

Motives of the Voluntary Retirement Decision and Its Impacts on the Financial Balance and Quality of Life: Empirical Study in the Kingdom of Bahrain

<https://www.doi.org/10.56830/MUVR5871>

Mohamed Sayed Haider Ahmed 

Researcher, Social Insurance Organization (SIO), Kingdom of Bahrain

Saeed Hameed Aldulaimi 

College of Administrative Sciences, Applied Science University (ASU), Kingdom of Bahrain.

Correspondence Author's Email: Saeed.aldulaimi@asu.edu.bh

Abstract:

The study aimed to define the motivations for the voluntary retirements decision by employees of the governmental sector in the kingdom of Bahrain, the level of financial balance and quality of life, and the impact of this decision on the financial balance and quality of life, outlining that the indicative significance of the variances in the level of the voluntary retirement decision's grounds refer to the demographic variables of employees. The study sample involved (384) employees. The research methodology applied in the study is descriptive analytical study. Findings revealed that the main reason/motive for the voluntary retirement was personal with an arithmetic, followed by health and psychological motives, then social motives while financial motivations were the least and the level of financial balance among the government sector's employees identified with medium percentage. Results revealed a positive correlative and statistically significant relation between the causes of the voluntary retirement decision and the financial balance for the government employees and that the motives of voluntary retirement decision explain the percentage of (10.1%) of the variation in the financial balance of government sector employees. Social motivations appeared as the most influential dimensions of voluntary retirement decision on the financial balance.

Keyword: Voluntary retirements, Financial balance, Quality of life, Governmental sector, Kingdom of Bahrain.

دوافع قرار التقاعد الاختياري ونتائجه على التوازن المالي وجودة الحياة : دراسة تطبيقية في مملكة البحرين

محمد السيد حيدر أحمد

سعيد حميد الدليمي

كلية العلوم الإدارية، جامعة العلوم التطبيقية، مملكة البحرين

الملخص: هدفت الدراسة إلى التعرف على دوافع قرار التقاعد الاختياري لدى موظفي القطاع الحكومي في مملكة البحرين، وتحديد مستوى التوازن المالي وجودة الحياة لديهم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (٣٨٤) متقاعداً من موظفي القطاع الحكومي بمملكة البحرين. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن أكثر دوافع قرار التقاعد الاختياري لدى موظفي القطاع الحكومي في مملكة البحرين كانت الدوافع الشخصية بمتوسط حسابي (٣.٧٤٩)، ثم الدوافع الصحية والنفسية بمتوسط حسابي (٣.٤١٩)، ثم الدوافع الإدارية والتنظيمية بمتوسط حسابي (٣.٣٨٧)، ثم الدوافع الاجتماعية بمتوسط حسابي (٣.٣٥٧)، في حين كانت الدوافع المالية أقلها بمتوسط حسابي (٣.٠٣٦). وتبين أن مستوى التوازن المالي لدى موظفي القطاع الحكومي في مملكة البحرين جاء بمتوسط حسابي (٣.٠٣٥) وبدرجة متوسطة، وأن مستوى جودة الحياة جاء بمتوسط حسابي (٤.٢٢٨) وبدرجة كبيرة. كما أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً بين دوافع قرار التقاعد الاختياري والتوازن المالي بمعامل ارتباط (٠.٣١٨)، وأن دوافع قرار التقاعد الاختياري تفسر ما نسبته (١٠.١%) من التباين في التوازن المالي لموظفي القطاع الحكومي في مملكة البحرين، وكانت الدوافع الاجتماعية أكثر أبعاد دوافع قرار التقاعد الاختياري تأثيراً على التوازن المالي. وتبين وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً بين دوافع قرار التقاعد الاختياري وجودة الحياة لموظفي القطاع الحكومي في مملكة البحرين بمعامل ارتباط (٠.٢٠٣)، وأن دوافع قرار التقاعد الاختياري تفسر ما نسبته (٤.١%) من التباين في جودة الحياة لموظفي القطاع الحكومي في مملكة البحرين، وكانت الدوافع المالية أكثر أبعاد دوافع قرار التقاعد الاختياري تأثيراً على جودة الحياة. وبناء على الاستنتاجات توصي الدراسة بالعمل على تحسين أوضاع موظفي التقاعد الاختياري لموظفي القطاع الحكومي في مملكة البحرين، لما لذلك من أثر إيجابي في تحسين جودة الحياة لديهم، وإعطاء مزيد من الصلاحيات اللازمة للموظفين لتسيير العمل، خصوصاً أصحاب سنوات الخدمة الطويلة، ومشاركتهم أكثر في اتخاذ القرارات في المؤسسة، وذلك لزيادة دافعيتهم نحو العمل، وطرح برنامج التقاعد الاختياري مرة أخرى بعد عشر سنوات، وذلك لتشجيع موظفي الحكومة في الحصول على الفرصة لدخول مجال ريادة الأعمال، والمشاركة في النمو الاقتصادي، بالإضافة إلى الاستفادة من تعيين دماء جديدة في القطاع الحكومي؛ لخفض نسبة العاطلين عن العمل.

الكلمات المفتاحية: التقاعد الاختياري، التوازن المالي، جودة الحياة، القطاع الحكومي، مملكة البحرين.

١. مقدمة

اعتمدت حكومة مملكة البحرين تنفيذ برنامج التوازن المالي المتعلق بالوضع المالي، والذي يهدف إلى إعادة هيكلة الموازنة العامة، حيث تم تنفيذ حزمة من المبادرات لرفع جودة الخدمات المقدمة، وتعزيز كفاءة وحوكمة الإنفاق في الحكومة مع مراعاة مكتسبات المواطنين، وخفض المصروفات، وزيادة الإيرادات، إلا إنه سيتم مضاعفة هذه الجهود من خلال برنامج التوازن المالي بهدف تحقيق نقطة التوازن بين المصروفات والإيرادات في الميزانية العامة مع نهاية عام ٢٠٢٢م.

ومن ضمن هذه المبادرات المتعلقة في الوضع المالي لمملكة البحرين، تم طرح برنامج التقاعد الاختياري لمن يرغب من موظفي الحكومة، والذي يهدف إلى إعطاء موظفي الجهات الخاضعة لجهاز الخدمة المدنية الفرصة في توظيف خبراتهم في مجال ريادة الأعمال والقطاع الخاص؛ للمساهمة في النمو الاقتصادي للمملكة من خلال تقديم حوافز للمشاركين في البرنامج. ومن أبرز هذه الحوافز ضم خمس سنوات خدمة اعتبارية بحسب الأنظمة والقوانين، والحصول على مبلغ نقدي يساوي شراء خمس سنوات خدمة افتراضية، وترقية نهاية الخدمة للمستحقين، إلى جانب مكافأة نهاية الخدمة للمستحقين، ومكافآت أخرى بحسب القوانين والأنظمة (برنامج التوازن المالي، ٢٠١٨).

فلا بد من وجود أسباب دفعت موظفي الحكومة من اختيار برنامج التقاعد الاختياري وترك المهنة، وأن لذلك ارتباط بجوانب متعددة ذات العلاقة في مهنة المتقاعدين، حيث يذكر الباحثون في إن العوامل التي يلجأ إليها الموظفون للتقاعد متعددة، ومنها: العوامل المهنية والإدارية، أو من جانب العوامل الاجتماعية والشخصية، أو من جانب التداخيات النفسية.

فعادة يكون التقاعد من الوظائف العامة عند بلوغ العامل سن التقاعد الذي يحدده قانون العمل، والحصول على تعويض نهاية الخدمة، ومعاش تقاعدي شهري، وفي بعض الحالات يلجأ العاملون إلى ترك عملهم والتقاعد مبكراً بدلاً من الانتظار لسنوات إضافية للوصول إلى السن التي يسمح بالتقاعد، وذلك لعدة أسباب صحية واجتماعية، ولا يتقاضى الشخص الذي يتقاعد التقاعد الاختياري معاشاً تقاعدياً كاملاً كما لو كان سيتقاعد عند بلوغ سن التقاعد، بل يكون هناك خصم على المعاش التقاعدي نظراً لكون مدة اشتراكه في نظام التأمين أقل.

