)، كما بينت أنّ العوامل الماديّة قد احتلّت المرتبة الأولى، باعتبارها المسبّبة للتقاعد المبكر، يليها العوامل الاجتماعيّة، ثمّ العوامل الصحيّة والنفسيّة، واحتلّت المرتبة الأخيرة العوامل الوظيفيّة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى إلى مُتغير الجنس، بوجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى إلى مُتغير المؤهل العلميّ ولصالح حملة الدراسات العليا، وتُعزى إلى سنوات الخبرة ولصالح مَنْ لهم خبرة أقلّ من (10) سنوات، وتُعزى إلى مُتغير قيمة الدخل، ولصالح مَنْ قيمة دخله أكثر من (400) دينار أردنيّ.

**وهدفت دراسة عزّ الدين وبوحفص (2017) إلى تحديد العوامل التي تقف وراء مطلب الدّهَاب المبكر إلى التقاعد، وقد أُجريت الدراسة على عينةٍ مكوّنةٍ من (209) من عمال شركة نقل وتحويل المحروقات بالجزائر، واستخدم الباحثان استبانتيّن، تتعلّق إحداها بالمخاطر النفسيّة الاجتماعيّة بينما ترتبط الثانية بالتحكّم في ظروف العمل باستخدام الطّريقة العشوائية الطّبقية، أشارت النتائج إلى وجود علاقةٍ طرديةٍ بين مطلب التقاعد المبكر والعوامل التنظيميّة من جهة وعدم وجود فروق دالة إحصائيًا بين مطلب التقاعد ومتغيّرات الجنس، السنّ، الأقدميّة في العمل، الرتبة من جهة أخرى. أظهرت النتائج أنّ للعوامل التنظيميّة تأثيرًا واضحًا في مطلب التقاعد المبكر دون تمييز بين فئات العُمال.**

**وهدفت دراسة أبو حطب (2016) إلى التعرف على أهمّ العوامل التي تؤثر في اتجاهات الموظّفين نحو التقاعد المبكر من العمل، ولتحقيق هدف الدراسة اتّبع الباحث المنهج الوصفيّ التحليليّ، حيث بلغ أفراد عينة الدراسة من (200) موظّفٍ وموظّفةٍ من موظّفي وكالة الغوث، وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في قطاع غزة، وهم من الموظّفين المتقاعدين مبكرًا؛ وذلك من الفترة ما بين العام 2010 حتّى العام**

2015، وقد تمّ اختيارها بطريقة المسح الشّامل، واستخدم الباحث الاستبانة لجمع بيانات الدراسة، وتوصّلت الدراسة إلى عدد من النتائج، كان من أهمّها: أنّ هناك مُيوّلاً للموظّفين نحو التقاعد المبكّر بدرجةٍ كبيرةٍ تصل إلى (74.31%)، وأنّ من أهمّ العوامل التي تؤثر في اتجاه الموظّفين نحو التقاعد المبكّر العوامل الشّخصيّة والصّحيّة للموظّف، استثمار الموظّف لمدّخراته في مشاريع أخرى، والعوامل النفسيّة للموظّف، وتبين أنّ التقاعد المبكّر يحافظ على صِحّة الموظّف، ويتيح الفرصة له من ممارسة المزيد من الأعمال والأنشطة الاجتماعيّة؛ وكذلك إعطاؤه الفرصة المواتية من التصرّف في مدّخراته بشكل أفضل.

**وأجرى حسنين (2016) دراسة هدفت إلى التّعرف إلى اتجاهات الموظّفين المدنيين في القطاع العام نحو التقاعد المبكّر في قوانين التقاعد الفلسطينية،** واستخدم الباحث المنهج الوصفيّ التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (450) موظّفًا وموظّقة، وذلك باستخدام الطّريقة العشوائية، وتمثّلت أهمّ نتائج الدراسة في الآتي: ثمة عدد كبير من الموظّفين يرون أنّ التقاعد المبكّر يحلّ مشكلة الخريجين، ويعمل على زيادة عدد الوظائف الشّاغرة، وتوجّه غالبية الموظّفين نحو التقاعد المبكّر من أجل رعاية أسرهم، وأشارت النتائج إلى عدم رغبة الموظّفين بالتقاعد المبكّر؛ وذلك لتقدير جهودهم من قبل زملائهم الموظّفين، ولشعورهم بالقيمة الاجتماعيّة وهم بالوظيفة، ويرى غالبية الموظّفين أنّ البقاء بالوظيفة يحافظ على صِحّة الموظّف ويزيد من النشاط الجسدي، كما أنّ غالبية الموظّفين يرون أنّ زيادة سنّ التقاعد لأكثر من (60) عام يزيد من التكاليف الماليّة للدولة، و يفضل غالبية الموظّفين التوجّه نحو التقاعد المبكّر في حال وجود مزايا تُشجّع على التقاعد.

**وهدفت دراسة الحواجري (2016) إلى التّعرف على ظاهرة التقاعد المبكّر لدى الموظّفين العسكريين في قطاع غزة، ومعرفة مدى تأثير العوامل الوظيفيّة، والاقتصاديّة، والنفسيّة، والصّحيّة على اتخاذ قرار**

التقاعد المبكر لدى الموظفين العسكريين في قطاع غزة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من جميع أفراد مجتمع الدراسة، وهم الموظفون العسكريون الذين حصلوا على التقاعد المبكر، وبسبب حساسية الملف العسكري في ظل الانقسام الموجود تمكّن الباحث من جمع (69) استبانة، جُلّها من موظفي حكومة غزة، باستخدام طريقة الحصر الشامل، وتمثّلت أهمّ نتائج الدراسة فيما يلي: تبين وجود تباين بين العوامل المؤثرة على اتخاذ قرار التقاعد المبكر، حيث أثّرت العوامل الوظيفية والاقتصادية والنفسية بشكل إيجابي على اتخاذ قرار التقاعد المبكر باستثناء العوامل الصحية، وكان ترتيب العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر لدى موظفي الشق العسكري في محافظات غزة كما يلي، العوامل الاقتصادية، العوامل الوظيفية، العوامل النفسية، العوامل الصحية.

وهدفت دراسة زرنوح (2014) إلى معرفة الأسباب التي تؤدي بالمعلمة إلى التقاعد المسبق، والكشف عن أهمّ العوامل التي جعلت المعلمة تختار التقاعد المسبق، واتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (131) معلمة متقاعدة في ولاية بسكرة، واعتمدت الباحثة العينة القصدية في دراستها، واستخدمت الباحثة الاستمارة لجمع بيانات الدراسة، وتوصّلت إلى نتائج، كان من أهمّها: أنّ العوامل التي دفعت المعلمات إلى التقاعد المسبق هي العوامل الأسرية والاجتماعية، كما أنّ المعلمات يُعانين من مشكلاتٍ عديدةٍ تتعلّق بعدة نواحٍ، منها ما هو مرتبط بعلاقتها مع زوجها، ومنها ما هو متعلّق بأسلوب رعاية أبنائها، والعوامل المدرسية كاحتفاظ الأقسام التربوية، وتعرّض بعض المعلمات لسلوكات غير تربوية من قبل التلاميذ، والمشاكل الصحية التي تواجهها بعض المعلمات بسبب الظروف المصاحبة للعمل.

وأجرت سعدا (2014) دراسة هدفت إلى معرفة طبيعة اتجاهات عينة من مدرّسي المدارس الثانوية العامة نحو التقاعد المبكر، كما هدفت إلى التعرف على الفروق في اتجاهات مُدرّسي المدارس الثانوية

العامّة في محافظة دمشق نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغيّرات: الجنس، المؤهل العلميّ، العمر، العمر المهنيّ، الحالة الاجتماعيّة، طبيعة العمل (إداريّ، تدريسيّ)، مادة التخصّص (علميّة، أدبيّة)، واتباع الباحث المنهج الوصفيّ التحليليّ في دراسته، حيث بلغ عدد أفراد عينة الدراسة (399) مُدرّساً ومُدرّسةً، واستخدم الباحث في الدراسة الحاليّة مقياساً للاتجاه نحو التقاعد المبكر، ومن أهمّ النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أنّ الأسباب التي تدفع المدرّس نحو التقاعد المبكر مُرتبّةً كما يأتي: الأسباب الصحيّة، الماديّة، النفسيّة، الاجتماعيّة، وكذلك الوظيفية، كما أظهرت النتائج أنّه توجد فروق دالة إحصائيًا في اتجاهات أفراد العينة نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغير الجنس، حيث إنّ الإناث أكثر ميلاً نحو التقاعد المبكر، ولا توجد فروق دالة إحصائيًا في اتجاهات أفراد العينة نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغير المؤهل العلميّ.

وهدفت دراسة الدوس (2013) إلى التعرف على مُيول معلّّمت المرحلة الثانويّة بمدينة الرياض نحو التقاعد المبكر، وتأثير ضغط العمل بالتقاعد المبكر، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفيّ التحليليّ، وتكونت عينة الدراسة من (356) معلّّمةً، واستخدمت الباحثة الاستبانة أداةً لجمع بيانات الدراسة، ومن أهمّ النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أنّ مفردات عينة الدراسة موافقات على مستوى الميل نحو التقاعد المبكر لدى معلّّمت المدارس الثانويّة الحكوميّة بمدينة الرياض بمتوسّط حسابي (3.66)، ووجود علاقة طردية بين مصادر ضغوط العمل، وكُلٌّ من آثار ضغوط العمل ومستوى الميل نحو التقاعد المبكر، كما بينت نتائج الدراسة وجود علاقة طردية بين آثار ضغوط العمل ومستوى الميل نحو التقاعد المبكر، وأظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات مفردات عينة الدراسة تُعزى إلى متغيّر (العمر، الحالة الاجتماعيّة، طبيعة العمل في المدرسة)، بينما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات مفردات عينة الدراسة تُعزى إلى متغيّر (المؤهل العلميّ، التخصّص الدراسيّ، سنوات الخبرة في التعليم).

وهدفت دراسة بن بوزيد وبهجة (2012) إلى الكشف عن آراء المعلمين حول التقاعد المبكر، و كذلك التعرف على الأسباب و العوامل التي تدفع بالمعلم إلى التفكير في التقاعد المبكر، ولتحقيق أهداف الدراسة تمّ اتباع المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (64) معلّمًا ومعلّمةً من المدارس الابتدائية لمدرسة بلدية بو سعادة، وتمّ اختيارهم بالطريقة العشوائية، واستخدمت الباحثات الاستبانة أداة لجمع البيانات، وبيّنت نتائج الدراسة أنّ جميع الفرضيات قد تحققت، حيث توجد اتجاهات إيجابية نحو التقاعد المبكر، كما بينت النتائج أنّه توجد اتجاهات إيجابية نحو التقاعد المبكر في بُعد الاجتماعيّ، وبُعدّه النفسي، وبُعدّه الوظيفيّ وبُعد الصّحة الجسميّة.

وهدفت دراسة الغامدي وآخرين (2011) إلى معرفة حجم ظاهرة التقاعد في العشر سنوات الماضية ، والعوامل التي تدفع شاغلي الوظائف التعليميّة إلى التقاعد المبكر، ولتحقيق ذلك استخدم المنهج الوصفيّ لوصف الظاهرة من خلال استطلاع آراء العاملين بالميدان التربويّ وتوجّهاتهم، وتمّ أخذُ عينة عشوائية بحجم (375) معلّمًا، وللحدّ من عمليّة التحيز كانت العينة عنقوديّة، ومن أبرز النتائج التي توصّلت إليها الدراسة: تزايد أعداد المتقاعدين مبكرًا بمرور الزمن، زيادةً ظاهريّةً تتناسب مع تزايد أعداد المعلمين شاغلي الوظائف التعليميّة بالعاصمة المقدّسة يميلون نحو فكرة التقاعد المبكر، وأكثر العوامل التي تفسّر التّباين حول التقاعد المبكر هي عوامل ضغوط العمل. وأنّ من العوامل التي تدفع شاغلي الوظائف التعليميّة إلى التقاعد المبكر هي عدم وجود مزايا لأهل الخبرة من المعلمين، وانحياز الأنظمة لصالح الطالب، كما أظهرت النتائج أنّ المعلمين الذين ليس لديهم مؤهل تربويّ يكونون أكثر ميلًا للتقاعد المبكر مقارنةً بأولئك الحاصلين على مؤهل تربويّ، ومن الأسباب التي لا تدفع شاغلي الوظائف التعليميّة إلى التقاعد المبكر علاقاتهم الودية مع زملاء العمل ، كما بيّنت النتائج أنّ عوامل الحراك الاجتماعيّ أظهرت أنّ شاغلي الوظائف التعليميّة الذين خدماتهم أقلّ من عشرين سنةً يميلون إلى فكرة التقاعد المبكر، مقارنةً بالفئة التي تعيش فترةً مرحلة التقاعد المبكر (21-25).

وهدفت دراسة سماعنة (2008) إلى التعرف على اتجاه معلّمي المدارس الثانويّة الحكوميّة في محافظات شمال الضّفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر، بالإضافة إلى بيان أثر متغيرات الجنس والمؤهل العلميّ والحالة الاجتماعيّة والعمر وسنوات الخدمة ومستوى دخل الأسرة على اتجاه المعلّمين نحو التقاعد المبكر، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفيّ المسحيّ، وتكونت عينة الدراسة من (700) معلّم ومعلّمة؛ تمّ اختيارهم بالطريقة الطّبقية العشوائية، واستخدمت الباحثة استبانةً مكوّنةً من (50) فقرة، وتوصّلت الدراسة إلى النتائج الآتية: أنّ اتجاه معلّمي المدارس الثانويّة الحكوميّة في محافظات شمال الضّفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر كان إيجابياً؛ حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة للدرجة الكليّة إلى (61.2%) وترتيب مجالات اتجاه معلّمي المدارس الثانويّة الحكوميّة في محافظات شمال الضّفة - فلسطين نحو التقاعد المبكر جاء على النحو الآتي: المجال الاجتماعيّ، المجال النفسيّ، المجال الوظيفيّ، المجال الماديّ، المجال الصّحيّ، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائيّاً في اتجاه معلّمي المدارس الثانويّة الحكوميّة في محافظات شمال الضّفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر في المجالين: الماديّ والصّحيّ تُعزى إلى متغيّر الجنس، بينما كانت الفروق دالة إحصائيّاً في المجالات: (الاجتماعيّ، والنفسيّ، والوظيفيّ) والدرجة الكليّة للاتجاه بين ذكر وأنثى ولصالح (أنثى)، وعدم وجود فروق دالة إحصائيّاً تُعزى إلى متغير (المؤهل العلميّ، سنوات الخدمة، مستوى دخل الأسرة) ، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائيّاً في المجالات: (النفسيّ، والوظيفيّ، والماديّ، والصّحيّ) والدرجة الكليّة للاتجاه تُعزى إلى متغيّر الحالة الاجتماعيّة، بينما كانت الفروق دالة إحصائيّاً في الاجتماعيّ بين أعزب ومنتزوح، ولصالح منتزوح، وعدم وجود فروق دالة إحصائيّاً في المجالات ( الاجتماعيّ، والنفسيّ، والماديّ، والصّحيّ) تُعزى إلى متغيّر العمر. بينما كانت الفروق دالة إحصائيّة في المجال الوظيفيّ والدرجة الكليّة للاتجاه تبعاً لمتغيّر العمر.

أما دراسة العماري (2007) فهدفت إلى التعرف على العوامل التي تقف وراء انتشار ظاهرة التقاعد المبكر بين المعلّمت القطريّات في مدارس التعليم العام بدولة قطر، واتبعت الباحثة المنهج الوصفيّ التحليلي، وتم إجراء دراسة ميدانية على عينة تكونت من (295) معلّمة من المعلّمت القطريّات اللاتي يُخططن للتقاعد، واستخدمت الباحثة الاستبانة أداة لجمع البيانات، مكونة من (40) عبارة، وتوصّلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمّها: وجود عوامل متعددة تدفع بالمعلّمة القطرية إلى التفكير في طلب التقاعد، وقد أتت هذه العوامل حسب أهميتها على النحو الآتي: عوامل إدارية، عوامل اجتماعية، عوامل مهنية وعوامل شخصية.

وهدفت دراسة محافظة (2007) إلى التعرف على أهم العوامل التي تؤثر في التقاعد المبكر في الأردن، حيث تم إضافة عدّة عوامل أساسية مؤثرة على التقاعد المبكر، وهي: الخصخصة، إعادة هيكلة المنظمات، انخفاض العوائد المادية، عدم وجود مستقبل وظيفي، الدوافع الشخصية، العوامل الإدارية، العوامل الاجتماعية والصحية، وكذلك بيئة العمل، وتكونت عينة الدراسة من (300) متقاعد مبكرًا بطريقة عشوائية، وكان من أهم نتائج الدراسة أنّ انخفاض الرواتب والأجور، والحوافز، والعلاوات دفعت أفراد العينة إلى التقاعد المبكر بدرجة كبيرة، وكان من النتائج أيضًا رغبة أفراد العينة بالجمع بين راتب التقاعد المبكر وراتب آخر غير مشمول بأحكام الضمان الاجتماعي، والخوف من إحداث تغييرات في أحكام هذا القانون عوامل دفعتهم إلى التقاعد المبكر، وكذلك الخصخصة وإعادة هيكلة المنظمات من العوامل المؤثرة بدرجة كبيرة على قرار التقاعد المبكر، ومن أهم النتائج أيضًا أنّ عدم التطوير في العمل، وكذلك سوء الحالة الصحية للأفراد العاملين، ووجود بيئة عمل سيئة هي عوامل مؤثرة في التقاعد المبكر.

وأجرى مخيمر (2002) دراسة هدفت إلى التعرف على الاتجاهات نحو القاعد المبكر لدى المعلّمين والمعلّمت بمحافظة الإسماعيلية بمصر، حيث تم استخدام المنهج الوصفيّ التحليلي، وبلغ حجم العينة

(510) من المعلمين والمعلمات، ومن أهمّ النتائج التي توصلت إليها الدراسة أنّ المعلمين والمعلمات لا يرغبون بالتقاعد، بل يُفضّلون البقاء في العمل عن التقاعد المبكر، وعدم وجود تأثير لتخصّص المعلم، سواء (علمي أو أدبي) على اتجاهاته نحو التقاعد المبكر، كما أظهرت النتائج أنّ للحالة الصحيّة الأثر الواضح على قرار التقاعد المبكر، وكان لغياب الخطط والسياسات المحفّزة للتقاعد المبكر الأثر الواضح على عدم إقبال المعلمين على التقاعد المبكر.

وهدفت دراسة الغامدي (2001) إلى التعرف على الاتجاه العام للمعلمين في مدينة مكّة المكرمة نحو التقاعد المبكر لكلّ من المتغيّرات الآتية (متغير العمر، عدد سنوات الخدمة، المرحلة التعليميّة التي يعمل بها المعلم، المؤهل الدراسي، الحالة الاجتماعيّة، مادة التخصّص، وجود دخل إضافي غير مهنة التعليم، طبيعة العمل داخل المدرسة، مدير أو وكيل أو مرشد طلابي، موقع المدرسة)، حيث تمّ استخدام المنهج الوصفي، وبلغ حجم العينة (722) معلّمًا من مراحل التعليم الابتدائيّة والإعداديّة والثانويّة، ومن أبرز نتائج الدراسة وجود اتجاه سلبيّ نحو التقاعد المبكر لدى (50%) من عينة الدراسة، كما وُجدت علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين كلّ من متغير العمر، وعدد سنوات الخدمة، واتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متغير المؤهل الدراسي، ومتغير الحالة الاجتماعيّة، وبين اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر، وباقي المتغيّرات لا تحتوي على فروقات ذات دلالة إحصائية بينها وبين اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر.

وهدفت دراسة اللعبون (1998) إلى تحديد اتجاهات المرأة السّعودية العاملة نحو التقاعد المبكر، والتعرّف على العوامل الاجتماعيّة المؤدّية إلى رغبة المرأة العاملة للتقاعد المبكر، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفيّ التحليليّ ومنهج المسح الاجتماعيّ في هذه الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (285) موظّفة من قطاعات الرئاسة العامة لتعليم البنات، وزارة الصّحة، وزارة العمل والشؤون الاجتماعيّة، جامعة



الملك سعود، وجامعة الإمام، وكانت نسبة المعلمّات في التعليم العام (88%) من حجم العينة، واستخدمت الباحثة الاستبانة أداةً لجمع البيانات، وتوصّلت الدراسة إلى عدد من النتائج، من أهمّها: وجود اتجاهٍ قويّ نحو التقاعد المبكّر، نتيجة للضغوط الاجتماعية، والأسريّة، وللرغبة في التفرغ لشؤون الأسرة. كذلك بيّنت الدراسة أنّ لصحّة المرأة العاملة تأثيرًا قويًا على اتجاهاتها نحو التقاعد المبكّر.

وهدفت دراسة الشلال (1996) إلى التعرف على العلاقة بين مستوى الرضا لدى الموظّفين الكويتيين وطبيعة آرائهم بشأن التقاعد المبكّر، وقد أجريت الدراسة على عينة عشوائية قوامها (235) مفردة من العاملين في وزارات الدولة، وأجرى الباحث مقابلاتٍ متعمّقةً مع الموظّفين والمسؤولين عن التأمينات الاجتماعية، وكذلك استخدم الاستبانة أداةً لجمع البيانات وغطّت الاستبانة أربعة أبعادٍ أساسية للرضا المهنيّ هي: ( الدخل ، علاقات العمل ، بيئة العمل ونظامه، المهنة مجال عمل، هذا بالإضافة إلى إجمالي الرضا المهنيّ، وكذلك البعد المتعلّق بالتقاعد المبكّر)، وتوصّلت الدراسة إلى عدة نتائج، من أهمّها: يوجد ارتباط سلبيّ (ضعيف) بين أبعاد الرضا المهنيّ، والتقاعد المبكّر، بمعنى أنّ الأقلّ في الرضا المهني هم الأكثر تأييدًا للتقاعد المبكّر، وتراوحت نسبة ما بين (71.1%) إلى (77.4%) وهذه نسبة عالية للآراء المُعبّرة عن التقاعد المبكّر.

وهدفت دراسة الشلال (1996) إلى معرفة أسباب التقاعد المبكّر، وبعض انعكاساته الاقتصادية والاجتماعية والنفسية، وتكونت عينة الدراسة من (160) موظّفًا متقاعدًا مبكّرًا بصورة إدارية، واستخدم الباحث أداة الاستبانة لجمع البيانات، بالإضافة إلى المقابلات والمجموعات النقاشية، وتوصّلت الدراسة إلى أنّ أسباب التقاعد المبكّر تكمن في الآتي: أسباب وظيفية، أسباب نفسية، أسباب اقتصادية، أسباب أسرية، أسباب صحّية وعلى الترتيب، وقد بينت نتائج الدراسة أنّ ما تتراوح نسبته من (13.1) إلى (66.3) من عينة البحث جاءت استجاباتهم تعكس ألوانًا من المعاناة مثل: الشعور بالضغوط النفسية

والمصاعب، افتقاد الدعم النفسي والاجتماعي، السلبية واللامبالاة، والقلق، وعدم الاستقرار والتوترات الأسرية.

## 2- الدراسات الأجنبية

أجرى ماركوفا وتوشيفا (Markova&Tosheva، 2020) دراسة هدفت إلى تحديد توضيح محددات التقاعد المبكر في بلغاريا، وتم استخدام المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (506) من البلغاريين الذين تزيد أعمارهم على (50) عامًا، وأظهرت النتائج أن احتمالية التقاعد المبكر أعلى بحوالي (3.8) للرجال ذوي التعليم المنخفض، مقارنةً بالرجال الحاصلين على التعليم العالي، كما أن الأشخاص الذين يعانون من صعوبات اقتصادية هم أكثر ميلًا للتقاعد المبكر، وأوضحت النتائج أن الأشخاص الذين يعانون من صحة متدهورة هم أكثر ميلًا للتقاعد المبكر، ويُنظر إلى التقاعد المبكر على أنه مصدر دخل مضمون، خاصة لمن يعانون من سوء في الصحة، وانخفاض في مستوى التعليم.

