

الأبعاد الأساسية لظاهرة التقاعد الإرادي المبكر بين الموظفين الكويتيين دراسة تحليلية سوسولوجية

خالد أحمد الشلال

كلية الآداب - قسم الاجتماع - جامعة الكويت

مقدمة

كانت ظاهرة التقاعد المبكر - ولم تزل - محل اهتمام واضح من جانب المؤسسات الاقتصادية والمالية ومؤسسات الضمان الاجتماعي، بجانب الاهتمام بها من قِبل المؤسسات الأكاديمية في الدول المتقدمة، ففي الولايات المتحدة الأمريكية كان انخفاض مستوى العمر عند التقاعد مسألة تشغل بال الدارسين والباحثين، واعتبره بعضهم ناتجاً عن انخفاض معدل مساهمة كبار السن في القوى العاملة، وليس عن التقاعد المبكر، وتذهب دراسة (Reimers, 1976) إلى أن هذا المعدل ومتوسط العمر عند التقاعد، لا يسيران بالضرورة في اتجاه واحد، وأنه لكي نتوصل إلى العلاقة الصحيحة بين هذين المتغيرين، فلا بد من دراستهما لعدة عقود حتى يمكن الاستدلال على ما إذا كان الاتجاه نحو التقاعد بطيئاً أو سريعاً. ثابتاً أو متغيراً، على ضوء معدل المساهمة في القوى العاملة، وقد ناقشت دراسة (Gendell & Siegel, 1992) هذه الفكرة، وخلصت إلى استنتاج أساسي مفاده أن انخفاض متوسط العمر عند التقاعد إنما يرجع بصفة أساسية إلى التقاعد المبكر، وبصفة ثانوية إلى بعض العوامل الأخرى؛ كالظروف الاجتماعية أو الصحية أو الاقتصادية، كما تبين الإحصاءات الرسمية - الخاصة بمتوسط أعمار الأشخاص الذين يتلقون إعانات لضمان ومعاشات التقاعد - أن هذا المتوسط في انخفاض مستمر، لقد كان بين الرجال (68,7) سنة، عام 1950، إنخفض إلى (66,8) سنة، عام

1960، ثم إلى (64,4) سنة، عام 1970 ووصل إلى (63,7) سنة، عام 1989، أما بالنسبة للنساء فقد انخفض متوسط أعمار اللاتي يحصلن على إعانات الضمان الاجتماعي ومعاشات التقاعد بمعدل واضح أيضا، لقد انخفض من (68) سنة إلى (65,2) سنة، ثم إلى (63,9) سنة، وإلى (63,4) سنة خلال السنوات 1950، 1960، 1970، 1989 على التوالي (S.S.B, 1990). أما في بريطانيا فتشير دراسة (Casey, 1992) إلى تزايد ظاهرة التقاعد المبكر خلال الثمانينات، ففي عام 1979 كان 69٪ من الذين تتراوح أعمارهم بين 60 إلى 64 سنة ويساهمون في القوى العاملة، انخفضت هذه النسبة إلى 48٪ عام 1986. أما الذين تتراوح أعمارهم ما بين 55 إلى 59 سنة، فقد انخفضت نسبة العاملين منهم من 88٪ عام 1979 إلى 73٪ فقط عام 1986.

هذا الاتجاه العام لم يتضح بمثل تلك الصورة في المجتمعات ذات الدخل المنخفض، مثل: المكسيك والبرازيل والأرجنتين وسوريا ومصر والجزائر (ILO, 1984) الأمر الذي يشير إلى أن التقاعد المبكر يتأثر بخصائص البنية الاقتصادية للمجتمع، من حيث ارتفاع الدخل أو انخفاضه، ومدى توافر فرص العمل الخاص ومدى فاعلية الضمان الاجتماعي، فكلما ارتفعت المؤشرات الدالة على هذه الجوانب الثلاثة تزداد احتمالات التقاعد المبكر، والعكس صحيح، وتزداد هذه المؤشرات عادة في المجتمعات التي تقل فيها سيطرة الدولة على الاقتصاد، أو الدول التي تأخذ بمبدأ الحرية الاقتصادية، والتي يجد فيها الأفراد حرية الانضمام إلى تنظيمات العمل المختلفة، ويجدون فيها أيضا مصادر بديلة للدخل. ولما كانت مثل هذه الأمور تتخذ صفة النسبية فإن الظواهر السلبية المصاحبة لها - هي الأخرى ذات تأثير نسبي يختلف بالضرورة من مجتمع لآخر، فالتقاعد المبكر مثلا لا يمثل «مشكلة» لمجتمع تتوافر فيه الخبرات الوطنية التي تقاعدت، فلا يضطرب أداء التنظم بما يعطل خطط الدولة، ولا تضطر الدولة إلى الاستعانة بالخبرات الأجنبية بما يمثله ذلك من عبء على الاقتصاد، وما يترتب عليه من إخلال بالتركيبة السكانية فيها، كما لا يمثل مشكلة في مجتمع اتخذت فيه ممارسات التنظيم والنشاط الاقتصادي والطابع المؤسسي صفة الرسوخ، بما يمكنه من احتواء ما ينتج من آثار سلبية خاصة تلك الناتجة عن مؤثرات داخلية، بهذه الرؤية يتعين النظر إلى ظاهرة التقاعد المبكر من حيث اختلاف انعكاساتها من مجتمع لآخر.

مشكلة البحث

بدأت ظاهرة التقاعد المبكر تطرح نفسها على ساحة الاهتمام الرسمي والشعبي بدولة الكويت منذ أوائل الثمانينيات، ففي أواخر يونيو 1980 أُجري الفحص الأول على الوضع المالي للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، وخلص الفحص إلى نتيجة أساسية مفادها عدم وجود ما يدعو إلى التعديل في البناء التمويلي للنظام؛ حيث أنه متعادل دون فائض أو عجز، ولكن في 30 يونيو 1983، أُجري فحص آخر، مماثل لسابقه، وأشار إلى ظاهرة التقاعد المبكر، وأنه إذا ما استمرت هذه الظاهرة فسوف يؤدي ذلك إلى عجز في المركز المالي للمؤسسة، أي أن التقرير لم يُخفِ خطورة ظاهرة التقاعد المبكر لما تتضمنه من دلالات، وما تثيره من أسئلة مقلقة حول مستقبل معاش المتقاعدين آنذاك، والذين سيضاف إليهم آلاف آخرون. بالطبع لم يكن في التقرير اقتراحات أو إجراءات محددة لدى المؤسسة لمواجهة المأزق المالي الذي يمكن أن تقع فيه، وإن كان قد أشار صراحة إلى أن سبب العجز المتوقع هو ظاهرة التقاعد المبكر، واستمرار هذه الظاهرة معناه أن تقل سنوات تحصيل الاشتراكات وتزداد سنوات صرف المعاشات عما كان مقررا، الأمر الذي يترتب عليه عجز في صناديق التأمينات.

وعلى الرغم من اهتمام الصحافة والرأي العام بظاهرة التقاعد المبكر وما يترتب عليها من آثار، وما أُتخذ من قرارات، وإجراءات توعية المواطنين بخطورة هذه الظاهرة، إلا أنها استمرت في الزيادة ففي 1987/6/30، بلغت نسبة أصحاب المعاشات 30% ممن تتراوح أعمارهم بين 41-50 سنة، ووصلت هذه النسبة إلى 70% ممن تتراوح أعمارهم بين 51 إلى 60 سنة، وارتفعت هذه النسبة إلى 87% ممن هم أعمارهم 61 سنة فأكثر⁽¹⁰⁾ وفي 30 يونيو عام 1993. بلغ إجمالي المؤمن عليهم (113951)، منهم (24%) تقريبا أصحاب معاشات، وعلى الرغم من زيادة ذوي المعاشات كلما تقدم السن، إلا أن هناك (9652) حالة تقل أعمارهم عن خمسين عاما، أي ما يعادل (35,4%) من إجمالي أصحاب أصحاب المعاشات البالغ (27263) وهذا ما يوضحه الجدول الآتي:

جدول رقم (1)
أصحاب المعاشات والمؤمن عليهم
حسب فئات السن (في 30 يونيو 1993)

نسبة أصحاب المعاشات إلى الجميع	الأعداد في 30/6/1993			فئات السن في 1993/7/1
	الجميع	أصحاب معاشات	مؤمن عليهم	
1,1%	49368	46	49322	أقل من 30 سنة
4%	48254	1921	46333	30 - 39
34,4%	22324	7685	14639	40 - 49
73,7%	111,9	81185	2924	50 - 59
92,8%	10159	9426	733	60 سنة أكثر
19,3	141214	27263	113951	المجموع

المصدر: المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية (1993) المجموعة الإحصائية

العدد رقم 21. الكويت. ص 29.

ولعله من الواضح بالجدول زيادة أصحاب المعاشات في فئات السن الأكبر، وهذا أمر منطقي، لكن يلاحظ في الوقت نفسه أن نسبة أصحاب المعاشات تصل إلى (34,4%) في فئة السن من 40-49 سنة، وترتفع إلى (73,7%) في فئة السن من 50-59 سنة وتبين إحصاءات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية (1993، ص 27) أنه خلال سنة واحدة - من 1992/7/1 حتى 1993/6/30 بلغ إجمالي حالات انتهاء الخدمة باستحقاق معاش التقاعد لغير الوفاة والأسباب الصحية (2981) حالة، منهم (23,2%) تقل أعمارهم عن أربعين عاماً، وإذا أضفنا إلى هؤلاء الذين تقل أعمارهم عن خمسين عاماً تصبح النسبة (76%) من إجمالي الحالات.

فإذا نظرنا إلى دلالة هذه الأرقام للواقع الكويتي، نجد أن ظاهرة التقاعد المبكر، يترتب عليها، إما خلق مشكلات جديدة، أو تفاقم المشكلات القائمة في المجتمع، بعض هذه المشكلات ذو طبيعة اقتصادية، والبعض الآخر ذو طبيعة اجتماعية، من أهم المشكلات الاقتصادية إضعاف قدرة النظام التأميني وتحمله بضغط ربما لا يتمكن من مواجهتها، لأن التقاعد المبكر يفرض على صناديق التأمينات الاجتماعية أن تتحمل دفع معاشات لفترات أطول بكثير عما كان مقرراً لها، وتوضح الإحصاءات الرسمية (المؤسسة

العامّة للتأمينات الاجتماعية (1993، ص 47) أن قيمة المعاشات قفزت من 184,5 مليون دينار خلال السنة المالية 88/87 إلى 262,471 مليون دينار في السنة 1992/1991، وأن المعاشات ومكافآت التقاعد تشكل الجزء الأعظم من إجمالي المصروفات الذي قفز من 185,877 مليون دينار إلى 263,915 مليون دينار خلال نفس الفترة.

جدول رقم (2)

خلال الفترة 1982-1992

(بمليون الدينار الكويتي)

السنة	المعاشات	مكافآت التقاعد	منح الوفاة	تمويضات العجز الكلي	المجموع
88 / 87	184,00	,928	,441	,008	185,877
89 / 88	194,321	,921	,538	,02	195,8000
90 / 89	210,234	1,094	,569	,17	211,914
91 / 90	225,465	,509	,253	,002	226,229
92 / 91	262,471	,736	,7002	,006	263,915

المصدر: المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية (1993). مصدر سابق. ص 47.

من جهة أخرى، فإن التقاعد المبكر يترتب عليه زيادة الاعتماد على العمالة الوافدة بما يخل بتركيبة قوة العمل، والتركيبة السكانية في الدولة، مع ملاحظة أن ذلك يرتبط بتحديات حقيقية للمجتمع والاقتصاد، وحسب الإحصاءات الرسمية، فإن قوة العمل بدولة الكويت بلغت (729915) تتوزع بين الكويتيين بواقع (115332) وغير الكويتيين بواقع (614583) أي أن نسبة العمالة الكويتية (15,8%) فقط مقابل (84,2%) للعمالة غير الكويتية (وزارة التخطيط، 1992: ص 94). إن وجود العمالة الأجنبية يمثل هذه النسبة يُحمّل الاقتصاد الوطني أعباء ثقيلة، ومع تزايد التقاعد المبكر تشتد هذه الأعباء، وتختل اقتصاديات التعليم، حيث أنفقت الدولة الكثير على أبنائها في سبيل إعدادهم وتأهيلهم للعمل في كافة قطاعات الإنتاج والخدمات، ولكن بتقاعدهم مبكراً يتحقق حرمان المجتمع من خدماتهم، وبالتالي لم تتحقق منهم الاستفادة المتوقعة أو المخطط لها.

أضف إلى ذلك أن التقاعد المبكر - بما يؤدي إليه من زيادة الاعتماد على العمالة الوافدة - إنما يزيد من الاختلال في التركيبة السكانية للمجتمع الكويتي، هذا الاختلال الذي لا يتحمل أي مؤثرات تزيده حدة، فخلال عام 1993، قدر عدد السكان بحوالي (1433205) نسمة، يتوزعون بين الكويتيين بواقع (621235) وغير الكويتيين بواقع (811970)، أي أن نسبة المواطنين 43,3٪ مقابل 56,7٪ لغير المواطنين (وزارة التخطيط، 1992 ص 27). واضح إذن أن التقاعد المبكر، إنما يرتبط بمشكلات مجتمعية حقيقية تسعى الدولة جاهدة لمواجهتها.

الدراسات السابقة

هناك بعض الدراسات التي اهتمت بالتقاعد المبكر في أبعاده الاجتماعية والاقتصادية والصحية والقانونية، وسوف نشير إلى أهم تلك الدراسات ذات الصلة بموضوع البحث الحالي، سواء تلك التي أجريت في مجتمعات أخرى، أو التي أجريت في المجتمع الكويتي، ولنبدأ بالدراسات الأجنبية؛ فقد اهتمت دراسة (Bell et al, 1989) بالتقاعد المبكر من الاتجاه النفسي حيث تم استقصاء الحالة الصحية والاجتماعية لعينة من المرضى الذين يتلقون علاجاً للمرة الأولى في إحدى مستشفيات الطب النفسي بعد خمس سنوات من ترك العمل، وتبين الدراسة أن 17,2٪ من العينة جرى منحهم تأميناً اجتماعياً نظير عجزهم عن القيام بالعمل، كما أن أولوية منح التقاعد المبكر كانت لهؤلاء الذين يعانون من الأمراض النفسية العضوية وكذلك لمرضى الزهايمر الذي يؤدي إلى انفصام الشخصية مقارنة بهؤلاء المرضى الذين يعانون من اضطرابات عصبية، وتبين الدراسة أيضاً أن برامج إعادة التأهيل لهؤلاء المرضى (ذوي التقاعد المبكر) لم تكن برامج عامة بقدر ما كانت ذات طبيعة متخصصة تتناسب مع خصائصهم الشخصية وأعراضهم الاضطرابية. أما دراسة (Huuhtanen & Minna, 1992)، فقد أجريت على مجموعتين إحداهما تعمل، والأخرى من المحالين مبكراً إلى المعاش التقاعدي، وتبين النتائج أن المجموعة الأولى كانت أكثر مشاركة، وأن قدراتهم العقلية والفردية، والإمكانات الجسمية وطاقات العمل لديهم كانت أعلى بدلالة إحصائية عن المجموعة الثانية والتي أحيلت إلى التقاعد مبكراً، ويلاحظ أن مفردات العينة في المجموعتين جرى اختيارهم من

فئة عمرية واحدة (من 50-65 سنة)، وتفسر الدراسة ما توصلت إليه من نتائج بشأن الفروق بين العييتين بأن التقاعد كثيرا ما يؤدي إلى اختزال الجانب الاجتماعي في حياة الفرد، مع ما لذلك من انعكاسات نفسية.