وتشجع بعض الدول على التقاعد، لا سيما في بعض المناصب الوظيفية لإتاحة الفرصة أمام المزيد من العاملين الشباب وخفض البطالة، وتكون هذه سياسة بديلة لسياسة خفض سن التقاعد الذي يكون عادة ٦٠ عاماً، بحيث أن التقاعد يكون اختيارياً لمن يرغب من الموظفين، ففي بعض الدول الداعمة للتقاعد المبكر حيث تعتبره بعض الدول بأنه المنقذ من موضوع البطالة، وتوفير الفرص الوظيفية، ودول أخرى تعتبره هدراً للكوادر البشرية المدربة من خلال هروب تلك الكوادر إلى فرص أفضل وترك العمل، ويجدر الإشارة إلى أن عدداً من الدول قامت برفع سن التقاعد، حيث أقرت فرنسا رفع سن التقاعد من ٦٠ سنة إلى ٦٢ سنة، وكذلك رفعت اليونان سن التقاعد إلى ٦٧ بدلاً من ٦٥ سنة، بينما سن التقاعد بالسعودية يعد الأقل عالمياً حيث يقدر ٦٠ سنة هجرية، ما يعادل ٥٨ سنة ميلادية فقط (حمد، ٢٠١٤).

كما إن زيادة عدد المتقاعدين من الأجهزة الحكومية ستوفر وظائف يمكن أن يشغلها الخريجون الجدد الذين يعانون من مشكلة الحصول على وظائف في هذا القطاع، وتسهم أيضاً في معالجة الخلل في سوق العمل البحريني، مثل دفع المواطنين إلى المهن التي لا يوجد إقبال عليها، وتحسين الاقتصاد الوطني إجمالاً، وزيادة نسبة البخرنة في القطاع الخاص، والتخلص من البطالة المقنعة في القطاع الحكومي، والترقية لكثير من العاملين.

إلا إن أغلب المتقاعدين يشكون من قلة المعاش، والذي لا يقضي متطلباتهم الخاصة والفردية؛ لأن الشخص عندما يكبر تزيد مصاريفه على الأدوية غير المؤمنة والتنقل، مع أنهم ما زالوا يعيلون أفراد آخرين، والمعاش لا يكف نصف الشهر خاصة عند العمال البسطاء، مما يجعل الموارد المالية تنقص بشكل كبير، وزيادة الإنفاق على الأطباء، وهناك من يساعد أبناءه في متطلبات المنزل، خاصة إذا كانت عائلته ممتدة، وهو المسؤول الأول عليها. وهذا الضيق من الجانب المادي يؤثر عليه من حيث نوعية الأكل، واستعمال المواصلات والسفر عند الأقرباء، وتدهور الصحة لعدم الاعتناء بها، ومع تدهور الأوضاع الاقتصادية وكثرة البطالة، يجعل من الأب حامي ومساعد للبيت عندما يموت زوجها، وقد ترك لها أطفالاً صغاراً، لم يترك معاشاً لزوجته، ويتكفل الأب بتكاليف إطعامهم وكسوتهم ومصاريفهم المدرسية (إبراهيم، سلامة، ١٩٩٧).

أن المتقاعدين يختلفون في مدى تكيفهم في مرحلة التقاعد، ومدى معاناتهم لمشكلة الفراغ، وفي القدرة على تعويض الأدوار، وفي معاناتهم للمشكلات المالية باختلاف خصائصهم الاجتماعية والاقتصادية، وبينت نتائج الدراسة أن ٤٣% من أفراد عينة البحث يعانون من مشكلات الصحية والنفسية، وتحمل المشكلات المالية المرتبة الثانية، وتأتي المشكلات الاجتماعية المرتبة الثالثة، وبينت النتائج أن ٦٠% منهم لا يمارسون أي عمل بعد تقاعدهم (الصغير، ٢٠١٠).

وزيادة على مشكلة وقت الفراغ، والمسلم بها بأنها تغلب على حياة المسنين، هنالك الفقر، أو قلة المورد المالي بوصول الإنسان إلى سن التقاعد، وترك العمل مقابل دخل ضعيف يدعى المعاش، مما يسبب انخفاض في مستوى معيشتهم، وحتى مع كبار السن ذوي حرفة، وأعمال حرة ينقص المردود مقارنة مع سن الشباب، حتى من ناحية ثقافة الادخار، الكثير منهم لم يدخروا في شبابهم ما يكفيهم في سن متقدمة، مما أصابهم بالعوز والفقر (الخولي، ١٩٩٢).

كما يواجه المسنون العديد من المشكلات، وقد ترتبط بإحالة المسن للتقاعد نظراً لفقدان مجموعة من الأدوار واكتساب أدوار جديدة، وقد تكون هذه المشكلات نفسية، أو اجتماعية، أو صحية، أو عقلية بينها ترابط وتداخل، ومن الممكن أن تختلف نوعية المشكلات تبعاً للنوع، فمثلاً الإناث تشكو من أوقات الفراغ، وتجاهل الأسرة لها، والمسنون والمسنات المتواجدون في دار الرعاية الاجتماعية لهم مشاكلهم الخاصة، كفقدهم القدرة على المشاركة في الأنشطة الاجتماعية، والقلق والاكتئاب الحاد، وضعف القدرة العقلية والحاجة، وفقدان الشهية (Khalaf, ٢٠١٠).

وتعتبر قضية المسنين وتقاعدهم من أهم القضايا التي تشغل كافة المجتمعات في الآونة الأخيرة، وترتبط هذه الأهمية بتغير كثير من الأنماط الحياتية، والاجتماعية، والصحية، والنفسية، والاقتصادية التي درج عليها الفرد عشرات السنين، ومن الحقائق المستقرة أن كثيراً من التغيرات الاجتماعية، والنفسية، والاقتصادية، والصحية تشيع بين المسنين، وتزداد معدلات حدوثها كلما تقدم العمر، خاصة أن عدداً غير قليل من الدراسات التي تناولت مشكلات الشيخوخة أثبتت أن من بين التغيرات التي تصاحب هذه المرحلة ما يتعلق بالرضا عن الحياة، والمتمثل في الانسراح النفسي والسعادة، الذي تؤثر فيه العوامل الاجتماعية، والنفسية، والاقتصادية، والصحية تأثيراً كبيراً، ومع التقاعد يفقد المسن الكثير من أدواره الاجتماعية ويفقد عمله (Abdel-Hamid, 2019).

فليس من الأمر البسيط أن يقرر الإنسان للتقاعد، وقد يختلف الناس في تقبلهم للتقاعد، فكثير من المتقاعدين يشعرون بإحساس الألم والحزن عند التقاعد الإلزامي أو الإجباري، وبأنهم طردوا من أعمالهم ووظائفهم دون أي ذنب إلا لبلوغهم السن التقاعدي الذي تحدده الأنظمة الحكومية بعد أن وصلوا لقمة النضج والعتاء، واكتسبوا خبرة علمية وميدانية ثمينة، وفي نفس الوقت هناك من يقررون التقاعد قبل بلوغ سن التقاعد القانوني، ويطلق على هذ النوع التقاعد الاختياري، وهؤلاء قد تكون لديهم الموارد المالية الكافية لسد احتياجاتهم بعد التقاعد، وبعض ممن يفضلون التقاعد المبكر يقدمون عليه من أجل الحصول على الراحة أو لقضاء وقت أطول مع أسرهم (القيري، ٢٠١٨).