وأجرى هيوي وموثوفيلو (Huey&Muthuveloo، 2019) دراسة هدفت إلى فهم العوامل المرتبطة بمحددات نية التقاعد المبكر بين معلمات المدارس الحكومية، وفهم كيفية تأثير فجوة الأجيال على العلاقة بين المحددات، ونية التقاعد كما تبحث هذه الدراسة في مُتلازمة ما قبل التقاعد من خلال التحقيق في محددات نية التقاعد، وتم استخدام المنهج الوصفي، وتمثلت عينة الدراسة من (292) معلّمة باستخدام أداة الاستبانة لجمع بيانات الدراسة، وأشارت النتائج إلى أن الصحة والموارد المالية وأداء العمل تشكل محددات نية التقاعد، في حين أن الرضا الوظيفي لا يشكل ذلك، ونوع الجيل يُخفف من العلاقة بين المحددات ونية التقاعد.

وأجرى كيوج ورون (Keogh & Roan، 2016) دراسة هدفت إلى تحديد العوامل التي تؤثر على التقاعد المبكر للمعلمين، واستخدم نهج دراسة الحالة، وتمثلت عينة الدراسة من (16) مشاركًا من معلّمي

المدارس الثانوية في ولاية كوينز لاند، كما استخدمت الدراسة المقابلات شبة المنظمة؛ لأنها أكثر ملاءمةً لدراسة الحالة الاستكشافية لهذه الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أنّ العوامل التي أدت إلى قرار التقاعد المبكر كانت أساليب إدارة المديرين وأولوياتهم، والشيوخوخة، والصحة البدنية والعقلية، وأعباء العمل.

وأجرى موداو ومافوكاتا (Mudau&Mafukata، 2016) دراسة هدفت إلى البحث في أسباب استقالات المعلمين الجماعية والتقاعد المبكر في جنوب أفريقيا، وتكونت عينة الدراسة من (14) معلمًا تم اختيارهم بالطريقة القصدية، واستخدمت الدراسة أداة الاستبانة والمقابلة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة أنّ غالبية المعلمين الذين استقالوا أو اختاروا التقاعد المبكر كانوا مدفوعين بضغط العمل بسبب زيادة عبء العمل، وانخفاض رواتب المعلمين، وانعدام الأمن والسلامة، ومديونية المعلمين، ونقص الحوافز التي تُضعف معنويات المعلمين.

وأجرى أورينا (Orina، 2014) دراسة هدفت إلى تقييم العوامل المؤدية إلى التقاعد المبكر لمعلمي الثانوية العامة، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتكونت عينة الدراسة من (180) مشاركًا، وتم الحصول على البيانات باستخدام أداة الاستبانة والمقابلة، وأظهرت نتائج الدراسة أنّ عدد المعلمين الذين تقاعدوا مبكرًا من وظائفهم أخذ في الازدياد، أغلبيتهم حصلوا على درجة الماجستير فما فوق، وكانوا معلمات في منتصف حياتهم المهنية، ومن العوامل التي أثرت في التقاعد المبكر للمعلمين الرواتب المنخفضة، والتعيين في المناطق النائية، والركود في المجموعات الوظيفية، والخلافات بين المعلمين ومديري المدارس، وزيادة عبء عمل المعلمين، مما أثر سلبًا على تنفيذ المناهج.

وأجرى صن (Sun، 2014) دراسة هدفت إلى التعرف على محددات التقاعد المبكر بين الأشخاص الكنديين التي تتراوح أعمارهم ما بين ( 50 إلى 80 عاما)، حيث تم تعريف المحددات على شكلين: أولاً : التقاعد الكليّ: وهم الأشخاص الذين يتكون سوق العمل كليًا، وثانيًا: التقاعد الجزئيّ: وهم الأشخاص

الذين لم يعملوا أو عملوا لمدة (26) أسبوعاً، حيث تمّ الأخذ بعين الاعتبار المتغيرات الآتية (الجغرافية، الديموغرافية، الاجتماعية، الهجرة والتعليمية) في نموذج الانحدار التي تُوضّح التقاعد، حيث تمّ تحديد عينة الدراسة ب(245.611) شخص تتراوح أعمارهم ما بين (50 و 80) عامًا لأصحاب الوظائف المتعلقة بالتعليم والآداب والمحاسبة والهندسة، ومن أهمّ نتائج هذه الدراسة أنها وجدت أنّ الأشخاص الذين يعيشون في المدن المتطورة والآخذة بالنموّ هم أقلّ توجّهًا نحو التقاعد، وبالمقابل فإنّ الأشخاص غير المتزوجين هم أكثر عرضةً للتقاعد من المتزوجين والأرامل، ومن النتائج أيضًا أنّ النساء المتزوجات أكثر عرضةً للتقاعد من أزواجهن، وبشكل عام فإنّ النساء من أكثر الأشخاص المُحتملين والمعرضين للتقاعد المبكر؛ وذلك بسبب اختلاف المسؤوليات الملقاة على عواتقهنّ، كما أوضحت الدراسة أنّ المهاجرين أقلّ توجّهًا نحو التقاعد المبكر بسبب قلّة الدخل من جهةٍ وبسبب متطلبات الحصول على التقاعد من جهةٍ أخرى.

وأجرى أيخهورست (Eichhorst، 2011) دراسةً هدفت إلى تقييم دور المبادرات السياسيّة والعوامل الاقتصاديّة في الانتقال من سوق العمل إلى التقاعد في الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبيّ التي لا يزال يحكمها الاقتصاد السياسيّ الوطنيّ، والتي تبنت إستراتيجية التوظيف التي هدفت إلى رفع سنّ التقاعد للعاملين في الاتحاد الأوروبيّ من خلال إستراتيجية "العمر النشط"، ومن أهمّ نتائج هذه الدراسة أنّ العوامل والسياسات الداخليّة للمؤسسة هي العامل الرئيسيّ لانتقال الموظّف من العمل إلى التقاعد، كما كان للظروف الماديّة والاجتماعيّة والسياسيّة الأثر على التوجّه نحو التقاعد المبكر.

وأجرى بنسدوف وآخرون (Bonsdorff، 2009) دراسةً هدفت إلى استكشاف أي العوامل النفسيّة والشخصيّة المرتبطة بالعمل تتنبأ بنوايا التقاعد المبكر بين النساء والرجال من كبار السنّ ولتحقيق أفضل النتائج سيتمّ استخدام البيانات الطويلة حيث تُبعت هذه الدراسة لمدة (11) عامًا لموظّفي البلديات الفنلندية،

حيث بلغت عينة الدراسة (1.101) موظف، وأظهرت النتائج ارتباط التصورات السلبية عن العمل وقوانين العمل، والرضا عن الحياة العامة مع نوايا التقاعد المبكر في أوساط النساء. وأمّا بالنسبة إلى الرجال؛ فإنّ القدرة على تصنيف الذات والصحة الجيدة ارتبط سلباً مع نوايا التقاعد المبكر، بالإضافة إلى تلك التصورات السلبية عن العمل ويتوقع الباحث وجود نوايا للتقاعد المبكر بين الرجال أكثر من النساء.

### 3-التعقيب على الدراسات السابقة:

تولي معظم الدراسات السابقة عنايةً خاصةً بدراسة ظاهرة التقاعد المبكر، والوقوف على أهمّ العوامل والأسباب المؤدية إليها، وتنوعت من حيث أهدافها، ومنهجيتها، وعينتها، والنتائج التي توصلت إليها، وتكشف الدراسة النقدية للدراسات السابقة في محاورها عن عدد من الملحوظات، يمكن إجمالها على النحو الآتي:

#### أ-الأهداف

هدفت معظم الدراسات السابقة إلى التعرف إلى العوامل التي تقف وراء مطلب ذهاب الموظفين نحو طلب التقاعد المبكر، وتمثلت هذه العوامل بالعوامل الوظيفية، والاقتصادية، والنفسية، والصحية، وهذا ما اتفقت عليه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة الآتية: دراسات الزعبوط (2017)، وعز الدين وبوحفص (2017)، وأبو حطب (2016)، والحواجري (2016)، ورزنوح (2014)، وبن بوزيد وبهجة (2012)، والغامدي وآخرين (2011)، والعماري (2007)، ومحافظة (2007)، واللعبون (1998)، ولا يمكن إغفال الدراسات الأجنبية التي تناولت ما سبق، مثل دراسات هيوي وموثوفيلو (Muthuveloo, 2019) وبنسودف (Huey and Keogh and Roan, 2016)، وأورينا (Orina, 2014)، وبنسودف وآخرين (Bonsdorff, 2009)، وهدفت الدراسات السابقة إلى معرفة الأسباب التي تقود إلى التقاعد المبكر، ومن هذه الدراسات القيري (2018)، ومافوكاتا وموداو (Mudau and Mafukata, 2016)،

وين بوزيد وبهجة (2012)، وزرنوح (2014)، والشلال (1996)، وهدفت كذلك إلى التعرف إلى اتجاهات الموظفين وميولهم نحو التقاعد المبكر، منها دراسات الجهني (2020)، وحريري (2020)، وبن دحمان (2017)، وحسنين (2016)، وسعدا (2014)، والدوس (2013)، وسماعنة (2008)، ومخيمر (2002)، والغامدي (2001)، واللعبون (1998)، كما هدفت إلى معرفة مدى تأثير التقاعد المبكر على متغيرات أخرى، والوقوف على العلاقة بينهما، منها دراسات حريري (2020)، ومكي (2020)، والدوس (2013)، والشلال (1996).

#### ب- المنهجية:

انفقت الدراسة الحالية مع الدراسات الآتية في اتباع المنهج الوصفي التحليلي، ومن هذه الدراسات حريري (2020)، ومكي (2020)، والزعبوط (2017)، وأبو حطب (2016)، وحسنين (2016)، وحواجري (2016)، وزرنوح (2014)، وسعدا (2014)، والدوس (2013)، والعماري (2007)، ومخيمر (2002)، واللعبون (1998)، وأورينا (Orina, 2014)، بينما اختلفت مع الدراسات الآتية في استخدامها المنهج الوصفي، منها القيري (2018)، وبن دحمان (2017)، وعز الدين وبوحفص (2017)، وبن بوزيد وبهجة (2012)، والغامدي وآخرون (2011)، وسماعنة (2008)، والغامدي (2001)، والشلال (1996)، وماركوكا (2020)، وهيوبي وموثوفيلو (Huey and 2019)، وماركوكا وتوشيفا (Muthuveloo, 2020)، أما بالنسبة لدراسة كيوج ورون (Keogh and Roan, 2016) فقد اتبعت منهج دراسة الحالة.

#### ت- الأدوات:

انفقت الدراسة الحالية مع الدراسات الآتية في الجمع بين الاستبانة والمقابلة باعتبارها أداتين لجمع البيانات، ومن هذه الدراسات كيوج ورون (Keogh and Roan, 2016)، ومافوكاتا وموداو (2016)

(Mafukata and Mudau, 2014)، وأورينا (Orina, 2014)، واستخدمت دراسة سEDA (2014) مقياساً؛ لقياس الاتجاه نحو التقاعد، واتبَع بنسدوف وآخرون (Bonsdorff, 2009) البيانات الطولية في دراسته، بينما اكتفت الدراسات الأخرى بالاستبانة؛ لجمع البيانات.

يتضح من خلال ما سبق أن العديد من الدراسات اتفقت مع الدراسة الحالية من حيث هدف الدراسة المتمثل بالتعرف إلى العوامل المؤدية إلى رغبة المعلمين في التقاعد المبكر، واتباع المنهج الوصفي التحليلي، كما تقاطعت الدراسة الحالية مع غالبية الدراسات السابقة في استخدام أداة الاستبانة، واتفق عدد من الدراسات مع الدراسة الحالية على أن العوامل المؤدية إلى رغبة المعلمين في التقاعد المبكر تتمثل في العوامل الصحية، والاقتصادية، والاجتماعية، والنفسية، والانفعالية، والوظيفية، والسياسية، واستفادت الباحثة من الدراسات السابقة: توضيح أهداف الدراسة وأهميتها، وتحديد متغيرات الدراسة وفرضياتها، والتعرف إلى المنهجية العلمية والأساليب المستخدمة وطرق معالجة المعلومات.

## الفصل الثالث

### منهجية الدراسة وإجراءاتها

- 11- أولاً: منهج الدراسة
- 12- ثانياً: مجتمع الدراسة
- 13- ثالثاً: عينة الدراسة
- 14- رابعاً: أدوات الدراسة
- أ- التطور
- ب- الصدق
- ت- الثبات
- 15- خامساً: إجراءات الدراسة
- 16- سادساً: متغيرات الدراسة
- 17- سابعاً: المعالجات الإحصائية
- 18- ثامناً: مفتاح التصحيح



## الفصل الثالث

### منهجية الدراسة وإجراءاتها

يشتمل هذا الفصل على وصف لكل من منهج الدراسة ومجتمعها وعينتها، إضافة إلى وصف لأداتي الدراسة (الاستبانة والمقابلة) والصدق والثبات، وكذلك يتضمّن وصفاً لإجراءات الدراسة ومتغيراتها، والتّحليل الإحصائيّ المستخدم.

#### أولاً: منهج الدراسة

نظراً لطبيعة البيانات والمعلومات اللازمة لموضوع الدراسة فقد اتبع الدمج بين المنهج الوصفيّ التحليليّ الكميّ والكيفيّ، والكيفي القائم على المقابلات من خلال الحصول على المعلومات من أفواه أصحابها، والإجابة عن أسئلة الدراسة، والتأكد من صحّة فرضيّاتها، ومن ثمّ تحليلها من أجل تفسيرها تفسيراً ملائماً. يساعد هذا المنهج في التعرف على الحقائق والظروف الراهنة والوصول إلى استنتاجات خاصّة تسهم في فهم الواقع وتشخيصه، والوقوف على العوامل المؤدّية لرغبة المعلمين في التقاعد المبكر.

#### ثانياً: مجتمع الدراسة

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات العاملين في المدارس الحكوميّة التابعة لمديرية التربية والتعليم في مدينة الخليل، والبالغ عددهم (3016) معلّماً ومعلّمةً. بلغ عدد الذكور منهم (1202) معلّماً بنسبة (40%)، والإناث بلغ عددهم منهم (1814) معلّمةً بنسبة (60%)، وذلك حسب إحصائيات مديرية التربية والتعليم في الخليل للعام الدراسي 2021/2020، يبين الجدول رقم (1) توزيع أفراد مجتمع الدراسة تبعاً لمتغير النوع الاجتماعيّ للمعلمين.

جدول رقم (2): توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب النوع الاجتماعي للمعلمين

المتغير	العدد	النسبة المئوية
المعلمين الذكور	1202	40%
المعلمات الإناث	1814	60%
المجموع	3016	100%

ثالثاً: عينة الدراسة

تم اختيار العينة من مجتمع الدراسة الإحصائي بنسبة (10%)، حيث بلغت عينة الدراسة (300) معلّم ومعلّمة من معلّمي المدارس الحكومية في مدارس مديرية الخليل، حيث تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية، وبلغت النسبة المئوية للمعلمين للذكور (40%)، وبلغت النسبة المئوية للمعلمات الإناث (60%)، كما تم اختيار عينة قصدية وبلغ عددها (20) معلم ومعلمة لإجراء المقابلة معهم.

جدول (3): الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة حسب النوع الاجتماعي، والخبرة في التدريس، والمؤهل العلمي، العمر، والتخصص.

المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة %
النوع الاجتماعي للمعلم	ذكر	120	40
	أنثى	180	60
المؤهل العلمي	بكالوريوس	161	53.7
	بكالوريوس مع دبلوم تأهيل تربوي	110	36.7
	ماجستير فأكثر	29	9.6
سنوات الخبرة في التدريس	أقل من 10 سنوات	93	31.0
	10-20 سنوات	122	40.7
	أكثر من 20 سنة	85	28.3
التخصص	علمي	158	52.7
	أدبي	142	47.3
العمر	أقل من 30 سنة	34	11.3
	30-40 سنة	123	41.0
	41-50 سنة	99	33.0
	أكثر من 50 سنة	44	14.7

## رابعاً: أدوات الدراسة

تمّ استخدام الاستبانة لجمع البيانات بعد التأكد من صدق المحكّمين وثباتها وصلاحتها، وكذلك تمّ استخدام أسلوب المقابلة مع عينة قصديّة من معلّمي ومعلّّمات المدارس الحكوميّة في مدينة الخليل.

### الأداة الأولى: الاستبانة

#### أ- التطور والبناء لأداة الاستبانة

عملت الباحثة على تطوير الاستبانة لجمع المعلومات، حيث شملت مجالاتٍ رئيسيّةً؛ وذلك من خلال اطلاعها على الأدب التربويّ المتعلّق بالدراسة مثل دراسة حسنين (2016)، ودراسة سعدا (2014)، ودراسة سماعنة (2008)، والاستفتاء الذي أجرته الباحثة عن العوامل المؤدّية إلى رغبة المعلّمين في التقاعد المبكّر.

وقد تكونت الاستبانة من قسمين رئيسيين، هما:

القسم الأول: يشتمل على المتغيّرات الديموغرافيّة (النوع الاجتماعيّ، والمؤهل العلميّ، وسنوات الخبرة، والتخصّص، والعمر).

القسم الثاني: اشتملت الاستبانة في صورتها النهائية على (77) فقرة موزّعةً على المجالات الرئيسيّة الآتية:

المجال الأول: العوامل الاجتماعيّة، وشملت (13) فقرة.

المجال الثاني: العوامل الصحّيّة/الجسميّة، وشملت (10) فقرات.

المجال الثالث: العوامل النفسيّة/الانفعالية، وشملت (12) فقرة.

المجال الرابع: العوامل الوظيفية، وشملت (20) فقرة.

المجال الخامس: العوامل السياسيّة وشملت (12) فقرة.

المجال السادس: العوامل الاقتصادية، وشملت (10) فقرات.

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

وذلك كما في الجدول (4):

جدول (4): سُلّم ليكرت الخماسي (Likert Scale)

التصنيف	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
الترميز	5	4	3	2	1

#### ب- صدق أداة الاستبانة

للتحقّق من صدق الأداة تمّ عرض الاستبانة في صورتها الأولية ، انظر ملحق رقم(1) على (11) مُحكّمًا من ذوي الخبرة والاختصاص والمؤهل الأكاديمي في مجال الدّراسة، كما هو موضّح في ملحق رقم (2)، وقد طُلب من المحكّمين إبداء رأيهم في فقرات أداة الدراسة من حيث صياغة الفقرات، ومدى مناسبتها للمجال الذي وُضعت فيه، إمّا بالموافقة عليها أو بتعديل ما يلزم تعديله، أو حذف ما لا أهميّة لوجوده، وفي ضوء ملاحظات المحكّمين قاموا بالتعديل وإضافة بعض الفقرات المناسبة لمجالات الاستبانة وأهداف الدراسة، وحذف بعضها كي تصبح أكثر وضوحا من حيث الصياغة وانتماؤها للمجال التي تدرج تحتها حتى أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية ، انظر ملحق رقم (3).

#### ت- ثبات أداة الاستبانة

حسبت الباحثة الثّبات بطريقة الاتّساق الدّاخليّ وبحساب معادلة ثبات كرونباخ ألفا ( Cronbach

Alpha)، وذلك كما هو موضّح في الجدول (5).

جدول (5): نتائج معامل كرونباخ ألفا لثبات مجالات الدراسة والدرجة الكلية

مجالات الدراسة	عدد الفقرات	قيمة ألفا
العوامل الاجتماعية	13	0.86
العوامل الصحية/الجسمية	10	0.86
العوامل النفسية/الانفعالية	12	0.90
العوامل الوظيفية	20	0.92
العوامل السياسية	12	0.90
العوامل الاقتصادية	10	0.92
<b>الدرجة الكلية</b>	<b>77</b>	<b>0.96</b>

تشير المعطيات الواردة في الجدول (5) إلى أن قيم ثبات مجالات الدراسة تراوحت بين (86% -

92%)، كما بلغت قيمة الثبات عند الدرجة الكلية (96%)، وبذلك تتمتع الأداة (الاستبانة) بدرجة عالية

من الثبات، وقابلة لاعتمادها لتحقيق أهداف الدراسة.

### الأداة الثانية: المقابلة

#### أ- التطور

تم استخدام أسلوب المقابلة لجمع البيانات والمعلومات، وقد تم إجراء المقابلات مع (20) معلماً ومعلمة

من المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم في الخليل، وتمثلت العينة من (10) معلمين ذكور،

و(10) معلمات إناث، وتضمنت المقابلة مجموعة من الأسئلة المفتوحة التي تتعلق بالعوامل المؤدية لرغبة

المعلمين في التقاعد المبكر انظر ملحق (5)، واستغرقت المقابلة مدةً تراوحت من (45 دقيقة-ساعة).

## ب-الصدق والثبات

تمّ تطوير أسئلة المقابلة بما يتناسب مع محاور الاستبانة، وقد تكون نموذج المقابلة من (5) أسئلة مفتوحة، انظر ملحق رقم (4)، وتم عرض الأسئلة على مجموعة من المحكمين وبعد أخذ ملاحظاتهم تم اعتمادها، وتم إجراء المقابلات الشخصية مع (20) معلّمًا ومعلّمةً من معلّمي المدارس الحكوميّة في مديرية تربية وتعليم الخليل؛ وذلك بعد أن تمّ تعبئة نموذج الدعوة للمشاركة والموافقة على شروط إجراء المقابلة، انظر ملحق رقم (5)، واستخدمت الباحثة آلية توثيق الإجابات من خلال التسجيل الصوتي وكتابة الملاحظات، وعملت الباحثة على التأكد من مصداقية إجابات المقابلة؛ حيث عادت الباحثة مرّةً أخرى إلى معلّمي ومعلّمات المدارس الحكوميّة في مديرية تربية وتعليم الخليل، وإطلاعهم على إجاباتهم وأخذ موافقتهم عليها .

## خامسًا: إجراءات الدراسة

أجرت الباحثة الخطوات الآتية لتطبيق الدراسة:

- 1- تحديد موضوع الدراسة المتمثل في التعرف على العوامل المؤدّية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكوميّة في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم.
- 2- تحديد مجتمع الدراسة، واختيار أفراد عينة الدراسة.
- 3- إعداد أدوات الدراسة، حيث تمّ تطوير أداة الاستبانة وتحكيمها وتعديلها بما يتلاءم مع الدراسة الحالية كما تمّ استخدام المقابلة الشخصية مع معلّمي ومعلّمات المدارس الحكوميّة.
- 4- بعد التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة (الاستبانة) بنت الباحثة استبانةً إلكترونيّةً، ووُزعت على (180) معلّمة، و (120) معلّمًا وذلك عن طريق مديرية التربية والتعليم في الخليل، كما تمّ إجراء المقابلات الشخصية مع (10) معلّمين، و (10) معلّمات في المدارس الحكوميّة في مديرية التربية والتعليم في مدينة الخليل.

5- ورّعت الباحثة الاستبانات إلكترونياً على أفراد عينة الدراسة، وبعد ذلك تمّ التّحقّق من الاستجابات والحصول على نسخة إلكترونيّة بصيغة ملفّات الإكسل، ثمّ أُجريت المعالجات الإحصائية اللاّزمة للدراسة.

### سادساً: متغيّرات الدراسة

اشتملت الدراسة على المتغيّرات الآتية:

#### 1- متغيّرات مستقلة:

- النوع الاجتماعيّ وله مستويان: ذكر، وأنثى.
- المؤهل العلميّ، وله ثلاث مستويات، وهي: بكالوريوس فما دون، بكالوريوس مع دبلوم تأهيل تربويّ، ماجستير فأكثر.
- سنوات الخبرة، ولها ثلاثة مستويات، وهي: أقلّ من 10 سنوات، 10-20 سنة، أكثر من 20 سنة.
- التخصص، وله مستويان: علميّ، أدبيّ.
- العمر، وله أربعة مستويات، وهي: أقلّ من 30 سنة، 30-40 سنة، 41-50 سنة، أكثر من 50 سنة.

