

أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر كما يدركها المعلمون المتقاعدون بمنطقة عسير بالمملكة العربية السعودية

يحيى على منصور القياري

وزارة التعليم || المملكة العربية السعودية

الملخص: هدف هذا البحث إلى التعرف على درجة توافر أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر (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 (المرحلة الدراسية التي كان يعمل بها، والمؤهل العلمي، وجود دخل إضافي غير مهنة التعليم الحالة الصحية). ومن أجل تحقيق هذه الأهداف قام الباحث بتطبيق استبانة معدة لهذا الغرض على عينة ملائمة من المعلمين المتقاعدين؛ بلغ عددهم (588) معلماً متقاعداً، تم 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 ومن 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الباحثين على أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر ترجع إلى اختلاف الحالة الصحية، ما عدا البعد الصحي فكانت الفروق لصالح من لديه مرض.
وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، تم تقديم مجموعة من التوصيات والبحوث المستقبلية المقترحة.

مقدمة الدراسة:

ليس بالأمر البسيط أن يقرر الإنسان التقاعد، 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 لقممة النضج والعطاء واكتسبوا خبرات علمية وميدانية ثمينة، وفي نفس الوقت هناك من يقررون التقاعد قبل بلوغ سن التقاعد القانوني ويطلق على هذا النوع من 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.

ويمثل المعلمون في وزارة التعليم فئة عريضة ومهمة من قطاعات العاملين في المجتمع السعودي والتي يقع على عاتقها مسؤولية كبيرة في المنظومة التعليمية، وقد يبدو أن تفاعل المعلم مع العديد من العوامل والمتغيرات داخل المنظومة التعليمية أو خارجها وطبيعة هذا التفاعل وتنوعه تجعلانه يشعر بالعديد من الانفعالات المتباينة التي

قد تؤثر على موقفه من العمل التعليمي وإحساسه بدرجات متباينة من الضغوط المتعلقة بعمله، كما أن طبيعة العمل قد تؤثر على مستوى اتجاه المعلم للتقاعد المبكر والانسحاب من العمل ومحاولة الهروب من هذه الضغوط، وقد أشار جروبس (1980) إلى وجود ارتباط بين الاتجاه نحو العمل والاتجاه نحو التقاعد المبكر بمعنى أنه كلما كان الاتجاه سالباً نحو العمل كلما كان الاتجاه قوياً نحو التقاعد المبكر. (Grubbs, 1991: 22)

إن قضية التقاعد المبكر من العمل بدأت تحظى باهتمام متزايد في الآونة الأخيرة من قبل الدولة وحتى بعض الدول الأخرى، حيث أن معرفة الأسباب المؤدية إلى ارتفاع معدلات التقاعد المبكر لدى المعلمين ومحاولة معرفة العديد من العوامل والمتغيرات المؤثرة فيها سوف يزود صناع القرار في وزارة التعليم برؤية واقعية واضحة حول هذه القضية كما قد يساعد على الخروج بمؤشر علمي يؤكد على نظرة المعلم الإيجابية أو السلبية تجاه التقاعد المبكر من العمل. من هذا المنطلق فإن هذه الدراسة سوف تركز على معرفة أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر للمعلمين في وزارة وعلاقتها بالمتغيرات الشخصية والتنظيمية بالإضافة لمحاولة الخروج بالعديد من التوصيات.

مشكلة الدراسة:

أصبح التقاعد المبكر موضوعاً يستأثر باهتمام الباحثين في مجال الإدارة وخبراء تنمية الموارد البشرية، نظراً لما ينطوي عليه من عوامل اجتماعية واقتصادية ونفسية وتنظيمية، ولاقى اهتماماً من قبل العديد من المفكرين في مجال الإدارة في الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا. (الطحيح، 1993: 148).

وقد أكدت العديد من الدراسات أن التقاعد المبكر يسهم في إيجاد فرص عمل للداخلين الجدد إلى سوق العمل، فزيادة أعداد المتقاعدين من الأجهزة الحكومية ستوفر وظائف يمكن أن يشغلها الخريجون الجدد الذين يعانون من مشكلة الحصول على وظائف في هذا القطاع، وقد تسهم أيضاً في معالجة الخلل في سوق العمل السعودي، مثل دفع المواطنين إلى المهن التي لا يوجد اقبال عليها وتحسين الاقتصاد الوطني إجمالاً وزيادة نسبة العودة في القطاع الخاص، والتخلص من البطالة المقنعة في القطاع الحكومي، والترقي لكثير من العاملين، ففي دراسة حول هذا الموضوع أكدت أبو خضير والمعجل أن التقاعد يحقق العديد من الإيجابيات حيث يسهم في حل مشكلة التوظيف ويتيح فرصة لدخول دماء جديدة لمنظمات العمل تساعد على تطويرها ورفع كفاءتها (أبو خضير والمعجل، 1423هـ تحويل السنة إلى ميلادية: 3).

وقد انبثقت مشكلة الدراسة من اعتقاد الباحث بأهمية دراسة أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر من خلال دراسة ميدانية على المعلمين المتقاعدين بمنطقة عسير، ويمكن تلخيص مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

1. ما درجة توافر أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر (البعد الاجتماعي، والبعد النفسي، والبعد الوظيفي، والبعد المادي والبعد الصحي) لدى المعلمين المتقاعدين بمنطقة عسير؟.
2. هل تختلف درجة توافر أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر لدى المعلمين المتقاعدين بمنطقة عسير باختلاف المتغيرات الشخصية (المرحلة الدراسية التي كان يعمل بها، والمؤهل العلمي، وجود دخل إضافي غير مهنة التعليم، الحالة الصحية)؟

- فرضيات الدراسة: تتلخص فروض الدراسة الحالية فيما يلي:

الفرض الأول: تتوافر أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر (البعد الاجتماعي، والبعد النفسي، والبعد الوظيفي، والبعد المادي والبعد الصحي) لدى المعلمين المتقاعدين بمنطقة عسير بدرجة متوسطة.

الفرض الثاني: لا تختلف درجة توافر أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر لدى المعلمين المتقاعدين بمنطقة عسير باختلاف المتغيرات الشخصية (المرحلة الدراسية التي كان يعمل بها، والمؤهل العلمي، وجود دخل إضافي غير مهنة التعليم، الحالة الصحية).

أهداف الدراسة

تحدد أهداف الدراسة الحالية من خلال النقاط التالية:

1. الكشف عن درجة توافر أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر (البعد الاجتماعي، والبعد النفسي، والبعد الوظيفي، والبعد المادي والبعد الصحي) لدى المعلمين المتقاعدين بمنطقة عسير.
2. التعرف على اختلاف درجة توافر أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر لدى المعلمين المتقاعدين بمنطقة عسير باختلاف المتغيرات الشخصية (المرحلة الدراسية التي كان يعمل بها، والمؤهل العلمي، وجود دخل إضافي غير مهنة التعليم، والحالة الصحية).

أهمية الدراسة:

تظهر أهمية الدراسة من أهمية المتغيرات التي تتناولها، وتتلخص الأهمية في النقاط التالية:

- تكتسب هذه الدراسة أهميتها النظرية من حيث كونها تتناول موضوعاً مهماً هو موضوع التقاعد المبكر، حيث لم يتم التطرق إليه في الأدبيات المحلية والعربية بشيء من التفصيل فالتقاعد المبكر لم ينل نصيبه من البحث والدراسة حيث حظي ببعض الاهتمام من قبل الباحثين في كل من اقتصاديات العمل وقانون العمل وقليل من الاهتمام في أدبيات الدراسات التنظيمية والإدارية (Feldman, 1994: 286). كما تعد هذه الدراسة من أوائل الدراسات التي تتناول شريحة من المعلمين المتقاعدين لمعرفة أسبابهم نحو التقاعد المبكر، وعلاقتها بالمتغيرات الشخصية والتنظيمية.
- أما من الناحية التطبيقية فقد تتوافر في نتائج هذه الدراسة العديد من المعلومات للإدارات المعنية بالتخطيط في الإدارة التعليمية والجهات المختصة ذات العلاقة مثل وزارة التخطيط عن الأسباب المؤدية إلى ارتفاع معدلات التقاعد المبكر مما يساعد في حل العديد من المشاكل الإدارية والتعليمية.
- تعد إضافة إلى المكتبة العربية نظراً لندرة البحوث والدراسات في المكتبة العربية والتي تتعلق بأسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر لدى المعلمين المتقاعدين.

مصطلحات الدراسة:

التقاعد: هو التوقف الإجباري عن العمل بعد وصول الموظف إلى السن الإلزامية التي تشترطها الأنظمة أو القواعد وتصفية حقوقه وغالباً ما تكون سن التقاعد الإلزامية بين (60-65 عاماً) سواء في القطاعات الحكومية أو المؤسسات الخاصة. (علاقي، 2007: 628).

التقاعد المبكر: ترك الوظيفة برغبة شخصية مع استحقاق نظامي لمعاش شهري يتم صرفه على مدى الحياة للمتقاعد وللمستحقين من الورثة بعد الوفاة (السلطان وطالب، 1424هـ: تحويل السنة الهجرية إلى ميلادية 9) كما عرفه الطحيج بأنه "قرار الفرد التوقف عن العمل اختيارياً وذلك قبل الوصول إلى سن التقاعد الإجباري" (الطحيج، 1993: 149).

- إجرائياً: ترك العملة بالوظيفة الحكومية برغبة شخصية والذي يقضي بتخلي الفرد عن عمله الذي كان يزاوله لأي سبب من الأسباب التي تعود للموظف مثل حالته الصحية أو الاقتصادية أو الاجتماعية أو البحث عن فرص وظيفية أفضل.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

إن الاتجاه نحو التقاعد المبكر كان أحد أهم المواضيع والتطورات في سوق العمل خلال الخمسين سنة الماضية؛ حيث أن نسب معدلات مشاركة العمالة الأكبر سناً خلال هذه الفترة تراجعت عملياً في كافة بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، وقد أعاد بعض الباحثين تراجع نسب معدلات مشاركة العمالة الأكبر سناً، وسيادة التقاعد المبكر في العديد من البلدان المتقدمة إلى السخاء في أنظمة التقاعد المبكر بها، حيث ساعدت الحوافز الجذابة والمقدمة من قبل العديد من هذه الأنظمة على تشجيع العديد من العاملين في هذه البلدان على المغادرة والانسحاب مبكراً من قوة العمل (7: Duval, 2003).

ويؤكد العديد من الباحثين الذين تناولوا موضوع التقاعد المبكر في البلدان المتقدمة أنه ومنذ أواخر السبعينيات، اضطرت الحكومات على نحو متزايد إلى التخفيض من برامج الخدمات الاجتماعية، التي تقلل من المنافع المقدمة للأفراد، وإغلاق العديد من برامج التقاعد المبكر، وذلك لمحاولة التقليل من أعداد العمالة المتزايدة والمتوقع منها أن تغادر قوة العمل مبكراً، ولكن عملية إغلاق مثل هذه البرامج واجهت مقاومة كبيرة، ولاسيما في منطقة سياسات الراتب التقاعدي وإصلاح سوق العمالة (9: Ebbinghaus, 2006).

ويعتبر مفهوم التقاعد من المفاهيم الحديثة، الذي ظهر نتيجة التحول إلى المجتمع الصناعي، وكان يتوخى منه أن يكون وسيلة لرفع القسوة والظلم عن الموظفين الذين كانوا يعملون طوال ساعات أيامهم بل طوال حياتهم، دون أية ضمانات أو أي حقوق، وكانوا يطردون من أعمالهم ويستغنى عن خدماتهم، لمجرد انخفاض قدراتهم الإنتاجية بسبب تدهور أوضاعهم الصحية أو لكبر سنهم. (غريب، 1423 هـ تحويل السنة الهجرية إلى ميلادية: 186).

