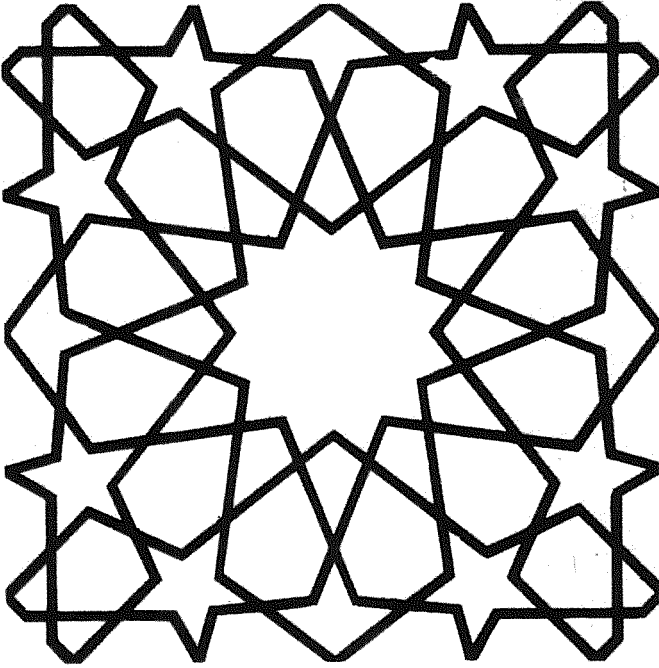




مجلة

العلوم التربوية



مجلة نصف سنوية - علمية - محكمة تصدر عن كلية التربية جامعة قطر العدد (١١)

A Study of the Early Retirement Phenomena for Qatari Female Teachers Working in Public Schools in the Stat of Qatar: Factors and their Relation with Some Variables

Badria M. Al – Amamari*

Abstract

This study aimed at pointing out the reasons of the phenomenon of Qatari female teachers early retirement from the general public School in the state of Qatar. The study included a Field study with a questionnaire used to answer the main questions of the study. Sample of (395) female Qatari teachers participated in the field study. Results show different variables related to administrative, social, professional and personal factors Cause the early retirement. Recommendations were made to help reducing the occurrence of the early retirement of the Qatari female teachers.

* Foundation of Education Assistant Professor – educational Science dept. College of Education – Qatar University.

دراسة ظاهرة التقاعد المبكر للمعلمات القطريات في مدارس التعليم العام بدولة قطر: العوامل وعلاقتها ببعض المتغيرات

بدرية مبارك العماري*

الملخص

تهدف الدراسة إلى التعرف على العوامل التي تقف وراء انتشار ظاهرة التقاعد المبكر بين المعلمات القطريات في مدارس التعليم العام بدولة قطر، وللوصول إلى تحقيق أهداف الدراسة الحالية تم القيام بدراسة ميدانية على عينة من المعلمات القطريات اللاتي يخططن للتقاعد، وقد تم استخدام استبانة من إعداد الباحثة تكونت من (٤١) عبارة طبقت على عينة مكونة من (٣٩٥) معلمة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود عوامل متعددة تدفع بالمعلمة القطرية إلى التفكير في طلب التقاعد، وقد أتت هذه العوامل حسب أهميتها على النحو التالي: عوامل إدارية، عوامل الاجتماعية، عوامل مهنية وعوامل شخصية. وفي نهاية الدراسة تم تقديم بعض التوصيات، والتي ترى الباحثة أنها سوف تحد من العوامل التي تدفع المعلمة القطرية إلى التقاعد المبكر.

مقدمة الدراسة وأهميتها

إن كان هناك من أسباب دفعت المعلمة القطرية إلى اتخاذ القرار بالتقاعد المبكر وترك المهنة، فلا شك وأن ذلك له ارتباط بجوانب متعددة ذات علاقة بمهنة التدريس، ويذكر الباحثون في مجال اتجاهات ومشاعر العاملين في مهنة التدريس نحو عملهم وجود علاقة وثيقة بين الضغوط المهنية ومستوى الأداء في هذه المهنة، حيث يتأثر العمل بالأسباب التنظيمية، والإدارية والشخصية. ولا شك أن لاتجاهات المعلمين نحو مؤسساتهم التعليمية، وبالتالي إدارتها أهمية كبيرة وانعكاسات خطيرة على اتجاهات الأفراد نحو وظائفهم، فإذا كانت اتجاهاتهم تجاه منظماتهم الإدارية موجبة، عمل هؤلاء الأفراد بجد وإخلاص لهذا العمل والعكس صحيح.

ومع محاولات دولة قطر للارتقاء بالمدرسة القطرية حتى تكون على مستوى علمي عالمي، حدثت حركة تغيير جذري في النظام التعليمي، وذلك بنشوء المدارس المستقلة، والتي يبلغ عددها، اثنين وثلاثين مدرسة، بدأت الدراسة في اثنتي عشرة مدرسة منها خلال العام الدراسي ٢٠٠٤/٢٠٠٥م، وعشرين مدرسة أخرى بدأت الدراسة بها خلال العام الدراسي الحالي ٢٠٠٥/٢٠٠٦م، بل وتستعد هيئة التعليم بالمجلس الأعلى إلى افتتاح فوج ثالث من المدارس المستقلة وفقاً

* استاذ أصول التربية المساعد - قسم العلوم التربوية - كلية التربية - جامعة قطر.

للخطة الخمسية الموضوعية، والتي بمقتضاها تتحول ٥٠% من مدارس وزارة التربية والتعليم إلى مدارس مستقلة، وقد مضى على ذلك عامان وبقيت ثلاثة أعوام على استكمال الخطة، مما سيقلص من مسؤوليات الوزارة، وبالتالي من أعداد المعلمين والمعلمات، والذين تجاوزوا ٥٠% من العاملين بالوزارة.

ويرافق تلك المتغيرات بطبيعة الحال إعادة توظيف للقوى البشرية العاملة مقابل قائمة طويلة من الاستغناءات للمعلمين والمعلمات، بالرغم من أنهم لم يبلغوا سن التقاعد الافتراضي وبرغم سنوات الخبرة الطويلة في مجال العمل بمهنة التدريس - وذلك بعد أن أصبح ينظر إلى مهنة التدريس من خلال معايير جديدة للمناهج في المدارس المستقلة، والتي تم وضعها بآلية مختلفة تماماً لا يعتمد فيها على الكتاب المدرسي.

تلك التغيرات والمستجدات على صعيد نظامنا التعليمي استوجبت بروز ظاهرة الاستغناء عن بعض من يمثل المدرسة القديمة، وأسقطت كل ما من شأنه أن يترتب على ذلك من تداعيات نفسية واجتماعية نتيجة الانتقال من موقع المسؤولية الوظيفية التعليمية إلى موقع التقاعد الإجباري أو الاختياري للمعلمة. إن ظاهرة التقاعد المبكر للمعلمة القطرية تعد هدراً اجتماعياً واقتصادياً لا بد من دراسته والتحكم في مسبباته، لما تمثله تلك الكفايات التعليمية ذات الخبرة من ثروة بشرية تعليمية تربوية تمثل أهم دعائم التنمية الشاملة التربوية والاجتماعية التي تسعى الدولة إلى تحقيقها لتقدم المجتمع وتطوره. لذلك فإن هذه الدراسة قد تسهم في إلقاء الضوء على العوامل التي تدفع المعلمة القطرية إلى التفكير في طلب التقاعد المبكر، وقد تساعد المسؤولين لوضع حلول لعلاج تلك الظاهرة والحد من انتشارها في دولة قطر. ثم أن المتتبع لحالات المعلمات المتقدمات بطلبات للتقاعد يلاحظ ارتفاع الأعداد بشكل ملحوظ، الأمر الذي يجعل من ذلك مشكلة هدر ستواجه العملية التربوية مستقبلاً، إذا لم يتم تداركها، وتشير الإحصائيات الخاصة بوزارة التربية إلى أن عدد القطريات المتقدمات للإعفاء في العام الدراسي ٢٠٠٤/٢٠٠٥ قد بلغ (٢٤٦) موظفة منهن (١٣٤) معلمة قطرية أي ما نسبته (٥٤ر٤%) من المجموع الكلي للمتقدمات للإعفاء، ويتوزعن حسب المراحل التعليمية كالتالي: مدارس المرحلة الابتدائية (٦٥ معلمة)، والمدارس النموذجية (٣٠ معلمة)، مدارس المرحلة الإعدادية (١٦ معلمة)، مدارس المرحلة الثانوية (٢٦ معلمة). ويتضح لنا حجم الظاهرة وخطورتها عندما يتضح لنا أن ١٦٩ معلمة من أصل المتقدمات متوسط أعمارهن ما بين ٣٢-٤٥ سنة.

أهداف الدراسة

تستهدف الدراسة الحالية ما يلي:

- (١) التعرف على العوامل التي تدفع المعلمة القطرية إلى التقاعد المبكر، في الوقت الذي تشدد فيه حاجة البلاد إلى المعلمات القطريات والخبيرات في مختلف التخصصات.
- (٢) التعرف على الاختلاف في العوامل التي تدفع المعلمة القطرية إلى التقاعد المبكر باختلاف المتغيرات التالية: المرحلة التعليمية التي تعمل بها المعلمة، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، العمر، المادة الدراسية.

مشكلة الدراسة

وتتلخص مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة عن التساؤلات التالية:

السؤال الأول: ما هي العوامل التي تدفع المعلمة القطرية إلى التقاعد المبكر في مدارس التعليم العام بدولة قطر؟

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العوامل التي تدفع المعلمة القطرية للتقاعد المبكر تبعاً للمتغيرات التالية: المرحلة التعليمية التي تعمل بها المعلمة، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، العمر، المادة الدراسية؟

حدود الدراسة

تحددت الدراسة بما يلي:

- (١) إجراء الدراسة على عينة من المعلمات القطريات العاملات بمدارس التعليم العام بدولة قطر خلال العام الدراسي ٢٠٠٢/٢٠٠٣.
- (٢) اقتصر العوامل التي يتم دراستها في البحث الحالي على العوامل التالية: المهنية والإدارية والشخصية والاجتماعية.
- (٣) اقتصر النتائج في حدود الاستبانة التي تم إعدادها وتطبيقها في هذه الدراسة.

مصطلحات الدراسة

- التقاعد : نص القانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٤، والخاص بأحكام قانون التقاعد والمعاشات في دولة قطر المادة (٦) منه على أن الموظف يستحق المعاش إذا انتهت خدمته بأحد الأسباب الآتية: الوفاة، أو بلوغ السن المقررة لانتهاء الخدمة أو إنهاء الخدمة بالطريق التأديبي، وكانت مدة الخدمة لا تقل عن خمس عشرة سنة، أو الاستقالة، وكانت مدة الخدمة لا تقل عن خمس عشرة سنة وكان عمر الموظف أو العامل لا يقل عن أربعين سنة، أو عدم اللياقة الطبية طبقاً لما تقررره اللجنة الطبية، أو إلغاء الوظيفة أو إنهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي للموظفين أو العاملين في الوزارات والأجهزة الحكومية الأخرى والهيئات والمؤسسات العامة، وكانت مدة الخدمة لا تقل عن خمس سنوات، أو إنهاء الخدمة لغير الأسباب المنصوص عليها في البنود السابقة، وكانت مدة الخدمة لا تقل عن خمس عشرة سنة (جريدة الوطن، ٢٠٠٥، ص ٢).
- التقاعد المبكر: ويشير في هذه الدراسة إلى ظاهرة خاصة بالحالة الشخصية التي تشعر بها المعلمة القطرية بالرغبة في الحصول على الإعفاء من القيام بمهنة التدريس نتيجة عوامل مهنية أو إدارية أو اجتماعية أو شخصية، وبصرف النظر عن العمر أو مدة الخدمة أو الحالة الصحية عند التقدم بطلب الإعفاء.
- المعلمة القطرية: هي المعلمة القطرية العاملة في مدارس التعليم العام بمراحل التعليم المختلفة: الابتدائية، الإعدادية والثانوية، وكانت على رأس عملها خلال تطبيق أداة البحث.

الدراسات السابقة

لاحظت الباحثة أن العوامل التي تدفع المعلمين والمعلمات إلى التقاعد المبكر يمكن تصنيفها ضمن فئتين:

أولاً : العوامل المهنية والإدارية

فقد أسفرت نتائج دراسة (Goodall, Leonard E.1992) أن لكل من العوامل التالية أثراً كبيراً على تقاعد المعلمين: عدم تحديد الأدوار والواجبات والأهداف التي يجب على المعلم التقيد بها، وعدم وجود الضمانات الوظيفية والصحية للمعلم في حالة التقاعد، وتدني الأجور، عدم وجود الدعم المعنوي من أولياء الأمور، وأخيراً عدم وضوح القوانين الإدارية المنظمة للمعلم.

أما الدراسة التي قام بها كل من (Curnow, Barry, and Others, 1999) فقد توصلت إلى أن هناك ضغطاً يعاني منها المعلمون خاصة بظروف العمل مثل طول ساعات الدوام الرسمي بالمدرسة، وعدم وضوح القوانين والنظم الإدارية المنظمة للعمل، إضافة إلى العلاقات الشخصية غير الودودة مع إدارة المدرسة.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة قام بها كل من (Frank Auriemma, and Others, 1992) وذكروا أن المعلمين يواجهون مجموعة مشكلات تؤدي بهم إلى التقاعد المبكر، ذكر منها: عدم المساواة في الرواتب والمكافآت المالية، الخلافات والنزاعات في السياسات الوظيفية الخاصة بالتقاعد، عدم مرونة ونقص الخطط الخاصة بالتطوير وتحسين ظروف العمل. وخلصت الدراسة إلى أن تحسين ظروف العمل سوف تجعل من مهنة التدريس أكثر جاذبية، وأيضاً تشير دراسة (Jocelyne Theriault, 1994) إلى وجود علاقة بين ظاهرة التقاعد والمتغيرات النفسية والمهنية والاجتماعية لدى المعلمين، كما بينت أن بيئة العمل لها دور كبير في تحديد المتغيرات النفسية والاجتماعية المهنية التي تؤثر على الرضا الوظيفي لدى المعلمين وتجعلهم راغبين في ترك المهنة.

وفي دراسة أخرى أجرتها (Hagedorn, Linda Serra, 1994) هدفت إلى التعرف على الأسباب التي تؤثر على الرضا الوظيفي للمعلمين وتجعلهم راغبين في ترك المهنة، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من العوامل متمثلة في: العوامل المهنية والإدارية، والعوامل الاجتماعية والذاتية، والعوامل الفنية والتكنولوجية، وأسفرت نتائج الدراسة على أن العوامل المهنية والإدارية هي الأكثر تأثيراً في تقاعد المعلمين.

