

ظاهرة تقاعد المعلمة الكويتية وأسبابها: دراسة ميدانية

زينب علي الجبر* و دلال عبدالواحد الهدهود**

* أستاذ مساعد، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة الكويت و** أستاذ مساعد، قسم التربية، كلية التربية الأساسية، الكويت

ملخص البحث . تهدف الدراسة إلى التعرف على ظاهرة تقاعد المعلمة الكويتية والأسباب الحقيقية التي تدفعها إلى طلب التقاعد مبكراً . وتتمثل خطوات الدراسة في الإطار النظري للدراسات المتعلقة بظاهرة تقاعد المعلمة، ثم دراسة ميدانية على عينة من المعلمات الكويتيات المتقاعدات وعددهن ٨٩ معلمة . وقد استخدمت استبانة للتعرف على أسباب تقاعد المعلمة الكويتية وهي مكونة من جزئين، يتضمن الجزء الأول ثمانية متغيرات متعلقة بالشخصية الذاتية بالمعلمة ويشتمل الجزء الثاني على ثلاثة وعشرين بنداً تناول الظروف الاجتماعية والاقتصادية والإدارية والمهنية . واستخدم المتوسط الحسابي والنسب المئوية في التحليل الإحصائي في الوصول إلى تفسير النتائج التي أسفرت عنها الدراسة . ثم طرحت بعض التوصيات التي يمكن أن تعين على الحد من ظاهرة التقاعد .

أولاً : مقدمة

تعتبر ظاهرة العزوف عن مهنة التدريس والتسرب منها من الظواهر التي يعاني منها العديد من أقطار الوطن العربي . فنتيجة للتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتطورات العلمية والتقنية التي تشهدها الساحة العربية لم تعد مهنة التدريس تتناسب وطموحات من يعمل بها، أو تشبع احتياجاته المتعددة .

لقد أولى المسؤولون التربويون في معظم الأقطار العربية هذه الظاهرة اهتماماً كبيراً حيث أجريت عدة دراسات للوقوف على الأسباب الكامنة وراء هذا العزوف أو التسرب، ولعل أبرز هذه الدراسات تلك الدراسة الشاملة التي قامت بها المنظمة العربية للتربية

والثقافة والعلوم، إدارة البحوث التربوية [١] والتي هدفت إلى معرفة أسباب ظاهرة عزوف الشباب العربي عن مهنة التدريس في مراحل التعليم قبل الجامعي على مستوى الوطن العربي وفي كل بلد عربي على حدة من واقع متطلبات أربعة: نفسية، واجتماعية، ومادية ومهنية. وكانت عينة الدراسة الإجمالية ٢٢٠٠ فرد شملت ١٠٠٠ من طلاب وطالبات السنتين الأخيرتين من المرحلة الثانوية و ٥٠٠ من طلبة وطالبات كليات التربية و ٦٠٠ من المعلمين والمعلمات و ١٠٠ من خبراء وخبيرات التربية والتعليم في الأقطار العربية.

وأهم نتائج هذه الدراسة وجود نسبة ٤٧,٣٪ من المعلمين والمعلمات غير راضيين عن مهنتهم، وترجع أسباب عدم الرضا عن المهنة للعوامل التالية:

- ١) أسباب مادية (الرواتب، فرص الترفيه، الحوافز، المكافآت)
- ٢) أسباب مهنية (عبء التدريس وكثافة الفصول)
- ٣) أسباب مهنية تتصل بالأنظمة الإدارية
- ٤) أسباب اجتماعية (دور المهنة في خدمة المجتمع)

كما دلت الدراسة على أن ٤٠,٣٪ من المعلمين والمعلمات يرغبون في ترك مهنة التدريس.

وعلى نطاق دول مجلس التعاون الخليجي قام مكتب التربية العربي لدول الخليج عام ١٩٨٦م بعقد ندوة تحت عنوان «المعلم قيمة وأثر في منطقة الخليج العربي» [٢]. وقد جاء في نهاية التقرير الختامي للندوة أن التغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي طرأت على دول الخليج أثرت تأثيراً كبيراً على الأفراد، من حيث قيمهم ومعايير سلوكهم الاجتماعي، وأن المعلم في النهاية يتأثر بهذه الدوامه من المصاعب المتلاحقة في المنطقة مما يؤدي بالتالي إلى تأثر وضعه ومركزه المهني والاجتماعي، ولذلك فهو يبحث عن شتى السبل التي ستخرجه من دوامة التدريس. ولقد تسرب العديد من المعلمين والمعلمات من هذه المهنة مؤثرين عليها وظائف أخرى تمنح مرتبات وعلاوات وحوافز أفضل.

وفي دراسة لفاروق الفراء [٣] عن اتجاهات الكفاءات والدور المستقبلي للمعلم في الوطن العربي، طُرحت بعض التوصيات منها إعادة النظر في حجم الأعباء والمسؤوليات

الملقاء على عاتق المعلم العربي مثل : نصابه التعليمي والأعمال الإضافية التي يقوم بها أو ما يصرفه عن تنمية ذاته وتجديد أداؤه .

وهناك دراسة ثانية قام بها عبدالعزيز الجلال [٤] عن دور التربية في التنمية، تطرق فيها إلى وضع المعلم أثناء مناقشته لمشكلات الكفاية الداخلية وسد العجز في مدارس أقطار الجزيرة العربية وقد استخلص المشكلات التالية :

- ١) قلة أعداد المعلمين المواطنين وعزوفهم عن مهنة التدريس
- ٢) عدم توافر الخبرات اللازمة واستمرارها بسبب ترك المهنة
- ٣) النظرة الاجتماعية الدونية للمعلم وبخاصة معلم المرحلة الابتدائية
- ٤) غياب الجو الديمقراطي داخل المدرسة وضعف المشاركة
- ٥) ضعف الرغبة في الالتحاق للمهنة بالرغم من ممارستها

ولقد أولت دولة الكويت في مسيرتها التربوية اهتماماً خاصاً لدور المعلم، فعملت على إعداد أبناء الوطن من معلمين ومعلمات، وتأهيلهم تأهيلاً يتناسب والتغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي شهدتها البلاد نتيجة لتدفق البترول وتسويقه. ونظراً لزيادة الطلب على التعليم من قبل المجتمع الكويتي رأت الدولة أن توفر المعلمين والمعلمات من أبناء الوطن وهذا يعد مطلباً ضرورياً كان لابد من السعي إليه. فتم في العام الدراسي ١٩٦٥/٦٤م افتتاح معهدي المعلمين والمعلمات ليستقبلا طلبة المرحلة المتوسطة. وكانت الدراسة في هذين المعهدين تمتد إلى أربع سنوات لإعداد معلمين ومعلمات للتدريس في المرحلة الابتدائية.

وبعد زيادة الإقبال على هذين المعهدين وعلى مهنة التدريس رأت الوزارة إحلال داري المعلمين والمعلمات محلها وكان ذلك في بداية العام الدراسي ١٩٧٤/٧٣م على أن يستقبلا طلبة وطالبات المرحلة الثانوية، وأن تكون الدراسة فيها لمدة سنتين. وفي ١٩٨٦/٨٥م رأت الوزارة أن تمتد الدراسة في معهدي المعلمين والمعلمات (الذين تحولوا إلى كلية التربية الأساسية) إلى أربع سنوات على أن يُعد الخريجون للعمل في رياض الأطفال

والمرحلة الابتدائية. وكان عام ١٩٨٠-١٩٨١م قد شهد إنشاء كلية التربية بجامعة الكويت لإعداد المعلمين والمعلمات للتدريس في جميع المراحل الدراسية.

وتتضح من هذا العرض محاولات الكويت للارتقاء بإعداد وتأهيل المعلمين والمعلمات حتى يكون على مستوى علمي عال. وما زالت الكويت بحاجة ماسة إلى المعلمين والمعلمات في مختلف التخصصات على الرغم من الأعداد الكبيرة التي تخرجها كلية التربية الأساسية، وكلية التربية بجامعة الكويت. ولكن المتبع لعمليات تقاعد المعلمات التي حدثت في السنوات الست الأخيرة يلاحظ ارتفاع أعدادها بشكل ملحوظ، الأمر الذي يجعل من ذلك مشكلة هدر ستواجه المسؤولين التربويين إذا لم يتداركوا هذا الأمر من بدايته، حيث تدل إحصائيات وزارة التربية على أن عدد المتقاعديات في العام الدراسي ١٩٨٠/٧٩م كان لا يتجاوز عشر معلمات أي بنسبة ٠,٢٪ من العدد الإجمالي للمعلمات الكويتيات الذي بلغ ٥٥١٠ معلمات بينما ارتفع هذا العدد في العام الدراسي ١٩٨٦/٨٥م إلى ١٣٢ معلمة أي بنسبة ٢,٠٪ من العدد الإجمالي للمعلمات الكويتيات الذي بلغ ٧٢٠٨ معلمات وتبرز خطورة المشكلة عندما يتضح أن ١٠٥ معلمات من أصل هذا العدد قد تقاعدن ولم تتجاوز أعمارهن الخامسة والثلاثين عاماً.

ولاشك أن هذه الظاهرة تستدعي الاهتمام، وتدارس الأسباب الكامنة وراءها وهذا ما حدا بالباحثين القيام بهذه الدراسة التي تهدف إلى معرفة الأسباب الاجتماعية والاقتصادية والمهنية الكامنة وراء ظاهرة تقاعد المعلمة الكويتية.

١ - هدف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على ظاهرة تقاعد المعلمة الكويتية والأسباب الحقيقية التي تدفعها إلى طلب التقاعد مبكراً في وقت تشتد فيه حاجة البلاد إلى الكفاءات الوطنية الشابة المدربة للمساهمة في التنمية الشاملة.

٢ - مشكلة الدراسة

تلخص مشكلة الدراسة في معرفة الأسباب الكامنة وراء تقاعد المعلمة الكويتية مبكراً ويمكن أن تجيب الدراسة عن الأسئلة التالية:

السؤال الأول

أي المتغيرات التالية لها الدور الأكبر في حدوث ظاهرة تقاعد المعلمة الكويتية: العمر، سنوات الخبرة، المادة الدراسية، المرحلة التعليمية، المؤهل الدراسي، الحالة الاجتماعية، عدد الأبناء، ومتوسط دخل الأسرة؟

السؤال الثاني

أين تتركز ظاهرة تقاعد المعلمة الكويتية بشكل كبير وبكثرة في كل من مكونات المتغيرات المذكورة؟

السؤال الثالث

هل يتم التقاعد - في الغالب - لأسباب ذاتية - اجتماعية تتصل بالمعلمة أم لأسباب مهنية إدارية تتصل بطبيعة العمل ومقتضياته؟

٣ - أهمية الدراسة

إذا كان استثمار الموارد البشرية بكافة قطاعاتها استثماراً ناجحاً من أهم دعائم التنمية فإن الكفايات التعليمية المتمثلة في المعلمات العاملات في مدارس التعليم العام تعتبر من أهم هذه القطاعات لما لدور هذه الفئة من آثار تربوية واجتماعية بالغة الأثر في تقدم المجتمع وتطوره. ولقد أولت دولة الكويت عمليات إعداد المعلمة الكويتية وتأهيلها لكي تنخرط في سلك التدريس بكفاءة عالية اهتماماً بالغاً، إيماناً منها بأنها خير من يحمل الرسالة ويؤدي الأمانة.

