مجلة كلية التربية الاساسية
كلية التربية الاساسية – الجامعة المستنصرية
P- ISSN: 3007-3650 E- ISSN: 2706-8536
Journal of the College of Basic Education Vol.32 (No.139) 2026, pp.654-690

اتجاهات مدراء المدارس الاعدادية نحو التقاعد المبكر وعلاقته بالرضا الوظيفي لديهم

م.م. حيدر مسهر عنيد حسن
جامعة بغداد / شؤون الاقسام الداخلية
haidar.mosher1102d@ircoedu.uobaghdad.edu.iq
07736787656

مستخلص البحث:
يسعى البحث الحالي الى التعرف على اتجاهات مدراء المدارس الاعدادية نحو التقاعد المبكر وعلاقته بالرضا الوظيفي لديهم.ومن اجل تحقيق اهداف البحث الحالي فقد اتبع الباحث خطوات المنهج الوصفي من خلال عينة عشوائية من مدراء ومديريات المدارس في مديريات تربية بغداد بلغت(170) مدير ومديرية ومن اجل جمع البيانات والمعلومات الازمة فقد تم بناء استبانة مكونة من (50) فقرة موزعة على متغيرات فرعية تقيس متغيري البحث الحالي وقد حرص الباحث على التحقق من الخصائص السايكومترية المناسبة من صدق وثبات وبعد تطبيقها توصلت البحث الى وجود علاقة عكسية قوية بين الاتجاه نحو التقاعد المبكر والرضا الوظيفي .
الكلمات المفتاحية: الاتجاه،التقاعد،المبكر،الرضا،الوظيفي.

الفصل الاول: التعريف بالبحث

مشكلة البحث

يمثل التقاعد المبكر أحد الموضوعات الإدارية والمهنية التي تحظى باهتمام متزايد في المؤسسات التعليمية؛ لما يترتب عليه من آثار تتصل باستثمار الخبرات والكفايات المهنية والمحافظة على استقرار الموارد البشرية. وتزداد أهمية هذا الموضوع في المؤسسات التربوية، لما يمثله مدير المدرسة من دور محوري في إدارة العملية التعليمية، وتنظيم العمل المدرسي، وتوجيه العاملين، ومتابعة تنفيذ الخطط والبرامج التربوية، الأمر الذي يجعل اتجاهه نحو الاستمرار في العمل أو التقاعد المبكر موضوعًا جديرًا بالدراسة والتحليل.

وفي البيئة العراقية، شهدت أنظمة الخدمة والتقاعد تعديلات وتشريعات هدفت إلى تنظيم حالات الإحالة إلى التقاعد والاستفادة من الخبرات الوظيفية، الأمر الذي يجعل دراسة اتجاهات العاملين في المؤسسات الحكومية نحو التقاعد المبكر ذات أهمية في ضوء طبيعة النظام الوظيفي العراقي. وقد أشار قانون التقاعد الموحد العراقي رقم (9) لسنة 2014 المعدل إلى تنظيم حالات الإحالة إلى التقاعد وشروطها، بما يؤكد أهمية موضوع التقاعد بوصفه أحد الجوانب المرتبطة بإدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية العراقية.

مجلة كلية التربية الاساسية
كلية التربية الاساسية – الجامعة المستنصرية
P- ISSN: 3007-3650 E- ISSN: 2706-8536
Journal of the College of Basic Education Vol.32 (No.139) 2026, pp.654-690

ومن جانب آخر، يمثل الرضا الوظيفي أحد المتغيرات المهمة المرتبطة باتجاهات العاملين نحو الاستمرار في العمل، إذ يتأثر بما يوفره العمل من إشباع للحاجات المهنية والمادية والاجتماعية، وبطبيعة العلاقات السائدة في بيئة العمل، وفرص التطور المهني، والشعور بالتقدير والاستقرار. ومن ثم، فإن انخفاض مستوى الرضا الوظيفي قد يرتبط بتكوين اتجاهات أكثر إيجابية نحو ترك العمل أو التقاعد المبكر، في حين قد يسهم ارتفاع الرضا الوظيفي في تعزيز الرغبة في الاستمرار بالعمل والاستفادة من الخبرة المهنية المتراكمة. وتتأكد أهمية دراسة هذه العلاقة لدى مدراء المدارس الإعدادية بصورة خاصة؛ لأن المدير يمثل محورًا أساسيًا في الإدارة المدرسية، كما أن خبرته الإدارية والمهنية تعد من الموارد المهمة التي تحتاج المؤسسة التربوية إلى المحافظة عليها واستثمارها. ومن هنا، فإن الكشف عن طبيعة اتجاهاتهم نحو التقاعد المبكر، ومستوى رضاهم الوظيفي، ومدى وجود علاقة بين المتغيرين، يمكن أن يوفر مؤشرات علمية تساعد الجهات التربوية في فهم العوامل المرتبطة بالتقاعد المبكر والاستفادة منها في تطوير السياسات الإدارية والمهنية. وعلى الرغم من أهمية الموضوع، يلاحظ وجود حاجة إلى مزيد من الدراسات الميدانية التي تتناول العلاقة بين الاتجاه نحو التقاعد المبكر والرضا الوظيفي لدى مدراء المدارس الإعدادية في البيئة العراقية، ولا سيما في ضوء خصوصية الدور الإداري الذي يضطلع به مدير المدرسة وما يرتبط به من مسؤوليات وضغوط مهنية. ومن هنا تتحدد مشكلة البحث الحالي في محاولة الكشف عن طبيعة هذه العلاقة، ويمكن التعبير عنها بالتساؤل الرئيس الآتي:ما طبيعة العلاقة بين اتجاهات مدراء المدارس الإعدادية نحو التقاعد المبكر ومستوى الرضا الوظيفي لديهم؟

أهمية البحث

تنبع أهمية هذا البحث من عدة جوانب، يمكن تلخيصها فيما يأتي:

1. أهمية علمية/نظرية:

أ. يساهم في إثراء الأدبيات التربوية والنفسية والإدارية المتعلقة بسلوكيات الموظفين واتجاهاتهم في المراحل المتقدمة من العمل.

ب. يُعد من الموضوعات الحديثة نسبيًا التي تربط بين البعد الوظيفي والنفسي (الرضا الوظيفي) وسلوك التقاعد المبكر.

2. أهمية تطبيقية/عملية:

أ. يُمكن أن يساعد صُنّاع القرار وواضعي السياسات الإدارية في تطوير استراتيجيات للحد من التقاعد المبكر غير الضروري.

ب. يتيح للمؤسسات فرصًا لفهم أسباب ضعف الرضا الوظيفي وتحديد الإجراءات المناسبة لتحسين بيئة العمل.

مجلة كلية التربية الاساسية
كلية التربية الاساسية – الجامعة المستنصرية
P- ISSN: 3007-3650 E- ISSN: 2706-8536
Journal of the College of Basic Education Vol.32 (No.139) 2026, pp.654-690

ج. يدعم جهود إدارة الموارد البشرية في الحفاظ على الكفاءات والخبرات داخل المؤسسة لأطول فترة ممكنة.

اهداف البحث

يسعى البحث الحالي الى معرفة اتجاهات مدراء المدارس الاعدادية نحو التقاعد المبكر وعلاقته بالرضا الوظيفي لديهم .

حدود البحث

1.الحد المكاني: مديريات التربية في بغداد

2.الحد الزماني: العام الدراسي 2024-2025.

3.الحد البشري: مدراء ومديريات المدارس الاعدادية .

الفصل الثاني: ادبيات البحث والدراسات السابقة

اولا: ادبيات البحث

المحور الاول: التقاعد المبكر

أولا: مفهوم التقاعد:

هو انتقال الفرد من مرحلة العمل المتواصل إلى مرحلة تتسم بالراحة والهدوء، وهو أيضاً عملية اجتماعية تتضمن تخلي الفرد اختياريا أو إجبارياً عن عمل يقوم به معظم عمره وبالتالي انسحابه من القوى العاملة في المجتمع وتحوله إلى الاعتماد جزئياً على الأقل على نظام معين للكفاية المادية هو نظام التأمين الاجتماعي ، حيث يحل المعاش محل الأجر (الغريب، 2002: 87). عدم القدرة على العمل عند بلوغ سن التقاعد الذي يختلف باختلاف التشريعات وباختلاف الجنس ويعرف أيضاً دخل تعويضي يهدف الى تغطية حاجيات المتقاعد المعيشية، كما وعرف أيضاً ببلوغ المؤمن عليه من التقاعد التي يفترض فيها عدم قدرته على العمل وتختلف من التقاعد باختلاف التشريعات وتقل سن التقاعد عند النساء عنها عند الرجال (منظمة العمل العربية ، 2012: 87).

وتعرف كمنج (Cumming) التقاعد بأنه " انتقال الفرد من مرحلة العمل المتواصل إلى مرحلة تتسم بالراحة والهدوء (الغامدي، 2001: 80). ولعل أشهر تعريف للتقاعد هو تعريف أتشلي (Atchley) بأنه الحالة التي يكون الفرد فيها مرغمًا أو مختارا ليعمل أقل من ساعات الدوام المعتادة، ويكون جزء من دخله على الأقل من معاش التقاعد اكتسبه نتيجة سنوات في الخدمة (Achely ,1976:98).ومن خلال التعريفات السابقة يستنتج الباحث وجود عامل مشترك بين هذه التعريفات حول مفهوم التقاعد حيث تتفق معظم هذه التعريفات بأن الموظف يمر بمرحلتين مختلفتين الأولى والتي تتسم بالعمل المتواصل، أما الثانية فتتسم بالراحة والهدوء.

مجلة كلية التربية الاساسية
كلية التربية الاساسية – الجامعة المستنصرية
P- ISSN: 3007-3650 E- ISSN: 2706-8536
Journal of the College of Basic Education Vol.32 (No.139) 2026, pp.654-690

نشأة التقاعد

يعتبر التقاعد عن العمل من حيث هو نظام اجتماعي له قواعده المحددة ظاهرة حديثة نسبيا، حتى في المجتمع الأوروبي والأمريكي، كما أنه يشكل نوعا من التحدي لنمط جديد من الحياة يختلف كل الاختلاف عن النمط المألوف ، ففي المجتمعات التقليدية والبسيطة عموما وفي العصور السابقة على الثورة الصناعية نجد أن نسبة ضئيلة جدا من السكان هي التي كانت تعيش حتى سن متقدمة وتصل إلى مرحلة الشيخوخة، أي أن عدد الشيوخ في هذه المجتمعات قليل نسبيًا بحيث لا يؤلفون مشكلة اجتماعية خاصة، إلا أن تقدم الخدمات والرعاية الصحية وتقدم الطب وما ترتب عليه من إطالة فترة الحياة ، وبالتالي ازدياد عدد الشيوخ في المجتمعات الأكثر تقدما، وكذلك الإنجازات العلمية والتكنولوجية التي أمكن تحقيقها وما يترتب عليها من اختراعات كثيرة واستخدام القوى الميكانيكية والآلية في الإنتاج بدلاً من القوى العضلية، مما أدى إلى زيادة إنتاج العامل وتضاعفه من ناحية، وعدم حاجة الصناعة في كثير من الأحيان إلى كل من الأيدي العاملة المتاحة وإحلال الآلة محل الإنسان، وبخاصة عندما تتقدم السن بهؤلاء العمال

(رزق الله ، 2003: 76) .

ويرى ماكونيل (Mcconnell) أن من أسباب ظهور نظام التقاعد ما يلي:

(الغريب ، 1998: 54)

1. القوى العاملة التي تزود المجتمع بحاجاته من السلع والخدمات، ولذلك قل الطلب على القوى العاملة، وكان ذلك واضحا في مجال الزراعة؛ حيث انخفضت فرص العمل إلى 50% عام 1870م، ثم إلى 38 عام 1900م وإلى 4 % عام 1975 م.
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، وتطلب الحاجة المستمرة للتدريب لمواجهة هذه التغيرات، وبالطبع فإن مهارات العمال المتقدمين في السن ومعارفهم لا تكون ملائمة لذلك.
3. التعقيد في نظم الإدارة الصناعية والحكومية الحديثة، وسيطرة الطابع البيروقراطي على كثير منها، أدى إلى سيطرة القواعد والنظم الجامدة التي تركز على الإنتاجية ومصلحة العمل والتي لا تضع في الاعتبار الجوانب الإنسانية، فهي تكون قد أسهمت في رفع الكفاءة الإنتاجية للمؤسسات إلا أنها أغفلت الاهتمام بالإنسان.
4. ظهور نظام التأمينات والمعاشات هيأ أساسا اقتصاديًا وماديا لتقاعد العمال المتقدمين في السن، وفي ضوئه تحدد سن الستين أو الخامسة والستين كعمر مناسب للتخلي عن العمل والانسحاب من القوى العاملة.

