Dirasat: Human and Social Sciences, Volume 53, No. 4, 2026, 8769

Deanship of Scientific Research

Retirees in Madaba Governorate: Causes and Issues of Retirement and Work Experiences Acquired

Bayan Sami Zawaideh [*2,1], ***Amal Mohummad Ali El Kharouf*** [2]

[1]Foundation Department, Luminus Technical College University, Amman, Jordan

[2] Center for Women's Studies, University of Jordan, Amman, Jordan.

Received: 18/8/2024
Revised: 29/8/2024
Accepted: 28/4/2025
Published online: 1/11/2025

[*] *Corresponding author:*
bayan.sami1992@yahoo.com

Citation: Zawaideh, B. S., & El Kharouf, A. M. A. (2026). Retirees in Madaba Governorate: Causes and Issues of Retirement and Work Experiences Acquired. *Dirasat: Human and Social Sciences*, *53*(4), 8769. https://doi.org/10.35516/Hum.2026.8769

© 2026 DSR Publishers/ The University of Jordan.

This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) license https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/

Abstract

Objectives: This study aimed to explore the social, economic, and demographic characteristics of retirees in Madaba. It examined their reasons for retirement, the challenges they face post-retirement (including social and economic issues), and their views on leveraging work experiences for community development. Additionally, the study sought to identify statistically significant relationships between retirement reasons, post-retirement challenges, and the desire to work again, with a focus on gender and employment sector variables.

Methods: A rolling sample of 306 retirees from the public, private, and military sectors in Madaba was selected. The study used a descriptive analytical approach, employing both quantitative and qualitative methods. Data was gathered through a questionnaire and interviews with 30 retirees, ten from each sector.

Results: The findings revealed that retirees' social, economic, and demographic characteristics varied across sectors and gender. Common retirement reasons included reaching retirement age, economic or health concerns, institutional factors, and a desire to create space for a new generation. Main challenges faced included feelings of emptiness, lack of recreational activities, rising living costs, reduced income, and limited job opportunities. Many retirees expressed interest in part-time work or support for starting businesses that align with their skills and experience.

Conclusion: The study underscores the need to integrate retirees into the workforce, as this can significantly contribute to community development.

Keywords: Retirees; retirement reasons; post-retirement challenges; work experiences; Madaba

المتقاعدون والمتقاعدات في محافظة مأدبا: أسباب ومشكلات التقاعد والخبرات المكتسبة من العمل

بيان سامي الزوايدة [*1,2]، ***أمل محمد علي الخاروف*** [2]

[1] قسم العلوم الأساسية، كلية لومينوس الجامعية التقنية، عمان، الأردن

[2] مركز دراسات المرأة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن

ملخّص

الأهداف: هدفت الدراسة التعرف إلى الخصائص الاجتماعية والاقتصادية والديموغرافية للمتقاعدين والمتقاعدات من غير العاملين في محافظة مأدبا، وإلى آراء المتقاعدين حول أسباب التقاعد، وأبرز المشكلات (الاجتماعية، الاقتصادية، ..) التي تواجههم بعد التقاعد، والتعرف إلى الخبرات المكتسبة اثناء ممارستهم لعملهم، وعلى مقترحاتهم حول كيفية الاستفادة من خبراتهم لتحقيق التنمية في المجتمع، ومعرفة مدى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين (أسباب التقاعد، وأبرز المشكلات التي تواجههم بعد التقاعد، والرغبة/عدم الرغبة في العمل بعد التقاعد) ومتغيري الجنس وقطاع العمل.

المنهجية: تم اختيار عينة الكرة المتدحرجة ممثلة لمجتمع الدراسة شملت (306) متقاعد ومتقاعدة من غير العاملين من القطاع الحكومي والخاص والعسكري في محافظة مادبا. وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي بنوعيه الكمي والنوعي، من خلال تطبيق استبانة على عينة الدراسة، واستخدام دليل المقابلة من خلال تطبيقه على عينة عددها (30) متقاعد/ة بواقع (10) متقاعد/ة من كل قطاع.

النتائج: توصلت النتائج إلى أن الخصائص الاجتماعية والاقتصادية والديموغرافية للمتقاعدين بشكل عام تختلف باختلاف القطاع والجنس، وتعددت أسباب التقاعد فمنها ما كان يعود إلى سن التقاعد، ومنها لأسباب اقتصادية، أو صحية وأخرى تتعلق بالمؤسسات ومنها ما كان يتعلق بالايثار لإتاحة المجال لجيل جديد للالتحاق بسوق العمل. أما فيما يتعلق بالمشكلات التي تواجه المتقاعدين والمتقاعدات، فكان ابرزها مشكلة الفراغ، وعدم وجود أنشطة خاصة للمتقاعدين أو أماكن ترفيه خاصة بهم، والغلاء المعيشي متزامناً معه انخفاض مستوى الدخل مع عدم وجود فرصة عمل مناسبة للمتقاعدين. وأبدى المتقاعدين الرغبة في العمل الجزئي بعد التقاعد أو مساعدتهم لإقامة مشاريع خاصة بما يتناسب مع أعمارهم وخبراتهم المكتسبة خلال فترات عملهم.

الخلاصة: تبين أهمية إدماج الراغبين من المتقاعدين والمتقاعدات في سوق العمل لما له من دور في تنمية المجتمع.

الكلمات الدالة: المتقاعدون والمتقاعدات، أسباب التقاعد، المشكلات، الخبرات المكتسبة، مأدبا.

المقدمة

أصبحت شيخوخة السكان ظاهرة عالمية وتؤثر على البلدان خاصة على الصعيد الاقتصادي، فهناك آراء متداولة بشأن ما تعنيه هذه التغييرات للأعمال التجارية والأداء الاقتصادي، فالتحولات المصاحبة لها في نسبة المساهمين في الضمان الاجتماعي إلى المستفيدين يشكل تحدياً كبيراً لأن الضغوط المحتملة على صناديق الضمان الاجتماعي واصلاحات المعاشات التقاعدية والتغييرات التي تولد التغييرات في سوق العمل أصبحت كبيرة، فبات الاهتمام بالتوظيف بسن الشيخوخة والعمل بعد التقاعد موضوعاً مهماً ومطروح بشكل متزايد للنقاش (Fasbender et el, 2016). فالعلماء يدرسون سوق العمل وظروف العمل في سن الشيخوخة ويضيفون المعرفة ذات الصلة بتوقعات العمال الأكبر سناً للعمل في التقاعد (Hess et al, 2016) على عكس التصور التقليدي والتجربة التقليدية للتقاعد باعتباره النقطة التي يترك فيها الأشخاص سوق العمل للأبد.

يشهد القرن الحادي والعشرين ظاهرة "الهرم السكاني": والتي يقصد بها زيادة نسب كبار السن على مستوى العالم مع انخفاض معدلات الخصوبة والذي يعد سبب رئيسي في زيادة نسب المسنين وكبار السن إلى عدد السكان الاجمالي، فمع تقدم سكان العالم بالسن سيظهر مسار ديموغرافي مجهول فيصبح إعداد كبار السن عالية بشكل مطلق وإعداد السكان في سن العمل أقل نسبياً. (صيداوي، صالح، 2018) أن معظم الدول تعمل على تحديد أنظمة معاشات تقاعدية بالاعتماد على سن رسمي للتقاعد، وقد عمل الكثير على رفع هذا العمر في السنوات الآخيرة. (OECD,2019)، وغالباً ما يكون التقاعد مصحوباً بانخفاض كبير في مستوى معيشة المتقاعدين وأسرهم(Tur-Sinai et al., 2021) والحاجة إلى ملء الفراغ بالمشاركة في سوق العمل للحفاظ على مستوى معيشتهم، يعتمد الكثير من المتقاعدين بهذه المرحلة من حياتهم على بعض الموارد المالية التي ادخروها على مر السنين، ومع ذلك فإن اولئك الذين يفتقرون إلى هذه الموارد من المرجح ان يواجهوا انخفاض في مواردهم ومستوى معيشتهم مقارنة بحالة ما قبل التقاعد.

وبحسب نشرات منظمة الصحة العالمية لعام 2017 والتي تؤكد ان الشيخوخة يمكن ان تسبب الكثير من الاضطرابات النفسية كالاحباط وفقدان تقدير الذات والرغبة بالوجود، فيعاني الكثير من كبار السن بعد مرحلة التقاعد من الضعف الاجتماعي الذي يمنعهم من الوصول إلى مستويات اعلى من الرفاه الاجتماعي ويؤثر على نوعية حياتهم (Payan, 2018)، وهنا اطلقت منظمة OECD مصطلح الشيخوخة الفعالة والتي تتمثل في ثلاث نقاط اساسية وهي الشيخوخة الفعالة كأسلوب حياة واندماج، والشيخوخة كسلوك اجتماعي، والشيخوخة كرفاهية مادية. تركز الشيخوخة كأسلوب حياة على إعداد الشخص لهذه المرحلة من حياته والبقاء قادراً على العمل من الناحيتين الجسمية والعقلية، والشيخوخة الفعالة كاندماج اجتماعي هي أن يبقى الفرد منتمي إلى عائلته أو المجتمع من خلال إزالة كافة معوقات اندماجه واشتراكه في حياة الجماعة، أما النقطة الثالثة والآخيرة فينظر للشيخوخة على أنها طريقة لتأمين الحياة والرفاهية المادية من خلال زيادة توظيف كبار السن وتأجيل التقاعد او جعل التقاعد مصحوب بمعاشات تقاعدية مناسبة وغيرها الكثير من سياسات الدعم المالي بهذه المرحلة. (بيالاس واخرون، 2006) اذاً ليس من السهل التنبؤ بآثار شيخوخة السكان لكن مما لا شك فيه أنها تثير بعض التحديات الهائلة والجديدة غير مستعصية الحل بشكل اساسي فهي تجذب بعض الفرص الجديدة لأن يتمتع الاشخاص بحياة أطول وأكثر صحة مما ينتج عنه سنوات عمل ممتدة واحتياجات وقدرات مختلفة ليصبح المفتاح التكيّف على جميع المستويات الفرديّة والمجتمعيّة والتنظيميّة.

ستركز الدراسة الحالية التعرف إلى أسباب التقاعد لدى المتقاعدين والمتقاعدات غير العاملين، وإلى أبرز المشكلات الاجتماعية والاقتصادية التي تواجههم، والتعرف إلى خبراتهم المكتسبة أثناء ممارستهم للعمل، وكيفية الاستفادة منها بعد تقاعدهم، وتحديداً بمحافظة مأدبا.

مشكلة الدراسة

تعتبر مرحلة التقاعد مرحلة أساسية من حياة الإنسان، ويمر الإنسان ما بعد مرحلة التقاعد بالعديد من التقلبات والتغيرات سواء اكانت جسمانيّة أو نفسيّة الصحية تؤثر على نمط حياتهم لمدى الحياة، وقد زاد الاهتمام بها دولياً وخاصة في العصر الحديث، عصر التقدم الصحي والطبي والاقتصادي (المبربک، 1999م)، حيث عملت الأمم المتحدة عام (1999) بتخصيص الأول من اكتوبر من كل عام ليكون اليوم العالمي للمسنين، ففي 14 كانون الأول/ديسمبر 1990، أعلنت الجمعية العامة للأمم المتحدة في قرارها 45/106 يوم 1 تشرين الأول/أكتوبر بوصفه اليوم للمسنين. وجاء هذا الإعلان لاحقا لمبادرة خطة العمل الدولية، التي اعتمدتها الجمعية العامة للأمم المتحدة في قرارها 51/37 المؤرخ 3 كانون الأول/ديسمبر 1982. (المجلس الاعلى للسكان، 2017).

تعد الشيخوخة إحدى الوسائل التي يُحرم بواسطتها كبار السن من حقوق الإنسان، حيث تؤثر القيم الثقافية فيما يتصل بالسن ونوع الجنس على درجة التميز ضد المُسنين في الحياة الاجتماعية، والاقتصادية، والسياسية، والمجتمعية، وقد تنجح النظم القانونية والقضائية، أو تفشل في حماية حقوق المُسنين. (المجلس الوطني لشؤون الأسرة، 2017).

من المتوقع أن تكون الشيخوخة واحدة من أبرز التحولات الاجتماعية في القرن الحادي والعشرين، حيث سيشهد كل بلدان العالم تقريبا نموا في أعداد ونسب كبار السن بين سكانها، هذه الزيادة ستؤثر على كافة قطاعات المجتمع، بما في ذلك سوق العمل والأسواق المالية، والطلب على السلع والخدمات، مثل السكن والنقل والحماية الاجتماعية، فضلا عن البُنى الاسرية والروابط بين الاجيال، وهذا يعني انه بالعقود المقبلة، ستواجه كثير من

البلدان ضغوطاً سياسية ومالية بسبب النظم العمومية فيها مثل نظم الرعاية الصحية والمعاشات التقاعدية وإتاحة الحماية للشريحة المسنّة.

تشير البيانات الواردة من تقرير التوقعات السكانية لعام 2019 في العالم، مع حلول عام 2050 سيكون ما نسبته 16% من عدد سكان العالم اي ما يعادل (واحد من كل ستة افراد بالعالم) أكبر من سن 65 عام، اما في اوروبا وامريكا الشمالية من المتوقع أن يكون ربع سكانها ممن هم بعمر أكبر من 65 عام. ومن المتوقع أيضاً أن يزيد عددهم فوق سن ال 80 ثلاثة أضعاف أي من 143 مليوناً في عام 2019 إلى 426 مليوناً بعام 2050. (الأمم المتحدة، 2021)..