#### 2- متغيّرات تابعة:

العوامل المؤدّية إلى رغبة المعلّمين في التقاعد المبكّر، وتشمل: (العوامل الاجتماعيّة، العوامل الصحيّة/الجسميّة، العوامل النفسيّة/الانفعاليّة، العوامل الوظيفية العوامل السياسيّة، العوامل الاقتصادية).

### سابعاً: المعالجات الإحصائية

بعد جمع الاستبانات الإلكترونيّة، والتأكّد من صلاحيتها للتّحليل، حيث بلغ عدد الاستبانات المستردّة (300) استبانة صالحة للتّحليل الإحصائيّ، بنسبة استرداد بلغت (90.2%)، وبذلك تكون العينة التي تمّ

اعتمادها لتحليل البيانات واستخراج النتائج الخاصة بالمعلمين والمعلمات (300) استبانة، راجعتها الباحثة؛ وذلك تمهيداً لإجراء المعالجات الإحصائية للبيانات، وقد أُدخِلت إلى الحاسوب بإعطائها أرقاماً معيّنة، أي بتحويل الإجابات اللفظية إلى رقميّة، حيث أُعطيَت الإجابة (موافق بشدة) (5) درجات، (موافق) (4) درجات، (محايد) (3) درجات، (معارض) (2) درجتين و(معارض بشدة) (1) درجة واحدة، وتمّ عكسها في الفقرات السلبية، بحيث كلّما زادت الدرجة زادت العوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكوميّة في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم.

وقد تمّت المعالجة الإحصائية للبيانات باستخراج الأعداد، والنسب المئوية، والمتوسّطات الحسابيّة، والانحرافات المعياريّة، ومعامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation)، واختبار (ت) (T-test)، واختبار تحليل التباين الأحاديّ (One Way- ANOVA)، ومعادلة الثبات كرونباخ ألفا، واختبار شيفه للمقارنات البعدية؛ وذلك باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

### ثامناً: مفتاح التصحيح

للتعرّف إلى تقديرات أفراد العيّنة، وتحديد درجة الموافقة حول العوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكوميّة في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم، وفق قيمة المتوسّط الحسابي، فقد تمّ حساب المدى (5-1=4)، ثم تمّ تقسيمه على (3) للحصول على طول الخليّة الصحيح (4÷3=1.33)، وبعد ذلك تمّ إضافة هذه الدرجة إلى أقلّ قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح)، وذلك لتحديد الحدّ الأعلى لهذه الخليّة، وذلك كما في الجدول (6)



جدول (6): مفاتيح التصحيح

الدرجة	المتوسط الحسابي
منخفضة	2.33 فأقل
متوسطة	3.67 – 2.34
مرتفعة	3.68 فأكثر

الفصل الرابع  
(عرض النتائج وتحليلها)

## الفصل الرابع

### عرض النتائج وتحليلها

يتضمّن هذا الفصل عرضاً كاملاً ومفصلاً لأهمّ النتائج التي توصلت إليها الدراسة، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة، والتحقّق من صحّة فرضيّاتها باستخدام التقنيات الإحصائية المناسبة ثم نتائج المقابلات، حيث تمّ عرض النتائج الكميّة أولاً، تليها النتائج الكيفيّة.

#### 1- النتائج الكميّة:

الإجابة عن السؤال الأول: ما هي العوامل المؤدّية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكوميّة في التقاعد

المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم بشكل عام؟

يبين جدول رقم (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لقياس العوامل المؤدّية إلى رغبة

معلّمي المدارس الحكوميّة في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم بشكل عام.

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لقياس العوامل المؤدّية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكوميّة في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم بشكل عام مرتبة تنازلياً.

النسبة %	الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال
88.6%	مرتفعة	0.58	4.43	العوامل الاقتصادية
80.6%	مرتفعة	0.62	4.03	العوامل الصحيّة/الجسميّة
72.2%	متوسطة	0.69	3.61	العوامل الوظيفية
71.2%	متوسطة	0.72	3.56	العوامل النفسيّة/الانفعالية
67.8%	متوسطة	0.64	3.39	العوامل الاجتماعيّة
61.6%	متوسطة	0.78	3.08	العوامل السياسيّة
70.6%	متوسطة	0.54	3.53	الدرجة الكلية

يتضح من جدول رقم (7) أنّ العوامل المؤدّية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكوميّة في التقاعد المبكّر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم جاءت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.53) مع انحرافٍ معياريٍّ للدرجة الكلية (0.54)، وبنسبة بلغت (70.6%)، وكان تأثير العوامل الاقتصادية أعلى من غيره في رغبة المعلّمين في التقاعد المبكر، فقد جاء بدرجة مرتفعة وذلك بمتوسط حسابي (4.43) مع انحراف معياري (0.58)، تلاها العوامل الصحيّة/ الجسميّة بمتوسط حسابي (4.03) مع انحراف معياري (0.62)، تلاها العوامل الوظيفية جاءت بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (3.61) مع انحراف معياري (0.69)، تلاها العوامل النفسية/ الانفعالية بمتوسط حسابي (3.56) مع انحراف معياري (0.72) تلاها العوامل الاجتماعية بمتوسط حسابي (3.39) مع انحراف معياري (0.64)، وكانت العوامل السياسيّة أقلّ العوامل في رغبة المعلّمين في التقاعد المبكّر، حيث جاء بمتوسط حسابي (3.08) مع انحراف معياري (0.78).

والجداول الآتية توضّح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الأداة حسب مجالاتها:

#### 1- العوامل الاجتماعيّة:

يبين جدول رقم (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال العوامل الاجتماعيّة مُرتبةً تنازلياً.

**جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال العوامل الاجتماعيّة مُرتبةً تنازلياً**

الترتيب	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	النسبة %
1	يساعد التقاعد المبكّر على حلّ المشكلات الاجتماعيّة للخريجين الباحثين عن عمل.	4.26	0.76	مرتفعة	85.2%
2	يتيح ليّ التقاعد المبكّر فرصة الاهتمام بشؤوني الأسرية.	4.12	0.87	مرتفعة	82.4%
3	يتيح ليّ التقاعد المبكّر الفرصة لرعاية الأبناء والأحفاد والاستمتاع معهم.	4.01	0.94	مرتفعة	80.2%

الترتيب	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	النسبة %
4	قلّة تفهم /تقدير بعض أولياء الأمور لمدى الجهد المبذول من قبل المعلم.	3.91	1.01	مرتفعة	78.2%
4	نقلل مهنتي باعتباري معلّمًا من فرص الاستمتاع بالحياة الاجتماعيّة.	3.51	1.11	متوسطة	70.2%
5	أشعرُ بأن نظرة المجتمع للمعلّم نظرة دونية.	3.41	1.19	متوسطة	68.2%
6	قلّة تقدير طلابي لجهودي باعتباري معلّمًا.	3.35	1.09	متوسطة	67%
7	أجد صعوبة في التوفيق بين حياتي الاجتماعيّة ومتطلبات مهنة التعليم.	3.33	1.02	متوسطة	66.6%
8	أرى نظرة المجتمع إلى أن عمل المرأة باعتبارها معلّمة يؤثر على الاهتمام بالأمر الأسرية.	3.21	1.16	متوسطة	64.2%
9	تحدّ الشللية بين المعلمين في المدارس من العلاقات الاجتماعيّة المريحة.	3.17	1.19	متوسطة	63.4%
10	صعوبة التكيف مع القيم الاجتماعيّة السائدة في المدرسة.	2.63	1.06	متوسطة	52.6%
11	أشعر بضعف احترام الطلبة لي.	2.59	1.03	متوسطة	51.8%
12	ضعف التكيف الاجتماعيّ بيني وبين الطلبة.	2.57	1.01	متوسطة	51.4%
	<b>الدرجة الكلية</b>	3.39	0.64	متوسطة	67.8%

يتضح من الجدول السابق أنّ درجات الاستجابة للعوامل الاجتماعيّة المؤدّية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكوميّة في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم كانت غالبيتها متوسطة، وقد بلغت الدرجة الكلية لها (3.39) وهي متوسطة وفق مقياس الدراسة مع انحرافٍ معياريّ (0.64).

ورُتبت فقرات الأداة ترتيباً تنازلياً حسب درجات الأوساط الحسابية، وقد جاء في مقدمة هذه الفقرات: فقرة (يساعد التقاعد المبكر على حلّ المشكلات الاجتماعية للخريجين الباحثين عن عمل)، بمتوسط حسابي (4.26)، وانحراف معياري (0.76)، يليها ما ورد في فقرة (يتيح لي التقاعد المبكر فرصة الاهتمام بشؤوني الأسرية) حيث جاءت بمتوسط حسابي (4.12)، وانحراف معياري (0.87)، يليها ما ورد في فقرة (يتيح لي التقاعد المبكر الفرصة لرعاية الأبناء والأحفاد والاستمتاع معهم) حيث جاءت بمتوسط حسابي (4.01)، وانحراف معياري (0.94)، وتلتها فقرة (قلة تفهم /تقدير بعض أولياء الأمور لمدى الجهد المبذول من قبل المعلم) حيث جاءت بمتوسط حسابي (3.91)، وانحراف معياري (1.01). في حين كانت أدنى الفقرات هي فقرة (ضعف التكيف الاجتماعي بيني وبين الطلبة) حيث جاءت بمتوسط حسابي (2.57)، وانحراف معياري (1.01)، تلتها فقرة (أشعرُ بضعف احترام الطلبة لي) حيث جاءت بمتوسط حسابي (2.59)، وانحراف معياري (1.03)، وتلتها فقرة (صعوبة التكيف مع القيم الاجتماعية السائدة في المدرسة) حيث جاءت بمتوسط حسابي (2.63)، وانحراف معياري (1.06).

## 2- العوامل الصحية/الجسمية

يبين جدول رقم (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال العوامل الصحية/الجسمية مرتبةً تنازلياً.

جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال العوامل الصحية/الجسمية مرتبةً تنازلياً

الترتيب	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	النسبة %
1	تتطلب مهنة التعليم الوقوف لفترات طويلة، مما يسبب لي الآلام في (الركب، الظهر، الرقبة..).	4.37	0.77	مرتفعة	87.4
2	أعتقد بأن مهنة التعليم من أكثر المهن إجهاداً لصحة المعلم.	4.34	0.78	مرتفعة	86.8

الترتيب	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	النسبة %
3	قلة النشاطات الترفيهية في مهنة التعليم مقارنة بالمهن الأخرى.	4.21	0.82	مرتفعة	84.2
4	عدم توفر الفرصة الكافية لأخذ راحة جسمية بين الحصص.	4.11	0.84	مرتفعة	82.2
5	أشعر بأنّ صِحّتي الجسمية تتدهور مع الزمن (ضعف الرؤية، ضعف السمع، ضعف الحركة..).	4.06	0.88	مرتفعة	81.2
6	يحافظ التقاعد المبكر على حيوية المعلم ونشاطه.	3.99	0.99	مرتفعة	79.8
7	يتمتع أصحاب المهن الأخرى بصحة جسمية أفضل منّي كمعلم.	3.91	0.94	مرتفعة	78.2
8	الإصابة بأمراض مزمنة مثل (السكري وضغط الدم..).	3.88	1.02	مرتفعة	77.6
9	أشعرُ بأنّ صوتي يضعف مع الزمن من كثرة الكلام.	3.83	1.03	مرتفعة	76.6
10	عدم تهيئة البيئة المدرسية مثل (انقطاع المياه، عدم نظافة الحمامات، التهوية والتدفئة السيئة..) مما يؤثر بشكل سيئ على صِحّتي الجسمية.	3.65	1.11	متوسطة	73
	<b>الدرجة الكلية</b>	4.03	0.62	مرتفعة	80.6%

يتضح من الجدول السابق أن درجات الاستجابة للعوامل الصحيّة/الجسميّة المؤدّية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكوميّة في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم كانت غالبيتها مرتفعة، وقد بلغت الدرجة الكليّة لها (4.03) وهي مرتفعة وفق مقياس الدراسة مع انحراف معياري (0.62).

ورُتبت فقرات الأداة ترتيباً تنازلياً حسب درجات الأوساط الحسابيّة، وقد جاء في مقدمة هذه الفقرات: فقرة (تتطلب مهنة التعليم الوقوف لفترات طويلة ممّا يسبب لي الآلام في (الركب، الظهر، الرقبة..)) بمتوسط حسابي مقداره (4.37)، وانحراف معياري (0.77)، تلتها فقرة (أعتقدُ بأنّ مهنة التعليم من أكثر

المهن إجهادًا لصحة المعلم) بمتوسط حسابي مقداره (4.34)، وانحراف معياري (0.78)، وتلتها فقرة (قلة النشاطات الترفيهية في مهنة التعليم، مقارنةً بالمهن الأخرى) بمتوسط حسابي مقداره (4.21)، وانحراف معياري (0.82)، وتلتها فقرة (عدم توفر الفرصة الكافية لأخذ راحة جسمية بين الحصص) بمتوسط حسابي مقداره (4.11)، مع انحراف معياري (0.84).

وقد كانت أدنى درجات الاستجابة لدى أفراد العينة على فقرة (عدم تهيئة البيئة المدرسية مثل (انقطاع المياه، عدم نظافة الحمامات، التهوية والتدفئة السيئة..)) مما يؤثر بشكل سيئ على صحتي الجسمية) حيث جاءت بمتوسط حسابي (3.65)، وانحراف معياري (1.11).

### 3- العوامل النفسية/الانفعالية

يبين جدول رقم (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال العوامل النفسية/الانفعالية مرتبةً تنازلياً.

**جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال العوامل النفسية/الانفعالية مرتبةً تنازلياً**

الترتيب	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	النسبة %
1	أشعرُ بالقلق نتيجة عدم انتظام صرف الراتب الشهري.	4.16	0.91	مرتفعة	83.2
2	أشعرُ بأنني بحاجة إلى الراحة النفسية.	4.08	0.87	مرتفعة	81.6
3	أتوقع أن يبتأني شعور بالارتياح النفسي عند التقاعد المبكر.	3.96	0.98	مرتفعة	79.2
4	لا يلبّي عملي كمعلم جميع طموحاتي التي أسعى إلى تحقيقها.	3.91	1.04	مرتفعة	78.2
5	أنتظر بفارغ الصبر أول يوم أتمتع فيه بالتقاعد المبكر.	3.66	1.11	متوسطة	73.2
6	قد يتيح التقاعد المبكر اكتشاف نفسي من جديد.	3.64	0.96	متوسطة	72.8
7	أفتقدُ إلى الدعم النفسي المحفز للعمل والإنتاجية.	3.62	1.07	متوسطة	72.4



الترتيب	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	النسبة %
8	أشعرُ بالإنطفاء ممَّا يمنعي من ممارسة مهاراتي بالطريقة السليمة.	3.44	1.09	متوسطة	68.8
9	أشعرُ بعدم الاستقرار النفسي.	3.38	1.14	متوسطة	67.6
10	أشعرُ بالإحباط واليأس من مهنة التعليم.	3.24	1.16	متوسطة	64.8
11	أجدُ صعوبةً في التحكم بانفعالاتي (مزاجي متقلب).	3.11	1.08	متوسطة	62.2
12	إن ضعف ثقتي بنفسي يؤثر على شخصيتي كمعلم.	2.57	1.14	متوسطة	51.4
	الدرجة الكلية	3.56	0.72	متوسطة	71.2%

يتضح من الجدول السابق أنَّ درجات الاستجابة للعوامل النفسية/الانفعالية المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم كانت غالبيتها متوسطة، وقد بلغت الدرجة الكلية لها (3.56) وهي متوسطة وفق مقياس الدراسة مع انحراف معياري (0.72).

ورُتبت فقرات الأداة ترتيباً تنازلياً حسب درجات الأوساط الحسابية، وقد جاء في مقدمة هذه الفقرات: فقرة (أشعرُ بالقلق نتيجة عدم انتظام صرف الراتب الشهري) بمتوسط حسابي مقداره (4.16)، وانحراف معياري (0.91)، تلتها فقرة (أشعرُ بأنني بحاجة إلى الراحة النفسية) بمتوسط حسابي (4.08)، وانحراف معياري (0.87)، وتلتها فقرة (أتوقّع أن يبتأني شعور بالارتياح النفسي عند التقاعد المبكر) بمتوسط حسابي مقداره (3.96)، وانحراف معياري (0.98)، وتلتها فقرة (لا يلبّي عملي كمعلم جميع طموحاتي التي أسعى إلى تحقيقها) حيث جاءت بمتوسط حسابي (3.91)، مع انحراف معياري (1.04).

في حين كانت أدنى الفقرات هي فقرة (إن ضعف ثقتي بنفسي يؤثر على شخصيتي كمعلم) بمتوسط حسابي مقداره (2.57)، وانحراف معياري (1.14)، تلتها فقرة (أجدُ صعوبةً في التحكم

بانفعالاتي (مزاجي متقلب)) حيث جاءت بمتوسط حسابي (3.11)، وانحراف معياري (1.08)، وتلتها  
 فقرة (أشعرُ بالإحباط واليأس من مهنة التعليم) حيث جاءت بمتوسط حسابي (3.24)، وانحراف معياري  
 (1.16).

#### 4- العوامل الوظيفية

يبين جدول رقم (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال العوامل الوظيفية  
 مُرتبةً تنازلياً.

جدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال العوامل الوظيفية مُرتبةً تنازلياً.

الترتيب	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	النسبة %
1	كثرة المتطلبات المهنية التربوية التعليمية من المعلم.	4.31	0.85	مرتفعة	86.2
2	تعدد القوانين المتبعة لإنهاء الخدمة وإكمال السنوات المقبولة للتقاعد.	3.89	1.02	مرتفعة	77.8
3	لا يتلاءم حجم المنهاج الدراسي مع الفترة الزمنية المخصصة له خلال الفصل الدراسي.	3.89	1.07	مرتفعة	77.8
4	تكلفتي بأعباء إضافية ليست من صميم عملي.	3.87	1.05	مرتفعة	77.4
5	لا تعطيني الأنظمة المطبقة في المدرسة حقوقي كمعلم.	3.84	1.02	مرتفعة	76.8
6	توزيع الحصص اليومي غير ملائم.	3.82	1.11	مرتفعة	76.4
7	عدم تناسب المنهاج مع الطلبة المخصص لهم.	3.71	1.04	متوسطة	74.2
8	لا أشعرُ بأنَّ الإشراف التربوي مريح.	3.63	1.11	متوسطة	72.6
9	النقل المفاجئ من مدرسة إلى أخرى، دون أخذ رأي المعلم.	3.59	1.07	متوسطة	71.8
10	ضعف حداثة المنهاج الدراسي وبطيء تطوره.	3.56	1.07	متوسطة	71.2
11	لا تتناسب الدورات التدريبية التي ألقاها مع احتياجاتي المهنية.	3.55	1.09	متوسطة	71

الترتيب	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	النسبة %
12	عدم القدرة على إبداء رأيي والمشاركة في القرارات.	3.49	1.06	متوسطة	69.8
13	فرص الترقيات في مهنة التعليم ضعيفة جداً.	3.34	0.85	متوسطة	66.8
14	التمييز بين المعلمين من قبل الإدارة.	3.33	1.15	متوسطة	66.6
15	تشدد الإدارة وتسَلطها على المعلم.	3.32	1.19	متوسطة	66.4
16	ضعف التعاون المهني الداعم بين المعلمين.	3.32	1.08	متوسطة	66.4
17	عدم القدرة على متابعة التطور التكنولوجي والإلكتروني في التعليم.	3.31	1.21	متوسطة	66.2
18	قلة التطور واكتساب مهارات جديدة في مهنة التعليم.	3.27	1.11	متوسطة	65.4
19	أدرّس مواد خارجة عن نطاق تخصصي.	3.22	1.19	متوسطة	64.4
20	مهنة التعليم لم تكن رغبتني المفضلة من الأساس.	2.84	1.22	متوسطة	56.8
	الدرجة الكلية	3.61	0.69	متوسطة	72.2%

يتضح من الجدول السابق أنّ درجات الاستجابة للعوامل الوظيفية المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم كانت غالبيتها متوسطة، وقد بلغت الدرجة الكلية لها (3.61) وهي متوسطة وفق مقياس الدراسة مع انحراف معياري (0.69).

ورُتبت فقرات الأداة ترتيباً تنازلياً حسب درجات الأوساط الحسابية، وقد جاء في مقدمة هذه الفقرات: فقرة (كثرة المتطلبات المهنية التربوية التعليمية من المعلم) بمتوسط حسابي مقداره (4.31)، و انحراف معياري (0.85)، تلتها فقرة (لا يتلاءم حجم المنهاج الدراسي مع الفترة الزمنية المخصصة له خلال الفصل الدراسي) بمتوسط حسابي مقداره (3.89)، وانحراف معياري (1.07)، وتلتها فقرة (تعدد القوانين المتبعة لإنهاء الخدمة وإكمال السنوات المقبولة للتقاعد) بمتوسط حسابي مقداره (3.89)، وانحراف

معياريّ (1.02)، وتلتها فقرة (تكلفي بأعباء إضافية ليست من صميم عملي) بمتوسط حسابيّ مقداره (3.87)، وانحراف معياريّ (1.05).

في حين كانت أدنى الفقرات هي فقرة (مهنة التعليم لم تكن رغبتني المفضّلة من الأساس) بمتوسط حسابيّ مقداره (2.84)، وانحراف معياريّ (1.22)، تلتها فقرة (أدرّس مواد خارجة عن نطاق تخصّصي) بمتوسط حسابيّ مقداره (3.22)، وانحراف معياريّ (1.19)، وتلتها فقرة (قلة التطور واكتساب مهارات جديدة في مهنة التعليم) بمتوسط حسابيّ مقداره (3.27)، وانحراف معياريّ (1.11).

## 5- العوامل السياسية

يبين جدول رقم (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال العوامل السياسية مُرتبةً تنازلياً.

جدول (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال للعوامل السياسية مُرتبةً تنازلياً

الترتيب	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	النسبة %
1	كثرة الوساطة والمحسوبة والتدخلات على خلفية سياسية في العمل.	3.61	1.11	متوسطة	72.2
2	يؤثر الوضع السياسي وتقلباته على عدم الاستقرار المهني.	3.56	1.05	متوسطة	71.2
3	تأثر العملية التعليمية بالوضع السياسي الفلسطيني بشكل غير إيجابي.	3.41	1.11	متوسطة	68.2
4	لا أشعر بالأمن الوظيفي نتيجة لأمر سياسية.	3.22	1.14	متوسطة	64.4
5	كثرة الحواجز العسكرية والمضايقات والإغلاقات التي تواجهني يومياً.	3.15	1.12	متوسطة	63
6	يحد الوضع السياسي من حريتي في التعبير عن رأيي أمام الطلبة والزملاء في المدرسة.	3.07	1.16	متوسطة	61.4
7	الطريق المؤدّي إلى المدرسة غير آمن من المستوطنين اليهود والحيش الإسرائيلي.	3.01	1.25	متوسطة	60.2

الترتيب	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	النسبة %
8	أرغب في الهجرة من أجل حريتي السياسية.	2.92	1.27	متوسطة	58.4
9	يشكل لي انتمائي السياسي صعوبة الارتقاء في السلم الوظيفي.	2.91	1.14	متوسطة	58.2
10	اختلاف رأيي السياسي عن رأي زملائي في العمل.	2.85	1.05	متوسطة	57
11	تقع المدرسة بجانب مستوطنة.	2.71	1.09	متوسطة	54.2
12	أشعر بأني منبوذ بسبب آرائي السياسية.	2.57	1.03	متوسطة	51.4
	الدرجة الكلية	3.08	0.78	متوسطة	61.6%

يتضح من الجدول السابق أنّ درجات الاستجابة للعوامل السياسية المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم جاءت جميعها متوسطة، وقد بلغت الدرجة الكلية لها (3.08) وهي متوسطة وفق مقياس الدراسة مع انحراف معياري (0.78).

