

العواملُ ذاتُ العلاقةِ بالتَّعاوُدِ المُبكرِ لَدَى مُعَلِّمِي المَرَحَلَةِ
التَّائِيَّةِ مِنْ وَجْهَةِ نَظَرِ قَائِدِي المَدَارِسِ والمُشْرِفِينَ التَّرْبَوِيِّينَ فِي
مَدِينَةِ الرِّيَاضِ

إعداد الدكتور

هشام بن حمد بن عبد الله العيسى

دكتوراه أصول التربية

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

مستخلص البحث باللغة العربية

هدف البحث إلى الكشف عن العوامل (الشخصية، والاجتماعية، والوظيفية) ذات العلاقة بالتقاعد المبكر لدى معلّمي المرحلة الثانوية، من وجهة نظر قائدي المدارس والمشرفين التربويين بمدينة الرياض، وتسليط الضوء عليها للوقوف على أسبابها، وهدفت كذلك إلى التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة نحو العوامل ذات العلاقة بالتقاعد المبكر لدى معلّمي المرحلة الثانوية تبعاً لمتغيرات (الوظيفة-سنوات الخبرة- المؤهل العلمي-نوع المؤهل- التخصص التدريسي) وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي عبر تطبيق استبانة على عينة مكونة من (208) مشرفاً تربوياً و(274) قائداً مدرسياً تم اختيارها بطريقة عشوائية بسيطة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي: 1/ جاءت العوامل الوظيفية ذات العلاقة بالتقاعد المبكر لدى معلّمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض في المرتبة الأولى بدرجة موافقة كبيرة، وجاءت تليها العوامل الشخصية ذات العلاقة بالتقاعد المبكر لدى معلّمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض في المرتبة الثانية بدرجة موافقة كبيرة، ثم تليها جاءت العوامل الاجتماعية ذات العلاقة بالتقاعد المبكر لدى معلّمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض في المرتبة الثالثة بدرجة موافقة كبيرة. 2/ في العوامل الشخصية وبدرجة موافقة كبيرة جداً جاءت: تخوف المعلم من تغيير نظام التقاعد في المرتبة الأولى، وتلاها شعور المعلم العام بالتعب والإرهاق في نهاية كل يوم دراسي في المرتبة الثانية، ثم في الثالثة انزعاج المعلم نتيجة محدودية مشاركته في القرارات التربوية التي تصدر من المسؤولين. 3/ في العوامل الاجتماعية وبدرجة موافقة كبيرة جاءت: افتقاد وجود جمعيات مهنية تنادي بتحسين الأمور المادية للمعلم في المرتبة الأولى، وتلاها افتقاد المدرسة إلى صندوق للتكافل الاجتماعي يدعم المعلمين في المرتبة الثانية، ثم جاء تدني المكانة الاجتماعية للمعلم في المرتبة الثالثة. 4/ في العوامل الوظيفية وبدرجة موافقة كبيرة جداً جاءت: زيادة ضغوط العمل لدى المعلم في المرتبة الأولى، وتلاها قلة توافر نظام حوافز فاعل للمعلم في المرتبة الثانية، ثم جاءت زيادة العبء الوظيفي لدى المعلم في المرتبة الثالثة. 5/ توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابة أفراد

الدراسة تُعزى لمتغير الوظيفة لصالح قائدي المدارس الثانوية على المشرفين التربويين، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمتغيرات التالية: (المؤهل العلمي-نوع المؤهل-سنوات الخبرة-التخصص التدريسي).

الكلمات المفتاحية

بالنقاعِ المُبكرِ -قائديِ المَدارسِ والمُشرفينِ التَّربويينِ في مَدِينَةِ الرِّياضِ.

Abstract

The present study aimed to uncover the factors (functional, social, and personal) related to early retirement among secondary school teachers, From the point of view of school leaders and educational supervisors in the city of Riyadh and shed light on them to find out the reasons, it also aims to identify the differences of statistical significance among the average members of the study sample towards the relevant factors It also aims to identify the differences of statistical significance among the average members of the study sample towards factors related to early retirement among secondary school teachers according to variables (job - scientific qualification - type of qualification - years of experience - teaching specialization) and (274) school leaders were selected in a simple random way.

The results of the study reached to the following:

1. The functional factors related to early retirement among high school teachers in Riyadh were came in the first ranked with a high degree of approval, the personal factors related to early retirement among high school teachers in Riyadh were came in the second ranked with a high degree of approval, the social factors related to early retirement among high school teachers in Riyadh were came in the third ranked with a high degree of approval.
2. In the functional factors with a very large approval were came: increase the work pressure of the teacher in the first ranked, followed by a limited availability effective incentive system for the teacher in second ranked, then came the increase in the functional burden of the teacher in the third ranked.
- 3- In the social factors and with a high degree of approval were came: lack of professional associations calling for improvement of the material things of the teacher in the first ranked, followed by the lack in the school to a social solidarity fund that supports teachers in second ranked, then came the low social status of the teacher in third ranked.
4. In the personal factors and with a very high degree of approval were came: the teacher's fear of changing the pension system in the first ranked, followed by the teacher's general feeling of fatigue and

exhaustion at the end of each school day in second ranked, then were came in third ranked teacher annoyance due to the limited participation in educational decisions that issued by officials.

5. There were statistically significant differences between the average response of the study members due to the variable of the post for the secondary school leaders on the educational supervisors, and There are no statistically significant differences due to the following variables: (scientific qualification - type of qualification - years of experience - teaching specialization).

key words

Early retirement - school leaders and educational supervisors in the city of Riyadh

مقدمة:

يعدُّ المعلمُ عنصرًا مهمًّا من عناصر العملية التعليمية؛ وذلك لما يُحدثه المعلمُ من تأثير في نوعيَّة التعليم ومستواه، كما أن المعلمَ الناجح هو الذي يستجيب لتطوُّرات الحياة من حوله، وما يحدث في المجتمع الإنساني من تغيُّرات، وما يستجدُّ فيه من اتجاهات معاصرة، وهذا يتطلَّب منه المرونة وعدم الجمود، والقدرة على التجديد والابتكار في محيط عمله، فلا يستكين للعمل الرتيب الذي يقدم به عامًّا بعد عام، ولكن ينبغي أن يدرك أن لكل عمل ظروفه ومتطلِّباته ومقتضيات العمل به.

وحيث أنَّ نجاح النُظم التعليميَّة يتوقَّف على المعلمِ لأنه أداة الاتصال المباشرة بالطلاب، ويوكل إليه مهمة تحقيق الأهداف المنشودة، ويتوقَّف نجاح النظام التربوي من مناهج واستراتيجيات تدريس وتقنيات تعليم وغيرها على وجود المعلمِ ومهاراته في تنفيذها؛ إذ يقع على المعلمِ جزء كبير من تربية وتنشئة الأجيال وإعدادهم للحياة، ويعدُّ المعلمُ العنصر الأساسي في العملية التعليميَّة والتربويَّة، وهو مصدر مهم لإكساب الطلاب المعارف والمعلومات والمهارات والقيم، ويؤثر فيهم بتوقعاته، وبما يدعمه لديهم من مظاهر سلوكيَّة وقيم فاضلة، وكذلك بما يتبناه من اتجاهات معينة، والمعلمُ الجيد المتوافق نفسيًّا واجتماعيًّا يكون أكثر عطاءً، وأكثر إسهامًا في نجاح العملية التعليميَّة (مخيمر، 2002، 57).

ويعد مفهوم التقاعد من المفاهيم الحديثة، التي أخذت بها جميع الدول، وقد ظهرت نتيجة التحول للمجتمع الصناعي، وكان يتوخى منه أن يكون وسيلة لرفع الظلم والقسوة على الموظفين والعمال الذين كانوا يعملون طوال ساعات أيامهم، بل طوال حياتهم، دون أي ضمانات أو أي حقوق، وكانوا يُطردون من أعمالهم ويُستغَن عن خدماتهم، لمجرد انخفاض قدراتهم الإنتاجية؛ بسبب تدهور أوضاعهم الصحية أو كبر سنهم، وقد انتقلت معظم قوانين الموظفين في مختلف الدول على وجوب إيجاد سنِّ مُعيَّنٍ ينتهي عنده خدمة الموظف ويحال على التقاعد، إلا أنها اختلفت في تحديد السنِّ الذي يستحق الفرد عند بلوغه معاشاً تقاعديًّا، وإن كانت أغلب الدول

حدده ما بين سن 60 سنة و 66 سنة؛ وذلك لأن الاحتمال القائم والمتفق عليه هو أن إنتاجية الفرد وقدراته تتناقص في هذا السن (المشاري، 2011، 2).

وأصبح التقاعد المبكر موضوعًا يستأثر باهتمام الباحثين التربويين وخبراء تنمية الموارد البشرية، وخاصة التقاعد المبكر للمعلمين؛ نظرًا لما ينطوي عليه التقاعد من عوامل اقتصادية ونفسية واجتماعية، وأن الاهتمام بموضوع التقاعد المبكر، سواء على المستوى العلمي أو العملي، يأتي من كونه جزءًا لا يتجزأ من الخطط الاستراتيجية التي تعتمد عليها معظم الدول (حسنين، 2016 م، ص 6).

فمن الناحية التنظيمية تتمثل هذه الآثار بفقدان الأفراد ذوي الخبرات العالية، فضلا عن إضافة تكلفة تدريبهم، وإعدادهم، وصعوبة إيجاد الموظف البديل، وإحداث خلل في النمط الاتصالي في المنظمة ككل، وغيرها من الآثار السلبية الأخرى، وعلى الرغم من ذلك، قد يكون للتقاعد المبكر آثار إيجابية، تتمثل بالاستغناء عن الموظفين ذوي الأداء الضعيف، وإدخال موظفين جدد بأفكار جديدة، قد تخدم المنظمة وتدفعها نحو الأفضل (الروابدة، 2007 م، ص 11).