وفي دراسة (Hanks, 1990)، أجريت مقابلات متعمقة مع عينة من المتقاعدين (60 فرداً). بجانب (51) زوجة بهدف استقصاء الفاعلية الشخصية للمتقاعدين والرضا عن التقاعد، والآراء حول مستقبل الأنشطة الحيوية المتصلة بالمعيشة وشئون الحياة على المدى البعيد، ثم العلاقة الزوجية. وتبين نتائج الدراسة اتجاهها مغايراً لنتائج معظم الدراسات التي أجريت حول التقاعد المبكر، من ذلك مثلاً أن دراسة (Hanks) توصلت إلى أن المتقاعدين في سن مبكرة كانوا راضين عن التقاعد وإن كان هذا الرضا يتوقف على التوقع المستقبلي بشأن الصحة والانتاجية؛ أما الزوجات فقد كان لديهن الاقتناع بالتقاعد، ولكنهن عبرن عن اهتماماتهن حول ضرورة توافق المتقاعدين وتكيفهم الشخصي والاجتماعي، وهكذا يتضح أن الصحة البدنية، والتوقع الإيجابي بشأن الانتاجية في المستقبل، يمكن أن تقلل من الآثار النفسية والاجتماعية السلبية للتقاعد المبكر، ويقترّب من هذه النتائج ما توصلت إليه دراسة (Sweet, Michael et al, 1989) التي تصف وتُقيّم نشأة جماعات الإعاقة للمتخصصين المهنيين والذين اضطروا إلى التقاعد المبكر، وذلك من واقع بيانات مستمدة من واقع هذه الجماعات حسبما تشير إلى ذلك آراء المستفيدين، وتخلص الدراسة إلى أن هؤلاء الأفراد قد أحسوا رضا كثيراً عن التقاعد، وصحة عقلية أفضل، ومارسوا علاقات بالآخرين أكثر تطوراً، بل ومستويات عالية من النشاط، وتفترض الدراسة أن ذلك يرجع إلى تجانس ديموغرافي وتماسك معنوي بين القائمين على جماعات الإعاقة، والذين هم في الوقت نفسه المستفيدون منها، لقد تمكن هؤلاء من تلبية حاجاتهم إلى مجتمع ثقة من خلال هذه الجماعات.

إذا ما انتقلنا إلى الدراسات السابقة التي اهتمت بمشكلة التقاعد المبكر في المجتمع الكويتي، فتجد أن هناك دراستين، الدراسة الأولى، كانت بعنوان: ظاهرة التقاعد المبكر الإداري في دولة الكويت: الأسباب والحلول (الطحيح، 1993)، أجريت الدراسة على عينة قوامها 890 متقاعداً من القطاع الحكومي يمثلون 005، من إجمالي المتقاعدين حتى عام 1989، واعتمدت الدراسة على الاستبانة

كأداة لجمع البيانات، وتضمنت الاستبانة ما يلي؛ (1) خصائص المبحوثين (2) سؤالاً حول ما إذا كان المبحوث يعمل وقتاً كاملاً أو نصف الوقت (3) أسباب التقاعد (4) الاقتراحات والحلول. تخلص الدراسة إلى أن أهم ما يدفع الموظفين إلى التقاعد هو المزايا التي يتيحها لهم 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 هذه الأسباب بين الذكور والإناث باستثناء السبب الخاص بالضغوط من جانب الأقران المتقاعدين (حيث يأتي في المرتبة الثالثة لدى كل من الجنسين). من النتائج العامة الأخرى التي توصلت إليها الدراسة المذكورة ما يتعلق بترتيب بدائل التقاعد المفضلة، وكيف أن هذا الترتيب يختلف بين الذكور والإناث.

جدول رقم (3)

ترتيب بدائل التقاعد حسب تفضيلات الجنسين

الترتيب حسب الجنس		البدائل
إناث	ذكور	
3	1	التدريب على أعمال ومسؤوليات مختلفة
1	2	مزايا التقاعد الاختياري
2	3	تنمية المهنة واستشارات العمل
4	4	تخفيض مزايا التقاعد
5	5	التقاعد الجزئي والبقاء الاختياري
6	6	زيادة عمر التقاعد الاختياري

فبينما يختلف ترتيب الجنسين في تفضيل البدائل الثلاثة الأولى، إلا أنهم يتفقون في ترتيب البدائل الثلاثة الأخيرة، 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 أسبابا يختص بها كل جنس، ليس فقط من الجانب البيولوجي الضيق ولكن أيضا من الجانب 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 على قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية، وبرامج التأهيل والتدريب أثناء الخدمة، وكذلك على البرامج والأنشطة المختلفة التي يمكن تنظيمها بعد التقاعد، بحيث يندمج المتقاعدون في النشاط الاجتماعي ويطورون مهارات تجعلهم مساهمين في تنمية المجتمع. وبناء على نتائج الدراسة المذكورة أيضا تبدو الحاجة واضحة إلى أن تأخذ الدراسات الأكاديمية في اعتبارها متغيرات أخرى، بجانب متغير الجنس، ونحن بصدد محاولة وضع مشكلة التقاعد المبكر تحت (ميكروسوب) البحث العلمي، لأنه إذا كانت بعض الجوانب لتلك 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 بالديوان الأميري (د.ت) وقد استهدفت تلمس 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 جانبا ميدانيا إلا أنها وضعت إطارا تنظيميا محددا للمشكلة سواء من حيث المفهوم حسب الواقع الكويتي، أو من حيث تحليل الاستنتاجات الكامنة وراء المؤشرات الرقمية لظاهرة التقاعد المبكر، من هذه الاستنتاجات مثلا: حدة اتجاه تقاعد الإناث في فئات السن المبكرة عن اتجاه تقاعد الذكور في ذات الفئات حسبما توضح ذلك إحصاءات 88/87، ففي فئة العمر الأقل من 36 سنة بلغت نسبة حالات تقاعد الإناث (11,4%) مقابل (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 الظروف والعادات الاجتماعية السائدة في الكويت بخصوص عمل الإناث من ناحية ثانية» (جهاز الدراسات والبحوث الاستشارية، د.ت: 17).

الجزئية الهامة الأخرى التي تناقشها الدراسة المذكورة، بالوصف والتحليل، هي آثار ظاهرة التقاعد المبكر من حيث الجوانب التأمينية، والاقتصادية والاجتماعية، فهي تحمل مؤسسة التأمينات أعباء هائلة، 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. بهذا يتبين لنا وجود محاولات جادة لدراسة مشكلة التقاعد المبكر في المجتمع الكويتي، ولكن ثراء الدراسات الأجنبية التي أجريت على نفس المشكلة في مجتمعات أخرى، يوضح لنا إلى أي حد ما زال هناك متغيرات متعددة وأبعاد كثيرة يتعين أخذها في الحسبان عند دراسة مشكلة التقاعد المبكر في المجتمع الكويتي.

خطة الدراسة الحالية

(1) تحديد موضوع البحث وتساؤلاته:

يتحدد موضوع الدراسة الحالية في التقاعد المبكر الإرادي لدى المواطنين الكويتيين ممن يعملون في مؤسسات الدولة، ونقصد بالتقاعد المبكر الإرادي هو إقدام الفرد على ترك العمل وحصوله على معاش تقاعدي دون أن يضطره نظام العمل إلى ذلك. وتهدف الدراسة إلى معرفة أسباب التقاعد المبكر وبعض انعكاساته الاقتصادية والاجتماعية والنفسية وذلك من خلال الإجابة على خمسة تساؤلات أساسية تتمثل في:

- ما الأسباب التي تدفع بالمواطن إلى التقاعد المبكر؟
- إلى أي حد تلعب الإرادة الذاتية وتأثير الجماعة دوراً في التأثير على اتخاذ قرار التقاعد المبكر من جانب الفرد؟
- ما الآثار الاقتصادية للتقاعد المبكر على الفرد؟

- هل هناك آثار نفسية واجتماعية للتقاعد المبكر؟ وما هذه الآثار؟ وإلى أي حد توجد؟
- إلى أي حد تختلف جوانب وآثار التقاعد المبكر وفق الخصائص العامة للمبحوثين؟

(2) أداة جمع البيانات:

على الرغم من أن الدراسة قد اعتمدت على الاستبانة بشكل أساسي في جمع البيانات، إلا أنها اعتمدت أيضا على أداتين ثانويتين هما:

أ - المقابلات المتعمقة غير المقتنة مع عدد من حالات التقاعد المبكر.

ب - تنظيم مجموعات نقاشية (Focus group discussion) لقد كان الهدف من ذلك، ليس فقط الحصول على بيانات كافية لتصميم الاستبانة، ولكن أيضا للاستعانة بها في تفسير النتائج الكمية التي يتم التوصل إليها. ومن واقع البيانات المستمدة من المقابلات المتعمقة ومجموعات النقاش، بالإضافة إلى ما كتبه الصحافة عن مشكلة التقاعد المبكر، أمكن تصميم الاستبانة في صورتها الأولية، وطبقت على (32) حالة بهدف التأكد من فهم المبحوثين لها من حيث الصياغة والترتيب وأجريت عليها التعديلات اللازمة ثم أعيدت صياغتها في صورتها قبل النهائية وطبقت على عشرين حالة، وبعد مضي أسبوعين طبقت مرة أخرى على نفس الحالات، وتراوح معامل الارتباط بين الاستجابات على الاستبانة في المرة الأولى والمرة الثانية ما بين 85، إلى 90، في سبع عشرة حالة. أما الحالات الثلاث الباقية فقد كان معامل الارتباط فيها هو: 76، 78، 80، على التوالي، على هذا الأساس جرى اعتماد الاستبانة في صورتها النهائية وترميزها لأجل معالجة البيانات بالحاسب الآلي. جاءت الاستبانة متضمنة خمسة أقسام أساسية:

- أ - خصائص المبحوثين من حيث: الجنس، والمستوى التعليمي، والعمر الحالي، والعمر عند التقاعد، والحالة الاجتماعية، وجهة العمل التي كان يعمل فيها المتقاعد، المستوى الوظيفي، ومدة الخدمة في الوظيفة.
- ب - أسباب التقاعد المبكر: وتشمل الأسباب الوظيفية، والأسباب الاقتصادية، والأسباب النفسية، والأسباب الأسرية والاجتماعية، والأسباب الصحية، وأسباباً أخرى يذكرها المبحوث.

ج - ظروف وملابسات اتخاذ قرار التقاعد المبكر: ويشمل ذلك ما إذا كان المبحوث قد اتخذ قرار التقاعد بمحض إرادته، أم تحت ضغوط معينة، وموقف أفراد الأسرة من قرار التقاعد وموقف الآخرين (غير أفراد الأسرة) من قرار التقاعد، والتأني أو التسرع في اتخاذ قرار التقاعد المبكر.

د - الآثار الاجتماعية والنفسية للتقاعد المبكر، وهنا جرى تحديد مجموعة بنود (عشرة بنود) صيغت بطريقة إسقاطية، وأمام كل منها ثلاث استجابات متدرجة، يختار المبحوث أحدها لتعبر عن مدى اتفاقه أو اختلافه مع المقولة التي تعبر عن عَرَضٍ نفسي أو اجتماعي.

هـ - المستوى الاقتصادي الحالي لذوي التقاعد المبكر، ويشمل ذلك ممارسة العمل الخاص، وتقييم المتقاعدين لوضعهم الاقتصادي بعد التقاعد، والاستخدام الاقتصادي لمكافأة التقاعد ومدى تأثيرها في الوضع الاقتصادي للمتقاعدين حالياً.

لقد جاءت المحاور الخاصة بالتقاعد المبكر في صورة أسئلة، أو بنود مغلقة الاستجابة، وإن كان بعضها قد تضمن ما يسمح للمبحوث بإضافة البديل المعبر عن حالته الخاصة إذا لم يكن هذا البديل موجوداً ضمن البدائل المحددة للسؤال، كما أرفق بالاستبانة صفحة كاملة ليدون فيها المبحوث كل ما يراه ذا دلالة لمشكلة التقاعد المبكر، وقد جاء ذلك باعتباره ضرورة أوضحتها إجراءات تقنين الاستبانة كما سبقت الإشارة.

(3) عينة الدراسة:

على ضوء الخصائص العامة لأصحاب المعاشات الذين هم على قيد الحياة، وعلى ضوء المواصفات المطلوب توافرها في مفردات البحث وهي أن يكونوا من ذوي التقاعد المبكر الإرادي - أي الذين تقاعدوا لأسباب غير تلك الأسباب الموضحة في المادة (17) من قانون التأمينات الاجتماعية جرى اختيار (160) حالة من بين هؤلاء الذين تقاعدوا مبكراً وبصورة إرادية، لقد قوبلت عملية الحصول على مفردات تتوافر فيها الخصائص المطلوبة بصعوبات بالغة، وكانت هذه العملية أكبر تحدٍ واجهته تلك الدراسة، ويكفي أن نعرف أنه قد أُجريت

مقابلات مع ثمانمائة شخص حتى أمكن الحصول على المفردات التي تنطبق عليها الخصائص المطلوبة وتطبيق الاستبانة عليهم، فلو أن مؤسسة التأمينات تتيح بيانات كافية ومنظمة عن حالات التقاعد المبكر الإرادي لأعفتنا من هذه الصعوبات.

جاءت العينة تتوزع في خصائصها من حيث الجنس بواقع 123 مفردة من الذكور بنسبة (76,9٪)، 37 مفردة من الإناث بنسبة (23,1٪) ويتضح من هذا التوزيع أنه يقترب بصورة واضحة من توزيع المجتمع الأصلي (حالات المعاشات على قيد الحياة) في 1993/6/30، حيث يبلغ عدد الذكور 21548 (79٪) مقابل عدد الإناث البالغ 5,715 (21٪) وذلك حسب الإحصاءات الرسمية (المؤسسة العامة للتأمينات، يونيو 1993، ص 59) أما من حيث جهة العمل (سابقاً)، فإن مفردات البحث تتوزع بين الجهات الحكومية بنسبة (79,4٪) مقابل (200,6٪) من الجهات الأخرى (قطاع النفط، القطاع العسكري). أما من حيث المستوى التعليمي، فإن مفردات البحث تتوزع وفق ما يوضحه الجدول الآتي:

جدول رقم (4)

توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	عددالمفردات	النسبة
أميون	28	17,5
الابتدائية	27	16,9
المتوسطة	57	35,6
الثانوية	27	16,9
الجامعية	21	13,1
المجموع	160	100٪

كما تتوزع عينة البحث من حيث السن على النحو التالي :-

جدول رقم (5)
توزيع عينة الدراسة حسب السن عند التقاعد

النسبة	عدد المفردات	فئات السن
13,1	21	35 سنة
35,6	57	من 36 إلى 44 سنة
36,9	59	من 45 إلى 49 سنة
414	23	50 سنة فأكثر
%100	160	المجموع

أخيرا من حيث المستوى الوظيفي لحالات التقاعد المبكر لدى عينة البحث، فإنها تتوزع كالآتي:

جدول رقم (6)
توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الوظيفي

النسبة المئوية	عدد المفردات	المستوى الوظيفي
30,6	49	قيادية
30	48	عامة
921	35	فنية مساعدة
17,5	28	معاونة
%100	16	المجموع

هذه هي الخصائص الأساسية لعينة الدراسة من حيث النوع، وجهة العمل، والمستوى التعليمي، والسن عند التقاعد، ثم مستوى الوظيفة، وهي تمثل المتغيرات المستقلة التي تم تحليل علاقتها إحصائيا بالمتغيرات الخاصة بالتقاعد المبكر.

