العدد الخامس والعشرون
تاريخ الإصدار: 2 – تشرين الثاني – 2020 م
www.ajsp.net
ISSN: 2663-5798

"اتجاه المرأة العاملة نحو التقاعد المبكر وعلاقته بمسؤوليات الرعاية الأسرية"

إعداد الباحثة:

د. انجي عبد الحميد حريري

دكتوراه في علم اجتماع/علم السكان

استاذ مساعد – كلية الآداب والعلوم الانسانية – قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية – جامعة الملك عبدالعزيز

جدة– المملكة العربية السعودية

العدد الخامس والعشرون
تاريخ الإصدار: 2 – تشرين الثاني – 2020 م
www.ajsp.net
ISSN: 2663-5798

"اتجاه المرأة العاملة نحو التقاعد المبكر وعلاقته بمسؤوليات الرعاية الأسرية"

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع اتجاه المرأة العاملة نحو التقاعد المبكر، ومدى قيام المرأة العاملة بمسؤوليات الرعاية الأسرية المنوطة بها، وتحديد العلاقة بين اتجاه المرأة العاملة في مدينة جدة، المملكة العربية السعودية نحو التقاعد المبكر ومسؤوليات الرعاية الأسرية المنوطة بها، إضافةً إلى التعرف على الفروق في استجابات العينة حول محاور الدراسة تبعاً للعمر وطبيعة العمل. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من بحجم (286) سيدة عاملة بمدينة (جدة)، وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسة. أشارت نتائج الدراسة إلى: تراوحت درجات تقدير أفراد العينة على فقرات المحور الأول بين (44.9% –68.5%)، كما بلغت الدرجة الكلية للاستجابات على هذا المحور 57.4%، مما يدل على درجة موافقة متوسطة قبل أفراد العينة على فقرات هذا المحور، وتراوحت درجات تقدير أفراد العينة على فقرات المحور الثاني بين (52.4% –81.6%)، كما بلغت الدرجة الكلية للاستجابات على هذا المحور 72.9%، مما يدل على درجة موافقة عالية قبل أفراد العينة على فقرات هذا المحور، ووجود علاقة بين اتجاه المرأة العاملة نحو التقاعد المبكر ومسؤوليات الرعاية الأسرية المنوطة بها، وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في استجابات العينة حول اتجاهات المرأة الموظفة نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغير العمر، وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في استجابات أفراد العينة حول مسؤوليات الرعاية الأسرية المنوطة بالمرأة الموظفة تبعاً لمتغير العمر وطبيعة العمل، ووجود فروق ذات دلالة احصائية في استجابات أفراد العينة حول اتجاهات المرأة الموظفة نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغير طبيعة العمل لصالح العمل الإداري. وأوصت الدراسة بضرورة قيام المؤسسات والمنظمات بتحسين ظروف العمل الخاصة بالموظفات، وتوفير قدر من الحرية لهن في تحديد ساعات العمل وتخفيضها بما يضمن تخفيف الأعباء المنوطة بها.

الكلمات المفتاحية: الاتجاهات، المرأة العاملة، التقاعد المبكر، المسؤولية، مسؤوليات الرعاية الأسرية.

المقدمة

مما لا شك فيه أن للوظيفة أهمية كبيرة في حياة الأفراد والمجتمعات والدول ككل، وذلك من منطلق دورها في الحفاظ على استقرار الأفراد، ومساعدتهم على تحقيق هويتهم وآمالهم، وتأسيس حياة شخصية وأسرية آمنة، وبناء مستقبل مشرق قائم على اكتساب المزيد من الخبرة والمعرفة، بالإضافة إلى كونها وسيلة لترسيخ معنى الوجود الإنساني من خلال الإنتاج وإفادة المجتمع، وتنمية الاقتصاد الوطني. ولما كان هناك أعداداً من الموظفين والموظفات، فقد اتجهت النظم القانونية في دول العالم على اختلافها إلى تحديد سناً إلزامياً للموظف يتنحى بموجبه عن الوظيفة القائم تاركاً الأمر قسراً لمن يحل محله، ولكن نتيجة لما يشهده هذا العصر من تحولات وتغيرات اقتصادية واجتماعية وظهور مفاهيم حديثة، فقد نتج عن ذلك انعكاسات واضحة على بيئة العمل والعاملين والعاملات بها، حيث بدأت تتجلى في الأفق ظاهرة جديدة تسترعي الاهتمام والاستقصاء، وهي الميل أو الاتجاه إلى التقاعد المبكر.

ويعد نظام التقاعد من الأنظمة الحديثة التي أخذت بها جميع الدول، فقد ظهر نتيجة التحول الصناعي العالمي، وهو من الظواهر التي بدأت بفرض نفسها بقوة على دوائر الاهتمام المختلفة سواء المجتمعية، أو التنظيمية، أو البحثية، وقد أكدت الأقرع (2018) على أن الميل للتقاعد المبكر بات من المواضيع التي تستأثر اهتمامات الباحثين في مختلفة المجالات، وبالرغم من اتفاق العلماء والمختصين على مفهوم واحد للتقاعد، إلا أنهم اتفقوا على عدة جوانب مرتبطة بالتقاعد، ومنها ارتباط التقاعد بالوظيفة أكثر من ارتباطه بالعمل، فالمتقاعد يترك الوظيفة عندما يبلغ سناً معينة، وليس شرطاً أن يكون غير قادر على العمل.

ويقصد بمفهوم الاتجاه إلى التقاعد المبكر بأنه وجود النية للخروج الكامل طويل الأمد من الوظيفة التنظيمية أو المسار الوظيفي، وهو أمر يقرره الأفراد في سن معينة قبل سن التقاعد الإلزامي، بهدف الحد من الالتزام بالعمل، وفك الارتباط النفسي بالحياة العملية (Topa et al, 2018).

وفي العموم فإن اتجاه الرجل أو المرأة العاملة إلى التقاعد المبكر قبل بلوغهم للسن النظامي المحدد من قبل الحكومات يتأثر بشكل كبير بالعديد من العوامل، فقد ذكر كل من (Berg and Burdorf, 2010)، و(Nicolaisen et al, 2012)، إضافةً إلى الحواجري (2016) إلى عوامل ضاغطة ترتبط بالعمل مثل سوء الحالة الصحية والإرهاق البدني نتيجة أعباء العمل، وعدم الرضا الوظيفي بسبب التغيرات المتكررة في البيئة التنظيمية للعمل، إضافةً إلى العوامل الساحبة التي لا ترتبط بالعمل فقد تتمثل في الحصول على مزيد من الوقت لممارسة الهويات والرغبات، والتفرغ للشؤون الأسرية ورعاية أفرادها، أو الالتحاق بمجال العمل التطوعي.

وعلى صعيد المملكة العربية السعودية، فقد أشار التقرير الإحصائي السنوي الصادر عن المؤسسة العامة للتقاعد لعام 2018 إلى أن أبرز الأسباب التي تولد اتجاهات لدى العاملين والعاملات في القطاع الحكومي هو عدم وجود قيود أو محددات على التقاعد المبكر في النظام المعتمد والمعمول به حالياً في المملكة، إضافةً إلى عدم وجود حد أدنى لسن التقاعد المبكر، مع إمكانية الجمع بين الراتب على رأس العمل والمعاش التقاعدي عند الخضوع لنظام التأمينات المعمول به في المملكة والعكس، إضافةً إلى الارتفاع في الرواتب التي يتم يتقاضاها بعض الوظائف في الهياكل التنظيمية خاصة في المستويات العليا منها، كما أن غياب الحوافز والمكافئات التي تساهم في تحسين دافعية الموظفين أو الموظفات نحو الاستمرار في العمل ببعض القطاعات (المؤسسة العامة للتقاعد، 2018).

ونصت المادة الثامنة عشر من النظام 1393 المعتمد والمعمول به حالياً في المملكة العربية السعودية والمختصة بترتيب وتنظيم عملية التقاعد المبكر في المؤسسات الحكومية السعودية على جواز طلب الموظف أو الموظفة للتقاعد المبكر قبل بلوغه السن التقاعدي النظامي، وذلك في حال قضى 20 عام على الأقل من بداية خدمته في أحد القطاعات الحكومية، ولكن ذلك يتطلب موافقة الإدارة على الطلب الذي قام الموظفة أو الموظفة بتقديمه، فإذا ما قوبل بالموافقة يتم صرف معاش من تاريخ تقديم طلب الإحالة إلى التقاعد (المنيع، 2014).

ويترتب على الاتجاه نحو التقاعد المبكر العديد من الانعكاسات المباشرة على المستوى العام والمرتبط بالعمل وبيئته، إضافةً إلى المستوى الخاص، فعلى المستوى العام يتمثل التأثير في فقد الخبرات والكفاءات البشرية المؤهلة والمدربة، وازدياد العبء على الموازنة لنظام التأمينات الاجتماعية والميزانية العامة للدولة، وذلك بسبب ارتفاع تكاليف المعاشات قياساً بتقدير الفترة والقيمة المرصودة لها (الحربي أبو حميد، 2018). وبالرغم مما سبق قد يكون لاتجاه الموظفين والموظفات تأثيرات تنظيمية وإيجابية، تتمثل هذه التأثير في الاستغناء عن الموظفين ذوي الكفاءة المنخفضة، وإفساح المجال لانتساب موظفين جدد بأفكار جديدة ودافعية عالية، والتي قد تخدم المؤسسة وتحسين جودة الأداء فيها ودفعها نحو الأفضل (محافظة، 2007). أما على مستوى الأفراد، فإن الميل أو الاتجاه نحو التقاعد المبكر قد يجعل الأفراد مستهلكين بدلاً من كونهم منتجين، إضافةً إلى ازدياد احتمالية حدوث مشاكل صحية واجتماعية واقتصادية وأسرية ونفسية بسبب مواجهة الفرد للكثير من المتغيرات وأبرزها التغير في نمط الحياة (الحواجري، 2016).

كذلك فإنه من الممكن ارتباط اتجاه المرأة العاملة إلى الاتجاه نحو التقاعد المبكر بالعديد من المتغيرات التي ترتبط بها بشكل مباشر، ومنها المسؤولية الملقاة على عاتق المرأة المتمثلة بتكلفها بالرعاية الأسرية لكافة أفراد الأسرة، حيث أشارت دراسة العماري (2007) إلى العديد من العوامل الاجتماعية التي دفعت المرأة التي تعمل في المجال التربوي إلى أنها ترغب في الوفاء بالتزاماتها الاجتماعية والأسرية. وباعتبار الأسرة بشكل عام والأم على وجه التحديد المؤسسة الأولى والنواة الأساسية التي تعمل على التكوين الشخصي والنفسي والمعرفي والسلوكي لأفراد الأسرة، إضافةً إلى دورها في تحقيق الانسجام الأسري والاستقرار النفسي والاجتماعي مع الآخرين، ودورها في إكساب

أفراد الأسرة المقومات الرئيسية اللازمة لقيامهم بالمسؤوليات والأدوار المنوطة بهم كوحدة اجتماعية أساسية، كما أن دور الأم يساهم شخصية الطفل وميوله وقدراته بحيث يقومان بتوجيه الطفل وتعليمه وإكسابه الخبرات في مجالات مختلفة من الحياة، وتدارك الانحرافات والسلوكيات الخاطئة، ودمجه في الإطار الثقافي الذي ينتسب إليه (السبيعي، 2010).

وقد تناولت العديد من الدراسات والمؤتمرات أهمية دور المرأة في تربية الأبناء، فقد أكدت دراسة محمود (2011) على دورها بالغ الأهمية في تنمية القيم الإيجابية لدى الأبناء كقيم التسامح وبث روح التسامح، والابتعاد على المواقف المتطرفة، وإزالة الخلافات بين الأطراف المتناحرة، وتنمية الشعور بالوحدة الوطنية بين مختلف الطوائف، كما أوصت الدراسة بتعزيز ثقافة الحوار والمشاركة والتسامح مع الآخرين، وتعوديهم على التعايش مع الآخرين، وتنمية اتجاهات التفاهم والأخوة والتعاون التي يجب أن تسود بين الناس. كما أكدت دراسة نجم (2011) المقدمة لمؤتمر الحوار والتواصل التربوي المنعقد بكلية التربية بالجامعة الإسلامية على دور الرجل والمرأة تحديداً في تنمية مهارات الحوار لدى الأبناء، وقد أوصت الدراسة بضرورة وضع برامج لتحسين التواصل الأسري بين الوالدين والأبناء. كما أوصى مؤتمر دور الآباء والأمهات في التنشئة الاجتماعية إلى تعزيز دور الأم في التنشئة الاجتماعية بحيث تكون المعلمة الأولى للأبناء مما يحقق التوافق الاجتماعي والاستقرار والنجاح والاندماج في الحياة الاجتماعية، وإيجاد والدية متعاونة في تربية الأبناء والبنات. كما أوصت دراسة اللهيبي (2011) أنه يجب التنبيه على الأم من خلال البرامج التربوية بضرورة الاهتمام بتنمية مهارات التواصل للأبناء، وزيادة وعيها بأهمية إقامة مجلس عائلي بشكل دوري يساعد على فتح المجال أمام الأطفال للتحدث عما يدور بداخلهم والتعرف على مشاكلهم والتقرب منهم.

وفي ظل أهمية دور المرأة العاملة في منزلها واحتياجات أسرتها لتوفير كافة متطلبات ومسؤوليات الرعاية للأبناء، يتبادر إلى الذهن تساؤل عن مدى وجود علاقة بين اتجاه المرأة العاملة إلى التقاعد المبكر ومسؤوليات الرعاية الأسرية المنوطة بها، وذلك من المنطلق القائل بأن اتخاذ المرأة العاملة لهذا القرار المصيري لابد وأن يرتبط بمتغيرات مختلفة تتأثر بها وتؤثر بها.