إن التقاعد بالمفهوم الحديث و في ظل المدينة المعاصرة أصبح مرحلة من مراحل عمر الإنسان تأتي بعد مرحلة الرشد. وقد أصبح التقاعد مشكلة خلقها الإنسان لنفسه . لذلك فهو يبذل جهودا

مجلة كلية التربية الاساسية
كلية التربية الاساسية – الجامعة المستنصرية
P- ISSN: 3007-3650 E- ISSN: 2706-8536
Journal of the College of Basic Education Vol.32 (No.139) 2026, pp.654-690

كبيرة للتخفيف من آثارها، وهذا ما تسعى إليه جهود الباحثين في علم النفس وعلم الاجتماع، فاتخاذ الإنسان لقرار الخروج من العمل أو إخراجه بقوة النظام يترك تأثيره القوي على حياة الفرد، ويرى البعض أن التقاعد ثاني أهم أزمة يمر بها الإنسان بعد المراهقة لما للعمل من أهمية كبرى في حياة الفرد تتعدى الأهمية المادية.

الإطار الاجتماعي والنفسي للتقاعد :

لا شك أن التقاعد الذي ينقطع فيه الفرد عن تأدية عمله الذي ظل يمارسه فترة طويلة حتى بلوغه السن القانونية للتقاعد بعد موقفا جديدًا يواجهه الفرد ويحاول أن يتوافق معه حتى يستطيع العيش في هذه المرحلة بسلام، فالتوافق الاجتماعي للتقاعد يعني المرونة التي يواجه بها المتقاعد الظروف الاجتماعية المتغيرة نتيجة التقاعد، فهو يواجه تغييزا في دوره كرب أسرة وعائل لها، كما يواجه تغييرا في ظروفه المادية والعملية، فينخفض دخله مما يجبره على تغيير ظروف المعيشة، كما يواجه أوقات فراغ طويلة إضافة إلى التغيرات الصحية نتيجة لتقدمه في السن (رزق الله، 2003: 32).

مراحل التقاعد في حياة الانسان

أشار (Atchley) إلى أن التقاعد، كعملية ودور اجتماعي، ينطوي على ست مراحل تتطلب كل مرحلة منها حسن التكيف معها . ونظرًا لاختلاف خبرة التقاعد ما بين شخص وآخر، فإنه يستحيل تحديد عمر معين لكل مرحلة من هذه المراحل . كما أنه ليس من المحتمل أن يمر كل الأفراد بهذه المراحل جميعها، وبنفس الترتيب (ناصر، 1995 : 76).

ونعرض هذه المراحل على النحو الآتي:

1- المرحلة الأولى: مرحلة ما قبل التقاعد:

ويمكن تقسيمها الى مرحلتين ثانويتين.

1. مرحلة بعيدة المدى : حيث ينظر الى التقاعد على انه حادثة بعيدة المدى.
2. مرحلة قريبة المدى حيث يدرك العاملون أن تقاعدهم بات وشيكاً.

2- المرحلة الثانية : مرحلة شهر العسل التقاعدي :

وهي بداية التقاعد ، حيث يتطلع الفرد لعمل أشياء لم يكن لديه وقت كاف لإنجازها من قبل (كالسفر، وزيارة الأقارب. والرحلات ... الخ) وتتطلب هذه المرحلة أن يكون المتقاعد متمتعا بصحة جيدة وفي ظروف نفسية واجتماعية ملائمة.

3- المرحلة الثالثة : مرحلة خيبة الأمل :

حيث تفقد النشاطات المذكورة جاذبيتها الأولى، ويمهد ذلك الطريق إلى بدء المرحلة الرابعة.

4- المرحلة الرابعة : مرحلة إعادة التكيف:

عندما يبدأ المتقاعد بتطوير نظرة أكثر واقعية نحو موضوع التقاعد بما في ذلك تقليب الخيارات والفرص المتوفرة أمامه.

مجلة كلية التربية الاساسية
كلية التربية الاساسية – الجامعة المستنصرية
P- ISSN: 3007-3650 E- ISSN: 2706-8536
Journal of the College of Basic Education Vol.32 (No.139) 2026, pp.654-690

5- المرحلة الخامسة : مرحلة الاستقرار :

هذا لا يعني عدم وجود التغير، ولكن يشير إلى كيفية التعامل مع التغيير، حيث يدرك المتقاعدون ما المتوقع منهم، كما يدركون مواطن القوة والضعف لديهم.

6- المرحلة السادسة : المرحلة النهائية:

بالرغم من أن الموت قد يفاجئ المرء في أية لحظة، إلا أن المرحلة السادسة والأخيرة من التقاعد تبدأ عندما تقع الإعاقة بسبب كبر السن عندما يصبح المرء عاجزاً غير قادر على العناية بنفسه، ويتقمص دور المريض والعاجز (ناصر، 1995: 65).

مفهوم التقاعد المبكر:

ترك الوظيفة برغبة شخصية مع استحقاق نظامي لمعاش شهري يتم صرفه على مدى الحياة للمتقاعد وللمستحقين من الورثة بعد وفاته (السلطان ، و طالب ،2003: 65).

ان التقاعد المبكر في المملكة العربية السعودية على أنه اختيار المعلم إنهاء خدمته قبل بلوغ السن النظامية (ستون عاماً) ، أو قبل بلوغ سنوات الخدمة (أربعون عاما) (الغامدي ، 2001: 76).

وتعرف (العماري ،2007) التقاعد المبكر في دولة قطر على أنه ظاهرة خاصة بالحالة الشخصية التي يشعر بها المعلم القطري بالرغبة في الحصول على الإعفاء من القيام بمهنة التدريس نتيجة عوامل مهنية أو إدارية أو اجتماعية أو شخصية، وبصرف النظر عن العمر أو مدة الخدمة أو الحالة الصحية عند التقدم بطلب الإعفاء (العماري ، 2007: 87).

أشكال التقاعد المبكر عن العمل:

والتقاعد المبكر يأتي ضمن مجموعة أشكال يتم بها ترك العمل حيث تشمل هذه الأشكال: (الشلال ، 1996: 43).

- الاستقالة.
- الفصل.
- المعاش.
- النقل بنوعيه الاختياري والاجباري.
- العجز الدائم.
- المعاش المبكر.

مجلة كلية التربية الاساسية
كلية التربية الاساسية – الجامعة المستنصرية
P- ISSN: 3007-3650 E- ISSN: 2706-8536
Journal of the College of Basic Education Vol.32 (No.139) 2026, pp.654-690

المحور الثاني: الرضا الوظيفي

مفهوم الرضا الوظيفي :

للرضا الوظيفي أهميته الكبرى بالنسبة للأفراد وكذلك المجتمعات ، وذلك لأن رضا الفرد عن عمله هو العامل الأساسي لتحقيق توافقه النفسي والاجتماعي . ولقد تعددت تعريفات الرضا.الوظيفي واتخذت اتجاهات مختلفة مما جعل الاجماع على تعريف موحد أمرًا في غاية الصعوبة نظرًا لاختلاف نظرة واتجاهات الباحثين الذين يتعرضون لهذا الموضوع ، فضلا عن اختلاف الظروف البيئية والقيم والمعتقدات وطبيعة الاتجاه الذي يركز عليه الباحثون .

عرف (عوض،2010) : الرضا الوظيفي بأنه " تقبل العامل لعمله من جميع وجوهه أي لنوع هذا العمل ومتطلباته وظروفه الفيزيقية ومكانته الاجتماعية والاقتصادية وما يغشاه من علاقات إنسانية بين الرؤوساء والزملاء والمرؤوسين "(عوض ،2010: 43).

ويرى (هوبك،2012) بأنه " مجموعة من الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تحمل المرء على القول بصدق أنني راض عن وظيفتي " (هوبك ،2012: 44).

ويرى الحرفة "أنه مجموعة المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل ، وقد تكون سلبية أو إيجابية وهي تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أن يحققه من عمله ، فلما كان تصور الفرد أن عمله يحقق له إشباعًا كبيرًا لحاجاته كلما كانت مشاعره نحو العمل وكان راضيًا عن العمل والعكس بالعكس" (حرافة ،1999: 59).

النظريات المفسرة للرضا الوظيفي

1- نظرية ماسلو للحاجات1943: Maslow's Theory For Needs

للحاجات من إحدى النظريات المهمة والمفسرة Maslow تعتبر نظرية ماسلو للرضا الوظيفي ، وهي من أكثر النظريات شيوعًا ، وتركز هذه النظرية على درجة إشباع حاجات الفرد الاساسية بحسب ترتيبها في سلم هرمي مقسم إلى خمس فئات هي: الحاجات الفسيولوجية أو الوظيفية : وهي الحاجات الأساسية التي تساعد في بقاء الفرد واستمراريته كالحاجة إلى الجوع والعطش والمأوى والجنس أي بقاء النوع وغيرها من الحاجات. (حرافة ،1999: 66)

أن هذه الحاجات أكثرها قوة حيث يجب إشباعها بدرجة ما ، قبل أن تنبعث الحاجات الأخرى وإذا بقيت حاجة منها بدون تحقيق أو إشباع فإنها تسود وتسطير على جميع الحاجات المتبقية وإذا ما اشبعت هذه الحاجات بشكل معقول تظهر الحاجات التالية كمحرك أو كدافع وتصبح الحاجات المشبعة وهي الفسيولوجية غير محركة أو دافعة للسلوك ويليها الحاجة إلى الشعور بالأمن :. وهي التي تشمل الحاجة إلى الشعور بالأمان والاطمئنان ، والاستقرار والبعد عما يهدد سلامة الإنسان سواء اكان بدنيا اوماديًا أو نفسيًا (مصطفى ،2000: 54).

أن هذه النظرية تتوقع بالنسبة لوضع العامل فيعمله أنه لا يتم الرضا حتى يتم إشباع الحاجات الدنيا والخاصة بالأمن والأجر الذي يتقاضاه الموظف .

مجلة كلية التربية الاساسية
كلية التربية الاساسية – الجامعة المستنصرية
P- ISSN: 3007-3650 E- ISSN: 2706-8536
Journal of the College of Basic Education Vol.32 (No.139) 2026, pp.654-690

أن شعور العامل بالأمن يقتضي ثلاث نواحي :

- شعوره الداخلي بأن عمله يرضي رؤساءه والمشرفين عليه وأنه موضع تقدير واحترام من جانبهم
- معرفته لواجباته ومسؤولياته في عمله .
- ثبات النظم التي يعمل في ظلها (عادل ،1998 : 58).

2- نظرية العامَلين لفردريك هرزبرج 1966

تركز هذه النظرية على تحديد العوامل المسببة للرضا أو عدم الرضا الوظيفي، فهو يرى أن هناك عاملين يرتبطان بالرضا الوظيفي هما :

- **العوامل الدافعة الداخلية :** وتشكل هذه العوامل تلك الجوانب من العمل التي في حال وجودها تشبع حاجات العاملين للنماء النفسي ، وهذه غالبًا ما تكون واقعة ضمن العمل أو كامنة في داخله ، والتي في حال توافرها في موقف العمل وبشكل ملائم وإيجابي تؤدي بالضرورة إلى الشعور بالرضا والقناعة لدى العاملين، ولكن غيابها أو عدم ملاءمتها لا يؤدي بالضرورة إلى الشعور بالتبرم. ويمكن حصر العوامل الدافعة هذه في ستة هي : الإنجاز ، والتقدير ، والعمل نفسه أي كونه مثيرًا أو لا ومتنوعًا أو رتيبًا ، والمسؤولية ، والترقي ، أي فرص الترقية وتغيير المكانة ، واحتمالية النماء ، فجميع هذه العوامل تعتبر عوامل داخلية لها أثرها على الدافعية وعلى الإحساس بالرضا والقناعة في العمل.
- **العوامل الصحية أو الخارجية :** وهذه العوامل هي التي تتعلق ببيئة العمل مثل :سياسة وأنظمة المنظمة ، والإشراف والعلاقة بين الرؤوساء والزملاء والرواتب وظروف العمل ، والمكانة ، والأمن الوظيفي ، والحالة الاجتماعية . ويرى الطويل (2001 م) أن في حالة عدم توافر هذه العوامل أو عدم ملاءمتها في الوسط الوظيفي فإنها تسبب شعورًا بعدم قناعة وعدم رضا ، ولكن توافرها بشكل عام لا يشكل بالضرورة إحساسًا أو شعورًا بالرضا والقناعة (الطويل ،2001: 58).

