

العلاقة بين الرضا المهني والتقاعد الإرادي المبكر لدى الموظفين الكويتيين

خالد أحمد الشلال*

* حصل على الدكتوراه في علم الاجتماع الصناعي من جامعة ولاية ميشيغان عام 1984م .
يعمل مدرساً بقسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية - جامعة الكويت .

الملخص

استهدفت هذه الدراسة التعرف على العلاقة بين مستوى الرضا المهني لدى الموظفين الكويتيين وطبيعة آرائهم بشأن التقاعد المبكر، وقد أجريت الدراسة على عينة عشوائية قوامها (235) مفردة من العاملين في وزارات الدولة، واعتمدت على استبانة خضعت لإجراءات التقنين من حيث الثبات والصدق، وغطت الاستبانة أربعة أبعاد أساسية للرضا المهني هي: الدخل، علاقات العمل، بيئة ونظام العمل، المهنة كمجال عمل هذا بالإضافة إلى إجمالي الرضا المهني وكذلك البعد المتعلق بالتقاعد المبكر، واستخدمت الدراسة أساليب المعالجة الإحصائية التي تتناسب وهدفها، وتتلخص النتائج التي توصلت إليها الدراسة في أنه من حيث الرضا عن الدخل وعلاقته بتأييد التقاعد المبكر، تبين أن قرابة (50%) من المبحوثين يقعون ضمن المستوى المتوسط من متصل الرضا وعدم الرضا، وأن الرضا المنخفض يزيد عن ضعف الرضا المرتفع، ويوجد ارتباط سلبي (ضعيف) بين الرضا عن الدخل والتقاعد المبكر، ذو ارتباط سالب بتأييد التقاعد المبكر بمعنى أن الأقل رضا عن المهن التي يمارسونها أكثر تأييدا للتقاعد المبكر، وأن الدرجة الإجمالية للآراء المؤيدة للتقاعد المبكر ترتبط ارتباطا سلبيا ذا دلالة إحصائية بمستوى الرضا عن المهنة، ومن حيث الرضا عن علاقات العمل وعلاقته بالتقاعد المبكر، تبين أن نمط العلاقة «العادية» - وليس الجيدة أو السيئة - هو الغالب، وتوجد علاقة ارتباط سلبية ضعيفة بين الرضا عن علاقات العمل ومستوى تأييد التقاعد المبكر.

أما من حيث الرضا عن بيئة ونظام العمل، فقد تبين أن ما يزيد قليلا على نصف العينة دلت استجاباتهم على مستوى رضا مرتفع، كما تبين من الدراسة وجود ارتباط (سلبي) ضعيف بين المتغيرين، بمعنى أن الأقل رضا عن بيئة العمل هم الأكثر تأييدا للتقاعد المبكر.

أخيرا بخصوص العلاقة بين تأييد التقاعد المبكر، وإجمالي الرضا المهني، تبين أن متوسط درجة الرضا المهني في أبعاده المختلفة على مستوى العينة ككل (43.1) درجة، أي حوالي (50%) تقريبا من إجمالي الدرجة الكلية للمقياس، ولقد دلت استجابات حوالي (30%) من المبحوثين أنهم ذوو مستوى منخفض، بينما دلت استجابات (34%) على مستوى رضا مرتفع تقع النسبة الباقية ضمن المستوى المتوسط، ولا تختلف النتيجة الكلية للدراسة في اتجاهها العام عن النتائج التي سبقت الإشارة إليها بشأن العلاقة بين أبعاد الرضا المهني وتأييد التقاعد المبكر. وخلاصة هذه النتيجة وجود ارتباط سالب بين المتغيرين، بمعنى أن الأقل في الرضا المهني هم الأكثر تأييدا للتقاعد المبكر، ولكن قيم معاملات الارتباط ضعيفة وغير ذات دلالة إحصائية إلا في حدود ضيقة.

إشكالية الدراسة

بدأت ظاهرة التقاعد المبكر في المجتمع الكويتي منذ أوائل الثمانينيات، وقد اتخذت هذه الظاهرة خصائص (المشكلة) بالنظر إلى ما يترتب عليها من آثار سلبية من المنظور الاجتماعي والاقتصادي سواء على مستوى الفرد أو على مستوى المجتمع، أول هذه الخصائص يتمثل في التزايد المستمر لنسبة المواطنين الذين يقبلون على التقاعد المبكر، ففي 30 يونيو 1987 بلغت نسبة أصحاب المعاشات 30% من إجمالي الذين تتراوح أعمارهم ما بين 41 إلى 50 سنة، وفي آخر يونيو 1993، كانت نسبة أصحاب المعاشات من إجمالي المؤمن عليهم 52,5% وذلك في الفئة العمرية من 40 إلى 49 سنة، حيث كان عدد المؤمن عليهم 14639 شخصا، منهم 7685 أصحاب معاشات⁽¹⁾ الخصوصية الثانية - التي تجعل من التقاعد المبكر «مشكلة» تتمثل في نوعية المتقاعدين، إنهم - أو على الأقل جزء كبير منهم - في مرحلة عمرية تمثل قمة العطاء بفعل النضوج الشخصي والمهني، وهذا يعني تراجع دور العنصر الوطني في العمالة، وبالتالي زيادة الاعتماد على العمالة الوافدة مع ما يترتب على ذلك من آثار اجتماعية واقتصادية معروفة، لعل أبسطها تحميل الاقتصاد الوطني أعباء إضافية، مع ظروف العجز في الموازنة، بجانب الضغط الزائد على الخدمات والمرافق، والأخطر من ذلك إجهاض القدرات الذاتية في الوفاء باحتياجات البلاد. الخصوصية الثالثة، التي تجعل من ظاهرة التقاعد المبكر «مشكلة» تتمثل في إضعاف قدرة النظام التأميني، لأن التقاعد المبكر يفرض على صناديق التأمين أن تتحمل دفع معاشات لفترات أطول بكثير عما كان مقرراً لها، وهنا تجدر الإشارة إلى أن المصروفات التأمينية قفزت من 184.5 مليون دينار عام 1988/87 إلى 262.5 مليون دينار عام 1992/91⁽²⁾، أضف إلى ذلك أن التقاعد المبكر قد يترتب عليه اضطرابات صحية ونفسية واجتماعية، صحيح أن التقاعد المبكر بين المواطنين الكويتيين يتم عادة بصورة إرادية وليس إجبارية - ولكن قد يكون ذلك تحت وطأة ظروف أو مشكلات ضاغطة في الحياة اليومية العادية، أو تحت وطأة عوامل نفسية اجتماعية نتجت عن خبرة الضغوط التي صاحبت فترة

العدوان العراقي، وقد تخطىء حسابات الفرد عندما يتخذ قراره بالتقاعد المبكر بما يجعله أكثر عرضة لاضطرابات نفسية واجتماعية من نوع جديد (نتيجة الفشل في النشاط الخاص، أو عدم كفاية الراتب التقاعدي في الوفاء بمتطلبات الحياة مثلاً). ونتبين من ذلك أن التقاعد المبكر في المجتمع الكويتي يمثل مشكلة، ويترتب عليه مشكلات مجتمعية تتطلب حلولاً ضرورية، فإذا تساءلنا عن الأسباب التي تدفع إلى التقاعد المبكر نجد أنها قد تكون أسباباً خاصة بالوظيفة، أو أسباباً نفسية أو اقتصادية أو أسرية أو مرضية. فإذا توقفنا عند الأسباب الخاصة بالوظيفة، نجد أنها نالت اهتمام الرأي العام والصحافة بصورة جادة⁽³⁾، ولعل من أهم هذه الأسباب: التسلط الوظيفي للرؤساء، تقييد حرية القيادات، سوء التربية الوظيفية. فقوانين العمل ولوائحه والقرارات المنظمة له تجسد حقيقة تركيز السلطة الفردية، وفي كثير من الأحيان يجد المسؤول نفسه عاجزاً عن اتخاذ ما يراه مناسباً تجاه الرؤوسين، كما أن العمل الحكومي قام بتربية أجيال ممن يخافون ويترددون في اتخاذ القرارات، الأمر الذي يربك العمل، ويحول دون الاستخدام الأمثل للموارد البشرية، وكذلك دون تحقيق الطموحات والإنجازات التي يتوقعها الموظف.

هذه خلاصة الطرح الذي يتعلق بالأسباب المهنية الكامنة خلف مشكلة التقاعد المبكر في المجتمع الكويتي. إنه مجرد طرح قائم على الخبرة الذاتية للقائلين به، وهو على الرغم من كونه ذا أصول واقعية ويحمل المؤشرات التي ينبغي أن يفتش عنها الباحثون وهم بصدد بحث مشكلة التقاعد المبكر - إلا أنه غير قائم على دليل إمبريقي واضح. ومن هنا يتمثل موضوع الدراسة الحالية في فحص العلاقة بين مشكلة التقاعد المبكر والرضا المهني، وذلك من منظور علمي يضع هذه العلاقة في حجمها الصحيح: إلى أي حد يمكن القول بأن الموقف من التقاعد المبكر، تأييداً أو رفضاً يرتبط بمستوى الرضا المهني؟ لاشك أن حسم هذه المشكلة يمثل أهمية بالنسبة للمجتمع الكويتي في ضوء تزايد إقبال المواطنين على التقاعد المبكر مع ما يترتب على ذلك من آثار سلبية، وعندما يتم التعرف على

طبيعة علاقة التقاعد المبكر بالرضا المهني، فإن ذلك أحد المستلزمات الأساسية لفهم مشكلة التقاعد المبكر والتعامل معها على النحو الصحيح، وذلك من المنظور المهني باعتبار أنه ذو علاقة بهذه المشكلة حسبما سنبين في الجزئية التالية.

الإطار النظري للدراسة

تستند العلاقة بين الرضا المهني والتقاعد المبكر على خلفية مرجعية قوية ساهم في تأصيلها عدد من البحوث والدراسات العلمية التي أجريت منذ الخمسينيات وحتى الوقت الحاضر، بحيث أصبح من الممكن تنفيذ الدراسات الطولية المقارنة عن ظواهر محددة في هذا الإطار، وكذلك تحليل المتغيرات المستجدة التي تؤثر في هذه الظواهر⁽⁴⁾ ولكي نوضح منطق العلاقة بين الرضا المهني للتقاعد المبكر نبدأ أولاً بتعريف هذا المفهوم (الرضا المهني) أو (الإشباع الوظيفي) حيث تلخص محاولات تعريفه في ثلاثة اتجاهات.

الاتجاه الأول: وينطلق أنصاره من اتجاهات الفرد وأحاسيسه نحو العمل، ويتلخص في أن رضا الفرد عن عمله يتوقف على المدى الذي يجد فيه منفذا ملائماً لقدراته وميوله وسمات شخصيته وقيمه، كما يتوقف أيضاً على موقفه العملي وعلى طريقة الحياة التي يستطيع بها أن يلعب الدور الذي يتمشى مع نموه وخبراته⁽⁵⁾ ومن هذا المنطلق يكون الرضا الوظيفي هو اتجاه الفرد الناتج عن محصلة العديد من الخبرات المرغوب فيها وغير المرغوب فيها والمرتبطة بالوظيفة. ويقدم آخرون تعريفاً للرضا الوظيفي على أنه شعور الفرد واتجاهه نحو وظيفته، فالرضا الوظيفي هو «استجابة الفرد العاطفية لأحاسيسه أو مشاعره تجاه وظيفته، وذلك نتيجة لقدرته على الوصول إلى بعض الأهداف الشخصية من خلال هذه الوظيفة». ⁽⁶⁾ وخلاصة ما يقرره أنصار هذا الاتجاه في تعريفهم للإشباع الوظيفي أنه تعبير يطلق على مشاعر العاملين تجاه أعمالهم، وهذه المشاعر تعتمد في نظرهم على نوعين من الإدراك (perception) الأول، وهو ما يعتقد الموظف أن العمل يتيح له (الآن) أو هو إدراك ما هو كائن، والثاني: هو ما يتطلع الموظف إلى

تحقيقه من وراء عمله، أو ما ينبغي أن يحققه العمل، أي إدراك ما ينبغي أن يكون، ويصبح الرضا الوظيفي متناميا إذا تساوى ما هو كائن بما ينبغي أن يكون، بينما ينخفض الرضا الوظيفي إذا كان ما هو كائن أقل مما ينبغي أن تكون عليه الوظيفة⁽⁷⁾.

أما الاتجاه الثاني فيركز أنصاره على درجة إشباع العمل للفرد ومن أبرز تعريفاتهم في ذلك «أن الرضا الوظيفي يعبر عن مدى إشباع الفرد لحاجاته من خلال وظيفته، حيث يمكن قياس الرضا الوظيفي بدرجة الاختلاف بين ما يرغب الفرد أو يتوقع تحقيقه من وظيفته وبين ما يحققه هذه الوظيفة فعلا بالنسبة للفرد، وفي هذا الصدد فإن الرضا الوظيفي يعني إشباع حاجات العاملين الفردية من خلال العمل، وكذلك تحقيق حاجاتهم الجماعية من خلال الوظيفة ومن خلال تحقيق أهداف المنشأة، وخلاصة ما يذهب إليه أصحاب هذا الاتجاه «أن الرضا الوظيفي حالة نفسية تنتج عن إشباع الفرد لحاجاته داخل عمله ومن خلال قيامه بوظيفة معينة⁽⁸⁾.

أما الاتجاه الثالث فينحو منحى آخر حيث يركز على العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي ويحدد ثلاثة أنواع مختلفة للرضا عن العمل وهي (أ) عوامل الرضا الداخلية تأتي من مصدرين هما: السعادة من حب نشاط العمل (السعادة الوظيفية) والإحساس بالإنجاز الذي يعيشه الفرد من مقابلة مستويات اجتماعية للنجاح ومن تحقيق الشخص لقدراته أثناء عملية الإنجاز. (ب) المراتب المصاحبة التي ترتبط بالظروف الطبيعية والنفسية لعمل الفرد مثل الصحة النفسية وصحة مكان العمل. (ج) عوامل خارجية كالمكافآت والأجور والعلاقات الحسنة⁽⁹⁾.

وبالاستفادة من هذه الاتجاهات الثلاثة في تعريف الإشباع الوظيفي خلصت إحدى الدراسات الحديثة إلى تحديد مفهوم متكامل لهذا المصطلح على النحو التالي: «الرضا الوظيفي هو الشعور الناتج عن توافر مجموعة من الاتجاهات الإيجابية لدى الفرد نحو الجوانب المختلفة لوظيفته، نظرا لإشباع تلك الوظيفة

لقدر كبير من حاجاته ورغباته سواء فيما يتعلق بالوظيفة ذاتها، أو بيئة العمل المادية، والاجتماعية، أو بالفرص التي تتيحها الوظيفة للفرد مما ينعكس على أدائه لهذه الوظيفة وبالتالي على فعالية المنظمة⁽¹⁰⁾.

ومن المعروف أن مفهوم الرضا الوظيفي ليس مفهوماً أحادياً (One dimension) بل هو مفهوم متعدد الأبعاد بما يجسد الرضا الكلي الذي يستمدّه الموظف من وظيفته وجماعة العمل التي يعمل معها، ورؤسائه الذين يخضع لإشرافهم وكذلك من المنظمة والبيئة اللتين يعمل فيهما، وإذا كان من الطبيعي أن يتأثر الرضا الوظيفي بنمط الشخصية وسماتها بما يخرج عن نطاق اهتمام الدراسة، فإن الجوانب الأخرى التي تؤثر فيه تندرج تحت ثلاث مجموعات أساسية، المجموعة الأولى: وترتبط بالعوامل المتعلقة بالوظيفة (عوامل بيئية وتنظيمية) وهي عوامل خارجية وتتضمن العناصر التالية: العلاقات داخل العمل وتشمل العلاقة مع الزملاء والعلاقة مع الرؤساء والمشرفين، وكذلك الأجور والمرتبات والمزايا الاجتماعية والحوافز المادية والرضا عن فرص الترقى المتاحة ودرجة الأمان الوظيفي والاستقرار في العمل. كما تشمل هذه المجموعة الرضا عن السياسات التنظيمية وإجراءات العمل وظروفه، وأيضاً الاتصالات داخل العمل وسمعة المنظمة لدى الغير والمستوى الوظيفي للموظف. أما المجموعة الثانية فتشمل العوامل الذاتية للموظف وتنقسم بدورها إلى فئتين تتفاعل إحداها مع الأخرى هما: الفئة الأولى تتعلق بقدرات ومهارات الموظفين أنفسهم، والفئة الثانية تشمل الدافعية (Motivation) لدى الموظفين وتأثير دوافع العمل لديهم⁽¹¹⁾، ويدخل أيضاً ضمن عوامل هذه المجموعة السن والتعليم وسنوات الخبرة والحالة الاجتماعية وقيم الفرد ومعتقداته ومكان إقامته وجنسيته ونوعه، أخيراً، فإن المجموعة الثالثة تضم عوامل متعلقة بمحتوى الوظيفة وتشمل: إشباع الوظيفة لحاجات الفرد المختلفة واستثمار قدراته ومهاراته، وأيضاً مشاركة العامل في عمليات صنع القرار وتوفير فرص التجديد والابتكار داخل نطاق العمل. كما تشمل الشعور بالتميز وإنجاز مهام الوظيفة ونظرة المجتمع للوظيفة. وتشمل أيضاً

درجة التجديد والقضاء على الملل في الوظيفة كما تضم التوترات والقلق ومسؤولية الفرد ومدى استقلاليته في وظيفته .

وتتجسد علاقة الرضا المهني بالتقاعد المبكر فيما تركز عليه الدراسات المعنية من قضايا معينة تمثل جوهر الرضا المهني مثل الأجر، ومحتوى الوظيفة وعلاقات العمل، وهذه الأبعاد الثلاثة ذات علاقة بالتقاعد المبكر. فبالنسبة للأجر نجد أنه من أهم عوامل الرضا بالنسبة للموظف، ويحرص العاملون على المحافظة على مستوى دخلهم ويطمحون دائماً إلى مستويات أجور أعلى رغبة في إشباع الحاجات والحصول على الخدمات اللازمة لاستمرار الحياة بشكل يرضى عنه الفرد، وقد يحرص صاحب العمل على أن يمنح الموظفين أجوراً معقولة بحيث يحصل على أعلى إنتاجية ممكنة بأقل تكلفة. والأجر يدخل ضمن مجموعة من الحوافز التي تشتمل على: الأجر بالإنتاج أو القطعة أو العمولة، والجوانب التشجيعية في العلاوات الدورية، العلاوات والمكافآت التشجيعية والأجور الإضافية والبدلات وحوافز الترقية⁽¹²⁾، ويتأثر الرضا عن الأجر الفعلي بما يعتقد الفرد أنه الأجر العادل. ومن الطبيعي أن يكون رضا العامل عما يتقاضاه من أجر - ضمن عوامل أخرى - دافعا له للاستمرار في العمل وعدم التقاعد المبكر. ويبرز عدم الرضا عن الأجور المادية كأحد عوامل التقاعد المبكر وذلك لاعتبارين إما لعدم كفاية الأجور لمواجهة متطلبات المعيشة أو عدم تكافؤ الأجر مع العمل المؤدى، أو نتيجة توفر ملكات للعامل تمكنه من الحصول على أجور أفضل لو ترك العمل والتحق بعمل آخر⁽¹³⁾.