وهناك دراسة (Jay Chronister and Others, 1997) والتي هدفت إلى التعرف على الأسباب التي تؤثر على معلمي المرحلة الثانوية وتجعلهم راغبين في ترك المهنة، فقد توصلت إلى: أن ٢٢ % من هيئة التدريس من الذين يعملون بدوام كامل، و٣٨% من المدرسين الذين يعملون بنصف دوام يخططون لترك المهنة خلال الثلاث سنوات القادمة، بسبب عوامل خاصة بالمهنة وظروف العمل. بينما ٥٧% من هيئة التدريس يخططون للتقاعد بين عمر ٦٠ عاماً و٧٠ عاماً، و٢٨% من هيئة التدريس الدائمين أشاروا إلى الرغبة في التقاعد مبكراً في أقرب فرصة بسبب ظروف العمل. وخلصت الدراسة إلى أن سياسات المؤسسات التعليمية الخاصة بالتقاعد المبكر يمكن أن يكون لها دوراً بارزاً في تأجيل سن التقاعد المبكر عند المعلمين والحد من تزايد هذه الظاهرة مثل حوافز عدم التقاعد المبكر، وخيارات في العمل الجزئي (نصف دوام).

وفي الولايات المتحدة الأمريكية قامت ولاية تكساس بتقديم تقرير حول نظام تقاعد المعلمين في الولاية اشتمل على مخطط استراتيجي ينظم عملية تقاعد المعلمين بالولاية خلال الأعوام من ١٩٩٩ وحتى ٢٠٠٣م (TRS's 1999-2003) ، وقد جاء في أهداف التقرير تحديد السبل القانونية لضمان الحقوق المادية للمتقاعدين بقانون التقاعد بالولاية، ودراسة أنسب الطرق لاستثمار الموجودات المادية بأمانة صندوق التقاعد بوسائل منظمة ومنضبطة.

ثانياً: العوامل الاجتماعية والشخصية

في دراسة (زينب الجبر ودلال الهدود، ١٩٩١) والتي هدفت إلى التعرف على ظاهرة تقاعد المعلمة الكويتية، والأسباب الحقيقية وراء ذلك؛ فقد شملت العينة ٨٩ معلمة متقاعدة، وخلصت الدراسة إلى أن أكثر المتغيرات ارتباطاً بظاهرة تقاعد المعلمة الكويتية هي الحالة الاجتماعية (الزواج).

وفي دراسة قام بها كل من (Daniels Craig E., Daniels Janet D., 1992) وجدا أن الرغبة الشخصية في التطور الوظيفي للحصول على فرص ووظيفة ذات مردود اقتصادي أعلى، إضافة إلى الظروف الصحية الخاصة، والرغبة في الحصول على خدمات صحية أفضل في ظروف العمل، كانت من العوامل الأساسية في تقاعد المعلمين. ويتفق في ذلك مع نتائج دراسة (Gragasin Jojo, 1993) فقد ذكرت أن ارتفاع معدلات المعيشة والظروف الاقتصادية التي يعيش فيها المعلمون كانت من العوامل التي تدفع المعلمين إلى ترك مهنة التدريس، بالإضافة إلى الرغبة في البحث عن مهنة ذات مردود اقتصادي أعلى لكي يتمكنوا من مواجهة المعدلات الاقتصادية العالية في مستويات المعيشة. وأيضاً خلصت دراسة قام بها (Wiatrowski, William, J., 1993) إلى أن رغبة المعلمين في الحصول على فرص عمل تهيئ لهم مردود اقتصادي أفضل وفرص تقاعد مبكر، ومستويات معيشية وصحية تهيئ لهم حياة أطول وأكثر صحة هي من العوامل التي تدفع المعلمين إلى ترك المهنة بعد سنوات قليلة من العمل بالتدريس، والبحث عن مهنة أخرى توفر لهم ظروف شخصية وصحية أكثر ضمان وكفاية.

كما كشفت دراسة (Hayes, Bernadette C., Vanden Heuvel, Andeery, 1999) حول موضوع الاتجاهات نحو التقاعد -دراسة مقارنة- عن وجود مجموعة من العوامل المختلفة التي تقف وراء تقاعد المعلمين من أهمها: الظروف الاجتماعية والاقتصادية للمعلمين، والايديولوجية السياسية الخاصة بسياسات العمل في المجتمع ككل، والعوامل القيمية الخاصة ذات العلاقة المباشرة بالانتماء للمهنة.

أما الدراسة التي أجراها عبد الله آل ناجي وعبدالرحمن المحبوب، (١٩٩٣م) حول متغيرات الرضا الوظيفي وعلاقتها ببعض العوامل الشخصية لدى معلمي ومعلمات التعلم العام بمنطقة الإحساء في المملكة العربية السعودية، والتي شملت (٤٧٥) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بطريقة عشوائية، فقد كشفت النتائج عن وجود علاقة دالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي وسنوات الخبرة ومتغير العمر. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة عبد الله اليماني وعبد الله بوقرضين،

(١٩٩٦م) حول مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي ومعلمات التعليم العام بمملكة البحرين، وأثر كل من سنوات الخبرة والمؤهل التعليمي والجنس والمنطقة السكنية، شملت العينة (٢٢٦) معلماً ومعلمة، وقد أوضحت النتائج وجود حالة إحباط لدى عينة الدراسة بنسبة ٤٥ر٧١ %، إضافة إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات إحباطات عينة الدراسة عند متغير سنوات الخبرة.

وقد أشار (Hurrell, J. 1987) إلى موضوع الضغوط النفسية في محيط العمل داخل بيئة المدرسة من خلال إحساس العاملين بالاحتراق النفسي، واعتبره مؤشراً مميزاً للضغوط النفسية، فهو يتضمن جوانب نفسية وسلوكية وفسولوجية، وهو بمثابة حالة التدهور النفسي الوظيفي، والذي ينتج عنه زيادة الحساسية للضغوط المهنية. ويتفق في ذلك مع Singer & (Davidson, 1991) في أن هذا التدهور يتسم بظهور الإجهاد النفسي والتوتر والقلق والإحباط والاكئاب بصورة عامة، والبعد المهني المتعلق بمشكلات الوظيفة والعلاقات مع الإدارة والزملاء والتلاميذ بالنسبة للمعلمين، وكذلك الرفض النفسي للوظيفة.

ويتضح من خلال الدراسات السابقة حول العوامل التي تدفع المعلمين والمعلمات إلى التقاعد المبكر وجود عوامل مهنية وإدارية مثل: عدم المساواة في الرواتب والمكافآت، وعدم مرونة الجهاز الإداري في المدرسة، وعدم وضوح الأهداف والأدوار المطلوبة من المعلم، وعدم وضوح القوانين الإدارية المنظمة للعمل، وكثرة الأعباء التدريسية والإدارية الملقاة على المعلم، مع طول ساعات الدوام الرسمي.. وغيرها.

إضافة إلى مجموعة عوامل اجتماعية وشخصية تدفع المعلمين والمعلمات إلى التقاعد المبكر مثل: الزواج والرغبة في التفريغ للأسرة والمتطلبات الاجتماعية الأخرى، والظروف الصحية الخاصة بالمعلم، و العمر، والرغبة في الحصول على ضمانات صحية أفضل في ظروف العمل، وارتفاع معدلات المعيشة بصفة عامة، ورغبة المعلمين في البحث عن فرص عمل خارج أوقات الدوام الرسمي، وتدني المكانة الاجتماعية للمعلم.

وفي الحقيقة نجد أن معظم الدراسات تركز على معرفة العوامل التي تؤثر على أداء المعلمين في المستويات الإدارية بصفة عامة، ولا تتناول بصفة مباشرة العوامل المهنية أو الاجتماعية أو الشخصية التي تؤثر على المعلمين وتدفعهم إلى ترك المهنة.

الدراسة الميدانية

(أ) منهج الدراسة

كون الدراسة الحالية دراسة مسحية، فقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي للتوصل إلى النتائج.

(ب) إعداد واختبار أداة الدراسة

صممت الباحثة استبانة مكونة من جزئين، اشتمل الجزء الأول: على البيانات الأولية للمعينة وهي: المرحلة التعليمية، سنوات العمل كمعلمة، الحالة الاجتماعية، والعمر عند التفكير في طلب التقاعد، والمادة التي تقوم بتدريسها.

أما الجزء الثاني: فقد اشتمل على واحد وأربعين عبارة، تناول العوامل المهنية والعوامل الإدارية والعوامل الشخصية، بالإضافة إلى العوامل الاجتماعية، والتي قد تدفع المعلمة القطرية إلى التفكير في طلب التقاعد المبكر. ويفترض أن تعكس تلك العبارات المؤشرات التي يمكن أن تحدد العوامل التي تدفع المعلمة القطرية إلى التفكير في طلب التقاعد المبكر، وقد تم تحديد مؤشرات لكل عامل من العوامل الأربعة الخاصة بالدراسة، وتم التعبير عنها من خلال عبارات الاستبانة وهي:

- العوامل المهنية: وتتضمن هذه العوامل قياس عبء التدريس وكثافة الفصول، والرواتب، وفرص الترقى، والبيئة المادية داخل الفصل، ووجود نظام تقويمي قائم على أسس علمية. وتتكون هذه العوامل من (١١ عبارة) تتمثل في الأرقام التالية: من ١ إلى ١١.

- العوامل الإدارية: وتتضمن هذه العوامل قياس أمور تتعلق بالأنظمة الإدارية داخل المدرسة مثل غياب الجو الديمقراطي داخل المدرسة، وعدم المشاركة في صياغة واتخاذ القرارات التربوية، وعدم وضوح القرارات الإدارية، والعلاقات داخل المدرسة، وطابع القيادة ... وتتكون هذه العوامل من (١٦ عبارة) تتمثل في الأرقام من ١٢ إلى ٢٧.

- العوامل الشخصية: وتتمثل في الظروف الشخصية الخاصة بالمعلمة وظروفها الاقتصادية والصحية، وتتكون هذه العوامل من (٩ عبارات) تتمثل في الأرقام من ٢٨ إلى ٣٦.

- العوامل الاجتماعية: وتتمثل في الظروف الاجتماعية المؤثرة على المعلمة وعلاقتها بخدمة المجتمع وارتفاع مستويات المعيشة بصفة عامة، وتتكون هذه العوامل من (٥ عبارات)، تتمثل في الأرقام من ٣٧ إلى ٤١.

وتم قياس الإجابة من خلال مقياس متدرج خماسي وفقاً لتدرج ليكرت: موافقة تماماً، موافقة، لا أدري، غير موافقة، غير موافقة على الإطلاق.

صدق الأداة

تم التأكد من صدق الأداة باستخدام التالي:

(أ) الصدق الظاهري للاستبانة: تم توزيع الاستبانة في صورتها الأولى على مجموعة من الخبراء المحكمين في مجال التربية وعلم النفس لإبداء آرائهم في محتوى بنود الاستبانة، وما إذا كانت تقيس ما هدفت إليه، وقد تم أخذ آرائهم سواء بحذف أو إضافة بعض العبارات أو تعديل صياغة البعض الآخر.

(ب) الصدق البنائي: لتقدير الصدق البنائي للأداة والذي يعبر عن درجة الاتساق الداخلي لعباراتها، فقد تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للأداة ككل باستخدام حزمة التحليلات الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وتم ذلك من خلال البيانات التي تم الحصول عليها عن طريق تطبيق الأداة على عينة استطلاعية، ويوضح جدول (١) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة مع درجة محورها والدرجة الكلية للأداة ككل.

جدول (١)

معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة ومحورها وبين الدرجة الكلية للمقياس

المحور	العبارة	معامل الارتباط بالمحور	معامل الارتباط بالاستبانة ككل	المحور	العبارة	معامل الارتباط بالمحور	معامل الارتباط بالاستبانة ككل
الأول (العوامل المهنية)	١	*.٠٤٧٠	*.٠٣٤٢	الثاني (العوامل الإدارية)	٢٢	*.٠٥٤٤	*.٠٤٢١
	٢	*.٠٦٠٩	*.٠٤٥٩		٢٣	*.٠٥١٦	*.٠٣٧٩
	٣	*.٠٦١٢	*.٠٤٦٨		٢٤	*.٠٦٠٨	*.٠٥٤٣
	٤	*.٠٥١٤	*.٠٤١١		٢٥	*.٠٥٤٣	*.٠٤٥٢
	٥	*.٠٥٥٣	*.٠٤٤٧		٢٦	*.٠٥٥٣	*.٠٤٩٢
	٦	*.٠٤٧٨	*.٠٣٣٠		٢٧	*.٠٤٦٠	*.٠٤٣٠
الثاني (العوامل المهنية)	٧	*.٠٥٨١	*.٠٤٥١	الثالث (العوامل الشخصية)	٢٨	*.٠٥٤٣	*.٠٣٩٠
	٨	*.٠٤٦٤	*.٠٣٩٧		٢٩	*.٠٤٨٩	*.٠٣٣٩
	٩	*.٠٥٣٩	*.٠٤٨٤		٣٠	*.٠٦٥٩	*.٠٤٦٩
	١٠	*.٠٤٣٥	*.٠٤٠٨		٣١	*.٠٥٨٨	*.٠٤٨٠
	١١	*.٠٤٦٠	*.٠٣٧٠		٣٢	*.٠٥٢٧	*.٠٤٠٣
	١٢	*.٠٤٨٤	*.٠٤٣٣		٣٣	*.٠٤٤٠	*.٠٣١٥
الثاني (العوامل الإدارية)	١٣	*.٠٥٣٨	*.٠٤٨٣	الرابع (العوامل الاجتماعية)	٣٤	*.٠٤٧٠	*.٠٣٩١٨
	١٤	*.٠٣٣٢	*.٠٢٨٤		٣٥	*.٠٥٢٨	*.٠٤١١
	١٥	*.٠٤٥٠	*.٠٣٥٨		٣٦	*.٠٤٩٠	*.٠٣٨٢٨
	١٦	*.٠٥٢٩	*.٠٤٧٢		٣٧	*.٠٦٣٨	*.٠٤١٩٨
	١٧	*.٠٥٢٩	*.٠٤٥١		٣٨	*.٠٦٤١	*.٠٢٨١
	١٨	*.٠٥٥١	*.٠٤٩٢٨		٣٩	*.٠٦٨٤	*.٠٢٩٠
١٩	*.٠٥٩١	*.٠٥٢٢	٤٠	*.٠٥٧٧	*.٠٣٧٣		
٢٠	*.٠٥٧٢	*.٠٤٩٠	٤١	*.٠٥٩٥	*.٠٣٤٠		
٢١	*.٠٥٩٩	*.٠٥٠٢	-	-	-	-	

* دالة عند مستوى (٠,٠١)

كما يوضح الجدول (٢) معاملات الارتباط بين درجات المحاور والدرجة الكلية للأداة ككل.

جدول (٢)

معاملات الارتباط بين درجات المحاور والدرجة الكلية للأداة ككل

المحاور	المحور الثاني	المحور الثالث	المحور الرابع	الدرجة الكلية
المحور الأول	*٠,٥٩٣	*٠,٤٣٨	*٠,٢٤٤	*٠,٧٩٢
المحور الثاني		*٠,٤٤٦	*٠,٢٣٣	*٠,٨٥٧
المحور الثالث			*٠,٥٥٧	*٠,٧٥٦
المحور الرابع				*٠,٥٤٢

* دالة عند مستوى (٠,٠١)

نلاحظ من خلال الجدول (١) أن قيم معاملات ارتباط العبارات بمحاورها وبالدرجة الكلية للاستبانة تراوحت بين (٠,٢٨٤، ٠,٦٨٤) وجميع هذه القيم دالة عند مستوى ٠,٠١، كما يوضح جدول (٢) أن قيم معاملات ارتباط المحاور بالدرجة الكلية تراوحت بين (٠,٥٤٢، ٠,٨٥٧) وجميع هذه القيم دالة احصائياً، وهذا يدل على أن الأداة تقيس ما وضعت لقياسه.

