Journal of the Arabian Peninsula Center for Educational and Human Research
Volume (3), Issue (29): 30 June 2026
p: 128-152
Copyright License
ISSN: 2707-742X

مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية
المجلد (3)، العدد (29): 30 يونيو 2026م
ص: 128-152
الاستلام: 2026/04/23 القبول: 05/7 النشر: 9/05/ 2026

# أسباب عزوف خريجي كلية التربية بمحافظة المهرة عن العمل في التدريس: من وجهة نظرهم [1]

# Reasons for the Reluctance of Education College Graduates in Al-Mahrah Governorate to Work in the Teaching Profession: Their Perspectives [2]

**Ms. Maryam Hassan Mahdi Balhaf**
**PhD Researcher || Specialization: Curricula and Teaching Methods || College of Education || Al-Mahra University || Republic of Yemen**

**أ. مريم حسان مهدي بلحاف**
**باحثة دكتوراه||تخصص مناهج وطرائق تدريس|| كلية التربية|| جامعة المهرة|| الجمهورية اليمنية.**

**Email: m.h.balhaf@mhru.edu.ye|| Orcid: https://Orcid.org/0009-0007-1795-0992 || Mobile: 00967713498956**

**Abstract:** The study aimed to investigate the reasons for the reluctance of College of Education graduates in Al-Mahrah Governorate to work in teaching from their own perspective, and the effect of variables (gender, prior teaching experience, specialization, years of experience) on their estimations. The study adopted the descriptive-analytical survey methodology using an electronic questionnaire (25 items) applied to a random sample of (102) reluctant graduates.The results showed that the total score for the reasons for reluctance came with an average of (3.38 out of 5) and with a (moderate) effect, and were ranked as follows: 1- Economic reasons (3.66), 2- Social reasons (3.56), 3- Work environment (3.51), all with a (large) rating; 4- Academic reasons (3.28), 5- Personal reasons (2.88), both with a (moderate) rating. The results also revealed the absence of statistically significant differences at ($\alpha \le 0.05$) attributable to gender or experience, while differences were found in favor of those with prior teaching experience in the work environment axis, and in favor of the English language specialization in the fields (economic, personal, total score).Accordingly, the study recommended improving salaries and granting allowances, providing free housing and transportation, and launching national campaigns to enhance the status of the teacher socially, with the necessity of improving the school environment to enhance its attractiveness, in addition to proposals for future studies on the subject.

**Keywords**: Teaching Reluctance; Education Graduates; Teaching; Al-Mahrah Governorate.

**المستخلص**: هدفت الدراسة إلى استقصاء أسباب عزوف خريجي كلية التربية بمحافظة المهرة عن العمل في التدريس من وجهة نظرهم، وأثر متغيرات (الجنس، العمل في التدريس، التخصص، سنوات الخبرة) في تقديراتهم، واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي المسحي باستخدام استبانة إلكترونية (25 عبارة) طبقت على عينة عشوائية بلغت (102) من الخريجين العازفين. وأظهرت النتائج أن الدرجة الكلية لأسباب العزوف جاءت بمتوسط (3.38 من 5) وبتأثير (متوسط)، وجاءت المجالات مرتبة: 1-الأسباب الاقتصادية (3.66)، 2-الاجتماعية (3.56)، 3-بيئة العمل (3.51) وجميعها بتقدير (كبير)، 4-الأكاديمية (3.28) 5-الشخصية (2.88)؛ وكلاهما بتقدير (متوسط). كما كشفت النتائج عدم وجود فروق إحصائية عند ($\alpha \le 0.05$) تعزى للجنس أو الخبرة، بينما وجدت فروق لصالح من سبق لهم العمل في التدريس في محور بيئة العمل، ولصالح تخصص اللغة الإنجليزية في المجالات (الاقتصادية، الشخصية، المستوى الكلي). وبناءً عليه، أوصت الدراسة بتحسين الرواتب ومنح علاوات، توفير سكن ونقل مجاني، وإطلاق حملات وطنية لتعزيز مكانة لمعلم مجتمعياً، مع ضرورة تحسين البيئة المدرسية لتعزيز جاذبيتها، إضافة إلى مقترحات بدراسات مستقبلية في الموضوع.

**الكلمات المفتاحية**: أسباب العزوف عن التدريس، خريجي كلية التربية، ظروف المعلمين في اليمن، محافظة المهرة.

[1]-**التوثيق للاقتباس (APA)**: بلحاف، مريم حسان مهدي. (2026). أسباب عزوف خريجي كلية التربية بمحافظة المهرة عن العمل في التدريس: من وجهة نظرهم. *مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية، 3*(29)، 128-152. https://doi.org/10.56793/pcra2213296

[2]-**Citation in APA format**: Balhaf, M. H. M. (2026). Reasons for the Reluctance of Education College Graduates in Al-Mahrah Governorate to Work in the Teaching Profession: Their Perspectives. *Journal of the Arabian Peninsula Center for Educational and Human Research, 3*(29), 128–152. https://doi.org/10.56793/pcra2213296

## 1-المقدمة (Introduction)

تُعد مهنة التدريس الركيزة الأساسية لأي نظام تعليمي يسعى لتحقيق التنمية المستدامة، إلا أن فجوة الاستبقاء المهني بدأت تتسع عالمياً ومحلياً؛ نتيجة عزوف الكثير من خريجي كليات التربية عن الالتحاق بالميدان التعليمي. إن ظاهرة العزوف عن التدريس ليست مجرد استجابة لظروف اقتصادية عابرة، بل هي نتاج تشابك معقد بين جودة الإعداد الأكاديمي، والمناخ التنظيمي للمدارس، والتصورات الذهنية التي يحملها الخريجون عن ذواتهم ومكانتهم في المجتمع. وفي ظل التحديات التي يواجهها قطاع التعليم في محافظة المهرة وخصوصا المديريات النائية، تبرز الحاجة الملحة لفهم الدوافع الحقيقية التي تدفع الكفاءات التربوية للعزوف عن العمل في التدريس، مما يهدد استقرار العملية التعليمية ويحرم الأجيال القادمة من فرص التعلم الجيد.

وبالنظر إلى أحدث الدراسات العالمية؛ يتبين أن أزمة العزوف ترتبط بجاذبية المهنة وظروفها المعيارية؛ فقد أكدت دراسة (Heinz, 2015) أن انخفاض المكانة الاجتماعية يؤثر جذرياً في اتجاهات الأفراد، بينما ربطت دراسة (Avalos, 2016) بين غياب التطوير المستمر وقرار ترك المهنة. فيما اتفقت دراسات (Flores, 2016؛ Podolsky et al., 2016؛ Kraft et al., 2016) على أن ضعف التكامل بين النظرية والتطبيق وغياب الحوافز المادية هما المحركان الرئيسان للتسرب المبكر. وبالنظر إلى خلفية التحديات، كشفت دراسات (Darling-Hammond et al., 2017؛ Skaalvik & Skaalvik, 2017؛ Collie et al., 2018) أن جودة الإعداد والرضا الوظيفي والمناخ المدرسي الداعم هي صمامات الأمان لضمان استمرارية المعلمين الجدد في الميدان.

وعربياً، تتشابه المسببات مع خصوصية الضغوط المجتمعية والمؤسسية؛ إذ أوضحت دراسات (قمر والأمين، 2017؛ ذاكر، 2017) أن ضعف الدعم المؤسسي يقلل الرغبة في الالتحاق بالمهنة، وهو ما أيدته دراسة (الغامدي وبطانية، 2019؛ الشحي، 2019) برصدها لعدم مواءمة البرامج الأكاديمية وتزايد الأعباء الإدارية. وفي مطلع العقد الحالي، بينت دراسات (عبد الغني، 2020؛ See et al., 2020) تزايد المخاوف من المردود المادي والتصورات المجتمعية السلبية، كما أجمعت دراسات (الحربي، 2021؛ العبري وآخرون، 2021؛ العريعر، 2021) على أن ضعف الحوافز ونظرة أولياء الأمور والضغوط المهنية تشكل عائقاً جوهرياً أمام الخريجين الجدد، مما أدى لخلق اتجاهات سلبية نحو العمل في التدريس.

وعلى المستوى اليمني والمحلي، تواجه محافظة المهرة تحديات مركبة تعكس الواقع اليمني الراهن؛ إذ أشارت دراسة (الرشيدي، 2016) قديماً إلى أن تدني الرواتب هو السبب الرئيس للعزوف، بينما ركزت الدراسات الأحدث مثل (البكري، 2022؛ المسهلي، 2022) على أن ضعف المكانة الاجتماعية وتواضع فرص الترقية وغياب السياسات التحفيزية في الجامعات الحكومية أدت لتدني الرغبة في التخصص التربوي. وبحلول عامي (2023، 2024)، أكدت دراسات (مكده، 2023؛ الرشود والفهاد، 2023؛ الذهلي والعبري، 2023؛ سليمان وبدوي، 2023) أن الاحتراق الوظيفي وانخفاض الرضا المهني باتا يهددان استقرار الكوادر التعليمية، وهو ما تهدف الدراسة الحالية لاستقصائه في محافظة المهرة لتشخيص أسباب عزوف خريجي كليتها التربوية وتوفير قاعدة بيانات تدعم صناع القرار في تحسين جاذبية المهنة. وقد بدأت ظاهرة العزوف عن العمل في التدريس تظهر في مجتمعاتنا بشكل واضح خاصة في السنوات الأخيرة، وهذا ما أشار إليه تقرير البنك الدولي حيث أكد أن الأنظمة التعليمية في عدد من الدول، ولا سيما النامية منها، تواجه تحديًا متزايدًا يتمثل في ضعف الإقبال على مهنة التدريس من قبل خريجي كليات التربية، ويعود ذلك إلى تراجع الجاذبية المهنية مقارنة بفرص العمل الأخرى، إضافة إلى ضعف الحوافز المالية، والضغوط المرتبطة ببيئة العمل التربوي (World Bank, 2023)، لذا أتت هذه الدراسة لتدرس الأسباب التي أدت إلى عزوف خريجي كلية التربية بمحافظة المهرة عن العمل في التدريس.

**1-2-مشكلة الدراسة وأسئلتها:**

تتبلور مشكلة الدراسة في تنامي ظاهرة العزوف عن الالتحاق بمهنة التدريس بين الكوادر التربوية المؤهلة في اليمن، وهو ما يهدد استقرار التعليم واستدامته. وقد أكدت الدراسات الوطنية (الرشيدي، 2016؛ البكري، 2022) أن إهمال دراسة المشكلات الآنية المرتبطة بمستقبل المهنة، كالعزوف عن التعليم، يؤدي إلى فجوات هيكلية في توفير الكوادر المتخصصة. وتتجلى خطورة هذه المشكلة في محافظة المهرة بشكل خاص، فقد أشار مكتب التربية والتعليم في وثيقة "مسيرة التعليم في محافظة المهرة" (2020) إلى أن الاعتماد المتزايد على معلمين من خارج المحافظة يُعد أحد الصعوبات التي تواجه المكتب، مما يستوجب البحث في أسباب عدم انخراط الخريجين المقيمين من أبناء المحافظة في سلك التعليم.

ومن خلال الدور الرقابي والإحصائي للباحثة، كشفت المقارنة الميدانية لبيانات خريجي كلية التربية بمحافظة المهرة للفترة (2018-2023) عن وجود عزوف فعلي تتجاوز نسبته 70%، فقد فضل الخريجون التوجه للعمل في الدوائر الحكومية الأخرى. وقد تعززت هذه المؤشرات بالبيانات الرسمية الصادرة عن مكتب الخدمة المدنية والتأمينات بالمحافظة في فبراير 2025، التي كشفت عن أسماء مخرجات التخصصات التربوية المتعاقدين في وحدات السلطة المحلية، وقد تبين أن ما نسبته 85% من هذه المخرجات تعود لخريجي كلية التربية بمحافظة المهرة. كما ذهبت دراسة (المسهلي، 2022) إلى ضرورة تحليل الأسباب المؤسسية والاجتماعية التي تضعف جاذبية التخصص التربوي في الجامعات الحكومية اليمنية، مما يجعل من تشخيص أسباب عزوف خريجي المهرة ضرورة وطنية ملحة لسد العجز القائم في الميدان التعليمي. كما أوصت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية بضرورة التوسع في إجراء البحوث التي تتناول أسباب العزوف عن مهنة التدريس (OECD, 2024a)، ومن هذا المنطلق تكمن مشكلة الدراسة في ضبابية الرؤية لدى الجهات الحكومية، وغياب المعلومات الدقيقة عن أسباب العزوف عن العمل في التدريس، وبذلك تتحدد مشكلة الدراسة في السؤالين الآتيين:

1. ما أسباب عزوف خريجي كلية التربية بمحافظة المهرة عن العمل في التدريس من وجهة نظرهم؟
2. هل توجد فروق دالة إحصائيا عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات العينة من خريجي كلية التربية بمحافظة المهرة بخصوص أسباب عزوفهم عن العمل في التدريس تعزى للمتغيرات (الجنس، التخصص، العمل في التدريس، سنوات الخبرة)؟

**1-3-أهداف الدراسة:**

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1) استقصاء أسباب عزوف خريجي كلية التربية بمحافظة المهرة عن العمل في التدريس من وجهة نظرهم.
2) فحص مدى وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات العينة من خريجي كلية التربية بمحافظة المهرة بخصوص أسباب عزوفهم عن العمل في التدريس تعزى للمتغيرات (الجنس، التخصص، العمل في التدريس، سنوات الخبرة).