ويأتي الرضا عن محتوى الوظيفة وتلبيتها لاحتياجات الموظف من بين أسباب الاستمرار في العمل، ويعد عدم الانسجام مع محتوى الوظيفة عاملاً مؤثراً في التقاعد المبكر حيث يشعر الفرد بعدم أهمية مايقوم به إما لإحساسه بعدم شعور الآخرين بأهميته، أو لأن الوظيفة لا تحقق له المكانة الاجتماعية فلا يحقق ذاته من خلالها، كما أن لطبيعة العلاقة بين زملاء العمل أثراً واضحاً على الاستمرار فيه، إذ إن دعم الزملاء بعضهم لبعض يكون له أثر كبير في تخفيف العناء والمشقة، وأن

من يعمل معهم الفرد قد يكونون خير واق له ضد مشقة العمل ومن ثم الانتماء له والتفاني فيه أو العكس، فالزملاء إما أن يوفرُوا للموظف العون المعنوي والمادي لتحقيق الأهداف المشتركة مما يؤدي إلى الإنجاز والتقدم فضلاً عن الجزاء المالي، وإما أن يكون التنافر وعدم التوافق الذي يؤدي بدوره إلى الإحباط وانعدام الرضا الوظيفي ومن ثم التفكير في ترك العمل.

وتتضمن الخلفية المرجعية عن الرضا الوظيفي مجموعة من المفاهيم والسلوكيات التي تشير إلى علاقته - سواء بشكل مباشر أو غير مباشر - بمدى الاستمرار في العمل، من خلال مثلاً مفهوم (ترك العمل) وما يتصل به من مفاهيم مثل مفهوم تسرب العمالة⁽¹⁴⁾، وكذلك دوران العمل، أو الانسحاب من العمل، أو توقف الفرد عن عضوية المنظمة⁽¹⁵⁾، وكذلك مصطلح التقاعد المبكر (Early retirement). ويعرف ترك العمل، على أنه «ترك العمل بالمنشأة لأسباب حتمية أو أسباب اختيارية»⁽¹⁶⁾، ويرى آخرون أن ترك العمل يعني «توقف الفرد عن عضويته في المنظمة، التي يتقاضى عنها تعويضاً نقدياً»⁽¹⁷⁾، وهذا التعريف يطرح محددات لترك العمل المبكر وهي: أن يكون التقاعد المبكر توقفاً عن العمل وليس نقلاً أو ترقية، وأن هذا المفهوم يشمل - فقط - الموظف الذي يتقاضى أجراً نقدياً، كما أن التعويض النقدي يمكن أن يكون في أي عمل دوام جزئي / أو عمل طول الوقت.

والتقاعد المبكر يأتي ضمن مجموعة أشكال يتم بها ترك العمل حيث تشمل هذه الأشكال: الاستقالة والفصل والمعاش والنقل بنوعيه الإجباري والاختياري، والعجز الدائم والمعاش المبكر والتجديد، ويتم تصنيف هذه الأشكال وفق أربعة محكات، الأول: ويتعلق بالمبادأة في ترك العمل ويكون على نوعين إما أن يترك الفرد عمله بالاستقالة أو النقل الاختياري والتقاعد المبكر والإجازة بدون مرتب، وإما أن تفصله المنظمة أو تنقله إجبارياً أو تنتهي عقده. أما المحك الثاني فيتعلق بالتحكم في ترك العمل، فإما أن يتم ترك العمل بشكل يمكن تجنبه كالاستقالة والتقاعد المبكر أو بشكل لا يمكن تجنبه كالفصل والعجز الدائم. وهناك محك

ثالث يتعلق بمدة ترك العمل فيما أن يكون الترك مؤقتاً كالإجازة والإعارة أو نهائياً كالاستقالة والمعاش المبكر. وأخيراً طريقة ترك العمل، إما أن تكون طبيعية كالوفاة والمعاش، وإما أن تكون مبيتة كالاستقالة والفصل والتقاعد المبكر⁽¹⁸⁾.

وتتضح خلفية العلاقة بين التقاعد المبكر والرضا الوظيفي أيضاً من واقع ما خلصت إليه بعض الدراسات بشأن العوامل التي تتحكم في ترك العمل منها انخفاض الأجر، ضآلة فرص الترقى، التعقيدات الإدارية. وقد تبين من واقع المسح العلمي للدراسات المعنية بهذه المسألة أن أسباب ترك العمل تتمثل في انخفاض الرواتب، وطول ساعات الدوام، وعدم وجود علاقات إنسانية جيدة، وعدم توافر خدمات اجتماعية، وخطورة العمل، والبعد عن المسكن، بجانب أسباب شخصية أخرى⁽¹⁹⁾.

وقد توصل باحثون آخرون إلى أن ترك العمل كان يتوقف على مدى الرضا عن كفاية أوقات الراحة والرضا عن الزملاء في العمل والنشاط المهني وطول مدة الخدمة والرضا عن الأجور والمكافآت المادية، والمكافآت الوظيفية والرضا عن التحدي⁽²⁰⁾.

وهناك جوانب ذات صلة بمسألة دوران العمل هي ذات دلالة لترك الوظيفة من قبل الفرد، وتدلل هذه المسألة باختصار على حركة القوى العاملة دخولا إلى المنظمة وخروجاً منها، ومدى هذه الحركة يعود على استقرار العمل، فالحركة الزائدة غير مرغوبة وهي مكلفة في الوقت نفسه⁽²¹⁾. وكلما ارتفع مستوى الرضا الوظيفي، قل معدل دوران العمالة وقلت نسبة غياب العمال. ففي دراسة على مجموعتين مختلفتين في درجة الرضا الوظيفي، وجد أن ذوي درجات الرضا المرتفعة أقل في معدل دوران العمالة وفي نسبة الغياب⁽²²⁾.

وقد حفلت نظريات ونماذج الإدارة بعناصر مختلفة للمتغيرين موضع هذا البحث، الإشباع الوظيفي والتقاعد المبكر. ففي نموذج موبلي (Mobely) (ترك العمل) يتضح أن الإشباع الوظيفي أحد المتغيرات الأكثر تأثيراً على ترك العمل

حيث يتضمن النموذج عشرة عناصر هي: تقويم الوظيفة الحالية والشعور بالرضا أو عدم الرضا، ثم التفكير في ترك العمل وتقويم المنفعة المتوقعة من ترك العمل، ثم تبرز نية البحث عن بدائل، ويقوم الموظف فعلاً بالبحث ثم يقيم هذه البدائل ويقارنها بوظيفته الحالية ثم تتجدد نية ترك العمل أو البقاء فيه ثم يكون العنصر الأخير قرار ترك العمل أو عدم تركه⁽²³⁾، أي أن الرضا الوظيفي يتصدر هذا النموذج لتفسير ترك العمل، بمعنى أن هناك علاقة بين مستوى الرضا وبين ترك العمل نهائياً أو الانتقال إلى عمل آخر، وفي نموذج (برايس) يحدد خمسة عناصر تتحكم في ترك العمل وهي في الوقت نفسه ترتبط مباشرة بأبعاد الرضا الوظيفي السابق الإشارة إليها، وتمثل هذه العوامل في: (الرضا عن مستوى الأجور ومدى الاندماج أو المشاركة الإدارية والاتصال الوظيفي والاتصال الرسمي)⁽²⁴⁾.

وهكذا يتضح أن عوامل الرضا الوظيفي إذا لم تتحقق فإنها تفرز حالة من عدم الرضا لدى الموظف عن منظومة العمل وهذه الحالة تتحكم بدورها في اتخاذ قرار التقاعد المبكر، فإذا كان العمل قد يصبح مصدراً للرضا عندما يؤمن الفرد بأن عمله هذا أهم الأشياء في حياته وأن مكانته تتحدد بإنجازه في عمله، فإن العوامل البيئية والاجتماعية والاقتصادية والتنظيمية تلعب الدور المفتاحي في تدعيم اتجاهات البقاء في الوظيفة أو في تدعيم الاتجاهات نحو ترك العمل.

الدراسات السابقة

على الرغم من وجود مئات الدراسات التي تناولت الرضا المهني، وكذلك الدراسات التي تناولت التقاعد بوجه عام، إلا أنه من النادر أن تجد دراسة تتناول العلاقة بين الرضا المهني والتقاعد المبكر الإرادي بصورة متكاملة - وذلك بالرغم من توافر الأدبيات التي تشير بقوة إلى وجود هذه العلاقة حين تنطرق إلى جزئيات محددة، أو حين تتوصل إلى استدلال مستمد من جهد بحثي منظم، وسوف نشير إلى أهم الدراسات التي تتضمن دلالة مباشرة لجوانب العلاقة بين الرضا المهني والتقاعد المبكر في حدود ما يخدم موضوع الدراسة الحالية، ففي دراسة

(Quadagno & Mellissa 1991) حول تحديد العمر في قانون التوظيف بالولايات المتحدة الأمريكية تبين أن هذا القانون قد قلل من مرونة برامج التقاعد المبكر وجعلها أقل فاعلية في القدرة على اختيار العمال المتقاعدين، كذلك في القدرة على مواجهة شؤون المتقاعدين، ومن خلال مراجعة كافة جوانب قانون التوظيف في الولايات المتحدة، ومراجعة لوائح تنظيم معاشات ومنح القوة العاملة، تبين أن هذا القانون كان يهدف إلى حماية العمال من كبار السن، ولكن التغيرات التي تطرأ على السياسات الفيدرالية، والتي تؤثر بالتأكيد على المعاشات والمنح، إذا كانت تتضمن إيجابيات للعاملين على المدى القصير، إلا أنها يمكن أن تكون ذات آثار سلبية على المدى البعيد، بحيث يكون الاعتماد على الضمان الاجتماعي هو المصدر الوحيد للدخل بالنسبة للمتقاعدين كبار السن⁽²⁵⁾. وربما كانت هذه الفكرة ذات دلالة مهمة لما يثار بشأن بعض مزايا التقاعد المبكر، حيث يرى البعض أنه يتيح للفرد الفرصة لبناء وتكوين قاعدة مالية يمكنه الارتكاز عليها عندما تتقدم به السن، ولم تكن هذه الفكرة بعيدة هي الأخرى عن الدراسات التي تناولت التقاعد المبكر من المنظور الاقتصادي وتذهب دراسة (Mcgoldrick & Cooper, 1990)، والتي أجريت على عينة عشوائية قوامها (1207) من ذوي التقاعد المبكر بالمملكة المتحدة إلى أن اهتماماتهم تتمثل في تكوين قاعدة مادية كمطلب ضروري، وبلي ذلك معالجة الضغوط التي تحدث في بيئة العمل، وتطوير هذه البيئة بصورة أكثر إيجابية، إن هذه المعالجة، وهذا التطوير، إذا كانت ذات مغزى نفسي ووظيفي، فإنها أيضاً ذات مغزى اقتصادي في الأساس⁽²⁶⁾، كما تؤكد دراسة (Roessler, 1989) على أن إمكانية تحقيق مردود مالي أكبر، والمنفعة المترتبة على هذا المردود، وكذلك سد النفقات التي تتطلبها قضايا مهمة في حياة الفرد تحدد «الدافعية» في مواصلة العمل أو التقاعد عنه لأنها تعتبر موضع اهتمام الفرد، ويلاحظ أن هذه النتيجة الأساسية في الدراسة المذكورة إنما جاءت في سياق تحليل العودة إلى العمل بين هؤلاء الذين تقاعدوا مبكراً والذين ظهر لديهم عدم القدرة على أداء العمل في أواسط حياتهم العملية، كما يلاحظ أن هذه المفاهيم الثلاثة -

المشار إليها - كثيراً ما كانت بمثابة مرتكزات للعديد من البحوث المعنية بالعودة إلى العمل بعد التقاعد⁽²⁷⁾.

أما الدراسة التي قام بها (Hayward, 1986) فقد توصل إلى أن خصائص العمل المهني، ليست القوة الفاعلة الوحيدة التي تقف وراء التقاعد المبكر وإنما هناك عوامل أخرى تختلف طبيعتها باختلاف الوظائف، ولكن عندما يتم ضبط طبيعة العمل من حيث الوقت والتوقيت والمهام المطلوبة فإن ذلك يمثل أدنى متطلبات الحد من التقاعد المبكر، ويكون ذلك بمثابة تعويض بديل عن استقطاع المعاش من الراتب، كما أن تأثير التغطية النقدية للمعاش التقاعدي على مؤسسات الضمان الاجتماعي لن يضعف المركز المالي لهذه المؤسسات⁽²⁸⁾.

وهناك بعض الدراسات التي اهتمت بالعوامل التي يمكن أن تقلل من مستوى الرضا المهني بما يؤثر في استمرار الموظف بالخدمة، ففي دراسة (Doran et al. 1989) تبين أن توفر البدائل (الخيارات) الاقتصادية بكثرة يزيد احتمالات ترك المهنة (حتى ولو كانت تحقق للعامل مستوى مرضيا من الإشباع)⁽²⁹⁾ كما بينت دراسة (Maning & Osland.1989) بعض الجوانب النفسية المرتبطة بانخفاض مستوى الرضا المهني بما يؤثر سلبيا في استمرارية العامل في المهنة، من هذه العوامل القلق والعصبية (Neuroticism) وانعدام الأمن، والضغط المهنية أو الاجتماعية⁽³⁰⁾، وقد أكدت هذه الفكرة دراسة Sah & (1993) وتذهب دراسة (Ilardi et al. 1993) إلى نتيجة مفادها أن الصحة النفسية وتقدير الذات، والإشباع الذي يحققه العمل هي التي تمثل الدافعية في العمل سواء من وجهة نظر العاملين أو من وجهة نظر المشرفين، وبالتالي فإن انخفاض الدافعية لدى العامل يمكن أن يشكل سببا قوياً لترك الخدمة⁽³¹⁾. كما أن التطور التكنولوجي قد يكون عاملاً ضمن عوامل عدم الرضا المهني إذا فشل الموظف أو أخفق في استيعاب التكنولوجيا الجديدة، أو إذا لم يتمكن من اجتياز الدورات التدريبية التي تنظمها المؤسسة وتضع ذلك ضمن شروط الترقية، وحتى إذا تجاوزنا عن هذه الشروط فإن سيطرة التكنولوجيا على مواقع العمل وإدراك العاملين للتسهيلات الضخمة التي تتيحها التكنولوجيا دون

أن تكون لديهم القدرة على استخدامها بكفاءة - قد يؤدي إلى الإحباط خاصة لدى أولئك الذين تجاوزوا مرحلة عمرية معينة بحيث لم تعد ظروفهم تسمح لهم باستيعاب التكنولوجيا الجديدة، وقد تبين أن مشاعر الإحباط الناتجة عن عدم استخدام الحاسب الآلي من قبل العاملين ترتبط دائماً بالرضا الوظيفي المتدني⁽³²⁾، وبالتالي فإن جهات العمل عندما تعتمد على التكنولوجيا الحديثة في أنشطتها، فإنه من الضروري الإصرار الواعي من جانب الإدارة على أن يتقن العاملون أساليب استخدام هذه التكنولوجيا بفاعلية، لأن الاستخدام الكفء للتكنولوجيا الحديثة يرتبط بسرعة الإنتاج وجودته ويشعر العامل بأهمية عمله، أو بمعنى آخر يشعره بالنجاح الأمر الذي كشفت عنه بعض الدراسات الحديثة باعتباره وسيطاً بالغ الأهمية في الرضا الوظيفي والاندماج في العمل والولاء للمنظمة⁽³³⁾، أخيراً هناك بعض الدراسات التي اهتمت بتأثير التقاعد على الشخصية من المنظور النفسي والاجتماعي، وقد توصلت تلك الدراسات إلى نتائج مختلفة، فالدراسة التي قام بها (Hanks, 1990)⁽³⁴⁾. توضح بعض المتغيرات التي تجعل التقاعد المبكر ينعكس بفوائد على الشخصية مثل التفاؤل بالمستقبل، والنشاط في الحياة - في حين نجد دراسات أخرى مثل دراسة (Huuhtanen & Minna, 1992) تبين أن الإحالة إلى التقاعد المبكر تؤثر سلباً على القدرات الشخصية و طاقة العمل، وتقلص العلاقات الاجتماعية⁽³⁵⁾.

أما في المجتمع الكويتي، فإن هناك بعض الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي أو التقاعد المبكر كلاً على حدة (بمعنى أنها لم تتناول العلاقة بينهما) كما أنها دراسات قليلة جداً، ومن أهم الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي وإن كانت نتائجها تفيد في استنتاج هذه العلاقة والتي تمثل دلالة للبحث الحالي دراسة (العتيبي، 1991) والتي أجريت على عينة عشوائية قوامها (800) مفردة من العاملين في القطاعين الحكومي والخاص، واعتمدت على استبانة مقننة في قياس الرضا الوظيفي، ومن النتائج المهمة التي توصلت إليها الدراسة أنه على الرغم من وجود الرضا لدى الموظفين في كلا القطاعين، على الرغم من أنه لا توجد فروق

ذات دلالة إحصائية بين موظفي القطاعين فيما يتعلق بإجمالي الرضا الوظيفي، إلا أن هذه الفروق توجد بينهما في عدة عناصر، تتمثل في⁽³⁶⁾:

- الراتب: فالموظفون في القطاعين غير راضين عن رواتبهم، وموظفو الحكومة أكثر استياء مقارنة بموظفي القطاع الخاص.

- نظام الترقيات والمكافآت: عبر الموظفون في كلا القطاعين عن عدم رضاهم عن هذا النظام، وكان الموظفون في القطاع الخاص أكثر استياء من موظفي القطاع الحكومي.

- عدد ساعات العمل اليومية ومواعيد الدوام، عبر الموظفون في القطاعين عن رضاهم عن هذا المتغير، وكان موظفو الحكومة أكثر تعبيراً عن الرضا مقارنة بموظفي القطاع الخاص.

- نوع العمل وملاءمته للميول والمؤهل الدراسي، وكذلك المكانة والمنزلة الاجتماعية للوظيفة، عبر الموظفون عن رضاهم بشأن هذين المتغيرين، وإن كان موظفوا القطاع الخاص أكثر تعبيراً عن الرضا مقارنة بموظفي الحكومة.

وعلى ضوء هذه النتائج، ووفقاً لمنطق العلاقة بين الرضا الوظيفي والتقاعد المبكر كما سبقت الإشارة، فإن عدم الرضا عن الراتب بين موظفي القطاع الحكومي قد يكون من العوامل المرتبطة بالتقاعد المبكر، بالإضافة إلى أن الدراسة المذكورة تخلص إلى أن أهم العناصر التي تحدد الرضا الوظيفي في هذا القطاع هي ظروف العمل ومدى عدالة الطريقة التي يتم بها تقييم الأداء الوظيفي، وبالتالي، فإن هذه العناصر قد تكون هي الأخرى ذات علاقة بالتقاعد المبكر لدى هؤلاء الموظفين.