٢. الإطار العام للبحث

٢.١ أدبيات البحث

يعتبر التقاعد عن العمل من حيث هو نظام اجتماعي له قواعده المحددة ظاهرة حديثة نسبياً، حتى في المجتمع الأوروبي والأمريكي، كما أنه يشكل نوعاً من التحدي لنمط جديد من الحياة يختلف كل الاختلاف عن النمط المؤلف إذا اعتاد المرء أثناء حياته العاملة النشطة. ففي المجتمعات التقليدية والبسيطة عموماً، وكذلك في العصور السابقة على الثورة الصناعية نجد أن نسبة ضئيلة جداً من السكان هي التي كانت تعيش حتى سن متقدمة،

وتصل إلى مرحلة الشيخوخة، أي أن عدد الشيوخ في هذه المجتمعات قليل نسبياً بحيث لا يؤلفون مشكلة اجتماعية خاصة، إلا أن تقدم الخدمات والرعاية الصحية، وتقدم الطب وما ترتب عليه من إطالة فترة الحياة، وبالتالي ازدياد عدد الشيوخ في المجتمعات الأكثر تقدماً، وكذلك الإنجازات العلمية والتكنولوجية التي أمكن تحقيقها وما يترتب عليها من اختراعات كثيرة واستخدام القوى الميكانيكية والآلية في الإنتاج بدلاً من القوى العضلية، مما أدى إلى زيادة إنتاج العامل وتضاعفه من ناحية، وعدم حاجة الصناعة في كثير من الأحيان إلى كل من الأيدي العاملة المتاحة وإحلال الآلة محل الإنسان، وبخاصة عندما تتقدم السن بهؤلاء العمال (سلامة، ٢٠٠٣).

ولقد وردت مفاهيم مختلفة للتقاعد إلا أنها تدور في واقع الأمر حول مسألة واحدة وهي ارتباط مفهوم التقاعد بانسحاب الشخص أو انقطاعه عن عمله الذي كان يؤديه في الظروف العادية لمدة لا تقل عن ٣٠ سنة. وهو يعني بالنسبة للفرد خسارة الأجر الذي كان يحصل عليه من العمل، وقد لا يعوضه إياه المعاش الذي يستحقه من مدة خدمته، وكذلك خسارة المكانة الاجتماعية التي كان يشغلها بمركزه الوظيفي في جهة العمل، وهو بكل ما يتضمن، كنقطة تحول رئيسة وسمة مميزة للكبر، حيث يحدث تغييراً جوهرياً عميق الأثر في حياة الفرد، ويؤدي إلى تقلص منظومة مكانته الاجتماعية وتغيير الوضع المهني له، وفقدان الكثير من الأدوار المرتبطة بالعمل سواءً كان ارتباطاً مباشراً أو غير مباشر، ووجود وقت فراغ مع عدم ارتباطه بعمل معين.

كما إن هناك العديد من التعريف للتقاعد بشكل عام، ولعل أشهر تعريف للتقاعد هو تعريف أتشلي (Atchley) بأنه الحالة التي يكون الفرد فيها مرغماً أو مختاراً ليعمل أقل من ساعات الدوام المعتادة، ويكون جزء من دخله على الأقل من معاش التقاعد اكتسبه نتيجة سنوات في الخدمة (Atchley, 1976).

ويعرف التقاعد أيضاً بأنه عملية اجتماعية تتضمن تخلي الفرد اختيارياً أو إجبارياً عن عمل ظل يقوم به معظم رشه، وبالتالي انسحابه من القوى العاملة في المجتمع، وتحوله إلى الاعتماد جزئياً - على الأقل - على نظام معين للكفالة المادية، حيث يحل المعاش محل الأجر) فؤاد أبو حطب، آمال صادق (1990).

والدوافع هي الأسباب المتعددة التي أثرت قنوات الموظف الحكومي إلى الاختيار لبرنامج التقاعد الاختياري مثل الدوافع المالية: هي مسببات مالية ومادية دفعت موظفي التقاعد الاختياري الاتجاه نحو اختيارهم لبرنامج التقاعد الاختياري. الدوافع الاجتماعية: هي مسببات اجتماعية وأسرية دفعت موظفي التقاعد الاختياري الاتجاه نحو اختيارهم لبرنامج التقاعد الاختياري. الدوافع الصحية والنفسية: هي مسببات صحية ونفسية لحالة الموظف عندما كان على رأس العمل دفعته نحو الاختيار لبرنامج التقاعد الاختياري. الدوافع الإدارية والتنظيمية: هي مسببات إدارية وتنظيمية في بيئة العمل دفعت موظفي التقاعد الاختياري الاتجاه نحو اختيارهم برنامج التقاعد الاختياري. الدوافع الشخصية: هي مسببات شخصية نظراً لظروف الموظف عندما كان على رأس العمل دفعته نحو الاختيار لبرنامج التقاعد الاختياري.

وأشار (Harman, 1996) إلى ظهور مفهوم جودة الحياة في مجال البحث الاجتماعي في منتصف الستينات، ثم شاع استخدامه في الدراسات المختلفة: علم البيئة والصحة، والطب النفسي، والاقتصاد، والجغرافيا، وعلم النفس، والتربية، والإدارة، وهو كأحد المؤشرات الدالة على الاهتمام برهاية الفرد، ولتعدد استخداماته في جميع المجالات (وديع، ٢٠٠٢).

وعادة ما يشار في أدبيات المجال لتعريف منظمة الصحة العالمية (١٩٩٥) الأقرب لتوضيح الإطار العام لمفهوم جودة الحياة بوصفها "إدراك الفرد لوضعه في الحياة في سياق الثقافة وأنساق القيم التي يعيش فيها ومدى تطابق أو عدم تطابق ذلك مع: أهدافه، توقعاته، قيمه، واهتماماته المتعلقة بصحته البدنية، حالته النفسية، مستوى استقلاليته، علاقاته الاجتماعية، اعتقاداته الشخصية، وعلاقته بالبيئة" (Craig A. Jackson, 2010).

الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تطرقت إلى موضوع البحث، والتي لها علاقة بمتغيرات البحث، كما إن هذه الدراسات كانت العمود الرئيسي لأساس البحث وانطلاقه.

تنوعت الدراسات السابقة بأحد متغيري البحث، ففيما يتعلق بالتقاعد، فقد أشارت دراسة (حريري، ٢٠١٩) بعنوان "اتجاه المرأة العاملة نحو التقاعد المبكر وعلاقته بمسؤوليات الرعاية الأسرية" في مدينة جدة بالمملكة العربية السعودية، وهدفت 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 في المملكة العربية السعودية نحو التقاعد المبكر، ومسؤوليات الرعاية الأسرية المنوطة بها، إضافة إلى التعرف على الفروق في استجابات العينة حول الدراسة تبعاً للعمر وطبيعة العمل. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من ٢٨٦ سيدة عاملة بمدينة جدة، وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسية. وأشارت نتائج الدراسة إلى: تراوحت درجات تقدير أفراد العينة على فقرات المحول الأول "اتجاهات المرأة الموظفة نحو التقاعد المبكر" بين (٤٤.٩% - ٦٨.٥%)، كما بلغت الدرجة الكلية للاستجابات على هذا المحور ٥٧.٤%، مما يدل على درجة موافقة متوسطة قبل أفراد العينة على فقرات هذا المحور، وتراوحت درجات تقدير أفراد العينة على فقرات المحور الثاني "مسؤوليات الرعاية الأسرية المنوطة بالمرأة الموظفة" بين (٥٢.٤% - ٨١.٦%)، كما بلغت الدرجة الكلية للاستجابات على هذا المحور ٧٢.٩%، مما يدل على درجة موافقة عالية قبل أفراد العينة على فقرات 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 العمر، وأوصت الدراسة بضرورة قيام المؤسسات والمنظمات بتحسين ظروف العمل الخاصة بالموظفات، وتوفير قدر من الحرية لهن في تحديد ساعات العمل، وتخفيفها بما يضمن تخفيف الأعباء المنوطة بها.