وفي ضوء ما سبق، ومع الأخذ في الاعتبار بأهمية كلاً من المتغيرين سالفي الذكر، ونظراً لعدم وجود دراسات بحثت هذا الموضوع وذلك في حدود علم الباحث، فإن هذه الدراسة تجيء مستهدفة الكشف عن اتجاه المرأة العاملة اتجاه المرأة العاملة نحو التقاعد المبكر ومسؤوليات الرعاية الأسرية، وهو ما يسهم في سد الثغرة البحثية القائمة في هذا الجانب.

مشكلة الدراسة

يعتبر موضوع التقاعد المبكر من أكثر المواضيع أهمية في وقتنا الحاضر لما ينطوي عليه من عوامل اقتصادية ونفسية واجتماعية، خاصة في ظل تزايد أعداد الموظفين والموظفات العاملين في المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية والراغبين اتخاذ هذه القرار المصيري، إذ تشير الإحصاءات الرسمية الصادرة عن المؤسسة العامة للتقاعد ضمن تقريرها الإحصائي السنوي لعام 2018 إلى تزايد نسبة المتقاعدين مبكراً إلى إجمالي المتقاعدين المدنيين، وذلك من 48% في عام 2009م إلى 66% في عام 2016، ثم 54% في عام 2018، كما أشارت الإحصائية المصدرة في عام (2019م) إلى أن عدد الإناث المتقاعدات منذ عام (2010م) وحتى (2019م) حوالي 78900 موظفة، وقد زادت النسبة من إجمالي المتقاعدين في هذه الفترة من (6.5–12)%. وبذلك فقد أثار التقاعد المبكر انعكاسات سلبية كبيرة على الالتزامات الملقاة على عاتق النظام المدني، وذلك بما يمثل 67% من إجمالي الالتزامات مقارنة بأسباب التقاعد الأخرى (المؤسسة العامة للتقاعد، 2018).

كما أظهرت نتائج دراسة الحربي وأبو حيمد (2018) تزايد التقاعد المبكر في الأجهزة الحكومية تزايداً ملحوظاً منذ عام 2010م إلى 2015م، حيث شكلت منطقة الرياض أعلى نسبة من المتقاعدين والمتقاعدات مبكراً الأحياء، وذلك بنسبة تقدر بنحو (25.7%) من إجمالي المتقاعدين في المملكة، وهو ما يشكل تحدياً كبيراً يلزم على الأجهزة الحكومية المعنية الوقوف عنده ودراسة تأثيراته.

ويعد خروج المرأة للعمل في هذا العصر أحد الظواهر التي تتطلب مزيد من الانتباه لانتشارها في أغلب المجتمعات، وذلك بعد الزيادة الملحوظة في نسبة النساء المتعلمات، والذي بدوره يساعد على اتجاه المرأة نحو العمل خارج المنزل وبالعديد من الوظائف في المجالات والقطاعات المختلفة، وتلعب المرأة أدواراً هامة في المجتمعات الحديثة، وتؤثر بشكل كبير في التنمية العلمية والعملية، كما أن لها إسهاماته الفعالة في التنمية المجتمعية والاقتصادية وغيرها من المجالات ولهذا فإن عملها أضحى ضرورة مجتمعية لتلبية احتياجات المجتمع، إلا أن هناك العديد من الانعكاسات الإيجابية والسلبية التي تقع على المرأة والرجل وعلى تربية الأبناء والأسرة كافة (قموه والقضاة، 2017).

وقد أشارت دراسة (Price and Nesteruk, 2010) إلى أن أبرز أسباب توجه النساء العاملات نحو التقاعد المبكر مرتبط بالدرجة الأولى بالمسؤوليات المتعلقة برعاية أفراد أسرتها والتركيز مع احتياجاتهم ومتطلباتهم المنوطة بالأم. كما أشارت دراسة (Szinovacz & Davey, 2006) إلى أن يبدو أن استمرار العمالة في صفوف النساء يحمي من الآثار السلبية المحتملة للالتزامات المرتبطة برعاية الأحفاد ومتطلباتهم، إلا أن التقاعد يخفف من تأثير التزامات رعاية الأحفاد بسبب وجودهن بالقرب منهم، وتشير الدراسة إلى أن النساء العاملات يتقبلن فكرة التقاعد المبكر لشعورهن بأهمية الدور المنوط بهن على مستوى الرعاية الأسرية بشكل عام والأحفاد بشكل خاص. كما أشارت (Kubicek et al, 2010) إلى اتجاه الرجال أو النساء العاملات نحو التقاعد المبكر بسبب أن العمل يخلف صراع داخلي بين أفضل العمل أو البقاء مع الأسرة في المنزل لتوفير متطلباتها. كما أشارت دراسة (Kamerman & Sheila, 2014) إلى أنه وبلا شك فإن غياب الأم لانشغالها خارج المنزل قد آثاراً سلبية في حياة الطفل؛ ما يتسبب في اضطراب شخصيته، خصوصاً في مرحلة الطفولة المبكرة التي تعتبر من أهم مراحل النمو، وإن هذا الحرمان يظهر في سلوك الطفل المحروم من خلال شعوره بالرتابة والافتقاد إلى العلاقات التي يوفرها الجو الأسري، وعدم القدرة على التصرف في حال واجهتهم تحديات أو مشكلات تخصهم أو تتعلق بالمجتمع ككل. وقد أشار الشمري والحضيف (2016) إلى وجود تباين بين مساهمة النساء والرجال إلى عدة عوامل من بينها مشكلة التوفيق بين عمل المرآة وبين منزلها وأسرتها نظرا لأعبائها المتعددة وأدوارها المختلفة في الحياة بشكل عام. ونظرا لأن طبيعة المرأة ومهامها تختلف عن الرجل وخصوصا فيما يتعلق بمسؤولياتها الأسرية فإن هذا يضطرهن إلى التقاعد أو البحث عن أنظمة بديلة للنظام التقليدي للدوام يتيح للمرآة التوازن بين العمل والأسرة. كما أشارت دراسة السويدي وآخرين (2011) إلى غالبية النساء يعتقدن أن ساعات العمل الحالية لا تتلاءم مع المهام الوظيفية والمسؤوليات الأسرية، وان جهة العمل لا تتفهم ظروفهن الأسرية.

كما أشارت دراسة (Querejeta, 2010) إلى أن التغيرات التي حدثت في البيئة الاجتماعية على مستوى الأسرة كانت مؤثرة على العديد من الجوانب كالجانب الاقتصادي والتربوي والتعليمي وغيره، وقد أثرت أيضاً على كيان الأسرة مما أسهم بطريقة طردية إلى وجود مشكلات أسرية وصولاً إلى حالة التفكك الأسري والتي يكون غالباً أحد أهم أسبابها هو تعدد الأدوار المنوطة بالزوجة العاملة، إضافةً إلى كونها مربية، والذي بدوره أسهم في وجود مشكلات كبيرة طالبت جميع أفراد الأسرة بمن فيهم الأطفال.

كما أشارت دراسة حماد (Hammad, 2010) إلى أن المرأة توجه العديد من التحديات التي تسهم سلبياً في تقدمها في مستويات السلم الوظيفي، فهي تعيش حالة من التشتت الذهني ما بين العمل وواجباتها الأسرية، الأمر الذي بات يشكل خطراً ملحوظاً على استمرار العلاقة الزوجية بينهما بسبب قلة رعايتها الأسرية. كما أشارت دراسة (Solheim, 2011) إلى أن ارتباط المرأة بعملها قد أثر على وظائفها الفعلية داحل المنزل خاصةً إذا كانت متزوجة ولديها أبناء، وما ينجم عن ذلك من مسؤوليات اجتماعية وتربوية وصحية متنوعة،

والتي تضعها صوب الكثير من المهمات الموكلة إليها، والتي ينشأ عنها المتاعب والمعوقات والمشكلات والصعوبات التي تترك آثاراً سلبية عليها وعلى عملها، بحيث تجعلها غير قادرة على التوفيق بين عملها وأسرتها وتربية أبنائها.

في ضوء ما سبق، ومع الأخذ بالاعتبار ندرة الدراسات العربية التي تناولت اتجاه المرأة العاملة نحو التقاعد المبكر، وفي ظل كثرة الأسباب والمسؤوليات الملقاة على عاتق المرأة العاملة، والتي تتنوع ما بين أعباء العمل ومتطلباته وبين المسؤولية الكبيرة المرتبطة بالزوج والأبناء والأسرة بشكل كامل، وما يتعلق بذلك من متطلبات واحتياجات تستدعي الكثير من الرعاية والاهتمام من طرفها، والذي قد يسبب خروجها من المنزل للعمل قصور في القيام بمسؤوليات الرعية الأسرية. فإن مشكلة الدراسة الحالية تبرز في سعيها إلى تقصي العلاقة بين اتجاه المرأة العاملة نحو التقاعد المبكر ومسؤوليات الرعاية الأسرية.

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى:

1. التعرف على واقع اتجاه المرأة العاملة نحو التقاعد المبكر.
2. التعرف على مدى قيام المرأة العاملة بمسؤوليات الرعاية الأسرية المنوطة بها.
3. التعرف على العلاقة بين اتجاه المرأة العاملة نحو التقاعد المبكر ومسؤوليات الرعاية الأسرية المنوطة بها.
4. التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول محاور الدراسة تبعاً للمتغيرات الشخصية التالية (العمر، طبيعة العمل).

أسئلة الدراسة

تسعى الدراسة الحالية إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما واقع اتجاه المرأة العاملة نحو التقاعد المبكر؟
2. ما مدى قيام المرأة العاملة بمسؤوليات الرعاية الأسرية المنوطة بها؟
3. ما العلاقة بين اتجاه المرأة العاملة نحو التقاعد المبكر ومسؤوليات الرعاية الأسرية المنوطة بها؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول محاور الدراسة تبعاً للمتغيرات الشخصية التالية (العمر، طبيعة العمل)؟

أهمية الدراسة

تستمد الدراسة الحالية أهميتها مما يلي:

- **الأهمية النظرية**

1. ندرة الأبحاث والدراسات التي تناولت اتجاه المرأة العاملة نحو التقاعد المبكر وعلاقته بمسؤوليات الرعاية الأسرية، حيث تأمل الباحثة أن تسهم الدراسة في التأصيل لهذين المتغيرين، واللذان لم ينالا اهتماماً كافياً من جانب الدراسات العربية والمحلية، وذلك في حدود علم الباحثة، وعليه يؤمل إثراء المكتبة العربية التربوية حول هذا الموضوع.
2. تساير هذه الدراسة الاتجاهات الحديثة في الدول العربية ومؤسساتها الساعية إلى تخفيف اتجاهات الموظفين والموظفات نحو التقاعد المبكر، والتخفيف من الإثقال المالي على كاهل المؤسسة المنوطة بالمتقاعدين.

3. توجيه الباحثين إلى تبني توجهات جديدة في أبحاثهم العلمية بما يتوافق مع تحديات العصر ومتغيراته، وذلك بوضع آليات ورؤى جديدة تسهم في معالجة الأسباب التي تدفع المرأة العاملة إلى اتخاذ هذا القرار المصيري.

- **الأهمية العملية**

1. يؤمل من تساهم نتائج الدراسة الحالية أن تكشف العلاقة بين اتجاه المرأة نحو التقاعد المبكر وبين مسؤوليات الرعاية الأسرية لديها، مما يساعد القائمين على منظومة العمل في القطاعات المختلفة على تفهم طبيعة هذه العلاقة، واتخاذ التدابير اللازمة وفقاً لتلك النتائج.
2. يؤمل من هذه الدراسة أن تقدم لصانعي التشريعات ومتخذي القرار نموذجاً علمياً يمكن من خلاله الإلمام بالمتغيرات الشخصية والوظيفية المؤثرة على اتجاه المرأة للتقاعد المبكر، وذلك بما يمكنهم من إدخال التعديلات اللازمة التي من شأنها مجابهة هذا التحدي الذي يكلف الدولة عبئاً مادياً متنامياً.
3. يؤمل من هذه الدراسة أن تساعد على الكشف عن الأسباب الحقيقية التي تدفع المرأة العاملة نحو التقاعد المبكر قبل سن التقاعد النظامي.
4. يؤمل من هذه الدراسة أن تقدم نتائج وتوصيات للعديد من المؤسسات في عمليات التخطيط الجيد وتوظيف الكوادر وكيفية الحفاظ عليهم والتعامل معهم، وذلك من خلال التعرف على أهم العوامل التي تؤثر في اتجاهاتهم نحو التقاعد المبكر.

حدود الدراسة

- **الحدود الموضوعية:** تتمثل في التعرف على اتجاه المرأة العاملة نحو التقاعد المبكر وعلاقته بمسؤوليات الرعاية الأسرية.
- **الحدود البشرية:** تتمثل في النساء العاملات في مدينة جدة بالمملكة العربية السعودية.
- **الحدود الزمنية:** الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 1441/1440هـ.
- **الحدود المكانية:** سيتم تطبيق الدراسة بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية.

مصطلحات الدراسة

تتضمن الدراسة الحالية المفاهيم التالية:

- **الاتجاه**

عرفه منصور (2001) بأنه: "حالة من الاستعداد العقلي والعصبي والذي يعمل على تنظيم توجهات الفرد نحو الهدف عبر طريق الخبرة، وتعمل كموجه رئيسي وفعال نحو ردود فعل الفرد اتجاه جميع المواقف المرتبطة بها".

وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه: "الحالة التي تصل فيه المرأة العاملة نتيجة ارتباطها الشديد بمسؤوليات الرعاية الأسرية والتي تدفعهم نحو التخلي عن الوظيفة قبل بلوغ السن الرسمي للتقاعد".

- **المرأة العاملة**

عرفها الكحلوت (2012) بأنها: "المرأة التي تجمع بين مسؤوليات الأسرة والعمل خارج المنزل، وهي المرأة متعددة الأدوار وتعدى نشاطها خارج المنزل، وهي تجمع بين دورين أساسيين في الحياة ربة منزل ودور الموظفة".

وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنها: "هي التي المرأة التي تعمل خارج المنزل، وتحصل على أجر مادي مقابل العمل، وتقوم بأدوارها الأخرى كزوجة وأم إلى جانب دورها كعاملة أو موظفة، وهو ما يتسبب في تشكل اتجاه لديها للتقاعد المبكر".

العدد الخامس والعشرون
تاريخ الإصدار: 2 – تشرين الثاني – 2020 م
www.ajsp.net
ISSN: 2663-5798

- **التقاعد المبكر**

عرفه الأقرع (2018) بأنه: "رغبة الموظف أو الموظفة في ترك العمل عند بلوغه الحد الأدنى من سنوات الخدمة والسن المسموح به لاستحقاق المعاش التقاعدي، وتختلف تلك المعايير باختلاف نظام التقاعد المطبق على الموظف".

وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنها: "اتجاه المرأة في العاملة في .... بمنطقة ... بالمملكة العربية السعودية نحو الخروج الاختياري من الوظيفة قبل بلوغ السن الرسمي للتقاعد بسبب ارتباطها بمسؤوليات الرعاية الأسرية، وذلك وفقاً للقواعد المنصوص عليها في النظام السعودي".

- **مسؤوليات الرعاية الأسرية**

عرفها حسن (2008) بأنها: "قيام الأسرة بوظائفها الضبطية والوجدانية للأبناء من خلال علاقات التفاعل بين أفرادها".

وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنها: " كافة الجهود والخدمات الأدوار الأسرية الموكلة للمرأة العاملة ب.... والتي تهدف إلى تحقيق أقصى إشباع ممكن لاحتياجات أفراد الأسرة الحياتية والوجدانية، والتي قد تضطرها إلى الاتجاه اتخاذ قرار التقاعد المبكر".

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري

المبحث الأول: الاتجاهات

تلعب الاتجاهات دوراً هاماً في حياة الإنسان، فهي بمثابة خريطة واضحة المعالم تسير الإنسان إلى الجهة التي يريدها، وتكمن أهميتها أيضاً في جذورها الممتدة في الشخصية والذي يجعل منها أمراً يصعب تجاوزه، حيث أن الفهم للسلوك الإنساني لا يمكن أن يتم بدون الاتجاهات، والاتجاهات تكون نحو موضوعات معينة إما بالإيجاب أو السلب، حيث تعتبر الاتجاهات من العناصر المهمة والمؤثرة في سلوك الفرد ودوافعه، فهي نسق من الاستجابات التي تعكس اهتمامات الأفراد، واعتقاداتهم حول موضوع معين.

مفهوم الاتجاه

تعددت التعريفات المرتبطة بمفهوم الاتجاه نظراً لاستخدامه في العديد من المجالات، ونستعرض فيما يلي بعض هذه التعريفات:

عرفه عوض وحلس (2015) بأنه: " عبارة عن استعداد نفسي أو تهيؤ عقلي متعلم للاستجابة الموجبة أو السالبة نحو أشخاص، أو أشياء، أو موضوعات، أو مواقف، أو رموز في البيئة التي تثير هذه الاستجابة". كما عرفه محمد (2015) بأنه: " ميل أو تأهب نفسي مكتسب يتميز بالثبات النسبي يوجه مشاعر الفرد نحو المثيرات من حوله من أشياء أو أفراد أو موضوعات تستدعي الاستجابة، ويعبر عنها بالاستجابة أو الكراهية أو الرفض أو القبول، فهي تحمل طابعاً ايجابياً أو سلبياً تجاه الأشياء أو الأفراد أو الموضوعات المختلفة".

كما عرفه فرج (2007) بأنه: " حالة من الاستعداد العقلي والعصبي انتظمت من خلال الخبرة الخارجية، وتمارس تأثيراً توجيهياً أو دينامياً على استجابات الفرد نحو كل الموضوعات والمواقف المتعلقة بها".

مكونات الاتجاه

يتفق علماء النفس والاجتماع أن اتجاه الإنسان يشمل ثلاثة جوانب، الأول جانب المعرفة، والثاني جانب الشعور، والثالث جانب الفعل، ونستعرض فيما يلي هذه المكونات (أبو دوابة، 2012):

1. **المكون المعرفي:** يعود إلى مشاعر الإنسان ورغباته حول قضية اجتماعية ما، أو قيمة معينة، أو موضوع ما، إما في إقباله عليه أو في نفوره منه، أي قد تكون الاستجابة إيجابية أو سلبية، وهذا يرجع إلى الجانب العاطفي لكل إنسان.
2. **المكون المعرفي:** يشير إلى المعلومات والمعارف والحقائق والأحكام والمعتقدات والقيم والآراء، أو جميع العمليات العقلية والتفكير الذي يرتبط بموضوع الاتجاه، أي مقدار ما يعلمه الفرد عن موضوع الاتجاه، فكلما كانت معرفته بالموضوع أكثر كان اتجاهه واضحاً أكثر، والتي تكون مستمدة من نظام قيمي وخبرات ثابتة للفرد.

3. **المكون السلوكي:** يتمثل في استجابة الفرد اتجاه موضوع الاتجاه بطريقة ما، قد تكون سلبية أو إيجابية، وهذا يعود إلى ضوابط التنشئة الاجتماعية التي يمر بها الفرد.

أنواع الاتجاهات

هنالك العديد من أنواع الاتجاهات ومنها (صديق، 2012):

1. **الاتجاهات الجماعية والاتجاهات الفردية":** تعبر الاتجاهات الجماعية عن آراء عدد كبير من أفراد المجتمع، في حين أن الاتجاهات الفردية هي التي تميز فرداً عن آخر.
2. **الاتجاهات الموجبة والسالبة:** إذ تقوم الاتجاهات الموجبة على تأييد الموقف وموافقته، في حين أن الاتجاهات السلبية تقوم على معارضة الفرد وعدم موافقته.
3. **الاتجاهات القوية والاتجاهات الضعيفة:** حيث أن الاتجاه القوي هو ذلك الاتجاه الذي يبقى قوياً على مر الزمان، أما الاتجاه الضعيف فيمكن للفرد أن يتخلى عنه بسهولة.

خصائص الاتجاهات

يتسم الاتجاه بالعديد من المزايا والخصائص، والتي تتمثل فيما يلي (خضر، 2016):

1. **التوجه:** يتلق بما إذا كانت مشاعر أو انفعالات الفرد اتجاه موضوع معين أو قضية معينة موجبة أم سالبة.
2. **المقدار والشدة:** ويشير مقدار الاتجاه إلى درجة الاتجاه السالب أو الموجب، بينما تشير الشدة إلى أهمية او قوة مشاعر الفرد تجاه موضوع معين.
3. **ثنائية المشاعر:** وتشير إلى مدى تناقض مشاعر الفرد نحو جوانب مختلفة لموضوع الاتجاه نفسه، فكلما تساوت مشاعر التفضيل ومشاعر عدم التفضيل ارتفع تناقض المشاعر.
4. **المركزية:** تشير هذه الخاصية إلى التهيؤ لاستثارة الاتجاه، أي مدى اقتراب الاتجاه من التفكير المباشر للفرد، والاتجاهات المركزية هي تلك التي يهتم بها الفرد، ويكون لديه قدر كبير من المعلومات حول موضوعها.
5. **المرونة:** وتشير إلى مدى قابلية الفرد لتغيير أو تعديل اتجاهاته نحو موضوعات معينة.
6. **التضمن:** فالاتجاه يمكن أن يكون منفصلاً لتغيير أو تعديل اتجاهاته نحو موضوعات معينة.
7. **الشمول أو المدى:** ويتعلق بمدى تعميم الاتجاه أو مدى شموله لعناصر موضوع الاتجاه.

المبحث الثاني: التقاعد المبكر

العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر

هناك العديد من المقررات الرئيسية لقرارات التقاعد المبكر للعديد من العاملين التي كشفت عنها الدراسات والأبحاث التي تناولت هذا المفهوم، وأبرزت الدور الذي تلعبه هذه المقررات في التأثير على قرارات هؤلاء الأفراد واتجاههم نحو التقاعد المبكر من العمل، ونستعرض فيما يلي أهم هذه العوامل تأثيراً وهي:

العوامل الوظيفية: تتمثل هذه العوامل في الرضا الوظيفي وضغوط العمل وبيئة وظروف العمل، حيث تستند بين الرضا الوظيفي والتقاعد المبكر على خلفية مرجعية قوية ساهم في تأصيلها عدد من البحوث والدراسات، وكما هو معروف أن مفهوم الرضا الوظيفي ليس مفهوماً أحادياً بل مفهوم متعدد الأبعاد بما يجسد الرضا الكلي الذي يستمده الموظف من وظيفته وجماعة العمل التي يعمل معها، ورؤسائه

العدد الخامس والعشرون
تاريخ الإصدار: 2 – تشرين الثاني – 2020 م
www.ajsp.net
ISSN: 2663-5798

يخضع لإشرافهم، وكذلك من المنظمة والبيئة التي يعمل فيهما، وإذا كان من الطبيعي أن يتأثر الرضا الوظيفي بنمط الشخصية وسماتها، فإن الجوانب الأخرى التي تؤثر فيه تندرج تحت ثلاث مجموعات أساسية وهي (القحطاني، 2009):

العوامل الشخصية وتشمل:

- **النوع:** أشارت بعض الدراسات إلى العلاقة بين الرضا الوظيفي، ونوع الجنس علاقة غير واضحة، وانتهت إلى عدم وجود فروق جوهرية في مستويات الرضا الوظيفي بين الذكور والإناث، ولاسيما فرص الترقية وعلاقات العمل، فيما أكدت دراسة أخرى أن التمييز بين الجنسين من قبل الإدارة العليا ومقارنة أداء الإناث وخبراتهم بأداء الذكور على أساس القيم الاجتماعية، والتصورات السائدة التي تقوم بها على أساس أن الذكور أفضل من الإناث في العمل.
- **العمر ومدة الخدمة:** حيث يوجد ارتباط بين مدة الخدمة والرضا الوظيفي، فكلما زادت عدد السنوات التي يقضيها الفرد في العمل كلما أصبحت لديه خبرة ومعرفة بالعمل، مما يؤدي إلى زيادة رضاه عن العمل.
- **المستوى الوظيفي:** ويظهر وجود علاقة طردية بين المستوى الوظيفي والرضا الوظيفي، إذ أن درجة الرضا الوظيفي ترتفع بارتفاع المستوى الوظيفي لامتلاكهم صلاحيات أعلى ومزايا إضافية بالمقارنة مع غيرهم من شاغلي المستويات الوظيفية الأقل، كما تشبع لديهم حاجاتهم إلى التعبير عن أنفسهم والإفصاح عن رأيهم، والقيام بأعمال تفيد الآخرين.
- **احترام الذات:** كلما كان هناك ميل لدى الأفراد للاعتداد برأيه واحترام ذاته والعلم بقدره، كلما كان أقرب إلى الرضا الوظيفي، أما أولئك الأشخاص الذين يشعرون ببخس في قدرهم أو عدم اعتداد بالذات فإنهم عادة ما يكونوا غير راضين عن العمل.
- **المكانة الاجتماعية:** كلما ارتفعت المكانة الاجتماعية أو الوظيفة، أو الأقدمية، كلما زاد رضا الفرد عن عمله، أما إذا قلت مكانة الفرد وظيفياً واجتماعياً وقلت الأقدمية زاد استياء الفرد.
- **الحالة الاجتماعية:** لا توجد دراسات كافية يمكن من خلالها الوصول إلى استنتاجات حول تأثير الحالة الاجتماعية الرضا الوظيفي، ولكن تشير الدراسات إلى أن العامل المتزوج لديه غيابات أقل، معدل دوران أقل، وأكثر رضا عن العمل بالمقارنة بزملائه غير المتزوجين، نظراً لتزايد المسؤوليات.
- **الدافعية:** هناك صعوبة في التحكم في العوامل الشخصية واستخدامها لتحسين درجة الرضا الوظيفي للفرد، وإنما قد تكون ذات فائدة عند اختيار الفرد للوظيفة، وما زالت الدافعية محور اهتمام إدارات المنظمات المختلفة التي تسعى لتحقيق أعلى إنتاج وتحسين مستوى الأداء، وتقليص معدل الدوران الوظيفي، ومعدل التغيب عن العمل، حيث تعتبر الدافعية من أكثر العوامل الفردية تأثيراً على الرضا الوظيفي.

العوامل التنظيمية وتشمل:

1. **الأجر:** حيث أن الأجر لا يمثل مصدر إشباع وأن توافره لا يسبب الرضا أو السعادة، وإنما يمنع فقط مشاعر الاستياء من أن تستحوذ على الفرد، ويعد الأجر وسيلة مهمة إشباع الحاجات المادية والاجتماعية للعاملين، ويمكن القول إنه كلما زاد مستوى الأجور في المنظمات كلما زاد مستوى رضاهم عن العمل والعكس صحيح، وكلما تم منح الحوافز للعاملين وفق معايير علمية كلما زاد رضاهم عن العمل.
2. **محتوى العمل:** ويتضمن ما يلي: (درجة تنوع مهام العمل، درجة السيطرة الذاتية المتاحة للفرد، واستغلال الفرد لقدراته، وخبرات النجاح والفشل في العمل، وفرص الترقية، ونمط الإشراف، وجماعة العمل، وساعات العمل، وظروف العمل المادية، والأمن الوظيفي).