وقد يبدو أن تفاعل المعلم مع بقية عناصر العملية التعليمية، وطبيعة هذا التفاعل وتنوعه، تجعله يمر بانفعالات متباينة تؤثر على موقفه من العمل المدرسي، وتجعله يشعر بدرجات متباينة من الضغوط المتعلقة بعمله، وبأن جهوده في العمل غير فاعلة، كما أن طبيعة مهنة التدريس تجعل المعلمين يواجهون كميات متزايدة من الضغوط في عملهم، حيث أشار ليت وتورك (1985) إلى أن 79% من المعلمين قرروا أن مهنة التدريس هي المصدر الرئيس للضغوط في حياتهم، وأن 51% منهم يبحثون عن مهنة أخرى، كما يرجع الشعور بالضغوط في مهنة التعليم إلى عدة عوامل منها: ما يرتبط بنظام العمل نفسه، ونظام المؤسسة التعليمية، ومنها: ما يرتبط بالمعلم نفسه، ونمط شخصيته، وظروفه الأسرية والصحية والاجتماعية والاقتصادية، فيسعى المعلم لما يمر به من ضغوط إلى التقاعد المبكر (مخيمر، 2002).

كما أن التغيرات المتزايدة في الأوضاع المعيشية، والاقتصادية، والاجتماعية والتنظيمية للأفراد العاملين، وخاصة المعلمين، وما يتعرضون له من ضغوط مختلفة قد تؤدي بهم إلى التفكير في الخروج من العمل في وقت مبكر، مع الأخذ بالاعتبار أنهم قادرون على مواصلة عملهم بشكل جيد، ويمكن تسخير طاقاتهم وقدراتهم، على نحو يخدم المنظمة التعليمية ومصالحها (الروابدة، 2007 م، ص 9).

وكثرة هذه التغيرات والضغوط تدفعهم للبحث عن فرص عمل جديدة، تلبى احتياجاتهم، وترتقي بمستوى معيشتهم نحو الأفضل، وتدفعهم نحو مستقبل وظيفي أفضل، من هنا تبرز ظاهرة التقاعد المبكر، والذي بدأ يطرح نفسه بشكل واضح على دائرة الاهتمام، فخرج الأفراد من العمل في وقت مبكر، سواء من القطاع العام أو الخاص يعتبر سلبية كبيرة، فضلاً عن آثاره السلبية الأخرى (العماري، 2007، 12).

ويبلغ مجموع عدد المتقاعدين في الوظائف الحكومية في المملكة العربية السعودية حتى عام 2015م (672,710) متقاعداً بزيادة قدرها 7% عن عام 2014م (المؤسسة العامة للتقاعد، 2015م، ص37). كما استحوذت مدينة الرياض على أكبر عدد من المتقاعدين حتى عام 2015م حيث بلغ عددهم (031,180) متقاعداً، شكّلوا ما نسبته 25,3% من إجمالي عدد المتقاعدين في المملكة العربية السعودية، وبزيادة نسبتها 4,7 عن عام 2014م (المؤسسة العامة للتقاعد، 2015م، ص43).

ويعدّ موضوع التقاعد للمعلمين بشكل عام والمبكر بشكل خاص من المواضيع الأكثر أهمية في وقتنا الحاضر في المجال التربوي، فهو ظاهرة ذات شقين سلبي وإيجابي، فمثلاً الوجه السلبي للتقاعد المبكر للمعلمين هو: أن التقاعد في سن مبكرة قد يحرم المدارس والطلبة من أصحاب الخبرة والمؤهلات، ومن وجهه الإيجابي: كونه راحةً وفرجاً للمعلمين ليتخلصوا من أعباء العمل والضغوط المهنية التي يواجهونها في عملهم، وتوفر الوقت الكافي ليتفرغوا لحياتهم الشخصية والاجتماعية والأسرية بشكل أكبر، وقد يسهم التقاعد المبكر في حل بعض

المشكلات، كمشكلة البطالة التي يعاني منها الشباب، وقد يقضي على ندرة الوظائف، ويوفر فرصاً جديدة لطالبي العمل (سعدا، 2014، 298).

ونظراً للاهتمام المتزايد بالتعليم وبأحد ركائزه الأساسية وهم المعلمون؛ فقد جاء البحث ليسلط الضوء على العوامل التي تدفع المعلمين إلى طلب التقاعد المبكر والوقوف عليها، ومعرفة أسبابها.

مشكلة البحث:

يشير التقرير الإحصائي السنوي للمؤسسة العامة للتقاعد: أن عدد المتقاعدين في الوظائف التعليمية حتى عام 2015 قد بلغ (102،724) معلماً، حيث يشكلون ما نسبته 14.5% من المتقاعدين في الوظائف الحكومية عامة وبزيادة قدرها 12,5% عن عام 2014 (المؤسسة العامة للتقاعد، 2015، 102)، وقد لوحظ من خلال التقرير الإحصائي ارتفاع نسبة الموظفين الراغبين في التقاعد مبكراً دون بلوغهم السن النظامية للتقاعد، وهذه الزيادة السنوية في أعداد المتقاعدين مبكراً، إما أن تكون مرتبطة ببعض العوامل الاجتماعية أو ظروف العمل أو لاتجاهات أخرى قد تكشف عنها نتائج الدراسة.

كما أن التقاعد المبكر في قطاع التعليم يشمل المعلمين والمديرين، ومن أسباب التقاعد المبكر للعاملين في حقل التربية والتعليم هي: تعدد المناهج، كثرة نصاب المعلم من الحصص، تكليف المعلم بنشاطات غير التدريس، عدم تلمس احتياجات ومعاناة وهموم المعلمين، وانعدام الحوافز المألوفة، بينما من أبرز أسباب تقاعد العاملين في قطاع التربية والتعليم مبكراً: صعوبة المهنة، مع قلة المحفزات من وزارة التربية، إضافة إلى طلب البعض التفرغ لأعمالهم الخاصة (المنيع، 2014م، ص 267).

وتعدُّ ظاهرة التقاعد المبكر ظاهرة سلبية موجودة عند العاملين بحقل قطاع التربية والتعليم، حيث يخرجهم من دائرة العمل، وهو بالنتيجة يرتبط بمشكلات مجتمعية حقيقية تُعيق خطط الدولة للنمو والتطور في عصر تتسارع فيه التغيرات (الغامدي، 2001م).

وهناك بعض الدراسات التي تناولت التقاعد المبكر لدى المعلمين مثل: دراسة سميرز وروبينسون (Smithers and Robinson, 2003) التي أجريت على (316) معلماً في إنجلترا، والتي أكدت أن هناك خمسة عوامل رئيسة لسبب التقاعد المبكر هي: (عبء العمل، والتحدي الجديد، وحالة المدرسة، والمرتب، والظروف الشخصية). ودراسة (Boyd et al, 2009) والتي أكدت أن لإدارة المدرسية تأثيراً كبيراً على اتخاذ المعلمين في مدينة نيويورك بالولايات المتحدة الأمريكية قرارهم بالتقاعد المبكر.

وتأسيساً على ما سبق للقضية موضوع الدراسة، وانطلاقاً من الدراسات السابقة وما انتهت إليه من نتائج وتوصيات، وإيماناً بأهمية قضية التقاعد المبكر وتأثيرها في المجتمع السعودي؛ فإن مشكلة الدراسة تتمثل في: الكشف عن العوامل ذات العلاقة بالتقاعد المبكر لدى معلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظر قاضي المدارس والمشرفين التربويين في مدينة الرياض.

أسئلة البحث:

يسعى البحث للإجابة على السؤال الرئيس التالي: ما العوامل ذات العلاقة بالتقاعد المبكر لدى معلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظر قاضي المدارس والمشرفين التربويين في مدينة الرياض؟

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

- 1- ما العوامل الشخصية المتعلقة بالتقاعد المبكر لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض التعليمية من وجهة نظر عينة الدراسة؟
- 2- ما العوامل الاجتماعية المتعلقة بالتقاعد المبكر لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض التعليمية من وجهة نظر عينة الدراسة؟
- 3- ما العوامل الوظيفية المتعلقة بالتقاعد المبكر لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض التعليمية من وجهة نظر عينة الدراسة؟

4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو العوامل ذات العلاقة بالتقاعد المبكر لدى معلّمي المرحلة الثانوية، تُعزى لمتغيرات (الوظيفة - الخبرة - المؤهل العلمي - نوع المؤهل - التخصص)؟

أهداف الدراسة:

1. التعرف على أبرز العوامل الشخصية المتعلقة بالتقاعد المبكر لدى معلّمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض التعليمية.
2. التعرف على أهم العوامل الاجتماعية المتعلقة بالتقاعد المبكر لدى معلّمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض التعليمية.
3. تحديد أهم العوامل الوظيفية المتعلقة بالتقاعد المبكر لدى معلّمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض التعليمية.
4. الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو العوامل ذات العلاقة بالتقاعد المبكر لدى معلّمي المرحلة الثانوية تُعزى إلى اختلاف متغيرات الدراسة (الوظيفة - الخبرة - المؤهل العلمي - نوع المؤهل - التخصص).

أهمية البحث:

أولاً: الأهمية النظرية:

1. تتناول موضوعاً حيويًا ومهماً ألا وهو موضوع التقاعد المبكر.
2. تسلط الضوء على قضية هامة تخص شريحة كبيرة من المجتمع السعودي ألا وهي المعلمين الذين يمثلون ثاني أكبر شريحة في التقاعد المبكر بعد العسكريين في الوظائف الحكومية.
3. تأتي هذه الدراسة استجابة لتوصيات نتائج الدراسات السابقة التي من بينها دراسة سعدة (2014م).
4. يُتوقع أن يسهم البحث في إلقاء مزيد من الضوء على ظاهرة التقاعد المبكر.

5. أنها جاءت في وقتٍ يشهد فيه الميدان التربوي موجة كبيرة من طلبات التقاعد المبكر من قبل المعلمين، ومن هم على وظائف تعليمية.
6. توفيرها معلومات قد تُساهم في إجراء بحوث ودراسات تربوية لاحقة يستفيد منها الباحثون.
- ثانياً: الأهمية التطبيقية:**

- توفير العديد من المعلومات لوزارة التعليم ووزارة الخدمة المدنية المعنية بالتقاعد المبكر للمعلمين مما قد يساعد في حل العديد من المشكلات الإدارية والتربوية والاقتصادية، الناجمة عن التقاعد المبكر.
- مساعدة أصحاب القرار المعنيين من خلال إصدار التشريعات ذات العلاقة بالتقاعد المبكر.
- من المتوقع أن تزود الدراسة المسؤولين بمعلومات عن اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر، والاستفادة في حل العديد من الإشكاليات المتعلقة بموضوع البطالة والعجز بالموازنة السنوية.
- قد تساعد هذه الدراسة كلاً من: المؤسسة العامة للتقاعد، والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، في بناء الاستراتيجيات والتخطيط بعد الوقوف على العوامل ذات العلاقة بالتقاعد.