وقد برزت دراسة (القيري، ٢٠١٨) بعنوان "أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر كما يدركها المعلمون المتقاعدون بمنطقة عسير بالمملكة العربية السعودية" والتي هدفت إلى التعرف على درجة توافر أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر في كل من البعد الاجتماعي، والبعد النفسي، والبعد الوظيفي، والبعد المادي، والبعد الصحي كما يدركها المعلمون المتقاعدون بمنطقة عسير بالمملكة العربية السعودية، واختلاف أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر باختلاف المعلومات الشخصية كالمرحلة الدراسية التي يعمل بها، والمؤهل العلمي، ووجود دخل إضافي غير مهنة التعليم، وبلغ أعداد العينة ٥٨٨ معلماً متقاعداً، وتم استخدام البرنامج الاحصائي SPSS لوصف عينة البحث، وتحليل البيانات مثل المتوسط والانحراف المعياري، واختبار تحليل التباين البسيط، واختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: تحققت جميع محاور أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر (البعد الاجتماعي، والبعد النفسي، والبعد الوظيفي، والبعد المادي، والبعد الصحي) بدرجة متوسطة؛ وكان أكثرها تحققاً محور البعد الصحي، في حين كان محور البعد المادي الأقل تحققاً. كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الباحثين على جميع أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر ترجع إلى اختلاف المرحلة الدراسية، ما عدا البعد الاجتماعي، والبعد الصحي وأسباب التقاعد المبكر ككل، حيث كانت فئة معلمي المرحلة المتوسطة هي أكثر الفئات. كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الباحثين على جميع أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر ترجع إلى اختلاف المؤهل العلمي، بينما وجدت فروق على البعد النفسي وكانت فئة المعلمين الحاصلين على دراسات عليا هي أكثر الفئات. كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الباحثين على أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر ترجع إلى اختلاف وجود دخل إضافي غير

مهنة التعليم، ما عدا البعد المادي فكانت لصالح من لديهم دخل إضافي غير مهنة التعليم. كما لا توجد دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين على أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر ترجع إلى اختلاف الحالة الصحية، ما عدا البعد الصحي فكانت الفروق لصالح من لديه مرض.

وأما دراسة (الحربي وأبوحميد، وبدر، ٢٠١٨)، بعنوان "التقاعد المبكر في الأجهزة الحكومية وأثره على المنظمة الحكومية والموظف المتقاعد في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، دراسة ميدانية، معهد الإدارة العامة" فتوصلت نتائج الدراسة بتزايد التقاعد المبكر في الأجهزة الحكومية تزايداً ملحوظاً من عام ٢٠١٠م إلى عام ٢٠١٥م، حيث شكلت منطقة الرياض أعلى نسبة من المتقاعدين والمتقاعدات مبكراً الأحياء، وذلك بنسبة بنحو ٢٥.٧% من إجمالي المتقاعدين في المملكة، وهو ما يشكل تحدياً كبيراً يلزم على الأجهزة الحكومية المعنية الوقوف عنده ودراسته تأثيراته.

وأظهرت دراسة (وسيم، ٢٠١٤) بعنوان "أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر"، وقد هدفت هذه الدراسة إلى دراسة أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة الذين أمضوا في العمل عشر سنوات فما فوق، وبلغ مجتمع الدراسة (٣٩٠) موظفاً، وعينة الدراسة (225) موظفاً، واسترداد (١٩١) استبانة، حيث تم استخدام المنهج الوصفي والاستبانة لجمع البيانات، وكان من أهم نتائج البحث التي أثرت على اتجاه الموظفين نحو التقاعد المبكر إن الخطط وبرامج التدريب في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة ضعيفة، وقائمة على التمييز، الأمر الذي ساهم في دفعهم للتفكير في التقاعد المبكر، كما وأكد عدد كبير من الموظفون أن مدخولهم لا تتناسب مع ما يبذلونه من جهد، وأن رواتبهم غير كافية لسد احتياجاتهم الأساسية في الحياة، وأن نظام الترقيات في الشركة تدخل فيه المحاباة والمحسوبية، كما أشار الموظفون أن الترقيات الوظيفية لا تمنح على أساس الجدارة والكفاءة والمثابرة في العمل، ومن أهم تلك التأثيرات أيضاً على اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر أن نظام تقييم الأداء المطبق في الشركة غير مهني بحيث لا يقدم تغذية راجعة مطلقاً، ولا يساعد بشكل رئيسي على فهم المشكلات، وغير مرتبط بالحوافز والمكافآت. ومن أهم التوصيات بأنه ينبغي أن تتم عملية الاستقطاب والاختيار بعناية فائقة على أساس مبدأ الجدارة والكفاءة، وأن تولي الشركة اهتماماً لبرامج ونشاطات التدريب من أجل تعزيز المعرفة والمهارة لدى موظفيها، وأن تقوم الشركة بإعادة النظر في نظام التعويضات المالية بما فيه الرواتب والمكافآت والحوافز بما يتوافق مع الجهد والوضع المعيشي للبلد، وأخيراً يتم تطبيق نظام تقييم الأداء بطريق مهنية، والتي من خلالها يمكن قياس الأداء بشكل فعال مع تقديم تغذية راجعة للموظفين، وربط تلك النتائج بالترقيات والحوافز والمكافآت ((Aldulaimi, Abdeldayem, Alazzawi, & Abdulrazaq, 2021)).

وقد تناولت دراسة (سعدا، ٢٠١٤) بعنوان "اتجاهات المدرسين نحو التقاعد المبكر: دراسة ميدانية على عينة من المدرسين في المدارس الثانوية العامة في محافظة دمشق"، حيث هدفت هذه الدراسة لمعرفة اتجاهات عينة من مدرسي المدارس الثانوية العامة في دمشق نحو التقاعد المبكر، كما وهدفت الدراسة إلى التعرف على الفروقات في اتجاهات مدرسي المدارس الثانوية العامة في محافظة دمشق نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغيرات البحث: الجنس، المؤهل العلمي، العمر، العمر المهني، الحالة الاجتماعية، طبيعة العمل (إداري، تدريسي)، مادة التخصص (علمية، أدبية)، حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وبلغ عدد أفراد عينة الدراسة (٣٩٩) مدرساً ومدرسة، ومن أهم نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها، إن ترتيب الأسباب التي تدفع المدرس نحو التقاعد المبكر كما يأتي: الصحية، المادية، النفسية، الاجتماعية، الوظيفية، كما وأظهرت الدراسة أن الإناث أكثر ميلاً نحو التقاعد المبكر، وأن المتزوجين أكثر ميلاً من الغير متزوجين نحو التقاعد المبكر، ومن أهم التوصيات التي

اقترحها الباحث هو أن يزيد الاهتمام بالجوانب الاجتماعية والمادية والأسرية والصحية للمدرسين، وضرورة إيجاد برامج رعاية صحية خاصة بالمتقاعدين.

وقد أوضحت دراسة (المشاري، ٢٠١١) التخطيط للتقاعد لدى موظفي القطاعات الحكومية: دراسة ميدانية مطبقة على موظفي القطاع المدني الحكومي بمحافظة حوطة بني تميم، فهدفت الدراسة إلى معرفة الأنشطة التي يقوم بها موظفي القطاع المدني الحكومي بعد التقاعد، والتعرف على اتجاهات موظفي القطاع المدني الحكومي نحو التخطيط للتقاعد، والعوامل المؤثرة في التخطيط للتقاعد، وكذلك التعرف على العائد المتوقع من إسهام التخطيط للتقاعد في الحياة بعد التقاعد، حيث تم استخدام منهج المسح الاجتماعي كمنهج للدراسة، كما وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة، وتم توزيع الاستبانات على عينة عشوائية من موظفي القطاع المدني الحكومي في محافظة حوطة بني تميم، وقد حصل الباحث على (٢١٣) استبانة صالحة للتليل الإحصائي، وبعد تحليل بياناتها توصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان من أهمها التفرغ للاهتمام بتربية الأولاد، والجزء الآخر سوف يتوجهوا للتفقه في الدين أكثر، وتفعيل صلة الرحم، كما يعطيهم فرصة لمتابعة أعمالهم الخاصة. وفيما يتعلق بتوجهاتهم نحو التخطيط للتقاعد بين أفراد الدراسة أن التخطيط للتقاعد يساعدهم على تنظيم حياتهم الجديدة، كما يمكنهم الاستفادة في قضاء وقت الفراغ بأمر مفيد، وفيما يتعلق بالعوامل المؤثرة في التخطيط للتقاعد، بينت نتائج الدراسة أن الخوف من ضياع خبرات وسنوات العمل من أبرز هذه العوامل، وكذلك زيادة الانفعال داخل المنزل وخارجه، وقلة أصدقاء العمل وفتور العلاقة بينهم، وفيما يتعلق بالعائد المتوقع من إسهام التخطيط للتقاعد في الحياة بعد التقاعد، أظهرت نتائج الدراسة أن أفراد مجتمع الدراسة موافقون على العائد المتوقع من إسهام التخطيط للتقاعد في الحياة بعد التقاعد، ومن أهم هذه الإسهامات تمكينهم من الاستمتاع مع أسرهم، وكان من أهم تلك التوصيات وضع الخطط والبرامج للحد من المشكلات التي تواجه المتقاعدين، والعمل على تدريب الموظفين بالقطاعين العام والخاص على مهارات التخطيط للتقاعد، وتوعية الموظفين العاملين بأهمية التخطيط للتقاعد ودوره في تأمين مستقبلهم.