ويذكر العديلي (1996: 38) أنه وفقًا لهذه النظرية فإن العوامل الدافعة تدفع الفرد وتقوده للعمل، أما العوامل الصحية فإنها تحمي وتصون العامل فقط ولا تقوده إلى العمل

أن تجاهل الإدارة للعوامل الصحية أو الوقائية سيؤدي إلى مشكلات تنظيمية واجتماعية تؤثر على أعمال ونشاطات المنظمة ، كما أن هذه العوامل ليست عوامل محفزة بحيث تؤدي إلى زيادة في الأداء ، وإنما هي عوامل وقائية للاحتفاظ بالإنتاج إلى مستواه العادي والحد من تدهوره إلى درجة تؤدي بالمنظمة إلى الفشل والإخفاق في تحقيق أهدافها .

3- نظرية التوقع لفروم 1964

تقوم هذه النظرية على أن أداء الموظفين يتحدد بمقدار التوقع لديهم في الحصول على المكافآت في إطار معادلة سلوكية تحقق علاقة طردية بين الأداء العالي والمكافآت المجزية ، وهذا يعني

مجلة كلية التربية الاساسية
كلية التربية الاساسية – الجامعة المستنصرية
P- ISSN: 3007-3650 E- ISSN: 2706-8536
Journal of the College of Basic Education Vol.32 (No.139) 2026, pp.654-690

أن الرضا الوظيفي ينعكس بالإنجاز بالجهد وبالمكافآت وبالأهداف الذاتية للموظفين والعاملين بالمنظمات (الطويل ،2001: 65).

أن هذه النظرية تتلخص في أن سلوك الإنسان يتحدد أساسًا عن طريق ما يسمى " بالمنفعة الشخصية " التي تعود عليه في عدد من البدائل المتاحة ، حيث أن عملية اختيار الفرد لسلوك معين من بين البدائل المتاحة ثم تحديده لمقدار الجهد الذي سيبذله في فعل هذا السلوك ، وأخيرًا اتخاذ قرار القيام لفعل هذا السلوك من عدمه كل ذلك يتركز أساسًا على توقعاته حيال المنفعة الشخصية التي سيجنيها من النشاط المراد تنفيذه .والفرد يمر بحالة الرضا المتوقع بأدائه الوظيفي ، لكونه يتوقع عائدًا مناسبًا لما يبذله من جهد نحو تحقيق الهدف وفقًا لأمر بدائل سلوكية الأداء، ويبقى الموظف في مرحلة الرضا المتوقع حتى يحقق الهدف فيشعر حينها بالرضا العقلي إن كان الذي توقعه من عوائد مكافئًا لما يبذله من مجهود لتحقيق الهدف من أداء معين.

(عادل ،1998 : 58).

وبناءً على هذه النظرية فإن الأفراد يختارون طريقة ما للعمل لأنهم يتوقعون نتائج أو عوائد معينة فيه ، ويسعون جاهدين لتحقيق هذه التوقعات ، فإذا أتاح العمل للفرد تحقيق توقعاته بدرجة كافية فسوف يشعر بالرضا وإن لم يتح له تحقيق توقعاته فسوف يشعر بعدم الرضا .وتشير هذه النظرية إلى أن الحوافز المادية والمعنوية بما فيها من الرواتب والعلاوات والترقيات إذا كانت تسير وفق نظام معين ووفق ما هو متوقع لدى الفرد فإن ذلك سيؤدي به إلى الرضا الوظيفي ، أما إذا كانت تسير خلاف ما كان يتوقعه فإن ذلك سيؤدي إلى عدم الرضا ، لذا ينبغي على المنظمة أن تضع شروطًا لنظام الحوافز والأجور والعلاوات والترقيات .

4- نظرية العدالة والمساواة لآدمز 1963

تلقي هذه النظرية الضوء على العلاقة بين الرضا الوظيفي والمساواة وتفترض هذه النظرية كما يشير بدر 1988 م أن الفرد مدفوع إلى أن يوجد توازنًا بين ما يعطيه للمنظمة من وقت وجهد وخبرة، وبين ما يحصل عليه في شكل راتب واعتراف وعلاقة مع الآخرين ، وهذا التوازن يتحقق إذا شعر الفرد أن مدخلاته تعادل مدخلات الأشخاص الذين ينبغي أن يتعادل معهم ، فإذا شعر الفرد بعدم المساواة فسوف يحدث عنده توتر ويتحرك لإنقاصه بمحاولة تغيير مدخلاته أو إنتاجيته داخل المنظمة. أن ملخص هذه النظرية هو: أن العدالة والمساواة أو عدم العدالة والمساواة هما المحددان الرئيسيان لأداء الأفراد وجهودهم في أعمالهم الوظيفية ومدى رضاهم عنها . ويشير ريجيو (1990 م) إلى أن هذه النظرية تنظر إلى العاملين كما لو كانوا مدفوعين برغبة في الحصول على معاملة عادلة ومنصفة أي إذا شعروا بإنصاف في المعاملة ، فإنهم سيظهرون دافعية عالية وأداء متميز أثناء مزاولتهم العمل . وبذلك فإن هناك أربعة عناصر أساسية تقوم عليها النظرية هي :

- الشخص الذي شعر بعدم وجود المساواة .

مجلة كلية التربية الاساسية
كلية التربية الاساسية – الجامعة المستنصرية
P- ISSN: 3007-3650 E- ISSN: 2706-8536
Journal of the College of Basic Education Vol.32 (No.139) 2026, pp.654-690

- مجموعة المقارنة للتأكد من وجود المساواة أو انعدامها .
- المدخلات المتمثلة في خصائص الفرد وما يقدمه للمنظمة والمستوى العلمي والخبرات والمهارات الجسمي والفكري والوقت المخرجات أو الأشياء التي يحصل عليها الشخص من عمله كفرص الترقية والتقدم الوظيفي والدخل المادي والمعنوي والمسؤوليات(التويجري ،1988: 76).

مناقشة الدراسات السابقة وجوانب الإفادة منها

يتضح من استعراض الدراسات السابقة المتعلقة بموضوعي التقاعد المبكر والرضا الوظيفي أنها تناولت المتغيرين من زوايا متعددة، واختلفت في البيئات التي أجريت فيها، وطبيعة العينات، والأهداف والأساليب والأدوات المستخدمة، إلا أنها أسهمت مجتمعة في توفير أساس علمي ومنهجي مناسب للبحث الحالي. ففيما يتعلق بالدراسات التي تناولت التقاعد المبكر، أظهرت دراسة الدوس (2013) أن ضغوط العمل ترتبط بصورة طردية بالميل نحو التقاعد المبكر لدى معلمات المرحلة الثانوية، كما كشفت عن وجود فروق في الاتجاه نحو التقاعد المبكر تبعًا لبعض المتغيرات، مثل المؤهل العلمي والتخصص الدراسي وسنوات الخبرة، في حين لم تظهر فروق تبعًا للعمر والحالة الاجتماعية وطبيعة العمل في المدرسة. أما دراسة الهملان (2008) فقد ركزت على الاحتراق النفسي والمساندة الاجتماعية وعلاقتهما بالاتجاه نحو التقاعد المبكر، وأظهرت أن ارتفاع الإنهاك العاطفي يرتبط بزيادة الاتجاه نحو التقاعد المبكر، وأن مساندة زملاء العمل يمكن أن تسهم في التنبؤ بهذه الاتجاهات. وتكشف هذه النتائج أن الاتجاه نحو التقاعد المبكر لا يرتبط بعامل واحد، وإنما يتأثر بمجموعة من العوامل المهنية والنفسية والاجتماعية المرتبطة ببيئة العمل. أما الدراسات المتعلقة بـ الرضا الوظيفي، فقد أكدت دراسة الربيعي (2010) وجود علاقة ارتباط معنوية بين الرضا الوظيفي والنجاح التنظيمي، فضلًا عن وجود أثر معنوي للرضا الوظيفي في النجاح التنظيمي، مما يؤكد أهمية الرضا الوظيفي في تعزيز النتائج الإيجابية داخل المنظمة. كما توصلت دراسة الطالباني (2011) إلى وجود علاقة ارتباط وتأثير بين عوامل الرضا الوظيفي والمحافظة على رأس المال الفكري، وأظهرت ارتفاع مستوى رضا أفراد العينة عن بعض الجوانب المرتبطة بوظائفهم. وتؤكد هذه النتائج أهمية الرضا الوظيفي بوصفه متغيرًا إداريًا وتنظيميًا يرتبط بسلوك العاملين واتجاهاتهم واستمرارهم في العمل والاستفادة من خبراتهم. ومن خلال المقارنة بين الدراسات السابقة، يتبين أن معظم الدراسات المتعلقة بالتقاعد المبكر ركزت على ضغوط العمل، والاحتراق النفسي، والمساندة الاجتماعية بوصفها عوامل مرتبطة بالاتجاه نحو التقاعد المبكر، في حين ركزت الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي على علاقته بمتغيرات تنظيمية مثل النجاح التنظيمي والمحافظة على رأس المال الفكري. وبذلك يظهر أن الدراسات السابقة تناولت كل متغير بصورة مستقلة أو ربطته بمتغيرات

مجلة كلية التربية الاساسية
كلية التربية الاساسية – الجامعة المستنصرية
P- ISSN: 3007-3650 E- ISSN: 2706-8536
Journal of the College of Basic Education Vol.32 (No.139) 2026, pp.654-690

أخرى، في حين يسعى البحث الحالي إلى دراسة العلاقة بين اتجاهات مدراء المدارس الإعدادية نحو التقاعد المبكر والرضا الوظيفي لديهم، وهو ما يمثل جانبًا مميزًا في موضوع البحث الحالي.

جوانب الإفادة من الدراسات السابقة

أفاد الباحث من الدراسات السابقة في عدد من الجوانب، من أهمها:

1. تحديد مشكلة البحث وصياغتها بصورة أكثر دقة، من خلال التعرف على أهم العوامل المرتبطة بالاتجاه نحو التقاعد المبكر والرضا الوظيفي.
2. تحديد متغيرات البحث، إذ أسهمت الدراسات السابقة في دعم اختيار التقاعد المبكر والرضا الوظيفي بوصفهما متغيرين جديرين بالدراسة والبحث.
3. بناء الإطار النظري للبحث، من خلال الاستفادة من المفاهيم والتفسيرات النظرية التي تناولتها الدراسات السابقة في مجال التقاعد المبكر والرضا الوظيفي.
4. اختيار المنهج المناسب، إذ استفاد الباحث من اعتماد معظم الدراسات السابقة على المنهج الوصفي، بما يتلاءم مع طبيعة البحث الحالي وأهدافه.
5. بناء أداة البحث، من خلال الاستفادة من الاستبانات والمقاييس المستخدمة في الدراسات السابقة في تحديد الأبعاد والفقرات المناسبة لقياس متغيري البحث، مع مراعاة خصوصية عينة البحث الحالية.
6. اختيار الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات واختبار العلاقات بين متغيرات البحث، والاستفادة من الأساليب التي استخدمتها الدراسات السابقة، مثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الارتباط.
7. تفسير النتائج ومناقشتها، إذ يمكن مقارنة نتائج البحث الحالي بما توصلت إليه الدراسات السابقة، وتحديد أوجه الاتفاق والاختلاف بينها.
8. تحديد الفجوة البحثية، إذ أظهرت مراجعة الدراسات السابقة وجود حاجة إلى دراسة العلاقة بين الاتجاه نحو التقاعد المبكر والرضا الوظيفي لدى مدراء المدارس الإعدادية، ولا سيما في البيئة العراقية، وهو ما يسعى البحث الحالي إلى تناوله.

وبذلك يتميز البحث الحالي عن الدراسات السابقة في جمعه بين متغيري الاتجاه نحو التقاعد المبكر والرضا الوظيفي ضمن إطار بحثي واحد، فضلًا عن تركيزه على مدراء المدارس الإعدادية، بما يسهم في تقديم صورة أكثر تحديدًا عن طبيعة العلاقة بين المتغيرين في البيئة التربوية.

