

**محددات قرار الخروج للمعاش المبكر  
إسهة تطبيقية على العاملين فى قطاع الخدمات الحكومية  
بمحافظة الغربية**

**د - عادل عبد الحميد أبو العزم**

أكاديمية إدارة الأعمال والتكنولوجيا - دمياط

## محددات قرار الخروج للمعاش المبكر

# دراسة تطبيقية على العاملين فى قطاع الخدمات الحكومية بمحافظة الغربية

عادل عبد الحميد أبو العزم

أكاديمية إدارة الأعمال والتكنولوجيا - دمياط

### أولاً: مقدمة:

بدأت سياسة المعاش المبكر الاختيارى تطرح نفسها على ساحة الاهتمام الحكومى والشعبى بمصر، فمن الملاحظ فى السنوات الأخيرة أن هناك العديد من العاملين الذين يخرجون قبل سن المعاش وهو ٦٠ عاماً، وتشير الإحصائيات [جدول رقم (١)] أن عدد العاملين الدائمين الذين يتركون الخدمة قبل سن ٦٠ أى من ٥٥ حتى سن ٦٠ فى زيادة مستمرة فقد ارتفع عدد حالات المعاش المبكر من ٢١٦٤٣٤ حالة عام ١٩٩٩/٩٨ إلى ٤٤١٨٩٥ حالة عام ٢٠٠٦/٢٠٠٧ من إجمالى قوة العمل الدائمة على مستوى مصر. وارتفعت قيمة المعاشات المنصرفة لحالات المعاش المبكر من ٤٧,٦ مليون جنيه عام ١٩٩٩/٩٨ إلى ١١٣,٤ مليون جنيه عام ٢٠٠٦/٢٠٠٧ وقد اهتم المسئولون بتحفيز العاملين على اتخاذ قرار المعاش المبكر وذلك كرد فعل للأزمات الاقتصادية المتمثلة فى انخفاض حجم الطلب على القوى العاملة وارتفاع مستويات البطالة فى العديد من المجتمعات (Durbing et al., 1984; King, 1983).

وتعتبر مشكلة البطالة فى مصر من أخطر المشكلات التى ينتج عنها اختلالات اقتصادية واجتماعية فهى الشغل الشاغل للدولة والمسئولين فيها وعلى رأسهم السيد رئيس الجمهورية ومن ثم قد قامت الحكومة فى هذا الإطار بالاهتمام بوضع برامج لتحفيز العاملين على المعاش المبكر بهدف:

- تثبيت العمالة المؤقتة التى مر عليها سنوات طويلة.
- توفير فرص عمل جديدة لشباب الخريجين.
- امتصاص العمالة والزيادة السنوية فى الطلب على الوظائف.
- خفض معدل البطالة.

وفيما يلي تطور عدد حالات المعاش المبكر والقيمة المنصرفة لهذه الحالات بالنسبة للعمالة الدائمة في مصر من عام ٩٩/٩٨ حتى ٢٠٠٧/٢٠٠٦، وهو ما يوضحه الجدول التالي:

### جدول رقم (١)

تطور حالات المعاش المبكر في مصر من عام ٩٩/٩٨ حتى ٢٠٠٧/٢٠٠٦

البيان	حالات المعاش المبكر	القيمة المنصرفة بالآلاف
		السنوات
١٩٩٩/١٩٩٨	٢١٦٤٣٤	٤٧٦٣٠
٢٠٠٠/١٩٩٩	٢٥٨٧٢٦	٦٠٠٩٣
٢٠٠٣/٢٠٠٢	٣٠٧٣٠٦	٧٦٦٦٠
٢٠٠٤/٢٠٠٣	٣٤٣١٣٣	٩١٥٠٧
٢٠٠٥/٢٠٠٤	٣٧٤٦٠٣	١٠٦٨٧٢
٢٠٠٦/٢٠٠٥	٤٠٢٦١٤	١٠٩٥٧٤
٢٠٠٧/٢٠٠٦	٤٤١٨٩٥	١١٣٣٥٨

ويتضح من بيانات الجدول السابق أن عدد حالات المعاش المبكر في عام ٢٠٠٧/٢٠٠٦ بلغ عددها ٤٤١٨٩٥ حالة بنسبة ٣٤,٨% من إجمالي حالات المعاشات وأن القيمة المنصرفة لها قد بلغت ١١٣٥٨ ألف جنيه بنسبة ٢٦,٢% من إجمالي القيمة المنصرفة. كما يتضح أيضاً التزايد المستمر في عدد حالات المعاش المبكر والقيمة المنصرفة ويرجع السبب في ذلك إلى إرتفاع عدد حالات الخروج للمعاش المبكر بين العاملين خاصة في قطاع الأعمال العام الذي تم خصصته.

### ثانياً: طبيعة قرار التقاعد أو الخروج على المعاش المبكر

يعرف المعاش المبكر طبقاً لأحكام المادة ٩٥ من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة المعدلة بالقانون ١١٥ لسنة ١٩٨٣ بأنه "إنهاء خدمة العامل بعد بلوغ سن الخامسة والخمسين بناء على رغبة العامل وإرادته ويبدأ من ٥٥ سنة حتى ٥٨ سنة حيث يقدم الفرد العامل على ترك الخدمة ويحصل على معاش

شهرى"، كما يعرف المعاش الإيجارى طبقاً للقانون ١١٣ لسنة ١٩٨٣ بأنه "إنهاء خدمة العامل وتسوية حالته بعد بلوغه سن الستين، أو الخامسة والستين بالنسبة لخريجي الأزهر".

وعلى الرغم من العديد من البحوث التي تم إجراءها حول موضوع الخروج على المعاش إلا أن بعضها فقط قد تصدى لتعريف المعاش أو التقاعد فقد عرفه (Feldman, 1992: 285) بأنه "الخروج من وظيفة تنظيمية أو مسار وظيفي بعد قضاء مدة خدمة، ويتخذ هذا القرار بواسطة أفراد بعد مراحل عمرية متوسطة ينخفض فيها الالتزام النفسى للفرد تجاه عمله والتي تبدأ من ٤٦ سنة حتى ٦٠ سنة".

كما عرفه (Lawson, 1991) بأنه "الانسحاب من قوة العمل أو إنهاء الفرد لحياته الوظيفية"، وأيضاً عرفه (المغربى، ٢٠٠٠، ٢٣٩) بأنه "ترك الموظف لوظيفته وتخليه عن دوره فى العمل والاتجاه نحو الحياة خارج نطاق العمل الذى ظل يمارسه أعواماً طويلة".

ومن خلال هذه التعريفات يمكن أن نستنتج ما يلى:

- ١- أن المعاش لا يعنى ترك الموظف لوظيفته الدائمة قد ينتقل بعض العاملين من منظماتهم التى يعملون بها ويبحثون عن وظيفة أخرى فى مكان آخر لبعض الوقت أو للعمل بشكل مستمر.
- ٢- أن هناك أفراداً يمارسون أعمالاً فى وظائف مؤقتة ويحاولون للمعاش دون المرور بمراحل دورة الحياة الوظيفية التى تتمثل فى المرحلة الاستكشافية ومرحلة التأسيس، ومرحلة الاستقرار.
- ٣- أن مفهوم المعاش يجب أن يرتبط بآخر مراحل المسار الوظيفي، لهذا تستخدم كلمة المعاش للدلالة على التغيرات التى تحدث فى مراحل المسار الوظيفي بعد منتصف العمر فالتغيرات الوظيفية التى تحدث فى سن العشرين أو الثلاثين ما هى إلا تغيرات وظيفية لا يمكن أن يطلق عليها بأنها خروج للمعاش.
- ٤- أن مفهوم المعاش يختلف عن مفهوم دوران العمل العادى حيث يقصد بدوران العمل الخروج من الوظيفة بعد قضاء أى مدة عمل، أما مفهوم المعاش المبكر فيشير إلى التغيرات التى تحدث فى المسار الوظيفي بعد فترة زمنية طويلة حددها

خبراء العمل بأكثر من عشر سنوات، ولهذا فإن التحاق فرداً متقدماً في العمر بإحدى الوظائف ثم تركها بعد سنة مثلاً لا يعنى ذلك خروجاً على المعاش، وإنما يعنى دوران عمل. وعلى العكس من ذلك لو أن فرداً متقدماً في العمر ترك وظيفته في منظمة ما بعد مدة ٢٠ سنة أو ٢٥ سنة مثلاً فإن ذلك يعنى الخروج على المعاش.

٥- أن قرار المعاش في حد ذاته يتضمن إنسحاباً نفسياً وبدنياً من العمل حيث تنخفض ساعات العمل ويقل الالتزام النفسى للعامل تجاه عمله، فمثلاً لو أن موظف يبلغ من العمر ٥٦ عاماً ترك منظمته لكي يعمل في منظمة أخرى فهو في هذه الحالة لا يعتبر خروجاً على المعاش ولكن لو ترك المنظمة التي يعمل بها لكي يعمل بعض الوقت Part Time في منظمة أخرى فإنه في هذه الحالة يعتبر قد أحيل للتقاعد أى خرج للمعاش.

٦- أن مفهوم المعاش يجب أن يرتبط بقدمى العاملين الذين تركوا عملهم الدائم أو مسارهم الوظيفى الطويل ويعملون في أعمال أو وظائف غير دائمة أو مؤقتة بعد الخروج على المعاش، وقد أوضحت الإحصاءات<sup>(٥)</sup> أن ٢٥% من إجمالى قوة العمل في مصر يعملون في وظائف غير دائمة أو مؤقتة دون أن يكون لهم مسار وظيفى واضح أى لا يوجد لهم سلسلة من المراكز الوظيفية وبالنسبة لهؤلاء العاملين فإن مفهوم المعاش بالنسبة لهم يحمل معنى ودلالة مختلفة. ومن أهم الاعتبارات الواجب مراعاتها لنجاح نظام التقاعد والمعاشات في المنظمات (المغربى، ٢٠٠٠: ٢٤١):

- ١- مواجهة احتياجات ومتطلبات قدامى السن من العاملين حيث توجد العديد من الأنشطة التي يمكن أن تمارسها المنظمات لمواجهة هذه الاحتياجات ومن أهمها:
  - أ - المرونة عند جدولة أعمال العاملين كبار السن بما يسمح لهم بالحصول على عناية ورعاية أفضل كالعودة إلى الدراسات الجامعية، والسفر والرحلات، أو العمل ساعات أقل... وغيرها.
  - ب- التدريب والتنمية لمواكبة التطورات الفنية والتكنولوجية الحديثة في مجال عمل المنظمات.

ج- الرعاية الصحية المتكاملة، وتوفير السبل والإمكانات الخاصة برعاية كبار السن فى النواحي الصحية والاجتماعية.

د - تقديم المقترحات والاستشارات الخاصة بالمسار الوظيفى، فالعاملين فى تلك المرحلة يحتاجون للمعلومات التى تساعدهم على إعادة دورة المسار الوظيفى فى وظائف جديدة أو التحول لمراكز أخرى قد تكون أقل مسئولية ومخاطرة.

هـ- مراعاة مشاعرهم وأحاسيسهم وخاصة تجاه العمل وعلى المنظمة أن تتأكد من انسجام العاملين وتعاونهم، وعدم نظرة العاملين الجدد بشكل غير مناسب للعاملين القدامى.