أما فيما يخص مشكلة التقاعد المبكر بين موظفي الحكومة من الكويتيين، فإن هذه المشكلة لم تنقل الاهتمام العلمي الذي تستحقه، ولا يوجد - في حدود علم الباحث - دراسة تتناول علاقة هذه المشكلة بالرضا المهني. لكنّ هناك دراستين بخصوص التقاعد المبكر، سوف نشير إليهما باختصار، الدراسة الأولى كانت بعنوان ظاهرة التقاعد الإرادي المبكر في دولة الكويت: الأسباب والحلول (الطحيح، 1993) أجريت الدراسة على عينة قوامها 890 متقاعداً من القطاع

الحكومي يمثلون 0.5 من إجمالي المتقاعدين حتى عام 1989، واعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتضمنت الاستبانة ما يلي: (1) خصائص الباحثين (2) سؤال حول ما إذا كان الباحث يعمل دوماً كاملاً أو نصف دوام (3) أسباب التقاعد (4) الاقتراحات والحلول. تخلص الدراسة إلى أن أهم ما يدفع الموظفين إلى التقاعد المبكر هو المزايا التي يتيحها لهم هذا التقاعد، وكذلك العوامل الإدارية والتنظيمية، ثم الضغوط من جانب الأقران المتقاعدين، والرغبة في العمل لحسابهم الخاص، وأخيراً العوامل الصحية والشخصية، وعندما بحثت الدراسة العلاقة بين أسباب التقاعد ومتغير الجنس، خلصت إلى اختلاف الأهمية النسبية لكل من هذه الأسباب بين الذكور والإناث باستثناء السبب الخاص بالضغط من جانب الأقران المتقاعدين (حيث يأتي في المرتبة الثالثة حسب آراء الجنسين). من النتائج المهمة الأخرى التي توصلت إليها الدراسة المذكورة ما يتعلق بترتيب بدائل التقاعد المفضلة، وكيف أن هذا الترتيب يختلف بين الذكور والإناث، حيث حددت ستة بدائل هي: التدريب على أعمال ومسؤوليات مختلفة، مزايا التقاعد الاختياري، قيمة المهنة استشارات العمل، تخفيض مزايا التقاعد المبكر، التقاعد الجزئي والإبقاء الاختياري، ثم زيادة عمر التقاعد الاختياري، وقد تبين اختلاف الجنسين في ترتيب تفضيل البدائل الثلاثة الأولى وإن كانوا يتفوقون في ترتيب البدائل الثلاثة الأخيرة⁽³⁷⁾، وهذه النتيجة في حد ذاتها تمثل قيمة علمية يتعين أخذها في الاعتبار عندما تتعامل الدولة مع مشكلة التقاعد المبكر لأنه على الرغم من وجود بعض الجوانب المشتركة بين الجنسين فيما يتعلق بأسباب التقاعد وظروفه، إلا أن هناك بالتأكيد أسباباً يختص بها كل جنس، ليس فقط من المنظور البيولوجي الضيق، ولكن أيضاً من المنظور الاجتماعي والاقتصادي الأوسع، ويترتب على ذلك بطبيعة الحال مراعاة الظروف الوظيفية، أو بيئة العمل الأكثر مناسبة للمرأة عن الرجل بما يتعين أن يكون لذلك من انعكاسات، ليس فقط على قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية، ولكن أيضاً على برامج التأهيل والتدريب أثناء الخدمة، وكذلك على البرامج والأنشطة المختلفة التي يمكن تنظيمها بعد التقاعد، بحيث يدمج المتقاعدون في النشاط الاجتماعي ويطورون مهارات تجعلهم مساهمين في تنمية المجتمع، وبناء على

نتائج الدراسة المذكورة أيضاً تبدو الحاجة واضحة إلى أن تأخذ الدراسات الأكاديمية في اعتبارها متغيرات أخرى - بجانب متغير الجنس - وهي بصدد تناول مشكلة التقاعد المبكر، لأنه إذا كانت بعض جوانب تلك المشكلة تختلف باختلاف (الجنس)، فإن هناك بالتأكيد بعض الجوانب التي تتأثر بمتغيرات أخرى، سواء بفعل تلك المتغيرات في حد ذاتها، أو بفعل تفاعلها مع متغير الجنس.

أما الدراسة الثانية عن ظاهرة التقاعد المبكر في دولة الكويت فقد قام بها جهاز الدراسات والبحوث الاستشارية (الديوان الأميري د.ت). وقد استهدفت بحث الجوانب المختلفة لهذه الظاهرة وتحليل المؤشرات الدالة على أنماطها، وما يترتب عليها من آثار اجتماعية واقتصادية بما يفيد في علاج تلك الآثار أو التخفيف منها وعلى الرغم من أن الدراسة لم تتضمن جانباً ميدانياً، إلا أنها وضعت إطار تنظيمياً محدداً للمشكلة سواء من حيث المفهوم حسب الواقع الكويتي، أو من حيث تحليل الاستنتاجات الكامنة وراء المؤشرات الرقمية لظاهرة التقاعد المبكر، ومن هذه الاستنتاجات مثلاً: حدة اتجاه تقاعد الإناث في فئات السن المبكرة عن اتجاه تقاعد الذكور في الفئات ذاتها حسبما توضح ذلك إحصائيات 88/87، ففي فئة العمر الأقل من 36 سنة بلغت نسبة حالات تقاعد الإناث (11.4%) مقابل (0.1%) فقط بين الذكور وتنطبق هذه النتيجة على الإناث العاملات في القطاعات الثلاثة: الحكومي، النفطي، الأهلي، وتذهب الدراسة إلى أن ذلك أمر طبيعي بالنظر إلى الميزة الخاصة التي وفرها قانون التأمينات الاجتماعية للإناث المتزوجات من ناحية والظروف والعادات الاجتماعية السائدة في الكويت بخصوص عمل الإناث من ناحية ثانية. الجزئية المهمة الأخرى التي تناقشها الدراسة المذكورة، بالوصف والتحليل، هي آثار ظاهرة التقاعد المبكر من حيث الجوانب التأمينية، والاقتصادية والاجتماعية، فهي تحمل مؤسسة التأمينات أعباء كبيرة، وتحرم قطاعات العمل من خبرات وطنية الأمر الذي يؤدي إلى تدني مستوى الإنتاج، وتجعل التركيبة السكانية في المجتمع الكويتي غير متوازنة، حيث يزداد الاعتماد على الوافدين بما يضعف من الهوية الذاتية الكويتية، الأمر الذي يجعل من ظاهرة التقاعد المبكر عقبة أمام خطط التنمية التي تضعها الدولة⁽³⁸⁾.

التعقيب

من واقع هذا العرض نتبين أن الدراسات التي تناولت ظاهرة التقاعد المبكر في المجتمع الكويتي تتفق على الآثار السلبية لهذه الظاهرة سواء على المستوى الاقتصادي أو المستوى الاجتماعي، بينما تفيد الدراسات التي أجريت عن الرضا الوظيفي بوجود بعض مظاهر عدم الرضا التي قد تدفع بالعامل - ضمن عوامل أخرى - إلى التقاعد المبكر، كما أن الدراسات الأجنبية التي تطرقت إلى بعض جوانب الرضا الوظيفي، تتفق على أن عدم الرضا قد يؤدي إلى ترك العمل وإن كانت تختلف في الآثار النفسية المترتبة على ذلك. في الوقت نفسه فإن الدراسات الأجنبية التي تطرقت إلى مشكلة التقاعد المبكر لم تتناول هذه المشكلة بأبعادها المختلفة من منظور علاقاتها بالأبعاد المتعددة للرضا الوظيفي، وكل ما تضمنته الدراسات الأجنبية في هذا الشأن نتائج جزئية تفتقد الشمول للمتغيرات المتضمنة في التقاعد المبكر من جهة والمتغيرات المعبرة عن أبعاد الرضا الوظيفي من جهة ثانية. وحتى في الإطار الضيق الذي تطرقت منه الدراسات الأجنبية إلى (بعض) العلاقات بين (بعض) المتغيرات الدالة على الرضا الوظيفي والتقاعد المبكر، فإن ذلك يرتبط بواقع مجتمعات أخرى يختلف بشكل أو بآخر عن واقع الظاهرة في المجتمع الكويتي، وعلى ضوء ذلك تأتي الدراسة الحالية لتبحث ظاهرة التقاعد المبكر من حيث علاقتها بالرضا الوظيفي في الواقع الكويتي بخصائصه الثقافية مستندة في ذلك إلى تحديد واضح لأبعاد الرضا الوظيفي، وتحليل علاقة كل منها بالتقاعد المبكر مع الأخذ في الاعتبار خصائص حالات التقاعد المبكر، من حيث السن والجنس وجهة العمل والمستوى الوظيفي ومدة البقاء في الوظيفة، وهذه الخصائص قد تؤثر بشكل أو بآخر في مستوى الرضا الوظيفي من جهة والاتجاه نحو التقاعد المبكر من جهة ثانية.

إجراءات الدراسة

يتحدد هدف هذه الدراسة في التعرف على العلاقة بين مستوى الرضا المهني والرأي في التقاعد المبكر من حيث القبول والرفض، وكذلك العلاقة بين هذين

المتغيرين ومجموعة المتغيرات التي يمكن أن ترتبط بكل من الرضا المهني والتقاعد المبكر، وهي متغيرات السن والجنس وجهة العمل والمستوى الوظيفي والمدة التي قضاها العامل في الوظيفة، وللوصول إلى هذا الهدف تم اتباع الخطوات الآتية:

(1) أسئلة الدراسة: تسعى الدراسة للإجابة عن أربعة تساؤلات أساسية هي:

- أ - ما مستوى الرضا المهني لدى الموظف الكويتي؟
- ب - ما رأي الموظف الكويتي في التقاعد المبكر؟
- ج - هل توجد علاقة بين مستوى الرضا المهني وطبيعة الرأي في التقاعد المبكر؟
- د - هل يختلف مستوى الرضا المهني، وطبيعة الرأي في التقاعد المبكر وفق متغيرات السن والجنس وجهة العمل والمستوى الوظيفي والمدة التي قضاها الموظف في العمل؟

(2) أداة جمع البيانات: اعتمدت الدراسة على استبانة مقننة من إعداد الباحث وقد تم إعداد مستوى الاستبانة من الأدبيات والمقاييس المعنية بالرضا المهني بالإضافة إلى ما كتبه الصحافة عن مسألة التقاعد المبكر، وكذلك المقابلات المتعمقة مع الموظفين والمسؤولين عن التأمينات الاجتماعية.

أما عن بناء الاستبانة فإنه يتكون من خمس وحدات أساسية: الدخل المادي - علاقات العمل - بيئة ونظام العمل - المهنة - التقاعد المبكر. هذا بالإضافة إلى البيانات العامة للمبحوثين من حيث السن والجنس، وجهة العمل والمستوى الوظيفي والمدة في العمل. وفي كل وحدة من الوحدات الخمس المذكورة تضمنت الاستبانة مجموعة من البنود أو الأسئلة تم صياغة كل منها مقرونا بعدة استجابات بحيث يختار المبحوث بديلا واحدا أو استجابة واحدة عن كل بند بما يبين مدى رضائه أو طبيعة رأيه - من متصل الموافقة أو الرفض - بشأن الجانب الذي يتضمنه البند، جاءت الاستبانة متضمنة خمسة وثلاثين بنداً، تتوزع على الوحدات الخمس كالآتي:

- الرضا عن الدخل المادي (خمسة بنود).
- الرضا عن علاقات العمل (سبعة بنود).
- الرضا عن بيئة ونظام العمل (ثلاثة عشر بنداً).
- الرضا عن المهنة في حد ذاتها (خمسة بنود).
- الرأي في التقاعد المبكر (خمسة بنود).

وقد مرت الاستبانة بعدة اختبارات حتى وصلت إلى المرحلة النهائية، فبعد تصميم الاستبانة في صورتها الأولية طبقت على مجموعات من الأفراد بهدف التعرف على وضوح الأسئلة والبنود، ومدى ملائمة الاستجابات، وكذلك مدى شمول الاستبانة للجوانب الأساسية للموضوع، وهنا تجدر الإشارة إلى أن التطبيقات الأولية للاستبانة كان يصحبها عادة مناقشة متعمقة مع المفردات التي تعكس آراءها وعيا بالمشكلة مجال البحث، وعقب كل تطبيق كانت تجري التعديلات التي تقتضيها كفاءة الأداء مثل إعادة صياغة أو ترتيب بعض البنود، حذف بنود وإضافة بنود أخرى، التعديل في الاستجابات والأوزان القيمة لها، وقد تم إجراء التعديلات التي أسفرت عنها أربعة تطبيقات أولية للاستبانة على مجموعات من الأفراد تراوح عدد كل منها ما بين 20 إلى 30 فرداً، بالإضافة إلى الخبرة الذاتية للباحث، وعندما أصبحت الاستبانة في صيغتها النهائية تم ترميزها على مستويين: الأول ترميز الاستجابات، بمعنى أن الاستجابة القوية تأخذ قيمة أعلى من الاستجابة المتوسطة، وهذه بدورها تأخذ قيمة أعلى من الاستجابة الضعيفة - وذلك على ضوء ما يراه المبحوث معبراً عن حقيقة موقفه الشخصي، أما المستوى الثاني فهو درجة كل بعد على حدة من أبعاد الرضا المهني، وإجمالي درجات هذه الأبعاد، المنطق نفسه فيما يخص طبيعة الرأي في البنود الخاصة بالتقاعد المبكر (تأيداً أو رفضاً) وتتكون النهاية العظمى لدرجة كل بعد عبارة من إجمالي قيم الاستجابات الأعلى لكل البنود الخاصة به، أما النهاية العظمى لدرجة الرضا المهني فهي إجمالي درجات الأبعاد بينما النهاية العظمى لدرجة التقاعد المبكر

تتمثل في إجمالي استجابات البنود المعبرة من الآراء التي تحبذ هذا التقاعد - بموجب هذا الترميز، أمكن التعامل بصرامة مع مستويات الرضا المهني سواء بالنسبة للاستجابات الخاصة بكل بند، أو بالنسبة لإجمالي استجابات البنود. وقد بلغت الدرجة الكلية لمقياس الرضا المهني (85) درجة، تتوزع بين الرضا عن الدخل بواقع (18) درجة، الرضا عن علاقات العمل (19) درجة، الرضا عن بيئة ونظام العمل (36)، الرضا عن المهنة بذاتها (12) درجة، أما إجمالي درجة البنود المعبرة عن الاتفاق مع الآراء الخاصة بإيجائيات التقاعد المبكر فيبلغ (15) درجة.

كما خضعت الاستبانة لإجراء التقنين حيث أجرى عليها الثبات بطريقة إعادة الاختبار، فقد طبقت الاستبانة في صورتها النهائية على عينة من عشرين فردا تقرب في خصائصها من خصائص العينة الأصلية، ثم أعيد تطبيق الاستبانة على الأفراد أنفسهم بعد مضي ثلاثة أسابيع، وتم حساب معامل الارتباط بين نتائج التطبيق الأول والثاني على مستوى كل بعد من الأبعاد الخمسة بالاستبانة، وكانت قيمة معاملات الارتباط كالآتي:

جدول رقم (2)
قيم معاملات الارتباط المعبرة عند ثبات الاستبانة

الأبعاد	قيمة معامل الارتباط
الرضا عن الدخل	0.91
الرضا عن علاقات العمل	0.82
الرضا عن بيئة ونظام العمل	0.83
الرضا عن المهنة بذاتها	0.85
إجمالي الرضا المهني	0.87
التقاعد المبكر	0.89

وتوضح قيم معاملات الارتباط درجة ثبات عالية بدرجة يمكن الاطمئنان على كفاءة الأداء.

(3) عينة الدراسة: أجريت الدراسة على عينة عشوائية قوامها (235) مفردة تم اختيارهم من كشوف أسماء العاملين في مواقع ومؤسسات مختلفة تابعة لوزارات الدولة وقطاع النفط والعسكريين.

وصف العينة: جاءت العينة موزعة بين الذكور بنسبة 59.1% (139) مفردة، والإناث بنسبة 40.9% (96 مفردة)، أما من حيث السن، فإن العينة تتوزع كالآتي:

جدول رقم (3)

خصائص العينة من حيث السن

فئات السن	ك	%
أقل من 30 سنة	50	21.3
من 30-39 سنة	100	42.5
من 40-49 سنة	73	31.1
50 فأكثر	12	5.1
المجموع	235	100

ومن حيث المستوى الوظيفي، فإن مفردات العينة تتوزع كالآتي:

جدول رقم (4)

خصائص العينة من حيث المستوى الوظيفي

المستوى الوظيفي	ك	%
قيادي	35	0.9
تنفيذي	118	50.2
معاون	82	34.9
المجموع	235	100

أما من حيث المدة التي قضاها العامل (الموظف) في المهنة، تتوزع مفردات العينة كالآتي:

جدول رقم (5)

خصائص العينة من حيث المدة المتقضية في الوظيفة

المدة بالسنوات	ك	%
عشر سنوات فأقل	161	68.5
من 11-15 سنة	41	17.4
15 سنة فأكثر	33	14.1
المجموع	235	100

أخيراً من حيث جهة العمل فإن العينة توزعت بين العاملين في الجهات الحكومية بنسبة 78.7% (185 مفردة)، والعاملين في الجهات الأخرى (قطاع النفط - الجيش) بنسبة 21.3% (50 مفردة).

(4) المعالجة الإحصائية: تم إدخال بيانات جميع الاستبانات إلى الحاسب الآلي واستخراج النتائج بالاستعانة ببرنامج المجموعات الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وفق خطة إحصائية تتضمن:

- تكرارات ونسب الاستجابات.

- تنظيم استجابات كل وحدة من وحدات الرضا المهني، وإجمالي هذه الوحدات، وكذلك استجابات بنود وحدة التقاعد المبكر - في فئات، بحيث توضح موقع المبحوثين - حسب استجاباتهم من هذه الفئات التي تدل بدورها على مستوى الرضا، أو تأييد التقاعد، سواء أكان هذا المستوى منخفضاً أم متوسطاً أو مرتفعاً.

- استخراج قيم العلاقات (كا2) ومعاملات الارتباط بين كل من السن والجنس وجهة العمل والمستوى الوظيفي والمدة في العمل من جهة ودرجة مستوى كل

بعد من أبعاد الرضا المهني، وإجمالي درجة مستوى الرضا المهني، والتقاعد المبكر من جهة ثانية. وهنا تجدر الإشارة إلى أنه تم استخدام معامل التوافق في حالة المتغيرات الوصفية، ومعامل «جاما» في حالة متغيرين أحدهما وصفي والآخر كمي، معامل الارتباط بيرسون في حالة متغيرين كميين⁽³⁹⁾.

تحليل النتائج ومناقشتها

بموجب تنفيذ الإجراءات المنهجية توصلت الدراسة إلى إجابات محددة تقابل التساؤلات المطروحة، وفيما يلي عرض النتائج وتحليلها يعقبه مناقشة وذلك بشأن العناصر التالية:

أولاً: اتجاهات الرأي نحو مسألة التقاعد المبكر.

ثانياً: العلاقة بين الرضا عن الدخل المادي من العمل والرأي في التقاعد المبكر.