**1-4-أهمية الدراسة:**

تتمثل أهمية الدراسة فيما يلي:

- **الأهمية النظرية:**

- يأمل أن توجهه هذه الدراسة انتباه السلطة والتربويين إلى خطورة هذه الظاهرة وتأثيرها على المجتمع.

- قد تزود هذه الدراسة صانعي القرار بمعلومات عن أسباب عزوف خريجي كلية التربية بالمهرة.

- **الأهمية العملية:**

- تفيد نتائج الدراسة في إيجاد حلول لمشكلة عزوف خريجي كلية التربية بمحافظة المهرة عن العمل في التدريس.
- قد تساهم في إعداد برامج توعوية لخريجي التربية بمحافظة المهرة لحثهم وتشجيعهم على العمل في التدريس.
- يمكن أن تفيد هذه الدراسة في مساعدة صانعي القرار في اتخاذ التدابير اللازمة للحد من هذه الظاهرة.
- قد تفتح الدراسة آفاقا أمام الباحثين للقيام بدراسات أخرى في جوانب مشابهة ومكملة للموضوع.

**1-5-حدود الدراسة:**

تحددت الدراسة في الآتي:

- **الحدود الموضوعية:** أسباب عزوف خريجي كلية التربية بمحافظة المهرة عن العمل في التدريس من وجهة نظرهم في مجالات الأسباب (الاقتصادية، الاجتماعية، المتعلقة ببيئة العمل، الأكاديمية، الشخصية).
- **الحدود البشرية:** عينة عشوائية من خريجي كلية التربية بمحافظة المهرة العازفين عن العمل في التدريس.
- **الحدود المكانية:** محافظة المهرة/ الجمهورية اليمنية.
- **الحدود الزمانية:** تم إجراء الدراسة الميدانية في العام الدراسي 2025-2026م

**1-6-مصطلحات الدراسة:**

- **العزوف: العزوف اصطلاحاً:** أوردت ذاكر (2018، ص.287) نقلاً عن عودة (1998) بأنه: "الابتعاد عن أداء الحدث بشكل اختياري. وكما عرفه قطامي وآخرون (1998) بأنه: "عملية الانزياح والكراهية للشيء وعدم العودة إليه".
  - **العزوف إجرائياً:** هو ترك خريجي كلية التربية بالمهرة العمل في التدريس وابتعادهم عن العمل في هذا المجال.
- **خريجي كلية التربية إجرائياً:** هم الطلبة الحاصلون على شهادة البكالوريوس من كلية التربية بالمهرة.
- **التدريس: اصطلاحا:** " كافة الظروف والإمكانيات التي يوفرها المعلم في موقف تدريسي معين، والإجراءات التي يتخذها في سبيل مساعدة المتعلمين على تحليل الأهداف المحددة لذلك الموقف" (شبر وجامل وأبو زيد، 2014، ص.24).
  - **التدريس إجرائياً:** "هو نقل المعلم للمعرفة والعلوم وكل ما يقوم به من نشاطات لتحقيق أهداف التعليم".
- **أسباب العزوف عن العمل في التدريس إجرائياً:** "هي العوامل (الاقتصادية، الاجتماعية، المتعلقة ببيئة العمل، الأكاديمية، والشخصية) التي أدت إلى ابتعاد خريجي كلية التربية بالمهرة عن العمل كمعلمين في مدارس المحافظة، وتقاس بالمتوسطات التي تحصل عليها العبارات والمجالات الخمسة في استبانة الدراسة الحالية".
- **كلية التربية بالمهرة:** تُعد وفقا لـ (السفياني واليزيدي، 2024). "نواة التعليم الجامعي بمحافظة المهرة، وهي كلية حكومية تشرف عليها وزارة التعليم العالي، وتقع في مدينة الغيضة (شارع الجامعة)، وتأسست عام 1998-1999م بتخصصي الدراسات الإسلامية واللغة العربية". وتطورت لاحقاً باستحداث تخصصات: الرياضيات، اللغة الإنجليزية، علوم القرآن، معلم اجتماعيات، الفيزياء، ومعلم صف؛ لتلبية احتياجات المحافظة من الكوادر التعليمية (نيابة شؤون الطلاب، 2021-2022). "وكانت الكلية تتبع جامعة حضرموت منذ نشأتها، حتى صدور القرار الجمهوري رقم (23) بتاريخ 26 أكتوبر 2022م بإنشاء جامعة المهرة، حيث ضُمّت إليها -مع كلية العلوم التطبيقية والتعليم المفتوح- لتشكل الركيزة الأساسية للجامعة" (السفياني واليزيدي، 2024).

## 2-الإطار النظري والدراسات السابقة

### 2-1-الإطار النظري.

#### 2-1-1-العزوف عن مهنة التدريس:

مهنة التدريس لم تعد تُعرف بوصفها وظيفة تقليدية قائمة على نقل المعرفة، بل أصبحت مهنة احترافية معقدة تتطلب امتلاك قاعدة معرفية متخصصة ومهارات متجددة تتلاءم مع متطلبات القرن الحادي والعشرين، حيث تشير الأدبيات التربوية الحديثة إلى أن المعلم يؤدي أدوارًا متعددة تشمل التوجيه، والتقويم، وبناء بيئات تعلم محفزة، إضافة إلى دوره في دعم التعلم الشامل وتحقيق العدالة التعليمية (OECD, 2024a)، كما تؤكد تقارير حديثة أن المعلم يعد عنصرًا أساسيًا في تحقيق جودة التعليم، إذ يرتبط أداؤه المهني بشكل مباشر بمستوى تحصيل الطلبة ونموهم المعرفي والاجتماعي (European Commission, 2024)، وفي هذا السياق تبرز أهمية المهنية التعليمية التي تقوم على الاستقلالية، والتعاون المهني، والتعلم المستمر، باعتبارها من الركائز الأساسية التي تسهم في تعزيز فاعليه المعلم واستقراره المهني (OECD, 2025)، وعلى الرغم من الأهمية البالغة لمهنة التدريس ودورها في تحقيق جودة التعليم وتنمية المجتمعات، إلا أن هذه المكانة لم تنعكس بشكل كافٍ على اتجاهات خريجي كليات التربية نحو الالتحاق بها، حيث تشير التقارير التربوية الحديثة إلى وجود تراجع في جاذبية المهنة لدى بعض الخريجين، الأمر الذي يعكس وجود فجوة بين القيمة النظرية للمهنة والواقع المهني المرتبط بها ( OECD, 2024b؛ UNESCO, 2024).

ويعد العزوف عن مهنة التدريس من الظواهر التربوية الحديثة التي حظيت باهتمام الباحثين، حيث أشار الهدور والنهاري والترب (2023) إلى أن العزوف عن التدريس هو ابتعاد خريجي كليات التربية عن الالتحاق بالمهنة رغم تأهيلهم الأكاديمي لها، وأشارت العلواني وزايد (2022) إلى أن العزوف لا يقتصر على السلوك الفعلي فقط، بل يشمل أيضًا الاتجاهات السلبية وضعف الرغبة نحو مهنة التدريس، وفي الاتجاه نفسه، أوضح البكري (2022) أن هذه الظاهرة تعكس تداخل عوامل متعددة اقتصادية واجتماعية ومهنية تؤثر في القرار المهني للخريجين، كما تشير تقارير اليونسكو إلى أن تراجع جاذبية مهنة التدريس يعد من التحديات العالمية التي تواجه النظم التعليمية (UNESCO, 2021).

وتنبع أهمية دراسة العزوف عن مهنة التدريس من الدور المجالي الذي يؤديه المعلم في العملية التعليمية، حيث يمثل حجر الأساس في بناء المجتمعات وتنميتها، إذ تسهم في إعداد الكوادر البشرية وتنمية القيم والمهارات لدى الأفراد، ومع ذلك تشير العديد من الدراسات إلى وجود تراجع في الإقبال على هذه المهنة نتيجة لمجموعة من التحديات التي أثرت على مكانتها وجاذبيتها، وهو ما يستدعي الوقوف على أسباب العزوف وتحليلها بشكل علمي (البكري، 2022؛ UNESCO, 2021)، وترى الباحثة أن تحليل أسباب العزوف يساعد في بناء سياسات تعليمية أكثر مواءمة لاحتياجات الخريجين وسوق العمل، ويسهم في تعزيز كفاءة مخرجات كليات التربية واستقرار الميدان التربوي.

#### 2-1-2-أسباب العزوف عن مهنة التدريس:

تعد ظاهرة عزوف خريجي كليات التربية عن مهنة التدريس من الظواهر متعددة الأبعاد، حيث ترتبط بمجموعة من العوامل المتداخلة التي تؤثر في القرار المهني للخريج، وتشير الأدبيات التربوية إلى أن هذه العوامل تتوزع بين جوانب اقتصادية واجتماعية ومهنية وأكاديمية وشخصية، وتتفاعل فيما بينها لتشكل اتجاه الفرد نحو المهنة (UNESCO, 2021)، وفيما يلي عرض لأسباب العزوف عن مهنة التدريس:

**2-1-2-1-الأسباب الاقتصادية:**

تشير الأسباب الاقتصادية إلى العوامل المرتبطة بالعائد المادي للمهنة، مثل مستوى الرواتب، والحوافز المالية، والاستقرار الوظيفي، وفرص الترقية، حيث تعد هذه العناصر من المحددات الرئيسية لاختيار الأفراد لمهنهم (OECD, 2024b)، وقد أشار العلواني وزايد (2022) إلى أن العوامل الاقتصادية تعد من أبرز أسباب عزوف الخريجين عن مهنة التدريس، خاصة ما يتعلق بانخفاض الرواتب وقلة الحوافز، وأضاف البكري (2022) أن ضعف الامتيازات المالية مقارنة بالمهن الأخرى يدفع الخريجين إلى البحث عن بدائل أكثر استقرارًا وربحية، كما يرى الهدور والنهاري والترب (2023) أن تأخر التوظيف وضعف الاستقرار المالي يسهمان في تكوين اتجاهات سلبية نحو المهنة، وفي السياق ذاته أوضحت تقارير اليونسكو أن تدني الأجور يعد من أبرز العوامل التي تقلل من جاذبية مهنة التعليم عالميًا (UNESCO, 2021).

**2-1-2-2-الأسباب الاجتماعية:**

تعرف الأسباب الاجتماعية بأنها مجموعة من العوامل المرتبطة بالصورة الذهنية لمهنة التدريس في المجتمع، ومستوى التقدير الاجتماعي للمعلم، وتأثير القيم الاجتماعية في توجيه الاختيارات المهنية (UNESCO, 2021)، وقد أشار البكري (2022) إلى أن نظرة المجتمع لمهنة التدريس تؤثر بشكل كبير في اتجاهات الخريجين نحوها، حيث يسهم تدني المكانة الاجتماعية للمعلم في تقليل الإقبال على المهنة، وأضافت العلواني وزايد (2022) أن ضعف التقدير الاجتماعي للمعلم يؤدي إلى تكوين اتجاهات سلبية لدى الخريجين.

**2-1-2-3-الأسباب المتعلقة ببيئة العمل:**

تشير الأسباب المرتبطة ببيئة العمل إلى مجموعة الظروف المهنية والتنظيمية التي تحيط بالمعلم داخل البيئة المدرسية، مثل حجم الأعباء التدريسية، والضغوط الإدارية، وطبيعة المناخ المدرسي، ومستوى الدعم المؤسسي (OECD, 2025)، وقد أشار العلواني وزايد (2022) والبكري (2022) إلى أن بيئة العمل المدرسية تمثل عاملًا مؤثرًا في عزوف الخريجين، حيث إن كثرة الأعباء التدريسية والإدارية تقلل من رضا المعلمين، وتؤكد اليونسكو أن تحسين بيئة العمل والدعم المهني يعد من العوامل الأساسية في استبقاء المعلمين (UNESCO, 2021).

**2-1-2-4-الأسباب الأكاديمية:**

تعرف الأسباب الأكاديمية بأنها العوامل المرتبطة بجودة إعداد المعلمين في كليات التربية، ومدى مواءمتها لمتطلبات سوق العمل، ويشمل المنهج الدراسية، والتدريب العملي، وأساليب التدريس (UNESCO, 2021)، وقد أشار العلواني وزايد (2022) إلى أن كفاءة الإعداد الأكاديمي تؤثر بشكل مباشر في اتجاه الخريج نحو المهنة، كما أكد البكري (2022) وجود فجوة بين الجانب النظري والتطبيقي في برامج إعداد المعلمين يؤثر في جاهزية الخريجين لمهنة التدريس، وأضاف الهدور والنهاري والترب (2023) أن عدم مواكبة المناهج التربوية للتطورات الحديثة يقلل من كفاءة الخريجين.