مجلة كلية التربية الاساسية
كلية التربية الاساسية – الجامعة المستنصرية
P- ISSN: 3007-3650 E- ISSN: 2706-8536
Journal of the College of Basic Education Vol.32 (No.139) 2026, pp.654-690

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

تمهيد:

تعتبر منهجية الدراسة وإجراءاتها محوراً رئيسياً يتم من خلاله تنفيذ الجانب التطبيقي من الدراسة، فمن خلال منهجية الدراسة يتم الحصول على البيانات المطلوبة لإجراء التحليل الاحصائي للتوصل الى النتائج التي يتم تفسيرها في ضوء أدبيات الدراسة المتعلقة بموضوع الدراسة، وبالتالي تحقق الأهداف التي تسعى الى تحقيقها .فهذا الفصل يشتمل على وصف تفصيلي لكل من منهج ومجتمع وعينة الدراسة، إضافة إلى وصف لأداة الدراسة المستخدمة وطريقة إعدادها وكيفية بنائها وتطويرها وكذلك مدى صدقها وثباتها، وينتهى الفصل بالمعالجات الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات واستخلاص النتائج، وفيما يلي وصف لهذه الاجراءات:

أولاً: منهج الدراسة:

من أجل تحقيق أهدف الدراسة اعتمد الباحث في دراسته الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يحاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، والعلاقة بين مكوناتها، والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تضمنها، والآثار التي تحدثها.كذلك فإن المنهج 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 1990 : 76).

ويعرف المنهج الوصفي التحليلي بأنه " المنهج الذي من خلاله يمكن وصف الظاهرة موضوع الدراسة ، وتحليل بياناتها ، وبيان العلاقات بين مكوناتها ، والآراء التي تطرح حولها ، والعمليات التي تضمنها ، والآثار التي تحدثها (أبو حطب وصادق ، 2010: 87).

ثانياً : مجتمع الدراسة:

يعرف مجتمع الدراسة بأنه جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، وبناء على مشكلة هذه الدراسة وأهدافها فإن مجتمع الدراسة المستهدف يتكون من مدراء المدارس الاعدادية المتقاعدين عن العمل مبكراً في مديريات التربية في بغداد للعام الدراسي 2024-2025.

ثالثاً : عينة الدراسة:

تتكون عينة الدراسة المستخدمة في التحليل من 170 مدير ومديرة من مدراء المدارس المتقاعدين مبكرا حيث تم استخدام طريقة المسح الشامل في تطبيق الاستبانة ، ويعتبر هذا الحجم مناسباً لإجراء الاختيارات والأدوات الإحصائية في تحليل البيانات واستخراج النتائج، حيث

مجلة كلية التربية الاساسية
كلية التربية الاساسية – الجامعة المستنصرية
P- ISSN: 3007-3650 E- ISSN: 2706-8536
Journal of the College of Basic Education Vol.32 (No.139) 2026, pp.654-690

أوردت (Uma Sekaran) في حديثها عن تحديد حجم العينة أن حجم العينة الذي يتراوح بين 30 إلى 500 مفردة يعتبر ملائماً لمعظم أنواع الأبحاث(Uma Sekaran, 1992).

رابعاً : الوصف الاحصائي لعينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية :

أولاً : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس:

يبين الجدول رقم (1) أن ما نسبته (34.7%) من عينة الدراسة هم من جنس الاناث، وما نسبته (65.3%) هم من جنس الذكور وهذا يدلل على أن نسبة اتجاه الذكور نحو التقاعد المبكر أكبر من نسبة الاناث، ويرى الباحث أن هذه النسبة تعكس توزيع الذكور والإناث في مجتمع الدراسة .

جدول (1) توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية%
انثى	59	34.7
ذكر	111	65.3
المجموع	170	100.0

ثانياً : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي:

يبين الجدول رقم (2) أن ما نسبته (52.4%) هم من الذين يحملون مؤهل علمي بدرجة بكالوريوس ، وما نسبته (47.6%) هم من الذين يحملون مؤهل علمي بدرجة الدراسات العليا .

يتضح من هذه النتائج أن (52.4%) من حجم العينة هم من حملة البكالوريوس وهذا يدلل على أن نسبة اتجاه مدراء المدارس من حملة الشهادة بكالوريوس نحو التقاعد المبكر أكبر من نسبة حملة الشهادات الأخرى، ويعزو الباحث ذلك إلى ضعف فرصة حملة البكالوريوس التي هي أقل من الدراسات العليا من الترقيات أو التقدم في الوظائف مستقبلاً .

جدول (2) توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية%
بكالورويوس	89	52.4
دراسات عليا	81	47.6
المجموع	170	100.0

ثالثاً : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخدمة:

يبين الجدول رقم (3) أن ما نسبته (6.5%) هم من الذين سنوات خدمتهم أقل من 20 سنة، وما نسبته (93.5%) هم من الذين سنوات خدمتهم 20 سنة فأكثر، ويتضح من هذه النتائج أن نسبة اتجاه مدراء المدارس الذين سنوات خدمتهم أكثر من 20 سنة نحو التقاعد المبكر من العمل أكبر من هؤلاء الذين سنوات خدمتهم تقل عن 20 سنة، ويعزو الباحث ذلك إلى أن المدراء الذين

مجلة كلية التربية الاساسية
كلية التربية الاساسية – الجامعة المستنصرية
P- ISSN: 3007-3650 E- ISSN: 2706-8536
Journal of the College of Basic Education Vol.32 (No.139) 2026, pp.654-690

خدموا عدد سنوات أكثر من 20 سنة في المدارس قد اكتفوا من العمل وبدأوا يشعرون بالإرهاق والتعب.

جدول (3) توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخدمة

سنوات الخدمة	العدد	النسبة المئويةٌ%
أقل من سنة 20	11	6.5
من 20 سنة فأكثر	159	93.5
المجموع	170	100.0

خامساً: أداة الدراسة:

تعتبر الاستبانة من أكثر وسائل الحصول على المعلومات من الأفراد استخداماً وانتشاراً، وتعرف الاستبانة بأنها : " أداة ذات أبعاد وبنود تستخدم للحصول على معلومات و آراء يقوم بالاستجابة لها المفحوص نفسه، وهي كتابية تحريرية (الأغا و الأستاذ، 2004: 54).

فقد قام الباحث بإعداد استبانة حول " الاتجاه نحو التقاعد المبكر وعلاقته بالرضا الوظيفي وذلك لمناسبتها الموضوع الدراسة.

سادساً : خطوات بناء الاستبانة

لقد اتبع الباحث الخطوات التالية في إعداد الاستبانة:

1. الاطلاع على الأدب الاداري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة والاستفادة منها في بناء فقرات الاستبانة وصياغة فقراتها.
2. استشار الباحث عدداً من اساتذة الجامعات والمشرفين في تحديد مجالات الاستبانة وفقراتها .
3. تحديد المجالات الرئيسية التي شملتها الاستبانة.
4. تحديد الفقرات التي تقع تحت كل مجال.
5. تم تصميم الاستبانة في صورتها الأولية.
6. تم تنقيح ومراجعة الاستبانة من قبل المشرف.
7. تم عرض الاستبانة على (9) من المحكمين الأكاديميين المختصين من أعضاء الهيئة التدريسية في كل من الجامعة المستنصرية ، جامعة بغداد.
8. بعد دراسة آراء المحكمين تم تعديل بعض فقرات الاستبانة من حيث الحذف أو الإضافة أو التعديل لتستقر الاستبانة في صورتها النهائية على (50) فقرة.

وقد تكونت الاستبانة من قسمين رئيسيين هما :

القسم الأول: ويشتمل على المتغيرات الشخصية لدى المستجيبين (الجنس ، المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخدمة)

القسم الثاني: ويشتمل على مجالات الدراسة ، ويتكون من (50) فقرة موزعة على سبع مجالات هي:

مجلة كلية التربية الاساسية
كلية التربية الاساسية – الجامعة المستنصرية
P- ISSN: 3007-3650 E- ISSN: 2706-8536
Journal of the College of Basic Education Vol.32 (No.139) 2026, pp.654-690

- المجال الأول: الوضع المالي للمؤسسة، ويتكون من (7) فقرات.
- المجال الثاني: الخصائص الشخصية والصحية للموظف، ويتكون من (6) فقرات.
- المجال الثالث: استثمار المدخرات في مشاريع أخرى، ويتكون من (6) فقرات.
- المجال الرابع: طبيعة الوظيفة، ويتكون من (8) فقرات.
- المجال الخامس: الرضا الوظيفي ويتكون من (6) فقرات.
- المجال السادس: العوامل النفسية للموظف، ويتكون من (7) فقرات.
- المجال السابع : قرار التقاعد المبكر عن العمل، ويتكون من (10) فقرات.

وقد تم استخدام مقياس مكون من 10 درجات لقياس مدى استجابات المبحوثين الفقرات الاستبيان.

- **عينة الدراسة الاستطلاعية**

تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (30) مدير ومديره من مدراء المدارس الاعدادية حيث تم تطبيق الاستبانة على هؤلاء المدراء بهدف التحقق من صدق أداة الدراسة ومدى صلاحيتها للتطبيق على العينة الفعلية للدراسة، وقد تم استثناؤهم من عينة الدراسة الأصلية التي تم التطبيق عليها.

- **صدق الاستبانة:**

يقصد بصدق الاستبانة :

" التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه."

كما يقصد بالصدق: " شمول الاستقصاء لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها" (عبيدات وآخرون، 2001: 87). وقد تم التأكد من صدق الاستبانة بطريقتين:

أولاً: صدق المحكمين " الصدق الظاهري":

يقصد بصدق المحكمين: " هو أن يختار الباحث عدداً من المحكمين المختصين في مجال الظاهرة أو المشكلة موضوع الدراسة (الجرجاوي ،2010: 87) . حيث تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين تألفت من (9) متخصصين في مجال إدارة الأعمال من جامعات مختلفة ، وقد استجاب الباحث لآراء المحكمين وقام بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرج الإستبيان في صورته النهائية .

مجلة كلية التربية الاساسية
كلية التربية الاساسية – الجامعة المستنصرية
P- ISSN: 3007-3650 E- ISSN: 2706-8536
Journal of the College of Basic Education Vol.32 (No.139) 2026, pp.654-690

ثانياً : صدق المقياس

أولاً: الاتساق الداخلي: Internal Validity

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة (أبو ناهية، 1994م) . موقد قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي للإستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الإستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه، وقد تم ذلك على العينة الاستطلاعية والمكونة من 30 مفردة.

يوضح الجدول رقم (4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه الفقرة، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة 0.05 = a وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الذي تنتمي إليه والدرجة الكلية للمجال[1]

الرقم	الفقرة	معدل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig)
	الوضع المالي للمؤسسة		
1	أثر سوء الوضع المالي في المؤسسة على قرارك بالاتجاه نحو التقاعد المبكر.	0.786	*0.000
2	كنت على اطلاع دائم على الوضع المالي للمؤسسة.	0.712	*0.000
3	تدني مستوى الراتب الذي كنت تتقاضاه من المؤسسة دفعك إلى التقاعد مبكراً.	0.785	*0.000
4	أثر نظام المكافآت المالية في المؤسسة على اتجاهك نحو التقاعد المبكر.	0.613	*0.000
5	فضلت التقاعد المبكر لضعف الحوافز المادية في المؤسسة.	0.776	*0.000
6	كانت المؤسسة تساهم في مدخراتك كموظف بشكل مرض.	0.406	*0.026
7	أثر نظام الادخار في المؤسسة على قرارك بالاتجاه إلى التقاعد المبكر.	0.698	*0.000
	الخصائص الشخصية والصحية للموظف		
1	حافظ التقاعد المبكر على صحتك.	0.650	*0.000
2	اتجهت إلى التقاعد المبكر لشعورك بالإرهاق والتعب.	0.767	*0.000
3	أثرت ظروفك الصحية على قرارك بالاتجاه نحو التقاعد المبكر.	0.849	*0.000
4	ضعف قدرتك على تحمل ضغوط العمل أثر في اتجاهك نحو التقاعد المبكر.	0.829	*0.000
5	فكرت بالتقاعد عن العمل لضعف قدرتك من التوفيق بين متطلبات مهنتك وحياتك الاجتماعية.	0.594	*0.001

(1) *الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 = a .