وتعتبر ظاهرة تقاعد المعلمة الكويتية المبكر إهداراً تربوياً لا بد من الحد منه. لذلك تعتقد الباحثتان أن لهذه الدراسة أهمية خاصة حيث إنها ستساعد على الكشف عن الأسباب التي تدفع المعلمة الكويتية إلى التقاعد في سن مبكرة، الأمر الذي سيساعد المسؤولين في وضع المعالجات التربوية الصائبة لهذه الظاهرة. كما أن هذه الدراسة تعتبر الأولى من نوعها في دولة الكويت على حد علم الباحثتين.

٤ - حدود الدراسة

تقتصر الدراسة على تفصي ظاهرة التقاعد لدى المعلمات الكويتيات اللاتي تقاعدن خلال الأعوام الدراسية ١٩٨٤/٨٣، ١٩٨٥/٨٤، ١٩٨٦/٨٥ م. حيث لوحظ تفشي هذه الظاهرة بشكل واضح مما يستدعي النهوض بمثل هذه الدراسة الميدانية.

٥ - إجراءات الدراسة

١ - عينة الدراسة

شملت الدراسة كل المعلمات الكويتيات اللاتي تقاعدن في الأعوام الدراسية ١٩٨٤، ١٩٨٥/٨٤، ١٩٨٦/٨٥م اللاتي بلغ عددهن الإجمالي حسب إحصائية وزارة التربية الصادرة بتاريخ ١/٢٧/١٩٨٦م ٢٤٧ معلمة وقد تم الحصول على عناوينهن وأرقام هواتفهن من جمعية المعلمين الكويتية ليسهل الاتصال بهن وأخذ المعلومات اللازمة من واقع الميدان.

ب - أداة الدراسة

صممت الباحثتان استبانة مكونة من جزئين، يتضمن الجزء الأول ثمانية متغيرات متعلقة بالمعلمة هي: العمر، سنوات الخبرة، المادة الدراسية، المؤهل الدراسي، المرحلة الدراسية، الحالة الاجتماعية، عدد الأبناء، ومتوسط دخل الأسرة. ويشتمل الجزء الثاني على ثلاثة وعشرين بنداً تتناول الظروف الاجتماعية، والاقتصادية والإدارية والمهنية التي قد تدفع المعلمة الكويتية إلى طلب التقاعد. وقد طلب من المعلمات المتقاعدات إبداء آرائهن حول هذه الظروف والأسباب. وقد أرسلت الاستبانات إلى المعلمات المتقاعدات عن طريق البريد وتمت متابعة الاستبانات عن طريق إرسال خطاب متابعة وتم إرسال ١٠٠ استبانة جمع منها ٨٩ استبانة أي بنسبة ٣٦٪ من الحجم الإجمالي للعينة الكلية.

ج - ثبات الاستبانة

تم استخراج معامل ثبات الاستبانة عن طريق التجزئة النصفية لبند الاستبانة التي قام بها الحاسوب باستعمال معادلة بيرسون العامة. وكان معامل الثبات هو ٠,٧٠ حيث

أخذت الدرجة الكلية لمجموعة البنود الفردية ومجموعة البنود الزوجية واستعملت معادلة بيرسون للربط بينها.

٦ - الوسائل الإحصائية المستخدمة في الدراسة

١ - إيجاد المتوسط الحسابي لكل متغير من متغيرات الدراسة لمعرفة دوره في حدوث ظاهرة التقاعد لدى المعلمة الكويتية .

٢ - إيجاد النسبة المئوية لكل متغير من متغيرات الدراسة لمعرفة أي فئة أو بند في كل متغير تظهر فيها ظاهرة التقاعد بكثرة .

٣ - إيجاد النسبة المئوية لكل من مجال «أ» (الظروف الذاتية - الاجتماعية) ومجال «ب» (الظروف المهنية - الإدارية) لمعرفة أي المجالين كان سبباً غالباً في حدوث ظاهرة التقاعد .

ثانياً : الإطار النظري

سيتم في هذا الجزء استعراض بعض الدراسات ذات العلاقة بموضوع التقاعد حيث لاحظت الباحثتان قلة الدراسات التي لها علاقة مباشرة بموضوع الدراسة ، فهناك دراسات توضح الأسباب التي تدعو المعلمين والمعلمات للعزوف عن مهنة التدريس والتسرب منها . وقد قسمت الباحثتان تلك الدراسات إلى قسمين :

أ - دراسات تعزو ظاهرة التقاعد إلى عوامل مهنية - إدارية .

ب - دراسات تعزو الظاهرة ذاتها إلى عوامل ذاتية - اجتماعية .

وفيما يلي عرض موجز لطبيعة هذه الدراسات والنتائج التي أسفرت عنها :

١ - العوامل المهنية - الإدارية

للعوامل المهنية والإدارية التي تتعلق بطبيعة العمل مثل الأسلوب الإداري الممارس من قبل ناظر وناظرة المدرسة والأعمال المسندة للمعلمين واللوائح والقوانين دور واضح في تحديد الرضا الوظيفي لدى المعلمين .

فقد أسفرت نتائج العديد من الدراسات عن أن هناك علاقة ارتباطية بين الأسلوب الإداري لناظر وناظرة المدرسة والإحساس بالرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات . فقد أكدت نتائج دراسة قام بها بيرى فاربر Barry Farber [٥] أن اشتراك المعلم في إدارة المدرسة وتنمية ولائه للتنظيم الإداري تحد من إحساسه بالاحتراق النفسي . كما جاء في دراسة أجراها ديفيد ليش David Leach [٦] أن سوء الإدارة المدرسية وخاصة عدم استشارتها للمعلمين في الشؤون الخاصة بالإدارة المدرسية وعدم توفير الوسائل المطلوبة لمهنة التدريس من أهم الأسباب التي تؤدي إلى شعور المعلمين بالضغط مما يؤدي إلى رفع معدلات التسرب . وفي دراسة أجراها هولداوى Holdaway [٧] لتحديد احتياجات المعلمين ليكونوا أكثر فعالية في عملهم وقد اعتبر هذه المتطلبات مصادر للرضا الوظيفي لدى المعلمين وجاءت بالترتيب التالي :

- ١ - فصول دراسية قليلة الكثافة
- ٢ - وقت أطول للإعداد
- ٣ - تلقي مساعدة من متطوعين
- ٤ - تقليل ساعات المراقبة والواجبات الإدارية
- ٥ - الرواتب
- ٦ - توفير بيئة مادية أفضل
- ٧ - زيادة المشاركة بالقرارات التربوية

وأسفرت دراسة قام بها بيسلى Beasley [٨] التي طبقت على ٧٦ مدرساً ومدرسة في مدارس ريفية وغير ريفية في بداية العام الدراسي على أن هناك عوامل ضغط يعاني منها المدرسون مثل : فقدان الدعم المعنوي من أولياء أمور الطلبة ، وعدم وضوح القوانين والنظم الإدارية ، وعدم وجود نظام تقويمي قائم على أسس علمية .

وليس من شك في أن هناك علاقة طبيعية بين المناخ الذي يسود المدرسة والرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات وقد أكدت فرجينيا Virginia [٩] على ذلك في دراستها حين قامت بدراسة لمقارنة الرضا الوظيفي لدى العاملين في إدارات ذات مناخ يشجع على

الانطلاق والإبداع، والرضا الوظيفي للعاملين في إدارات يتسم مناخها بالصرامة والسلطة والحد من حرية المعلم. وجاءت نتائج الدراسة مؤيدة لوجود علاقة ارتباطية موجبة لصالح المجموعة التي تمارس عملها في مناخ يتسم بإعطاء الحرية للمعلمين في التخطيط لعملهم ومساعدتهم على الابتكار فيه.

وهناك دراسة أجراها دانسي Dansie [١٠] بهدف دراسة العلاقة بين استقلالية المعلمين والمعلمات واتصالهم مع ناظر وناظرة المدرسة والرضا الوظيفي لديهم. ومن نتائج هذه الدراسة أنه وجد أن هناك علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات واستقلاليتهم. كما أن هناك علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات وعلاقتهم بناظر وناظرة المدرسة. وكشفت الدراسة عن عدم وجود علاقة بين الرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات وحجم المدرسة، أو المرحلة الدراسية أو مدة الخبرة أو المؤهلات العلمية.

ودرس كحيله [١١] العلاقة بين التحرك الوظيفي لدى المعلمين ورضاهم الوظيفي في المدارس الثانوية خلال العام الدراسي ١٩٨٥/٨٤ م. كشفت تلك الدراسة عن النتائج التالية:

١ - لناظر وناظرة المدرسة دور كبير في إثارة الدافعية لدى المعلمين والمعلمات وإقبالهم على المهنة.

٢ - المعلمون القدامى راضون عن وظائفهم أكثر من المعلمين الجدد.

٣ - العوامل الثلاثة الأولى التي تعزز الرضا الوظيفي هي:

أ - العلاقة الجيدة مع ناظر وناظرة المدرسة

ب - العلاقات الجيدة مع الطلبة

ج - العلاقات الجيدة مع رفاق المهنة وأولياء الأمور

٤ - أما العوامل الثلاثة الأولى التي تؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي فهي:

أ - طابع القيادة

ب - الأمان الوظيفي

ج - العلاقات الشخصية غير الودودة مع الناظر

وخرجت الدراسة بالتوصيات التالية :

- ١ - التدقيق في اختيار نظار وناظرات المدارس .
- ٢ - تدريب القوى البشرية المرشحة لتولي المناصب القيادية في المدرسة على مبادئ الإدارة والإشراف التربوي ثم اختيار المناسب منهم .
- ٣ - تقديم برامج تدريبية لنظار وناظرات المدارس في أصول الإدارة التربوية والإشراف التربوي .

وفي دراسة سابقة أجراها ستابلز وكافانغ Styles and Cavanagh [١٢] هدفت إلى التعرف على الأسباب التي تؤثر على الرضا الوظيفي للمعلم وتجعله راغباً في ترك المهنة ، كان من نتائجها ما يلي : إن لكل من العوامل التالية أثراً كبيراً في عدم الرضا الوظيفي للمعلم :

- ١ - المعوقات المهنية والقرارات الإدارية غير المناسبة .
- ٢ - عدم مناسبة مهنة التدريس لتوقعات المعلمين سواء من حيث مكانتهم الاجتماعية أو الأعباء الوظيفية التي يقومون بها .
- ٣ - عدم ارتكاز تقويم أعمالهم من قبل الموجهين التربويين ونظار المدارس على أسس سليمة .