ورُتبت فقرات الأداة ترتيباً تنازلياً حسب درجات الأوساط الحسابية، وقد جاء في مقدمة هذه الفقرات: فقرة (كثرة الوساطة والمحسوبية والتدخلات على خلفية سياسية في العمل) بمتوسط حسابي (3.61)، وانحراف معياري (1.11)، تلتها فقرة (يؤثر الوضع السياسي وتقلباته على عدم الاستقرار المهني) بمتوسط حسابي (3.56)، وانحراف معياري (1.05)، وتلتها فقرة (تأثر العملية التعليمية بالوضع السياسي الفلسطيني بشكل غير إيجابي) بمتوسط حسابي مقداره (3.41)، وانحراف معياري (1.11)، وتلتها فقرة (لا أشعر بالأمن الوظيفي نتيجة لأمر سياسي) بمتوسط حسابي (3.22)، و انحراف معياري (1.12).

في حين كانت أدنى الفقرات هي فقرة (أشعرُ بأني منبوذ بسبب آرائي السياسية) بمتوسط حسابي مقداره (2.57)، وانحراف معياري (1.03)، تلتها فقرة (تقع المدرسة بجانب مستوطنة) بمتوسط حسابي مقداره (2.71)، وانحراف معياري (1.09)، وتلتها فقرة (اختلاف رأبي السياسي عن رأي زملائي في العمل) بمتوسط حسابي مقداره (2.85)، وانحراف معياري (1.05).

## 6- العوامل الاقتصادية

يبين جدول رقم (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال العوامل الاقتصادية مُرتبةً تنازلياً.

جدول (13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال العوامل الاقتصادية مُرتبةً تنازلياً.

الترتيب	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	النسبة %
1	لا يتناسب الراتب مع مستوى غلاء المعيشة.	4.63	0.67	مرتفعة	92.6
2	العلاوة السنوية التي أتقاضها قليلة.	4.61	0.63	مرتفعة	92.2
3	قلة الحوافز المادية في مهنة التعليم.	4.54	0.62	مرتفعة	90.8
4	التأخر في صرف المستحقات (بدل المراقبة، بدل التصحيح، بدل المواصلات).	4.45	0.77	مرتفعة	89
5	عدم تناسب دخلي الماديّ مقابل الجهد الذي أبذله في التعليم.	4.44	0.74	مرتفعة	88.8
6	عدم دفع كامل الراتب في بعض الأشهر.	4.43	0.82	مرتفعة	88.6
7	التأخر في صرف الرواتب في موعدها الملائم.	4.42	0.78	مرتفعة	88.4
8	يتمتع أصحاب المهن الأخرى بمميزات مالية (وضع ماديّ) لا يتمتع بها المعلم.	4.36	0.81	مرتفعة	87.2
9	لا أستطيع تلبية متطلبات الأسرة نتيجة تدني الراتب.	4.31	0.83	مرتفعة	86.2
10	يتيح التقاعد المبكر الفرصة للقيام بعمل آخر مجدّ مادياً.	4.11	0.91	مرتفعة	82.2
	الدرجة الكلية	4.43	0.58	مرتفعة	88.6%

يتّضح من الجدول السابق أنّ درجات الاستجابة للعوامل الاقتصادية المؤدّية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكوميّة في التقاعد المبكّر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم جاءت جميعها مرتفعة، وقد بلغت الدرجة الكليّة لها (4.43) وهي مرتفعة وفق مقياس الدراسة مع انحراف معياريّ (0.58).

ورُتبت فقرات الأداة ترتيباً تنازلياً حسب درجات الأوساط الحسابية، وقد جاء في مقدمة هذه الفقرات: فقرة (لا يتناسب الراتب مع مستوى غلاء المعيشة) بمتوسّط حسابيّ مقداره (4.63)، و انحراف معياريّ (0.67)، تلتها فقرة (العلاوة السنوية التي أنقاضها قليلة) بمتوسّط حسابيّ مقداره (4.61)، وانحراف معياريّ (0.63)، تلتها فقرة (قلّة الحوافز المادية في مهنة التعليم) بمتوسّط حسابيّ مقداره (4.54)، وانحراف معياريّ (0.62)، وتلتها فقرة (التأخّر في صرف المستحقات (بدل المراقبة، بدل التصحيح، بدل المواصلات)) جاءت بمتوسّط حسابيّ (4.45)، وانحراف معياريّ (0.77).

في حين كانت أدنى الفقرات هي فقرة (يتيح التقاعد المبكّر الفرصة للقيام بعمل آخر مجدّ مادياً) حيث جاءت بدرجة مرتفعة أقل من غيرها بمتوسّط حسابيّ (4.11)، مع انحراف معياريّ (0.91)، تلتها فقرة (لا أستطيع تلبية متطلبات الأسرة نتيجة تدني الراتب) بمتوسّط حسابيّ مقداره (4.31)، وانحراف معياريّ (0.83)، وتلتها فقرة (يتمنّع أصحاب المهن الأخرى بمميّزات مالية (وضع مادّي) لا يتمنّع بها المعلّم) بمتوسّط حسابيّ مقداره (4.36)، وانحراف معياريّ (0.81).

## النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة

تم عرض الفرضيات والتوصل إلى النتائج الآتية:

الفرضية الأولى التي تنص على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للعوامل المؤدية إلى رغبة معلمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم.

للتحقق من صحة الفرضية السابقة تم استخراج نتائج اختبار (Repeated Measures) للفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للعوامل المؤدية إلى رغبة معلمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (14).

جدول (14): نتائج اختبار (Repeated Measures) للفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للعوامل المؤدية إلى رغبة معلمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل

المهارات	المتوسط الحسابي	العوامل الاجتماعية	العوامل الصحية/الجسمية	العوامل النفسية/الانفعالية	العوامل الوظيفية	العوامل السياسية	العوامل الاقتصادية
العوامل الاجتماعية	3.39		-0.642564*				1.035897* -
العوامل الصحية/الجسمية	4.03	0.642564*		0.470556*	0.429667*	0.954444*	
العوامل النفسية/الانفعالية	3.56		-0.470556*				0.863889* -
العوامل الوظيفية	3.61	0.483889*	-0.429667*				0.823000* -
العوامل السياسية	3.08		-0.954444*		-0.483889*		1.347778* -
العوامل الاقتصادية	4.43	1.035897*		0.863889*	0.823000*	1.347778*	



تشير المعطيات الواردة في الجدول (14) أنه توجد فروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للعوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكوميّة في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم.

ظهرت الفروق بين العوامل الصحيّة/الجسميّة وكل من (العوامل الاجتماعية، العوامل النفسيّة/الانفعالية، العوامل الوظيفية، العوامل السياسيّة) وكانت الفروق لصالح العوامل الصحيّة/الجسميّة لأن المتوسط الحسابي لها أعلى.

وظهرت الفروق بين العوامل الاقتصادية وكل من (العوامل الاجتماعية، العوامل النفسيّة/الانفعالية، العوامل الوظيفية، العوامل السياسيّة) وكانت الفروق لصالح العوامل الاقتصادية لأن المتوسط الحسابي لها أعلى.

وأيضًا ظهرت الفروق بين العوامل الوظيفية والعوامل السياسيّة وكانت الفروق لصالح العوامل الوظيفية لأن المتوسط الحسابي لها أعلى.

الفرضيّة الثانية التي تنصّ على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للعوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكوميّة في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تُعزى إلى متغير النوع الاجتماعيّ.

للتحقّق من صحّة الفرضيّة السابقة حسب متغير النوع الاجتماعيّ، تمّ استخدام اختبار (ت) للفروق في متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمتغير النوع الاجتماعيّ، وقد حصلت الباحثة على النتائج كما هي موضّحة في جدول رقم (15).

جدول (15): نتائج اختبار (ت) للفروق في متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمتغير النوع الاجتماعي

المجال	النوع الاجتماعي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدالة الإحصائية																																																																				
العوامل الاجتماعية	ذكر	120	3.58	0.63	298	4.262	0.000**																																																																				
	أنثى	180	3.26	0.61				العوامل الصحّية/الجسميّة	ذكر	120	4.03	0.63	298	-0.057	0.955	أنثى	180	4.04	0.61	العوامل النفسيّة/الانفعاليّة	ذكر	120	3.77	0.67	298	4.291	0.000**	أنثى	180	3.42	0.71	العوامل الوظيفيّة	ذكر	120	3.72	0.74	298	2.408	0.000**	أنثى	180	3.52	0.64	العوامل السياسيّة	ذكر	120	3.32	0.83	298	4.480	0.000**	أنثى	180	2.92	0.70	العوامل الاقتصاديّة	ذكر	120	4.57	0.46	298	3.668	0.000**	أنثى	180	4.33	0.63	الدرجة الكليّة	ذكر	120	3.68	0.56	298	3.993	0.000**
العوامل الصحّية/الجسميّة	ذكر	120	4.03	0.63	298	-0.057	0.955																																																																				
	أنثى	180	4.04	0.61				العوامل النفسيّة/الانفعاليّة	ذكر	120	3.77	0.67	298	4.291	0.000**	أنثى	180	3.42	0.71	العوامل الوظيفيّة	ذكر	120	3.72	0.74	298	2.408	0.000**	أنثى	180	3.52	0.64	العوامل السياسيّة	ذكر	120	3.32	0.83	298	4.480	0.000**	أنثى	180	2.92	0.70	العوامل الاقتصاديّة	ذكر	120	4.57	0.46	298	3.668	0.000**	أنثى	180	4.33	0.63	الدرجة الكليّة	ذكر	120	3.68	0.56	298	3.993	0.000**	أنثى	180	3.43	0.51								
العوامل النفسيّة/الانفعاليّة	ذكر	120	3.77	0.67	298	4.291	0.000**																																																																				
	أنثى	180	3.42	0.71				العوامل الوظيفيّة	ذكر	120	3.72	0.74	298	2.408	0.000**	أنثى	180	3.52	0.64	العوامل السياسيّة	ذكر	120	3.32	0.83	298	4.480	0.000**	أنثى	180	2.92	0.70	العوامل الاقتصاديّة	ذكر	120	4.57	0.46	298	3.668	0.000**	أنثى	180	4.33	0.63	الدرجة الكليّة	ذكر	120	3.68	0.56	298	3.993	0.000**	أنثى	180	3.43	0.51																				
العوامل الوظيفيّة	ذكر	120	3.72	0.74	298	2.408	0.000**																																																																				
	أنثى	180	3.52	0.64				العوامل السياسيّة	ذكر	120	3.32	0.83	298	4.480	0.000**	أنثى	180	2.92	0.70	العوامل الاقتصاديّة	ذكر	120	4.57	0.46	298	3.668	0.000**	أنثى	180	4.33	0.63	الدرجة الكليّة	ذكر	120	3.68	0.56	298	3.993	0.000**	أنثى	180	3.43	0.51																																
العوامل السياسيّة	ذكر	120	3.32	0.83	298	4.480	0.000**																																																																				
	أنثى	180	2.92	0.70				العوامل الاقتصاديّة	ذكر	120	4.57	0.46	298	3.668	0.000**	أنثى	180	4.33	0.63	الدرجة الكليّة	ذكر	120	3.68	0.56	298	3.993	0.000**	أنثى	180	3.43	0.51																																												
العوامل الاقتصاديّة	ذكر	120	4.57	0.46	298	3.668	0.000**																																																																				
	أنثى	180	4.33	0.63				الدرجة الكليّة	ذكر	120	3.68	0.56	298	3.993	0.000**	أنثى	180	3.43	0.51																																																								
الدرجة الكليّة	ذكر	120	3.68	0.56	298	3.993	0.000**																																																																				
	أنثى	180	3.43	0.51																																																																							

يُتضح من جدول (15) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للعوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكوميّة في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تُعزى إلى متغير النوع الاجتماعي عند مجالات: (العوامل الاجتماعية، العوامل النفسيّة/الانفعاليّة، العوامل الوظيفيّة، العوامل الاقتصاديّة)، وقد كانت الفروق لصالح الذكور في المجالات السابقة، وبذلك تمّ رفض الفرضيّة الصفرية عند هذه المجالات.

من ناحية أخرى، يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للعوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تُعزى إلى متغيّر النوع الاجتماعي عند مجال: (العوامل الصحيّة/الجسميّة)، وبذلك فشلنا في رفض الفرضيّة الصّفرية عند هذا المجال.

الفرضيّة الثالثة التي تنصّ على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للعوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي: للتحقق من صحّة الفرضيّة السابقة حسب متغير المؤهل العلمي، تمّ استخدام اختبار تحليل التباين الأحاديّ (One Way- ANOVA) للفروق في العوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي، وقد توصلت الباحثة إلى النتائج كما هو موضّح في الجدول رقم (16).

جدول (16): نتائج اختبار تحليل التباين الأحاديّ (One Way - ANOVA) للفروق في العوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
0.012*	4.489	1.804	2	3.607	بين المجموعات	العوامل الاجتماعية
		0.402	297	119.342	داخل المجموعات	
			299	122.949	المجموع	
0.315	1.160	0.450	2	0.901	بين المجموعات	العوامل الصحيّة/الجسميّة
		0.388	297	115.336	داخل المجموعات	
			299	116.237	المجموع	
0.135	2.017	1.039	2	2.078	بين المجموعات	العوامل النفسيّة/الانفعالية
		0.515	297	152.944	داخل المجموعات	

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
			299	155.022	المجموع	
		1.896	2	3.792	بين المجموعات	
0.018*	4.050	0.468	297	139.048	داخل المجموعات	العوامل الوظيفية
			299	142.840	المجموع	
		2.255	2	4.510	بين المجموعات	
0.025*	3.739	0.603	297	179.114	داخل المجموعات	العوامل السياسية
			299	183.625	المجموع	
		0.657	2	1.314	بين المجموعات	العوامل الاقتصادية
0.145	1.940	0.339	297	100.556	داخل المجموعات	
			299	101.870	المجموع	
		1.217	2	2.434	بين المجموعات	
0.017*	4.136	0.294	197	87.398	داخل المجموعات	الدرجة الكلية
			299	89.932	المجموع	

يتضح من جدول (16) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للعوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي عند مجال: (العوامل الصحّية/الجسميّة، العوامل النفسيّة /الانفعالية، العوامل الاقتصادية)، وبذلك فشلت الدراسة في رفض الفرضيّة الصّفرية عند هذه المجالات.

من ناحية أخرى، يتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للعوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي عند مجالات: (العوامل الاجتماعية، العوامل الوظيفية، العوامل السياسية)؛ وذلك لأن قيمة الدلالة الإحصائية أقلّ من قيمة ألفا (0.05)، وبذلك رُفِضت الفرضيّة الصّفرية.

ولمعرفة مصدر الفروق تم استخراج نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية في العوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي، كما هو موضّح في الجدول (17)

جدول (17): نتائج اختبار توكي للمقارنات البعدية في العوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي

المجال	المؤهل العلمي	بكالوريوس فما دون	بكالوريوس مع دبلوم تأهيل تربوي	ماجستير فأكثر
العوامل الاجتماعية	بكالوريوس فما دون			-0.377762*
	بكالوريوس مع دبلوم تأهيل تربوي			-0.282083*
	ماجستير فأكثر	0.377762*	0.282083*	
العوامل الوظيفية	بكالوريوس فما دون			-0.392482*
	بكالوريوس مع دبلوم تأهيل تربوي			-0.342194*
	ماجستير فأكثر	0.392482*	0.342194*	
العوامل السياسية	بكالوريوس فما دون			-0.389609*
	بكالوريوس مع دبلوم تأهيل تربوي			
	ماجستير فأكثر	0.389609*		
الدرجة الكلية	بكالوريوس فما دون			-0.297112*
	بكالوريوس مع دبلوم تأهيل تربوي			
	ماجستير فأكثر	0.297112*		

يتضح من جدول (17) أنّ الفروق في العوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم كانت بين حملة درجة الماجستير فأكثر وبين حملة درجة بكالوريوس فما دون، وكانت الفروق لصالح المعلمين حملة درجة الماجستير

فأكثر، حيث كانت العوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكوميّة في التقاعد المبكر لديهم أعلى من غيرهم.

ويتضح من نتائج اختبار توكي أنّ الفروق في العوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكوميّة في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم كانت بين حملة درجة الماجستير فأكثر، وبين كلّ من (حملة درجة بكالوريوس فما دون، وحملة درجة بكالوريوس مع دبلوم تأهيل تربوي)، وكانت الفروق لصالح المعلمين حملة درجة الماجستير فأكثر في كلّ من مجال (العوامل الاجتماعية، والعوامل الوظيفية).

ويتضح من جدول (17) أنّ الفروق في العوامل السياسيّة المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكوميّة في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم كانت بين حملة درجة الماجستير فأكثر، وبين حملة درجة بكالوريوس فما دون، وكانت الفروق لصالح المعلمين حملة درجة الماجستير فأكثر، وقد كانت العوامل السياسيّة المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكوميّة في التقاعد المبكر لديهم أعلى من غيرهم.

ويوضّح جدول رقم (18) الأعداد، والمتوسّطات الحسابية، والانحرافات المعياريّة للفروق في العوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تُعزى إلى متغيّر المؤهل العلميّ.

**جدول (18): الأعداد، والمتوسّطات الحسابية، والانحرافات المعياريّة حسب متغيّر المؤهل العلميّ**

المجال	المؤهل العلميّ	العدد	المتوسّط الحسابيّ	الانحراف المعياريّ
	بكالوريوس فما دون	161	3.32	0.55
العوامل الاجتماعية	بكالوريوس مع دبلوم تأهيل تربويّ	110	3.41	0.71
	ماجستير فأكثر	29	3.70	0.70
	المجموع	300	3.39	0.64
العوامل الصحيّة/الجسميّة	بكالوريوس فما دون	161	3.98	0.63

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي	المجال
0.59	4.10	110	بكالوريوس مع دبلوم تأهيل تربوي	العوامل النفسية/الانفعالية
0.67	4.04	29	ماجستير فأكثر	
0.62	4.03	300	المجموع	
0.65	3.50	161	بكالوريوس فما دون	
0.76	3.60	110	بكالوريوس مع دبلوم تأهيل تربوي	
0.83	3.77	29	ماجستير فأكثر	
0.72	3.56	300	المجموع	العوامل الوظيفية
0.66	3.55	161	بكالوريوس فما دون	
0.71	3.60	110	بكالوريوس مع دبلوم تأهيل تربوي	
0.67	3.94	29	ماجستير فأكثر	
0.69	3.60	300	المجموع	
0.70	2.98	161	بكالوريوس فما دون	
0.82	3.14	110	بكالوريوس مع دبلوم تأهيل تربوي	العوامل السياسية
0.96	3.37	29	ماجستير فأكثر	
0.78	3.08	300	المجموع	
0.56	4.41	161	بكالوريوس فما دون	العوامل الاقتصادية
0.62	4.39	110	بكالوريوس مع دبلوم تأهيل تربوي	
0.50	4.63	29	ماجستير فأكثر	
0.58	4.43	300	المجموع	
<b>0.50</b>	<b>3.46</b>	161	بكالوريوس فما دون	
<b>0.57</b>	<b>3.57</b>	110	بكالوريوس مع دبلوم تأهيل تربوي	
<b>0.64</b>	<b>3.76</b>	29	ماجستير فأكثر	الدرجة الكلية
<b>0.54</b>	<b>3.53</b>	300	المجموع	

الفرضية الرابعة التي تنص على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للعوامل المؤدية إلى رغبة معلمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تُعزى إلى متغير سنوات الخبرة. للتحقق من صحة الفرضية السابقة حسب متغير سنوات الخبرة، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way- ANOVA) للفروق في العوامل المؤدية إلى رغبة معلمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تُعزى إلى متغير سنوات الخبرة، وقد توصلت الباحثة إلى النتائج كما هو موضح في الجدول رقم (19).

جدول (19): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way- ANOVA) للفروق في العوامل المؤدية إلى رغبة معلمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تُعزى إلى متغير سنوات الخبرة

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
0.410	0.895	0.368	2	0.737	بين المجموعات	العوامل الاجتماعية
		0.411	297	122.212	داخل المجموعات	
			299	122.949	المجموع	
0.215	1.543	0.598	2	1.195	بين المجموعات	العوامل الصحية/الجسمية
		0.387	297	115.041	داخل المجموعات	
			299	116.237	المجموع	
0.002*	6.162	3.088	2	6.176	بين المجموعات	العوامل النفسية/الانفعالية
		0.501	297	148.846	داخل المجموعات	
			299	155.022	المجموع	
0.260	1.354	0.645	2	1.291	بين المجموعات	العوامل الوظيفية
		0.477	297	141.549	داخل المجموعات	
			299	142.840	المجموع	
0.602	0.508	0.313	2	0.626	بين المجموعات	العوامل السياسية
		0.616	297	182.998	داخل المجموعات	
			299	183.625	المجموع	
0.085	2.480	0.837	2	1.673	بين المجموعات	العوامل الاقتصادية



المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
	داخل المجموعات	100.197	297	0.337		
	المجموع	101.870	299			
	بين المجموعات	1.474	2	0.737		
الدرجة الكلية	داخل المجموعات	88.358	197	0.298	2.478	0.086
	المجموع	89.932	299			

يتضح من جدول (19) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) في العوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تعزى إلى متغير سنوات الخبرة؛ وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية بلغت (0.086)، أي أنّ هذه القيم أكبر من قيمة ألفا (0.05)، كما أنّ قيمة (ف) المحسوبة بلغت (2.478) وهي أقلّ من القيمة (ف) الجدولية البالغة (3.09)، وبذلك تمّ قبول الفرضية الصفرية عند الدرجة الكلية وجميع العوامل ماعدا العوامل النفسية/الانفعالية.

ولمعرفة مصدر الفروق تمّ استخراج نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية في العوامل النفسية/الانفعالية المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تُعزى إلى متغير سنوات الخبرة، كما هو موضّح في الجدول (20)

جدول (20): نتائج اختبار توكي للمقارنات البعدية في العوامل النفسية/الانفعالية المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تُعزى إلى متغير سنوات الخبرة

المجال	سنوات الخبرة	أقلّ من 10 سنوات	10-20 سنة	أكثر من 20 سنة
العوامل النفسية/الانفعالية	أقلّ من 10 سنوات		-0.341978*	
	10-20 سنة	0.341978*		
	أكثر من 20 سنة			

تشير المعطيات الواردة في الجدول (20) إلى أنّ الفروق في العوامل النفسية/ الانفعالية المؤدّية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكوميّة في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم كانت بين ذوي الخبرة أقلّ من (10) سنوات وبين ذوي الخبرة (10-20) سنة، وكانت الفروق لصالح المعلمين ذوي الخبرة (10-20) سنة، والذين كانت العوامل النفسية/ الانفعالية المؤدّية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكوميّة في التقاعد المبكر لديهم أعلى من غيرهم.

ويوضّح جدول (21) الأعداد، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للفروق في العوامل المؤدّية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكوميّة في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تُعزى إلى متغيّر سنوات الخبرة

**جدول (21): الأعداد، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية حسب متغير سنوات الخبرة**

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخبرة	المجال
0.66	3.33	93	أقلّ من 10 سنوات	العوامل الاجتماعية
0.63	3.45	122	10-20 سنوات	
0.62	3.37	85	أكثر من 20 سنة	
0.64	3.39	300	المجموع	
0.68	3.94	93	أقلّ من 10 سنوات	العوامل الصحيّة/الجسميّة
0.63	4.07	122	10-20 سنوات	
0.53	4.08	85	أكثر من 20 سنة	
0.62	4.03	300	المجموع	
0.78	3.37	93	أقلّ من 10 سنوات	العوامل النفسية/الانفعالية
0.65	3.71	122	10-20 سنوات	
0.68	3.55	85	أكثر من 20 سنة	
0.72	3.56	300	المجموع	
0.69	3.50	93	أقلّ من 10 سنوات	العوامل الوظيفية
0.71	3.65	122	10-20 سنوات	
0.65	3.65	85	أكثر من 20 سنة	
0.69	3.60	300	المجموع	
0.76	3.01	93	أقلّ من 10 سنوات	العوامل السياسيّة

المجال	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
العوامل الاقتصادية	10-20 سنوات	122	3.10	0.85
	أكثر من 20 سنة	85	3.12	0.69
	المجموع	300	3.08	0.78
	أقل من 10 سنوات	93	4.31	0.60
	10-20 سنوات	122	4.48	0.61
	أكثر من 20 سنة	85	4.46	0.50
الدرجة الكلية	المجموع	300	4.43	0.58
	أقل من 10 سنوات	93	<b>3.43</b>	<b>0.57</b>
	10-20 سنوات	122	<b>3.59</b>	<b>0.56</b>
	أكثر من 20 سنة	85	<b>3.56</b>	<b>0.47</b>
	المجموع	300	<b>3.53</b>	<b>0.54</b>

الفرضية الخامسة التي تنص على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للعوامل المؤدية إلى رغبة معلمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تُعزى إلى متغير التخصص.