(4) المعالجة الإحصائية:

تمت المعالجة الإحصائية لبيانات الداسة بالحاسب الآلي وذلك باستخدام برنامج المجموعة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتضمنت هذه المعالجة استخراج النسب والتكرارات الخاصة بأسئلة وبنود الاستبانة، كما تضمنت استخدام (كا 2) و (معامل التوافق) وذلك للكشف عن العلاقة / الارتباط بين المتغيرات المستقلة (خصائص المبحوثين) والمتغيرات التابعة (التي تعبر عنها بنود/ أسئلة الاستبانة)، بالإضافة إلى اختبار (Z) للكشف عن معنوية الفروق بين بعض النسب في المتغيرات ثنائية البعد مثل: النوع (ذكورة وإناث)، جهة العمل (حكومية وغير حكومية). أما مستوى الدلالة (المعنوية) فقد تحدد عند 95، و99، سواء فيما يخص (كا2) أو معامل التوافق، أو قيمة (Z)، وذلك على ضوء قيمة المعامل و/أو درجات الحرية التي تختلف حسب الجداول التي تنتظم البيانات.

عرض النتائج: فيما يلي عرض ومناقشة للنتائج التي تم الوصول إليها بما يجيب على تساؤلات البحث وذلك من خلال النقاط الآتية:-

أولاً: أسباب التقاعد المبكر

ثانياً: دور الإرادة الذاتية وتأثير الجماعة في اتخاذ قرار التقاعد المبكر.

ثالثاً: الآثار الاقتصادية للتقاعد المبكر على الفرد.

رابعاً: الآثار النفسية والاجتماعية للتقاعد المبكر.

وسوف يتم تحليل العلاقة بين استجابات المبحوثين على البنود المتضمنة في تلك النقاط وبين المتغيرات المستقلة التي تمثل خصائص المبحوثين.

أولاً: أسباب التقاعد المبكر: عندما نتحدث عن أسباب التقاعد المبكر،

فإننا ينبغي أن ننظر إلى تلك الأسباب على أنها مجرد أسباب ظاهرة تكمن خلفها بعض الجوانب والخصائص الشخصية والبيئية التي تتفاعل فيما بينها فينتج ما هو ظاهر من أسباب. فإذا قلنا مثلاً بأن هناك أسباباً اقتصادية تجعل الفرد يترك الوظيفة «إرادياً»، فإن هذه الأسباب يكمن خلفها سمات شخصية وأنماط ثقافية وحضارية من تفاعل اجتماعي وعلاقات، وظروف أسرية وتنشئة اجتماعية، وقيم ومعايير واتجاهات... الخ. فكل هذه العوامل تتفاعل فيما بينها لتلعب دوراً في اتخاذ قرار التقاعد المبكر وتنفيذه من قِبَل الفرد، في هذا الإطار ينبغي أن نتعامل مع الأسباب

التي تم التوصل إليها بشأن التقاعد المبكر، ولقد بينت الدراسة الحالية أن هذه الأسباب تنحصر في خمس فئات أساسية هي: أسباب وظيفية، وأسباب نفسية، وأسباب اقتصادية، وأسباب أسرية، ثم أسباب صحية، وذلك في ضوء البيانات الكمية التي يوضحها الجدول التالي: -

جدول رقم (7)
أسباب التقاعد المبكر الإرادي
بين الموظفين الكويتيين

الأسباب	ك	%
وظيفية	58	28,8
نفسية	46	22,8
اقتصادية	37	18,4
أسرية	32	16
صحية	28	14
المجموع	201	100

واضح أن حوالي 25% من عينة البحث دلت استجاباتهم على أن هناك أكثر من سبب وراء تقاعدهم المبكر (حيث يزيد عدد التكرارات عن عدد مفردات العينة بواقع 41 تكراراً)، ولكن المثير للنظر تقدم الأسباب الوظيفية (الخاصة بالوظيفة التي تقاعد منها الشخص). وكذلك الأسباب النفسية يمثل هذه الصورة، حيث قال بها 65% من مفردات البحث. وبجانب هذه الأسباب التي دلت عليها استجابات المبحوثين، فإن هناك بعض العوامل التي تلعب دوراً في تفاقم ظاهرة التقاعد المبكر، وتتصل هذه العوامل بالإرث الحضاري والثقافي، فالعامل الكويتي يستشعر نوعاً من الطمأنينة والأمان فيما يتعلق بمستقبله المادي وذلك بفعل القيم والعادات والاتجاهات المستقرة والراسخة الجذور، التي جعلت الإنسان الكويتي يعتقد أنه مهما ساءت الأحوال وتردت الأوضاع فإن الآخرين من أهل والأقارب

سيهتبون لنجدته وخدمته ومؤازرته، إنه يؤمن بأن ذلك التزام أخلاقي أو دين من العائلة الممتدة نظريا على الأقل إن لم يكن عمليا، فالفرد الكويتي إذن يشعر بأنه غير ملزم بالاستمرار في العمل حتى آخر لحظة، من جهة أخرى، فإن الفرد الكويتي يميل إلى أن يكون قديرا وكثيرا ما تكون هذه السمة النفسية مؤثرة في تعامله مع مواقف الحياة اليومية ومنها بطبيعة الحال قرار ترك العمل.

فإذا رجعنا إلى الأسباب وراء التقاعد المبكر - حسبما دلت على ذلك استجابات المبحوثين - وجدنا أن بعض هذه الأسباب يرتبط ببعض المتغيرات المستقلة، ولعل هذا يتضح من التحليل الآتي :-

(أ) العلاقة بين التقاعد المبكر والجنس: هل تختلف أسباب التقاعد المبكر بين الذكور والإناث؟ الجدول الآتي يتضمن توزيع مفردات العينة حسب الجنس وأسباب التقاعد:-

جدول رقم (8)

العلاقة بين أسباب التقاعد المبكر والجنس

الجنس الأسباب	ذكور ن = 123	إناث ن = 37	المجموع	مؤشرات إحصائية	
				كا	ر
وظيفية	43	15	58	0,38	,048
نفسية	45	1	46	*15,94	*,3
اقتصادية	33	4	37	*4,10	*,16
أسرية	12	20	32	*34,8	*,42
صحية	24	4	28	1,49	,096
المجموع	157	44	201		

(*) دالة عند مستوى الثقة 95.

لم يتضح وجود علاقة بين النوع، وأي من الأسباب الوظيفية أو الصحية، بمعنى أن هذه الأسباب لا تختلف بين الذكور والإناث، أما بقية الأسباب فإنها ترتبط ارتباطاً إحصائياً دالاً بالجنس ويوضح الجدول السابق أن 36,6% من عينة الذكور قد أفادوا بأن الأسباب النفسية كانت ضمن أسباب تقاعدهم المبكر، بينما لا يوجد سوى مفردة واحدة من الإناث هي التي أفادت بذلك، وتكاد تكون هذه النتيجة نفسها فيما يتعلق بالأسباب الاقتصادية والأسرية، ففيمما يتعلق بالأسباب الاقتصادية تصل النسبة بين عينة الذكور إلى 24,08% بينما لم تتجاوز 10% من الإناث، وإن كان الوضع يختلف فيما يتعلق بالظروف الأسرية، حيث تصل نسبة هذه الأسباب بين الذكور إلى 9,7% مقابل 45,5% بين الإناث. وهكذا يتضح لنا أن الأسباب الأكثر فاعلية في تقاعد الذكور هي الأسباب النفسية والاقتصادية، أما الأسباب الأكثر فاعلية في تقاعد الإناث فهي الأسباب الأسرية، أما الأسباب الصحية والوظيفية فهي أسباب عامة بين الجنسين.

(ب) العلاقة بين أسباب التقاعد المبكر والمستوى التعليمي: الجدول الآتي يُجمل ما توصلت إليه الدراسة من نتائج بشأن توزيع مفردات البحث حسب أسباب التقاعد المبكر ومستواهم التعليمي.

جدول رقم (9)

العلاقة بين أسباب التقاعد المبكر والمستوى التعليمي

الأسباب المستوى التعليمي	أمي ن = 28	ابتدائي ن = 27	متوسط ن = 57	ثانوي ن = 27	جامعي ن = 21	المجموع	مؤشرات إحصائية
ر	كأ						
وظيفية	6	7	22	10	13	58	*10,3
نفسية	16	11	14	3	2	46	*21,3
اقتصادية	4	9	16	5	3	37	4,8
أسرية	2	3	11	9	7	32	*9,6
صحية	5	9	7	7	-	28	*11,54
المجموع	33	39	70	34	25	201	

(*) دالة عند مستوى الثقة 95.

لقد تبين من التحليل الإحصائي أن أسباب التقاعد المبكر ترتبط بالمستوى التعليمي باستثناء الأسباب الاقتصادية، بمعنى أن عينة البحث لا تختلف وفق المستوى التعليمي من حيث السبب أو العالم الاقتصادي كأحد أسباب التقاعد المبكر، ويلاحظ من الجدول أن الأسباب النفسية هي الأكثر وضوحاً بين الأميين وحاملتي الابتدائية، أما الأسباب الوظيفية، هي الأكثر وضوحاً لدى بقية المستويات التعليمية، وتصل نسبة القائلين بهذه الأسباب إلى 38,6% بين ذوي التعليم المتوسط، 37,4% بين ذوي التعليم الثانوي، ثم ترتفع لتصل إلى 62% بين ذوي التعليم الجامعي، معنى ذلك أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي للفرد زادت احتمالات تقاعده مبكراً نتيجة لعوامل خاصة بالوظيفة، وهذه النتيجة تقلل من العائد الاقتصادي من التعليم، وتزيد من ضغوط الاستعانة بالعمالة الوافدة في المجالات التي تتطلب تأهيلاً علمياً على المستوى الجامعي، كما أن النتيجة السابقة توضح أن ذوي التعليم الأعلى أكثر انتقاداً للعمل الحكومي. من جهة أخرى، فإن ارتفاع نسبة الأسباب النفسية لحالات التقاعد المبكر بين الأميين جاذبة للانتباه، فهل عدم التعليم وما يترتب عليه من نقصان بعض المزايا الوظيفية أو غير الوظيفية له علاقة بالتقاعد المبكر بين فئة الأميين؟ أم أن هناك عوامل نفسية أخرى هي التي أدت إلى اضطرابات نفسية جعلت المواطن يترك وظيفته؟ هذا هو الإطار الصحيح لما يجب أن تكون عليه البحوث القادمة في هذه المسألة.

(ج) العلاقة بين أسباب التقاعد المبكر والسن: الجدول الآتي يوضح توزيع مفردات البحث حسب أسباب التقاعد المبكر والسن:-

جدول رقم (10) العلاقة بين أسباب التقاعد المبكر والسن

فئات السن							الأسباب
مؤشرات إحصائية		المجموع	50 سنة فأكثر ن = 23	45 - 49 سنة ن = 59	36 - 44 سنة ن = 57	35 سنة ن = 21	
1	2						
							وظيفية
	,11	3,6	58	7	17	25	9
							نفسية
	,38	26,8	46	15	21	9	1
							اقتصادية
	,12	3,45	37	3	18	12	4
							أسرية
	,28	13,2*	32	4	4	16	8
							صحية
	,12	6,5	28	2	14	6	6
							المجموع
		201	31	74	68	28	

(*) دالة عند مستوى الثقة 95.

لم يكشف التحليل الإحصائي وجود ارتباط دال بين السن وكل من الأسباب الاقتصادية والأسباب الصحية، بمعنى أن هاتين المجموعتين من الأسباب لا تظهران فروقا جوهريّة بين المبحوثين في فئات السن المختلفة والموضحة بالجدول، في حين يوجد ارتباط دال إحصائيا بين السن وكل من الأسباب الوظيفية والنفسية والأسرية، ففيما يتعلق بالأسباب الوظيفية يلاحظ أنها بجانب الأسباب الأسرية هي الأكثر وضوحا للتقاعد المبكر بين من يبلغون من العمر 44 سنة فأقل، كما أنها - أي الأسباب الوظيفية - بجانب الأسباب الاقتصادية تبدو أكثر وضوحا كأسباب للتقاعد المبكر لهؤلاء الذين تتراوح أعمارهم ما بين 45 وأقل من 50 سنة، بينما تظهر الأسباب النفسية باعتبارها أكثر أسباب التقاعد المبكر لدي هؤلاء الذين يبلغون من العمر 50 سنة فأكثر.

(د) العلاقة بين أسباب التقاعد المبكر والمستوى الوظيفي: اتضح لنا من الدراسة أن الأسباب الأسرية فقط - دون غيرها من الأسباب - هي التي ترتبط ارتباطا إحصائيا دالا بالمستوى الوظيفي (كا $= 2$ ، $8,6$ ودرجة الثقة $0,95$)، حيث تنخفض نسبة القائلين بأن الأسباب الأسرية ضمن أسباب تقاعدهم، وذلك بين الذين كانوا يشغلون مناصب قيادية إلى $(6,1\%)$ في حين تتراوح هذه النسبة ما بين (25%) و $(28,6\%)$ بين ذوي المستويات الوظيفية الأخرى. أخيرا، فإنه لم يتبين من نتائج الدراسة أن متغير جهة العمل (حكومية - غير حكومية) ذو علاقة دالة إحصائيا بأي من أسباب التقاعد المبكر.

ثانيا: دور الإرادة الذاتية وتأثير الجماعة في اتخاذ قرار التقاعد المبكر: تتضمن عملية اتخاذ القرار ضرورة اختيار بديل معين من بدلين أو أكثر لتحقيق هدف ما، كما تتسم هذه العملية بعدم التأكد مقدما من النتائج المترتبة على اختيار هذا البديل أو ذاك، فعندما يفكر الفرد في اتخاذ قرار التقاعد، لا يكون متأكدا تماما من سلامة اختياره، إنه يواجه بآراء وأفكار متناقضة، ويدخل في مجموعة العمليات العقلية التي توازن بين تلك الآراء والأفكار، وتتوالد التفسيرات الذاتية بشأن المزايا والسلبيات التي قد تترتب على قرار التقاعد، وبصرف النظر عن منطقية أو عدم منطقية هذه التفسيرات، يكون هناك قوتان تؤثران في النهاية على سلوك الفرد، وأعني به قرار التقاعد: القوة الأولى تتمثل في الإرادة الفردية،

وذلك على اعتبار أن الشخص قادر على مراقبة سلوكه وتقويمه في ضوء ما يرمي إليه من أهداف، (ومن الطبيعي أن تختلف هذه القوة من فرد إلى آخر، وقد تعطل تحت تأثير ظروف شخصية).