ثبات الأداة

تم حساب معامل ثبات المقياس باستخدام "معامل ألفا كرونباخ Alpha Cronbach Coefficient" وذلك باعتبارها من أنسب طرق حساب معامل الثبات عند اعتبار طبيعة المقياس والهدف منه وخصائصه، وقد بلغت قيمة معامل ثبات المقياس (٠,٨٨)، وهي قيمة تدل على صلاحية المقياس للغرض الذي أعد من أجله، ويمكن الاعتماد عليه، حيث تدل هذه النتيجة على أن الدرجة التي يحصل عليه المستجيب تعادل ٨٨% من درجته الحقيقية. والجدول (٢) يوضح قيم معاملات الثبات لكل محور من محاور الاستبانة وللاستبانة ككل.

جدول (٣)

معاملات الثبات لاستبانة التعرف على أسباب التقاعد المبكر للمعلمة القطرية

معامل الثبات				الأداة
الأداة ككل	المحور الرابع	المحور الثالث	المحور الثاني	
٠,٨٨٠	٠,٦١٥	٠,٦٧٦	٠,٨٢٥	استبانة التعرف على أسباب التقاعد المبكر للمعلمة القطرية

مجتمع الدراسة وعينتها

يتمثل مجتمع الدراسة في معلمات مدارس التعليم العام بدولة قطر خلال العام الدراسي ٢٠٠٣/٢٠٠٢م والبالغ عددهن (٤٢٤٩) (المجلس الأعلى لشئون الأسرة، ٢٠٠٤، ص ٤٠)، بلغ عدد اللاتسي تقدمن بطلب التقاعد (٢٤٦) معلمة كما بلغ عدد اللاتي يفكرن في التقاعد المبكر (٢٥٤) معلمة قطرية.

تم تطبيق الاستبانة خلال الفصل الأول من العام الجامعي ٢٠٠٣/٢٠٠٢ على عينة الدراسة المكونة من (٣٩٥) معلمة، منهن (٢٤٦) معلمة تقدمن بطلب التقاعد و(١٤٩) معلمة

يفكرن في التقاعد، بلغت نسبتهم ٩,٢٩% من المجموع العام للمجتمع الأصلي للمعلمات القطريات العاملات في تلك المدارس، وذلك بعد استبعاد (١٦) استبانة غير مستوفاه كما بلغ عدد المدارس التي شملها التطبيق (٨٢ مدرسة)، توزيعها كالتالي: المرحلة الابتدائية (٤١ مدرسة)، والمرحلة الإعدادية (٢٢ مدرسة)، والمرحلة الثانوية (١٩ مدرسة).

ويوضح الجدول (٤) وصف العينة من حيث: المرحلة التعليمية، وسنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية، والعمر عند التفكير في طلب التقاعد، والمادة الدراسية.

جدول (٤)

توزيع أفراد العينة حسب متغيرات: المرحلة التعليمية، سنوات الخبرة في التدريس، الحالة الاجتماعية، العمر عند التفكير في طلب التقاعد

النسبة المئوية %	العدد (ن)	المتغير	
٤١,٢	١٦٣	المرحلة الابتدائية	المرحلة التعليمية
٣٣,٢	١٣١	المرحلة الاعدادية	
٢٥,٦	١٠١	المرحلة الثانوية	
١٠٠	٣٩٥	المجموع	
٢٣	٩١	أقل من خمس سنوات	سنوات الخبرة في التدريس
٢٩,٦	١١٧	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	
٣٨,٥	١٢٥	من عشر إلى أقل من ٢٠ سنة	
٨,٩	٣٥	عشرون سنة فأكثر	
١٠٠	٣٩٥	المجموع	
٧١,٩	٢٨٤	متزوجة	الحالة الإجتماعية
٢٨,١	١١١	غير متزوجة	
١٠٠	٣٩٥	المجموع	
٧,٦	٣٠	أقل من ٣٠ سنة	العمر عند التقاعد
٢٣,٥	٩٣	من ٣٠ إلى أقل من ٣٥ سنة	
٣٥,٤	١٤٠	من ٣٥ إلى أقل من ٤٠ سنة	
١٥,٩	٦٣	من ٤٠ إلى أقل من ٤٥ سنة	
٨,٩	٣٥	من ٤٥ إلى أقل من ٥٠ سنة	
٨,٦	٣٤	٥٠ سنة فأكثر	
١٠٠	٣٩٥	المجموع	
١٤,٧	٥٨	التربية الإسلامية	المواد الدراسية
١٢,٤	٤٩	اللغة العربية	
١٢,٧	٥٠	الرياضيات	
١,٣	٥	اجتماعيات	
٢٢	٨٧	علوم	
١١,٤	٤٥	تربية فنية	
٢,٥	١٠	تربية رياضية	
١٠,١	٤٠	لغة انجليزية	
١٢,٩	٥١	أخرى	
١٠٠	٣٩٥	المجموع	

تطبيق الأداة

تم تطبيق الاستبيان خلال العام الدراسي ٢٠٠٢/٢٠٠٣م، حيث تم توزيع الاستبيان على المدارس التي مثلت المراحل التعليمية الثلاث، وتم استرجاع ما نسبته ٨٢%، ولقد استخدمت عينة البحث ذاتها في حساب ثبات الأدوات.

المعالجة الإحصائية

- تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية، للتأكد من صدق الأداة وثباتها ومعالجة البيانات بغرض الوصول إلى النتائج وتفسيرها وهي:
- (١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية .
 - (٢) معاملات ارتباط بيرسون لمعرفة الصدق البنائي للاستبانة.
 - (٣) الفا كرونباخ لمعرفة معاملات الثبات.
 - (٤) التكرارات والنسب المئوية والوزن النسبي لمعرفة العوامل التي تدفع المعلمة القطرية للتفكير في التقاعد المبكر.
 - (٥) اختبار (ت) لحساب دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.
 - (٦) تحليل التباين الأحادي ONE WAY ANOVA لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة تبعاً لمتغيرات: المرحلة التعليمية، سنوات الخبرة في التدريس، العمر عند التفكير في طلب التقاعد، المادة الدراسية.
 - (٧) اختبار شيفيه Scheffe واختبار دونت سي Dunnett's C لمعرفة مصادر الفروق والتي تم الحصول عليها من تحليل التباين .

نتائج الدراسة الميدانية

للإجابة عن السؤال الأول في الدراسة " ما هي العوامل التي تدفع المعلمة القطرية إلى التفكير في طلب التقاعد المبكر في مدارس التعليم العام بدولة قطر؟ " قامت الباحثة بحساب التكرارات والنسب المئوية والوزن النسبي لكل عبارة وذلك بتعيين ٥ نقاط للموافقة بشدة، ٤ نقاط للموافقة، ٣ نقاط لعدم وجود رأي، نقطتين (٢) للمعارضة، نقطة واحدة للمعارضة بشدة. وتم إيجاد الوزن النسبي بحساب حاصل جمع (ضرب النقاط x التكرارات) والقسمة على عدد الاستجابات. وقد اتفق المحكمون على ان الفقرة التي تحصل على وزن نسبي أقل من ٣,٠٠ لا تمثل عاملاً من العوامل التي تدفع المعلمة القطرية للتفكير في التقاعد. وفيما يلي استعراض نتائج السؤال الأول.

النتائج المتعلقة بالعوامل المهنية:

فيما يلي استعراض النتائج الخاصة بالعوامل المهني:

جدول (٥)

التكرارات والنسب المئوية والوزن النسبي لعبارات المحور الأول
(العوامل المهنية) التي تدفع بالمعلمة القطرية للتفكير في طلب التقاعد المبكر

الترتيب	الوزن النسبي	غير موافق على الإطلاق		غير موافق		لا أدري		موافق		موافق تماما		رقم العبارة
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
١١	*١,٨٢	٥١,٦	٢٠٤	٣١,١	١٢٣	٦,٣	٢٥	٥,٣	٢١	٥,٦	٢٢	١
٩	*٢,٦٠	٢٦,٣	١٠٤	٣٢,٧	١٢٩	٧,٣	٢٩	٢١	٨٦	١١,٩	٤٧	٢
٣	٣,٦٩	٨,٤	٣٣	١٤,٤	٥٧	٨,٩	٣٥	٣٧	١٤٦	٣١,٤	١٢٤	٣
٢	٣,٨٩	٣,٣	١٣	١٢,٩	٥١	١١,٩	٤٧	٣٤,٩	١٣٨	٣٧	١٤٦	٤
٥	٣,٢٥	٨,٦	٣٤	٣٢,٧	١٢٩	٧,٦	٣٠	٢٧,٨	١١٠	٢٣,٣	٩٢	٥
٧	*٢,٧٦	١٩,٢	٧٦	٣٥,٢	١٣٩	٨,٦	٣٤	٢٣,٨	٩٤	١٣,٢	٥٢	٦
١٠	*٢,٤٨	٢٩,١	١١٥	٣٦,٢	١٤٣	٦,٦	٢٦	١٣,٤	٥٣	١٤,٧	٥٨	٧
٤	٣,٥٧	٧,٣	٢٩	٢١	٨٣	٧,١	٢٨	٣٦,٧	١٤٥	٢٧,٨	١١٠	٨
٨	*٢,٧٣	١٨	٧١	٤٠,٨	١٦١	٤,٨	١٩	٢٣,٥	٩٣	١٢,٩	٥١	٩
١	٣,٩٨	٤,٣	١٧	١٥,٧	٦٢	٤,١	١٦	٢٩,١	١١٥	٤٦,٨	١٨٥	١٠
٦	٣,١٢	١٠,٤	٤١	٣٠,٩	١٢٢	١٤,٧	٥٨	٢٤,٨	٩٨	١٩,٢	٧٦	١١
	٣,٠٨	١٦,٩٥	٦٧,٠٠	٢٧,٦٠	١٠٩,٠٠	٧,٩٩	٣١,٥٥	٢٥,٢١	٩٩,٩١	٢٢,١٦	٨٧,٥٥	المتوسط

* وزن نسبي أقل من ٣,٠٠

يتضح من خلال جدول (٥) مايلي:

- (١) هناك خمس عبارات بلغت أوزانها النسبية أقل من ٣,٠٠ وبالتالي لا يمكن اعتبارها من العوامل المهنية التي تؤدي إلى التفكير في طلب التقاعد المبكر وهذه العبارات هي:
 - العبارة رقم (١) والتي تنص على " لا أشعر بأني أنجز عملا مهما في المجتمع".
 - العبارة رقم (٢) والتي تنص على " لا أشعر بأي تجدد لمعلوماتي العلمية".
 - العبارة رقم (٦) والتي تنص على " شعوري بالارتباك في العمل نتيجة التغيير المستمر في خطة المناهج".
 - العبارة رقم (٧) والتي تنص على " أشعر أن وضعي كمعلمة لم يحقق لي قيمة اجتماعية ومركزا متميزا في المجتمع".
 - العبارة رقم (٩) والتي تنص على: " أعاني من عدم التعاون بين زملاء المهنة مما يؤدي إلى الاختلاف والتعارض في الآراء".
- (٢) أما بقية العبارات فقد بلغت أوزانها النسبية أكبر من ٣,٠٠ وبالتالي يمكن اعتبار هذه العبارات من العوامل المهنية التي تؤدي إلى التفكير في طلب التقاعد المبكر، وهذه العبارات مرتبة تنازليا حسب أوزانها النسبية:

- العبارة رقم (١٠) والتي تنص على "أعاني من الإجهاد بسبب طول المنهج الدراسي الذي لا يتناسب مع الفترة الزمنية المخصصة للفصل الدراسي".
- العبارة رقم (٤) والتي تنص على "أعاني من عدم وجود تسهيلات يمكن أن تثني المعلمة عن التقاعد المبكر".
- العبارة رقم (٣) والتي تنص على "شعوري بالملل لجمود المناهج الدراسية وعدم تطويرها".
- العبارة رقم (٨) والتي تنص على "أعاني من قلة التعاون بين المدرسة وأولياء الأمور".
- العبارة رقم (٥) والتي تنص على "لا أجد بيئة العمل داخل حجرة الدراسة مريحة".
- العبارة رقم (١١) والتي تنص على "أشعر بعدم جدوى الدورات التدريبية التي لا تتناسب مع احتياجاتي المهنية".

النتائج المتعلقة بالعوامل الإدارية:

فيما يلي استعراض النتائج الخاصة بالعوامل الإدارية:

جدول (٦)

التكرارات والنسب المئوية والوزن النسبي للعوامل الإدارية التي تدفع المعلمة القطرية إلى التفكير في طلب التقاعد المبكر

الترتيب	الوزن النسبي	غير موافق على الإطلاق		غير موافق		لا أدرى		موافق		موافق تماماً		رقم العبارة
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
٣	٣,٨٣	٥,٣	٢١	١٥,٢	٦٠	٨,٦	٣٤	٣٣,٢	١٣١	٣٧,٧	١٤٩	١٢
٥	٣,٦٨	٦,٣	٢٥	٢٠,٣	٨٠	٧,٨	٣١	٣٠,٤	١٢٠	٣٥,٢	١٣٩	١٣
٧	٣,٤٩	٨,٩	٣٥	١٧	٦٧	١٧,٢	٦٨	٣٠,١	١١٩	٢٦,٨	١٠٦	١٤
٢	٣,٩٥	٢,٣	٩	١٤,٧	٥٨	١١,١	٤٤	٢٩,٦	١١٧	٤٢,٣	١٦٧	١٥
١	٤,٠٣	٤,٨	١٩	٩,٩	٣٩	٥,٦	٢٢	٣٧,٢	١٤٧	٤٢,٥	١٦٨	١٦
٩	٣,٤٦	٨,١	٣٢	٢١	٨٣	١٣,٩	٥٥	٣٠,٦	١٢١	٢٦,٣	١٠٤	١٧
١٠	٣,٤٣	٤,٩	٣٧	٢١,٣	٨٤	٩,١	٣٦	٣٧,٢	١٤٧	٢٣	٩١	١٨
١٥	*٢,٩٩	١٤,٢	٥٦	٣٢,٤	١٢٨	٩,١	٣٦	٢٨,٤	١١٢	١٥,٩	٦٣	١٩
١٦	*٢,٩٧	١٦,٥	٦٥	٣٢,٤	١٢٨	٧,٦	٣٠	٢٤,٦	٩٧	١٩	٧٥	٢٠
١١	٣,٣٠	١٠,١	٤٠	٢٥,٦	١٠١	١٢,٩	٥١	٢٧,١	١٠٧	٢٤,٣	٩٦	٢١
١٤	٣,١٩	١٣,٤	٥٣	٢٨,٦	١١٣	٧,٣	٢٩	٢٦,٨	١٠٦	٢٣,٨	٩٤	٢٢
٨	٣,٤٨	٩,٦	٣٨	٢١,٥	٨٥	٩,١	٣٦	٣٠,٦	١٢١	٢٩,١	١١٥	٢٣
٤	٣,٧٣	٥,٣	٢١	١٨	٧١	٨,٩	٣٥	٣٣,٧	١٣٣	٣٤,٢	١٣٥	٢٤
١٣	٣,٢٠	١١,٤	٤٥	٢٩,٦	١١٧	١٠,٩	٤٣	٢٣,٨	٩٤	٢٤,٣	٩٦	٢٥
٦	٣,٥٢	٨,١	٣٢	١٩,٢	٧٦	١٣,٧	٥٤	٣٠,٦	١٢١	٢٨,٤	١١٢	٢٦
١٢	٣,٢٢	١٠,٩	٤٣	٢٥,١	٩٩	١٧,٧	٧٠	٢٤,٣	٩٦	٢٢	٨٧	٢٧
	٣,٤٧	٨,٧٦	٣٥,٧	٢٢	٨٦,٨	١٠,٦	٤٢,١	٢٩,٩	١١٨,٠	٢٨,٤	١١٢,٣	المتوسط