للتحقق من صحة الفرضية السابقة حسب متغير التخصص، تم استخدام اختبار (ت) للفروق في متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للعوامل المؤدية إلى رغبة معلمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تُعزى إلى متغير التخصص، وقد حصلت الباحثة على النتائج كما هي موضحة في جدول رقم (22).

جدول (22): نتائج اختبار (ت) للفروق في متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للعوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تُعزى إلى متغيّر التخصص

المجال	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدالة الإحصائية																																																																							
العوامل الاجتماعية	علمي	158	3.34	0.66	298	-1.396	0.164																																																																							
	أدبي	142	3.44	0.61				العوامل الصحّية/الجسميّة	علمي	158	3.90	0.66	298	-3.909	*0.000	أدبي	142	4.18	0.54	العوامل النفسية/الانفعالية	علمي	158	3.55	0.72	298	-0.339	0.735	أدبي	142	3.58	0.72	العوامل الوظيفية	علمي	158	3.50	0.72	298	-2.715	*0.007	أدبي	142	3.72	0.63	298	العوامل السياسيّة	علمي	158	3.10	0.76	298	0.529	0.297	أدبي	142	3.05	0.80	298	العوامل الاقتصادية	علمي	158	4.34	0.62	298	-2.752	*0.006	أدبي	142	4.52	0.51	298	الدرجة الكلّية	علمي	158	3.48	0.56	298	-1.817	0.070
العوامل الصحّية/الجسميّة	علمي	158	3.90	0.66	298	-3.909	*0.000																																																																							
	أدبي	142	4.18	0.54				العوامل النفسية/الانفعالية	علمي	158	3.55	0.72	298	-0.339	0.735	أدبي	142	3.58	0.72	العوامل الوظيفية	علمي	158	3.50	0.72	298	-2.715	*0.007	أدبي	142	3.72	0.63	298	العوامل السياسيّة	علمي	158	3.10	0.76	298	0.529	0.297	أدبي	142	3.05	0.80	298	العوامل الاقتصادية	علمي	158	4.34	0.62	298	-2.752	*0.006	أدبي	142	4.52	0.51	298	الدرجة الكلّية	علمي	158	3.48	0.56	298	-1.817	0.070	أدبي	142	3.59	0.52								
العوامل النفسية/الانفعالية	علمي	158	3.55	0.72	298	-0.339	0.735																																																																							
	أدبي	142	3.58	0.72				العوامل الوظيفية	علمي	158	3.50	0.72	298	-2.715	*0.007	أدبي	142	3.72	0.63	298	العوامل السياسيّة	علمي	158	3.10	0.76	298	0.529	0.297	أدبي	142	3.05	0.80	298	العوامل الاقتصادية	علمي	158	4.34	0.62	298	-2.752	*0.006	أدبي	142	4.52	0.51	298	الدرجة الكلّية	علمي	158	3.48	0.56	298	-1.817	0.070	أدبي	142	3.59	0.52																				
العوامل الوظيفية	علمي	158	3.50	0.72	298	-2.715	*0.007																																																																							
	أدبي	142	3.72	0.63	298			العوامل السياسيّة	علمي	158	3.10	0.76	298	0.529	0.297	أدبي	142	3.05	0.80	298	العوامل الاقتصادية	علمي	158	4.34	0.62	298	-2.752	*0.006	أدبي	142	4.52	0.51	298	الدرجة الكلّية	علمي	158	3.48	0.56	298	-1.817	0.070	أدبي	142	3.59	0.52																																	
العوامل السياسيّة	علمي	158	3.10	0.76	298	0.529	0.297																																																																							
	أدبي	142	3.05	0.80	298			العوامل الاقتصادية	علمي	158	4.34	0.62	298	-2.752	*0.006	أدبي	142	4.52	0.51	298	الدرجة الكلّية	علمي	158	3.48	0.56	298	-1.817	0.070	أدبي	142	3.59	0.52																																														
العوامل الاقتصادية	علمي	158	4.34	0.62	298	-2.752	*0.006																																																																							
	أدبي	142	4.52	0.51	298			الدرجة الكلّية	علمي	158	3.48	0.56	298	-1.817	0.070	أدبي	142	3.59	0.52																																																											
الدرجة الكلّية	علمي	158	3.48	0.56	298	-1.817	0.070																																																																							
	أدبي	142	3.59	0.52																																																																										

يتضح من جدول (22) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للعوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تُعزى إلى متغيّر التخصص عند مجالات: (العوامل الصحّية/الجسميّة، العوامل الوظيفيّة، العوامل الاقتصادية)، وكانت الفروق في هذه العوامل جميعها لصالح ذوي التخصص الأدبيّ مقابل ذوي التخصص العلميّ، وبذلك ترفض الفرضيّة الصّفرية عند هذه المجالات.

من ناحية أخرى، يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للعوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تعزى لمتغير التخصص عند مجال: (العوامل الاجتماعية، العوامل النفسية الانفعالية، العوامل السياسية)، وبذلك فشلنا في رفض الفرضية الصفرية عند هذا المجال.

الفرضية السادسة التي تنص على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للعوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تُعزى إلى متغير العمر.

للتحقّق من صحّة الفرضية السابقة حسب متغير العمر، تمّ استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way- ANOVA) للفروق في العوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تُعزى إلى متغير العمر، وقد توصّلت الباحثة إلى النتائج كما هو موضّح في الجدول رقم (23).

جدول (23): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way- ANOVA) للفروق في العوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تُعزى إلى متغير العمر

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرة	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
0.214	1.503	0.615	3	1.845	بين المجموعات	العوامل الاجتماعية
		0.409	296	121.104	داخل المجموعات	
			299	122.949	المجموع	
0.048*	2.672	1.022	3	3.065	بين المجموعات	العوامل الصحيّة/الجسميّة
		0.382	296	113.172	داخل المجموعات	

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
	المجموع	116.237	299			
العوامل النفسية/الانفعالية	بين المجموعات	1.256	3	0.419	0.806	0.492
	داخل المجموعات	153.766	296	0.519		
	المجموع	155.022	299			
العوامل الوظيفية	بين المجموعات	1.625	3	0.542	1.135	0.335
	داخل المجموعات	141.216	296	0.477		
	المجموع	142.840	299			
العوامل السياسية	بين المجموعات	1.404	3	0.468	0.760	0.517
	داخل المجموعات	182.221	296	0.616		
	المجموع	183.625	299			
العوامل الاقتصادية	بين المجموعات	1.250	3	0.417	1.226	0.300
	داخل المجموعات	100.620	296	0.340		
	المجموع	101.870	299			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	1.001	3	0.334	1.112	0.344
	داخل المجموعات	88.831	296	0.300		
	المجموع	89.932	299			

يُتضح من جدول (23) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) في

العوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تُعزى إلى متغير العمر؛ وذلك لأنّ قيمة الدالة الإحصائية بلغت (0.344)، أي أنّ هذه القيمة أكبر من قيمة ألفا (0.05)، كما أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (1.122) وهي أقلّ من القيمة (ف) الجدولية البالغة (3.09)، وبذلك تمّ قبول الفرضية الصفرية عند الدرجة الكلية، وجميع العوامل ما عدا العوامل الصحيّة/الجسميّة.

ولمعرفة مصدر الفروق تمّ استخراج نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية في العوامل الصحيّة/

الجسميّة المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في

الخليل من وجهة نظرهم تُعزى إلى متغير العمر، كما هو موضّح في الجدول (24)

جدول (24): نتائج اختبار توكي للمقارنات البعدية في العوامل الصحيّة/ الجسميّة المؤدّية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكوميّة في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تُعزى إلى متغيّر العمر

المجال	العمر	أقل من 30 سنة	30-40 سنة	41-50 سنة	أكثر من 50 سنة
العوامل الصحيّة/ الجسميّة	أقل من 30 سنة		-0.300072*		-0.364706*
	30-40 سنة	0.300072*			
	41-50 سنة				
	أكثر من 50 سنة		0.364706*		

تبيّن النتائج الواردة في الجدول (24) أنّ الفروق في العوامل الصحيّة/ الجسميّة المؤدّية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكوميّة في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم كانت بين ذوي العمر أقلّ من (30) سنة وبين ذوي العمر (30-40) سنة، وكانت الفروق لصالح المعلمين ذوي العمر 30-40 سنة، حيث كانت العوامل الصحيّة/ الجسميّة المؤدّية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكوميّة في التقاعد المبكر لديهم أعلى من غيرهم.

تبيّن النتائج الواردة في الجدول (24) أنّ الفروق في العوامل الصحيّة/ الجسميّة المؤدّية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكوميّة في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم كانت بين ذوي العمر أقلّ من (30) سنة، وبين ذوي العمر أكثر من (50) سنة، وكانت الفروق لصالح المعلمين ذوي العمر أكثر من (50) سنة، حيث كانت العوامل الصحيّة/ الجسميّة المؤدّية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكوميّة في التقاعد المبكر لديهم أعلى من غيرهم.

ويبين جدول (25) الأعداد، المتوسطات الحسابيّة، والانحرافات المعياريّة حسب متغير العمر

جدول (25): الأعداد، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية حسب متغير العمر

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	العمر	المجال
0.61	3.42	34	أقل من 30 سنة	العوامل الاجتماعية
0.65	3.46	123	30-40 سنة	
0.63	3.28	99	41-50 سنة	
0.61	3.41	44	أكثر من 50 سنة	
0.64	3.39	300	المجموع	
0.69	3.78	34	أقل من 30 سنة	العوامل الصحية/الجسمية
0.67	4.08	123	30-40 سنة	
0.56	4.01	99	41-50 سنة	
0.48	4.15	44	أكثر من 50 سنة	
0.62	4.03	300	المجموع	
0.66	3.46	34	أقل من 30 سنة	العوامل النفسية/الانفعالية
0.76	3.62	123	30-40 سنة	
0.68	3.50	99	41-50 سنة	
0.68	3.62	44	أكثر من 50 سنة	
0.72	3.56	300	المجموع	
0.67	3.45	34	أقل من 30 سنة	العوامل الوظيفية
0.73	3.64	123	30-40 سنة	
0.63	3.56	99	41-50 سنة	
0.68	3.72	44	أكثر من 50 سنة	
0.69	3.60	300	المجموع	
0.82	3.08	34	أقل من 30 سنة	العوامل السياسية
0.82	3.02	123	30-40 سنة	
0.76	3.03	99	41-50 سنة	
0.64	3.23	44	أكثر من 50 سنة	
0.78	3.08	300	المجموع	
0.58	4.32	34	أقل من 30 سنة	العوامل الاقتصادية
0.53	4.50	123	30-40 سنة	
0.67	4.38	99	41-50 سنة	
0.48	4.42	44	أكثر من 50 سنة	
0.58	4.43	300	المجموع	
<b>0.54</b>	<b>3.44</b>	34	أقل من 30 سنة	الدرجة الكلية



الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	العمر	المجال
0.59	3.56	123	40-30 سنة	
0.50	3.49	99	50-41 سنة	
0.50	3.62	44	أكثر من 50 سنة	
0.54	3.53	300	المجموع	

## 1- النتائج الكيفية:

تمّ طرح مجموعة من الأسئلة ذات الإجابات المفتوحة، وفيما يلي النتائج التي توصلت إليها الباحثة:

### - السؤال الأول: هل ترغب في التقاعد المبكر؟

والجدول الآتي يوضّح نسبة الرغبة في التقاعد المبكر لدى معلّمي ومعلّمات المدارس الحكومية في

الخليل

### جدول (26) نسبة الرغبة في التقاعد المبكر لدى معلّمي ومعلّمات المدارس الحكومية في الخليل

النوع	نعم	لا
ذكر	9	1
أنثى	7	3
الدرجة الكلية	75%	25%

يتضح من الجدول السابق أنّ نسبة الذين يرغبون في التقاعد المبكر لدى معلّمي ومعلّمات

المدارس الحكومية في الخليل قد بلغت (75%) وبلغت نسبة الذين لا يرغبون بالتقاعد المبكر

(25%)؛ وبذلك فإن نسبة الذين يرغبون بالتقاعد المبكر أعلى من الذين لا يرغبون.

وكان هناك (3) من المعلّمات الإناث كانت إجابتهنّ بعدم الرغبة في التقاعد المبكر، وكانت

أسباب عدم رغبتهنّ بالتقاعد المبكر كما كانت إجابة المعلّمة (1) "لا أرغب في التقاعد المبكر؛ وذلك

بسبب حبّي لعملي وتمسّكي به، كما أنه يبقيني على تواصل مع العالم الخارجي، وأنّ من يمتلك

المعلومات يجب أن يشارك الناس بها، عندك معلومات ليش تخبيها خلي العالم اللي حواليك يستفيد، كما أنني أقدم المساعدة لزوجي وذلك لزيادة الدخل".

وكانت إجابة المعلمة (2) "لا أرغب في التقاعد المبكر؛ وذلك بسبب حبّ العمل والتمسكّ به، كما أنني أرى بأنّ التقاعد المبكر يظلم من يتقاعد بشكل مبكر مادياً، والمعلم هو إنسان محصور بعمله، فعند انقطاعه عن عمله يصعب التأقلم مع المجتمع، وأشعر بأنه سيكون هناك فجوة اجتماعية عند تقاعدي بشكل مبكر، كما أنّ فئة المعلمين نظرتهم إلى المعلم المتقاعد نظرة شفقة".

بينما كانت إجابة المعلمة (6) "لا أرغب في التقاعد المبكر؛ لأنني أحبّ عملي، وأشعر أنّ صحّتي جيّدة، لذلك أحبّ أن أقدم ما لديّ في مهنة التعليم، ولم يمضِ على عملي أكثر من (6) سنوات، فلا أفكر به".

وكانت إجابة المعلم (4) "لا أرغب في التقاعد المبكر؛ وذلك بسبب حبّي لمهنة التعليم، وتمسّكي بها و دخلتها عن رغبة منّي، كمان لا يجب أن أضع أمامي هاي الفكرة، أي أن لا يكون التقاعد المبكر هدفاً رئيسياً ولأنني أشعر بأنه يجب أن أقدم كلّ ما عندي من معلومات لتعمّ الفائدة على الجميع".

ومن هنا أجمع الذين لا يرغبون في التقاعد المبكر بأن أسباب عدم الرغبة في التقاعد المبكر هو حبّهم لمهنة التعليم والتمسكّ به، وتقديم العلم الذي لديهم ليستفيد الآخرون، ظلم المتقاعد مبكراً مادياً، عدم التأقلم مع المجتمع، والفجوة الاجتماعية، والنظرة إلى المعلم المتقاعد نظرة شفقة.

- السؤال الثاني: برأيك ما هي العوامل المؤدية لرغبتك في التقاعد المبكر؟

يوضح الجدول الآتي أهمّ العوامل التي أدت إلى رغبة المعلمين في طلب التقاعد المبكر

## جدول (27) أهم العوامل التي أدت إلى رغبة المعلمين في طلب التقاعد المبكر ونسبة الإجابات

العوامل	الإجابات	النسبة
العوامل الاقتصادية	1- تدني الرواتب التي لا تتناسب مع غلاء المعيشة.	80%
	2- عمل مشروع خارجي.	65%
	3- عدم وجود علاوات وحوافز مادية.	50%
العوامل الصحيّة/ الجسمية	1- الأمراض الجسدية.	75%
	2- تدهور الوضع الصحي من حيث الإصابة (روماتزم، ريو، آلام في الركب، الأحبال الصوتية).	60%
	3- الإجهاد والتعب الصحي.	45%
العوامل الوظيفية	1- التشتت بسبب عدم وضوح قوانين التقاعد.	80%
	2- كثرة المتطلبات التربوية والأعباء الثقيلة من قبل وزارة التربية.	50%
	3- ثقل المنهاج وعدم تطوره وتحسينه.	40%
العوامل النفسية/الانفعالية	1- الحصول على الراحة النفسية.	70%
	2- الملل والروتين والرتابة.	45%
	3- الإصابة بالإحباط والتعب والإرهاق النفسي.	35%
العوامل الاجتماعية	1- قلة تقدير المعلم من قبل المجتمع.	80%
	2- رعاية الأبناء والأحفاد وتمضية الوقت معهم.	55%
العوامل السياسية	1- المحسوبية والواسطة.	70%
	2- عدم القدرة على إبداء الآراء الخاصة والبوح بها.	30%

يتضح من الجدول السابق أن معظم إجابات المعلمين والمعلمات اتفقت على أنّ العوامل الاقتصادية هي من أكثر العوامل المؤدية إلى الرغبة في التقاعد المبكر وكما قالت المعلمة (9) " لو نظرنا إلى المردود المادي للمعلم بنشوف إنو ما بيتناسب مع غلاء المعيشة، ولا بيتماشى مع اللي بقدّموا المعلم أنا خرجت المهندس والطبيب، وو... ولكن بنشوف إنو هم رواتبهم أحسن متًا ".

وقال المعلم (2) " الأعباء المالية بتخلييني أحاول ألحق حالي قبل ما أوصل سنّ التقاعد بمشروع جديد و دخل جديد "، وقال المعلم (8) " الراتب اللي بناخدو ما بكفي متطلبات الحياة من مصاريف وجامعات حتى شغل ثاني ما بكفي يدوبك تسليك لحياتك اليومية فالواحد يشوفلو صنعة ويتقاعد مبكراً أحسن".

وقال المعلم (10) " بنلاحظ إنو آخر عشر سنين المعلمين الذكور أصبحوا غير منافسين أصلاً لأنو شغلة التعليم، وإنك تكون معلم ما بتوفّي ولا بتغطّي تكاليف الحياة يعني المعلمة الأنثى بتغطّي احتياجاتها الشخصيّة أما الذكور فكل اشي علينا وهو فعلاً راتب لا يكفي".

تلتها العوامل الصحّية/الجسميّة، حيث أكد أغلب المعلمين والمعلمات بأنهم قد أُصيبوا بالعديد من الأمراض الجسدية من (ربو، روماتزم، آلام الركب، آلام في الأحبال الصوتية ..)؛ لذلك فهم يرغبون في التقاعد المبكر.

وقالت المعلمة (3) " التعب الجسديّ اللي بنتعرض الو حقيقي بخلينا نفكر بالتقاعد المبكر يعني لما يكون باليوم عندي (6) أو (5) حصص وطالعة نازلة عالدرج، وأكون طابق أخير صفوفي كلّو أثر على صحة جسدي وألم في الركب والظهر غير الجهد المضاعف اللي بنقدموا بالصف أدى إلى انقطاع أحد الأحبال الصوتية عندي يعني بصراحة بقدم كلّ اللي عندي عحساب صحتي وياريت في تقدير".

وقال المعلم (5) " بصراحة أنا في قمة ندمي على تأخري في طلب التقاعد المبكر بعد مرور (28) سنة خدمة، يعني أنا خسرت صحتي فعلاً اللي بدو يصير معلم بدو يعرف إنو مع مرور السنين كل أمراض الدنيا حتصير في، يعني نصاب الحصص المبالغ فيه بأثر فعلاً في صحّة المعلم ويجهدو وبرهقوا غير الطلاب اللي كل مالهم وضعهم بسوء فبكون التعب الجسدي أكبر عالمعلم لأنو ببذل جهد كبير ويستنفد كل طاقتوا حتى يطلع جيل منيح ولكن المقابل لنا لا شيء سوى المرض".

تلتها العوامل النفسية/الانفعالية وقد أكد العديد من المعلمين والمعلمات بأنهم قد وصلوا إلى مرحلة من الإحباط بسبب الروتين، وقد أُصيبوا بالتعب والإرهاق النفسي نظرا لثقل التطور والتحسين والتجديد وقد قالت المعلمة (10) " مافي تغيير ولا تطوير أبداً بنحس حالنا زي الشمعة بستنونا ندوب لآخر إشي".

تلتها العوامل الوظيفية وأكد العديد من المعلمين والمعلمات بأن أنظمة التقاعد هي أنظمة مستبدة وظالمة وغير عادلة وليست موحدة، كما أنّ كثرة الأعباء والمتطلبات التربوية تؤدي بهم إلى الرغبة في التقاعد المبكر، وكذلك عدم إشراك المعلمين في وضع المنهاج والتدخل في طبيعة المواد وثقل المنهاج أدى بهم أيضاً إلى الرغبة في التقاعد المبكر، وقد قالت المعلمة (8) " التخبّط والعشوائية في طبيعة المنهاج الدراسي لا هو زابط مع الفئات العمرية والتربية بتلزمك إنو بدك تخلصوا بالوقت المحدد، ومش عراحتك تعطي اللي بتحسوا مهم، بتحس إنو مافي دور للمعلم فقط ينفذ دون أن يفتح فمه أو يعبر عن ما بداخله". وقال المعلم (9) " القوانين والأنظمة سواء في التقاعد أو في طبيعة المهنة مقيدة للمعلم قد ما هي مستبدة وظالمة ولازمها تغيير جذري".

تلتها العوامل الاجتماعية التي أكد أغلب المعلمين والمعلمات بأن المعلم أصبح لا قيمة له ولا تقدير من قبل المجتمع من أهالٍ وطلبة فقد أصبحت النظرة فوقية للمعلم بشكل كبير وقد قال أحد المعلمين "إنّ احترام المعلم تتبع من رفع قيمته من حيث المادية، بحيث إنّ زيادة راتب المعلم ترفع من مكانته، وتؤدي إلى احترامه مثل الدكتور كما اتفق العديد من المعلمين بأنه يجب أن تكون هناك قوانين تحمي المعلم؛ لأنّ جميع القوانين تقف ضدّ المعلم، ممّا يؤدي إلى خفض قيمته ومكانته في المجتمع".

وقالت المعلمة (4) " موقعي في المجتمع كمعلمة لا شيء لما ما يكون في احترام لمكانتي كمعلمة أكيد بفكر بالتقاعد المبكر في أقرب فرصة"، وقال المعلم (5) " صلاحيات المعلم اليوم فقط صار

أكاديمي، بنلاحظ الأهل بتمادوا على المعلم وابنهم هو الصح لما يكون غلطان والجميع ما بصدق يسمع اذا المعلم غلط بتقوم القيامة عليه بطل المعلم له قيمة أو تقدير أو مكانة زي زمان مع الأسف".

وجاءت في المرتبة الأخيرة العوامل السياسيّة التي كانت الواسطة والمحسوبية سبباً في رغبة العديد من المعلمين والمعلمات في رغبتهم في التقاعد المبكر كما قال المعلم (3) " لما يكون حدا عندو خبرة أقل متّي ويكون بمنصب عال بنشوف المحسوبية والفساد وهو ما بعرف يسوي اشي فالواحد بحس بالظلم".

- السؤال الثالث: هل تعتقد بأنك ستشعر بالندم بعد حصولك على التقاعد المبكر؟

يوضّح الجدول الآتي نسبة الشّعور بالندم بعد الحصول على التقاعد المبكر لدى معلّمي

ومعلّمات المدارس الحكوميّة في الخليل

جدول (28) نسبة الشّعور بالندم بعد الحصول على التقاعد المبكر لدى معلّمي ومعلّمات المدارس

الحكوميّة في الخليل

النوع	نعم	لا	محتمل
ذكر	1	7	2
أنثى	4	2	4
الدرجة الكلية	%25	%45	%30

يتّضح من الجدول (28) أنّ نسبة الشّعور بالندم لدى معلّمي ومعلّمات المدارس الحكوميّة قد بلغت

(25%) واتفق المعلمون والمعلمات على أنّ سبب الندم هو صعوبة التأقلم مع تغيير نمط الحياة لديهم.

وأجابت المعلّمة (2) بأن "المكانة الاجتماعيّة ستقل لمن يحصل على التقاعد المبكر".