وقد أجرى حمدي الجندلي [١٣] دراسة للتعرف على العلاقة بين المتغيرات النفسية والمهنية لدى معلم المرحلة الابتدائية في الكويت ورضاه عن المهنة . أوضحت نتائج هذه الدراسة على أن بيئة العمل الخاصة بالمعلمين لها دور كبير في تحديد درجة الرضا الوظيفي لديهم .

وقد أسفرت نتائج دراسات كل من بلاس جوزيف Joseph Blase [١٤] وستكليف كاريكو Sutcliffe, Kyriacou [١٥] وبرات Pratte [١٦] ودونهام Dunham [١٧] وفارل أولاندر Farall, Olander [١٨] وريتشاد شواب Richard Schwab [١٩] ، عن أن أعباء العمل المتمثلة فيما يلي : عدم تحديد الأدوار والواجبات التي يجب على المعلم القيام بها ، ضيق الوقت وكثرة الأعمال التي يجب أن يقوم بها المعلم مثل : تصحيح الاختبارات، الواجبات

المنزلية، الإشراف على الطلبة الضعاف، رعاية المتفوقين، إقامة علاقة سوية مع الطلبة وذويهم، من الأمور التي تؤدي إلى شعور المعلم بكثرة الضغوط الواقعة عليه.

كما أن هناك دراسة أجرتها ماري ميكر Marie Meeker [٢٠] هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي واستقالات المعلمين، أسفرت الدراسة عن النتائج التالية:

١ - توجد فروق ذات دلالة بين الرضا الوظيفي والجهد الجسماني والفكري الذي يبذله المعلم.

٢ - توجد فروق ذات دلالة بين الرضا الوظيفي والعلاقة بين الزملاء.

٣ - توجد فروق ذات دلالة بين الرضا الوظيفي والعلاقة مع الموظفين الإداريين بالمدرسة.

٤ - توجد فروق ذات دلالة بين الرضا الوظيفي وحب العمل والشعور بالانتماء إلى الوظيفة.

٥ - توجد فروق ذات دلالة بين الرضا الوظيفي والمعلومات المتوافرة عن العمل والدورات التدريبية.

وأوصت الدراسة بأهمية الحد من عمليات الاستقالة الناتجة عن عدم الرضا الوظيفي مثل إجراء المقابلات وتكوين اللجان لوضع الحلول المناسبة للمشكلات التي تحد من عزوف المعلمين والمعلمات عن مهنة التدريس.

وقد أوصى فاروق الفراء [٣] في دراسة للتعرف على اتجاه الكفاءات والدور المستقبلي للمعلم في الوطن العربي بإعادة النظر في حجم الأعباء والمسؤوليات الملقاة على عاتقه مثل نظامه التعليمي والأعمال الإضافية التي يقوم بها وما يعوقه عن تنمية ذاته وتجديد أدائه.

٢ - عوامل ذاتية - اجتماعية

للعوامل الذاتية التي تتعلق بشخصية المعلمين وظروفهم الاجتماعية والاقتصادية دور رئيس في تحديد درجة الرضا الوظيفي لديهم عن مهنة التدريس. ففي دراسة أجراها علي

عسكر [٢١] هدفت إلى قياس الرضا الوظيفي لـ ١١٣٢ من المعلمين والمعلمات العاملين في مدارس التعليم العام بالكويت، وقد أسفرت عن النتائج التالية:

١ - عدم رضا المعلمين والمعلمات عن رواتبهم

٢ - عدم توافر فرص للمعلمين لتكملة تعليمهم

٣ - النظرة الاجتماعية المتدنية لمكانة المعلم

كما أسفرت دراسة قام بها سيرجيو فاني Sergiovanni [٢٢] عن أن الظروف العائلية للمعلمين من العوامل التي قد تؤدي إلى شعور المعلمين بعدم الرضا عن مهنتهم. ولقد أوضح جوزيف بلاس Joseph Blase [٢٣] أن عدم تقدير المجتمع لمهنة التدريس من العوامل المؤدية إلى شعور المعلمين بالضغط الواقعة عليهم. كما أكدت دراسة أجراها أحمد شكري [٢٤] النتيجة ذاتها حيث كانت النظرة الاجتماعية الضيقة لهذه المهنة من أهم أسباب عزوف المعلمين عن مهنة التدريس. وكذلك أسفرت نتائج دراسة قام بها شارلز وريتشارد وجون Charles, V., Richard R. & Jhon K. [٢٥] أن ٨٥٪ من أفراد العينة البالغ عددهم ٤٠٠ مدرس أفادوا أن تدني مكانة المعلم الاجتماعية من العوامل التي تشعرهم بعدم الرضى عن وظيفتهم.

وفي دراسة تمت بالكويت قام بها كل من نجاة المطوع، أحمد بستان وعمر بكيش [٢٦] هدفت إلى التعرف على أسباب عزوف المعلمين والمعلمات من العاملين في رياض الأطفال والمرحلة الابتدائية عن مهنة التدريس وقد أسفرت نتائج الدراسة عن الآتي:

١ - وجد أن النسبة قد بلغت ١٠٪ من إجمالي المعلمين والمعلمات والعاملين برياض

الأطفال والمرحلة الابتدائية يتقاعدون قبل بلوغ سن التقاعد.

٢ - وأن نسبة كبيرة من المعلمين والمعلمات غير راضين عن رواتبهم.

٣ - وأن نسبة كبيرة من المعلمين والمعلمات يرون أن المكانة الاجتماعية للمعلم متدنية

بالنسبة للمهن الأخرى.

٤ - وأن نسبة كبيرة من المعلمين والمعلمات يرون أن مهنة التعليم شاقة ومرهقة

وتستنفد الوقت والجهد في المدرسة والبيت، وأنها لا تتمتع باحترام الطلاب والطالبات الذين يثيرون الكثير من المشكلات.

وهناك دراسات توضح الأسباب التي تدعو المعلمين والمعلمات للعزوف من مهنة التدريس ومن بين هذه الدراسات، دراسة أجراها مركز البحوث التربوية بجامعة الرياض [٢٧] للتعرف على أسباب العزوف عن مهنة التدريس في المملكة العربية السعودية. من أهم نتائجها ما يلي:

- ١ - أن نسبة ٦٢, ٣٦٪ من معلمي المرحلة المتوسطة والثانوية تركوا مهنتهم.
- ٢ - وأن الأسباب الرئيسة التي تدفع المعلمين السعوديين لترك مهنتهم هي: الأسباب الوظيفية والأسباب المالية والأسباب الاجتماعية.

وهناك العديد من الدراسات أثبتت أن للعوامل الاقتصادية أثراً كبيراً على شعور المعلمين بالرضا الوظيفي حيث أثبتت دراسة باري فاربر Barry Farber [٢٨] أن ندرة الفرص المتاحة للترقي في مهنة التدريس من أهم الأسباب التي تؤدي إلى شعور المعلمين بالضغط والاحتراق النفسي. كما أسفرت نتائج دراسة قام بها ساروس Sarros [٢٩] عن أن نظام المكافآت وندرة فرص الترقى من الأسباب المؤدية إلى الاحتراق النفسي لدى المعلمين. وحاولت ندوو اوهيكيهيه Ndu and Ohikhehena [٣٠] التعرف على الاحتياجات الوظيفية للمعلمين النيجيريين. وقد أسفرت نتائج هذه الدراسة إلى أن المعلمين يهتمون اهتماماً شديداً بكفاية المرتب الذي يتقاضونه وفرص الترقى الوظيفي المتاحة.

كما أكدت نتائج دراسة قام بها محمد إسماعيل ظافر [٣١] أن طبيعة العمل في المدرسة وعدم إتاحة الفرص للترقي والراتب الذي يتقاضاه المعلم مقارنة بالجهد الذي يبذله لا يغري بالإستمرار بمهنة التدريس.

وفي دراسة أجراها سليمان الشيخ ومحمد سلامة [٣٢] حول الرضا المهني للمعلمين في قطر، توصلوا فيها إلى أن هناك عزوفاً عن مهنة التدريس بسبب قلة فرص الترقى، وضعف المكافآت المالية مما أدى إلى وجود اتجاهات سلبية لدى المعلمين تجاه مهنة التدريس.

أما عن المكانة الاجتماعية للمعلم في الكويت فقد تناولها الباحثان عبدالرحيم صالح عبدالله وعمر بكيش [٣٣] وقد أسفرت الدراسة عن التالي:

- ١ - تدني رواتب المعلمين والمعلمات في دولة الكويت.
- ٢ - الغالبية العظمى من المعلمين ونسبة لا بأس بها من المعلمات يرغبون في البحث عن أعمال إضافية خارج أوقات الدوام لسد متطلبات الحياة المتزايدة.
- ٣ - نسبة كبيرة من المعلمين والمعلمات غير راضين عن المكانة الاجتماعية للمعلم.

كما أقر البحث التوصيات التالية:

- ١ - تحسين الأوضاع الاقتصادية للمعلم.
- ٢ - إسهام مختلف وسائل الإعلام بتوعية الرأي العام بأهمية المعلم في نهضة المجتمع.
- ٣ - مراعاة الظروف الاجتماعية للمعلم وتوفير حاجاته المهمة.
- ٤ - تعديل اللوائح والقوانين التي تُلقي ظلالاً من الشك على المعلم وعلى تصرفاته.

وقد أوصى التقرير الختامي للمؤتمر الأول للتعليم الذي عقد في الكويت في مارس - إبريل ١٩٨٧م [٣٤] بالتوجيهات التالية:

- ١ - توفير نظام للحوافز يشجع المعلمين على الإقبال على مهنة التدريس.
- ٢ - تطوير أساليب التوجيه الفني نحو مزيد من معاونة المعلم على التقويم الذاتي.
- ٣ - اتخاذ الإجراءات كافة التي تكفل كرامة المعلم.
- ٤ - الحرص على استقرار المعلم النفسي والمادي والاجتماعي ما أمكن وحصص التنقلات في أضيق الحدود.
- ٥ - توفير ظروف عمل مشجعة وخدمات مناسبة ومناخ من العلاقات الإنسانية الحافزة على البذل والعطاء.

وأسفرت نتائج دراسة قامت بها ماري ستيرنسون Mary Sterenson [٣٥] عن أن عدم تكافؤ الجهود المبذولة من قبل المدرسين مع الحوافز المادية والمعنوية التي يتلقونها من

العوامل التي تدفع المعلمين إلى ترك المهنة . ووجد لورتي D. Lortie [٣٦] أن عدم توافر المناخ الاجتماعي السليم داخل المدرسة والضغط التي يعاني منها سواء من النمط الإداري الممارس داخل المدرسة، أو كثرة الأعباء التدريسية وغير التدريسية التي يقومون بها من العوامل التي تؤدي إلى رغبتهم في ترك المهنة .