ثالثاً: العلاقة بين الرضا عن علاقات العمل والرأي في التقاعد المبكر.

رابعاً: العلاقة بين الرضا عن المهنة والرأي في التقاعد المبكر.

خامساً: العلاقة بين الرضا عن بيئة ونظام العمل والرأي في التقاعد المبكر.

سادساً: العلاقة بين مجمل الرضا المهني والرأي في التقاعد المبكر.

أولاً: اتجاهات الرأي نحو مسألة التقاعد المبكر

يقصد باتجاهات الرأي في هذه الجزئية من الدراسة - مدى اتفاق أو اختلاف آراء الباحثين مع المقولات التي تتناول جوانب ذات صلة بالتقاعد المبكر وذلك بموجب درجة محددة الشدة على متصل القبول والرفض. وقبل أن نورد ما توصلت إليه الدراسة من نتائج ذات دلالة للموضوع في هذا الشأن تجدر الإشارة إلى أن مصفوفة معاملات الارتباط (Correlation Matrex) بين استجابات الباحثين على بنود هذه الجزئية تراوحت قيمها ما بين 0.86 إلى 0.91 أي أن هناك اتساقاً يكاد يكون كاملاً بين هذه الاستجابات، الأمر الذي يبرهن - ضمن جوانب

منهجية لا محل هنا لذكرها - على عدم التناقض في آراء المبحوثين بشأن التقاعد المبكر سواء بالرفض أو القبول، وتأتي أهمية هذه الفكرة من الاحتمال القوي لأن يتكون اتجاه (Attitude) لدى المبحوثين سواء كان يعبر عن رفض التقاعد المبكر أو تأييده وفي هذه الحالة الأخيرة (الاتجاه المؤيد للتقاعد) تزداد المشكلة تفاقماً مع ما يترتب عليها من آثار مجتمعية سلبية سبقت الإشارة إليها، كما ظلت لفترة طويلة مجال اهتمام الصحافة والمعنيين بالسياسة الاجتماعية. أما بخصوص درجة قبول أو رفض التقاعد المبكر حسبما عبرت عن ذلك آراء المبحوثين، فإنها تتضح من التكرارات الموضحة بالجدول الآتي:

جدول رقم (6)

توزيع المبحوثين حسب درجة الاتفاق
مع الآراء المعبرة عن إيجابيات التقاعد المبكر

درجة الاتفاق								الرأي في التقاعد المبكر
لا		إلى حد ما		إلى حد كبير		بشدة		
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	
68	29	66	28.1	45	19.1	56	23.8	التقاعد المبكر يتيح الاستقلالية والتحرر من القيود
54	23	77	32.7	54	23	50	21.3	إيجابيات التقاعد المبكر وفوائده تفوق السلبيات والأضرار
64	27.2	60	25.5	53	22.6	58	24.7	التقاعد المبكر يتيح الفرصة للعناية بالأهل والأسرة
53	22.6	76	32.3	45	19.1	61	26	التقاعد المبكر يتيح الفرصة للترفيه عن النفس والاستمتاع بالحياة
54	23	85	36.2	46	19.6	50	21.3	التقاعد المبكر يتيح الفرصة المبكرة لزيادة الدخل وتأمين المستقبل الاقتصادي

من الواضح أن نسب رفض التقاعد المبكر تراوحت ما بين (22.6%) حيث تدل هذه النسبة على الذين يرفضون مقولة أن التقاعد المبكر يتيح الفرصة للترفيه عن النفس والاستمتاع بالحياة و(28.9%) حيث أفادت هذه النسبة من الباحثين برفض مقولة أن التقاعد المبكر يتيح الاستقلالية والتحرر من القيود، أي أنهم يدركون أن العمل الذي سيمارسه الفرد بعد التقاعد لن يخلو من القيود التي قد تكون أشد وطأة من قيود الوظيفة، وفيما بين هاتين النسبتين نجد أن (27.2%) من الباحثين يرفضون مقولة أن التقاعد المبكر يتيح فرصة أفضل للعناية بالأهل والأسرة، ويرفض (23%) من الباحثين الرأي القائل بأن فوائد التقاعد المبكر وإيجابياته تفوق أضراره وسلبياته كما أن النسبة نفسها ترفض الرأي القائل بأن التقاعد المبكر يتيح الفرصة لزيادة الدخل وتأمين المستقبل الاقتصادي، وإذا كانت هذه النسبة تعبر عن رفض المقولات المحبذة للتقاعد المبكر، فإن النسب المتبقية تعبر عن قبول هذه المقولات بدرجات الشدة الموضحة بالجدول، بمعنى آخر، فإن تحييد التقاعد المبكر - في حدود البنود المتضمنة في الجدول - يتراوح ما بين (77.4) إلى (71.1%). وإذا علمنا أن استجابات الاتفاق مع المقولات الموضحة بالجدول قد اتخذت قيما تنازلية هي: (3)، (2)، (1) على التوالي فإن الدرجة المعيارية المعبرة عن تحييد التقاعد المبكر، تبلغ خمس عشرة درجة (بواقع ثلاث درجات لكل بند من البنود الخمسة السابقة)، وقد بلغ متوسط درجة العينة ككل (7,2)، وهذه القيمة ليست بالقليلة، خاصة إذا علمنا أن متوسط الدرجة يعني أن هناك من دلت استجاباتهم على تأييد مرتفع للآراء المعبرة عن التقاعد المبكر بما يزيد عن قيمة المتوسط ولم يتضح من التحليل الإحصائي وجود علاقة/ارتباط بين مستوى تحييد التقاعد المبكر أو رفضه من جهة، وبين متغيرات الدراسة من جهة ثانية:

جدول رقم (7)

قيمة العلاقة ومعاملات الارتباط بين
مستوى تأييد التقاعد المبكر أو رفضه وبين متغيرات الدراسة

المتغيرات	χ^2	ر
الجنس	3.52	0.12
السن	2.2	0.095
جهة العمل	0.115	3.14
المستوى الوظيفي	0.095	2.14
مدة العمل	0.13	2.04

ليس هناك دلالة إحصائية (لمربع كاي) أو معامل الارتباط بقيمها المبينة بالجدول، وهذا بالتالي يؤكد أن الرأي المؤيد للتقاعد المبكر أو الرفض له لا يختلف باختلاف الجنس، أو السن. الخ. ولكن نظرا لأهمية هذه الجزئية، فسوف نوضح خصائص «ذوي التأييد المرتفع» للتقاعد المبكر من حيث المتغيرات الخمسة الموضحة بالجدول، أخذا في الاعتبار ما سبقت الإشارة إليه بشأن عدم دلالة قيم العلاقات ومعاملات الارتباط، علما بأن المؤيدين للتقاعد المبكر بمستوى مرتفع هؤلاء الذين حصلوا على (11) درجة فأكثر، ف فيما يتعلق بمتغير الجنس تبين أن النسبة بين الذكور تبلغ 28.8٪، مقابل 21.9٪ بين الإناث، وفيما يتعلق بمتغير السن تبين أن النسبة تصل بين من هم أقل من ثلاثين عاما إلى 20٪ بينما تراوحت هذه النسبة ما بين 25٪ إلى 28٪ للفئات العمرية الأخرى. وعلى مستوى متغير جهة العمل تبين أن نسبة الذين دلت استجاباتهم على تأييد مرتفع للتقاعد المبكر تصل إلى 26.5٪ بين العاملين في القطاع الحكومي مقابل 23.3٪ بين غيرهم من العاملين. ومن حيث المستوى الوظيفي تصل النسبة بين القياديين إلى (20%) مقابل (28%)، (25.6%) للإداريين والعاملين على التوالي. أخيراً من حيث المدة في العمل تتقارب نسب الذين دلت استجاباتهم على التأييد المرتفع للتقاعد المبكر بين

المبحوثين بصرف النظر عن هذه المدة حيث تتراوح النسب ما بين 24.4٪، 26.1٪. خلاصة هذه الجزئية أن مستوى تأييد التقاعد المبكر ترتفع نسبته بين الذكور، وبين الفئات العمرية الأكبر، وبين العاملين في القطاع الحكومي وبين المستويات الوظيفية الأقل، ولكن هذا الارتفاع غير ذي دلالة إحصائية.

ثانياً: العلاقة بين الرضا عن الدخل المادي من العمل والرأي في التقاعد المبكر

تعكس أدبيات الفكر الإداري اهتماماً ملحوظاً بالأجر أو العائد المادي المتحقق من العمل، وحسب نظرية الرضا الوظيفي، فإن الأجر - ضمن عوامل أخرى - له تأثير على العامل، كما تذهب هذه النظرية إلى أن توافر هذه العوامل بما في ذلك الأجر لا يؤدي بالضرورة إلى رضا العامل عن العمل، ولكن عدم توافرها يؤدي بالتأكيد إلى عدم رضائه، وتذهب نظرية التوقع التي قدمها (فروم) إلى تفسير لسلوك الإنسان في العمل يقوم على أساس أن الفرد يعمل إذا توقع أن عمله سيؤدي إلى تحقيق إنتاج معين يحصل بموجبه الفرد على كسب مادي يمكنه من إشباع حاجاته غير المشبعة، أي أن الفرد يدرس احتمالات ارتباط مجهوده بالإنتاج وارتباط الإنتاج المحقق بالحصول على مكافأة تحقق إشباعاً لحاجاته، ولقد قدمت هذه النظرية تفسيراً للمجهود المبذول في العمل باعتباره تفاعلاً بين قدرة الفرد على العمل ورغبته فيه، تلك الرغبة التي تتحدد بناءً على دراسة الاحتمالات بين المجهود وإشباع الحاجات⁽⁴⁰⁾. وتبدو أهمية الأجر أو الدخل المادي في إشباع الحاجات العضوية والاجتماعية والنفسية لدى الفرد، فإذا كانت الحاجات العضوية - مثل الحاجة إلى الطعام والسكن، والملبس - ذات تأثير هائل على السلوك، فإن الدخل المادي المكتسب من العمل يشبع هذه الحاجات أو يساهم في إشباعها وإن اختلفت النظرة إلى هذا الدخل من فرد إلى آخر، وكثيراً ما يكون الدخل المادي أساسياً في إشباع الحاجات الاجتماعية والنفسية للفرد مثل الحاجة إلى التقبل الاجتماعي والاعتراف والشهرة وتقدير الآخرين والمكانة. صحيح أن هناك عوامل أخرى أساسية كي يتمكن الفرد من إشباع حاجاته المختلفة ولكن يبقى الدخل المادي واحداً من أهم هذه العوامل، وقد يضطر الفرد إلى تغيير المهنة التي

يقوم بها، أو النشاط الاقتصادي الذي يمارسه في سبيل الحصول على دخل أكثر باعتباره وسيلة لإشباع الحاجات وليس غريبا أن يكون الأجر أو الدخل المادي من العمل ضمن العوامل الأساسية في الدراسات المختلفة التي تتناول الرضا المهني، ولما كان الدخل المادي أو الأجر قد يشكل أحد الجوانب ذات الصلة بالتقاعد المبكر، فقد حاولت الدراسة التعرف أولا على مدى رضا العاملين عن دخلهم من الوظيفة بما في ذلك الراتب الأساسي والعلاوات والحوافز والمكافآت بالإضافة إلى ضمان استمرار الدخل في الظروف الاستثنائية، والجدول الآتي يبين النتيجة التي تم التوصل إليها بشأن تقويم المبحوثين لهذه العوامل:

جدول رقم (8)

تصنيف المبحوثين حسب مستوى الرضا عن الدخل المادي من العمل

أنماط الدخل من المهنة	الراتب	العلاوات	المكافآت والحوافز	تقويم إجمالي الدخل
منخفض / منعدم	75	169	153	87
متوسط	90	66	54	98
مرتفع	62	12	16	58

يتضح من ذلك انخفاض رضا العاملين عن العلاوات والحوافز والمكافآت بصورة واضحة، وعليه فإنه من الضروري أن تعيد الدولة النظر في سياسة العلاوات والحوافز والمكافآت للعاملين بمختلف الدرجات الوظيفية سواء من المنظور الكمي، أو من منظور العدالة خاصة على أساس الجهد المبذول في العمل والعائد المحقق، وقد أكدت نظرية العدالة (WEquity theory) التي قدمها (آدمز) على عملية المقارنة التي يقوم بها الفرد بينه وبين زملائه في الوضع الوظيفي نفسه داخل العمل من حيث كمية الجهد المبذول ومقدار الأجر الذي يحصل عليه، إذ يشعر الفرد بدافع للعمل إذا كان يشعر بالعدالة بمقارنة نفسه بزملائه، ولكن يبدأ

في تخفيض الجهود المبذول، أو في التغيب عن العمل أو تركه في حالة شعوره بعدم العدالة، وقد لاحظ الباحث أن المفردات التي أدلت باستجابات عدم الرضا عن أنماط الدخل كانت أحيانا تعبر عن الاستياء من عدم العدالة، والاعتبارات الشخصية، والعشوائية، في توزيع المكافآت.

أما بخصوص ضمان كفاءة الدخل في حالات المرض وما شابهه من الظروف الاستثنائية التي قد يتعرض لها لفرد، فقد عكست استجابات المبحوثين انخفاض عدم الاطمئنان، ولم تتجاوز نسبة الذين أفادوا بأنهم مطمئنون جدا (13.6%) مقابل (46%) أفادوا بأنهم مطمئنون إلى حد ما، أما النسبة الباقية فقد جاءت استجاباتهم بعدم الاطمئنان نهائيا. قد يكون ذلك راجعا إلى ظروف خاصة، وقد يكون راجعا إلى اختلال في أصول وتطبيق بعض جوانب سياسة الضمان الاجتماعي، ولكن في كلا الأحوال يجب أن تتخذ المنظمات وجهات العمل كافة التدابير الممكنة بما يضمن تخفيف الضغوط عن الموظف أو العامل في حالة الظروف الاستثنائية جميعاً.

هذا فيما يخص رضا المفحوصين عن أنماط الدخل من المهنة كما تعبر عنها الاستجابات الخاصة بكل بند من بنود هذا الجانب، أما على مستوى بعد الرضا عن الدخل ككل، فإن الدرجة الكلية للاستجابات تبلغ خمس عشرة درجة، ويتوزع المفحوصون وفق مستويات درجات الرضا عن الدخل على النحو الآتي:

جدول رقم (9)

توزيع المبحوثين حسب مستوى الرضا عن الدخل المادي

المستوى والدرجة	ك	%
منخفض (6 درجات فأقل)	84	35.7
متوسط (7 درجات إلى 12 درجة)	113	48.1
مرتفع (13 درجة فأكثر)	38	16.2
المجموع	235	100

ويتضح من ذلك أن أكبر نسبة من المبحوثين ليست راضية تماماً أو ساذخة تماماً بخصوص الدخل المادي من العمل، كما يتضح أيضاً أن نسبة الرضا المنخفض تمثل مايزيد على ضعف نسبة الرضا المرتفع (35.7%)، (516.2) على التوالي، وترجع الاختلافات بين المبحوثين في تقويمهم لإجمالي دخلهم المادي من العمل إلى الاختلافات في الاحتياجات والمتطلبات والالتزامات والطموحات الشخصية والاجتماعية وطريقة وأوجه الاتفاق والقناعة الشخصية. الخ، وعلى مستوى الخصائص الديموجرافية والمهنية تبين من الدراسة أن مستوى الرضا عن الدخل المادي من العمل يختلف وفق بعض المتغيرات دون البعض الآخر وذلك على ضوء تحليل العلاقة بين تلك المتغيرات ومستوى الرضا عن الدخل المادي من العمل، ويتضح ذلك من قيم كا² ومعامل الارتباط حسب الجدول الآتي:

جدول رقم (10)

قيمة العلاقة ومعاملات الارتباط بين مستويات الرضا
عن الدخل ومتغيرات الدراسة

المتغيرات	كا ²	ر
الجنس	2.48	0.102
السن	15.05*	0.245*
جهة العمل	7.2	0.17
المستوى الوظيفي	15.85*	0.25*
المدة في العمل	12.34*	0.24*

(*) دالة عند مستوى الثقة 0.95

وعلى ضوء الدلالة الإحصائية لبيانات الجدول، فإن هناك علاقة بين مستوى الرضا عن الدخل ومتغيرات السن والمستوى الوظيفي والمدة في العمل، بينما لا توجد مثل هذه العلاقة مع متغيري الجنس وجهة العمل. فمن حيث السن تبين أن 58٪ من الذين دلت استجاباتهم على مستوى مرتفع من الرضا عن الدخل المادي يقعون في الفئة العمرية 40 عاما فأكثر، في حين أن حوالي 70٪ من الذين دلت استجاباتهم على مستوى منخفض من الرضا عن الدخل المادي يقعون في الفئة العمرية أقل من 40 عاما. أي أن مستوى الرضا عن الدخل المادي يرتفع بين من هم فوق الأربعين وينخفض بين من هم دون هذه السن. من حيث المستوى الوظيفي تبين من الدراسة أن نسبة الرضا عن الدخل المادي ترتفع بين القيادات (37.1%) عن كل من العاملين في الوظائف الإدارية والسكرتارية (17.1%) والعاملين بالوظائف التنفيذية (9.3%)، أما من حيث مدة الخبرة الوظيفية فقد تبين أن الذين قضوا مدة أطول يزداد بينهم مستوى الرضا عن الدخل المادي، إذ إن (24.3%) من الذين قضوا في عملهم عشر سنوات فأكثر دلت استجاباتهم على مستوى مرتفع من الرضا عن الدخل المادي من وظائفهم مقابل (12.4%) فقط من إجمالي الذين تقل مدة خبرتهم في العمل عن 10 سنوات.

(ب) العلاقة بين مستوى الرضا عن الدخل المادي وطبيعة الرأي في التقاعد المبكر

هل يختلف الرأي في التقاعد المبكر - تأييدا أو معارضة - باختلاف مستوى الرضا عن الدخل المادي من العمل ارتفاعا أو انخفاضاً؟ بمعنى آخر: هل هؤلاء الذين عبرت استجاباتهم عن مستوى رضا مرتفع عن دخلهم المادي من عملهم يعارضون التقاعد المبكر؟ أم أن العكس هو الصحيح؟ أم أنه لا توجد علاقة بين مستوى الرضا عن الدخل المادي من العمل من جهة بين طبيعة الرأي في مسألة التقاعد المبكر من جهة ثانية؟ في محاولة للإجابة عن هذا التساؤل خلصت الدراسة إلى النتيجة الموضحة بالجدول الآتي، والذي يوضح قيمة كا²، معامل الارتباط بين مستوى الرضا عن الدخل المادي من العمل ودرجة الاتفاق مع الآراء التي تؤيد إيجابيات التقاعد المبكر.