كما تطرقت دراسة (العماري، ٢٠٠٧) بعنوان: ظاهرة التقاعد المبكر للمعلمات القطريات في مدارس التعليم العام بدولة قطر: العوامل وعلاقتها ببعض المتغيرات، والتي هدفت الدراسة إلى تعرف العوامل التي تقف وراء انتشار ظاهرة التقاعد المبكر بين المعلمات القطريات في مدارس التعليم العام بدولة قطر، وتكونت عينة الدراسة من (٣٩٥) معلمة متقاعدة، وللوصول إلى تحقيق أهداف الدراسة، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود عوامل متعددة تدفع بالمعلمة القطرية إلى التفكير في طلب التقاعد، وقد أتت هذه العوامل حسب أهميتها على النحو الآتي: عوامل إدارية، عوامل اجتماعية، عوامل مهنية، وعوامل شخصية، وأوصت الدراسة بضرورة زيادة وعي المعلمات وتفهم للحد من العوامل التي تدفع المعلمة القطرية إلى التقاعد المبكر.

فيما سعت دراسة (المطيري، ٢٠٠٥) بعنوان: "اتجاهات الموظفين المدنيين نحو التقاعد المبكر في نظام الخدمة المدنية السعودي"، حيث هدفت الدراسة إلى تحديد مفهوم التقاعد المبكر، بالإضافة إلى التعرف على اتجاهات الموظفين المدنيين نحو العوامل المؤثرة في رغبتهم أو عدم رغبتهم في التقاعد المبكر والآثار المصاحبة له، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وكانت أبرز النتائج الدراسة ما يلي: أن الذين يتقاعدون مبكراً يمثلون ثلث العدد من الذين يقاعدون بقوة النظام، وأن هناك ثبات نسبي في أعداد المتقاعدين سواء كان تقاعدهم مبكراً أو بقوة النظام وذلك خلال العقد الأخير، ويعود ذلك إلى قلة الوظائف المتوفرة في القطاعين العام والخاص، أما فيما يخص الآثار الناجمة عنه، فقد اتفق أفراد العينة على أن التقاعد المبكر يحقق العديد من الإيجابيات من كونه يوفر عدداً من الفرص الوظيفية، ويساعد في التخفيف من مشكلة البطالة، كما يساعد في التخلص من البطالة المقنعة في الأجهزة الحكومية، ويتيح فرصة الترقى للموظفين، وكانت السلبيات أن التقاعد المبكر يؤدي إلى

تسرب بعض الكفاءات البشرية، وأصحاب الخبرات، وكذلك يؤدي إلى صرف معاشات التقاعد إلى فترات زمنية أطول، وأوضحت الدراسة أن الذين يرغبون في التقاعد المبكر من الموظفين المدنيين أكثر من الذين لا يرغبون، كما أكدت الدراسة أن قرارات التقاعد المبكر مبنية على عدد من العوامل التي تتفاوت في قوة تأثيرها منها ممارسة العمل الحر، والتفرغ للشؤون العائلية والبحث عن فرص وظيفية أفضل.

وأما دراسة (الغريب، ١٩٩٥) والتي هدفت بتحديد المشكلات الناجمة عن التقاعد من أجل وضع مقترح للتعامل مع تلك المشكلات، وقد أجريت الدراسة على عينة بلغ حجمها (٤٦٨) حالة، استخدم فيها الباحث استمارة مقابلة لجمع البيانات اللازمة عن كل حالة، وقد تركزت أسئلة الاستمارة حول المشكلات المصاحبة للتقاعد، والعلاقة بين الخصائص الاجتماعية، والشعور بالعزلة الاجتماعية، والأنشطة التي يمارسها المتقاعد بعد تركه للعمل. وكان من أبرز نتائج الدراسة أن المسنين يعانون من مشكلات نفسية واجتماعية واقتصادية وصحية، وأن شعورهم بالعزلة يختلف من شخص إلى آخر حسب اختلاف أعمارهم واختلاف فترات تقاعدهم والحالة الاجتماعية لكل متقاعد. كما أشارت الدراسة إلى أن فرص المتقاعدين في الحصول على عمل بديل، والاستمرار في ممارسة أنشطة أخرى بعد التقاعد، يرتبط باختلاف مستوياتهم التعليمية والعمرية والحالة الاقتصادية والاجتماعية. وبينت الدراسة أن شعور المسنين بالعزلة يختلف باختلاف العمر، ومدى توفر الأنشطة الترفيهية لهم بوصفها تعويضاً عن العمل الذي فقده. كما تطرقت دراسة (Hayes & Vanden Heuvel, 1999) حول موضوع الاتجاهات نحو التقاعد - دراسة مقارنة - عن وجود مجموعة من العوامل المختلفة التي تقف وراء تقاعد المعلمين من أهمها: الظروف الاجتماعية والاقتصادية للمعلمين، والايديولوجية السياسية الخاصة بسياسات العمل في المجتمع ككل، والعوامل القيمة الخاصة ذات العلاقة المباشرة بالانتماء للمهنة.

وأما دراسة (العبيدي، ١٩٨٩) والتي تناولت ظاهرة التقاعد في المدن الرئيسية بالمملكة العربية السعودية، وهدفت هذه الدراسة بشكل عام إلى التعرف على هذه الفئة من السكان، كيف تعيش حياتها؟ وما المشكلات التي تواجهها؟ ومدى تكيفها مع هذه المرحلة؟ ودلت نتائج هذه الدراسة على أن المتقاعدين يختلفون في مدى تكيفهم في مرحلة التقاعد، وفي مدى معاناتهم لمشكلة الفراغ، وفي القدرة على تعويض الأدوار، وفي مدى معاناتهم للمشكلات المالية باختلاف خصائصهم الاجتماعية والاقتصادية والديموغرافية. وبينت نتائج هذه الدراسة أن (43) من أفراد عينة البحث يعانون من المشكلات الصحية والنفسية، وتحتل المشكلات المالية المرتبة الثانية، وتأتي المشكلات الاجتماعية في المرتبة الثالثة، وبينت النتائج أيضاً أن نسبة ٦٠% منهم لا يمارسون أي عمل بعد تقاعدهم (Abdeldayem & Aldulaimi, 2021).

٢.٢ أهداف البحث:

- الكشف عن دوافع البرنامج التقاعدي لموظفي القطاع الحكومي في مملكة البحرين.
- التعرف على نتائج دوافع قرار التقاعد الاختياري على التوازن المالي لموظفي القطاع الحكومي في مملكة البحرين.
- التعرف على نتائج دوافع قرار التقاعد الاختياري على جودة الحياة لموظفي القطاع الحكومي في مملكة البحرين.

٢.٣ فروض البحث:

لغرض تحقيق الأهداف السابقة للبحث، تم اختيار الفروض الآتية:

- H1: يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لدوافع قرار التقاعد الاختياري على التوازن المالي لموظفي القطاع الحكومي في مملكة البحرين.
- H2: يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لدوافع قرار التقاعد الاختياري على جودة الحياة لموظفي القطاع الحكومي في مملكة البحرين.