٢- وضع برامج الرعاية لما قبل التقاعد: تمثل برامج ما قبل التقاعد تلك الأنشطة والعمليات التى تساعد العاملين وتعددهم للخروج من العمل، إنهاء تشجع العاملين لتعلم الحياة على المعاش، وكيف يبنون خططهم المالية والأسرية، وكيف يعتنون بصحتهم وما وسائل تحقيق ذلك. إن رضاء العاملين عن حياتهم بعد التقاعد يتأثر إلى حد كبير بحالتهم الصحية، ومشاعرهم تجاه الوظيفة، ومستوى تفاعلهم ولقد إتضح أن العاملين الذين يحصلون على برامج الرعاية قبل التقاعد تتقلص مشكلاتهم المالية والنفسية وتزداد خبراتهم عن أولئك الذين يحرمون منها.

وتتمثل أهم الأبعاد التى تركز عليها برامج الرعاية لفترة ما قبل التقاعد على:

أ - المظاهر النفسية والسلوكية للتقاعد، مثل الاتجاهات والمعتقدات الخاصة بتممية القدرات والمزايا الشخصية.

ب- الجوانب الحياتية والمنزلية وتشتمل على عدة جوانب منها ما يتعلق بالنقل وتكاليف المعيشة، وأماكن الرعاية الطبية.

ج- الرعاية الصحية أثناء فترة التقاعد، التغذية، والتمارين الرياضية.

د - التخطيط المالى، والتأمين، والاستثمارات.

هـ- التخطيط الاجتماعى وتدعيم العلاقات بالآخرين.

و - تجميع الفوائد والمزايا من المنظمات ذات الصلة مثل هيئة التأمين والمعاشات والنقابات... وغيرها وبحث كيفية حصول العاملين عليها.

٣- وضع برامج لتحفيز وتشجيع العاملين على إتخاذ قرار المعاش المبكر حيث تعد هذه البرامج عاملاً محفزاً ومغرياً للعاملين خاصة ذوى سنوات الخبرة الطويلة بالمنظمة للإقبال على برامج المعاش المبكر كما تعد جزءاً من إستراتيجية المنظمة لتخفيض تكاليف العمالة دون لجوئها إلى تسريح العاملين مؤقتاً أو فصلهم نهائياً وعادة ما تشتمل التعويضات المالية التي يحصل عليها العاملين فى هذه الحالة على مكافأة معينة من المال بجانب نسبة من الراتب تحتسب على أساس عدد سنوات الخدمة علاوة على المعاش المستحق وعلى سبيل المثال:

فإن الشركة القابضة للصناعات الغذائية فى مصر قد قامت خلال الفترة من عام ١٩٩٥ إلى عام ١٩٩٦ بتنفيذ برامج المعاش المبكر وذلك فى ست شركات تابعة لها يستفيد منها ٧٥٠٠ عاملاً وعامله لديهم الرغبة فى التقاعد المبكر، كما أوضحت هذه البرامج أن إجمالى التكلفة من المكافآت والتعويضات المالية الخاصة ببرامج الإحالة إلى المعاش المبكر قد وصلت إلى نحو ١٥٠ مليون جنيه بواقع ٢٠ ألف جنيه للعامل الواحد. وقد إستهدفت هذه البرامج العاملين الراغبين فى الخروج للمعاش المبكر قبل بلوغ سن ٦٠ عام من الفئة العمرية من ٥٠ حتى ٥٨ سنة من الرجال، ومن سن ٥٥؛ حتى ٥٨ سنة للسيدات.

وأيضاً قامت وزارة التنمية الإدارية فى مصر خلال الفترة من عام ٢٠٠٥ إلى عام ٢٠٠٦ بتمويل استقصاء على المستوى القومى لعينة كبيرة من المنظمات المصرية وقد توصلت إلى أن هناك ٥٨% من العاملين بالفئات العمرية من ٥٠ حتى ٥٧ سنة لديهم الرغبة فى التقاعد المبكر عند بلوغ الـ ٥٥ سنة كما تدرس الوزارة حالياً إجمالى قيمة المكافآت الخاصة ببرامج الإحالة إلى المعاش المبكر.

وقد أصبحت فكرة التقاعد المبكر حالياً أكثر إغراء للكثير من فئات العاملين الأمر الذى أدى إلى انخفاض ملحوظ فى نسبة مشاركة قدامى العاملين من كبار السن خلال السنوات الأخيرة.

وقد لخص (Monahan & Greene, 1987) مزايا برامج تحفيز وتشجيع

العاملين على التقاعد المبكر فى الآتى:

١- أن إحلال العمالة الأصغر سناً محل العمالة الأكبر سناً من شأنه أن يؤدي إلى ارتفاع كفاءة إنتاجية المنظمة.

٢- تخفيض تكلفة عنصر العمل لأن كبار السن من العاملين عادة ما يتقاضون مرتبات مرتفعة.

٣- فتح فرص الترقى أمام صغار السن من العاملين.

ولضمان نجاح برامج التقاعد المبكر يجب على المنظمات أن تتأكد من:

أ- أن برامج التقاعد المبكر تعد جزءاً من خطط المزايا والخدمات المقدمة للعاملين.

ب- بيان العلاقة التي تربط السن والمكانة ودورهما في التأهل للمعاش المبكر.

ج- تعريف العاملين بأن المعاش المبكر عملية اختيارية يجب أن تتم عن اقتناع ورضا كامل وأن المنظمة لا تجبر أحداً على المعاش ولا تسعى للتعجيل بإنهاء حياته الوظيفية.

وقد أوضحت إحدى الدراسات أن قرار التقاعد أو الخروج على المعاش المبكر ما

هو في الحقيقة إلا ثلاثة قرارات متداخلة وهي: (Feldman, 1992: 288-289)

- قرار ترك الموظف لوظيفته الحالية بالمنظمة التي يعمل بها قبل تعظيم المزايا

الخاصة بالمعاش أو الضمان الاجتماعي ومن ثم سيتم تركيز الاهتمام على

العاملين الذين يتخلون عن العمل ويخرجون عن المعاش المبكر.

- عندما يقرر الموظف ترك عمله الحالي بالمعاش المبكر فإنه يجب أن يقرر

هل ينتقل في وظيفة في مكان آخر أم لا. (Doeringer, 1980)

- في حالة اتخاذ الموظف قرار بالانتقال إلى وظيفة أخرى في مكان آخر هل

سيلتحق في نفس الوظيفة أو الصناعة أو في نفس مساره الوظيفي أم لا.

وعلى الرغم من أن القرارات الثلاثة السابقة تبدو كقرارات مستقلة إلا أنها في

حالات كثيرة قد تكون متداخلة ومتزامنة، فالفرد العامل يمكن أن يقرر الخروج للمعاش

المبكر بسبب وجود وظيفة أخرى ملائمة توفر له استمرار عمل مناسب في وظيفة في

نفس الصناعة أو المنظمة.

وقد كانت ومازالت دراسة التقاعد المبكر محل إهتمام واضح من جانب المنظمات

الاقتصادية ومؤسسات الضمان الاجتماعي خاصة في الدول المتقدمة، ففي الولايات



المتحدة مثلاً يتم تشجيع العاملين أو نصفهم على الأقل ما قبل سن الـ ٣٦ سنة على التقاعد المبكر من خلال ما تقدمه المنظمات من مزايا وتعويضات ومكافآت مالية كبيرة.

أما في بريطانيا فتشير دراسة الشلال ١٩٩٦ إلى تزايد ظاهرة التقاعد المبكر خلال الثمانينات حيث بلغت ٦٩% من الذين تتراوح أعمارهم بين ٦٠ إلى ٦٤ سنة.

### ثالثاً: مشكلة الدراسة

تتمثل المشكلة الأساسية لهذه الدراسة في كيفية إقناع قدامى العاملين من كبار السن باتخاذ قرار المعاش المبكر وتشجيعهم على إتخاذ قرار التقاعد المبكر. وذلك من خلال الكشف عن الأسباب المؤدية لإتخاذ القرار وكذلك عن طريق التعرف على مدى قدرتهم على ترك الوظيفة والعوامل المشجعة على تحقيق ذلك.

ونظراً لأن برامج تحفيز العاملين على التقاعد المبكر هي بطبيعتها برامج إختيارية فإنه من الضروري قبل البدء في تطبيق مثل هذه البرامج الوقوف على العوامل أو المتغيرات المتداخلة ذات التأثير المحتمل على قرار العمالة بالتقاعد أو عدم التقاعد المبكر والتي يصعب إغفالها. حيث يساعد الإلمام بمثل هذه العوامل في تحديد حجم وخصائص العمالة المرشحة للإنضمام لهذه البرامج وبالتالي التقدير السليم لمدى مساهمتها في حل مشكلة البطالة من ناحية وتحديد نوع المكافآت والتعويضات الملائمة وحجم التمويل اللازم لتنفيذها من ناحية أخرى. كما يجب أن تؤخذ في الاعتبار من جانب المسؤولين عن تخطيط ورسم سياسات الموارد البشرية.

وعلى الرغم من أن موضوع المعاش المبكر قد لاقى إهتماماً خلال العشر سنوات الأخيرة في مجال اقتصاديات العمل وقوانين العمل إلا أنه لم ينل إلا إهتماماً قليلاً من الباحثين والدارسين في مجال الإدارة فضلاً عن ذلك فإن ما نعرفه عن موضوع الخروج للمعاش المبكر جاء أغلبيته من دراسات فنية وجاءت النتائج غير مترابطة أو منسجمة.

فمثلاً توصلت بعض الدراسات (Brett, 1984; Feldman & Brett, 1983) أن العاملين في مراكز وظيفية عالية لديهم رغبة أكيدة في إتخاذ قرار التقاعد المبكر

بينما أوضحت دراسات أخرى (Schmitt & Mc Cune, 1981) أن العاملين في المراكز الوظيفية المتواضعة هم أكثر رغبة في المعاش المبكر. كما توصلت بعض الدراسات أن أصحاب الأجور المرتفعة لديهم الرغبة في الخروج المبكر للمعاش بينما أوضحت دراسات أخرى أن الأجور المنخفضة تعتبر سبباً مؤثراً في المعاش المبكر (Beehr, 1986).

وعلى الرغم من ندرة الدراسات السابقة التي تناولت العوامل المؤثرة على قرار التقاعد المبكر والتي أجريت على الذكور فقط إلا أن معظمها مثل (Hall & Johnson, 1980; Schmitt & Mc Cune, 1981; Kilty & Behling, 1985; Monahan & Greene, 1987; Lozier & Dooris, 1991) قد ركز على أثر الاختلاف في الفروق الفردية بين الأشخاص كالعمر وسنوات الخدمة ومستوى التعليم والحالة الصحية والحالة الاجتماعية، ودرجة الرضا الوظيفي، وعدد الأبناء على قرار الخروج للمعاش. إلا أنه في ضوء التغيرات الديموجرافية لقوى العمل والتغير في هيكل القطاعات الاقتصادية والتغير في قيم وأخلاقيات العاملين فضلاً عن التغيرات في حجم وهيكل الأسرة والتغيير في أدوار قوة العمل ومتطلبات المهارة وتغيير طبيعة المسار الوظيفي. فإن هناك العديد من العوامل والمتغيرات الأخرى المتداخلة التي تؤثر ويتأثر بعضها ببعض كما أنه يصعب إغفالها أو تجاهلها في فهم قرار المعاش المبكر والتي يجب أن تؤخذ في الحسبان للتعرف على أسباب الخروج إلى المعاش المبكر خاصة في المرحلة الوسطى Mid-Carrer Stage التي تبدأ من ٤٦ سنة حتى ٦٠ سنة كالعوامل الأسرية والبيئية والتنظيمية والمادية مع الأخذ في الاعتبار العوامل الشخصية الدافعة والتي تجعل من قرار الخروج للمعاش المبكر قراراً له جاذبية، ومن هذا المنطلق سيقوم الباحث بطرح عدة فروض قابلة للقياس نستطيع من خلالها وضع تصور حول العوامل المؤثرة على قرار المعاش المبكر من خلال إطار نظري وتطبيقي.