مجلة كلية التربية الاساسية
كلية التربية الاساسية – الجامعة المستنصرية
P- ISSN: 3007-3650 E- ISSN: 2706-8536
Journal of the College of Basic Education Vol.32 (No.139) 2026, pp.654-690

6	شعورك بالإحباط من العمل دفعك إلى الاتجاه نحو التقاعد المبكر.	0.787	*0.000
	استثمار المدخرات		
1	اتجهت الى التقاعد المبكر للحصول على مدخراتك.	0.581	*0.001
2	أتاح قرار التقاعد المبكر الفرصة لك للاستفادة من مدخراتك.	0.702	*0.000
3	فكرت بالتقاعد المبكر لامتلاكك مشاريع وأعمال أخرى.	0.811	*0.000
4	تمكنت من الاستفادة بشكل كبير من مدخراتك بعد التقاعد مبكراً من العمل.	0.661	*0.000
5	نجاح بعض الموظفين المتقاعدين في توظيف مدخراتهم دفعك إلى الاتجاه نحو التقاعد المبكر.	0.816	*0.000
6	فكرت بالتقاعد المبكر لأن أنظمة المؤسسة لم تعطيك حق التصرف بمدخراتك.	0.683	*0.000
	طبيعة الوظيفة		
1	أثرت طبيعة عملك على قرارك بالتقاعد مبكراً عن العمل.	0.727	*0.000
2	فكرت بالتقاعد المبكر ؛ لأن الوظيفة التي عملت بها هي ليست الوظيفة التي تناسبك.	0.499	*0.000
3	تكليفك بأعباء وأعمال إضافية أثر على قرارك بالاتجاه نحو التقاعد عن العمل مبكراً.	0.737	*0.000
4	ضعف تطبيق نظام الترقيات بمهنية في المؤسسة دفعك إلى الاتجاه نحو التقاعد المبكر عن العمل.	0.657	*0.000
5	مهنتك لم تشبع طموحاتك الوظيفية ؛ لذلك فكرت بالتقاعد المبكر.	0.737	*0.000
6	مهنتك لم تضيف لك أي مكانه اجتماعية لذا فكرت بترك العمل مبكراً.	0.624	*0.000
7	ضعف رغبتك في العمل الحالي دفعك إلى التفكير بالتقاعد المبكر.	0.737	*0.010
8	الاستمرار على روتين محدد في العمل وعدم التغيير دفعك إلى التقاعد من العمل.	0.633	*0.000
	الرضا الوظيفي		
1	شعورك بضعف الاستقرار الوظيفي جعلك تتجه إلى التقاعد المبكر.	0.877	*0.000
2	شعورك بعدم تحقيق ذاتك وأنت تمارس عملك دفعك إلى التقاعد من العمل.	0.815	*0.000
3	لو تحققت جميع احتياجاتك كموظف لما فكرت بالتقاعد عن العمل مبكراً.	0.724	*0.000
4	ضعف الرضا الوظيفي في المؤسسة جعلك تتجه إلى التقاعد المبكر.	0.829	*0.000
5	عامل الرضا الوظيفي كان له دور كبير في قرارك بالتقاعد عن العمل.	0.836	*0.000
6	ضعف الرضا الوظيفي لديك كان له أثر كبير على قرارك بالاتجاه نحو التقاعد المبكر.	0.626	*0.000

مجلة كلية التربية الاساسية
كلية التربية الاساسية – الجامعة المستنصرية
P- ISSN: 3007-3650 E- ISSN: 2706-8536
Journal of the College of Basic Education Vol.32 (No.139) 2026, pp.654-690

	العوامل النفسية للموظف		
1	أثرت الضغوط النفسية المصاحبة للعمل على قرارك باللجوء إلى التقاعد المبكر .	0.812	*0.000
2	عدم اكتسابك لخبرات جديدة في العمل أثر على اتجاهك نحو التقاعد المبكر.	0.798	*0.000
3	الشعور بعدم المساواة بين الموظفين يؤثر نفسياً على الموظف ، مما يجعله يفكر بالتقاعد مبكراً.	0.856	*0.000
4	تحقيق إنجازات ذات قيمة عالية في العمل يبعد الموظف عن التفكير بالتقاعد المبكر.	0.892	*0.000
5	أثرت طبيعة العلاقة بينك وبين إدارة المؤسسة على قرارك بالتقاعد من العمل.	0.817	*0.000
6	شعورك بعدم تقدير جهودك شجعك إلى التقاعد عن العمل مبكراً.	0.866	*0.000
7	شعورك بعدم الراحة النفسية وأنت تمارس عملك أثر على قرارك بالتقاعد المبكر من العمل.	0.810	*0.000
	التقاعد المبكر للعمل		
1	يتيح التقاعد المبكر من العمل الفرصة للموظف من مراعاة الأسرة وحل مشكلاتها.	0.598	*0.000
2	التقاعد المبكر يتيح الفرصة للموظف في اكتشاف نفسة من جديد.	0.524	*0.003
3	يحافظ التقاعد المبكر من العمل على صحة الموظف .	0.802	*0.000
4	التقاعد المبكر من العمل يتيح الفرصة للموظف من متابعة أعماله الأخرى الخاصة.	0.519	*0.003
5	التقاعد المبكر من العمل يعطي الفرصة للموظفين في ممارسة المزيد من الأنشطة الاجتماعية .	0.620	*0.000
6	التقاعد المبكر من العمل يعطي الموظف الفرصة من التصرف بمدخراته بشكل افضل.	0.467	*0.009
7	التقاعد المبكر يفقد المؤسسة العديد من الكفاءات الادارية.	0.544	*0.002
8	التقاعد المبكر للموظفين يضيف أعباء مالية على المؤسسة.	0.498	*0.005
9	يتيح التقاعد المبكر الفرصة لحل مشكلة الخريجين الباحثين عن العمل.	0.499	*0.005
10	يؤثر التقاعد المبكر من العمل للموظفين على أداء المؤسسة.	0.423	*0.020

مجلة كلية التربية الاساسية
كلية التربية الاساسية – الجامعة المستنصرية
P- ISSN: 3007-3650 E- ISSN: 2706-8536
Journal of the College of Basic Education Vol.32 (No.139) 2026, pp.654-690

ثانياً: الصدق البنائي: Structural Validity

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية الفقرات الاستبيان. وللتحقق من الصدق البنائي تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة كما في الجدول رقم (5).

جدول (5) معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة[2]

م	المجال	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig)
1	الوضع المالي للمؤسسة	0.627	*0.000
2	الخصائص الشخصية والصحية للموظف	0.613	*0.000
3	استثمار المدخرات	0.602	*0.000
4	طبيعة الوظيفة	0.830	*0.000
5	الرضا الوظيفي	0.785	*0.000
6	العوامل النفسية	0.783	*0.000
7	التقاعد المبكر عن العمل	0.649	*0.000

يتضح من جدول (5) أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات الاستبانة دالة إحصائياً وبدرجة قوية عند مستوى دلالة a = 0.05 وبذلك تعتبر جميع مجالات الاستبانة صادقه لما وضعت لقياسه.

- **ثبات الإستبانة: (Reliability)**

يقصد بثبات الاستبانة هو أن يعطي الاستبيان نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه عدة مرات متتالية " (الجرجاوي، 2010م ، ص 97). ويقصد به أيضاً " إلى أي درجة يعطي المقياس قراءات متقاربة عند كل مرة يستخدم فيها، أو ما هي درجة اتساقه وانسجامه واستمراريته عند تكرار استخدامه في أوقات مختلفة (القحطاني ، 2002 م ، ص 76). وقد تم ذلك على العينة الاستطلاعية المكونة من 30 مفردة.

[2] الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة a = 0.05 .

مجلة كلية التربية الاساسية
كلية التربية الاساسية – الجامعة المستنصرية
P- ISSN: 3007-3650 E- ISSN: 2706-8536
Journal of the College of Basic Education Vol.32 (No.139) 2026, pp.654-690

- وقد تم التحقق من ثبات إستبانة الدراسة عن طريق:

أ- معامل ألفا كرونباخ: (Cronbach's Alpha Coefficient)

تم استخدام طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبانة، وتشير النتائج الموضحة في جدول (6) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة لكل مجال حيث تتراوح بين (0.794، 0.877). كذلك قيمة معامل ألفا لجميع فقرات الاستبانة هي (0.922)، وهذا يعني أن معامل الثبات مرتفع ودال إحصائياً.

جدول (6) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبانة

#	المجال	عدد الفقرات	معامل الفا كرونباخ
1	الوضع المالي للمؤسسة	7	0.803
2	الخصائص الشخصية والصحية للموظف	6	0.798
3	استثمار المدخرات	6	0.794
4	طبيعية الوظيفية	8	0.824
5	الرضا الوظيفي	6	0.876
6	العوامل النفسية	7	0.877
7	التقاعد المبكر عن العمل	10	0.873
	جميع مجالات الاستبانة	50	0.922

ب- طريقة التجزئة النصفية (Split-Half Coefficient):

حيث تم تجزئة فقرات الاستبيان إلى جزأين (الأسئلة ذات الأرقام الفردية، الأسئلة ذات الأرقام الزوجية) ثم تم إيجاد معامل ارتباط بيرسون بين معدل الأسئلة الفردية الرتبة ومعدل الأسئلة الزوجية الرتبة وقد تم تصحيح معاملات الارتباط باستخدام معامل ارتباط سبيرمان براون للتصحيح (Spearman-Brown Coefficient) حسب المعادلة التالية:

معامل الثبات = $\frac{2\,ر}{1+ر}$ حيث و معامل الارتباط، والجدول رقم (7) يبين النتائج:

مجلة كلية التربية الاساسية
كلية التربية الاساسية – الجامعة المستنصرية
P- ISSN: 3007-3650 E- ISSN: 2706-8536
Journal of the College of Basic Education Vol.32 (No.139) 2026, pp.654-690

جدول (7) معامل الثبات طريقة التجزئة النصفية للاستبانة[3]

#	المجال	التجزئة النصفية			
		عدد الفقرات	معامل الارتباط	معامل الارتباط المصحح	القيمة الاحتمالية
1	الوضع المالي للمؤسسة	7	0.697	0.821	0.000*
2	الخصائص الشخصية والصحية للموظف	6	0.746	0.854	0.000*
3	استثمار المدخرات	6	0.647	0.786	0.000*
4	طبيعة الوظيفة	8	0.751	0.858	0.000*
5	الرضا الوظيفي	6	0.843	0.915	0.000*
6	العوامل النفسية	7	0.715	0.834	0.000*
7	التقاعد المبكر عن العمل	10	0.743	0.852	0.000*
	جميع مجالات الاستبانة	50	0.619	0.765	0.000*

يتضح من النتائج الظاهرة في جدول (7) أن قيمة معامل الارتباط المعدل ((سبيرمان براون) (Spearman Brown) مرتفع ودال إحصائياً.

وبذلك تكون الإستبانة في صورتها النهائية قابلة للتوزيع. ويكون الباحث قد تأكد من صدق وثبات إستبانة الدراسة مما يجعله على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحيتها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

اختبار التوزيع الطبيعي Normality Distribution

تم استخدام اختبار كولمجروف سمر "نوف Kolmogorov-Smirnov Test لاختبار ما اذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه وكانت النتائج كما في الجدول :(8)

(3) *الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (a≤ 0.05)

مجلة كلية التربية الاساسية
كلية التربية الاساسية – الجامعة المستنصرية
P- ISSN: 3007-3650 E- ISSN: 2706-8536
Journal of the College of Basic Education Vol.32 (No.139) 2026, pp.654-690

جدول (8) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

#	المجالات	القيمة الاحتمالية (Sig)
1	الوضع المالي للمؤسسة	0.765
2	الخصائص الشخصية والصحية للموظف	0.318
3	استثمار المدخرات	0.816
4	طبيعة الوظيفة	0.737
5	الرضا الوظيفي	0.486
6	العوامل النفسية	0.516
7	التقاعد المبكر عن العمل	0.327
	جميع مجالات الاستبانة	0.743

يتضح من النتائج أن القيمة الاحتمالية (Sig) لجميع مجالات الدراسة أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك فإن توزيع البيانات لهذه المجالات يتبع التوزيع الطبيعي حيث سيتم استخدام الاختبارات المعلمية للإجابة على فرضيات الدراسة .

سابعاً : المعالجات الإحصائية المستخدمة:

1. النسب المئوية والتكرارات (Frequencies & Percentages) لوصف عينة الدراسة.
2. المتوسط الحسابي والوزن النسبي.
3. اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) وكذلك طريقة التجزئة النصفية، لمعرفة ثبات فقرات الإستبانة.
4. معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس درجة الارتباط. يقوم هذا الاختبار على دراسة العلاقة بين متغيرين. وقد تم استخدامه لحساب الاتساق الداخلي والصدق البنائي للاستبانة.
5. اختبار T في حالة عينة واحدة (T-Test) لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى الدرجة المتوسطة وهي 6 أم زادت أو قلت عن ذلك. ولقد تم استخدامه للتأكد من دلالة المتوسط لكل فقرة من فقرات الاستبانة.
6. اختبار T في حالة عينتين (Independent Samples T-Test) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين من البيانات المستقلة.