أما القوة الثانية فهي الجماعات التي ينتمي إليها الفرد أو يطمع في الانتماء إليها، مثل الأسرة، وجماعات الأصدقاء، والجماعات الدينية أو السياسية أو الاقتصادية أو العرقية... إلخ، فهذه الجماعات تؤثر بدرجات متفاوتة على سلوك الفرد وقراراته وشخصيته (Pruitt, 1971)، ويصل الأمر إلى أن الجماعة تؤثر في اتجاه الفرد حيث تعمل كمستقطب للاتجاهات (Moscovici & Zavalloni, 1969) وتؤثر على أحكام الفرد بحيث يغيرها في اتجاه الحكم العام للجماعة حتى ولو كان لفرد غير مقتنع بهذا الحكم (Deutch, 1969)، ويكون لذلك تأثير بدرجة أو بأخرى على الموظف (بوصفة عضوا في هذه الجماعة أو تلك) من جوانب متعددة، وذلك على ضوء المقابلات المتعمقة مع بعض حالات التقاعد المبكر، حيث تبين أن هذه الجوانب تشمل :-

- (1) - كيفية إدراك وتفسير الخاصة بمسألة التقاعد بوجه عام.
 - (2) - التطبيق الشعوري أو اللاشعوري لهذه المسألة على الظروف الشخصية والاجتماعية.
 - (3) - التفكير في إمكانية التقاعد، وهنا تدخل العمليات العقلية والنفسية في مراحل التقييم والموازنة، ويصاحب ذلك سعي حثيث ومقصود للحصول على المعلومات والآراء من مصادرها المختلفة، وتلعب الضغوط والإغراءات، والإرادة الفردية وتأثير الجماعات دورا متداخلا ومؤثرا في اتخاذ القرار.
 - (4) - اتخاذ القرار: حيث يتخذ الموظف قراره بالتقاعد أو عدم التقاعد بشكل حاسم، أو أن المسألة تظل معلقة فترة تطول أو تقصر، يستمر خلالها الموظف في عمله، وقد تطرأ ظروف شخصية أو خارجية أو الاثنان معا، تؤيد التقاعد أو عدم التقاعد، وقد تظل نفس حالة التذبذب مستمرة سواء في ظل وجود تلك الظروف الجديدة أو عدم وجودها.
- لا شك أن هذه الأمور تختلف من موظف آخر، وقد يكون بعضها قويا والبعض الآخر ضعيفا جدا عند الموظف، ولكنها على أي حال تُبين أن قرار التقاعد يتأثر بالإرادة الفردية وتأثير الجماعة، وتُعبّر دراسات علم النفس الاجتماعي

عن تلك الفكرة بأنه إذا مان إقدام الفرد على قرار أو سلوك معين نابعا من ارادته التي حددتها ظروفه الشخصية وتكوينه النفسي والاجتماعي فإن القوى الخارجية تزوده بمعايير تقويم سلوكه وتنظيم ذاته لأنها توفر وسائل التعزيز (Cole et al, 1971). هذه الخلفية النفسية الاجتماعية - في صورتها الموجزة - لا يمكن اغفالها ونحن بصدد دراسة قضية حيوية مثل التقاعد المبكر في المجتمع الكويتي، من هنا كان تركيز الدراسة مباشرة على دور الإرادة الفردية والتأثير الاجتماعي في إقدام الموظف على التقاعد المبكر.

(أ) دور الإرادة الذاتية في اتخاذ قرار التقاعد المبكر: تبين من نتائج الدراسة أن (78,75%) من المبحوثين أفادوا بأنهم قد اتخذوا قرار التقاعد بكامل إرادتهم، مقابل 21,25 أفادوا بأنهم اتخذوا هذا القرار تحت ضغوط أو إغراءات معينة وتتوزع هذه النسب حسب متغير الجنس على النحو التالي: -

جدول رقم (11)

توزيع المبحوثين حسب الإرادة الذاتية أو الإغراءات
والضغوط الخارجية في اتخاذ قرار التقاعد المبكر

المجموع	الجنس		المؤثر في اتخاذ قرار التقاعد
	إناث	ذكور	
126	30	96	الإرادة الذاتية
34	7	27	الضغوط والإغراءات
160	37	123	المجموع

ونتبين من هذا الجدول أن (78,05%) من الذكور قد اتخذوا قرار التقاعد بإرادتهم الذاتية، مقابل (81,08%) من الإناث. أما اتخاذ قرار التقاعد المبكر تحت تأثير الضغوط أو الإغراءات، فإن النسبة تبلغ (21,95%) من إجمالي الذكور مقابل (18,92%) من إجمالي الإناث. ولم يتضح وجود علاقة أو ارتباط دال إحصائيا بين متغير الجنس من جهة وبين نمط المؤثر في اتخاذ قرار التقاعد المبكر من جهة ثانية (كا = 0,16، ر = 0,031)، وقد تأكدت نفس النتيجة عند بحث العلاقة بين المؤثر

في اتخاذ قرار التقاعد من ناحية ومتغيرات السن والمستوى التعليمي والوظيفي وجهة العمل من ناحية ثانية، وهكذا نتبين أنه إذا كانت غالبية المبحوثين قد اتخذت قرار التقاعد المبكر بكامل إرادتها الذاتية فإن ذلك لا يختلف من فئة لأخرى، إنه توجه عام، وبصفة عامة فإن الإرادة الفردية تعبر عن النمو الإنساني والارتقاء.

وتجدر الإشارة إلى أن بعض حالات التقاعد المبكر قد تكون اتخذت قرار التقاعد بوجي من إرادتها الذاتية، ليس فقط من منطلق المصلحة الشخصية، ولكن أيضاً من منطلق تعتقد هذه الحالات أنه يتماشى مع المصلحة العامة، وخلاصة هذا الرأي - الذي يقوم على اعتقادات خاطئة - هي أن التقاعد المبكر لا يمثل مشكلة، بل إن له آثاراً (إيجابية)، فهو يتيح الفرصة للمواطنين من جيل الرواد أن يتقاعدوا بمعاشات مناسبة، تاركين الفرصة للقيادات الشابة التي أخذت حظها من التعليم الرسمي والخبرة العملية، وهذا ما يفتقده جيل الرواد، كما أن التقاعد المبكر - حسب رأي هؤلاء البعض - يتيح الفرصة للخريجين الذين لا يجدون عملاً، ويمثل في الوقت نفسه حقاً قانونياً للموظف - بعد أن قضى عشرين عاماً على الأقل في عمل متواصل - أن يحصل على الراحة ويتفرغ لأمواله الخاصة ومصالحه التجارية، فتتجدد نفسيته وتختفي الرتابة من حياته، بعد أن كان تفكيره محصوراً في مجال واحد بالمؤسسة التي يعمل بها، لقد ردد بعض حالات التقاعد المبكر هذا المنطق، والذي ظهر في بعض الصحف الكويتية⁽²⁾، ومن الواضح، أن هذا يمثل مفاهيم خاطئة تركز عليها إرادة الفرد في اتخاذ قرار التقاعد، فالقيادات الشابة التي نالت حظها من التعليم لا يتنافى وجودها في مواقع العمل مع وجود جيل الرواد، كما أن القول بأن التقاعد المبكر يتيح فرص عمل للخريجين، أمر يفتقد المنطق لأن هذا التقاعد يتيح فرص عمل للوافدين وليس للخريجين من الشباب المواطنين، أما القول بأن المتقاعد تتجدد نفسيته وتختفي الرتابة من حياته عندما (يتحرر) من الوظيفة الحكومية ويباشر عمله الخاص، فهذا قول يعوزه المنطق أيضاً، فليس كل من يتقاعد لديه الفرصة أو الإمكانات لممارسة الأعمال الخاصة، وإذا وجدت الفرصة، فإن استثمارها عرضة لاحتمالات النجاح والفشل،

أما تجدد «النفسية» واختفاء «الرتابية»، فهذه أحاسيس داخلية يمكن أن يخلعها الفرد على الوظيفة سواء كانت حكومية أو خاصة. من الخطأ إذن أن تُبنى إرادة الفرد في اتخاذ قرار التقاعد المبكر على مثل هذه الاعتقادات الخاطئة.

(ب) تأييد الآخرين لقرار التقاعد: هناك أفراد - غير أعضاء الأسرة - يتعامل معهم الفرد بصورة مباشرة ويتمثلون في الأقارب والأصدقاء وزملاء العمل، وفي بعض الأحيان يلعب هؤلاء تأثيراً واضحاً على سلوك الفرد وقراراته ربما بدرجة أكبر من الدور الذي تلعبه الأسرة، ويختلف تأثير هؤلاء في قرارات الشخص وسلوكه حسب العديد من العوامل أهمها «المكانة» التي يكتسبها لهم، واتجاهاته نحوهم، فكلما ارتفعت المكانة والمنزلة زادت احتمالات التأثير والعكس صحيح، وكلما كانت اتجاهات الشخص إيجابية نحو شخص آخر، زادت أيضاً احتمالات التأثير والتأثر بينهما والعكس صحيح، وعلى الرغم من ذلك فإن هناك بعض العوامل الوسيطة، والتي تتعلق بشخصية الفرد، وكذلك التي تتعلق بموضوع السلوك تؤثر في درجة استجابة هذا الفرد لتأثير الآخرين.

حاولت الدراسة أن تبحث موقف «الآخرين» من مسألة التقاعد، سواء بالتأييد أو بالمعارضة، ومدى تأثير المتقاعدين بهذا الموقف، فجاءت النتيجة مفصحة عن أن (31,25%) من عينة البحث أفادت بأن هناك أشخاصاً آخرين شجعوهم على التقاعد مقابل (68,75%) أفادوا بعكس ذلك، ولم يتبين من التحليل الإحصائي وجود علاقة أو ارتباط ذي دلالة إحصائية بين الاستجابات المعبرة عن تأييد الآخرين لقرار التقاعد وأي من متغيرات النوع، أو المستوى التعليمي أو جهة العمل أو طبيعة الوظيفة أو مستواها، غير أن هناك علاقة دالة إحصائية بين هذه الاستجابات ومتغير السن وذلك عند مستوى الثقة 95، ($t_{(2)} = 7,8$ ، $r = 0,22$) ويتوزع المبحوثون حسب فئات السن والاستجابة حيال موقف الآخرين المؤيد لقرار التقاعد على النحو التالي :-

جدول رقم (12)

العلاقة بين الفئة العمرية للمتقاعدين
وتشجيع الآخرين لهم على التقاعد

فئات السن	تشجيع الآخرين		المجموع
	نعم	لا	
35 سنة	3	18	21
من 36 إلى 44 سنة	25	32	57
من 45 إلى 49 سنة	16	43	59
50 سنة فأكثر	6	17	23
المجموع	50	110	160

نتبين من هذا الجدول أن أكبر نسبة من المبحوثين الذين أفادوا بأن الآخرين قد شجعوهم على التقاعد توجد بين ذوي المرحلة العمرية من 36 إلى 44 سنة، وهي مرحلة أواسط العمر تقريبا وربما تكون هذه المرحلة تمثل قمة العطاء وفي الوقت نفسه تمثل قمة المسؤولية، وبينما تنخفض بصورة ملحوظة نسبة القائلين بأن هناك أشخاصا آخرين قد شجعوهم على التقاعد، من المبحوثين ذوي الفئة العمرية 35 سنة، فإن هذه النسبة تتراوح ما بين 26% و 27,1% لدى من هم في الخامسة والأربعين فأكثر حسب التقسيم الفتوي بالجدول.

(ج) النصيحة بعدم التقاعد: أوضحنا في الفقرة السابقة موقف الآخرين المشجع لقرار التقاعد. في هذه الفقرة سنوضح الموقف المقابل، وهو النصيحة بعدم التقاعد بمعنى معارضة الآخرين للفرد في اتخاذ قرار التقاعد ونصيحتهم له بعدم الإقدام على ذلك، وتبين من الدراسة أن 53,75% من عينة البحث أفادت بأن الآخرين قد نصحوهم بعدم التقاعد، ولم يتضح من التحليل الإحصائي وجود علاقة أو ارتباط دال إحصائيا بين الاستجابات المعبرة عن هذه الفكرة وأي من متغيرات المستوى الوظيفي وجهة العمل، وإن كان هناك علاقة/ ارتباط دال

إحصائيا بين هذه الاستجابات ومتغيرات الجنس والمستوى التعليمي والسن، فمن حيث الجنس تبين ارتفاع نسبة الإناث اللاتي جاءت استجاباتهم تؤكد أن الآخرين قد نصحوهن بعدم التقاعد مقارنة بنسبة الذكور:-

جدول رقم (13)

العلاقة بين الجنس والنصيحة بعدم التقاعد

المجموع	النصيحة بعدم التقاعد		الجنس
	لا	نعم	
123	62	61	ذكور
37	12	25	أناث
160	74	86	المجموع

ونتبين أن نسبة من أفادوا بأن الآخرين نصحوهم بعدم التقاعد تبلغ 49,6٪ بين الذكور، مقابل 67,7٪ بين الإناث، وهناك علاقة/ ارتباط دال إحصائيا بين المتغيرين الموضحين بالجدول عند مستوى الثقة 95، (كا = 2، 3,7 = ر=15). أما من حيث المستوى التعليمي، فإن الجدول الآتي يوضح علاقته بموقف الآخرين الناصح بعدم التقاعد:

جدول رقم (14)

العلاقة بين المستوى التعليمي والنصيحة بعدم التقاعد

المجموع		النصيحة بعدم التقاعد		المستوى التعليمي
		لا	نعم	
17,5	28	21	7	أمي
16,9	27	14	13	ابتدائي
635	57	25	32	متوسط
16,9	27	9	18	ثانوي
13,1	21	5	16	جامعي
100	160	74	86	المجموع

يُستنتج من هذا الجدول أن نصيحة الآخرين بعدم التقاعد ترتفع باحتمالات ارتفاع مستوى النفوذ الوظيفي للفرد، أو بمعنى آخر باحتمالات ارتفاع المزايا الوظيفية بوجه عام، فحسب المستويات التعليمية بالجدول، يتضح أن نسبة القائلين بأن الآخرين نصحوهم بعدم التقاعد ترتفع بارتفاع المستوى التعليمي للمتقاعد على النحو التالي: الأميون (33,3%) الابتدائية (48,1%)، المتوسط (56,1%)، الثانوي (66,7%)، الجامعي (67,1%) هذا ويوجد ارتباط دال احصائيا بدرجة ثقة 99، بين المتغيرين بالجدول السابق (كا = 2، 15,8، ر = 30)، وقد يرجع ذلك أن المزايا الوظيفية عادة ما تتزايد كلما ارتفع المستوى التعليمي لشاغلها. أما من حيث السن عند التقاعد وعلاقته بالمتغير محل الدراسة، فإن الجدول الآتي يلقي الضوء على هذا المسألة:-

جدول رقم (15)

العلاقة بين السن والنصيحة بعدم التقاعد

فئات السن	النصيحة بعدم التقاعد		المجموع	
	نعم	لا	ك	%
35 سنة	16	5	21	13,1
من 36 إلى 44 سنة	34	23	57	35,6
من 45 إلى 49 سنة	27	32	59	36,9
50 سنة فأكثر	9	14	23	14,4
المجموع	86	74	160	100

يظهر هذا الجدول بوضوح أن نصيحة الآخرين للموظف بعدم التقاعد ترتفع نسبتها كلما كان الموظف صغيرا في السن، فبنفس ترتيب فئات السن في الجدول نتبين أن نسبة المتقاعدين الذين أفادوا بأن الآخرين قد نصحوهم بعدم التقاعد تبلغ على التوالي: 59.6%، 45.8%، 39.1%. أي أنه بينما تبلغ النسبة 76.2% بين المتقاعدين الذين أعمارهم 35 سنة فإنها تبلغ 39.1% بين الذين تزيد أعمارهم عن 50 سنة، ويوضح التحليل الإحصائي لبيانات الجدول وجود ارتباط احصائي دال بدرجة ثقة 95. (كا = 2، 8.54، ر = 23).