- يتضح من خلال الجدول (٦) مايلي:
- (١) العبارة رقم (١٩) وزنها نسبي = ٢,٩٩ والعبارة رقم (٢٠) وزنها النسبي = ٢,٩٧، لا يمكن اعتبارهما من العوامل الإدارية التي تدفع بالمعلمة إلى التفكير في طلب التقاعد حيث بلغت أوزانهما النسبية أقل من ٣,٠٠، ونصهما كما يلي:
- العبارة رقم (١٩) والتي تنص على " أعاني من عدم الاهتمام من قبل الإدارة".
 - العبارة رقم (٢٠) والتي تنص على "أعاني من الإدارة المتشددة التي لا تراعي احتياجات المعلمة وظروفها الخاصة".
- (٢) أما العبارات الأخرى كانت أوزانها النسبية أكبر من (٣,٠٠) وبالتالي يمكن اعتبار هذه العبارات من العوامل الإدارية التي تدفع بالمعلمة القطرية إلى التفكير في طلب التقاعد المبكر، وهذه العبارات مرتبة حسب أهميتها كالتالي:
- العبارة رقم (١٦) والتي تنص على " أعاني من كثرة الأعباء المدرسية المطلوبة مني".
 - العبارة رقم (١٥) والتي تنص على " أعاني من عدم وجود حوافز تشجيعية معنوية كمراعاة الأقدمية في شغل الوظيفة".
 - العبارة رقم (١٢) والتي تنص على " كثرة الأعباء والواجبات الإدارية التي لا تمت لمهنة التدريس بصلة مما تشكل ضغطاً نفسياً على المعلمة".
 - العبارة رقم (٢٤) والتي تنص على "أشعر بالإرهاق بسبب عدم التوزيع المناسب للحصص خلال اليوم الدراسي".
 - العبارة رقم (١٣) والتي تنص على " أعاني من زيادة ضغط العمل نتيجة قلة الراتب والحوافز التشجيعية".
 - العبارة رقم (٢٦) والتي تنص على " أشعر بالانزعاج نتيجة عدم مشاركة المعلمة في القرارات التربوية التي تصدرها إدارة المدرسة".
 - العبارة رقم (١٤) والتي تنص على " قانون التقاعد مشجع على التفكير في طلب التقاعد المبكر في الوقت الذي أحده".
 - العبارة رقم (٢٣) والتي تنص على " أرى أن غرف مكاتب المعلمات غير مهيأة لأداء العمل بالشكل المطلوب".
 - العبارة رقم (١٧) والتي تنص على " أشعر بالضيق نتيجة عدم الأخذ برأي أو مشاركتي في تأليف أو تطوير المناهج".
 - العبارة رقم (١٨) والتي تنص على " أعاني من عدم تحسين وتطوير الأداء التدريسي للمعلم".
 - العبارة رقم (٢١) والتي تنص على " أعتقد أنه لم يتم استغلال قدراتي العملية وخبرتي الوظيفية بالشكل الصحيح".
 - العبارة رقم (٢٧) والتي تنص على " أعتقد أن قانون التقاعد يدفعني إلى التفكير في طلب التقاعد المبكر".
 - العبارة رقم (٢٥) والتي تنص على " أتعرض للمضايقات نتيجة أسلوب التوجيه الفني للمعلمة".

- العبارة رقم (٢٢) والتي تنص على " أعاني من عدم وجود مكان مناسب لاستراحة المعلمات "

النتائج المتعلقة بالعوامل الشخصية:

جدول (٧)

التكرارات والنسب المئوية والوزن النسبي للعوامل الشخصية التي تدفع المعلمة القطرية إلى التفكير في طلب التقاعد المبكر

الترتيب	الوزن النسبي	غير موافق على الإطلاق		غير موافق		لا أدري		موافق		موافق تماما		رقم العبارة
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
٥	٢,٩٠	١٥,٩	٦٣	٣١,٩	١٢٦	١٤,٢	٥٦	٢١,٨	٨٦	١٦,٢	٦٤	٢٨
٢	٢,٩٧	١٧	٦٧	٣٠,٦	١٢١	٨,٤	٣٣	٢٦,١	١٠٣	١٨	٧١	٢٩
٣	٢,٩٦	٢١	٨٣	٧٢,١	١٠٧	٨,٤	٣٣	٢٢,٣	٨٨	٢١,٣	٨٤	٣٠
٨	٢,٢٩	٦٣,٥	١٤٤	٣٣,٩	١٣٤	٦,٣	٢٥	١١,١	٤٤	١٢,٢	٤٨	٣١
٧	٢,٦٢	٢٥,٨	١٠٢	٣٣,٩	١٣٤	٣,٥	١٤	٢٦,١	١٠٣	١٠,٦	٤٢	٣٢
٩	٢,١٦	٣٧,٢	١٤٧	٣٥,٤	١٤٠	٩,١	٣٦	١٠,١	٤٠	٨,١	٣٢	٣٣
١	٣,٣٧	١١,٤	٤٥	٢٢	٨٧	١٠,١	٤٠	٣١,٤	١٢٤	٢٥,١	٩٩	٣٤
٤	٢,٩٤	١٧,٧	٧٠	٢٩,١	١١٥	١١,٦	٤٦	٢٤,٦	٩٧	١٧	٦٧	٣٥
٦	٢,٦٣	٢٤,٣	٩٦	٢٧,١	١٠٧	٢٢,٣	٨٨	١٣,٧	٥٤	١٢,٧	٥٠	٣٦
	٢,٧٦	٢٦	٩١	٣٥,٢	١١٩	١٠,٤	٤١,٢	٢٠,٨	٨٢,١	١٥,٧	٦١,٩	المتوسط

يتضح من خلال الجدول (٧) مايلي:

(١) العبارة رقم (٣٤) والتي تنص على " أشعر بالملل والرغبة في التغيير " بلغ وزنها النسبي أكبر من (٣,٠٠) وبالتالي يمكن اعتبارها أحد العوامل الشخصية التي تؤدي إلى التفكير في طلب التقاعد المبكر.

(٢) أما بقية العبارات فقد بلغت أوزانها النسبية أقل من (٣,٠٠) وبالتالي لا يمكن اعتبارها من العوامل الشخصية التي تدفع بالمعلمة القطرية إلى التفكير في طلب التقاعد، وهذه العبارات هي:

- العبارة رقم (٢٨) والتي تنص على "أشعر أن تقاعد معظم زميلاتي دفعني إلى التفكير في طلب التقاعد".

- العبارة رقم (٢٩) والتي تنص على "أعاني من ظروف صحية لا تساعدني على تحمل أعباء المهنة".

- العبارة رقم (٣٠) والتي تنص على " أفضل البقاء في المنزل وعدم العمل".

- العبارة رقم (٣١) والتي تنص على "لا أشعر بأنني أصالح لمهنة التدريس".

- العبارة رقم (٣٢) والتي تنص على "أجد صعوبة في التعامل مع بعض الطالبات".

- العبارة رقم (٣٣) والتي تنص على "في الواقع لست بحاجة إلى راتب الوظيفة".

- العبارة رقم (٣٥) والتي تنص على "أشعر بعدم التقدير من قبل الطالبات".

- العبارة رقم (٣٦) والتي تنص على "ظروف أسرية تجبرني على ترك العمل".

النتائج المتعلقة بالعوامل الاجتماعية:

جدول (٨)

التكرارات والنسب المئوية والوزن النسبي للعوامل الاجتماعية التي تدفع المعلمة القطرية إلى التفكير في طلب التقاعد المبكر

الترتيب	الوزن النسبي	غير موافق على الإطلاق		غير موافق		لا أدري		موافق		موافق تماما		رقم العبارة
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
١	٣,٧٢	٩,٩	٣٩	١٤,٢	٥٦	١٠,٤	٤١	٢٥,١	٩٩	٤٠,٥	١٦٠	٣٧
٥	*٢,٦٨	٢٢,٥	٨٩	٣٢,٧	١٢٩	١٢,٢	٤٨	١٩,٢	٧٦	١٣,٤	٥٣	٣٨
٤	٣,٠٦	١٦,٧	٦٦	٢٠,٨	٨٢	١٩	٧٥	٢٧,١	١٠٧	١٦,٥	٦٥	٣٩
٣	٣,٥٣	٩,٦	٣٨	١٣,٧	٥٤	١٨,٧	٧٤	٢٩,٦	١١٧	٢٨,٤	١١٢	٤٠
٢	٣,٦٢	٧,٨	٣١	١٨,٢	٧٢	١١,١	٤٤	٢٩,٤	١١٦	٣٣,٤	١٣٢	٤١
	٣,٣٢	١٣,٣	٥٢,٦	١٩,٩	٧٨,٦	١٤,٣	٥٦,٤	٢٦,١	١٠٣	٢٦,٤	١٠٤,٤	المتوسط

من جدول (٨) وبعد تحليل إجابات أفراد العينة حول بنود العوامل الاجتماعية الخمسة التي تدفع المعلمة القطرية إلى التفكير في طلب التقاعد المبكر، ظهرت النتائج التالية:

(١) العبارات التالية تعتبر من العوامل الاجتماعية التي تدفع المعلمة القطرية إلى التفكير في طلب التقاعد المبكر، حيث بلغت أوزانها النسبية أكبر من (٣,٠٠) وهذه العبارات مرتبة حسب أهميتها- هي:

- العبارة (٣٧) والتي تنص على " أشعر بالحاجة للتفرغ لأُموري الأسرية".
 - العبارة (٣٩) والتي تنص على " اشعر بكفاية الراتب التقاعدي لأُموري الأسرية. "
 - العبارة (٤٠) والتي تنص على " أشعر أن هناك مهام متعددة يمكنني المساهمة فيها لخدمة الوطن بخلاف التدريس".
 - العبارة (٤١) والتي تنص على "أرغب في التفرغ للوفاء بالتزاماتي الاجتماعية".
- (٢) العبارة رقم (٣٨) لا تعتبر من العوامل التي تدفع بالمعلمة القطرية إلى التفكير في طلب التقاعد، حيث بلغ وزنها النسبي (٢,٦٨) وهذه القيمة أقل من ٣,٠٠ ، وتنص هذه العبارة على " أشعر أن ظروف الأسرية تحسنت، ولم تعد أسرتي بحاجة لراتبي الوظيفي".

وأخيرا وبمقارنة متوسط الوزن النسبي لكل محور من محاور الاستبانة نجد أن العوامل الإدارية (٣,٤٧) جاءت في المرتبة الأولى من حيث اعتبارها من العوامل التي تدفع إلى التفكير في طلب التقاعد المبكر لدى المعلمات القطريات، ثم العوامل الاجتماعية (٣,٣٢) في المرتبة الثانية من حيث الأهمية، كما أتت العوامل المهنية في المرتبة الثالثة (٣,٠٨) بينما جاءت العوامل الشخصية في المرتبة الرابعة (٢,٧٦).

للإجابة عن السؤال الثاني: " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العوامل التي تدفع المعلمة القطرية للتقاعد المبكر تبعا للمتغيرات التالية: المرحلة التعليمية التي تعمل بها المعلمة، سنوات

الخبرة بالتدريس، الحالة الاجتماعية، العمر عند التكفير في طلب التقاعد، المادة الدراسية التي تقوم بتدريسها؟ فقد تم استعراض نتائج كل متغير من هذه المتغيرات على حدة، وفيما يلي توضيح ذلك:

- العوامل التي تدفع المعلمة القطرية للتقاعد المبكر تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية: تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية وكذا تحليل التباين الأحادي ONE WAY ANOVA لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة تبعاً لمتغيرات: المرحلة التعليمية كما يوضحها جدول (٩) وجدول (١٠).

جدول (٩)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات المعلمات على عبارات المحاور الأربعة تبعاً للمرحلة التعليمية

المحور	المرحلة	العدد (ن)	المتوسط	الانحراف المعياري
المحور الأول (العوامل المهنية)	المرحلة الابتدائية	١٣٦	٣٤,٠٢	٧,٨٥
	المرحلة الإعدادية	١٣١	٣٤,٤٧	٧,٣٧
	المرحلة الثانوية	١٠١	٣٤,٢٢	٦,٨٠
	المجموع	٣٩٥	٣٣,٨٩	٧,٤٢
المحور الثاني (العوامل الإدارية)	المرحلة الابتدائية	١٦٣	٥٦,٧١	١١,٧٠
	المرحلة الإعدادية	١٣١	٥٤,٧٨	١٠,٤٤
	المرحلة الثانوية	١٠١	٥٤,٨٣	١٠,٤٠
	المجموع	٣٩٥	٥٥,٤٧	١٠,٩٨
المحور الثالث (العوامل الشخصية)	المرحلة الابتدائية	١٦٣	٢٤,٩٤	٦,٦١
	المرحلة الإعدادية	١٣١	٢٦,٨١	٦,٤٢
	المرحلة الثانوية	١٠١	١٢٥,٩٩	٦,٣١
	المجموع	٣٩٥	٢٥,٨٣	٦,٥٠
المحور الرابع (العوامل الاجتماعية)	المرحلة الابتدائية	١٦٣	١٤,٧٨	٤,٤٥
	المرحلة الإعدادية	١٣١	١٦,٩٣	٤,١١
	المرحلة الثانوية	١٠١	١٥,٣١	٣,٤٨
	المجموع	٣٩٥	١٥,٦٣	٤,٢٠

ويتبين من خلال النتائج الموضحة في جدول (١٠) لمتغير المرحلة التعليمية الآتي:
(١) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة المتعلقة بالعوامل المهنية والعوامل الإدارية.