#### رابعاً: الدراسات السابقة

هناك بعض الدراسات ذات الصلة بموضوع البحث والتي أتاحت للباحث سواء تلك التي أجريت في مجتمعات أخرى أو التي أجريت في مصر ونظراً لأن موضوع

البحث يتناول العوامل المؤثرة على قرار المعاش المبكر لذا يعرض الباحث لبعض هذه الدراسات فيما يلي:

### العوامل المؤثرة على قرار المعاش المبكر

أوضحت دراسة Barfield & Morgan, 1969 التي أجريت في الولايات المتحدة على عينتين الأولى على المستوى القومي والثانية على العاملين بصناعة السيارات الأمريكية، حيث توصلت إلى أن أهم العوامل الأكثر أهمية في التأثير على قرار العاملين بالمعاش المبكر ما يلي:

١- المعاش المتوقع حصول الفرد عليه، ٢- الحالة الصحية للفرد، بينما كان للعوامل البيئية والاتجاهات الوظيفية تأثيراً ضعيفاً في هذا الصدد.

أما دراسة Walker & Price, 1976 فقد توصلت إلى أن أهم العوامل التي من شأنها تشجيع وتحفيز العاملين على المعاش المبكر هي:

١- عدم الرضا الوظيفي حيث يلعب دوراً هاماً في التأثير المباشر على إتخاذ قرار المعاش المبكر. ٢- مستوى الحالة الصحية. ٣- مدى كفاية المعاش المتوقع الحصول عليه. ٤- عدم قدرة العامل على مواجهة مهام وأعباء العمل.

أيضاً توصلت هذه الدراسة إلى أن أهم المحددات التي من شأنها عدم تشجيع وتحفيز العاملين للخروج إلى التقاعد المبكر هي:

قيم العمل، الرضاء الوظيفي، درجة اقتناع العامل بفكرة أن الخروج إلى المعاش يعني قرب الوفاة، حاجة العامل المادية للمرتب والمكافآت والحوافز، الحاجة الاقتصادية والخوف من ارتفاع الأسعار.

ونفس المفهوم السابق أكدته دراسة Quinn, 1977 والتي أجريت على عينة حجمها ٤٣٥٤ مفردة من العاملين في المجال البيعي بالولايات المتحدة في فئة السن من ٥٨ إلى ٦٣ عاماً وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

أن مستوى الحالة الصحية للعامل والمعاش المتوقع الحصول عليه هما الأكثر تأثيراً على إتخاذ قرار المعاش المبكر أو عدم إتخاذه بمعنى استمرار العاملين أو عدم استمراره في قوة العمل.

أيضاً تناولت دراسة Hall & Johnson, 1980 التي أجريت على عينتين من العاملين، الأولى على عينة حجمها ٣٥٥٧ مفردة من الذكور، والثانية على عينة حجمها ١٠٥٤ مفردة من الإناث بهدف التعرف على أهمية العوامل المؤثرة على قرار المعاش المبكر من وجهة نظر العاملين وتوصلت الدراسة إلى أن أهم هذه العوامل هي:

مستوى الحالة الصحية للعامل، الحالة المالية. كما أكدت الدراسة أيضاً عدم وجود فروق جوهرية بين الذكور والإناث بالنسبة للعوامل المؤثرة على قرار المعاش المبكر. وقد تناولت دراسة Schmitt & Mc Cune, 1981 التي أجريت على عينة حجمها ٣٧٩ مفردة من بين العاملين في مجال الخدمة المدنية بولاية ميتشجان بالولايات المتحدة أهم المتغيرات المؤثرة على تشجيع العاملين على إتخاذ قرار المعاش المبكر حيث توصلت هذه الدراسة إلى المتغيرات المالية.

وبصفة خاصة الأجر الفعلي الذي يتقاضاه العامل والمعاش المتوقع الحصول عليه لهما أثر كبير في التقاعد المبكر، كما توصلت الدراسة أيضاً إلى عدم وجود علاقة بين مستوى الحالة الصحية للعامل، والخصائص الديموجرافية كمتغيرات مستقلة والمعاش المبكر كمتغير تابع.

وفي دراسة Kilty & Behing, 1985 تم تحديد أهم العوامل المؤثرة على قرار المعاش المبكر حيث تضمن البحث العاملين بالمهن الاجتماعية والتدريس الجامعي والمحاماه بالولايات المتحدة، وبلغ حجم العينة العشوائية ٤٥٧ مفردة وتوصلت الدراسة إلى أن أهم المحددات المؤثرة على قرار العاملين للمعاش المبكر هي نوع الوظيفة التي يشغلها العامل، الرضا الوظيفي، الإمكانيات المالية في حين توصلت دراسة Monahan & Greene, 1987 التي أجريت على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس بإحدى الجامعات الأمريكية بلغت ٨٠ مفردة أن الذين يرغبون في المعاش المبكر هم الذين يعانون من تدهور الحالة الصحية للعامل، ويشعرون بمستوى منخفض من الرضا الوظيفي، كما يحسون بانخفاض مستوى الأداء والإنتاج، وعدم القدرة على القيام بمتطلبات وأعباء الوظيفة.

١- وقد إتفقت دراسة Hanisch, 1991 مع الدراسة السابقة فى مجال التطبيق حيث تناولت اختبار نموذج للمحددات ذات التأثير المباشر وغير المباشر على قرار العاملين للمعاش المبكر حيث شملت أعضاء هيئة التدريس والعاملين الإداريين بإحدى الجامعات الأمريكية وبلغ حجم العينة العشوائية ٣٩٥ مفردة، وتوصلت هذه الدراسة إلى أهمية تأثير العوامل الديموغرافية والصحية والمالية والاتجاهات الوظيفية على إتخاذ قرار المعاش المبكر.

بينما تناولت الدراسة التى قام بها جهاز الدراسات والبحوث الاستشارية بالديوان الأميرى فى دولة الكويت عام ١٩٩٤ وضع إطار تنظيمى لمفهوم المعاش المبكر وتحليل المؤشرات الرقمية لظاهرة المعاش المبكر فى المجتمع الكويتى. وتوصلت هذه الدراسة إلى أن:

١- زيادة نسبة حالات المعاش المبكر بين الإناث فى فئات السن المبكرة عن الذكور، وفى فئة العمر الأقل من ٣٦ سنة بلغت نسبة حالات المعاش المبكر بين الإناث ١١,٤% مقابل ١% فقط بين الذكور وتنطبق هذه النتيجة على الإناث العاملات فى القطاع الحكومى، والنفطى، والأهلى.

٢- أن المعاش المبكر يؤدى إلى حدوث آثار تأمينية واقتصادية واجتماعية فهو يحمل مؤسسة التأمينات أعباء مالية هائلة، ويحرم قطاعات العمل من خبرات ووظيفة الأمر الذى يؤدى إلى تدنى مستوى الإنتاج.

وفى دراسة الشلال (١٩٩٦) تم تناول أهم أسباب المعاش المبكر وإنعكاساته الاقتصادية والاجتماعية والنفسية على الفرد فى المجتمع الكويتى وقد تم اختيار عينة من ذوى التقاعد المبكر الإرادى بلغت ١٦٠ مفردة تنطبق عليهم الخصائص المطلوبة واقع ١٢٣ مفردة من الذكور بنسبة ٧٦,٩%، ٣٧ مفردة من الإناث بنسبة ٢٣,١%، ما من حيث جهة العمل السابقة فإن مفردات البحث تتوزع بين الجهات الحكومية نسبة ٧٩,٤% مقابل ٢٠,٦% من الجهات الأخرى (قطاع النفط) والقطاع العسكرى. تم جمع البيانات بواسطة قائمة استقصاء تم استيفؤها باستخدام أسلوب المقابلات لمتعمقة بالإضافة إلى تنظيم مجموعات نقاشية لتفسير النتائج الكمية التى تم التوصل إليها.

وفيما يلي تلخيص لأهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة:

- من حيث أسباب التقاعد المبكر تأتي الأسباب الوظيفية في الترتيب الأول يليها الأسباب النفسية، فالأسباب الاقتصادية ثم الظروف الأسرية والصحية.
- أن ٧٥% من مفردات العينة قد اتخذوا قرار المعاش المبكر عن اقتناع ذاتي وليس تحت ضغوط أو إجبار.
- أن ٥٠% من مفردات العينة قد أفادوا بأن الأسرة لم يكن لها شأن بقرار إتخاذهم قرار المعاش المبكر.

من حيث الظروف الاقتصادية للذين تقاعدوا مبكراً أوضحت الدراسة أن ٣٥,٦% منهم كانوا يمارسون العمل الخاص قبل التقاعد، أيضاً أشارت الدراسة بأن ٤٠,٦% من مفردات العينة لم يطرأ على وضعهم الاقتصادي أى تغيير بعد التقاعد عما كانوا عليه من قبل بينما ذكر ٢٠% بأن وضعهم قد أصبح سيئاً، وأن ٣٩,٤% أفادوا بأن هذا الوضع قد تحسن بعد التقاعد عما كان عليه قبل التقاعد.

وقد كشفت دراسة جاب الله (١٩٩٥) عن تأثير عدد من العوامل على قرار العمالة النسائية بالتقاعد أو عدم التقاعد المبكر في المجتمع المصري وتم اختيار عينة عشوائية من أربع منظمات وهي: البنك المركزي المصري، وزارة الشؤون الاجتماعية، هيئة الأرصاد الجوية، وشركة النصر للتصدير والاستيراد وبلغ حجم العينة ١٣٥ مفردة من بين العاملات اللاتي لهن مدة خدمة لا تقل عن عشرين عاماً.

وتوصلت هذه الدراسة إلى أن العمالة النسائية المرشحة لإتخاذ قرار بالتقاعد المبكر هي تلك العمالة ذات الأداء المنخفض والتي تعاني من مشاكل صحية كما أنها أقل رضا عن مستوى الأعمال والمهام التي تقوم بها.

### خامساً: أهداف البحث

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ١- تحديد طبيعة العلاقة بين عدد من العوامل الاقتصادية بين عدد من العوامل الاقتصادية والتنظيمية والوظيفية والديموغرافية والصحية على قرار العاملين من الجنسين بالتقاعد أو عدم التقاعد المبكر ودرجة تأثيرها.

- ٢- التعرف على اتجاهات العاملين من الجنسين نحو طبيعة العوامل المؤثرة في اتخاذ قرار المعاش المبكر وتحديد درجة تأثير كل منها على اتخاذهم هذا القرار.
- ٣- تحديد مدى استعداد العاملين من الجنسين لترك الخدمة واتخاذ قرار المعاش المبكر.
- ٤- التعرف على الأسباب التي تدفع الفرد إلى إتخاذ قرار المعاش المبكر.
- ٥- تحديد مدى اختلاف الدوافع والأسباب المحفزة على إتخاذ قرار المعاش المبكر بين العاملين من الجنسين.
- ٦- إلى أى حد تختلف أسباب المعاش المبكر وفق الخصائص العامة لمفردات عينة البحث.
- ٧- وضع عدد من المقترحات والتوصيات التي يمكن أن تسهم في تخطيط سياسة تخطيط الموارد البشرية بالمنظمات المصرية.