حدود البحث:

- **الحدود الموضوعية:** اقتصرَت الدراسة على معرفة العوامل ذات العلاقة بالتقاعد المبكر لدى معلّمي المرحلة الثانوية من وجهة نظر قائدي المدارس والمشرفين التربويين والتي تمّ تصنيفها إلى عوامل: (شخصية-اجتماعية-وظيفية).
- **الحدود الزمانية:** تمّ تطبيق الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 1438/1439 هـ.
- **الحدود المكانية:** طُبِّقَت في مدارس المرحلة الثانوية الحكومية للبنين، ومكاتب الإشراف في الرياض.

مصطلحات البحث:

1-التقاعد: (Retirement):

يُعرّفه الباحث إجرائياً: بأنه قرار وزارة التعليم ووزارة الخدمة المدنية بإيقاف المعلم عن العمل إجبارياً في حال بلغ سنه (60) عاماً أو بلغت خدمته (40) عاماً.

2-التقاعد المبكر (Early Retirement):

يُعرّفه الباحث إجرائياً أنه: هو السن الأدنى من سنّ التقاعد الإلزامي، والذي يُسمح بموجبه لمعلم التعليم الثانوي الخروج إلى التقاعد المبكر؛ تبعاً لظروف وعوامل معينة، والحصول على راتب تقاعدي، والاستفادة من المساهمات والحِصص والعوائد التقاعدية والمنافع الأخرى.

3-العوامل ذات العلاقة بالتقاعد المبكر:

يُعرّفها الباحث إجرائياً بأنها: العوامل (الشخصية، الاجتماعية، الوظيفية) ذات العلاقة بالتقاعد المبكر لدى معلّمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية ومنها:

العوامل الشخصية: هي العوامل التي تتعلّق بشخص معلّم المرحلة الثانوية نفسه من عوامل أسرية أو صحية أو علاقته مع الإدارة والزملاء والتي تدفع به للتقاعد المبكر، وتعتبر رغبة معلّم المرحلة الثانوية في الجمع بين راتب التقاعد المبكر وراتب تقاعدي آخر غير خاضع لأحكام الضمان الاجتماعي.

العوامل الاجتماعية: هي العوامل التي تتعلّق بالعلاقات الاجتماعية في العمل والتي تؤثر على التوافق بين العاملين وسيادة روح الفريق، ومن ثم زيادة جودة حياة العمل من عدمها، وهي الرغبة من قبل معلّم المرحلة الثانوية في تحقيق مكانة اجتماعية أفضل؛ بالحصول على فرص عمل ذات مردود اجتماعي أفضل، والتعرّف على طبقات اجتماعية أعلى وصدقات اجتماعية متنوعة ومناسبة.

العوامل الوظيفية: هي العوامل التي تتعلّق بالبيئة المهنية لمعلّم المرحلة الثانوية والتي تجعله ينفر منها، ويلجأ للتقاعد المبكر ومنها: عدم المساواة في الرواتب والمكافآت المالية، والنزاعات

في السياسات الوظيفية الخاصة بالتقاعد، وعدم المرونة، ونقص الخطط الخاصة بالتنوير وتحسين ظروف العمل.

الإطار النظري:

المحور الأول: التقاعد:

1- مفهوم التقاعد:

جاء في معجم المعاني الجامع: تقاعد الموظف: أُحيلَ على التقاعد، أي التوقف عن مُزاولة العمل لبلوغ السن القانونية ليتقاضى مبلغًا شهريًا لمعاشه (الحواجري، 2016م، ص9). ويعرف التقاعد بأنه: بلوغ المؤمن عليه سن التقاعد التي يفترض فيها عدم قدرته على العمل، ويختلف سن التقاعد باختلاف التشريعات (وزارة الخدمة المدنية، 2016 م).

2- نشأة التقاعد:

ويرى ماكونيل Makonil أن من أسباب ظهور نظام التقاعد ما يأتي (في الغريب، 1998):

- 1- القوى العاملة التي تقوم وتزود المجتمع بحاجاته من السلع والخدمات، ولذلك قلَّ الطلب على القوى العاملة، وكان ذلك واضحًا في مجال الزراعة، حيث انخفضت فرص العمل إلى 50% عام 1870م، ثم إلى 38% عام 1900م وإلى 4% عام 1975م.
- 2- التطور التكنولوجي الذي لازم الثورة الصناعية منذ ظهورها، والذي أدى في عصرنا الحاضر إلى ما يسمى بالانفجار التكنولوجي الذي أدى إلى تغيير في طبيعة كثير من المهن والأعمال.
- 3- التعقيد في نظم الإدارة الصناعية والحكومية الحديثة، وسيطرة الطابع الروتيني على كثير منها، أدى إلى سيطرة القواعد والنظم الجامدة التي تركز على الإنتاجية ومصحة العمل، والتي لا تضع في الاعتبار الجوانب الإنسانية، فهي تكون قد أسهمت في رفع الكفاءة الإنتاجية للمؤسسات.

4- ظهور نظام التأمينات والمعاشات هياً أساساً اقتصادياً ومادياً لتقاعد العمال المتقدمين في السن، في ضوءه تحدد سن 60 أو 65 كعمر مناسب للتخلي عن العمل والانسحاب من القوى العاملة.

3- سن التقاعد في بعض الدول:

يختلف سن التقاعد من دولة إلى أخرى، وكذلك يختلف سن التقاعد من وظيفة إلى أخرى حيث أنّ بعض الوظائف مثل العسكرية ينخفض فيها سن التقاعد نظراً للإجهاد البدني على الموظفين، في حين أنّ هناك بعض الوظائف تحتاج إلى أشخاص ذوي خبرات كبيرة وسن متقدمة مثل القضاء (المؤسسة العامة للتقاعد، 2015، ص35).

وهدفت دراسة سماعنة (2008) الى التعرف على اتجاه معلّمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة، فلسطين نحو التقاعد المبكر، بالإضافة لبيان أثر متغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، والحالة الاجتماعية، والعمر، وسنوات الخدمة، ومستوى دخل الأسرة، في اتجاه المعلّمين نحو التقاعد المبكر، واستخدمت المنهج الوصفي المسحي. وتكوّنت العينة من (700) معلّم ومعلّمة، وهو ما مثّل 10% من معلّمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة، وتم استرجاع (670) استبانة من أصل (700). وبيّنت نتائج الدراسة أنّ اتجاه معلّمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة، فلسطين نحو التقاعد المبكر كان إيجابياً؛ وكان ترتيب مجالات اتجاه معلّمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة، فلسطين، نحو التقاعد المبكر جاء على النحو الآتي: المرتبة الأولى: المجال الاجتماعي، المرتبة الثانية: المجال النفسي، المرتبة الثالثة: المجال الوظيفي، المرتبة الرابعة: المجال المادي، والمرتبة الخامسة: المجال الصحي.

4- نظام التقاعد في المملكة العربية السعودية:

خلال المراحل الأولى التي نشأت فيها السعودية كانت الأجهزة الحكومية عسكرية ومدنية: (صغيرة الحجم، محدودة الوظائف)، وكانت الوظائف الحكومية قليلة العدد، وفي عهد الملك عبدالعزيز آل سعود-رحمه الله- بدأت السعودية تأخذ شكلها كدولة حديثة، فازدادت

الوظائف التي تقوم بها زيادة كبيرة، مما أدى إلى زيادة في أعداد موظفيها المدنيين والعسكريين، وقد أدى ذلك إلى إيجاد نظام يخدم هذه الفئة من العاملين في جهاز الدولة بعد بلوغهم الكبر أو عجزهم عن العمل، وقد صدر أول نظام للتقاعد في عام 1364هـ، وأسندت مهام تنفيذ هذا النظام بأحد أقسام وزارة المالية (الغامدي، 2001، 27).

ولقد عُدّل نظام التقاعد في المملكة عدّة مرات لكي يواكب ما تمرُّ به المملكة من نمو جميع مرافقها إلى جانب ذلك؛ لمعالجة الثغرات التي تكتشف من خلال التطبيق، وكان أول تعديل هو النظام الصادر في عام 1378 هـ، وفي عام 1380 هـ صدر نظام التقاعد العسكري الذي يختص بجميع فئات العسكريين من جنود وضباط صف وضباط، وفي عام 1381 هـ صدر نظام التقاعد المدني الذي يختص بجميع الموظفين المدنيين في الأجهزة الحكومية، وقد أُدخلت عدة تعديلات على هذين النظامين في عام 1395 هـ، وفي عام 1403 هـ (وزارة المالية والاقتصاد الوطني، 1404 هـ)

ونظام التقاعد السعودي - كأى نظام اجتماعي آخر - لا بدّ أن تكون له بداية انطلاق، حتى ولو كانت على وتيرة بطيئة، وعلى أساس أنه نظام جديد كان من المفترض أن يلائم ظروف المجتمع الاقتصادي والاجتماعي، لذلك فإن عرض المراحل التي مرَّ بها هذا النظام سوف يوضّح الصورة لتطور هذا النظام، ويخدم أغراض هذا البحث (العبيدي، 1410 هـ، ص 32).

وسعت دراسة حسنين (2016م) الى دراسة اتجاهات الموظفين المدنيين في القطاع العام نحو التقاعد المبكر في قوانين التقاعد الفلسطينية. واستخدمت المنهج الوصفي المسحي. وتكوّنت عينة الدراسة من (450) موظفاً، وتوصلت الدراسة إلى أنه يوجد عدد كبير من الموظفين يرون أن التقاعد المبكر يحلّ مشكلة الخريجين، ويعمل على زيادة عدد الوظائف الشاغرة، وكذلك توجّه غالبية الموظفين نحو التقاعد المبكر من أجل رعاية أسرهم، وأيضاً عدم رغبة الموظفين في التقاعد المبكر؛ وذلك لتقدير جهودهم من قبل زملائهم الموظفين، ولشعورهم بالقيمة الاجتماعية وهم بالوظيفة، ويرى غالبية الموظفين أن البقاء بالوظيفة يحافظ على صحّة

الموظف، ويزيد من النشاط الجسدي، وأن زيادة سنّ التقاعد لأكثر من ستين عاماً يزيد من التكاليف الماليّة للدولة، ويفضل غالبية الموظّفين التوجّه نحو التقاعد المبكر في حالة وجود مزايا تشجّع على التقاعد، وكان من ابرز توصيات الدراسة: تفعيل التقاعد المبكر؛ لإتاحة الفرص الوظيفية، وكوسيلة للتخفيف من حدة البطالة، وكذلك أن يتم وضع حد أدنى لمعاش المتقاعدين مبكراً؛ بسبب الغلاء المعيشي، وكنوع من التشجيع على التقاعد المبكر.

