

Abstract

Current search target detection level the faculty and Altdriciat trends at the University of Tikrit towards early retirement and its relationship with some variables (age, years of service , certificate, marital status) .

Researcher in their study adopted the current descriptive approach , where there are no previous studies provide the full description and the exact nature of the teaching staff in Iraq trends towards early retirement .

The study population included all current faculty at the University of Tikrit for the academic year 2013-2014 .

The sample was selected stratified random manner , since the sample consisted of (250) pedagogy and teaching , distributors by variables of sex , and specialty certificate .

Prepared researcher barometer to measure the trend towards early retirement to be finalized by (45) paragraph , within the five areas (social , psychological , career, financial , health teaching) and in front of each paragraph are (3) alternatives (applicable to a large extent, apply to degree medium, apply to a rare degree) , after confirmation of his sincerity and distinction paragraphs and persistence .

The results showed that the level of direction Tdrisie University Tikrit , Tdrisyatea and low too , a statistical terms , that there is a positive relationship between the trend towards early retirement and all of the age and number of years of service and the certificate and marital status) . The researchers made a number of conclusions and recommendations , and proposed a number of proposals .

ملخص البحث

هدف البحث الحالي الكشف عن مستوى اتجاهات التدريسيين في جامعة تكريت نحو التقاعد المبكر وعلاقتها ببعض المتغيرات (العمر، عدد سنوات الخدمة، المؤهل الدراسي).

اعتمدت الباحثة في دراستها الحالية على المنهج الوصفي، حيث أنه لا توجد دراسات سابقة تقدم الوصف الكامل و الدقيق لطبيعة اتجاهات التدريسيين في العراق نحو التقاعد المبكر.

شمل مجتمع الدراسة الحالية جميع الهيئة التدريسية في جامعة تكريت للعام الدراسي ٢٠١٣-٢٠١٤

تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية الطبقية ، اذ تكونت العينة من (٢٥٠) تدريسيا وتدرسية ، موزعين حسب متغيرات البحث الحالي .

اعدت الباحثة مقياسا لقياس الاتجاه نحو التقاعد المبكر تكون بصورته النهائية من (٤٥) فقرة ، ضمن خمسة مجالات هي (الاجتماعي ، النفسي ، الوظيفي ، المادي ، صحة التدريسي) وامام كل فقرة توجد (٣) بدائل (موافق ، لا راي لي ، غير موافق) ، بعد التأكد من صدقه وتمييز فقراته وثباته .

وبينت نتائج البحث ان مستوى اتجاه تدريسيي جامعة تكريت وتدرسياتها واطى جدا وبدلالة احصائية ، ان هناك علاقة ايجابية بين الاتجاه نحو التقاعد المبكر وكل من العمر وعدد سنوات الخدمة) ،(و علاقة ضعيفة وغير دالة بين الاتجاه نحو التقاعد المبكر والمؤهل الدراسي) . ووضعت الباحثة عددا من الاستنتاجات والتوصيات واقترحت عددا من المقترحات .

مشكلة البحث

أصبح التقاعد بصورته الحالية صفة من صفات المجتمع المدني المعاصر وقد تعمقت صورته وأصبح ميزة قياسية تبنتها الحكومات كحق من حقوق المواطنين ،

إلى أن أصبح مرحلة عمرية أوجدها الإنسان بنفسه بعد مرحلة الرشد، وأضحى يعاني منها ويبحث بالتالي عن حلول لآثارها وتداعياتها. والدراسة الحالية حاولت بحث قضية التقاعد المبكر لدى الهيئة التدريسية في جامعة تكريت ، بعد أن زادت أعداد المتقاعدين مبكرًا وفي الآونة الأخيرة بشكل مطرد وتعد الدراسة الحالية الأولى- على حد علم الباحثة - التي تبحث في تقاعد التدريسيين المبكر في محافظة صلاح الدين بشكل خاص والعراق بشكل عام .

اهمية البحث.

مما لا شك فيه ان للاتجاهات دورا فعالا في سلوك الفرد وفي مدى النقبل والرضا في توافقه المهني، لذلك حظي موضوع الاتجاهات من خلال الدراسات والمناقشات باهتمام كبير، لكونه احد الجوانب المهمة التي تحدد سلوك الفرد ونشاطاته.(العبيدي، ٢٠٠٣: ١٨٢).

ويتفق العديد من الباحثين على ان الاتجاه ميل نفسي يعبر عنه بتقييم موضوع معين، بدرجة أو بأخرى من التفضيل أو عدم التفضيل. ويشير التقييم إلى الاستجابات التفضيلية المعرفية والوجدانية والسلوكية، سواء كانت صريحة أو ضمنية (Eagley & Chaiken, 1993, p.1).

وتعد دراسة الاتجاهات من اهم نواتج عملية التنشئة الاجتماعية، فهي تعد محددات موجهة ضابطة منظمة للسلوك الاجتماعي .(ملحم، ٢٠٠٠: ٣٥٥) (ووسيلة مناسبة لتفسير السلوك الانساني والتنبؤ به وتخدم في نفس الوقت حاجة انسانية تهدف الى إيجاد الاتساق والانسجام بين ما يقوله الفرد وما يفكر به وما يعمله فمعرفة الاتجاه تساعد الشخص على تفسير المواقف والخبرات التي يمر بها وعلى اعطائها معنى ودلالة ،فضلا عن مساعدته على التوافق النفسي والاجتماعي والمهني (الكبيسي والداهري، ٢٠٠٠: ٧٧).

ان موضوع الاتجاهات بين الجماعات يمثل مشكلة من المشكلات التي ينبغي الاهتمام بها ومواجهتها بالدراسة المكثفة في الوقت الحاضر، حتى نحدد ملامحها وخصائصها بشكل جيد؛ لأنها مجال خصب ما زال في حاجة الى البحث والدراسة. (Tajfel,1982:33)

اضافة الى ما سبق تحتل الاتجاهات المكان الهام والبارز في التربية والتعليم وديناميات الجماعة والتواصل والعلاقات الانسانية العامة والخاصة .(ملحم ،٢٠٠٢:٣١٨).

لذا فان دراسة اوضاع العاملين في الجامعات مسألة هامة ومهمة ملحة باعتبار العنصر الانساني اهم عناصر الانتاج في العملية التعليمية .

ان الاهتمام ظهر نتيجة الشعور باهمية ومكانة اعضاء التدريس في رسم المستقبل لمجتمعاتهم وللقوة التي يمتلكونها في تطوير ونقل الاهداف والغايات لمؤسسات التعليم العالي ، كذلك الاعتقاد ان التدريسيين الراضين عن عملهم والذين يرغبون في الاستمرار بعملهم هم اكثر قدرة على القيام بواجباتهم وبفاعلية أعلى من زملائهم غير الراضين. (منصور ،٢٠١٠، ٧٩٧)

وترى الباحثة انه من الاهمية والضرورة دراسة اتجاهات التدريسيين نحو التقاعد المبكر علمياً. فالتقاعد المبكر بالنتيجة يرتبط بمشكلات مجتمعية حقيقية تعيق النمو والتطور في المجتمعات وتؤثر على قدرتها في مواجهة تغيرات العصر الذي يحتاج منا أكثر من إزالة العوائق أمام التدريسيين لزيادة رغبتهم للاستمرار في وظائفهم والرضا عنها .