د - دور الأسرة في قرار التقاعد: عندما نبحث مسألة اتخاذ قرار التقاعد المبكر من خلال دور الأسرة أو موقفها تجاه مثل ذلك القرار، فإن أدبيات علم الاجتماع توفر لنا خلفية مرجعية ذات قيمة في هذا الشأن من خلال المعرفة

المتراكمة عن نظريات دراسة الأسرة والتفاعل العائلي، هناك على سبيل المثال «نظرية اتخاذ القرار» وهي تعتبر واحدة من أهم النظريات الخاصة ببناء القوة داخل الأسرة، وتمتاز بأنها تجمع بين نظريات التفاعلية الرمزية والتبادل الاجتماعي والصراع الاجتماعي، وتتسم تلك النظرية ببراء التصور، ولكن الذي يهمننا في هذا السياق هو أن من بين عناصرها اختلاف تفضيلات النساء عن الرجال حول ديناميات اتخاذ القرار حسب الأهداف والميول والمنافع الذاتية والمصالح والمكافآت والتكاليف، كما أن وجود الأطفال من عدمه يؤثر على الآباء وهم بصدد اتخاذ القرار (المكاوي، 1984) ويرجع ذلك بالطبع إلى أن الآباء يأخذون في اعتبارهم احتمالات تأثير القرار على مستقبل أطفالهم، فوجود الأطفال مثلاً قد يدفع الأب إلى التعجيل باتخاذ قرار التقاعد المبكر، وربما كانت هذه الفكرة ذات دلالة لواقع المشكلة في المجتمع الكويتي على وجه التحديد، فالموظف المؤمن عليه يتقاضى علاوة شهرية عن أبنائه، وتنقطع هذه العلاوة في أحوال معينة حدودها القانون، ويحرص بعض الموظفين على أن يتقاعدوا مبكراً، بمجرد استيفاء شروط التقاعد قبل أن تدركهم هذه الأحوال حتى يمكنهم الاستفادة من تلك العلاوة في معاشهم التقاعدي.

وهناك من يفرق بين ممارسة القوة داخل الأسرة من خلال اتخاذ معظم القرارات الأسرية من جهة وبين تأييد هذه القرارات أو تنفيذها، فالذي يتخذ القرار أقوى دائماً من الذي يؤيده أو ينفذه (حلمي، 1984). ومن جهة أخرى. فإن مسألة اتخاذ القرار داخل الأسرة لا تنفصل عملياً عن العلاقات الداخلية بين أفرادها، فقرار التقاعد المبكر - مثلاً - لا يقتصر أثره على الموظف وحده وإنما يتعلق غالباً بأفراد آخرين من الأسرة مثل الزوجة والأبناء، أو الإخوة والأبوين في حالة الأسرة الممتدة، وتزداد إنعكاسات القرار على الآخرين حسب قوة التأثير الاقتصادي للوظيفة كمصدر للدخل، وكذلك حسب موقع الفرد في السلسلة الهرمي للسلطة داخل الأسرة، كما يزداد رد فعل الآخرين من أفراد الأسرة على القرار حسب درجة نضجهم وتقييمهم لما سترتب على القرار من آثار واحتمالات، وكذلك حسب قدرتهم على التأثير في الشخص صاحب القرار، وهكذا يتضح لنا أن إقبال الفرد على التقاعد المبكر إنما يشكل غالباً محتوى للتفاعل العائلي، وإن اختلفت طبيعة هذا المحتوى وأساليبه حسب قوة العلاقة الداخلية للأسرة.

ولكن إلى أي حد كان للأسرة الكويتية دور في تشجيع أو عرقلة قرار أحد أفرادها بالتقاعد المبكر؟ وما طبيعة هذا الدور؟ وهل يختلف باختلاف خصائص المتقاعدين؟ كانت هذه التساؤلات مجال اهتمام رئيس للدراسة وخلصت إلى مجموعة نتائج يوضح بعضها الجدول الآتي :-

جدول رقم (16)

أنماط مواقف أفراد الأسرة من قرار المبحوثين بالتقاعد

موقف أفراد الأسرة	ك	%
لم يكن للأسرة موقف	73	45,6
انقسام بين التأييد والمعارضة	30	18,8
تأييد قرار التقاعد	29	18,1
معارضة قرار التقاعد	28	17,5
المجموع	160	100

تؤكد هذه النتيجة إحدى النتائج التي سبق التوصل إليها بشأن الإرادة الفردية في اتخاذ قرار التقاعد، فمن هذا الجدول يتضح أن ما يقترب من نصف حالات التقاعد المبكر تفيد بأن أفراد الأسرة لم يكن لهم شأن بقرار التقاعد، في حين أن (54,4%) من هذه الحالات دلت استجاباتهم على أنه كان لأسرهم دور من نوع ما تجاه قرار سواء بالتأييد أو بالمعارضة، أو الانقسام بين هذا وذاك، ولعل هذه النسبة الأخيرة توضح مدى مشاركة أفراد الأسرة الكويتية في اتخاذ القرارات بصرف النظر عن فاعلية هذه المشاركة، وترى الدراسات الاجتماعية الحديثة (الخولي، 1974) أن اتخاذ القرارات - بصفته أحد متضمنات العلاقات الداخلية للأسرة - قد وصل إلى نسبة تعتبر مرتفعة في الأسرة العربية بوجه عام، وهذا يدل على أن هناك تغييراً في السلطة الأبوية، وعلى الميل نحو الاتجاه الديمقراطي الذي يتزايد نمواً في الوقت الحاضر، أما من حيث العلاقة بين موقف الأسرة من قرار التقاعد المبكر والمتغيرات المستقلة، فلم يتضح وجود ارتباط دال بين هذا الموقف وأي من هذه المتغيرات باستثناء متغير واحد هو جهة العمل (حكومية، غير حكومية) والجدول الآتي يوضح هذه العلاقة.

جدول رقم (17)
العلاقة بين موقف اوسرة من قرار التقاعد
وجهة العمل التي يعمل بها المتقاعد

المجموع	جهة العمل		موقف أفراد الأسرة
	غير حكومية	حكومية	
73	11	62	لم يكن للأسرة موقف
30	7	23	انقسام بين التأييد والمعارضة
29	8	21	تأييد قرار التقاعد
28	7	21	معارضة قرار التقاعد
160	33	127	المجموع

فعلى الرغم من أن أكبر نسبة من حالات التقاعد المبكر تفيد بأن الأسرة لم يكن لها موقف بشأن قرار التقاعد، إلا أن هذه النسبة تصل إلى 49% من إجمالي المتقاعدين من الجهات الحكومية مقابل 33,3% من المتقاعدين من الجهات غير الحكومية. في الوقت نفسه نجد أن نسبة تأييد قرار التقاعد بين المتقاعدين من الجهات غير الحكومية هي (24,2%) بينما نسبة المتقاعدين من الجهات الحكومية هي 16,5%. ويلاحظ أن هذه النسب تقترب من النسب المعبرة عن الاستجابات الخاصة بمعارضة قرار التقاعد. وقد تبين من تحليل بيانات هذا الجدول وجود علاقة بين المتغيرين بدرجة ثقة 95 (كا = 2، 5,6، ر = 184).

هـ - اتخاذ قرار التقاعد بين التسرع والتأني: إن القرار بالتقاعد المبكر لا يعتبر قراراً عابراً في حياة الفرد، إنه يتضمن تغييراً أساسياً في بعض جوانب الحياة له، ويفترض أن الفرد عندما يتخذ قراره بالتقاعد فإنه يقوم بعمليات متوالية من الموازنة بين المكسب والخسارة، سواء على المستوى المادي أو المستوى المعنوي، إنه ينظر مثلاً إلى الأجر الذي يتقاضاه من العمل، وكذلك إلى علاقاته الاجتماعية في العمل، والنفوذ أو المكانة التي يتيحها له وجوده في هذه المهنة أو تلك، وأهمية عمله للمؤسسة أو الجهة، كما يُقِيم ظروف العمل من حيث الإشراف وفرص الترقى، والظروف الفيزيائية لمكان العمل، ومتطلبات هذا العمل ومستلزماته... الخ.

ولما كان إقرار الفرد بأنه قد «تسرع» في اتخاذ قرار التقاعد المبكر يشير ضمناً إلى اكتشاف عيوب مثل هذا القرار ومثالبه، كما أنه يمثل في الوقت نفسه أحد مداخل التعامل السليم مع المشكلة على مستوى الدولة، فقد حاولت الدراسة بحث هذه الفكرة، سواء من خلال المقابلات المتعمقة مع بعض حالات التقاعد المبكر، أو من خلال صحيفة الاستبانة وعلى الرغم من أن ما يقرب من ثلاثة أرباع عينة البحث أفادوا بما يدل على عدم شعورهم بالتسرع في اتخاذ قرار التقاعد، إلا أن البعض الآخر قد عبر عما يفيد بأن مصلحته الشخصية والاجتماعية كانت تقتضي التريث والتأني قبل الإقدام على هذا القرار، وتبلغ نسبة هؤلاء (27,5٪)، ولا تختلف هذه النسبة - بدلالة إحصائية - حسب النوع، أو المستوى التعليمي أو السن، أو المستوى الوظيفي، أو جهة العمل، الأمر الذي يشير إلى أن هناك متغيرات أخرى ترتبط بتقييم الفرد - فيما بعد لقراره الخاص بالتقاعد المبكر. وعلى ضوء المقابلات المتعمقة التي أجريناها في هذا الشأن تبين أن عدم كفاءة التوقعات، وتغير الظروف العائلية أو الشخصية هي التي تمثل أكبر مجال لتأكد المتقاعدين مبكراً من تسرعهم في اتخاذ قرار التقاعد، لقد تقاعد بعضهم لأنه توقع فرصاً أفضل للعمل الخاص، أو كفاية المعاش التقاعدي، أو مصادر أخرى للدخل، ولكن هذه التوقعات لم تتحقق. كما تقاعد البعض الآخر لظروف عائلية أو شخصية سرعان ما تغيرت، أو ظلت كما هي ولكن تبين للمتقاعد - بعد فوات الأوان - أن تقاعده لم يكن الحل المناسب، وعندما سئل المبحوثون عما إذا كانوا يقبلون العودة إلى وظيفتهم التي تقاعدوا منها، تبين أن جميع هؤلاء الذين أفادوا بأنهم قد تسرعوا في اتخاذ قرار التقاعد يوافقون على ذلك، كما أكدت نفس المعنى نسبة (7,3٪) من الذين أفادت استجاباتهم بأنهم لم يتسرعوا في اتخاذ قرار التقاعد. هذه النسبة الأخيرة - على الأرجح - هي التي تعتقد في سلامة تقديرها للظروف التي حدثت بها إلى اتخاذ قرار التقاعد.

ثالثاً: الظروف والخصائص الاقتصادية لحالات التقاعد المبكر: سواء كان التقاعد المبكر لأسباب اقتصادية أو لغيرها من الأسباب، فإن الجانب الاقتصادي يؤثر تأثيراً حاسماً في حياة الفرد على المستويين الشخصي والاجتماعي، وعلى

الرغم من أن العامل أو الموظف قد يتقاعد لأسباب غير اقتصادية، إلا أن استقرار بعض حالات التقاعد المبكر أثناء، الإعداد لهذه الدراسة كشف عن أن المعاناة الاقتصادية هي أكثر أشكال المعاناة وضوحاً لدى تلك الحالات، وليس بمستغرب أن تتخذ الصحافة الكويتية من هذه الفكرة مرتكزات أساسية في التوجه إلى الرأي العام الرسمي والشعبي وهي بصدد تناول مشكلة التقاعد المبكر، خاصة خلال الأعوام 1993/1992/1991 - لكن التعرف على الملامح الأساسية للوضع الاقتصادي لحالات التقاعد المبكر، إذا كان من مستلزمات تكامل الدراسة، بما يؤدي إلى فهم أفضل لهذه المشكلة فإنه أيضاً من أهم مستلزمات تعريف الرأي العام بها بما يساهم في توصل الفرد إلى الحكم الصحيح للتقاعد المبكر من المنطلق الاقتصادي. على هذا الأساس نعرض في الصفحات القادمة ما تم التوصل إليه من نتائج تتعلق بحالات التقاعد المبكر من حيث:-

- (1) - ممارسة العمل الخاص أثناء وبعد التقاعد.
- (2) - تقييم المتقاعدين مبكراً لوضعهم الاقتصادي العام بعد التقاعد.
- (3) - الاستخدام الاقتصادي لمكافأة التقاعد ومدى تأثيرها في الوضع الاقتصادي العام لحالات التقاعد المبكر.

(1) ممارسة العمل الخاص: تبين من لدراسة، أن 35,6% من عينة البحث - أي ما يعادل (57) مفردة كانوا يمارسون أعمالاً خاصة، بجانب وظيفتهم قبل التقاعد، وهناك علاقة/ارتباط دال إحصائياً بين ممارسة العمل الخاص أثناء الوظيفة ومتغيري الجنس والسن عند التقاعد، فمن حيث الجنس ترتفع النسبة بدلالة إحصائية بين الذكور إلى (42,3%) بينما تنخفض بين الإناث إلى (13,5%)، والفارق بين النسبتين دال إحصائياً بدرجة ثقة 99. (قيمة $Z = 3,2$)، أما من حيث العمر عند التقاعد، فإنه هو الآخر يرتبط بدلالة إحصائية بممارسة العمل الخاص أثناء مدة الوظيفة (كا $= 2,36$ ، $r = 0,15$). والجدول الآتي يوضح توزيع المبحوثين حسب ممارسة العمل الخاص أثناء المدة في الوظيفة وفئات السن عند التقاعد.

جدول رقم (18)

العلاقة بين ممارسة العمل الخاص أثناء مدة
العمل بالوظيفة والسن عند التقاعد

المجموع	ممارسة العمل الخاص		فئات السن عند التقاعد
	لا	نعم	
21	18	3	35 سنة
57	42	15	من 36 إلى 44 سنة
59	29	30	من 45 إلى 49 سنة
23	14	9	50 سنة فأكثر
160	103	57	المجموع

وعلى ضوء النسبة المئوية للذين يمارسون العمل الخاص في الفئات العمرية المختلفة من إجمالي المتممين إلى كل فئة، نجد أنها تصل إلى أقصاها بين من هم من 45 إلى 49 سنة (51٪)، يليهم من هم 50 سنة فأكثر (39,1٪)، ثم الذين هم من 36 إلى 44 سنة (26,3٪) وأخيراً الذين هم في الخامسة والثلاثين من العمر (14,3٪)، وهكذا يتضح أن ممارسة العمل الخاص أثناء التوظيف لدى الحكومة أو غيرها ترتفع في تلك المرحلة العمرية التي تمثل قمة النضج العملي والعطاء الوظيفي، وتقل النسبة بعض الشيء بين ذوي الأعمار الأكبر، وتقل أكثر بين ذوي الأعمار الأقل، بمعنى أكثر تحديداً، فإن احتمالات إغراءات العمل الخاص للعامل كي يتقاعد عن العمل الحكومي، إنما تزداد بين هؤلاء الأكثر نضجاً مهنيّاً والأكثر قدرة على العطاء جسمانياً. هذا ولم يتبين من الدراسة وجود ارتباط دال احصائياً بين ممارسة العمل الخاص أثناء مدة العمل الوظيفي من جهة ومتغيرات المستوى التعليمي، والمستوى الوظيفي وجهة العمل من جهة ثانية.