(٢) وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة المتعلقة بالعوامل الشخصية ولفحص مصادر الفروق بين استجابات المعلمات المتعلقة بتلك العوامل تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية فقد تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية كما يوضحها جدول (١١)

جدول (١٠)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في استجابات المعلمات
لعبارات المحاور الأربعة حسب المرحلة التعليمية

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
المحور الأول (العوامل المهنية)	بين المجموعات	٣٦,٥	١٨,٢	٢	٠,٣٣	٠,٧١٩
	داخل المجموعات	٢١٦٧١,٧٧	٥٥,٢٩	٣٩٢	١	
المحور الثاني (العوامل الإدارية)	بين المجموعات	٤٣٤,٧٤	٢١٧,٣٧	٢	١,٨١	٠,١٦٥
	داخل المجموعات	٤٧١٢٩,٧٣	١٢٠,٢٤	٣٩٢	١	
المحور الثالث (العوامل الشخصية)	بين المجموعات	٢٥٧,٨٨	١٢٨,٩٤	٢	٣,٠٨	*٠,٠٤٧
	داخل المجموعات	١١٦٤١٥,١	٤١,٨٨	٣٩٢	١	
المحور الرابع (العوامل الاجتماعية)	بين المجموعات	٣٤٨,٦٨	١٧٤,٣٤	٢	١٠,٣	*٠,٠٠٠
	داخل المجموعات	٦٦٢٣,٣٥	١٦,٨٧	٣٩٢	٢	

* دال عند مستوى ٠,٠٥

جدول (١١)

نتائج اختبار شيفه (Scheffe) لفحص دلالة الفروق في استجابات المعلمات
على عبارات المحور الثالث (العوامل الشخصية) بين المراحل التعليمية

المرحلة التعليمية (I)	المرحلة التعليمية (J)	فرق المتوسطات (I-J)	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة
المرحلة الابتدائية	المرحلة الإعدادية	*١,٨٧-	٠,٧٦	*٠,٠٠٤
	المرحلة الثانوية	١,٠٥-	٠,٨٢	٠,٤٤٤
المرحلة الإعدادية	المرحلة الابتدائية	*١,٨٧	٠,٧٦	*٠,٠٤٩
	المرحلة الثانوية	٠,٨٣	٠,٨٦	٠,٦٣

يتضح من الجدول (١١) أن مصادر الفروق التي أظهرتها نتائج تحليل التباين الأحادي الخاصة بمحور العوامل الشخصية في الجدول (٢-١) كانت بين استجابات معلمات المرحلة الابتدائية من جهة (متوسط = ٢٤,٩) وبين معلمات المرحلة الإعدادية (متوسط = ٢٦,٨) من جهة أخرى، ولصالح معلمات المرحلة الإعدادية، بينما لم تظهر أية فروق بين معلمات المرحلة الثانوية وبقية المراحل.

(٣) وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة المتعلقة بالعوامل الاجتماعية، ولفحص مصادر الفروق بين استجابات المعلمات المتعلقة بهذه العوامل تبعاً لمتغير المرحلة، فقد تم استخدام اختبار شيفه (Scheffe) للمقارنات البعدية كما يوضحها جدول (١٢).

جدول (١٢)

نتائج اختبار شيفه (Scheffe) لفحص دلالة الفروق في استجابات المعلمات على عبارات المحور الرابع (العوامل الإجتماعية) بين المراحل التعليمية

المرحلة التعليمية (I)	المرحلة التعليمية (J)	فرق المتوسطات (I-J)	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة
المرحلة الابتدائية	المرحلة الإعدادية	-٢,١٥ *	٠,٤٨	٠,٠٠٠
	المرحلة الثانوية	-٠,٥٢ *	٠,٥٢	٠,٦٠٦
المرحلة الإعدادية	المرحلة الابتدائية	٢,١٤ *	٠,٤٨	٠,٠٠٠
	المرحلة الثانوية	١,٦٢ *	٠,٥٤	٠,٠١٢

* دال عند مستوى ٠,٠٥

يتضح من الجدول أعلى (١٢) أن مصادر الفروق التي أظهرتها نتائج تحليل التباين الأحادي الخاصة بمحور العوامل الاجتماعية في الجدول (١٠) كانت بين استجابات معلمات المرحلتين الابتدائية والثانوية من جهة (متوسط = 14.78 ، متوسط = 15.3) وبين معلمات المرحلة الإعدادية (متوسط = 16.93) ولصالح معلمات المرحلة الإعدادية.

• العوامل التي تدفع المعلمة القطرية للتقاعد المبكر تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في التدريس:

تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية وكذا تحليل التباين الأحادي ONE WAY ANOVA لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في التدريس كما يوضحها جدول (١٣) و جدول (١٤).

وكذلك يتبين من خلال النتائج الموضحة في جدول (١٤) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة المتعلقة بالعوامل المهنية والعوامل الإدارية والعوامل الشخصية والعوامل الاجتماعية تعود إلى سنوات الخبرة في التدريس.

جدول (١٣)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات المعلمات على عبارات المحاور الأربعة تبعاً لسنوات الخبرة في التدريس

المحور	سنوات الخبرة	العدد (ن)	المتوسط	الانحراف المعياري
المحور الأول (العوامل المهنية)	أقل من خمس سنوات	٩١	٣٣,٥٦	٧,٧١١
	من خمس إلى أقل من عشر سنوات	١١٧	٣٤,٥٥	٦,٩١
	من عشر إلى أقل من عشرين	١٥٢	٣٣,٧١	٧,٥٧
	عشرون سنة فأكثر	٣٥	٣٣,٢٩	٧,٨٤
	المجموع	٣٩٥	٣٣,٨٩	٧,٤٢

تابع جدول (١٣)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات المعلمات على عبارات المحاور الأربعة
تبعاً لسنوات الخبرة في التدريس

المحور	سنوات الخبرة	العدد (ن)	المتوسط	الانحراف المعياري
المحور الثاني (العوامل الإدارية)	أقل من خمس سنوات	٩١	٥٥,٥٩	١٢,٤٣
	من خمس إلى أقل من عشر سنوات	١١٧	٥٥,٩٣	٩,٥٨
	من عشر سنوات إلى أقل من عشرين	١٥٢	٥٤,٨٥	١١,٣٩
	عشرون سنة فأكثر	٣٥	٥٦,٣٤	٩,٨٥
	المجموع	٣٩٥	٥٥,٤٧	١٠,٩٩
المحور الثالث (العوامل الشخصية)	أقل من خمس سنوات	٩١	٢٥,٣٤	٦,٦٢
	من خمس إلى أقل من عشر سنوات	١١٧	٢٦,٣٤	٥,٨٩
	من عشر إلى أقل من عشرين	١٥٢	٢٦,١٠	٦,٧٠
	عشرون سنة فأكثر	٣٥	٢٤,٢٦	٧,٢٦
	المجموع	٣٩٥	٢٥,٨٣	٦,٥١
المحور الرابع (العوامل المهنية)	أقل من خمس سنوات	٩١	١٥,٥٦	٤,١١
	من خمس إلى أقل من عشر سنوات	١١٧	١٥,٣٦	٣,٨٣
	من عشر سنوات إلى أقل من عشرين	١٢٥	١٥,٩٩	٤,٤٩
	عشرون سنة فأكثر	٣٥	١٥,١١	٤,٤٦
	المجموع	٣٩٥	١٥,٦٣	٤,٢١

جدول (١٤)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في استجابات المعلمات
لعبارات المحاور الأربعة تبعاً لسنوات الخبرة في التدريس

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
المحور الأول (العوامل المهنية)	بين المجموعات	١,٣٢	٠,٦٦	٢	٠,٠١٢	٠,٩٨٨
	داخل المجموعات	٢١٧٠٦,٩	٥٥,٣٧	٣٩٢		
المحور الثاني (العوامل الإدارية)	بين المجموعات	٣٩٥,٧٧	١٩٧,٨٨	٢	١,٦٤	٠,١٩٤
	داخل المجموعات	٤٧١٦٨,٧	١٢٠,٣٢	٣٩٢		
المحور الثالث (العوامل الشخصية)	بين المجموعات	١٨٨,٩٢	٩١,٤٦	٢	٢,١٧	٠,١١٥
	داخل المجموعات	١٦٤٩٠,٤	٤٢,٠٦	٣٩٢		
المحور الرابع (العوامل الاجتماعية)	بين المجموعات	٨٦,٧٩	٤٣,٣٩	٢	٢,٤٧	٠,٠٨٦
	داخل المجموعات	٦٨٨٥,٢٦	١٧,٥٦	٣٩٢		

- العوامل التي تدفع المعلمة القطرية للتقاعد المبكر تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية:
تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية وكذا اختبار (ت) t-test لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية كما يوضحها جدول (١٥) و جدول (١٦).

جدول (١٥)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين استجابات المعلمات لعبارات المحاور الأربعة حسب الحالة الاجتماعية

المحور	الحالة الاجتماعية	العدد (ن)	المتوسط	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
المحور الأول (العوامل المهنية)	متزوجة	٢٨٤	٣٣,٩	٠,١٠٤	٠,٩١٧
	غير متزوجة	١١١	٣٣,٨		
المحور الثاني (العوامل الإدارية)	متزوجة	٢٨٤	٥٥,٩٦	١,٤٢٤	٠,١٥٥
	غير متزوجة	١١١	٥٤,٢١		
المحور الثالث (العوامل الشخصية)	متزوجة	٢٨٤	٢٦,٢٥	٢,٠٧٣	٠,٠٣٩
	غير متزوجة	١١١	٢٤,٧٦		
المحور الرابع (العوامل الاجتماعية)	متزوجة	٢٨٤	١٥,٩٢	٢,٢١٩	٠,٠٢٧
	غير متزوجة	١١١	١٤,٨٨		

* دال عند مستوى ٠,٠٥

تبيين من خلال النتائج الموضحة في جدول (١٥) الآتي:

- (١) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المعلمات المتزوجات وغير المتزوجات في العوامل المهنية التي تدفع إلى التقاعد المبكر، حيث بلغت قيمة (ت) = ٠,١٠٤ وهذه القيمة غير دالة عند مستوى (٠,٠٥). عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المعلمات المتزوجات وغير المتزوجات في العوامل الإدارية التي تدفع إلى التقاعد المبكر، حيث بلغت قيمة (ت) = ١,٤٢٤ وهذه القيمة غير دالة عند مستوى (٠,٠٥).
- (٢) وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المعلمات المتزوجات (متوسط = ٢٦,٢٥) وغير المتزوجات (متوسط = ٢٤,٧٦) في العوامل الشخصية التي تدفع إلى التقاعد المبكر، حيث بلغت قيمة (ت) = ٢,٠٧٣ وهذه القيمة دالة عند مستوى (٠,٠٥) ولصالح المعلمات المتزوجات.
- (٣) وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المعلمات المتزوجات (متوسط = ١٥,٩٢) وغير المتزوجات (متوسط = ١٤,٨٨) في العوامل الاجتماعية التي تدفع إلى التقاعد المبكر، حيث بلغت قيمة (ت) = ٢,٢١٩ وهذه القيمة دالة عند مستوى (٠,٠٥) ولصالح المعلمات المتزوجات.

• العوامل التي تدفع المعلمة القطرية للتقاعد المبكر تبعاً لمتغير العمر عند التفكير في طلب التقاعد المبكر:

تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية وكذا تحليل التباين الأحادي ONE WAY ANOVA لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة تبعاً لمتغير: العمر كما يوضحها جدول (١٦) و جدول (١٧).

جدول (١٦)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات المعلمات
على عبارات المحاور الأربعة تبعاً لمتغير العمر

الانحراف المعياري	المتوسط	العدد (ن)	الفئة العمرية	المحور
٧,٥٩	٣٦,٠٠	٣٠	أقل من ٣٠ سنة	المحور الأول (العوامل المهنية)
٦,٦٤	٣٤,٤٩	٩٣	من ٣٠ - ٣٥ سنة	
٧,٧٢	٣٤,٣٤	١٤٠	من ٣٦ - ٤٠ سنة	
٧,٢٢	٣٤,٠٨	٦٣	من ٤١ - ٤٥ سنة	
٧,٩٣	٣٢,٠٠	٣٥	من ٤٦ - ٥٠ سنة	
٦,٧٢	٣٠,١١	٣٤	٥٠ سنة فأكثر	
٧,٤٢	٣٣,٨٩	٣٩٥	المجموع	
٩,٧٦	٥٤,٨٠	٣٠	أقل من ٣٠ سنة	المحور الثاني (العوامل الإدارية)
٩,٤٣	٥٦,٦٤	٩٣	من ٣٠ - ٣٥ سنة	
١١,١٨	٥٧,١٣	١٤٠	من ٣٦ - ٤٠ سنة	
١١,١٧	٥٥,٥٠	٦٣	من ٤١ - ٤٥ سنة	
١٢,٢٧	٤٩,٩٧	٣٥	من ٤٦ - ٥٠ سنة	
١١,١٧	٥٠,٨٨	٣٤	٥٠ سنة فأكثر	
١٠,٩٨	٥٥,٤٧	٣٩٥	المجموع	
٥,١٠	٢٨,٥٦	٣٠	أقل من ٣٠ سنة	المحور الثالث (العوامل الشخصية)
٥,٨٥	٢٦,١٢	٩٣	من ٣٠ - ٣٥ سنة	
٦,٤٨	٢٦,٥٧	١٤٠	من ٣٦ - ٤٠ سنة	
٦,٥٨	٢٤,٣٩	٦٣	من ٤١ - ٤٥ سنة	
٨,٢٢	٢٥,٤٠	٣٥	من ٤٦ - ٥٠ سنة	
٥,٨٦	٢٢,٦٧	٣٤	٥٠ سنة فأكثر	
٦,٥٠	٢٥,٨٣	٣٩٥	المجموع	
٤,٣٨	١٧,١٠	٣٠	أقل من ٣٠ سنة	المحور الرابع (العوامل الاجتماعية)
٤,١٢	١٦,٤٤	٩٣	من ٣٠ - ٣٥ سنة	
٤,٠٤	١٦,٠٧	١٤٠	من ٣٦ - ٤٠ سنة	
٤,٢٥	١٤,٢٠	٦٣	من ٤١ - ٤٥ سنة	
٣,٩٢	١٤,٤٥	٣٥	من ٤٦ - ٥٠ سنة	
٤,٠١	١٤,١١	٣٤	٥٠ سنة فأكثر	
٤,٢١	١٥,٦٣	٣٩٥	المجموع	

جدول (١٧)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في استجابات المعلمات
لعبارات المحاور الأربعة تبعاً لمتغير العمر

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	قيمة (ف) الدلالة	مستوى الدلالة
المحور الأول (العوامل المهنية)	بين المجموعات	٨٠٧,٣٩	١٦١,٤٨	٥	٣,٠٠٥	* ٠,٠١١
	داخل المجموعات	٢٠٩٠٠,٩	٥٣,٧٣	٣٨٩		
المحور الثاني (العوامل الإدارية)	بين المجموعات	٢٣٩١,٩	٤٧٨,٣٩	٥	٤,١٢٠	* ٠,٠٠١
	داخل المجموعات	٤٥١٧٢,٥	١١٦,١٢	٣٨٩		
المحور الثالث (العوامل الشخصية)	بين المجموعات	٧٨٣,٩	١٥٦,٧٩	٥	٣,٨٣٩	* ٠,٠٠٢
	داخل المجموعات	١٥٨٨٩	٤٠,٨٤	٣٨٩		
المحور الرابع (العوامل الاجتماعية)	بين المجموعات	٤٠٧,٧	٨١,٥٤	٥	٤,٨٣٣	* ٠,٠٠٠
	داخل المجموعات	٦٥٦٤,٣	١٦,٨٧	٣٨٩		

* دال عند مستوى (٠,٠٠٥).