5-أنواع أنظمة التقاعد في المملكة العربيّة السعوديّة:

من أنظمة التقاعد بالمملكة: (المنيع، 2014م، ص 233)

أ- نظام التقاعد العسكري.

ب- نظام التقاعد المدني.

ج-نظام التأمينات الاجتماعيّة.

د-نظام تبادل المنفعة.

هـ-النظام الموحد لمد الحماية التأمينيّة.

هدفت دراسة بويد وآخرين (Boyd et al, 2009) إلى التعرف على العلاقة بين العوامل الدراسيّة وقرار أخذ المدرس للتقاعد في مدينة نيويورك بالولايات المتحدة الأمريكيّة. واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي. وتكوّنت عينة الدراسة من (360) معلماً. وتوصلت الدرّاسة إلى أنّ مرئيات المدرسين للإدارة المدرسية له تأثير كبير على اتخاذ قرار التقاعد، وتوصّلت الدراسة إلى النظرة السلبية التي يحملها المعلمون تجاه الإداريين في المدارس، وأوصت الدراسة بضرورة تغيير هذه النظرة السلبية، وتحسين العلاقة بين المعلمين والإداريين.

6-أنواع نظام التقاعد المدني:

ويمكن تقسيم أنواع التقاعد المدني في المملكة العربية السعودية إلى نوعين هما:

أولاً: التقاعد الإجباري: (المشاري، 2011م، ص 42).

- حدّد نظام التقاعد بلوغ الستين من العمر لوجوب الإحالة على التقاعد، ويُستثنى من هذا النظام القضاة والوزراء، كما يجوز تمديد الخدمة إلى 65 سنة بقرار من مجلس الوزراء، أما بعد 65 سنة فلا يجوز التمديد إلا بمرسوم ملكي.
 - إذا كان إنهاء الخدمة بسبب إلغاء الوظيفة، أو كان بسبب الفصل بقرار من مجلس الوزراء أو أمر سام، ما لم يكن الفصل بسبب تأديبي على ألا تقل سنوات الخدمة عن 15 سنة.
 - عند الإصابة بالعجز مهما كانت مدة خدماته.
 - عند وفاة الموظف.
 - يترك للملك تحديد سنّ تقاعد الوزراء، أما القضاة فيحالون للتقاعد عند سن السبعين.
- وسعت دراسة الدوس (2013م) إلى التعرف على أهم مصادر ضغوط العمل لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، والتعرف على آثار هذه الضغوط عليهن، وسعت كذلك إلى معرفة مستوى الميل نحو التقاعد المبكر لديهن. واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وتكوّنت عينة الدراسة من (356) معلمة. وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة طردية بين مصادر ضغوط العمل وكلاً من آثار ضغوط العمل ومستوى الميل نحو التقاعد المبكر، وأوضحت أنّ من أسباب التقاعد المبكر عدم تناسب الأعباء مع الحوافز، والأعباء المرهقة للمعلمات خلال اليوم الدراسي، وايضاً المشكلات المتعلقة بالتنقل والمواصلات، وضعف التعامل مع أولياء الأمور، وأوصت هذه الدراسة بالاهتمام بأوضاع المعلمات الاجتماعية والنفسية والوظيفية والمادية والصحية، والبحث في الطرق التي ترفع من رضاهن الوظيفي، مع الاهتمام بالحوافز والمكافآت التشجيعية لهن، واقترحت هذه الدراسة بالقيام بدراسات مماثلة للدراسة الحالية على مدن ومناطق تعليمية مختلفة في أنحاء السعودية.
- ثانياً: التقاعد الاختياري:** (المؤسسة العامة للتقاعد، 2015م).
- يجوز للموظف طلب التقاعد متى ما بلغت مدة خدمته 25 سنة.
 - يجوز للموظف طلب التقاعد متى ما بلغت خدمته 20 سنة، بشرط موافقة الجهة المختصة.

يوجه نظام التأمينات الاجتماعية لموظفي القطاع الخاص التي تقدّمه المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، ويخدم نظام التقاعد الموظفين الحكوميين، سواء كانوا مدنيين أو عسكريين، أما نظام تبادل المنافع فهو ينظم عملية انتقال الموظفين بين نظامي التأمينات ونظام التقاعد، أي تنقل الموظف من قطاع خاص إلى حكومي والعكس.

وسعت دراسة المشاري (2011م) إلى التعرف على اتجاهات موظفي القطاع المدني الحكومي نحو التخطيط للتقاعد، والعوامل المؤثرة في التخطيط للتقاعد وكذلك التعرف على العائد المتوقع من إسهام التخطيط للتقاعد في الحياة بعد التقاعد. واستخدمت المنهج المسحي الاجتماعي. وتكوّنت عينة الدراسة من (213) موظفاً. وأظهرت نتائج الدراسة أن الخوف من ضياع خبرات وسنوات العمل من أبرز العوامل المؤثرة في التخطيط للتقاعد، وكذلك زيادة الانفعال داخل المنزل وخارجه، ومن العوامل المؤثرة كذلك قلة أصدقاء العمل، وفقر العلاقة بينهم، وفي ضوء هذه النتائج أوصى الباحث بعدة توصيات من أبرزها: وضع الخطط والبرامج للحدّ من المشكلات التي تواجه المتقاعدين، والعمل على تدريب الموظفين بالقطاعين العام والخاص على مهارات التخطيط للتقاعد، وتوعية الموظفين العاملين بأهمية التخطيط للتقاعد، ودوره في تأمين مستقبلهم.

المحور الثاني: التقاعد المبكر:

1- مفهوم التقاعد المبكر:

التقاعد المبكر عبارة عن ظاهرة خاصة بالحالة الشخصية التي يشعر فيها الموظف بالرغبة في الحصول على الإعفاء من القيام بمهنته نتيجة عوامل مهنية أو إدارية أو اجتماعية (العماري، 2007).

هدفت دراسة كيو (Keogh, 2012) إلى استكشاف العوامل التي تسبق التقاعد المبكر لمعلمي المدارس الثانوية في ولاية كوينزلاند، وعن العوامل المدرسية التي تؤثر في قرارهم نحو التقاعد المبكر. واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي. وتكوّنت عينة الدراسة من (423) معلماً. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن تقاعد مدرسي المدارس الثانوية يعود للنظام

التعليمي، وأعرب المشاركون عن عدم رضاهم عن الإدارة المدرسيّة؛ لعدم أخذ رأيهم في بعض القرارات التربوية التعليمية، وتهميش دورهم داخل المنظومة التعليمية، وأوصت الدراسة بمشاركة المعلمين في اتخاذ القرارات التعليمية وعدم تهميشهم، وتفعيل دورهم، وتحفيزهم، وتشجيعهم. أما دراسة سعدة (2014م) فهذهت الى معرفة طبيعة اتجاهات عينة من معلّمي المدارس الثانوية العامة نحو التقاعد المبكر، وهل تختلف هذه الاتجاهات باختلاف متغيرات البحث. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي. وتكوّنت عينة الدراسة من (399) معلماً ومعلمة. وتوصلت الدراسة إلى أن الأسباب التي تدفع المعلم نحو التقاعد المبكر جاءت على الترتيب التالي: الصحية، والمادية، والنفسية، والاجتماعية، والوظيفية، كما توجد فروق دالة إحصائياً في اتجاهات أفراد العينة نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغير الجنس، إذ تبين أن الإناث أكثر ميلاً للتقاعد المبكر من الذكور.

2- النماذج التي تناولت التقاعد المبكر:

أولاً: نموذج الاختيار العقلاني للتقاعد المبكر: (Pauwels, 2003, P132)

تؤكد باولز (2003م) أن الأشخاص في سوق العمل يتصرفون بعقلانية وأن هناك من جادل كثيراً في أن العقلانية يجب أن تكون جزءاً من النظرية الاقتصادية؛ لكي يتاح استخدامها لتوضيح البرهان والدليل التجريبي حول الكثير من قرارات الأفراد المتعلقة بترك العمل، وبيّنت أن العلماء ليسوا مطالبين بتوضيح وشرح التنظيمات التجريبية فحسب، ولكنهم أيضاً مطالبون بتوضيح الأفعال العقلانية، ويقوم نموذج الاختيار العقلاني في اتخاذ القرار على مفهوم أن الفرد عليه تقييم الوضع استناداً إلى إيجابية أو سلبية الوضع والموقف، وأن يتخذ الفرد القرار الذي يوجد بين المواقف والصفات، كما تشير إلى أن هناك بعض الدراسات طوّرت نموذجاً يفترض أن الأفراد يقومون بزيادة فوائدهم إلى الحد الأقصى من خلال تحليل مجموعة الظروف والملابسات الحالية التي تواجههم، وهذا النموذج يتوافق مع نظرية الفائدة الاقتصادية، كما ترى أن العقلانية تستلزم الافتراض الذي ينص على أن المستهلك يختار من وسط الخيارات والمتغيرات الخيار الذي يحقق له أكبر قدر من الرضا

ثانياً: نموذج دورة الحياة:

يُعدُّ نموذج دورة الحياة للعالم لوجيت الإطار النظري المناسب لدراسة وتحليل سن التقاعد المختارة ومحدداتها، وهو نموذج يستخدم لدراسة كيفية اتخاذ القرارات المتعلقة بالتعليم والدخل والصحة والاستهلاك، وعروض العمل وبوجه عام يفترض نموذج دورة الحياة أن الأفراد الذين يقومون بالادخار خلال حياتهم العمليَّة؛ من أجل تلبية احتياجاتهم الماديَّة أثناء فترة التقاعد، ووفقاً لهذا النموذج فإن الأفراد في مقتبل أعمارهم يبحثون عن العمل، ويدخرون في السن المتوسِّطة، وينفقوا هذه المدخرات بعد التقاعد؛ حتى يحافظوا على نفس مستوى الاستهلاك خلال مراحل حياتهم، كما يفترض نموذج دورة الحياة البسيطة أن المستهلك يرى المستقبل بوضوح، وبالتالي عندما يضع خططه المستقبلية يكون قادراً على معرفة دخله أثناء حياته، والوقت المناسب للتقاعد، وكذلك توفُّع أوقات الاستهلاك الصعبة (حسنين، 2016، 46).