مجلة كلية التربية الاساسية
كلية التربية الاساسية – الجامعة المستنصرية
P- ISSN: 3007-3650 E- ISSN: 2706-8536
Journal of the College of Basic Education Vol.32 (No.139) 2026, pp.654-690

الفصل الرابع: نتائج البحث والاستنتاجات والتوصيات

تمهيد

يمثل هذا الفصل الإطار العملي للدراسة حيث يتضمن تحليلاً مفصلاً لمجالات الدراسة وعرضاً لنتائج الدراسة، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة وفرضيات الدراسة و مناقشتها واستعراضاً لأبرز نتائج الاستبانة والتي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها بهدف التعرف على (اتجاهات مدراء المدارس الاعدادية نحو التقاعد المبكر وعلاقته بالرضا الوظيفي لديهم) .

أولاً: تحليل فقرات مجالات الدراسة:

المجال الأول: الوضع المالي للمؤسسة:

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كان متوسط درجة الاستجابة قد وصل إلى درجة الحياد (الدرجة المتوسطة) وهي 6 أم اختلف عنها أكبر من أو أقل من الدرجة المتوسطة)، والنتائج كما في جدول رقم (9).

جدول (9) المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig) لكل فقرة من فقرات مجال الوضع المالي للمؤسسة[4]

#	الفقرة	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية الترتيب (.Sig)	الترتيب
1	أثر سوء الوضع المالي في المؤسسة على قرارك بالاتجاه نحو التقاعد المبكر.	62.05	1.478	0.141	4
2	كنت على اطلاع دائم على الوضع المالي للمؤسسة.	74.11	11.024	*0.000	1
3	تدني مستوى الراتب الذي كنت تتقاضاه من المؤسسة دفعك إلى التقاعد مبكراً.	49.70	6.914-	*0.000	7
4	أثر نظام المكافآت المالية في المؤسسة على اتجاهك نحو التقاعد المبكر.	60.00	0.001	*0.999	6
5	فضلت التقاعد المبكر لضعف الحوافز المادية في المؤسسة.	60.17	0.159	*0.874	5
6	كانت المؤسسة تساهم في مدخراتك كموظف بشكل مرض.	68.41	9.077	*0.000	3
7	أثر نظام الادخار في المؤسسة على قرارك بالاتجاه إلى التقاعد المبكر.	73.58	11.332	*0.000	2
	جميع فقرات المحور معا	64.00	4.477	*0.000	

[4]المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($a \leq 0.05$).

مجلة كلية التربية الاساسية
كلية التربية الاساسية – الجامعة المستنصرية
P- ISSN: 3007-3650 E- ISSN: 2706-8536
Journal of the College of Basic Education Vol.32 (No.139) 2026, pp.654-690

من خلال الجدول رقم (9) يتضح ما يلي:

1. أن أعلى فقرة حسب الوزن النسبي في هذا المجال كانت :

الفقرة رقم (2) والتي نصت على " كنت على اطلاع دائم على الوضع المالي للمؤسسة، فقد احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي (74.11%) مما يدل على أن الفقرة قد حصلت على درجة موافقة كبيرة من قبل أفراد العينة.

ويعزو الباحث ذلك إلى:

أن هناك سياسة واضحة تتبعها إدارة وزارة التربية لوضع موظفيها في صورة الأوضاع المالية للمؤسسة.

- اهتمام الموظفين بالوضع المالي للمؤسسة التي يعملون بها.
- أن الوضع المالي للمؤسسة يعتبر أمر يهم معظم الموظفين.

2. أن أدنى فقرة حسب الوزن النسبي في هذا المجال كانت :

الفقرة رقم (3) التي نصت على " تدني مستوى الراتب الذي كنت تتقاضاه من المؤسسة دفعك إلى التقاعد مبكراً، فقد احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (49.70%)، مما يدل على أن الفقرة قد حصلت على درجة موافقة ضعيفة من قبل أفراد العينة.

ويعزو الباحث ذلك إلى:

- أن مستوى الراتب الذي يتقاضاه مديري المدارس الاعدادية يعتبر جيد ومناسب مقارنة بمستوى الرواتب التي يتقاضاها الموظفين في المؤسسات الأخرى
- أن هناك نوع من الرضا من قبل الموظفين على الراتب الذي يتقاضونه.

وبشكل عام فقد تبين أن المتوسط الحسابي النسبي لمحور الوضع المالي للمؤسسة يساوي (64.00%)، وأن قيمة اختبار "T" يساوي (4.477)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.000)، وبذلك يعتبر المحور دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المحور قد زاد عن درجة الحياد وهي 6 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المحور.ويعزو الباحث ذلك إلى عدم توفر بدائل أخرى من فرص العمل أمام هؤلاء الموظفين لذلك نجد أن معظم الأشخاص العاملين في المؤسسات سواء كانت مؤسسات حكومية او غير حكومية متمسكين بهذه الوظائف رغم سوء الأوضاع المالية التي تمر بها هذه المؤسسات.إلا أن الباحث يرى ، وبالعودة إلى النسبة الناتجة في هذا المجال، أن عامل الوضع المالي قد يكون أحياناً له أثر في اتجاه الموظف نحو التقاعد من العمل مبكراً.

مجلة كلية التربية الاساسية
كلية التربية الاساسية – الجامعة المستنصرية
P- ISSN: 3007-3650 E- ISSN: 2706-8536
Journal of the College of Basic Education Vol.32 (No.139) 2026, pp.654-690

المجال الثاني: الخصائص الشخصية والصحية للموظف:

جدول (10) المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig) لكل فقرة من فقرات مجال الخصائص الشخصية والصحية للموظف[5]

#	الفقرة	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (.Sig)	الترتيب
1	حافظ التقاعد المبكر على صحتك.	80.00	25.385	*0.000	1
2	اتجهت إلى التقاعد المبكر لشعورك بالإرهاق والتعب.	78.05	24.618	*0.000	2
3	أثرت ظروفك الصحية على قرارك بالاتجاه نحو التقاعد المبكر.	76.00	18.951	*0.000	3
4	ضعف قدرتك على تحمل ضغوط العمل أثر في اتجاهك نحو التقاعد المبكر.	72.82	13.846	*0.000	4
5	فكرت بالتقاعد عن العمل لضعف قدرتك من التوفيق بين متطلبات مهنتك وحياتك الاجتماعية.	66.58	7.392	*0.000	5
6	شعورك بالإحباط من العمل دفعك إلى الاتجاه نحو التقاعد المبكر.	57.00	2.818-	*0.005	6
	جميع فقرات المحور معاً	71.86	17.922	*0.000	

من خلال الجدول رقم (10) يتضح ما يلي:

1. أن أعلى فقرة حسب الوزن النسبي في هذا المجال كانت :

الفقرة رقم (1) والتي نصت على " حافظ التقاعد المبكر على صحتك " قد احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي (80.70%)، مما يدل على أن الفقرة قد حصلت على درجة موافقة كبيرة من قبل أفراد العينة.

ويعزو الباحث ذلك إلى:

أن غالبية الوظائف التي كان يعمل بها أفراد عينة الدراسة تعتبر من الوظائف المرهقة حيث أن أكثر من نصف عينة الدراسة يندرجون تحت مسمى وظيفة معلم والتي تعتبر من أكثر الوظائف ارهاقاً. أن طبيعة الانسان غالباً ما تميل إلى الراحة والهروب من التعب والإرهاق.

[5] المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة (a 0.05).

مجلة كلية التربية الاساسية
كلية التربية الاساسية – الجامعة المستنصرية
P- ISSN: 3007-3650 E- ISSN: 2706-8536
Journal of the College of Basic Education Vol.32 (No.139) 2026, pp.654-690

2. أن أدنى فقرة حسب الوزن النسبي في هذا المجال كانت :

الفقرة رقم (6) التي نصت على " شعورك بالإحباط من العمل دفعك إلى الاتجاه نحو التقاعد المبكر قد احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (57.00%)، مما يدل على أن الفقرة قد حصلت على درجة موافقة قليلة من قبل أفراد العينة.

ويعزو الباحث ذلك إلى:

حب الموظفين لطبيعة الأعمال والوظائف التي كانوا يعملون بها.

اهتمام المؤسسة بالموظفين من الناحية المعنوية، وتقديرها لجهودهم وأعمالهم.

وبشكل عام فقد تبين أن المتوسط الحسابي النسبي لمحور الخصائص الشخصية والصحية للموظف يساوي (71.86%)، وأن قيمة اختبار T يساوي (17.922)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي (0.000)، وبذلك يعتبر المحور دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المحور قد زاد عن درجة الحياد وهي 6 وهذا يعني أن هناك موافقة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات المحور.ويعزو الباحث ذلك إلى أنه كلما تقدم الموظف في العمر أثر ذلك على أدائه وإنتاجه وأن العمل في ظل ظروف صحية صعبة يؤثر على أداء الموظف مما يدفعه ذلك بالتفكير في ترك العمل مبكراً.

المجال الثالث: استثمار المدخرات في مشاريع أخرى :

جدول (11) المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig) لكل فقرة من فقرات مجال استثمار المدخرات في مشاريع أخرى[6]

#	الفقرة	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (.Sig)	الترتيب
1	اتجهت الى التقاعد المبكر للحصول على مدخراتك.	70.06	10.029	0.000*	2
2	أتاح قرار التقاعد المبكر الفرصة لك للاستفادة من مدخراتك.	72.51	12.970	0.000*	1
3	فكرت بالتقاعد المبكر لامتلاكك مشاريع وأعمال أخرى.	55.64	2.940-	0.004*	5
4	تمكنت من الاستفادة بشكل كبير من مدخراتك بعد التقاعد مبكراً من العمل.	62.88	2.771	0.006*	4
5	نجاح بعض الموظفين المتقاعدين في توظيف مدخراتهم دفعك إلى الاتجاه نحو التقاعد المبكر.	49.47	8.503-	0.000*	6
6	فكرت بالتقاعد المبكر لأن أنظمة المؤسسة لم تعطيك حق التصرف بمدخراتك.	70.05	8.876	0.000*	3
	جميع فقرات المحور معاً	63.44	4.154	0.000*	

من خلال الجدول رقم (11) يتضح ما يلي:

[6]المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($a \leq 0.05$).

مجلة كلية التربية الاساسية
كلية التربية الاساسية – الجامعة المستنصرية
P- ISSN: 3007-3650 E- ISSN: 2706-8536
Journal of the College of Basic Education Vol.32 (No.139) 2026, pp.654-690

1. أن أعلى فقرة حسب الوزن النسبي في هذا المجال كانت :

الفقرة رقم (2) والتي نصت على " أتاح قرار التقاعد المبكر الفرصة لك للاستفادة من مدخراتك " فقد احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي (72.52%)، مما يدل على أن الفقرة قد حصلت على درجة موافقة كبيرة من قبل أفراد العينة.

ويعزو الباحث ذلك إلى:

- استفادة الموظف من مميزات التقاعد المبكر من حيث الحصول على مدخراته ومن ثم استغلالها في أعمال ومشاريع خاصة.
- صعوبة الأوضاع المعيشية التي يمر بها الموظفون مما يدفعهم ذلك إلى اللجوء إلى استغلال مدخراتهم في مشاريع أخرى.
- خشية تعرض المؤسسة لأزمات مالية نتيجة للأوضاع السياسية.

2. أن أدنى فقرة حسب الوزن النسبي في هذا المجال كانت :

الفقرة رقم (5) والتي نصت على " نجاح بعض الموظفين المتقاعدين في توظيف مدخراتهم دفعك إلى الاتجاه نحو التقاعد المبكر. قد احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (49.47%)، مما يدل على أن الفقرة قد حصلت على درجة موافقة قليلة من قبل أفراد العينة.

ويعزو الباحث ذلك إلى:

تخوف الموظف المقبل على التقاعد من الفشل والخسارة للمشاريع التي ينوى عملها عدم توفر الخبرة والدراية الكافية للموظفين بالعمل الاستثماري كالآخرين من المتقاعدين الذين تتوفر لديهم تلك الميزات في العمل الاستثماري كمشاركة الاقرباء والاصدقاء وغيرها من المميزات التي يطلق عليها اقتصادياً وفورات الحجم وبالتالي فإن نجاح بعض الموظفين المتقاعدين في توظيف مدخراتهم ليس بالضرورة أن يكون دافعاً وراء اتجاه الموظفين نحو التقاعد المبكر.