### سادساً: أهمية البحث

تتضح أهمية الدراسة سواء من الناحية العملية أو العلمية فيما يلي:

#### أولاً: من الناحية العلمية

- ١- تمثل الدراسة أهمية خاصة نظراً لأنها تعمل على إثراء المكتبة الإدارية بالبحوث الميدانية في هذا المجال الذي تفتقر إليه.
- ٢- تبرز أهمية هذه الدراسة من الجانب العلمي أيضاً في محاولة تطبيق المفاهيم الإدارية لدراسة العوامل المؤثرة في إتخاذ قرار المعاش المبكر بين العاملين في قطاع الخدمات لسد النقص الملحوظ في الدراسات السابقة والتي أجري معظمها بواسطة باحثين في مجال علم الاقتصاد.

#### ثانياً: من الناحية العملية:

- ١- يتزامن هذا البحث مع الجهود المضنية التي تبذلها الدولة حالياً لعلاج مشكلة البطالة وتوفير فرص عمل جديدة لشباب الخريجين هذا فضلاً عن الإهتمام بتطوير أداء المنظمات الخدمية وخصخصة العديد من المنظمات لتحقيق المزيد من الكفاءة.

٢- أن هذه الدراسة تتطرق إلى قطاع حيوى ثقل فيه الدراسات الميدانية لعلاج مشاكله رغم كثرتها وهو قطاع الخدمات كما ترجع أهمية تلك الدراسة كذلك إلى عدم وجود دراسة ميدانية على المنظمات الخدمية بمحافظة الغربية فيما يتعلق بموضوع الدراسة.

٣- تسعى الدراسة إلى التعرف على العوامل المحفزة والمشجعة على إتخاذ قرار المعاش المبكر بين العاملين من الذكور والإناث فى المنظمات الخدمية بهدف أخذها فى الاعتبار عند وضع برامج للمعاش المبكر كأحد الحلول المطروحة لعلاج مشكلة تزايد معدلات البطالة التى تواجه الاقتصاد المصرى.

٤- معظم الدراسات التى تعرضت لموضوع المعاش المبكر خلال السنوات الأخيرة قد ركزت على دراسة هذا الموضوع فى إطار العوامل الصحية والمالية بينما أهملت نسبياً بعض الأبعاد الأخرى كالعوامل البيئية والتنظيمية والاجتماعية والديموغرافية كمتغيرات مؤثرة فى إتخاذ قرار المعاش المبكر بين العاملين مما يتطلب المزيد من الدراسات التى تهتم بمتغيرات جديدة لتفهم أبعاد قرار المعاش المبكر.

٥- إن هذا البحث يتطرق إلى موضوع حيوى ثقل فيه الدراسات الميدانية بشكل ملحوظ مقارنة بالجهود التى تمت فى المنظمات الأجنبية. كما ترجع أهمية تلك الدراسة كذلك إلى عدم وجود دراسة تطبيقية على المنظمات الخدمية بمحافظة الغربية فيما يتعلق بموضوع المحددات المؤثرة على المعاش المبكر بين العاملين من الجنسين (الذكور - الإناث) فى منظمات الخدمات.

### أبواباً: منهجية البحث

فيما يلى بيان بخطوات المنهج العلمى الذى اتبعه الباحث وذلك من خلال عرض موضوع البحث ومتغيرات الدراسة والأساليب الإحصائية التى تم الإستعانة بها لإختبار الفروض وأخيراً تتعرض الدراسة لبيان مجتمع البحث وعينة الدراسة.



## فروض البحث: Research Assumptions

لمواجهة مشكلة البحث والتوصل إلى حلول واقعية وفي ضوء أهداف البحث تم وضع الفروض التالية التي تم التوصل إليها في ضوء نتائج الدراسات السابقة وسوف يتم اختيار تلك الفروض للتعرف على مدى صحة أو خطأ الفرض وهذه الفروض هي:

**الفرض الأول:**

يتأثر قرار الخروج للمعاش المبكر تأثيراً معنوياً بالعوامل أو المتغيرات المالية.

### **الفرض الثاني:**

يتأثر قرار الخروج للمعاش المبكر تأثيراً معنوياً بالعوامل الديموغرافية.

### **الفرض الثالث:**

تؤثر العوامل الصحية تأثيراً معنوياً على قرار الخروج للمعاش المبكر.

### **الفرض الرابع:**

يتأثر قرار الخروج للمعاش المبكر تأثيراً معنوياً بالعوامل الوظيفية.

### **الفرض الخامس:**

تؤثر العوامل التنظيمية تأثيراً معنوياً على قرار الخروج للمعاش المبكر.

### **الفرض السادس:**

تختلف الأهمية النسبية للعوامل المؤثرة على قرار الخروج للمعاش المبكر باختلاف فئتي الدراسة (ذكور/ إناث).

### **متغيرات البحث:**

تم تقسيم المتغيرات التي قد تؤثر على إتخاذ قرار المعاش المبكر أو عدم إتخاذه والمستنتجة من مشكلة البحث وأهدافه وفروضه والدراسات السابقة المتاحة إلى مجموعتين، كما يلي:

المجموعة الأولى: المتغيرات المستقلة.

وفيما يلي ملخص لهذه العوامل ومتغيراتها المختارة، وهو ما يوضحه الشكل التالي:

المحددات المؤثرة في قرار المعاش المبكر بين العاملين

عوامل تنظيمية	عوامل وظيفية	عوامل صحية	عوامل ديموغرافية	عوامل مالية (مالية)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- نوع المنظمة.</li> <li>- درجة تكيف العامل مع المنظمة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الثراء الوظيفي.</li> <li>- الرضا الوظيفي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الأمراض الجسدية.</li> <li>- الأمراض النفسية.</li> <li>- الإعاقة الوظيفية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الفروق الفردية بين العاملين</li> <li>- الجنس.</li> <li>- التاريخ الوظيفي.</li> <li>- سنوات الخدمة الوظيفية.</li> <li>- نوع الوظيفة.</li> <li>- عدد مرات الخروج أو الدخول للعمل.</li> <li>- العمر.</li> <li>- مستوى التعليم عند الأبناء.</li> <li>- الحالة الاجتماعية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الأجر الحالي.</li> <li>- الحوافز والمكافآت.</li> <li>- البدلات.</li> <li>- العائلة المادي من وظيفة والزوج/الزوجة.</li> <li>- حجم دخل الأسرة الخارجي.</li> <li>- المعاشات المستقبلية.</li> <li>- القيمة الاقتصادية للعمل للمستقبلي.</li> </ul>

## المجموعة الثانية: المتغير التابع

يتمثل المتغير التابع الرئيسي في قرار الخروج للمعاش المبكر.

### \* أساليب القياس

قد تم قياس المتغيرات المستقلة الواردة بقائمة الاستقصاء من خلال عدد العبارات باستخدام مقياس ليكرت الخماسي بعد تعديله إلى مقياس رقمي متدرج من ٦ نقاط يتراوح بين (٠ - ٥) وذلك بهدف تحقيق أكبر قدر من التباين عند تقدير الإجابات لتقليل الميل التقليدي لبعض مفردات العينة إلى المتوسط في الإجابة مما يعطى إجابات مضللة أو غير واقعية وقد أخذت الدراسة بهذا المقياس نظراً لإستخدامه في كثير من البحوث حديثاً لضمان دقة النتائج وصدق دلالتها. حيث يلاحظ أن المقياس قد تضمن مسميات عند طرفيه فقط وأعطيت قيم متدرجة من القيمة (صفر) وحتى القيمة (٥) بحيث يعبر (صفر) عن عدم الأهمية أو عدم الموافقة أو عدم الرضا، بينما يعنى (٥) أن مضمون العبارات بالغة الأهمية أو الموافقة المطلقة أو الرضا التام على ما جاء بمضمون العبارة، وبناء على ذلك يبدو المقياس ذى أبعاد متصلة ومتساوية، وبالتالي يمكن تحويل البيانات الوصفية إلى بيانات كمية حتى يسهل معالجة وتحليل النتائج إحصائياً وبصورة أكثر دقة.

### \* قائمة الاستقصاء

قام الباحث بتجميع هذا البحث باستخدام قائمة استقصاء موجهه إلى عينة البحث حيث تم تصميم قائمة الاستقصاء فى صورتها الأولية، وتضم مجموعة من التساؤلات الخاصة بموضوع البحث وفروضه تمهيداً لاختبار مدى صحة هذه الفروض وطبقت على ٢٠ حالة بهدف التأكد من فهم المبحوثين لها من حيث الصياغة والترتيب حيث أبدوا ملاحظاتهم بخصوص بعض الأسئلة حيث تم تعديلها وإعادة صياغتها لتكون مفهومه للمستقصى منه، وبذلك اطمأن الباحث إلى فهم المستقصى منهم للأسئلة، وأصبحت القائمة جاهزة للتطبيق وأجريت عليها التعديلات اللازمة ثم أعيدت صياغتها فى صورتها قبل النهائية وطبقت على ١٥ حالة، بعد مضي ثلاثة أسابيع طبقت مرة أخرى على نفس الحالات، وتتراوح معامل الارتباط بين الاستجابات على قائمة الاستقصاء فى المرة الأولى والمرة الثانية ما بين ٨٦% إلى ٩٦% فى ١٣ حالة. أما

الباقيتين فقد كان معامل الارتباط ٧٩%، ٧٨% على التوالي، وعلى هذا الأساس جرى تطبيق الاستقصاء في صورته النهائية مع تفريغ البيانات في الكشوف بعد إجراء عملية الترميز والتي تضمنت تخصيص رموز أخذت قيماً رقمية بتمثيل المتغيرات السبعة.

مجتمع الدراسة وعينة البحث

أ- يتكون مجتمع الدراسة من العاملين الذكور والإناث الذين تتوافر فيهم شروط الـ ٢٥ سنة كمدة خدمة.

ب- تم اختيار أربع منظمات بمحافظة الغربية تعمل في مجال الخدمات وتتميز بتنوع النشاط الخدمي بها، كما تعتبر من المنظمات الأساسية والضرورية لكافة أفراد المجتمع بصرف النظر عن طبقاتهم الإجتماعية وهي:

- إدارة جامعة طنطا والكليات التابعة لها.
- مديرية الشؤون الاجتماعية والإدارات التابعة لها.
- مديرية الشؤون الصحية والإدارات التابعة لها.
- مديرية التربية والتعليم والإدارات التابعة لها.

ج- بالرجوع إلى سجلات العاملين في المنظمات التي تقع في إطار الدراسة لتحديد إجمالي العمالة الدائمة بكل منظمة بلغ إجمالي المجتمع الأصلي ٢٤١٠٥ مفردة في ٢٠٠٧/١٢/٣١ م.

د- من واقع النتائج التي وفرتها إدارات شؤون العاملين بالمنظمات المختارة والتي تتضمن أسماء العاملين بلغ عدد العاملين الذين تتوافر فيهم شرط الـ ٢٥ سنة كمدة خدمة ٤٤٢٨ نسمة (٣٦١٨ ذكر - ١٢٦٠ أنثى) والجدول التالي يوضح عدد العاملين الذين أمضوا في الخدمة ٢٥ سنة فأكثر ونسبتهم المئوية إلى عدد العاملين الكلي بالمنظمات محل الدراسة وذلك في ٢٠٠٧/١٢/٣١ وقد تم استبعاد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، والأطباء وهيئات التمريض، والقائمين بالعملية التعليمية كالمدرسين من مجتمع الدراسة لصعوبة الحصول على بيانات منها كما أن هذه الفئات بعيدة عن أغراض الدراسة.