**2-1-2-5-الأسباب الشخصية:**

تشير الأسباب الشخصية إلى مجموعة الخصائص الفردية التي تؤثر في اتخاذ القرار المهني، مثل الدافعية المهنية، والكفاءة الذاتية، والميول والرضا الوظيفي، والقدرة على تحمل ضغوط العمل (OECD, 2024a)، وقد أشار الهدور والنهاري والترب (2023) إلى أن العوامل النفسية تلعب دورًا مهمًا في توجيه الأفراد نحو المهنة أو العزوف عنها، كما

أوضح البكري (2022) أن ضعف الرغبة في التدريس يسهم في عزوف الخريجين عن المهنة، كما أضافت العلواني وزايد (2022) أن الاتجاهات السلبية المسبقة نحو التدريس تؤثر في القرار المهني للخريجين.

وترى الباحثة أنه عند إسقاط هذه الأسباب على الواقع في محافظة المهرة، فإن هذه الأسباب قد تتجلى في محدودية الحوافز المالية مقارنة بتكاليف المعيشة، وصعوبة بعض ظروف العمل داخل المدارس، إلى جانب وجود مهن أخرى أكثر جاذبية من حيث الدخل والاستقرار، كما أن طبيعة البيئة المحلية وخصوصيتها الجغرافية والخدمية قد تزيد من حدة بعض هذه التحديات، ومن ثم يتضح أن فهم هذه الظاهرة في محافظة المهرة يتطلب ربطًا مباشرًا بين ما ورد في الأدبيات النظرية والواقع الميداني الفعلي.

**2-2-الدراسات السابقة.**

شهدت الدراسات التربوية الحديثة اهتمامًا متزايدًا بظاهرة عزوف خريجي كليات التربية عن مهنة التدريس، حيث تناولت هذه الظاهرة بوصفها مشكلة معقدة ترتبط بعدد من العوامل المتداخلة التي تؤثر في استقرار العملية التعليمية، وفي هذا السياق، بينت دراسة Nguyen, Lam, & Bruno (2024)أن ضعف الدعم المؤسسي وقلة فرص التطوير المهني، خاصة في السنوات الأولى من الخدمة، يؤديان إلى زيادة احتمالية ترك المهنة، ويدعم ذلك ما توصلت إليه دراسة Goregen, Tanghe, &Schelfhout (2024)من أن سوق العمل التعليمي يعاني من اختلالات هيكلية تؤثر في استقطاب المعلمين واستبقائهم، وإن قرار الانخراط في مهنة التدريس أو تركها يتأثر بتفاعل مجموعة من العوامل المرتبطة بسوق العمل، من بينها الأجور وظروف العمل والفرص المهنية.

**2-2-1-دراسات تناولت الأسباب الاقتصادية:**

تُجمع الدراسات على أن العامل المادي هو المحرك الأول لقرارات الخريجين؛ ففي اليمن كشفت دراسة (البكري، 2022) أن تدني الحوافز المادية وتواضع فرص الترقية من أبرز مسببات العزوف بجامعة عدن، وهو ما عززته دراسة مكده (2023) ودراسة الرشيدي (2016) اللتان أكدتا أن تدني الرواتب وقلة الحوافز يمثلان أبرز أسباب عزوف الخريجين. عربياً، أظهرت دراسة (عبد الغني، 2020) بالعراق وجود مخاوف من تدني المردود المادي، وبينت دراسة العبري وآخرون (2021) بسلطنة عمان تداخل العوامل الاقتصادية في تشكيل اتجاهات الطلبة. عالمياً، أكدت دراسة Gundlach (2025) أن العوامل الاقتصادية تزيد من نوايا ترك التدريس، وذكرت دراسة (Sutherland & Germain, 2026) أن الضغوط الناتجة عن السياسات والوضع المادي تزيد من الإنهاك المهني. كما أوضح (Garcia & Weiss, 2019) و(Hanushek et al., 2019) أن العائد المالي حاسم في استقطاب الكفاءات، بينما ربطت دراسة (Allen & Sims, 2018) بين عدم الاستقرار المالي وترك المهنة. وتدعمها دراسة (Podolsky et al., 2016) التي أكدت أن تحسين الرواتب والترقيات يحد من التسرب، بينما أكدت دراسة (Kraft et al., 2016) أن تحسين بيئة العمل يظل مرتبطاً بمدى توفر حوافز اقتصادية تدعم استقرار المعلم.

**2-2-2-دراسات تناولت الأسباب الاجتماعية:**

تؤثر المكانة الاجتماعية بشكل مباشر على جاذبية المهنة؛ ففي اليمن أشارت دراسة (البكري، 2022) إلى ضعف المكانة الاجتماعية كعامل طارد، بينما ركزت دراسة (المسهلي، 2022) على أثر الظروف الراهنة في إضعاف التخصص تربوياً. عربياً، بينت دراسة (العبري وآخرون، 2021) ودراسة (Al'Abri et al., 2023) أن نظرة المجتمع وحذر أولياء الأمور يضعفان دعم الأبناء للالتحاق بالمهنة، وأوضحت دراسة العريعر (2021) أن ضعف الدافعية يرتبط بصورة المهنة

مجتمعياً. عالمياً، بينت دراسة (Jiang et al., 2025) أن نظرة المجتمع للمعلم تؤثر في احتمالية ترك المهنة، واتفقت معها دراسة (Sutherland & Germain, 2026) حول أثر الرقابة الوالدية والمجتمعية. كما أكدت دراسة (See et al., 2020) أن التصورات السلبية تسهم في ضعف الإقبال، وأوضحت دراسة (Wang & Klassen, 2023) أن الدوافع الاجتماعية تؤثر في قرارات الاختيار، خاصة في البيئات التي ترتبط فيها المكانة بمستوى الدخل، وهو ما أكدته أيضاً دراسة (Heinz, 2015).

**2-2-3-دراسات تناولت الأسباب المرتبطة ببيئة العمل:**

يشكل المناخ التنظيمي عاملاً حاسماً في استبقاء المعلمين؛ ففي اليمن كشفت دراسة (المسهلي، 2022) عن غياب السياسات التحفيزية. عربياً، ركزت دراسة (العبري وآخرون، 2021) ودراسة الشحي (2019) على الأعباء الإدارية والتدريسية والضغوط داخل المدرسة، بينما أوضحت دراسة الرشود والفهاد (2023) ودراسة ذاكر (2017) ودراسة قمر والأمين (2017) أن القيادة الفاعلة والدعم المؤسسي يقللان من احتمالية العزوف. عالمياً، أظهرت دراسة (Yao et al., 2025) أن ضغط العمل هو السبب الرئيس للتسرب، وأكدت دراسة (Chen et al., 2025) أن جودة بيئة العمل ووضوح الأدوار يقللان نية ترك المهنة. كما بينت دراسة (Pressley et al, 2026) أن ضعف التواصل مع القيادات يسبب العزوف، وأضافت دراسة (Ozkul et al, 2025) أن ضعف المشاركة في القرار يجعل البيئة ضاغطة، وهو ما يتفق مع دراسة (Jerrim & Sims, 2021) ودراسة (Collie et al., 2018) حول أهمية المناخ المدرسي الداعم.

**2-2-4-دراسات تناولت الأسباب الأكاديمية والمهنية:**

تؤثر برامج الإعداد في جاهزية الخريج؛ ففي اليمن كشفت دراسة (المسهلي، 2022) عن تدني مخرجات التعليم وضعف الكادر. عربياً، أوضحت دراسة الغامدي وبطانية (2019) أن عدم مواءمة برامج الإعداد لواقع التعليم يسبب العزوف، بينما بينت دراسة (توفيق وآخرون، 2024) وجود فجوة بين المهارات المكتسبة ومطالب سوق العمل. وعالمياً، أكدت دراسة (Farahmandpour & Voelkel, 2025) أن ضعف التدريب قبل الخدمة يؤدي لارتفاع معدلات العزوف، وأوضحت (Flores, 2016) أن ضعف تكامل النظري مع التطبيقي يؤثر في الجاهزية. وتؤكد (Darling-Hammond et al., 2017؛ هيرشبيرج وآخرون، 2024) أن جودة التدريب العملي تعزز الصمود المهني مع أهمية تدريبات اليقظة الذهنية، بينما لفتت دراسة (Avalos, 2016) إلى أن التطوير المهني المستمر يقلل من احتمالية ترك المهنة.

**2-2-5-دراسات تناولت الأسباب والعوامل الشخصية:**

تركز هذه الدراسات على الحالة النفسية والدافعية الذاتية؛ ففي السياق العربي بينت دراسة (سعدات، 2022) أن ضعف الاتجاه المهني يقلل الحماس، وأشارت سليمان وبدوي (2023) إلى أن الاحتراق الوظيفي يخفض الدافعية، بينما أوضحت دراسة الذهلي والعبري (2023) أن انخفاض الرضا الوظيفي سبب رئيس للمغادرة. عالمياً، ركزت دراسة (بريسلي وآخرون، 2025) على الإرهاق المهني، بينما حللت دراسة (Mukamurera et al, 2025) شعور المعلمين بالعزلة. وأوضحت دراسة (Madigan & Kim, 2021) أن الاحتراق النفسي من أقوى عوامل العزوف، وهو ما يتفق مع نتائج (Skaalvik & Skaalvik, 2017). كما كشف (Sun & Liao, 2025) عن "خيبة الأمل" كدافع للانسحاب، في حين أكدت دراسة (Klassen & Chiu, 2016) أن الكفاءة الذاتية هي العامل الأهم في تعزيز الالتزام المهني والاستمرار في العمل.

**2-2-6-التعقيب العام على الدراسات السابقة**

**2-2-6-1-أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:**

تتشابه الدراسة الحالية مع معظم الدراسات في استهدافها للعوامل الطاردة من مهنة التدريس، حيث تتشابه مع دراسات كل من (البكري، 2022؛ المسهلي، 2022؛ الحربي، 2021؛ العبري وآخرون، 2021) في التركيز على الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية كعوامل عزوف مجالية في البيئة العربية. كما تلتقي في منطلقها مع الدراسات العالمية مثل (Gundlach, 2025; Sun & Liao, 2025; Sutherland & Germain, 2026) في رصد تأثير الإنهاك المهني وخيبة الأمل؛ كدوافع شخصية للانسحاب. وفي المقابل، تختلف الدراسة الحالية عن دراسات (Yim & Ahn, 2024; Rizqi et al., 2024; Özkul et al., 2025) في كونها لا تكتفي برصد البيئة المدرسية أو الممارسات الصفية فحسب، بل تمتد لتشمل خريجي كليات التربية الذين لم ينخرطوا بعد في المهنة أو قرروا العزوف عنها في بداياتهم المبكرة، وهو ما يخرجها من إطار "التسرب من الخدمة" إلى إطار "العزوف عن الالتحاق"، وهو فارق جوهري في تشخيص الأزمة من جذورها الأكاديمية والمجتمعية.

**2-2-6-2-مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة وأوجه القصورفيها**

استفادت الدراسة الحالية من التراكم المعرفي الذي قدمته اليمنية والعربية على وجه الخصوص، ثم من دراسات (Farahmandpour & Voelkel, 2025; Darling-Hammond et al., 2017) في بناء المجال الأكاديمي، ومن دراسات (Madigan & Kim, 2021; Skaalvik & Skaalvik, 2017) في صياغة مؤشرات الاحتراق والرضا الوظيفي. كما استلهمت المنهجية الوصفية والتحليلية من دراسات (Boy, 2025; Laher, 2024; عبد الغني، 2020) لتطوير أدوات القياس. ومع ذلك، يبرز القصور في الدراسات السابقة مثل (توفيق وآخرون، 2024؛ سعدات، 2022؛ الرشيدي، 2016) في تركيزها على عينات عامة أو بيئات حضرية كبرى، متجاهلةً الخصوصية الثقافية والجغرافية للمناطق النائية أو الطرفية، كما افتقرت معظم الدراسات العربية لربط المتغيرات الاقتصادية بمتغيرات الهوية المهنية المعقدة التي تناولتها الدراسات الأجنبية الحديثة، وهو ما تسعى الدراسة الحالية لسده من خلال دمج هذه الأبعاد في سياق محلي محدد.

**2-2-6-3-ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:**

تنفرد الدراسة الحالية بكونها الأولى- في حدود علم الباحثة- التي تسلط الضوء على "محافظة المهرة" كبيئة جغرافية وثقافية ذات خصوصية شديدة في اليمن، مما يمنحها قيمة مضافة في أدبيات التخطيط التربوي الإقليمي. وتتميز عن دراسات (Mukamurera et al, 2025؛ Pressley et al, 2026؛ الذهبلي والعبري، 2023) بتقديم نموذج تفسيري خماسي الأبعاد (اقتصادي، اجتماعي، بيئي، أكاديمي، شخصي) يربط بين مخرجات كلية التربية بالمهرة وبين احتياجات سوق العمل المحلي في ظل الظروف الراهنة. كما تتجاوز الدراسة الحالية الطرح الوصفي التقليدي في دراسة (قمر والأمين، 2017؛ مكده، 2023) لتبني رؤية نقدية تحلل فجوة الاستبقاء المهني للخريجين الجدد، مما يجعل نتائجها قابلة للتعميم على سياقات مشابهة في الدول النامية التي تعاني من أزمات اقتصادية وهيكلية.