أما في الأردن فيزداد عدد السكان في الأردن بشكل يومي، فبحسب إحصائيات دائرة الإحصاءات العامة لعام 2021، بلغ عدد السكان (11057.0)، وتشكل نسبة كبار السن من مجموع السكان حوالي 5.44% (2.77% ذكور، 2.67% إناث). وتشير التقديرات الصادرة عن مؤسسة ساعدوا المسنين الدولية Help Age International، إلى ان نسبة كبار السن في الأردن سوف تكون في تزايد عبر الأعوام القادمة، حيث من المتوقع أن تصل هذه النسبة إلى 8.6% مع نهاية عام 2030 وإلى ما نسبته 15.8% مع نهاية عام 2050. (Help Age International, 2015)

أما المتقاعدون الذين يشكلون جزء من سكان المملكة الأردنية بلغ عددهم عام (2021) حوالي 390.082 ألف متقاعد. (جريدة الغد، 2022)، حيث وصل مجموع متقاعدي الضمان بنهاية عام 2020 إلى 260,051 متقاعداً، منهم 45,024 متقاعدة. والعدد يزداد سنوياً وربما يصل في السنوات القليلة القادمة إلى ربع مليون متقاعد، ما يشكلون وذوهم ما يقارب ثلث سكان المملكة. (المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، 2020)

وقال خبير التأمينات والحماية الاجتماعية إن العدد الإجمالي لمتقاعدي الضمان الاجتماعي من كافة أنواع رواتب التقاعد والاعتلال وصل إلى 339,061 متقاعدا ومتقاعدة حتى تاريخ 2024/7/25. (موقع رؤيا الاخباري، 2024).

وبحسب موقع المملكة ووفقا لبيانات وزارة المالية واطلعت "المملكة" عليها" وصل عدد المتقاعدين إلى قرابة 402 ألف متقاعد الخاضعين لأنظمة التقاعد المدني والعسكري والمؤمن عليهم عسكريا ضمن الضمان الاجتماعي. حتى نهاية حزيران/يوليو من العام الحالي. (موقع المملكة، 2024).

تعتبر شريحة المتقاعدين ثروة علمية ومعرفية ومهاراتية عالية ما يدعو إلى الاستفادة من خبراتهم وتجاربهم خلال فترة عملهم وما بعد مرحلة التقاعد، ومع تزايد اعداد كبار السن وعدم الاستفادة من حصيلة خبراتهم ودورهم الإنتاجي، فيه خسارة تنموية ومجتمعية قد تعوق عملية التنمية مع التأكيد على أن التطورات والتوعية الصحية الذي كان لها الدور البارز بأن يصل الفرد لعمر ال 60 وهو لا يزال قادر على العطاء والإنتاج إذا ما نظرنا إلى الوظائف التي لا تحتاج إلى جهد جسدي، فأصبح الاهتمام بكبار السن أمر حتمي مفروض من المجتمع الذي يحتاج إلى تنمية مستمرة (الغريب، 2002). وتؤكد الدراسات على معاناة المتقاعدين بعد التقاعد من مشكلات صحية ونفسية واجتماعية (قادري، 2015؛ الفهدي، 2011). فنجد أن أغلب المشكلات ترتبط بالتقاعد لدى كبار السن الأمر الذي يؤثر على مشاعره بالرضا عن حياته وتقبله مع المجتمع الذي يعيش فيه نتيجة لزيادة مشاعر القلق لديه والاكتئاب.

إن الرضا عن الحياة له أثر إيجابي ومحفّز على استمرارية الإنتاجية ورفع مستوى الطموح والنظرة المستقبلية، فالشخص الراضي عن حياته يُشار إليه بأنه يتمتع بصحة نفسية وسعادة وطمأنينة وراحة، كما وأنه أكثر قدرة على التكيّف الشخصي والاجتماعي، إن التوافق النفسي والرضا عن الحياة لدى كبار السن مرتبط بالجوانب الاقتصادية والاجتماعية، وزيادة القدرة على الاندماج في المجتمع، والبعد عن العزلة والتعاون مع الاخرين. (الحاج، 2018).

اهتمت غالبية الدراسات المتعلقة بكبار السن بصحتهم النفسيّة والجسميّة، إلا أننا لا نجد الكثير من الدراسات التي ركزت على إبراز أهمية الاستفادة من خبرات كبار السن والمتقاعدين بمرحلة ما بعد التقاعد في التنمية.

وعليه، ستركز الدراسة الحالية الإجابة عن الأسئلة التالية: 1. ما الخصائص الاجتماعية والاقتصادية والديموغرافية للمتقاعدين والمتقاعدات من غير العامين في محافظة مأدبا؟ 2. هل هناك اختلاف بين آراء المتقاعدين حول أسباب التقاعد؟ 3. ما أبرز المشكلات (الاجتماعية، الاقتصادية،.. الخ) التي تواجههم بعد التقاعد؟ 4. ما خبراتهم المكتسبة اثناء ممارستهم لعملهم؟ 5. ما مقترحاتهم في كيفية الاستفادة من خبراتهم لتحقيق التنمية في المجتمع؟ 6. هل يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين (أسباب التقاعد، أبرز المشكلات التي تواجههم بعد التقاعد، الرغبة/ عدم الرغبة في العمل بعد التقاعد) ومتغيري الجنس وقطاع العمل.

أهمية الدراسة: تكمن اهمية **الدراسة العلمية** بمرحلة ما بعد التقاعد ومدى تأثيرها على المجتمع، والتي ستساعد التعرف إلى أهم المشكلات التي تواجه المتقاعدين بعد التقاعد ومدى إمكانية الاستفادة من خبراتهم في التنمية المستدامة، وذلك من خلال توفير فرص عمل لهم مما يساعد في رفع مستواهم الاقتصادي، ومن جهة أخرى سيساهم في الحد من الاثار النفسية والجسمية السيئة التي تواجه المتقاعدين والمشكلات المرتبطة بالتقاعد، ناهيك عن استفادة فئة الشباب من خبرات كبار السن مما يساهم برفد المجتمع بفئة شباب محترفة، حيث تعتبر من الدراسات النادرة في المجتمع العربي والأولى من نوعها جغرافياً في محافظة مأدبا - حسب علم الباحثتان -. وسيتم من خلالها الاستفادة في زيادة الوعي بهذه الفئة في هذه المرحلة والكشف عن ظروف عملهم الراهنة والمحيطة وذلك لتوجيههم بأفضل الوسائل لتحسين أوضاعهم الصحية والنفسية والعملية.

وتكمن **أهميتها العملية** في أن نتائجها ستكون أحد أهم المراجع لصانعي القرار (مديرية التقاعد المدني، الضمان الاجتماعي، مديرية التقاعد العسكري، وزارة العمل) لزيادة الاهتمام بقضايا كبار السن لاعتبارهم من المساهمين في التنمية وممن ينبغي أن تُدمج قدراتهم بسوق العمل للنهوض بأنفسهم ومجتمعاتهم من خلال السياسات والبرامج وعلى كافة المستويات. (الأمم المتحدة، 2019). والعمل على تزويد كبار السن بالمعلومات والمهارات والطرائق التي تتناسب مع مرحلتهم العمرية، حيث إن هذه المعلومات سيكون لها أثر واضح في المحافظة على عادات وسلوكيات من شأنها رفع الحالة النفسية والصحية لديهم بالإضافة إلى المساهمة برفع مستوى التنمية في المجتمع. كما يمكن استخدام نتائجها من قبل المنظمات غير الحكومية لتوفير البرامج والدورات التي تساعد توجيه كبار السن على اتباع سلوكيات التي من شأنها المساهمة في رفع مستوى التنمية في المجتمع وأيضاً رفع مستوى الصحة النفسية لديهم مما يساعد في رفع الإنتاجية، فبريطانيا مثلاً تعمل على تحسين صحة مجتمعها من خلال توفير السبل التعليمية حول الموضوع. (Wrdle & Parmenter, 2002) لذا فدراسة احتياجات وأوضاع المسنين ضرورة من ضرورات التنمية بكافة المجتمع نظراً للزيادة المضطردة لأعدادهم في العالم.

أهداف الدراسة: تهدف الدراسة التعرف إلى: 1. الخصائص الاجتماعية والاقتصادية والديموغرافية للمتقاعدين والمتقاعدات من غير العاملين في محافظة مأدبا. 2. آراء المتقاعدين حول أسباب التقاعد. 3. أبرز المشكلات (الاجتماعية، الاقتصادية، ..الخ) التي تواجههم بعد التقاعد. 4. آراء المتقاعدين حول الخبرات المكتسبة اثناء ممارستهم لعملهم. 5. التعرف إلى مقترحاتهم في كيفية الاستفادة من خبراتهم لتحقيق التنمية في المجتمع. 6. وإلى مدى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين (أسباب التقاعد، أبرز المشكلات التي تواجههم بعد التقاعد، الرغبة/ عدم الرغبة في العمل بعد التقاعد) ومتغيري الجنس وقطاع العمل.

تعريف المصطلحات

مفهوم كبار السن: بحسب الاستراتيجية الوطنية لكبار السن في الأردن التي أعدها المجلس الوطني لشؤون الأسرة (2018-2022)، فقد اعتمد من هم في سن 60 سنة فأكثر لتعريف كبار السن في الأردن. ولأغراض الدراسة الحالية سيتم اعتماد هذا التعريف.

التقاعد: يمثل عرف سن التقاعد في الأردن بحسب **المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي**: "من هو في سن الستين للذكور وسن الخامسة والخمسين للإناث" (المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، 2022)؛

اما سن **التقاعد المدني** المشروط بالحصول على راتب التقاعد فهي: بحسب (الموقع الرسمي لديوان الخدمة المدنية، 2023) والموقع الرسمي ل(وزارة المالية، 2003) 1. "الموظف الذي اكمل (60) سنة من العمر، أو الذي أتم سنوات خدمة مقبولة للتقاعد (24) سنة و (6) أشهر للموظف، و (19) سنة و (6) أشهر للموظفة". 2. "الموظف الذي تنتهي خدماته لأسباب صحية لعلة مقعدة فيستحق راتباً تقاعدياً إذا كان له خدمة مقبولة لغايات التقاعد (10) سنوات فأكثر".

في حين يعرف سن **التقاعد العسكري** بحسب قانون التقاعد العسكري رقم (3) لسنة 1959 وتعديلاته الوارد في المادتين رقم (4) "تحسب الخدمة المقبولة للتقاعد من تاريخ دخول الضابط أو الفرد في خدمة القوات المسلحة وتدخل في حساب الخدمة المدة التي يقضيها أي منهما في الأسر واي خدمة سابقة له تكون خدمة مقبولة للتقاعد بمقتضى أحكام قانون التقاعد المدني النافذ المفعول باستثناء خدمته قبل اكماله السادسة عشرة من عمره، ويبدأ تطبيق أحكام هذه المادة من التاريخ الذي يقرره مجلس الوزراء".

ولأغراض الدراسة الحالية نعرف **التقاعد إجرائيا:** تخلي الفرد اختيارياً أو اجبارياً عن عمل ظل يقوم به معظم حياته في العملية الاجتماعية، وانسحابه من القوى العاملة في المجتمع، وتحوله إلى الاعتماد جزئياً على الاقل على نظام معين للكفاية المادية ليحل الراتب التقاعدي محل الأجر الذي كان يتقاضاه من عمله الكامل شهرياً، في جميع القطاعات (الحكومي، والخاص، والعسكري).

أسباب التقاعد: هي التي دعت العامل إلى التوقف عن العمل سواء قانونيًا، أو شخصيًا، أو صحيا حسب الجنس من جهة وعلى مستوى القطاع من جهة أخرى.

المشكلات الناجمة عن التقاعد: هي التي تواجه المتقاعدين بعد خروجهم من العمل وتؤثر على حياتهم مثل وقت الفراغ، مشكلات اقتصادية، ونفسية وصحية وغيرها حسب الجنس من جهة وعلى مستوى القطاع من جهة أخرى.

الخبرات المكتسبة من العمل: هي المهارات التي اكتسبها الموظف خلال فترة حياته في العمل في المواقع المهنية المختلفة حسب الجنس من جهة وعلى مستوى القطاع من جهة أخرى.

الدراسات السابقة

تطرقت عدد من الدراسات العربية والأجنبية إلى البحث في موضوع واقع المتقاعدين والمتقاعدات حيث نجد أن منها ما ركزت التعرف إلى أسباب التقاعد المبكر وعدم الرغبة في العمل. (شليغوم، 2017؛ الزعبوط، 2017؛ الحواجري، 2016؛ الكبيسي، 2013)،

(Tur-Sina et al., 2021; Orina, 2014; Dingemans, et al., 2015; Saurama, 2004; Pauwels, 2003, Reitzes, et al. 1998).