وتوصل كل من شيس Chase [٣٧] وديفيد ليش David Leach [٦] وستكليف وكاريماكو Sutcliffe, Kyriacou [١٥] إلى أن ضغوط العمل العديدة، مثل عدم الانسجام مع الإدارة المدرسية، قلة الرواتب، شعور المدرسين بالإحباط نتيجة لعدم تساويهم مع أقرانهم في المهن الأخرى في المكانة الاجتماعية، كثرة الأعمال الواجب القيام بها من العوامل المؤدية إلى عدم الرضا عن المهنة .

كما أوضحت نتائج دراسة كمال دواني [٣٨] أن سوء ظروف العمل في كثير من المدارس العربية، وتدني الأجور والخوافز المادية وشعور المعلم في العالم العربي بأنه لا يتمتع بالمكانة الاجتماعية اللائقة من العوامل التي تدفع المعلمين إلى العزوف عن مهنة التدريس .

ويتضح مما سبق أن الدراسات التي تم ذكرها قد تطرقت إلى بعض الأسباب المتعلقة بطبيعة المهنة والتي قد تؤدي إلى ترك المعلم المهنة مثل: عدم ملاءمة الأسلوب الإداري الممارس من قبل ناظر المدرسة، كثرة الأعباء التدريسية وغير التدريسية الملقاة عليهم، عدم الاشتراك في اتخاذ القرارات ذات الصلة بالعملية التربوية، علاقة المدرسين بزملائهم داخل المدرسة، ضيق الوقت، عدم تحديد الأعمال التي يجب أن يقوم بها المعلم بدقة .

كما ركز جانب آخر من الدراسات على الأسباب الاجتماعية والذاتية التي قد تؤدي إلى العزوف عن مهنة التدريس مثل: تدني المكانة الاجتماعية، ندرة فرص الترقى، عدم تكافؤ الأجر مع الجهد المبذول، والملاحظ أن هذه الدراسات أغلب عيناتها عبارة عن مدرسين مازالوا يمارسون المهنة .

كما يلاحظ أن أغلب هذه الدراسات حاولت التركيز على عامل من العوامل التي قد تدفع المعلم إلى ترك المهنة مثل الاحتراق النفسي والشعور بالضغط. ومما لا شك فيه أن التعرف على العوامل التي قد تدفع المعلم إلى أن يترك المهنة فعلاً وهو مازال في سن العطاء من الأمور التي يجب أن يتضمنها جدول الأولويات لدى المسؤولين التربويين. وهو بعد تحاول هذه الدراسة التوصل إليه، وإضافته.

ثالثاً : الدراسة الميدانية : تحليل البيانات والنتائج

١ - السؤال الأول

أي المتغيرات التالية لها الدور الأكبر في حدوث ظاهرة تقاعد المعلمة الكويتية : العمر، سنوات الخبرة، المادة الدراسية، المرحلة التعليمية، المؤهل الدراسي، الحالة الاجتماعية، عدد الأبناء، متوسط دخل الأسرة؟ من أجل معرفة أي المتغيرات لها الدور الأكبر في حدوث ظاهرة التقاعد تم استخراج المتوسط الحسابي لتكرارات إجابات أفراد عينة الدراسة على هذه المتغيرات كما هو في الجدول رقم ١ .

جدول رقم ١ . يوضح المتوسط الحسابي لمتغيرات الدراسة المرتبطة بظاهرة التقاعد .

الرقم	المتغيرات	المتوسط الحسابي
١	العمر	١,٥٣٩
٢	عدد سنوات العمل	٢,٢٩٢
٣	المادة الدراسية	٦,-
٤	المرحلة التعليمية	١,٩٥٥
٥	المؤهل الدراسي	٣,٧٤٢
٦	الحالة الاجتماعية	٦,١٠٣
٧	عدد الأبناء	١,٧٦٤
٨	متوسط دخل الأسرة	٥,٩٢١

ونستنتج من جدول رقم ١ ما يلي :

- أن الحالة الاجتماعية للمعلمة لها دور كبير في دفع المعلمة الكويتية إلى طلب التقاعد حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المتغير ١,٠٣, ٦ .

- وكذلك المادة الدراسية حيث بلغ متوسطها الحسابي ٦,٠٠ .

- ومتوسط دخل الأسرة له دور في طلب التقاعد وقد وصل متوسطها الحسابي إلى ٥,٩٢١ .

- وبلي ذلك المتوسط الحسابي لمتغير المؤهل الدراسي حيث بلغ ٣,٧٤٢ .
- وبليه المتوسط الحسابي لمتغير سنوات العمل حيث بلغ ٢,٢٩٢ .
- ثم المتوسط الحسابي لمتغير المرحلة التعليمية حيث وصل إلى ١,٩٥٥ .
- وبليه المتوسط الحسابي لمتغير عدد الأبناء حيث بلغ ١,٧٦٤ .
- وأخيراً المتوسط الحسابي لمتغير العمر حيث بلغ ١,٥٣٩ .

نستنتج من التحليل السابق أن المتوسط الحسابي للمتغيرات : الحالة الاجتماعية، المادة الدراسية، ومتوسط دخل الأسرة متقارب جداً مما يدل على أن هذه المتغيرات الثلاثة لها الأثر نفسه في حدوث ظاهرة التقاعد تقريباً .

فالحالة الاجتماعية للمعلمة وبخاصة المتزوجة تدفعها إلى طلب التقاعد نظراً للضغوط الاجتماعية والأسرية والرغبة في التفرغ للشؤون الأسرية . كما لا يغيب عن بالنا أن عمل المرأة الكويتية مازال محل جدال ونقاش من قبل بعض شرائح المجتمع، الأمر الذي يؤدي بها إلى طلب التقاعد بعد بلوغها المدة القانونية للتفرغ وممارسة وظائفها المنزلية .

كما يتضح أن المادة الدراسية بما فيها من أعباء التدريس مثل نصاب المعلم والأعمال الإشرافية والكتابية التي تقوم بها المعلمة أثناء عملها يمكن أن تكون سبباً رئيساً في طلبها للتقاعد .

ويلعب ارتفاع الدخل الاقتصادي للأسرة دوراً بارزاً في إقبال المعلمة الكويتية على التقاعد، فما إن تجد المعلمة أن دخل أسرتها قد تحسن وأن راتبها التقاعدي يوفر لها ولأسرتها حياة كريمة حتى تسارع في طلبها للتقاعد.

كما يلعب متغير المؤهل الدراسي دوراً في طلب المعلمة للتقاعد لكنه دور أقل من المتغيرات الثلاثة السابقة الذكر.

ويعتبر متغير عدد السنوات التي قضتها المعلمة في الخدمة أيضاً من المتغيرات التي لها علاقة بالتقاعد ولكن بدرجة أقل.

أما متغيرات المرحلة التعليمية، وعدد الأبناء، والعمر فقد احتلت المراتب الثلاث المتأخرة حيث إنها أقل أثراً من المتغيرات السابقة في دفع المعلمة الكويتية إلى التقاعد، أي أنها ليس لها تأثير واضح على دفع المعلمة لطلب التقاعد.

فبالنسبة للمرحلة التعليمية التي عملت فيها المعلمة المتقاعدة فهي عامل غير مؤثر ولم تكن تشكل عبئاً على المعلمة، فهي قد اختارت المرحلة التعليمية بمحض إرادتها أثناء تخصصها الدراسي. وكذلك عدد الأبناء ليس له تأثير مباشر على طلب التقاعد بالنسبة للمعلمة الكويتية ويرجع ذلك لكثرة عدد الخدم في البيت الكويتي، ولا تحتاج المعلمة إلى التفرغ لتربية أبنائها. كما أن عامل العمر لم يكن مؤثراً في طلب التقاعد، على الرغم من أن معظم المتقاعدات تقاعدن وهن بين سن الثلاثين والأربعين. وليس مرد ذلك إلى تأثير عامل السن وإنما لأن القانون يسمح للمعلمة بالتقاعد بعد مضي خمسة عشر عاماً على خدمتها. وبما أن المعلمة الكويتية غالباً خريجة معهد المعلمات الذي تتخرج منه وهي في سن ١٨ عاماً تقريباً، لذا فإن من الطبيعي أن تكثر ظاهرة التقاعد بين المعلمات في الفئة المذكورة بسبب رغبتهن في الاستفادة من قانون التقاعد وهن مازلن شابات نسبياً.

٢ - السؤال الثاني

أين تتركز ظاهرة تقاعد المعلمة الكويتية بشكل كبير وبكثرة في مكونات كل من المتغيرات الآتية: العمر، سنوات الخبرة، المادة الدراسية، المؤهل الدراسي، الحالة الاجتماعية، عدد الأبناء، ومتوسط دخل الأسرة؟ عند تحليل استجابات أفراد العينة من المعلمات الكويتيات المتقاعدات للمتغيرات اتضح ما يلي:

١ - متغير العمر

تم تقسيم متغير العمر إلى خمس فئات عمرية من ٣٠-٥١ سنة فأكثر لتحديد الشريحة العمرية التي يكثر فيها ظهور التقاعد، كما في الجدول رقم ٢ .

جدول رقم ٢ . يوضح حدوث ظاهرة التقاعد لدى المعلمات أفراد العينة بمتغير العمر.

الرقم	العمر	التكرار	النسبة
١	٣٠-٣٥	٤٤	٤٩,٤
٢	٣٦-٤٠	٤٢	٤٧,٢
٣	٤١-٤٥	٣	٣,٤
٤	٤٦-٥٠	صفر	صفر
٥	٥١ فأكثر	صفر	صفر
المجموع		٨٩	٪١٠٠

يبين الجدول رقم ٢ ما يلي:

- أن أكثر أفراد العينة يتقاعدون في الفئة العمرية ٣٠-٣٥ حيث بلغت نسبة المتقاعدات ٤٩,٤٪.

- وبلي ذلك المعلمات ذات الفئة العمرية ٣٦-٤٠ حيث وصلت إلى ٤٧,٢٪.

- وأقل الفئات العمرية طلباً للتقاعد هي ٤١-٤٥ حيث وصلت نسبتها إلى ٣,٤٪.
 - لم يظهر التقاعد لدى المعلمات ممن بلغن ٤٥ عاماً فأكثر.
 - نستنتج من ذلك أن المعلمة الكويتية تتقاعد وهي في سن أقل من الأربعين عاماً (٣٠-٤٠) حيث وصلت النسبة إلى ٩٦,٦٪، وهذه السنوات هي فترة العطاء والإنتاج وبذلك تحسر الدولة فئة عمرية منتجة في أوج عطائها. كما نلاحظ أنه لم يظهر التقاعد لدى الفئة المستفتاة التي تجاوزت سن الخامسة والأربعين. وذلك يدل على أن التقدم في العمر ليس دافعاً قوياً وراء طلب المعلمة الكويتية للتقاعد، فهي تتقاعد في سن مبكرة متى أتاح لها القانون ذلك.