النظريات المفسرة للتقاعد:

تعددت النظريات والنماذج التي حاولت تفسير ظاهرة التقاعد بشكل عام، والتقاعد المبكر بشكل خاص، وفيما يلي عرض لأهم تلك النظريات:

النظرية التبادلية: تقوم هذه النظرية على محور رئيس هو مبدأ التبادل، بحيث يعطي الفرد بالقدر الذي يأخذه، لأن هذا الفرد عندما يتفاعل مع الاخرين فهو بذلك يحقق حداً اقصى من المنفعة بأقل تكلفة، وبالتالي فكبار السن قدموا لأبنائهم الرعاية منذ الولادة حتى بلوغهم سناً يعتمدون فيها على أنفسهم، وفي المقابل ينتظرون أن يسدد لهم هذا الدين الذي قدموه، ومن هذا المنطلق تكمن قوة هذه النظرية بحيث يمكن إدراج جميع أنواع التفاعل الاجتماعي لتحليلها من خلال هذا المنظور ولكن ما يوجد الصعوبة فيها هو مبدأ المنفعة والتكلفة أو الربح والخسارة، الأمر الذي يوجد اختلافاً واضحاً بين الناس، مما يخلّف عقبات تقوم ضد مبدأ التبادلية (بن تنباك، 1416).

نظرية صراع الأدوار: إن الدور هو القواعد الاجتماعية والإطار المرجعي الذي يرجع إليه الفرد لتحديد وتقييم سلوكه عند تفاعله مع افراد المجتمع الآخرين، استتباعا لذلك فإن الأدوار هي تقوم بربط الفرد بالبناء الاجتماعي فتماثل سلوك الافراد في المجتمع الواحد يسهل من عملية التفاعلات والعلاقات الاجتماعية، لانة يجعل من السهل معرفة توقعات و التزامات الدور، ونتاجا لكل ما سبق فإن الدور يرتبط بنمو الذات والسلوك الجمعي، لان الفرد حين يلتزم بقواعد الدور فانه يتبع المعايير الاجتماعية المتوقعه منه من قبل الاخرين. وبما أن موضوع هذه الدراسة يتمحور حول معرفة رغبة المرأة العاملة في التقاعد المبكر ومدى علاقة ذلك بمسئولياتها الاسرية فإن أفضل مقاربة هي نظرية الدور الاجتماعي، لانها تساعد على تفسير صراع الأدوار الذي يقع على كاهل المرأة العاملة للموازنة مابين دورها داخل الأسرة التي تمثل إحدى النظم الأساسية في البناء الاجتماعي وبين عملها المهني.

يعتبر خروج المرأة للعمل ظاهرة اعتيادية في المجتمعات الحديثة، إضافة الى انه ممكن الممكن اعتباره ضرورة اجتماعية واقتصادية لانه يمكن المجتمع من استثمار طاقات وقدرات شقي أفرادة الرجل والمرأة. بالرغم من ذلك فإن اتجاهات المجتمع نحو عمل المرأة متناقضة، فهو يتطلب منها القيام بأدوار متعددة مابين الاسرة وتنمية المجتمع مما يولد للمرأة العاملة صراعا دائما حول كيفية التوفيق بين وظيفتها خارج المنزل، ودورها الهام في تنشئة اطفالها و الاهتمام بأمور المنزل. لذلك من الضروري وجود أنواعا من الدعم للمرأة العاملة حتى تتمكن من أداء هذه الأدوار والمهام المتعددة والمتطلبة، وفي حالة عدم توفر الدعم أوضعف المساندة يصبح من الصعوبة بمكان على المرأة العاملة تدبير شؤونها المهنية، الاسرية والمنزلية وبالتالي يجعلها تقصر في أي منهما، واستتباعا لذلك ينتج عنه التوتروالإرهاق الجسمي و النفسي للمرأة. في كثير من الاوقات ذلك الصراع في الأدوار يكون قويا فيجعل المرأة تتخلى وتضحي بطموحها ومستقبلها الوظيفي وأحيانا حاجتها المادية لدعم الاسرة اقتصاديا في سبيل أداء مهمتها الأصلية وهي الاهتمام بالاسرة ورعاية الابناء. وذلك لأن دور المرأة في الاسرة كزوجة وبالأخص كأم لا يمكن الاستعاضة عنه كون هذا الدور هو الذي ينقل القيم والثقافة المجتمعية الى الأجيال الجديدة (الحسن 2015،العارفي 2012، الزهراني 2010).

نظرية التفاعلية الرمزية: تعد الاسرة اهم واصغر وحدة في البناء الاجتماعي وقد تطورت الاسرة عبر الزمن ومرت بالعديد من المراحل المختلفة سواء في بنيتها اوحجمها اووظائفها، وذلك من وسائل تكيفها مع التغيرات الاجتماعية والثقافية المحيطة بها. كل تلك التحولات الاسرية الا انها تتحمل مسئولية هامة جدا في البناء الاجتماعي وهي استقرار وتوازن الحياة الاجتماعية وتعتبر دعامة رئيسة في

نموالمجتمع وتطوره. إضافة لذلك فان المناخ الاسري هو المكان الذي تتشكل فيه شخصية الفرد ومن خلاله يتطور وينمو، فالعلاقات والتفاعلات الاسرية هي التي تبلور هوية الفرد وتحدد كيفية اتصاله وتفاعله ببقية أعضاء المجتمع الاخرين.

يعتبر اتجاه النظرية التفاعلية الرمزية من أهم الاتجاهات في مجال دراسة الاسرة، ويركز على التفاعلات والأنشطة الداخلية بين أعضاء الاسرة، وينظر الى العلاقات بين الزوج والزوجة وبين الوالدين والأبناء كتفاعلات دينامية متغيرة، استنادا على ان الاسرة من أعظم مؤسسات التنشئة الاجتماعية فهي التي تؤسس الأجيال وتنقل الثقافة والمعارف المجتمعية لهم، وهكذا تقوم الاسرة بتطبيع السلوك الاجتماعي. علاوة على ذلك فإن هذا الاتجاه أوضح أن التفاعل بين افراد الاسرة وبين بقية أعضاء المجتمع يعتمد على استخدام الرموز وتفسيرتها معرفة معانيها خلال المواقف المختلفة، وتأخذ جانبين للتفاعل هما التأثير و التأثر. وبذلك تعد التفاعلية الرمزية من الاتجاهات التي تعتمد على تحليل الانساق الاجتماعية من الوحدات الصغرى الى الكبرى، ومن اشهر ممثلي هذا الاتجاه جورج زيمل، تشارلزكولي وجورج هربرت ميد (الخشاب 2008، العزب 2019، الغامدي والقرشي 2015). ولهذا فإن هذه الدراسة تعتمد على هذا الاتجاه فهم علاقة تكيف المرأة العاملة في تفاعلها مع بقية أعضاء الاسرة خاصة الأبناء، فكل اسرة تكون مسرحا من العلاقات الدينامية المتفاعلة كل عضو يسعى الى اشباع حاجاته ورغباته المختلفة، وهذا التفاعل يبنى على خلفية النمط الأسري وعلاقته بالبناء الاجتماعي والثقافي الأكبر والذي تعد الأسرة جزءا منه.

المبحث الثالث: الرعاية الأسرية

أهمية الأسرة

تتلخص أهمية الرعاية الأسرية ومكانتها فيما يلي (أبو غادة وآخرون، 2013):

1. أن الرعاية الأسرية تحقق النمو النفسي والجسدي والعاطفي، وذلك بإشباع النزعات الفطرية والميول الغريزية وتلبية المطالب النفسية والروحية والجسدية باعتدال الوسطية.
2. أن الرعاية الأسرية تحقق السكن النفسي والطمأنينة.
3. أن الرعاية الأسرية تعد مؤسسة للتدريب على تحمل المسئوليات وإبراز الطاقات.

وظائف الرعاية الأسرية

من أبرز وظائف الوالدين بشكل عام هو تقديم الرعاية الأسرية لأفراد الأسرة خاصةً في مقتبل العمر، وهي كما يلي (الشحودة، 1430):

1. **الوظيفة الدينية:** يتشرب الطفل الدين وتوابعه من أسرته، ويكون ذلك من الأطر المرجعية له.
2. **الوظيفة العقلية:** يميز السنوات الأولى من عمر الطفل الأهمية الكبرى في بناء شخصيته ونموه العقلي.
3. **الوظيفة الخلقية:** يتلقى الطفل القيم الخلقية والمثل العليا ونمو ضميره وتهذيب طباعه من أفراد أسرته عن طريق التقليد والمحاكاة والقدوة الحسنة.
4. **الوظيفية التعليمية:** تعتبر الأسرة المصدر الأول للمعرفة، إذ يعتمد الطفل اعتماداً كبيراً على الأسرة في تزويده بمختلف المعارف البيئية والاجتماعية والعلمية.
5. **الوظيفة الاجتماعية:** تمثل الأسرة حجر الأساس في عملية التطبيع الاجتماعي لأفرادها حيث تعد الفرد للامتثال لمطالب المجتمع والاندماج في ثقافته، واتباع تقاليده، والخضوع لالتزاماته.

6. **الوظيفة النفسية:** الأطفال في الأسرة كثيراً ما يتأثرون بالبيئة النفسية السائدة في الأسرة وبالعلاقات القائمة بين الأب والأم، وهم يكتسبون اتجاهاتهم النفسية بتقليد الآباء والأهل.

العوامل المؤثرة في فقد الرعاية الأسرية

هناك العديد من العوامل التي تؤثر في فقد الرعاية الأسرية ونذكر منها (أبو عين، 2006):

1. الوحدة الأسرية تزود الفرد بالشعور الدائم بالأمن والاطمئنان، لذا فانهيار الوحدة الأسرية يؤدي إلى تدمير هذا الشعور وتدمير الروابط الاجتماعية واختلال الرعاية الأسرية.
2. الصراعات الأسرية قد تؤدي إلى هروب بع أفراد الأسر مما يفقد البعض الرعاية الأسرية.
3. خروج الأم للعمل قد يفقد بعض أفراد الأسرة الرعاية الأسرية.
4. التغيرات التي طرأت على القيم والأعراف قد تكون سبباً في المنازعات والاختلافات المؤدية إلى الطلاق، فالطلاق هو أهم المشكلات التي بسببه تختل الرعاية الأسرية المثلى للأفراد.

ثانياً: الدراسات السابقة

1. **دراسة عماوي (2016):** تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على الرضا الزواجي لدى المتزوجين من موظفات في محافظة طولكرم، وقد استخدم الباحث فيها المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (250) زوجا ممن تعمل زوجاتهم خارج المنزل، وقد صمم الباحث صحيفة للاستبيان شملت خمس مجالات للرضا الزواجي، تكونت من (38) فقرة، كأداة رئيسة لجمع المعلومات المتعلقة بالدراسة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن المستوى العام للرضا الزواجي لدى المتزوجين من موظفات في محافظة طولكرم كان مرتفعاً جداً، حيث وصلت الدرجة الكلية لجميع مجالات الدراسة إلى (84%)، وأن أعلى مستويات الرضا تبعا للمجالات كانت على النحو التالي: الرضا عن القيام بالواجبات البيتية، الرضا عن الالتزامات الاجتماعية، الرضا عن تربية الابناء وتعليمهم، الرضا الذاتي، واخيرا الرضا الاقتصادي. وأشارت النتائج كذلك إلى وجود فروق جوهرية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات الأزواج فيما يتعلق بالرضا الزواجي لديهم تبعا لمتغيرات: طبيعة العمل، وعمل الزوجة. كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق جوهرية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات الأزواج فيما يتعلق بالرضا الزواجي لديهم تبعا لمتغيرات: طبيعة العمل، العمر، عدد سنوات الزواج، والدخل الشهري للزوج.
2. **دراسة سعدا (2014):** سعت الدراسة الحالية إلى معرفة اتجاهات عينة من معلمي ومعلمات المدارس الثانوية العامة تجاه التقاعد المبكر، وإلى أي مدى تختلف هذه المواقف باختلاف متغيرات الدراسة. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتكون عدد أفراد عينة الدراسة من (399) معلماً ومعلمة، واستخدم الباحث مقياساً للموقف من التقاعد المبكر. وخرجت الدراسة بجملة من النتائج أهمها: كان ترتيب أسباب ميل المعلم للتقاعد المبكر على النحو التالي: صحية، مادية، نفسية، اجتماعية، وظيفية، توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المبحوثين نحو التقاعد المبكر تعزى لمتغير الجنس، حيث تبين أن الإناث أكثر ميلاً للتقاعد المبكر لارتباطهن بالكثير من المسؤوليات المتعلقة بالمنزل والأبناء، توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات المبحوثين تجاه التقاعد المبكر وكل من العمر والحياة المهنية، توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المبحوثين نحو التقاعد المبكر تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية حيث تبين أن المتزوجين أكثر ميلاً من العزاب إلى التقاعد المبكر.
3. **دراسة الدوس (2013):** هدفت الدراسة إلى التعرف على ميول معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض نحو التقاعد المبكر، وتأثير ضغط العمل على قراراهن باتخاذ قرار التقاعد المبكر. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من 356 معلم للمرحلة

الثانوية بمدينة الرياض، واعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة للدراسة. وخرجت الدراسة بجملة من النتائج أهمها: أن مفردات عينة الدراسة موافقات على أهم مصادر ضغوط العمل لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية بمدينة الرياض، وأن مفردات عينة الدراسة محايدات في موافقتهن مستوى ضغوط العمل لدى المبحوثات من معلمات المدارس الثانوية الحكومية بمدينة الرياض، وأن مفردات عينة الدراسة موافقات على مستوى الميل نحو التقاعد المبكر لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية بمدينة الرياض، إضافة إلى وجود علاقة طردية بين مصادر ضغوط العمل وكلاً من أثار ضغوط العمل ومستوى الميل نحو التقاعد المبكر, كما بينت نتائج الدراسة وجود علاقة طردية بين آثار ضغوط العمل ومستوى الميل نحو التقاعد المبكر، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات مفردات عينة الدراسة تعزى لمتغير (العمر، الحالة الاجتماعية، طبيعة العمل في المدرسة)، بينما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات مفردات عينة الدراسة تعزى لمتغير(المؤهل العلمي، التخصص الدراسي، سنوات الخبرة في التعليم).