على أن التقاعد لم يعد على إطلاقه اليوم والذي يعني نهاية خدمة الفرد الرسمية في جهة العمل، فلقد ظهر لدينا مفهوم التقاعد المبكر وتنوعت السيناريوهات حول ظهور هذه الظاهرة في العديد من بلدان العالم، حيث ذكر Graves (2005) أنه في الولايات المتحدة الأمريكية، اختار العديد من الأمريكيين الوظائف العسكرية مهن لهم، الذين أصبحوا بؤرة للباحثين بعد فترة طويلة من انتهاء الحرب العالمية الثانية. على أية حال كان هناك قلق كبير من قبل المسؤولين عن الجيش لهبوط الروح المعنوية للأفراد واستقالات العديد من الضباط المتزايدة من الخدمة العسكرية، وقد كان الجنرال جورج واشنطن المروج البارز لقضية الراتب التقاعدي المبكر، حيث حاول دفعها إلى أجندة الكونجرس مرات عدة وقد صادفت العديد من المصاعب، بينما القانون الذي يمنح رواتب تقاعدية إلى الأفراد والجنود أصحاب الإعاقات قد مر بسهولة إلى الكونجرس في عام 1776م. وقد اعتبرته مؤسسة الرواتب التقاعدية عبئاً مالياً مفرطاً بالنسبة للمحاربين غير المعوقين، وقد نوقشت هذه القضية عدة مرات حتى عام 1783م. وقد استمرت الآراء المعارضة والخلاف على قضية الرواتب التقاعدية حتى القرن الذي تلاه. (25: Graves, 2005).

ويعتقد أصحاب وأنصار الخصخصة وإعادة الهيكلة بأنها لن تكون ناجحة، ولن تتم بكفاءة دون مساندة برامج التقاعد الطوعي، والتي تعوّض العمال عن فقدان ضمان العمل مدى الحياة، والمنافع المترتبة على ذلك، وكثيراً ما يلاحظ ظهور قوانين وتشريعات من قبل الحكومات واتحادات العمال تحظر تسريح العمال بشكل عشوائي، لذا نجد أن إعادة هيكلة الشركات وخصخصتها كان لا بد لها من الاستعانة ببرامج التقاعد المبكر لضمان نجاحها وتحقيق الأهداف المنشودة منها وتخفف من معارضة اتحادات العمال (الحميدي، 2006: 9).

وهناك من يرى أن التقاعد المبكر يعتبر بالدرجة الأولى كنتيجة للحوافز التي وضعت من قبل برامج الضمان الاجتماعي والضرائب في العديد من الدول المتقدمة، وذلك بسبب الزيادة في عائدات هذه الدول، التي ينفق جزء كبير منها على برامج الضمان الاجتماعي، وهناك العديد من الدراسات التي تشير إلى أن بنود التقاعد المبكر الكبيرة بالنسبة لأنظمة الضمان الاجتماعي لا تجعل التقاعد طوعياً فقط، بل تجذب الكثير من الأفراد للتقاعد مبكراً. وأن الكثير من

الشركات والتي ترغب في تقليص حجم العمالة لديها تستخدم برامج التقاعد المبكر لاقناع الكثير من العاملين بها لتشجيعهم على التقاعد المبكر. (Daivid, 2005: 2).

مفهوم التقاعد المبكر

هناك العديد من التعاريف للتقاعد بشكل عام، ولعل أشهر تعريف هو ما ذكره اتشلى بأنه «الحالة التي يكون فيها الفرد مرغماً أو مختاراً ليعمل أقل من ساعات الدوام المعتادة، ويكون جزء من دخله على الأقل من معاش التقاعد الذي اكتسبه نتيجة سنوات في الخدمة». (العامر، 1989: 16).

ويعرف التقاعد أيضاً بأنه «عملية اجتماعية تتضمن تخلي الفرد اختيارياً أو إجبارياً عن عمل ظل يقوم به معظم رشده، وبالتالي انسحابه من القوى العاملة في المجتمع، وتحوله إلى الاعتماد جزئياً على الأقل - على نظام معين للكفالة المادية، حيث يحل المعاش محل الأجر». (أبو حطب وصادق، 1990: 666).

وهناك من عرف التقاعد المبكر على أنه ترك العمل أو الوظيفة عند عمر 64 عاماً أو أقل، والتقاعد غير المبكر هو ترك العمل أو الوظيفة عند عمر 65 عاماً، حيث إنه في هذا العمر يكون الأشخاص مؤهلين وجديرين بالحصول على الأشكال المختلفة لامتيازات التقاعد دون أي شروط أو جزاءات، مثل الحصول على التأمين الاجتماعي والرعاية الصحية، والتوزيعات من حسابات التقاعد الشخصية، والتوزيعات من المعاش التقاعدي الممنوح للعمال (Pauwels , 2003: 11).

كما عرف بعض الباحثين التقاعد المبكر بأنه حالة ترك الموظف وظيفته والخروج عن قوة العمل، أو الالتحاق بوظيفة جديدة، أو العمل لبعض الوقت في نفس المؤسسة التي كان يعمل بها، أو العمل لبعض الوقت في مؤسسة أخرى، ومن خصائص التقاعد أنه عملية تدريجية وليست مفاجئة، وحالة دائمة وليست مؤقتة، أما في حالة التقاعد المبكر يكون التقاعد عملية اختيارية وليست إجبارية، على الرغم من التقيد بالفرص أو القيود التي يقدمها أو يفرضها رب العمل، والتي تضمنها إجراءات التقاعد. (الحميدي، 2006: 13).

ويخلص الباحث إلى تعريف للتقاعد المبكر على أنه ترك الموظف الوظيفة برغبة شخصية أو عن طريق الإكراه من قبل المنظمة التي يعمل بها، وذلك للعديد من الأسباب التي تعود للمنظمة ومدى رغبتها في الاحتفاظ بالعاملين بها أو عدم ذلك، مما يقضى بتخلي الفرد عن مزاولة مهام وظيفته التي كان يعمل بها والحصول على راتب تقاعدي لقاء السنوات التي أمضاها في العمل.

النظريات المفسرة للتقاعد:

تعددت النظريات والنماذج التي حاولت تفسير ظاهرة التقاعد بشكل عام، والتقاعد المبكر بشكل خاص، فقد أشار "بن تنباك" إلى أن هناك العديد من النظريات التي صيغت لمحاولة فهم وتفسير ظاهرة التقاعد، وفيما يلي عرض لأهم تلك النظريات كما قدمها (بن تنباك، 1416: 85).

أولاً: النظريات التبادلية:

تقوم هذه النظرية على محور رئيس هو مبدأ التبادل، بحيث يعطي الفرد بالقدر الذي يأخذه، لأن هذا الفرد عندما يتفاعل مع الآخرين فهو بذلك يحقق حداً أقصى من المنفعة باقل تكلفة، وبالتالي فكبار السن قدموا لأبنائهم الرعاية منذ الولادة حتى بلوغهم سناً يعتمدون فيها على أنفسهم، وفي المقابل ينتظرون أن يسدّد لهم هذا الدين الذي قدموه، ومن هذا المنطلق تكمن قوة هذه النظرية بحيث يمكن إدراج جميع أنواع التفاعل الاجتماعي لتحليلها من

خلال هذا المنظور ولكن ما يوجد الصعوبة فيها هو مبدأ المنفعة والتكلفة أو الربح والخسارة، الأمر الذي يوجد اختلافاً واضحاً بين الناس، مما يخلف عقبات تقوم ضد مبدأ التبادلية.

ثانياً: نظرية النشاط:

وتقوم هذه النظرية على أساس التكيّف من قبل كبار السن لمرحلة التقاعد، وأنهم يجب أن يشاركوا في النشاطات الاجتماعية، وأن يوجد لهم أدوار بديلة تعوض عن تلك الأدوار التي فقدوها بالتقاعد، وكما أن العمل يعني للفرد أشياء مختلفة، فقد يعني لبعضهم مصدراً للكسب، وقد يعني لبعضهم الآخر مصدراً للاعتزاز، أو الإبداع أو خدمة الآخرين، وكذلك فإن الفرد عندما يفقد ذلك فهو يعتمد على قدراته لإيجاد بدائل من خلالها يحقق الأهداف الشخصية التي كان العمل السابق يحقّقها له، وقد حاول بعض الباحثين تطبيق هذه النظرية على المجتمع الأمريكي وكانت نتائجها محدودة، حيث وجدوا أن العلاقة بين الرضا المعيشي والنشاط في تعويض الأدوار ضعيفة، مما يجعل فرضيات هذه النظرية غير عميقة.

ثالثاً: النظرية الانفصالية:

ظهرت هذه النظرية عام 1961، وتسمى بنظرية الانسحاب أو فك الارتباط، وتقوم على افتراض مؤداه أن الفرد عبارة عن مجموعة من العلاقات الاجتماعية، وكلما تقدم في السن كلما انسحب من النشاطات الاجتماعية، وانفصل عنها انفصلاً إلزامياً، وتكون نتائجها ذات مردود إيجابي على الفرد نفسه وعلى المجتمع، ويدور معظم النقد الموجه لهذه النظرية حول زعمها أن الانفصال بين كبار السن والمجتمع ظاهرة عامة، وإلزامية، ومفيدة للفرد والمجتمع وبالرغم من كثرة الانتقادات الموجهة لهذه النظرية إلا أنها ما زالت قادرة على إيضاح بعض أنماط الشيخوخة، وهناك من يرى بأن هذه النظرية نقدت لكونها ترى أن رفض المجتمع لكبار السن يعتبر أمراً طبيعياً، وبذلك يكون تصرفاً صحيحاً، وبالرغم من أن كبار السن قد يتخلون عن بعض الأدوار التي لعبوها خلال مرحلة ما قبل الشيخوخة وخاصة ما يتعلق بمهنتهم، إلا أنهم لا زالوا يلعبون أدواراً أخرى، وأن انفصالهم عن بعض أدوارهم الاجتماعية لا يعني بحال من الأحوال انفصالهم عن علاقاتهم الاجتماعية الأخرى.

رابعاً: النظرية الاستمرارية :

تقوم هذه النظرية على أساس انتقادها لنظريتي النشاط والانفصال أو الانسحاب، وتذهب هذه النظرية إلى أن تكيّف المتقاعد يعتمد على إيجاد أدوار مشابهة للأدوار التي كان الفرد يزاوئها قبل التقاعد كما قال ذلك أتشلي، وأن كبار السن يتمسّكون بما درجوا عليه في حياتهم محاولين أن تكون حياتهم بعد التقاعد مشابهة إلى حد كبير لحياتهم قبل التقاعد، وأن أغلبهم يستثمرون الوقت والجهد في مرحلة ما قبل التقاعد لما بعده، ويقبل مؤيدو هذه النظرية من الآثار السلبية المصاحبة للتقاعد، وذلك نتيجة لمعرفة الفرد المسبقة بأن التقاعد أمر حتمي، وأن لديه من الأصدقاء والاقارب ممن أحيلوا إلى التقاعد، وبالتالي يكون متفهماً أن هذا الوضع أصبح من النظم السائدة، ووفقاً لهذه النظرية يسمح بالتخلي التدريجي عن بعض النشاطات بشكل عام، وهناك من يرى أن الناس عادة يتجهون إلى الاحتفاظ بطريقتهم في استثمار الوقت والجهد في مرحلة ما قبل التقاعد لمرحلة التقاعد، ويرى أن هذه النظرية بالرغم من أنها لا تنطبق على جميع المتقاعدين إلا أنها تنطبق على أغلبيتهم.

خامساً: نظرية الأزمة:

هذه النظرية تركز على التوافق النفسي والاجتماعي للفرد، وأن الأفراد الذين يعطون أهمية قصوى للعمل في حياتهم، حيث يكسبهم دوراً مهنيًا يحدد علاقاتهم مع الآخرين، فإن التقاعد يمثل لهم أزمة بحيث يشعر كبير السن بالخوف والتوجس، وينعكس على نفسيته، وحاولت هذه النظرية التعرف على النقاط الآتية: العمل وقيمه للفرد، ومدى رضاه بعد الحرمان منه، وسلوك الفرد بعد التقاعد، والعلاقة بين الالتزام بالعمل وكره التقاعد، والسلوك غير التوافقي للتقاعد، إلا أن الباحثين انقسموا في تفسيرهم لهذه النظرية إلى فريقين؛ الفريق الأول يؤيد أن الفرد بعد إحالته للتقاعد ينظر لنفسه بشيء من الروتين، وتتأثر علاقاته سلباً بأسرته ومجتمعه، والفريق الثاني يعتبر أن هناك عدة عوامل تؤثر سلبياً على الفرد وليس فقط الإحالة إلى التقاعد فهناك المستوى الاقتصادي، والاجتماعي، والصحي، وخلافه.