تبين من خلال النتائج الموضحة في جدول (١٧) لمتغير العمر الآتي:
(١) وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة المتعلقة بالعوامل المهنية تعود لمتغير العمر ولفحص مصادر الفروق بين هذه المتوسطات، فقد تم استخدام اختبار دونت سي Dunnett's C للمقارنات البعدية كما يوضحها جدول (١٨)

جدول (١٨)

نتائج اختبار دونت سي Dunnett's C لفحص دلالة الفروق بين متوسطات استجابات
أفراد العينة على عبارات المحور الأول (العوامل المهنية) حسب متغير العمر

الخطأ المعياري	فرق المتوسطات (I-J)	العمر عند التفكير في طلب التقاعد (J)	العمر عند التفكير في طلب التقاعد (I)
١,٥٥	١,٥١	من ٣٠ - ٣٥ سنة	أقل من ٣٠ سنة
١,٥٤	١,٦٦	من ٣٦ - ٤٠ سنة	
١,٦٨	١,٩٢	من ٤١ - ٤٥ سنة	
١,٩٢	٤,٠٠	من ٤٦ - ٥٠ سنة	
١,٨٠	*٥,٨٨	٥٠ سنة فأكثر	
٠,٩٥	٠,١٥٢	من ٣٦ - ٤٠ سنة	من ٣٠ - ٣٥ سنة
١,١٤	٠,٤١٥	من ٤١ - ٤٥ سنة	
١,٥١	٢,٤٩	من ٤٦ - ٥٠ سنة	
١,٣٤	*٤,٣٨	٥٠ سنة فأكثر	
١,١٢	٠,٢٦٣	من ٤١ - ٤٥ سنة	
١,٤٩	٢,٠٣٤	من ٤٦ - ٥٠ سنة	من ٣٦ - ٤٠ سنة
١,٣٢	*٤,٢٣	٥٠ سنة فأكثر	
١,٦٢	٢,٠٨	من ٤٦ - ٥٠ سنة	
١,٤٦	*٣,٩٦	٥٠ سنة فأكثر	من ٤١ - ٤٥ سنة
١,٧٧	١,٨٨	٥٠ سنة فأكثر	

* دال عند مستوى (٠,٠٠٥)

يتضح من الجدول (١٨) أن مصادر الفروق التي أظهرتها نتائج تحليل التباين الأحادي الخاصة بمحور العوامل المهنية كانت بين استجابات المعلمات ذات الفئات العمرية (٥٠ سنة فأكثر) وباقي الفئات العمرية الأخرى ولصالح الفئات المختلفة.

(٢) وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة المتعلقة بالعوامل الإدارية تعود لمتغير العمر، ولفحص مصادر الفروق بين هذه المتوسطات، فقد تم استخدام اختبار شيفه (Scheffe) للمقارنات البعدية كما يوضحها جدول (١٩).

جدول (١٩)

نتائج اختبار شيفه (Scheffe) لفحص دلالة الفروق في استجابات المعلمات على عبارات المحور الثاني (العوامل الإدارية) حسب متغير العمر

مستوى الدلالة	الخطأ المعياري	فرق المتوسطات (I-J)	العمر عند التفكير في التقاعد (J)	العمر عند التفكير في التقاعد (I)
٠,٩٨٥	٢,٢٦	١,٨٤-	من ٣٠ - ٣٥ سنة	أقل من ٣٠ سنة
٠,٩٣٠	٢,١٧	٢,١٥-	من ٣٦ - ٤٠ سنة	
١,٠٠	٢,٣٩	٠,٧٠٧-	من ٤١ - ٤٥ سنة	
٠,٦٦٣	٢,٦٨	٤,٨٢	من ٤٦ - ٥٠ سنة	
٠,٨٣٤	٢,٧٠	٣,١٩	٥٠ سنة فأكثر	
٠,٩٩٩	١,٤٤	٠,٦٦٩-	من ٣٦ - ٤٠ سنة	من ٣٠ - ٣٥ سنة
٠,٩٩٥	١,٧٦	١,١٤	من ٤١ - ٤٥ سنة	
٠,٠٨٥	٢,١٤	٦,٦٧	من ٤٦ - ٥٠ سنة	
٠,٢١٥	٢,١٦	٥,٧٦	٥٠ سنة فأكثر	
٠,٩٣٤	١,٦٣	١,٨١	من ٤١ - ٤٥ سنة	من ٣٦ - ٤٠ سنة
٠,٠٢٥	٢,٠٤	*٧,٣٥	من ٤٦ - ٥٠ سنة	
٠,٠٨٥	٢,٠٦	٦,٤٣	٥٠ سنة فأكثر	
٠,٣١٤	٢,٢٧	٥,٥٣	من ٤٦ - ٥٠ سنة	من ٤١ - ٤٥ سنة
٠,٥٤٠	٢,٢٩	٤,٦٣	٥٠ سنة فأكثر	
١,٠٠	٢,٥٩	٠,٩١٠-	٥٠ سنة فأكثر	من ٤٦ - ٥٠ سنة

* دال عند مستوى (٠,٠٥)

يتضح من الجدول (١٩) أن مصادر الفروق التي أظهرتها نتائج تحليل التباين الأحادي الخاصة بمحور العوامل الإدارية كانت بين استجابات المعلمات ذات الفئة العمرية (٣٦-٤٠ سنة، متوسط = ٥٧,٣١) وبين المعلمات ذات الفئة العمرية (٤٦-٥٠ سنة، متوسط = ٤٩,٩) ولصالح معلمات الفئة العمرية (٣٦-٤٠ سنة)، بينما لم تظهر أية فروق بين معلمات الفئات العمرية الأخرى.

(٣) وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة المتعلقة بالعوامل الشخصية تعود لمتغير العمر، ولفحص مصادر الفروق بين هذه المتوسطات، فقد تم استخدام اختبار شيفه (Scheffe) للمقارنات البعدية كما يوضحها جدول (٢٠).

جدول (٢٠)

نتائج اختبار شيفه (Scheffe) لفحص دلالة الفروق في استجابات المعلمات على عبارات المحور الثالث (العوامل الشخصية) حسب متغير العمر

مستوى الدلالة	الخطأ المعياري	فرق المتوسطات (I-J)	العمر عند التفكير في التقاعد (J)	العمر عند التفكير في التقاعد (I)
٠,٦٥٤	١,٣٤	٢,٤٤	من ٣٠ - ٣٥ سنة	أقل من ٣٠ سنة
٠,٧٩٠	١,٢٩	١,٩٩٥	من ٣٦ - ٤٠ سنة	
٠,١٢٧	١,٤١	٤,١٧	من ٤١ - ٤٥ سنة	
٠,٥٥٥	١,٥٩	٣,١٧	من ٤٦ - ٥٠ سنة	
٠,٠٠٢	١,٦٠	*٥,٨٩	٥٠ سنة فأكثر	
٠,٩٩٨	٠,٨٥	٠,٤٤٢-	من ٣٦ - ٤٠ سنة	من ٣٠ - ٣٥ سنة
٠,٧٣٧	١,٠٤	١,٧٣	من ٤١ - ٤٥ سنة	
٠,٩٩٧	١,٢٧	٠,٧٢٩	من ٤٦ - ٥٠ سنة	
٠,٢٠٤	١,٢٨	٣,٤٥	٥٠ سنة فأكثر	
٠,٤١٤	٠,٩٦٩	٢,١٧	من ٤١ - ٤٥ سنة	من ٣٦ - ٤٠ سنة
٠,٩٧٦	١,٢٠٧	١,١٧	من ٤٦ - ٥٠ سنة	
٠,٠٧٣	١,٢٢	٣,٨٩	٥٠ سنة فأكثر	
٠,٩٩٠	١,٣٥	١,٠٠-	من ٤٦ - ٥٠ سنة	من ٤١ - ٤٥ سنة
٠,٩٠١	١,٣٦	١,٧٢	٥٠ سنة فأكثر	
٠,٦٨٠	١,٥٤	٢,٧٢	٥٠ سنة فأكثر	من ٤٦ - ٥٠ سنة

* دال عند مستوى (٠,٠٥)

يتضح من الجدول (٢٠) أن مصادر الفروق التي أظهرتها نتائج تحليل التباين الأحادي الخاصة بمحور العوامل الشخصية كانت بين استجابات المعلمات ذات الفئة العمرية (أقل من ٣٠ سنة، متوسط = ٢٨,٥٧) وبين المعلمات ذات الفئة العمرية (٥٠ سنة فأكثر، متوسط = ٢٢,٦٧) ولصالح معلمات الفئة العمرية (أقل من ٣٠ سنة)، بينما لم تظهر أية فروق بين معلمات الفئات العمرية الأخرى.

(٤) وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة المتعلقة بالعوامل الاجتماعية تعود لمتغير العمر، ولفحص مصادر الفروق بين هذه المتوسطات، فقد تم استخدام اختبار دوننت سي Dunnett's C للمقارنات البعدية كما يوضحها جدول (٢١).

جدول (٢١)

نتائج اختبار دوننت سي Dunnett's C لفحص دلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة على عبارات المحور الرابع (العوامل الاجتماعية) حسب متغير العمر

الخطأ المعياري	فرق المتوسطات (I-J)	العمر عند التفكير في التقاعد (J)	العمر عند التفكير في التقاعد (I)
٠,٩٠٧	٠,٦٥٩	من ٣٠ - ٣٥ سنة	أقل من ٣٠ سنة
٠,٨٧٠	١,٠٢	من ٣٦ - ٤٠ سنة	
٠,٩٦٣	٢,٨٩	من ٤١ - ٤٥ سنة	
١,٠٣٨	٢,٦٤	من ٤٦ - ٥٠ سنة	
١,٠٥٥	٢,٩٨	٥٠ سنة فأكثر	
٠,٥٤٧	٠,٣٦٢	من ٣٦ - ٤٠ سنة	من ٣٠ - ٣٥ سنة
٠,٦٨٦	*٢,٢٣	من ٤١ - ٤٥ سنة	
٠,٧٨٩	١,٩٨	من ٤٦ - ٥٠ سنة	
٠,٨١٠	٢,٣٢	٥٠ سنة فأكثر	
٠,٦٣٥	*١,٨٧	من ٤١ - ٤٥ سنة	من ٣٦ - ٤٠ سنة
٠,٧٤٥	١,٦٢	من ٤٦ - ٥٠ سنة	
٠,٧٦٨	١,٩٦	٥٠ سنة فأكثر	
٠,٨٥٢	٠,٢٥٩-	من ٤٦ - ٥٠ سنة	من ٤١ - ٤٥ سنة
٠,٨٧٢	٠,٠٨٨	٥٠ سنة فأكثر	
٠,٩٥٥	٠,٣٣٩	٥٠ سنة فأكثر	من ٤٦ - ٥٠ سنة

* دال عند مستوى (٠,٠٥).

يتضح من الجدول (٢١) أن مصادر الفروق التي أظهرتها نتائج تحليل التباين الأحادي الخاصة بمحور العوامل الاجتماعية كانت بين استجابات المعلمات ذات الفئة العمرية (٤١ - ٤٥ سنة، متوسط = ١٤,٢) وبين المعلمات ذات الفئة العمرية (٣٠ - ٣٥ سنة، متوسط = ١٦,٤٤ والفئة العمرية (٣٦ - ٤٠ سنة، متوسط = ١٦,٠٨) من جهة أخرى، ولصالح معلمات الفئات العمرية (٣٠ - ٣٥ سنة، ٤٠ - ٣٦ سنة). وهذا يعني أن المعلمات اللاتي يفكرن في التقاعد يتراوح أعمارهن بين ٣٠ - ٤٠ سنة، وهذه النتيجة تتفق مع احصائيات وزارة التربية والتعليم، حيث تشير إلى أن معظم اللاتي تقدمن بطلب التقاعد يتراوح أعمارهن بين ٣٠ - ٤٠ سنة.

• العوامل التي تدفع المعلمة القطرية للتقاعد المبكر تبعاً لمتغير المادة الدراسية:

جدول (٢٢)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات المعلمات
على عبارات المحاور الأربعة تبعاً لمتغير المادة الدراسية

المحور	التخصص	العدد (ن)	المتوسط	الانحراف المعياري
المحور الأول (العوامل المهنية)	تربية اسلامية	٥٨	٣٤,٥٩	٧,٢٢
	لغة عربية	٤٩	٣٤,٧٢	٧,٨٨
	رياضيات	٥٩	٣٤,٩٢	٧,٧٠
	اجتماعيات	٥	٣١,٤٠	٥,٠٣
	علوم	٨٧	٣٣,٩١	٧,٢٥
	تربية فنية	٤٥	٣٣,٥٣	٨,٣١
	تربية رياضية	١٠	٣٥,١٠٠	٩,٧١
	لغة انجليزية	٤٠	٣٤,٢٢	٧,٠٣
	أخرى	٥١	٣١,٣٣	٦,١٨
	المجموع	٣٩٥	٣٣,٨٩	٧,٤٢
المحور الثاني (العوامل الإدارية)	تربية اسلامية	٥٨	٥٧,٠٢	١٠,٧١
	لغة عربية	٤٩	٥٥,٥٧	١٢,٩٤
	رياضيات	٥٩	٥٢,٨٠	٩,٨٩
	اجتماعيات	٥	٥٥,٤٠	٨,٥٩
	علوم	٨٧	٥٦,٤٥	١٠,٧٨
	تربية فنية	٤٥	٥٧,٣٣	١٠,٦٢
	تربية رياضية	١٠	٥٧,٤٠	١٠,٢٣
	لغة انجليزية	٤٠	٥٤,٩٧	٩,٠٢
	أخرى	٥١	٥٢,٩٦	١٢,٤٢
	المجموع	٣٩٥	٥٥,٤٧	١٠,٩٩
المحور الثالث (العوامل الشخصية)	تربية اسلامية	٥٨	٢٦,٤٤	٦,٢١
	لغة عربية	٤٩	٢٤,٩٨	٧,٧٠
	رياضيات	٥٩	٢٦,٠٠	٦,٩٩
	اجتماعيات	٥	٢٣,٢٠	٥,٨١
	علوم	٨٧	٢٥,٤٨	٦,٠٥
	تربية فنية	٤٥	٢٦,٦٠	٦,٧١
	تربية رياضية	١٠	٢٧,١٠	٤,٩٥
	لغة انجليزية	٤٠	٢٦,٠٠	٧,١٩
	أخرى	٥١	٢٥,٥٨	٥,٦١
	المجموع	٣٩٥	٢٥,٣٨	٦,٥١٦
المحور الرابع (العوامل الاجتماعية)	تربية اسلامية	٥٨	١٥,٦٨	٤,٣٦
	لغة عربية	٤٩	١٥,٨٥	٤,٩٦
	رياضيات	٥٩	١٥,٨٠	٤,٤٤
	اجتماعيات	٥	١٤,٠٠	٣,٨١
	علوم	٨٧	١٥,٢٠	٤,٠٤
	تربية فنية	٤٥	١٦,٦٧	٤,٠٦
	تربية رياضية	١٠	١٥,٥٠	٥,٤٤
	لغة انجليزية	٤٠	١٥,٦٣	٤,٠٣
	أخرى	٥١	١٥,٢٠	٣,٣٦
	المجموع	٣٩٥	١٥,٦٣	٤,٢١

جدول (٢٣)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في استجابات المعلمات
لعبارات المحاور الأربعة تبعاً لمتغير المادة الدراسية

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
المحور الأول (العوامل المهنية)	بين المجموعات	٥,٣,٦٩	٦٢,٩٦	٨	١,١٤	٠,٣٣١
	داخل المجموعات	٢١٢٠٤,٦	٤٥,٩٣	٣٨٦		
المحور الثاني (العوامل الإدارية)	بين المجموعات	١١٠٣,٤	١٣٧,٩٣	٨	١,١٤	٠,٣٣١
	داخل المجموعات	٤٦٤٦٠,٩	١٢٠,٣٦	٣٨٦		
المحور الثالث (العوامل الشخصية)	بين المجموعات	١٥١,٠	١٨,٨٨	٨	٠,٤٤١	٠,٨٩٦
	داخل المجموعات	١٦٥٢١,٩	٤٢,٨٠	٣٨٦		
المحور الرابع (العوامل الاجتماعية)	بين المجموعات	٩٢,٠	١١,٥٠	٨	٠,٦٤٥	٠,٧٣٩
	داخل المجموعات	٦٨٨٠	١٧,٨٢	٣٨٦		

يتضح من الجدول (٢٣) عدم وجود فروق بين متوسطات استجابات افراد العينة للعبارات المتعلقة بكل من : العوامل المهنية والإدارية والشخصية والاجتماعية تبعاً لمتغير المادة الدراسية.