اهداف البحث

يهدف البحث الحالي الى :-

١ - الكشف عن مستوى اتجاهات التدريسيين في جامعة تكريت نحو التقاعد المبكر.

٢-الكشف عن العلاقة بين متغير العمر ومتغير الاتجاه لدى التدريسي نحو التقاعد المبكر.

٣ - الكشف عن العلاقة بين متغير سنوات الخدمة ومتغير الاتجاه لدى التدريسي نحو التقاعد المبكر.

٤ - الكشف عن العلاقة بين متغير المؤهل الدراسي ومتغير الاتجاه لدى التدريسي نحو التقاعد المبكر.

حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بالهيئة التدريسية في جامعة تكريت للعام الدراسي ٢٠١٣-

٢٠١٤

تحديد المصطلحات

عرفت الباحثة مصطلحات البحث وكما يأتي

الاتجاه

١. عرف "البورت"(Allport,1967) الاتجاه بأنه حالة من الاستعداد أو التأهب

العصبي أو العقلي ، تنتظم من خلال خبرة

الشخص وتكون ذات تأثير توجيهي أو ديناميكي على استجابة الفرد لجميع

المواقف التي تستثير الاستجابة . (Allport, 1967, p .8)

٢. عرفه المخزومي (٢٠٠١) بأنها: حصيلة ادراك وشعور الفرد نحو موضوع

معين مما يدفعه الى ان يسلك سلوكا ايجابيا او سلبيا .(المخزومي

٢٠٠١:٦٣)

٣. عرفه علام (٢٠٠٠) بانها: "تكوين افتراضي يتضمن استجابة محفزة عندما يواجه الفرد مثيرات اجتماعية بارزة ،وتتميز هذه الاستجابة بخصائص تقدمية". (علام، ٢٠٠٠: ٥١٨)

٤. عرفه قطامي وقطامي (٢٠٠١) بانها: "استعداد نفسي متعلم للاستجابة الموجبة او السالبة نحو مثيرات من افراد او اشياء او موضوعات تستدعي هذه الاستجابة ويعبر عنها عادة بأحب او اكره ". (قطامي وقطامي، ٢٠٠١: ١٤٦)

٥. عرفه ولي ومحمد (٢٠٠٤) بانه: "استعداد مكتسب ثابت نسبيا لدى الافراد يحدد استجابات الفرد حيال بعض الاشياء او الافكار او الاشخاص ،وان كل منا لديه اتجاه نحو الآخرين واتجاه نحو ذاته فقد يحترم نفسه او يذلها ". (ولي ومحمد، ٢٠٠٤: ١٤١)

التعريف الاجرائي للاتجاهات :

هي الحالة الانفعالية المتمثلة بالقبول او الرفض او الحياد التي يبدئها التدريسي او التدريسية عند اجابتهم على فقرات مقياس الاتجاهات نحو التقاعد المبكر الذي اعدته الباحثة ، وتقدر بالدرجة الكلية لجميع فقرات المقياس .
التقاعد المبكر

لم تجد الباحثة أي تعريف لهذا المصطلح لذا ستقوم بتعريفه اجرائيا فقط وكالاتي :-
التقاعد المبكر : قرارالتدريسي إنهاء خدمته قبل بلوغ السن القانونية المقررة .
الاطار النظري

اولا: _الاتجاهات

يعد المفكر الإنكليزي هربرت سبنسر (H. Speencer) عام (1962) من أوائل علماء النفس الذين استخدموا مصطلح الاتجاه ، الذي استعمل بمعاني مختلفة (مرعي وبلقيس ، ١٩٨٤، ص٧٢) ، كما يعد تعريف مفهوم الاتجاه للمفكر الأمريكي

جوردن البورت (G . Allport) من ابرز المفاهيم واكثرها إلزاما في علم النفس وعلم الاجتماع، (Allport, 1967,p.35)،
مكونات الاتجاه:ـ

ـالمكون الانفعالي(الوجداني) ونعني به النواحي العاطفية اوالوجدانية التي تتعلق بموضوع الاتجاه "الشيء" بمعنى هل أن هذا الشيء يجعل الفرد مسرورا أم لا ،أي محبوبا أم مكروها.وعلى هذا فالجانب الانفعالي (الوجداني) يضيف على الاتجاه طابع الدفع والتحرك. _المكون المعرفي يشير إلى مجموعة من الحقائق والأفكار والمعتقدات الادراكية المختلفة التي تتعلق بموضوع الاتجاه،بغض النظر عن الصواب والخطأ فيها ،والتي على أساسها يتحدد موقفه ، أي أن هناك جانبا عقليا وراء تكوين الاتجاهات .

ـالمكون السلوكي أو النزوعي: يتضمن هذا المكون على جميع الاستعدادات السلوكية المرتبطة بالاتجاه وهو الاستجابة العملية نحو موضوع الاتجاه،فالفرد الذي لديه اتجاه موجب نحو شئ ما ،فأنه يسعى جاهدا إلى مساعدة ومعاونة هذا الاتجاه ،اما اذا كان لديه اتجاه سالب نحو شئ ما فانه يسعى جاهدا إلى تحطيم ومعاكبة وإيذاء كل شئ يتعلق بهذا الاتجاه (Hewston& et al, 1989,p.143).

الوظائف العامة للاتجاه التي حددها "دانيال كاتز" بأربع وظائف هي

١_ الوظيفة المنفعية (التكيفية) : وهي وظيفة تساعد الفرد على تحقيق هدف معين ،حيث يسعى الفرد ببساطة إلى تعظيم الحالات الإيجابية في عالمه الخارجي وإلى الإقلال والحد من الحالات السلبية .

٢_ وظيفة التعبير عن القيم : : وهي اتجاهات الفرد التي تحدد نمط تفاعله مع البيئة التي يعيش فيها عن طريق التعبير عن نفسه بأية وسيلة.

٣_ الوظيفة المعرفية : أي أننا لا نحتاج إلى معرفة كل شئ عن الموضوع حتى نستجيب إليه ، فالاتجاهات تزيد من الثقة في التفاعل مع الموضوعات وذلك بتزويدنا بمجموعة بسيطة من المعلومات كي تستجيب إلى المؤثرات البيئية ، ولكي تمكن الفرد من تنظيم إدراكه للأمور والمواقف التي يمر بها ، ويرتب معلوماته عن الأشخاص والأشياء المختلفة ويفهم العالم المحيط به ، ويحتاج إلى معايير واضحة تساعد على هذا الفهم.

٤_ الوظيفة الدفاعية: تقوم الاتجاهات بوظيفة حماية الذات ، إذ ان الفرد يظهر انواعا من التصرفات والآراء التي تعبر عن اتجاهات عامة يتقبلها المجتمع أو تتقبلها السلطة ويخفي اتجاهاته الحقيقية التي ربما عرضته . (الاحرش، ١٩٩٨، ص١٢-١٣).