٢.٤ منهجية البحث:

تتمثل مجتمع الدراسة في كافة المتقاعدين في برنامج التقاعدي الاختياري في مملكة البحرين للجهات الخاضعة تحت مظلة جهاز الخدمة المدنية، بالإضافة إلى ثلاث عشرة جهة أخرى غير خاضعة لجهاز الخدمة المدنية وهم: جائزة عيسى للخدمة الإنسانية، مركز عيسى الثقافي، معهد البحرين للدراسات الإستراتيجية والدولية والطاقة، المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان، ديوان الرقابة المالية والإدارية، الأمانة العامة لمجلس النواب، الأمانة العامة لمجلس الشورى، معهد البحرين للتنمية السياسية، معهد القراءات وإعداد معلمي القرآن الكريم، نادي راشد للفروسية، ويبلغ ممن تنطبق عليهم شروط البرنامج يصل إلى نحو ٤٢ ألف موظفاً، حيث بلغ عدد الموظفين المقبولين لبرنامج التقاعد الاختياري (٨٠٢٥) موظفاً حسب تصريح وزير شؤون مجلسي الشورى والنواب غانم بن فضل البوعينين، والتي تمثلت في ست وأربعين جهة حكومية (الوطن، ٢٠١٩). فتم توزيع (٥٠٠) استبانة على موظفي التقاعد الاختياري، واسترجع منها (٣٨٤) استبانة، بمعدل استجابة بلغ ٧٦.٨%، وذلك بما يتوافق مع الطرق الإحصائية بتحديد حجم العينة المقابل لمجتمع الدراسة وفقاً لجدول (Krejcie & Morgan 1970)، حيث تم توظيف أسلوب العينة العشوائية البسيطة في اختيار العينة، وذلك لإنجاز الغرض من الدراسة، والتي تتمثل في الكشف عن دوافع البرنامج التقاعدي لموظفي القطاع الحكومي، والتعرف على نتائج دوافع قرار التقاعد الاختياري على التوازن المالي وجودة الحياة لموظفي القطاع الحكومي في مملكة البحرين (Aldulaimi, S. H., Abdeldayem 2021).

٣ النتائج وتحليلها ومناقشتها

يبرز حساب الثبات من خلال معادلة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي، للتحقق من صدق الاتساق الداخلي من خلال حساب قيم معاملات (الارتباط بيرسون) والتي تعطي مؤشراً على قوة العلاقة بين كل عبارة والمقياس والبعد الذي تنتمي إليه، كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (١) قيم ثبات الاتساق الداخلي لأدوات الدراسة

الرقم	المحاور	ثبات الاتساق الداخلي
1	البعد الأول: الدوافع المالية	٠.٧٤
2	البعد الثاني: الدوافع الاجتماعية	٠.٧٠
3	البعد الثالث: الدوافع الصحية والنفسية	٠.٨٣
4	البعد الرابع: الدوافع الإدارية والتنظيمية	٠.٨٩
5	البعد الخامس: الدوافع الشخصية	٠.٧٤
	الدرجة الكلية لمقياس دوافع قرار التقاعد الاختياري	٠.٩٢
	مقياس التوازن المالي	٠.٤٣
	مقياس جودة الحياة	٠.٨٩

تظهر النتائج في الجدول السابق أن قيمة معامل ألفا كرونباخ كمؤشر على ثبات المقياس بلغت الدرجة الكلية لمقياس دوافع قرار التقاعد الاختياري (0.92)، وبلغت قيمتها للأبعاد ما بين (0.70 - 0.89). وبلغت لمقياس جودة الحياة (0.89)، وهي قيم مقبولة لتحقيق أهداف الدراسة.

٤ اختبار الفروض

تم التحقق من صحة الفرض من خلال تطبيق معامل الارتباط بيرسون وتحليل الانحدار، والنتائج مبينة في الجداول الآتية:

جدول (٢) نتائج تحليل التباين للانحدار لاختبار تأثير دوافع قرار التقاعد الاختياري على التوازن المالي لموظفي القطاع الحكومي في مملكة البحرين

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة الاختبار F	مستوى دلالة F
Regression الانحدار	9.506	5	1.901	0.318(**)	0.101	8.499	0.000(**)
Residual الباقي	84.558	378	0.224				
Total الكلي	94.063	383					

** الارتباط دال إحصائياً عند $(\alpha = 0.01)$.

تشير نتائج معامل الارتباط بيرسون في الجدول السابق إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً $(\alpha = 0.01)$ بين دوافع قرار التقاعد الاختياري والتوازن المالي لموظفي القطاع الحكومي في مملكة البحرين، فقد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.318).

وتظهر نتائج تحليل الانحدار في الجدول وجود تأثير دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) لدوافع قرار التقاعد الاختياري على التوازن المالي لموظفي القطاع الحكومي في مملكة البحرين، فقد بلغت قيمة (F) (8.499)، وكانت دالة إحصائياً عند (0.000). كما تظهر نتائج تحليل الانحدار في الجدول أن دوافع قرار التقاعد الاختياري تفسر ما نسبته (10.1%) من التباين في التوازن المالي لموظفي القطاع الحكومي في مملكة البحرين، وهذه النتيجة بناءً على قيمة معامل التحديد (R²) البالغة (0.101).
بناءً على النتيجة السابقة تم قبول فرض الدراسة الأول.

ويستعرض الجدول التالي طبيعة تأثير كل بعد من أبعاد دوافع قرار التقاعد الاختياري على التوازن المالي لموظفي القطاع الحكومي في مملكة البحرين:

جدول (٣) نتائج الانحدار لتأثير أبعاد دوافع قرار التقاعد الاختياري على التوازن المالي لموظفي القطاع الحكومي في مملكة البحرين

الأبعاد	B	بيتاβ	t- value	Sig.
الثابت (Constant)	2.184		12.707	0.000
البعد الأول: الدوافع المالية	0.137	0.179	3.268	0.001
البعد الثاني: الدوافع الاجتماعية	0.213	0.247	3.415	0.001
البعد الثالث: الدوافع الصحية والنفسية	0.181	0.275	3.136	0.002
البعد الرابع: الدوافع الإدارية والتنظيمية	0.006	0.010	0.126	0.900
البعد الخامس: الدوافع الشخصية	0.086	0.142	2.618	0.009

يتضح من الجدول السابق أن أكثر أبعاد دوافع قرار التقاعد الاختياري تأثيراً على التوازن المالي لموظفي القطاع الحكومي في مملكة البحرين هو "البعد الثاني: الدوافع الاجتماعية"، وذلك بناءً على قيمة (t) البالغة (3.415) وكانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.001). وجاء في المرتبة الثانية "البعد الأول: الدوافع المالية" وذلك بناءً على قيمة (t) البالغة (3.268) وكانت دالة إحصائياً عند مستوى (0.001). وجاء في المرتبة الثالثة "البعد الثالث: الدوافع الصحية والنفسية" وذلك بناءً على قيمة (t) البالغة (3.136) وكانت دالة إحصائياً عند مستوى (0.002). وجاء في المرتبة الرابعة "البعد الخامس: الدوافع الشخصية" وذلك بناءً على قيمة (t) البالغة (2.618) وكانت دالة إحصائياً عند مستوى (0.009).

ويتضح من الجدول السابق عدم وجود تأثير دال إحصائياً للدوافع الإدارية والتنظيمية على التوازن المالي لموظفي القطاع الحكومي في مملكة البحرين؛ وذلك يعود بأن كثير من هؤلاء المتقاعدين مكلفين بمهام إدارية وتنظيمية على مستواهم الفردي أو على مستوى الإدارة بشكل عام. تم التحقق من صحة الفرض من خلال تطبيق معامل الارتباط بيرسون وتحليل الانحدار، والنتائج مبينة في الجداول الآتية:

جدول (٤) نتائج تحليل التباين للانحدار لاختبار تأثير دوافع قرار التقاعد الاختياري على جودة الحياة لموظفي القطاع الحكومي في مملكة البحرين

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة الاختبار F	مستوى دلالة F
Regression الانحدار	4.542	5.000	0.908				
Residual الباقي	105.912	378.000	0.280	.203(**)	0.041	3.242	0.007
Total الكلي	110.454	383.000					

** الارتباط دال إحصائياً عند $(\alpha = 0.01)$.

تشير نتائج معامل الارتباط بيرسون في الجدول السابق إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً ($\alpha=0.01$) بين دوافع قرار التقاعد الاختياري وجودة الحياة لموظفي القطاع الحكومي في مملكة البحرين، فقد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.203).