الدراسات الأجنبية

1. **دراسة (Diaw, 2017)**: هدفت الدراسة إلى التعرف على اتجاه عينة من العاملين والعاملات في منطقة الجوف بالمملكة العربية السعودية نحو التقاعد المبكر. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من 283 من الذكور والإناث بالقطاع العام بالمملكة، وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة. وقد أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود اتجاه للتقاعد المبكر لدى معظم عينة الدراسة، وعدم وجود مبادرات على المستوى المؤسسي لتقديم المشورة ومساعدة الموظفين خلال مرحلة ما قبل التقاعد.
2. **دراسة (Sherry et al, 2017)**: هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على اتجاه النساء تجاه التقاعد المبكر والتغيرات التي ستطرأ على طبيعة علاقاتهم الأسرية والزوجية بعد التقاعد في ظل المخاوف الموجودة لديهن. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتستخدم الدراسة الحالية المقابلات والتي تم إجرائها مع 17 امرأة من الطبقة الوسطى من الفئة المتوسطة. تشير النتائج إلى أن لدى النساء مشاعر مختلطة بشأن التقاعد ما بين متحمسات وخائفات، كما أن المتقاعدات يتمتعن بالحرية والتحكم الذي يجلبه هذا التقاعد، لكنهم أيضًا يخشون بشكل معتدل من التقاعد، خاصةً بشأن تغيير العلاقات سواء الأسرية منها أو الزوجية.
3. **دراسة (Hammad, 2010)**: هدفت هذه الدراسة إلى فحص تأثير عمل المرأة خارج المنزل على مشاركتها في القرار الأسري، من خلال مقارنة المشاركة في القرارات الأسرية بين المرأة العاملة وغير العاملة. بالإضافة إلى ذلك، سعت الدراسة إلى تقصي أثر بعض متغيرات الخلفية (الدين، والعمر، ودخل الأسرة، وعدد سنوات الدراسة، وعدد أفراد الأسرة) على المشاركة في قرارات الأسرة. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، تم اختيار عينة عشوائية منتظمة من 200 امرأة و100 عاملة و100 امرأة غير عاملة، وتم جمع البيانات من خلال استبيان، وإجراء مقابلات مفتوحة ومتعمقة مع عشر سيدات، وخمس سيدات عاملة وخمس سيدات غير عاملات. وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة بين عمل المرأة خارج المنزل ومشاركتها في قرارات الأسرة، وتشير النتائج إلى أن النساء العاملات يشاركن في قرارات الأسرة أكثر من النساء غير العاملات، كما تشير النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين سنوات دراسة المرأة ومشاركتها في قرارات الأسرة، وهناك علاقة سلبية بين سن المرأة والمشاركة في قرارات الأسرة، كما تشير النتائج إلى وجود علاقة بين دين المرأة ومشاركتها في قرارات الأسرة حيث تشارك المرأة المسيحية في قرارات الأسرة أكثر من المرأة المسلمة.

التعقيب على الدراسات السابقة

- **من حيث المنهج**

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وهو ما اتفق مع العديد من الدراسات مثل دراسة عماوي (2016)، ودراسة سعدا (2014)، ودراسة الدوس (2013)، ودراسة (Diaw, 2017)، ودراسة (Sherry et al, 2017)، ودراسة (Hammad, 2010).

العدد الخامس والعشرون
تاريخ الإصدار: 2 – تشرين الثاني – 2020 م
www.ajsp.net
ISSN: 2663-5798

- **من حيث الأداة**

اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسة للحصول على استجابات أفراد عينة الدراسة، هذا ما اتفق مع العديد من الدراسات مثل دراسة عماوي (2016)، ودراسة سعدا (2014)، ودراسة الدوس (2013)، ودراسة (Diaw, 2017)، ودراسة (Hammad, 2010). فيما اختلفت مع دراسة (Sherry et al, 2017) والتي اعتمدت على المقابلات كأداة. كما اختلف مع دراسة ودراسة (Hammad, 2010) أيضا لاستخدامها مقابلات مفتوحة ومتعمقة.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

منهج الدراسة

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والذي يعرف بأنه " المنهج الذي يدرس ظاهرة أو حدثاً أو قضية موجودة حالياً حيث يمكن الحصول منها على معلومات تجيب عن أسئلة البحث دون تدخل الباحثة فيها (العساف، 2012).

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع النساء العاملات بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية.

عينة الدراسة

اعتمدت الباحثة على طريقة العينة عمدية، بحجم (286) سيدة عاملة بمدينة جدة، والجدول رقم (1) التالي يبين توزيع افراد العينة حسب العمر وطبيعة العمل.

جدول (1): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر وطبيعة العمل.

المتغير		العدد	النسبة المئوية
العمر	20–30سنة	36	12.6
	31–40سنة	84	29.4
	41–50سنة	94	32.9
	أكثر من 50 سنة	72	25.2
المجموع		**286**	**100.0**
طبيعة العمل	عمل إدراي	114	39.9
	عمل في مجال التعليم	123	43.0
	عمل في مهنة متخصصة	49	17.1
المجموع		**286**	**100.0**

يتضح من الجدول رقم (1) السابق أن 12.6% من أفراد العينة أعمارهن من 20 إلى 30 سنة، 29.4% من أفراد العينة أعمارهن من 31 إلى 40 سنة، 32.9% من أفراد العينة أعمارهن من 41 إلى 50 سنة، بينما 25.2% من أفراد العينة أعمارهن أكثر من 50 سنة. ومن حيث توزيعهن حسب طبيعة العمل، 39.9% من أفراد العينة طبيعة عملهن اداري، 43% يعملن في مجال التعليم، بينما 17.1% يعملن في مهنة متخصص.

أداة الدراسة

في ضوء أهداف الدراسة وأسئلتها فإن الأداة المناسبة لتحقيق أهداف الدراسة هي الاستبانة، والتي عرفها العساف (2012) بأنها عبارة عن أداة يشمل محتواها مجموعة من الأسئلة أو العبارات المكتوبة مزودة بإجاباتها أو الآراء المحتملة بهدف الحصول على إجابات أفراد العينة على أسئلة الدراسة، وتكونت الاستبانة من قسمين وهما:

- **القسم الأول:** المتغيرات الشخصية المتمثلة في (العمر، طبيعة العمل).
- **القسم الثاني:** ويتضمن محاور الدراسة وهي:
  - **المحور الأول:** اتجاهات المرأة الموظفة نحو التقاعد المبكر، ويتكون من (39) فقرة.
  - **المحور الثاني:** مسؤوليات الرعاية الأسرية المنوطة بالمرأة الموظفة، ويتكون من (23) فقرة.

صدق أداة الدراسة

أ. الصدق الظاهري (صدق المحكمين)

تم استخدام أسلوب الصدق الظاهري، بهدف التأكد من مدى صلاحية أداة الدراسة وملاءمتها لأغراض البحث، وذلك من خلال عرضها في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين من الأساتذة المختصين لإبداء الرأي فيما يتعلق في مدى مناسبة المهارات، وإدخال التعديلات اللازمة سواء بالحذف أو الاضافة أو إعادة الصياغة. حيث قدم السادة المحكمين العديد من التعديلات الجوهرية على أداة الدراسة، واستجابت الباحثة لهذه التعديلات، وقامت بإعادة صياغة الأداة في ضوء الملاحظات التي قدمها المحكمين، حتى أخذت شكلها النهائي.

صدق الاتساق الداخلي

يقصد بالاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من الفقرات مع المحور الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وعليه فقد تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، والجداول التالية توضح نتائج صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.

جدول (2): صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الأول.

رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	.683**	0.000	11	.614**	0.000	21	.488**	0.006	31	.475**	0.008
2	.670**	0.000	12	.618**	0.000	22	.395*	0.030	32	.679**	0.000
3	.600**	0.000	13	.715**	0.000	23	.403*	0.027	33	.463**	0.010
4	.576**	0.001	14	.784**	0.000	24	.725**	0.000	34	.746**	0.000
5	.635**	0.000	15	.633**	0.000	25	.697**	0.000	35	.490**	0.006
6	.370*	0.044	16	.562**	0.001	26	.618**	0.000	36	.815**	0.000
7	.456*	0.011	17	.394*	0.031	27	.621**	0.000	37	.676**	0.000
8	.670**	0.000	18	.369*	0.045	28	.408*	0.025	38	.731**	0.000
9	.679**	0.000	19	.593**	0.001	29	.393*	0.032	39	.652**	0.000
10	.701**	0.000	20	.653**	0.000	30	.702**	0.000			

*** دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05.** **** دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01.**

AJSP
المجلة العربية للنشر العلمي
العدد الخامس والعشرون
تاريخ الإصدار: 2 – تشرين الثاني – 2020 م
www.ajsp.net
ISSN: 2663-5798

يتضح من الجدول رقم (2) أن جميع فقرات المحور الأول ترتبط ارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05، ومستوى دلالة 0.01 بالدرجة الكلية للمحور، حيث تراوحت معاملات الارتباط لهذه الفقرات بين 0.370 و0.815 ويشير ذلك لوجود صدق اتساق داخلي في فقرات المحور الأول، مما يدعم صحة البيانات التي تم جمعها من أفراد العينة بهذا الشأن.

جدول (3): صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثاني.

رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	.563**	0.001	9	.755**	0.000	17	.916**	0.000
2	.451*	0.012	10	.877**	0.000	18	.581**	0.001
3	.378*	0.039	11	.645**	0.000	19	.694**	0.000
4	.392*	0.032	12	.762**	0.000	20	.894**	0.000
5	.867**	0.000	13	.839**	0.000	21	.682**	0.000
6	.707**	0.000	14	.841**	0.000	22	.679**	0.000
7	.904**	0.000	15	.832**	0.000	23	.871**	0.000
8	.912**	0.000	16	.904**	0.000			

*** دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05.** **** دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01.**

يتضح من الجدول رقم (3) أن جميع فقرات المحور الثاني ترتبط ارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05، ومستوى دلالة 0.01، بالدرجة الكلية للمحور، حيث تراوحت معاملات الارتباط لهذه الفقرات بين 0.378 و0.916 ويشير ذلك لوجود صدق اتساق داخلي في فقرات المحور الثاني، مما يدعم صحة البيانات التي تم جمعها من أفراد العينة بهذا الشأن.

ثبات أداة الدراسة

هناك العديد من الطرق التي يمكن من خلالها قياس ثبات أداة الدراسة وذلك للتأكد من مدى صلاحية هذه الأداة لقياس ما وضعت لقياسيه، وفي هذه الدراسة تم استخدام كل من طريقة ألفا– كرونباخ Cronbach's Alpha وطريقة التجزئة النصفية Split _Half لحساب الثبات في البيانات، والجدول رقم (4) يبين ثبات أداة الدراسة بكلا الطريقتين.

جدول (4): ثبات أداة الدراسة بطريقة ألفاكرونباخ وطريقة التجزئة النصفية.

المحور	الثبات بطريقة الفا كرونباخ		الثبات بطريقة التجزئة النصفية	
	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	معامل ارتباط بيرسون	معامل ارتباط سبيرمان براون المعدل
المحور الأول	39	0.952	0.965	0.982
المحور الثاني	23	0.958	0.947	0.968
الاستبانة ككل	62	0.957	0.969	0.984

يتضح من الجدول رقم (4) أن قيمة ألفاكرونباخ لجميع فقرات أداة الدراسة بلغت (0.957) ويشير ذلك لوجود ثبات مرتفع في بيانات الدراسة، كما وبلغت قيمة معامل الارتباط المعدل (سبيرمان براون) لجميع فقرات أداة الدراسة (0.984) ويشير ذلك لوجود ثبات مرتفع في بيانات الدراسة، مما يدعم صحة البيانات التي تم جمعها من أفراد عينة الدراسة بهذا الشأن.

تصحيح أداة الدراسة

تم تصميم الاستبانة وفق مقياس ليكرت (Likert Scale) الخماسي، حيث تُعطى فيه الإجابات أوزان رقمية تمثل درجة الاجابة على الفقرة، كما هو موضح بالجدول رقم (5) التالي:

جدول (5): تصحيح أداة الدراسة وفق مقياس ليكرت الخماسي.

الإجابة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات:

تم الاعتماد بشكل أساسي على برنامج التحليل الاحصائي (SPSS v.26) في إدخال بيانات الدراسة وتحليلها، مع الاستعانة بالأساليب الاحصائية اللازمة، لتحقيق أهداف الدراسة وكانت هذه الأساليب على النحو التالي:

- التكرارات والنسبة المئوية: للتعرف على خصائص أفراد العينة حسب العمر وطبيعة العمل.
- المتوسط الحسابي: وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة حول فقرات ومحاور الاستبانة.
- الانحراف المعياري: للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد عينة الدراسة لكل فقرة من فقرات محاور الاستبانة.
- معامل ثبات "ألفا كرونباخ" والتجزئة النصفية، لقياس ثبات أداة الدراسة.
- معامل ارتباط "بيرسون" للتحقق من صدق الاتساق الداخلي.
- اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA: للتحقق من وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تعزى للبيانات الشخصية (العمر، طبيعة العمل).