سادساً: نظرية ونموذج الاختيار العقلاني للتقاعد المبكر:

تؤكد باولز (Pauwels, 2003) أن النظرية الاقتصادية التقليدية تلقي بجذورها على الفرضية التي تنص على أن الأشخاص في سوق العمل يتصرفون بعقلانية، وأن هناك من جادل كثيراً في أن العقلانية يجب أن تكون جزءاً من النظرية الاقتصادية لكي يتاح استخدامها لتوضيح البرهان والدليل التجريبي حول الكثير من قرارات الأفراد المتعلقة بترك العمل؛ وتقوم نظرية الاختيار العقلاني في اتخاذ القرار على مفهوم أن الفرد عليه تقييم الوضع استناداً إلى إيجابية أو سلبية الوضع والموقف، وأن يتخذ الفرد القرار الذي يوحد بين المواقف والصفات.

سابعاً: نموذج دورة الحياة:

يعد نموذج دورة الحياة للعالم لوجيت الإطار النظري المناسب لدراسة وتحليل سن التقاعد المختارة ومحدداتها، وهو نموذج يستخدم لدراسة كيفية اتخاذ القرارات المتعلقة بالتعليم، والدخل، والصحة، والاستهلاك، وعروض العمل، وبوجه عام يفترض نموذج دورة الحياة أن الأفراد يقومون بالادخار خلال حياتهم العملية من أجل تلبية احتياجاتهم المادية أثناء فترة التقاعد، ووفقاً لهذا النموذج فإن الأفراد في مقتبل أعمارهم يبحثون عن العمل، ويدخرون في السن المتوسطة، وينفقوا هذه المدخرات بعد التقاعد، حتى يحافظوا على نفس مستوى الاستهلاك خلال مراحل حياتهم، كما يفترض نموذج دورة الحياة البسيط أن المستهلك يرى المستقبل بوضوح، بالتالي عندما يضع خطته المستقبلية يكون قادراً على معرفة مقدار دخله أثناء حياته، والوقت المناسب للتقاعد، وكذلك توقع أوقات الاستهلاك الصعبة.

ويعتبر قرار التقاعد المبكر واحداً من مجموعة قرارات متصلة ومتراطة مع بعضها البعض، ويقوم الفرد باتخاذها خلال فترة حياته المبكرة، وليس بالضرورة أن يكون قراراً اختيارياً، فربما يجبر الموظف على التقاعد لأسباب عدة منها ظروف سوق العمل غير المواتية، أو المشكلات الصحية للموظف نفسه، أو لأحد أفراد أسرته المقربين. كذلك فإن قرار التقاعد لا يتم اتخاذه استناداً على العوامل الاقتصادية فقط، بل أن هناك عدة عوامل ومتغيرات أخرى اجتماعية وشخصية لا يمكن إغفالها وهناك أيضاً عوامل دفع وجذب على مستوى الفرد، تؤثر بشكل كبير على قرار التقاعد المبكر، وعلى الرغم من أن هناك عدداً من العوامل والمتغيرات تؤدي إلى التقاعد، إلا أن عدم توافر البيانات المطلوبة عنها يعتبر قيداً قوياً لعدم التحديد الدقيق لتلك الأسباب.

ثامناً: نموذج إيبينجهاوس:

يذكر إيبينجهاوس (Ebbinghaus, 2006) أن الخروج المبكر من العمل حتى الآن قد تمت دراسته في العلوم الاجتماعية من منظورين رئيسيين: أحدهما التركيز على تحليل حماية عوامل الجذب التي تؤثر على المعروض من العمالة، وثانيهما دراسة العوامل الموجهة نحو الدفع التي تؤثر في الطلب على العمالة، ويشير إلى أن الحجج حول دور الشركاء الاجتماعيين، أو العلاقات الاجتماعية في كلا المنظورين تبقى ضمنية، وبذلك يجادل بأن الشركاء الاجتماعيين يلعبون دوراً مهماً وحاسماً في التوسط بين حوافز الرفاهية (سحب)، وحالات اقتصادية طارئة (دفع).

ويرى أيضاً أنه من منظور سحب الحماية الموجه أي سحب العاملين من القوى العاملة والمتمثلة في الحوافز والفرص المقدمة للعاملين والتي تشجعهم على الخروج المبكر من العمل، وبرامج التغيير الاجتماعية والحوافز والفرص المتاحة للعديد من العاملين للتقاعد من الوظيفة قبل عمر الراتب التقاعدي القانوني (حول عمر 65)، أن هناك مسارات خروج متعددة في - أغلب الأحيان - قد استخدمت من قبل برامج التغيير الاجتماعية والتي تسمح للعمال الأكبر سناً بالتقاعد مبكراً، أي أن المسارات والترتيبات المؤسسية في أكثر الحالات هي مجموعة من الإجراءات المختلفة والتي ترتبط بشكل متسلسل لإدارة عملية الانتقال من العمل إلى التقاعد خلال تلك الفترة، والتي تمثل مرحلة ما بين الخروج من العمل والدخول إلى نظام الراتب التقاعدي الطبيعي أو القانوني (الشيخوخة). وتطرح برامج السياسة الاجتماعية المختلفة العديد من البدائل التي تسهل عملية الانسحاب المبكر من العمل مثل برامج الرواتب التقاعدية المرنة للأفراد المسنين (الشيخوخة)، والرواتب التقاعدية للعجزة والمعاقين، ومخططات قبل التقاعد الخاصة، ورواتب البطالة على المدى البعيد، بالإضافة إلى منافع الرواتب التقاعدية الجزئية.

إن صنع السياسات وتنفيذها في العديد من البلدان يؤثر على خروج العاملين مبكراً من العمل، فالشركاء الاجتماعيون لا ينظرون إلى مستوى الأجور الممنوحة للعمال فقط، بل يؤثر على صنع السياسة العامة وتنفيذها من خلال قنواتهم السياسية، وتدخلهم في برامج التأمين الاجتماعي أو برامج الخدمات المهنية الاجتماعية، مما يقود إلى حصول العمال على الكثير من الحقوق والامتيازات التي قد تعجل بمغادرتهم العمل، كما أن تفسير الاختلافات عبر المواطن في أنظمة وبرامج الخروج المبكر من العمل يجب أن يأخذ في الحسبان ترتيبات أنظمة الرفاهية المؤسسية المختلفة. (Ebbinghaus, 2006: 11-15).

والباحث وبعد استعراضه لهذه النظريات يرى تعدد المداخل والنظريات التي حاولت تفسير ظاهرة التقاعد المبكر والتي تناولت الموضوع من جوانب متعددة، وبعض هذه النماذج والنظريات حاولت أن تضع الإطار المناسب لدراسة وتحليل السن التي عندها يقرر الأفراد الانسحاب من العمل ومحدداتها، ومن هذه النماذج نموذج دورة الحياة، وقد تضمن النموذج العديد من المتغيرات المفسرة لظاهرة التقاعد المبكر مثل: منطقة الإقامة، والسن (العمر)، وعدد سنوات الخبرة، ومستوى التعليم، وهل المبحوث رب الأسرة، والحالة الصحية للمبحوث، والدرجة الوظيفية، واحتمال التقاعد من العمل والعديد من المتغيرات الأخرى.

ثانياً: الدراسات السابقة:

هناك بعض الدراسات التي تطرقت إلى موضوع التقاعد المبكر منها دراسات عربية وأخرى أجنبية وسوف يتطرق إليها الباحث بشي من التفصيل:

1. دراسة ارجيننتو وآخرون (2015) بعنوان: "التقاعد المبكر في اليونان - أسبابه ومحدداته".

وهدف الدراسة إلى قياس معدل التقاعد المبكر لدي القائمين على الخدمات مثل الفيزيائيين وعلماء النفس والقائمين على الخدمة الطبية في اليونان. تم تطبيق اختبار ماسلاك لقياس معدلات القلق والضغط النفسي على

المشاركين في الدراسة وربط ذلك باتجاههم نحو التقاعد المبكر. شارك في تلك الدراسة 87 فرد. تم تشخيص عدد 24 استجابة من بينهم على أنها احتراق نفسي. كان ذلك يشكل 27.58% من العينة. وأظهرت نتائج الدراسة أن ظاهرة التقاعد المبكر تشكل خطرا إذا ما قورنت بتلك الدرجات التي حققها الضغط أو القلق لدى الموظفين، وتقترح الدراسة ضرورة عمل تقويم للتوافق النفسي لدى العاملين كبار السن في الوظائف المختلفة والتي تجاوزت أعمارهم 50 عام والذي يجب إدراكه بطريقة دورية وذلك من أجل اجتناب نسبة الخطر وراء عدم قيامهم بالدور المنوط بهم بطريقة صحيحة واتجاههم نحو التقاعد المبكر.

2. دراسة لوئين (2015) بعنوان: "معدلات وأسباب التقاعد المبكر - دليل من ألمانيا".

وهدفت الدراسة إلى الكشف عن معدلات وأسباب التقاعد المبكر بالتطبيق على دولة ألمانيا من خلال الكشف عن أسباب ودافع الظاهرة. وتكون مجتمع البحث الخاص بتلك الدراسة من مجموعة من العاملين في بعض المصانع الألمانية (50 عام) ومجموعة من الباحثين عن عمل من الشباب المهاجر إلى ألمانيا (30 شاب). وأظهرت أهم النتائج أنه ربما يكون تقاعد بعض الشباب فيه بعض المزايا حيث يحصل المتقاعد على بعض المزايا والحوافز المادية ثم يتجه إلى الأعمال الحرة لتحقيق مكاسب أخرى وربما يكسب المجتمع وظيفة شاغرة نتيجة التقاعد المبكر وفي نفس الوقت المتقاعد أن كان صاحب مهنة سيضيف إلى المجتمع قيمة اقتصادية جديدة في حال مزاولته المهنة لحسابه الخاص، لكن التقاعد المبكر يعتبر هدرا للكفاءات والخبرات التخصصية واستنزاف العقول البشرية الوطنية الألمانية.

3. دراسة بيت واخرون (2014) بعنوان: "العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر والنوايا المرتبطة به - دراسة

تطبيقية على دولة استراليا".

وهدفت تلك الدراسة إلى الوقوف وراء ترك بعض القائمين على الوظائف لوظائفهم وفقدانهم للدافعية نحو القيام بها يعمل ذلك على حدوث خسارة في الخبرة التي قام هؤلاء الأشخاص بتحصيلها وخسارة الوقت والمال وبالتالي تقوم تلك الدراسة باستبيان اثر التقاعد المبكر والضغط ما بين بعض العاملين في استراليا. وتكون مجتمع البحث الخاص بتلك الدراسة من 182 مشارك وتم عمل مسح للأعمال التي يقومون عليها وكانت متضمنة خدمات هندسية وتعليمية وقانونية. تم عمل الدراسة خلال 4 أسابيع في الفترة ما بين أكتوبر 2012 ونوفمبر 2012. تم عمل تحليل البيانات المناسب والقائم على البحث الكمي. وأوضحت نتائج تلك الدراسة وجود نسبة مرتفعة من الاتجاه نحو التقاعد المبكر والتي أتت بسبب ضغط العمل وعدم القدرة على الاستمرار فيه بسبب الظروف الصحية في اغلب الأحيان، وفي بعض الحالات يساعد ذلك على ارتكاب جرائم انتحار، أوضحت الدراسة أيضا وجود معاناة لشخص ما بين كل ثلاثة أشخاص بسبب الضغوط التي يلقيها عليه عمله ويسبب اتجاهه نحو التقاعد المبكر.

4. دراسة دي ويند واخرون (2013) بعنوان: "الارتباط بين الصحة العامة وأسباب التقاعد المبكر - دراسة

كمية".