والتي توصلت إلى أن من أهم الأسباب التي تؤثر على قرار التقاعد المبكر تتمثل في بيئة العمل وضغوط العمل وزيادة العبء على العاملين بالاضافة إلى انخفاض الراتب، وصراع الأدوار والضغوط النفسية، كما تلعب العوامل الاجتماعية والصحية (Tur-Sina et al., 2021; Dingemans et al., 2015) دورا في ذلك، وأيضا المعرفة بحرفة معينة. وأوضحت نتائج دراسة (الكبيسي، 2013) إلى وجود علاقة دالة إحصائيا في استجابات عينة الدراسة تعزى للمؤهل التعليمي، والتخصص العلمي، وعدد سنوات الخبرة مع قرار التقاعد المبكر. كما أظهرت نتائج دراسة (Saurama, 2004) إلى أن نسبة الرفاهية ما بين المتقاعدين مبكرا في دولتي فنلندا والدنمارك كان مرتفع بسبب الإجهاد في العمل وقلة الموارد مما يزيد من احتمالية تحسين نوعية الحياة العملية والتي تعتبر السبب الرئيس لعدد حالات التقاعد المبكر. وتوصلت نتائج دراسة (Pauwels, 2003) إلى أن عامل الجنس لم يظهر أي تأثير على قرار التقاعد، وكذلك بالنسبة لعامل الجاهزية للتقاعد (مدخرات التقاعد). وبالمقابل كان لعامل الثقة بالضمان الاجتماعي أثر مهم في قرار التقاعد المبكر، وتبين إلى وجود علاقة بين ذوي المستويات التعليمية العالية الذين لديهم دخل أكبر مما يسمح لهم بالادخار للتقاعد. كما أوضح (Reitzes et al. 1998) أن العاملين الذين لديهم خطط للتقاعد سيكونون أكثر حظا عند التقاعد المبكر، وأكثر صعوبة لدى الأسر التي لديها أطفال.

وأخرى ركزت على معرفة المشكلات التي تواجه المتقاعدين (السميري، 2015؛ أبو سل، 2012؛ والشثري، 2010؛ Sultana, 2023; Solinge, 2006). وتوصلت دراسة (السميري، 2015) إلى أن أكثر مشكلات المتقاعدين انتشارا هي المشكلات الاقتصادية، مما يزيد الأعباء المالية مع تدهور الأوضاع الصحية في بعض الأحيان، إضافة إلى مشكلة الجمود الاجتماعي، كما وجد علاقة سلبية بين مشكلات المتقاعدين والمرونة النفسية لهم. وتوصلت نتائج دراسة (أبو سل، 2012) إلى أن مستوى الاغتراب النفسي لدى المتقاعدين العسكريين كان متوسطا، وقد حصل الاغتراب السياسي على أعلى متوسط يليه الاجتماعي، ومن ثم الذاتي. فالمتقاعد العسكري وبحسب ما يرى فإن الخسارة لديه تبعا لما يتمتع به من سلطة ومكانة وظيفية واجتماعية قد تسبب له أزمة على المستوى الشخصي، مما يدفعه للاغتراب المتمثل بالوقوع في مشكلات الضغوط والعزلة والإصابة بالأمراض. وفي المقابل، كشفت نتائج دراسة (الشثري، 2010) إلى أن الصحة النفسية تتفوق على الصحة العامة، وإلى عدم وجود مشكلات عائلية لديهم، في حين أثر التقاعد أثر سلبيا على استمرار علاقاتهم الاجتماعية مع أصدقائم.

وتوصلت نتائج دراسة (Ellen et al., 2015) إلى أن الأشخاص الذين خسروا وظائفهم بشكل (غير طوعي) لديهم احتمالية أكبر في العثور على وظيفة مدفوعة الأجر. كما توصلت نتائج (Solinge, 2006) إلى أن هناك عوامل تؤثر على التقاعد القسري مثل مخاوف ما قبل التقاعد كالصراع ما بين الأزواج والتنبؤ بمشاكل التكيّف مع التقاعد ما بين الزوجين، إضافة إلى العوامل النفسية التي تلعب دورا في تفسير الرضا عن التقاعد ما بين المتقاعدين. أظهرت نتائج دراسة (Saurama, 2004) أن عواقب التقاعد المبكر يفتقدون زملاء العمل أكثر، مما يؤثر على رفاهية و طبيعة الحياة ما بعد التقاعد.

ومنها ما بحثت في الرغبة ونيّة العمل ما بعد التقاعد والعوامل المؤثرة (باشموس، حمدان، 2022)؛

(Dingemans et al., 2015; Soling, 2006; Tur-Sina et al.,2021) في البحث عن نيّة العمل ما بعد التقاعد وأسباب ذلك، حيث قدمت الدراسات دليلاعلى تأثير السياق الاجتماعي على عمل ما بعد التقاعد وتقترح عيباً تراكمياً في مجال العمل في وقت لاحق من الحياة، فقد يقوم العمال الأكبر سناً بتقييم فرصهم للبقاء نشيطين بوظائف مدفوعة الأجر بعد ترك وظيفتهم المهنية، فيما ينتظر آخرون فرصهم للحصول على عمل مدفوع الأجر في حياتهم القادمة، ويرى آخرون أنه لا يوجد لديهم أي فرصة معقولة للحصول على وظيفة في سوق العمل وقد يكون هؤلاء هم الأقل ثقة بأنفسهم.

وتناولت دراسة باشموس وحمدان، (2022) إبراز دور المتقاعدين من خلال الاستفادة من خبراتهم من خلال نقل خبراتهم إلى الشباب بالتدريب والتطوير حسب قدراتهم وخبراتهم، وأوجدت علاقة بين خصائص المتقاعدين من حيث (المستوى التعليمي، والمهنية قبل التقاعد، والدخل الشهري) واتجاهاتهم نحو خدمة المجتمع في المجالات المختلفة. وتوصلت نتائج دراسة Tur-Sina et al., 2022 إلى أنه تزداد احتمالية العمل دون انقطاع بعد سن التقاعد بين الأشخاص من ذوي المستوى المنخفض، وتوصلت نتائج دراسة (Tarkar & Dhamiha, 2020)، إلى أن قرار العمل بعد التقاعد يتأثر بالدعم الاجتماعي المقدم للشخص من الأسرة والأصدقاء، وجودة الحياة له تأثر على رضا التقاعد، وعليه فإن الرضا عن التقاعد يؤثر على النيّة نحو العمل. وتوصلت كل دراسة، (Henkens et al.2013;

Solinge et al., 2006) إلى أن الشخص الذي كان يعمل بوظيفة رفيعة وبمنصب إشرافي يزيد من إمكانية البحث على عمل بعد التقاعد. ومن جهة أخرى توصلت نتائج (كشك، 2020) إلى أن العامل الاقتصادي هو العامل الأساسي لمشاركة كبار السن للمشاركة في سوق العمل، إضافة إلى شعور المتقاعدين بالعزلة والانسحاب من المشاركة الاجتماعية المؤدية للاكتئاب. وبالتالي فإن قرار العمل ما بعد التقاعد يتأثر ويعتمد على العديد من العوامل سواءً أكانت شخصية أم محيطة بالفرد.

تعتبر الدراسة الحالية استكمالا لما جاء في الدراسات السابقة من حيث دراسة واقع المتقاعدين وخصائصهم الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية من منظور جندري، وأسباب التقاعد والمشكلات التي تواجههم بعد التقاعد، إلا أنها **تتميّز عن سابقتها** من حيث تسليطها الضوء على المتقاعدين غير العاملين في محافظة مادبا لإعادة إدماج الراغبين منهم بسوق العمل وأهمية استمرار مشاركتهم في عملية التنمية، حيث تعتبر هذه الدراسة من الدراسات النادرة في الأردن – حسب علم الباحثتان - التي سلطت الضوء على أهمية مشاركة المتقاعدين في تنمية المجتمع في محافظة مادبا.

الإطار النظري: حتى يتم فهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة يجب أن يتم ربطها بالمعرفة الموجودة بمجال العلوم لذلك، فقد عملت الباحثتان إلى استعراض بعض النظريات هي:

نظرية مسار الحياة: هي إطار يدرس كيفية تأثير التجارب الفردية والأحداث الحياتية على التنمية النفسية والاجتماعية عبر الزمن. تطورت هذه النظرية من أعمال جيروم براون وجيرالد إلدير، حيث تؤكد على أهمية السياق الاجتماعي والثقافي في تشكيل مسارات الحياة تشمل المبادئ الأساسية للنظرية التغيرات الزمنية: تؤثر التجارب في مراحل مختلفة من الحياة على مسارات الأفراد، الانتقالات: مثل التعليم، العمل، والتقاعد، تلعب دورًا في تشكيل الهوية والدوافع، السياق الاجتماعي: تؤثر العوامل الاجتماعية، الاقتصادية والثقافية على خيارات الأفراد.. (Elder, 1994)، نظرية مسار الحياة يمكن توظيفها في دراسة التقاعد من خلال تحليل كيف تؤثر الانتقالات المختلفة في الحياة، مثل التغيرات المهنية، على التجربة التقاعدية. تشمل العوامل الاجتماعية والنفسية التي تلعب دورًا في التكيف مع الحياة بعد العمل.

نظرية الدور الاجتماعي: تعود أصول نظرية الدور إلى عمل عالم الاجتماع الأمريكي روبرت ميرتون (Robert Merton,1957; Fiske, 2001)، وتعرف باسم أدوار النوع الاجتماعي ويمكن تعريفها على أنها تصنيف السلوكيات والادوار الاجتماعية لكل شخص بناءً على جنسه، ويمكن اعتبار هذه التصرفات صحيحة ومقبولة في المجتمع بناءً على هذا التصور الجنسي الذي يضع المجتمع فيه هذا الشخص ونوعه سواء كان هذا التصور صحيحًا أو خاطئً. تقوم هذه النظرية على اننا لا نتوقع من الاخرين التصرف بعشوائية، بل اننا نرسم توقعات لسلوك كل شخص بناءً على الدور المسؤول عنه، فمثلاً شخص دوره معلم فإننا نتوقع منه ان يتصرف وفقاً لسلوكيات معينة تناسب دوره كمعلم هذا الشخص نفسه قد يكون في مواقف اخرى له دور كأب. ويمكن أن تخدم نظرية الدور دراستنا عن المتقاعدين والمتقاعدات من خلال توفير إطار لفهم كيفية تكيفهم مع التغيرات في حياتهم بعد التقاعد. من خلال هذه النظرية يمكن للمتقاعدين إدراك الأدوار الجديدة التي يمكن أن يتبنوها، مثل التطوع أو الانخراط في الأنشطة المجتمعية، مما يعزز شعورهم بالانتماء وبناء هدف جديد لهم ما بعد التقاعد، كما وتسهم هذه الأدوار في تعزيز العلاقات الاجتماعية، وتقليل مشاعر العزلة والاكتئاب التي قد تصاحب فترة التقاعد، بالإضافة إلى ذلك، تعزز نظرية الدور من وعي المتقاعدين بخبراتهم المكتسبة خلال حياتهم المهنية، مما يشجعهم على استثمار مهاراتهم ومعرفتهم في مجالات جديدة، كما يمكن أن تسهم في تطوير برامج الدعم الاجتماعي والنفسي التي تساعد المتقاعدين على التكيف الإيجابي مع هذه المرحلة، مما يساهم في تحسين جودة حياتهم ويعزز من رفاهيتهم العامة.

نظرية النشاط الاجتماعي: طور عالم الشيخوخة روبرت ج. هافيغورست (Havighurst .Gerontologist Robert J) نظرية النشاط للشيخوخة في عام 1961. وهي تستند إلى فكرة أن كبار السن الناشطين يكونون أكثر رضاءً عن حياتهم من أولئك الذين ليسوا كذلك. صاغ هافيغورست (Havighurst) النظرية في الأصل على أنها رد على نظرية فك الارتباط (Ann, 2021). تقوم هذه النظرية على التأكيد على أهمية استمرار كبار السن بالمشاركة في النشاطات الاجتماعية والعمل على ايجاد البدائل للأدوار والنشاطات التي إما فقدوها أو اعتادوا على القيام بها لفترة من حياتهم، فترى هذه النظرية أن قدرة الشخص المتقاعد على التكيف بالمجتمع تعتمد على قدرته على تعويض أدواره المفقودة، فبالأنشطة البديلة يصبح الفرد أكثر إيجابية ومن خلالها يستطيع أن يشغل وقت فراغه وإعادة ادماجه (ثورسن، 1995). ويمكن توظيف هذه النظرية بالدراسة الحالية حيث ان المتقاعدين انفصلوا عن نشاطهم بعد التقاعد وبدأوا بالبحث عن نشاط آخر لتعويض وإيجاد مصدر دخل جديد أو حتى إيجاد علاقات جديدة تساعدهم على الاستقرار نفسياً.

نظرية الاستمرارية: تُعزى نظرية استمرارية الشيخوخة بشكل أساسي إلى العمل المنفصل لعلماء الاجتماع جورج مادوكس (Maddox .George L) في عام 1968 وروبرت أتشلي (Robert Atchley) في عام 1971. (Ann, 2021) تستند النظرية إلى فكرة أنه مع تقدم الناس في السن، يستمرون في نفس السمات الشخصية ومستوى النشاط الذي كان لديهم في سنوات الشباب، فهي تقوم بافتراض أن الشيخوخة الإيجابية التي تتصف بالقدرة والمحافظة والاستمرار بالأدوار والنشاطات والعلاقات بمرحلة التقاعد، فالشخص المتقاعد يحاول التكيف مع هذه المرحلة من حياته من خلال البحث عن أدوار جديدة له في المجتمع تضمن له الاستقرار والاستمرار وعلى اعتباره كفرد منتج في المجتمع (الصغير، 1431هـ). توفر هذه النظرية الإطار العام لكيفية استخدام البالغين للمفاهيم والخبرات السابقة للتكيف مع التغييرات التي تحدثها الشيخوخة الطبيعية، فكبار السن والأشخاص في منتصف العمر يحاولون الحفاظ على الاستمرارية القائمة على اتخاذ قرارات للتكيّف بحياتهم. ويمكن توظيف هذه النظرية بالدراسة الحالية من خلال فهم التكيّف مع التقاعد، وفهم القدرة على العمل التي تدل على التوازن بين قدرات الموظفين ومتطلبات العمل، فتختلف القدرة على العمل بمرور الوقت والتمكّن من المشاركة بالحياة العملية المشروطة بأن تكون متطلبات الوظيفة مرتبطة بموارد الأفراد.