جدول رقم (11)

قيمة العلاقة/ معاملات الارتباط بين مدى الاتفاق
مع الآراء المعبرة عن إيجابيات التقاعد المبكر
ومستوى الرضا عن الدخل المادي من العمل

قيمة العلاقة الارتباط بمستوى الرضا عن الدخل		مجموعة الآراء
ر	ك ²	
0.07-	3.2	التقاعد المبكر يتيح الاستقلالية والتحرر من قيود الوظيفة
0.03-	3.9	إيجابيات التقاعد المبكر وفوائد تفوق السلبيات والأضرار
0.06-	6.8	التقاعد المبكر يتيح الفرصة للعناية بالأهل والأسرة
0.096-	3.28	التقاعد المبكر يتيح الفرصة للترفيه عن النفس والاستمتاع بالحياة
0.034-	4.15	التقاعد المبكر يتيح الفرصة المبكرة لزيادة الدخل وتأمين المستقبل الاقتصادي
0.033-	2.87	إجمالي الدرجة المعبرة عن الاتجاه المؤيد للتقاعد المبكر

نتبين من هذا الجدول استنتاجين أساسيين: الأول يتمثل في أن جميع قيم معاملات الارتباط سلبية، وهذا يفصح عن أن الرأي المؤيد للتقاعد المبكر يقل في شدته كلما زاد مستوى الرضا عن الدخل المادي. الثاني: يتمثل في أن جميع قيم العلاقة ومعاملات الارتباط ضعيفة جداً، وليست ذات دلالة إحصائية، لكن اتفاق جميع قيم معاملات الارتباط في خصوصية واحدة وهي أنها سلبية يعتبر مؤشراً - ضمن مؤشرات أخرى - على أن الرضا عن العمل يقل كلما انخفض العائد المادي ومن الناحية الاقتصادية البحتة، كشفت هذه الدراسة عن تزايد نسبة الاتفاق (بشدة) مع مقولة أن التقاعد المبكر يتيح الفرصة لزيادة الدخل وتأمين المستقبل الاقتصادي - وذلك بين الباحثين الذين دلت استجاباتهم على مستوى منخفض من الرضا عن الدخل، لقد بلغت هذه النسبة 25% من إجمالي ذوي

المستوى المنخفض مقابل 20.4٪ من إجمالي ذوي المستوى المتوسط، 15.8٪ من إجمالي ذوي المستوى المرتفع، ومن الناحية الاجتماعية والثقافية (الشخصية) تأتي النسب في الاتجاه ذاته تقريبا، إذ إن نسبة الاتفاق (بشدة) مع مقولة إن التقاعد المبكر يتيح فرصة أفضل للترفيه والترويح عن النفس والاستمتاع بالحياة تبلغ 25.2٪ بين هؤلاء الذين دلت استجاباتهم على مستوى منخفض من الرضا عن دخلهم المادي، مقابل (24.8٪)، (21.5٪) بين الذين دلت استجاباتهم على مستوى متوسط ومرتفع على التوالي من حيث الرضا عن الدخل المادي.

ثالثا: العلاقة بين الرضا عن علاقات العمل والرأي في التقاعد المبكر

تعتبر علاقات العمل من أهم اهتمامات الدراسات المعنية بكفاءة التنظيم، وقد تكون هذه العلاقات في إطار الاتصال الرسمي، أو في إطار الاتصال غير الرسمي، فمن المعروف أن الهيكل الرسمي للمنظمة لا يكشف في الحقيقة عن الكثير من العلاقات اليومية بين العاملين، وعلى الرغم من أن هذا الهيكل يحدد علاقات الوظائف وحدود علاقات الأفراد، إلا إنه من الصحيح أيضاً أن العاملين لا يلتزمون عادة مع مرور الوقت بحدود السلطة أو الاتصال الرسمي يقيمون في النهاية شبكة خاصة للعلاقات فيما بينهم لأسباب عديدة لعل أهمها التعبير عن الآمال والآلام والحاجات الاجتماعية، ومن ثم، فإذا كانت الإدارة تحدد بالتفصيل ما تريد أن تكون عليه العلاقات التي تتطلبها الوظيفة بين العاملين، إلا أن ما تريده الإدارة والعلاقات التي توجد فعلا قد يكونان شيئين مختلفين تماما، فالعلاقات بين الناس في المنظمة ليست ذات طبيعة رسمية فقط، فهناك علاقات غير رسمية متعددة، ويمكن في الحقيقة أن تكون النتائج ضعيفة فنيا ومحبطة للشخص إلى أن يصبح ملما بقدر كاف بالطرق غير الرسمية وأنواع الشعور والتوقعات المحيطة به في العمل، ومن ثم فإنه من الأفضل له - تعلم طريقة (اللعب) في بيئته الجديدة (بيئة العمل) إذ رغب في إنجاز العمل بفاعلية مع شعور بالرضا الشخصي⁽⁴¹⁾، وبموجب العلاقات بين العاملين تكون المنظمة شبكة اجتماعية معقدة، إنهم يتفاعلون معا باستمرار برتبة اعتيادية ومنمطة، كما أنهم

يعملون معا في أداء الوظائف المختلفة، وتقوم بينهم علاقات وطرق تقليدية واعتيادية لأداء العمل مع تأثر السلوك والشعور بالرضا المهني حسب محتوى هذه العلاقات، من هنا فإن الرضا المهني من عدمه، يتحدد - ضمن عوامل أخرى - بطبيعة علاقات العاملين في المنظمة، وكثيراً ما تكون العلاقات غير الطيبة من أهم العوامل التي تدفع الفرد إلى تغيير المهنة، أو جهة العمل، أو التقاعد المبكر، الأمر الذي يؤكد ضرورة التعرف على تقويم العاملين لطبيعة العلاقات داخل المنظمة من حيث دلالتها لاتجاهات هؤلاء العاملين نحو مختلف القضايا والموضوعات ذات الصلة بالمنظمة، خاصة إذا كان الأمر يتعلق بمسألة حاسمة كالتقاعد المبكر. في دراستنا هذه تضمنت الاستبانة مجموعة من البنود - ذات الصياغة المباشرة أو الإسقاطية - بهدف معرفة آراء العاملين ومدى رضائهم عن هذه العلاقات، ثم تحليل العلاقات بين هذا الرضا والرأي في بعض القضايا ذات الصلة بالتقاعد المبكر، وفيما يلي توضيح للنتائج التي تم التوصل إليها في هذا الشأن:

(أ) مستوى الرضا عن العلاقات في العمل

الجدول الآتي يوضح تقويم الباحثين لطبيعة العلاقات في العمل بالجهات المختلفة:

جدول رقم (12)

تقويم الباحثين للعلاقات في مجال العمل

تقويم المبحوثين								نوع العلاقة
متوترة غالباً		متوترة أحياناً		عادية		جيدة		
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	
10	4.3	43	18.3	95	40.4	37	87	علاقة المبحوثين بالرؤساء
8	3.4	20	8.5	78	33.2	129	54.9	علاقة المبحوثين بالزملاء في مجال العمل
5	2.1	26	11.1	123	52.3	81	34.5	علاقة المبحوثين بالمرؤوسين
5	2.1	49	20.9	105	44.7	76	32.3	علاقة الزملاء بعضهم ببعض

واضح إذن أن نمط العلاقة العادية (Normal Relations) هو النمط الغالب، يليه نمط العلاقة الجيدة (Good Relations)، ومن الواضح أيضاً أن النمط الأول من العلاقة يرتفع كلما كان المبحوث أحد طرفي هذه العلاقة، ويصل إلى أقصى ارتفاع له في علاقة المبحوثين بزملائهم في مجال العمل (55%) بينما يصل إلى أدناه في العلاقة بين الزملاء بعضهم ببعض (32.3%)، أما النمط الثاني (نمط العلاقة العادية) فإنه يرتفع إلى أقصاه في علاقة المبحوثين بالمرؤوسين (52.3%). وتبرز علاقة المبحوثين - كعلاقة عادية - في علاقتهم بالرؤساء، والمرؤوسين، وعلاقة الزملاء بعضهم ببعض. بينما تبرز كعلاقة جيدة - في تصنيف واحد هو علاقتهم بزملائهم (من غير المرؤوسين). ومن الواضح بالجدول أيضاً أن (22.6%) من المبحوثين أفادوا بأن علاقتهم برؤسائهم متوترة بشكل أو بآخر، وتصل هذه النسبة إلى (23%) فيما يخص العلاقة بين الزملاء بعضهم ببعض، ثم إلى (13.2%) فيما يخص العلاقة بين المبحوثين ومرؤوسيهـم. وأخيراً فإن (12%) تقريباً من المبحوثين أفادوا بأن علاقتهم بزملائهم في العمل متوترة بشكل أو بآخر، وهذه النسبة ليست بالضئيلة إذا نظرنا إلى ما يترتب عليها من آثار سلبية على العمل والإنتاجية، وقد تشكل أحد أسباب ترك العمل (التقاعد المبكر) خاصة إذا وصل الأمر إلى اتخاذ مواقف اضطهاد أو ظلم من جانب البعض ضد البعض الآخر وقد تطرقت الدراسة إلى هذه الفكرة من خلال الاستبانة، وتبين أن 12٪ من المبحوثين أفادوا بأن هناك مواقف شخصية أو اضطهاداً لهم من جانب رؤسائهم أو زملائهم في العمل، كما أفاد (23%) منهم بانتفاء العدل والمساواة في المعاملة بالمؤسسات التي يعملون بها. وعلى ضوء الدرجة الكلية لمستوى رضا المبحوثين عن العلاقات في مجال العمل تبين من الدراسة أن (4.3%) يقعون ضمن المستوى المنخفض (ست درجات فأقل)، (58.7%) يقعون ضمن المستوى المتوسط (من سبع درجات إلى اثنتي عشرة درجة) ثم (37%) يقعون ضمن المستوى المرتفع (ثلاث عشرة درجة فأكثر) علماً بأن الدرجة الكلية لمتغيرات الرضا عن العلاقات داخل العمل هي (تسع عشرة درجة). وعند بحث العلاقة بين مستوى الرضا عن علاقات العمل ومتغيرات الدراسة تبين عدم الدلالة الإحصائية لقيمة هذه العلاقة

مع أي من المتغيرات باستثناء متغير واحد فقط هو متغير المستوى الوظيفي، وذلك وفق ما يوضحه الجدول الآتي:

جدول رقم (13)
قيمة العلاقة ومعاملات الارتباط بين
مستوى الرضا عن علاقات العمل ومتغيرات الدراسة

المتغيرات	ك ²	ر
الجنس	3.26	0.117
السن	8.05	0.18
جهة العمل	5.9	0.156
المستوى الوظيفي	8.7*	0.189*
المدة في العمل	6.5	0.16

(*) دالة عند مستوى الثقة 0.95

وبصرف النظر عن المتغيرات التي لم يثبت أنها ذات علاقة دالة إحصائية بمستوى الرضا عن علاقات العمل في الجهات التي يعمل بها الباحثون، فإن نتائج الدراسة قد بينت أن هذا المستوى يرتفع بين القياديين (54.3%)، يليهم العاملون في الوظائف التنفيذية (35.6%) ثم العاملون في الوظائف الإدارية والسكرتارية (31.7%) فهذه النسب من إجمالي العاملين بكل فئة هي التي دلت استجاباتهم على مستوى مرتفع من الرضا عن علاقات العمل بمعنى أنهم قد حصلوا على (13) درجة فأكثر من إجمالي الدرجة الكلية والبالغة تسع عشرة درجة.

(ب) العلاقة بين مستوى الرضا عن علاقات العمل وطبيعة الرأي في التقاعد المبكر حسب الاتجاه الغالب في الدراسات التي تطرقت جزئياً إلى العلاقة بين الإشباع الوظيفي والتقاعد المبكر، فإنه من (المتوقع) أن انخفاض مستوى الرضا

عن علاقات العمل يصحبه ارتفاع تأييد أو تحييد التقاعد المبكر والعكس صحيح بمعنى أن ارتفاع مستوى الرضا عن علاقات العمل يصحبه انخفاض تأييد أو تحييد التقاعد المبكر ولعل المنطق الذي تستند إليه هذه الفكرة يتمثل في أن سوء العلاقات بين العاملين في المنظمة يترتب عليها مضايقات تتعدد مظاهرها، الأمر الذي يحدو بالبعض إلى الاغتراب عن المنظمة وعدم الشعور بالانتماء لها مع الاستمرار في العمل بها، أو البحث عن مجال عمل آخر، أو حتى بديل آخر (غير العمل) يرى الفرد فيه مزايا معينة، وقد يكون هذا البديل هو التقاعد المبكر، التساؤل المطروح هو: إلى أي حد تصدق هذه الفكرة على الموظف الكويتي؟ لا شك أن الإجابة المحددة عن هذا التساؤل من المستلزمات الأساسية للفهم الصحيح والتعامل العملي مع مشكلة التقاعد المبكر. والجدول الآتي يحمل الإجابة حسبما توصلت إليها نتائج دراستنا الحالية:

جدول رقم (14)

قيمة العلاقة ومعاملات الارتباط بين مدى الاتفاق مع الآراء المعبرة عن إيجابيات التقاعد المبكر ومستوى الرضا عن علاقات العمل

الآراء المعبرة عن إيجابيات التقاعد المبكر		قيمة العلاقة والارتباط بمستوى الرضا عن علاقات العمل
ر	ك ²	
0.185-	19.4 ⁺	الاستقلالية والتحرر من القيود
0.034-	6.4	الإيجابيات والفوائد تفوق السلبيات والأضرار
0.08-	7.04	إتاحة الفرصة للعناية بالأهل والأسرة
0.051-	7.7	إتاحة الفرصة للترفيه عن النفس والاستمتاع بالحياة
0.02-	9.23	إتاحة الفرصة مبكراً لزيادة الدخل وتأمين المستقبل الاقتصادي
0.06-	4.7	إجمالي الدرجة المعبرة عن الاتجاه المؤيد للتقاعد المبكر

(*) دالة عند مستوى الثقة 0.95

ويتضح من هذا الجدول - مرة أخرى - أن جميع قيم معاملات الارتباط سلبية، وهذا يعني أنه كلما ارتفع مستوى الرضا عن علاقات العمل انخفض مستوى تحبذ التقاعد المبكر بمعنى رفض الآراء التي تؤيد هذا التقاعد، وعلى ذلك فإن قيم معاملات الارتباط غير ذات دلالة إحصائية، إلا في حالة واحدة فقط وهي المعبرة عن الارتباط بين مستوى الرضا عن علاقات العمل من جهة الاتفاق مع الرأي القائل بأن التقاعد المبكر يتيح الاستقلالية والتحرر من القيود من جهة ثانية. وهنا نوضح أن 41% من المبحوثين الذين حققوا مستوى مرتفعاً من الرضا عن علاقات العمل يرفضون مقولة إن التقاعد المبكر يتيح الاستقلالية والتحرر من القيود، أما الذين دلت استجاباتهم على مستوى منخفض من الرضا عن علاقات العمل فإن 10% منهم فقط هم الذين يرفضون هذه المقولة، مع ملاحظة أن الرفض في هذه الحالة هو الرفض القطع. أما الاتفاق التام مع المقولة المذكورة فإن نسبته بين ذوي الرضا المنخفض تبلغ ضعف مثلتها بين ذوي الرضا المرتفع عن علاقات العمل.

رابعاً: العلاقة بين الرضا عن المهنة والرأي في التقاعد المبكر

هناك مجموعة من الحقائق الأساسية المستمدة من بحوث إمبريقية تتصل بالشعور عن الرضا لدى الفرد. من هذه الحقائق ما يتعلق بالطموح والإنجاز، والتي بموجبها يكون الشعور بالرضا أكبر عندما تقترب الإنجازات من الطموحات، بينما يكون أقل عندما تبعد عنها. وقد اقترح كامبل وزملاؤه (Campbell et al, 1976) نموذجاً لقياس الفجوة بين الأهداف المبتغاة والإنجاز، علماً بأن هذا النموذج ينطبق فقط في حالة الطموحات الواقعية أو التي تقع في مجال إمكانية تحقيقها من جانب الفرد، وعلى ضوء الاختبارات العلمية للنموذج المذكور تبين أن الفجوة بين الطموح والإنجاز تكون عاملاً ينبئ عن الشعور بالرضا، وإمكانية التنبؤ الدقيق في هذه الحالة تتحدد بالكثير من العوامل، يأتي في

مقدمتها ما يعتقده الفرد بشأن مستوى الإنجاز المثالي ومستوى الإنجاز المدرك، ومقارنة نفسه بالآخرين ليس فقط من منظور الإشباع المحقق، ولكن أيضاً من حيث التقويمات التي يخلعها الآخرون على المهن بوجه عام⁽⁴²⁾. كما تبين بعض الدراسات الرئيسية عن الإشباع الوظيفي أنه يزداد إذا كان العمل الذي يؤديه الفرد يشبع لديه حاجات معينة ويعتمد على القيمة التي يخلعها الفرد على هذه الحاجة (بمعنى أهميتها له)، فالفرد الذي تتصدر أولوياته الحاجة إلى المال، يتوقع أن يكون لديه مستوى مرتفع من الرضا عن العمل إذا كان الأجر مرتفعاً طالما كان هذا الفرد في مقدوره القيام به، بصرف النظر عن الجوانب السلبية لهذا العمل، الفرد الذي تتصدر أولوياته قيمة تقدير الذات سوف يجد إشباعاً في العمل الذي يتيح مرتبة عالية من الاحترام والتقدير الاجتماعي حتى ولو كان هذا العمل ذا عائد مادي منخفض، وقد ناقشت دراسة (Verbrugge, 1985) بعض العوامل الخاصة بتقويم الفرد لمهنته في حد ذاتها من منظور الرضا المهني، بجانب عناصر أخرى خلاف هذا التقويم وتظهر كلتا الدراستين مجموعة من الأصول المشتركة التي تدل على أن الاقتناع الذاتي بالمهنة - وما يعتقده الفرد بشأن أهمية مهنته للتنظيم الذي يعمل فيه وكذلك ما يعتقده بشأن التقدير الاجتماعي للمهنة - من أهم مؤشرات الرضا الوظيفي من عدمه⁽⁴³⁾.