## 3-منهجية الدراسة وإجراءاتها

**3-1-منهج الدراسة:**

فرضت طبيعة الدراسة ومشكلتها اعتماد المنهج الوصفي التحليلي المسحي، كونه الأنسب لتحقيق أهدافها.

### 3-2-مجتمع الدراسة:

بحسب الإحصائيات كلية التربية، فقد تخرج من كلية التربية عدد (22) دفعة ما بين عامي 2001- 2023، وبلغ عدد الخريجين ( 1872) خريجا وخريجة (السفياني واليزيدي، 2024). ولكن لا توجد إحصائيات تتعلق بعملهم حالياً.

### 3-3-عينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من خريجي كلية التربية بمحافظة المهرة الذين لا يعملون في مجال التدريس، ونظرا لصعوبة حصر العاملين في المجال التربوي من بين قرابة (2000) من الخريجين فقد اقتصرت الباحثة على عينة عشوائية؛ وهم من تمكنت من التواصل بهم وإيصال الاستبانات إليهم وقد أجاب منهم على عبارات الاستبانة (102) مستجيبا.

### 3-3-1-خصائص عينة الدراسة

وللتعرف على خصائص العينة تستعرض الباحثة وصف العينة تبعاً للمتغيرات وكما يبينها الجدول (1):

**الجدول (1) الأعداد والنسب المئوية لعينة الدراسة وفقاً للمتغيرات الديمغرافية**

| المتغير | الفئة | العدد | النسبة% | المتغير | الفئة | العدد | النسبة% |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| الجنس | ذكر | 36 | %35.30 | العمل في التدريس | نعم | 62 | %60.78 |
| | انثى | 66 | %64.70 | | لا | 40 | %39.22 |
| | المجموع | 102 | %100 | | المجموع | 102 | %100 |
| التخصص | التربية الإسلامية | 21 | %20.59 | عدد سنوات الخبرة | 4 سنوات فأقل | 41 | %66.13 |
| | اللغة العربية | 16 | %15.69 | | 5 – 9 سنوات | 12 | %19.35 |
| | الرياضيات | 20 | %19.61 | | 10 سنوات فأكثر | 9 | %14.52 |
| | لغة إنجليزية | 17 | %16.66 | | المجموع | 62 | %100 |
| | علوم قرآن | 12 | %11.76 | | | | |
| | اجتماعيات | 16 | %15.69 | | | | |
| | المجموع | 102 | %100 | | | | |

تشير بيانات الجدول (1) إلى تنوع الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة من حيث الجنس، والتخصص، والعمل في التدريس، وعدد سنوات الخبرة، الأمر الذي يعزز من شمولية البيانات ودقة الإجابات، كما أن النسب المتقاربة بين التخصصات المختلفة، وارتفاع نسبة العاملين في التدريس (60.78%)، يمنح النتائج قدراً أكبر من المصداقية والواقعية؛ لارتباطها بخبرات فعلية وميدانية تعكس طبيعة التحديات والأسباب المؤثرة في العزوف عن مهنة التدريس.

### 3-4-أداة الدراسة:

بعد الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، تم تطوير استبانة شملت على (25) عبارة موزعة على (5) مجالات، على النحو الآتي: (الأسباب الاقتصادية، الأسباب الاجتماعية، الأسباب المتعلقة ببيئة العمل، الأسباب الأكاديمية، الأسباب الشخصية) وتم قياس كل مجال بواسطة (5) عبارات.

### 3-4-1 صدق الأداة:

تم التأكد من صدق الأداة بواسطة نوعين من أنواع الصدق وكالآتي:

**أ-صدق المحكمين:**

للتأكد من مدى وضوح العبارات وصياغتها اللغوية وملاءمتها لتحقيق أهداف الدراسة وارتباطها بالمجال تم عرض أداة الدراسة في صورتها الأولية على عدد (6) محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص، وقد تفضلوا مشكورين بإبداء

ملاحظاتهم ومقترحاتهم حول عبارات الاستبانة، وتم إجراء التعديلات والإضافات التي أوصى بها المحكمون، وبذلك استقر عدد عبارات الاستبانة- بصورتها النهائية- (25) عبارة موزعة على (خمسة) مجالات بالتساوي.

**ب-صدق الاتساق الداخلي:**

للتأكد من صدق الاتساق أو التجانس الداخلي للعبارات والمجالات تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية مكونة من (20) خريجا وخريجة، وتم حساب معاملات ارتباط بيرسون (Pearson) بين كل عبارة والمجال الذي تنتمي إليه، وبين المجالات والدرجة الكلية للاستبانة. والنتائج كما يبينها الجدول2:

**الجدول (2) معاملات ارتباط بيرسون (Pearson) بين العبارات ومجالاتها والمجالات بالأداة ككل**

| المجالات | أسباب اقتصادية | | أسباب اجتماعية | | أسباب بيئة العمل | | أسباب أكاديمية | | أسباب شخصية | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| رقم العبارة | الارتباط | الدلالة | الارتباط | الدلالة | الارتباط | الدلالة | الارتباط | الدلالة | الارتباط | الدلالة |
| 1 | .750** | .000 | .722** | .000 | .605** | .005 | .824** | .000 | .892** | .000 |
| 2 | .628** | .003 | .572** | .008 | .767** | .000 | .839** | .000 | .821** | .000 |
| 3 | .759** | .000 | .918** | .000 | .538* | .014 | .757** | .000 | .858** | .000 |
| 4 | .902** | .000 | .736** | .000 | .766** | .000 | .764** | .000 | .746** | .000 |
| 5 | .593** | .006 | .490* | .028 | .809** | .000 | .753** | .000 | .656** | .002 |
| ارتباط المجال ككل | .902** | .000 | .817** | .000 | .938** | .000 | .849** | .000 | .584** | .007 |

**المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على التحليل الاحصائي لبيانات العينة الاستطلاعية 2025**

يلاحظ من الجدول (2) أن هناك ارتباطا داخليا بين درجة كل عبارة والمجال الذي تنتمي إليه، حيث إن درجة الارتباط كبير عند مستوى دلالة(0.05)، أي أن جميع العبارات في الاستبانة تتسم بارتباط داخلي يجعلها صالحة للدراسة الحالية، كما أن معاملات ارتباط جميع المجالات بالأداة ككل كانت دالة احصائياً عند مستوى ($\alpha \geq 0.01$)، وتراوحت ما بين (0.938– 0.584)، وهي معاملات قوية إلى متوسطة، وتؤكد صدق الاتساق الداخلي للأداة وصلاحيتها للتطبيق ميدانياً.

### 3-4-2-ثبات أداة الدراسة:

تم التحقق من ثبات الاستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ، وذلك على مستوى كل مجال وعلى المستوى الكلي للأداة، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول (3).

**الجدول (3) قيم معامل ألفا لـكرونباخ لثبات أداة الدراسة**

| م | المجالات | العبارات | معامل الثبات | م | المجالات | العبارات | معامل |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | الأسباب الاقتصادية | 5 | 0.84 | 4 | الأسباب الأكاديمية (التأهيلية) | 5 | 0.77 |
| 2 | الأسباب الاجتماعية | 5 | 0.71 | 5 | العوامل الشخصية | 5 | 0.69 |
| 3 | المتعلقة ببيئة العمل | 5 | 0.90 | | الأداة ككل (أسباب العزوف) | 25 | 0.85 |

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على التحليل الاحصائي لبيانات العينة الاستطلاعية 2025

يلاحظ من الجدول (3) أن قيمة معامل ثبات الفا كرونباخ للأداة ككل بلغت(0.85)، وفيما يتعلق بمعاملات ثبات مجالات أداة الدراسة فقد تراوحت بين (0.67-0.90)، وهي معاملات ثبات كبير، وتؤكد صلاحية الأداة للتطبيق.

### 3-5-الوزن المعياري/ المحكّ المعتمد في الدراسة:

تم تحديد خيارات الإجابة وفقا لمقياس ليكرت الخماسي، وتم تحديد المدى بين البدائل في الاستبانة وفقا للمعادلة أكبر قيمة- أصغر قيمة (5-1=4) ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة (5/4= 0.80)، ثم يضاف ناتج القسمة إلى أقل قيمة في الاستبانة؛ وبذلك تم تحديد الحدّين الأدنى والأعلى للمتوسطات، وأصبحت مدياتها كما يوضحها الجدول (4):

الجدول (4) مديات المتوسطات الحسابية المستخدمة في التحليل وفقا لسلم ليكرت الخماسي

| تقييم تأثير السبب | محدود جداً | محدود | متوسط | كبير | كبير جدا |
|---|---|---|---|---|---|
| مديات المتوسطات | 1.80 -1.00 | 2.60 -1.81 | 3.40 -2.61 | 4.20 -3.41 | 5.00 -4.21 |

### 3-6-أساليب المعالجة الإحصائية:

تم إجراء التحليل الإحصائي للإجابات باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية SPSS من خلال الأساليب الإحصائية التالية:

- معامل ارتباط بيرسون للتأكد من فاعلية عبارات أداة الدراسة.
- "ألفا كرونباخ" (Cronbach Alpha) لحساب ثبات عبارات الأداة المستخدمة في جمع البيانات.
- المتوسط الحسابي والوزن النسبي لترتيب أفراد الدراسة حسب درجاتهم على العبارات.
- الانحراف المعياري لقياس تجانس درجات أفراد الدراسة.
- استخدام اختبار ت وتحليل التباين الأحادي لتقصي أسباب عزوف خريجي كلية التربية بمحافظة المهرة عن العمل في التدريس تبعا لاختلاف تأثير متغيرات كل من: (الجنس، التخصص، العمل في التدريس، سنوات الخبرة).
- استخدام الاختبار البعدي شيفيه للكشف عن الفروق الإحصائية.

## 4-نتائج الدراسة ومناقشتها

### 1-4 النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: "ما أسباب عزوف خريجي كلية التربية بمحافظة المهرة عن العمل في التدريس؟"

وللإجابة عن السؤال الأول تمّ احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية، لمجالات أسباب العزوف والأداة ككل، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول (5):

الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لإجابات العينة على مستوى المجالات والدراسة ككل

| م | مجالات أسباب العزوف | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | النسبة% | الرتبة | حجم التأثير |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | الأسباب الاقتصادية | 3.66 | 1.02 | 73.25 | 1 | كبير |
| 2 | الأسباب الاجتماعية | 3.56 | 0.92 | 71.22 | 2 | كبير |
| 3 | الأسباب المتعلقة ببيئة العمل | 3.51 | 0.92 | 70.24 | 3 | كبير |
| 4 | الأسباب الأكاديمية | 3.28 | 1.01 | 65.53 | 4 | متوسط |
| 5 | الأسباب الشخصية | 2.88 | 1.04 | 57.61 | 5 | متوسط |
| | المتوسط الكلي للأداة ككل | 3.38 | 0.82 | 67.60 | | متوسط |

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية 2025م، ن= 102

يتبين من الجدول (5) أن المتوسط الكلي للأداة بلغ (3.38 من 5) بانحراف (0.82) ووزن نسبي (67.60%)، بدرجة تأثير (متوسطة). وتراوحت متوسطات المجالات ما بين (2.88–3.66)، مما يعكس اتساق آراء العينة. وتصدرت الأسباب الاقتصادية المرتبة الأولى بمتوسط (3.66)، تلتها الاجتماعية بمتوسط (3.56)، ثم بيئة العمل بمتوسط (3.51)، وجميعها بتأثير (كبير). وفي المقابل، حلت الأسباب الأكاديمية رابعاً بمتوسط (3.28)، وأخيراً الأسباب الشخصية بمتوسط (2.88)، وكلاهما بتأثير (متوسط). وتؤكد هذه النتائج أن العوامل الاقتصادية والاجتماعية وظروف العمل هي المحركات الرئيسة لعزوف الخريجين، مقارنة بالعوامل الأكاديمية والشخصية.

كما تمّ احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية، لمجالات أسباب العزوف بصورة منفردة، وعلى النحو الآتي:

**4-1-1-عبارات مجال الأسباب الاقتصادية:**

تمّ احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لعبارات مجال الأسباب الاقتصادية وإجمالي المجال، وقد جاءت النتائج كما يبينها الجدول الآتي:

**الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لإجابات العينة على عبارات مجال الأسباب الاقتصادية**

| م | عبارات مجال الأسباب الاقتصادية | المتوسط | الانحراف | النسبة% | الرتبة | التأثير |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | الجهد المبذول من المعلم لا يتناسب مع العائد المالي. | 3.75 | 1.20 | 74.90 | 1 | كبير |
| 4 | غياب دور الحكومة في معالجة المعاناة الاقتصادية للمعلمين. | 3.74 | 1.39 | 74.71 | 2 | كبير |
| 1 | تدني الرواتب في مهنة التدريس مقارنة بالمهن الأخرى. | 3.73 | 1.32 | 74.51 | 3 | كبير |
| 5 | صعوبة مواكبة ارتفاع مستوى المعيشة مع ضعف الرواتب. | 3.62 | 1.17 | 72.35 | 4 | كبير |
| 2 | غياب الحوافز المادية والمكافآت التشجيعية. | 3.49 | 1.30 | 69.80 | 5 | كبير |
| | المتوسط الكلي لمجال الأسباب الاقتصادية | 3.66 | 1.02 | 73.25 | | كبير |

**المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية 2025م، ن= 102**

تبين نتائج الجدول (6) أنّ المتوسط الكلي لإجابات العينة حول الأسباب الاقتصادية كان عاليًا بمتوسط (3.66)، وبانحراف معياري (1.02)، وبوزن نسبي (73.25%). وتؤكد أنّ أسباب العزوف الاقتصادية كانت بتقدير تأثير (كبير) في عزوف الخريجين، وبذلك فالسبب الاقتصادي هي الأول في عزوف خريجي كلية التربية بالمهرة عن العمل في التدريس.