وتظهر نتائج تحليل الانحدار في الجدول وجود تأثير دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) لدوافع قرار التقاعد الاختياري على جودة الحياة لموظفي القطاع الحكومي في مملكة البحرين، فقد بلغت قيمة (F) (10.649)، وكانت دالة إحصائياً عند (0.007). كما تظهر نتائج تحليل الانحدار في الجدول أن دوافع قرار التقاعد الاختياري تفسر ما نسبته (4.1%) من التباين في جودة الحياة لموظفي القطاع الحكومي في مملكة البحرين، وهذه النتيجة بناءً على قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.041).

بناءً على النتيجة السابقة تم قبول فرض الدراسة الثاني.

ويستعرض الجدول التالي طبيعة تأثير كل بعد من أبعاد دوافع قرار التقاعد الاختياري على جودة الحياة لموظفي القطاع الحكومي في مملكة البحرين:

جدول (٥) نتائج الانحدار لتأثير أبعاد دوافع قرار التقاعد الاختياري على جودة الحياة لموظفي القطاع الحكومي في مملكة البحرين

الأبعاد	B	بيتا	t- value	Sig.
الثابت (Constant)	3.874		20.136	0.000
البعد الأول: الدوافع المالية	0.166	0.199	3.532	0.000
البعد الثاني: الدوافع الاجتماعية	0.001	0.001	0.014	0.989
البعد الثالث: الدوافع الصحية والنفسية	0.082	0.114	1.263	0.207
البعد الرابع: الدوافع الإدارية والتنظيمية	0.072	0.114	1.349	0.178
البعد الخامس: الدوافع الشخصية	0.028	0.043	0.769	0.442

يتضح من الجدول السابق أن أكثر أبعاد دوافع قرار التقاعد الاختياري تأثيراً على جودة الحياة لموظفي القطاع الحكومي في مملكة البحرين هو "البعد الأول: الدوافع المالية"، وذلك بناءً على قيمة (t) البالغة (3.532) وكانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.000).

ويتضح من الجدول السابق عدم وجود تأثير دال إحصائياً للدوافع الاجتماعية والدوافع الصحية والنفسية والدوافع الإدارية والتنظيمية والدوافع الشخصية على جودة الحياة لموظفي القطاع الحكومي في مملكة البحرين؛ وذلك يعود بأن أغلب المتقاعدين من فئة الشباب، ويتمتعوا بصحة جيدة، كما إن حجم عائلتهم صغير ولا يعانون من المشاكل الاجتماعية، والالتزامات الإدارية والتنظيمية والشخصية.

٥ الاستنتاجات والتوصيات

تأسيساً على ما تم الوصول له من نتائج، يمكن التوصل إلى الاستنتاجات الآتية:

١. إن مستوى دوافع قرار التقاعد الاختياري المالية لدى موظفي القطاع الحكومي في مملكة البحرين جاء بدرجة متوسطة. وأن أكثر مستويات دوافع قرار التقاعد الاختياري المالية لديهم كانت اختيارهم التقاعد الاختياري لضعف الحوافز المادية في المؤسسة التي كانوا يعملون فيها، كذلك العائد المادي غير مساوٍ لقدراتهم وجهدهم

في الوظيفة السابقة، حيث يلاحظ أن هذين الدافعين هما من الدوافع السلبية. وكانت أقل دوافع قرار التقاعد الاختياري المالية لدى موظفي القطاع الحكومي في مملكة البحرين هي اتخاذهم قرار التقاعد الاختياري لوجود فرصة عمل براتب أفضل.

٢. إن مستوى دوافع قرار التقاعد الاختياري الاجتماعية لدى موظفي القطاع الحكومي في مملكة البحرين جاء بدرجة متوسطة. وأن أكثر مستويات دوافع قرار التقاعد الاختياري الاجتماعية لديهم هي أن رغبتهم تدفعهم في رعاية أسرهم بشكل أفضل بعد التقاعد الاختياري، ويساعدهم التقاعد الاختياري على التفرغ للعلاقات الاجتماعية. حيث يلاحظ أن هذه الدوافع هي من الدوافع الإيجابية. وكانت أقل دوافع قرار التقاعد الاختياري الاجتماعية لدى موظفي القطاع الحكومي في مملكة البحرين عدم تعاون الزملاء في إنجاز العمل بالشكل المطلوب، ووجود مشاكل مستمرة بين الموظفين، حيث يلاحظ أن هذين الدافعين هما من الدوافع السلبية (Aldulaimi, S. H. 2021).

٣. إن مستوى دوافع قرار التقاعد الاختياري الصحية والنفسية لدى موظفي القطاع الحكومي في مملكة البحرين جاء بدرجة متوسطة. وأن أكثر مستويات دوافع قرار التقاعد الاختياري الصحية والنفسية لديهم هي الشعور بعدم المساواة بين الموظفين يؤثر نفسياً على الموظف، مما يجعله يفكر بالتقاعد الاختياري، كما يحافظ التقاعد الاختياري على صحتهم الجسدية. حيث يلاحظ أن الدافع الأول هو من الدوافع السلبية، في حين أن الدافع الثاني هو من الدوافع الإيجابية. وكانت أقل دوافع قرار التقاعد الاختياري الصحية والنفسية لدى موظفي القطاع الحكومي كثرة التنقلات الدورية دفعتني نحو التقاعد الاختياري.

٤. إن مستوى دوافع قرار التقاعد الاختياري الإدارية والتنظيمية لدى موظفي القطاع الحكومي في مملكة البحرين جاء بدرجة متوسطة. وأن أكثر مستويات دوافع قرار التقاعد الاختياري الإدارية والتنظيمية لديهم كانت ضغط العمل المتكرر، ونقص الصلاحيات اللازمة لتسيير العمل، حيث يلاحظ أن هذه الدوافع هي من الدوافع السلبية. وكانت أقل دوافع قرار التقاعد الاختياري الإدارية والتنظيمية لدى موظفي القطاع الحكومي في مملكة البحرين هي استخدام تكنولوجيا معقدة في العمل.

٥. إن مستوى دوافع قرار التقاعد الاختياري الشخصية لدى موظفي القطاع الحكومي في مملكة البحرين جاء بدرجة كبيرة. وأن أكثر مستويات دوافع قرار التقاعد الاختياري الشخصية لديهم هي الخوف من رفع سن التقاعد إلى ٦٥ سنة، والخوف من إحداث قوانين جديدة تضيع فيها كامل مكتسباتهم المادية في المستقبل القريب، حيث يلاحظ أن هذين الدافعين هما من الدوافع السلبية. وكانت أقل دوافع قرار التقاعد الاختياري الشخصية لدى موظفي القطاع الحكومي في مملكة البحرين الرغبة في الجمع بين معاش التقاعد الاختياري وبين أي راتب من عمل آخر لا يخضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي.

٦. إن مستوى التوازن المالي لدى موظفي القطاع الحكومي في مملكة البحرين جاء بدرجة متوسطة. وأن أكثر مستويات التوازن المالي لديهم كانت السعي لترشيد الإنفاق الاستهلاكي بصورة أكبر بعد التقاعد الاختياري، والاعتماد على وجود أساليب وبدائل مختلفة للتعامل مع الأزمات المالية بعد التقاعد الاختياري. وكانت أقل مستويات التوازن المالي لدى الموظفين هي تفضيلهم إنفاق معاشي التقاعدي بطريقة تلقائية دون تخطيط، والاعتماد على الإنفاق بمرحلة التقاعد على المعاش فقط دون الحاجة للادخار.

٧. إن مستوى جودة الحياة لدى موظفي القطاع الحكومي في مملكة البحرين جاء بدرجة كبيرة. وأن أكثر مستويات جودة الحياة لديهم كانت العلاقة الوطيدة مع عائلاتهم، ثم ومحافظتهم على المبادئ والمعتقدات والقيم الشخصية، كذلك قدرتهم على تربية الأبناء. وكانت أقل مستويات جودة الحياة لدى موظفي القطاع الحكومي هي المشاركة في الأنشطة الترفيهية الجماعية.