خصائص الاتجاه:

الاتجاه مفهوم افتراضي يمكن الاستدلال عليه من خلال السلوك الدال عليه، ويمكن أن تتلخص أهم خصائص الاتجاهات بما يأتي :

١_ الاتجاهات مكتسبة ومتعلمة وليست وراثية ولادية . (زهران، ١٩٨٤، ص١٣٨).

٢_ الاتجاهات ذات ثبات نسبي. (Collins, 1970, p.132).

٣_ الاتجاهات استعداد عقلي وجداني ، إذ ان الاتجاهات النفسية في حقيقتها ليست عقلية خالصة، وكذلك عاطفية فقط، بل أنها مزيج من العنصرين معا.

٤_ الاتجاهات قابلة للقياس والتقويم بأدوات وأساليب مختلفة .

٥_ الاتجاه النفسي يعبر عن مشاعر ذاتية أكثر مما يعبر عن مشاعر موضوعية .

٦_ الاتجاه أما أن يكون مع الشيء أو الموضوع فيسمى الاتجاه الإيجابي أو يكون ضد الشيء أو الموضوع ويسمى الاتجاه السلبي أو قد لا يكون مع أو ضد فعند ذاك يسمى الاتجاه المحايد.

٧_ للاتجاهات ميزات دافعية وتقويمية ، فإذا كان هدف الاتجاه إيجابيا ، فإنه يقيم بشكل إيجابي ، وإذا كان هدف الاتجاه سلبيا فإن اتصال الفرد بهدفه حالة غير مرغوب فيها ، وكذلك ترتبط الاتجاهات بقوة مع الدافع الذي يحقق لها الهدف. (عيسوي ، ١٩٨٥ ، ص ١٠).

ثانيا: _ التقاعد

ان فلسفة نظام التقاعد قديمة وجدت بوجود الانسان وارتبطت برغبته في المحافظة على حياته فهو يسعى دائما الى المن والطمأنينة ، وما تجميع الثروات وكنز الأموال أكثر من الحاجة اليومية للإنسان إلا شكل من أشكال الرغبة في الامن مستقبلا تحسبا للعجز أو الفقر أو الحوائج. ولقد تطورت آليات الضمان المالي و الأمن المستقبلي للفرد مع تطور الحياة وتعتها حتى وصلت الى الأنظمة المعروفة الآن، والتي تحددت بدقة أعلى في المجتمع المدني المعاصر الى درجة اصبحت تعد مرحلة عمرية يمر بها الانسان بعد مرحلة الرشد . ولقد اسهمت الحضارة الإسلامية بمبادئها السمحة من خلال التكافل الاجتماعي الذي نادى الإسلام به في تحجيم الخوف من المستقبل و ألزم ولي الأمر بتشريع ما يكفل الحياة الكريمة لمن ينتمي للدولة الإسلامية ومن لديه مانع عن العمل إما لكبر سن أو عجز أو مرض . (الغامدي، ١٤٢١، ص ٣١)

اصول نظام التقاعد في التاريخ الإسلامي :-

ان الدين الاسلامي دين شامل لحياة الانسان كلها ومرتبطة بواقعه فهو دين يضمن ويشرع ما يكفل الطمانينة للانسان ، وجعل ذلك حقا له على مجتمعه ، فعن أبي هريرة رضي الله عنه أن رسول الله صلى الله عليه و سلم قال في خطبته " من خلف مالا او حقا فلورثته ، ومن خلف كلاً أو ديناً فكله إليّ ودينه علي . وعن عمر بن الخطاب رضي الله عنه انه مر بباب قوم ، وعليه يهودي يقول شيخ كبير ضرير البصر فقال له عمر : ما الجاك إلي هذا قال الحاجة والجزية فاخذ عمر بيده وذهب

الى منزله واعطاه شيئاً ثم ارسل الى خازن بيت المال وقال له : انظر هذا وامثاله فوالله ما انصفناه ان اكلنا شبيبته ثم نخذله عند الهرم ، وقرا قوله تعالى : (إنما الصدقات للفقراء والمساكين) ، وقال: والفقراء هم المسلمون، وهذا من المساكين وأهل الكتاب، ووضع عنه الجزية وعن ضربائه "(شرف، ١٩٩٧م: ٩٥).

وفيما يتعلق برؤية الإسلام نحو التقاعد الإجباري أو تحديد سن معين بعدها يقف الانسان عن العمل فان الإسلام لا يعترف بالتقاعد الإجباري، و ما يترتب عليه من حرمان للإنسان من حق أساسي كفله له الإسلام، ووجب على ولاية الأمر تهيئة المناخ المناسب له ليمارس من خلاله حقه في العمل. وإن كانت الدول الإسلامية في هذا العصر و لبعض الظروف و وضعت سناً للتقاعد فلا يعنى هذا الحكم على الإنسان بالبطالة والاعتماد على الآخرين، فمفهوم العمل في الإسلام لا يقتصر على العمل الرسمي ، بل آفاق العمل مفتوحة أمام المسن المسلم . إن العمل في تصور الإسلام جزء من العبادة لذلك يجب ان نقوم برعاية المتقاعدين من منظور إسلامي على أساس النظر إليهم باعتبارهم طاقة منتجة لا عالة على المجتمع ، فالاسلام أوجب على ولاية الأمر فرض راتب لجميع كبار السن سواء متقاعدين عن عمل ما أو من الذين لم يسبق لهم العمل أبداً، فالدول والمؤسسات تقرر للمواطنين الذين يعملون فيها دخلاً شهرياً عرف باسم راتب التقاعد بينما الإسلام يفرض في بيت المال لكل شيخ راتباً يكفيه يتقاضاه ما دام على قيد الحياة، ولورثته من بعده. (الغامدي ، ١٤٢١، ص ٣١-٣٢)

بعض النماذج المفسرة للتقاعد :

نظرا لعدم حصول الباحثة على نماذج نظرية تفسر التقاعد المبكر للأفراد فسوف تكتفي الباحثة بذكر بعض النماذج المفسرة للتقاعد بصورة عامة أي بعد اكمال مدة العمل المقررة من قبل المجتمع او المؤسسة او الدولة.
نظرية الانسحاب

يقترح كمينج وهنري ١٩٦٠ في هذه النظرية انه لا بد من النظر للتقاعد على انه امر ضروري للانسحاب الى مجتمع الافراد المتقدمين في العمر وهذا الانسحاب يكون شامل وحتمي .حيث يهجر المتقاعدون ادوارهم الاولى وانشطتهم ويركزون انتباه اكثر على حياتهم الخاصة ويتاملون انجازاتهم السابقة . . (الهملان ، ٢٠٠٨ ، ص ٦٤)