وبلغت نسبة الإجابة ب لا (45%) وتعددت أسباب الإجابة بعدم الندم كما جاء في إجابة المعلمة (5) "مستحيل أندم لأتني مش رح أقدم على فكرة دون ما أكون مخططة ومرتببة الأمور من قبل كل اشي مترتب على قراري هو نتيجة تخطيط سليم".

وأجاب المعلم (2) "طالما في شغل تاني بدخل أفضل مستحيل أندم"، وأجاب المعلم (3) "لن أندم لأن الوضع مش بتحسن فلو كان سلك التربية في عملية تطور وتحسن والله الواحد بندم، بس طول ما الوضع هيك بخليك تحكي الحمد لله إني تقاعدت"، وأجاب المعلم (5) " مستحيل أندم لأنو بالنسبة لكل هالأمرض اللي سببتلي ياها المدرسة مش ناقص خالص استويت أنا"، وأجاب المعلم (10) " لن أشعر بالندم، لأنّ الواقع بخليك ما تندم، إحنا تحت احتلال، ومش دولة مستقلة حتّى لو تحسن الوضع مش حيكون الاشئ الكبير"، وكانت إجابات المعلمين (6، 7، 8) بأنهم قد وصلوا إلى مرحلة الاكتفاء.

في حين بلغت نسبة الإجابة بمحتمل (30%) وقد أجمع الذين أجابوا بأنه من المحتمل أن يندموا بأنه إذا كان النظام ظالمًا فترة تقاعدهم، ثمّ تحسّنت قوانين التقاعد فسوف يشعرون بالندم.

**السؤال الرابع: لو طُلب منك أن يتم وضعك معلمًا خبيرًا أو استشاريًا بعد تقاعدك فهل ستوافق؟**

يوضّح الجدول الآتي نسبة الموافقة بأن يوضع المعلم في منصبٍ ما بعد التقاعد

**جدول (29) نسبة الموافقة بأن يوضع المعلم في منصبٍ ما بعد التقاعد.**

النوع	نعم	لا	محتمل
ذكر	7	3	0
أنثى	5	3	2
الدرجة الكلية	60%	30%	10%

يتضح من الجدول (29) أنّ نسبة الموافقة لدى معلمي ومعلّمات المدارس الحكوميّة بأن يتم وضعهم في منصبٍ ما بعد التقاعد (60%) وأكد المعلمون والمعلّمات الذين أجابوا بنعم أنّ ذلك دليل على تقدير المعلم وإعلاء مكانته، ويعتبر ثمرة للمعلم وقيمةً له في المجتمع.

وقد بلغت نسبة الذين أجابوا ب (لا) (30%) وكان السبب في ذلك هو الاكتفاء من مهنة التعليم، التفكير في فتح مشروع آخر.

وبلغت نسبة الذين أجابوا ب (محتمل) (10%) وكان السبب في ذلك كما أجابت المعلمتان (7، 9) هل سوف نكون قادران على العطاء، وهل ظروفنا العمرية سوف تسمح بذلك.

- السؤال الخامس: ماهي الاحتياجات التي تجعلك تبتعد عن فكرة التقاعد المبكر؟

أجمع المعلمون والمعلمات على أنّ احتياجاتهم تمثلت في الآتي:

(تقليل نصاب الحصص، رفع نسب المعاشات، تحسين النظام التعليمي والقوانين المفروضة على المعلم، تخفيف الأعباء على المعلمين، تحسين المنهاج وإعطاء المعلم فرصة للمشاركة في القرارات التربوية، وسن قوانين لحماية المعلم).

وأثبتت النتائج الكيفية أن هناك رغبة لدى العديد من المعلمين والمعلمات في التقاعد المبكر، وتعددت الأسباب لديهم من حيث العوامل الاقتصادية، والصحية/ الجسمية، والوظيفية، والنفسية/ الانفعالية، والاجتماعية، والسياسية، كما اختلفت الآراء حول شعور البعض بالندم وعدم الشعور به في حال حصولهم على التقاعد المبكر وتعددت الأسباب حول الشعور بالندم وعدمه، كما أكد العديد من المعلمين والمعلمات عن موافقتهم بأن يتم وضعهم في منصب ما بعد التقاعد؛ لأن ذلك يعبر عن مدى تقديرهم واحترامهم، وأخيرا عبر المعلمون والمعلمات عن الاحتياجات التي تحد من الرغبة في التقاعد المبكر.



## الفصل الخامس

### مناقشة النتائج والتوصيات

## الفصل الخامس

### مناقشة النتائج والتوصيات

#### أولاً: مناقشة النتائج

بعد إجراء هذه الدراسة التي هدفت إلى دراسة العوامل المؤدية إلى رغبة معلمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم؛ فإن الباحثة ستعرض هنا مناقشة للنتائج وتفسيرها.

#### 1- مناقشة نتائج أسئلة الدراسة:

السؤال الرئيسي الذي نصّ على: ما العوامل المؤدية إلى رغبة معلمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم؟

أشارت النتائج إلى:

أن العوامل المؤدية إلى رغبة معلمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم جاءت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.53) مع انحراف معياري (0.54)، وكان تأثير العوامل الاقتصادية أعلى من غيره في رغبة المعلمين في التقاعد المبكر، فقد جاء ذلك بمتوسط حسابي (4.43) مع انحراف معياري (0.58)، تلاها العوامل الصحية/الجسمية بمتوسط حسابي (4.03) مع انحراف معياري (0.62)، تلاها العوامل الوظيفية بمتوسط حسابي (3.61) مع انحراف معياري (0.69)، تلاها العوامل النفسية/الانفعالية بمتوسط حسابي (3.56) مع انحراف معياري (0.72)، تلاها العوامل الاجتماعية بمتوسط حسابي (3.39) مع انحراف معياري (0.64)، وكانت العوامل السياسية أقل العوامل في رغبة المعلمين في التقاعد المبكر، حيث جاء بمتوسط حسابي (3.08) مع انحراف معياري (0.78).

ظهرت هذه النتيجة مرتفعة في (العوامل الصحيّة/الجسميّة، العوامل الاقتصادية)، لكنّها ظهرت بدرجة متوسطة في (العوامل الاجتماعيّة، العوامل النفسيّة/الانفعاليّة، العوامل الوظيفيّة، العوامل السياسيّة)، وتعزو الباحثة هذه النتائج إلى المعلّمين الذين لديهم التزامات مادية تجاه أسرهم والمجتمع الذي يعيشون فيه يكون لديهم رغبة في التقاعد أكثر من غيرهم من أجل العمل في مجال آخر لتحسين الوضع الاقتصاديّ لديهم، فيسعون إلى التقاعد المبكر من أجل الحصول على راتب للتقاعد، بالإضافة إلى الأعمال الأخرى التي يمكن أن يقوموا فيها لتحسين الجانب الاقتصاديّ لديهم.

والعوامل الصحيّة/الجسميّة تلعب دوراً مرتفعاً في الرغبة في التقاعد، وخاصّة إذا كان المعلّمون يعانون من مشكلاتٍ صحيّةٍ أو جسميّةٍ لديهم صعوبات في أداء المهام الموكلة إليهم؛ لذا نجد رغبة في التقاعد لعدم قدرتهم على ممارسة مهامهم التعليميّة بالشكل المناسب، أما العوامل الأخرى فهي تلعب دوراً متوسطاً في الرغبة في التقاعد، حيث تتبع هذه العوامل لكلّ معلّم حسب الظروف الوظيفيّة التي يعيشها، فنجد أنّ المعلمين ذوي الالتزامات الاجتماعيّة بمستوى عالي الوظيفة تسبّب لهم مشكلاتٍ في أداء تلك الالتزامات الاجتماعيّة ويكون لديهم رغبة في التقاعد أكثر من غيرهم، وكذلك المعلّمون الذين لا يشعرون في أنّ مهنة التعليم تلبّي احتياجاتهم النفسيّة/ الانفعاليّة ولا تتناسب مع مستوى طموحاتهم نجد أنّ لديهم رغبةً في التقاعد، كما أنّ العوامل الوظيفيّة تقوم بدورٍ متوسطٍ في الرغبة في التقاعد؛ وذلك لأنّ هناك العديد من القوانين والأنظمة لا يكون للمعلّم دوراً فاعلاً فيها، كما أنّ هناك روتينيّةً في ممارسة المهنة بشكل كبير، والتجديد يكون بشكل منخفض في كثير من الأحيان، وبالنسبة إلى العوامل السياسيّة، فهي أقلّ العوامل التي يمكن أن تؤدّي إلى رغبة المعلّم بالتقاعد نظراً لكون رسالة المعلّم رسالةً تربيويّةً محضةً.

اتفقت هذه النتيجة مع دراسة حريري (2020)، ودراسة القيري (2018)، دراسة الدوس (2013)، ودراسة سماعنة (2008)، ودراسة الغامدي (2001)، واختلفت مع دراسة أبو حطب (2016) ودراسة اللعبون (1998) التي بيّنت أنّ هناك مستوى عاليًا من الميل والرغبة في التقاعد.

### ثانيًا: مناقشة نتائج فرضيات الدراسة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للعوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم.

أشارت النتائج إلى وجود فروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للعوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم، وكانت الفروق لصالح العوامل الصحية/الجسمية مقابل العوامل الاجتماعية، والعوامل النفسية/الانفعالية، والعوامل الوظيفية، والعوامل السياسية) وكذلك لصالح العوامل الاقتصادية مقابل العوامل الاجتماعية، والعوامل النفسية/الانفعالية، والعوامل الوظيفية، والعوامل السياسية) والعوامل الوظيفية مقابل العوامل السياسية.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للعوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تُعزى إلى المتغيرات الديمغرافية: النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والتخصّص، والعمر.

بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للعوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تُعزى إلى متغير النوع الاجتماعي عند جميع المجالات لصالح المعلمين الذكور، ما عدا العوامل الصحيّة/الجسميّة.

وتفسّر الباحثة ذلك بناءً على اتجاهات المعلمين نحو العمل خارج نطاق التعليم، وخاصةً أنّ هناك العديد من الالتزامات التي تقع على عاتق الذكور أكثر من الإناث، كما أنّ الجانب الاقتصاديّ أكثر العوامل تأثيراً في الرغبة في التقاعد عند الذكور، وهذا يشير إلى أنّ الذكور لديهم التزامات مادية تجاه المجتمع واتجاه أسرهم أكثر من الإناث؛ حيث إنّ الإناث وضعها الاقتصاديّ يغطّي احتياجاتها الشخصيّة.

تختلف هذه النتيجة دراسة بن دحمان (2017)، ودراسة زعبوط (2017) ودراسة عز الدين وبوحفص (2017) التي لم تُظهر فروقاً في الرغبة في التقاعد المبكر تُعزى إلى النوع الاجتماعيّ، كما اختلفت هذه النتيجة مع دراسة سعدا (2014) التي أظهرت فروقاً لصالح الإناث.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \leq \alpha$ ) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للعوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تُعزى إلى متغير المؤهل العلميّ

تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للعوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية

التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي عند مجال: (العوامل الصحّية/الجسميّة، العوامل النفسيّة /الانفعالية، العوامل الاقتصادية).

من ناحية أخرى، تبين أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) في العوامل المؤدّية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكوميّة في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي عند مجالات (العوامل الاجتماعيّة، العوامل الوظيفية، العوامل السياسيّة) لصالح حملة درجة ماجستير فأكثر.

وتفسّر الباحثة ذلك من خلال قدرة المعلمين ذوي حملة درجة الماجستير فأكثر، لديهم فرص للتعليم في الجامعات نجد أنّ لديهم رغبة في التقاعد من أجل الانتقال إلى التعليم في الجامعات أو الكليات أو المعاهد، وبذلك تكون له مميّزات أكثر من أجل تحسين المستوى الاقتصاديّ لديهم كما نجد أنّ الرواتب التي يتقاضاها المعلمون ذوو حملة درجة الدراسات العليا لا تتناسب مع الدرجة العلميّة التي يحملونها، كما أنّ الالتزامات الاجتماعيّة لديهم أكثر من غيرهم، كما أنهم يريدون الوصول إلى درجة الحرّية للتعبير عن آرائهم وتوجّهاتهم السياسيّة دون تقييد أو منع.

وتتنفق هذه النتيجة مع دراسة زعبوط (2017)، ودراسة أورينا (Orina، 2014)، بينما تختلف هذه النتيجة دراسة القييري (2018)، ودراسة سعدا (2014)، ودراسة سماعنة (2008)، التي لم تظهر فروقاً في الرغبة في التقاعد المبكر تُعزى إلى المؤهل العلميّ.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسّطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للعوامل المؤدّية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكوميّة في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تُعزى إلى متغير سنوات الخبرة

تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) في العوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكوميّة في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تُعزى إلى متغيّر سنوات الخبرة عند جميع العوامل، ماعدا العوامل النفسية/الانفعالية.

ومعلوم أنّ الفروق في العوامل النفسية/ الانفعالية المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكوميّة في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم كانت بين ذوي الخبرة أقلّ من (10) سنوات، وبين ذوي الخبرة (10-20) سنة، وكانت الفروق لصالح المعلّمين ذوي الخبرة (10-20) سنة.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنّ هناك رغبةً في التقاعد لدى المعلّمين، وخاصةً أنّ المعلّمين على اختلاف مستوى الخبرة لديهم؛ فهم يسعون إلى التقاعد لاعتباراتٍ تتعلّق بالمعلّم، وليس بالخبرة في العمل، فنجد أنّ بعض المعلّمين لديهم التزامات مادية أو اجتماعية أو صحّية/جسميّة على سبيل المثال تتطلب منهم السعي نحو التقاعد، وجاءت الفروق في العوامل النفسية/الانفعالية لصالح المعلّمين ذوي الخبرة (10-20) سنة؛ لأنّ هذه الفئة هي الأكثر معاناة؛ لأنهم قضوا فترة، وشعروا أنّ أمامهم وقتاً طويلاً للوصول إلى التقاعد، كما أنّ المعلّم يصل إلى مرحلة الاحتراق، وتزداد الحالة النفسية سوءاً لديه، بينما من هم أقلّ من (10) سنوات يكون تأثير الوضع النفسيّ لديهم قليلاً ويسعون إلى إثبات أنفسهم، وإظهار قدراتهم؛ لأنهم في مرحلة البداية، ومن هم أكثر من (20) سنة قد وصلوا إلى مرحلة التقاعد، فوصلوا إلى مرحلة التكيف والتّقبل.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة سماعنة (2008)، بينما تختلف هذه النتيجة مع دراسة بن دحمان (2017) التي أظهرت فروقاً في الرغبة في التقاعد المبكر تُعزى إلى سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة أكثر من (20) سنة، ودراسة زعبوط (2017) التي أظهرت فروقاً لصالح من لهم خبرة أقلّ من (10) سنوات.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للعوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تُعزى إلى متغير التخصص

تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للعوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تُعزى إلى متغير التخصص عند مجالات (العوامل الاجتماعية، العوامل النفسية/ الانفعالية، العوامل السياسية).

من ناحية أخرى، تبين أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للعوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تعزى لمتغير التخصص عند مجالات: (العوامل الصحية/الجسميّة، العوامل الوظيفيّة، العوامل الاقتصادية)، وكانت الفروق في هذه العوامل جميعها لصالح ذوي التخصص الأدبيّ مقابل ذوي التخصص العلميّ.

تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنّ فئة التخصص العلميّ لهم قيمة أكثر حسب نظرة المجتمع الفلسطينيّ فتتظر نظرة عليا للتخصصات العلميّة، كما أنهم يعطون الدروس الخصوصية، ممّا يساعد في تحسين أوضاعهم الاقتصادية، والمكانة الوظيفية لدى معلّمي التخصص العلمي أعلى من الأدبيّ، فمعلّمو التخصص العلميّ يستطيعون إعطاء جميع المواد وقد يكون تدريس المواد العلمية أقلّ إجهادا ولا يتطلب الكثير من الكلام، في حين أنّ التخصص الأدبيّ يقتصر فقط على المواد الأدبية؛ لذلك فإنّ فئة التخصص الأدبيّ معرّضون لكثير من الضغوطات أفضت بهم إلى الرغبة في التقاعد المبكر.



تختلف هذه النتيجة مع دراسة مخيمر (2002)، ودراسة الغامدي (2001) التي لم تُظهر فروقاً في الرغبة في التقاعد المبكر تُعزى إلى متغير التخصص.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للعوامل المؤدية إلى رغبة معلمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تُعزى إلى متغير العمر.

تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للعوامل المؤدية إلى رغبة معلمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم تُعزى إلى متغير العمر لدى جميع العوامل، ما عدا العوامل الصحية/الجسمية.

تبين النتائج أن الفروق في العوامل الصحية/الجسمية المؤدية إلى رغبة معلمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم كانت بين ذوي العمر أقل من (30) سنة وبين ذوي العمر (30-40) سنة، وكانت الفروق لصالح المعلمين ذوي العمر (30-40) سنة، كما أن الفروق في العوامل الصحية/الجسمية بين ذوي العمر أقل من (30) سنة وبين ذوي العمر أكثر من (50) سنة، وكانت الفروق لصالح المعلمين ذوي العمر أكثر من (50) سنة.

تعزو الباحثة النتيجة الكلية إلى أن الرغبة في التقاعد المبكر للمعلم تتدرج تحت قدرته ورغبته في التعليم أو الخروج من نطاق التعليم؛ لذا نجد أنه لا توجد فروق بين المعلمين تعزى إلى العمر، كما أن قدرة المعلم على الانتظام في التعليم له دور بارز في الحد من الرغبة في التقاعد، والفروق التي ظهرت في العوامل الصحية/الجسمية لصالح المعلمين ذوي العمر (30-40) سنة وأكثر من (50) سنة كانت

بسبب زيادة الأمراض في هذا العمر، فزادت الرغبة بالتقاعد المبكر، نتيجة لعدم القدرة على إكمال متطلبات مهنة التعليم نظرًا للإصابة بالعديد من الأمراض التي أثرت سلبًا على صحة المعلم.

وتتفق النتيجة الكلية في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى إلى متغير العمر مع دراسة حريري (2020)، دراسة الدوس (2013)، واتفقت النتيجة التي أظهرت فروقًا في الرغبة في التقاعد المبكر التي تعزى إلى متغير العمر لصالح ذوي العمر أكثر من (50) سنة مع دراسة بن دحمان (2017).

## 2- النتائج الكيفية:

### السؤال الأول: هل ترغب في التقاعد المبكر؟

أثبتت نتائج المقابلة أنّ نسبة المعلمين والمعلمات الذين يرغبون بالتقاعد المبكر أعلى من الذين لا يرغبون، وتفسّر الباحثة هذه النتيجة بناءً على المقابلات مع معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في الخليل بأنّ هناك العديد من العوامل التي أفضت إلى رغبتهم في التقاعد المبكر، وتوضّح نتائج السؤال الثاني هذه العوامل، مفصّلةً كيف أدت بهم إلى الرغبة في التقاعد المبكر.

### السؤال الثاني: برأيك ما هي العوامل المؤدية لرغبتك في التقاعد المبكر؟

أثبتت نتائج المقابلة أنّ معظم إجابات المعلمين والمعلمات اتفقت على أن العوامل الاقتصادية هي من أكثر العوامل المؤدية إلى الرغبة في التقاعد المبكر تلتها العوامل الصحيّة/الجسميّة، تلتها العوامل النفسيّة/الانفعاليّة، تلتها العوامل الوظيفيّة، تلتها العوامل الاجتماعيّة، وأخيرا العوامل السياسيّة، وقد اتفقت هذه النتائج مع نتائج الدراسة الكميّة للدراسة الحالية، وتفسر الباحثة هذه النتائج بناءً على المقابلات كما يلي:

العوامل الاقتصادية: ما يتعرض له المجتمع الفلسطيني من ضغوط اقتصادية هائلة؛ من غلاء المعيشة من فواتير وأجار البيوت وكهرباء ومياه وضرائب، ونتيجة ضغوط الوضع الاقتصادي والاحتياجات الأخرى، مع ثبات الراتب وعدم تغييره نتيجة متطلبات الحياة، فجاء في الترتيب الأول.

العوامل الصحيّة/الجسميّة: مهنة التعليم من أكثر المهن إجهاداً من حيث حنجره الصّوت، وتحضير الحصص، والوقوف الطويل، وكثرة نصاب الحصص، ونتيجة الضّغط من الناحية الجسميّة والصّحيّة فتصيبه الأمراض.

العوامل الوظيفية: لأنّ المعلّم يتلقى الأوامر، وليس له دور في اتخاذ القرارات ودوره تنفيذي، كما أنّ وظيفة التعليم ليست وظيفة نامية، ويبقى المعلّم في مكانه حتّى تقاعده، والضغوط التي يتعرض لها المعلّم من قبل المجتمع من الطلاب والأهالي، نجم عنها الرغبة في التقاعد المبكر.

العوامل النفسيّة/الانفعاليّة: ما يتعرّض له المجتمع الفلسطيني نتيجة الضغوط على كلّ الأصعدة وما وصل إليه من إحباط نتيجة الروتين الدائم في مهنة التعليم، وعدم التطوير والتحسين؛ فلذلك ينتج الخوف والقلق في هذه المرحلة بين أوساط المعلمين.

العوامل الاجتماعيّة: إنّ الضّغوط الاقتصادية التي يعيشها الناس تنازلوا عنها للعلاقات الاجتماعيّة، كما أنّ العلاقات الاجتماعيّة مع تطور التكنولوجيا ووجود السوشال ميديا قللت من العلاقات الاجتماعيّة بين الناس، والكورونا والاحتلال السياسيّ حول العلاقات الاجتماعيّة من علاقات قريبة إلى علاقة متباعدة بعض الشيء.

العوامل السياسيّة: أنت في ترتيبها الأخير؛ لأنّ المجتمع الفلسطيني يعتبر مهنة التعليم وطنيّة، وجزءاً من العمل السياسيّ، فالبتالي يتمّ التضحية فيها ويكون تأثيرها قليلاً في رغبتهم في التقاعد المبكر.

### السؤال الثالث: هل تعتقد بأنك ستشعر بالندم بعد حصولك على التقاعد المبكر؟

أثبتت نتائج المقابلة أنّ نسبة الذين لا يشعرون بالندم بعد حصولهم على التقاعد المبكر لدى معلّمي ومعلّّات المدارس الحكوميّة أعلى من الذين يشعرون بالندم، وتفسّر الباحثة هذه النتائج بناءً على المقابلات بأنّ المعلّمين والمعلّّات قد وصلوا إلى مرحلة الاكتفاء من التعليم نظراً لشعورهم بالظلم، وعدم التطور في سلك التربية والتعليم، ومدى التشتت والتخبّط بسبب عدم الثبات على قوانين التقاعد، وقلة التقدير من قبل المجتمع لهم.

### السؤال الرابع: لو طلب منك أن يتم وضعك معلّماً خبيراً أو استشارياً بعد تقاعدك، فهل ستوافق؟

أثبتت نتائج المقابلة أنّ نسبة الموافقة لدى معلّمي ومعلّّات المدارس الحكوميّة بأن يتمّ وضعهم في منصبٍ ما بعد التقاعد (60%)، وتفسّر الباحثة هذه النتائج بناءً على المقابلات بأنّ المعلّمين والمعلّّات يشعرون بأنّ لهم قيمة ومكانة في المجتمع، وقد تمّ تقديرهم والاعتراف بأهميتهم حتى لو جاء ذلك متأخراً، لذلك فهم يُرحّبون بهذه الفكرة.

### السؤال الخامس: ماهي الاحتياجات التي تجعلك تبتعد عن فكرة التقاعد المبكر؟

أجمع المعلّمون والمعلّّات على أنّ احتياجاتهم تمثّلت في الآتي:  
(تقليل نصاب الحصص، رفع نسب المعاشات، تحسين النظام التعليمي والقوانين المفروضة على المعلّم، تخفيف الأعباء على المعلّمين، تحسين المنهاج وإعطاؤه فرصة للمشاركة في القرارات التربوية، سن قوانين لحماية المعلّم).