**4-1-2-عبارات مجال الأسباب الاجتماعية:**

تمّ احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لعبارات مجال الأسباب الاجتماعية وإجمالي المجال، وقد جاءت النتائج كما يبينها الجدول (7):

**الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لإجابات العينة على عبارات مجال الأسباب الاجتماعية**

| م | عبارات مجال الأسباب الاجتماعية | المتوسط | الانحراف | النسبة% | الرتبة | التأثير |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | غياب دور النقابات المهنية في المطالبة بحقوق المعلمين وحل | 3.75 | 1.04 | 75.10 | 1 | كبير |
| 1 | قلة تقدير المجتمع لدور المعلم تقلل من جاذبية المهنة. | 3.75 | 1.17 | 74.90 | 2 | كبير |
| 2 | إنجازات المعلم لا تحظى بالاهتمام الكافي في وسائل الإعلام والمجتمع. | 3.66 | 1.14 | 73.14 | 3 | كبير |
| 4 | النظرة المجتمعية للمهنة تعتبرها أقل قيمة من المهن الأخرى. | 3.38 | 1.24 | 67.65 | 4 | متوسط |
| 3 | بعض الأسر لا تشجع أبناءها على الالتحاق بمهنة التدريس. | 3.26 | 1.18 | 65.29 | 5 | متوسط |
| | المتوسط الكلي لمجال الأسباب الاجتماعية | 3.56 | 0.92 | 71.22 | | كبير |

**المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية 2025م، ن= 102**

تبين نتائج الجدول (7) أنّ المتوسط العام لإجابات العينة حول الأسباب الاجتماعية كان كبيرا بمتوسط (3.56)، وبانحراف (0.92)، وبوزن نسبي (71.22%). فيما تراوحت متوسطات العبارات ما بين (3.75 -3.26) وتعكس مستوى تأثير بدرجة تتراوح ما بين كبير ومتوسط، وهو ما يؤكد أهمية الاهتمام بالأسباب واحتياجات المعلمين الاجتماعية.

كما يلاحظ من بيانات الجدول.

**4-1-3-الأسباب المتعلقة ببيئة العمل:**

تمّ احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لعبارات مجال الأسباب المتعلقة ببيئة العمل وإجمالي المجال، وقد جاءت النتائج كما يبينها الجدول الآتي:

الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية مجال الأسباب المتعلقة ببيئة العمل

| م | عبارات مجال الأسباب المتعلقة ببيئة العمل | المتوسط | الانحراف | النسبة% | الرتبة | التأثير |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | كثافة الحصص والمهام الإدارية تزيد من عبء العمل على المعلم. | 3.86 | 0.94 | 77.25 | 1 | كبير |
| 2 | التعامل مع الطلاب وأولياء الأمور والإدارة يمثل تحديًا يوميًا. | 3.65 | 1.04 | 72.94 | 2 | كبير |
| 3 | فرص التدريب والتطوير المهني أثناء الخدمة محدودة. | 3.47 | 1.26 | 69.41 | 3 | كبير |
| 5 | غياب التقدير والتعاون بين الزملاء يقلل من جودة بيئة العمل. | 3.39 | 1.30 | 67.84 | 4 | متوسط |
| 4 | امتداد العمل خارج ساعات الدوام الرسمي يجهد المعلمين. | 3.19 | 1.21 | 63.73 | 5 | متوسط |
| | المتوسط الكلي لمجال الأسباب المتعلقة ببيئة العمل | 3.51 | 0.92 | 70.24 | | كبير |

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية 2025م، ن= 102

تبين نتائج الجدول (8) أنّ المتوسط العام لإجابات أفراد العينة حول مجال الأسباب المتعلقة ببيئة العمل كان كبيرا بمتوسط(3.51)، وبانحراف (0.92)، وبنسبة (70.24%). وتشير إلى أنّ الأسباب المتعلقة ببيئة العمل كانت بدرجة كبيرة. وتراوحت متوسطات عبارات المجال ما بين (3.19-3.86) وتعكس مستوى تأثير بدرجة تتراوح بين كبير ومتوسط، ويتبين أن بيئة العمل في مدارس المحافظة واليمن عموما هي أقرب لبيئة طاردة، وتتطلب تدخلات عاجلة لتحسينها.

### 4-1-4-الأسباب الأكاديمية (التأهيلية):

تمّ احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لعبارات مجال الأسباب الأكاديمية (التأهيلية) وإجمالي المجال، والنتائج كما يبينها الجدول (9):

الجدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لإجابات العينة على عبارات الأسباب الأكاديمية (التأهيلية)

| م | عبارات مجال الأسباب الأكاديمية (التأهيلية) | المتوسط | الانحراف | النسبة% | الرتبة | التأثير |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | محدودية الإرشاد الأكاديمي/ المهني للطلاب أثناء الدراسة. | 3.51 | 1.26 | 70.20 | 1 | كبير |
| 1 | التدريب الميداني في الجامعة غير كافٍ لإكساب المهارات العملية. | 3.31 | 1.26 | 66.27 | 2 | متوسط |
| 2 | تركيز البرامج الأكاديمية على الجانب النظري مقارنة بالتطبيقي. | 3.22 | 1.21 | 64.31 | 3 | متوسط |
| 5 | قلة الفرص التأهيلية بعد التخرج لدعم المهارات التدريسية. | 3.22 | 1.38 | 64.31 | 4 | متوسط |
| 3 | ضعف توافق المناهج الجامعية مع احتياجات الميدان التربوي. | 3.13 | 1.23 | 62.55 | 5 | متوسط |
| | المتوسط الكلي لمجال الأسباب الأكاديمية (التأهيلية) | 3.28 | 1.01 | 65.53 | | متوسط |

يتبين من الجدول (9) أنّ المتوسط الكلي لمجال الأسباب الأكاديمية (التأهيلية) حصل على متوسط(3.28)، وبانحراف (1.01)، وبنسبة (65.53%). وهذه النتائج تشير إلى أنّ تأثير الأسباب الأكاديمية كانت بتقدير (متوسط) وتراوحت متوسطات العبارات ما بين (3.13-3.51) وتعكس تأثيرا ما بين كبير ومتوسط، ورغم أن تأثيرها بشكل عام متوسط؛ لكن ذلك لا يعفي كلية التربية بالمهرة وعموم الكليات من تحديث مناهجها وبرامجها لضمان مخرجات أفضل.

.

### 5-1-4-الأسباب الشخصية:

تمّ احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لعبارات مجال الأسباب الشخصية وإجمالي المجال، وقد جاءت النتائج كما يبينها الجدول (10):

الجدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لإجابات العينة على عبارات الأسباب الشخصية

| م | عبارات مجال الأسباب الشخصية | المتوسط | الانحراف | النسبة% | الرتبة | التأثير |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2 | الميل للعمل في مجالات أخرى غير التدريس. | 2.99 | 1.31 | 59.80 | 1 | متوسط |
| 1 | انخفاض الرغبة الشخصية في ممارسة مهنة التدريس. | 2.97 | 1.25 | 59.41 | 2 | متوسط |
| 3 | ضعف الحافز الداخلي للاستمرار في المهنة. | 2.91 | 1.37 | 58.24 | 3 | متوسط |
| 4 | التردد في تحمل المسؤوليات المرتبطة بمهنة التدريس. | 2.83 | 1.26 | 56.67 | 4 | متوسط |
| 5 | شعور بضعف القدرة على إدارة الصفوف بفاعلية وكفاءة. | 2.70 | 1.18 | 53.92 | 5 | متوسط |

| م | عبارات مجال الأسباب الشخصية | المتوسط | الانحراف | النسبة% | الرتبة | التأثير |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | المتوسط الكلي لمجال الأسباب الشخصية | 2.88 | 1.04 | 57.61 | | متوسط |

تبين نتائج الجدول (8) أنّ المتوسط الكلي لمجال الأسباب الشخصية كان متوسطاً (2.88)، وبانحراف (1.04)، وبوزن نسبي (57.61%). وتعني أنّ تأثير الأسباب الشخصية كانت متوسطاً، أما على مستوى عبارات المجال فتراوحت ما بين (2.99-2.70) وتعكس مستوى تأثير (متوسط)، وكان أعلاها العبارة (2): " الميل للعمل في مجالات أخرى غير التدريس" بمتوسط (2.99)، وانحراف (1.31)، ونسبة (59.80%)، بينما أدناها العبارة (5): " شعور بضعف القدرة على إدارة الصفوف بفاعلية وكفاءة." بمتوسط (2.70)، وانحراف معياري (1.18)، وبنسبة (53.92%). بتقدير تأثير (متوسط)

**2-2-4-النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:** "هل توجد فروق دالة احصائياً عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في تقديرات أفراد عينة الدراسة حول أسباب عزوف خريجي كلية التربية بمحافظة المهرة عن العمل في التدريس تعزى للمتغيرات (الجنس، العمل في التدريس، التخصص، سنوات الخبرة)؟"

وللإجابة عن السؤال وتقصي الاختلاف في وجهات نظر فئتي العينة تبعا لاختلاف تأثير متغيري (الجنس، العمل في التدريس)، وذلك عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، تم استخدام اختبار (T) لعينتين مستقلتين والنتائج كما يبينها الجدول (11):

**2-2-4-1-فحص أثر متغيري (الجنس، العمل في التدريس):**

**الجدول (11): نتائج اختبار(T-test) لفحص الفروق بين متوسطات إجابات فئتي العينة تبعًا لمتغيري (الجنس، العمل في التدريس)**

| أولاً/ | فحص الفروق تبعاً لمتغير: | الجنس | المتوسط | الانحراف | درجة الحرية | قيمة T | الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | الأسباب الاقتصادية | ذكور(36) | 3.5722 | .97295 | 100 | -.661 | .510 |
| | | إناث (66) | 3.7121 | 1.04668 | | | |
| 2 | الأسباب الاجتماعية | ذكور(36) | 3.6444 | .90473 | 100 | .675 | .501 |
| | | إناث (66) | 3.5152 | .93418 | | | |
| 3 | المتعلقة ببيئة العمل | ذكور(36) | 3.3889 | .89563 | 100 | -.997 | .321 |
| | | إناث (66) | 3.5788 | .93159 | | | |
| 4 | الأسباب الأكاديمية | ذكور(36) | 3.2667 | .94173 | 100 | -.072 | .942 |
| | | إناث (66) | 3.2818 | 1.04542 | | | |
| 5 | الأسباب الشخصية | ذكور(36) | 3.0333 | 1.03923 | 100 | 1.094 | .276 |
| | | إناث (66) | 2.7970 | 1.04395 | | | |
| | المستوى الكلي للأداة | ذكور(36) | 3.3811 | .83798 | 100 | .024 | .981 |
| | | إناث (66) | 3.3770 | .81798 | | | |
| ثانياًنيا | الفروق تبعاً لمتغير: | العمل في التدريس | المتوسط | الانحراف | درجة الحرية | قيمة T | الدلالة |
| 1 | الأسباب الاقتصادية | نعم (62) | 3.7387 | .99480 | 100 | .937 | .351 |
| | | لا (40) | 3.5450 | 1.05635 | | | |
| 2 | الأسباب الاجتماعية | نعم (62) | 3.6194 | .94346 | 100 | .798 | .427 |
| | | لا (40) | 3.4700 | .89046 | | | |
| 3 | المتعلقة ببيئة العمل | نعم (62) | 3.6613 | .87710 | 100 | 2.079 | .040* |
| | | لا (40) | 3.2800 | .94549 | | | |
| 4 | الأسباب الأكاديمية | نعم (62) | 3.3645 | .97747 | 100 | 1.102 | .273 |
| | | لا (40) | 3.1400 | 1.04484 | | | |
| 5 | الأسباب الشخصية | نعم (62) | 2.9613 | .99496 | 100 | .975 | .332 |
| | | لا (40) | 2.7550 | 1.11538 | | | |
| | المستوى الكلي للأداة | نعم (62) | 3.4690 | .77604 | 100 | 1.394 | .166 |
| | | لا (40) | 3.2380 | .87757 | | | |

تشير نتائج الجدول (11) إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً في تقديرات العينة لأسباب العزوف تعزى لمتغير الجنس؛ حيث بلغت قيمة T للاستبانة ككل (0.024) بمستوى دلالة (0.981)، وهي أكبر من (0.05)، مما يعكس تشابه التحديات والظروف التي تواجه الذكور والإناث في المهرة وتوافق رؤيتهم تجاه المهنة. كما أظهرت النتائج غياب الفروق الإحصائية تتبعاً لمتغير العمل في التدريس ككل بقيمة T بلغت (1.394) ودلالة (0.166)، باستثناء فرق جوهري في مجال "بيئة العمل" بمستوى دلالة (0.040) لصالح الذين سبق لهم التدريس؛ ويُفسر ذلك بأن الاحتكاك المباشر بالميدان جعلهم أكثر إدراكاً للتحديات اللوجستية والمهنية، مما رفع من تقديرهم لمشكلات المجال مقارنة بمن لم يسبق لهم العمل.