وهدفت الدراسة إلى قياس معدلات الأسباب وراء ترك العديد من القائمين على المهن لوظائفهم ومقارنة تلك الأسباب ببعضها البعض للوقوف إلى تصور جيد للظاهرة لعقد الارتباط بين الصحة العامة وأسباب التقاعد المبكر، تم تجميع البيانات الخاصة بتلك الدراسة من استبيان شخصي يتضمن استجابات خاصة بعدد 162 موظف من الذكور والإناث موجودين في 5 مؤسسات أمريكية متنوعة الأنشطة عامة تتألف كل منهم من حوالي 300 إلى 4000 موظف. وكانت أهم نتائج الدراسة أن الأسباب الرئيسية أمام تخلي العديد من القائمين على المهن عن وظائفهم تشكل نسبة 31% بسبب ضغط العمل ونسبة 35% بسبب جمود الأدوار التي يقومون بها ونسبة 28% بسبب التقاعد المبكر وبقيّة النسبة كانت بسبب تداخل ملموسا ما بين العديد من العوامل الأخرى مثل الاتجاه نحو توظيف

آخرون بمرتبآت أقل والاتجاه نحو الشباب والقيادات الشابة وغيرها من العوامل المؤثرة على ظاهرة التقاعد المبكر ونموها في المجتمع.

5. دراسة مانولي وآخرون (2012) بعنوان: "سوق العمل وتأثيره على قواعد التقاعد المبكر".

وهدفت الدراسة إلى الوقوف على العلاجات التي يمكن من خلالها القضاء على ظاهرة التقاعد المبكر لدي المجتمع متمثلاً في سوق العمل وذلك من أجل ضمان جودة العمل وتقديم خدمة تعليمية جيدة في سوق التعليم الأسترالي بكل مستوياته. وتكونت عينة الدراسة من مجموعة من العاملين في مجموعة من مؤسسات التعليم الأسترالية ومنها المدارس والجامعات، تم عقد الاتفاق معهم لخضوعهم لمناقشات تحت تلك الظروف المذكورة ومعرفة اتجاهاتهم نحو التقاعد المبكر ومدى تأثير تلك الاتجاهات على أداءهم لأعمالهم. وكانت أهم النتائج أن ضغط العمل وعدم تقدير الخبرة والاتجاه نحو القيادات الشابة كان لها دوراً مؤثراً في التعامل مع تلك الأزمة النفسية التي يعاني منها المجتمع متمثلاً في سوق العمل والتي تتمثل في التقاعد المبكر والتي كانت تسبب الجمود في أنماط العمل وبالتالي لم تحقق الجودة المرجوة.

6. دراسة الماكوناس وآخرون (2011) بعنوان: "توظيف الموظفين كبير السن - الارتباط بين التقاعد المبكر ورغبة الموظفين في تغيير مكان عملهم".

وهدفت الدراسة إلى قياس معدل التقاعد المبكر والأسباب وراء تلك الظاهرة والتداعيات على عينة من الممرضات في أمريكا تبلغ 142 ممرضة. وتكون مجتمع البحث الخاص بتلك الدراسة من حوالي 142 ممرضة تم تجميعهم من 12 قسم مختلف. تم تطبيق اختبار لقياس معدل الرغبة في التقاعد المبكر لدي العينة. تم أيضاً قياس ظروف العمل وذلك للوقوف أمام أسباب التقاعد المبكر والنتائج من ورائها. وأظهرت النتائج أن حوالي 69% من العينة لديهم نية في التقاعد المبكر. اكتشفت الدراسة أيضاً أن نسبة 22% لديهم مستوى منخفض من ملائمة ظروف العمل المهنية. أوضحت الدراسة أن السبب الرئيسي وراء ظاهرة التقاعد المبكر هي معدلات العمل العالية والتي كانت مرتبطة بالظاهرة. كانت الفروق الإحصائية لصالح التقاعد المبكر منحصرة ما بين 0.04 إلى 0.03 للعينة المفحوصة من الممرضات.

7. دراسة ايوالز وآخرون (2010) بعنوان: "سلوك التقاعد المبكر في هولندا - دليل من السياسة العامة".

وهدفت الدراسة إلى الكشف عن الأسباب الكامنة وراء التقاعد المبكر من خلال استقصاء سلوك التقاعد المبكر في هولندا من خلال دليل من السياسة العامة لتلك الظاهرة في هولندا، وتكون مجتمع البحث الخاص بتلك الدراسة من مجموعة من العاملين في إحدى المؤسسات التعليمية الهولندية العريقة وهي جامعة هنجل للكشف عن أسباب اتجاه العاملين نحو التقاعد المبكر. وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج من أهمها: أن التقاعد قد يحدث نتيجة لبعض الأسباب منها الوصول إلى الإشباع الاقتصادي على مستوى الفرد في سن مبكرة أي قبل سن التقاعد ومثل هذا قد يفقد الدولة جهود هؤلاء الشباب الذين يتركون العمل مبكراً وكان بإمكانهم المشاركة في النهضة والتنمية وبذلك تفقد الدولة جهود هؤلاء الموظفين وتخسر بذلك ما أنفقته عليهم من أموال في التعليم والتدريب والإعداد وإن ادعى البعض أن التقاعد المبكر يفسح المجال أمام من يبحثون عن وظيفة.

8. دراسة دورين وآخرون (2010) بعنوان: "دراسة تحليلية لواقع التقاعد المبكر".

وهدفت الدراسة إلى عمل استقصاء لدراسة تحليلية لواقع التقاعد المبكر في أوروبا بالتطبيق على مجموعة من الدول منها ألمانيا والنمسا وبلجيكا والسويد، وتكون مجتمع البحث الخاص بتلك الدراسة من مجموعة من

العملين في الأعمال المهنية الحرفية في مجموعة من المصانع والمؤسسات متنوعة الأنشطة في مجموعة من دول أوروبا هي ألمانيا والنمسا وبلجيكا والسويد. وبلغ عددهم 80 عاملاً بمتوسط 20 فرد من كل دولة من الدول المذكورة. وكانت أهم النتائج ما يلي: - تعاملت تلك الدراسة مع الأسباب القانونية للتقاعد المبكر حيث ذكرت أن تلك الأسباب تعتبر هي الأسباب الكامنة وراء الظاهرة وتبقى هي المحرك للأسباب الأخرى حيث أن القوانين هي التعبير الواضح عن السياسة المعتمدة من قبل كل دولة في المجالات والميادين المختلفة التي تعني بشئون الإنسان ومن تلك المجالات التي تحرك ظاهرة التقاعد المبكر القوانين التي تعني بتنظيم الاستثمار في المجالات الاقتصادية وقوانين الأحوال الشخصية والأسرة والقوانين التي تعني بمناهج التعليم وعدم وجود قوانين ترعى حقوق العمال كما ذكرت الدراسة أن ظاهرة التقاعد المبكر بدأت تتفاقم بسبب عدم وجود رادع قانوني جزائي حقيقي لأرباب العمل عن استخدام العمال غير الشرعيين بالتالي تقليل نصيب العمالة المحلية من العمل. أوصت الدراسة بضرورة مراجعة المعاهدات القانونية والاتفاقيات الدولية التي تنظم سوق العمل بحيث تكون كل دولة لها الحق فقط في استقطاب العمالة التي تحتاج إليها دون المساس بقوانين الدولة المصدرة لتلك العمالة كما اقترحت الدراسة ضرورة وجود رادع قانوني لأي صاحب عمل يقوم بتشغيل أي عامل بشكل غير شرعي بطريقة قانونية أو باخري.

9. دراسة (Emmanwel & Panages, 2007) بعنوان الادخار والاستثمار من أجل التقاعد المبكر (التحليل

النظري): **Saving and Investing for Early Retirement: A Theoretical Analysis**.

وهدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير الادخار والاستثمار على قرارات التقاعد المبكر ومؤثرات ارتفاع أسواق الأسهم على قرارات العديد من العاملين حيث شهدت أسواق الأوراق المالية ارتفاعاً كبيراً بين عامي 1995 و 2000 م، مما رافقه زيادة كبيرة في نسبة العاملين، الذين يختارون التقاعد المبكر واستثمار المدخرات من قبل هؤلاء المتقاعدين في استثمارات أسواق الأسهم، وقد وضعنا نموذجاً نظرياً للتعامل من خلاله مع بعض التفاعلات بين المدخرات وحافزة الاختيار وتقاعد يحقق أقصى فائدة ويواجه الأفراد ثلاث مشاكل وهي: مقدار ما يستهلكه، وكيفية استثمار مدخراته، والحافز لترك العمل. وكانت أهم النتائج ما يلي: - - أبرزت الدراسة نموذجاً مقترحاً للتوازن الجزئي يتيح للمستهلك الاختيار الأمثل لوقت التقاعد المبكر، وأبرزت أن قدرة الفرد على التقاعد في الوقت المبكر يدخل خياراً من الطابع الأمثل لقرار التقاعد، و أن ارتفاع مستويات الثروة يعتبر مؤشراً قوياً في قرارات الأفراد للتقاعد المبكر، كما أن دفع الاستثمار في الأسواق المالية العديد من العاملين إلى التقاعد المبكر للاستثمار في هذه الأسواق.

10. دراسة الحميدي (2006) بعنوان: "محددات المعاش المبكر في مصر".

وهدفت الدراسة إلى تحديد العوامل المؤثرة على قرار المعاش المبكر للعاملين بالقطاع الحكومي في مصر. ويستند التحليل على العينة القومية للعاملين بالقطاع الحكومي عام 2005 م، وهي عينة ممثلة تتكون من 3437 موظفاً تتراوح أعمارهم بين 50 و 57 عاماً. وقد توصلت الدراس إلى عدة نتائج أهمها: أن العاملين في سن 55 هم الأكثر اقبالاً على التقاعد المبكر سواء من الذكور أو الإناث، وأن الإناث هن الأكثر تقبلاً للفكرة مقارنة بالذكور، وأن الحالة الصحية الجيدة يصاحبها البقاء في العمل لوقت أطول، وأن الموظفات يحظن بمستويات تعليمية أعلى من الموظفين، وأن مستوى التعليم بالنسبة للإناث ليس من العوامل المحددة للاقدام على التقاعد المبكر، في حين أنه يعد من المحددات بالنسبة للذكور وأن الموظفين ذوي المؤهلات المتوسطة أكثر تقبلاً للمعاش المبكر وأن وجود زوجة عاملة يؤثر بشكل إيجابي على زوجها من حيث اقباله على قرار التقاعد المبكر بينما لا يشجع الزوج زوجته على تسوية معاشها مبكراً. هذا وقد تناولت الدراسة أبعاداً أخرى لسياسة التقاعد المبكر مثل توقيت إعلان خطته، وما إذا كان من الأفضل جعله اختيارياً أو إجبارياً، والنتائج المتوقعة لزيادة الرواتب، والحد من الاختيار السبيء للموظفين من خلال العمل على

استهداف العمالة الزائدة في القطاع الحكومي مع الإبقاء على الموظفين الأكثر إنتاجية، كما تعرضت الدراسة لدور الحكومة في إمداد المحالين على المعاش المبكر بالتدريب والمهارات اللازمة مما قد يساعدهم على التخطيط الجيد لسنوات ما بعد التقاعد.

11. دراسة (Fischer&Sousa Poza, 2006) بعنوان (المحددات المؤسسية للتقاعد المبكر في أوروبا) The

.Institutional Determinants of Early Retirement in Europe.