بناء على الاستنتاجات توصي الدراسة بالآتي:

1. العمل على تحسين الأوضاع المالية المتقاعدين في برنامج التقاعد الاختياري في مملكة البحرين؛ لما لذلك من أثر إيجابي في تحسين جودة الحياة لديهم بالاستمرار بصرف العلاوة الدورية السنوية للمتقاعدين عبر وجود آلية منظمة.
2. زيادة الحوافز المادية للموظفين في المؤسسات الحكومية، وإعادة هيكلة تحديد نظام الأجور والرواتب؛ وذلك لتشجيعهم على البقاء في مؤسساتهم، والاستفادة من خبراتهم في العمل، وخصوصاً الموظفين الذين يمتلكون تخصصات ومهارات نادرة بدلاً من دفعهم نحو التقاعد الاختياري.
3. إعطاء المزيد من الصلاحيات اللازمة للموظفين لتسيير العمل، خصوصاً أصحاب سنوات الخدمة الطويلة، ومشاركتهم أكثر في اتخاذ القرارات في المؤسسة؛ وإعادة هيكلة توزيع المهام على الموظفين؛ وذلك لزيادة دافعيتهم نحو العمل، والمحافظة على الموظفين الأكفاء، وتقليل توجههم نحو التقاعد الاختياري.
4. وضع آلية جديدة لتطبيق التعديلات على نظام قانون التقاعد، وذلك لعدم حرمان الموظفين الذين شارفت سنوات خدمتهم على الانتهاء من الاستفادة من الامتيازات التقاعدية.
5. العمل على دراسة ظروف ومشاكل الموظفين الذين يتجهون نحو التقاعد الاختياري، خصوصاً تلك الظروف التي تدفعهم نحو التقاعد الاختياري، وذلك للمساهمة في حلها ولو بشكل جزئي؛ ليسهم في تقليل نسبة التقاعد الاختياري الذي يحرم المؤسسات من العديد من الكفاءات.
6. طرح برنامج التقاعد الاختياري مرة أخرى بعد 10 سنوات، وذلك لتشجيع موظفي الحكومة في الحصول على الفرصة لدخول مجال ريادة الأعمال، والمشاركة في النمو الاقتصادي، بالإضافة إلى الاستفادة من تعيين دماء جديدة في القطاع الحكومي؛ لخفض نسبة العاطلين عن العمل.
7. إنشاء مراكز استشارية للمتقاعدين في مختلف المحافظات الأربع بالتعاون مع وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، والجهات الحكومية المختصة مثل: صندوق العمل (تمكين)، وزارة الصناعة والتجارة والسياحة، وخصوصاً مع كون فئة المتقاعدين من برنامج التقاعد الاختياري من الفئة الشبابية، والتي لا زالت لديها طاقة وإبداع، ومن الممكن استثمار آرائهم وأفكارهم وتبنيها، ومساعدتهم على تحقيقها، والأمر الذي سيعود بالنفع على المتقاعد نفسه، وإلى تنشيط وتنمية الاقتصاد، والاستفادة من تجاربهم وخبراتهم العلمية والعملية في تقديم المشورة في المشاريع الاستثمارية أو في تقديم الدورات والورش حسب تخصصاتهم وخبراتهم، بالإضافة إلى إمكانية حصول المتقاعدين على مدخول مالي آخر إضافة إلى معاشاتهم التقاعدية.

قائمة المراجع

المراجع العربية:

- إبراهيم، سلامة، س. (1997). رعاية المسنين، قضايا ومشكلات الرعاية الاجتماعية للفئات الخاصة، ج ٢، المكتب العلمي للكمبيوتر والنشر والتوزيع، الإسكندرية، ص ٥٦.
- الحربي وأبوحميد، وبدر، ه. (2018).، التقاعد المبكر في الأجهزة الحكومية وأثره على المنظمة الحكومية والموظف المتقاعد في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، دراسة ميدانية، معهد الإدارة العامة، مركز البحوث والدراسات، المملكة العربية السعودية.
- الخولي، س. (1992). الأسرة والمجتمع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ص (278)، (279).

- الصغير، ص. م. (2010). المحددات النفسية والاجتماعية والاقتصادية والصحية المؤثرة في مستوى الرضا عن الحياة لدى المتقاعدين، السعودية، جامعة الملك سعود، قسم الدراسات الاجتماعية .
- العبيدي، إ.، (1989). المتقاعدون . الرياض. وزارة الداخلية - مركز أبحاث مكافحة الجريمة - البحث الحادي عشر.
- العماري، ب. (2007). دراسة ظاهرة التقاعد المبكر للمعلمات القطريات في مدارس التعليم العام بدولة قطر: العوامل وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة العلوم التربوية (9) 11، .
- الغريب، ع. ع. (1995). المتقاعدون: بعض مشكلاتهم الاجتماعية ودور الخدمة الاجتماعية في مواجهتها، دراسة علمية لمشكلات المتقاعدين في منطقة الرياض، رسالة ماجستير، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.
- القيري، ي. ع. (2018). أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر كما يدركها المعلمون المتقاعدون بمنطقة عسير بالمملكة العربية السعودية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، ع 4، مج 2.
- المالي، ب. ا. (2021). وزارة المالية والاقتصاد الوطني، (2018).
- المشاري، م. ع. (2011). التخطيط للتقاعد لدى موظفي القطاعات الحكومية: دراسة ميدانية مطبقة على موظفي القطاع المدني الحكومي بمحافظة حوطة بني تميم، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- المطيري، ض. ا. (2005). اتجاهات الموظفين المدنيين نحو التقاعد المبكر في نظام الخدمة المدنية السعودي: دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض.
- حريري، ا. (2019). اتجاه المرأة العاملة نحو التقاعد المبكر وعلاقته بمسؤوليات الرعاية الأسرية، 2 تشرين الثاني، 2020، مجلة العربية للنشر العلمي، العدد الخامس والعشرون.
- حمد، م. (2014). زيادة سن التقاعد في السعودية، جريدة الرياض، 22/6/2014، العدد 16799.
- سعدا، م. ع. (2014). اتجاهات المدرسين نحو التقاعد دراسة ميدانية على عينة من المدرسين في المدارس الثانوية، دمشق، مجلة جامعة دمشق، العدد الأول.
- سلامة، ر. ا. (2003). واقع المديرين المتقاعدين في فلسطين والتطلعات المستقبلية لتفعيل دورهم التربوي من وجهة نظرهم ووجهة نظر المديرين الموشكين على التقاعد، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، القدس، فلسطين.
- فؤاد أبو حطب، آمال صادق. ((1990)). نمو الإنسان، مكتبة الأنجلو المصرية: القاهرة، ص 666.
- وديع، م. ع. (2002). مؤشرات التنمية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، المجلد 1، العدد 2.
- وسيم، س. (2014). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على اتجاهات الموظفين نحو التقاعد.
- المراجع الأجنبية:**

- Abdeldayem, M. M., & Aldulaimi, S. H. (2021). "Impact of Academics' Personal Traits on Job Engagement in Higher Education: Evidence From Bahrain". *Psychology and Education*, Vol. (58), No. (3), Pp. 1401-1417.
- Abdel-Hamid, H. H. (2019). White Matter Hyper Intensities In Elderly Patients With Late-Onset And Early-Onset Depression: A Comparative Study, . *Wolters Kluwer Medknow, Mumbai (IND)* , Volume 40, Issue 1.
- Aldulaimi, S. H., Abdeldayem, M. M., Alazzawi, A., & Abdulrazaq, M. L. (2021). (October). Digital Education Industry and Academic Perception to Improve

- Business Intelligence. *International Conference on Data Analytics for Business and Industry*, (ICDABI) (pp.218-225). IEEE.
- Atchley, R. C. (1976). *The Sociology of Retirement*. Cambridge: Schenkman, New York. Atchley, Robert C. New York.: The Sociology of Retirement. Cambridge: Schenkman, .
- Hayes, B. C., & Vanden Heuvel, A. (1999). Attitudes toward Mandatory Retirement: An International Comparison. *International Journal of Aging & Human Development*, , V.3g, N.3, P.209-31.
- Khalaf, A. (2010). Functional Outcomes of Elderly Women Following Hip Fracture Surgery Ain Shams University,. *Faculty of Nursing the Egyptian Journal of Health Care*,, P67.