## جدول رقم (٢)

عدد العاملين الذين أمضوا ٢٥ سنة وأكثر ونسبتهم المئوية  
إلى العمالة الكلية بمنظمات الدراسة

النسبة إلى المجتمع الكلي	الإجمالي	٢٥ سنة خدمة فأكثر		المجتمع الكلي للعاملين	عدد العاملين المنظمة
		إناث	ذكور		
١٤%	١٦٢٤	٣٨٣	١٢٤١	١٠٩١٠	إدارة جامعة طنطا وكلياتها
٢١%	٩٧٥	٣١٩	٦٥٦	٤٦٣٥	مديرية الشؤون الاجتماعية
٢٠,٨%	٧٩٤	٢٧٥	٥١٩	٣٨١٤	مديرية الشؤون الصحية
٢١,٨%	١٠٣٥	٢٨٣	٧٥٢	٤٧٤٦	مديرية التربية والتعليم
١٨,٤%	٤٤٢٨	١٢٦٠	٣١٦٨	٢٤١٠٥	الإجمالي

## \* أسس اختيار مفردات العينة

لما كانت التغطية الكاملة لمجتمع البحث أمر يصعب تنفيذه عملياً لذلك لجأ الباحث إلى استخدام أسلوب العينة فإنه لا بد من الاختيار الدقيق لعينة الدراسة بحيث تمثل المجتمع الأصلي تمثيلاً صادقاً حتى وإن دعت الضرورة إلى تطبيق أكثر من أسلوب واحد من أساليب العينات بما يتناسب مع طبيعة البحث (بدر الدين، ٨٦: ٢٤٣)

ولقد اعتمد الباحث عند اختيار مفردات عينة العاملين داخل المنظمات على عينة عشوائية من العاملين وذلك بعد الرجوع إلى قوائم أسماء العاملين بسجلات كل منظمة حتى ٢٠٠٧/١٢/٣١ لتحديد إجمالي المجتمع الأصلي الذي بلغ الإجمالي ٤٤٨٢ نسبة.

## \* تحديد مفردات العينة

لتحديد حجم العينة اعتمد الباحث على جداول العينات مع الأخذ في الاعتبار الأسس التالية: (بازرعة، ١٩٨٩: ٤٣٤ - ٤٤٢)

معامل الثقة ٩٥% بمستوى معنوية ٥% ويرمز بالرمز  $\alpha$  وهو متمم معامل الثقة وسوف يعتمد الباحث على فترة الثقة في تقديرها على خصائص مجتمع البحث من واقع بيانات العينة.

- وتم تحديد حجم العينة وفقاً للمعادلة التالية:

$$\sqrt{\frac{L \times C}{M} \times \frac{N - M}{1 - T}} = \%ع$$

حيث:

$\%ع$ : هي الخطأ المعياري للنسبة المئوية وهي عبارة عن خارج قسمة حدود الخطأ وغالباً ما تكون  $\pm 5\%$  على 1,96

ح: نسبة عدد المفردات التي تتوافر فيها خصائص المجتمع.

ل: 100% - ح

ويمكن لنا أن نفترض أن  $ع = 50\%$  و  $ل = 50\%$

إذن  $ع = 50\%$  ،  $ح = 50\%$  ،  $ل = 50\%$  ،  $ن = 5993$

$$\sqrt{\frac{0,50 \times 0,50}{M} \times \frac{5993 - M}{1 - 0,50}} = 1,96$$

بتربيع الطرفين

$$\frac{M - 4428}{4427} \times \frac{0,25}{M} = 0,00065$$

$$\frac{M - 4428}{M} \times \frac{0,25}{4427} = 0,00065$$

$$\frac{M - 4428}{M} = 11,05$$

$$370 \text{ مفردة} = \frac{M - 4428}{12,5} = M$$

لسهولة التحليل تم زيادة حجم العينة إلى 400 مفردة

وسيكون سحب مفردات هذه العينة داخل كل منظمة وفقاً لنسبة عدد العاملين الذين أمضوا ٢٥ سنة فأكثر إلى العدد الإجمالي على أن يتم اختيار مفردات العينة من قوائم الأسماء، فمثلاً:

إدارة الجامعة وكلياتها سيتم اختيار ١٤٦ مفردة، أي:

$$١٤٦ \text{ مفردة} = \frac{١٦٢٤}{٤٤٢٨} \times ٤٠٠$$

كما قام الباحث باختيار عينة عشوائية لكل منظمة (سرحان وأحمد، ٧١: ١٢٢)

ن هـ

$$\text{ن هـ} = \text{ن} \times \frac{\text{ن هـ}}{\text{ن}}$$

$$\text{مجد} = \text{ان د}$$

حيث:

ن هـ يمثل عدد الذكور والإناث الواجب اختيارها عشوائياً كعينة من الطبقة هـ

ن تمثل عينة العاملين بالمنظمة.

ن هـ تمثل عدد العاملين بكل طبقة.

ن د تمثل إجمالي حجم الطبقة.

مثلاً: عدد العمالة التي تم اختيارها من إدارة جامعة طنطا

$$١١١ \text{ مفردة} = \frac{١٢٤١}{١٦٢٤} \times ١٤٦ = \text{الذكور}$$

$$٣٥ \text{ مفردة} = \frac{٣٨٣}{١٦٢٤} \times ١٤٦ = \text{الإناث}$$

أي ١١١ مفردة تم اختيارها عشوائياً من إجمالي ١٢٤١ مفردة ذكر، ٣٥ مفردة من إجمالي ٣٨٣ أنثى. وهكذا بالنسبة لبقية المنظمات.

ويوضح الجدول رقم (٣) ملخصاً لإجمالي حجم المجتمع والعينة من الذكور والإناث موزعة على المنظمات محل الدراسة.

جدول رقم (٣)

توزيع العينة على أساس العاملين الذين أمضوا ٢٥ سنة فأكثر

إلى الإجمالي في ٢٠٠٧/١٢/٣١

البيان	عدد العاملين الذين أمضوا ٢٥ سنة فأكثر	نسبة عدد العاملين إلى الإجمالي %	العينة	عدد الذكور	نسبة الذكور إلى الإجمالي %	توزيع عينة الذكور	عدد الإناث	نسبة الإناث إلى الإجمالي %	توزيع عينة الإناث
إدارة جامعة طنطا وكلياتها	١٦٢٤	٣٦	١٤٦	١٢٤١	٣٩	١١١	٣٨٣	٣٠	٣٥
مديرية الشؤون الاجتماعية	٩٧٥	٢٢	٨٨	٦٥٦	٢١	٥٩	٣١٩	٢٥	٢٩
مديرية الشؤون الصحية	٧٩٤	١٨	٧٢	٥١٩	١٦	٤٧	٢٧٥	٢٢	٢٥
مديرية التربية والتعليم	١٠٣٥	٢٤	٩٤	٧٥٢	٢٤	٦٨	٢٨٣	٢٣	٢٦
الإجمالي	٤٤٢٨	%١٠٠	٤٠٠	٣١٦٨	%١٠٠	٢٨٥	١٢٦٠	%١٠٠	١١٥

وعلى الرغم من توزيع عدد ٤٠٠ استمارة إلا أنه قد تم رفض بعض الاستمارات لعدم استكمالها كما تم استبعاد الاستجابات التي قام أصحابها بإعطاء كل بنودها مقياس واحد كذلك تم رفض استمارات قام أصحابها بإعطاء معظم بنودها الحد الأدنى أو الحد الأعلى للمقياس بما لا يتماشى مع المتوسط العام للاستجابات في الردود وقد بلغ عدد الاستمارات الصحيحة ٣٤٤ استمارة تم استخدامها في التحليل الإحصائي.

أسلوب جمع البيانات

تمثلت البيانات المطلوبة في نوعين من البيانات:

- البيانات الثانوية: وهي البيانات التي تم الحصول عليها من الكتب والدوريات العلمية العربية والأجنبية التي تناولت موضوع الدراسة.
- البيانات الأولية: وهي البيانات التي تم جمعها باستخدام قائمة الاستقصاء للتعرف على العوامل المحفزة للتقاعد المبكر بين العاملين من الذكور والإناث.



لابد لكل باحث من حدود يقف عندها على أساس أن الباحث لا يستطيع أن يحيط في بحثه بكل المحددات وعلى هذا الأساس فإنه يمكن تلخيص هذه الحدود في الآتي:

١- ركزت الدراسة على العاملين الإداريين الدائمين من الجنسين (الذكور - الإناث) الذين أمضوا أكثر من ٢٥ سنة في الخدمة فقط دون غيرها لأن احتمال إتخاذ قرار المعاش المبكر لديهم يكون أعلى من المراحل العمرية الأخرى.

٢- الحدود الجغرافية للدراسة: أجريت الدراسة على أربع منظمات خدمية في محافظة الغربية هي: إدارة جامعة طنطا وكلياتها، مديرية التربية والتعليم، مديرية الشؤون الاجتماعية، مديرية الشؤون الصحية. ولذلك يمكن الاستفادة من نتائج هذا البحث في المنظمات الأخرى التي قد تتشابه العمالة بها في كثير من الخصائص مع العينة المستخدمة في هذا البحث.

٣- الحدود الزمنية للدراسة: تم جمع البيانات الميدانية للدراسة خلال النصف الثاني من عام ٢٠٠٧.

### اختبارات الفروض

تم اختبار فروض الدراسة على النحو التالي:

**الفرض الأول:** والذي ينص على:

يتأثر قرار الخروج للمعاش المبكر تأثيراً معنوياً بالعوامل أو المتغيرات المالية:

لاختبار هذا الفرض تم استخدام الإنحدار المتدرج، لتحديد أهم المتغيرات المستقلة التي تؤثر في قرار المعاش المبكر (المتغير التابع)، يعرض جدول رقم (٤) تقديرات نماذج الإنحدار المتدرج الخاصة بالعوامل المادية.

ويتضح من الجدول معنوية نماذج الإنحدار المقدره حيث أن قيمة  $F$  (٩٩,٣٨) نموذج إنحدار (قرار المعاش المبكر  $Y$ ) على (العوامل المادية) وكانت أهم العوامل مادية التي تؤثر على قرار المعاش المبكر هي:

• كفاية الدخل المتوقع من المعاش.

حجم الانخفاض المتوقع في الدخل الحالي.

حجم الأجر الفعلي الذي يتقاضاه من الوظيفة.

ويتضح وجود علاقة طردية بين كل من كفاية الدخل المتوقع من المعاش وحجم الانخفاض المتوقع في الدخل الحالي وبين قرار المعاش المبكر، بينما توجد علاقة عكسية بين حجم الأجر الفعلي الذي يتقاضاه من الوظيفة وبين قرار المعاش المبكر، ومعامل التحديد (٠,٧٩٢) ويعنى ذلك أن تلك العوامل المادية تفسر ٧٩,٢% من التغيرات التي تحدث في قرار المعاش المبكر.

### جدول رقم (٤)

#### تقديرات نماذج الإنحدار المتدرج

التقديرات			المتغيرات المستقلة في النموذج	F (Sig.)	معامل التحديد R <sup>2</sup>	المتغيرات المستقلة
Sig.	t	$\beta$				
٠,٠٠٠	٨,٢٥١	٢,١٤٩	Constant			
٠,٠٠٠	٦,٣٩٦	٠,٢٢٣	X <sub>14</sub>	X <sub>14</sub>	٩٩,٣٨	العوامل المادية
٠,٠٠٠	٥,٢٠٠	٠,٢٢٦	X <sub>15</sub>	X <sub>15</sub>	(٠,٠٠٠)	
٠,٠٣٨	٢,٠٨٧-	٠,٠٥٨-	X <sub>11</sub>	X <sub>11</sub>		

مما سبق يتضح صحة الفرض الأول: يوجد تأثير معنوي لبعض المتغيرات المستقلة للعوامل المادية على قرار المعاش المبكر.