ب - متغير عدد سنوات الخبرة

عند تحليل استجابات أفراد العينة من المعلمات الكويتيات المتقاعدات لبند متغير عدد سنوات الخبرة المقسمة إلى ثماني شرائح (من أقل من ١٥ سنة إلى ٢١ سنة فأكثر) كما في الجدول رقم ٣.

جدول رقم ٣ . يوضح حدوث ظاهرة التقاعد لدى المعلمات أفراد العينة بمتغير عدد سنوات الخبرة .

الرقم	عدد سنوات الخبرة	التكرار	النسبة
١	أقل من ١٥ سنة	١٢	١٣,٥
٢	١٥ سنة	٥٣	٥٩,٦
٣	١٦ سنة	١٧	٥٩,١
٤	١٧ سنة	٣	٣,٤
٥	١٨ سنة	٢	٢,٢
٦	١٩ سنة	١	١,١
٧	٢٠ سنة	١	١,١
٨	٢١ سنة فأكثر	صفر	٠
		٨٩	١٠٠٪

يبين جدول رقم ٣ ما يلي :

- أن أكثر أفراد العينة يتقاعدن بعد خدمة خمسة عشر عاماً حيث بلغت نسبة المتقاعدات ٥٩,٦٪.
- ويبي ذلك المعلمات اللاتي خدمن مدة ستة عشر عاماً حيث بلغت نسبتهن ٥٩,١٪.
- ثم يلي ذلك من خدمن أقل من خمس عشرة سنة حيث وصلت النسبة إلى ١٣,٥٪ على أن هناك نسباً لا تذكر بالنسبة لمن خدمن ١٧ سنة أو ١٨ سنة، أو ١٩ سنة أو ٢٠ سنة حيث بلغت نسبتهن على التوالي ٤,٣٪، ٢,٢٪، ١,١٪ و ١,١٪. ونستنتج من ذلك أن المعلمة الكويتية تسارع إلى التقاعد حين تكون قد عملت بالمهنة ١٥-١٦ سنة، حيث يسمح لها القانون بالتقاعد.

ولا شك أن تقاعد المعلمة - بعد هذه الخبرة التي اكتسبتها من الميدان - يعرض الدولة إلى فقدان طاقة جيدة وشابة من الطاقات الوطنية. وقد يعزى تقاعد المعلمة الكويتية مبكراً إلى أسباب معينة تدفعها إلى ذلك، وسوف يتناولها البحث بالدراسة والتحليل لدى مناقشة السؤال الثالث.

ويربط متغير العمر بمتغير عدد سنوات الخبرة يتضح لنا أن نسبة تقاعد المعلمات الكويتيات قبل سن الأربعين مرتفعة جداً فقد وصلت إلى ٩٦,٦٪ من مجموع عدد المتقاعدات، في الوقت نفسه الذي تحدث فيه ظاهرة التقاعد لديهن بعد ١٥-١٦ سنة من الخدمة (بلغت نسبة المتقاعدات ممن خدمن في المهنة ١٥ سنة فأكثر ٧٨,٧٪) أي أن الشريحة المتقاعدة هي الأكثر خبرة في مهنة التدريس وهنا تكمن خطورة المشكلة إذ تفقد الدولة عناصر اكتسبت خبرة مهنية طويلة وهي لا تزال في سن العطاء.

ويوضح الجدول رقم ٤ ما يلي :

- أن ما يقارب مع ربع المعلمات المتقاعدات من أفراد العينة كن يقمن بتدريس مادة اللغة العربية حيث بلغت نسبة استجاباتهن ٢٥,٨٪.

ج - متغير المواد الدراسية

وزع متغير المواد الدراسية إلى ثلاث عشرة مادة كما في الجدول رقم ٤ .

الرقم	المادة الدراسية	التكرار	النسبة
١	لغة عربية	٢٣	٢٥,٨
٢	لغة إنجليزية	٢	٢,٢
٣	لغة فرنسية	صفر	صفر
٤	رياضيات	٨	٩,١
٥	علوم	١	١,١
٦	تربية إسلامية	١٢	١٣,٥
٧	اجتماعيات	٤	٤,٥
٨	تربية فنية	١٨	٢٠,٢
٩	تربية بدنية	صفر	صفر
١٠	تربية موسيقية	٢	٢,٢
١١	رياض أطفال	١٨	٢٠,٢
١٢	تربية خاصة	صفر	صفر
١٣	غير ذلك	١	١,١
المجموع		٨٩	%١٠٠

- وتليها مادة التربية الفنية، والمواد العامة في رياض الأطفال حيث وصلت النسبة إلى

٢, ٢٠٪ لكل منها.

- وبلي ذلك مادة التربية الإسلامية حيث بلغت النسبة ١٣,٥٪.

- ثم تليها مادة الرياضيات حيث بلغت نسبتها ٩٪.

- أما المعلمات اللاتي يدرسن المواد الدراسية التالية: الاجتماعيات، اللغة الإنجليزية، التربية الموسيقية، العلوم، فقد وصلت نسبتهن على التوالي إلى ٤,٥٪، ٢,٢٪، ٢,٢٪، ١,١٪.

- هناك مدرسة واحدة متقاعدت كانت تدرس مادة التربية النسوية.

يتضح لنا من النسب السابقة الذكر أن مادة اللغة العربية حصلت على أكبر نصيب من المتقاعدات ويمكن إرجاع ذلك إلى أن مادة اللغة العربية تحتاج إلى كثير من الجهد، ويلاحظ أن وزارة التربية تعاني من نقص عدد معلمات هذه المادة مما يؤدي إلى زيادة نصاب المعلمة ويضاعف أعباء عملها. أما فيما يتعلق بمجموعة معلمات مادة التربية الفنية فقد يعزى تقاعدهن إلى عدم وجود الحوافز المعنوية كالترقية للأعمال الإدارية والفنية والإشرافية، الأمر الذي يؤدي إلى عدم رضاهن وظيفياً مما يدفعهن إلى طلب التقاعد مبكراً، كما يرجع إلى أن المواد الفنية من المواد الدراسية التي لا تلاقي التشجيع والقبول من كثير من أوساط المجتمع في الكويت، وغالباً ما ينظر إليها باستخفاف الأمر الذي يدفع المعلمة إلى طلب التقاعد. أما معلمة التربية الإسلامية، فقد يرجع سبب تقاعدها إلى كثرة أعباء المادة ومسئولياتها.

د - متغير المرحلة التعليمية

شمل هذا المتغير مراحل التعليم الثلاث (الابتدائي، المتوسط، الثانوي) ورياض الأطفال والتربية الخاصة لمعرفة أي المراحل التعليمية التي يكثر فيها الطلب على التقاعد كما في الجدول رقم ٥.

يتضح من الجدول رقم ٥ ما يلي:

- أن معلمات المرحلة الابتدائية هي الفئة الغالبة من عينة الدراسة في طلب التقاعد حيث بلغت نسبتهن ٦٧,٤٪.

- تلي ذلك معلمات الرياض حيث وصلت نسبتهن إلى ٢٠,٢٪.

جدول رقم ٥ . يوضح حدوث ظاهرة التقاعد لدى المعلمات أفراد العينة بمتغير المرحلة التعليمية .

الرقم	المرحلة التعليمية	التكرار	النسبة
١	رياض الأطفال	١٨	٢٠,٢
٢	ابتدائي	٦٠	٦٧,٤
٣	متوسط	٨	٩,-
٤	ثانوي	٣	٣,٤
٥	تربية خاصة	صفر	صفر
المجموع		٨٩	%١٠٠

- وتليها معلمات المرحلة المتوسطة حيث بلغت نسبتهن ٩%.

- أما معلمات المرحلة الثانوية فنسبتهن لا تذكر حيث بلغت ٣,٤%.

نستنتج من النسب المذكورة أن معلمات المرحلة الابتدائية هن أكثر المعلمات طلباً للتقاعد، ويرجع ذلك إلى أن المعلمة الكويتية المتخرجة من معهد المعلمات (أربع سنوات بعد المرحلة المتوسطة) تنهي المدة القانونية للتقاعد (وهي ١٥ سنة) قبل غيرها من المعلمات اللواتي أمضين سنوات إضافية للحصول على الشهادة الجامعية . وما ينطبق على معلمة المرحلة الابتدائية ينطبق على معلمة الرياض وقد بلغت نسبتهن ٨٧,٦% من الفئة المستفتاة . أما معلمات المرحلتين المتوسطة والثانوية من الكويتيات فلا ينخرطن في سلك التدريس إلا بعد اجتياز التعليم الجامعي وهذا له تأثير في نسبة المتقاعدات منهن . علاوة على أن معلمات المرحلتين المتوسطة والثانوية يشعرن بأنهن ذوات مكانة اجتماعية أعلى من تلك التي تشعر بها معلمات المرحلة الابتدائية أو الرياض، الأمر الذي قد يكون دافعاً للمعلمة في المرحلة الابتدائية والرياض لطلب التقاعد .

هـ - متغير المؤهل الدراسي

يتكون هذا المتغير من ثمانية بنود توضح المستويات الدراسية للمعلمة الكويتية . وبعد تحليل البيانات لمعرفة أية مستويات دراسية يكثر فيها طلب التقاعد كما في الجدول رقم ٦ .

جدول رقم ٦ . يوضح حدوث ظاهرة التقاعد لدى المعلمات أفراد العينة بمتغير المؤهل الدراسي .

الرقم	المؤهل الدراسي	التكرار	النسبة
١	جامعي تربوي	٦	٦,٧
٢	جامعي غير تربوي	٢	٢,٢
٣	دبلوم دار المعلمات	٨	٩,٠
٤	دبلوم معهد المعلمات	٦٩	٧٧,٥
٥	دبلوم معهد التربية للمعلمات	٣	٣,٤
٦	شهادة الدراسة الثانوية العامة	صفر	صفر
٧	دون الشهادة الثانوية العامة	صفر	صفر
٨	أخرى تذكر	١	١,١
المجموع		٨٩	%١٠٠

يتضح من الجدول رقم ٦ ما يلي :

- إن المعلمات الكويتيات الحاصلات على دبلوم معهد المعلمات من أكثر الفئات تقاعداً فقد وصلت نسبة المتقاعدات منهن إلى أكثر من ثلاثة أرباع العينة (٥, ٧٧٪) .
 - وبلي ذلك المعلمات الحاصلات على شهادة دار المعلمات حيث بلغت النسبة ٩٪ .
 - تليها نسبة المعلمات المؤهلات تأهيلاً جامعياً تربوياً وهي ٦,٧٪ .
 - تليها نسبة المعلمات الحاصلات على دبلوم معهد التربية للمعلمات وهي ٣,٤٪ .
 - وهناك المعلمات الجامعيات غير المؤهلات تربوياً ونسبتهن لا تذكر (٢, ٢٪) .
- وتؤكد هذه النتائج ، نتائج جدول رقم ٤ التي أوضحت أن خريجات معهد المعلمات أكثر الفئات إقبالاً على التقاعد للأسباب التي سبق شرحها . كما تؤكد هذه النسبة المرتفعة

(٧٧,٥٪) أن معظم المتقاعديات من أفراد العينة يعملن في المرحلة الابتدائية . كذلك المعلمات الحاصلات على دبلوم معهد المعلمات يرجع تقاعدهن إلى الأسباب نفسها التي ذكرت عن خريجات معهد المعلمات بفارق أن دار المعلمات كانت تقبل خريجات المرحلة الثانوية ولمدة سنتين . وقد تعود النسبة الضئيلة للمعلمات المتخربات من الجامعة ولكن غير المؤهلات تربوياً إلى قلة الحاصلات على هذا النوع من التأهيل حيث تحرص وزارة التربية على تعيين المعلمات المؤهلات تربوياً .