أما عن ممارسة العمل الخاص بعد التقاعد فإن النسبة تصل إلى 42,5٪ على مستوى العينة ككل وترتفع بين الذكور إلى 51,2٪ بينما لا تتعدى 13,5٪ بين الإناث والفارق بين النسبتين دال احصائياً بدرجة ثقة 99. (قيمة $Z = 3,4$)، وهكذا يتضح لنا أن ممارسة العمل الخاص ازدادت بعد التقاعد بين الذكور، بينما لم يطرأ عليها

أي زيادة أو نقصان بين الإناث، وعند بحث العلاقة بين ممارسة الأعمال الخاصة في التقاعد وبعده، تبين أن هناك ارتباطاً إحصائياً قدره (0.72)، الأمر الذي يكشف عن أن غالبية الذين كانوا يمارسون أعمالاً خاصة قبل التقاعد استمروا في ممارستها بعد التقاعد، وهكذا يتضح أن «التفرغ للعمل الخاص» وليس «البحث عن عمل خاص» هو الذي يدفع بصورة مؤثرة إلى التقاعد المبكر، والمتغير الآخر الذي كشفت الدراسة عن ارتباطه بممارسة العمل الخاص بعد التقاعد هو متغير المستوى الوظيفي، وهذا ما يوضحه الجدول الآتي:-

جدول رقم (19)

العلاقة بين المستوى الوظيفي وممارسة العمل الخاص بعد التقاعد

المجموع	ممارسة العمل الخاص		المستوى الوظيفي
	لا	نعم	
49	17	32	قيادية
48	36	12	عامة
35	21	14	فنية مساعدة
28	18	10	معاونة
160	92	68	المجموع

لقد تبين - كما سبقت الإشارة - أن التفرغ للأعمال الخاصة يرتبط بالتقاعد المبكر، وهذا الجدول يشير إلى جانب هام يتمثل في أن ذلك يرتفع بين ذوي المناصب القيادية مقارنة بالمستويات الوظيفية الأخرى، حيث تصل نسبة الذين يمارسون أعمالاً خاصة من الذين تقاعدوا من ملك المناصب 65% مقابل 40% بين ذوي الوظائف الفنية المساعدة، ثم 35,7% بين ذوي الوظائف المعاونة، وأخيراً 25% بين ذوي الوظائف العامة. ويشير التحليل الإحصائي لبيانات الجدول السابق إلى وجود ارتباط دال إحصائياً بين المتغيرين $K=2$ ، $r=0.31$ ، هذا ولم يتضح من الدراسة وجود ارتباط بين ممارسة الأعمال الخاصة بعد التقاعد من جهة وأي من المستوى التعليمي وجهة العمل والسن من جهة ثانية.

(2) وإذا كان التقاعد المبكر قد يحدث لأسباب اقتصادية تتمثل غالباً في زيادة الدخل، فقد كان من الضروري التعرف على تقييم الباحثين لوضعهم الاقتصادي بعد التقاعد مقارنة بما كانوا عليه قبله، وقد توصلت الدراسة إلى ما يوضحه هذا الجدول:-

جدول رقم (20)
الوضع الاقتصادي للمبحوثين بعد التقاعد

التغيرات التي طرأت على الوضع الاقتصادي	ك	%
بدون تغير	65	40,6
تحسن إلى الأفضل	63	39,4
ازداد سوءا	32	20
المجموع	160	100

أي أنه في حوالي 80٪ من الحالات نجد أن الوضع الاقتصادي إما أنه قد طرأ عليه نوع من التحسن أو أنه لم يصبح سيئاً، وهذا في حد ذاته يمكن أن يغري الكثيرين بالتقاعد، فإن لم يتحسن مستواهم الاقتصادي فإنه لن يسوء، فإذا أضفنا إلى ذلك أن الموظف قد يرى في التقاعد المبكر بعض المزايا (غير الاقتصادية) مقارنة بالمشاكل أو المثالب المرتبطة بالوظيفة الحكومية، ندرك أنه - على الأقل - يمكن أن يرى في التقاعد المبكر مكسباً وجزءاً ملموساً حتى ولو لم يكن سيؤدي إلى تحسين مستواه الاقتصادي، من جهة أخرى تبين من الدراسة أن تغير الوضع الاقتصادي للمتقاعدين مبكراً، سواء إلى الأحسن أو إلى الأسوأ أو عدم تغيره - لا يرتبط بأي من النوع أو المستوى التعليمي أو الوظيفي، أو جهة العمل، وكان المتغير الوحيد الذي يرتبط بتقييم المبحوثين لوضعهم الاقتصادي بعد التقاعد هو السن عند التقاعد، وهذا ما نتبينه من الجدول الآتي:-

جدول رقم (21)
العلاقة بين السن وتغير الوضع الاقتصادي بعد التقاعد

المجموع	الوضع الاقتصادي بعد التقاعد			فئات السن
	تحسين إلى الأفضل	لم يطرأ عليه تغير	ازداد سوء	
21	3	9	9	35 سنة
57	21	27	9	من 36 إلى 44 سنة
59	30	20	9	من 45 إلى 49 سنة
23	9	9	5	50 سنة فأكثر
160	63	65	32	المجموع

لقد تبين وجود ارتباط ذي دلالة احصائية بين المتغيرين الموضحين بهذا الجدول، وذلك عند مستوى الثقة 95. (ك = 2 = 13,8 ر = 0,28)، ويتضح من البيانات أن تحسُّن الوضع الاقتصادي إلى الأفضل يَوجَدُ بأَكْبَرِ نسبة له بين هؤلاء الذين تتراوح أعمارهم ما بين 45 إلى 49 سنة، أما عدم تغير الوضع الاقتصادي فإنه أكثر وضوحاً بين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 36 إلى 44 سنة، بينما نجد أن تردي الوضع الاقتصادي وازدياده سوءاً هو الأكثر وضوحاً بين الذين أعمارهم 35 سنة، حيث أفاد 42,9٪ من هؤلاء بأن وضعهم الاقتصادي ازداد سوءاً بعد التقاعد، ويلاحظ أن 70٪ تقريباً ممن هم بين 35 إلى 44 سنة إما أن وضعهم الاقتصادي لم يتغير أو ازداد سوءاً. معنى ذلك أن خطورة التقاعد المبكر من المنطلق الاقتصادي تزداد، أو على الأقل تكون أكثر احتمالاً كلما صغر السن.

(3) بخصوص الاستخدام الاقتصادي لمكافأة التقاعد، تبين من الدراسة أن هذا الاستخدام توزع على ثلاثة مناشط وفق ما يوضحه الجدول الآتي:-

جدول (22)

أوجه استخدام مكافأة التقاعد

أوجه الاستخدام	ك	٪
سد متطلبات ضرورية	72	45
استثمار في مشروعات خاصة	52	32,5
إيداع في البنوك	36	22,5
المجموع	160	٪100

وربما يكون أحد أسباب التقاعد المبكر حاجة الفرد إلى الحصول على مبلغ من المال لسد متطلبات ضرورية، وقد أفاد المبحوثون أن هذه المتطلبات «الضرورية» التي أُنفقت فيها مكافأة التقاعد، قد تمثلت بصفة أساسية في بناء المنازل، أو شراء قطعة أرض أو تزويج الأبناء، ولم يتبين من التحليل الإحصائي اختلاف نمط الاستخدام الاقتصادي لمكافأة انتهاء الخدمة وفق اختلاف النوع، أو المستوى التعليمي، أو الوظيفي، أو جهة العمل، أو السن.

ختاماً لهذه الجزئية الهامة في الدراسة - وحتى تكتمل الصورة بشأن الوضع الاقتصادي لحالات التقاعد المبكر يطرح البحث تساؤلاً عما إذا كانت مكافأة التقاعد ذات تأثير إيجابي في وضعهم الاقتصادي حالياً أم لا؟ في هذا الخصوص تبين أن 55% من مفردات البحث جاءت استجاباتهم بالنفي القاطع، فليس هناك أي انعكاسات أو مردودات اقتصادية مباشرة أو غير مباشرة للمكافأة التي كانوا قد تقاضوها عند تقاعدهم. أما النسبة الباقية (45%) فقد أفادوا بأن تلك المكافأة ذات تأثير إيجابي بشكل أو بآخر في وضعهم الاقتصادي الحالي، وعند التحليل الإحصائي لهذه النتيجة تبين أن الرأي في تأثير مكافأة التقاعد في الوضع الاقتصادي الحالي للمتقاعدين لا يرتبط بأي من المتغيرات المستقلة باستثناء متغير المستوى الوظيفي، حيث توجد علاقة/ ارتباط دال إحصائياً بين هذا المتغير ونمط الاستجابة بشأن وجود تأثير إيجابي لمكافأة التقاعد من عدمه، وذلك في الجانب الاقتصادي لحياة الفرد (كا = 2، 3، 7، ر = 15، درجة الثقة 95)، والجدول التالي يوضح العلاقة بين المستوى الوظيفي والرأي في وجود تأثير إيجابي لمكافأة التقاعد:-

جدول رقم (23)

العلاقة بين المستوى الوظيفي والرأي في وجود تأثير إيجابي لمكافأة التقاعد

المجموع	وجود تأثير إيجابي لمكافأة التقاعد		المستوى الوظيفي
	لا	نعم	
49	20	29	قيادية
48	32	16	عامة
35	18	17	فنية مساعدة
28	18	10	معاونه
160	88	72	المجموع

إن الانعكاس الاقتصادي الإيجابي لمكافأة التقاعد المبكر يوجد بأكبر نسبة له بين هؤلاء الذين تقاعدوا من وظائف قيادية حيث تصل إلى (59,1%)، يليهم الذين كانوا في وظائف معاونة بنسبة (55,5%)، فالذين كانوا في وظائف فنية

مساعدة بنسبة (48,6%)، وأخيراً الذين كانوا في الوظائف العامة بنسبة (33,3%)، ويستدل من ذلك على أن المستوى الوظيفي في حد ذاته، وما يترتب عليه من كبر أو صغر مكافأة التقاعد، ليس هو المحدد لمدى استمزار الانعكاسات الإيجابية لهذه المكافأة على الوضع الاقتصادي الحال للتقاعد، وإنما هناك عوامل أخرى ترتبط بهذا المستوى أو تنتج عنه، قد تكون ظروفاً شخصية أو اعتبارات اجتماعية، أو عائلية، أو علاقات وصدقات ما كان لها أن توجد دون وجود الشخص في هذا الموضع الوظيفي أو ذاك.

رابعاً: الآثار الاجتماعية والنفسية للتقاعد المبكر: يمثل العمل قيمة نفسية واجتماعية في حياة الفرد والمجتمع على السواء، إذ لا يمكن للأفراد والجماعات الحياة دون عمل، ذلك أنه بالنسبة لهم ليس مجرد وسيلة للفرد للتعبير عن نفسه ومصدراً لتكامل شخصيته، كما أن العمل بالنسبة للمجتمع من متطلبات قوته وتماسكه، وإذا نظرنا إلى العمل من الناحية النفسية نجده لا يعني مجرد بذل جهد عقلي أو مادي للتأثير على الأشياء المادية أو غير المادية المحيطة به للوصول إلى نتيجة ما، ولكنه في حقيقته تفاعل بين الفرد والبيئة، يحاول من خلاله الفرد أن يحقق أهدافه وأن يشبع رغباته وحاجاته وأن يجعل ما يؤمن به من قيم ومثل حقيقة واقعة، وأن يعبر عن دوافعه وصراعه وقلقه بصورة مقبولة منه ومن المجتمع في معظم الأحيان.

لكل هذه الأسباب وغيرها - مما يؤكد القيمة النفسية والاجتماعية للعمل - نجد أن البعض يتمسكون بعملهم حتى ولو لم يكن له عائد مادي (Wheatson, 1978)، ولعل هذا يفسر إقبال بعض المتقاعدين على الأعمال الخيرية والتطوعية لما تحققه لهم من إشباع ذاتي، ولما تمثله من قيمة إنسانية عظيمة قد تجعلهم ينفقون من أموالهم ولا يتقاضون أي مقابل، وعلى الرغم من أن معظم الدراسات التي تناولت الآثار النفسية والاجتماعية للتقاعد قد أجريت على ذوي التقاعد «الإجباري» سواء لأسباب صحية أو مهنية متنوعة، وتؤكد ما سبق ذكره من أفكار، إلا أن الوضع لم يزل غامضاً بعض الشيء بالنسبة لهؤلاء الذين تقاعدوا «إرادياً» من منطلق ما يتركه هذا التقاعد «الإرادي» من آثار، لا شك أن هذه القضية تمثل دلالة هامة للمجتمع الكويتي بعد أن أصبح التقاعد المبكر يمثل مشكلة بكل معاني الكلمة، من هنا

حاولت الدراسة تسليط الضوء علي أهم الآثار النفسية والاجتماعية لدى هؤلاء الذين تقاعدوا مبكراً، ولهذا الهدف احتوت الاستبانة مجموعة من البنود التي يتضمن كل منها رأياً بشأن جانب نفسي أو اجتماعي لأثر التقاعد المبكر على الفرد، وقد صيغت بطريقة إسقاطية، وطلب من المبحوثين أن يختاروا استجابة واحدة عن كل بند من استجابات ثلاث: أتفق بشدة - أتفق - لا أتفق. وقد جرى استخراج نتائج استجابات كل بند على حدة لكل مفردات البحث، ثم على مستوى الذكور مرة، وعلى مستوى الإناث مرة أخرى، وقد ضُمت الاستجابتان الأولى والثانية في فئة واحدة، حيث لم تكن هناك فوارق في التكرارات الخاصة بكل منهما، وعلى هذا الأساس أصبح لدينا استجابتان: «أتفق» و «لا أتفق». والجدول الآتي يتضمن نسبة الاستجابات التي تتفق مع الآراء المعبرة عن الآثار النفسية والاجتماعية للتقاعد المبكر، وذلك على مستوى العينة ككل، ثم على مستوى الذكور فقط، والإناث فقط، مع اختبار معنوية الفروق بين الذكور والإناث بدلالة قيمة (Z):

جدول رقم (24)

الانفاق مع البنود المعبرة عن الآثار النفسية والاجتماعية للتقاعد حسب آراء عينة البحث (نسب مئوية)

البنود	النسبة للعينة ككل	النسبة بين الذكور	النسبة بين الإناث	قيمة (Z)
- يشعر المتقاعد بنوع من اللامبالاة والسلبية	48,8	49,6	45,9	438,
- يشعر المتقاعد بأنه افتقد بعض الدعم النفسي والاجتماعي	58,1	58,5	56,8	189,
- يشعر المتقاعد بنوع من فقدان الثقة في قدراته المهنية والعملية	23,8	23,6	24,3	879,
- يشعر المتقاعد بضعف مكانته في المجتمع	28,1	26,2	35,1	1,08
- يشعر المتقاعد بضعف مكانته في الأسرة	13,8	21,6	11,4	1,49
- يشعر المتقاعد بتقلص علاقاته الاجتماعية	36,9	35	43,2	918,
- يشعر المتقاعد ببعض الأعراض البدنية (ضعف الصحة العامة)	13,1	14,8	8,1	1,37
- يقل الاهتمام بالأسرة بعد التقاعد	33,8	36,6	24,3	1,385
- تزداد الخلافات والتوترات الأسرية بعد التقاعد	36,9	36,6	37,8	118,
- بعد التقاعد يزداد الشعور بالضغط والمصاعب في الحياة	66,3	65,2	70,3	587,
- بعد التقاعد يزداد الإحساس بالقلق وعدم الاستقرار النفسي	47,3	44,7	37,8	0,744