نظرية الدفع/ السحب: تقوم هذه النظرية على الانجذاب إلى الأحداث وتجنبها، فهي تشرح كيف تؤثر العوامل المختلفة على اتخاذ القرارات، حيث يُعتبر كل دافع لدينا مرتبطًا إما برغبة في تحقيق نتيجة معينة (سحب) أو الحاجة لتجنب نتيجة غير مرغوب فيها (دفع). تشرح هذه النظرية كيف تؤثر العوامل المختلفة على اتخاذ القرارات، مثل التقاعد.

تُعرف عوامل الدفع بأنها الضغوط التي تدفع الأفراد بعيدًا عن العمل، مثل الضغوط المالية، تدهور الصحة، أو عدم الرضا عن بيئة العمل. بالمقابل، تشمل عوامل السحب العوامل الجاذبة التي تُحفز الأفراد على البقاء نشطين، مثل فرص العمل الجزئي، الأنشطة التطوعية، أو العلاقات الاجتماعية.

تشير دراسة (Prus & Denton, 2004) إلى أن هذه العوامل تلعب دورًا كبيرًا في قرارات التقاعد، حيث يميل الأفراد إلى اتخاذ قراراتهم بناءً على توازن هذه المؤثرات. لذا، يعد فهم هذه الديناميكيات مهمًا لتطوير سياسات تدعم المتقاعدين في انتقالهم إلى الحياة بعد العمل. ويمكن توظيف هذه النظرية لتفسير سلوك الأفراد في اتخاذ قراراتهم، حيث تؤثر العوامل الدافعة مثل الضغوط الاقتصادية أو الصحية على رغبة الشخص في التقاعد، بينما تلعب العوامل السحبية، مثل فرص التعلم والنمو، دورًا في تعزيز الرغبة في البقاء في سوق العمل.

وبالتالي تحليل العوامل التي تدفع المتقاعدين للخروج من سوق العمل، وتطوير برامج وسياسات تهدف إلى تحسين ظروف العمل وزيادة مرونة ساعات العمل، مع استغلال عوامل السحب لتقديم فرص التعليم المستمر والأنشطة الاجتماعية، مما يعزز من مشاركة المتقاعدين في المجتمع.

منهج الدراسة: للوصول إلى أهم الاستنتاجات عن واقع المتقاعدين والمتقاعدات في محافظة مأدبا تم استخدام المنهج الوصفي بنوعيه الكمي والنوعي.

مجتمع وعينة الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع المتقاعدين والمتقاعدات من جميع القطاعات (الحكومي، والخاص، والعسكري) غير العاملين في محافظة مأدبا بالمملكة الأردنية الهاشمية. حيث إن الباحثة الرئيسية تقطن في محافظة مأدبا مما يسهل الوصول إلى أفراد العينة، كما وأن هناك صعوبة للوصول إلى حجم عينة أكبر بسبب توفر قاعدة بيانات للمتقاعدين بشكل عام – علما بأنه لا يوجد أيضا قاعدة بيانات للمتقاعدين حسب سكان المحافظة - وعليه تم اختيار العينة بطريقة الكرة المتدحرجة من كلا الجنسين ولكافة القطاعات حيث تكونت العينة من (306) متقاعد ومتقاعدة من غير العاملين بعد التقاعد، وتعتبر حجم عينة مناسب للتحليل الاحصائي، (185 ذكور، و121 اناث)، موزعين على ثلاث قطاعات بواقع (97 حكومي، 104 خاص، 105 عسكري). كما تم اختيار 30 متقاعد ومتقاعدة منهم بواقع (10) متقاعدين من كل قطاع من خلال تطبيق أداة دليل المقابلة. روعي في اختيار العينتين اختلاف الجنس، العمر، سنة التقاعد، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، المهنة، وعدد سنوات الخدمة.

ادوات الدراسة: قامت الباحثتان بإعداد استبانة خاصة اشتملت على أسئلة مغلقة تتناسب مع أهداف وأسئلة الدراسة. كما تم تصميم دليل مقابلة خاص بالمتقاعدين والمتقاعدات بمحافظة مأدبا، حيث اشتمل على أسئلة مفتوحة تجيب عن أسئلة الدراسة.

صدق الأداة: للتحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة، تم عرض الاستبانة ودليل المقابلة على خمسة محكمين من ذوي الاختصاص في دراسات المرأة والتربية وعلم الاجتماع لإبداء رأيهم بمدى صلاحية الأداة وملاءمتها لقياس أغراض الدراسة، وقد أجريت بعض التعديلات بناءً على الملاحظات.

ويؤكد كوهن وآخرون (Cohen et.al ,2001) بأن تصميم أسئلة دليل المقابلة بما يحقق الهدف منها، مع مراعاة الحياد وعدم الانحياز في صياغتها، هما أساس صدق الأداة، وأن مصادر الانحياز: شخصية الباحث الذي يجري المقابلة، وقدرته على فهم ما يقوله المبحوث بعيداً عن آرائه أو أحكامه المسبقة، وشخصية المبحوث ومصداقيته، وكذلك المحتوى الموضوعي للأسئلة، وذلك من خلال صياغة الاسئلة بشكل واضح والابتعاد ما أمكن عن الأسئلة الموجهة أو المتحيزة، بما يحقق درجة مقبولة من الصدق والموضوعية.

كما ويمكن تحري الصدق والموضوعية في أسلوب طرح الأسئلة وجمع المعلومات وتحليلها وتفسير المعلومات بعيداً عن الذاتية والأحكام والانطباعات الشخصية، مع دعم نتائج التحليل بالاقتباس من التعبيرات التي استخدمتها المشاركات أنفسهن للتعبير عن تجربتهن الشخصية وآرائهن ومشاعرهن. ويمكن تعزيز ثبات الاستمارة باستخدام أسئلة واضحة الصياغة وسهلة الفهم.

ثبات الأداة: تم تطبيق الأداة على مجتمع الدراسة الذي تكون من (306) متقاعد ومتقاعدة من القطاعات المختلفة، حيث وجد أن قيمة معامل ألفا كرونباخ كانت لجميع المحاور مرتفعة وتراوحت ما بين (0.704-0.883).

جدول رقم (2): ثبات محاور استبانة و اقع والتطلعات المستقبلية للمتقاعدين والمتقاعدات في محافظة مادبا

المحاور	عدد الفقرات	قيمة كرونباخ (α)
أسباب التقاعد	12	0.883
أبرز المشكلات التي تواجههم بعد التقاعد	13	0.820
مدى الرغبة في العمل بعد التقاعد لمن يرغب بالعمل	7	0.732
مدى الرغبة في العمل بعد التقاعد لمن لا يرغب بالعمل	7	0.810
مقترحات حول كيفية الاستفادة من خبرات المتقاعدون بعد التقاعد	9	0.704

يوضح الجدول (2) قيم ثبات محاور استبانة واقع والتطلعات المستقبلية للمتقاعدين والمتقاعدات في محافظة مأدبا ويلاحظ أن قيمة الثبات لمحور أسباب التقاعد قد بلغت (0.883) وبلغت لمحور أبرز المشكلات التي تواجههم بعد التقاعد (0.820)، وبلغت لمحور مدى الرغبة في العمل بعد التقاعد لمن يرغب بالعمل (0.732)، كما وبلغت لمحور مدى الرغبة في العمل بعد التقاعد لمن لا يرغب بالعمل (0.810)، أما بالنسبة لقيمة الثبات لمحور مقترحات

حول كيفية الاستفادة من خبرات المتقاعدون بعد التقاعد (0.704)، وتعبر هذه القيم عن درجة ثبات مرتفعة حيث كانت أكبر من (0.70) التي تعتبر الحد الأدنى لقيم الثبات المرتفع، وبالتالي فإن هذه القيم تعتبر كافية لأغراض هذ البحث.

المعالجة الاحصائية: تم تحليل البيانات الكمية باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)، حيث استخدمت الاساليب الاحصائية الوصفية المختلفة مثل النسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والنسب المئوية للمتوسطات إضافة إلى استخدام الاساليب الاحصائية التحليلية التي تتناسب مع بيانات الدراسة واهدافها مثل: اختبار (ت) للبحث في فروق المتوسطات الحسابية المتعلقة بمشاركة المرأة في تقديرات المتقاعدين/ المتقاعدات للأسباب والمشاكل والرغبة في العمل بعد التقاعد تبعا لمتغير الجنس كونها متغيرات ثنائية احتمال الإجابة؛ تحليل التباين الاحادي (One Way Analysis of Variance) للبحث في الفروق الإحصائية بين متوسطات الإجابات عن اتجاهات المتقاعدين والمتقاعدات القرارات الخاصة في أسباب القاعد والمشاكل التي يواجهونها والرغبة في العمل بعد التقاعد تبعا لمتغير قطاع العمل الذي كان يعمل به المتقاعد/ة كونه متغير له أكثر من احتمالية للإجابة. واختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية، وذلك لتحديد مصدر واتجاه دلالة الفروق بينها.

كما وتم تحليل معلومات الدراسة النوعية، التي تم جمعها بواسطة دليل المقابلة من خلال ترميزها وتصنيفها إلى عدد من المواضيع والعناوين الرئيسة وصياغة نتائجها بشكل يجيب عن أسئلة الدراسة النوعية، ومن ثم ربطها بما جاء من

نتائج الدراسة

- و اقع وتطلعات المتقاعدين والمتقاعدات المستقبلية في محافظة مادبا

- آراء المتقاعدين حول أسباب التقاعد

جدول (2): المتوسطات الحسابية لتقديرات المتقاعدين والمتقاعدات في محافظة مادبا لاسباب التقاعد (%)

الرقم	أسباب التقاعد	ذكور			إناث		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%
1	بلوغي سن التقاعد	3.99	0.83	79.8	3.79	1.07	75.8
2	انخفاض الرواتب والحوافز	3.81	1.09	76.2	3.97	1.09	79.4
3	بيئة العمل والضغط المتزامن معه	3.62	1.02	72.4	3.46	1.06	69.2
4	عدم ترقيتي إلى مناصب أعلى	3.42	1.13	68.4	3.66	1.19	73.2
5	البحث عن فرصة عمل أفضل	3.54	1.18	70.8	3.45	1.30	69.0
6	طبيعة الدوام وطول ساعات العمل	3.42	1.08	68.4	3.43	1.13	68.6
7	إتاحة المجال لموظفين جدد	3.32	1.01	66.4	3.43	1.12	68.6
8	عملي لم يحقق هدفي وطموحي	3.28	1.14	65.6	3.29	1.24	65.8
9	بعد مكان العمل عن السكن	3.06	1.29	61.2	2.77	1.32	55.4
10	العجز الصحي	2.78	1.17	55.6	2.67	1.27	53.4
11	صعوبة التوفيق بين حياتي الخاصة والمهنية	2.75	1.25	55.0	2.65	1.23	53.0
12	توفر مصدر دخل اخر	2.38	1.33	47.6	2.36	1.24	47.2
	الكلي لجميع الاسباب	3.28	0.55	65.6	3.25	0.55	65.0

عدد أفراد العينة = 306 (185 ذكور، 121 إناث)

الوسط الحسابي يعكس ما يلي (الأهمية المنخفضة: من 1.00 – أقل من 2.33، الأهمية المتوسطة: من 2.33 - أقل من 3.67، الأهمية المرتفعة: من 3.67 - 5.00)

يتبين من الجدول السابق (2) إلى أن اقوى الأسباب المؤدية للتقاعد قد تمثل بالسبب "بلوغي سن التقاعد"، وتختلف النسبة باختلاف الجنس حيث بلغت للذكور والإناث (79.8%، 75.8%) على التوالي. ويلاحظ هنا أن سبب التقاعد كان أكثر سبب تاثيرا على الذكور في حين كان "انخفاض الرواتب

والحواجز أكثر تأثيرا على الإناث. وفي المقابل كان أقل الأسباب المؤدية للتقاعد قد تمثل ب "توفر مصدر دخل آخر" إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي لتقديرات المتقاعدين (2.37) بنسبة مئوية للمتوسط (47.4%) واتفق للذكور والإناث في ذلك السبب بواقع (47.6%، 47.2%) على التوالي.