وهدفت الدراسة للتعرف على الدور الذي تلعبه العوامل المؤسسية في قرارات التقاعد المبكر للعاملين، وأهميته في فهم الدور المهم من قبل صناع السياسات العامة، والتعرف على مقرري التقاعد المبكر عبر عدة بلدان أوروبية، واستخدما الباحثان المنهج المسحي للعديد من سجلات (الصحة، والشيخوخة، والأفراد المعمرين) الذي ينتج عنه التخمينات الأكثر دقة من تأثيرات مؤسسية واقتصادية يمكن تحليلها مثل أنظمة الرواتب التقاعدية، والبطالة، وتشريعات حماية التوظيف، كما تطرق التحليل لتلك الأنظمة التي تعرض خيارات التقاعد المبكر الجذابة والكبيرة والمشجعة للمغادرة مبكراً من سوق العمل. وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج وأبرزها ما يلي: أبرزت الدراسة السؤال الذي ينص على (لماذا ازدادت أهمية التقاعد المبكر في الدول الصناعية؟ وما الذي يقرره؟) مما يجعل العديد من صناع السياسة يضطر لفهم العديد من الخصائص الفردية والخصائص المتعلقة بالعمل، وأيضاً البحث في تأثير الاقتصاد والمؤسسات على قرارات التقاعد المبكر لما يبرزه انسحاب الموظفين مبكراً من العمل وخصوصاً أصحاب المهن الحرة من الأثر البالغ على استمرارية نظم الضمان الاجتماعي، وكشفت الدراسة أن أنظمة الرواتب التقاعدية التي تعرض خيارات تقاعد مبكر كبيرة تشجع العاملين على المغادرة مبكراً من سوق العمالة، وأبرزت الدراسة أن تأثير تراكم ثروة الراتب التقاعدي تكون أقوى من نسبة المتوسط البديل على قرار التقاعد، وأبرزت أيضاً أنه عندما ينمو مستوى معدل البطالة يؤدي إلى تقاعد أكثر تبكيراً، وعلى المستوى الفردي أظهرت الدراسة احتمال تقاعد العاملات المتزوجات وذوات التعليم الأعلى من المحتمل أن يتقاعدن مبكراً، وانخفاض احتمالية التقاعد المبكر عند الأشخاص الذين أصبحوا قريبين من عمر التقاعد القانوني أو النظامي، كما أبرزت الدراسة أن الأفراد يميلون إلى التقاعد مبكراً في حالة كون الربح الصافي من المغادرة غير الناضجة أعظم من العمل لفترة أطول، وأظهرت الدراسة وبشكل مثير للانتباه أن المقررين الأقوياء للتقاعد المبكر هي صفات العمل وخصائصه وحجم الشركة والصناعة وتأثيرها على قرارات التقاعد أقوى من الخصائص الفردية، والتأثير الضئيل للمؤسسية وعناصر الاقتصاد الكلي، كما أبرزت الدراسة ضرورة مراعاة صناع السياسة لتخفيض احتمالات التقاعد المبكر من خلال تعديل أنظمة الرواتب التقاعدية وجعلها أقل جاذبية لاختيارات العاملين.

12. دراسة المطيري (2005) بعنوان: "اتجاهات الموظفين المدنيين نحو التقاعد المبكر في نظام الخدمة المدنية السعودي".

وهدفت 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 نتائج الدراسة ما يلي: أن الذين يتقاعدون مبكراً يمثلون ثلث العدد من الذين يتقاعدون بقوة النظام، وأن هناك ثبات نسبي في أعداد المتقاعدین 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 الترتي للموظفين، وكانت السلبيات أن التقاعد المبكر يؤدي إلى تسرب بعض الكفاءات البشرية وأصحاب الخبرات، وكذلك يؤدي إلى صرف معاشات التقاعد إلى فترات زمنية أطول، وأوضح الدراسة أن الذين يرغبون في التقاعد المبكر من الموظفين المدنيين أكثر من الذين لا يرغبونه، 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.

13. دراسة (Dron & Sousa-Poza, 2005) بعنوان: "التقاعد المبكر اختيار حر أو قرار إجباري". Early

Retirement: Free Choice or Forced Decision?

وهدفت الدراسة إلى التعرف على محددات التقاعد المبكر، وهل هو قرار اختياري متروك للأفراد أم أن الشركات والمنظمات التي يعمل بها هؤلاء الأفراد تلعب دوراً حاسماً في جذب هؤلاء الأفراد إلى الاقدام على قرار التقاعد المبكر دون إرادتهم، وقد استندت الدراسة على تحليل البيانات الدقيقة لـ 19 دولة صناعية، من بلدان الرفاه المتقدمة، وقد خلصت الدراسة إلى العديد من النتائج كان أبرزها ما يلي: أن العديد من المتقاعدين مبكراً يدركون أن تقاعدهم ليس بالاختيار ولم يكن تلقائياً، وإنما يعود لاستراتيجيات العديد من الشركات التي تسعى إلى تخفيض أعداد الموظفين بها وخاصة أثناء الانحسار والركود الاقتصادي وبذلك تجبر هذه الشركات العديد من العاملين بقبول عروض التقاعد المبكر، و تبرز هذه الدراسة تأثير برامج الضمان الاجتماعي وخصائص سوق العمالة على التقاعد المبكر التلقائي في البلدان التي شملتها هذه الدراسة، ومنها دول الاتحاد الأوروبي، وتدعم نتائج الدراسة فكرة أن التقاعد المبكر التلقائي ظاهرة مهمة في بعض البلدان ومن ضمنها ألمانيا والبرتغال، حيث أن ما يزيد على نسبة 5% من المتقاعدين لم يتقاعدوا بالاختيار، مع العلم بأن هذه النسبة المئوية قد تزداد وتأخذ مستويات أعلى خصوصاً في البلدان التي تكون نسبة اشتراك العمال الأكبر سنناً في سوق العمالة منخفضة.

- أبرزت الدراسة الدور الحيوي الذي تلعبه البطالة المتزايدة في تشجيع التشريعات لحماية توظيف التقاعد المبكر التلقائي.
- أكدت الدراسة أن العديد من الشركات تقوم باستعمال التقاعد المبكر الإجباري لتخفيض أعداد موظفيها ولاسيما في حالة التباطؤ الاقتصادي، حيث تسمح لهم إجراءات التقاعد المبكر الإجباري بمراوغة تشريعات حماية التوظيف الصارمة.
- توصلت الدراسة إلى نتيجة هامة وهي أن التقاعد المبكر ليس نتيجة اختيار حر من بين عدة اختيارات وبدائل جذابة وإنما يكون نتيجة إجبارية وقسرية تتأثر غالباً بقوة سلوك أرباب الأعمال.
- أبرزت الدراسة أن تأثيرات الرفاهية الكبيرة لبنود التقاعد المبكر بسبب نظم الضمان الاجتماعي والتشريعات الصارمة لحماية التوظيف التي يقصد بها أن تكون في صالح العمال، زادت من الاخطار على هؤلاء العمال والذين سوف يجبرون على التقاعد المبكر من قبل أرباب الأعمال والشركات.

14. دراسة مخيمر (2002) بعنوان الاتجاهات نحو التقاعد المبكر لدى عينه من المعلمين والمعلمات بالمراحل

التعليمية المختلفة.

وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على نسبة الاتجاهات نحو التقاعد المبكر لدى المعلمين والمعلمات بمحافظة الاسماعيلية بمصر والتحقق من وجود فروق في الاتجاهات نحو التقاعد المبكر وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وقد استطاع الباحث سحب عينه الدراسة ومقدارها 510 فرد من المعلمين والمعلمات، وخلصت الدراسة إلى

العديد من النتائج وكان أبرزها ما يلي: أن معظم المعلمين من أفراد العينة في المراحل التعليمية المختلفة كانت اتجاهاتهم سالبة نحو التقاعد المبكر، وهذا يعني أن اتجاهاتهم نحو العمل أقوى من اتجاهاتهم نحو التقاعد، كما أظهرت أن المعلمين الذكور في المرحلة المتوسطة كانت اتجاهاتهم أكثر إيجابية نحو التقاعد المبكر عن نظرائهم من المعلمين والمعلمات في المرحلة الثانوية، وأظهرت أيضاً عدم وجود تأثير دال لمتغير تخصص المعلم (أدبي / علمي) على الاتجاهات نحو التقاعد المبكر، كما أظهرت أن معلمي المرحلة الثانوية من ذوي الخبرة (10 سنوات فأكثر) يتفوقون على نظرائهم من معلمي المرحلة الابتدائية ذوي الخبرة (10 سنوات فأكثر) وعن معلمي المرحلة المتوسطة من ذوي الخبرة اقل من 10 سنوات في اتجاهاتهم نحو التقاعد المبكر، وقد أبرزت الدراسة أن الصحة الجسمية للمعلم لها تأثير دال على الاتجاه نحو التقاعد المبكر، وأن اتجاهات المعلمين نحو التقاعد المبكر لا يوجد تأثير يعود للمرحلة التعليمية التي يعمل بها المعلم، وأن نظرة المعلم للتقاعد المبكر لا تختلف باختلاف المرحلة التعليمية، وأن من الأسباب التي قد تقلل من اقبال المعلمين على التقاعد المبكر هو غياب الخطط والسياسات المحفزة للتقاعد المبكر، وعدم إعداد المعلمين لعالم متغير، وعدم تهيئتهم بصورة كافية للتفاعل الإيجابي مع التوجهات العالمية الجديدة، وخلصت الدراسة إلى أن ثقافة التقاعد المبكر لم تحظ بالانتشار الواسع في المجتمع المصري، بل إنها قد تكون جديدة عليه، كما أن واقع المجتمع المصري وظروفه الاجتماعية والاقتصادية قد يختلف في كثير من أبعاده وجوانبه عن غيره من المجتمعات العربية والأجنبية مما يؤدي بصورة أو بأخرى إلى عدم التفكير الجاد في التقاعد المبكر.

منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي لأنه يعبر عن الموضوع المراد دراسته تعبيراً كمياً وكيفياً؛ فالمنهج الوصفي يختص بدراسة المتغيرات والظواهر كما هي في الواقع؛ وموضوع الدراسة الحالية والمعنون "أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر (دراسة ميدانية على المعلمين المتقاعدين بمنطقة عسير)"، أحد الموضوعات التي تخضع في دراستها إلى المنهج الوصفي.

مجتمع الدراسة:

يتحدد مجتمع الدراسة في جميع معلمي منطقة عسير الذين قاموا بالتقاعد المبكر، ونظراً لصعوبة حصر هذا العدد فقد تم الاكتفاء بأعداد المتقاعدين في الفترة من 1436/1/1هـ حتى 1437/6/30هـ تحويل السنة إلى ميلادية، والبالغ عددهم (98) خلال العام 1436هـ، أما إجمالي المتقاعدين خلال الفترة الزمنية التي مرت في عام 1437هـ فقد بلغ (169) متقاعداً، بإجمالي (267) متقاعداً يمثلون المجتمع المستهدف. وتم تحديد مجتمع الدراسة بناءً على طبيعة موضوع الدراسة.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من بعض معلمي منطقة عسير الذين قاموا بالتقاعد المبكر خلال العامين 1436هـ و 1437هـ. تم التطبيق على عينة ملائمة بلغ حجمها (140) متقاعداً، وقد تم استرداد (127) استبانة بما نسبته (90.71%)، وبعد الفحص والتدقيق تم استبعاد (7) استبانات لعدم اكتمال الإجابات عليها، وعدم تحقيقها الشروط المطلوبة، لتكون عدد الاستبانات الخاضعة للتحليل (120) استبانة بنسبة (85.71%) من إجمالي عدد الاستبانات الموزعة.

طرق جمع البيانات:

اعتمد الباحث على جمع البيانات من مصدرين: أولاً: المصادر النظرية؛ حيث اعتمد الباحث على المصادر النظرية من خلال الأدبيات والدراسات والبحوث السابقة التي تناولت موضوعات أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر لدى المعلمين.

ثانياً: المصادر الإحصائية: حيث اعتمد الباحث على البيانات الخاصة بعينة الدراسة من خلال تحليل الاستبانة التي وُزعت، بقصد قياس متغيرات الدراسة، والتحقق من فروضها، وقد اشتملت على مجموعة من الفقرات التي تناولت قسمين، القسم الأول يتعلق بالبيانات الشخصية، وتكون من بيانات تتعلق بطبيعة العمل في المدرسة، وسنوات الخدمة في التعليم، والمرحلة الدراسية التي عمل بها المتقاعد، والمؤهل العلمي، ومادة التخصص التي كان يقوم بتدريسها، ومدى وجود دخل إضافي غير مهنة التعليم، ومدى وجود أكثر من موظف بالأسرة، والحالة الصحية، أما القسم الثاني فيقيس بيانات متغير الدراسة؛ أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر من خلال خمسة أبعاد: البعد الاجتماعي، والبعد النفسي، والبعد الوظيفي، والبعد المادي والبعد الصحي.