ثالثاً: نموذج إيمانويل وستافروس باناجيس:

في دراسة بعنوان الادخار والاستثمار من أجل التقاعد المبكر "تحليل نظري" قام بها الباحثان (Emmanuel & Farhi) من معهد ماساشويتش للتكنولوجيا قسم العلم الاقتصادي جامعة كامبردج بالولايات المتحدة و Panages Stavros من مدرسة وارتنون قسم المحاسبة والمالية في جامعة بنسلفانيا، فلانديا الولايات المتحدة بتاريخ (3/ أكتوبر /2005م)، حيث قام الباحثان بدراسة الاستهلاك الأمثل، والخيار التجاري في إطار يسمح للمستثمرين بضبط الاعتماد المالي للنشاط، من خلال اختيار قرار لا رجعة فيه بالتقاعد وتحديد الوقت الأمثل لتوقيت التقاعد، وأوضحت دراستهما أن الاستثمار من أجل التقاعد المبكر يؤدي إلى زيادة المدخرات ويقلل الخوف من بعض المخاطرة، وبالتالي يدفع بالأفراد للدخول والمشاركة في الأسواق المالية. قام الباحثان أيضاً بوضع نموذج اقتصادي تحليلي ورياضي وقد تنبأ هذا النموذج بانخفاض في نسبة البعد عن المخاطرة بعد الحصول على مكاسب تسويقية مالية مثل التي تمت ملاحظتها في التسعينات، وقد حاول الباحثان معرفة العديد من العوامل ذات الصلة بموضوع التقاعد المبكر، ومدى تأثيرها على قرارات الأفراد، ومنها: الاستهلاك الشخصي،

وأهميّة أوقات الفراغ، والثروة عند التقاعد، والتوقيت المناسب لقرار التقاعد
(Emmanwel, Panagers, 2007, 92-102)

النظريات المفسرة للتقاعد:

أولاً: النظرية التبادلية:

تقوم هذه النظرية على محور رئيس هو مبدأ التبادل، بحيث يعطي الفرد بالقدر الذي يأخذه لأن هذا الفرد عندما يتفاعل مع الآخرين فهو بذلك يحقق حدًا أقصى من المنفعة بأقل تكلفة، فكبار السن قدموا لأبنائهم الرعاية منذ الولادة؛ حتى بلوغهم سنًا يعتمدون فيه على أنفسهم، وفي المقابل ينتظرون أن يسدّد لهم هذا الدين الذي قدموه، ومن هذا المنطلق تكمن قوة هذه النظرية بحيث يمكن إدراج جميع أنواع التفاعل الاجتماعي من خلال هذا المنظور، ولكن ما يوجد صعوبة فيها هو مبدأ المنفعة والتكلفة أو الريح والخسارة الأمر الذي يوجد اختلافًا واضحًا بين الناس، مما يخلف عقبات تقوم ضدّ مبدأ التبادلية، هذا وليس شرطاً أن يكون الوالدان قدّمًا شيئاً كبيراً ليكون الردّ من الأبناء كبيراً، لا سيّما في مجتمعنا المسلم الذي جعل رعاية الوالدين عبادة أصلاً، وتقرّباً إلى الله عزّ وجلّ، كما ترى النظرية أن الناس يحاولون أن يتمسكوا ويستمروا في العلاقات التي تتميّز بالمنح والعطاء، وكما يحاولون أن يتّصلوا كلما أمكن ذلك من العلاقة المكلفة (في الفوزان، 2003، ص 16).

ثانياً: نظرية النشاط:

يذكر هافيجرست (1982م) إن نظرية النشاط أول نظرية في علم الاجتماع استمرت ما يربو على ثلاثين عاماً كدليل للباحثين والممارسين في ميدان علم الاجتماع من وجهة نظر اجتماعية، وتفترض هذه النظرية أنه لكي يحدث التوافق بشكل فعّال للمتقاعد نتيجة لتقاعده وبقائه لوظيفة، فإنه يجب عليه أن يجد عملاً بديلاً لتلك الأهداف الشخصية التي كانت الوظيفة بامتيازاتها تحقّقها له، وأن ينمي اهتماماته، ويواصل نشاطاته، بما يساعد على رفع روحه المعنوية. ويركز مؤسسو هذه النظرية على أهمية الأنشطة في حالة فقدان المتقاعد وظيفته التي تمكّن من خلالها من شغل وقت فراغه وإعادة توافقه، كما تم التركيز على الأنشطة

البديلة التي تمثل مصدرًا جديدًا للدخل، وتحقق نظرية الأنشطة في الآراء السابقة هدفين هما: الأول: أنها توفر البديل عن العمل المفتقد. الثاني: أنها تُعدُّ مصدرًا جديدًا للدخل الذي يتناقص بعد التقاعد.

ثالثاً: النظرية الانفصالية:

أن هذه النظرية الوحيدة التي صيغت أصلاً لوصف ظاهرة الشيخوخة وتفسيرها في المجتمع الحديث، فأشار kming & hnry (1960) في كتابهما مضمين هذا الكتاب النظرية الانفصالية والتي تتناول الجوانب الاجتماعية والنفسية لكبار السن؛ وخلصت هذه النظرية أن الفرد يكون عادة مركزاً لشبكة من التفاعلات والعلاقات الاجتماعية، وبتدرجه في الكبر تبدأ حياته الاجتماعية في التقلص، كما تضيق ارتباطاته بالأنساق الاجتماعية المختلفة، هذه العملية حتمية وعامة، كما أنها في نهاية الأمر ذات مردود إيجابي على الفرد الذي يمرُّ بهذه التجربة، وبالتالي على المجتمع الذي ينتمي إليه.

رابعاً: النظرية الاستمرارية:

تقوم هذه النظرية على أساس انتقادها لنظريتي النشاط والانفصال أو الانسحاب، وتذهب هذه النظرية إلى أن تكيف المتقاعد يعتمد على إيجاد أدوار مشابهة للأدوار التي كان الفرد يزاولها قبل التقاعد كما قال ذلك أتشلي (1977م)، وأن كبار السن يتمسكون بما درجوا عليه في حياتهم محاولين أن تكون حياتهم بعد التقاعد مشابهة إلى حدٍ كبيرٍ لحياتهم قبل التقاعد، وأن أغلبهم يستثمرون الوقت والجهد في مرحلة ما قبل التقاعد لما بعده، ويقلل مؤيدو هذه النظرية من الآثار السلبية المصاحبة للتقاعد، وذلك نتيجة لمعرفة الفرد المسبقة بأن التقاعد أمر حتمي وأن لديه من الأصدقاء والأقارب ممن أحيلوا إلى التقاعد، وبذلك يكون متفهماً أن هذا الوضع أصبح من النظم السائدة، ووفقاً لهذه النظرية يسمح بالتخلي التدريجي عن بعض النشاطات بشكل عام.

خامساً: نظرية الأزمة:

هذه النظرية تركز على التوافق النفسي الاجتماعي للفرد، وأن الأفراد الذين يعطون أهمية قصوى للعمل في حياتهم، يكسبهم ذلك دوراً مهنيًا يحدد علاقاتهم مع الآخرين، فإن التقاعد يمثل لهم أزمة بحيث يشعر كبير السن بالخوف والتوجس، وينعكس على نفسيته.

وهدفنا دراسة أبو الروس والسقا (2010م) إلى التعرف على مستويات الرضا الوظيفي لدى العاملين في الوظائف العمومية عن نظام المزايا المرتبطة بالتقاعد ونهاية الخدمة، ومحاولة الخروج بتوصيات تعمل على زيادة وتحسين مستويات الرضا الوظيفي، وأيضاً دراسة تأثير الخصائص الشخصية للموظف مثل الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي، والفئات الوظيفية لسلم الرواتب. واستخدمنا المنهج الوصفي التحليلي. وتكونت العينة من (238) موظفاً. وأظهرت نتائج الدراسة أن الرضا عن نظام المزايا المرتبطة بالتقاعد والخدمة المدنية منخفض ومتدني، ومعظم الموظفين ليس لديهم علم ودراية بنظام التعويضات المالية الحكومية، مما أثر ذلك سلبياً على درجات الرضا الوظيفي، وذلك بسبب وجود خلل في طرق وآليات تطبيق نظام التعويضات المالية التي حددها قانون الخدمة المدنية المعدل. كذلك أظهرت الدراسة عدم الرضا عن ملائمة العلاوة الوظيفية المصروفة على المعاش، وحجم المساهمة الحكومية في صندوق التأمين والمعاشات، بالإضافة إلى عدم الرضا عن حرمان صرف ذوي الوظيفة المتوفية المعاش إذا كان زوجها موظف حكومي، وإجمالاً كان مستوى رضا الإناث أقل من الذكور فيما يتعلق بنظام نهاية الخدمة والتقاعد.

المحور الثالث: العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر لدى المعلمين:

أولاً: العوامل الشخصية:

أن العوامل التي تؤثر على استجابة المعلم للتقاعد هي: السن، والحالة الاقتصادية، ونوعية زملاء العمل، وأصدقاء المعلم، فمثلاً إذا كانت مجموعة الأصدقاء والزملاء بينهم تناحر ومشاحنات وجو عمل مليء بالضغوطات والعلاقات غير الطيبة، فينظر المعلم إلى عملية التقاعد المبكر على أنها ذات أهمية حتمية، فسيترك الفرد العمل بدون أدنى شعور بالفقدان أو

الاغتراب، ويصبح هذا الفرد متوافقًا توافقًا ناجحًا، وكذلك تؤثر اتجاهات المعلم نحو العمل على مشاعره نحو التقاعد، فكثيرًا من المعلمين يقضون معظم وقتهم في ميدان العمل، ويجدون فيه احترامهم لأنفسهم، والشعور بأهميّة ذاتهم، ولكن التقاعد يحرمهم من القيام بأدوارهم، ويسحب البساط من تحت أرجلهم، وهي عملية صعبة لا سيّما لمن لا يجدون إشباعًا ذاتيًا من هوايات ونشاطات أخرى، وبالتالي لا يسعون إلى التقاعد المبكر، بينما البعض من المعلمين تكون اتجاهاتهم نحو العمل في الاتجاه السلبي، ويتمارضون بعض الأوقات للبعد عن جَوِّ العمل، أو يتحايلون على النظام للخروج أو التغيب؛ لما يشعرون فيه بالضجر عند تواجدهم بمحيط عملهم، لذا يسعون إلى التقاعد المبكر بكل جهدهم.