جدول (3): المتوسطات الحسابية لتقديرات المتقاعدين والمتقاعدات في محافظة مادبا لأسباب التقاعد حسب قطاع العمل قبل التقاعد (%)

الرقم	أسباب التقاعد	الحكومي			خاص			عسكري		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%
1	صعوبة التوفيق بين حياتي الخاصة والمهنية	2.84	1.27	56.8	2.53	1.29	50.6	2.77	1.15	55.4
2	العجز الصحي	2.75	1.21	55.0	2.56	1.29	51.2	2.90	1.12	58.0
3	عملي لم يحقق هدفي وطموحي	3.31	1.17	66.2	3.31	1.24	66.2	3.24	1.14	64.8
4	انخفاض الرواتب والحوافز	3.97	1.15	79.4	3.85	1.09	77.0	3.80	1.04	76.0
5	توفر مصدر دخل اخر	2.18	1.29	43.6	2.45	1.25	49.0	2.48	1.35	49.6
6	طبيعة الدوام وطول ساعات العمل	3.30	1.18	66.0	3.50	1.17	70.0	3.46	0.93	69.2
7	عدم ترقيتي إلى مناصب اعلى	3.47	1.15	69.4	3.62	1.18	72.4	3.45	1.14	69.0
8	بلوغي سن التقاعد	3.62	1.11	72.4	4.07	0.84	81.4	4.03	0.79	80.6
9	إتاحة المجال لموظفين جدد	3.24	1.20	64.8	3.40	1.05	68.0	3.44	0.91	68.8
10	البحث عن فرصة عمل افضل	3.35	1.31	67.0	3.62	1.25	72.4	3.53	1.13	70.6
11	بيئة العمل والضغط المتزامن معه	3.45	1.08	69.0	3.57	1.10	71.4	3.65	0.92	73.0
12	بعد مكان العمل عن السكن	2.67	1.34	53.4	2.96	1.28	59.2	3.19	1.26	63.8
	الكلي لجميع الاسباب	**3.18**	**0.55**	63.6	**3.29**	**0.51**	65.8	**3.33**	**0.57**	66.6

عدد أفراد العينة = 306 (97 حكومي، 104 خاص، 105، عسكري)

ويشير الجدول (3) إلى أن أقوى سبب لمتقاعدي القطاع الحكومي يعود إلى "انخفاض الرواتب والحوافز"، بمتوسط حسابي (3.97) في حين اتفق متقاعدوا القطاعين الخاص، والعسكري بأن أقوى الأسباب المؤدية إلى التقاعد يعود إلى بلوغهم سن التقاعد بمتوسط حسابي (3.85، 3.80) على التوالي. وفي المقابل اتفق المتقاعدون والمتقاعدات من جميع القطاعات (حكومي، خاص، عسكري) في أن أقل سبب تأثير يعود إلى "توفر مصدر دخل آخر" بمتوسط حسابي (2.18، 2.45، 3.80) على التوالي.

- أبرز المشكلات التي تواجههم بعد التقاعد في المحافظة

جدول (4) المتوسطات الحسابية لأبرز المشكلات التي تواجه المتقاعدين والمتقاعدات في محافظة مادبا بعد التقاعد

#	أبرز المشكلات	ذكور			إناث		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%
1	لا يوجد أي أنشطة مناسبة للمتقاعدين	4.12	0.75	82.4	4.42	0.62	88.4
2	الراتب التقاعدي لا يكفي لمتطلبات الحياة والالتزامات وسداد الالتزامات المالية	4.09	1.05	81.8	4.31	1.04	86.2
3	لا يوجد فرصة عمل مناسبة للمتقاعدين	4.10	0.81	82.0	4.28	0.76	85.6
4	المؤسسات العامة لا تقدم اي خدمات للمتقاعدين	4.05	0.80	81.0	4.23	0.77	84.6
5	لا يوجد برامج اعلامية توعوية مناسبة للمتقاعدين	3.82	0.92	76.4	3.92	0.98	78.4
6	أعاني من وقت الفراغ	3.77	1.10	75.4	3.95	1.12	79.0
7	أعاني من مشاكل صحية بعد التقاعد	3.61	0.91	72.2	3.54	0.94	70.8
8	أشعر بالاحباط بسبب عدم خروجي للعمل	3.49	0.93	69.8	3.57	1.02	71.4
9	أشعر بأن دوري قد انتهى بمجرد ان تقاعدت	3.32	1.15	66.4	3.60	1.26	72.0
10	أشعر بالاغتراب عن المجتمع بسبب التقاعد	3.30	1.04	66.0	3.33	1.11	66.6
11	أشعر بعدم الرغبة في المشاركة في النشاطات السياسية (كالاحزاب، والترشح للانتخابات)	3.21	1.27	64.2	3.40	1.31	68.0
12	التكنولوجيا والأجهزة الحديثة لا تراعي رغبات المتقاعدين	3.15	1.19	63.0	3.20	1.28	64.0
13	ضعف علاقاتي الاجتماعية مع الأقارب والجيران وزملائي السابقين بعد التقاعد	2.99	1.12	59.8	3.05	1.09	61.0
	الدرجة الكلية الممثلة لجميع المشكلات	3.62	0.58	72.4	3.75	0.57	75.0

عدد أفراد العينة = 306 (185 ذكور، 121 إناث)

ويوضح الجدول (4) اتفاق جميع المتقاعدين من كلا الجنسين (ذكور، إناث) في أن أكثر مشكلة تواجههم هي: "لا يوجد أي أنشطة مناسبة للمتقاعدين"، بمتوسط حسابي (4.12، 4.42) على التوالي. كما اتفق جميع المتقاعدين من كلا الجنسين (ذكور، إناث) بأن أقل المشاكل تأثير تعود إلى: "ضعف علاقاتي الاجتماعية مع الأقارب والجيران وزملائي السابقين بعد التقاعد" بمتوسط حسابي بلغ (2.99، 3.05) على التوالي.

جدول رقم (5): المتوسطات الحسابية لأبرز المشكلات التي تواجه المتقاعدين والمتقاعدات في محافظة مادبا بعد التقاعد حسب قطاع العمل قبل التقاعد (%)

#	أسباب التقاعد	الحكومي			خاص			عسكري		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%
1	الراتب التقاعدي لا يكفي لمتطلبات الحياة والالتزامات وسداد الالتزامات المالية	4.46	0.78	89.2	3.99	1.14	79.8	4.10	1.12	82.0
2	أعاني من وقت الفراغ	3.77	1.18	75.4	4.11	0.90	82.2	3.64	1.19	72.8
3	لا يوجد اي انشطة مناسبة للمتقاعدين	4.43	0.59	88.6	4.28	0.66	85.6	4.03	0.81	80.6
4	لا يوجد فرصة عمل مناسبة للمتقاعدين	4.26	0.79	85.2	4.16	0.78	83.2	4.10	0.81	82.0
5	اشعر بأن دوري قد انتهى بمجرد ان تقاعدت	3.41	1.34	68.2	3.49	1.11	69.8	3.38	1.16	67.6

#	أسباب التقاعد	الحكومي			خاص			عسكري		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%
6	**المؤسسات العامة لا تقدم اي خدمات للمتقاعدين**	4.26	0.70	85.2	4.10	0.78	82.0	4.02	0.87	80.4
7	**لا يوجد برامج اعلامية توعوية مناسبة للمتقاعدين**	3.89	1.00	77.8	3.82	0.91	76.4	3.88	0.93	77.6
8	التكنولوجيا والاجهزة الحديثة لا تراعي رغبات المتقاعدين	4.46	0.78	89.2	2.98	1.32	59.6	3.25	1.18	65.0
9	ضعف علاقاتي الاجتماعية مع الأقارب والجيران وزملائي السابقين بعد التقاعد	3.77	1.18	75.4	3.05	1.16	61.0	3.11	1.08	62.2
10	أشعر بالاحباط بسبب عدم خروجي للعمل	4.43	0.59	88.6	3.60	0.92	72.0	3.47	0.98	69.4
11	أشعر بالاغتراب عن المجتمع بسبب التقاعد	4.26	0.79	85.2	3.37	1.00	67.4	3.38	1.01	67.6
12	أشعر بعدم الرغبة في المشاركة في النشاطات السياسية (كالاحزاب، والترشح للانتخابات...)	3.41	1.34	68.2	3.24	1.38	64.8	3.21	1.27	64.2
13	أعاني من مشاكل صحية بعد التقاعد	4.26	0.70	85.2	3.48	1.00	69.6	3.63	0.80	72.6
	الدرجة الكلية الممثلة لجميع المشكلات	3.89	1.00	77.8	3.67	0.52	73.4	3.63	0.65	72.6

عدد أفراد العينة = 306 (97 حكومي، 104 خاص، 105، عسكري)

يبين الجدول (5) ان ابرز هذه المشكلات التي تواجه المتقاعدين بعد التقاعد في القطاع الحكومي تمثل في مشكلتين هما: "الراتب التقاعدي لا يكفي لمتطلبات الحياة والالتزامات وسداد الالتزامات المالية"، ومشكلة "التكنولوجيا والأجهزة الحديثة لا تراعي رغبات المتقاعدين"، اذ بلغ متوسط تقديرات المتقاعدين في هذا القطاع لهاتين المشكلتين (4.46) بينما كانت اقل المشكلات التي تواجههم متمثلة في مشكلتين هما: "أشعر بعد الرغبة في المشاركة في النشاطات السياسية (كالأحزاب، الترشح للانتخابات ...الخ)"، و "أشعر بأن دوري قد انتهى بمجرد أن تقاعدت"، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (3.41) لكل منهما. وفي المقابل كانت أبرز مشكلة تواجه متقاعدي القطاع الخاص "لا يوجد أنشطة مناسبة للمتقاعدين" بمتوسط حسابي (4.28)، في حين كانت أدنى المشاكل التي يواجههونها متمثلة ب: "التكنولوجيا والأجهزة الحديثة لا تراعي رغبات المتقاعدين" بمتوسط حسابي (2.98).

ويوضح نتائج التحليل اتفاق متقاعدي القطاع العسكري مع متقاعدي القطاع الحكومي في أن أبرز مشكلات متقاعدي القطاع العسكري بعد التقاعد في أن "الراتب التقاعدي لا يكفي لمتطلبات الحياة والالتزامات وسداد الالتزامات المالية"، وانفرد متقاعدي هذا القطاع في مشكلة أخرى تواجههم إضافة إلى مشكلة تدني الراتب هي: "لا يوجد فرصة عمل مناسبة للمتقاعدين" بمتوسط حسابي بلغ (4.46) لكل منهما. وتوضح النتائج بأن أدنى مشكلة تواجه متقاعدي القطاع العسكري تمثلت في: "ضعف علاقاتي الاجتماعية مع الأقارب والجيران وزملائي السابقين بعد التقاعد" بمتوسط حسابي بلغ (3.11).

- مدى رغبة المتقاعدين والمتقاعدات في العمل بعد التقاعد

جدول (6) توزيع المتقاعدين والمتقاعدات حسب الرغبة/ عدم الرغبة في العمل بعد التقاعد حسب الجنس والقطاع الذي كانوا يعملون فيه قبل التقاعد

القطاع	أرغب (%)				لا أرغب (%)			
	ذكور		إناث		ذكور		إناث	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
حكومي	24	64.9	34	56.7	13	35.1	26	43.3
خاص	35	63.6	33	67.3	20	36.4	16	32.7
عسكري	67	72.0	11	91.7	26	28.0	1	8.3
المجموع	126	68.1	78	64.5	59	31.9	43	35.5

عدد أفراد العينة = 306 (204 يرغبون في العمل (ذكور 126، إناث 78)، لا يرغبون في العمل 102 (ذكور 59، إناث 43)

وعندما سئلوا عن مدى الرغبة في العمل بعد التقاعد تبين أن ما نسبته (68.1%، 64.5%) من مجموع الذكور/ الإناث يرغبون في العمل بعد التقاعد والباقي لا يرغبون في العمل، وتختلف النسبة باختلاف القطاع العمل، حيث يتضح في جدول (6) أن النسبة الأكبر من المتقاعدون من القطاع العسكري يشكلن النسبة الأكبر لرغبتهن في العمل بعد التقاعد بنسبة (72.0%)، يلي ذلك ممن كانوا يعملون في القطاع الحكومي فالخاص بنسب مئوية بلغت (64.9%، 63.6%) من مجموع المتقاعدين على التوالي. وتشابهت أعلى نسبة من المتقاعدات اللواتي يرغبن في العمل بعد التقاعد مع الذكور في القطاع العسكري حيث بلغت النسبة (91.7%) يلي ذلك ممن كن يعملن في القطاع الخاص فالحكومي بنسب مئوية بلغت (667.3%، 56.7%) من مجموع المتقاعدات على التوالي.

جدول رقم (7): متوسطات تقديرات المتقاعدين والمتقاعدات في محافظة مادبا لدو افع رغبة المتقاعد في العمل بعد التقاعد حسب الجنس

#	الدافع للرغبة في العمل بعد التقاعد	ذكور			إناث		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%
1	**لأن راتب التقاعد اقل من راتبي و أنا على رأس عملي**	4.00	1.13	80.0	4.19	1.09	83.8
2	لأشغل وقت فراغي	3.97	1.06	79.4	4.05	1.06	81.0
3	بسبب الالتزامات الاسرية	3.96	0.79	79.2	3.94	0.54	78.8
4	**لكي لا أكون غريبا عن التطورات في المجتمع بشكل عام**	3.77	0.84	75.4	3.95	0.95	79.0
5	لأشغل فكري في شيء مفيد	3.64	1.13	72.8	3.97	0.95	79.4
6	**لأحافظ على علاقاتي الاجتماعية**	3.62	1.00	72.4	3.90	0.92	78.0
7	**لأشعر أن لي مكانة في المجتمع**	3.69	1.17	73.8	3.77	1.12	75.4
8	الدرجة الكلية الممثلة لجميع الدوافع والاسباب الرغبة في العمل بعد التقاعد	3.81	0.63	76.2	3.97	0.60	79.4

عدد أفراد عينة الراغبين في العمل بعد التقاعد = 204 (ذكور 126، إناث 78)

وتشير النتائج جدول (7) إلى اتفاق (الذكور والإناث) على أن الدافع الرئيس للعمل هو: "أرغب بالعمل لأن راتب التقاعد أقل من راتبي وأنا على رأس عملي"، بمتوسط حسابي بلغ (4.00، 4.19) على التوالي. كما اتفقوا في سبب: "أرغب لأشغل وقت فراغي" بمتوسط حسابي بلغ (3.97، 4.05) على التوالي. وفي المقابل تمثل أدنى سبب للرغبة في العمل بعد التقاعد للذكور في: "أرغب في العمل لأحافظ على علاقاتي الاجتماعي"، بمتوسط حسابي (72.4) في حين تمثل أدنى سبب للعمل بعد التقاعد للإناث في: "أرغب في العمل لأشعر أن لي مكانة في المجتمع".