نظرية إريكسون

يُقسَم إريكسون حياة الإنسان إلى ثماني مراحل من النمو والتطور النفسي الاجتماعي لكل مرحلة أزمة خاصة بها تنشأ من جراء احتكاك الفرد بالبيئة المحيطة به، ومن جراء الضغوط والمتطلبات التي تفرضها البيئة على الفرد. ونتيجة هذا الاحتكاك وهذه الأزمة يحدث تحوّل في الشخصية حيث يواجه الفرد خيارين: التكيف أو عدم التكيف. ونجاح الإنسان في التعامل مع كل مرحلة، وكذلك حل كل أزمة بشكل مقبول، يعطيه القدرة والقوة على التعامل مع المرحلة اللاحقة. (نت)

فيشار للتقاعد على انه ازمة من ازمات الحياة وازمة التقاعد تماثل ازمة التكامل في مقابل الياس لدى إريكسون والازمة أي كان نوعها او شدتها تؤدي الى اضطراب في التوازن لدى الفرد عاطفيا ومعرفيا وسلوكيا وبما ان الاحداث او الازمات التي يمر بها الانسان اما ان تكون متوقعة مثل (المراهقة والزواج والتقاعد) او غير متوقعة مثل (الموت والطلاق والمرض والكوارث الطبيعية) لذا فان التقاعد كازمة يمكن التنبؤ بحدوثه والاستعداد له لاستعادة التوازن من خلال ميكانزمات التكيف والتمهيد العملي والنفسي لهذه المرحلة بطريقة تدريجية . (الهملان ، ٢٠٠٨ ، ص ٧٣)

نظرية اسلوب الحياة

يرى (الدر ١٩٦٢) ان التحولات في ادوار الحياة مثل التقاعد تحدث دائما بقرينة استمرار الاحداث وهذا يعني انهم يحملون الرؤية بان نوعية خبرة تعتمد على الصفات الفردية لمسار التقاعد وهذا يتضمن نمط وظيفة التقاعد خلال حياته وتظهر اهمية النظرية انها تأخذ بنظر الاعتبار التغيرات في كل من الصفات الفردية للمتقاعدين والوسط الذي يعيشون فيه والتقاعد من منظور اسلوب الحياة يتضمن تطوير ذاتي ومكون نفسي واجتماعي. (الهملان ، ٢٠٠٨ ، ص ٦٦)

دراسات سابقة

١_دراسة الغامدي ١٤٢١

اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر في مدينة مكة المكرمة

اجريت الدراسة بهدف التعرف على الاتجاه العام للمعلمين في مدينة مكة المكرمة نحو التقاعد المبكر ، والتعرف على الفروق في اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر وعلاقته ببعض المتغيرات ، منها: [العمر، سنوات الخدمة ، المرحلة التعليمية ، المؤهل الدراسي ، الحالة الاجتماعية ، مادة التخصص، وجود دخل اضافي غير مهنة التعليم]. وصمم الباحث مقياسا لاتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر ، وباستخدام الوسائل الاحصائية المناسبة توصلت الدراسة الى عدد من النتائج منها التالية: -

١ - إن عينة الدراسة من معلمي مكة المكرمة يرغبون في التقاعد المبكر بدرجات متفاوتة في الشدة.

٢ - هناك علاقة ايجابية بين متغير العمر والاتجاه نحو التقاعد المبكر لدى المعلمين.

٣ - هناك علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين متغير المرحلة التعليمية والاتجاه نحو التقاعد المبكر لدى المعلمين.

٤- ليس هناك علاقة ذات دلالة إحصائية قوية بين متغير المؤهل الدراسي والاتجاه نحو التقاعد المبكر لدى المعلمين.
ومن خلال النتائج اوصت الدراسة بعدد من المقترحات والتوصيات. (الغامدي، ١٤٢١، ص ١٢٤)

٢- دراسة (Glamser , 1981)

اتجاهات العاملين نحو التقاعد المبكر
استغرقت الدراسة ٦ سنوات من ١٩٧٣ لإلقاء الضوء على الاتجاهات نحو التقاعد المبكر في أوساط المتقاعدين. استخدمت الدراسة بيانات ٧٠ عاملاً في المجال الصناعي ممن طلبوا التقاعد المبكر، و ٨٠ مجيباً في حالة ما بعد التقاعد وآراء ٥١ متقاعداً. وتشير نتائج الدراسة إلى ملاحظات هامة حول اتجاهات المتقاعدين نحو التقاعد، فقد أثبتت الدراسات التي أجريت على العاملين من كبار السن وجود علاقة ضعيفة بين مواقف العاملين تجاه العمل و مواقفهم تجاه التقاعد. إلا أنه قد تكون تلك العلاقة بخلاف ذلك في أوساط المتقاعدين، حيث ارتبط ترك الإنسان لوظيفته ارتباطاً قوياً بالموقف السلبي تجاه التقاعد في أوساط العينات التي أجريت عليهم الدراسة. كذلك ارتبط احتفاظ المرء بوظيفته إلى ما قبل التقاعد ارتباطاً سلبياً بالرضا بحياة التقاعد. وأخيراً يبقى اتجاه العلاقة بين اتجاه العاملين نحو التقاعد، وسلوك التهيؤ للتقاعد أمراً غير واضح. إذ ربما يميل العاملون من كبار السن ممن يحملون اتجاهات إيجابية نحو التقاعد إلى الاستعداد للتقاعد، ومن ثم التعامل مع مرحلة التقاعد بإيجابية. (الغامدي، ١٤٢١، ص ٥١)

٣- دراسة (Gary , 1982)

اتجاهات التدريسيين نحو الخطط المحفزة للتقاعد المبكر .

كان الهدف الأول من هذه الدراسة هو اختبار اتجاهات التدريسيين نحو الخطط المحفزة للتقاعد المبكر، والنتائج تشير إلى أن التدريسيين يوافقون، ويؤيدون بقوة الفهم العام لخطط حوافز اختيار التقاعد المبكر، وبالإضافة إلى الاتجاهات المفضلة لخطط التقاعد المبكر، فقد عبر ثلاثة من كل أربعة معلمين عن رغبتهم الأكيدة في التقاعد المبكر، وبنسبة مئوية تبلغ ٧٨، ٨ % إذا ما كانت تلك الفرصة متاحة، وباختصار فلم يبد أن التدريسيين راغبين أو واضعين في الاعتبار امتداد وظائفهم، وكثير من التدريسيين فإن المميزات والمكاسب التي يحصلون عليها من التقاعد المبكر تفوق السلبيات، وكانت أسباب من لديهم رغبة عالية في التقاعد المبكر تعود إلى الأمور التالية على الترتيب: الرغبة في الحصول على وقت فراغ أكبر، الفرصة في مستقبل آخر، الضغوط الزائدة بسبب الوظيفة، رتابة مهنة التدريس، ونقص التأييد الاجتماعي لمهنة التدريس.