من هذا المنطلق تضمنت دراستنا الحالية مجموعة من البنود التي تستهدف معرفة مستوى رضا العاملين عن المهن التي يمارسونها، وتحليل علاقة ذلك بآرائهم في التقاعد المبكر، وفيما يلي إجمالي لما تم التوصل إليه من نتائج في هذا الشأن:

(أ) مستوى الرضا عن المهنة

من المنطقي أن «الرضا المهني» يتضمن «الرضا عن المهنة» فالعلاقة بين الاثنين هي علاقة الكل بالجزء، فالأول يشمل كل الجوانب الخاصة بالعمل الذي يزاوله الفرد، أما الثاني فيقتصر على العمل في حد ذاته: الخدمة الاجتماعية،

الطب، المحاماة، التدريس... إلخ، ومن المنطقي أيضاً أن «الرضا عن المهنة» أحد جوانب «الرضا المهني»، وليس من المستغرب الفصل بينهما، ليس فقط للأغراض الأكاديمية، بل وفي الحياة العملية، فالاختصاصي الاجتماعي مثلاً، قد يكون راضياً عن الأجر، وبيئة العمل، ولكنه غير راض عن عمله «كاختصاصي اجتماعي» أو العكس. وقد لاحظ الباحث - أثناء العمل الميداني - أن الذين يمارسون بعض المهن يعبرون عن رضاهم بشأن الأجر، وزملاء العمل، وظروف العمل، ولكنهم غير راضين عن العمل في حد ذاته، ويتمنون إتاحة الفرصة لأن ينتقلوا إلى عمل آخر سواء داخل التنظيم أو خارجه، كما أن بعض هؤلاء يتمنى لو كانت قد أتاحت له الفرصة لأن يدرس التخصص الذي يؤهله لممارسة عمل آخر ربما لأن العمل الحالي لا يتماشى مع ميوله المهنية أو أن إنجازاته من خلال عمله الحالي لا تتماشى مع طموحاته، والواقع أن كل هذه المعاني ترتبط بالاتجاهات الاجتماعية حيال المهن بما يترك بصماته على الاقتناع الذاتي بالمهنة، والرأي في أهميتها وجدواها للتنظيم والجماعة والمجتمع. وقد تبين من نتائج الدراسة أن (11.9%) من عينة البحث غير مقتنعين بمهنتهم على الإطلاق، وأن (35.7%) كان اقتناعهم ضعيفاً، أما الذين عبرت استجاباتهم عن اقتناع قوي بالمهنة فقد بلغت نسبتهم (52.4%)، هذا بخصوص الاقتناع الذاتي بالمهنة لدى الفرد، أما فيما يخص الاقتناع بجدوى المهنة لأهداف ومهام التنظيم، فقد تبين أن (27.6%) من الباحثين إما غير مقتنعين، أو أن اقتناعهم ضعيف جداً بهذه الجدوى، مقابل (28.5%) أفادوا بأنهم مقتنعون إلى حد كبير، في حين أن (43.8%) أفادوا بأنهم مقتنعون تماماً. أما بخصوص التقدير الاجتماعي للمهنة، فقد تم بحثه على مستويين: الأول يختص بما يعتقد الباحثون بشأن تقدير الجماعة الأولية (الأسرة) للمهن التي يمارسونها، الثاني: يختص بتقدير (المجتمع) لهذه المهن. بالنسبة للمستوى الأول، تبين من الدراسة أن (47.7%) من الباحثين يرون أن المهن التي يمارسونها إما أنها تحظى بتقدير ضعيف، أو لا تحظى بأي تقدير على

الإطلاق من جانب الأسرة، في حين أفاد (23%) بأن مهنتهم تحظى بتقدير الأسرة إلى حد كبير، مقابل (29.4%) أفادوا بأن مهنتهم تحظى بتقدير كامل، أما بالنسبة لما يراه الباحثون بشأن تقدير المجتمع لما يمارسونه من مهنة، فقد تبين من الدراسة أن (57.5%) يرون أن هذا التقدير إما ضعيف أو غير موجود بالمرّة، مقابل (20.8%) يرون أن هذا التقدير موجود إلى حد كبير، ثم (21.7%) أفادوا بأن المهنة التي يمارسونها تحظى بتقدير مرتفع من قبل المجتمع. ويتضح من ذلك أن تقدير المجتمع للمهنة يقل عن تقدير الجماعة الأولية للمهنة حسبما يراه الباحثون.

ويتضح من ذلك أن نسبة لا يستهان بها من الباحثين ليس لديهم اقتناع ذاتي بالمهنة، خاصة إذا أخذنا في الاعتبار ما تعكسه الاتجاهات الاجتماعية نحو المهنة المختلفة، وتأتي خطورة تدني الرضا عن المهنة من أنه يتناقض مع «الاندماج في العمل» وهنا يتعين التوقف قليلاً عند هذا المفهوم لما له من دلالة على الإنتاجية والإشباع الوظيفي.

فمن المعروف أن الفرد يكون مندمجاً في عمله إذا كان يجعل من العمل سياقاً له أهميته، وإذا كان العمل يعني الشيء الكثير بالنسبة له، إلا أن الاندماج بهذا المعنى يعتبر اندماجاً كمياً فقط ولا يصف شيئاً متعلقاً بالنماذج الممكنة والمتنوعة، ويمكن النظر إلى الاندماج باعتباره يتمثل في ثلاثة مظاهر: المعنى الذي يرتبط بالعمل، الشعور بالتوحد مع العمل أو الاغتراب عنه، مدى اعتبار العمل بمثابة الاهتمام الأساسي في الحياة، بينما يؤيد علم النفس فكرة مؤداها أن طبيعة ووضع عمل الإنسان لهما مدلولهما الخاص بالنسبة له كفرد لأن ذلك يمثل جانباً من جوانب فلسفته كلها، فإن علم الاجتماع اهتم بالمعنى الذي يوجد لدى «الشخصيات النموذجية»، أي الأفراد الذين تعرضوا لظروف بيئية متشابهة سواء كانت مادية أو اجتماعية. من جهة أخرى فإن مدى الرضا عن المهنة يرتبط بالقيمة التي يعتنقها الفرد، وقد تبين من إحدى الدراسات التي أجريت على مجموعتين من العمال الأولى من ذوي الياقات البيضاء، والثانية من ذوي الياقات

الزرقاء، أن هناك اختلافاً بين المجموعتين في القيم المتعلقة بالعمل، فالفئة الأولى أكدت على طبيعة العمل نفسه وعلى الحرية، وأكدت المجموعة الثانية على الطبيعة الفيزيائية السهلة والمكافآت الاقتصادية وظروف العمل والنظافة⁽⁴⁴⁾، على الرغم من هذه الاختلافات إلا أنها لا تعتبر وظيفة للاختلاف في الإشباع المهني، لأنه حتى في تلك الحالة التي كان الإشباع فيها متوفراً، ظهر نمط الأسباب المختلفة التي تدفع العامل إلى حب المهن أو كراهيتها، ولاتنفصل قيم العمل بدورها عن مدلول العمل نفسه بالنسبة للشخص، فقد يعتبره البعض نشاطاً ضرورياً حتى لو لم يكن ممتعاً، أو مجرد نشاط مقابل أجر، وقد يعتبر العمل - في نظر بعض الفئات المهنية - مجرد معنى يسوّغ اتجاههم المضاد لبيئتهم والذي من خلاله يتغلبون على هذه البيئة، وقد ينظر العاملون إلى المهنة باعتبارها مصدراً لاحترام الذات واحترام الآخرين، أو بمثابة تجارب ذات دلالة في حياتهم، أو لتأكيد مظهر الخدمة الاجتماعية وقد يعني العمل بالنسبة للشخص، أن يكون لديه شيء مهم يقوم بأدائه، أو أن تكون لديه الفرصة لإنجاز أشياء أو إسهامات معينة، وهذه المعاني المهنية كانت منذ الخمسينيات والستينيات مجال اهتمام أساسي لدراسة التنظيم، ولم تزل كذلك حتى الآن نظراً لما تحويه من دلالة للإشباع الوظيفي.

وعلى ضوء استجابات الباحثين على البنود الخاصة بقياس «الرضا عن المهنة» فإن الدرجة الكلية لهذه الوحدة تبلغ (12) درجة، وقد تبين أن متوسط درجة العينة ككل هي (6.32) درجة، ويتوزع الباحثون حسب مستوى الرضا عن المهنة على النحو الآتي:

- المستوى المنخفض (4 درجات فأقل) وذلك بنسبة 25.5٪.
- المستوى المتوسط (من 5 إلى 8 درجات) وذلك بنسبة 43.4٪.
- المستوى المرتفع (9 درجات فأكثر) وذلك بنسبة 31.1٪.

أما عن علاقة الدرجة الكلية للرضا عن المهنة بمتغيرات الدراسة، فإنها تلخص فيما يتضمنه هذا الجدول:

جدول رقم (15)
قيمة العلاقة ومعاملات الارتباط بين
مستوى الرضا عن المهنة ومتغيرات الدراسة

المتغيرات	كا ²	ر
الجنس	0.12	0.023
السن	13.7	0.24*
جهة العمل	8.3	0.18
المستوى الوظيفي	4.4	0.13
المدة في العمل	9	0.19*

(*) دالة عند مستوى الثقة 0.95

ويتضح من هذا الجدول، أن هناك علاقة بين مستوى «الرضا عن المهنة» ومتغيري السن والمدة في العمل بينما لا توجد هذه العلاقة مع متغيرات الجنس وجهة العمل والمستوى الوظيفي. بخصوص متغير السن، تبين أن الأكبر سناً هم الأكثر رضا عن المهنة، لقد بلغت نسبة الذين دلت استجاباتهم على رضا مرتفع (58.3%) بين من هم في الفئة العمرية خمسين عاماً فأكثر، ثم (41%) بين من يقعون في الفئة العمرية من أربعين لأقل من خمسين سنة، بينما تنخفض إلى 25% بين من هم من ثلاثين لأقل من أربعين سنة، وتنخفض إلى أدناها (20%) بين من هم أقل من الثلاثين، ويفسر ذلك في ضوء ما تتيحه الوظيفة من امتيازات وتأقلم مع تقدم السن، كما أن الأكبر سناً ترتفع بينهم نسبة الراضين عن المهنة حيث يوجد الكثيرون منهم الذين عانوا قسوة الحياة قبل التغير الاجتماعي الحالي بسبب الثروة النفطية، أما جيل الشباب، الأقل من الثلاثين عاماً فإنهم لم يعانون مشكلات تذكر في تحصيل الرزق، أضف إلى ذلك ما تتميز به مرحلة الشباب من رفض وتمرد في حالات كثيرة، كما أنهم - أي الشباب - قد لا يجدون في الوظيفة

ما يحقق لهم طموحاتهم التي يتعجلون تحقيقها، ولم يصلوا بعد إلى المستوى الوظيفي الذي يتيح لهم الامتيازات مقارنة بالأكبر سناً، وعلى الرغم من كل ذلك، فإن الوظيفة - في حد ذاتها - قد ترتبط بعوامل تؤثر في رضا العاملين سواء بالسلب أو بالإيجاب بصرف النظر عن المرحلة العمرية، غير أن ذلك لا يلغي النتيجة القائلة بأن الرضا عن المهنة يرتفع بين الأكبر سناً عن الأصغر سناً، أما بخصوص متغير المدة التي قضاها العامل في الوظيفة، فقد تبين من الدراسة أيضاً أن الرضا عن الوظيفة يرتفع بين هؤلاء الذين قضوا مدة أطول، لقد بلغت نسبة الذين دلت استجاباتهم على مستوى رضا مرتفع (42.2%) بين الذين قضوا في عملهم خمسة عشر عاماً فأكثر، وعلى الرغم من ذلك، فإن الذين تتراوح مدة عملهم ما بين خمس سنوات لأقل من عشر سنوات تبلغ (37.3%) وهم بذلك يزيدون عن قضوا في المهنة ما يتراوح بين عشر سنوات لأقل من خمسة عشر عاماً (24.4%)، أي أنه إذا كان الرضا عن المهنة يزيد كلما قضى العامل مدة أطول في هذه المهنة، فإن ذلك لا يتخذ هذه الصفة (التزايد) إلا عند مقارنة الذين قضوا فترة أطول (15 سنة فأكثر) هؤلاء الذين قضوا فترة ضئيلة (خمس سنوات فأقل) أما الذين قضوا سنوات تقل عن 15 سنة وتزيد عن 5 سنوات، فلا تنطبق عليهم هذه الصفة (تزايد الرضا عن المهنة).

(ب) العلاقة بين مستوى الرضا عن المهنة وطبيعة الرأي في التقاعد المبكر

هل يختلف تأييد أو رفض التقاعد المبكر بين العاملين وفق مستوى رضاهم عن المهن التي يمتهنونها؟ لعله من المتوقع أن الذين يقل رضاهم عن المهنة يزيد تأييدهم للتقاعد المبكر، والعكس صحيح، فالعامل عادة يتردد إلى حياة اللاعمل (التقاعد المبكر أو نحوه) بحثاً عن القيم والتوحد نتيجة للإحباط الذي تسبب فيه افتقاد مدلل للوظيفة التي أسندت إليه، وعن الصفة غير الشخصية، وغير الاجتماعية التي يتميز بها دوره في محيط العمل، وقد أثرت قضايا محل جدل في إطار الدراسات المعنية بالتنظيم حول قضية الاغتراب عن العمل في وصف ما اصطلح على تسميته (بتبرؤ الذات) من الدور المهني، وذلك عندما لا يكون هناك

اقتناع ذاتي بالمهنة، أو أنها غير محل تقدير كاف من جانب المجتمع، أو أن الفرد يرى أنها غير ذات أهمية في إطار التنظيم على النحو الذي سبق وأن أشرنا إليه. إن «تبرؤ الذات» من الدور المهني، قد يعبر عن نفسه بأشكال شتى من بينها، وأخطرها على الإطلاق - هو التقاعد المبكر، والذي يمكن أن يترتب عليه مشكلة (حقيقية) إذا كان المجتمع في حاجة إلى عطاء أبنائه، ويعتمد على العمالة الوافدة كما هو الحال في المجتمع الكويتي.

جدول رقم (16)

قيمة العلاقة ومعاملات الارتباط بين مدى الاتفاق مع الآراء المعبرة
عن إيجابيات التقاعد المبكر ومستوى الرضا عن المهنة

قيمة العلاقة والارتباط بمستوى الرضا عن المهنة		مجموعة الآراء
ر	س ²	
0.21 ^{-*}	10.4 [*]	الاستقلالية والتحرر من القيود
0.21 ^{-*}	10.14 [*]	الإيجابيات والفوائد تفوق السلبيات والأضرار
0.047 ⁻	2.8	إتاحة الفرصة للعناية بالأهل الأسرة
0.21 ^{-*}	10.96 [*]	إتاحة الفرصة للترفيه عن النفس والاستمتاع بالحياة
0.07 ⁻	5.04	إتاحة الفرصة مبكراً لزيادة الدخل وتأمين المستقبل الاقتصادي
0.204 ^{-*}	10.22 [*]	إجمالي الدرجة المعبرة عن الاتجاه المؤيد للتقاعد المبكر

(*) دالة عند مستوى الثقة 0.95

واضح أن جميع قيم معاملات الارتباط سالبة، هذا يعني أن زيادة مستوى الرضا عن المهنة يصاحبه انخفاض تأييد إيجابيات التقاعد المبكر، أي أن الأكثر رضا عن المهنة يقل بينهم من يجذون التقاعد المبكر والعكس صحيح، ومن

الواضح أيضاً أن قيم معاملات الارتباط ذات دلالة إحصائية فيما يخص العلاقة بين مستوى الرضا عن المهنة وغالبية الجوانب المؤيدة للتقاعد المبكر من حيث:

- الاستقلالية والتحرر من قيود الوظيفة.
- الإيجابية والفوائد تفوق السلبيات والأضرار.
- إتاحة الفرصة للترفيه عن النفس والاستمتاع بالحياة.
- إجمالي الدرجة المعبرة عن تحييد التقاعد المبكر.

لقد تبين أن الراضين لمقولة أن التقاعد المبكر يتيح الاستقلالية والتحرر من قيد الوظيفة تصل إلى أقصاها بين الذين دلت استجاباتهم على مستوى مرتفع من الرضا عن المهنة (42.5%) مقابل (23.5%)، (22.5%) بين الذين دلت استجاباتهم على مستوى متوسط ومنخفض من الرضا عن المهنة على التوالي، أي أن الأكثر رضا عن المهنة هم الأكثر رفضاً للرأي المذكور. أما الرأي القائل بأن إيجابيات فوائد التقاعد المبكر تفوق أضراره وسلبياته، فإن نسبة رفضه بلغت (35.6%) بين ذوي المستوى المرتفع من الرضا عن المهنة، مقابل (18.9%)، (15%) لذوي المستوى المتوسط والمنخفض على التوالي، المنطق نفسه، وبنسب متقاربة فيما يخص الرأي القائل بأن التقاعد المبكر يتيح الفرصة للترفيه عن النفس والاستمتاع بالحياة. وهكذا يتضح أن الذين لديهم مستوى مرتفع من الرضا عن المهنة هم الأكثر رفضاً للآراء المعبرة عن إيجابيات التقاعد المبكر، أما ذوو الرضا الأقل، فإنهم أكثر اتفاقاً مع هذه الآراء، وإذا كان هذا على مستوى بعض البنود الخاصة بإيجابيات التقاعد المبكر، فإن نتائج الدراسة بينت أنه ينطبق على إجمالي الدرجة الدالة على هذه الإيجابيات ككل، فالذين دلت مجمل استجاباتهم على مستوى مرتفع من الرضا عن المهنة هم الأقل تأييداً لإيجابيات التقاعد المبكر. أما الذين دلت استجاباتهم على مستوى منخفض من الرضا عن المهنة فإنهم الأكثر تأييداً لهذا التقاعد.

خامسا: العلاقة بين الرضا عن بيئة ونظام والرأي في التقاعد المبكر

إن العناصر المتصلة ببيئة ونظام العمل كانت ولم تزال محل اهتمام الدراسات المعنية بالإشباع الوظيفي، فقد شهدت نهاية العقد الرابع من القرن العشرين ثورة الفكر الإداري حين أثبتت بعض الدراسات التي تمت في إطار مدرسة العلاقات الإنسانية أن العوامل النفسية والاجتماعية داخل العمل تلعب دوراً أساسياً كمحدد لسلوك الأفراد، وعلى الرغم من الاهتمام بدراسة أثر العوامل المادية في العمل - مثل الإضاءة وفترات الراحة ونمط الإشراف - على إنتاجية العامل، بما يؤكد الأفكار التي سبق وأن نادت بها مدرسة الإدارة العلمية، إلا أن تأثير هذه العوامل لم يعبر عنه في صورة ارتباطه القوي بإنتاجية الفرد على غرار ما أفصحت عنه أفكار مدرسة الإدارة العلمية، وكان لهذه النتائج (غير المتوقعة) أن اتجهت الدراسات بصورة مكثفة للكشف عن العوامل الأخرى الخفية التي تؤثر على إنتاجية العامل وعن مستوى رضائه عن العمل أو المهنة بوجه عام، تبين أن الجوانب النفسية والاجتماعية هي الجانب المحوري في هذه العوامل، وكانت الدراسات التي أكدت هذه الفكرة بمثابة مدرسة جديدة في الفكر الإداري وهي مدرسة العلاقات الإنسانية، ومن أهم النتائج العامة التي توصل إليها الفكر الإداري لهذه المدرسة أن المعنوية ذات تأثير قوي في تحديد درجة رضاء أو عدم رضاء العامل عن عمله، وأن هناك أنماطا متباينة للقيادة والإشراف وأكثرها فعالية هو النمط الذي يعتمد على اشتراك العاملين في اتخاذ القرارات، وأن المدير يجب أن يتحلّى بمهارات سلوكية بجانب المهارات الفنية والإدارية، وأن العلاقات الاجتماعية التي تنشأ في العمل بين العاملين تلعب دوراً مهماً في تحديد سلوك العامل داخل المنظمة. ومع حدوث الكساد الاقتصادي العالمي في أوائل الثلاثينيات زاد الاتجاه العدائي بين النقابات العمالية ومنظمات الأعمال في الدول الغربية، الأمر الذي استتبعه اهتمام تلك المنظمات بالتعرف على وسائل تحقيق الرضا عن العمل كوسيلة للتقليل من أهمية دور

النقابات، ونتج عن هذا الاهتمام ظهور الرضا عن العمل كمجال للبحوث⁽⁴⁵⁾، وقد اتسع نطاق هذه البحوث بصورة متلاحقة ليشمل كافة المتغيرات والعوامل المادية والمعنوية المرتبطة ببيئة العمل داخل المنظمة بما في ذلك تلك الجوانب المرتبطة بوظائف الإدارة: التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة (التقويم) فهذه الوظائف بالتفاعل مع سياسة المنظمة يتحدد بموجبه المهام والاختصاصات، ومدى كفاءة الأداء اليومي أعباء ومتطلبات وكذلك الأجور وساعات العمل ومواقبتها والإجازات، والخدمات، والقوانين واللوائح التي تنظم العمل وجميعها تنعكس بدرجات متفاوتة على رضا العامل عن عمله ككل وذلك حسب تقويمه لها في ضوء ما إذا كانت مواتية أو غير مواتية، وعلى ضوء منطق العلاقة بين الرضا الوظيفي والتقاعد المبكر حسبما سبقت الإشارة إليه، حاولت الدراسة التعرف على تقويم الباحثين - أي مستوى رضائهم عن جوانب بيئة العمل وعلاقتها بطبيعة الرأي في التقاعد المبكر.