### 4-2-2-فحص أثر متغير التخصص:

ولفحص الفروق بين وجهات نظر فئتي العينة تبعا لتأثير متغير (التخصص)، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي(ANOVA) والنتائج كما يبينها الجدول(12):

**الجدول (12) نتائج الاختبار (ANOVA) لفحص الفروق بين متوسطات إجابات فئات العينة تبعًا لمتغير التخصص**

| م | أسباب العزوف | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة F | الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | الاقتصادية | بين المجموعات | 14.906 | 5 | 2.981 | 3.184 | .011* |
| | | داخل المجموعات | 89.892 | 96 | .936 | | |
| | | الكلي | 104.798 | 101 | | | |
| 2 | الاجتماعية | بين المجموعات | 4.873 | 5 | .975 | 1.157 | .336 |
| | | داخل المجموعات | 80.890 | 96 | .843 | | |
| | | الكلي | 85.763 | 101 | | | |
| 3 | المتعلقة ببيئة العمل | بين المجموعات | 9.561 | 5 | 1.912 | 2.423 | .061 |
| | | داخل المجموعات | 75.765 | 96 | .789 | | |
| | | الكلي | 85.326 | 101 | | | |
| 4 | الأكاديمية | بين المجموعات | 10.222 | 5 | 2.044 | 2.137 | .068 |
| | | داخل المجموعات | 91.861 | 96 | .957 | | |
| | | الكلي | 102.084 | 101 | | | |
| 5 | الشخصية | بين المجموعات | 15.337 | 5 | 3.067 | 3.113 | .012* |
| | | داخل المجموعات | 94.604 | 96 | .985 | | |
| | | الكلي | 109.941 | 101 | | | |
| | المستوى الكلي لأسباب العزوف | بين المجموعات | 9.535 | 5 | 1.907 | 3.127 | .012* |
| | | داخل المجموعات | 58.535 | 96 | .610 | | |
| | | الكلي | 68.069 | 101 | | | |

يتبين من الجدول (12)، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة حول أسباب عزوف خريجي كلية التربية بمحافظة المهرة عن العمل في التدريس تعزى لمتغير التخصص، وفقا لنتائج اختبار (ANOVA) حيث بلغت قيمة (F) (**3.127**) بمستوى دلالة (**0.012**) للاستبانة ككل، وهي أصغر من (0.05)، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجالي الأسباب (الاقتصادية، الشخصية)، ولتحديد اتجاه هذه الفروق تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe)، وكانت النتائج كما يبينها الجدول (13):

**الجدول (13): نتيجة اختبار شيفيه لتحديد اتجاهات دلالة الفروق تبعًا لمتغير التخصص**

| المجال | فئات المتغير | إسلامية | عربية | رياضيات | إنجليزية | قرآن | اجتماعيات | المتوسط |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| الأسباب الاقتصادية | التربية الإسلامية | | | | | | | 3.7143 |
| | اللغة العربية | | | | | | | 3.3500 |
| | الرياضيات | | | | -1.18176-* | | | 3.2300 |

| المجال | فئات المتغير | إسلامية | عربية | رياضيات | إنجليزية | قرآن | اجتماعيات | المتوسط |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | اللغة الإنجليزية | | | 1.18176* | | | | 4.4118 |
| | علوم القرآن | | | | | | | 3.6667 |
| | معلم اجتماعيات | | | | | | | 3.6500 |
| الأسباب الشخصية | التربية الإسلامية | | | | | | | 2.8952 |
| | اللغة العربية | | | | | | | 2.7750 |
| | الرياضيات | | | | -1.14588-* | | | 2.5600 |
| | اللغة الإنجليزية | | | 1.14588* | | | | 3.7059 |
| | علوم القرآن | | | | | | | 2.7333 |
| | الاجتماعيات | | | | | | | 2.6000 |
| الكلي لأسباب العزوف | التربية الإسلامية | | | | | | | 3.3581 |
| | اللغة العربية | | | | | | | 3.2650 |
| | الرياضيات | | | | -.95588-* | | | 3.0700 |
| | اللغة الإنجليزية | | | .95588* | | | | 4.0259 |
| | علوم القرآن | | | | | | | 3.2367 |
| | اجتماعيات | | | | | | | 3.3225 |

يتبين من الجدول (13)، أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لصالح فئة تخصص اللغة الإنجليزية على فئة تخصص الرياضيات في مجالي الأسباب (الاقتصادية، الشخصية)، وكذلك على مستوى الاستبانة ككل، حيث بلغت درجة المقارنة الثنائية بينهما (1.18176) في الاقتصادية، و(1.14588) في الشخصية، و(95588.) في الاستبانة ككل، وتعزو الباحثة هذه النتائج إلى اختلاف نظرة الخريجين باختلاف تخصصاتهم، إذ يبدو أن خريجي الإنجليزية أكثر إدراكًا وتأثرًا بالأسباب الاقتصادية والشخصية المرتبطة بالعزوف مقارنة ببقية التخصصات، وربما يعود ذلك إلى تصوراتهم حول الفرص الوظيفية، ومستوى الدخل، وطبيعة التوقعات المهنية المستقبلية، في المقابل، جاء تخصص الرياضيات بأقل متوسط، مما يشير إلى انخفاض تأثرهم بهذه الأسباب مقارنة بغيرهم من التخصصات.

### 4-2-3-فحص الفروق تبعًا لمتغير سنوات الخبرة في التدريس:

الجدول (14) نتائج الاختبار (ANOVA) لفحص الفروق بين متوسطات إجابات فئات العينة تبعًا لمتغير سنوات الخبرة

| م | أسباب العزوف | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة F | الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | الاقتصادية | بين المجموعات | 4.801 | 2 | 2.400 | 2.549 | .087 |
| | | داخل المجموعات | 55.566 | 59 | .942 | | |
| | | الكلي | 60.367 | 61 | | | |
| 2 | الاجتماعية | بين المجموعات | 1.578 | 2 | .789 | .883 | .419 |
| | | داخل المجموعات | 52.719 | 59 | .894 | | |
| | | الكلي | 54.297 | 61 | | | |
| 3 | المتعلقة ببيئة العمل | بين المجموعات | 1.866 | 2 | .933 | 1.222 | .302 |
| | | داخل المجموعات | 45.061 | 59 | .764 | | |
| | | الكلي | 46.927 | 61 | | | |
| 4 | الأكاديمية | بين المجموعات | 3.373 | 2 | 1.686 | 1.812 | .172 |
| | | داخل المجموعات | 54.909 | 59 | .931 | | |
| | | الكلي | 58.282 | 61 | | | |
| 5 | الشخصية | بين المجموعات | 1.066 | 2 | .533 | .530 | .591 |
| | | داخل المجموعات | 59.321 | 59 | 1.005 | | |
| | | الكلي | 60.387 | 61 | | | |
| | | بين المجموعات | 1.914 | 2 | .957 | | |

| م | أسباب العزوف | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة F | الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | المستوى الكلي لأسباب العزوف | داخل المجموعات | 34.823 | 59 | .590 | 1.621 | .206 |
| | | الكلي | 36.737 | 61 | | | |

يتبين من الجدول (14)، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات العينة حول أسباب عزوف الخريجين تعزى لمتغير سنوات الخبرة في جميع مجالات أسباب العزوف؛ إذ إن قيمة (F) بلغت (1.621) عند مستوى (0.206)، وهي أكبر من (0.05)، وتشير إلى أن الأسباب المرتبطة بعزوف خريجي كلية التربية عن العمل في التدريس لم تشهد تحسنًا أو تغيرًا جوهريًا مع مرور سنوات الخبرة، مما أدى إلى تقارب وجهات نظر أفراد العينة بغض النظر عن سنوات خبرتهم.

## 5-مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها

**5-1-مناقشة النتائج المتعلقة بمستوى أسباب العزوف (الإحصاء الوصفي):** أظهرت النتائج أن الدرجة الكلية لأسباب العزوف جاءت بتقدير (متوسط)، وهو ما يتسق مع دراسة (عبد الغني، 2020) التي كشفت عن اتجاهات متوسطة نحو المهنة نتيجة مخاوف متباينة. وقد تصدرت الأسباب الاقتصادية والاجتماعية والبيئية المشهد بدرجة تأثير (عالية)، كما تتفق مع نتائج دراسات (البكري، 2022؛ مكده، 2023؛ الرشيدي، 2016) في السياق اليمني بأن تدني الرواتب هو المحرك الأول للعزوف، وتدعمها عالمياً دراسات (Gundlach, 2025; Hanushek et al., 2019; Garcia & Weiss, 2019) التي أكدت أن العائد المالي عامل حاسم في استقطاب الكفاءات. كما يعكس ارتفاع الأثر الاجتماعي (3.56) تراجع مكانة المعلم، وهو ما أكدته دراسات (المسهلي، 2022؛ العريعر، 2021؛ See et al., 2020; Jiang et al., 2025) من أن التصورات المجتمعية السلبية تشكل ضغطاً طارداً للخريجين. أما الأثر العالي لبيئة العمل (3.51) فيتفق مع دراسات (Yao et al., 2025; Chen et al., 2025; الشحي، 2019) التي شددت على أن الأعباء الإدارية وضغوط المناخ المدرسي تعجل بالانسحاب من الميدان.

**5-2-مناقشة الفروق المتعلقة بالمتغيرات الديموغرافية:** كشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات العزوف تعزى لمتغيري (الجنس، سنوات الخبرة)، مما يشير إلى أن أزمة العزوف في محافظة المهرة هي ظاهرة هيكلية؛ تؤثر على الجميع بقطع النظر عن النوع أو الأقدمية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسات (توفيق وآخرون، 2024؛ Rizqi et al, 2024؛ Hirshberg et al., 2024) التي أثبتت أن مسببات ترك المهنة أصبحت اتجاهاً عاماً مشتركاً. وفيما يخص متغير (العمل في التدريس)، وجدت فروق لصالح من عملوا فعلاً؛ بمجال (بيئة العمل)، وتفسر الباحثة ذلك بأن المعلمين ينصدمون مع واقع المدارس، وهو ما أكدته دراسات (Yim & Ahn, 2024) حول تعلم الصمت والسلبية، و( Sutherland & Germain, 2026) حول الإنهاك المهني المبكر نتيجة الرقابة والضغوط، بالإضافة إلى دراسات ( Mukamurera et al., 2025; Pressley et al., 2025) وكلها أكدت أن التجربة الميدانية الأولى هي المحك الذي يحدد الصمود أو الانسحاب.

**5-3-مناقشة أثر التخصص والارتباط بالأبعاد الأكاديمية والشخصية:** أظهرت النتائج تفوق خريجي (اللغة الإنجليزية) في تقدير الأسباب الاقتصادية والشخصية للعزوف مقارنة بخريجي الرياضيات، وتفسر الباحثة ذلك بتوافر فرص عمل بديلة ومجزية لخريجي اللغة الإنجليزية في المنظمات والقطاع الخاص، وهو ما يدعمه استنتاج دراسة (Laher, 2024) حول ميل الخريجين ذوي التنافسية العالية للبحث عن فرص خارج المهنة. كما أن المدى "المتوسط" للأسباب الأكاديمية والشخصية يتفق مع دراسات (Farahmandpour & Voelkel, 2025; Darling-Hammond et al., 2017) بأن جودة الإعداد تمنح الخريج ثقة أولية، لكنها تصطدم لاحقاً بخيبة الأمل الشخصية (Teacher Disappointment) التي ناقشتها دراسة (Sun & Liao, 2025) في البيئات الريفية. وتدعم هذه النظرة التراكمية ما ورد في دراسات (Madigan & Kim, 2021; Skaalvik & Skaalvik, 2017; Klassen & Chiu, 2016) من أن الكفاءة الذاتية تضعف أمام ضغوط الواقع، مما يجعل

حزم الاستبقاء ضرورة ملحة لمواجهة التحديات الاقتصادية والبيئية التي كشفت عنها دراسات (Podolsky et al., 2016; Allen & Sims, 2018; Kraft et al., 2016) كحلول جذرية لضمان استقرار المعلمين.