تحليل النتائج والاجابة عن التساؤلات

الإجابة عن تساؤلات الدراسة:

1. ما واقع اتجاه المرأة العاملة نحو التقاعد المبكر؟

قامت الباحثة بحساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي ومستوى الموافقة والترتيب لكل فقرة من المحور الأول، فكانت النتائج كما هو موضح بالجدول رقم (7) التالي:

AJSP
المجلة العربية للنشر العلمي
العدد الخامس والعشرون
تاريخ الإصدار: 2 – تشرين الثاني – 2020 م
www.ajsp.net
ISSN: 2663-5798

جدول (7): يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات المحور الأول

م	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى الموافقة	الترتيب
.1	التقاعد المبكر يتيح لي الفرصة لرعاية الأسرة والأبناء.	3.10	1.08	62.1%	متوسطة	10
.2	مهنتي الحالية لا تشبع طموحاتي العلمية والوظيفية.	2.39	0.85	47.8%	منخفضة	35
.3	أرى بأن التقاعد المبكر يتيح لي فرصة متابعة شؤون الأسرة وحل مشاكلها.	3.15	1.08	63.0%	متوسطة	6
.4	أفكر في التقاعد المبكر لإحساسي المستمر بأنه قواي استنفذت.	2.88	1.09	57.6%	متوسطة	23
.5	أرى بأن التقاعد المسبق يسمح لي بالمحافظة على صحتي الجسدية.	2.74	1.07	54.8%	متوسطة	27
.6	أفضل الاستمرار في العمل حتى بعد انقضاء المدة القانونية للتقاعد.	3.13	1.08	62.6%	متوسطة	8
.7	أعتقد بأن التقاعد المبكر سيحول بيني وبين المشاركة في تنمية المجتمع.	3.05	1.03	60.9%	متوسطة	15
.8	أفكر في التقاعد المبكر لأني أشعر بعدم التوفيق بين متطلبات وظيفتي وحياتي الاجتماعية.	3.04	1.07	60.8%	متوسطة	16
.9	تدفعني العلاقات في بيئة العمل إلى اتخاذ قرار التقاعد المبكر من وظيفتي.	2.56	0.98	51.3%	منخفضة	31
.10	أؤيد التقاعد المبكر لأنه يمنحني فرصة لمزاولة مهنة أخرى أحببتها.	2.38	0.87	47.7%	منخفضة	36
.11	أرى أن بيئة العمل سببت لي الكثير من الأمراض بشكل يدفعني للجوء للتقاعد المبكر.	2.24	0.74	44.9%	منخفضة	39
.12	أرغب في التقاعد المبكر للتخلص من الضغوط الوظيفية.	3.00	1.10	60.0%	متوسطة	19
.13	أرى أن بيئة العمل سببت لي الكثير من المتاعب بشكل يدفعني لاتخاذ قرار بالتقاعد المبكر.	2.82	1.06	56.4%	متوسطة	25
.14	أفضل التقاعد مبكراً لأن الوظيفة لم تحقق أهدافي التي	2.51	0.94	50.3%	منخفضة	32

	أطمح إلى تحقيقها.					
.15	أعتقد إن إيجابيات التقاعد المبكر تتفوق على سلبياته.	3.12	1.10	62.4%	متوسطة	9
.16	أعتقد أن نمط حياتي سيكون أكثر متعة بعد التقاعد.	3.17	1.11	63.5%	متوسطة	4
.17	أتوقع أن تزداد مشاكلي الاسرية في حال تقاعدت مبكراً.	2.77	1.03	55.4%	متوسطة	26
.18	أعتقد بأن التقاعد المبكر يقلل من علاقاتي الاجتماعية.	2.99	1.04	59.9%	متوسطة	20
.19	مهنتي الحالية لا تشعرني بأني أنجز عملاً مهماً.	2.27	0.77	45.4%	منخفضة	38
.20	أنا أنتظر أول يوم أتمتع فيه بالتقاعد المبكر.	3.07	1.07	61.5%	متوسطة	12
.21	يتيح التقاعد المبكر اكتشاف نفسي من جديد.	3.15	1.08	62.9%	متوسطة	6
.22	لقد حققت إنجازات ذات قيمة في مهنتي الحالية تجعني أبتعد عن فكرة التقاعد المبكر.	3.09	1.04	61.8%	متوسطة	11
.23	يتم التعامل مع المدراء في العمل بشكل تشاوري وروح الفريق لذلك لا أفكر في التقاعد المبكر.	3.02	1.04	60.3%	متوسطة	17
.24	رغبتي في مهنتي الحالية ضعيفة لأني اخترت المهنة المتاحة فقط ولم أختر المهنة التي أرغبها.	2.38	0.89	47.6%	منخفضة	36
.25	أنا أكرر نفسي ولم أكتسب أي خبرة جديدة ومهمة منذ انتسابي لهذه الوظيفة.	2.43	0.91	48.6%	منخفضة	33
.26	يتيح التقاعد المبكر الفرصة للترفيه عن النفس والاستمتاع بالحياة.	3.20	1.10	64.1%	متوسطة	2
.27	لو سمح لي بالتقاعد المبكر بعد قضائي 15 عاماً في وظيفتي لتقاعدت فوراً.	2.99	1.12	59.7%	متوسطة	20
.28	أعتقد أنني لن أشعر بأزمة التقاعد لوجود أفراد أسرتي وأصدقائي من حولي.	3.20	1.09	64.1%	متوسطة	2
.29	يهدر التقاعد المبكر خبراتي المكتسبة.	3.07	1.04	61.3%	متوسطة	12
.30	أعتقد بأن مزايا التقاعد المبكر تعجل بطلبي للتقاعد المبكر.	2.57	0.97	51.4%	منخفضة	30
.31	أفضل عدم التقاعد مبكراً لأنه لقلة فوائده المالية في الوقت الحاضر.	3.17	1.06	63.4%	متوسطة	4
.32	تعييني في منصب أقل من المستوى الذي أستحقه يدفعني للتفكير في التقاعد المبكر.	2.43	0.91	48.5%	منخفضة	33
.33	أميل للاستمرار في مهنتي الحالية حتى أصبح غير قادر على القيام به نفسيا وصحيا.	3.07	1.06	61.4%	متوسطة	12

.34	أفضل ترك العمل والتقاعد مبكراً لنقص الدعم الاجتماعي من الرؤساء والزملاء في العمل.	2.72	1.01	54.3%	متوسطة	28
.35	أعتقد أن التقاعد مبكراً يضعف من ثقتي في قدراتي المهنية والعملية.	3.02	1.07	60.4%	متوسطة	17
.36	أسعى للتقاعد المبكر لشعوري بالاغتراب وعدم الانتماء للعمل والزملاء.	2.69	1.03	53.7%	متوسطة	29
.37	أفكر بالتقاعد المبكر عند وجود قرار بزيادة نسبة المعاش عن المتوقع.	2.97	1.10	59.4%	متوسطة	22
.38	تدفعني قلة الحوافز المادية والمعنوية إلى التفكير بالتقاعد المبكر.	2.85	1.07	57.1%	متوسطة	24
.39	تحسن المستوى المعيشي لأسرتي يدفعني للتقاعد المبكر.	3.43	1.02	68.5%	عالية	1
	المحور ككل	**2.87**	**0.49**	**57.4%**	**متوسطة**	

يبين جدول (7) أن درجات تقدير أفراد العينة على فقرات المحور الأول "اتجاهات المرأة الموظفة نحو التقاعد المبكر"، تراوحت بين (44.9% –68.5%)، كما بلغت الدرجة الكلية للاستجابات على هذا المحور 57.4%، مما يدل على درجة موافقة متوسطة قبل أفراد العينة على فقرات هذا المحور، هذا وكانت أعلى فقرتين نالتا على أعلى درجة تأييد من قبل أفراد العينة، هما:

- الفقرة رقم (39) والتي نصت على "تحسن المستوى المعيشي لأسرتي يدفعني للتقاعد المبكر" جاءت بالمرتبة الأولى حسب الوزن النسبي 68.5%.
- الفقرة رقم (26) والتي نصت على " يتيح التقاعد المبكر الفرصة للترفيه عن النفس والاستمتاع بالحياة"، والفقرة رقم (28) والتي نصت على " أعتقد أنني لن أشعر بأزمة التقاعد لوجود أفراد أسرتي وأصدقائي من حولي" جاءت بالمرتبة الثانية حسب الوزن النسبي 64.1%.

بينما كانت أقل فقرت نالتا على أقل درجة تأييد من قبل أفراد العينة، هما:

- الفقرة رقم (19) والتي نصت على "مهنتي الحالية لا تشعرني بأني أنجز عملاً مهماً" جاءت بالمرتبة قبل الأخيرة حسب الوزن النسبي 45.4%.
- الفقرة رقم (11) والتي نصت على " أرى أن بيئة العمل سببت لي الكثير من الأمراض بشكل يدفعني للجوء للتقاعد المبكر" جاءت بالمرتبة الأخير حسب الوزن النسبي 44.9%.

وتعزو الباحثة نتيجة هذا المحور إلى أن التزامها بالعمل ومتطلباتها قد يشعر المرأة الموظفة بالإجهاد للعديد من الأسباب والتي قد تكون بسبب قضائها أوقات طويلة في العمل وهو ما أكدت عليه نظرية صراع الادوار، أو البعد الجغرافي لمكان العمل عن المنزل، أو بسبب المواصلات المرهقة، كما قد يرجع ذلك إلى غياب الحوافز التشجيعية المعنوية التي قد تتحصل عليها الموظفة بفعل أقدميتها في العمل وهو ما فسرته النظرية التبادلية لأن المرأة العاملة تتجمل عبء تعدد الأدوار ولا يكون هناك عائد كاف من جهة العمل، كما قد يكون السبب في ذلك هو رغبة المرأة الموظفة في التفرغ للوفاء بالتزاماتهن الشخصية والاسرية مع تزايد شعورها بالملل والرغبة في التغيير، وهذا ما قد يدفعهن للبقاء في المنزل والحفاظ على حالتهن الصحية والتي قد لا تساعدهن على العمل، أو يرجع ذلك إلى أن المرأة ترى

أن هناك مهام وادوار مجتمعية متعددة يمكنها المساهمة فيها بخلاف وظيفتها الحالية والتي قد تشكل عائقاً في إتمامها لهذه الأدوار، أو بسبب أو الوضع المادي قد يكون مريحاً لعائلة الموظفة وهو ما قد يدفعها إلى التقاعد وذلك مما أوضحته نظريتي صراع الأدوار والتفاعلية الرمزية فالمرأة العاملة قد تشعر بالضغوط النفسية والجسدية من صراع الأدوار وأيضا الخلفية الاجتماعية التي تتطلب منها الاهتمام بمسئوليات الاسرة. وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع دراسة (Diaw, 2017) والتي أشارت نتائجها إلى عدم اتجاه للتقاعد المبكر لدى بسبب عدم وجود مبادرات على المستوى المؤسسي لتقديم المشورة ومساعدة الموظفين خلال مرحلة ما قبل التقاعد. كما تتفق مع نتائج دراسة (Sherry et al, 2017) والتي أشارت نتائجها إلى أن النساء التي مثلن اعينة لديهن مشاعر مختلطة بشأن التقاعد بين متحمسات وخائفات.

2. ما مدى قيام المرأة العاملة بمسؤوليات الرعاية الأسرية المنوطة بها؟

قامت الباحثة بحساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي ومستوى الموافقة والترتيب لكل فقرة من المحور الثاني، فكانت النتائج كما هو موضح بالجدول رقم (8) التالي:

جدول (8): يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات المحور الثاني

م	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى الموافقة	الترتيب
.1	أتجاوز قدراتي الطبيعية لتقديم أفضل رعاية واهتمام لأطفالي.	4.02	0.40	80.3%	عالية	12
.2	أقوم باستخدام أساليب تربوية حديثة لتعويض أطفالي عن النقص في رعايتهم بسبب غيابي.	3.27	1.02	65.5%	متوسطة	17
.3	أشعر بأن الوقت المخصص لأبنائي لا يكفي لرعايتهم وتلبية احتياجاتهم.	3.34	1.00	66.8%	متوسطة	14
.4	أتوجه لتلبية احتياجات أبنائي المادية لتعويضهم عن النقص الحاصل بسبب غيابي عن المنزل.	3.33	1.01	66.5%	متوسطة	15
.5	أقوم برعاية أبنائي كما يلزم في حال أصابهم مرض أو مكروه.	4.03	0.44	80.6%	عالية	9
.6	أقوم بمتابعة أمور أبنائي الدراسية وأتواصل مع معلميهم ومدرستهم بشكل مستمر.	3.17	1.07	63.5%	متوسطة	19
.7	أقوم بتوجيه أطفالي بشكل مستمر وتحذيرهم من السلوكيات المنحرفة.	4.06	0.37	81.1%	عالية	4
.8	أقوم بالتحاور مع أبنائي والتعرف على همومهم ومشكلاتهم الحقيقية.	4.03	0.36	80.7%	عالية	9