وبشكل عام فقد تبين أن المتوسط الحسابي النسبي لمحور استثمار مدخراتك في مشاريع أخرى يساوي (63.44%)، وأن قيمة اختبار T يساوي (4.154)، وأن القيمة الاحتمالية (sig) تساوي (0.000)، وبذلك يعتبر المحور دال إحصائيا عند مستوى دلالة 0.05 مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المحور قد زاد عن درجة الحياد وهي 6 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المحور.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن الموظف قد يجد فرص أفضل خارج المؤسسة من توظيف أمواله المرهونة لدى المؤسسة والتي لا يمتلك الحق في التصرف بها إلا في حال التقاعد المبكر من العمل وترك المؤسسة.

مجلة كلية التربية الاساسية
كلية التربية الاساسية – الجامعة المستنصرية
P- ISSN: 3007-3650 E- ISSN: 2706-8536
Journal of the College of Basic Education Vol.32 (No.139) 2026, pp.654-690

المجال الرابع: طبيعة الوظيفة:

جدول (12) المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig) لكل فقرة من فقرات مجال طبيعة الوظيفة[7]

#	الفقرة	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (.Sig)	الترتيب
1	أثرت طبيعة عملك على قرارك بالتقاعد مبكراً عن العمل.	67.35	5.767	*0.000	3
2	فكرت بالتقاعد المبكر؛ لأن الوظيفة التي عملت بها هي ليست الوظيفة التي تناسبك.	37.05	18.553-	*0.000	7
3	تكليفك بأعباء وأعمال إضافية أثر على قرارك بالاتجاه نحو التقاعد عن العمل مبكراً.	72.00	9.104	*0.000	2
4	ضعف تطبيق نظام الترقيات بمهنية في المؤسسة دفعك إلى الاتجاه نحو التقاعد المبكر عن العمل.	60.05	0.051	*0.959	4
5	مهنتك لم تشبع طموحاتك الوظيفية ؛ لذلك فكرت بالتقاعد المبكر.	45.58	12.155-	*0.000	6
6	مهنتك لم تضيف لك أي مكانه اجتماعية لذا فكرت يترك العمل مبكراً.	34.41	23.055-	*0.000	8
7	ضعف رغبتك في العمل الحالي دفعك إلى التفكير بالتقاعد المبكر.	57.05	2.401-	*0.017	5
8	الاستمرار على روتين محدد في العمل وعدم التغيير دفعك إلى التقاعد من العمل.	78.94	13.150	*0.000	1
	جميع فقرات المحور معا	56.55	3.805-	*0.000	

من خلال الجدول رقم (12) يتضح ما يلي:

[7]المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($a \leq 0.05$).

مجلة كلية التربية الاساسية
كلية التربية الاساسية – الجامعة المستنصرية
P- ISSN: 3007-3650 E- ISSN: 2706-8536
Journal of the College of Basic Education Vol.32 (No.139) 2026, pp.654-690

1. أن أعلى فقرة حسب الوزن النسبي في هذا المجال كانت :

الفقرة رقم (8) التي نصت على الاستمرار على روتين محدد في العمل وعدم التغيير دفعك إلى التقاعد من العمل قد احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي (78.94%)، مما يدل على أن الفقرة قد حصلت على درجة موافقة كبيرة من قبل أفراد العينة

ويعزو الباحث ذلك إلى:

- أن الأعمال الروتينية في المؤسسات تقلل من نسبة الإبداع والتطوير الذاتي لدى الموظفين.
- أن عدم شعور الموظفين بتحقيق أي انجازات تذكر في العمل يدفعهم إلى التفكير في ترك العمل.
- الاستمرار في العمل لمدة طويلة من الزمن دون أي تغيير يذكر، يؤثر سلبياً على استمرار الموظف في العمل.

2. أن أدنى فقرة حسب الوزن النسبي في هذا المجال كانت :

الفقرة رقم (8) التي نصت على " مهنتك لم تضيف لك أي مكانه اجتماعية لذا فكرت بترك العمل مبكراً " قد احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (34.41%)، مما يدل على أن الفقرة قد حصلت على درجة موافقة قليلة من قبل أفراد العينة.

ويعزو الباحث ذلك إلى:

أن عمل الموظف في أي مؤسسة تربوية يجعله يشعر بمكانته في المجتمع وأنه يحمل رسالة يؤديها.وبشكل عام فقد تبين أن المتوسط الحسابي النسبي لمحور طبيعة الوظيفة يساوي (56.55%)، وأن قيمة اختبار T يساوي (3.805)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.000)، وبذلك يعتبر المحور دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المحور قد نقص عن درجة الحياد وهي 6 وهذا يعني أن هناك موافقة ضعيفة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المحور.

مجلة كلية التربية الاساسية
كلية التربية الاساسية – الجامعة المستنصرية
P- ISSN: 3007-3650 E- ISSN: 2706-8536
Journal of the College of Basic Education Vol.32 (No.139) 2026, pp.654-690

المجال الخامس: الرضا الوظيفي

جدول (13) المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (.Sig) لكل فقرة من فقرات مجال الرضا الوظيفي"[8]

#	الفقرة	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختيار	القيمة الاحتمالية (.Sig)	الترتيب
1	شعورك بضعف الاستقرار الوظيفي جعلك تتجه إلى التقاعد المبكر .	59.05	0.656-	*0.512	2
2	شعورك بعدم تحقيق ذاتك وأنت تمارس عملك دفعك إلى التقاعد من العمل.	44.00	9.681-	*0.000	6
3	لو تحققت جميع احتياجاتك كموظف لما فكرت بالتقاعد عن العمل مبكراً.	77.05	13.463	*0.000	1
4	ضعف الرضا الوظيفي في المؤسسة جعلك تتجه إلى التقاعد المبكر .	55.88	3.377-	*0.001	3
5	عامل الرضا الوظيفي كان له دور كبير في قرارك بالتقاعد عن العمل.	52.58	5.958-	*0.000	5
6	ضعف الرضا الوظيفي لديك كان له أثر كبير على قرارك بالاتجاه نحو التقاعد المبكر.	53.94	4.949-	*0.000	4
	جميع فقرات المحور معا	57.08	2.735-	*0.007	

من خلال الجدول رقم (13) يتضح ما يلي:

1. أن أعلى فقرة حسب الوزن النسبي في هذا المجال كانت :

الفقرة رقم (3) والتي نصت على " لو تحققت جميع احتياجاتك كموظف لما فكرت بالتقاعد عن العمل مبكراً قد احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي (77.05%)، مما يدل على أن الفقرة قد حصلت على درجة موافقة عالية من قبل أفراد العينة.

ويعزو الباحث ذلك إلى:

عدم توفر كافة احتياجات الموظفين في المؤسسة، وخاصة الاحتياجات المادية والمعنوية، وكذلك الأمن الوظيفي وغيرها من الاحتياجات التي ترفع من مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين.

ضعف الحوافز المقدمة من إدارة المؤسسة والتي قد تكون سبباً في اتجاه الموظف إلى ترك العمل.

[8]المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($a\leq 0.05$).

مجلة كلية التربية الاساسية
كلية التربية الاساسية – الجامعة المستنصرية
P- ISSN: 3007-3650 E- ISSN: 2706-8536
Journal of the College of Basic Education Vol.32 (No.139) 2026, pp.654-690

2. أن أدنى فقرة حسب الوزن النسبي في هذا المجال كانت :

الفقرة رقم (2) والتي نصت على " شعورك بعدم تحقيق ذاتك وأنت تمارس عملك دفعك إلى التقاعد من العمل قد احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (44.00%)، مما يدل على أن الفقرة قد حصلت على درجة موافقة متدنية من قبل أفراد العينة.

ويعزو الباحث ذلك إلى:

- تقدير المؤسسة لموظفيها وتثمينها واحترامها للجهود التي يبذلونها.
- وجود نسبة من الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الاعدادية مقارنة بالمؤسسات الأخرى

وبشكل عام فقد تبين أن المتوسط الحسابي النسبي لمحور الرضا الوظيفي يساوي (57.08%)، وأن قيمة اختبار T يساوي (2.735)، وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي (0.007)، وبذلك يعتبر المحور دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المحور قد نقص عن درجة الحياد وهي 6 وهذا يعني أن هناك موافقة ضعيفة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المحور.

المجال السادس: العوامل النفسية للموظف

جدول (14) المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (.Sig) لكل فقرة من فقرات مجال العوامل النفسية للموظف[9]

#	الفقرة	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (.Sig)	الترتيب
1	أثرت الضغوط النفسية المصاحبة للعمل على قرارك باللجوء إلى التقاعد المبكر.	77.23	17.335	*0.000	2
2	عدم اكتسابك لخبرات جديدة في العمل أثر على اتجاهك نحو التقاعد المبكر.	63.23	2.098	*0.000	5
3	الشعور بعدم المساواة بين الموظفين يؤثر نفسياً على الموظف ، مما يجعله يفكر بالتقاعد مبكراً.	79.88	18.014	*0.000	1
4	تحقيق إنجازات ذات قيمة عالية في العمل يبعد الموظف عن التفكير بالتقاعد المبكر.	74.82	12.283	*0.000	3
5	أثرت طبيعة العلاقة بينك وبين إدارة المؤسسة على قرارك بالتقاعد من العمل.	39.76	14.122-	*0.000	7

[9]المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($a \leq 0.05$).

مجلة كلية التربية الاساسية
كلية التربية الاساسية – الجامعة المستنصرية
P- ISSN: 3007-3650 E- ISSN: 2706-8536
Journal of the College of Basic Education Vol.32 (No.139) 2026, pp.654-690

6	شعورك بعدم تقدير جهودك شجعك على التقاعد عن العمل مبكراً.	41.17	12.817-	*0.000	6
7	شعورك بعدم الراحة النفسية وأنت تمارس عملك أثر على قرارك بالتقاعد المبكر من العمل.	68.00	7.175	*0.000	4
	جميع فقرات المحور معا	63.44	4.100	*0.000	

من خلال الجدول رقم (14) يتضح ما يلي:

1. أن أعلى فقرة حسب الوزن النسبي في هذا المجال كانت :

الفقرة رقم (3) والتي نصت على الشعور بعدم المساواة بين الموظفين يؤثر نفسياً على الموظف مما يجعله يفكر بالتقاعد مبكراً " قد احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي (79.88%)، مما يدل على أن الفقرة قد حصلت على درجة موافقة عالية من قبل أفراد العينة.

ويعزو الباحث ذلك إلى:

- أن العوامل النفسية تعتبر عاملاً مؤثراً وإيجابياً في استمرار الموظف في عمله.
- أن الجانب النفسي للموظفين يعتبر أمراً هاماً ويلعب دوراً بارزاً في اتجاه الموظف نحو ترك العمل أو الاستمرار به.
- أن التمييز بين الموظفين وعدم المساواة بينهم في الترقيات والمكافآت يؤثر سلباً على نفسية الموظف وعلى قراره بترك العمل.

2. أن أدنى فقرة حسب الوزن النسبي في هذا المجال كانت :

الفقرة رقم (5) والتي نصت على " أثرت طبيعة العلاقة بينك وبين إدارة المؤسسة على قرارك بالتقاعد من العمل " قد احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (39.76%)، مما يدل على أن الفقرة قد حصلت على درجة موافقة متدنية من قبل أفراد العينة.

ويعزو الباحث ذلك إلى:

- أن هناك سياسة وفلسفة واضحة من قبل المؤسسة للتعامل مع موظفيها وفق اجراءات وقوانين ولوائح إدارية منظمة.
- ان عملية الاتصال والتواصل بين إدارة المؤسسة والموظفين واضحة ومبنية على الشفافية بعيداً عن المصالح الشخصية.
- وضوح الأعمال والواجبات المنوطة بكل من إدارة المؤسسة والموظفين بعيداً عن الصراعات والخلافات بين الطرفين.

وبشكل عام فقد تبين أن المتوسط الحسابي النسبي لمحور العوامل النفسية للموظف يساوي (63.44%)، وأن قيمة اختبار "T" يساوي (4.100) ، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.000)، وبذلك يعتبر المحور دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 مما يدل على أن متوسط

مجلة كلية التربية الاساسية
كلية التربية الاساسية – الجامعة المستنصرية
P- ISSN: 3007-3650 E- ISSN: 2706-8536
Journal of the College of Basic Education Vol.32 (No.139) 2026, pp.654-690

درجة الاستجابة لهذا المحور قد زاد عن درجة الحياد وهي 6 وهذا يعني أن هناك موافقة متوسطة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المحور.