(أ) الرضا عن بيئة العمل

نظراً لاتساع دلالة مفهوم بيئة العمل، فقد تم التركيز على العناصر الأساسية ذات الدلالة المباشرة للرضا الوظيفي ممثلة في: الوضوح والتحديد في المهام والاختصاصات، انتظام الأداء دون عراقيل مقيدة، توافر مستلزمات أداء العمل، كفاءة القوانين واللوائح التي تنظم العمل، الظروف الفيزيائية لمكان العمل، مواعيد العمل، الإجازات، أعباء ومتطلبات العمل. لقد تمت صياغة مجموعة من البنود التي تعبر عن هذه الجوانب، وأمام كل بند عدد من الاستجابات التي توضح مدى الرضا عن الجانب الذي يعبر عنه البند وذلك حسب تقويمه الشخصي للواقع في الجهة التي يعمل بها بحيث يختار الباحث استجابة واحدة عن كل بند تعبر عن مدى - رضائه عن هذا الجانب أو ذاك، خلصت الدراسة إلى النتيجة الموضحة بهذا الجدول:

جدول رقم (17)

مستوى رضا المبحوثين عن بعض مكونات بيئة ونظام العمل

مستوى رضا المبحوثين								مكونات بيئة العمل
مرتفع		متوسط		منخفض		منعدم		
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	
59	25.1	87	37	66	28.1	23	9.8	الوضوح والتحديد في المهام والاختصاصات
42	17.9	64	27.2	106	45.1	23	9.8	انتظام العمل دون عراقيل
36	15.3	62	26.4	92	39.1	45	19.1	توافر مستلزمات أداء العمل
33	14	91	38.7	74	31.5	37	15.7	القوانين واللوائح المنظمة للعمل
72	30.6	65	27.7	55	23.4	43	18.3	الظروف الفيزيائية لمكان العمل
41	17.4	47	20	50	21.3	97	41.3	توافر وكفاءة الخدمات المتاحة في مكان العمل
37	15.7	93	39.6	83	35.3	22	9.4	ساعات العمل
43	18.3	77	32.7	81	34.5	34	14.5	مواعيد العمل
47	20	102	43.5	58	24.7	28	11.9	الإجازات
27	11.5	37	15.7	93	39.6	78	33.2	أعباء العمل ومتطلباته

نتبين من هذا الجدول استنتاجات ذات أهمية: أولها، وأخطرهما على الإطلاق ما يتعلق بأعباء العمل ومتطلبات، إذ إن (72.8%) من المبحوثين يقل رضاهم أو ينعدم بخصوص هذه الأعباء والمتطلبات، لقد أفادت هذه النسبة بأن العمل «غير مريح» أو «متعب جداً»، ويعتقد الباحث أن ذلك من المآسي الرئيسية في المجتمع الكويتي، وهي أن العنصر الوطني كثيراً ما يكون غير مستعد لبذل الجهد، ويرى أن العمل متعب جداً وغير مريح، الحقيقة ليست كذلك، لأن المشكلة ليست في العمل وإنما هي في الإنسان. الاستنتاج الثاني هو أن الرضا في أشد مستوياته دلت عليه استجابات أكبر نسبة من المبحوثين (30.6%) بخصوص

الظروف الفيزيائية لمكان العمل من إضاءة ونظافة وتأثير وتهوية وترتيب . . الخ . ومن هذين الاستنتاجين نتبين مدى التناقض ، ففي الوقت الذي تتوافر ظروف فيزيقية مواتية للعمل ، لاتتوافر بالقدر الكافي القدرة على تحمل أعباء العمل ومتطلباته ، أي أن هناك نوعاً من الضغوط والأعباء ، وقد كشفت دراسة (Neubauer, 1992) عن أن ذلك يرتبط بكثرة التمارض (طلب الإجازات المرضية) والرضا المهني المتدني . الاستنتاج الثالث من بيانات هذا الجدول يتمثل في الارتفاع الملحوظ لنسبة الاستجابات المعبرة عن عدم الرضا بشأن مدى توافر وكفاءة الخدمات المتاحة في أماكن العمل (البوفيه ، أماكن الانتظار ، . . الخ) ، حيث تبلغ هذه النسبة (41.3%) من إجمالي الباحثين ، وقد يكون ذلك راجعاً إلى بعض مظاهر عدم النظام وتقليص أعداد العمالة الوافدة في مثل هذه الخدمات في الفترة التي أعقبت العدوان العراقي . أخيراً فإنه على ضوء توزيع الباحثين حسب مستوى رضائهم عن مكونات بيئة ونظام العمل والموضحة بالجدول هناك استجابات - بنسب يعتد بها - بشأن الرضا المتدني ، وكذلك انعدام الرضا بشأن هذه المكونات (حسبما توضح ذلك الأرقام الموجودة في العمودين الأخيرين) . وعلى ضوء الدرجة الكلية المعبرة عن رضا الباحثين عن بيئة العمل ككل بمكوناتها المبيئة في الجدول ، تبين نتائج الدراسة أن (27.2%) من الباحثين دلت استجاباتهم على مستوى منخفض من الرضا حيث حصلوا على اثنتي عشرة درجة فأقل ، (53.3%) دلت استجاباتهم على مستوى متوسط من الرضا حيث يقعون في فئة الدرجات من (13) إلى (23) درجة ، مقابل (19.5%) هم الذين دلت استجاباتهم على مستوى مرتفع وهم الذين حصلوا على (24) درجة أكثر ، علماً بأن الدرجة الكلية لهذه الوحدة هي (36) درجة ، ولم يتبين من التحليل الإحصائي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين هذه الدرجة وأي من متغيرات الدراسة .

ب - العلاقة بين مستوى الرضا عن بيئة العمل وطبيعة الرأي في التقاعد المبكر

بيننا في الجزئية السابقة مستوى الرضا عن بيئة العمل سواء فيما يخص مكونات أو عناصر هذه البيئة، أو فيما يخص هذه العناصر ككل، واتضح من النتائج، تركيز الاستجابات في المستوى المتوسط من الرضا، ثم المستوى المنخفض وأخيراً المستوى المرتفع وذلك على ضوء الدرجة الكلية لهذا البعد من أبعاد الرضا الوظيفي. السؤال الذي يطرح الآن هو: هل هناك علاقة بين مستوى الرضا عن بيئة العمل من جهة وبين تحبذ أو رفض التقاعد المبكر من جهة ثانية؟ الجدول الآتي يوضح قيمة العلاقة/ الارتباط بين مدى الاتفاق مع الآراء المحبذة للتقاعد المبكر من جهة ومستوى الرضا عن بيئة العمل من جهة ثانية:

جدول رقم (18)

قيمة العلاقة/ معاملات الارتباط بين مدى الاتفاق مع الآراء المعبرة عن إيجابيات التقاعد المبكر ومستوى الرضا عن بيئة العمل

الآراء المعبرة عن إيجابيات التقاعد المبكر		قيمة العلاقة والارتباط بمستوى الرضا عن بيئة العمل
	ر	س ²
الاستقلالية والتحرر من القيود	0.07-	8.74
الإيجابيات والفوائد تفوق السلبيات والأضرار	0.04-	7.94
إتاحة الفرصة للعناية بالأهل والأسرة	0.08-	2.74
إتاحة الفرصة للترفيه عن النفس والاستمتاع بالحياة	0.14-	3.4
إتاحة الفرصة مبكرة لزيادة الدخل وتأمين المستقبل الاقتصادي	0.087-	7.71
إجمالي الدرجة المعبرة عن الاتجاه المؤيد للتقاعد المبكر	0.07-	3.58

ليس هناك دلالة إحصائية لقيمة كا²، أو معامل الارتباط وذلك عند مستوى الثقة المحدد (0.95%) في هذا الإطار نلاحظ أن جميع قيم معاملات الارتباط سالبة، أي أنه كلما زاد الرضا عن بيئة العمل انخفض التأييد للتقاعد المبكر والعكس صحيح، ولكن - مرة أخرى - ليس لذلك دلالة إحصائية. وعلى ضوء النتائج التي تم التوصل إليها فإن نسبة المؤيدين بشدة لمقولة إن التقاعد المبكر يتيح الاستقلالية والتحرر من القيود تبلغ (25%) من إجمالي ذوي المستوى المنخفض من الرضا عن بيئة العمل مقابل (24.6%)، (20%) من إجمالي ذوي المستوى المتوسط والمرتفع على التوالي. أما الرأي الخاص بأن التقاعد المبكر له من الإيجابيات والفوائد ما يفوق السلبيات والأضرار، فإن نسبة تأييد بشدة تصل إلى (23.4%)، (20.6%)، (20%) من إجمالي ذوي المستوى المنخفض والمتوسط والمرتفع على التوالي أي أن الأكثر رضا عن بيئة العمل هم الأقل اتفاقاً مع الآراء المؤيدة للتقاعد المبكر، وإن كان ذلك بفوارق ضئيلة، وتنطبق هذه الفكرة على جميع البنود المتضمنة بالجدول. أما بخصوص إجمالي الدرجة المعبرة عن الرضا عن بيئة العمل من حيث علاقتها بإجمالي الدرجة المعبرة عن تحييد التقاعد المبكر، فكما هو واضح بالجدول «ليست هناك علاقة دالة إحصائية» ولكن في الوقت نفسه فإن نسبة الباحثين الذين دلت استجاباتهم على رضا مرتفع بشأن بيئة العمل يوجد (53.3%) منهم يقعون ضمن فئة المستوى المنخفض من إجمالي الدرجة المعبرة عن تأييد التقاعد المبكر. بينما تصل هذه النسبة إلى (40.5%)، (37.5%) من إجمالي الذين دلت استجاباتهم على رضا متوسط ومنخفض على التوالي. وهذا يؤكد مرة ثانية المنطق السابق ذكره نفسه بشأن العلاقة بين هذين المتغيرين من متغيرات الدراسة.

سادساً: العلاقة بين مجمل درجة الرضا المهني والرأي في التقاعد المبكر

في حدود المقياس المتبع في هذه الدراسة فإن الدرجة الكلية للرضا الوظيفي بأبعاده الأربعة تبلغ (85) درجة، ولقد تبين فيما سبق أن هذه الدرجة الإجمالية تتوزع بواقع (18) بشأن الرضا عن الدخل، (19) درجة بشأن الرضا عن علاقات

العمل، (36) عن درجة عن بيئة ونظام العمل، ثم (12) درجة بشأن الرضا عن المهنة، وفي الصفحات السابقة تم تحليل مستوى الرضا عن هذه الأبعاد الأربعة وعلاقة كل منهما بالتقاعد المبكر. أما في هذه الجزئية، فسوف نحلل العلاقة بين إجمالي الدرجة المعبرة في الرضا الوظيفي من جهة ثانية. ومن الضروري تسليط الضوء أولاً على إجمالي درجة الرضا الوظيفي حسبما تدل عليه استجابات الباحثين عن البنود في إطار الأبعاد المذكورة.

نبدأ أولاً ببيان أن متوسط درجة الرضا الوظيفي للعينة ككل هو (43.1) درجة من إجمالي (85) درجة، ويتوزع أفراد العينة من حيث مستوى الرضا الوظيفي ككل بواقع (29.8%) يقعون ضمن المستوى المنخفض وهم الذين حصلوا على 35 درجة فأقل، ثم (36.2%) يقعون ضمن المستوى المتوسط، وهم الذين حصلوا على ما يتراوح بين (36) إلى (49) درجة، وأخيراً (34%) يقعون ضمن المستوى المرتفع من الرضا الوظيفي وهم الذين حصلوا على خمسين درجة فأكثر مع ملاحظة أن أقصى درجة للرضا الوظيفي بين عينة البحث كانت 62 درجة ولم يحققها سوى اثنين من الباحثين، أما أقل درجة فقد كانت (12) وقد حققها سبعة باحثين.

ويتضح من ذلك، وعلى ضوء متوسط درجة العينة انخفاض مستوى الرضا المهني بوجه عام، في الوقت الذي تؤكد الدراسات الحديثة (Mueller et al. 1994) أن الرضا المهني - وليس الولاء للمنظمة - هو العامل المحوري الذي بموجب قوته أو ضعفه تكون قوة أو ضعف مجموعة العناصر التي تؤثر في كفاءة المنظمات وهي الأجور، ورديات العمل، توزيع الأرباح، شرعية السلطة داخل التنظيم⁽⁴⁶⁾. من جهة أخرى تبين نتائج الدراسة، أن الدرجة الكلية للرضا المهني لدى عينة البحث لا تختلف باختلاف السن وجهة العمل ومستوى الوظيفة ومدة البقاء في الوظيفة، وهذا بطبيعة الحال انعكاس للمنطق نفسه الذي تم التوصل إليه عند تحليل العلاقة بين تلك المتغيرات ودرجة كل بعد على حدة من أبعاد الرضا المهني. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Imam, 1990) على عينة من

العاملين بالتدريس حيث لم يثبت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعات العينة في الدرجة الكلية للرضا المهني وفق متغيرات السن والجنس ومستوى التعليم والدخل الشهري⁽⁴⁷⁾.

أما بخصوص العلاقة بين إجمالي الدرجة الكلية للرضا الوظيفي والاتفاق مع الآراء المعبرة عن إيجابية التقاعد المبكر، حسب نتائج الدراسة الحالية فإنها تتضح في النتيجة المجملية بهذا الجدول:

جدول رقم (19)

قيمة العلاقة معاملات الارتباط بين مدى الاتفاق مع الآراء المعبرة عن إيجابيات التقاعد المبكر وإجمالي مستوى الرضا الوظيفي

مجموعة الآراء		قيمة العلاقة والارتباط بمستوى إجمالي الرضا الوظيفي
ر	ك ²	
0.11-	5.52*	الاستقلالية والتحرر من القيود
0.4-	10.9*	الإيجابيات والفوائد تفوق السلبيات والأضرار
0.07-	4.9	إتاحة الفرصة للعناية بالأهل والأسرة
0.178-	7.72*	إتاحة الفرصة للترفيه عن النفس والاستمتاع بالحياة
0.04-	4.58	إتاحة الفرصة مبكراً لزيادة الدخل وتأمين المستقبل الاقتصادي
0.06-	2.84	إجمالي الدرجة المعبرة عن الاتجاه المؤيد للتقاعد المبكر

مرة أخرى يتضح لنا وجود ارتباط سلبي بين مستوى الرضا الوظيفي ومدى الاتفاق مع الآراء المعبرة عن إيجابيات التقاعد المبكر، سواء من منظور كل بند على حدة، أو من منظور الدرجة الإجمالية المعبرة عن البنود - ولكن هذا الارتباط (السلبي) غير دال إحصائياً إلا في بعض العلاقات وليس جميعها. ففيما

يتعلق بالرأي القائل بأن التقاعد المبكر يتيح الاستقلالية والتحرر من قيود الوظيفة تبين أن نسبة رفضه تبلغ (37.5%) بين ذوي المستوى المرتفع من الرضا الوظيفي، في حين تبلغ هذه النسبة (24.5%)، (24.1%) بين ذوي المستوى المتوسط والمنخفض على التوالي. أما بخصيص الرأي القائل بأن إيجابيات التقاعد المبكر وفائده تفوق سلبياته، فإن درجة الاتفاق معه ذات علاقة بالمستوى الإجمالي للرضا الوظيفي - لكن هذه العلاقة لاتصل إلى قيمة دالة إحصائية لمعامل الارتباط ($Ka = 2 = 10.9$ ، $r = -0.04$) فبينما تدل قيمة $Ka = 2$ على وجود علاقة بدرجة ثقة (0.95) فإن معامل الارتباط ليست له دلالة إحصائية عند هذا المستوى. أخيراً نتبين من الجدول السابق وجود ارتباط سالب دال إحصائياً بين مستوى الرضا الوظيفي ككل والاتفاق مع الرأي القائل بأن التقاعد المبكر يتيح الفرصة للترفيه عن النفس والاستمتاع بالحياة، حيث تبين أيضاً أن نسبة رفض هذا الرأي تبلغ (32.5%) بين ذوي المستوى المرتفع من الرضا الوظيفي، في حين تبلغ هذه النسبة (17.6%) و (17.2%) بين ذوي المستوى المتوسط والمنخفض على التوالي، وفي المقابل فإن نسبة «الاتفاق بشدة» مع الرأي المذكور تبلغ (20%) بين ذوي المستوى المرتفع، كما تتراوح بين (28%) و (30%) بين ذوي المستوى المتوسط والمنخفض على التوالي. أي أن نسبة الاتفاق مع هذا الرأي المؤيد للتقاعد المبكر ترتفع بين هؤلاء الذين يقل مستوى رضاهم الوظيفي بوجه عام. هذا ونتبين من الجدول عدم وجود ارتباط دال إحصائياً بين مستوى إجمالي الرضا الوظيفي وإجمالي درجة الاتفاق مع الآراء المؤيدة للتقاعد المبكر، وإن كانت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين سالبة.