أداة الدراسة:

تم تصميم استبانة "أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر"، وذلك بعد الاطلاع على البحوث والدراسات السابقة، مثل دراسات كل من (مخيمر، 2002؛ السلطان وطالب، 1424هـ؛ المطيري، 1426هـ تحويل السنوات هنا إلى ميلادية.)، واخذ رأي أصحاب الخبرة والاختصاص. وقد تم تحديد الإجابات المحتملة لكل عبارة من عبارات متغير الدراسة أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر على مقياس ليكرت ذي النقاط الخمس التالية: "موافق بشدة (5)، موافق (4)، محايد (3)، غير موافق (2)، غير موافق بشدة (1)".

صدق وثبات أداة الدراسة:

صدق المحكمين: لقياس الصدق الداخلي للأداة، فإن الاستبانة تم عرضها ومراجعتها وتقويمها من (2) أساتذة أكاديميين متخصصين في بكلية العلوم الإدارية والمالية بجامعة الملك خالد ملحق رقم (1)، وقد أشارت النتائج إلى اتفاق المحكمين بدرجة كبيرة على جميع عبارات الاستبانة، ما عدا بعض العبارات التي أشار بعض المحكمين لإعادة صياغتها، وتعديل بعض العبارات، وتم إجراء جميع التعديلات طبقاً لآراء الأساتذة المحكمين.

قام الباحث بتطبيق أداة الدراسة على عينة من معلمي منطقة عسير المتقاعدين مبكراً بلغت (60) متقاعداً، وذلك بهدف حساب ثبات وصدق استبانة الدراسة، وتم إدخال البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، وتم التحقق من ثبات وصدق المقياس كما يلي:

أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر:

1- الثبات: تم التحقق من ثبات المقياس بطريقتين هما:

- معامل ألفا كرونباخ.
 - التجزئة النصفية (سييرمان براون - جتمان).
- والنتائج موضحة في الجداول التالية:

جدول (1). معاملات ثبات ألفا كرونباخ لعبارات أبعاد أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر

البعد الاجتماعي		البعد النفسي		البعد الوظيفي		البعد المادي		البعد الصحي	
رقم العبارة	معامل ألفا								
1	0.74	1	0.82	1	0.76	1	0.54	1	0.74
2	0.74	2	0.81	2	0.78	2	0.51	2	0.71
3	0.74	3	0.82	3	0.77	3	0.53	3	0.79
4	0.74	4	0.82	4	0.77	4	0.50	4	0.76
5	0.73	5	0.82	5	0.76	5	0.54	5	0.75
6	0.71	6	0.82	6	0.76	6	0.54	6	0.77
7	0.71	7	0.82	7	0.78	7	0.51	7	
8	0.71	8	0.83	8	0.79	8	0.48	8	
9		9	0.82	9	0.79	9	0.54	9	
معامل ألفا للبعد ككل = 0.75		معامل ألفا للبعد ككل = 0.83		معامل ألفا للبعد ككل = 0.79		معامل ألفا للبعد ككل = 0.55		معامل ألفا للبعد ككل = 0.79	

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات ألفا كرونباخ لجميع عبارات أبعاد أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر (البعد الاجتماعي، والبعد النفسي، والبعد الوظيفي، والبعد المادي والبعد الصحي) أقل من معامل ألفا كرونباخ للبعد ككل الذي تنتهي إليه كل عبارة، لتصبح قيم معاملات ألفا لأبعاد أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر (البعد الاجتماعي، والبعد النفسي، والبعد الوظيفي، والبعد المادي والبعد الصحي) هي: (0.75، 0.83، 0.79، 0.55، 0.79) على الترتيب. كما بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ للمقياس ككل (0.91).

-التجزئة النصفية (سبيرمان براون - جتمان).

جدول (2). معاملات ثبات التجزئة النصفية لأبعاد أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر

معاملات ثبات التجزئة النصفية		البعد
سبيرمان - براون	جتمان	
0.73	0.72	البعد الاجتماعي
0.73	0.69	البعد النفسي
0.76	0.75	البعد الوظيفي
0.58	0.57	البعد المادي
0.69	0.68	البعد الصحي
0.75	0.74	أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر ككل

يتضح من نتائج الجدول السابق ارتفاع قيم معاملات الثبات باستخدام التجزئة النصفية لأبعاد أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر (البعد الاجتماعي، والبعد النفسي، والبعد الوظيفي، والبعد المادي والبعد الصحي). من نتائج الجدولين السابقين تحقق الباحث من ثبات أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر بأبعاده الخمسة.

أظهر الجدول رقم (7) أن أكثر من نصف العينة من المعلمين المتقاعدين بالمرحلة الابتدائية بنسبة بلغت (51.7%)، كما أن أكثرهم ممن لديه بكالوريوس كمؤهل علمي بنسبة بلغت (85.8%)، وكان أكثر أفراد العينة ممن لا يتوافر لديهم دخل إضافي غير مهنة التعليم بنسبة بلغت (75%)، أما بالنسبة للحالة الصحية فكان معظم أفراد العينة يتمتعون بصحة جيدة بنسبة بلغت (79.2%).

• أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر:

قام الباحث بتحليل استجابات أفراد العينة في كل محور من محاور متغير الدراسة؛ أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر (البعد الاجتماعي، والبعد النفسي، والبعد الوظيفي، والبعد المادي والبعد الصحي)، وأظهرت النتائج ما يلي:

- المحور الأول: البعد الاجتماعي:

أظهرت النتائج أن آراء غالبية عينة الدراسة موافقة على جميع عبارات المحور الأول من أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر (البعد الاجتماعي)، وأن أكثر العبارات في الموافقة هي العبارة رقم (4) "أتطلع بصورة أكثر إلى أوقات الفراغ وممارسة الهوايات" بمتوسط وزني بلغت قيمته (3.94)، بينما كان أقلها موافقة وجاءت في الترتيب الثامن والآخر العبارة رقم (1) "لا أستطيع التوفيق بين متطلبات مهنة التعليم وحياتي الاجتماعية" بمتوسط وزني بلغت قيمته (2.88).

- المحور الثاني: البعد النفسي:

أظهرت النتائج أن آراء غالبية عينة الدراسة موافقة على جميع عبارات المحور الثاني من أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر (البعد النفسي)، وأن أكثر العبارات في الموافقة هي العبارة رقم (11) "أحس باستنفاد كامل طاقاتي بنهاية اليوم الدراسي مما شجعتني على التقاعد المبكر" بمتوسط وزني بلغت قيمته (4.00)، بينما كان أقلها موافقة وجاءت في الترتيب الثالث عشر والآخر العبارة رقم (13) "أنا لست من النوع الصبور الذي تحتاجه مهنة التعليم" بمتوسط وزني بلغت قيمته (2.54).

- المحور الثالث: البعد الوظيفي:

أظهرت النتائج أن آراء غالبية عينة الدراسة موافقة على جميع عبارات المحور الثالث من أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر (البعد الوظيفي)، وأن أكثر العبارات في الموافقة هي العبارة رقم (2) "أشعر بعدم المراعاة لتقدم المعلم في السن بتخفيض أعباء النصاب التدريسي" بمتوسط وزني بلغت قيمته (4.56)، بينما كان أقلها موافقة وجاءت في الترتيب التاسع والآخر العبارة رقم (8) "رغبتي في مهنة التعليم ضعيفة لأنني اخترت المهنة المتاحة لي فقط ولم اختر المهنة التي أرغبها" بمتوسط وزني بلغت قيمته (2.51).

- المحور الرابع: البعد المادي:

أظهرت النتائج أن آراء غالبية عينة الدراسة موافقة على جميع عبارات المحور الرابع من أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر (البعد المادي)، وأن أكثر العبارات في الموافقة هي العبارة رقم (7) "يتمتع أصحاب المهن الأخرى بمميزات مالية لا يتمتع بها المعلم" بمتوسط وزني بلغت قيمته (4.00)، بينما كان أقلها موافقة وجاءت في الترتيب التاسع والآخر العبارة رقم (8) "وجود أكثر من دخل في المنزل هو الذي دفعني للتقاعد المبكر" بمتوسط وزني بلغت قيمته (2.12).

- المحور الخامس: البعد الصحي:

أظهرت النتائج أن آراء غالبية عينة الدراسة موافقة على جميع عبارات المحور الخامس من أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر (البعد الصحي)، وأن أكثر العبارات في الموافقة هي العبارة رقم (5) "يحافظ التقاعد المبكر على صحة المعلم" بمتوسط وزني بلغت قيمته (4.20)، بينما كان أقلها موافقة وجاءت في الترتيب الثالث عشر والأخير العبارة رقم (3) "أعاني من مرض ظاهر أو خلل عضوي ولا أستطيع مواصلة مهنة التعليم" بمتوسط وزني بلغت قيمته (2.48).

نتائج التحقق من فروض الدراسة:

وبعد عرض الإحصاء الوصفي لمكونات الاستبيان، قام الباحث بالتحقق من فروض الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية البارامترية وذلك بعد التحقق من التوزيع الاعتمادي لبيانات الدراسة، وفيما يلي عرض نتائج التحقق من الفروض:

■ نتائج الفرض الأول للدراسة:

ينص الفرض الفرعي الأول على: "تتوافر أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر (البعد الاجتماعي، والبعد النفسي، والبعد الوظيفي، والبعد المادي والبعد الصحي) لدى المعلمين المتقاعدين بمنطقة عسير بدرجة متوسطة". وللتحقق من هذا الفرض قام الباحث بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر (البعد الاجتماعي، والبعد النفسي، والبعد الوظيفي، والبعد المادي والبعد الصحي)، والجدول التالي يوضح النتائج:

جدول رقم (5). المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر

الترتيب	درجة التحقق*	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المحور
3	متوسطة	0.72	3.51	البعد الاجتماعي
4	متوسطة	0.66	3.32	البعد النفسي
2	متوسطة	0.68	3.52	البعد الوظيفي
5	متوسطة	0.52	3.17	البعد المادي
1	متوسطة	0.75	3.65	البعد الصحي
	متوسطة	0.50	3.41	أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر ككل

* من (1) إلى أقل من (2.34) تعني التحقق بدرجة ضعيفة.

من (2.34) إلى أقل من (3.67) تعني التحقق بدرجة متوسطة. من (3.67) إلى (5.00) تعني التحقق بدرجة عالية.

يتضح من نتائج الجدول رقم (5) تحقق الفرض الأول حيث تحققت جميع محاور أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر (البعد الاجتماعي، والبعد النفسي، والبعد الوظيفي، والبعد المادي والبعد الصحي) بدرجة متوسطة؛ وكان أكثرهما تحققاً محور البعد الصحي بمتوسط وزني بلغت قيمته (3.65)، في حين كان محور البعد المادي الأقل تحققاً بمتوسط وزني بلغت قيمته (3.17). بينما تحققت أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر بدرجة متوسطة بمتوسط وزني بلغت قيمته (3.41).

مناقشة نتائج الفرض الأول:

أظهرت النتائج تحقق جميع محاور أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر (البعد الاجتماعي، والبعد النفسي، والبعد الوظيفي، والبعد المادي والبعد الصحي) بدرجة متوسطة؛ وكان أكثرهما تحققاً محور البعد الصحي، في حين كان محور البعد المادي الأقل تحققاً. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة بيت وآخرون (2014) التي توصلت إلى أن نسبة مرتفعة من الاتجاه نحو التقاعد المبكر بسبب الظروف الصحية في أغلب الأحيان، ودراسة الحميدي (2006م) التي توصلت إلى أن الحالة الصحية الجيدة يصاحبها البقاء في العمل لوقت أطول، ودراسة Applegate (2004م) التي أكدت على أن تأثير الحصول على العلاج يجعل العديد من العاملين في القوة العاملة لفترة أطول.