تفسير ومناقشة النتائج

كشفت الدراسة عن النتائج التالية:

أولاً: وجود عوامل متعددة تدفع المعلمة القطرية إلى التفكير في طلب التقاعد المبكر، وبالتالي الاتساح من مدارس التعليم العام بدولة قطر، ومن هذه العوامل:

١- عوامل مهنية: يأتي في مقدمتها شعور المعلمة بالإجهاد بسبب طول المنهج المدرسي الذي لا يتناسب مع الفترة الزمنية المخصصة للفصل الدراسي. إضافة إلى عدم وجود تسهيلات في المهنة من الممكن أن تثني المعلمة عن التفكير في طلب التقاعد. وقد أظهرت النتائج أيضاً أن المعلمات يشعرن بالملل لجمود المناهج الدراسية، وعدم تطويرها، ولقلة التعاون بين المدرسة وأولياء الأمور. كما أشارت المعلمات إلى أن بيئة العمل داخل حجرة الدراسة غير مريحة، إضافة إلى شعورهن بعدم جدوى الدورات التدريبية والتي لا تتناسب واحتياجاتهن المهنية. وتعتبر هذه النتائج متوقعة بالنسبة إلى النظام التعليمي السائد، والذي يتميز بأسلوب الإدارة المركزية، والذي تقوم فيه الإدارة العليا التابعة للوزارة بوضع خطط تطوير المناهج والدورات التدريبية وبرامج الإصلاح وكل ما يتعلق بشؤون المهنة، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (حصه صادق وآخرون، ٢٠٠٣) والتي أشارت فيها إلى أن هذه النتيجة تعكس انخفاض الثقة في كفاءة مديري المدارس وقدراتهم على طرح أفكار جادة. كما تتفق نتائج هذه الدراسة ونتائج دراسة كل من (Katz & Khan, 1978) والتي توصلت إلى أن شعور المعلم بالاستقلالية ووضوح المهام من جهة والأخذ برأيه وبمبادئه الوظيفية من جهة أخرى، عوامل أساسية لتحقيق الرضا الوظيفي لدى المعلمين. وبالرغم من افتراض وضوح الأهداف الخاصة بمهنة التدريس إضافة إلى تحديد

مسؤوليات المعلمين، إلا أن النتائج تشير إلى تعرض المعلمات للضغوط النفسية في العمل، وقد يرجع السبب في ذلك إلى البحث الدائم من جانب المسؤولين والمجتمع وأولياء الأمور عن ما يمكن أن يسهم في بذل المزيد من الجهد، وتتفق النتائج بهذا الصدد مع نتائج دراسة (Brown, David W. and Others, 1994) والتي تشير إلى ضرورة إشراك أولياء الأمور وأعضاء المجتمع المدني والطلاب في صناعة القرار داخل المدرسة.

٢- عوامل إدارية: حيث أشارت المعلمات إلى عدم وجود حوافز تشجيعية معنوية كمرعاة الأقدمية في شغل الوظيفة الإدارية، كما تعاني المعلمات من كثرة الأعباء والواجبات الإدارية التي لا تمت لمهنة التدريس بصلة مما يشكل ضغطاً نفسياً على المعلمة، خاصة مع زيادة ضغوط العمل والتي لا تتناسب مع قلة الراتب والحوافز التشجيعية. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من (حصه صادق وآخرون، ٢٠٠٣؛ آدم العتيبي، ١٩٩١؛ سليمان الخضري الشيخ، ١٩٨٢). كما أشارت الدراسة إلى شعور المعلمات بالإرهاق بسبب عدم التوزيع المناسب للحصص خلال اليوم الدراسي، خاصة مع وجودهن في غرف مكاتب المعلمات، والتي بدورها غير مهيأة لأداء العمل بالشكل المطلوب. أيضاً كشفت الدراسة عن شعور المعلمات القطريات بالإزعاج نتيجة عدم مشاركتهن في صنع القرارات التربوية التي تصدرها إدارة المدرسة. وتتفق نتائج هذه الدراسة تماماً ونتائج دراسة (Luthans, 1989)، و (Charles & Kidwell, 1995) التي خلصت إلى أن المدرسة السلوكية الحديثة ينبغي أن ترتبط بمعايير موضوعية تترجم المشاعر الحقيقية للمعلمين نحو العمل والمرتبطة بطبيعة الظروف التي يمرون بها، وبالفرص الوظيفية التي يجب أن تتسجم مع تطلعات الفرد وطموحاته، مثل الراتب الشهري، والنمو المهني، ورفاق العمل، وطبيعة العمل، إضافة إلى عملية الإشراف بشكل عام (حسن الشيخ، ١٩٩٣).

٣- عوامل شخصية: كشفت النتائج عن رغبة المعلمات القطريات في التفرغ للوفاء بالتزاماتهن الشخصية خاصة مع تزايد شعورهن بالملل والرغبة في التغيير، لذلك فهن يفضلن البقاء في المنزل وقد يرجع السبب في ذلك لظروفهن الصحية والتي باتت لا تساعدن على تحمل أعباء المهنة، أو بسبب تقاعد معظم زميلاتهن مما دفعهن للتفكير في التقاعد، أو بسبب شعورهن بعدم التقدير من قبل الطالبات نتيجة صعوبة التعامل مع بعض الطالبات، ويعتبر فقدان المعلمة الاهتمام بالعمل وبتميزاتها وطايلاتها خاصة، بمثابة السلوك السلبي الرئيسي الناجم عن حالة الاحتراق النفسي الذي تعاني منه المعلمة، والذي يؤدي بدوره إلى حالة من التشاؤم أو اللامبالاة أو فقدان القدرة على الابتكار في مجال التدريس، وغير ذلك من الظواهر السلبية، وتتفق نتائج هذه الدراسة تماماً ونتائج دراسة كل من: دراسة (Harris & Haplin, 1991) ودراسة (عادل محمد، ١٩٩٥)، ودراسة (نصر مقابله، ١٩٩٦) والتي خلصت إلى أن أعباء المهنة، وإدارة وطبيعة العلاقات مع الطلاب والزملاء تمثل مصادر رئيسية للضغوط النفسية السلبية لدى المعلمين، وبالتالي هي من العوامل الرئيسية التي تدفعهم لتترك المهنة.

٤- عوامل اجتماعية: أشارت المعلمات إلى الحاجة للتفرغ للأمور الاجتماعية، وأيضاً أشارت إلى شعورهن بأن هناك مهام متعددة في المجتمع يمكنهن المساهمة فيها لخدمة الوطن بخلاف التدريس، وفيما يتعلق بكفاية الراتب التقاعدي تشعر المعلمات بالقلق نتيجة شعورهن بعدم كفاية الراتب التقاعدي، وقد يرجع السبب في ذلك إلى خوف المعلمات بأن الراتب التقاعدي قد لا يوفر لهن الضمان الكافي بعد التقاعد خاصة في ظل ارتفاع مستويات المعيشة، إضافة إلى ما يتعلق بأمور الرعاية الصحية عند الكبر ورغبتهم في الادخار والاستثمار لمستقبلهن، كل هذه الأمور تجعلهن قلقات من عدم كفاية الراتب التقاعدي لمستقبل أسرهن عند التقدم في العمر، وتتفق هذه النتائج تماماً ودراسة (Wiatrowski, Willian, J.1993) والتي أكدت نتائجها على ضرورة أن تشمل الرواتب التقاعدية للمعلمين على مشاريع استثمارية خاصة بالرعاية الصحية والادخار الشخصي بما يحفظ للمعلم حياة كريمة عند التقاعد.

ثانياً: دلالة الفروق الإحصائية بين العوامل المؤثرة والمتغيرات الأساسية في الدراسة:

• متغير المرحلة التعليمية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العوامل المهنية ومتغير المرحلة التعليمية، وهذه نتيجة متوقعة في ظل نظام تعليم يستخدم أسلوب الإدارة المركزية في إدارة مدارس التعليم العام بمراحلها المختلفة، والذي نتج عنه عمل لم تؤدي نتائجه إلى الرقي بالمهنة سواء على مستوى التطوير أو الإصلاح، وتتفق نتائج هذه الدراسة تماماً مع نتائج دراسة (Richardson, & et al., 1998) والتي توصلوا فيها إلى أن تطوير المهنة يبدأ مع شعور العاملين بالرضا الوظيفي والذي يعود بصورة أساسية إلى الراتب المجزي الذي يتقاضونه، والتدريب الجيد أثناء الخدمة بالإضافة إلى المؤهلات التي حصلوا عليها والمفروضة من قبل الحكومة لمزاولة المهنة. وهذا ما نتفقر إليه عينة الدراسة الحالية.

- كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العوامل الإدارية ومتغير المرحلة التعليمية، حيث كشفت النتائج أن المعلمات ومن مختلف المراحل التعليمية يعانين من كثرة الأعباء المدرسية المطلوبة، وعدم وجود الحوافز التشجيعية المادية والمعنوية، وطول عدد ساعات العمل والذي لا يتناسب والراتب الذي يتقاضينه. وهذه النتيجة لا تتفق مع دراسة (حصه صادق وآخرون، ٢٠٠٣)، والتي أظهرت أن مديري المدارس الابتدائية أكثر رضا عن رواتبهم من مديري المدارس الإعدادية والثانوية، ومع ذلك تتساوى عينة الدراسة في شعورهن بحجم الواجبات الإدارية التي يكلفن بها والمسؤولة عن دفعهن للتفكير في طلب التقاعد المبكر.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في العوامل الشخصية ومتغير المرحلة التعليمية، ولصالح معلمات المرحلة الإعدادية وقد ترجع هذه النتيجة إلى اختلاف الظروف الشخصية التي تتعرض لها المعلمات في كل مرحلة تعليمية، فقد تكثرت طلبات التقاعد في مرحلة ما مما يؤثر على المعلمة ويدفعها إلى التقاعد نتيجة تقاعد معظم زميلاتهما، فقد أوضحت لنا نتائج الدراسة الحالية وجود فروق دالة

إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٥، ولصالح معلمات المرحلة الإعدادية، خاصة إذا علمنا أن ١٢,٦% من المتقدمات فعلاً لطلب التقاعد المبكر هن من مدرسات المرحلة الإعدادية، وتتفق نتائج هذه الدراسة جزئياً مع نتائج دراسة (علي عسكر وآخرون، ١٩٨٦م) حول مدى تعرض معلمي المرحلة الثانوية بدولة الكويت لظاهرة الاحتراق النفسي وخاصة فيما يتعلق بالعوامل الشخصية؛ فقد ذكر أن من أسبابها فقدان المعلم الاهتمام بعمله وتلاميذه، مما يؤدي إلى حالة الشاؤم واللامبالاة، وعدم القدرة على الابتكار في مجال مهنة التدريس.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في العوامل الاجتماعية وبين متغير المرحلة التعليمية عند مستوى (٠.٠٥) ولصالح معلمات المرحلة الإعدادية، ويمكن تفسير ذلك في ضوء شعور المعلمات بالحاجة للتفرغ لأموهن الأسرية أو بسبب شعورهن بأن مهنة التدريس لم تعد تحقق إشباعاً لحاجات المعلمة الاجتماعية، والتي باتت تشعر بالحاجة إلى التفرغ للوفاء بالتزاماتها الاجتماعية الأخرى، إضافة إلى شعور البعض منهن بأن هناك مهام متعددة في المجتمع القطري باتت بإمكان المعلمة المساهمة فيها لخدمة الوطن بخلاف التدريس، وتتفق هذه النتائج جزئياً ونتائج دراسة (Bogler, 1999) والتي توصلت من خلالها إلى أن سمعة ومكانة الوظيفة والاعتراف بالنفس Self-Steem، والاستقلالية في العمل والنمو المهني تمثل أهم عناصر رضا المعلمين وتمسكهم بمهنة التدريس، وإذا فقدت هذه العوامل فقد المعلم اهتمامه بالاستمرار في المهنة.

• متغير الخبرة في التدريس:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العوامل المهنية ومتغير الخبرة في التدريس، حيث أتضح أن المعلمات ومن مختلف المستويات في سنوات الخبرة، سواء من ذوات الخبرة الطويلة في التدريس، أو الخبرة المتوسطة أو من ذوات الخبرة القصيرة في التدريس جميعهن يعانين من عوامل مهنية خاصة بمهنة التدريس.

- أيضاً لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العوامل الإدارية ومتغير الخبرة في التدريس، وهذا يعني أن ظروف العمل في الإدارة المدرسية غير مناسبة، وأن العمل الإداري الذي تتعرض له المعلمة القطرية أو تشارك فيه يعتبر غير مشبع لحاجات المعلمات، وقد يرجع السبب في ذلك إلى أن مشاركة المعلمات في العمل الإداري غير مرتبط بأي نوع من أنواع الدعم المعنوي أو المادي سواء عن طرق المكافآت أو الترقيات، حيث أن مشاركة المعلمة في العمل الإداري وخبرتها لا يترتب عليها أي تغيير أو إضافة خاصة لها على المستوى الإداري .

- كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العوامل الشخصية ومتغير الخبرة في التدريس، وقد تشير هذه النتيجة إلى انتشار ظاهرة التفكير في طلب التقاعد المبكر بين المعلمات القطريات، ومن مختلف المستويات في الخبرة.

- لا توجد أيضاً فروق ذات دلالة إحصائية في العوامل الاجتماعية ومتغير الخبرة في التدريس، وهذا يعني أن الخبرة في العمل سواء كانت طويلة أم قصيرة في المدارس لم تعد مجالاً لإشباع الحاجات الاجتماعية للمعلمات القطريات، خاصة وأن المجتمع القطري يمر بحالة سريعة من التغييرات الاجتماعية والاقتصادية، وعلى كافة الأصعدة والمجالات، مما يترتب عليها مجالات واسعة من المشاركة والعلاقات والوظائف المهنية أو الاقتصادية أو الإنسانية الحكومية أو الخاصة، والتي من الممكن أن تشارك فيها المرأة القطرية مهما اختلفت مستويات الخبرة العلمية أو المهنية لديها.

• متغير الحالة الاجتماعية:

- أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في العوامل المهنية ومتغير الحالة الاجتماعية، وهي نتيجة متوقعة، حيث إنه عادة ما يمر الجميع بظروف مهنية متشابهة في العمل ولا يظهر تأثير للحالة الاجتماعية للمعلمة عليها، فهي عوامل خارجه عن إرادة المعلمات وقد ترجع لرغبة المجتمع في تطوير مهنة التدريس.