**الفرض الثاني:** الذي ينص على:

يتأثر قرار الخروج للمعاش المبكر تأثيراً معنوياً بالعوامل الديمجرافية

ويتضح من الجدول رقم (٥) معنوية نماذج الإنحدار المقدره حيث أن قيمة F (٥٠,٢٦) لنموذج إنحدار (قرار المعاش المبكر Y) على (العوامل الديمجرافية) وكانت أهم العوامل الديمجرافية التي تؤثر في قرار المعاش المبكر هي:

نوع الوظيفة، العمر، عدد سنوات الخدمة، مستوى التعليم، عدد الأبناء

## جدول رقم (٥)

## تقديرات نماذج الإنحدار المتدرج

Sig.	التقديرات			المتغيرات المستقلة في النموذج	F (Sig.)	معامل التحديد R <sup>2</sup>	المتغيرات المستقلة
	t	β					
٠,٠٠٠	٥,٣٥٣	٢,٢٣٩	Constant	X <sub>42</sub>	..		
٠,٠٨١	١,٧٥٢	٠,١١٤	X <sub>42</sub>	X <sub>48</sub>	٥٩,٢٦	٠,٤٦٥	العوامل الديمجرافية
٠,٠٣٨	١,٨٨٢	٠,٠٥٦	X <sub>48</sub>	X <sub>43</sub>	(٠,٠٠٠)		
٠,٠٠٠	٥,٦٧٠	٠,٣٢٤	X <sub>43</sub>	X <sub>44</sub>			
٠,٠٠٠	٤,٧٦١	٠,٢٠٦	X <sub>44</sub>				

ويتضح وجود علاقة طردية بين كل العوامل في النموذج وبين قرار المعاش المبكر، ومعامل التحديد (٠,٤٦٥) ويعنى ذلك أن تلك الاتجاهات تفسر ٤٦,٥% من التغيرات التي تحدث في قرار المعاش المبكر. مما سبق يتضح صحة الفرض الثانى: "يوجد تأثير لبعض المتغيرات المستقلة للعوامل الديموجرافية وقرار المعاش المبكر"

**الفرض الثالث: الذى ينص على:**

"تؤثر العوامل الصحية تأثيراً معنوياً على قرار الخروج للمعاش المبكر"

ويتضح من الجدول رقم (٦) معنوية نماذج الإنحدار المقدره حيث أن قيمة F (٧٤,٦٨) لنموذج إنحدار (قرار المعاش المبكر Y) على (العوامل الصحية) وكانت أهم العوامل الصحية التي تؤثر في قرار المعاش المبكر هي: الأمراض الجسمية والنفسية التي يعانى منها العامل

ويتضح وجود علاقة طردية بين هذا السبب وبين قرار المعاش المبكر، بمعنى زيادة الأمراض الجسمية والنفسية يؤدي إلى إتخاذ قرار المعاش المبكر، ومعامل التحديد (٠,٥٠٢) ويعنى ذلك أن هذا العامل (من العوامل الصحية) يفسر ٥٠,٢% من التغيرات التي تحدث في قرار المعاش المبكر.

## جدول رقم (٦)

## تقديرات نماذج الإنحدار المتدرج

التقديرات				المتغيرات المستقلة فى النموذج	F (Sig.)	معامل التحديد R <sup>2</sup>	المتغيرات المستقلة
Sig.	t	$\beta$					
٠,٠٠٠	٣٦,٠٠٤	٤,٠٠٤	Constant		٧٤,٦٨	٠,٥٠٢	العوامل الصحية
٠,٠٠٠	٣,٧٣٤	٠,١٠٠	X <sub>21</sub>	X <sub>21</sub>	(٠,٠٠٠)		

مما سبق يتضح صحة الفرض الثالث:

"يوجد تأثير معنوى لبعض العوامل الصحية وعلى قرار المعاش المبكر"

**الفرض الرابع:** الذى ينص على:

"تؤثر العوامل التنظيمية تأثيراً معنوياً على قرار الخروج للمعاش المبكر"

ويتضح من الجدول رقم (٧) معنوية نماذج الإنحدار المقدره حيث أن قيمة F (٨١,٣٢) لنموذج إنحدار (قرار المعاش المبكر Y) على (العوامل التنظيمية) وكانت أهم العوامل التنظيمية التى تؤثر فى قرار المعاش المبكر هى:

- درجة تكيف العامل مع المنظمة، نوع المنظمة.

ويتضح وجود علاقة عكسية بين درجة تكيف العامل مع المنظمة وبين قرار المعاش المبكر، ومعامل التحديد (٠,٦٥٥) ويعنى ذلك أن تلك العوامل تفسر ٦٥,٥% من التغيرات التى تحدث فى قرار المعاش المبكر.

## جدول رقم (٧)

## تقديرات نماذج الإنحدار المتدرج

التقديرات				المتغيرات المستقلة فى النموذج	F (Sig.)	معامل التحديد R <sup>2</sup>	المتغيرات المستقلة
Sig.	t	$\beta$					
٠,٠٩٥	١,٦٨٩	٢,٤٦٨	Constant		٨١,٣٢	٠,٦٥٥	العوامل التنظيمية
٠,٠٠٠	٥,١٨٤-	٠,٦٥٨-	X <sub>52</sub>	X <sub>52</sub>	(٠,٠٠٠)		
٠,٠٢١	٢,٣٦٠	٠,٢٩٣	X <sub>51</sub>	X <sub>51</sub>			

مما سبق يتضح صحة الفرض الرابع:  
"يوجد تأثير معنوي لبعض المتغيرات المستقلة للعوامل التنظيمية وعلى قرار المعاش المبكر"

**الفرض الخامس:** الذي ينص على:

"يتأثر قرار الخروج للمعاش المبكر تأثيراً معنوياً بالعوامل الوظيفية"  
ويتضح من الجدول رقم (٨) معنوية نماذج الإنحدار المقدره حيث أن قيمة F (٧٦,٢٧) لنموذج إنحدار (قرار المعاش المبكر Y) على (الاتجاهات الوظيفية) وكانت أهم الاتجاهات الوظيفية التي تؤثر في قرار المعاش المبكر هي:

- مستوى الأداء الوظيفي.
- مدى الرغبة في الاستمرار في العمل (حسب النوع).
- الأجر (كأحد مظاهر الرضا الوظيفي).

ويتضح وجود علاقة عكسية بين كل الاتجاهات في النموذج وبين قرار المعاش المبكر، ومعامل التحديد (٠,٥٥١) ويعنى ذلك أن تلك الإتجاهات تفسر ٥٥,١% من التغيرات التي تحدث في قرار المعاش المبكر.

### جدول رقم (٨)

#### تقديرات نماذج الإنحدار المتدرج

التقديرات			المتغيرات المستقلة في النموذج	F (Sig.)	معامل التحديد R <sup>2</sup>	المتغيرات المستقلة
Sig.	t	β				
٠,٠٠٠	٩,٧٢١	٣,٨٣٠	Constant	٧٦,٢٧	٠,٥٥١	الاتجاهات الوظيفية
٠,٠٣١	٢,٢٧٤-	٠,٠٥٠-	X <sub>34</sub>	(٠,٠٠٠)		
٠,٠٠٠	٨,١٦٣-	٠,٦٤٦-	X <sub>31</sub>			
٠,٠٣٦	٢,١٠٣-	٠,٠٧٤-	X <sub>33,4</sub>			

مما سبق يتضح صحة الفرض الخامس:  
يوجد تأثير معنوي لبعض المتغيرات المستقلة المتعلقة بالعوامل الوظيفية وعلى قرار المعاش المبكر

الفرض السادس: الذي ينص على:

تختلف الأهمية النسبية للعوامل المؤثرة على قرار الخروج للمعاش المبكر باختلاف فئتي الدراسة (ذكور / إناث)

يعرض جدول (٩) الإحصاء الوصفي لأراء عينة الدراسة حول الأهمية النسبية للعوامل المؤثرة على قرار المعاش المبكر حسب النوع (ذكور - إناث)، يتضح من الجدول ارتفاع متوسط آراء فئتي الدراسة حول العوامل المؤثرة على قرار المعاش المبكر، فعلى سبيل المثال يتضح إهتمام فئة الذكور بالعنصر "كفاية الدخل المتوقع من المعاش" كأحد العوامل المادية بمتوسط (٤,٩٤) وانحراف معياري (٠,٢٣) واهتمام فئة الإناث بالعنصر "حجم دخل الأسرة" كأحد العوامل المادية بمتوسط (٤,٨٢) وانحراف معياري (٠,٣٨)، وانخفاض الانحراف المعياري يدل على انخفاض التباين بين آراء كل فئة بعضها البعض.

الإحصاء الوصفي لآراء فئتي الدراسة حول العوامل المؤثرة على قرار المعاش المبكر

إناث		ذكور		الجنسوانب
انحراف معياري	وسط حسابي	انحراف معياري	وسط حسابي	
				<b>العوامل المادية</b>
				حجم الأجر الفعلي الذي يتقاضاه من الوظيفة
٠,٨٥	٤,٥٢	٠,٧١	٤,٥٧	حجم دخل الأسرة
٠,٣٨	٤,٨٢	٠,٤٧	٤,٦٧	حجم العائد المادي الفعلي من وظيفة زوج المرأة العاملة
٠,٤٤	٤,٧٣	٠,٤٧	٤,٦٧	كفاءة الدخل المتوقع من المعاش
٠,٤١	٤,٧٩	٠,٢٣	٤,٩٤	حجم الانخفاض المتوقع في الدخل الحالي
٠,٤٦	٤,٣	.	٤	<b>العوامل الصحية</b>
				مستوى الحالة الصحية (الجسمانية - العقلية)
٠,٣٣	٤,٨٨	٠,٥	٤,٤٦	الأمراض الجسمانية والنفسية التي يعاني منها العامل
٠,٥	٤,٥	٠,٤	٤,٨	<b>العوامل الديموجرافية</b>
				نوع الوظيفة
٠,٤٩	٢,٦١	٠,٤٢	٣,٨٦	عدد سنوات الخدمة
٠,٤٨	٢,٧٣	٠,٦٤	٤,٣٧	مستوى التعليم
٠,٦٢	٣,٣٨	٠,٤	٤,٨	عدد الأبناء
٠,٨	١,٣٠	٠,٥٢	١,٨١	العمر
٠,٧٨	٤,٤٨	٠,٤٢	٤,٨٦	الحالة الاجتماعية
٠,٩٢	٣,٦٣	٠,٨٦	٤,٤٣	الظروف الأسرية
٠,٨٩	٤,٥٩	٠,٩٣	٤,٠٧	<b>العوامل التنظيمية</b>
				نوع المنظمة
٠,٧٣	٣,٥٧	٠,٥٢	٢,٣٨	درجة تكيف العامل مع المنظمة
٠,٧١	٤,٥٥	٠,٤٦	٤,٧٩	<b>العوامل الوظيفية</b>
				مدى ثراء الوظيفة التي يشغلها العامل
٠,٥٣	٤,٣٩	٠,٤٨	٤,٧٤	مستوى الأداء الوظيفي
٠,٦٣	٤,٤٦	٠,٧٢	٤,٣٤	مدى الرضا على محتوى الوظيفة (الأجر - الترقية...)
٠,٩٣	٤,٠٦	١,٠٤	٣,٩٨	مدى الرغبة في الاستمرار في العمل
٠,٦٥	٤,٣٥	٠,٣٥	٤,٤٧	

ولاختبار معنوية الفرق بين متوسط آراء فئتي الدراسة (ذكور - إناث)، تم استخدام اختبار مان هونتي (أحد الاختبارات اللامعلمية التي تستخدم لاختبار الفرق بين متوسطين) أو بمعنى آخر هو اختبار بديل عن اختبار (ت)، وذلك لاختبار عدم وجود فرق بين آراء فئتي الدراسة حول العوامل المؤثرة على قرار المعاش المبكر، يعرض جدول رقم (١٠) نتائج هذه الاختبارات.