■ نتائج الفرض الثاني للدراسة:

ينص الفرض الثاني على: "لا تختلف درجة توافر أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر لدى المعلمين المتقاعدين بمنطقة عسير باختلاف المعلومات الشخصية (المرحلة الدراسية التي كان يعمل بها، والمؤهل العلمي، وجود دخل إضافي غير مهنة التعليم، الحالة الصحية)". وللتحقق من هذا الفرض، تم إجراء إجراء الآتي:

- اختبار تحليل التباين البسيط One Way ANOVA للتعرف على مدى اختلاف كل بعد من أبعاد أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر باختلاف المعلومات الشخصية (المرحلة الدراسية التي كان يعمل بها، والمؤهل العلمي).
- اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين Independent samples T-Test للتعرف على مدى اختلاف كل بعد من أبعاد أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر باختلاف كل من (وجود دخل إضافي غير مهنة التعليم، الحالة الصحية الجيدة، لدي مرض)، والجداول التالية توضح النتائج:

أولاً: اختبار تحليل التباين البسيط One Way ANOVA

- اختلاف كل بعد من أبعاد أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر باختلاف المرحلة الدراسية.

جدول رقم (9). نتائج اختبار تحليل التباين البسيط لاختلاف كل بعد من أبعاد أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر باختلاف المرحلة الدراسية

البعد/ المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة الإحصائية
البعد الاجتماعي	بين المجموعات	3.790	2	1.895	3.837	*0.024
	داخل المجموعات الكلي	57.790	117	0.494		
	الكلي	61.581	119			
البعد النفسي	بين المجموعات	1.840	2	0.920	2.167	0.119 (غير دالة إحصائياً)
	داخل المجموعات الكلي	49.671	117	0.425		
	الكلي	51.511	119			
البعد الوظيفي	بين المجموعات	2.050	2	1.025	2.245	0.110 (غير دالة إحصائياً)
	داخل المجموعات الكلي	53.407	117	0.456		
	الكلي	55.456	119			
البعد المادي	بين المجموعات	0.267	2	0.134	0.495	0.611 (غير دالة إحصائياً)
	داخل المجموعات الكلي	31.585	117	0.270		
	الكلي	31.852	119			

الدلالة الإحصائية	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	البعد/ المتغير
*0.012	4.568	2.410	2	4.820	بين المجموعات	البعد الصحي
		0.528	117	61.735	داخل المجموعات	
			119	66.555	الكلية	
*0.020	4.071	0.985	2	1.970	بين المجموعات	أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر
		0.242	117	28.303	داخل المجموعات	
			119	30.273	الكلية	

** دالة إحصائياً عند مستوى (0.01). * دالة إحصائياً عند مستوى (0.05).

يتضح من نتائج الجدول رقم (9) ما يلي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الباحثين على أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر (البعد النفسي، والبعد الوظيفي، والبعد المادي) لدى المعلمين المتقاعدين بمنطقة عسير ترجع إلى اختلاف المرحلة الدراسية. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الباحثين على كل من البعد الاجتماعي والبعد الصحي وأسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر ككل لدى المعلمين المتقاعدين بمنطقة عسير ترجع إلى اختلاف المرحلة الدراسية. قام الباحث بإجراء اختبار التحليل البعدي (شافيه) لتحديد ترتيب فئات المرحلة الدراسية من حيث استجابات الباحثين على محور البعد الاجتماعي، وكانت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول رقم (10). نتائج الفروق بين المتوسطات لاختبار شيفيه لاختلاف البعد الاجتماعي باختلاف المرحلة الدراسية

المرحلة الدراسية*	الابتدائية	المتوسطة	الثانوية
الابتدائية	-	0.14-	0.54
المتوسطة	0.14	-	0.68
الثانوية	0.54-	0.68-	-

* تفسر النتائج من خلال قراءة كل صف على حدة، وقيم فروق المتوسطات الموجبة تعني أنها لصالح فئة الخبرة في الصف، بينما قيم فروق المتوسطات السالبة تعني أنها لصالح فئة الخبرة في العمود. يتضح من الجدول رقم (10) أن فئة معلمي المرحلة المتوسطة هي أكثر الفئات من حيث استجابات الباحثين على محور البعد الاجتماعي، يليها فئة معلمي المرحلة الابتدائية، في حين تأتي فئة معلمي المرحلة الثانوية كأقل الفئات من حيث استجابات الباحثين على محور البعد الاجتماعي.

قام الباحث بإجراء اختبار التحليل البعدي (شيفيه) لتحديد ترتيب فئات المرحلة الدراسية من حيث استجابات الباحثين على محور البعد الصحي، وكانت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول رقم (11). نتائج الفروق بين المتوسطات لاختبار شيفيه لاختلاف البعد الصحي باختلاف المرحلة الدراسية

المرحلة الدراسية*	الابتدائية	المتوسطة	الثانوية
الابتدائية	-	0.16-	0.61
المتوسطة	0.16	-	0.76
الثانوية	0.61-	0.76-	-

* تفسر النتائج من خلال قراءة كل صف على حدة، وقيم فروق المتوسطات الموجبة تعني أنها لصالح فئة الخبرة في الصف، بينما قيم فروق المتوسطات السالبة تعني أنها لصالح فئة الخبرة في العمود. يتضح من الجدول رقم (11) أن فئة معلمي المرحلة المتوسطة هي أكثر الفئات من حيث استجابات الباحثين على محور البعد الصحي، يليها فئة معلمي المرحلة الابتدائية، في حين تأتي فئة معلمي المرحلة الثانوية كأقل الفئات من حيث استجابات الباحثين على محور البعد الصحي. قام الباحث بإجراء اختبار التحليل البعدي (شافيه) لتحديد ترتيب فئات المرحلة الدراسية من حيث استجابات الباحثين على أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر ككل، وكانت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول رقم (12). نتائج الفروق بين المتوسطات لاختبار شيفيه لاختلاف أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر ككل باختلاف المرحلة الدراسية

المرحلة الدراسية*	الابتدائية	المتوسطة	الثانوية
الابتدائية		0.14-	0.34
المتوسطة	0.14		0.48
الثانوية	0.34-	0.48-	

* تفسر النتائج من خلال قراءة كل صف على حدة، وقيم فروق المتوسطات الموجبة تعني أنها لصالح فئة الخبرة في الصف، بينما قيم فروق المتوسطات السالبة تعني أنها لصالح فئة الخبرة في العمود. يتضح من الجدول رقم (12) أن فئة معلمي المرحلة المتوسطة هي أكثر الفئات من حيث استجابات الباحثين على أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر ككل، يليها فئة معلمي المرحلة الابتدائية، في حين تأتي فئة معلمي المرحلة الثانوية كأقل الفئات من حيث استجابات الباحثين على أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر ككل. - اختلاف كل بعد من أبعاد أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر باختلاف المؤهل العلمي.

جدول رقم (13). نتائج اختبار تحليل التباين البسيط لاختلاف كل بعد من أبعاد أسباب ارتفاع معدلات التقاعد

المبكر باختلاف المؤهل العلمي

البعد/ المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة الإحصائية
البعد الاجتماعي	بين المجموعات	0.321	2	0.161	0.307	0.736
	داخل المجموعات	61.260	117	0.524		
	الكلي	61.581	119			
البعد النفسي	بين المجموعات	2.745	2	1.373	3.294	*0.041
	داخل المجموعات	48.765	117	0.417		
	الكلي	51.511	119			
البعد الوظيفي	بين المجموعات	1.794	2	0.897	1.955	0.146
	داخل المجموعات	53.663	117	0.459		
	الكلي	55.456	119			
البعد المادي	بين المجموعات	0.801	2	0.401	1.509	0.225
	داخل المجموعات	31.051	117	0.265		
	الكلي	31.852	119			

الدلالة الإحصائية	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	البعد/ المتغير
0.856	0.156	0.089	2	0.177	بين المجموعات	البعد الصحي
(غير دالة إحصائياً)		0.567	117	66.378	داخل المجموعات	
			119	66.555	الكلية	
0.135	2.038	0.510	2	1.019	بين المجموعات	أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر
(غير دالة إحصائياً)		0.250	117	29.253	داخل المجموعات	
			119	30.273	الكلية	

** دالة إحصائياً عند مستوى (0.01). * دالة إحصائياً عند مستوى (0.05).

يتضح من نتائج الجدول رقم (13) ما يلي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الباحثين على أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر (البعد الاجتماعي، والبعد النفسي، والبعد الوظيفي، والبعد المادي والبعد الصحي) لدى المعلمين المتقاعدين بمنطقة عسير ترجع إلى اختلاف المؤهل العلمي، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الباحثين على البعد النفسي لدى المعلمين المتقاعدين بمنطقة عسير ترجع إلى اختلاف المؤهل العلمي. قام الباحث بإجراء اختبار التحليل البعدي (شافيه) لتحديد ترتيب فئات المؤهل العلمي من حيث استجابات الباحثين على محور البعد النفسي، وكانت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول رقم (14). نتائج الفروق بين المتوسطات لاختبار شيفيه لاختلاف محور البعد النفسي باختلاف المؤهل

العلمي

دراسات عليا	بكالوريوس	معهد إعداد معلمين	المؤهل العلمي*
0.70-	0.11-	-	معهد إعداد معلمين
0.59-	-	0.11	بكالوريوس
-	0.59	0.70	دراسات عليا

* تفسر النتائج من خلال قراءة كل صف على حدة، وقيم فروق المتوسطات الموجبة تعني أنها لصالح فئة الخبرة في الصف، بينما قيم فروق المتوسطات السالبة تعني أنها لصالح فئة الخبرة في العمود. يتضح من الجدول رقم (14) أن فئة المعلمين المتقاعدين الحاصلين على دراسات عليا هي أكثر الفئات من حيث استجابات الباحثين على محور البعد النفسي، يلها فئة المعلمين المتقاعدين الحاصلين على البكالوريوس، في حين تأتي فئة الحاصلين على معهد إعداد معلمين كأقل فئات المؤهل من حيث استجابات الباحثين على محور البعد النفسي.

ثانياً: اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين Independent samples T-Test

جدول رقم (15). نتائج اختبارات (مجموعتين مستقلتين لاختلاف كل بعد من أبعاد أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر باختلاف وجود دخل إضافي غير مهنة التعليم

القيمة (ت) والدلالة الإحصائية	الانحراف المعياري	المتوسط	وجود دخل إضافي	البعد/ المتغير
0.018 (غير دالة إحصائياً)	0.80	3.50	نعم	البعد الاجتماعي
	0.70	3.51	لا	
0.652 (غير دالة إحصائياً)	0.75	3.79	نعم	البعد النفسي
	0.63	3.30	لا	
0.702 (غير دالة إحصائياً)	0.64	3.60	نعم	البعد الوظيفي
	0.70	3.50	لا	
**2.793	0.56	3.39	نعم	البعد المادي
	0.48	3.10	لا	
0.668 (غير دالة إحصائياً)	0.57	3.57	نعم	البعد الصحي
	0.80	3.68	لا	
0.856 (غير دالة إحصائياً)	0.52	3.48	نعم	أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر
	0.50	3.38	لا	

** دالة إحصائياً عند مستوى (0.01). * دالة إحصائياً عند مستوى (0.05).

يتضح من نتائج الجدول رقم (15) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الباحثين على أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر (البعد الاجتماعي، والبعد النفسي، والبعد الوظيفي، والبعد المادي والبعد الصحي) لدى المعلمين المتقاعدين بمنطقة عسير ترجع إلى اختلاف وجود دخل إضافي غير مهنة التعليم. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الباحثين على البعد المادي كأحد أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر (لدى معلمي منطقة عسير ترجع إلى اختلاف وجود دخل إضافي غير مهنة التعليم لصالح من لديهم دخل إضافي غير مهنة التعليم).

- اختلاف كل بعد من أبعاد أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر باختلاف الحالة الصحية.