ويعزو الباحث ذلك إلى أهمية العامل النفسي والراحة النفسية في العمل داخل المؤسسة لما له مردود ايجابي على أداء الموظف، فكلما زاد شعور الموظف بالراحة النفسية في العمل أبعده ذلك من التفكير بترك المؤسسة وتمسكه بالعمل وزيادة الانتاجية.

العلاقة بين اتجاهات مدراء المدارس الاعدادية نحو التقاعد المبكر الرضا الوظيفي لديهم

استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون لحساب العلاقة بين متغيري البحث وقد وجد ان قيمة العلاقة (-0.84) وهي علاقة عكسية قوية تبين ان كانت هنالك رغبة بالتقاعد المكبر معنى ذلك ان الاحساس بالرضا الوظيفي ضعيف

الاستنتاجات

1. أن المتوسط الحسابي النسبي لمحور الوضع المالي للمؤسسة يساوي (64.00%)، وأن قيمة اختبار "T" يساوي (4.477)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.000)، وبذلك يعتبر المحور دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المحور قد زاد عن درجة الحياد وهي 6 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المحور.
2. أن المتوسط الحسابي النسبي لمحور الخصائص الشخصية والصحية للموظف يساوي (71.86%)، وأن قيمة اختبار T يساوي (17.922)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي (0.000)، وبذلك يعتبر المحور دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المحور قد زاد عن درجة الحياد وهي 6 وهذا يعني أن هناك موافقة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات المحور.
3. أن المتوسط الحسابي النسبي لمحور استثمار مدخراتك في مشاريع أخرى يساوي (63.44%)، وأن قيمة اختبار T يساوي (4.154)، وأن القيمة الاحتمالية (sig) تساوي (0.000)، وبذلك يعتبر المحور دال إحصائيا عند مستوى دلالة 0.05 مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المحور قد زاد عن درجة الحياد وهي 6 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المحور.
4. أن المتوسط الحسابي النسبي لمحور طبيعة الوظيفة يساوي (56.55%)، وأن قيمة اختبار T يساوي (3.805)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.000)، وبذلك يعتبر المحور دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المحور قد نقص عن درجة الحياد وهي 6 وهذا يعني أن هناك موافقة ضعيفة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المحور.

مجلة كلية التربية الاساسية
كلية التربية الاساسية – الجامعة المستنصرية
P- ISSN: 3007-3650 E- ISSN: 2706-8536
Journal of the College of Basic Education Vol.32 (No.139) 2026, pp.654-690

5. أن المتوسط الحسابي النسبي لمحور الرضا الوظيفي يساوي (57.08%)، وأن قيمة اختبار T يساوي (2.735)، وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي (0.007)، وبذلك يعتبر المحور دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المحور قد نقص عن درجة الحياد وهي 6 وهذا يعني أن هناك موافقة ضعيفة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المحور.

6. أن المتوسط الحسابي النسبي لمحور العوامل النفسية للموظف يساوي (63.44%)، وأن قيمة اختبار "T" يساوي (4.100) ، وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي (0.000)، وبذلك يعتبر المحور دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المحور قد زاد عن درجة الحياد وهي 6 وهذا يعني أن هناك موافقة متوسطة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المحور.

التوصيات

1. تحسين بيئة العمل وظروفه: يُوصى بتوفير بيئة عمل محفزة ومريحة نفسيًا ومهنيًا، لما لذلك من أثر مباشر في تقليل الرغبة في التقاعد المبكر ورفع مستويات الرضا الوظيفي.
2. تعزيز برامج الرعاية النفسية والدعم المهني: من المهم توفير برامج استشارية ودعم نفسي للعاملين، خاصة للفئات القريبة من سن التقاعد، للحد من الضغط المهني والإجهاد الوظيفي.
3. مراجعة سياسات الموارد البشرية المتعلقة بالتقاعد: ضرورة إعادة النظر في السياسات التي تشجع ضمنيًا أو صراحة على التقاعد المبكر، والتركيز بدلًا من ذلك على برامج الإبقاء والتحفيز المهني.
4. تحفيز الموظفين ذوي الخبرة: تقديم حوافز مادية ومعنوية للموظفين ذوي الكفاءة العالية والخبرة الطويلة، مما يسهم في زيادة شعورهم بالتقدير ويقلل من توجههم نحو التقاعد المبكر.
5. تمكين الموظفين من اتخاذ قراراتهم المهنية بوعي: تعزيز الوعي لدى الموظفين حول تبعات التقاعد المبكر من النواحي الاقتصادية والاجتماعية والنفسية، من خلال ورش عمل ودورات توعوية.
6. إشراك الموظفين في صناعة القرار: إشراك الموظفين في القرارات المتعلقة بالعمل والمهام التنظيمية يساعد على رفع الرضا ويقلل من الرغبة في التقاعد المبكر.
7. إجراء دراسات مستقبلية معمقة: يُوصى بإجراء دراسات مستقبلية تأخذ بعين الاعتبار متغيرات جديدة مثل: نمط القيادة، الدافعية الداخلية، الالتزام التنظيمي، وغيرها.

مجلة كلية التربية الاساسية
كلية التربية الاساسية – الجامعة المستنصرية
P- ISSN: 3007-3650 E- ISSN: 2706-8536
Journal of the College of Basic Education Vol.32 (No.139) 2026, pp.654-690

المصادر

اولا: العربية

- أبو حطب ، فؤاد و صادق (آمال (1990م) . نمو الإنسان من مرحلة الجنين إلى مرحلة المسنين. ط 2. القاهرة : مكتبة الأنجلو المصرية، مصر.
- أبو ناهية، صلاح الدين . (1994م). القياس التربوي ، القاهرة مكتبة الأنجلو المصرية للنشر.
- الأغا، إحسان والأستاذ محمود (2004م) مقدمة في تصميم البحث التربوي. غزة مطبعة الرنتيسي للطباعة والنشر.
- التويجري،محمد إبراهيم (1988): المواقف الوظيفية والرضا الوظيفي للعاملين من السعوديين وغير السعوديين في الشركات متعددة الجنسية . المجله العربية للإدارة ، المجلد12 . العدد 32.
- جابر ، جابر عبد الحميد و كاظم، أحمد خيري. (1990م) مناهج البحث العلمي في التنمية وعلم النفس. القاهرة: دار النهضة العربية.
- الجرجاوي، زياد. (2010م). القواعد المنهجية لبناء الاستبيان. غزة : مطبعة أبناء الجراح.
- حسنين ، محمد. (2016م). اتجاهات الموظفين المدنيين في القطاع العام نحو التقاعد المبكر في قوانين التقاعد الفلسطينية (رسالة ماجستير غير منشورة) ، الجامعة الاسلامية - غزة فلسطين.
- الدوس، غادة . (2013م). ضغوط العمل وعلاقتها بالميل نحو التقاعد المبكر لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض (رسالة ماجستير غير منشورة) ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- رزق الله، سلامة . (2003م). واقع المديرين المتقاعدين في فلسطين والتطلعات المستقبلية لتفعيل دورهم التربوي من وجهة نظرهم ووجهة نظر المديرين الموشكين على التقاعد (رسالة ماجستير) غير منشورة، جامعة القدس، القدس، فلسطين.
- سعدا، محمد (2014م). اتجاهات المدرسين نحو التقاعد المبكر (دراسة ميدانية على عينة من المدرسين في المدارس الثانوية العامة في محافظة دمشق، جامعة دمشق، سوريا.
- الشلال، خالد أحمد (1996م). الأبعاد الأساسية لظاهرة التقاعد الإداري المبكر بين الموظفين الكويتيين. مجلة العلوم الاجتماعية ، 24 (1) ، 135 - 185 ، جامعة الكويت، الكويت.
- الطويل،هاني عبد الرحمن (2001) الإدارة التربوية والسلوك المنظمي . عمان ، دار وائل للنشر .

مجلة كلية التربية الاساسية
كلية التربية الاساسية – الجامعة المستنصرية
P- ISSN: 3007-3650 E- ISSN: 2706-8536
Journal of the College of Basic Education Vol.32 (No.139) 2026, pp.654-690

- عادل، حسن(1998): إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية . الأسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة .
- العديلي،ناصر محمد (1996):الرضا الوظيفي دراسة ميدانية لاتجاهات ومواقف موظفي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض . رسالة ماجستير غير منشورة ، الرياض ، معهد الإدارة العام.
- العماري ، بدرية (2007م). ظاهرة التقاعد المبكر للمعلمات القطريات في مدارس التعليم العام بدولة قطر : العوامل وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة العلوم التربوية، ع (11)، جامعة قطر، قطر.
- عوض،عباس (2010):دراسات في علم النفس الصناعي والمهني، الاسكندرية ، الهيئة المصرية العامة للكتاب .
- الغامدي ، سعيد بن أحمد (2001م). اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر في مدينة مكة المكرمة وعلاقته ببعض المتغيرات ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة أم القرى، مكة المكرمة ، السعودية.
- الغريب عبد العزيز علي (1998م). مصلحة معاشات التقاعد كمؤسسة لممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية. مجلة التعاون ع (48) ، 177 - 238 ، الرياض، السعودية.
- الغريب، عبد العزيز على (2002م). واقع خدمات المتقاعدين في السعودية وسبل تطويرها .... رؤية اجتماعية، ورقة عمل مقدمة لندوة إدارة خدمات المتقاعدين والاستفادة من خبراتهم المنعقدة بمعهد الإدارة العامة بالرياض في 16 و 17/11/2002م، الرياض: السعودية.
- القحطاني، محمد علي مانع (2002م). أثر بيئة العمل الداخلية على الولاء التنظيمي ، (رسالة ماجستير) غير منشورة ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- محافظة ، أطلال . (2007م) . العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر ، (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة اليرموك إربد الأردن.
- مخيمر، هشام (2002م). الاتجاهات نحو التقاعد المبكر لدى عينة من المعلمين والمعلمات بالمراحل التعليمية المختلفة، مجلة الدراسات التربوية والعلمية ، 8 (4) ، جامعة حلوان، حلوان، مصر.
- مصطفى نجيب شاويش(2000): إدارة الموارد البشرية . عمان ، دار الشروق
- ناصر، لميس . (1995م) . الضغط النفسي لدى الكبار العاملين والمتقاعدين ، (رسالة ماجستير غير منشورة) ، الجامعة الأردنية عمان، الأردن.

مجلة كلية التربية الاساسية
كلية التربية الاساسية – الجامعة المستنصرية
P- ISSN: 3007-3650 E- ISSN: 2706-8536
Journal of the College of Basic Education Vol.32 (No.139) 2026, pp.654-690

- نصر الله ، تيسير . (2000م) اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو برنامج التعليم المفتوح مناطق جامعة القدس المفتوحة ومراكزها في فلسطين ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية ، نابلس، فلسطين.
- الهملان، أمل. (2008م). الاحتراق النفسي والمساندة الاجتماعية وعلاقتهما باتجاه العاملين الكويتيين نحو التقاعد المبكر ، (رسالة ماجستير غير منشورة) ، جامعة الزقازيق، مصر .

ثانيا: الاجنبية

1. Atchley, Robert C. (1976): The Sociology of Retirement. Cambridge: Schenkman.New York
2. Uma Sekaran (1992): Research methods for business: A skill building approach.

Middle School Principals' Attitudes Towards Early Retirement and Its Relationship to Job Satisfaction

Asst.Lect. Haider Mosher Anid Hassan
University of Baghdad / Internal Departments Affairs
haidar.mosher1102d@ircoedu.uobaghdad.edu.iq
07736787656

Abstract

The current study seeks to identify middle school principals' attitudes toward early retirement and its relationship to job satisfaction. To achieve the objectives of the current study, the researcher followed the steps of the descriptive approach using a random sample of principals and directorates in the Baghdad Education Directorates, totaling () principals and directorates. To collect the necessary data and information, a questionnaire was constructed consisting of (50) items distributed among sub-variables measuring the two variables of the current study. The researcher was careful to verify the appropriate psychometric properties of validity and reliability. After applying the questionnaire, the study concluded that there is a strong inverse relationship between the attitude toward early retirement and job satisfaction.

Keywords: attitude, early retirement, satisfaction, job.