## 6-الاستنتاجات

- السبب الاقتصادي هو الأول، مما يستوجب اعتماد حوافز مالية مجزية لاستقطاب الخريجين وضمان استقرارهم.
- الانهيار المعيشي وتدني الأجور يمثلان الحاجز الأكبر أمام انخراط الخريجين في الميدان التربوي بمحافظة المهرة.
- تراجع المكانة الاجتماعية للمعلم يغذي العزوف، ويتطلب إطلاق مبادرات وطنية لتعزيز مكانة المهنة مجتمعياً.
- ضغوط بيئة العمل تضعف الرضا الوظيفي، ولابد من تحسين الدعم الإداري واللوجستي لتعزيز جاذبية المدارس.
- غياب السياسات التحفيزية للسلطة المحلية يساهم في هجرة الكفاءات التربوية الشابة نحو القطاعات الإدارية.
- توفر فرص عمل بديلة ومجزية لخريجي اللغة الإنجليزية يضاعف من احتمالية عزوفهم عن سلك التعليم.
- "صدمة الواقع" الميداني تدفع الخريجين الذين سبق لهم التدريس إلى الانسحاب نتيجة ضغوط العمل الشديدة.
- العزوف في محافظة المهرة ظاهرة هيكلية عامة لا تختلف باختلاف متغيري الجنس أو سنوات الخبرة.
- قصور الإعداد التربوي والتدريبي يولد عدم جاهزية، مما يستدعي تحديث برامج الكلية لمواءمة متطلبات الميدان.
- وجود فجوة عميقة بين مخرجات كلية التربية بالمهرة وبين التخصصات المطلوبة فعلياً في سوق العمل.
- ميول الخريجين نحو الأعمال الإدارية والخاصة تعكس طموحات شخصية في مسارات مهنية بعيدة عن التدريس.
- ظاهرة العزوف متعددة الأبعاد وتستدعي معالجة شاملة تجمع بين الإصلاح المالي وتحسين البيئة التنظيمية والمهنية.

## التوصيات والمقترحات

في ضوء النتائج والاستنتاجات السابقة توصي الباحثة وتقترح الآتي:

1. رفع رواتب وعلاوات مجزية لجذب خريجي التربية بالمهرة وتعزيز القوة الشرائية للمعلم وتضمن استقراره ماديا.
2. توفير السكن ووسائل نقل مجانية للمعلمين لتقليل الأعباء الاقتصادية المترتبة على التنقل والمعيشة المرتفعة.
3. جعل التعليم أولوية قصوى بالمحافظة لضمان استدامة جاذبية المهنة وتحسين صورتها الذهنية بعيدة المدى.
4. إطلاق مبادرات تكريمية وحملات إعلامية تعزز مكانة المعلم مجتمعياً وتبرز دوره كركيزة أساسية في بناء الوطن.
5. رقمنة العمل الإداري وتحسين البيئة المدرسية لتقليل الضغوط وتوفير مناخ تعليمي محفز يرفع الرضا الوظيفي.
6. منح امتيازات تفضيلية في الدراسات العليا والترقيات لمعلمي التخصصات العلمية واللغات المستمرين في الميدان.
7. تحديث برامج الإعداد بالكلية وزيادة التدريب الميداني لتعزيز الكفايات وتعزيز الجاهزية المهنية للخريجين.
8. إشراك المعلمين في صنع القرار التربوي عبر المجالس المختلفة لتعزيز الشعور بالانتماء والولاء المؤسسي للمهنة.
9. مقترحات بدراسات مستقبلية لسد الفجوة البحثية وخصوصا تحت العناوين الآتية:

- أسباب عزوف الخريجين عن التدريس بين محافظة المهرة والمحافظات اليمنية الأخرى لتعميم النتائج وطنياً.
- العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي وقرارات الاستمرار في المهنة لدى المعلمين المقيمين في محافظة المهرة.
- اتجاهات طلبة كلية التربية نحو التدريس قبل التخرج وعلاقتها بقرار عزوفهم الفعلي بعد الالتحاق بالميدان.
- تقييم واقع جودة بيئة العمل المدرسية وعلاقتها بجذب واستبقاء الكفاءات التربوية الشابة من أبناء المحافظة.

## قائمة المراجع

### أولًا-المراجع بالعربية:


1. البكري، سالم أحمد مثنى. (2022). أسباب عزوف الطلبة عن التقديم لكليات التربية جامعة عدن من وجهة نظر الطلبة الدارسين في الكليات غير التربوية. *مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية*، (22)، 25-51. https://doi. org/10. 55074/gesj. v0i22. 450
2. توفيق، محمد.، حسنّة، درة.، يومانتو، محمد إندرا.، والبغدادي، زكي أبو النصر. (2024). ملاءمة مناهج تعليم اللغة العربية لفرص عمل الخريجين بإندونيسيا. مجلة *Ijaz Arabi*، *7* (1). https://doi. org/10. 18860/ijazarabi. v7i1. 20432
3. جامعة حضرموت/ نيابة شؤون الطلاب. (2021-2022). دليل الطالب. جامعة حضرموت.
4. الجهورية، عائشة عبد الله.، والشيبانية، فخرية سيف. (2020). أسباب عزوف دبلوم التعليم العام عن الالتحاق بكليات التربية في محافظة جنوب الباطنة وعلاقتها بمتغير النوع. *مجلة أنستنه للبحوث والدراسات*، *11* (2)، 9-29. https://doi. org/10. 46217/1065-011-002-00
5. الحربي، هايف جديع الفهيد. (2021). مدى رغبة خريجي كلية التربية للالتحاق بمهنة التعليم بدولة الكويت. *مجلة البحوث التربوية*، *20*(4)، 1–33. https://doi. org/10. 21608/mrk. 2021. 166348
6. ذاكر، رحمة سليمان هادي. (2018). *أسباب عزوف معلمات الصفوف الأولية عن تدريس مادتي العلوم والرياضيات في محافظة جدة*. *مجلة كلية التربية-جامعة أسيوط*، *34*(8)، 283-320. https://doi. org/10. 21608/mfes. 2018. 10515
7. الذهلي، هلال شامس حمد.، والعبري، نصرة صالح عبدالله. (2023). السمات الشخصية للمعلمين وعلاقتها برضاهم الوظيفي في سلطنة عمان. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، *7*(8)، 137-162. https://doi. org/10. 26389/AJSRP. L191022
8. الرشود، البندري سعود عبد الله.، والفهاد، لولوه أحمد سليمان. (2023). العلاقات الإنسانية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمات المدارس المتوسط بمدينة الرياض. *مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع*، (88)، 27-50. https://doi. org/10. 33193/JALHSS. 88. 2023. 787
9. الرشيدي، عبد الرحمن عنيزان حمدان. (2016). *ظاهرة عزوف المواطنين الكويتيين عن مهنة التدريس: أسبابها وطرق التغلب عليها*. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة آل البيت. https://web2. aabu. edu. jo/thesis_site/thes_dtl. jsp?thes_no=5545
10. سعدات، فضيلة. (2022). تأثير الاتجاه نحو مهنة التدريس على معتقدات الأساتذة حول التعامل مع الرياضيات (حل المسائل الرياضية، التواصل الرياضي، الاستدلال الرياضي). *مجلة العلوم النفسية والتربوية*، *4*(48)، 21–38. https://new. ddl. ae/book/7207407
11. السفياني، هلال محمد.، واليزيدي، أمين عبدالله. (2024). *كلية التربية، مسيرة ربع قرن من التعليم الجامعي في محافظة المهرة 1998-2024م*، الجزء الأول. جامعة المهرة.
12. سليمان، فرج محمد.، وبدوي، عبد المقصود أحمد. (2023). الاحتراق الوظيفي وعلاقته بمستوى توافر الكفايات التدريسية لدى معلمي اللغة العربية بمرحلة التعليم الأساسي. *مجلة المنارة العلمية*، 157-180. https://doi. org/10. 37376/asj. vi5. 4125
13. شبر، خليل إبراهيم.، جامل، عبد الرحمن.، وأبو زيد، عبد الباقي. (2014). *أساسيات التدريس*. دار المناهج للنشر والتوزيع. https://books. google. com/books?id=uycyCwAAQBAJ
14. الشحي، وفاء عبد الله محمد. ( 2019). *أسباب عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي*. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الأمارات العربية المتحدة. https://scholarworks. uaeu. ac. ae/all_theses/743
15. عبد الغني، وسام عماد. (2020). اتجاهات طلبة كلية التربية الأساسية نحو مهنة التعليم. *مجلة ديالى*، (58)، 424–427. https://djhr. uodiyala. edu. iq/index. php/DJHR2022/article/view/1047
16. العبري، خلف مرهون.، نصر، مروة حمدي.، كاظم، علي مهدي.، إمام، محمود محمد.، المهدي، ياسر فتحي.، إسماعيل، عمر هاشم.، والبراشدية، حفيظة سليمان. (2021). العوامل المؤثرة في العزوف عن مهنة التدريس من وجهة نظر الطلبة بسلطنة عمان: دراسة متعددة التصاميم. *مجلة الدراسات التربوية والنفسية*، *15* (3)، 467-481. https://doi. org/10. 53543/jeps. vol15iss3pp467-481
17. العريعر، وفاء سلمان عبد النبي. (2021). *عوامل عزوف المعلمات عن مهنة التدريس بدولة الكويت*. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة القاهرة. https://search. shamaa. org/PDF/Dissertation/EgCU/cu-ies_2021-304510_oraeirw_authsub. pdf

18. العلواني، غنوة.، وزايد، وفاء. (2022). *أسباب عزوف القطريين عن مهنة التدريس*. جريدة الشرق. https://al-sharg. com/article/06/03/2022/
19. الغامدي، أسرار فيصل.، وبطانية، سناء محمد. (2019). أسباب عزوف المعلمات عن تدريس المرحلة الثانوية ودور المشرفات التربويات في إدارة تعليم منطقة الباحة في مواجهتها. *المجلة العلمية لكلية التربية – جامعة اسيوط، 35*(7)، 146-168. https://doi. org/10. 21608/mfes. 2019. 103138
20. قمر، مجذوب أحمد.، والأمين، عمر خليف. ( 2017). أسباب عزوف بعض المعلمين الذكور عن التدريس في مرحلة الأساس بالمدارس الحكومية بمحلية الدامر من وجهة نظرهم. *مجلة جامعة مروي التكنولوجية*، (1)، 9-30. https://search. mandumah. com/Record/1128597
21. المسهلي، أمة الله دحان. (2022). أسباب عزوف الطلبة عن الالتحاق بكلية التربية بالجامعات اليمنية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. *مجلة جامعة البيضاء، 4*(1). https://doi. org/10. 56807/buj. v4i1. 232
22. مكده، محمد سعيد عوض. (2023). الرضا الوظيفي وعلاقته بالتسرب الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة خميس مشيط. *مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية*، (28)، 514-543. https://doi. org/10. 55074/hesj. v0i28. 652
23. الهدور، زيد أحمد.، النهاري، عبدالله أحمد.، والترب، سناء محمد. (2023). أسباب عزوف الطلبة عن الالتحاق بالتخصصات العلمية في كليات التربية بالجامعات اليمنية. *المجلة العلمية لكلية التربية – جامعة ذمار*، (18)، 9-48. https://doi. org/10. 60037/edu. v1i18. 1469

## ثانياً-المراجع بالإنجليزية/ References in English:

1. Al'Abri, K. M., Ismail, O. H., & Al-Omari, A. A. (2023). Teacher recruitment and the right career choice: Parents' perceptions of the teaching profession in Oman. International Journal of Learning, *Teaching and Educational Research, 22*(6), 679–693. https://doi.org/10.26803/ijlter.22.6.34
2. Al-Abri, K. M., Nasr, M. H., Kazem, A. M., Imam, M. M., El-Mahdy, Y. F., Ismail, O. H., & Al-Barashdiya, H. S. (2021). Factors influencing the reluctance to join the teaching profession from students' perspectives in the Sultanate of Oman: A multi-design study (In Arabic). *Journal of Educational and Psychological Studies*, *15*(3), 467-481. https://doi.org/10.53543/jeps.vol15iss3pp467-481
3. Al-Alwani, G., & Zayed, W. (2022). Reasons for Qataris' reluctance to join the teaching profession (In Arabic). *Al-Sharq Newspaper*. https://al-sharg.com/article/06/03/2022/
4. Al-Bakri, S. A. M. (2022). Reasons for students' reluctance to apply to the colleges of education at the University of Aden from the perspective of students in non-educational colleges (In Arabic). *Journal of Educational Sciences and Humanitarian Studies*, (22), 25-51. https://doi.org/10.55074/gesj.v0i22.450
5. Al-Dhahli, H. S. H., & Al-Abri, N. S. A. (2023). Teachers' personality traits and their relationship to job satisfaction in the Sultanate of Oman (In Arabic). *Journal of Educational and Psychological Sciences*, *7*(8), 137-162. https://doi.org/10.26389/AJSRP.L191022
6. Al-Ghamdi, A. F., & Batayneh, S. M. (2019). Reasons for teachers' reluctance to teach in the secondary stage and the role of educational supervisors in the Al-Baha Education Department in facing them (In Arabic). *Scientific Journal of the Faculty of Education – Assiut University*, *35*(7), 146-168. https://doi.org/10.21608/mfes.2019.103138
7. Al-Hadhur, Z. A., Al-Nahari, A. A., & Al-Turb, S. M. (2023). Reasons for students' reluctance to enroll in scientific specializations in colleges of education at Yemeni universities (In Arabic). *Scientific Journal of the Faculty of Education – Dhamar University*, (18), 9-48. https://doi.org/10.60037/edu.v1i18.1469