## جدول رقم (١٠)

## نتائج اختبار مان هوتنى

المعنوية	P.Value	مان هوتنى U	العوامل
غير معنوى	٠,٨١٤	١١٣٩٠,٠٠٠	العوامل المادية
معنوى	٠,٠٠٤	٩٧٨٨	حجم الأجر الفعلى الذى يتقاضاه من الوظيفة
غير معنوى	٠,٢٥٢	١٠٨١٨	حجم دخل الأسرة
معنوى	٠,٠٠٠	٩٧٣٦	حجم العائد المادى الفعلى من وظيفة زوج المرأة العاملة
معنوى	٠,٠٠٠	٨٠٣٤,٠٠٠	كفاءة الدخل المتوقع من المعاش
معنوى	٠,٠٠٠	٦٧٠٦,٠٠٠	حجم الانخفاض المتوقع فى الدخل الحالى
معنوى	٠,٠٠٠	٨١٢٠,٠٠٠	العوامل الصحية
معنوى	٠,٠٠٠	٨١٢٠,٠٠٠	مستوى الحالة الصحية (الجسمانية - العقلية)
معنوى	٠,٠٠٠	٨٣٦٨,٠٠٠	الأمراض الجسمانية والنفسية التى يعانى منها العامل
معنوى	٠,٠٠٠	٨٠٠٨,٠٠٠	العوامل الديموجرافية
معنوى	٠,٠٠٠	٧٣٣٤,٠٠٠	نوع الوظيفة
معنوى	٠,٠٠٠	٧٥٣٠,٠٠٠	عدد سنوات الخدمة
معنوى	٠,٠٠٠	٨٧٤٨,٠٠٠	مستوى التعليم
معنوى	٠,٠٠٠	٦٦٧٦,٠٠٠	عدد الأبناء
معنوى	٠,٠٠٠	٧٤٩٦,٠٠٠	العمر
معنوى	٠,٠٠٠	٨٨١٦,٠٠٠	الحالة الاجتماعية
معنوى	٠,٠٠٠	٩٨٦٠,٠٠٠	الظروف الأسرية
معنوى	٠,٠٠٠	٨٨١٦,٠٠٠	العوامل التنظيمية
معنوى	٠,٠٠٤	٩٨٦٠,٠٠٠	نوع المنظمة
معنوى	٠,٠٠٠	٧٦٢٠,٠٠٠	درجة تكيف العامل مع المنظمة
غير معنوى	٠,١٨٦	١٠٦٠٠,٠٠٠	العوامل الوظيفية
غير معنوى	٠,١٦٠	١٠٤٩٦,٠٠٠	مدى ثراء الوظيفة التى يشغلها العامل
غير معنوى	٠,٧٨٧	١١٣٣٠,٠٠٠	مستوى الأداء الوظيفى
			مدى الرضا على محتوى الوظيفة (الأجر - الترقية...)
			مدى الرغبة فى الاستمرار فى العمل



يتضح من الجدول معنوية الفرق بين متوسط آراء فئتي الدراسة حول معظم لعوامل المؤثرة على قرار المعاش المبكر عند مستوى معنوية ١%، حيث قيم  $P$ -Value أقل من مستوى المعنوية، وعدم معنوية متوسط آراء فئتي الدراسة حول لعناصر "حجم الأجر الفعلى الذى يتقاضاه من الوظيفة، حجم العائد المادى الفعلى من وظيفة زوج المرأة العاملة، مستوى الأداء الوظيفى، مدى الرضا على محتوى الوظيفة (الأجر - الترقية...)"، مدى الرغبة فى الاستمرار فى العمل" عند مستوى معنوية ٥%، حيث أن قيم  $P$ -Value أكبر من مستوى المعنوية، مما يدل على وجود إختلاف بين آراء فئات الدراسة حول تلك العناصر.

### مناقشة النتائج والتوصيات

يتضمن هذا الجزء تفصيلاً للنتائج ومناقشتها ومحاولة لتفسيرها وربطها بنتائج الدراسات السابقة ومن ثم تقديم بعض التوصيات الخاصة بالأبحاث المستقبلية. إتحضح من نتائج الدراسة أنه يوجد تأثير معنوى لبعض المتغيرات المستقلة (العوامل المادية، العوامل الديموجرافية، العوامل الصحية، العوامل التنظيمية، الاتجاهات الوظيفية) وقرار المعاش المبكر.

أ - أظهرت التحليلات الإحصائية وجود بعض العوامل المادية التى تؤثر بشدة على إتحخاذ قرار المعاش المبكر لدى العاملين محل الدراسة وتمثلت تلك العوامل ذات التأثير المعنوى فى (كفاية الدخل المتوقع من المعاش، حجم الانخفاض المتوقع فى المعاش الحالى، حجم الأجر الفعلى الذى يتقاضاه من الوظيفة).

• وهناك علاقة ارتباط قوية من العوامل المادية وإتحخاذ قرار المعاش المبكر ويكشف عن ذلك قيمة معامل التحديد ( $R^2 = ٠,٧٩٢$ ). كما أن النموذج المعنوى حيث بلغت Sig-F ٠,٠٠٠ مما يعنى قبول النموذج ككل والمعبر عن درجة تأثير العوامل المادية على إتحخاذ قرار المعاش المبكر.

• وتشير النتائج الدلالة الإحصائية لاختبار T وأن العوامل المادية كمتغيرات مستقلة لها تأثير معنوى حيث بلغت Sig T ٠,٠٠٠.

• وتفسر العوامل السابقة ٩٧,٢% على الأقل من العوامل المادية (المتغيرات المستقلة) والتى تؤثر إتحخاذ قرار المعاش المبكر (التابع).

هذا فضلاً عما كشفت عنه التحليلات الإحصائية عن وجود علاقة ارتباط معنوية طردية بين كل من كفاية الدخل المتوقع من المعاش وحجم الانخفاض المتوقع من الدخل الحالي وبين قرار المعاش المبكر بمعنى أنه كلما ارتفع الدخل المتوقع من المعاش وكلما كان الانخفاض المتوقع في الدخل الحالي ضئيل زاد معدل إتخاذ قرار المعاش المبكر.

بينما توجد علاقة ارتباط عكسية بين حجم الأجر الفعلى الذى يتقاضاه العامل من الوظيفة وبين قرار إتخاذ قرار المعاش المبكر بمعنى أنه كلما ارتفع معدل الأجر الفعلى انخفض معدل اتخاذ قرار المعاش المبكر.

ب- أوضحت الدراسة وجود بعض العوامل الديموجرافية التى تؤثر فى قرار المعاش المبكر وتمثلت تلك العوامل فى: نوعية المنظمة، العمر، سنوات الخدمة، مستوى التعليم. تفسر العوامل السابقة ٤٦,٥% على الأقل من التغيرات التى تؤثر على قرار المعاش المبكر.

توجد علاقة ارتباط معنوية طردية بين تلك العوامل السابقة وبين قرار المعاش المبكر بمعنى أنه كلما زاد عدد سنوات الخدمة وارتفع مستوى التعليم ونوعية الوظيفة كلما ارتفع تأثير مكونات العوامل الديموجرافية على قرار المعاش المبكر حيث بلغت قيمة  $F$  ٥٩,٢٦% مما يعنى قبول النموذج ككل  $\text{Sig. } F$  ٠,٠٠٠ والمعبر عن درجة تأثير العوامل الديموجرافية على اتخاذ قرار المعاش المبكر.

أظهرت التحليلات الإحصائية وجود علاقات ذات دلالة إحصائية بين قرار المعاش المبكر والحالة الصحية للعامل ويتوقف ذلك بصفة أساسية على مدى زيادة الأمراض الجسمانية والنفسية التى يعانى منها العامل.

يفسر العنصر السابق لوحده ٥٠,٢% على الأقل من التفسيرات التى تؤثر على قرار المعاش المبكر حيث بلغ معامل التحديد  $(R^2 = ٠,٥٠٢)$ .

توجد علاقة ارتباط طردية موجبة بمعنى أنه كلما زادت الأمراض الجسمانية والنفسية ارتفع معدل اتخاذ قرار المعاش المبكر.

- كشف التحليلات الإحصائية أيضاً في وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين الحالة الصحية ومدى تأثيرها على إتخاذ قرار المعاش المبكر حيث أن قيمة معامل التحديد  $F = 74,68\%$  وكان النموذج معنوي حيث بلغت Sig F  $0,000$  مما يعنى قبول النموذج ككل والمعبر عن درجة تأثير الحالة الصحية على إتخاذ قرار المعاش المبكر.

- كانت نتائج التحليل الإحصائي وجود بعض العوامل التنظيمية (المستقلة) التي تؤثر بشدة على إتخاذ قرار بالمعاش المبكر (Y) وهو ما ينعكس على إتخاذ قرار المعاش المبكر، وفيما يلي إيجاز لأهم المؤشرات الدالة على ذلك:

- تمتلك تلك العوامل ذات التأثير المعنوي في درجة تكيف العامل مع المنظمة التي يعمل بها ونوع المنظمة.

- تفسر العوامل السابقة  $65,5\%$  على الأقل من العوامل التنظيمية المؤثرة على قرار المعاش المبكر.

- اتضح أيضاً وجود علاقة ارتباط عكسية بين درجة تكيف العامل مع المنظمة وبين قرار المعاش المبكر مما يعنى إمكانية زيادة إتخاذ قرار المعاش المبكر من خلال تخفيض درجة عدم تكيف العامل مع منظمته.

- تثبت إحصائياً على تأثير العوامل التنظيمية على قرار المعاش المبكر حيث  $Sig-F = 0,000$

- هناك علاقة قوية بين العوامل التنظيمية وإتخاذ قرار المعاش المبكر ويكشف عن ذلك قيمة عامل التحديد ( $R^2 = 81,32\%$ ) وكان النموذج معنوي حيث بلغت Sig-F  $0,000$  ومما يعنى قبول النموذج ككل والمعبر عن درجة تأثير العوامل التنظيمية على إتخاذ قرار المعاش المبكر.

أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أهم الاتجاهات الوظيفية التي تؤثر على إتخاذ قرار المعاش المبكر وهي:

- مستوى الأداء الوظيفي، مدى الرغبة في الاستقرار في العمل، الأجر كأحد مظاهر الرضا الوظيفي.

تفسر العوامل السابقة نسبة مقبولة ٥٥,١% من التغيرات السابقة التي تؤثر على قرار المعاش المبكر.

توجد علاقة ارتباط عكسية معنوية بين العوامل السابقة وبين قرار المعاش المبكر ويعنى ذلك أنه كلما انخفض معدل هذه العلاقة كلما تزايدت درجة التأثير فى اتخاذ قرار المعاش المبكر.

هذا فضلاً.. كلما كشفت عنه التحليلات الإحصائية عن وجود تأثير معنوى للمتغيرات المستقلة حيث أن قيمة  $F = ٧٦,٢٧\%$  حيث أن  $\text{Sig-F} = ٠,٠٠٠$  وعلى المتغير التابع وعلى إتخاذ قرار المعاش المبكر.