ثانيا: العوامل الاجتماعية:

تُعرّف العوامل الاجتماعية بأنها تفاعل البيئة والأصدقاء والمدرسة والحي، والتي تُسهم في تكوين الدافع لدى أحد أفراد المجتمع (النيرب، 2008م، ص7).

ثالثا: العوامل الوظيفية:

تتمثل العوامل الوظيفية محلّ الدّراسة: في الرضا الوظيفي، وضغوط العمل، وبيئة وظروف العمل، حيث تستند العلاقة بين الرضا الوظيفي والتقاعد المبكر على خلفيّة مرجعيّة قويّة، ساهم في تأصيلها عدد من البحوث والدارسات العلميّة، وكما هو معروف أن مفهوم الرضا الوظيفي ليس مفهومًا أحاديًا؛ بل مفهومًا متعدد الأبعاد، بما يجسد الرضا الكلي الذي يستمدّه المعلم من وظيفته، وجماعة العمل التي يعمل معها، ورؤسائه الذين يخضع لإشرافهم، وكذلك من المنظمة والبيئة اللتين يعمل فيهما، وإذا كان من الطبيعي أن يتأثر الرضا الوظيفي بنمط الشخصية وسماتها.

وهدف دراسة محافظة (2007م) إلى التعرف على أهم العوامل التي تؤثر في التقاعد المبكر في الأردن، حيث تم إدراج العوامل التالية: الخصخصة، وإعادة هيكلة المنظمات، وانخفاض العوائد الماديّة، وعدم وجود مستقبل وظيفي، والدوافع الشخصية والعوامل الإداريّة، والاجتماعيّة، والصحيّة، والطبيعيّة الموجودة في بيئة العمل كعوامل أساسيّة ومؤثرة في التقاعد

المبكر. استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي. تكوّنت عينة الدراسة من (300) متقاعداً. وتوصلت الدراسة إلى أن الخصخصة عامل مؤثر في التقاعد المبكر بدرجة كبيرة، وأن إعادة هيكلة المنظمات أيضاً عامل مؤثر بدرجة كبيرة في التقاعد المبكر، وكذلك هناك عوامل أخرى مؤثرة دفعت أفراد العينة للتقاعد المبكر بدرجة كبيرة مثل: انخفاض الرواتب والأجور، والحوافز، والعلاوات، ورغبة أفراد العينة في الجمع بين راتب التقاعد المبكر، وراتب آخر غير مشمول بأحكام الضمان الاجتماعي، والخوف من إحداث تغييرات في أحكام هذا القانون، ويرى أفراد العينة أن عدم التقدّم والتطوّر في العمل دفعهم للتقاعد المبكر بدرجة كبيرة، بينما وجود عوامل إدارية، واجتماعية في بيئة العمل دفعتهم للتقاعد مبكراً بدرجة متوسطة.

وهدفت دراسة المنيع (2014م) إلى التعرف على العوامل المؤثرة في طلب مديري المدارس التقاعد المبكر في منطقة الرياض التعليمية بالمملكة العربية السعودية. استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي. وتكوّنت عينة الدراسة من (198) مديراً من مراحل التعليم الثلاثة: الابتدائية، والمتوسطة، والثانوية. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أهمها: أن العوامل الوظيفية هي أكثر العوامل أهمية في طلب التقاعد المبكر، ويليهما في الأهمية على الترتيب: العوامل الصحية، والعوامل الاقتصادية، والعوامل الشخصية، والعوامل النفسية، والعوامل الاجتماعية، وأوصت هذه الدراسة بالاهتمام بأوضاع مديري المدارس بالمملكة العربية السعودية من جميع النواحي، وكذلك أوصت برفع المكانة الاجتماعية لمديري المدارس أثناء الخدمة بتحسين أوضاعهم الوظيفية، وتحفيزهم مادياً.

أما دراسة بدرية العماري (2007م) فهذه الدراسة تهدف إلى التعرف على العوامل التي تقف وراء انتشار ظاهرة التقاعد المبكر بين المعلّمت القطريات في مدارس التعليم العام بدولة قطر. واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي. وتكوّنت عينة الدراسة من (395) معلّمة. وتوصلت الدراسة إلى أن أهم العوامل التي تدفع المعلّمت القطريات نحو التقاعد مرتبة حسب أهميتها، هي: عوامل إدارية، عوامل اجتماعية، عوامل مهنية وعوامل شخصية، كما أوصت الدراسة

بضرورة مراعاة توفير البيئة التعليمية المناسبة والجاذبة للمعلمين والطلاب، وتخفيض عدد ساعات العمل الأسبوعية للمعلمين.

إجراءات البحث:

منهج البحث:

تم توظيف المنهج الوصفي المسحي للكشف عن العوامل الوظيفية والاجتماعية والشخصية ذات العلاقة بالتقاعد المبكر لدى معلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظر قائدي المدارس والمشرفين التربويين بمدينة الرياض.

مجتمع البحث:

تكون المجتمع من المشرفين التربويين وقائدي المدارس الثانوية بمدينة الرياض، وبلغ (289) مشرفاً، و(275) قائداً، وذلك بناء على الإحصائيات الرسمية لإدارة تعليم الرياض للعام الدراسي 1438 - 1439هـ.

عينة البحث:

تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية البسيطة من مجتمع الدراسة الأصلي، حيث بلغت عينة الدراسة من المشرفين التربويين (208) مشرفاً، بنسبة (73 %) من المجتمع الأصلي لتلك الفئة، وهي عينة ممثلة من المجتمع الأصلي للدراسة، كما بلغت عينة الدراسة من قائدي المدارس الثانوية (274) قائداً، بنسبة (99,6%) من المجتمع الأصلي لتلك الفئة، وهو ما يمثل التطبيق على كامل المجتمع الأصلي من قائدي المدارس الثانوية بمدينة الرياض.

أداة البحث:

استخدم البحث "الاستبانة" أداة رئيسة في البحث الميداني، وقد تم بناء أداة الدراسة بالرجوع إلى الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة. وتكونت الاستبانة الموجهة إلى عينة من المشرفين التربويين وقائدي المدارس الثانوية بمدينة الرياض في صورتها المبدئية من (37) عبارة (أنظر الملحق رقم 1) وبعد تحكيم الاستبانة تم حذف بعض العبارات

التي أجمع 80% من المحكمين على حذفها، وإضافة وتعديل بعض العبارات بناء على إجماع نفس النسبة على ذلك، إلى أن بلغت عبارات الاستبانة في صورتها النهائية (36) عبارة (انظر الملحق رقم 3) مقسمة إلى جزأين: الجزء الأول: وتناول البيانات الأولية الخاصة بأفراد عينة البحث، مثل: (الوظيفة، المؤهل العلمي، نوع المؤهل، سنوات الخبرة، التخصص التدريسي). الجزء الثاني: وتكوّن من (36) عبارة مقسمة على ثلاثة محاور رئيسة، كما يلي: المحور الأول: العوامل الوظيفية ذات العلاقة بالتقاعد المبكر لدى معلّمي المرحلة الثانوية، وتكوّن من (13) عبارة. المحور الثاني: العوامل الاجتماعية ذات العلاقة بالتقاعد المبكر لدى معلّمي المرحلة الثانوية، وتكوّن من (10) عبارة. المحور الثالث: العوامل الشخصية ذات العلاقة بالتقاعد المبكر لدى معلّمي المرحلة الثانوية، وتكوّن من (13) عبارة. وتم حساب الصدق والثبات للأداة.

نتائج البحث:

نتائج السؤال الرئيس ومناقشتها:

ما العوامل ذات العلاقة بالتقاعد المبكر لدى معلّمي المرحلة الثانوية من وجهة نظر قائدي المدارس والمشرفين التربويين بمدينة الرياض؟
حيث بينت نتائج الدراسة أن أهم هذه العوامل من وجهة نظر عينة الدراسة على الترتيب فيما يأتي:

1- جاءت العوامل الوظيفية ذات العلاقة بالتقاعد المبكر لدى معلّمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض في المرتبة الأولى بدرجة موافقة كبيرة بمتوسط حسابي مقداره (3,9824).

2- جاءت العوامل الشخصية ذات العلاقة بالتقاعد المبكر لدى معلّمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض في المرتبة الثانية بدرجة موافقة كبيرة، بمتوسط حسابي مقداره (3,9641).

3- جاءت العوامل الاجتماعية ذات العلاقة بالتقاعد المبكر لدى معلّمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض في المرتبة الثالثة بدرجة موافقة متوسطة، بمتوسط حسابي مقداره (3,3753).

نتائج السؤال الأول ومناقشتها:

ما العوامل الوظيفية ذات العلاقة بالتقاعد المبكر لدى معلّمي المرحلة الثانوية من وجهة نظر قائدي المدارس والمشرفين التربويين بمدينة الرياض؟

حيث بينت نتائج الدراسة أن أهم العوامل الوظيفية ذات العلاقة بالتقاعد المبكر لدى معلّمي المرحلة الثانوية من وجهة نظر عينة الدراسة، جاءت على النحو التالي:

1- زيادة ضغوط العمل لدى المعلم، بمتوسط حسابي (4,570) درجة، بدرجة موافقة كبيرة جداً.

2- قلة توافر نظام حوافز فاعل للمعلم، بمتوسط حسابي (4,564) درجة، بدرجة موافقة كبيرة جداً.

3- زيادة العبء الوظيفي لدى المعلم، بمتوسط حسابي (4,425) درجة، بدرجة موافقة كبيرة جداً.

4- ضعف الإمكانيات المادية المتوفرة في المدرسة بشكل يعوق أداء المعلم، بمتوسط حسابي (4.392) درجة، بدرجة موافقة كبيرة.

5- فرص الترقى المادية في مهنة التدريس أقل منها مقارنة بالمهن الأخرى، بمتوسط حسابي (4.294) درجة، بدرجة موافقة كبيرة.