و - متغير الحالة الاجتماعية

يتكون هذا المتغير من أربعة بنود، وعند تحليل استجابات أفراد العينة كما في الجدول

رقم ٧ .

جدول رقم ٧ . يوضح حدوث ظاهرة التقاعد لدى المعلمات أفراد العينة بمتغير الحالة الاجتماعية .

الرقم	الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة
١	متزوجة	٨٧	٩٧,٨
٢	عزباء	١	١,١
٣	مطلقة	١	١,١
٤	أرملسة	صفر	صفر
المجموع		٨٩	٪١٠٠

يتضح من الجدول رقم ٧ ما يلي :

- أن المعلمة الكويتية المتزوجة هي الأكثر طلباً للتقاعد، حيث بلغت النسبة ٩٧,٨٪

وهي نسبة مرتفعة .

- أما المعلمة العزباء والمطلقة فكانت نسبتها لا تذكر (١,١٪) لكل فئة .

ونستنتج من ذلك أن الزواج يعتبر عاملاً قوياً في حدوث التقاعد لدى المعلمة الكويتية ويرجع ذلك إلى الأعباء الكثيرة التي تقوم بها حيال أسرتها، ورعاية أبنائها، والاهتمام بمنزلها. هذا إلى جانب المتطلبات الاجتماعية الأخرى. أما المعلمة العزباء أو المطلقة أو الأرملة فهي تفضل الاستمرار في العمل وذلك إما لشغل وقتها أو لحاجتها الماسة إلى الراتب الكامل لمواجهة أعباء الحياة.

ز - متغير عدد الأبناء

يتكون هذا البند من ثلاث فئات لعدد الأبناء من واحد إلى سبعة فأكثر وعند تحليل استجابات أفراد العينة من المعلمات المتقاعدات كما في الجدول رقم ٨.

جدول رقم ٨ . يوضح حدوث ظاهرة التقاعد لدى لمعلمات أفراد العينة بمتغير عدد الأبناء.

الرقم	عدد الأبناء	التكرار	النسبة
١	٣-١	٢٤	٢٧, -
٢	٦-٤	٦٢	٦٩, ٦
٣	٧ فأكثر	٣	٣, ٤
المجموع		٨٩	%١٠٠

ويتضح من الجدول رقم ٨ ما يلي :

- أن غالبية أفراد العينة لديهم من ٦-٤ أبناء حيث كانت نسبتهم ٦٩, ٧ %.
- تلي ذلك الفئة من ٣-١ حيث بلغت نسبتهم ٢٧ %.
- وتليها فئة قليلة من المستفتيات أي بنسبة ٣, ٤ % لديهم أبناء من ٧ فأكثر.

نستنتج من ذلك أن المعلمات الكويتيات اللاتي لديهن من ٦-٤ أبناء ترتفع نسبة التقاعد بينهن وذلك لكثرة الأعباء الملقة على عاتقهن من تربية للأبناء وقضاء حاجاتهم

ومستلزماتهم والعمل على تدريسهم وغير ذلك من الأمور الأسرية. أما النسبة الضئيلة للمتقاعدات ممن لديهن سبعة أبناء فأكثر فترجع إلى أن عدد هؤلاء في العينة قليل جدًا.

ح - متغير متوسط دخل الأسرة

وزعت بنود هذا المتغير على ثمانية فئات من ١٠٠ دينار إلى ٨٠٠ دينار فأكثر. وعند تحليل استجابات أفراد العينة المستفتاة كما في الجدول رقم ٩.

جدول رقم ٩. يوضح حدوث ظاهرة التقاعد لدى المعلمات أفراد العينة بمتغير متوسط دخل الأسرة.

الرقم	متوسط دخل الأسرة بالدينار الكويتي	التكرار	النسبة
١	٢٠٠ - ١٠٠	صفر	صفر
٢	٣٠٠ - ٢٠٠	١	١,١
٣	٤٠٠ - ٣٠٠	١	١,١
٤	٥٠٠ - ٤٠٠	٩	١٠,١
٥	٦٠٠ - ٥٠٠	١٢	١٣,٥
٦	٧٠٠ - ٦٠٠	١٨	٢٠,٢
٧	٨٠٠ - ٧٠٠	٢٠	٢٢,٥
٨	٨٠٠ فأكثر	٢٨	٣١,٥
المجموع		٨٩	%١٠٠

ويتضح من الجدول رقم ٩ ما يلي:

- أن فئة متوسط دخل الأسرة من ٨٠٠ دينار فأكثر هي أكثر الفئات المتقاعدة حيث وصلت النسبة إلى ٣١,٥ %.

- وأن فئة متوسط الدخل من ٧٠٠ - ٨٠٠ بلغت نسبتها ٢٢,٥ %.

- تلي ذلك فئة متوسط الدخل من ٦٠٠ - ٧٠٠ حيث وصلت نسبتها إلى ٢٠,٢ %.

- تليها فئة متوسط الدخل من ٥٠٠ - ٦٠٠ حيث بلغت نسبتها ١٣,٥ %.

- وتليها فئة متوسط الدخل من ٤٠٠ - ٥٠٠ حيث حصلت على نسبة ١,١٪.
- وأخيراً فئتا متوسط الدخل من ٣٠٠ - ٤٠٠ و ٢٠٠ - ٣٠٠ وحصلتا على نسبة لا تذكر ١,١٪.

نلاحظ من التحليل السابق أنه كلما ارتفع متوسط دخل الأسرة سعت المعلمة إلى التقاعد، وهذه ظاهرة طبيعية حيث إن دخل الأسرة المرتفع يوفر العيش الكريم وقد لوحظ أن ثلاثة أرباع الفئة المستفتاة كان متوسط دخل أسرها أكثر من ٦٠٠ دينار ولا بد أن نشير إلى أن غالبية المعلمات المتقاعدات يقمن في منازل مملوكة لأزواجهن وبالتالي لا يقع عليهن عبء دفع الإيجار. كما يلاحظ من التحليل السابق أن الأسر الكويتية ذات متوسط الدخل أقل من ٤٠٠ دينار قليلة العدد جداً وذلك لارتفاع معدل دخل الفرد في الدولة. ويرتبط هذا التغير بالحالة الاجتماعية فقد يكون متوسط الدخل هذا ٤٠٠ دينار بالمعلمة العزباء والمعلمة المطلقة.

٣ - السؤال الثالث

هل يتم التقاعد - في الغالب - لأسباب ذاتية - اجتماعية تتصل بالمعلمة وظروفها الشخصية والاجتماعية أو لأسباب مهنية - إدارية تتصل بطبيعة العمل ومقتضياته؟

تضمنت الاستبانة ثلاثة وعشرين بنداً متعلقة بالأسباب التي يمكن أن تدفع المعلمة الكويتية إلى التقاعد مبكراً، وقد ضمت الأسباب السابقة في المجالين التاليين:

- ١ - عشرة بنود خاصة بالظروف الذاتية - الاجتماعية (مجال أ).
 - ٢ - ثلاثة عشر بنداً خاصة بالظروف المهنية - الإدارية (مجال ب).
- وسوف نتناول التحليل الخاص بكل مجال على حدة.

١ - الظروف الذاتية - الاجتماعية (مجال أ)

عند تحليل استجابات أفراد العينة على البنود الثلاثة عشر لهذا المجال كما في الجدول

جدول رقم ١٠ . يوضح النسب المئوية للظروف الذاتية - الاجتماعية (ا) والظروف المهنية الإدارية (ب).

الظروف الذاتية الاجتماعية (مجال ا) الظروف المهنية - الإدارية (مجال ب)		المجالات	
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
٣٩,٥	٣٣٦	٢٣,٢	٢٧٦
١١,١	٩٤	١٣,٥	١٦١
١٣,٩	١١٨	٩,٣	١١١
٢١,٩	١٨٦	٣٠,٦	٣٦٤
١٣,٦	١١٦	٢٣,٤	٢٧٨
١٠٠,٠ %	٨٥٠	١٠٠,٠ %	١١٩٠

يتضح من الجدول رقم ١٠ ما يلي:

- أن نسبة من وافقن على أن الظروف الذاتية - الاجتماعية هي السبب في طلبهن للتقاعد وصلت إلى ٢٣,٢ %.
- ووصلت نسبة من وافقن إلى ١٣,٥ %.
- بينما وصلت نسبة من لا رأي لهن إلى ٩,٣ %.
- وقد ارتفعت النسبة في الفئة التي لا توافق على أن الظروف الذاتية - الاجتماعية كانت سبباً في طلبهن للتقاعد إلى ٣٠,٦ %.
- ومن لا يوافقن على الإطلاق كانت نسبتهم ٢٣,٤ % من الفئة المستفتاة.

ونستنتج من ذلك أن الظروف الذاتية - الاجتماعية من مثل: الظروف الأسرية، والمكانة الاجتماعية للمعلم، وتحسن دخل الأسرة وغيره من الأسباب التي يشتمل عليها هذا المجال كانت سبباً لطلب التقاعد مبكراً حسبما ترى نسبة ٣٦,٧ % من المعلمات

المتقاعدات أي أن ثلث العينة تقريباً يوافقن على أنها أسباب تدفعهن للتقاعد وأن أسرهن بحاجة لرعايتهن، وأنهن لم ينلن المكانة التي ينبغي أن ينلنها وأن ظروفهن الصحية لم تعد تساعدهن على المزيد من العطاء. وهناك فئة نسبتها ٥٤٪ أي نصف العينة تقريباً لم توافق على أن الأسباب السالفة الذكر كانت وراء طلب التقاعد - فقد تكون هناك ظروف أخرى (مهنية إدارية) هي الدافع لطلب التقاعد. وهناك فئة لا رأي لها كما ذكرنا وهي فئة ضئيلة بلغت نسبتها ٣, ٩٪.

ب - الظروف المهنية - الإدارية (مجال ب)

عند تحليل استجابات أفراد العينة المستفتاة على البنود العشرة في هذا المجال اتضح

ما يلي:

- أن ٣٩, ٥٪ من أفراد العينة وافقت تماماً على أن الظروف المهنية - الإدارية هي السبب في طلب التقاعد.