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

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

المساعدة في الأمور الإدارية، القيام بدور مسئول الاجتماعات، المساعدة في الاختبارات، و مساعدة التدريسيين الجدد. (الغامدي، ١٤٢١، ص ٥٢)

اجراءات الدراسة

منهج الدراسة :-

اعتمدت الباحثة في دراستها الحالية على المنهج الوصفي، حيث أنه لا توجد دراسات سابقة تقدم الوصف الكامل و الدقيق لطبيعة اتجاهات التدريسيين في العراق نحو التقاعد المبكر. كذلك فإن البحث الوصفي يقوم بوصف ما هو كائن وتفسيره، وهو يهتم بتحديد الظروف والعلاقات التي توجد بين الوقائع، كما يهتم أيضاً بتحديد الممارسات الشائعة أو السائدة، والتعرف على المعتقدات والاتجاهات عند الأفراد والجماعات، وطرائقها في النمو والتطور (جابر و كاظم، ١٩٩٠ م : ١٣٤). كما أن المنهج الوصفي يتناسب مع أهداف الدراسة الحالية.

مجتمع الدراسة :-

يشمل مجتمع الدراسة الحالية جميع أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تكريت للعام الدراسي ٢٠١٣ - ٢٠١٤ .

عينة الدراسة :-

تم اختيار عينة البحث من خلال طريقة الاختيار العشوائي الطبقي ، اذ تم اخذ عينة من تدريسيي الجامعة وفق نسبة عدد الطلبة الكلي في الكلية ، وحسب عدد التدريسيين في الكلية ، وقد بلغ عدد التدريسيين في العينة (٢٥٠) تدريسيا وتدرسية من (١٦) كلية وبمختلف التخصصات والأعمار والشهادات .

أداة الدراسة :-

على الرغم من أن الأبحاث في مجال التقاعد كثيرة إلا أن الأبحاث عن تقاعد التدريسيين قليلة التداول من قبل الباحثين. أما ما يقيس الاتجاه نحو التقاعد المبكر لدى التدريسيين الجامعيين فلم تجد الباحثة في أدبيات البحث النفسي والاجتماعي والتربوي مقياسا لهذه الظاهرة، وقد قامت بالاطلاع على عدد كبير من الأبحاث المتعلقة بالتقاعد بشكل عام أو تقاعد التدريسيين ، وأبحاث عن العزوف عن مهنة التدريس والرضا المهني لدى التدريسيين وأبحاث تقيس العلاقة بين الرضا المهني والتقاعد المبكر.

-كذلك أجرت الباحثة العديد من المقابلات المطولة مع اساتذة متقاعدين ، حاولت من خلالها معرفة آرائهم حول العوامل المختلفة التي دفعتهم إلى التقاعد المبكر .

-أجرت الباحثة مقابلات مع تدريسيين مستمرين بالخدمة وسألتهم عن رغبتهم في التقاعد المبكر من عدمها .وما العوامل التي تدفعهم لهذا التفكير .

-بعد ذلك قامت الباحثة بعد تحديد الأبعاد او المجالات (الاجتماعي ، النفسي ، الوظيفي ، المادي ، صحة التدريسي) بتجميع مفردات المقياس التي تحيط بموضوع التقاعد المبكر لدى التدريسيين من وجهة نظر الباحثة وقامت بصياغة خمسة أسئلة ذات إجابات مفتوحة تغطي أبعاد الدراسة، وقامت بعمل دراسة استطلاعية وزعت فيها الباحثة خمسا وثلاثين نموذجا على تدريسيين متقاعدين تقاعدا مبكرا، كذلك على تدريسيين مستمرين بالخدمة في مدينة تكريت .

ثم قامت الباحثة والاستفادة من الدراسات السابقة التي تخدم موضوع البحث وبالرجوع إلى إجابات التدريسيين وآرائهم سواء من أجريت معهم المقابلات أو الدراسة الاستطلاعية ممن تقاعدوا نظاميا أو مبكرا أو من هم مستمرين بالخدمة ومن كان في حاضرة المدينة أو القرى فصاغت الباحثة من ذلك كله بالإضافة إلى خبرتها الشخصية فقرات المقياس والتي بلغت (٥٢) فقرة ، وكانت الفقرات مقسمة إلى موجبة الاتجاه وسالبة الاتجاه بواقع (٢١) فقرة موجبة و (٢٤) فقرة سالبة.

تم عرض المقياس على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في قسم العلوم التربوية والنفسية في كلية التربية جامعة تكريت (ملحق ١) للتأكد من الصدق الظاهري للمقياس وطريقة صياغة الفقرات، ومدى ملائمتها لموضوع الدراسة، ومدى اتفاقها مع معايير صياغة فقرات المقاييس، وقد استفادت الباحثة كثيرا من توجيهات أعضاء هيئة التدريس بالقسم وقامت بإجراء التعديلات المطلوبة في صياغة بعض الفقرات ونقل بعض الفقرات من بعد إلى آخر، كما تم حذف (٧) فقرات اتفق أكثر من ٨٠% على عدم صلاحيتها، وتم التأكد من حدوث التعديلات المطلوبة، وقد حصلت بقية فقرات المقياس على موافقة أكثر من (٨٠%) من الخبراء والمحكمين.

٣ - العينة الاستطلاعية.

قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية للتأكد من سهولة فهم الفقرات، كذلك لمعرفة مدى تمييز فقرات المقياس وثباته، حيث كانت العينة الاستطلاعية من ذات مجتمع البحث، وبلغ أفراد العينة الاستطلاعية (١٠٠) تدريسيًا، وبعد تطبيق المقياس عليهم وتبين أن الفقرات سهلة وواضحة لجميع أفراد العينة ولا يوجد فيها أي لبس. بعدها قامت الباحثة بحساب ثبات وصدق المقياس فضلا عن تمييز فقراته حيث كان على النحو التالي: -

أ- تمييز فقرات المقياس

قامت الباحثة بحساب القوى التمييزية لفقرات المقياس باستخدام طريقة المجموعتين المتطرفتين، وتطبيق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، وقد وجد أن معاملات التمييز (القيم التائية المحسوبة) تتراوح ما بين (٢,٥٣ - ٦,٧١) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية والبالغة (٢,٠١٢) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٥٤)، وبذلك تعد جميع فقرات المقياس مميزة.

ب - الثبات

جرى حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي او معامل كرونباخ ألفا ، بعد التطبيق على العينة الاستطلاعية. وبلغت قيمة ألفا للثبات الكلي للمقياس (٠,٦٣) وهو كما نلاحظ معامل ثبات مرتفع. ويدل معامل الثبات للمقياس على مؤشر ثبات جيد جدا .

ج - الصورة النهائية لمقياس اتجاه التدريسيين نحو التقاعد المبكر - :

تكونت الصورة النهائية لمقياس اتجاه التدريسيين نحو التقاعد المبكر من (٤٥) فقرة وامام كل فقرة توجد (٣) بدائل (موافق ، لا رأي لي ، غير موافق)، (ملحق ٢) وكان متوسط الاجابة عنه (٣٥) دقيقة ، وكانت الفقرات مقسمة إلى موجبة الاتجاه وسالبة الاتجاه بواقع (٢١) فقرة موجبة و (٢٤) فقرة سالبة.
د - تصحيح المقياس - :

استخدمت الباحثة في المقياس الذي أعدته طريقة ليكرت ذات الثلاث بدائل للاستجابة ، وبما أن الباحثة صاغت فقرات موجبة وأخرى سالبة فإن الميزان الذي قدرت به الدرجة الحالية للمقياس هو إعطاء ثلاث درجات للبديل موافق وتندرج القيمة نزولا إلى إعطاء درجة واحدة للبديل غير موافق ، هذا بالنسبة للفقرة الموجبة. أما الفقرة السالبة فقد عكس ميزان تصحيحها بإعطاء درجة واحدة للبديل موافق وتندرج القيمة صعودا إلى إعطاء ثلاث درجات لغير موافق.