إتضح أن درجة التأثير للعوامل السابقة ممكن ترتيبها وفقاً لمدى درجة تأثيرها وطبقاً لمعيار معامل التحديد كما يلي:

١. العوامل المادية ( $R^2 = ٧٩,٢\%$ )

٢. العوامل التنظيمية ( $R^2 = ٦٥,٢\%$ )

٣. العوامل الوظيفية ( $R^2 = ٥٥,١\%$ )

٤. العوامل الصحية ( $R^2 = ٥٠,٢\%$ )

٥. العوامل الديموجرافية ( $R^2 = ٤٦,٥\%$ )

كشفت الدراسة بالنسبة لمدى الاستعداد الجدى لدى العاملين بين الجنسين لاتخاذ قرار المعاش المبكر بأن الإناث لديهم استعداد جدى أعلى من الرجال واتضح أن هناك فروقاً جوهرية بين تقديرات العاملين وفقاً للنوعية (ذكور - إناث) حول مدى الاستعداد الجدى حيث كشفت الدراسة أن أهم المؤشرات الدالة على ذلك فى الآتى:

تبين أن النسبة الأكبر ٩٨,١% يرى أن الإناث يوافقون على قرار المعاش المبكر منهم (٦٦,١% موافق، ٣٢% موافق تماماً) بينما يوافق ٦١,٩% من الذكور على قرار المعاش المبكر منهم (٨١,٤% يوافق، ٤٩,٥% موافق تماماً).

كشفت نتائج التحليل الإحصائى باستخدام ك<sup>٢</sup> معنوية الفروق بين التوزيع الفعلى والتوزيع المتوقع عند مستوى معنوية ثقة ١% حيث  $\text{كا}^٢ = ٨٤,٧٥\%$

P-Value = ٠,٠٠٠٠، مما يعنى أنه من المتوقع أن يكون لدى العاملين من الإناث استعداد جدى لإتخاذ قرار من المعاش المبكر حيث يكون أعلى من الذكور.

• كما أكدت نتائج التحليل الإحصائى بأن هناك فروقاً معنوية جوهرية أراء العينة بالمنظمات حول جميع العوامل التى تؤثر على إتخاذ قرار المعاش المبكر ما يدركه العاملون.

### توصيات البحث

يمكن إيضاح توصيات البحث كما يلى:

#### ١- من الناحية العملية والتطبيقية

فإن الباحث يوصى بذلك:

- مساعدة المنظمات على التخلص من العمالة من الجنسين نظراً لإنخفاض الكفاءة الإنتاجية لكبار السن من العاملين بصفة عامة بسبب تدهور الحالة الصحية، وضعف القدرة على التركيز عند بعض العاملين.
- محاولة تطبيق المفاهيم الإدارية لدراسة العوامل المؤثرة فى إتخاذ قرار المعاش المبكر بين العاملين ووضع الخطط والبرامج المالية الكفيلة بتحفيز العمالة بين الجنسين على إتخاذ قرار المعاش المبكر.
- الإسهام فى حل مشكلة البطالة التى يعانى منها شباب الخريجين بحيث يتم إحلال العمالة من الذكور محل العمالة النسائية المتقاعدة لتوفير فرص عمل لشباب الخريجين، هذا فضلاً عن الاهتمام بتطوير أداء المنظمات الخدمية وخصخصة العديد من المنظمات لتحقيق المزيد من الكفاءة.
- من أهم الاعتبارات الواجب مراعاتها لنجاح نظام التقاعد المبكر فى المنظمات أن تتم مواجهة احتياجات ومتطلبات قدامى السن من العاملين حيث يوجد العديد من الأنشطة يمكن أن تمارسها المنظمات لمواجهة هذه الاحتياجات ومن أهمها:

- المرونة فى جدولة أعمال العاملين من كبار السن بما يسمح لهم بالحصول على عناية ورعاية أفضل، والتدريب والتنمية لمواكبة التطورات الفنية والتكنولوجيا الحديثة والرعاية الصحية المتكاملة.

- هذا بالإضافة إلى وضع برامج للرعاية ما قبل التقاعد تتمثل فى الجوانب الحياتية والمنزلية والرعاية الطبية والصحية فضلاً عن المظاهر النفسية والسلوكية للتقاعد مثل الاتجاهات والمعتقدات الخاصة لتنمية القدرات والمزايا الشخصية.

من الناحية العلمية

يى الباحث بما يلي:

- إعادة اختبار فروض هذا البحث على قطاعات أخرى من المنظمات الخدمية أو الصناعية.
- محاولة تطبيق المفاهيم الإدارية التى تسهم فى تخطيط سياسة إدارة الموارد البشرية بالمنظمات المصرية لدراسة العوامل المؤثرة فى إتخاذ قرار المعاش المبكر بين العاملين.
- كما يوصى الباحث أيضاً بإحلال العمالة الأصغر سناً محل العمالة الأكبر سناً حيث أن ذلك من شأنه أن يسهم فى الإرتقاء بالكفاءة الإنتاجية للمنظمات، هذا فضلاً عن أن كبار السن من العاملين عادة ما يتقاضون أجوراً مرتفعة وبذلك يمكن تخفيض تكلفة العمالة عن طريق إحلال صغار السن محل كبار السن من العاملين كلما أمكن ذلك.

## مراجع البحث

### المراجع العربية:

- ١- الشلال، خالد أحمد (١٩٩٦)، الأبعاد الأساسية لظاهرة التقاعد الإرادى المبكر بين الموظفين الكويتيين، دراسة تحليلية سوسولوجية، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، المجلد الرابع، العدد الثالث، ص ١٣٣-١٨١.
- ٢- المغربى، عبد الحميد (٢٠٠٠)، إدارة الموارد البشرية، كلية التجارة - جامعة المنصورة.
- ٣- بازرة، محمود صادق (١٩٨٩)، بحوث التسويق للتخطيط والرقابة واتخاذ القرارات التسويقية، القاهرة: دار النهضة العربية.
- ٤- بسيونى، إبراهيم (١٩٩٢)، أهمية العوامل المؤثرة على مستوى النضج القيادى للإدارة فى الشركات الصناعية السعودية، دراسة ميدانية، مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية، المجلد ٢، العدد الأول، ص ١-٦٤.
- ٥- بدر الدين، أحمد (١٩٨٦)، أصول البحث العلمى ومناهجه، الكويت، وكالة المطبوعات.
- ٦- جاب الله، محمد رفعت (١٩٩٥)، العوامل المؤثرة على قرار التقاعد المبكر بين قوى العمل الثابتة، المجلة العربية للعلوم الإدارية، كلية التجارة - جامعة الأزهر، ص ٢٤٧-٢٧١.
- ٧- سرحان، أحمد عباده، أحمد، محمود ثابت، (١٩٧١)، مقدمة العينات، القاهرة، دار المطبوعات العصرية.

### التقارير والإحصائيات

- ١- وزارة التأمينات الاجتماعية، تقرير إنجاز ونتائج الأعمال عن سنوات مختلفة.
- ٢- الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء، كتاب الإحصاء السنوى عن سنوات مختلفة.

٣- إدارة شئون العاملين وإدارة المعلومات والإحصاء بالمنظمات عينة البحث سنوات مختلفة.

٤- جريدة الأهرام بتاريخ ٥/٤/٢٠٠٦م ص ١٧.

٥- جريدة الأهرام بتاريخ ٢٥/٢/٢٠٠٦م ص ١٤ (تقرير منشور للسيد وزير التنمية الإدارية).

### المراجع الأجنبية:

- 1- Anderson, K. H., & Burkhauser, R. V, 1985, The retirement-health nurses: A new measure for an old puzzle. **Journal of Human Resources**, 20, pp. 315-330.
- 2- Barfield, R.E., & Morgan, J. 1969, Early Retirement : the Decision and experience, Ann Arbor, Michigan : **Institute for Social Research**.
- 3- Bèehr, T. A. 1986, the process of retirement: A review and recommendations for future investigation, **Personnel Psychology**, 39, pp. 31-56.
- 4- Brett, J. M. 1984. Job transitions and role development. In K. M. Rowland & G.R. Ferris (Eds.), **Research in personnel and human resources management**. Vol. 155-185. Greenwich, CT: JAI Press.
- 5- Chirk R, L. 1988. The Future of work and retirement. **Research on Aging**. 10, pp. 169-193.
- 6- Colosl, M. L. et al., 1988. Is your early retirement package courting disaster ? **Personnel Journal**, 65, pp. 59-67.
- 7- Crash, M. et al., 1995, Marketing Research: Principles and Applications, **University of Georgia Prentice - Hall, Inc.**
- 8- Crown, W. H., & Leavitt, T. 1991, The retirement Decision Developing Strategies of Dealing with Future Labor Force Realities, **Compensation and Benefits Management**, 7, PP. 1-7.



- 9- Doeringer, P. B. 1980. Economic security labor market flexibility, and bridges to retirement in P.D. Deoerlnger (ED), Dridges to retirement 3-22, **Ithaca, NY : Cornell University ILR Press.**
- 10-Durbin, N. A., et al., 1984, the Decision to leave work, *Research on Aging*, 6, pp. 572-592.
- 11-Feldman D. C. & Doerpinghaus, H. I. 1992. Patterns of partime employment. **Journal of Vocational Behavior**, 4, pp. 282-294. -
- 12-Feldman, D. C. & Brett. J. M. 1983. Coping with a new job : A comparative study of new hires and job changers, **Academy of Management Journal**, 26,pp. 258-272.
- 13-Gratton, B., & Haug, M. R. 1983. Decision and adaptation. **Research on Aging**, 5,pp. 59-76.
- 14-Hanisch, K. A., 1991, General Attitudes and Organizational Withdrawal: An Evaluation of a causal Model, **Journal of Vocational Behavior**, 39, pp. 110-128.
- 15-Hall, A., & Johnson, T.R., 1980, The Determinants of Planned Retirement Age, **Industrial and Labor Relations Review**, 33, pp. 241-254.
- 16-Kilty, K. M., & Behling, J. H., 1985, Predicting the Retirement Intentions and Attitudes of Professional Workers, **Journal of Gerontology**, 40 , pp. 219-227.
- 17-King, F. P. 1983, Faculty Retirement : Early, Normal, and Late, **New Directions with Higher Education**, 11, pp. 81-97.
- 18-Lawson, K. 1991. What happened to normal retirement age? **Employee Benefit plan Review**. 46 : 12-15.
- 19-Lozier, G. L., & Dooris, M. J., 1991, Patterns of Faculty Retirement, **The American Economic Review**, 81, pp. 101-105.
- 20-Monahan, D., J., & Greere, V.L. 1987, Predictors of Early Retirement Among University Faculty, **The Gerontologist**. pp. 46-52.

- 21-Morrison, M. H., & Jedrzejewski, M. K., 1988, Retirement Planning: Everybody Benefits, **Personnel Administrator**, pp. 74-80
- 22-Quinn, J. F., 1977, Microeconomic Determinants of Early Retirement: A Cross-Sectional View of White Married Men, **Journal of Human Resources**, 12, pp. 329-346 .
- 23-Schmitt, N., & McCune, J. T., (1981), The Relationship Between Job Attitudes and the Decision to Retire, **Academy of Management Journal**, 24, pp. 795-802.
- 24-Walker, J. W., & Price, K. F., (1976), Retirement Policy Formulation: A Systems Perspective, **Personnel Review**, 5, pp. 39-43.