- كما وافقت فئة أخرى من أفراد العينة بنسبة ١١, ١٪ على هذا السبب.

- بينما لم يكن هناك رأي لما نسبته ١٣, ٩٪ من أفراد العينة.

- ولم يوافق ٢١, ٩٪ من أفراد العينة على أن الظروف المهنية - الإدارية وراء طلب التقاعد.

- كما لم توافق على هذا الأمر على الإطلاق نسبة ١٣, ٦٪ من أفراد العينة.

نستنتج من ذلك أن نصف أفراد العينة (٦, ٥٠٪) وافقت على أن الظروف المهنية - الإدارية من مثل: النقل المفاجيء من مدرسة إلى أخرى، زيادة أعباء المعلمة، قلة الحوافز المادية والمعنوية، تشدد الإدارة وتسلطها، الظروف الداخلية للمدرسة، أسلوب التوجيه الفني وغيره . . . كانت من الأسباب المباشرة في طلب التقاعد، بينما كانت هناك نسبة ٣٥, ٥٪ لم توافق على أن الظروف المذكورة وراء طلب التقاعد. كما أن هناك فئة لا رأي لها وقد بلغت ١٣, ٩٪.

بمقارنة الظروف الذاتية - الاجتماعية (مجال أ) بالظروف المهنية - الإدارية (مجال ب)

يتضح أن من وافق من أفراد العينة على أن مجال أ هو السبب المباشر في طلب التقاعد كان

٣٦,٧٪ بينما ارتفعت النسبة إلى ٦,٥٠٪ في مجال ب أي أن الظروف المهنية - الإدارية هي التي دعتهم إلى التقاعد أكثر من الظروف الذاتية - الاجتماعية وهذا يدل على أن معظم حالات التقاعد حدثت لأسباب مهنية - إدارية. وقد يُعزى ذلك إلى الأسلوب الإداري المتبع من قبل الإدارة المدرسية وطبيعة المهنة وأعبائها واللوائح والقوانين، ومتطلبات التدريس الحديثة... وغيرها من الأمور المتعلقة بالمهنة.

بينما كانت نسبة من لم يوافق على الأسباب الواردة في المجال أ ٥٤٪ والأسباب الواردة في المجال ب ٣٥,٥٪ أي أن الظروف الذاتية - الاجتماعية من مثل زيادة دخل الأسرة، وتفرغ المعلمة للبيت والأسرة وتربية الأبناء، والحالة الصحية، والمكانة الاجتماعية للمعلمة وانعكاسها على معنويات المعلمة لم تكن على الرغم من أهميتها سبباً مباشراً لطلب التقاعد مبكراً، بل أن الظروف المهنية - الإدارية هي الدافع الأقوى وراء تقاعد المعلمة الكويتية مبكراً.

رابعاً : تلخيص نتائج الدراسة

أسفرت نتائج هذه الدراسة عن التالي:

١ - أن المعلمة الكويتية تتقاعد في سن أقل من الأربعين عاماً من عمرها وبعد أن تكون قد اكتسبت خبرة من ١٥-١٦ سنة، وأن المواد الدراسية الأكثر ارتباطاً بالتقاعد في عينة الدراسة هي: اللغة العربية والتربية الفنية والتربية الإسلامية، وأن أغلب المتقاعدات من معلمات المرحلة الابتدائية ورياض الأطفال ممن يحملن مؤهل دبلوم معهد المعلمات. وأكثر المعلمات الكويتيات تقاعداً هن المتزوجات، ولديهن من الأبناء من ٤-٦ سنوات ومتوسط دخل أسرهن من ٤٠٠-٨٠٠ دينار كويتي. فيكثر التقاعد إذن في الشريحة العمرية من ٣٠-٤٠ سنة. كما يكثر في المرحلة الابتدائية وبين معلمات مادتي اللغة العربية والتربية الفنية وفي ذلك تسرب للخبرات والكفاءات قبل أوانها.

٢ - أن أكثر المتغيرات ارتباطاً بظاهرة تقاعد المعلمة الكويتية هي الحالة الاجتماعية (الزواج)، والمادة الدراسية التي تقوم بتدريسها، ومتوسط دخل الأسرة، والمؤهل الدراسي.

أي أن المعلمة الكويتية المتقاعدة تكون غالباً متزوجة حيث تتطلب ظروف الأسرة بقاءها في المنزل لرعاية الزوج والأبناء، كما أن المادة الدراسية بأعبائها اضطرتها إلى ترك المهنة، ونلاحظ أيضاً أنه كلما تحسن دخل الأسرة زاد الطلب على التقاعد وذلك أمر طبيعي، والتقاعد مرتبط أيضاً بالمؤهل الدراسي، حيث إن دبلوم معهد المعلمات لم يعد دافعاً للاستمرار في مهنة التدريس أمام المنافسة والتهديد اللذين تمثلهما الشهادة الجامعية.

٣ - أن الظروف المهنية - الإدارية بما تشمل من النقل المفاجيء وقلة الحوافز المادية والمعنوية، وحقهن القانوني في التقاعد، والأسلوب الإداري المتبع من قبل الإدارة المدرسية، وتشدد الأنظمة واللوائح والقوانين والأعباء المرتبطة بمهنة التدريس من زيادة نصاب المعلمة والأعمال الإشرافية والكتابية داخل المدرسة وخارجها . . . وغيرها من الأمور. جميع هذه الأسباب تدفع المعلمة الكويتية لطلب التقاعد مبكراً وهي أكثر تأثراً من الظروف الذاتية - الاجتماعية كالزواج والتفرغ للأسرة والمتطلبات الاجتماعية وغيرها.

التوصيات

في ضوء النتائج السابقة توصي الدراسة بما يلي:

- ١ - تشجيع المعلمات اللاتي يدرسن مادة التربية الفنية وإتاحة الفرص لهن للترقي إلى الوظائف الإدارية والفنية والإشرافية لزيادة دوافعهن للعمل والبقاء في المهنة.
- ٢ - النظر إلى المعلمة باعتبارها ربة بيت وأم. وهذا يقتضي تخفيف العبء الدراسي عنها وتخفيض نصابها في الجدول الدراسي.
- ٣ - إعادة النظر في قانون التقاعد حتى تحتفظ الدولة بأكبر عدد ممكن من المعلمات.
- ٤ - تحسين الظروف المهنية - الإدارية المتعلقة بمهنة التدريس.
- ٥ - العمل على رفع المكانة الاجتماعية للمعلمة بتحسين أوضاعها المهنية والاجتماعية والاقتصادية.
- ٦ - العمل على استغلال المعلمات المتقاعدات في التدريس بنظام الحصص حتى يستفاد من خبراتهن وبخاصة في التخصصات النادرة.

ملحق رقم ١

بسم الله الرحمن الرحيم

أختي المعلمة المتقاعدة

نحية طيبة وبعد

شهدت الأعوام الأخيرة عمليات تقاعد واضحة بين المعلمات الكويتيات ، لم يشهد لها مثيل من قبل ، على الرغم من حاجة الكويت الماسة إلى معلمات في مختلف التخصصات في جميع المراحل التعليمية .

وتهدف هذه الاستبانة إلى تعرف الأسباب الكامنة وراء تقاعد المعلمات تمهيداً لوضع بعض المعالجات المناسبة لهذا الموضوع ولذلك نأمل الإجابة عن هذه الاستبانة بشكل صريح وواضح ودقيق علمياً بأن الإجابات لن تستخدم إلا لهدف الدراسة وستعامل بسرية تامة .

لك منا جزيل الشكر والامتنان
والله ولي التوفيق !!

الرجاء وضع الرقم الذي يطابق حالتك في المربع أمام كل بند مما يأتي :

١ - العمر عند التقاعد :

١ - ٣٠ - ٣٥

٢ - ٣٦ - ٤٠

٣ - ٤١ - ٤٥

٤ - ٤٦ - ٥٠

٥ - ٥٠ فأكثر

٢ - عدد سنوات العمل في مهنة التدريس قبل التقاعد :

- ١ - أقل من ١٥ سنة
- ٢ - ١٥ سنة
- ٣ - ١٦ سنة
- ٤ - ١٧ سنة
- ٥ - ١٨ سنة
- ٦ - ١٩ سنة
- ٧ - ٢٠ سنة
- ٨ - ٢١ سنة فأكثر

٣ - آخر مادة قمت بتدريسها عند التقاعد :

- ١ - لغة عربية
- ٢ - لغة إنجليزية
- ٣ - لغة فرنسية
- ٤ - رياضيات
- ٥ - علوم
- ٦ - تربية إسلامية
- ٧ - اجتماعيات
- ٨ - تربية فنية
- ٩ - تربية بدنية
- ١٠ - تربية موسيقية
- ١١ - رياض أطفال
- ١٢ - تربية خاصة
- ١٣ - غير ذلك يرجى ذكره

٤ - المرحلة التعليمية :

- ١ - رياض الأطفال
- ٢ - ابتدائي
- ٣ - متوسط
- ٤ - ثانوي
- ٥ - تربية خاصة

٥ - المؤهل الدراسي :

١ - جامعي تربوي

٢ - جامعي غير تربوي

٣ - دبلوم دار المعلمات

٤ - دبلوم معهد المعلمات

٥ - دبلوم معهد التربية للمعلمات

٦ - شهادة الدراسة الثانوية العامة

٧ - دون الشهادة الثانوية العامة

٨ - أخرى : الرجاء ذكرها :

٦ - الحالة الاجتماعية عند التقاعد :

١ - متزوجة

٢ - عزباء

٣ - مطلقة

٤ - أرملة

٧ - عدد الأبناء عند التقاعد :

١ - ١ - ٣

٢ - ٤ - ٦

٣ - ٧ - فأكثر

٨ - متوسط دخل الأسرة :

١ - أقل من ٢٠٠ د. ك

٢ - بين ٢٠٠ - ٣٠٠ د. ك

٣ - بين ٣٠٠ - ٤٠٠ د. ك

٤ - بين ٤٠٠ - ٥٠٠ د. ك

٥ - بين ٥٠٠ - ٦٠٠ د. ك

٦ - بين ٦٠٠ - ٧٠٠ د. ك

٧ - بين ٧٠٠ - ٨٠٠ د. ك

٨ - أكثر من ٨٠٠ د. ك

فيما يلي عبارات توضح بعض الأسباب الاجتماعية والمهنية والاقتصادية والإدارية التي تكون سبباً في تقاعد المعلمة الكويتية مبكراً .

الرجاء إبداء مدى موافقتك على العبارات بوضع علامة (V) أمام العبارة التي تناسبك .