جدول رقم (8): متوسطات تقديرات المتقاعدين والمتقاعدات في محافظة مادبا لدو افع رغبة المتقاعد في العمل بعد التقاعد موزعة حسب قطاع العمل قبل التقاعد

الرقم	أسباب التقاعد	الحكومي			خاص			عسكري		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%
1	لأن راتب التقاعد اقل من راتبي وأنا على رأس عملي	4.17	1.08	83.4	4.03	1.10	80.6	4.04	1.17	80.8
2	بسبب الالتزامات الاسرية	3.84	0.59	76.8	4.10	0.55	82	3.90	0.88	78
3	لأشغل وقت فراغي	3.98	0.93	79.6	4.10	1.07	82	3.92	1.14	78.4
4	لأشعر أن لي مكانة في المجتمع	3.50	1.31	70	3.80	1.13	76	3.81	1.02	76.2
5	لأشغل فكري في شيء مفيد	3.64	1.17	72.8	3.75	1.12	75	3.87	0.97	77.4
6	لأحافظ على علاقاتي الاجتماعية	3.64	1.09	72.8	3.75	0.98	75	3.77	0.90	75.4
7	لكي لا أكون غريبا عن التطورات في المجتمع بشكل عام	3.83	0.96	76.6	3.83	0.91	76.6	3.86	0.82	77.2
	الكلي لجميع الدوافع والاسباب	3.80	0.67	76	3.91	0.58	78.2	3.88	0.63	77.6

عدد أفراد عينة الراغبين في العمل بعد التقاعد = 204 (ذكور 126، إناث 78)

يوضح الجدول (8) أن أكثر دافع لمتقاعدي القطاع الحكومي يتمثل في: "أرغب بالعمل لأن راتب التقاعد اقل من راتبي وأنا على رأس عملي"، حيث بلغ متوسط تقديرات المتقاعدين في هذا القطاع لهذا السبب (4.17)، وفي المقابل فقد كان أضعف دافع تمثل بالسبب "أرغب في العمل لأشعر أن لي مكانة في المجتمع"، إذ بلغت قيمة متوسطه الحسابي لتقديرات (3.50). وعند استقراء تقديرات المتقاعدين للدوافع والأسباب المؤدية لرغبة المتقاعد في العمل بعد التقاعد في القطاع الخاص يتبين ان اقوى هذه الدوافع والاسباب في هذا القطاع قد تمثل بالدافع بسببين هما: "أرغب بالعمل بسبب الالتزامات الأسرية" و"أرغب في العمل لأشغل وقت فراغي" حيث بلغ متوسط تقديرات المتقاعدين في هذا القطاع لكل من هذين السببين (4.10). وعلى النقيض فقد كان أضعف الدوافع والأسباب لرغبة المتقاعد في العمل بعد التقاعد في القطاع الخاص قد تمثل بالسببين: "أرغب في العمل لأشغل فكري في شيء مفيد" و"أرغب في العمل لأحافظ على علاقاتي الاجتماعية"، إذ تحقق كل من هذين السببين بمتوسط حسابي بلغت قيمته (3.91).

وبمعاينة قيم المتوسطات الحسابية لتقديرات المتقاعدين للدوافع والأسباب المؤدية لرغبة المتقاعد في العمل بعد التقاعد في القطاع العسكري نجد اتفاق متقاعدي هذا القطاع مع متقاعدي القطاع الحكومي في أن أهم هذه الدوافع والأسباب في هذا القطاع قد تمثل بـ"أرغب بالعمل لأن راتب التقاعد اقل من راتبي وأنا على رأس عملي" حيث بلغ متوسط تقديرات المتقاعدين في هذا القطاع لهذا السبب (4.04)، وفي المقابل فقد كان أقل دوافع وأسباب رغبة المتقاعد في العمل بعد التقاعد في القطاع العسكري أهمية قد تمثل بالسبب: "أرغب في العمل لأحافظ على علاقاتي الاجتماعية" إذ بلغت قيمة متوسط التقديرات لمتقاعدي هذا القطاع (3.77).

جدول رقم (9): متوسطات تقديرات المتقاعدين والمتقاعدات في محافظة مادبا لأسباب عدم رغبة المتقاعد في العمل بعد التقاعد

#	أسباب عدم الرغبة في العمل بعد التقاعد	ذكور			إناث		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%
1	لأنني أملأ وقت فراغي مع العائلة	4.34	0.80	86.8	4.09	1.06	81.8
2	بسبب الوضع الصحي الخاص بي	3.80	1.03	76.0	3.79	0.97	75.8
3	لأنني أملأ وقت فراغي مع الأصدقاء	3.61	0.97	72.2	3.23	1.02	64.6
4	لأنني املأ وقت فراغي في القراءة	3.14	1.09	62.8	2.77	1.07	55.4

#	أسباب عدم الرغبة في العمل بعد التقاعد	ذكور			إناث		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%
5	لأنني املأ وقت فراغي بالأعمال التطوعية	2.85	1.00	57.0	2.88	0.98	57.6
6	لأنني املأ وقت فراغي في السفر	2.92	1.21	58.4	2.42	1.24	48.4
7	**لأن تقاعدي يكفي لمصاريفي ولا احتاج إلى العمل**	2.47	1.12	49.4	2.19	1.10	43.8
	الدرجة الكلية الممثلة لجميع الدوافع والاسباب عدم الرغبة في العمل بعد التقاعد	3.30	0.57	66.0	3.05	0.56	61.0

عدد أفراد عينة غيرالراغبين في العمل بعد التقاعد = 102 (ذكور 59، إناث 43)

وفيما يتعلق بالأسباب التي يرونها المتقاعدين والمتقاعدات في عدم الرغبة في العمل بعد التقاعد، يوضح جدول (9) اتفاق كل من الذكور والإناث غير الراغبين في العمل بعد التقاعد في أن أكثر دافع لعدم العمل يتمثل بـ: "لا أرغب في العمل لأنني أملأ وقت فراغي مع العائلة" إذ تحقق هذا الدافع أو السبب بمتوسط حسابي بلغت قيمته (4.24)، ومن الطرف المقابل فقد كان أقل الأسباب أو الدوافع التي تجعل المتقاعد لا يرغب بالعمل بعد التقاعد قد تمثل بالسبب أو الدافع: "لا أرغب بالعمل لأن تقاعدي يكفي لمصاريفي ولا أحتاج إلى العمل" لدى الذكور والإناث، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لهذا السبب (2.35).

جدول رقك (10): متوسطات تقديرات المتقاعدين والمتقاعدات في محافظة مادبا لمحوردو افع واسباب عدم رغبة المتقاعد في العمل بعد التقاعد موزعة حسب متغيرقطاع العمل قبل التقاعد

الرقم	أسباب عدم الرغبة في العمل	الحكومي			خاص			عسكري		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%
1	بسبب الوضع الصحي الخاص بي	3.69	1.08	73.8	4.03	0.94	80.6	3.63	0.93	72.6
2	لأن تقاعدي يكفي لمصاريفي ولا احتاج إلى العمل	1.97	0.99	39.4	2.61	1.10	52.2	2.56	1.19	51.2
3	لأنني املأ وقت فراغي بالأعمال التطوعية	2.77	0.99	55.4	2.97	0.94	59.4	2.85	1.06	57
4	لأنني املأ وقت فراغي في القراءة	2.59	0.94	51.8	3.14	1.20	62.8	3.33	1.00	66.6
5	لأنني املأ وقت فراغي في السفر	2.36	1.09	47.2	2.92	1.38	58.4	2.93	1.17	58.6
6	لأنني أملأ وقت فراغي مع العائلة	3.95	1.05	79	4.33	0.96	86.6	4.52	0.51	90.4
7	لأنني أملأ وقت فراغي مع الأصدقاء	3.21	1.00	64.2	3.42	0.97	68.4	3.85	0.95	77
	الكلي لجميع الدوافع والاسباب لعدم الرغبة في العمل بعد التقاعد	2.93	0.53	58.6	3.35	0.55	67	3.38	0.55	67.6

عدد أفراد عينة غيرالراغبين في العمل بعد التقاعد = 102 (ذكور 59، إناث 43)

يشير الجدول (10) إلى دوافع المتقاعدي وفقا للقطاع الذي كانوا يعملون فيه قبل التقاعد (حكومي، خاص، عسكري) حيث يوضح اتفاق جميع المتقاعدين من القطاعات المختلفة بأن أكثر الدوافع المؤدية لعدم رغبة المتقاعد في العمل بعد التقاعد متمثل بـ: "لا أرغب في العمل لأنني أملأ وقت فراغي مع العائلة" بمتوسط حسابي بلغ (3.97، 4.33، 4.52) على التوالي. وفي المقابل اتفق متقاعدوا جميع القطاعات (الحكومي، الخاص، العسكري) في أدنى دافع في العمل بعد التقاعد يتمثل في: "لا أرغب في العمل لأن تقاعدي يكفي لمصاريفي ولا أحتاج إلى العمل" بمتوسط حسابي بلغ متوسط تقديرات المتقاعدين في هذا القطاع لهذا السبب (1.97، 2.61، 2.56) على التوالي.

- مقترحات المتقاعدين حول كيفية الاستفادة من خبراتهم بعد التقاعد

جدول رقم (11): متوسطات تقديرات المتقاعدين والمتقاعدات في محافظة مادبا حول مقترحاتهم للأعمال التي يرغبون الالتحاق فيها للاستفادة من خبراتهم حسب القطاع والجنس

القطاع	#	مقترحات للاستفادة من خبرات المتقاعدين بعد التقاعد	ذكور			إناث		
			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%
القطاع الحكومي	1	البدء بمشروعي الخاص	3.35	1.14	67.0	3.67	0.97	73.4
	2	المشاركة بأعمال تطوعية وخيرية	2.89	1.07	57.8	3.12	0.98	62.4
	3	تزويد خبرتي للعاملين الحاليين من خلال إعطاء دورات تدريبية	2.62	1.30	52.4	3.17	1.04	63.4
	4	العمل بأعمال جزئية في اى مجال	3.65	0.98	73.0	3.55	1.06	71.0
	5	العمل في مجال خبرتي وطبيعة عملي ما قبل التقاعد	3.16	1.09	63.2	3.43	1.16	68.6
	6	العمل بدوام كامل بأى مجال	3.05	1.35	61.0	3.28	1.34	65.6
	7	رفع المستوى التعليمي لدي للحصول على فرصة عمل افضل	2.22	1.18	44.4	2.67	1.24	53.4
	9	المشاركة بالاحزاب وزيادة مشاركتى السياسية	2.43	1.04	48.6	2.50	0.95	50.0
	10	العمل بالمجال الحرفى والزراعى	2.68	1.20	53.6	2.95	1.21	59.0
		الكلى لجميع المقترحات	2.89	0.57	57.8	3.15	0.68	63.0
القطاع الخاص	1	البدء بمشروعى الخاص	3.38	1.38	67.6	3.27	1.40	65.4
	2	المشاركة بأعمال تطوعية وخيرية	3.29	1.18	65.8	3.04	1.24	60.8
	3	تزويد خبرتي للعاملين الحاليين من خلال اعطاء دورات تدريبية	3.09	1.16	61.8	2.84	1.33	56.8
	4	العمل بأعمال جزئية في اى مجال	3.64	1.19	72.8	3.59	1.29	71.8
	5	العمل في مجال خبرتي وطبيعة عملي ما قبل التقاعد	3.51	1.25	70.2	3.10	1.43	62.0
	6	العمل بدوام كامل بأى مجال	2.67	1.49	53.4	3.02	1.39	60.4
	7	رفع المستوى التعليمي لدي للحصول على فرصة عمل افضل	2.00	1.11	40.0	2.18	1.47	43.6
	9	المشاركة بالاحزاب وزيادة مشاركتى السياسية	2.58	1.01	51.6	2.67	1.30	53.4
	10	العمل بالمجال الحرفى والزراعى	2.85	1.35	57.0	2.96	1.24	59.2
		الكلى لجميع المقترحات	3.00	0.56	60.0	2.96	0.83	59.2
القطاع العسكري	1	البدء بمشروعى الخاص	3.53	1.10	70.6	3.33	1.23	66.6
	2	المشاركة بأعمال تطوعية وخيرية	3.17	0.98	63.4	3.08	1.08	61.6
	3	تزويد خبرتى للعاملين الحاليين من خلال اعطاء دورات تدريبية	2.83	1.23	56.6	2.75	1.42	55
	4	العمل بأعمال جزئية في اي مجال	3.35	1.14	67	4.08	0.67	81.6
	5	العمل فى مجال خبرتى وطبيعة عملى ما قبل التقاعد	3.32	1.17	66.4	3.92	0.67	78.4
	6	العمل بدوام كامل بأى مجال	3.04	1.32	60.8	3.00	1.28	60
	7	رفع المستوى التعليمى لدى للحصول على فرصة عمل افضل	2.17	1.21	43.4	2.17	0.72	43.4
	9	المشاركة بالاحزاب وزيادة مشاركتى السياسية	2.61	1.05	52.2	2.67	0.98	53.4
	10	العمل بالمجال الحرفى والزراعى	2.84	1.22	56.8	2.58	1.08	51.6
		الكلى لجميع المقترحات	2.99	0.62	59.8	3.06	0.51	61.2

عدد أفراد العينة: الجكومي: 97 (ذكور 37، إناث 60)؛ الخاص 104 (ذكور 55، إناث 49)؛ العسكري 105 (ذكور93، إناث 12)

يوضح الجدول (11) نتائج تحليل مقترحات المتقاعدين حول كيفية الاستفادة من خبراتهم بعد التقاعد من وجهة نظر المتقاعدين في القطاعات المختلفة والجنس، وعند قراءة قيم متوسطات تقديرات المتقاعدين الذكور لهذه المقترحات يتبين أن أبرز هذه المقترحات لدى متقاعدي القطاع الحكومي هو: "أرغب بالعمل بأعمال جزئية في اي مجال" اذ بلغت قيمة متوسط تقديرات المتقاعدين الذكور لهذا المقترح (3.65)، بينما اعرب المتقاعدون الذكور عن اضعف المقترحات من خلال المقترح "أرغب برفع المستوى التعليمي لدي للحصول على فرصة عمل أفضل"، إذ تم تقديره بمتوسط حسابي (2.22). وفي المقابل كان أقوى المقترحات لدى الإناث يتمثل ب: " أرغب ببدء مشروعي الخاص" إذ بلغت قيمة متوسط تقديرات المتقاعدات الإناث لهذا المقترح (3.67) بينما عبرت المتقاعدات الإناث عن أقل المقترحات أهمية من خلال المقترح: "أرغب بالمشاركة بالأحزاب وزيادة مشاركتي السياسية" إذ تم تقديرها بمتوسط حسابي (2.65).