جدول رقم (16). نتائج اختبارات (مجموعتين مستقلتين لاختلاف كل بعد من أبعاد أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر باختلاف الحالة الصحية

القيمة (ت) والدلالة الإحصائية	الانحراف المعياري	المتوسط	الحالة الصحية	البعد/ المتغير
0.042 (غير دالة إحصائياً)	0.73	3.51	جيدة	البعد الاجتماعي
	0.71	3.50	لدي مرض	
0.334 (غير دالة إحصائياً)	0.67	3.33	جيدة	البعد النفسي
	0.62	3.28	لدي مرض	
0.033 (غير دالة إحصائياً)	0.68	3.51	جيدة	البعد الوظيفي
	0.69	3.52	لدي مرض	
0.602 (غير دالة إحصائياً)	0.54	3.18	جيدة	البعد المادي
	0.44	3.11	لدي مرض	

القيمة (ت) والدلالة الإحصائية	الانحراف المعياري	المتوسط	الحالة الصحية	البعد/ المتغير
*2.363	0.75	3.57	جيدة	البعد الصحي
	0.65	3.96	لدي مرض	
0.206 (غير دالة إحصائياً)	0.51	3.40	جيدة	أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر
	0.50	3.43	لدي مرض	

** دالة إحصائياً عند مستوى (0.01). * دالة إحصائياً عند مستوى (0.05).

يتضح من نتائج الجدول رقم (16) ما يلي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الباحثين على أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر (البعد الاجتماعي، والبعد النفسي، والبعد الوظيفي، والبعد المادي) لدى المعلمين المتقاعدين بمنطقة عسير ترجع إلى اختلاف الحالة الصحية.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الباحثين على البعد الصحي كأحد أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر لدى المعلمين المتقاعدين بمنطقة عسير ترجع إلى اختلاف الحالة الصحية لصالح من لديه مرض.

مناقشة نتائج الفرض الثاني:

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الباحثين على أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر لدى المعلمين المتقاعدين بمنطقة عسير ترجع إلى طبيعة العمل في المدرسة، أو سنوات الخدمة في التعليم، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الباحثين على المحور الاجتماعي ترجع إلى طبيعة العمل في المدرسة، وكانت فئة الوكيل هي أكثر الفئات على المحور الاجتماعي. وعدم وجود 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. وعدم وجود 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.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة Fischer & Sousa Poza (2006م) التي توصلت إلى أن احتمالات تقاعد العاملين المتزوجات وذوات التعليم الأعلى أكثر حدوثاً، ودراسة الحميدي (2006م) التي توصلت إلى أن مستوى التعليم بالنسبة للإناث ليس من العوامل المحددة للإقدام على التقاعد المبكر، في حين أنه يعد من المحددات بالنسبة للذكور وأن الموظفين ذوي المؤهلات المتوسطة أكثر تقبلاً للمعاش المبكر، ودراسة Chalmers & Norris (2002م) التي توصلت إلى أن أصحاب التعليم العالي والمؤهلات الجامعية لديهم ميل إلى التقاعد المبكر أكثر من الأشخاص الأقل تعليماً.

كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الباحثين على جميع أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر ترجع إلى مادة التخصص، وعدم وجود 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، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الباحثين على البعد المادي ترجع إلى وجود أكثر من موظف بالأسرة لصالح من لديه أكثر من موظف بالأسرة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة Bulter et, al (2004) التي توصلت إلى أن أصحاب الدخل المتوسط يميلون إلى التقاعد مبكراً أكثر من الرجال الأكثر دخلاً والأفقر دخلاً، ودراسة Pawles (2003) التي أظهرت نتائجها أنه كلما زاد

مستوى الثقة والإيمان بالرعاية الصحية والاعتماد عليها زاد الاقتناع باتخاذ قرار التقاعد مبكراً، ودراسة الحميدي (2006م) التي أكدت على أن وجود زوجة عاملة يؤثر بشكل إيجابي على زوجها من حيث اقباله على قرار التقاعد المبكر.

ملخص النتائج.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج يمكن إيجازها فيما يلي:

- تحققت جميع محاور أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر (البعد الاجتماعي، والبعد النفسي، والبعد الوظيفي، والبعد المادي والبعد الصحي) بدرجة متوسطة؛ وكان أكثرهما تحققاً محور البعد الصحي، في حين كان محور البعد المادي الأقل تحققاً، بينما تحققت أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر ككل بدرجة متوسطة.
- 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.
- 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.
- 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.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الباحثين على أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر ترجع إلى اختلاف الحالة الصحية، ما عدا البعد الصحي فكانت الفروق لصالح من لديه مرض.

التوصيات:

من خلال ما توصلت إليه الدراسة من نتائج يمكن تقديم مجموعة من التوصيات وهي كما يلي:

1. الاهتمام بالتدريب والمهارات اللازمة للمعلمين مما قد يساعدهم على التخطيط الجيد لسنوات ما بعد التقاعد.
2. وضع لائحة تحدد معايير التقاعد المبكر بما لا يسمح باستخدام اللائحة والقوانين بشكل سلب.
3. الاهتمام بالرعاية الصحية للمعلمين على رأس العمل وخارج العمل مما يقلل من احتمالات التقاعد المبكر لديهم.
4. الاهتمام بالجانب النفسي للمعلمين مما يساعد في تعزيز تواجدهم على رأس العمل دون السعي للتقاعد المبكر.
5. توفير رواتب كافية للعاملين حتى لا تؤثر الضغوط المادية على قراراتهم في التقاعد المبكر.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية

- 1- أبو حطب، فؤاد؛ وصادق، أمال (1990). نمو الإنسان، مكتبة الأنجلو المصرية: القاهرة.
- 2- أبو خضير، إيمان؛ والمعجل، الجوهرة (2002). مراثيات الموظفين نحو نظام التقاعد المبكر، دراسة ميدانية على العاملات بالأجهزة الحكومية في مدينة الرياض، ورقة عمل مقدمة لندوة "إدارة خدمات المتقاعدين والاستفادة من خبراتهم" المنعقدة بمعهد الإدارة العامة بالرياض: معهد الإدارة العامة

- 3- بن تنباك، منصور جهز (1996). العلاقة بين نظام تقاعد أعضاء هيئة التدريس والاستثمار البشري في الجامعات السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة: جدة: جامعة الملك عبدالعزيز.
- 4- الحميدي، فاطمة (2006). محددات المعاش المبكر في مصر. مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار. القاهرة.
- 5- السلطان، علي؛ وطالب، إبراهيم (2004). المتقاعدون في المملكة العربية السعودية، الرياض: معهد الإدارة العامة.
- 6- الطحيج، سالم مرزوق (1993). ظاهرة التقاعد الإدارية المبكر في دكولة الكويت، التعاون. العدد 31، ص 148.
- 7- العامر، سعود عبدالله (1989). العلاقة بين التقاعد والتوافق النفسي والاجتماعي لدى ضباط القوات المسلحة السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى: مكة المكرمة.
- 8- علاقي، مدني عبدالقادر (2007). إدارة الموارد البشرية، جدة: خوارزم العلمية، حي الجامعة.
- 9- غريب، عبدالعزيز على (2002). المتقاعدون: وبعض مشكلاتهم الاجتماعية ودور الخدمة الاجتماعية في حلها، الرياض: مطابع نجد.
- 10- مخيمر، هشام محمد إبراهيم (2002). الاتجاهات نحو التقاعد المبكر لدى عينه من المعلمين والمعلمات بالمراحل التعليمية المختلفة. مجلة الدراسات التربوية والاجتماعية، جامعة حلوان، المجلد الثامن، العدد الرابع، أكتوبر 2002. ص ص 57-95.
- 11- المطيري، ضيف الله عبيد (2006). اتجاهات الموظفين المدنيين نحو التقاعد المبكر في نظام الخدمة المدنية السعودية: دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود. الرياض.

المراجع الأجنبية:

- 1- Argento, R., Bryant, V. L., & Sabelhaus, J. (2015). Early withdrawals from retirement accounts during the Great Recession. *Contemporary Economic Policy*, 33(1), 1-16.
- 2- De Wind, A., Geuskens, G. A., Reeuwijk, K. G., Westerman, M. J., Ybema, J. F., Burdorf, A.,... & Van der Beek, A. J. (2013). Pathways through which health influences early retirement: a qualitative study. *BMC Public Health*, 13(1), 1.
- 3- Dorn, D., & Sousa-Poza, A. (2010). 'Voluntary' and 'involuntary' early retirement: an international analysis. *Applied Economics*, 42(4), 427-438.
- 4- Dron, D. and Sousa Poza, A. (2005). Early Retirement: Free Choice or Forced Decision? CESIFO working paper No. 1542.
- 5- Duval, R. (2003). The Retirement Effects of Old Age Pension and Early Retirement Schemes in OECD countries. OECD Economics Department working paper No. 370. Paris OECD.
- 6- Ebbinghaus, Bernhard (2006). Reforming Early Retirement in Europe, Japan and the USA. OXFORD, University Press Germany.
- 7- Emmanwel, Farhi, and Stavros Panagers. (2007). "Saving and Investing for Early Retirement: A Theoretical Analysis." *Journal Financial of Economics*. Available from the website Emmanuel Farhi (Economics, Harvard).

- 8- Euwals ,R. ,D. Van Vuuren and R. Wolthoff (2010). Early Retirement Behavior in Netherlands: Evidence from a Policy Reform. CPB Discussion Paper No. 52. The Hague: CPB.
- 9- Feldman ,D. C. (1994). The Decision to Retire Early: A Review and Conceptualization. Academy of Management Review ,Vo. 19: pp 285-311.
- 10- Fischer ,J.A. and Souso - Poza ,A. (2006). The Institutional Determinants of Early Retirement in Europe ,University of St. Gallen Department of Economics Working Paper Series ,No 2006.08.
- 11- Graves ,Rus ,Thomas. (2005). A Comparative Study of the Life of Early Retirement Military Officers. In partial fulfillment of the requirements for the degree of requirements for the degree of doctor philosophy. (Texas AM University ,August 2005).
- 12- Grubbs ,M.(1991): A multiple Measure Approach to the Relationships Between work and Retirement Attitudes. Paper Presented at the Annual Scientific Meeting of Gerontological Society of America. San Francisco. November pp (21-25)
- 13- Ilmakunnas, P., & Ilmakunnas, S. (2011). Hiring older employees: Do incentives of early retirement channels matter?. Available at SSRN 1839224.
- 14- Lüthen, H. (2015). Rates of return and early retirement disincentives: Evidence from a German pension reform. German Economic Review.
- 15- Manoli, D., & Weber, A. (2012). Labor market effects of the early retirement age. Unpublished manuscript, version of September, 30, 2012.
- 16- Pauwels ,Vanda ,B.B.A. (2003) Variables describing the decision to retire five. Texas University. U.M.I: University Microfilms before the age of sixty International. UMI Number: 3083384
- 17- Pit, S. W., & Hansen, V. (2014). Factors influencing early retirement intentions in Australian rural general practitioners. Occupational Medicine, 64(4), 297-304.

Reasons for the high rates of early retirement as received by retirement teachers in the region of Asir, Kingdom of Saudi Arabia

Abstract: This study aimed to identify the reasons for the high degree of availability of early retirement rates (the social dimension, and the psychological dimension, functional dimension, the physical dimension of health) by the teachers of Asir region, in addition, how the reasons for the high early retirement rates differences depending on personal information (educational stage where he worked, qualifications, the presence of additional income is teaching profession, and the health status. To achieve these goals, the researcher developed and applied a questionnaire on a convenience sample of teachers of Asir region (n= 588). Parametric statistical techniques were used to analyze study's data such as mean, ANOVA, and T-test, the results were as follows:

- All reasons for the high rates of early retirement (social dimension, the psychological dimension, functional dimension, the physical dimension of health and dimension) were moderately realized; the health dimension was the most , while the physical dimension was the least realized.
- There are no statistically significant differences between the respondents' responses to all the reasons for the high rates of early retirement due to the difference in phase of study, with the exception of the social, health dimensions and the dimension and the reasons for early retirement as a whole, in the favor of the middle school teachers.
- There are no statistically significant differences between the respondents' responses to all the reasons for the high rates of early retirement due to different qualification differences, with the exception of the psychological dimension in the favor of teachers with higher studies.
- There are no statistically significant differences between the respondents' responses on the reasons for the high rates of early retirement due to the difference in the additional income is teaching profession, except the physical dimension were in favor of whom with additional income is teaching profession
- There are no statistically significant differences between the respondents' responses on the reasons for the high rates of early retirement due to the difference in health status, except health dimension were differences for the benefit of those who have the disease.

The researcher proposed some recommendations according to the study's results as well as some suggested future studies.