نتائج السؤال الثاني ومناقشتها:

ما العوامل الاجتماعية ذات العلاقة بالتقاعد المبكر لدى معلّمي المرحلة الثانوية من وجهة نظر قائدي المدارس والمشرفين التربويين بمدينة الرياض؟

حيث بينت نتائج الدراسة أن أهم العوامل الاجتماعية ذات العلاقة بالتقاعد المبكر لدى معلّمي المرحلة الثانوية من وجهة نظر عينة الدراسة، جاءت على النحو التالي:

- 1- افتقاد وجود جمعيات مهنيّة تنادي بتحسين الأمور الماديّة للمعلّم، بمتوسّط حسابي (4,207) درجة، بدرجة موافقة كبيرة جدًا.
- 2- افتقاد المدرسة إلى صندوق للتكافل الاجتماعي يدعم المعلّمين، بمتوسّط حسابي (3,852) درجة، بدرجة موافقة كبيرة.
- 3- تدني المكانة الاجتماعيّة للمعلّم مقارنة بغيرها من المهن الوظيفيّة في المجتمع، بمتوسّط حسابي (3,734) درجة، بدرجة موافقة كبيرة.
- 4- طبيعة عمل المعلّم تستنزف وقته خارج ساعات الدوام الرسميّة، بمتوسّط حسابي (3,722) درجة، بدرجة موافقة كبيرة.
- 5- بعد مكان عمل بعض المعلّمين عن مكان إقامة أسرهم، بمتوسّط حسابي (3,566) درجة، بدرجة موافقة كبيرة.

نتائج السؤال الثالث ومناقشتها:

ما العوامل الشخصية ذات العلاقة بالتقاعد المبكر لدى معلّمي المرحلة الثانويّة من وجهة نظر قاندي المدارس والمشرفين التربويين بمدينة الرياض؟

حيث بينت نتائج الدّراسة أن أهم العوامل الشخصية ذات العلاقة بالتقاعد المبكر لدى معلّمي المرحلة الثانويّة من وجهة نظر عينة الدّراسة، جاءت على النحو التالي:

- 1- تخوّف المعلّم من تغيير نظام التقاعد، بمتوسّط حسابي (4,466) درجة، بدرجة موافقة كبيرة جدًا.
- 2- شعور المعلّم العام بالتعب والإرهاق في نهاية كل يوم درسي، بمتوسّط حسابي (4,466) درجة، بدرجة موافقة كبيرة جدًا.
- 3- انزعاج المعلّم نتيجة محدوديّة مشاركته في القرارات التربويّة التي تصدر من المسؤولين، متوسّط حسابي (4,381) درجة، بدرجة موافقة كبيرة جدًا.
- 4- الشعور بقلّة تقدير جهود المعلّم من قبل المسؤولين، بمتوسّط حسابي (4,371) درجة، بدرجة موافقة كبيرة جدًا.

5- قلق المعلم من عدم وضوح الرؤية المستقبلية لديه، بمتوسط حسابي (4,236) درجة، بدرجة موافقة كبيرة جدًا.

نتائج السؤال الرابع ومناقشتها:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات أفراد عينة الدراسة نحو العوامل ذات العلاقة بالتقاعد المبكر لدى معلم المرحلة الثانوية، من وجهة نظر قائدي المدارس والمشرفين التربويين بمدينة الرياض تبعاً لمتغيرات (الوظيفة، والمؤهل العلمي، ونوع المؤهل، وسنوات الخبرة، والتخصص التدريسي)؟

أ- الفروق باختلاف متغير الوظيفة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة نحو العوامل ذات العلاقة بالتقاعد المبكر لدى معلم المرحلة الثانوية، من وجهة نظر قائدي المدارس والمشرفين التربويين بمدينة الرياض تُعزى لمتغير الوظيفة، لصالح عينة الدراسة من قائدي المدارس الثانوية بمدينة الرياض.

ب- الفروق باختلاف متغير المؤهل العلمي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة نحو العوامل ذات العلاقة بالتقاعد المبكر لدى معلم المرحلة الثانوية، من وجهة نظر قائدي المدارس والمشرفين التربويين بمدينة الرياض، تُعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ج- الفروق باختلاف متغير نوع المؤهل:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة نحو العوامل ذات العلاقة بالتقاعد المبكر لدى معلم المرحلة الثانوية من وجهة نظر قائدي المدارس والمشرفين التربويين بمدينة الرياض، تُعزى لمتغير نوع المؤهل.

د- الفروق باختلاف متغير سنوات الخبرة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة نحو العوامل ذات العلاقة بالتقاعد المبكر لدى معلّمي المرحلة الثانوية، من وجهة نظر قائدي المدارس والمشرفين التربويين بمدينة الرياض، تُعزى لمتغير سنوات الخبرة.

هـ- الفروق باختلاف متغير التخصص التدريسي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة نحو العوامل ذات العلاقة بالتقاعد المبكر لدى معلّمي المرحلة الثانوية، من وجهة نظر قائدي المدارس والمشرفين التربويين بمدينة الرياض، تُعزى لمتغير التخصص التدريسي.

توصيات البحث:

في ضوء ما أظهرته الدراسة من نتائج يوصي البحث بالتوصيات التالية:

- زيادة اهتمام وزارة التعليم بتوفير فرص الرعاية الصحية والنفسية والاجتماعية للمعلمين، وذلك للتخفيف من أعباء وضغوط العمل.
- الاهتمام بمطالب النمو والترقي الوظيفي إلى جانب المردودات من الحوافز والمزايا الإضافية، بهدف إيجاد حالة من الرضاء والولاء الوظيفي للمعلمين.
- إعادة النظر في قانون التقاعد المبكر؛ حتى تحتفظ الدولة بأكبر عدد من المعلمين في الخدمة.
- إقامة ندوات لزيادة وعي معلّمي المرحلة الثانوية نحو سلبيات التقاعد المبكر على العملية التعليمية.
- توفير مناخ مدرسي مناسب يُسهم في زيادة مستوى التعاون بين المعلمين، والتقليل من وجود المشكلات المدرسية.
- إنشاء صندوق للتكافل الاجتماعي بالمدارس الثانوية يلبي احتياجات المعلمين فيما يتعلق بتوفير القروض الحسنة المناسبة للتعليم أو الزواج، وتقديم تعويضات مالية لعائلة المعلم المتوفى...إلخ.

- زيادة اهتمام وزارة التعليم بمشاركة المعلمين في كافة القرارات التربوية التي تصدر من المسؤولين، والتي تتصل بشكل كبير بالطبيعة المهنية للمعلم.
- تكريم المعلمين من قبل المسؤولين في الدولة لزيادة شعورهم بتقدير جهودهم.
- إنشاء العديد من الجمعيات المهنية لرعاية حقوق المعلمين، وتحسين الأمور المادية لهم أسوة بالعديد من الخبرات الأجنبية والعربية في ذلك المجال.
- توفير الإمكانات المادية في المدرسة الثانوية بشكل ييسر أداء المعلم في تأدية مهامه الوظيفية.
- إعادة هيكلة تسكين المعلمين في مدارس بالقرب من مكان إقامة أسرهم.

مقترحات البحث:

- 1- إجراء دراسات مستقبلية حول العوامل ذات العلاقة بالتقاعد المبكر لدى معلمي المرحلة المتوسطة بالمملكة العربية السعودية.
- 2- إجراء دراسات مستقبلية العوامل ذات العلاقة بالتقاعد المبكر لدى معلمي المرحلة الابتدائية بالمملكة العربية السعودية.
- 3- إجراء دراسة عن وضع استراتيجية مقترحة للحد من التقاعد المبكر للمعلمين بالمرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية في ضوء الخبرات العالمية.

المراجع

أ-المراجع العربية:

- ابن تنباك، مرزوق.(1416 هـ). العلاقة بين نظام تقاعد أعضاء هيئة التدريس والاستثمار البشري في الجامعات السعودية. جدة، مركز النشر العلمي بجامعة الملك عبد العزيز.
- أبو الروس، سامي على؛ السقا، شفا سالم. (2010م). مدى رضا العاملين في مؤسسات القطاع العام في قطاع غزة عن نظام المزايا المرتبطة بالتقاعد ونهاية الخدمة: حالة دراسية على وزارة الشؤون الاجتماعية في قطاع غزة، فلسطين، مجلة جامعة الأزهر بغزة، سلسلة العلوم الإنسانية، المجلد 12، العدد 2، ص ص 1-62.
- أبو حطب، رامي محمد. (2006م). العوامل التي تؤثر في اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر: دراسة حالة موظفي هيئة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية: المدينة.
- أبو حطب، فؤاد وصادق، أمال. (1996 م). نمو الإنسان. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- التميمي، ثريا عبد الرحمن. (2015م). العوامل ذات العلاقة بتسرب معلمات المدارس الأهلية من وجهة نظر المعلمات وملاك المدارس. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- الجبر، زينب والهدود، دلال. (١٩٩١ م). ظاهرة تقاعد المعلمة الكويتية وأسبابها: دراسة ميدانية. مجلة جامعة الملك سعود للعلوم التربوية، ع(3)، ص ٣٥٩: الرياض.
- حسنيين، محمد. (2016م). اتجاهات الموظفين المدنيين في القطاع العام نحو التقاعد المبكر في قوانين التقاعد الفلسطينية. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم إدارة الأعمال بكلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.

حمودة، عبد الناصر محمد على، الدعيج، حمد صالح. (1999م). تحليل لبعض العوامل ذات العلاقة برغبة الموظف في التقاعد المبكر من العمل: دراسة ميدانية استطلاعية. *المجلة العلمية لكلية التجارة جامعة أسيوط*. المجلد 27. العدد 18: ص ص 1 - 15.

الحميدي، فاطمة. (2006 م). *محددات المعاش المبكر في مصر، القاهرة، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار*.

الحواجري، قاسم. (2016م). *العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر لدى موظفي الشق العسكري في قطاع غزة*. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.

خليفة، عبد اللطيف. (1997 م). *دراسات في سيكولوجية المسنين*. القاهرة. دار غريب للطباعة والنشر.

الدوس، غادة. (2013م). *ضغوط العمل وعلاقتها بالميل نحو التقاعد المبكر لدى معلّّّّات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض*. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم الإدارية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.