- أيضاً لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العوامل الإدارية ومتغير الحالة الاجتماعية، وهذه النتيجة متوقعة خاصة وأن المجتمع القطري بظروفه الاجتماعية والأسرية والإنسانية يحرص على دعم وتوطيد صلات القرابة ومراعاة الظروف الصحية والإنسانية للمعلمات، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسات سابقة حول موضوع الأنماط المناخية السائدة في مدارس التعليم العام بدولة قطر (حصه صادق، فاطمة المعضادي، ٢٠٠١)، والتي جاء فيها أن غالبية المدارس القطرية تتمتع بمناخ عائلي، حيث ترتفع فيه درجات تركيز المدير على العلاقات الإنسانية، وفي هذا الصدد تؤكد نتائج الدراسات التي أجراها (Evans & Johnson, 1990) إلى أن السلوك القيادي لمديري المدارس له علاقة قوية في تحقيق الرضا الوظيفي أو الضغوط النفسية للمعلمين.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العوامل الشخصية ومتغير الحالة الاجتماعية، ولصالح المعلمات المتزوجات وهي نتيجة متوقعة؛ فعادة ما تكون الظروف الشخصية للمعلمة غير المتزوجة أفضل للأداء، خاصة وأن المعلمات المتزوجات قد يعانين من ظروف صحية أو أسرية قد تؤثر على مستويات أدائهن الوظيفي، إضافة إلى ذلك فإن ظروف وحجم العمل وعدد الساعات في التدريس أو العمل بصفة عامة غير متشابهة أو متساوية بين جميع المدارس، فكما هو معروف فإن حجم العمل في بعض المراحل التعليمية يكون أكبر من سواء، ولكن يمكن تفسير ذلك في ضوء أن الخبرة التي اكتسبتها المعلمات في التدريس إضافة إلى العوامل الإدارية المساندة في المدرسة، وغيرها من العوامل جميعها كانت كافية لجعل المعلمات ومن مختلف المراحل لا يشعرن بأي تأثير لمتغير حالتهم الاجتماعية على العوامل الشخصية التي تدفعهن للتفكير في طلب التقاعد المبكر.

- كما توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية في العوامل الاجتماعية ومتغير الحالة الاجتماعية، ولصالح المعلمات المتزوجات وهي نتيجة متوقعة في ظل التفسير السابق لذلك.

• متغير العمر عند التفكير في طلب التقاعد:

- أوضحت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية واضحة في جميع العوامل في هذه الدراسة، ترجع إلى متغير العمر عند التفكير في طلب التقاعد المبكر، ولصالح الفئة العمرية (أقل من ٣٠ سنة) حيث إن معلمات هذه الفئة هن أكثر أفراد العينة تفكيراً في طلب التقاعد المبكر، وقد يعود ذلك إلى قلة خبرتهن في التدريس وعدم خبرتهن في التعامل مع الطالبات مما يولد لديهن قلق وضغط نفسي يدفعهن للتفكير في طلب التقاعد، تأتي المعلمات ذات الفئات العمرية التي تتراوح بين (٣٠-٤٥ سنة) في المرتبة الثانية من حيث تأثرهن بالعوامل المختلفة التي تدفعهن إلى التفكير في طلب التقاعد المقابل، ولا شك أن هذه المستويات العمرية هي سن العطاء بالنسبة للمعلمة، والتي تصبح الحاجة إليها ماسة في مدارس التعليم العام بصفة عامة، خاصة في الوقت الذي تكون فيه المعلمة قد اكتسبت خبرة تدريسية مهنية تتراوح ما بين خمس سنوات إلى (٢٠) سنة فأكثر، عندها تبدأ المعلمة في التسرب من المهنة، ويمكن تفسير ذلك من خلال إدراك المعلمات بحالة عدم التوازن بين المهام المطلوبة منهن وبين قدرتهن على ملاحقة تلك المهام، وتشير هذه الحالة بدورها إلى تأثير العوامل الشخصية أو الذاتية للمعلمات على أدائهن والتي كانت استجابة طبيعية للعوامل الخارجية المرتبطة بالجانب المهني والإداري والتي جعلت المعلمة غير مسرورة أو تشعر بالملل أو الإحباط، ومن الممكن أن تكون الضغوط آتية نتيجة شعور المعلمات بأن المهام المطلوبة منهن أكبر مما يستطعن تحقيقه في ضوء الإمكانيات والظروف المتاحة لهن، وتتشابه نتائج هذه الدراسة تماماً ونتائج دراسة كل من (Baron, 1986) ودراسة (Baker, 1985) وجميع تلك الدراسات حددت مصادر الضغوط النفسية على المعلمين في عاملين أساسيين هما متطلبات العمل، والعوامل الشخصية الخاصة بالفرد نفسه.

• متغير المادة التدريسية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة على العوامل الأربعة: المهنية والإدارية والشخصية، والاجتماعية، ترجع إلى متغير المقرر التدريسي، ويمكن تفسير ذلك في أن المعلمات القطريات ومن مختلف التخصصات في هذه الدراسة يفكرن في طلب التقاعد المبكر وبدون تأثير لمتغير المادة التدريسية عليهن، بالرغم من تزايد نسبتهن في بعض التخصصات مثل اللغة العربية، والدراسات الإسلامية، والرياضيات واللغة الإنجليزية، حيث تتطلب مثل تلك المواد الكثير من الجهد والمعاناة في الإمام بتفريعاتها العلمية ومن ثم شرحها وتوصيلها

للمطالبات، إضافة إلى كثرة الأعباء الأخرى والمسؤوليات الخاصة بتدريس تلك المواد وما تتكبده المدرسة من معاناة مادية ونفسية وشخصية ليس لها مردود إيجابي على تحسين الظروف الشخصية والمهنية والنفسية والاجتماعية للمعلمة.

التوصيات

- بناء على نتائج هذه الدراسة يقترح التوصية بالآتي:
- إن ظروف العمل قد تطورت، وساعات العمل قد تغيرت في ظل المعطيات الجديدة التي توفر قدر من الحرية في تحديد ساعات العمل، كما تشير إليه الدراسات التربوية الحديثة، فلا بد من مراعاة توفير البيئة التعليمية المناسبة والجاذبة للمعلمين وللطلاب، ولابد من تخفيض عدد ساعات العمل الأسبوعية؛ فهناك العديد من دول العالم تعمل جاهدة لتخفيف الأعباء التدريسية والإدارية عن المعلمين حتى تكون المهنة جاذبة وليست طاردة.
 - المعلمون المتقاعدون أو السذنين يخططون للتقاعد لآبد من تحفيزهم للمشاركة والإبداع، والتفكير في خطط للاستفادة منهم خلال السنوات القادمة لما يمتلكونه من خبرات علمية وفنية متراكمة تخدم العملية التربوية والمؤسسات التعليمية بصفة عامة.
 - التحديات الديموجرافية التي تواجه المعلمين من الذين خدموا الميدان التربوي لسنوات طويلة ولم يعدوا بحاجة إلى العمل بدوام كامل، يجب التخطيط لتوفير فرص عمل بديلة للراغبين منهم بما يحقق لهم مستويات عالية في الدخل والكفاية الاقتصادية ويسهم في تحقيق المصلحة المشتركة لكل من المعلمين والمؤسسات التربوية.
 - التخطيط والاستثمار للمستقبل عملية ضرورية للمعلمين المتقاعدين والذين يخططون للتقاعد ولآبد من التخطيط الواعي لاستثمار مدخرات التقاعد، بحيث تعمل المؤسسة التربوية التعليمية على البحث عن أساليب تسهل على المعلمين استثمار مخصصات التقاعد.
 - لآبد للمعلمين من العمل على وضع برامج تخدم مصالحهم الاستثمارية المستقبلية مثل:
 - وضع أهداف مقبولة وقابلة للتطبيق في البرامج الاستثمارية.
 - مناقشة مؤسساتهم التعليمية لتقدم عروض خاصة بوسائل للاستثمار.
 - ربط مشروعات الاستثمار في المؤسسات التربوية ببقية المشاريع الاستثمارية في المجتمع.

المراجع

المراجع العربية

- آدم غازي العتيبي (يناير ١٩٩١)، الرضا الوظيفي بين موظفي القطاعين الحكومي والخاص في دولة الكويت: دراسة استطلاعية مقارنة. الإدارة العامة، العدد ٦٩، السنة ٣٠.
- المجلس الأعلى لشئون الأسرة، دولة قطر، ٢٠٠٤، ص ٤٠.
- جريدة الوطن، الأربعاء ١/٦/٢٠٠٥: العدد (٨٠١)، الوطن والمواطن، ص ٢.

- حسن محمد الشيخ (١٩٩٣)، السلوك الإداري: النظرية والتطبيق الدمام، مطابع العيد.
- حصه صادق وآخرون (يناير ٢٠٠٣)، الرضا عن العمل وعلاقته بالرضا عن الاتصال لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام بدولة قطر. مجلة العلوم التربوية، العدد الثالث.
- حصه محمد صادق، فاطمة يوسف المعضادي (٢٠٠١)، أنماط المناخ المدرسي السائد في مدارس التعليم العام بدولة قطر وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة مركز البحوث التربوية، العدد ٢٠، السنة العاشرة.
- زينب علي الجبر ودلال عبد الواحد الهدهود (١٩٩١)، ظاهرة تقاعد المعلمة الكويتية وأسبابها. مجلة جامعة الملك سعود، الرياض.
- سليمان الخضري الشيخ، محمد أحمد سلامة (أبريل ١٩٨٢)، الرضا المهني لدى المعلمين في قطر، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد الثلاثون، السنة الثامنة.
- عادل عبد الله محمد (١٩٩٥)، بعض سمات الشخصية والجنس ومدة الخبرة وأثرها على درجة الاحتراق النفسي. مجلة دراسات نفسية، المجلد الخامس، العدد الثاني، ص ٣٤٥-٣٧٥.
- عبد الله آل ناجي وعبد الرحمن المحبوب (١٩٩٣)، متغيرات الرضا الوظيفي وعلاقتها ببعض العوامل الشخصية لدى عينة من معلمي ومعلمات التعليم العام بمنطقة الإحساء بالمملكة العربية السعودية. المجلة التربوية، المجلد الثامن، العدد التاسع والعشرون، ص ١٣٩-١٨٢.
- عبد الله اليماني، وعبد الله بوقرضين (١٩٩٦)، دراسة تحليلية للرضا المهني لدى معلمي ومعلمات التعليم العام في مهنة التدريس لمملكة البحرين. مجلة دراسات العلوم التربوية، المجلد ٢٣، العدد ٢، ص ٢٦٩.
- على عسكر وآخرون (١٩٨٦)، مدى تعرض معلمي المرحلة الثانوية بدولة الكويت لظاهرة الاحتراق النفسي، المجلة التربوية بجامعة الكويت، مجلد (٣)، العدد (١)، صص ٩-٤٣.
- نصر يوسف مقابلة (١٩٩٦)، العلاقة بين مركز الضبط والاحتراق النفسي لدى عينة من المعلمين. مجلة علم النفس، العدد ٣٩، ص ص ١١٠-١١٩.

المراجع الأجنبية

- Auriemma, Frank V., and Others, (1992). Aging work Force Brings New Look at Teacher Retirement, OSSC Report, V.33. Fall.
- Baker, D.B.C (1985). The Study of Stress at Work. Annual Review of Public Health, Vol. 6. p.p. 367-381.
- Baron, R. (1986). Behavior in Organism. 2nd ed., Boston, All yn & Bacon.
- Brown, David W., and Others, (1994). Teachers and Principals View Shared Decision Making: Should Parents, Community and Students be Involved? Paper Presented at the

- Annual Meeting of the National Rural Education Association (Tuscaloosa, Al, October, 1994).
- Bogler, R. (1999). Reassessing the Behavior of Principals as a Multiple-Factor in Teachers' Job Satisfaction. Paper Presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association. Montreal, Quebec, April 19-23, p. 1-39.
 - Charles, G. and Krdwell, K. (1995). Effective Principals, Effective Schools: Arriving at Site-Based Decision-Making with Successful Principals and Teacher Participation. <http://orders.edrs.-com/members//sp.efm? P1-38>.
 - Chronister, Jay L. Baldwin, Roger G., Conley, Valerie M., (1997). Retirement and Other Departure Plans, U.S. Government Printing Office, Washington.
 - Curnow, Barry and Others, (1999). Third Age Careers: Meeting the Corporate Challenge, Gower, Old Post Road, Brookfield.
 - Daniels, Craig E., Daniels, Janet D. Retiree Health Care: A Ticking Bomb. AGB Reports, V.34, N.2, p.17-19, Mar-Apr. 1992.
 - Evans, V. and Johnson, D., (1990). The Relationship of Principal's Behavior and Teacher's Job Satisfaction and Job Related Stress. Journal of International Psychology, Vol. 17, 1:11-18.
 - Goodall, Leonard, E. (1992). Investing for the Future. Academe, V.78, N.6, p.16-18, Nov-Dec.
 - Gragasin, Jojo, (1993) Higher Education Trends and Indicators. Chronicle of Higher Education, V.39, N.37, PA16, May19.
 - Hayes, Bernadette C.; Vanden Heuvel, Audrey. (1999). Attitudes toward Mandatory Retirement: An International Comparison. International Journal of Aging & Human Development, V.3g, N.3, p.209-31.
 - Harris, K. & Halpin, G. (1985). Teachers Stress as Related to Locus of Control, Sex and Age. Journal of Expert Education, Vol. 53 (3), pp.136-140.

- Hagedorn, Linda Serra, (1994). Retirement Proximity's Role in the Prediction of Satisfaction in Academic Research in Higher Education Journal.
- Hipps, E. & Haplin, G. (1991). The Relationship of Locus of Control, Stress related to Performance. American Educational Research Association. Pp. 3-7.
- Hurrell, J. (1987). An Overview of Organizational Stress and health. In: L.R. Murphy & T.F. Schoenborn (Eds.) Stress Management in Work Settings. NIOSH Publications. Pp.31-45.
- Jocelyne, Theriault, (1994). Retirement as a Psychosocial Transition, International Journal of Aging and human Development.
- Katz, D. and Khan, R. (1978). Psychology of Organizations 2nd., NewYork: John Wiley & Sons. Inc.
- Luthans, Fred. (1989). Organizational Behavior, 5th., New York: McGraw, Hill, U.S.A.
- Singer, J.E. & Davidson, L. M. (1991). Specificity and Stress Research. In: A. Monat & R. Lazarus (Eds.) Stress and Coping. N.Y., Columbia University Press. Pp.36-47.
- State of Texas Strategic Elements. Improving Service into the 21 st Century- A Strategic Plan for the Teacher Retirement System of Texas 1999-2003.
- Richardson M.D. and et al. (1998). Kentucky Elementary School Principals: A Descriptive Analysis, Paper Presented at the Annual Meeting of the Kentucky Association of Elementary School Principals, Louisville, K Y, November 4-6. 1-22.
- Wiatrowski, William J., (1993). Factors Affecting Retirement Income. Monthly Labor Review, Vol.16, N.3, p.25-35, Mars.

تاريخ ورود البحث : ٢٣/٥/٢٠٠٦م

تاريخ ورود التعديلات : ٤/١٢/٢٠٠٦م

تاريخ القبول للنشر : ٤/١٢/٢٠٠٦م