نتبين من الجدول أن الفروق بين الذكور والإناث غير دلالة إحصائية في جميع البنود، وهذا يدل على أن الآثار النفسية والاجتماعية للتقاعد المبكر تتخذ صفة العمومية على الرغم من اختلاف السمات الشخصية بين الجنسين، واختلاف الدور والمكانة، وقد يرجع عدم وجود فروق بين الجنسين إلى عوامل خارجية بحثة مثل وحدة البيئة سواء على مستوى العمل فقط، أو على مستوى الظروف المجتمعية التي يتعين على المتقاعد أن يواجهها بشكل عام. الأمر الثاني الذي نتبينه من النتيجة الموضحة بالجدول هو زيادة شعور المتقاعدين مبكراً بالضغط والمصاعب المعيشية لقد بلغت نسبة من دلت استجاباتهم على صحة هذه المقولة 66.3% على مستوى العينة ككل مقابل 65.2% بين الذكور، و3، 70% بين الإناث، فهل يمكن اعتبار العمل مصدراً للتخفيف من الضغوط التي يعانيها الإنسان المعاصر، وما الآلية أو «الميكانيزم» الذي يعمل في هذا المضمار؟ ثم ألا يُعتبر العمل في حد ذاته مصدراً لضغوط عديدة؟ على أي حال، فإن ارتفاع نسبة المعاناة من الضغوط والمصاعب المعيشية بعد التقاعد يمكن تفسيرها في ضوء أكثر من احتمال، فقد تكون هناك ظروف طرأت وتتطلب المزيد من الإنفاق، وقد يفقد المتقاعد بعض المزايا، وقد يكون مصدر الضغوط والمصاعب ما يعانيه المتقاعد وهو بصدد البحث عن طرق أو وسائل جديدة لزيادة دخله، وقد يكون مصدر الضغوط أيضاً صعوبة التكيف مع برنامج الوقت الذي تغيرت مضامينه وأساليبه عما كان يألفه الشخص قبل التقاعد، وربما تكون قد ظهرت في حياة الفرد مشاكل معينة ومواقف ضاغطة غير ذات صلة بالتقاعد أصلاً.

التأثير النفسي والاجتماعي الآخر للتقاعد المبكر كما عكسته استجابات غالبية عينة البحث هو الشعور بافتقاد بعض «الدعم النفسي والاجتماعي»، وهو يقوم على مبدأ أساسي يتمثل في إحساس الفرد بأن الآخرين بجانبه في مشكلاته ومصاعبه وساعات شدته، والواقع أن ذلك لا يرتبط فقط بعلاقات العمل وإنما يرتبط كذلك بطبيعة العلاقات في المجتمع الكويتي، إن الاستنتاج غير المباشر والمنطقي في الوقت نفسه هو أن علاقات العمل كانت جيدة، أو أن العلاقات الجيدة خارج إطار العمل إنما تتيحها ظروف أو فرص مرتبطة بالعمل، وبالتالي فإن تقاعد الموظف أفقده تلك العلاقات وتلك الفرص التي كان يجد من خلالها الدعم

النفسي والاجتماعي دون أن يجد لها بديلاً بعد تقاعده، أو أن البدائل المتاحة لديه لم تكن على نفس المستوى مقارنة بما كان متاح له أثناء وجوده في الوظيفة، ولعل هذا يفسر الاهتمام بالمشاركة في بعض جوانب حياة العمل لدى المتقاعدين ليس في المجتمع الكويتي فقط، ولكن في العديد من المجتمعات الأخرى. وقد بينت دراسة (Huuhtanen & Minna, 1992) أن الاهتمام بالمشاركة منخفض بين ذوي التقاعد المبكر، وأنهم بالتالي يفقدون جزءاً كبيراً من العدم النفسي والاجتماعي الذي كانوا يجدونه في علاقاتهم مع زملاء العمل. وقد بلغت نسبة الذين عبرت استجاباتهم عن هذا المعنى - حسب الجدول السابق - 58,1% على مستوى العينة ككل مقابل 58,1% بين الذكور، و56,8% بين الإناث. أما بخصوص دلالة هذه النتيجة لواقع المجتمع الكويتي، فإن الإرث الحضاري المتمثل في القيم والاتجاهات الراسخة والعادات المستقرة بحكم التنشئة الاجتماعية، بجانب صغر حجم المجتمع وكثافة العلاقات القرابية، كل هذه الأمور أدت إلى تقوية وتدعيم الروابط والصلات بين أفرادها لدرجة أنها أصبحت جزءاً أصيلاً من مكونات النسيج النفسي للشخصية الكويتية، ومن الصعب استغناء الفرد عن الدعم النفسي بل والدعم المادي الذي يحصل عليه الفرد من علاقته بالآخرين. إن وجود الفرد في العمل يتيح مثل هذه العلاقة ويوسع نطاقها ويعمق جذورها، وغني عن البيان أن الفرد كثيراً ما يتمتع بعلاقات وطيدة مع أشخاص آخرين لا يرتبط معهم بمجال عمل في مكان واحد.

البند الثالث في التأثير الاجتماعي والنفسي للتقاعد المبكر - حسبما عبرت عن ذلك استجابات المبحوثين - هو الشعور باللامبالاة والسلبية، حيث تصل النسبة إلى 48,8% بين مفردات العينة ككل مقابل 49,6% بين الذكور، و45,9% بين الإناث، إن السلبية واللامبالاة ما هي إلا أحد أبعاد الاغتراب، والذي تعتبره الدراسات النفسية مأساة الإنسان المعاصر (رجب، 1988) وقد يتحول الاغتراب الجزئي إلى إغتراب كامل إذا ما تزايدت الضغوط المعيشية على الفرد، وحتى في حالة عدم التحول، فإن اغتراب الفرد جزئياً لا يقتصر تأثيره على شخص هذا الفرد، وإنما يكون له انعكاسات اجتماعية عميقة. ولكن لماذا يشعر بعض المتقاعدين بنوع من اللامبالاة والسلبية؟ إن ذلك يرتبط ارتباطاً وثيقاً بأمرين: الأول يختص ببعض السمات الشخصية مثل مستوى الطموح والتطلعات والقدرات الخاصة، ووجود

نشاط بديل يندمج فيه الفرد المتقاعد، وديناميكية الشخصية وإن توافر هذه السمات وغيرها من السمات النفسية والاجتماعية يشكل سياجا قويا يحمي الفرد من الوقوع في براثن السلبية واللامبالاة، بل والاعترا بوجه عام، فالمتقاعد الذي تعكس شخصيته نوعا من السلبية واللامبالاة في أمور لا تحتل ذلك، غالبا ما يكون مفتقدا للسمات المذكورة، أو أنه يعاني من ظروف اجتماعية واقتصادية ونفسية أخرى تُفضي به إلى فقدان الاهتمام وتحول بينه وبين السلوك الإيجابي، أما الأمر الثاني فيتعلق بالتححر من الالتزامات الوظيفية من حضور وانصراف وأداء أعمال محددة بمستوى معين، إن شعور المتقاعد بالتححر من ذلك مع حصوله على معاش تقاعدي يجعله يمر بحالة من «الاسترخاء» النفسي والجسمي، والذي يتحول في النهاية إلى كسل وتبلد وسلبية وعدم اهتمام، ما لم توجد المثيرات الداخلية والخارجية وكذلك الظروف المناسبة لتجاوز حالة الاسترخاء هذه.

أما البند الرابع الذي يعكس التأثير النفسي والاجتماعي للتقاعد المبكر - حسبما يوضع الجدول السابقة - فإنه يتمثل في إحساس بعض المتقاعدين بالقلق وعدم الاستقرار النفسي، وتبلغ نسبة الاستجابات الدالة على ذلك 47,3% من إجمال العينة مقابل 44,7% بين الذكور، و38,7% بين الإناث، وتعكس هذه النتيجة مدى فاعلية التقاعد في الاضطراب النفسي، لقد كشفت دراسة قام بها مجموعة من العلماء في السويد، أن التقاعد يأتي في الترتيب العاشر من جملة ثلاثة وأربعين مؤثراً من مؤثرات التوتر في الحياة، أي أن التقاعد يتقدم على ثلاثين من المؤثرات التي تجعل الفرد يقع تحت طائلة المعاناة من التوتر، مع ما يسببه ذلك من اضطرابات فسيولوجية بجانب تأثيره الحاد على درجة الاتزان العقلي ورد الفعل الاجتماعي (العفيفي، 1990)، وعلى ضوء البيانات التي جمعها الباحث من مقابلات غير مقننة مع المتقاعدين مبكرا يمكن القول بأن مصدر القلق بالنسبة لهم يتمثل في الإحساس بأنهم قد أقدموا على خطوة غير مأمونة العواقب، فلا يدرون ما إذا كانوا على خطأ أم صواب، ليس فقط من حيث الاعتبارات الاقتصادية ولكن من حيث الجوانب النفسية والاجتماعية، إنهم يمرون بخبرات ذاتية واجتماعية متناقضة بشأن ما أقدموا عليه (التقاعد المبكر) ويُصنفون على الخبرات معاني تعبر عن صواب موقفهم تارة وعن خطأ هذا الموقف تارة أخرى، ولعل هذا يرتبط

بعدم الاستقرار النفسي والقلق الذي عبرت عنه نسبة لا يستهان بها من عينة البحث، ولكننا نؤكد على أهمية ما قد يكون هناك من عوامل وظروف أخرى، - غير التقاعد المبكر - تؤدي إلى القلق وعدم الاستقرار النفسي لدى الفرد، وقد يعاني الفرد من اضطرابات نفسية أثناء وجوده في الوظيفة، بل والأكثر من ذلك أن تقاعده من هذه الوظيفة قد يكون من متطلبات العلاج وإعادة التأهيل، (Bell et al, 1989) ولكن في حدود الأطروحات والصياغات الخاصة بدراستنا هذه، فإن المبحوثين عبرت استجاباتهم - حسب الجدول السابق - عن أنهم بعد تقاعدهم مبكراً أحسوا بنوع من القلق وعدم الاستقرار النفسي، الأمر الذي يتفق مع نتائج توصلت إليها بحوث أخرى كما سبق ذكره.

من جهة أخرى يوضح الجدول السابق أن 36,9% من عينة البحث أفادت بتقلص علاقاتهم الاجتماعية، ومثل هذه النسبة تماماً أفادت بأن الخلافات والتوترات الأسرية تزداد بعد التقاعد، وبينما ترتفع نسبة الإناث الفئات بتقلص علاقاتهن الاجتماعية عن نسبة الذكور، فإن النسبة بين الجنسين متقاربة جداً فيما يتعلق بزيادة الخلافات والتوترات الأسرية، إن المتقاعد - بابتعاده عن مجال العمل - يفقد دون شك بعض الأصدقاء والمعارف، وربما لا تتاح له الفرصة لأن يلتقي بهم خارج إطار العمل، وقد تتاح مثل هذه الفرصة ولكن بدرجة أقل، وتقل الاهتمامات والموضوعات المشتركة، كما لا يجد المتقاعد بديلاً اجتماعياً آخر عن صداقات العمل، أما ارتفاع نسبة الإناث عن الذكور بشأن تقلص العلاقات الاجتماعية بعد التقاعد، فهذا يرجع إلى تركيز الإناث اهتمامهن بالمنزل أو بالنطاق الضيق من العلاقات الاجتماعية بوجه عام حسبما تقضي الثقافة والتقاليد في كل الأحوال نجد أن المتقاعد - رجلاً كان أو امرأة - في حاجة إلى التفاعل الاجتماعي، وما لم يوجد النشاط البديل لإشباع هذه الحاجة يصبح الشخص أكثر عرضة للاضطراب والتوتر النفسي، وتلجأ المجتمعات الأوروبية إلى إعداد برامج خاصة للمتقاعدين حسب درجة نشاطهم الاجتماعي، وكذلك حسب السن (Belle et al, 1989).

وربما تكون التوترات والخلافات الأسرية التي أفاد 36,9% من عينة البحث بأنها تزداد بعد التقاعد راجعة إلى تقلص العلاقات الاجتماعية بجانب العوامل النفسية والاجتماعية الأخرى بما يشكل ضغوطاً تعبر عن نفسها في أشكال متعددة من سوء التفاهم، وبالتالي اضطراب التفاعل العائلي داخل الأسرة.

ويوضح الجدول السابق أن 33,8٪ من عينة البحث عكست استجاباتهم هذه الفكرة، وترتفع هذه النسبة بين الذكور إلى 36,6، مقابل 24,3 بين الإناث، وعلى الرغم من التفاوت بين النسبتين، إلا أن هذا التفاوت لا يعبر عن اختلاف جوهري بين الجنسين (قيمة $Z = 1,385$ ، وهي غير دالة عند مستوى الثقة 0.95)، ويُفسَّر انخفاض اهتمام بعض المتقاعدين بأسرهم إما في ضوء ما يعترهم من شعور بعدم الاهتمام بالمسؤولية عموماً، أو بسبب ميلهم إلى الوحدة والعزلة، أو بسبب الانغماس في التفكير والبحث عن نشاط بديل، أو حتى الانغماس في نشاط متاح لهم بالفعل ويستغرق جزءاً كبيراً من وقتهم فلا يتيح لهم الاهتمام بالأسرة.

وحتى يكتمل الحديث عن الأسرة من منطلق كونها مصدراً للتأثير النفسي والاجتماعي لدى المتقاعد، يلاحظ من الجدول السابق أن 13,8٪ من إجمالي العينة قد أفادوا بأن مكانتهم في الأسرة قد ضعفت بعد التقاعد، وتصل هذه النسبة إلى 21,6٪ بين الذكور مقابل 11,4٪ بين الإناث، ويرتبط ضعف المكانة في الأسرة بعد التقاعد بعدة عوامل؛ أبرزها الهوية أو المكانة الاجتماعية والسلطة التي كان يتيحها العمل للفرد والتي خسرها بمجرد تقاعده، ومن جهة أخرى فإن المتقاعد الذي يَفْتَقُ بالمعاش التقاعدي، ولا يمارس عملاً بعد التقاعد، قد ينظر إليه أفراد الأسرة على أنه منعدم الفاعلية في المشاركة، وأنه يتقاضى أجراً دون عمل أو أهمية، وبصرف النظر عن تعبيرهم عن ذلك صراحة أو ضمناً، أو حتى عدم تعبيرهم فإن الأب قد يتوهم هذه النظرة.