.9	أتعرف على أصدقاء أبنائي وأحثهم على التحلي بالأخلاق الكريمة.	2.85	1.08	57.1%	متوسطة	22
.10	هناك ثقة مطلقة بيني وبين أبنائي.	4.05	0.35	81.0%	عالية	7
.11	لا أشعر بالتقصير حيال الواجبات المنوطة بزوجي أو في الأعباء المنزلة كافة.	2.92	1.07	58.4%	متوسطة	21
.12	أهتم بأفراد وأسرتي بشكل مثالي رغم إرهاقي الذهني والجسدي.	3.30	1.06	66.1%	متوسطة	16
.13	أحاول قدر الإمكان المحافظة على الوحدة الأسرية.	4.08	0.35	81.6%	عالية	1
.14	أسعى بشكل دؤوب إلى توفير أجواء من الحب والحنان لأفراد الأسرة.	4.07	0.35	81.5%	عالية	2
.15	أسعى إلى التوفيق بين أعباء العمل والبيت ومسؤوليات الأولاد.	4.05	0.35	81.0%	عالية	7
.16	أقوم بتدريب الأبناء على معاملة الناس معاملة إنسانية كريمة.	4.03	0.33	80.7%	عالية	9
.17	أقوم بتوفير الرعاية الصحية للأبناء.	4.06	0.34	81.1%	عالية	4
.18	أقوم بتوفير المصروفات التي تحتاجها الأسرة.	3.18	1.07	63.6%	متوسطة	18
.19	أقوم بتوفير أفضل الملابس والمأكولات لأبنائي.	3.17	1.07	63.4%	متوسطة	19
.20	أحاول توفير الأجواء المناسبة للقراءة والمذاكرة للأبناء.	2.62	1.04	52.4%	متوسطة	23
.21	أقوم بتوفير العلاج مباشرة في حال مرض أحد أفراد الأسرة.	4.06	0.38	81.1%	عالية	4
.22	أقوم بمعاملة الأولاد والبنات معاملة متساوية وعادلة.	4.02	0.36	80.5%	عالية	12
.23	أقوم بمساعدة أبنائي في اتخاذ القرارات المناسبة.	4.07	0.35	81.5%	عالية	2
	المحور ككل	**3.64**	**0.38**	**72.9%**	**عالية**	

يبين جدول (8) أن درجات تقدير أفراد العينة على فقرات المحور الثاني " مسؤوليات الرعاية الأسرية المنوطة بالمرأة الموظفة"، تراوحت بين (52.4% –81.6%)، كما بلغت الدرجة الكلية للاستجابات على هذا المحور 72.9%، مما يدل على درجة موافقة عالية قبل أفراد العينة على فقرات هذا المحور، هذا وكانت أعلى فقرتين نالتا على أعلى درجة تأييد من قبل أفراد العينة، هما:

- الفقرة رقم (13) والتي نصت على " أحاول قدر الإمكان المحافظة على الوحدة الأسرية" جاءت بالمرتبة الأولى حسب الوزن النسبي (81.6%).
- الفقرة رقم (14) والتي نصت على " أسعى بشكل دؤوب إلى توفير أجواء من الحب والحنان لأفراد الأسرة"، والفقرة رقم (23) والتي نصت على " أقوم بمساعدة أبنائي في اتخاذ القرارات المناسبة" جاءتا بالمرتبة الثانية حسب الوزن النسبي 81.5%.

بينما كانت أقل فقرت نالتا على أقل درجة تأييد من قبل أفراد العينة، هما:

- الفقرة رقم (9) والتي نصت على " أتعرف على أصدقاء أبنائي وأحثهم على التحلي بالأخلاق الكريمة" جاءت بالمرتبة قبل الأخير حسب الوزن النسبي (57.1%).
- الفقرة رقم (20) والتي نصت على " أحاول توفير الأجواء المناسبة للقراءة والمذاكرة للأبناء" جاءت بالمرتبة الأخيرة حسب الوزن النسبي 52.4%.

وتعزو الباحثة نتيجة هذا المحور إلى أن المرأة إن كانت موظفة أو غير موظفة فهي أم تمتلك الغريزة والرغبة والمسؤولية في رعاية الأبناء والحفاظ عليهم وتنشئتهم في بيئة مثالية، ومن جانب آخر فإن قد تكون البيئة الأسرية ومتطلباتها الكثيرة قد يضع قرار استمرارها بالوظيفة أو التقاعد على محك في حال كان هناك تأثيرات سلبية تجاه هذه المسؤوليات بسبب قد يكون خارج إرادتها أو بفعل قوانين العمل الصارمة التي قد تأخذ من وقتها الكثير من الوقت والجهد، ومن خلال النتيجة السابقة يتضح وفاء وولاء المرأة الموظفة بمسؤوليات بيتها لإيمانها بالنظرية التي تقول البيت أولاً وقبل كل شيء، وهذا ما فسرته نظرية التفاعلية الرمزية بأن الرموز الاجتماعية ومعانيها تؤكد على أهمية وظيفة المرأة الأسرية. وتتفق نتيجة هذه دراسة عماوي (2016) والتي أشارت نتائجها إلى أن المستوى العام للرضا الزواجي لدى المتزوجين من موظفات في محافظة طولكرم كان مرتفعاً جداً، ما يعني أن المرأة الموظفة تقوم بمسؤوليات الرعاية الأسرية بشكل كبير، وتشير النتائج إلى أنهم مسؤوليات الرعاية التي تقوم بها البحوثات في هذه الدراسة القيام بالواجبات البيتية، الالتزامات الاجتماعية، تربية الابناء وتعليمهم، الرضا الذاتي، الرضا الاقتصادي.

3. ما العلاقة بين اتجاه المرأة العاملة نحو التقاعد المبكر ومسؤوليات الرعاية الأسرية المنوطة بها؟

لمعرفة مدى وجود علاقة بين اتجاه المرأة العاملة نحو التقاعد المبكر ومسؤوليات الرعاية الأسرية المنوطة بها، قامت الباحثة بحساب معامل ارتباط بيرسون لقياس قوة واتجاه العلاقة بين اتجاهات المرأة الموظفة نحو التقاعد المبكر، ومسؤوليات الرعاية الأسرية المنوطة بها، فكانت النتائج كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (9): يوضح قيمة معامل ارتباط بيرسون لقياس قوة واتجاه العلاقة بين اتجاهات المرأة الموظفة نحو التقاعد المبكر، ومسؤوليات الرعاية الأسرية المنوطة بها.

معامل الارتباط	مستوى الدلالة	التعليق
0.434	0.000	يوجد علاقة

يتضح من خلال الجدول السابق أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين اتجاهات المرأة الموظفة نحو التقاعد المبكر، ومسؤوليات الرعاية الأسرية المنوطة بها بلغ (0.434) ومستوى الدلالة أقل من 0.05، وبالتالي نستنتج وجود علاقة بين اتجاه المرأة العاملة نحو التقاعد المبكر ومسؤوليات الرعاية الأسرية المنوطة بها. وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المرأة الموظفة تقضي كثيراً من وقتها وتستهلك كثيراً من جهدها في دوامها بالمؤسسة التي تعمل بها، وهذا ما يؤدي إلى تأثير على أداء مهامها مسؤولياتها المنوطة برعاية الأسرة والأبناء، والذي قد يخلق وسطاً أسرياً مضطرب ما بين مشاعر النقص والإحساس بالقصور والانزعاج (صراع الأدوار)، ما يجعلها تفكر في التقاعد المبكر للتفرغ لهذه المسؤوليات والقيام بدورها بشكل مثالي يسترضي كافة أفراد الأسرة وذلك يؤيد الاتجاه التفاعلي الرمزي. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة سعدا (2014) والتي أشارت إلى الإناث أكثر ميلاً للتقاعد المبكر لارتباطهن بالكثير من المسؤوليات المتعلقة بالمنزل والأبناء. كما تتفق مع نتائج دراسة الدوس (2013) والتي أشارت إلى وجود علاقة طردية بين مصادر وآثار ضغوط العمل وكلاً من أثار ضغوط العمل ومستوى الميل نحو التقاعد المبكر.

AJSP
المجلة العربية للنشر العلمي
العدد الخامس والعشرون
تاريخ الإصدار: 2 – تشرين الثاني – 2020 م
www.ajsp.net
ISSN: 2663-5798

4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول محاور الدراسة تبعاً للمتغيرات الشخصية التالية (العمر، طبيعة العمل)؟

قامت الباحثة باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA لاختبار مدى وجود فروق ذات دلالة احصائية في استجابات أفراد العينة حول محاور الدراسة تبعاً للمتغيرات الشخصية التالية (العمر، طبيعة العمل)، فكانت النتائج على النحو التالي:

جدول رقم (10): نتيجة اختبار الفروق في استجابات أفراد العينة حول محاور الدراسة تبعاً للمتغيرات الشخصية (العمر، طبيعة العمل).

المحور	المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	اختبار F	مستوى الدلالة
اتجاهات المرأة الموظفة نحو التقاعد المبكر	العمر	بين المجموعات	1.696	3	.565	2.410	.067
		داخل المجموعات	66.141	282	.235		
		المجموع	67.837	285			
	طبيعة العمل	بين المجموعات	3.151	2	1.576	6.894	.001
		داخل المجموعات	64.685	283	.229		
		المجموع	67.837	285			
مسؤوليات الرعاية الأسرية المنوطة بالمرأة الموظفة	العمر	بين المجموعات	.420	3	.140	.992	.397
		داخل المجموعات	39.823	282	.141		
		المجموع	40.244	285			
	طبيعة العمل	بين المجموعات	.282	2	.141	.998	.370
		داخل المجموعات	39.962	283	.141		
		المجموع	40.244	285			

يتضح من الجدول السابق أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة احصائية في استجابات أفراد العينة حول اتجاهات المرأة الموظفة نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغير طبيعة العمل، حيث كانت قيمة (ف 6.894) ومستوى الدلالة أقل من 0.05، ولمعرفة مصدر هذه الفروق تم استخدام اختبار "شيفيه" كأحد الاختبارات البعدية، والتي بينت نتائج أن الفروق كانت بين افراد العينة الذين يعملون في أعمال ادارية وبين كل من أفراد العينة الذين يعملون في مجال التعليم، وأفراد العينة الذين يعملون في مهنة متخصصة، وكانت الفروق لصالح أفراد العينة الذين يعملون عمل اداري. وقد يرجع السبب في ذلك إلى أن طبيعة العمل في التعليم تتسم بالحيوية والفاعلية والتفاعل مع الوسط الطلابي والمدرسي، وذلك مع يزيد ارتباط الموظفة بوظيفتها وقادرة على إخراج إبداعاتها ومشاهدة نتيجة ذلك بشكل مباشر، وهذا ما يختلف عن العمل الإداري الذي قد يتسم بالرتابة والتكرار، كما تكون فيه المسؤولية كبيرة نظراً لطبيعة المهام والواجبات الكثيرة، كما أن عواقب التقصير أكبر بكثير من العمل في المجال التعليمي. كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في استجابات أفراد العينة حول اتجاهات المرأة الموظفة نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغير العمر، حيث كانت قيمة (ف =2.41) ومستوى الدلالة أكبر من 0.05، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن العوامل المؤثرة التي قد تؤثر على المرأة الموظفة كثيرة وقد ترتبط بالأسرة والوسط الاجتماعي والاقتصادي والصحي، وقد يكون تأثيرها على الاتجاه لدى المرأة العاملة أكثر من متغير العمر خاصة وأن المرأة التي تحب

عملها فلن يشكل مشكلة لديها. وهذا ما يختلف مع نتائج دراسة سعدا (2014) والتي أشارت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات المبحوثين تجاه التقاعد المبكر وكل من العمر. كذلك لم تظهر النتائج فروق ذات دلالة احصائية في استجابات أفراد العينة حول مسؤوليات الرعاية الأسرية المنوطة بالمرأة الموظفة تبعاً لمتغير العمر، حيث كانت قيمة (ف =0.992) ومستوى الدلالة أكبر من 0.05، وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في استجابات أفراد العينة حول مسؤوليات الرعاية الأسرية المنوطة بالمرأة الموظفة تبعاً لمتغير طبيعة العمل، حيث كانت قيمة (ف =0.998) ومستوى الدلالة أكبر من 0.05. وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن وجبات ومسؤوليات الأم تجاه أسرتها لن تنتهي طيلة حياتها، فالأم بطبعها معطاءة وتحمل هذه الأمانة دون تقصير، وهذا ما ينطبق على طبيعة عملها فهي رغم جهدها واستنزافها في بيئة العمل فإنها تقوم بواجباتها على أكمل وجه تجاه أبنائها. وتتفق نتيجة هذه مع دراسة عماوي (2016) والتي أشارت إلى أن أبرز مستويات الرضا لدى المرأة الموظفة كانت متعلقة بمسؤوليات الرعاية الأسرية والمتمثلة في القيام بالواجبات البيتية، والالتزامات الاجتماعية وتربية الابناء وتعليمهم وأن ذلك لا يختلف باختلاف العمر.

ملخص النتائج

1. تراوحت درجات تقدير أفراد العينة على فقرات المحور الأول "اتجاهات المرأة الموظفة نحو التقاعد المبكر"، بين (44.9% – 68.5%)، كما بلغت الدرجة الكلية للاستجابات على هذا المحور 57.4%، مما يدل على درجة موافقة متوسطة قبل أفراد العينة على فقرات هذا المحور.
2. تراوحت درجات تقدير أفراد العينة على فقرات المحور الثاني " مسؤوليات الرعاية الأسرية المنوطة بالمرأة الموظفة"، بين (52.4% –81.6%)، كما بلغت الدرجة الكلية للاستجابات على هذا المحور 72.9%، مما يدل على درجة موافقة عالية قبل أفراد العينة على فقرات هذا المحور.
3. وجود علاقة بين اتجاه المرأة العاملة في مدينة جدة نحو التقاعد المبكر ومسؤوليات الرعاية الأسرية المنوطة بها.
4. عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في استجابات أفراد العينة حول اتجاهات المرأة الموظفة نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغير العمر.
5. عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في استجابات أفراد العينة حول مسؤوليات الرعاية الأسرية المنوطة بالمرأة الموظفة تبعاً لمتغير العمر وطبيعة العمل.
6. وجود فروق ذات دلالة احصائية في استجابات أفراد العينة حول اتجاهات المرأة الموظفة نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغير طبيعة العمل لصالح العمل الإداري.