أما بالنسبة لمقترحات متقاعدي القطاع الخاص فتبين أن أبرز هذ المقترحات لكلا الجنسين من خلال المقترح: "أرغب بالعمل بأعمال جزئية في اي مجال" اذ بلغت قيمة متوسط تقديرات المتقاعدين الذكور والإناث لهذا المقترح (3.64، 3.59) على التوالي. بينما أعرب المتقاعدون والمتقاعدات عن اضعف المقترحات من خلال المقترح: "أرغب برفع المستوى التعليمي لدي للحصول على فرصة عمل أفضل" اذ تم تقديره بمتوسط حسابي (2.00، 2.18) لكل منهما على التوالي.

وفيما يتعلق بمقترحات متقاعدي القطاع العسكري تبين أن أهم هذ المقترحات هو: "أرغب ببدء مشروعي الخاص"، إذ بلغت قيمة متوسط تقديرات المتقاعدين الذكور لهذا المقترح (3.53) بينما كان اضعف المقترحات لديهم المقترح المتعلق ب: "أرغب برفع المستوى التعليمي لدي للحصول على فرصة عمل أفضل"، إذ تم تقديره بمتوسط حسابي (2.17). وفي المقابل كانت تقديرات المتقاعدات الإناث حول الأعمال التي يرغبون الالتحاق بها بعد التقاعد للاستفادة من خبرات المتقاعدات إلى أن أهم هذه المقترحات هو: "أرغب بالعمل بأعمال جزئية في أي مجال"، اذ بلغت قيمة متوسط تقديرات المتقاعدات الإناث لهذا المقترح (4.08) بينما اسفرت المتقاعدات الإناث عن اقل المقترحات أهمية من خلال المقترح: "أرغب بالمشاركة بالأحزاب وزيادة مشاركتي السياسية"، إذ تم تقديرها بمتوسط حسابي (2.17).

- مدى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين (أسباب التقاعد، أبرز المشكلات التي تواجههم بعد التقاعد، الرغبة/ عدم الرغبة في العمل بعد التقاعد) ومتغيري الجنس وقطاع العمل قبل التقاعد

جدول (12) نتائج اختبار t لمقارنة متوسطات تقديرات المتقاعدين في تقديراتهم لمحاور الأسباب والمشكلات والرغبة في العمل بعد التقاعد تبعا لمتغير الجنس

المحاور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى الدلالة
اسباب التقاعد	ذكر	185	3.28	0.55	0.53	0.594
	انثى	121	3.25	0.55		
أبرز المشكلات التي تواجههم بعد التقاعد	ذكر	185	3.62	0.58	2.02	0.044
	انثى	121	3.75	0.57		
الرغبة في العمل بعد التقاعد لمن يرغب بالعمل	ذكر	126	3.81	0.63	1.78	0.075
	انثى	78	3.97	0.60		
الرغبة في العمل بعد التقاعد لمن لا يرغب بالعمل	ذكر	59	3.30	0.57	2.19	0.030
	انثى	43	3.05	0.56		

عدد أفراد العينة =306

يعكس الجدول (12) نتائج اختبار t لمقارنة متوسطات تقديرات المتقاعدين في تقديراتهم لمحاور الأسباب والمشكلات والرغبة في العمل بعد التقاعد تبعا لمتغير الجنس. وبالاستناد إلى قيمة مستوى الدلالة المبينة في العمود الأخير من الجدول يتبين انها بلغت (0.594) لمحور الأسباب، كما وبلغت (0.044) لمحور أبرز المشكلات التي تواجههم بعد التقاعد، وفي نفس السياق فقد بلغت قيمة مستوى الدلالة المحسوبة لمحور الرغبة في العمل بعد التقاعد لمن يرغب بالعمل (0.075)، بينما بلغت لمحور عدم الرغبة في العمل بعد التقاعد لمن يرغب بالعمل (0.030).

وعند مقارنة قيم مستوى الدلالة المحسوبة بالقيمة 0.05 يتبين أن قيمتين مرتبطتين بالمحورين أبرز المشكلات التي تواجههم بعد التقاعد وعدم الرغبة في العمل بعد التقاعد لمن لا يرغب بالعمل كانت أقل من 0.05، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في هذين المحورين بين متوسطات تقديرات الذكور والإناث، بحيث أن دلالة الفرق في محور المشكلات كانت لصالح الإناث صاحبة المتوسط الحسابي الأكبر (3.75) مقارنة ب (3.62) للذكور، بينما كان الفرق لصالح الذكور في محور عدم الرغبة في العمل بعد التقاعد حيث حققوا متوسطا حسابيا أكبر (3.30) مقارنة بـ (3.05) للإناث. أما بالنسبة لقمتي مستويي الدلالة في المحورين الآخرين فقد كانت أكبر من 0.05 ما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فيهما.

جدول (13) المتوسطات الحسابية لتقديرات المتقاعدين لمحاور الاسباب والمشكلات والرغبة في العمل بعد التقاعد تبعا لمتغير قطاع العمل قبل التقاعد

المحاور	القطاع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
اسباب التقاعد	حكومي	97	3.18	0.55
	خاص	104	3.29	0.51
	عسكري	105	3.33	0.57
أبرز المشكلات التي تواجههم بعد التقاعد	حكومي	97	3.72	0.56
	خاص	104	3.67	0.52
	عسكري	105	3.63	0.65
مدى الرغبة في العمل بعد التقاعد	حكومي	58	3.80	0.67
	خاص	69	3.91	0.58
	عسكري	77	3.88	0.63
مدى الرغبة في العمل بعد التقاعد	حكومي	39	2.93	0.53
	خاص	36	3.35	0.55
	عسكري	27	3.38	0.55

عدد أفراد العينة =306

جدول (14) نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه لمتوسطات تقديرات المتقاعدين لأسباب ومشكلات والرغبة/عدم الرغبة في العمل بعد التقاعد تبعا لمتغير قطاع العمل قبل التقاعد

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطات المربعات	قيمة f	مستوى الدلالة
أسباب التقاعد	قطاع العمل	1.168	2	.584	1.967	.142
	الخطأ	89.977	303	.297		
	الكلي	91.146	305			
أبرز المشكلات التي تواجههم بعد التقاعد	قطاع العمل	.428	2	.214	.639	.529
	الخطأ	101.483	303	.335		
	الكلي	101.911	305			
الرغبة في العمل بعد التقاعد	قطاع العمل	.397	2	.199	.509	.602
	الخطأ	78.516	201	.391		
	الكلي	78.913	203			
عدم الرغبة في العمل بعد التقاعد	قطاع العمل	4.401	2	2.200	7.442	.001
	الخطأ	29.274	99	.296		
	الكلي	33.675	101			

عدد أفراد العينة =306

الوسط الحسابي يعكس ما يلي (الأهمية المنخفضة: من 1.00 – أقل من 2.33، الأهمية المتوسطة: من 2.33 - أقل من 3.67، الأهمية المرتفعة: من 3.67 - 5.00)

يعكس الجدول (13) نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه لمتوسطات تقديرات المتقاعدين لمحاور الأسباب والمشكلات والرغبة/عدم الرغبة في العمل بعد التقاعد تبعا لمتغير قطاع العمل قبل التقاعد. وبالرجوع إلى قيمة مستوى الدلالة المبينة في العمود الآخير من الجدول يتبين انها بلغت (0.142) لمحور الأسباب كما وبلغت (0.529) لمحور أبرز المشكلات التي تواجههم بعد التقاعد، وفي نفس السياق فقد بلغت قيمة مستوى الدلالة المحسوبة لمحور الرغبة في العمل بعد التقاعد لمن يرغب بالعمل (0.602)، بينما بلغت لمحور عدم الرغبة في العمل بعد التقاعد (0.001). وعند مقارنة قيم مستوى الدلالة المحسوبة بالقيمة 0.05 يتبين ان القيمة المرتبطة بمحور عدم الرغبة في العمل بعد التقاعد كانت اقل من 0.05، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة

إحصائية في هذا المحور بين متوسطات المتقاعدين في القطاعات الثلاثة. ولتحديد القطاعات التي تختلف متوسطاتها اختلافا دالا من الناحية الإحصائية في محور عدم الرغبة في العمل بعد التقاعد فقد استخدم اختبار شيفيه ويوضح الجدول التالي نتائج هذا الاختبار.

جدول (14) نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) لتحديد القطاعات التي تختلف متوسطاتها لعدم الرغبة في العمل بعد التقاعد

المحاور	القطاع	المتوسط الحسابي	خاص	عسكري
عدم الرغبة في العمل بعد التقاعد	حكومي	2.93	0.006	0.006
	خاص	3.35	-	0.967
	عسكري	3.38		-

عدد أفراد العينة =306

يعرض الجدول (14) نتائج تبار شيفيه (Scheffe) لتحديد القطاعات التي تختلف متوسطاتها في محور عدم الرغبة في العمل بعد التقاعد، وباستعراض قيم مستوى دلالة فروق المتوسطات بين كل قطاعين يتبين ان الفروق قد انحصرت بين القطاع الحكومي من جهة والقطاع الخاص من جهة ثانية بحيث ان دلالة فرق المتوسطين بين القطاعين كان لصالح القطاع الخاص الذي اظهر متقاعدوه بعدم رغبة اكبر في العمل بعد التقاعد، وذلك حسبما دلت عليه قيم المتوسطات الحسابية (حكومي: 2.93، خاص: 3.35) والتي كانت اكبر في القطاع الخاص.

اما بالنسبة للفرق الاخر فقد كان بين متوسط متقاعدي القطاع الحكومي من جهة والقطاع العسكري من الطرف الاخر بحيث ان دلالة فرق المتوسطين بين القطاعين كان لصالح القطاع العسكري الذي اظهر متقاعدوه عدم رغبة اكبر في العمل بعد التقاعد، وذلك حسبما بينته قيم المتوسطات الحسابية (حكومي: 2.93، عسكري: 3.38) والتي كانت اكبر في القطاع العسكري. ومن الملاحظ ان الفرق بين القطاعين الخاص والعسكري لم تكن دالة من الناحية الإحصائية لان قيمة مستوى الدلالة كانت اكبر من 0.05.

مناقشة النتائج

- الخصائص الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية للمتقاعدين والمتقاعدات في محافظة مادبا

أوضحت نتائج الدراسة إلى أن النسبة الأكبر من متقاعدي القطاع الحكومي في الفئتين العمريتين (55-59) و (65 سنة فأكثر)، وفي القطاع الخاص في الفئة (65 سنة فأكثر)، وأخيرا كانت النسبة الأكبر من متقاعدي القطاع العسكري في الفئة العمرية (55-59). وفي المقابل أظهرت النتائج إلى أن النسبة الأكبر من متقاعدات القطاع الحكومي/ العسكري في الفئة العمرية (55-59)، وفي القطاع الخاص في الفئة (60-64).

كما تبين أن النسبة الأكبر من المتقاعدين والمتقاعدات متزوجون، ويسكنون في المدينة، كما كانت النسبة الأكبر من متقاعدي القطاع الحكومي والخاص ومتقاعدات القطاع الخاص والعسكري من حملة الشهادة البكالوريوس، وكانت النسبة الأكبر من متقاعدات القطاع الحكومي من حملة شهادة دبلوم كلية المجتمع، في حين كانت النسبة الأكبر من متقاعدي القطاع العسكري من مستوى توجيهي فما دون.

وتشير النتائج إلى أن النسبة الأكبر من متقاعدي ومتقاعدات القطاع الحكومي يقع راتبهم التقاعدي في الفئة (350-449)، وأن النسبة الأكبر من متقاعدي القطاع الخاص والقطاع العسكري يقع راتبهم التقاعدي في الفئة أقل من (250) وكذلك بالنسبة لمتقاعدات القطاع العسكري. بينما كانت النسبة الأكبر للراتب التقاعدي لمتقاعدات القطاع الخاص ما بين (350-449).