الرقم	الأسباب	أوافق تماماً	أوافق	لا أدري	لا أوافق	لا أوافق على الإطلاق
١	سعرت بحاجة للتفرغ للأمور الأسرية .					
٢	مهنة التدريس لم تشعرني بأني أنجز عملاً مهماً ونافعاً للغير .					
٣	مهنة التدريس لا تعطيني قيمة اجتماعية ومركزاً مميّزاً في المجتمع .					
٤	تحسن دخل الأسرة فلم أعد بحاجة إلى راتب كامل .					
٥	النقل المفاجيء من مدرسة إلى أخرى .					
٦	زيادة أعباء المعلم التي لا تمت إلى التدريس بصلة .					
٧	لم أشعر بأن معلوماتي تتجدد .					
٨	الظروف الصحية لم تعد تساعدني على أداء العمل على الوجه الأكمل .					
٩	قلة الحوافز المادية .					
١٠	أتاح القانون الفرصة لي للتقاعد مبكراً .					
١١	شعرت أن هناك أعمالاً أقوم بها للمجتمع أكثر نفعاً من مهنة التدريس .					
١٢	عدم مراعاة القدم في العمل الوظيفي بتخفيف بعض الأعباء .					
١٣	تشدد الإدارة وعدم مراعاتها احتياجات المعلمة وظروفها .					
١٤	ظروف العمل داخل حجرات الدراسة غير مريحة .					
١٥	لم ألاق التقدير الأدبي الذي كنت أصبو إليه .					
١٦	لم أشعر بأنني أستغل قدراتي العلمية وخبرتي الوظيفية .					
١٧	قلة القدرة على العطاء تبعاً للمتغيرات التربوية الحديثة .					
١٨	مكان استراحة المعلمات غير مريح .					
١٩	كفاية الراتب التقاعدي لسد متطلباتي الأسرية .					
٢٠	توزيع الحصص خلال اليوم المدرسي يسبب الإرهاق .					
٢١	أسلوب التوجيه الفني يسبب بعض المضايقات .					
٢٢	رغبتي في البقاء في المنزل وعدم العمل .					
٢٣	رغبة أفراد الأسرة بأن أترك العمل .					

٢٤ - أسباب أخرى:

المراجع

- [١] مركز البحوث التربوية - كلية التربية - جامعة الملك سعود . ظاهرة عزوف الشباب العربي عن مهنة التدريس . تونس : المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، ١٩٨٣ م .
- [٢] مكتب التربية العربي لدول الخليج . «التقرير الختامي لندوة المعلم قيمة وأثر في دول الخليج العربية ، الكويت : مارس ١٩٨٦ م . الرياض : المكتب ، ١٩٨٦ م .
- [٣] الفراء ، فاروق حمدي . «اتجاه الكفاءات والدور المستقبلي للمعلم في الوطن العربي .» ورقة مقدمة إلى أسبوع التربية الرابع عشر ، الكويت : مارس ١٩٨٤ م . الكويت : جمعية المعلمين الكويتية ، ١٩٨٤ م .
- [٤] الجلال ، عبدالعزيز . «دور التربية في التنمية : مدخل إلى دراسة النظام التربوي في أقطار الخليج العربية للنفط .» مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية ، ١٠ ، ع ٣٩ (يوليو ١٩٨٤ م) .
- [٥] Faber, A. Barry. "Stress and Burnout in Suburban Teachers." *Journal of Educational Research*, 77, No. 6 (July-Aug. 1981).
- [٦] Leach, David J. "A Model of Teacher Stress and Its Implications for Management." *The Journal of Educational Administration*, 2 (Summer 1984), 101-10.
- [٧] Holdaway, E. *Teacher Satisfaction: An Alberta Report*. Edmonton, Canada: The University of Alberta, 1978.
- [٨] Beasley, C. "The Principal as Facilitator in Reducing Teacher Stress." Paper presented at the meeting of the Association of Teacher Educators, 1984.
- [٩] Troia, Virginia. "Teacher Motivation and Its Relationship with the Organizational Climate." Unpublished Doctoral dissertation. Lincoln: The University of Nobraska, 1978.
- [١٠] Dansie, Lamoute. "An Analysis of Relationships Among Teacher Autonomy, Contact with Principal and Teacher Job Satisfaction." *Dissertation Abstracts International*, 47, No. 9 (March 1987), 3253.
- [١١] Kaillah, Kaillah. "Motivation of Secondary School Teachers in the Lake Union Conference of Seventh Day Adventists Based on Herzberg's Dual Factor Theory of Job Satisfaction and Motivation." *Dissertation Abstracts International*, 47, No. 9 (March 1987), 2367.
- [١٢] Styles, K., and G. Cavangh. "Stress in Teaching and How to Handle It." *English Journal*, 66, No. 1 (Jan. 1977).

- [١٣] الجندلي، حمدي . «العلاقة بين بعض المتغيرات النفسية والمتغيرات المهنية ورضا معلم المرحلة الأولى في دولة الكويت في المهنة .» رسالة ماجستير . جامعة الكويت، كلية الآداب، ١٩٧٣م .
- [١٤] Blase, J. Joseph. "A Social-Psychological Grounded Theory of Teacher Stress and Burnout." *Educational Administration Quarterly*, 18, No. 4 (Fall 1982).
- [١٥] Kyriacou, C., and J. Sutcliffe. "Teacher Stress and Satisfaction." *Educational Research*, 21 (1979), 89-96.
- [١٦] Pratty, J. "Perceived Stress among Teachers: The Effect of Age and Background of Children Taught." *Educational Review*, 30 (1978).
- [١٧] Dunham, J. "An Exploratory Comparative Study of Staff Stress in English and German Comprehensive Schools." *Educational Review*, 32 (1980), 20-22.
- [١٨] Olander, H.T., and M.E. Farrell. "Professional Problems of Elementary Teachers." *Journal of Teacher Education*, 21 (1970), 276-80.
- [١٩] Schwab, L. Richard, and F. Edward Iwanicki. "Perceived Role Conflict, Role Ambiguity, and Teacher Burnout." *Educational Administration Quarterly*, 18, No. 1 (Winter 1982), 60-74.
- [٢٠] Meeker, E. Marie. "A Study of Five Aspects of Job Satisfaction among Teacher Resignees." *Dissertation Abstracts International*, 44 (Jan. 1984), 199.
- [٢١] Askar, Ali, "A Study of Teacher Job Satisfaction in Kuwait." Unpublished Doctoral dissertation. University of Michigan, 1981.
- [٢٢] Sergiovanni, J. "Factors Which Affect Satisfaction and Dissatisfaction of Teachers." *Journal of Educational Administration*, 2, No. 1 (1967), 56-82.
- [٢٣] Blase, J. Joseph. "A Qualitative Analysis of Sources of Teacher Stress: Consequences for Performance." *American Educational Research Journal*, 23, No. 1 (Spring 1986).
- [٢٤] شكري، أحمد . «وضع المعلم في المجتمع النامي .» بحث مقدم إلى المؤتمر الأول لإعداد المعلمين في المملكة العربية السعودية، جدة: مارس ١٩٧٤م . جدة . جامعة الملك عبدالعزيز، ١٩٧٤م .
- [٢٥] Dedrick, V. Charles et al. "Teacher Stress: A Descriptive Study of the Concerns." *NASSP Bulletin* (Dec. 1981).
- [٢٦] المطوع، نجاة، وأحمد بستان وعمر بكيش . «العزوف عن مهنة التدريس في مرحلتي الرياض والإبتدائي بدولة الكويت .» دراسة مقدمة في الموسم الثقافي السادس لرابطة الاجتماعيين، الكويت، أبريل، ٢٩٨٥م .
- [٢٧] مركز البحوث التربوية - كلية التربية - جامعة الملك سعود . «العزوف عن مهنة التدريس في المملكة العربية السعودية .» المجلة العربية للبحوث التربوية، ٢، ع ١ (يناير ١٩٨٢م) .
- [٢٨] Farber, Barry A. "Teacher Burnout: Assumptions, Myths and Issues." *Teacher College Record*, 86, No.2 (Winter 1984).
- [٢٩] Sarros, James C., and Anne M. Sarros. "Predictors of Teacher Burnout." *The Journal of Educational Administration*, 25, No. 2 (Summer 1987), 217-29.

- [٣٠] Ndu, Alice, and Tituo Ohiknena. "Professional Needs of Nigerian Teachers." *The Journal of Educational Administration*, 21, No. 2 (Summer 1983), 120-30.
- [٣١] ظافر، محمد إسماعيل. «حوافز ومبطلات الالتحاق بكليات التربية.» ورقة مقدمة إلى المؤتمر الأول لإعداد المعلمين في المملكة العربية السعودية، جدة، مارس ١٩٧٤م. جدة: جامعة الملك عبدالعزيز، ١٩٧٤م.
- [٣٢] الشيخ، سلمان، ومحمد سلامة. «الرضا المهني لدى المعلمين في دولة قطر.» مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، ٨، ع ٣٠ (ابريل ١٩٨٢م).
- [٣٣] عبدالله، صالح عبدالرحيم، وعمر بكيش. «المكانة الاجتماعية للمعلم.» بحث مقدم إلى أسبوع التربية الرابع عشر، الكويت، مارس ١٩٨٤م. الكويت: جمعية المعلمين الكويتية، ١٩٨٤م.
- [٣٤] الكويت، وزارة التربية. «التقرير الختامي للمؤتمر الأول للتعليم العام، الكويت، مارس - أبريل ١٩٨٧م.» الكويت: الوزارة، ١٩٨٧م.
- [٣٥] Sterenson, Mary. "An Investigation of the Rewards in Teaching for High-Performnce Elementary School Teachers." *Dissertation Abstracts International*, 47, No. 8 (March 1987).
- [٣٦] Lortie, D. *School Teacher: A Sociological Study*. Chicago: The University of Chicago Press, 1975.
- [٣٧] Chase, F. "A Model of Shared Decision Making in the School Principalsip." *Educational Administration Quarterly*, 4 (1967), 47-61.
- [٣٨] دواني، كمال. «الدور المستقبلي للمعلم في الوطن العربي.» بحث مقدم إلى أسبوع التربية الرابع عشر، الكويت، مارس ١٩٨٤م. الكويت: جمعية المعلمين الكويتية، ١٩٨٤م.

Early Retirement of Female Kuwaiti Teachers: A Field Study

Zeinabl Ali Al-Jaber* and Dalal Al-Hadhod**

**Assistant Professor, Department of Educational Administration and Planning,
College of Education, and **Assistant Professor, Department of Education,
College of Basic Education, Kuwait University, Kuwait*

Abstract. This study aimed at pointing out the phenomenon of Kuwaiti female teacher - retirement and the factors underlying their decision to retire. The steps of the study included a theoretical framework related to the subject, as well as a field study on a sample of 89 female Kuwaiti retired teachers. A questionnaire was used to find out the reasons behind female teacher - retirement, and it consisted of two parts: the first part included eight variables related to the personal aspects of Kuwaiti teachers, and the second part included twenty-three items covering the socio-economic and administrative vocational aspects. Analysis of mean-scores and percentages was used in the study. The results were explained and recommendations were made to help reduce the occurrence of the phenomenon.