التوصيات

1. ضرورة قيام المؤسسات والمنظمات بتحسين ظروف العمل الخاصة بالموظفات، وتوفير قدر من الحرية لهن في تحديد ساعات العمل وتخفيضها بما يضمن تخفيف الأعباء المنوطة بها.
2. الاهتمام بأوضاع المرأة الموظفة الاجتماعية والنفسية والوظيفية والمادية وصحتهن الجسمية، والبحث في الطرق التي ترفع من رضاهن عن الوظيفة، وتجنيبهن مصادر الضغط في العمل والتي تؤثر على مسؤولياتهن الأسرية.
3. الاستفادة من هذه الدراسة في إيجاد الحلول لتلافي الآثار السلبية لناتج الخطط المحفزة للتقاعد المبكر لدى المرأة الموظفة.
4. ضرورة قيام المرأة الموظفة بتوفير الأجواء المناسبة للقراءة والمذاكرة للأبناء، وتحفيزهم للمذاكرة وتجنيبهم المؤثرات التي قد تلهيهم عن ذلك.

5. ضرورة متابعة المرأة الموظفة لتصرفات أبنائهم من خلال الحفاظ على إنشاء علاقات صداقة مع أفراد معتدلين ويتسمون بالخلق الحسن.

المقترحات

1. إجراء بحوث مشابهة على عينات أخرى من القطاعات التعليمية والاقتصادية والإنتاجية المختلفة لمعرفة تطبيقية أعمق.
2. إجراء بحوث مشابهة حول اتجاهات المرأة الموظفة للتقاعد المبكر وربطها بمتغيرات شخصية أخرى.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

أبو دوابة (2012). الاتجاه نحو التطرف وعلاقته بالحاجات النفسية لدى طلبة جامعة الأزهر بغزة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الازهر، فلسطين.

أبو عين، كوثر. (2006). المرأة في الإسلام. عمان: دار مجدلاوي للنشر.

أبو غادة، حسن، والعيص، زيد، والسوالمة، عبد الله، وإبراهيم، عبد العزيز، والدريسي، العربي، والشمري، حمدان. (2013). الإسلام وبناء المجتمع. ط3. الرياض: مكتبة الرشد ناشرون.

الاقرع، عبد الله. (2018). النظام القانوني للتقاعد المبكر للموظف العام في التشريع الفلسطيني: دراسة تحليلية مقارنة بأحكام الشريعة الإسلامية. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية (غزة)، غزة.

بن تنباك، منصور جهز (1996). العلاقة بين نظام تقاعد أعضاء هيئة التدريس والاستثمار البشري في الجامعات السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية.

الحسن، احسان محمد (2015) النظريات الاجتماعية المتقدمة، دراسة تحليلة في النظريات الاجتماعية المعاصرة. دار وائل للنشر، عمان الطبعة الثالثة.

الحربي، وبدر، وأبو حميد، هدى. (2018). التقاعد المبكر في الأجهزة الحكومية وأثره على المنظمة الحكومية والموظف المتقاعد في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية. السعودية: معهد الإدارة العامة، مركز البحوث والدراسات.

الخشاب، سامية مصطفى. (2008) النظرية الاجتماعية ودارسة الأسرة، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، القاهرة، الطبعة الأولى.

حسن، عبد الله. (2008). الرعاية الأسرية للمراهقين وعلاقتها ببعض مشكلاتهم النفسية والدراسية: دراسة ميدانية بالمدارس الثانوية بمدينة مقديشو (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم درمان الاسلامية، أم درمان.

الحواجري، قاسم. (2016). العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر لدى موظفي الشق العسكري في قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية (غزة)، غزة.

خضر، آيات (2016). أثر استخدام حقيبة تعليمية الكترونية في تنمية مفاهيم تكنولوجيا النانو والاتجاه نحوها لدى طالبات الصف التاسع الأساسي بغزة، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، فلسطين.

الدوس، غادة. (2013). ضغوط العمل وعلاقتها بالميل نحو التقاعد المبكر لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.

العزب، سهام.(2019). التماسك الاسري كما تدركه طالبات الجامعة في ضوء بعض الخصائص الاسرية، المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية، العدد 8 ابريل.

العارفي، سامية(2012) الألم العاملة بين الأدوار الأسرية والأدوارالمهنية. دراسة ماجستير. جامعة العقيد أكلي محند أولحاج، معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر.

السبيعي، نوف. (2010). واقع برامج الأسر المنتجة في المجتمع السعودي. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.

سعدا، محمد. (2014). اتجاهات المدرسين نحو التقاعد المبكر: دراسة ميدانية على عينة من المدرسين في المدارس الثانوية العامة في محافظة دمشق. مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية: جامعة دمشق، 30(1)، 295 – 327.

السويدي، عائشة؛ والعوضي، منى؛ وأبو بكر، محمد. (2011 م). احتياجات المرآة في القطاع الحكومي. الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، 7(3)، 1–58.

الشحودة، علي نايف. (1430). الخلاصة في أصول التربية الإسلامية. ماليزيا: دار المعمورة.

الشمري، عبد الرحمن، والحضيف، ملاك. (2016). إمكانية تطبيق نظام الدوام المرن للمرأة: من وجهة نظر الموظفات الإداريات بالأجهزة الحكومية فى المملكة العربية السعودية .المجلة العلمية للإدارة بجامعة الملك سعود – كلية إدارة الأعمال – الجمعية السعودية للإدارة، 1(9)، 101–144.

صديق، حسن. (2012). الاتجاهات من منظور علم الاجتماع، مجلة جامعة دمشق، 3(4)، 299–322.

العساف، صالح محمد. (2012). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. ط2. الرياض: دار الزهراء.

العماري، بدرية. (2007). دراسة ظاهرة التقاعد المبكر للمعلمات القطريات في مدارس التعليم العام بدولة قطر: العوامل وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة العلوم التربوية: جامعة قطر – كلية التربية، 1(11)، 15 – 51.

عماوي، إياد. (2016). الرضا الزواجي لدى المتزوجين من موظفات في محافظة طولكرم .مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية: مركز جيل البحث العلمي، 1(229)، 233–249.

عوض، منير، وحلس، موسى (2015). الاتجاه نحو تكنولوجيا التعلم عن بعد وعلاقته ببعض المتغيرات لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية، جامعة مجلة الأقصى، 19(1)، ص220–256.

الغامدي، محمد سعيد، والقرشي، فتحية. (2015). علم الاجتماع الأسري: نظريات ودراسات أسرية في المجتمع السعودي. خوارزم العلمية، الطبعة الأولى.

فرج، صفوت (2007). القياس النفسي. القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.

القحطاني، عيد. (2009). الميل للتقاعد المبكر لدى رجال الأمن: دوافعه وانعكاساته الأمنية والإدارية. رسلة دكتوراه غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.

قموه، منال، والقضاة، محمد. (2017). دليل تربوي مقترح لمساعدة المرأة العاملة في التوفيق بين عملها وتربية الأبناء .دراسات – العلوم التربوية: الجامعة الأردنية – عمادة البحث العلمي، 1(44)، 123–154.

الكحلوت، أحمد. (2011). دراسة مقارنة للتوافق النفسي الاجتماعي لدى أبناء العاملات وغير العاملات في المؤسسات الخاصة في مدينة غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، فلسطين.

الزهراني، سهام بنت خضر(2010)، المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي، جدة، رسالة ماجستير في جامعة الملك عبدالعزيز، قسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية.

اللهيبي، تهاني مقبل. (2011). دور الوالدين في تنمية بعض المهارات الاجتماعية لطفل المرحلة الابتدائية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، السعودية.

محافظة، اطلال. (2007). العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر: دراسة ميدانية للمتقاعدين مبكرا في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد.

محمد، حاتم (2015). فاعلية مدخل التدريس المتمايز في تدريس العلوم على تنمية المفاهيم العلمية والاتجاه نحو العلوم لدى تلاميذ الصف المرحلة الابتدائية بالسعودية، مجلة التربية العلمية، 18(1)، 219–256.

محمود، فاطمة. (2011). دور الأسرة العراقية في تنمية القيم الإيجابية لدى الأبناء في ظل الظروف الراهنة من وجهة نظر المعلمين والمعلمات. مجلة كلية الآداب، 1(100)، 63–87.

منصور، علي. (2001). التعلم ونظرياته. اللاذقية: مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية: منشورات جامعة تشرين.

المنيع، حمد. (2014). العوامل المؤثرة في طلب مديري المدارس التقاعد المبكر في منطقة الرياض التعليمية بالمملكة العربية السعودية. مجلة العلوم الإنسانية والإدارية: جامعة المجمعة – مركز النشر والترجمة، 1(6)، 255 – 322.

المنيع، حمد. (2014). العوامل المؤثرة في طلب مديري المدارس للتقاعد المبكر في منطقة الرياض التعليمية بالمملكة العربية السعودية. مجلة العلوم الإنسانية والإدارية، 1(6)، 255–322.

المؤسسة العامة للتقاعد. (2018). التقرير الإحصائي. الرياض: المؤسسة العامة للتقاعد.

نجم، منور، والجدي، عائدة. (2011). دور الوالدين في فلسطين في تنمية مهارات الحوار لدى الأبناء: دراسة ميدانية. أعمال مؤتمر: التواصل والحوار التربوي.. نحو مجتمع فلسطيني أفضل: الجامعة الاسلامية بغزة، غزة: الجامعة الإسلامية – كلية التربية، 127 – 186.

ثانياً: المراجع الأجنبية

Berg, Van D.; Elders, LA. & Burdorf, A.; (2010). Influence of Health and Work on Early Retirement. Journal of occupational and environmental medicine, 52(6), 576-583.

Diaw, A. (2017). Retirement Preparedness in Saudi Arabia. International Journal of Economics and Financial Issues, 7(1), 78-86.

Hammad, M. (2010). The effect of women's work inside the house on family decision making in Bethlehem. Available at
SSRN: https://ssrn.com/abstract=1669096 or http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1669096.

Kamerman, Sheila, Edwards, R. (2014). Families overview in Encyclopedia of social work. v.2. U.S.A: NASW.

Kubicek, B., Korunka, C., Hoonakker, P., & Raymo, J. M. (2010). Work and family characteristics as predictors of early retirement in married men and women. Research on aging, 32(4), 467-498.

Nicolaisen, M., Thorsen, K., & Eriksen, S. H. (2012). Jump into the void? Factors related to a preferred retirement age: Gender, social interests, and leisure activities. The International Journal of Aging and Human Development, 75(3), 239-271.

Price, C. A., & Nesteruk, O. (2010). Creating retirement paths: Examples from the lives of women. Journal of Women & Aging, 1(22), 136–149.

Querejeta, M. (2010). Society, family and learning. The role of home literacy environments. Orientacion Sociedad Journal, 10(5), 153-166.

Sherry, A., Tomlinson, J. M., Loe, M., Johnston, K., & Feeney, B. C. (2017). Apprehensive about retirement: Women, life transitions, and relationships. Journal of women & aging, 29(2), 173-184.
Solheim, L. J. (2011). The understanding of Norwegian women's sickness absence: towards a holistic approach? Nordic Journal of Social Research, 2 (1), 2-16.
Szinovacz, M. E., & Davey, A. (2006). Effects of retirement and grandchild care on depressive symptoms. The International Journal of Aging and Human Development, 62(1), 1-20.
Topa, G., Depolo, M., & Alcover, C. M. (2018). Early retirement: a meta-analysis of its antecedent and subsequent correlates. Frontiers in psychology, 1(8), 2150-2582

.

Abstract:

The study aimed to identify the reality of working women's attitude towards early retirement, and the extent to which working women to carry out the responsibilities of family care entrusted to them, and to determine the relationship between the attitude of working women in Jeddah, Saudi Arabia towards early retirement and the family care responsibilities entrusted to it, in addition to identifying the differences in the sample responses about the study axes according to age and nature of work. The study followed the descriptive and analytical approach, and the sample of the study consisted of (286) working women and the questionnaire was used as a main tool. The study showed the following results: A) the scores of the respondents' assessment of the paragraphs of the first axis ranged between (44.9% -68.5%). B) The total score of responses on this axis was 57.4%, which indicates an average degree of approval by the sample members on the paragraphs of this axis. C) The grades ranged from Estimation of the sample members on the paragraphs of the second axis between (52.4% -81.6%). The total score of responses on this axis reached 72.9%, which indicates a high degree of agreement before the sample members on the paragraphs of this axis. The existence of a relationship between the attitude of the working woman towards early retirement and the responsibilities of family care entrusted to it. The absence of statistically significant differences in the sample responses about the employee women's attitudes towards early retirement according to the age variable. The absence of statistically significant differences in the responses of the sample members on the responsibilities of family care entrusted to the employed woman according to the variable of age and the nature of the work. The existence of statistically significant differences in the responses of the sample members about the attitudes of the employed woman towards early retirement according to the variable of the nature of work in favor of administrative work. The study recommended the necessity for institutions and organizations to improve the working conditions of female employees, and to provide them with a degree of freedom in determining and reducing working hours in order to ensure the reduction of the burdens assigned to them.

Key words: Attitudes- Working Women- Early Retirement- Responsibility- Family Care Responsibilities.