رزق الله، سلامة. (2003 م)، *واقع المديرين المتقاعدين في فلسطين والتطلّّّّات المستقبلية لتفعيل دورهم التربوي من وجهة نظرهم ووجهة نظر المديرين الموشكين على التقاعد*. (رسالة ماجستير غير منشور) جامعة القدس، القدس، فلسطين.

الرشدان، عبد الله زاهي. (2002م). *التربية والتنشئة الاجتماعية*. الأردن: دار وائل. الروابدة، محمد. (2007م). *العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر*. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة اليرموك، الأردن.

سعدا، محمد. (2014م). *اتجاهات المدراسين نحو التقاعد المبكر*. مجلة جامعة دمشق، مج (30)، ع (1)، دمشق، سوريا.

- السلطان، على؛ طالب، إبراهيم. (2003م). المتقاعدین في المملكة العربية السعودية، معهد الإدارة العامة، الرياض: السعودية
- سماعنة، بيان. (2008 م). اتجاه مدرس المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة، فلسطين نحو التقاعد المبكر وأثر بعض المتغيرات عليه. (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- الشلال، خالد. (1996 م). العلاقة بين الرضا المهني والتقاعد الإداري المبكر لدى الموظفين الكويتيين. المجلة العربية للعلوم الإنسانية، القاهرة، العدد (56).
- الصغير، صالح محمد. (1431هـ). المحددات الاجتماعية والنفسية والاقتصادية والصحية المؤثرة بمستوى الرضا عن الحياة لدى المسنين المتقاعدين (دراسة ميدانية). رسالة ماجستير. قسم السياسات التربوية، كلية التربية، جامعة الملك سعود: الرياض.
- صنيتان، محمد. (1992م). التقاعد. الرياض: مؤسسة الممتاز للطباعة والتجليد.
- الطحيح، سالم. (1993م). ظاهرة التقاعد الإداري في دولة الكويت: الأسباب والحلول. مجلة التعاون، السنة الثامنة، ع (31)، الرياض، الأمانة العامة لدول مجلس التعاون الخليجي، ص ص 148-171.
- العبيدي، إبراهيم. (1410هـ). المتقاعدون. وزارة الداخلية، سلسلة أبحاث مكافحة الجريمة، البحث الحادي عشر.
- العبيدي، إبراهيم. (1414م). دوافع العمل وخصائص العائدين للعمل بعد التقاعد. الرياض، وزارة الداخلية، مجلة الأمن، ع (8).
- العبيدي، إبراهيم. (1423هـ). علم الشيخوخة الاجتماعي. الرياض، دار الزهراء للنشر والتوزيع.
- عديس، عبد الرحمن، عبيدات، ذوقان؛ وعبد الحق، كايد. (2005م). البحث العلمي: مفهومه وادواته وأساليبه. الرياض: دار أسامة للنشر والتوزيع.

- عساف، بيان محمد. (2008م). اتجاه معلّمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة - فلسطين نحو التقاعد المبكر وأثر بعض المتغيرات عليه. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية: فلسطين.
- العساف، صالح بن حمد. (2006م). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. الرياض: مكتبة العبيكان.
- عسكر، علي؛ وأحمد، عباس. (1988م). مدى تعرّض العاملين لضغوط العمل في بعض المهن الاجتماعية، مجلة العلوم الاجتماعية، مج(16).
- العماري، بدرية. (2007 م). دراسة ظاهرة التقاعد للمعلّمت القطريات في مدارس التعليم العام بدولة قطر. العوامل وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة العلوم التربوية، ع (11).
- عمر، أحمد مختار. (2008م). معجم اللغة العربية المعاصرة. القاهرة: عالم الكتب
- الغامدي، سعيد. (2001م). اتجاه المعلّمين نحو التقاعد المبكر في مدينة مكة المكرمة علاقته ببعض المتغيرات. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم أصول التربية، كلية التربية، جامعة أم القرى: مكة المكرمة.
- الغريب، عبد العزيز. (1416 هـ). المتقاعدون بعض مشكلاتهم الاجتماعية ودور الخدمة الاجتماعية في مواجهتها. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة الملك سعود، الرياض.
- الغريب، عبد العزيز. (2002 م). واقع خدمات المتقاعدين في السعودية وسبل تطويرها. ورقة عمل مقدمة لندوة "إدارة خدمات المتقاعدين والاستفادة من خبراتهم"، المنعقدة بمعهد الإدارة العامة، بالرياض: معهد الإدارة العامة.
- الغريب، عبد العزيز على. (1998م). مصلحة معاشات التقاعد كمؤسسة لممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية. مجلة التعاون، ع(48)، 177-238، الرياض، السعودية.

- الفوزان، ناصر محمد. (2003م). آثار خفض عدد سنوات الخدمة اللازمة للحصول على التقاعد في نظام الخدمة المدنية السعودي دراسة استطلاعية. المجلة العربية للعلوم الإدارية. ع (1). ص ص 9 - 36.
- القحطاني، عيد. (2009 م). الميل للتقاعد المبكر لدى رجال الأمن: دوافعه وانعكاساته الأمنية والإدارية. (رسالة دكتوراه غير منشورة) جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- العبون، جميلة. (1997م). اتجاهات المرأة السعودية العاملة نحو التقاعد المبكر. رسالة غير منشورة، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
- محافظة، أطلال. (2007م). العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر: دراسة ميدانية للمتقاعدين مبكراً في الأردن. جامعة اليرموك، إربد، الأردن.
- مخيمر، هشام. (2002م). الاتجاهات نحو التقاعد المبكر لدى عينة من المعلمين والمعلمات بالمراحل التعليمية المختلفة. مجلة الدراسات التربوية والاجتماعية جامعة حلوان، مج(8)، ع(2)، أكتوبر.
- المشاري، مشاري. (2011م). التخطيط للتقاعد لدى موظفي القطاعات المختلفة: دراسة ميدانية مطبقة على موظفي القطاع المدني الحكومي بمحافظة حوطة بني تميم. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المملكة العربية السعودية.
- المشعان، عويد. (2001م). مصادر الضغوط في العمل: دراسة مقارنة بين الموظفين الكويتين وغير الكويتين في القطاع الحكومي. مجلة جامعة الملك سعود، العلوم الإدارية، مجلد (13)، العدد (1).
- مصطفى، إبراهيم؛ الزيات، أحمد؛ عبد القادر، حامد؛ النجار، محمد. (2004 م). المعجم الوسيط. الإسكندرية: دار الدعوة.
- المطيري، ضيف الله. (2005 م). اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر في نظام الخدمة المدنية السعودية. رسالة ماجستير في الإدارة العامة، جامعة الملك سعود، الرياض.

- المنيع، حمد.(2014م). العوامل المؤثرة في طلب مديري المدارس التقاعد المبكر في منطقة الرياض التعليمية بالمملكة العربية السعودية. مجلة العلوم الإنسانية والإدارية بجامعة المجمعة، ع (6)، ديسمبر، ص ص 255-322.
- المؤسسة العامة للتقاعد.(2015م). التقرير الإحصائي السنوي للعام المالي(1436-1437هـ) 2015م. الرياض، المملكة العربية السعودية.
- النيرب، عبد الله محمد.(2008م). العوامل النفسية والاجتماعية المسؤولة عن العنف المدرسي في المرحلة الإعدادية كما يدركها المعلمون والتلاميذ في قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- الهملان، أمل.(2008م). الاحتراق النفسي والمساندة الاجتماعية وعلاقتها باتجاه العاملين الكويتيين نحو التقاعد المبكر. جامعة الزقازيق.
- هيجان، عبدالرحمن.(2008م). ضغوط العمل:منهج شامل للدراسة مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها.الرياض:مطابع معهد الإدارة العامة.
- وزارة الخدمة المدنية .(2016م). الكتاب الإحصائي السنوي للعام المالي 1437هـ - 1438هـ. الرياض، المملكة العربية السعودية.
- وزارة المالية والاقتصاد الوطني.(1404هـ).نظام التقاعد المدني والمذكرة الإيضاحية والتعديلات الصادرة عليها.مطابع الحكومة الأمنية:الرياض.

المراجع الأجنبية:

- Bernhard, E, (2006) ,Reforming Early, Retirement In Europe ,Japan and The USA
Oxford UK: Oxford university Press.
- Boyd, D. J., Grossman, P. L., Ing, M., Lankford, H., Loeb, S. and Wyckoff, J. H.
(2009). **The Influence of School Administrators on Teacher Retention
Decisions**. CALDER, The Urban Institute 2100 M Street N.W.,
Washington, D.C. 20037/ 202-261-5739, working paper 25, May 2009,
www.caldercenter.org.
- Emmanwel, F, & Panagers, S, (2007). Saving and Investing for Early Retirement:
A Theoretical Analysis, Journal Financial of Economics, 83 (1) ,87-121.
- Keogh, M. W. (2012). **Exploring antecedent factors in (Queensland) secondary
school teachers' early retirement**. Unpublished PhD Thesis, Faculty of
Education, Queensland University of Technology .
- Kilty, &Behling J. (1985), PREDICTING of Early retirement intention and
attitudes of professional Workers. Journal of Gerontology, 40 ,219-227
- Pauwels, V. B, (2003), Variables describing the decision to retire before the age of
sixty-five. USA: Texas University.
- MacBean, P. (2007), **Factors affecting teachers' decisions to leave the
profession**. Centre for Education and Employment Research,
University of Liverpool, ISBN 1 84478 007 4, June 2003,p.1-99.
- Maestas,J (2009): Relations to teacher satisfaction and intention to early retirement.
- Styles, K. and Cavanagh, G. (1977). **Stress in teaching and how to handle it.the
English Journal' 66(1)**, p.76-79.
- Smithers, A. and Robinson, P. (2003). **Factors affecting teachers' decisions to
leave the profession**. Centre for Education and Employment Research,
University of Liverpool, ISBN 1 84478 007 4, June 2003, p.1-99.
- Wang, M, (2013). **The Influence of School Administrators on Teacher
Retention Decisions**. CALDER, The Urban Institute 2100 M Street N.W.,
Washington, D.C. 20037 202-261-5739, working paper 25, May
2013,www.caldercenter.org.
- Foot,M. and Hook,c.(2004) Human Resource Management Longman. England.
- Parker, S(2000). Work and Retirement Company George Allen And Unwin
Publishers, London, Uk.