الخلاصة العامة والتوصيات

تكشف نتائج هذه الدراسة عن أن نسبة يعتد بها من المبحوثين تتفق مع الآراء المؤيدة للتقاعد المبكر، الأمر الذي يفصح عن خطورة هذه المشكلة وما يترتب عليها من آثار على المجتمع والاقتصاد، لقد رأينا أن نسبة الاتفاق «بشدة»

مع المقولات الخاصة بإيجابيات التقاعد المبكر تتراوح ما بين (21.3%) إلى (26%) من إجمالي العينة، وإذا أخذنا في الاعتبار المستويات الأخرى من الاتفاق مع تلك المقولات فسوف ترتفع هذه النسبة إلى ما يتراوح بين (71.06%) إلى (77.4%)، إن ارتفاع نسبة المتفقين مع الآراء المؤيدة لإيجابيات التقاعد المبكر يمثل هذ الصورة لهو أمر مثير للدهشة حقيقة وقد يكون بمثابة إرهاب لاتجاهات (Attitudes) اجتماعية مؤيدة لعدم الاستمرار في الوظيفة، خاصة وأنه لم يتبين من الدراسة وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية في هذا الشأن بين الباحثين وفق متغير الجنس أو السن أو جهة العمل أو المستوى الوظيفي أو المدة التي قضاها الموظف في الخدمة إلا في حدود ضيقة. أما عن العلاقة بين مدى تأييد التقاعد المبكر وأبعاد الرضا المهني، فإن الدراسة توصلت إلى نتائج محددة: فمن حيث الرضا عن الدخل وعلاقته بتأييد التقاعد المبكر، تبين أن قرابة (50%) من الباحثين يقعون ضمن المستوى المتوسط من متصل الرضا وعدم الرضا، وأن الرضا المنخفض يزيد عن ضعف الرضا المرتفع، ويوجد ارتباط سلبي (ضعيف) بين الرضا عن الدخل والتقاعد المبكر، بمعنى أن الأكثر رضا عن الدخل أقل تأييدا لترك الوظيفة، والعكس صحيح. أما بخصوص الرضا عن المهنة في حد ذاتها، فقد تبين من الدراسة أنه على الرغم من أن مايزيد قليلا عن نصف الباحثين دلت استجاباتهم على اقتناع قوي بالمهن التي يمارسونها، إلا أنه عند أخذ تقويم الجماعة والمجتمع للمهن في الاعتبار تبين أن قرابة ثلث العينة فقط هم الذين دلت استجاباتهم عن الرضا عن المهنة في حد ذاتها، وهكذا يتضح لنا أن الفرد قد يكون لديه القناعة الشخصية بالمهنة التي يمارسها، ولكن الاتجاهات الاجتماعية السائدة عن المهن تقلل من هذه القناعة والعكس صحيح، فقد يكون الفرد غير مقتنع بالمهنة التي يمارسها، ولكن يمتنعها تحت تأثير الاتجاهات الاجتماعية المؤيدة لهذه المهنة، وعلى ضوء نتائج الدراسة، فإن المستوى المرتفع من الرضا عن المهنة (في حد ذاتها) ذو ارتباط سالب بتأييد التقاعد المبكر بمعنى أن الأقل رضا عن المهن

التي يمارسونها أكثر تأييداً للتقاعد المبكر: إنهم أكثر تقبلاً واتفاقاً مع الآراء القائلة بأن هذا التقاعد يتيح الاستقلالية والتحرر من قيود الوظيفة، وأن إيجابيات التقاعد المبكر وفوائده تفوق سلبياته وأضراره، وأنه يتيح الفرصة للترفيه عن النفس والاستمتاع بالحياة، لقد تبين وجود ارتباط سالب دال إحصائياً بين مستوى الرضا عن المهنة وتأييد هذه المقولات، هناك في الوقت نفسه بعض المقولات التي تعبر عن آراء تؤيد إيجابيات التقاعد المبكر، غير أن الاتفاق معها ذو ارتباط ضعيف (سالب) بمستوى الرضا عن المهنة. ومن الضروري هنا التأكيد على أن الدرجة الإجمالية للآراء المحبذة للتقاعد المبكر ترتبط ارتباطاً سلبياً ذا دلالة إحصائية بمستوى الرضا عن المهنة، الأمر الذي يؤكد النتيجة الأساسية السابق ذكرها وهي: أن الأقل رضا عن مهنتهم أكثر تأييداً للتقاعد المبكر. وتؤكد نتائج الدراسة انخفاض الرضا عن المهنة بوجه عام بصورة واضحة إذا قورن بالرضا عن الأبعاد الأخرى التي تم بحثها، والواقع أن ذلك يرتبط بالاتجاهات نحو العمل والتي تتأثر بدورها بالتوجهات المسبقة للشخص وكذلك بتلك التوجهات التي تنتج عن المشاركة في نوع معين من وضع العمل، وأيضاً بمكانة العامل ودوره في التنظيم.

البعد الثالث من أبعاد الرضا المهني الذي بحثته الدراسة هو الرضا عن علاقات العمل وعلاقته بمستوى تأييد التقاعد المبكر. في هذه الجزئية خلصت الدراسة إلى أن نمط العلاقة «العادية» - وليس الجيدة أو السيئة - هو الغالب، ويفيد ما يتراوح بين (32.3%) و (54.9%) من المبحوثين بأن علاقاتهم جيدة، أما العلاقات المتوترة أحياناً فقد أفاد ما يتراوح بين (8.5%) و (18.3%)، وتقل نسبة الذين أفادوا بأن علاقات العمل «متوترة غالباً»، حيث تراوحت ما بين (2.1%) و (4.3%)، وعلى ضوء الدرجة الكلية للرضا عن علاقات العمل فإن غالبية المبحوثين دلت استجاباتهم على رضا متوسط، بينما تصل نسبة الاستجابات الدالة على رضا مرتفع إلى (37.5%)، هذه النتائج في مجملها تعكس رضا عن علاقات

العمل من جانب معظم المبحوثين، فإذا نظرنا إلى علاقة ذلك بتأييد التقاعد المبكر، نجد نتائج الدراسة تؤكد أنه كلما انخفض مستوى الرضا عن علاقات العمل ارتفع هذا التأييد، بمعنى أن الأقل رضا عن علاقات العمل هم الأكثر تأييداً للتقاعد المبكر - مع ملاحظة أن الارتباط ضعيف، وغير ذي دلالة إحصائية إلا في جانب واحد فقط ألا وهو أن تأييد الرأي القائل بأن التقاعد المبكر يتيح الاستقلالية والتحرر من قيود الوظيفة، حيث يرتفع ذلك بين الأقل رضا عن علاقات العمل.

البعد الرابع والأخير من أبعاد الرضا المهني الذي بحثت الدراسة علاقته بالتقاعد المبكر وهو الرضا عن بيئة ونظام العمل، في هذا الخصوص تبين النتائج أن مايزيد قليلاً على نصف العينة دلت استجاباتهم على مستوى مرتفع بشأن الرضا عن بيئة ونظام العمل، وتزيد نسبة ذوي الرضا المنخفض عن نسبة ذوي المستوى المرتفع بفارق قدره (8.1%)، ويفيد قرابة ثلاثة أرباع المبحوثين بأن أعباء العمل فوق طاقتهم، وتراوح نسب الرضا المرتفع عن مكونات أو عناصر بيئة ونظام العمل ما بين (11.5%) و (30.6%) وفي هذا الإطار يأتي الرضا عن الظروف الفيزيائية لمكان العمل في الترتيب الأول، يليه الرضا عن الوضع والتحديد في المهام والاختصاصات، فالإجازات، مواعيد العمل، انتظام العمل دون عراقيل، توافر وكفاءة الخدمات المتاحة في مكان العمل، ساعات الدوام، توافر مستلزمات أداء العمل، كفاءة القوانين واللوائح المنظمة للعمل وأخيراً أعباء العمل ومتطلباته.

أما عن علاقة الرضا عن بيئة العمل بالتقاعد المبكر، فقد تبين من الدراسة وجود ارتباط (سلبى) ضعيف بين المتغيرين، بمعنى أن الأقل رضا عن بيئة العمل هم الأكثر تأييداً للتقاعد المبكر.

من هذه الجزئيات توصلت الدراسة إلى نتيجة كلية بشأن العلاقة بين تأييد التقاعد المبكر ومستوى الرضا المهني بوجه عام، لقد بلغ متوسط درجة الرضا المهني في أبعاده المختلفة على مستوى العينة ككل (50%) تقريبا من إجمالي الدرجة الكلية للمقياس والبالغة (85) درجة حيث بلغ هذا المتوسط (43.1) درجة، ولقد دلت استجابات حوالي (30%) من المبحوثين أنهم ذوو مستوى منخفض، بينما دلت استجابات (34%) على مستوى رضا مرتفع وتقع النسبة الباقية ضمن المستوى المتوسط. ولا تختلف النتيجة الكلية للدراسة في اتجاهها العام عن النتائج التي سبقت الإشارة إليها بشأن العلاقة بين أبعاد الرضا المهني وتأييد التقاعد المبكر. وخلاصة هذه النتيجة وجود ارتباط سالب بين المتغيرين، بمعنى أن الأقل في الرضا المهني هم الأكثر تأييداً للتقاعد المبكر، ولكن قيم معاملات الارتباط ضعيفة وغير ذات دلالة إحصائية إلا في جانبين فقط الأول هو أن التقاعد المبكر يتيح الاستقلالية والتحرر من قيود الوظيفة، الثاني هو أن هذا التقاعد يتيح الفرصة للترفيه عن النفس والاستمتاع بالحياة، لقد تبين أن الاتفاق مع هاتين المقولتين يرتبط ارتباطا سلبا ذا دلالة إحصائية على مستوى الرضا المهني ككل، فالأقل رضا هم الأكثر اتفاقا مع هاتين المقولتين. هكذا يتضح لنا رضا مهني يتركز في المستوى المتوسط، وتأييد للتقاعد المبكر يميل إلى المستوى المرتفع، وعلاقة ضعيفة بين كل من الرضا المهني وتأييد التقاعد المبكر.

وعلى ضوء نتائج هذه الدراسة، هناك بعض التوصيات بشأن التعامل مع مشكلة التقاعد المبكر من منظور الرضا المهني، وتمثل هذه التوصيات في:

* إعادة النظر في الرواتب والعلاوات التي يتقاضا العاملون في الأجهزة الحكومية خاصة وأن جميع المؤشرات الواقعية تؤكد ثبات الأجور وارتفاع الأسعار، ومن الضروري أن يواكب رفع الرواتب حملات توعية للحد من مظاهر الاستهلاك الترفي والبذخ الزائد.

* من الضروري أن تعمل الأجهزة الإعلامية والتربوية والثقافية على تغيير الاتجاهات الاجتماعية نحو بعض المهن خاصة وأن هناك العديد من المهن والحرف التي لا يقبل عليها المواطنون بسبب ما لديهم من اتجاهات تقلل من شأن هذه المهن، في الوقت الذي يحتاجها المجتمع، كما أنها ذات دخل مادي مرتفع كالأعمال اليدوية والتوزيع والتسويق والصيانة.

* وهناك بعض التوصيات الرئيسية المتعلقة بالجانب الإداري يتمثل أهمها في ضرورة أخذ الميول المهنية بجانب التخصص الدراسي عند الالتحاق بالوظائف، وكذلك ضرورة إدماج الموظف في تكنولوجيا العمل ومهاراته بما يمكنه من الإنجاز والشعور بالنجاح والقيمة الذاتية للعمل، كما أن التعامل الفعال مع مشكلة التقاعد المبكر يتطلب إدارة ذات كفاءة في تحديد المهام والاختصاصات والحقوق والواجبات في إطار سياسة إدارية واضحة ومستقرة، وتدعيم دور أجهزة العلاقات العامة والإنسانية في مواقع العمل.

أخيرا فإن التعديلات التي أقرت على قانون التأمينات الاجتماعية تمثل خطوة إيجابية في اتجاه الحد من ظاهرة التقاعد المبكر، وإن كان من الضروري مراقبة آثار هذا القانون باستمرار وتطويره إذا لزم الأمر.

الهوامش والمراجع

- (1) الناشر المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، المجموعة الإحصائية للتأمينات الاجتماعية العدد رقم 21، الكويت: 1993، ص 31.
- (2) المجموعة الإحصائية للتأمينات الاجتماعية، ص 47.
- (3) يمكن الرجوع إلى جريدة (صوت الكويت) 1991/10/3، وكذلك جريدة (القبس) بتاريخ 1991/9/10.
- (4) - Jonsson, B. et al (1993) Hip Fractures in The Middle Aged Men: A Consequence of Early Retirement and Alcohol Misue. Alcohol and Alcoholism. vol. 28 (6) Nov. pp 709 - 714.
- (5) الشيخ، سليمان الخضري وسلامة، محمد أحمد: «الرضا المهني لدى المعلمين في دولة قطر» مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد 30، 1980، ص 118-57.

- (6) عبد الرحمن، مجدي عبد الفتاح: «محددات الرضا الوظيفي بالتطبيق على قطاعي الصناعة والخدمات» رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة القاهرة، 1992، ص 29-27.
- (7) عبد الخالق، ناصف: «الرضا الوظيفي وأثره على إنتاجية العمل»، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 3، السنة العاشرة، 1982، ص 106-73.
- (8) محددات الرضا الوظيفي بالتطبيق على قطاعي الصناعة والخدمات.
- (9) الرضا المهني لدى المعلمين في دولة قطر.
- (10) محددات الرضا الوظيفي بالتطبيق على قطاعي الصناعة والخدمات.
- (11) الرضا الوظيفي وأثره على إنتاجية العمل، ص 83.
- (12) فهمي، منصور: إدارة القوى البشرية في الصناعة، ج 1، الطبعة الخامسة، القاهرة: دار النهضة العربية، 1981.
- (13) النجار، نبيل الحسيني: «دوران العمل بين قياس معدلاته وآثاره والعوامل المؤثرة فيه والمداخل المقترحة لعلاجها» المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، العدد الأول، القاهرة: 1987.
- (14) حافظ، أحمد سيد: تسرب القوى العاملة على مستوى المشروع، القاهرة: 1980.
- (15) دوران العمل بين قياس معدلاته وآثاره والعوامل المؤثرة فيه والمداخل المقترحة لعلاجها.
- (16) عبد الباقي، عبد الرحمن: دراسات في إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، القاهرة: مكتبة عين شمس، ص 155.
- (17) - Mobely, William: Intermediate linkages in The relationships Between Job Satisfaction and Employee turnover, **Journal of Applied psychology**. vol. 30. 1977 pp 237 - 240.
- (18) عبد العزيز، جمال سيد: «العوامل المؤثرة في معدل دوران العمالة الإنتاجية بالتطبيق على قطاعات الصناعات المعدنية»، رسالة ماجستير، كلية التجارة جامعة القاهرة، 1992، ص 35-32.
- (19) النجار، فريد راغب: إدارة وظائف الأفراد وتنمية الموارد البشرية: رؤى جديدة في إدارة محاسبة الأصول الإنسانية، القاهرة: 1975، مكتبة الأنجلو المصرية، ص 108.
- (20) - Mobely, William **The uniform Guidelines of Employee selection procedures**. Business and Economic Review, March, 1985, pp 8 -11.
- (21) هاشم، زكي محمود: الاتجاهات الحديثة في إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، القاهرة: 1976، مكتبة عين شمس، ص 161.
- (22) بدر، حامد: «الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة الكويت: دراسة علمية تطبيقية، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد الثالث، السنة (11) 1983، ص 119-61.
- (23) - Mobely, William (1977) OP. CIT
- (24) - Price, J.L (1975) The Measurment of Turnover. Industrial Relation Journal. pp 68 - 79.
- (25) - Quadagno, Jill, S. & Hardy, Melissa (1991) Regulating Retirement Through The Age Discrimination in Employment Act. Special issue vol. 13 (4) pp 47- - 475.

- Mcgoldrick, Ann & Cooper Carly. L. (1990) Why Retire Early. Human service vol. 8 (1) (26)
pp 219 - 237.
- Roessler, Richard, T. (1989) Motivational Factors Influencing Return to Work. Journal of (27)
Applied Rehabilitation Counseling. vol. 20 (2) pp 14 - 17.
- Hayward, Mark, D. (1986) The Influence of Occupational Characteristics on Men's Early (28)
Retirement. Social Forces. vol. 64 (4) pp. 1036 - 1046.
- Doran, Lucinda. i (et al) (1991) Behavioural Intentions as Predictors of Job Attitudes: (29)
The Role of Economic Choice. Journal of Applied psychology. vol. 76 Feb. pp 40 - 45.
- Manning, Michael R. & Osland, Joyce, S. (1989) The Relationship between Absentee- (30)
ism and Stress, work and stress. vol. 3 (3) Jul - Sep. pp 223 - 235.
- Ilardi, Barbara, S. et al (1993) Employee and Supervisor Ratings of Motivation: Main ef- (31)
fects and discrepancies associated with job Satisfaction and Adjustment in a factory set-
tin. Journal of Applied Social Psychology. vol. 23 (21) Nov. - pp 1789 - 1805.
- Meurrell, Audrey, J & Sprinkle Jodi (1993) The Impact of Negative Attitudes Toward (32)
Computers on Employess, Satisfsaction and Commitment within a Small Company.
Computers in Human Behaviour. vol. 9 (1) spr. pp 57 - 63.
- Brown, Steven B. et al (1993) Do Feelings of Success Mediate Sales Performance - (33)
work Attuitude relationships? Journal of the Acadmy of Marketing Science. vol. 21 (2)
spr. pp 91 - 100.
- Hanks, Roma,s. (1990) The impact of Early Retirement Incentives on Retiress and their (34)
Families. Journal of family issues. vol. 11 (4) pp 424 - 437.
- Huuhtanen, pekka & Minna piispa, (1992) Work and Retirement Attitudes of 50 - 64 (35)
years Old People at Work and on Pension. fifth US - Finnish Joint Symposium on Occu-
pational Safety and Health: Occupational Epidemics on The 1990s. Cincinnati. ohio.
Scandinavian Journal of Work, Environment and Health. vol. 18.
- العتيبي، آدم غازي: «الرضا الوظيفي بين موظفي القطاعين الحكومي والخاص في دولة الكويت: دراسة (36)
استطلاعية مقارنة» مجلة الإدارة العامة، العدد 69، السنة الثلاثون، الرياض: معهد الإدارة العامة 1991،
ص 52-31.
- الطحيح، سالم مرزوق: «ظاهرة التقاعد الإرادي المبكر في دولة الكويت: الأسباب والحلول»، مجلة التعاون، (37)
السنة الثامنة، العدد 31، الرياض: الأمانة العامة لدول مجلس التعاون الخليجي، 1993، ص 148-171.
- الديوان الأميري: ظاهرة التقاعد المبكر في الكويت، (د.ت) جهاز الدراسات والبحوث الاستشارية. (38)
- السيد، فؤاد البهي: علم النفس الإحصائي، الطبعة الثالثة، القاهرة: 1979، دار الفكر العربي، ص (39)
410-317.
- النجار، نبيل الحسيني: الإدارة: أصولها واتجاهاتها المعاصرة، القاهرة: 1993، الشركة العربية للنشر والتوزيع. (40)

- (41) عبد الله، شوقي حسين: أصول الإدارة، القاهرة: دار النهضة العربية، 1989، ص 300.
- (42) - Campbell, A. et al (1976) The Quality of American Life. New york. Sage. p118.
- (43) - Verbrugge, L. M (1985) Gender and Health: an update on Hypotheses and Evidence. Journal of Health and Social Behaviour - Vol. 26. pp 275 - 296.
- (44) باركر وآخرون: علم الاجتماع الصناعي، ترجمة: محمد علي محمد وآخرين، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 1972: ص 225-230.
- (45) الإدارة: أصولها واتجاهاتها المعاصرة.
- (46) - Muller, Charles, W. et al (1994) Employee Attachment and Noncoercive Conditions of work: the case of atental Hygienists. work and occupations. vol. 21 (2). May. pp 179 - 212.
- (47) - Imam, Seyed, s. (1990) Job Satisfaction Among Secondary School Teachers. pakistan. Journal of psychological research. vol. 5 (1-2) sum. pp 17 -31.

* * *

اقرأ
في العدد القادم
البحث المباشر بالأقمار
الصناعية في الشرق
الأوسط وآسيا
جمال جاسم المنيس