أما عن ضعف المكانة في المجتمع فإن الجدول السابق يوضح أن نسبة الاستجابات الدالة على ذلك تبلغ 28,1٪ بين مفردات العينة ككل مقابل 26,2٪ بين الذكور، 35,1٪ بين الإناث، ويرجع ارتفاع النسبة بين الإناث إلى الاعتقاد بأن المكانة التي يحققها العمل هي مكانة غير تقليدية تختلف عن تلك المكانة التقليدية التي تتحقق للمرأة بالزواج والإنجاب خاصة إنجاب الذكور، وبالتالي فإن تقاعد المرأة يفقدها هذه المكانة (غير التقليدية) والتي تنظر إليها المرأة العاملة في أحيان كثيرة على أنها مصدر للتمييز عن بقية النساء، بل والحصول على مكانة كانت مقصورة على الرجال حتى وقت قريب، أما ضعف المكانة في المجتمع، الذي يشعر به الرجل بعد التقاعد، فهذا ناشئ عن أن جزءاً كبيراً من هذه المكانة كان

يرتبط بالصفة «الوظيفية» بما فيها من سلطة أو على الأقل تأدية عمل لازم ضروري منهما كان شأنه، وبوجه عام، فإن الرجل أو المرأة في العمل يمكن أن تتاح له بعض مظاهر القوة أو النفوذ الاجتماعي بمستوياته المعروفة سواء من حيث القدرة على التأثير في سلوك الآخرين، أو من حيث القدرة على إعطاء الآخرين أشياء وفرصاً يحتاجون إليها، أو منع هذه الأشياء والفرص عنهم (التيرور 1990).

في ضوء مثل هذه الاعتبارات يمكن تفسير الأسباب الكامنة وراء شعور بعض المتقاعدين بضعف مكانتهم في المجتمع، ويتصل بهذه الفكرة نتيجة أخرى يوضحها الجدول السابق، وهي شعور المتقاعد بنوع من فقدان الثقة في قدراته المهنية، وتبلغ نسبة الذين أفادوا بذلك 23,8% من عينة البحث، كما أن الاختلافات طفيفة بين الجنسين بصورة واضحة (انظر الصف الثالث بالجدول)، فالفرق أثناء العمل يكتسب بعض الخبرات المهنية، ويختلف الأفراد في ذلك بطبيعة الحال، كما تختلف الخبرات ذاتها سواء كانت مهارات أو معارف، وفي الوقت نفسه تواجه الفرد بعض المشكلات العملية التي لا يستطيع حلها بمفرده، أو الوصول إلى هذا الحل بصعوبة أو وضع حل خاطيء لها بما يترتب على ذلك من أخطاء أو حتى عقاب يناله الفرد.

الدلالة الهامة الأخيرة للنتيجة التي يوضحها الجدول السابق تتمثل في الأعراض البدنية (ضعف الصحة العامة) لدى المتقاعدين، وعلى الرغم من انخفاض نسبة الاستجابات الدالة على ذلك، إلا أنها ذات أهمية واضحة على المستوى الفردي والاجتماعي، لقد أفاد (13,1%) من عينة البحث بأنهم أصيبوا بضعف بدني عام بعد أن تقاعدوا، وتصل هذه النسبة إلى 14,8% بين الذكور مقابل 18,1 بين الإناث، وقد يكون ذلك راجعاً لعوامل عضوية فسيولوجية، وقد يكون راجعاً لعوامل نفسية قد تكون مرتبطة بالتقاعد أو غير مرتبطة، فإذا سلمنا بهذه البديهية يمكننا تقبل الأفكار المستمدة من بحوث عالمية حول علاقة التقاعد ببعض الأمراض العضوية التي ترتبط عادة بأسباب أو عوامل نفسية، لقد بينت دراسة قام بها (Fridlund et al, 1992) أن الإصابة بمرض في العضلة القلبية ترتبط - ضمن عوامل أخرى - بالتقاعد، كما بينت دراسة (Ozawa & Law, 1992) أن التقاعد المبكر يفرض على مشاكل صحية لا حصر لها خاصة لدى العمال غير البيض بالولايات المتحدة، وليس بمستغرب أن يكون هؤلاء العمال أشد رفضاً لأي استقطاعات من

معاشات التقاعد حسبما تشير إلى ذلك الدراسة المذكورة، أما دراسة (Harkapaa) 1992 فقد كانت أكثر تحديدا في تناولها للآلام المزمنة أسفل الظهر لدى عينة من المتقاعدين الذين تتراوح أعمارهم بين 35 و54 عاما، وعلى الرغم من أن الدراسة قد تنبأت بالتقاعد المبكر المترتب على هذا المرض استنادا على مجموعة من العوامل النفسية والاجتماعية، إلا أنها تؤكد أن التقاعد في حد ذاته قد يترتب عليه آثار صحية (بدنية) بفعل تلك العوامل. إذا ما انتقلنا إلى الواقع الكويتي نجد الأمر لا يخلو من خطورة، حيث تدل خبرة مؤسسة التأمينات الاجتماعية على أن معدل الوفيات بين المتقاعدين هو معدل الضعف بين الموجودين في الخدمة المناظرين لهم في نفس السن (3)، وهناك أسباب متعددة تؤدي إلى الانعكاسات الصحية لدى المتقاعدين خاصة إذا لم يمارسوا عملاً آخر، أو نشاطا آخر يبعدهم عن الأمراض، ويشعرون فيه بقيمتهم وذواتهم، من هذه الأسباب على سبيل المثال: قضاء معظم الوقت في الدواوين وإحراق الصحة بشرب الشاي والقهوة والتدخين بشراهة، وقد يلجأ إلى العقاقير والمهدئات، ومع طول وقت الفراغ لدى المتقاعد تظهر لديه كثرة التفكير وتوهم المرض، وقد يلجأ إلى المغامرات العاطفية وما يعتقد أنه سوف (يجدد له شبابه)، ومع تقدم السن لدى المتقاعد تبدأ الأعراض البدنية مثل سقوط الأسنان ومشاكل السمع والبصر والضغط والسكر والإصابات القلبية وأمراض القلب والكلى، فعلى الرغم من أن هذه الأمراض تصيب المرء عند تقدم السن، إلا أن الفراغ والعادات غير الصحية والضغط النفسي تعجل بها وتزيد تفاقمها.

خلاصة الدراسة

يتضح من المؤشرات الرقمية والتحليل السابق مجموعة من النتائج الأساسية التي نبلورها في خاتمة الدراسة، أولا: من حيث أسباب التقاعد المبكر تأتي الأسباب الوظيفية في الترتيب الأول، يليها الأسباب النفسية، فالأسباب الاقتصادية، ثم الظروف الأسرية والصحية، ثانيا: من حيث ظروف وملابسات اتخاذ قرار التقاعد المبكر، تبين أن ما يزيد قليلا على ثلاثة أرباع العينة قد اتخذوا قرارهم عن اقتناع ذاتي وليس تحت ضغوط أو إجبار. كما أفاد ما يقرب من ثلث مفردات العينة بأن هناك أشخاصا آخرين - غير أفراد الأسرة - قد شجعوهم على

اتخاذ قرار التقاعد، وفي الوقت نفسه، أفاد ما نسبتهم 53.75٪ بأن هناك من عارضوا قرار التقاعد، وإذا نظرنا إلى دور الأسرة في هذا المضمار، فإن النتائج توضح أن ما يقرب من نصف مفردات عينة البحث قد أفادوا بأن الأسرة لم يكن لها شأن بقرار تقاعدهم، فلم يؤيد أعضاء الأسرة القرار أو يعارضوه، ويفيد ثلثا العينة تقريبا - بأنهم لم يتسرعوا في اتخاذ قرار التقاعد. ثالثا: من حيث الظروف والخصائص الاقتصادية للذين تقاعدوا مبكرا. تبين أن 35,6٪ منهم كانوا يمارسون العمل الخاص قبل التقاعد، وتصل هذه النسبة إلى 42,5٪ بعد التقاعد، وتفيد النسبة الأكبر (40,6٪) من العينة بأن وضعهم الاقتصادي لم يطرأ عليه تغيير سلبي أو إيجابي بعد التقاعد عما كان عليه قبله، مقابل 20٪ أفادوا بأن وضعهم أصبح سيئا، و39,4٪ أفادوا بأن هذا الوضع قد تحسن بعد التقاعد عما كان عليه قبل التقاعد، ويتصل بهذه النقطة أسلوب الاستخدام الاقتصادي لمكافأة التقاعد أو مبلغ الاستبدال إن وجد، هنا تبين أن (45٪) من مفردات البحث قد أنفقتها في سد متطلبات ضرورية، أما النسبة الباقية فقد أودعت هذه القيمة في البنوك أو استغلتها في الأعمال الخاصة، هذا وقد تبين أن ما يتراوح بين 13,1٪ و66,3٪ من عينة البحث، جاءت استجاباتهم تعكس صورا مختلفة من المعاناة، مثل: الشعور بالضغط والمصاعب، وافتقاد الدعم النفسي والاجتماعي والسلبية واللامبالاة والقلق وعدم الاستقرار وتقلص العلاقات الاجتماعية مع زيادة الخلافات والتوترات الأسرية.

الهوامش

- (1) هذه الأرقام أفاد بها السيد/ فهد الرجعان/ مدير عام مؤسسة التأمينات الاجتماعية، وهي منشورة بجريدة الوطن بتاريخ 1988/2/15.
- (2) انظر على سبيل المثال جريدة القبس بتاريخ 1988/10/24، وكذلك جريدة الوطن بتاريخ 1990/2/15.
- (3) جريدة القبس بتاريخ 1988/10/19.

المصادر العربية

إجلال حلمي

- 1984 نحو صياغة قضايا نظرية في الأسرة: دراسة تطبيقية على بناء القوة في الأسرة. الكتاب السنوي لعلم الاجتماع. العدد السابع. القاهرة. دار المعارف. ص 133-135.

جهاز الدراسات والبحوض الاستشارية

- د. ت. ظاهرة التقاعد المبكر في الكويت. الكويت. الديوان الأميري.

سالم مرزوق الطحيح

- 1993 ظاهرة التقاعد الإرادي المبكر في دولة الكويت: الأسباب والحلول. مجلة التعاون. السنة الثامنة. العدد 31 الرياض: الأمانة العامة لدول مجلس التعاون الخليجي. ص 148-171.

سناء الخولي

- 1974 الأسرة في عالم متغير. القاهرة. الهيئة المصرية العامة للكتاب. ص 152.

عبدالحكيم العفيفي

- 1990 الاكتئاب والانتحار: دراسة اجتماعية تحليلية. ط1. القاهرة. الدار المصرية اللبنانية ص 86.

علي المكاوي

- 1984 اتخاذ القرار الأسري، الكتاب السنوي لعلم الاجتماع. العدد السادس. القاهرة. دار المعارف. ص 473-477.

محمود رجب

- 1988 الاغتراب سيرة ومصطلح. القاهرة. دار المعارف ص 13.

مصطفى عمر التير

- 1990 الوجه الآخر للسلوك: قراءات في مظاهر الانحراف الاجتماعي. بيروت. معهد الإنماء العربي. ص 14.

مصطفى فهمي

- 1977 مجالات علم النفس. القاهرة. مكتبة مصر. ص 25.

-
- المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية
1993 المجموعة الإحصائية للتأمينات الاجتماعية الكويت. العدد رقم (21).
وزارة التخطيط
1992 المجموعة الإحصائية السنوية. الكويت. العدد التاسع والعشرون.

المصادر الأجنبية

- Bell, V. et al
1989 «occupational rehabilitation or early retirement (via social insurance pension) as alternatives for first admission psychiatric patients: results from a 5 year follow up. psycho pathology». Jul - Aug. Vol. 22(4)pp 213 - 217.
- Casey
1992 Bernard paying for Early Retirement Jnl soc. Vol. 21. (3) pp. 303 - 323.
- Cole, M. et al
1971 The Cultural context of learning and thinking. New york. Basic books. p. 78.
- Deutch, M. field,
1969 «Theory in social psychology». PP: 208 - 232 in: G. lindezy & E. Aron son (eds) Hand book of social psychology. VOL. I . Addison - wesley. chap. 6.
- Fridlund Bengt (et al)
1992 «working Conditions among men befor and after their first myocardial infaction : implications for a rehabilitative Care strategy. clinical - Rehabilitation». NOV. VOL. 6 (4) pp 299 - 304.
- Gendell, Mucray & Siegel Jacob s.
1992 «trends in retirement age by sex», 1950 - 2005, monthly labor Review, Jully, pp 22 - 29.
-

Hanks, Roma, S.

- 1990 «The impact of early Retirement incentives on retirees and their families». Journal of family issues. Dec. VOL. 11 (4) pp424 - 437.

Harkapaa,kristiina

- 1992 «psychological factors as predictors for early retirement in patients with chronic low Back pain» - Journal of psycho somatic research. sep. VOL. 36 (6) pp 553 - 559.

Huuhtanen, pekka & Minna Piispa

- 1992 work and retirement Attitudes of 50 - 64 years old people at work and on Pension. fifth Us - kinnish Joint Symposium on occupational safety and health: occupational Epidemics on The 1990 s. Cincinnati. ohio. Scandinavian Journal of work, Environment and health. VOL - 18.

ILO

- 1984 world Labour Report. No. 1. pp 214 - 215.

Mc Goldrick, ANN, E & Cooper, Cary.L.

- 1990 «why retire early? prevention in human Services». Vol. 8(1) lpp. 219 - 237.

Moscovici, s. & Zavalloni, M.

- 1969 «The group as a polizer of attitudes. Journal of personality and social psychology». VOL. 12. pp 125 -135.

Ozawa, Martha, N. & Law, Simon, N.

- 1992 «health status of recently retired workers: Correction Special Issues: children. Social work». Mar.VOL. 28 (1). pp3 - 14

Pruitt. D. G.

- 1971 «hoice shifts in group Discussion: an introductory Review». Journal of personality and social psychology. 20. pp 339 - 360.

Reimers

- 1976 «Cordelia is The average age at Retirement changing»? Journal of The American Statistical association. September. pp 552 - 558.
-

S.S.B.

1990 Annual statistical Supplement. Social Security administration. P. 236.

Sweet, Michael et al

1989 A Community of buddies: support groups for veterans forced into early retirement. Hospital and Community psy chiatry. Feb. VOL. 40 (2) pp 172 -176.

Wheatson, B.

1978 «The sociogenesis of psychological disorders: reexamining The Casual issues with longitudinal data - American sociological Re view». Vol. 43. pp 338 - 403.

استلام البحث : ديسمبر 1994

إجازة البحث : سبتمبر 1995

The Basic Dimensions of the Early Retirement Phenomenon Among Kuwaiti Officials

Khalid Ahmad Al - Shalal
Kuwait University

This study investigates the problem of early optional retirement from governmental jobs in Kuwait. Data was collected by circulating a questionnaire, conducting interviews, and organising debate groups, for a representative sample of 160 individuals, selected according to specific criteria.

The study found vocational problems to be the main cause of early retirements, whilst psychological, economic, family and health causes were of lesser importance.

The decision to retire was found to be voluntary rather than the result of any imposition. In one third of the examined cases, the retirees were encouraged in their decision by peer groups; the rest stated that their decision to retire was objected by others. About half of the cases reported that their families adopted a neutral stand concerning their retirement. Retirees involved into private business represented 42% of the cases, whilst 40% stated that their economic situation improved after retirement.

Some retirees mentioned some post-retirement negative social and psychological effects, such as passiveness, indifference, restlessness, loss of vocational self-confidence, family disputes, lessened social relations, in addition to some general physical weakening. These effects are not necessarily retirement-induced, as they might be caused by other factors of possible synergetic interaction with the retirement situation.

The researcher is of the opinion that the phenomenon of early retirement is, above all, linked to deep-rooted cultural factors as a result of the oil-induced prosperity. To counter this phenomenon and its negative effects the collaboration of the government with the society is needed.