هـ_ الوسائل الاحصائية

اعتمدت الباحثة الوسائل الاحصائية الاتية:

١. الاختبار التائي (t.test) لعينتين مستقلتين لاستخراج القوة التمييزية لفقرات المقياس

٢. معامل ارتباط بيرسون لا جاد العلاقة بين الاتجاه نحو التقاعد المبكر والمتغيرات الاخرى

٣. معامل كرونباخ ألفا لاستخراج الثبات

٤. الاختبار التائي لعينة واحدة لقياس الاتجاه نحو التقاعد المبكر .

٥. النسبة المئوية لحساب نسبة الاتفاق بين الخبراء حول صلاحية فقرات المقياس

النتائج

بعد استخراج بيانات الدراسة , قامت الباحثة بتحليلها باستخدام البرنامج الاحصائي (spss) ونظمت النتائج وفق تسلسل اهداف البحث وكما ياتي :-
الهدف الاول (الكشف عن مستوى اتجاهات التدريسيين في جامعة تكريت نحو التقاعد المبكر) .

للتحقق من هذه الفرضية قامت الباحثة بحساب متوسط عينة البحث في مقياس الاتجاه نحو التقاعد المبكر اذ بلغ (٣٢,٢٧) بانحراف معياري قدره (٥,٤٩) , وعند استخدام الاختبار التائي لعينة واحدة للكشف عن دلالة الفرق بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي (النظري) للمقياس والذي يبلغ (٩٠) درجة وجد ان قيمة (ت) المحسوبة (٥٧,٦١) وهي اقل من قيمة (ت) الجدولية والبالغة (١,٦٤) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) , وهذا يعني ان اتجاهات عينة البحث نحو التقاعد المبكر قليلة جدا , وكما في الجدول (١) :-

جدول (١)

الاختبار التائي لقياس مستوى الاتجاه نحو التقاعد المبكر

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظري	قيمة (ت) المحسوبة	قيمة (ت) الجدولية	الدلالة
٣٢,٢٧	٥,٤٩	٩٠	٥٧,٦١	١,٦٤	دالة

الهدف الثاني: الكشف عن العلاقة بين متغير العمر ومتغير الاتجاه نحو التقاعد المبكر لدى التدريسي.

وللتحقق من هذا الهدف قامت الباحثة بحساب معامل ارتباط بيرسون بين متغير العمر ودرجات العينة في المقياس , اذ وجد ان معامل الارتباط يساوي (٠,٧٤) وهذا يدل على وجود علاقة ايجابية قوية بين متغير الاتجاه نحو التقاعد المبكر والعمر .وكما في الجدول (٢)

جدول (٢)

معاملات الارتباط بين الاتجاه نحو التقاعد المبكر والعمر والقيمة التائية المقابلة لها

قيمة معامل الارتباط	قيمة ت المعاملات المقابلة لمعامل الارتباط	القيمة التائية الجدولية	الدالة
٠,٧٤	١٧, ٣٢٥٩	١, ٩٦	دالة

الهدف الثالث الكشف عن العلاقة بين متغير سنوات الخدمة ومتغير الاتجاه نحو التقاعد المبكر لدى التدريسي.

وللتحقق من هذا الهدف قامت الباحثة بحساب معامل ارتباط بيرسون بين متغيري عدد سنوات الخدمة ودرجات العينة في المقياس , اذ وجد ان معامل الارتباط يساوي (٠,٨٦) وهذا يدل على وجود علاقة ايجابية قوية بين متغير الاتجاه نحو التقاعد المبكر وعدد سنوات الخدمة وكما في الجدول (٣)

جدول (٣)

معاملات الارتباط بين الاتجاه نحو التقاعد المبكر وسنوات الخدمة والقيمة التائية المقابلة لها

قيمة الارتباط	معامل	قيمة ت المقابلة لمعامل الارتباط	القيمة الجدولية	التائية	الدالة
٠,٨٦		٢٦, ٥٠٤٠٣	١, ٩٦		دالة

الهدف الرابع الكشف عن العلاقة بين متغير المؤهل الدراسي ومتغير الاتجاه نحو التقاعد المبكر لدى التدريسي.

وللتحقق من هذا الهدف استخدمت الباحثة معامل ارتباط بايسيريال الاصيل بين متغير المؤهل الدراسي ومتغير الاتجاه لدى التدريسي نحو التقاعد المبكر , ووجدنا ان قيمة معامل الارتباط تساوي (٠,٠٦) وهذا يدل على وجود علاقة ضعيفة جدا وغير دالة بين متغير المؤهل الدراسي والاتجاه نحو التقاعد المبكر وكما في الجدول (٤) .

جدول (٤)

معاملات الارتباط بين الاتجاه نحو التقاعدا لمبكر والمؤهل الدراسي والقيمة التائية المقابلة لها

قيمة الارتباط	معامل	قيمة ت المقابلة لمعامل الارتباط	القيمة الجدولية	التائية	الدالة
٠,٠٦		٠, ٩٤٦٦	١, ٩٦		غير دالة

تفسير النتائج

بالنسبة للهدف الاول :-

وجد ان مستوى اتجاهات عينة البحث نحو التقاعد المبكر واطئ جدا , أي ان لاساتذة جامعة تكريت رغبة في الاستمرار بالخدمة , ويمكن ان تعزى هذه النتيجة

الى عدم وجود قانون ثابت يخص تفاصيل تقاعد تدريسي الجامعات العراقية , وهذا ادى بدوره الى خوف الاساتذة من الاحالة الى التقاعد وفقدان جزء كبير من رواتبهم , اضافة الى فقدانهم المكانة الاجتماعية التي كانوا يتمتعون بها اثناء الخدمة . بالنسبة للهدفين الثاني والثالث :-

وجد ان هناك علاقة قوية وايجابية بين متغير الاتجاه نحو التقاعد المبكر ومتغير العمر وعدد سنوات الخدمة , , بمعنى ان الاتجاه الايجابي نحو التقاعد المبكر يزيد بزيادة العمر الزمني وعدد سنوات الخدمة للتدريسي. ويمكن ان يعزى ذلك الى ان التقدم في العمر وزيادة عدد سنوات الخدمة يؤدي الى ضعف او تردي الحالة الصحة والنفسية والجسدية للتدريسي بسبب العمل التعليمي والتربوي الشاق الذي يقوم به التدريسي وهذا يؤدي بدوره الى زيادة رغبته بالتقاعد وانهاء خدمته في المجال التعليمي وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الغامدي ١٤٢١ . بالنسبة للهدف الرابع :-

وجد انه لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين متغير المؤهل الدراسي (او الشهادة التي يحملها التدريسي) والاتجاه نحو التقاعد المبكر . ويمكن ان تعزى هذه النتيجة الى ان كل التدريسيين الحاملين لشهادة الماجستير او الدكتوراه يعانون من نفس العوامل والمتغيرات والمشكلات والضغوط المهنية والعوامل البيئية , وهذا يعني ان اتجاهاتهم نحو التقاعد المبكر متقارب تقريبا .