وتفسر الباحثة هذه النتائج بناءً على المقابلات بأنّ المعلّمين والمعلّّات يرون أنّ هذه الاحتياجات لو توفّرت لهم؛ فإنّ المعلّم سوف تقل رغبتة في التقاعد المبكر، نظراً لأهميتها من الناحية الاقتصادية والاجتماعية والصحية والنفسية والوظيفية؛ وبذلك فإنّ المعلّم يقدم كل ما لديه من عطاء من خلال توفّر

جوّ تعليميّ مريح، وبذلك ينعكس إيجاباً على النهوض بجيل متعلّم، وعندما يحصل المعلّم على كامل حقوقه، فإنه سوف يؤدّي واجباته على أكمل وجه.

### ثالثاً: توصيات الدراسة

في ضوء النتائج التي توصّلت إليها الباحثة فإنها توصي بمجموعة من التوصيات التي ترى أنها من الممكن أن تسهم في التعرف إلى العوامل المؤدّية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكوميّة في التقاعد المبكّر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم، وبالاستناد إلى نتائج الدراسة ومناقشتها توصي الباحثة بالآتي:

- 1- الاهتمام بحقوق المعلّمين، ورفع المستوى الاقتصاديّ للمعلّم من أجل سدّ احتياجاته، وخاصةً أننا نجد أنّ هناك فترةً من الزمن تمّ توقّف الترقيات والدرجات فيها، ممّا يؤثّر على مستوى الدخل.
- 2- منح العديد من المنح والمساعدات لأبناء المعلّمين في الجامعات والمعاهد في ظلّ الأزمة المالية الخانقة التي تعصف بالمعلّمين.
- 3- تغطية التأمين الصّحيّ للمعلّم بشكل كامل، وليس بنسبة (95%) من العلاج في حال طرأت أيّ مشكلاتٍ صحيّةٍ في عائلته.
- 4- توفير المناخ التعليميّ المناسب للمعلّم من أجل زيادة نسبة العطاء لديه، وزيادة درجة الانتماء لدى المعلّمين للتقليل من اجهاد المعلمين وتعبهم، وخاصةً أنّ الروتين التعليميّ يؤدّي إلى ضعف وتراجع الرغبة في التعليم.
- 5- إجراء المزيد من الدراسات حول تأثير الرغبة في التقاعد على أداء المعلّمين في المدارس الحكوميّة.
- 6- دراسة المتطلبات المهنية التربويّة للمعلّمين والعمل على تخفيفها وتجنّب تكليفهم بالأعباء الإضافية.

- 7- التقليل من حجم المنهاج والعمل على تطويره وملائمته مع مستوى الطلاب.
- 8- تطوير ورش عمل تساعد المعلمين على التفريغ الانفعالي من أجل زيادة راحتهم النفسية.
- 9- جعل وظيفة التعلم أكثر مرونة تساعد المعلمين من تغيير ارتباطهم المهني مراعيًا في ذلك شؤونهم الأسرية.
- 10- الحد من التدخل اللامنهجي في مهنة التعليم (الواسطة).
- 11- حماية مهنة التعليم والمعلمين من التدخلات السياسية واحترام حرية التعبير والانتماء السياسي.

## المصادر والمراجع

المراجع العربية:

الأحمد، سهيل (2012). تنمية الموارد البشرية من منظور إسلامي، مجلة جامعة الأقصى 16(1): 145-169.

ابن الجوزي، جمال الدين (2000). صفة الصفوة، القاهرة، مصر: دار الحديث.

أبو حطب، رامي (2016). العوامل التي تؤثر في اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر: دراسة حالة: موظفي هيئة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين - الأنروا، المكتب الإقليمي - غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

أبو حطب، فؤاد وصادق، آمال (2010). نمو الإنسان من مرحلة الجنين إلى مرحلة المسنين، ط4، القاهرة، مصر: مكتبة الأنجلو المصرية.

الأفغاني، محمود (2013). أنظمة التقاعد الفلسطينية وأثرها على الاقتصاد الفلسطيني. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.

الأقرع، عبد الله (2018). النظام القانوني للتقاعد المبكر للموظف العام في التشريع الفلسطيني: دراسة تحليلية مقارنة بأحكام الشريعة الإسلامية. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

بلعربي، عبد القادر (2017). الشيخوخة والتقاعد لدى عمال التربية (الزمن المعاش حسب الجندر): دراسة إنثروبولوجية بمنطقة عمي موسى ولاية غليزان. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة وهران، الجزائر.

بن بوزيد، فاطنة وبن بوزيد، سمية وراحي، بهجة (2012). اتجاهات المعلمين نحو التقاعد المبكر: دراسة ميدانية بابتدائيات بلدية بوسعادة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة المسيلة، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، الجزائر.

بن دحمان، هدى (2017). اتجاهات معلمي المرحلة الابتدائية نحو التقاعد المسبق - دراسة ميدانية ببعض المدارس الابتدائية بدائرة بن سرور. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد بوضياف، الجزائر.

جريدة الرياض (2014)، استرجع بتاريخ: 2021/7/10م، <https://www.alriyadh.com/946414>

جلاب، مصباح وبونويقة، نصيرة (2020). درجة تأثير ضغوط مهنة التعليم في ظهور القلق لدى المعلمات: دراسة ميدانية بمدارس المسيلة، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، 8(1)، جامعة الشهيد حمة لخضر، الجزائر، 23-39.

حريري، أنجي (2020). اتجاه المرأة العاملة نحو التقاعد المبكر وعلاقته بمسؤوليات الرعاية الأسرية. المجلة العربية للنشر العلمي، (25)، الأردن، 29 - 58.

حسنين، محمد (2016). اتجاهات الموظفين المدنيين في القطاع العام نحو التقاعد المبكر في قوانين التقاعد الفلسطينية. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

الحو، ماجد (2013). إصلاح قطاع التقاعد في فلسطين: الواقع والتحديات والآفاق. أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة عبد المالك السعدي، المملكة المغربية.

حمامة، عمار (2013). مدى مساهمة بعض العوامل في اتخاذ قرار التقاعد المسبق لدى المدرسين من وجهة نظرهم: دراسة ميدانية بمدينة الوادي. رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مباح، كلية

العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر.



الحميد، عبد الواحد (2007). موظفون يحلمون بالتقاعد المبكر.. ومؤسسات التقاعد تحاربه. استرجع

بتاريخ 2021/7/12، <https://www.alriyadh.com/231695>

الحواجري، قاسم (2016). العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر لدى موظفي الشق العسكري في قطاع

غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

دائرة الحقوق، الحق في العمل وحقوق العمال.

الدرعاوي، سلامة (2021). إلغاء التقاعد المبكر.. ولكن. استرجع بتاريخ: 2021/7/11،

[/https://alghad.com](https://alghad.com)

الدوس، غادة (2013). ضغوط العمل وعلاقتها بالميل نحو التقاعد المبكر لدى معلمات المرحلة

الثانوية بمدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية،

الرياض.

ديوان الموظفين العام (2021)، استرجع بتاريخ 2021/7/12 ،

<https://www.gpc.pna.ps/diwan/arabic/userGuide/d3Part3Chapter3.jsp>

زنوح، حياة (2014). عوامل التقاعد المسبق لدى المعلمات - دراسة ميدانية بولاية بسكرة -، رسالة

ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.

زعيوب، سامية (2012). التكيف المهني لمستشاري التوجيه في ظل الإصلاحات التربوية، رسالة

ماجستير غير منشورة، جامعة منتوري، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر.

الزعبوط، سمية (2017). العوامل المسببة للتقاعد المبكر لدى معلمي ومعلمات المدارس العامة في

الأردن من وجهة نظرهم. مجلة علوم الإنسان والمجتمع، 23، الأردن، 101 - 144.

الزغلامي، مهدي (2021). التمديد في سنّ التقاعد لأعوان المؤسسات والمنشآت ذات الصبغة العمومية

المنخرطين في صندوق الضمان الاجتماعيّ. تاريخ الزيارة: <https://cutt.us/cLbhr>

سعدا، محمد (2014). اتجاهات المدرّسين نحو التقاعد المبكّر: دراسة ميدانية على عينة من المدرّسين

في المدارس الثانوية العامّة في محافظة دمشق. *مجلة جامعة دمشق*، 30(1)، 295 – 327.

سلامة، محمد (1988). *العمل والتقاعد*، القاهرة، مصر، الهيئة المصرية العامة للكتاب.

سماعنة، بيان (2008). اتجاه مدرّسي المدارس الثانوية الحكوميّة في محافظات شمال الصّفة-

فلسطين نحو التقاعد المبكّر وأثر بعض المتغيرات عليه. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة

النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

الشلال، خالد (1996). الأبعاد الأساسيّة لظاهرة التقاعد الإرادي المبكّر بين الموظّفين الكويتيين: دراسة

تحليلية سوسولوجية، *مجلة العلوم الاجتماعيّة*، 24(1)، 135-185.

الشلال، خالد (1996). العلاقة بين الرضا المهنيّ والتقاعد الإراديّ المبكّر لدى الموظّفين الكويتيين،

*المجلة العربية للعلوم الإنسانيّة*، 14 (56)، 110-173.

الطائي، يوسف وعبد الحسين، مؤيد وفوزي، هاشم (2006). *إدارة الموارد البشرية (مدخل إستراتيجي*

*متكامل)*، ط1، عمّان، دار الوراق للنشر والتوزيع.

طبشي، بلخير والشايب، محمد (2013). قياس الاتجاه نحو مهنة التّدريس لدى معلّمي المرحلة الابتدائيّة

في ظلّ الإصلاحات التربويّة الجديدة بالجزائر: دراسة ميدانية استكشافية بمدينة ورقلة، *مجلة*

*الباحث في العلوم الإنسانيّة والاجتماعية*، 13(13)، 79-87.

العبادي، هاشم والجاف، ولاء (2012). إستراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي ودورها في تحقيق الأداء العالي لمنظمات الأعمال. *مجلة دراسات إدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة البصرة، العراق*.

عثمان، عز الدين وبوحفص، مباركي (2017). العوامل التنظيمية المؤدية إلى التقاعد المبكر. *مجلة سلوك، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، كلية العلوم التربوية، الجزائر، (5)، 81 – 96*.

العضاضي، سعيد (2015). التقاعد المبكر للمعلمين.. أسبابه ودوافعه. *جريدة العرب الاقتصادية الدولية، استرجع بتاريخ 2021/7/11، <https://2u.pw/m24hb>*

العماري، بدرية (2007). دراسة ظاهرة التقاعد المبكر للمعلمات القطريات في مدارس التعليم العام بدولة قطر: العوامل وعلاقتها ببعض المتغيرات. *مجلة العلوم التربوية، (11)، جامعة قطر، قطر، 15 – 51*.

العنجري، مشاري (2018). تداعيات ومخاطر التقاعد المبكر، استرجع بتاريخ 2021/4/13. <https://alqabas.com/article/615321>

الغامدي، سعيد (2001). اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر في مدينة مكة المكرمة وعلاقته ببعض المتغيرات. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

الغامدي، عبد اللطيف والمطرفي، عبد الله والعجمي، محمد والشمراني، جابر والصبحي، محمد والغامدي، صالح (2011)، *التقاعد المبكر حجمه وأسبابه والاتجاهات نحوه* (دراسة مسحية لشاغلي الوظائف التعليمية بمدارس العاصمة المقدسة)، مكة المكرمة.

قاسم، ميرفت (2012). نموذج ثلاثي الأبعاد للعلاقة بين جودة حياة العمل الوظيفية والاستغراق في العمل. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عين شمس، القاهرة.

قانون التقاعد العام (2005). تعاريف ونطاق القانون. الباب الأول، قانون التقاعد العام الفلسطيني رقم (7).

قانون التقاعد العام (2015). قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005 وتعديلاته، رام الله، فلسطين.  
قانون التقاعد المبكر لقوى الأمن الفلسطينية (2017)، استرجع بتاريخ 2021/7/10،

<https://2u.pw/NI9Hs>

قانون التقاعد المدني (1959)، استرجع بتاريخ 2021/7/10، <https://2u.pw/E7BqJ>  
قانون رقم (4) الخدمة المدنية الفلسطيني (1998)، استرجع بتاريخ 2021/7/10،

<http://muqtafi.birzeit.edu/pg/getleg.asp?id=1242>

قانون التقاعد الموحد (2014)، استرجع بتاريخ 2021/7/10، <https://2u.pw/cmPf2>  
القحطاني، عيد (2009). الميل للتقاعد المبكر لدى رجال الأمن: دوافعه وانعكاساته الأمنية والإدارية.  
رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

القيري، يحيى (2018). أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر كما يدركها المعلمون المتقاعدون بمنطقة عسير بالمملكة العربية السعودية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 4(2)، 142-

.17

كتاب فلسطين الإحصائي السنوي 2020.

العبون، جميلة (1998). اتجاهات المرأة السعودية العاملة نحو التقاعد المبكر، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض.

محافظة، أطلال (2007). العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر: دراسة ميدانية للمتقاعدين مبكراً. رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الأردن.

مخيمر، هشام (2002). الاتجاهات نحو التقاعد المبكر لدى عينة من المعلمين والمعلمات بالمرحلة التعليمية المختلفة، مجلة الدراسات التربوية والاجتماعية، 8(4)، 57-94.

مشروع بناء القدرات بالمؤسسات الاقتصادية والرقابية الفلسطينية في الضفة الغربية وقطاع غزة (2010). مجموعة التنمية الاجتماعية والاقتصادية، الإدارة القطرية للضفة الغربية وقطاع غزة رقم التقرير: GZ - 53278 ، وثيقة صادرة عن البنك الدولي.

المطيري، ضيف الله (2005). اتجاهات الموظفين المدنيين نحو التقاعد المبكر في نظام الخدمة المدنية السعودي. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض.

المقبل، عمر (2016). رسالة إلى المتقاعدين، استرجع بتاريخ 2021/4/11،

<https://khutabaa.com/ar/article>

مكي، هناء (2020). أثر التقاعد المبكر على التوافق الزوجي: دراسة ميدانية على المتقاعدين في الخطوط السعودية بجدة خلال عام 1441هـ. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 12(4)، 33-57.

منظومة القضاء والتشريع في فلسطين (2008)، استرجع بتاريخ 2021/7/17،

<http://muqtafi2.birzeit.edu/muqtafi2/transform/fulltext/JTJGZGIIMkZtdXF>

[0YWZpJTJGYWN0JTJGeG1sJTJGMjAwOCUyRmRIY2xhd19QcmVzaW](http://muqtafi2.birzeit.edu/muqtafi2/transform/fulltext/JTJGZGIIMkZtdXF0YWZpJTJGYWN0JTJGeG1sJTJGMjAwOCUyRmRIY2xhd19QcmVzaW)

[RlbnRfMjAwOC0wNi0xNV9hcmUyRjFfMjAwOC54bW](http://muqtafi2.birzeit.edu/muqtafi2/transform/fulltext/JTJGZGIIMkZtdXF0YWZpJTJGYWN0JTJGeG1sJTJGMjAwOCUyRmRIY2xhd19QcmVzaWRlbnRfMjAwOC0wNi0xNV9hcmUyRjFfMjAwOC54bW)

النووي، يحيى (2007). رياض الصالحين من كلام سيد المرسلين، ط1، دمشق، بيروت: دار ابن كثير.

هيئة التقاعد الفلسطينية (2011). سياسة الحكومة في تسديد ديوان هيئة التقاعد ومواجهة تحديات

استدامة الهيئة. استرجع بتاريخ 2021/7/10، <https://2u.pw/0cA4j>

هيئة التقاعد الفلسطينية (2016). نبذة تعريفية عن هيئة التقاعد الفلسطينية. استرجع بتاريخ

<https://2u.pw/ly9f0>، 2021/7/10

ياحي، مصطفى (2012). قيمة العمل في الإسلام ودوره في التنمية المستدامة، بحث علمي مقدم إلى

الملتقى الدولي حول: مقومات تحقيق التنمية المستدامة في الاقتصاد الإسلامي: جامعة قلمة،

الجزائر

وهيبة، عبد الرحيم وبن قدور، أشواق (2019). نظام التقاعد العالمي: الواقع والتحديات: تجربة الدنمارك

في تحقيق الاستدامة، تجربة الدنمارك في تحقيق الاستدامة" في الملتقى الدولي: إشكالية نظام

التقاعد في الجزائر رؤية مستقبلية في ظل التجارب الدولية: جامعة الجزائر، كلية العلوم

الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ومخبر العولمة والسياسات الاقتصادية، (1)، 11-

33.

يوسف، هبة (2011). علاقة بعض سمات الشخصية بالاستغراق الوظيفي لدى عينة من أطباء

الطوارئ. مجلة دراسات نفسية، 21(1)، 65-97.

## المراجع الأجنبية:

Bonsdorff , Monika & Huuhtanen , Pekka & Tuomi , Kaija & Seitsamo , Jorma

(2009). Predictors of employees' early retirement intentions: an 11-year longitudinal study.

**Occupational medicine**, 60 (2) 94-100.

- Eichhorst, Werner (2011). **The transition from work to retirement, Discussion Paper.**
- Euwals ,R. ,D. Van Vuuren and R. Wolthoff (2010). Early Retirement Behavior in Netherlands: Evidence from a Policy Reform. **De Economist**, 158(3), 209-236.
- Huey, K and Muthuveloo, R (2019). The influence of the Determinants and Generation Type on Intention to Retire: A Study Among Gov-ernment Female Secondary School Teachers, **Journal of Entrepreneurship, Business and Economics**, 7(2), 7-42.
- Keogh, M and Roan, A (2016). Exploring Teachers' Early-Retirement Decisions: A Qualitative Study, Work, **Aging and Retirement**, 2(4), 436-446.
- Luthen, H (2015). Rates of return and early retirement disincentives: Evidence from a German pension reform. **German Economic Review**.
- Markova, E and tosheva, E (2020). Why To Go For Early Retirement? Determinants For Early Exit From The Labour Market: The Evidence From Bulgaria, **Balkan Social Science**, 16 (1), 299- 315.
- Mudau, A and Mafukata, A (2016). Exploring Teacher Mass Resignation and Early Retirement from Public Schools, **Dirasat: Human and Social Sciences**, 43(5), 2243- 2255.
- Orina, Wilbrodah (2014). **Assessment of Factors Leading to Early Retirement of Public Secondary School Teachers in Kajiado County, Kenya**, Political Science.
- Skerrett, Patrick (2012). **Is retirement good for health or bad for it?.**  
[https://www.health.harvard.edu/blog/is-retirement-good-for-health-or-bad-for-it-201212105625.](https://www.health.harvard.edu/blog/is-retirement-good-for-health-or-bad-for-it-201212105625)
- Sun , Siyn (2014). **The determinants of retirement in Canada** .University of Ottawa.
- Supan, Axel (2001). The German Retirement Insurance System, **Pension Reform in Six Countries Springer-Verlag Berlin Heidelberg**, 13-38
- Wang, M (2013). **The Oxford Handbook of Retirement**, Oxford University press, New York.
- Weisman, M (1999). **The History of Retirement From Early Man to A.A.R.P**, New York Times, 15-19.

## الملاحق

- 1- الاستبانة في صورتها الأولية
- 2- قائمة أسماء محكّمي الاستبانة
- 3- الاستبانة في صورتها النهائية
- 4- نموذج المقابلة
- 5- نموذج الدعوة والمشاركة في الدراسة
- 6- كتاب جامعة الخليل للمديرية
- 7- كتاب تسهيل مَهْمَة من مديرية تربية الخليل



## ملحق رقم (1): الاستبانة في صورتها الأولى

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة الخليل

كلية الدراسات العليا

برنامج الإدارة التعليمية

حضرة الدكتور/ة الفاضل/ة ..... المحترم/ة.

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تجري الباحثة دراسة حول " العوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكوميّة في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم"، وذلك للحصول على درجة الماجستير في الإدارة التعليميّة. ومن أجل ذلك طوّرت الباحثة استبانة للتعرف إلى العوامل المؤدية إلى رغبة المعلّمين في التقاعد المبكر.

ونظرا لخبرتكم العلميّة والعملية؛ فإنه يشرفني إسهامكم في تحكيم هذه الاستبانة؛ لذا أرجو التكرم بإبداء آرائكم السديدة ومقترحاتكم بشأن فقرات الاستبانة فيما إذا كانت صالحة أو غير صالحة، ومدى انتماء كلّ فقرة إلى المجال المحدد لها، وبنائها اللغوي، وأي اقتراحات أو تعديلات أخرى ترونها مناسبة لتحقيق هدف الدراسة الحاليّة، علماً أنّ بدائل الإجابة عن فقرات الاستبانة هي: (موافق بشدّة، موافق، محايد، معارض، معارض بشدّة).

مع فائق الاحترام والتقدير

الباحثة: مودة أبو رضوان

إشراف: الدكتور سامي عدوان



حضرة المعلم/ة المحترم/ة.

تحية طيبة، وبعد ...

تجري الباحثة دراسةً حول " العوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكوميّة في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم"؛ وذلك للحصول على درجة الماجستير في الإدارة التعليميّة من جامعة الخليل.

أرجو من حضرتكم التكرم بقراءة الاستبانة، والإجابة عن جميع فقراتها بما يعبر عن وجهة نظرك، علماً أنّ جميع الإجابات ستستخدم لأغراض البحث العلميّ فقط، وسوف تُعامل بسريّة تامّة، وأنّ إجاباتك عن جميع الفقرات بدقّة سيكون لها أكبر الأثر على نتائج الدراسة.

شاكراً ومقدرةً حسن تعاونكم سلفاً ....

الباحثة: مودة أبو رضوان

إشراف: الدكتور سامي عدوان

**القسم الأول: المعلومات الشخصية**

يُرجى من حضرتكم وضع إشارة (X) في المكان المخصّص فيما يلي:

**1-النوع الاجتماعي:**

ذكر ( ) أنثى ( )

**2-المؤهل العلمي:**

بكالوريوس فما دون ( ) بكالوريوس ودبلوم ( ) ماجستير فأكثر ( )

**3-سنوات الخبرة:**

5 سنوات فما دون ( ) 5-10 سنوات ( ) 10 سنوات فأكثر ( )

**4-التخصّص:**

علمي ( ) أدبي ( )

**5-العمر:**

أقلّ من 30 سنة ( ) 30-40 سنة ( ) 40\_50 سنة ( ) 50 فما فوق ( )

## القسم الثاني: العوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكوميّة في التقاعد المبكر

يتكون هذا القسم من (6) مجالات، وكلّ مجال يتكون من مجموعة فقرات حول موضوع المجال،

يُرجى التكرم بوضع إشارة (x) في المستوى المناسب بجانب كلّ فقرة.

معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرات	الرقم
					<b>المجال الأول: العوامل الاجتماعية</b>	
					يتيح لي التقاعد المبكر الفرصة للاهتمام في شؤوني الأسرية.	1
					لا أستطيع أن أوازن بين حياتي الاجتماعية ومتطلبات مهنة التعليم.	2
					يتيح لي التقاعد المبكر الفرصة لرعاية الأبناء والأحفاد والاستمتاع معهم.	3
					يساعد التقاعد المبكر على حل المشكلات الاجتماعية للخريجين الباحثين عن عمل.	4
					أشعر بأن نظرة المجتمع للمعلم نظرة دونية.	5
					تقلل مهنة التعليم من فرص الاستمتاع بالحياة.	6
					قلة تفهم وتقدير بعض أولياء الأمور لمدى الجهد المبذول من قبل المعلم.	7
					قلة تقدير طلابي لجهودكم كمعلم.	8
					الصعوبة التي أواجهها بسبب بعد المدرسة عن مكان إقامتي.	9
					نظرة المجتمع إلى أن عمل المرأة يؤثر على اهتمامها في أمورها الأسرية.	10
					اختلاف المفاهيم الاجتماعية بيني وبين الطلبة.	11
					أشعر بضعف احترام الطلبة لي.	12
					اختلاف العادات والتقاليد بين جيلي وجيل الطلبة.	13
					فارق العمر بيني وبين طلبتي لا يساعدني على التكيف الاجتماعي معهم.	14
					عدم قدرتي على التفهم والتكيف مع القيم الاجتماعية السائدة بين الطلبة.	15
					صعوبة التكيف مع القيم الاجتماعية السائدة في المدرسة.	16
					تحد الشللية بين المعلمين في المدارس من العلاقات الاجتماعية المريحة.	17

					لا يوجد انسجام بين المعلمين في المدرسة.	18
معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	<b>المجال الثاني: العوامل الصحية/الجسمية</b>	
					يحافظ التقاعد المبكر على حيوية ونشاط المعلم.	19
					لم تعد ظروف في الصحة تساعدني على أداء العمل بالشكل المطلوب.	20
					عدم توفر الفرصة الكافية لأخذ راحة جسمية بين الحصص.	21
					أشعر بأن صوتي يضعف مع الزمن من كثرة الكلام.	22
					أشعر بأن صحتي الجسمية تتدهور مع الزمن (ضعف الرؤية، ضعف السمع، ضعف الحركة..).	23
					الإصابة بأمراض مزمنة مثل (السكري وضغط الدم..).	24
					تتطلب مهنة التعليم الوقوف لفترات طويلة مما يسبب الآلام في (الركب، الظهر، الرقبة..).	25
					أعتقد بأن مهنة التعليم أكثر المهن إجهادا لصحة المعلم.	26
					تُستنفد كامل طاقتي بنهاية اليوم الدراسي.	27
					تؤخر النشاطات الترويحية في المهن الأخرى يساعد في المحافظة على الصحة الجسمية.	28
					يتمتع أصحاب المهن الأخرى بصحة جسمية أفضل مني كمعلم.	29
					عدم تهيئة البيئة المدرسية مثل (انقطاع المياه، عدم نظافة الحمامات، التهوية والتدفئة السيئة..) مما يؤثر بشكل سيء على صحتي الجسمية.	30
معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	<b>المجال الثالث: العوامل النفسية/الانفعالية</b>	
					لا يلبي عملي جميع طموحاتي التي أسعى إلى تحقيقها.	31
					أحتاج إلى الراحة النفسية.	32
					أشعر بالقلق نتيجة عدم انتظام صرف الراتب الشهري.	33
					أتوقع أن يبتأني شعور بالارتياح النفسي عند التقاعد المبكر.	34
					أشعر بالإحباط واليأس من مهنة التعليم.	35
					أشعر بعدم الاستقرار النفسي.	36
					أنتظر بفارغ الصبر أول يوم أتمتع فيه بالتقاعد المبكر.	37
					إن ضعف تقني نفسي يؤثر على شخصيتي كمعلم.	38
					قد يتيح التقاعد المبكر اكتشاف نفسي من جديد.	39
					أفتقد الدعم النفسي المحفز للعمل والإنتاجية.	40
					أصبحت صعب المزاج/مزاجي متقلب.	41

					لا أستطيع التحكم في انفعالاتي.	42
					أشعر بالإنتفاء مما يمنعني من ممارسة مهاراتي بالطريقة السليمة.	43
معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	<b>المجال الرابع: العوامل الوظيفية</b>	
					الأنظمة المطبقة في المدرسة لا تعطيني حقوقي كمعلم.	44
					عدم القدرة على إبداء رأيي والمشاركة في القرارات.	45
					إن الإشراف التربوي غير مريح.	46
					لا تتناسب الدورات التدريبية التي ألتقاها مع احتياجاتي المهنية.	47
					قلة التطور في مهنة التعليم.	48
					تدني فرصة تعلم معارف ومهارات جديدة في العمل.	49
					ضعف المنهاج وعمقه وقلة تطوره.	50
					عدم تناسب المنهاج مع الطلبة المخصص لهم.	51
					توزيع الحصص اليومي غير ملائم.	52
					طبيعة المنهاج الدراسي لا يتلائم مع الفترة الزمنية المخصصة له خلال الفصل الدراسي.	53
					تكلفتي بأعباء إضافية ليست من صميم عملي.	54
					أدرس مواد خارجة عن نطاق تخصصي.	55
					مهنة التعليم لم تكن رغبتني المفضلة.	56
					طول فترة شروط الخدمة المتمثلة بثلاثين سنة.	57
					عدم القدرة على متابعة تطور التكنولوجيا واستخداماتها في التعليم.	58
					ضعف التعاون المهني بين المعلمين.	59
					تسود أجواء المنافسة المهنية وغير الداعمة بين المعلمين.	60
					كثرة المتطلبات المهنية التربوية التعليمية من المعلم.	61
					التمييز بين المعلمين من قبل الإدارة.	62
					النقل المفاجئ من مدرسة إلى أخرى.	63
					كثرة المشكلات اليومية التي أواجهها كمعلم.	64
					تشدد الإدارة وتسلطها على المعلم.	65
					فرص الترقيات في مهنة التعليم ضعيفة جدا.	66
معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	<b>المجال الخامس: العوامل السياسية</b>	
					كثرة الحواجز والمضايقات والإغلاقات التي تواجهني يوميا.	67
					أرغب في الهجرة من أجل حريتي السياسية.	68

					69	يؤثر الوضع السياسي وتقلباته على عدم الاستقرار المهني.
					70	تقع المدرسة بجانب مستوطنة.
					71	الطريق المؤدي إلى المدرسة غير آمن من المستوطنين اليهود والجيش الإسرائيلي.
					72	يشكل انتمائي السياسي صعوبة الارتقاء في السلم الوظيفي.
					73	اختلاف رأبي السياسي عن رأبي زملائي في العمل.
					74	يحد الوضع السياسي من حريتي في التعبير عن رأبي أمام الطلبة والزملاء في المدرسة.
					75	أشعر بأني منبوذ بسبب رأبي السياسية.
					76	تأثر العملية التعليمية بالوضع السياسي الفلسطيني بشكل غير إيجابي.
					77	كثرة الوساطة والمحسوبة والتدخلات في العمل.
					78	لا أشعر بالأمن الوظيفي نتيجة لأمر سياسية.
معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	المجال السادس: العوامل الاقتصادية	
					79	تدني مستوى الراتب الذي أتقاضاه.
					80	يتيح التقاعد المبكر الفرصة للقيام بعمل آخر.
					81	يتمتع أصحاب المهن الأخرى بمميزات مالية لا يتمتع بها المعلم.
					82	قلة الحوافز المادية في مهنة التعليم.
					83	عدم تناسب دخل المادي مقابل الجهد الذي أبذله في التعليم.
					84	العلاوة السنوية التي أتقاضاها قليلة.
					85	لا أستطيع تلبية متطلبات الأسرة نتيجة لقلة الراتب.
					86	التأخر في صرف المستحقات (بدل المراقبة، بدل التصليح، بدل المواصلات).
					87	التأخر في صرف الرواتب في موعدها الملائم.
					88	لا يتناسب الراتب مع مستوى غلاء المعيشة.

ملحق(2): قائمة أسماء محكمي الاستبانة

الجامعة	الاسم	الرقم
جامعة القدس المفتوحة	أ.د. تيسير أبو ساكور	1
جامعة جدة	أ.د. عبد الهادي حيمور	2
جامعة القدس المفتوحة	أ.د. محمد شاهين	3
جامعة الخليل	د. إبراهيم المصري	4
الكلية الجامعية للعلوم التربوية	د. رائد شماسنة	5
جامعة النجاح	د. عادل فوارعة	6
جامعة النجاح	د. علي حبايب	7
جامعة الخليل	د. كامل كتلو	8
جامعة الخليل	د. كرم الكركي	9
جامعة الخليل	د. كمال مخامرة	10
جامعة الخليل	د. منال أبو منشار	11



ملحق رقم (3): الاستبانة في صورتها النهائية



حضرة المعلم/ة المحترم/ة.

تحية طيبة، وبعد ...

تجري الباحثة دراسة حول " العوامل المؤدية إلى رغبة معلمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم"؛ وذلك للحصول على درجة الماجستير في الإدارة التعليمية من جامعة الخليل.

أرجو من حضرتكم التكرم بقراءة الاستبانة والإجابة عن جميع فقراتها بما يعبر عن وجهة نظرك، علماً أن جميع الإجابات ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، وسوف تعامل بسرية تامة، وأن إجاباتك عن جميع الفقرات بدقة سيكون لها أكبر الأثر على نتائج الدراسة.

شاكراً ومقدراً حسن تعاونكم سلفاً ....

الباحثة: مودة أبو رضوان

إشراف: الدكتور سامي عدوان

**القسم الأول: المعلومات الشخصية**

يُرجى من حضرتكم وضع إشارة (X) في المكان المخصص فيما يلي:

**1-النوع الاجتماعي:**

ذكر ( ) أنثى ( )

**2-المؤهل العلمي:**

بكالوريوس فما دون ( ) بكالوريوس مع دبلوم تأهيل تربوي ( ) ماجستير فأكثر ( )

**3-سنوات الخبرة:**

أقل من 10 سنوات ( ) 10-20 سنة ( ) أكثر من 20 سنة ( )

**4-التخصص:**

علمي ( ) أدبي ( )

**5-العمر:**

أقل من 30 سنة ( ) 30-40 سنة ( ) 41\_50 سنة ( ) أكثر من 50 سنة ( )

القسم الثاني: العوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر

يتكون هذا القسم من (6) مجالات، وكلّ مجال يتكون من مجموعة فقرات حول موضوع المجال، يُرجى

التكرم بوضع إشارة (X) في المستوى المناسب بجانب كلّ فقرة.

الفقرات					الرقم
معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	المجال الأول: العوامل الاجتماعية
					1 يتيح لي التقاعد المبكر فرصة الاهتمام بشؤوني الأسرية.
					2 أجد صعوبة في التوفيق بين حياتي الاجتماعية ومتطلبات مهنة التعليم.
					3 يتيح لي التقاعد المبكر الفرصة لرعاية الأبناء والأحفاد والاستمتاع معهم.
					4 يساعد التقاعد المبكر على حلّ المشكلات الاجتماعية للخريجين الباحثين عن عمل.
					5 أشعرُ بأن نظرة المجتمع للمعلم نظرة دونية.
					6 تقلل مهنتي باعتباري معلماً من فرص الاستمتاع بالحياة الاجتماعية.
					7 قلّة تفهم /تقدير بعض أولياء الأمور لمدى الجهد المبذول من قبل المعلم.
					8 قلّة تقدير طلابي لجهودني باعتباري معلماً.
					9 أرى نظرة المجتمع إلى أن عمل المرأة باعتبارها معلّمة يؤثر على الاهتمام بالأمر الأسرية.

					10	أشعر بضعف احترام الطلبة لي.
					11	ضعف التكيف الاجتماعي بيني وبين الطلبة.
					12	صعوبة التكيف مع القيم الاجتماعية السائدة في المدرسة.
					13	تحذّر الشللية بين المعلمين في المدارس من العلاقات الاجتماعية المريحة.
معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	<b>المجال الثاني: العوامل الصحية/الجسمية</b>	
					14	يحافظ التقاعد المبكر على حيوية المعلم ونشاطه.
					15	عدم توفر الفرصة الكافية لأخذ راحة جسمية بين الحصص.
					16	أشعر بأنّ صوتي يضعف مع الزمن من كثرة الكلام.
					17	أشعر بأنّ صحّتي الجسمية تتدهور مع الزمن (ضعف الرؤية، ضعف السمع، ضعف الحركة..).
					18	الإصابة بأمراض مزمنة مثل (السكري وضغط الدم..).
					19	تتطلب مهنة التعليم الوقوف لفترات طويلة، مما يسبب لي الآلام في (الركب، الظهر، الرقبة..).
					20	أعتقد بأن مهنة التعليم من أكثر المهن إجهاداً لصحة المعلم.
					21	قلة النشاطات الترفيهية في مهنة التعليم مقارنة بالمهن الأخرى.
					22	يتمتع أصحاب المهن الأخرى بصحة جسمية أفضل منّي كمعلم.
					23	عدم تهيئة البيئة المدرسية مثل (انقطاع المياه، عدم نظافة الحمامات، التهوية والتدفئة السيئة..) مما يؤثر بشكل سيئ على صحّتي الجسمية.
معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	<b>المجال الثالث: العوامل النفسية/الانفعالية</b>	

					24	لا يلبّي عملي كمعلم جميع طموحاتي التي أسعى إلى تحقيقها.
					25	أشعرُ بأنني بحاجة إلى الراحة النفسية.
					26	أشعرُ بالقلق نتيجة عدم انتظام صرف الراتب الشهري.
					27	أتوقّع أن ينتابني شعور بالارتياح النفسي عند التقاعد المبكر.
					28	أشعرُ بالإحباط واليأس من مهنة التعليم.
					29	أشعرُ بعدم الاستقرار النفسي.
					30	أنتظر بفارغ الصبر أول يوم أتمتع فيه بالتقاعد المبكر.
					31	إن ضعف ثقفتي بنفسي يؤثر على شخصيتي كمعلم.
					32	قد يتيح التقاعد المبكر اكتشاف نفسي من جديد.
					33	أفتقدُ إلى الدعم النفسي المحفز للعمل والإنتاجية.
					34	أجدُ صعوبة في التحكم بانفعالاتي (مزاجي متقلب).
					35	أشعرُ بالإنطفاء مما يمنعي من ممارسة مهاراتي بالطريقة السليمة.
معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	<b>المجال الرابع: العوامل الوظيفية</b>	
					36	لا تعطيني الأنظمة المطبقة في المدرسة حقوقي كمعلم.
					37	عدم القدرة على إبداء رأيي والمشاركة في القرارات.
					38	لا أشعرُ بأنّ الإشراف التربوي مريح.
					39	لا تتناسب الدورات التدريبية التي ألتقاها مع احتياجاتي المهنية.
					40	قلة التطور واكتساب مهارات جديدة في مهنة التعليم
					41	ضعف حداثة المنهاج الدراسي وبطيء تطوره

					42	عدم تناسب المنهاج مع الطلبة المخصّص لهم.
					43	توزيع الحصص اليومي غير ملائم.
					44	لا يتلاءم حجم المنهاج الدراسي مع الفترة الزمنية المخصّصة له خلال الفصل الدراسي.
					45	تكلفي بأعباء إضافية ليست من صميم عملي.
					46	أدرّس مواد خارجة عن نطاق تخصّصي.
					47	مهنة التعليم لم تكن رغبتني المفضّلة من الأساس.
					48	تعدّد القوانين المتبعة لإنهاء الخدمة وإكمال السنوات المقبولة للتقاعد.
					49	كثرة المتطلبات المهنية التربوية التعليمية من المعلم.
					50	عدم القدرة على متابعة التطور التكنولوجي والإلكتروني في التعليم.
					51	ضعف التعاون المهني الداعم بين المعلمين.
					52	التمييز بين المعلمين من قبل الإدارة.
					53	النقل المفاجئ من مدرسة إلى أخرى، دون أخذ رأي المعلم.
					54	تشدد الإدارة وتسلّطها على المعلم.
					55	فرص الترقّيات في مهنة التعليم ضعيفة جدًا.
معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	<b>المجال الخامس: العوامل السياسية</b>	
					56	كثرة الحواجز العسكرية والمضايقات والإغلاقات التي تواجهني يوميًا.
					57	أرغب في الهجرة من أجل حريتي السياسيّة.
					58	يؤثر الوضع السياسي وتقلباته على عدم الاستقرار المهني.

					59	تقع المدرسة بجانب مستوطنة.
					60	الطريق المؤدي إلى المدرسة غير آمن من المستوطنين اليهود والجيش الإسرائيلي.
					61	يشكل لي انتمائي السياسي صعوبة الارتقاء في السلم الوظيفي.
					62	اختلاف رأيي السياسي عن رأي زملائي في العمل.
					63	يحد الوضع السياسي من حريتي في التعبير عن رأيي أمام الطلبة والزملاء في المدرسة.
					64	أشعر بأنني منبوذ بسبب آرائي السياسية.
					65	تأثر العملية التعليمية بالوضع السياسي الفلسطيني بشكل غير إيجابي.
					66	كثرة الوساطة والمحسوبية والتدخلات على خلفية سياسية في العمل.
					67	لا أشعر بالأمن الوظيفي نتيجة لأمر سياسي.
معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	<b>المجال السادس: العوامل الاقتصادية</b>	
					68	لا أستطيع تلبية متطلبات الأسرة نتيجة تدني الراتب.
					69	يتيح التقاعد المبكر الفرصة للقيام بعمل آخر مجد ماديا.
					70	يتمتع أصحاب المهن الأخرى بمميزات مالية (وضع مادي) لا يتمتع بها المعلم.
					71	قلّة الحوافز المادية في مهنة التعليم.
					72	عدم تناسب دخلي المادي مقابل الجهد الذي أبذله في التعليم.
					73	العلاوة السنوية التي أتقاضاها قليلة.
					74	التأخر في صرف المستحقات (بدل المراقبة، بدل التصحيح، بدل

					المواصلات).	
					التأخر في صرف الرواتب في موعدها الملائم.	75
					لا يتناسب الراتب مع مستوى غلاء المعيشة.	76
					عدم دفع كامل الراتب في بعض الأشهر.	77



## ملحق رقم (4): نموذج المقابلة

- 1- هل ترغب في التقاعد المبكر؟
- 2- برأيك ما هي العوامل المؤدية لرغبتك في التقاعد المبكر؟
- 3- هل تعتقد بأنك ستشعر بالندم بعد حصولك على التقاعد المبكر؟
- 4- لو طلب منك أن يتم وضعك معلماً خبيراً أو استشارياً بعد تقاعدك، فهل ستوافق؟
- 5- ماهي الاحتياجات التي تجعلك تبتعد عن فكرة التقاعد المبكر؟

## ملحق رقم (5): نماذج الدعوة والمشاركة في الدراسة

### نموذج دعوة للمشاركة في دراسة

#### التاريخ \_\_\_\_\_

اسم الدراسة /البحث: العوامل المؤدية إلى رغبة معلّمي المدارس الحكوميّة في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم

في الخليل من وجهة نظرهم

الباحثة: مودة أبو رضوان / جامعة الخليل

أنت مدعو للمشاركة في هذه الدراسة لأنك: **تعمل/ين كمعلم/ة.**

أنا، \_\_\_\_\_ أعلن موافقتي للمشاركة في الدراسة المذكورة أعلاه. لقد أعطيتُ موافقتي للمشاركة باختياري الحر، وبدون إكراه أو إجبار بعدما تمّ الشرح لي طبيعة الدراسة وأهدافها. سوف يتم توجيه مجموعة من الأسئلة المفتوحة لك حول موضوع الدراسة. إنّ المعلومات التي تعطيها سوف تكون مسجلةً صوتياً/بالفيديو إذا وافقت على ذلك، وسيقوم الباحث أيضاً بأخذ ملاحظات كتابياً. إنه يمكنك الاطلاع على التقرير النهائي من خلال الاتصال بالباحث. ستأخذ الجلسة منك حوالي الساعة. لك الحقّ رفض إجابة أيّ سؤال، وإنهاء الجلسة في أيّ وقت تشاء.

الفوائد واحتمالات المخاطرة: لا يوجد أيّ أخطار أو عدم الراحة مرتبطة بهذه الدراسة أو لمشاركتك فيها. يمكن أن تستفيد بشكل مباشر أو غير مباشر من مشاركتك في هذه الدراسة، لكنّ مشاركتك ستساعد في تطوير هذه الدراسة، إنّ مشاركتك في هذه الدراسة طوعية بشكل تام. لك الحقّ باتخاذ القرار بعدم المشاركة في هذه الدراسة، وأن تتسحب في أيّ وقت تشاء إذا اخترت المشاركة؛ وذلك بإبلاغ الشخص الذي سيجري المقابلة. بناء على طلبك بالانسحاب فإنّ كل المعلومات التي تتعلّق بك سوف يتم التخلص منها. إذا قررت المشاركة فإنّ جميع المعلومات التي ستعطيها ستُعامل بسريّة تامة. سيتم استخدام رمز للدلالة عليك بدل استخدام اسمك الحقيقيّ، وإنّ الباحث فقط هو الذي يعرفك شخصياً.

إن المعلومات التي نحصلُ عليها منك يمكن أن تنشرَ في مجلات علمية/كتب، أو يمكن أن تقدم في اجتماعات مهنية أو ورش عمل، لكن هويتك الشخصيّة سوف تبقى غير معلنة إلا إذا رغبت في ذلك، وعليك أن تقرّ بذلك لاحقاً.

توقيع المشارك/ة:

البريد الإلكتروني للباحثة:

تلفون الباحثة:

## نموذج الموافقة على المشاركة في دراسة

أنا الموقع أدناه قد كانت لديّ الفرصة سانحة بتوجيه أسئلة حول كلّ جوانب الدراسة وحول الأسئلة التي أجبت عنها. إنني أفهم وأقرّ أنّ مشاركتي في هذا الدراسة هي تطوعية، وإنني لربما أرفض الإجابة عن بعض الأسئلة، أو حتى أسحب موافقتي على المشاركة في أيّ لحظة بدون إيقاع الضّرر أو الإساءة إليّ.

1. إنّ السّرية التامة للمعلومات والملفات المتعلّقة بمشاركتي في هذه الدراسة سوف يتمّ المحافظة عليها بالطّرق الملائمة. لا أرغبُ في أن يظهر اسمي في أيّ منشورات أو أيّ تقديم .

2. إنّ السّرية التامة للمعلومات والملفات المتعلّقة بمشاركتي في هذه الدراسة يتمّ المحافظة عليها بالطّرق الملائمة، لكن أكون مسروراً إذا اقتبست في المنشورات أو في أيّ تقديم. إنني أفهم أنه بإمكانني الاطّلاع على الاقتباسات المباشرة منّي قبل النشر أو التقديم .

3. إنني أوافق على طلبك لتسجيل مقابلاتي صوتياً  بالفيديو.  لقد أعطيت نسخة من هذه الموافقة لي.

اسم المشارك/ه في الدراسة: \_\_\_\_\_ التوقيع: \_\_\_\_\_

التاريخ: \_\_\_\_\_

اسم الباحثة: \_\_\_\_\_ التوقيع: \_\_\_\_\_

التاريخ: \_\_\_\_\_

HEBRON  
UNIVERSITY



جامعة الخليل

Ref.

بسم الله الرحمن الرحيم

الرقم : م.خ/ 19 ت/ 2021

Date

التاريخ : 2021/03/18

حضرة السيد مدير مركز البحث و التطوير التربوي ووزارة التربية والتعليم الفلسطينية.

الموضوع: تسهيل مهمة.

بعد التحية ...

تقوم الطالبة مودة زياد أبو رضوان بإجراء دراسة بعنوان:  
"العوامل المؤدية الى رغبة معلمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل من وجهة نظرهم".

يرجى من حضرتكم تسهيل مهمة الطالب/ة المذكور/ة والتعاون لإتمام دراسته /ا.

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

عميد كلية التربية

د. كمال مخامرة



ملحق رقم (7): كتاب تسهيل مهمة من وزارة التربية والتعليم



الرقم: و ت / ١٤٦ / ٢٢  
التاريخ: 2021/ 03 / 22

لمن بهمه الأمر

" تسهيل مهمة بحثية "

يهدىكم مركز البحث والتطوير التربوي أطيب تحية، ويرجو منكم التكرم بتسهيل مهمة الباحثة:

" مودة زياد محمد أبو رضوان "

من جامعة الخليل للحصول على المعلومات اللازمة لإعداد دراسة بعنوان:

" العوامل المؤدية إلى رغبة معلمي المدارس الحكومية في التقاعد المبكر في مديرية التربية والتعليم في الخليل

من وجهة نظرهم"

ملاحظات:

- تتضمن الدراسة تطبيق استبانة على عينة من معلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم في الخليل.
- ت/يتولى الباحث/ة أنشطة جمع البيانات بالتنسيق مع " منسق البحث والتطوير والجودة " في المديرية.
- الاستجابة على الأدوات البحثية من قبل عينة المبحوثين طوعية.
- نظراً لظروف الجائحة يتم تطبيق أدوات البحث عبر النماذج المحوسبة دون تواصل وجاهي مع المبحوثين.

مع الاحترام،

د. محمد مطر  
مدير مركز البحث والتطوير التربوي



نسخة:

عطوفة وكيل الوزارة المحترم.

عطوفة الوكلاء المساعدين المحترمين.

السيد مدير عام التربية والتعليم (الخليل) المحترم.

د. سامي عدوان/ المحترم/ المشرف على الدراسة- بريد الكتروني [Adwan.Sami@gmail.com](mailto:Adwan.Sami@gmail.com)