8. Al-Harbi, H. J. A. (2021). The extent of education college graduates' desire to join the teaching profession in the State of Kuwait (In Arabic). *Journal of Educational Research*, *20*(4), 1–33. https://doi.org/10.21608/mrk.2021.166348
9. Al-Jahwariyah, A. A., & Al-Shaibaniyah, F. S. (2020). Reasons for general education diploma students' reluctance to join colleges of education in South Al-Batinah Governorate and its relationship with the gender variable (In Arabic). *Anstana Journal for Research and Studies*, *11*(2), 9-29. https://doi.org/10.46217/1065-011-002-00
10. Allen, R., & Sims, S. (2018). *The teacher labour market in England: shortages, subject knowledge and turnover*. Education Policy Institute. https://epi.org.uk/wp-content/uploads/2018/01/Teacher-Labour-Market-Report.pdf
11. Al-Mashaly, A. D. (2022). Reasons for students' reluctance to enroll in the faculty of education at Yemeni public universities from the perspective of faculty members (In Arabic). *University of Al-Bayda Journal*, *4*(1). https://doi.org/10.56807/buj.v4i1.232
12. Al-Rashidi, A. O. H. (2016). *The phenomenon of Kuwaiti citizens' reluctance to join the teaching profession: Reasons and ways to overcome it* (In Arabic) [Unpublished master's thesis]. Al al-Bayt University. https://web2.aabu.edu.jo/thesis_site/thes_dtl.jsp?thes_no=5545
13. Al-Rashoud, A. S. A., & Al-Fahad, L. A. S. (2023). Human relations and its relationship with job satisfaction among middle school teachers in Riyadh (In Arabic). *Journal of Arts, Literature, Humanities and Sociology*, (88), 27-50. https://doi.org/10.33193/JALHSS.88.2023.787
14. Avalos, B. (2016). Teacher professional development. *Teaching and Teacher Education, 27*(1), 10-20. https://doi.org/10.1016/j.tate.2015.10.007
15. Boyi, A. M. (2025). Evaluating the role of educational policy and institutional support in the enrollment decline of the Arabic department at the College of Education, Zing. *International Journal of Assessment and Evaluation in Education, 8*(8). https://doi.org/10.70382/mejaee.v8i8.044
16. Brandenburg, R., Larsen, E., & Trần, D. (2024). 'I left the teaching profession ... and this is what I am doing now': A national study of teacher attrition. *The Australian Educational Researcher, 51*, 2381–2400. https://link.springer.com/article/10.1007/s13384-024-00697-1
17. Chen, D., Han, P., Yu, C., & Liu, Y. (2025). Perceptions of school climate and teacher burnout: the mediating role of workload and emotional exhaustion. *Social Psychology of Education, 28*(182). https://doi.org/10.1007/s11218-025-10139-0
18. Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2018). School climate and teacher satisfaction. *Journal of Educational Psychology*, 104(4), 1189-1204. https://doi.org/10.1037/a0029356
19. Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). *Effective teacher professional development*. Learning Policy Institute. https://learningpolicyinstitute.org/product/teacher-prof-dev
20. Dhaker, R. S. H. (2018). Reasons for primary grade teachers' reluctance to teach science and mathematics in Jeddah (In Arabic). *Journal of the Faculty of Education – Assiut University*, *34*(8), 283-320. https://doi.org/10.21608/mfes.2018.10515
21. European Commission. (2024). *Teachers in Europe: Careers, development and well-being*. Publications Office of the European Union. https://data.europa.eu/doi/10.2766/
22. Farahmandpour, Z., & Voelkel, R. (2025). Teacher turnover factors and school-level influences: a meta-analysis. *Education Sciences*, 15(2), Article 219. https://www.mdpi.com/2227-7102/15/2/219

23. Flores, M. A. (2016). *Teacher education curriculum. International Handbook of Teacher Education*, 187-230.. https://doi.org/10.1007/978-981-10-0366-0_5
24. Garcia, E., & Weiss, E. (2019). *The teacher shortage is real, large and growing*. Economic Policy Institute. https://www.epi.org/publication/the-teacher-shortage-is-real/
25. Göregen, M. S., Tanghe, E., & Schelfhout, W. (2024). What Works to Retain Beginning Teachers in the Profession? A Mixed Methods Approach to Detect Determining Factors. *Education Sciences, 14*(12), 1319. https://doi.org/10.3390/educsci14121319
26. Gundlach, H. A. D. (2025). What really influences teacher attrition, migration, and retention? *The Australian Educational Researcher, 52*, 3079–3099. https://doi.org/10.1007/s13384-025-00842-4
27. Hanushek, E. A., Piopiunik, M., & Wiederhold, S. (2019). The value of smarter teachers. *Journal of Human Resources*, 54(4), 857-899. https://doi.org/10.3368/jhr.54.0317.8619R1
28. Heinz, M. (2015). Why choose teaching?. *Educational Research and Evaluation, 21*(3), 258-297. https://doi.org/101080/13803611.2015.1018278
29. Hirshberg, M., Flook, L., Sundaram-Stukel, R., & Davidson, R. J. (2024). Mindfulness and connection training during preservice teacher education reduces early career teacher attrition 4 years later. *Journal of School Psychology, 107*, 101396. https://doi.org/10.1016/j.jsp.2024.101396
30. Jerrim, J., & Sim, S. (2021). When is high workload bad for teacher wellbeing?. *British Educational Research Journal, 47*(6),1514-1535. https://doi.org/10.1002/berj.3744
31. Jiang, J., Yip, S. Y., & Gong, C. (2025). What affects teacher's turnover intention? Examining teacher professional status. *Asia-Pacific Education Researcher,34*(2), 155-172. https://doi.org/10.1007/s40299-025-01021-w
32. Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2016).Effects on Teachers' Self-efficacy and job satisfaction. *Journal of Educational Psychology, 102*(3),741-756. https://doi.org/10.1037/a0019237
33. Kraft, M. A., Marinell, W. H., & Yee, D. S. (2016). School organizational contexts. *American Educational Research Journal, 53*(5), 1-36. https://doi.org/10.3102/0002831216667478
34. Laher, J. M. Q. (2024). Assessing the reasons and satisfaction of teacher education graduates in choosing a non-teaching career: Towards minimizing irrelevant employment through an effective school program. 2(1), 26–36. https://doi.org/10.62718/vmca.pr-ijetas.2.1.SC-0524-010
35. Madigan, D. J., & Kim, L. E. (2021). Does teacher burnout affect students?. *International Journal Educational, 105*(2). https://doi.org/10.1016/j.ijer.2020.101714
36. Makdah, M. S. A. (2023). Job satisfaction and its relationship with job turnover among public school teachers in Khamis Mushait (In Arabic). *Journal of Educational Sciences and Humanitarian Studies*, (28), 514-543. https://doi.org/10.55074/hesj.v0i28.652
37. Mukamurera, J., Niyubahwe, A., Leroux, M., Desbiens, J.-F., & Giguère, F. (2025). Comprendre le processus de décrochage précoce des enseignants pour mieux le prévenir: Une relève enseignante à soutenir, *une profession à revaloriser. Apprendre et enseigner aujourd'hui, 15*(1), 16–22. https://doi.org/10.7202/1122411ar
38. Nguyen, T. D., Lam, C. B., & Bruno, P. (2024). What do we Know about the extent of teacher shortages nationwide? A systematic examination of reports of U.S. *teacher shortages. AERA Open,* 10, 1-18. https://doi.org/10.1177/23328584241276512

39. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2024a). *TALIS2024 results: Sustanining the teaching profession*. OECD. https://www.oecd.org/education/talis/
40. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2024b). *Education policy outlook 2024: Shaping responsive education systems*. OECD. https://www.oecd.org/education/education-policy-outlook/
41. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2025). *Education at a glance 2025. OECD*. https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/
42. Özkul, R., Polatcan, M., Karacabey, M. F., & Bellibaş, M. Ş. (2025). Fostering school and classroom discipline in Türkiye: Leadership, shared decision-making, parental involvement and teacher self-efficacy. *Studies in Educational Evaluation, 87*, 101543. https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2025.101543
43. Podolsky, A., Kini, T., Bishop, J., & Darling-Hammond, L. (2016). *Solving the teacher shortage. Learning Policy Institute*. https://learningpolicyinstitute.org/product/solving-teacher-shortage
44. Pressley, T., Ganey, K., Marshall, D. T., Walter, H. L., Creed, E., & Andre, I. (2025). *Why teachers leave: A qualitative exploration of attrition and retention. OSF Preprints*. https://doi.org/10.31235/osf.io/gf7zp_v1
45. Pressley, T., Marshall, D. T., Walter, H. L., Ganey, K., Rader, A., Creed, E., & Andre, I. (2026). Why teachers leave: Insights from teachers leaving or preparing to leave the profession. *Teaching and Teacher Education*, 169, 105285. https://doi.org/10.1016/j.tate.2025.105285
46. Rizqi, S. D., Retnaningdyah, P., & Lestari, L. (2024). Phenomena of English teacher education graduates choosing careers other than teaching. *Edukasia, 5*(1), 1–15. https://doi.org/10.62775/edukasia.v5i1.940
47. See, B. H., Morris, R., Gorard, S., & El Soufi, N. (2020). What works in attracting teachers?. Oxford *Review of Education,46*(6),678-697. https://doi.org/10.1080/03054985.2020.1775566
48. Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2017). Motivated for teaching? Associations with school goal structure. *Teaching and Teacher Education,* 67, 152-160. https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.06.006
49. Soliman, F. M., & Badawi, A. A. (2023). Job burnout and its relationship with the level of availability of teaching competencies among basic education Arabic language teachers (In Arabic). *Al-Manara Scientific Journal*, 157-180. https://doi.org/10.37376/asj.vi5.4125
50. Sun, X., & Liao, W. (2025). "Lying flat" not involuting: An ethnographic case study on teacher disappointment in Chinese rural context. Teaching and Teacher Education, 155, 104918. https://doi.org/10.1016/j.tate.2024.104918
51. Sutherland, D., & Germain, E. (2026). Teaching under scrutiny: Social studies teachers' negotiation, resistance and fatigue with early anti-critical race theory resolutions. Teaching and Teacher Education, 176, 105521. https://doi.org/10.1016/j.tate.2026.105521
52. Tawfiq, M., Hassaneh, D., Yumanto, M. I., & Al-Baghdadi, Z. A. (2024). Appropriateness of Arabic language teaching curricula for graduate job opportunities in Indonesia (In Arabic). *Ijaz Arabi Journal, 7*(1). https://doi.org/10.18860/ijazarabi.v7i1.20432
53. UNESCO. (2021). *Teachers at the heart of education recovery. UNESCO*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379187
54. UNESCO. (2024*). Global report on teachers: Addressing teacher shortages and transforming the profession*. UNESCO. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000388832
55. Wang, H., Klassen, R. M. (2023). Teacher's motivation, well-being, and intention to leave the profession: a longitudinal study. *Teaching and Teacher Education*.127. https://eprints.whiterose.ac.uk/197479/
56. World Bank. (2023*). Teachers and teaching quality: Global evidence and policy directions.* World Bank. https://www.worldbank.org/en/topic/teachers

57. Yao, W., & Zhen, Y. (2024). Attractive infrastructure and ideological challenge as reasons for retention of rural teachers. *Revista de Education*, 36(3), 630-659. https://doi.org/10.1177/11356405241268968
58. Yao, W., Zhang, Y., Li, H., & chen, J. (2025). The roles of psychological distress and workplace factors in teacher turnover. *Humanities and Social Sciences*, 12(1), Article 145. https://doi.org/10.1057/s41599-025-05901-w
59. Yim, S. Y., & Ahn, T. Y. (2024). Learning silence and passivity: Novice teacher's participation in teaching community. *Teaching and Teacher Education, 143*, 104551. https://doi.org/10.1016/j.tate.2024.104551
60. Zhao, X., Byun, S., & Jeon, L. (2025). Professional well-being and turnover intentions among educators. *Frontiers in Psychology*, 16, Article 1642654. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1642654

## Publishing and Ethical Statements / بيانات النشر والالتزام الأخلاقي

| N | Publication Data in English | | بيانات النشر بالعربية | | م |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Author Contribution: | Sole Author: Design, methodology, data collection, analysis, and final draft. | الباحث المنفرد: التصميم، والمنهجية، وجمع البيانات، والتحليل، وكتابة المسودة النهائية. | مساهمة الباحثة: | 1 |
| 2 | Conflict | No conflicts of interest. | لا يوجد تضارب مصالح. | تضارب المصالح: | 2 |
| 3 | Funding | Self-funded (No external grant). | تمويل ذاتي (لا يوجد دعم خارجي). | التمويل: | 3 |
| 4 | Copyright Licensed under: | (CC BY-NC-ND) | | حقوق النشر مرخص بموجب: | 4 |
| 5 | ReviewProcess: | Double-blind peer review. | تحكيم مزدوج التعمية. | آلية التحكيم: | 5 |
| 6 | Plagiarism Check: | Verified via (turnitin). | تم الفحص عبر (turnitin) . | فحص الانتحال: | 6 |
| 7 | Data Availability: | Available upon request. | متاحة عند الطلب. | إتاحة البيانات: | 7 |