التوصيات :-

من خلال النتائج التي تم التوصل إليها توصي الدراسة الحالية ب:

- الاهتمام بأوضاع التدريسيين الاجتماعية والنفسية والوظيفية والمادية وصحتهم الجسمية والبحث في الطرق التي ترفع من رضا التدريسي عن وظيفته ليتفرغ للعبء التعليمي وزيادة إنتاجيته وكفاءته .

الدراسات المقترحة - :

توصي الدراسة الحالية بإجراء الدراسات التالية - :

- ١ - القيام بدراسات مماثلة للدراسة الحالية على مناطق تعليمية مختلفة.
- ٢ - دراسة عن العلاقة بين الرضا الوظيفي والتقاعد المبكر لدى التدريسيين .
- ٣ _ دراسة عن اتجاهات التدريسيين نحو مهنة التعليم وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي.

المصادر

- ١- أبا الخيل، راشد محمد (١٤١١ هـ)، الشيخوخة و مراكز العناية بالمسنين في العالم. مطابع نجد :الرياض.
- ٢- ابو النيل، محمد السيد (١٩٨٥ م)، علم النفس الاجتماعي دراسات عربية وعالمية دار النهضة العربية :بيروت.
- ٣ - الألباني، محمد ناصر الدين (١٤٠٥) سلسلة الأحاديث الصحيحة ج ٢ .المكتب الإسلامي :بيروت.
- ٤_ الاحرش، يوسف سبتي وآخرون (١٩٩٨). مدخل الى التربية وعلم النفس ،دار النخلة للنشر .
- ٥_ بلقيس ،احمد، وتوفيق مرعي،(١٩٨٢) الميسر في علم النفس التربوي، ط١، عمان، دار الفرقان للنشر والتوزيع .
- ٦- جابر، جابر و كاظم، أحمد (١٩٩٠ م)، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، دار النهضة العربية :القاهرة.
- ٧- جلال، سعد (١٩٨٤ م) ، علم النفس الاجتماعي .منشأة المعارف :الإسكندرية.
- ٨- الحارثي، زايد بن عجير (١٤١٢ هـ)بناء الاستفتاءات و قياس الاتجاهات .دار الفنون : جدة.
- ٩- حافظ، نبيل عبد الفتاح و آخرون (١٩٩٧ م) ، مقدمة في علم النفس الاجتماعي . زهراء الشرق :القاهرة.
- ١٠- رزق، جميل (١٤١٥ هـ) ، الاتجاهات و مستوى الطموح لدى طلاب التعليم الفني الثانوي في بعض مناطق المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى :مكة المكرمة.
- ١١_ زهران ، حامد عبد السلام (١٩٨٤) علم النفس الاجتماعي ، القاهرة ، عالم الكتب .
- ١٢- زهران، حامد عبد السلام (١٩٨٥ م) ، التوجيه والإرشاد النفسي .عالم الكتب : القاهرة.

- ١٣ - السامرائي، كامل (١٩٧٦ م) ، القوانين الخاصة بالتقاعد المدنية والعسكرية .
مكتبة المثني بغداد.
- ١٤ - سويف، مصطفى (١٩٧٠ م) ، مقدمة لعلم النفس الاجتماعي .مكتبة الأنجلو
المصرية :القاهرة.
- ١٥ - السيد، فؤاد البهي (١٩٩٨ م) ، الأسس النفسية للنمو من الطفولة إلى
الشيخوخة .دار الفكر العربية :القاهرة.
- ١٦ - شرف، ليلي عبد الله (١٩٩٧ م) ، توافق المتقاعدين مع الحياة الأسرية
والاجتماعية في مدينة جدة.رسالة ماجستير غير منشورة .جامعة الملك عبد العزيز :
جدة.
- ١٧ - صنيتان، محمد (١٤١٢ هـ)، التقاعد، المركز العربي للدراسات الأمنية :الرياض.
- ١٨ - الطاهر، مهدي أحمد (١٤١٢ هـ) ، الاتجاه نحو مهنة التدريس و علاقته
ببعض المتغيرات الدراسية لدى طلاب كلية التربية بجامعة الملك سعود .رسالة
ماجستير غير منشورة .جامعة الملك سعود :الرياض.
- ١٩ - العامر، سعود عبد الله (١٩٨٩ م)، العلاقة بين التقاعد و التوافق النفسي
والاجتماعي لدى ضباط القوات المسلحة السعودية .رسالة ماجستير غير منشورة
جامعة أم القرى :مكة المكرمة.
- ٢٠ - عمر، ماهر محمد (١٩٩٩ م) ، سيكولوجية العلاقات الاجتماعية.دار المعرفة
الجامعية :الإسكندرية.
- ٢١ - العبيدي، إبراهيم محمد (١٩٨٩ م) ، المتقاعدون،مركز أبحاث مكافحة الجريمة :
الرياض.
- ٢٢ - علام ، صلاح الدين محمود (٢٠٠٠) القياس والتقويم التربوي والنفسي
اساسياته وتطبيقاته وتوجيهاته المعاصرة ، ط١ ، دار الفكر العربي ،القاهرة ،مصر .
- ٢٣ - عيسوي ، عبد الرحمن محمد ، (١٩٨٥) . القياس والتجريب في علم النفس
والتربية ، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية .

- ٢٤- الغريب، عبد العزيز علي (١٤١٦ هـ)، المتقاعدون بعض مشكلاتهم الاجتماعية ودور الخدمة الاجتماعية في حلها .مطابع نجد :الرياض.
- ٢٥- الفقي، حامد عبد العزيز (١٩٨٤ م) سيكولوجية الفرد في المجتمع، دار القلم : الكويت.
- ٢٦- قطامي ،يوسف وقطامي،نايفة (٢٠٠١) سيكولوجية التدريس ،دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن.
- ٢٧- قناوي، هدى (١٩٨٧ م) ، سيكولوجية المسنين .مركز التنمية البشرية القاهرة.
- ٢٨- الغمري، إبراهيم (١٩٧٩ م) ، السلوك الإنساني .دار الجامعات المصرية : الإسكندرية.
- ٢٩- الغامدي ، سعيد بن احمد بن شويل (١٤٢١) اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر ،في مدينة مكة المكرمة وعلاقته ببعض المتغيرات ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى :مكة المكرمة، السعودية.
- ٣٠- محمد، محمد علي (د.ت) علم الاجتماع و المنهج العلمي دراسات في طرائق البحث و أساليبه .دار المعرفة الجامعية :الإسكندرية.
- ٣١- المخزومي ،ناصر (٢٠٠١) اتجاهات المعلمين في اقليم جنوبي الاردن نحو اللغة العربية وتدريسها في ضوء خبراتهم وجنسهم ، مجلة جامعة دمشق ،مجلد (١٧) ،العدد (١) ، كلية العلوم التربوية ، ص ٦٣-٧٠ .
- ٣١- منسي، محمد والكاشف، هنية (١٩٨٢ م)، بناء مقياس اتجاه طلاب المرحلة الإعدادية نحو الدراسة في بحوث في السلوك والشخصية .دار المعارف : الإسكندرية.
- ٣٢- الهملان، امل فلاح فهد،(٢٠٠٨) الاحتراق النفسي والمساندة الاجتماعية وعلاقتها باتجاه العاملين الكويتيين نحو التقاعد المبكر، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الزقازيق.

٣٣- ولي ، باسم محمد ومحمد ، محمد جاسم (٢٠٠٤) المدخل الى علم النفس الاجتماعي ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن .

٣٤ - Andersen, G. (1969). Learning And The Modification Of Attitudes In Pre-retirement. Education Association Press, New York.

٣٥ - Hewston , M.&et al(1989). Introduction of social psychology, European prespective. Basil.Black Well , London.

٣٦_ Allport . G. W. (1967) ``Attitudes`` , In M. Fishbein (ed) Reading in attitude Theory and measurement , New York , Wiley .

ملحق (١)

أسماء المحكمين الذين استعانت الباحثة بأرائهم

ت	الاسم	العنوان الوظيفي
١	أ.د. حسام طه محمد	جامعة تكريت/ كلية التربية
٢	أ.د. قصي محمد عبد اللطيف السامرائي	جامعة تكريت/ كلية التربية
٣	أ.د. رؤوف محمود القيسي	جامعة تكريت/ كلية التربية
٤	أ.د. طارق عبد احمد الدليمي	جامعة تكريت/ كلية التربية

٥	أ.د. رائد إدريس محمد	جامعة تكريت/ كلية التربية
٦	أ.م.د. نضال مزاحم رشيد	جامعة تكريت/ كلية التربية

ملحق (٢)

فقرات مقياس الاتجاه نحو التقاعد المبكر

ت	الفقرات	موافق	لا راي لي	غير موافق
١	اشجع ابنائي باتجاه التدريس الجامعي.			

٢	مهنتي في التدريس سببت لي امراضا مزمنة.		
٣	تشغل مهنتي بالتدريس اغلب وقتي فلا احس بطعم الحياة .		
٤	أشعر بعدم تقدير جهودي مما يشجعني على التفكير في التقاعد المبكر.		
٥	تمدني علاقاتي بزملائي بدعم معنوي للاستمرار بمهنتي في التدريس.		
٦	أستطيع التوفيق بين مهنتي كتدريسي في الجامعة وحياتي الاجتماعية.		
٧	يمنحني التقاعد المبكر الفرصة لرعاية ابنائي.		
٨	اتقبل التقاعد المبكر لمراعاة حالتي الجسدية.		
٩	ارغب بالاستمرار بالتدريس حفاظا على مكانتي الاجتماعية.		
١٠	أتوقع أن يكون لأسرتي دور في اتخاذ قرارى بالتقاعد المبكر .		
١١	احس باستنفاد قواي بنهاية اليوم الدراسي مما يشجعني على التفكير في التقاعد.		
١٢	يتيح التقاعد المبكر اكتشاف نفسي من جديد.		
١٣	اشعر بانى احقق ذاتى بالتدريس.		
١٤	أنا من النوع الصبور الذى تحتاجه مهنة التدريس.		
١٥	أنتظر أول يوم أأتمتع فيه بالتقاعد المبكر.		

١٦	مهنة التدريس لا تشعرني بأهميتها.			
١٧	أشعر بالإحباط من مهنة التدريس.			
١٨	مهنة التدريس لا تشبع طموحاتي الوظيفية.			
١٩	مهنة التدريس لا تشبع طموحاتي العلمية.			
٢٠	أشعر أن التقاعد المبكر قد يسبب لي الندم مستقبلاً.			
٢١	ظروف التدريسي المهنية تقلل من فرص استمتاعه بالحياة.			
٢٢	أرى أن التقاعد المبكر حق لكل تدريسي يرغب به .			
٢٣	تغمرنى السعادة بمجرد أن أجد نفسي وسط الحرم الجامعي .			
٢٤	يسبب التقاعد المبكر هدراً في اقتصاديات التعليم.			
٢٥	أرى في التقاعد المبكر هدراً للخبرات المكتسبة .			
٢٦	يعطي التقاعد المبكر الفرصة للخريجين الجدد الباحثين عن عمل .			
٢٧	أرى أن يكون التقاعد المبكر بعد ١٥ سنة من الخدمة.			
٢٨	أطبيعة المواد التي أدرسها بالذات هي التي تدفعني للتفكير في التقاعد المبكر لأنها ليست من اختصاصي.			
٢٩	أعتقد أن راتب التدريسي الشهري أقل بكثير مما يقدمه من مجهود .			

٣٠	المرونة الإدارية في القسم واجبة مع التدريسيين وتبعث على الاستمرار في العمل .			
٣١	تحفزني مهنتي على متابعة المستجدات العلمية مما يبعثني عن فكرة التقاعد المبكر.			
٣٢	اعتقد ان مهنة التدريس روتينية تبعث الملل.			
٣٣	ارى بتخفيض نصاب التدريسي عند التقدم بالعمر محفزا لاستمراره في العمل النصاب.			
٣٤	رغبتي في التدريس كمهنة ضعيفة لانه لم تكن من اختياري.			
٣٥	تعطيني الأنظمة الجامعية حقوق كـ تدريسي لذا لا أفكر في التقاعد المبكر.			
٣٦	يتناسب الإعداد المهني للتدريسي مع واقع العملية التربوية والتعليمية مما يجعلني أبتعد عن فكرة التقاعد المبكر.			
٣٧	تقييم التدريس يتم على اسس علمية ومهنية بعيدة عن الأمور الشخصية.			
٣٨	العمل التدريسي في الكلية تعاوني لذلك لا أفكر في التقاعد المبكر.			
٣٩	لقد حققت إنجازات ذات قيمة في مهنة التدريس تجعلني أبتعد عن فكرة التقاعد المبكر.			
٤٠	احس ان مهنة التدريس لا تناسبني .			
٤١	تكليف التدريسي بالبحوث والدراسات			

			تسبب لي الضيق .	
٤٢			التقاعد المبكر فيه ظلم للتدريسي الجديد.	
٤٣			التقاعد المبكر يؤدي الى تدهور صحة التدريسي.	
٤٤			ارى لا يجوز التقاعد ما دام الفرد قادر على العطاء	
٤٥			ارى في التقاعد المبكر للتدريسي تضرر على مهنة التدريس .	