آراء المتقاعدين حول أسباب التقاعد

أظهرت نتائج الدراسة أن أقوى الأسباب المؤدية للتقاعد بشكل عام قد تمثل بسبب "بلوغي سن التقاعد"، يلي ذلك "انخفاض الرواتب والحوافز"، ثم "بيئة العمل والضغط المتزامن معه"، ثم "عدم ترقتي إلى مناصب أعلى"، ويأتي سبب "البحث عن فرصة عمل أفضل"، ف"طبيعة الدوام وطول ساعات العمل". وفي المقابل كان أقل الأسباب المؤدية للتقاعد قد تمثل ب "توفر مصدر دخل آخر"، يلي ذلك "صعوبة التوفيق بين حياتي الخاصة والمهنية، ثم بسبب "العجز الصحي"، يلي ذلك بعد مكان العمل عن السكن"، وأخيرا "عملي لم يحقق هدفي وطموحي".

وتختلف الأسباب حسب أولويتها باختلاف الجنس حيث كان أقوى أسباب التقاعد لدى الذكور هو: "بلوغهم سن التقاعد"، يقول س: "***انا تقاعدت مبكر وصلت الخدمة المطلوبة***"، ويضيف آخر: "***انا وصلت عمر تقاعد الشيخوخة أكثر من 30 سنة خدمة لهيك تركت، ولو علي بضل اشتغل ما بترك***". يليه انخفاض الرواتب ثم بيئة العمل والضغط المتزامن معه، وهذا يتفق مع وأيضاً تتفق مع دارسة (شليغوم، 2017) والذي أظهرت نتائج دراسته الجو السائد في بيئة العمل له علاقة بالميل نحو التقاعد النسبي، يقول أحدهم: "***انا تركت اجباري، الوضع ما عاد ينطاق بالمكان فقدمت استقالتي وتركت***"، وتتفق ايضاً هذه النتيجة مع دراسة (الحواجري، 2016) والتي اظهرت ان العوامل الوظيفية والاقتصادية والنفسية أهم العوامل لاتخاذ قرار التقاعد.

في حين كان أقوى الأسباب عند الإناث للتقاعد هو: "انخفاض الرواتب والحوافز" وهذا يتفق مع دراسة (الزعبوط، 2017)، تقول ص: "***السبب انو الراتب خلال الدوام ما كان يكفي***"، وتضيف أخرى: "***وصلت التقاعد، وبرضو الراتب مش محرزكتير فقررت اكسب حالي***"، وكان السبب الثاني لتقاعد الاناث هو عدم ترقيتها إلى مناصب اعلى، واتفق للذكور والإناث في أدنى سبب تأثيرا على التقاعد هو: "توفر مصدر دخل آخر".

كما تختلف أولويات الأسباب باختلاف قطاع العمل الذي كانوا يعملون فيه، حيث تبين ان انخفاض الرواتب والحوافز السبب الرئيسي للتقاعد لدى القطاع الحكومي، فيما كان هذا السبب الثاني لدى المتقاعدين العسكريين، وهذا ما يتفق مع نتائج دراسة كل من (كشك، 2020؛ الزعبوط، 2017؛ الحواجزي، 2016)، حيث وضحت أن العوامل المادية هي من أهم الأسباب المؤدية للتقاعد المبكر لدى المعلمين والمعلمات، يليه بلوغهم لسن التقاعد، على عكس القطاعين الخاص والعسكري الذي كان السبب الرئيس للتقاعد هو بلوغهم لسن التقاعد بالدرجة الأولى وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة اكينجي (Akıncı, İdil, 2021) والتي توصلت إلى نتيجة برغبة المتقاعدين بإطالة عمر التقاعد. وجاء في المرتبة الثانية سبب انخفاض الرواتب والحوافز لدى القطاعين الخاص والعسكري.

اما السبب الثالث للتقاعد في القطاعين الخاص هو عدم ترقيتهم إلى مناصب عليا كما في القطاع الحكومي فيما كان السبب الثالث في القطاع العسكري بيئة العمل والضغط المتزامن معه وهذا يتفق مع دراسة (شليغوم، 2017؛ الحواجزي، 2016؛ الكبيسي، 2013) والذي أظهرت نتائج دراسته وجود علاقة طردية بين ضغوط العمل ومستوى الميل للتقاعد.

وفي المقابل اتفق المتقاعدون والمتقاعدات من جميع القطاعات (حكومي، خاص، عسكري) في أن أقل سبب تأثير يعود إلى "توفر مصدر دخل آخر". حيث أشارت إحدى المتقاعدات إلى **عدم شعورها بأي مشكلة** تقول: "***ما في عندي صعوبات، بيوصلني مبلغ تقاعدي بسيط وممشية حالي عليه، أنا الحمدلله ما عندي ظروف الحياة الصعبة***".

واذا ما نظرنا بعين جندرية نرى السقف الزجاجي ماثلاً أمام هذه الأسباب التي تدفع المرأة إلى الخروج من سوق العمل نظراً لوجود فجوة الأجور لصالح الذكور بالإضافة إلى ترقية الذكور إلى المناصب العليا على حسابها، وهذا ما نشره موقع الجزيرة لدراسات تؤكد تفوق النساء على الرجال بالإنتاجية في العمل ولا يزال هناك نقص صادم في تمثيل النساء في المناصب التنفيذية. (Aljazeera, 2022)

فيما أظهرت نتائج الدراسة أنه من أسباب التقاعد لدى الذكور والإناث هو البحث عن فرصة العمل حيث جاء هذا السبب بالترتيب الرابع لدى الذكور والثالث لدى الإناث، بقول أحد المتقاعدين: "***قدمت استقالتي بكامل رغبتي، وجدت انو اديت الرسالة بالتعليم وكان عندي طموح اسافربرا لهيك تركت***"، ويضيف آخر: "***كنت حابب افتح مشروع الي، لأنو بيطلعلنا مصاري نهاية خدمة فقلت بترك***". وهذا يدل على وجود طاقة لدى الجنسين ولديهم الرغبة باستثمارها.

وهذا ما تفسره نظرية النشاط الاجتماعي والتي تؤكد على اهمية استمرار كبار السن بالمشاركة بالنشاطات التي فقدوها او اعتادوها لفترة من حياتهم، فالمتقاعدين هنا قد انفصلوا عن عملهم ونشاطهم الذي اعتادوا عليه للبحث عن نشاط اخر لتعويض وايجاد أما علاقات جديدة آو مصدر دخل آخر وذلك ليشعروا بالاستقرار.

- أبرز المشكلات (الاجتماعية، الاقتصادية، ..الخ) التي تواجههم بعد التقاعد

أظهرت نتائج الدراسة في أن أبرز المشكلات التي تواجه المتقاعدين والمتقاعدات بعد التقاعد هي: "لا يوجد أي أنشطة مناسبة للمتقاعدين". كما اتفق جميع المتقاعدين من كلا الجنسين (ذكور، إناث) بأن أقل المشاكل تأثير تعود إلى: "ضعف علاقاتي الاجتماعية مع الأقارب والجيران وزملائي السابقين بعد التقاعد".

وتختلف المشكلات التي تواجه المتقاعدين حسب أهميتها باختلاف القطاع الذي كانوا يعملون فيه، حيث تبين أن أبرز هذه المشكلات التي كانت تواجه المتقاعدين من القطاع الحكومي والعسكري تتمثل في مشكلة: "الراتب التقاعدي لا يكفي لمتطلبات الحياة والالتزامات وسداد الالتزامات المالية"، فأجاب احد المتقاعدين: "***ضعف الرواتب، ما بيساعدونا بالتعليم لأطفالنا ولا الصحة حتى لأولادنا بتصيركأنك انسان منسي بعد التقاعد***"، واثنى على كلامه متقاعد اخر حين قائلا: "***الراتب ما بيكفي الالتزامات يلي مفروضة عليه لحياتو اليومية من مأكل ومشرب ومسكن وغيرو، لأنو هاي حقوق***"، تتفق هذ النتيجة مع نتائج دراسة كل من (السميري، 2015؛ Orina, 2014) وأيضا مشكلة: "التكنولوجيا والأجهزة الحديثة لا تراعي رغبات المتقاعدين"، بينما كانت أقل المشكلات التي تواجههم متمثلة في: "أشعر بعد الرغبة في المشاركة في النشاطات السياسية (كالأحزاب، الترشح للانتخابات ...الخ)"، ومشكلة: "أشعر بأن دوري قد انتهى بمجرد أن تقاعدت". وانفرد متقاعدي هذا القطاع العسكري في مشكلة أخرى تواجههم إضافة إلى مشكلة تدني الراتب هي: "لا يوجد فرصة عمل مناسبة للمتقاعدين". وفي المقابل كانت أدنى مشكلة تواجه متقاعدي القطاع العسكري هي: "ضعف علاقاتي الاجتماعية مع الأقارب والجيران وزملائي السابقين بعد التقاعد".

وفي المقابل كانت أبرز مشكلة تواجه متقاعدي القطاع الخاص: "لا يوجد أنشطة مناسبة للمتقاعدين"، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة **سلطانة ريزا** (Sultana, 2013)، والتي توصلت إلى أن العدد الأكبر من المتقاعدين لديهم خطط عشوائية لإبقاء انفسهم مشغولين ما بعد التقاعد

ولا توجد خطة محددة لنمط حياتهم بالسنوات المسمقبلية. وأكدت على ذات الكلام متقاعدة بقولها: "***فش نشاطات النا في وقت فراغ كبير***"، وكان رد متقاعدين اخرين: "***الواحد بعد ما يتقاعد بيحس نفسياً انوانتهى وما في اشي يعملو***". يلي ذلك: "لا يوجد فرصة عمل مناسبة للمتقاعدين"، في حين كانت أدنى المشاكل التي يواجهونها متمثلة ب: "التكنولوجيا والأجهزة الحديثة لا تراعي رغبات المتقاعدين" يلي ذلك: "ضعف علاقاتي الاجتماعية مع الأقارب والجيران وزملائي السابقين بعد التقاعد". مما يفيد انهم يشغلون اوقاتهم بالعلاقات الاجتماعية التي هي من سمات المجتمع الأردني. وهذا يتعارض مع نتائج دراسة (الشثري، 2010) والتي توصلت إلى ان التقاعد قد اثر على العلاقة بالأصدقاء أي ان المتقاعدين لا يرون اصدقائهم إلا نادراً والبعض يراهم اقل مما كان عليه الوضع.

- مدى رغبة المتقاعدين والمتقاعدات في العمل بعد التقاعد

وعندما سئلوا عن مدى الرغبة في العمل بعد التقاعد تبين أن حوالي الثلثين من الذكور/ الإناث يرغبون في العمل بعد التقاعد والباقي لا يرغبون في العمل، وتختلف النسبة باختلاف قطاع العمل، حيث يتضح أن ثلاثة أرباع المتقاعدون من القطاع العسكري، وأن ثلثي المتقاعدون من القطاع الحكومي/ الخاص يرغبون في العمل بعد التقاعد.

وتشابهت أعلى نسبة من المتقاعدات اللواتي يرغبن في العمل بعد التقاعد مع الذكور في القطاع العسكري حيث بلغت النسبة (91.7%) يلي ذلك ممن كن يعملن في القطاع الخاص فالحكومي بنسب مئوية بلغت (667.3%، 56.7%) من مجموع المتقاعدات على التوالي.

وتمثلت أقوى دوافع المتقاعدين والمتقاعدات الرغبة في العمل بعد التقاعد، في: "أرغب بالعمل لأن راتب التقاعد أقل من راتبي وأنا على رأس عملي"، يلي ذلك: "أرغب لأشغل وقت فراغي". وفي المقابل تمثل أدنى سبب للرغبة في العمل بعد التقاعد للذكور في "أرغب في العمل لأحافظ على علاقاتي الاجتماعي"، في حين تمثل أدنى سبب للعمل بعد التقاعد للإناث في: "أرغب في العمل لأشعر أن لي مكانة في المجتمع".

وتختلف دوافع العمل بين المتقاعدين في العمل بعد التقاعد باختلاف قطاع العمل الذي كانوا يعملون فيه، حيث تشير النتائج إلى أن أكثر دافع لمتقاعدي القطاع الحكومي يتمثل في: "أرغب بالعمل لأن راتب التقاعد اقل من راتبي وأنا على رأس عملي"، وفي المقابل فقد كان اضعف دافع تمثل بالسبب: "أرغب في العمل لأشعر أن لي مكانة في المجتمع".

في حين كان الدافع الرئيسي لمتقاعدي القطاع الخاص للعمل بعد التقاعد قد تمثل بسببين هما: "أرغب بالعمل بسبب الالتزامات الاسرية" و"أرغب في العمل لأشغل وقت فراغي". وعلى النقيض فقد كان اضعف الدوافع والاسباب لرغبة المتقاعد في العمل بعد التقاعد في القطاع الخاص قد تمثل بالسببين: "أرغب في العمل لأشغل فكري في شيء مفيد" و"أرغب في العمل لأحافظ على علاقاتي الاجتماعية".

وأخيرا فقد اتفق المتقاعدين العسكريين بأقوى دافع للعمل بعد التقاعد مع متقاعدي القطاع الحكومي وهو: "لأن راتب التقاعد اقل من راتبي وأنا على رأس عملي"، وفي المقابل فقد كان اقل دوافع واسباب رغبة المتقاعد في العمل بعد التقاعد في القطاع العسكري اهمية قد تمثل بالسبب: "أرغب في العمل لأحافظ على علاقاتي الاجتماعية".

وفيما يتعلق بالأسباب التي يرونها المتقاعدين والمتقاعدات في عدم الرغبة في العمل بعد التقاعد، أظهرت النتائج اتفاق كل من الذكور والإناث في أن أكثر دافع لعدم العمل يتمثل ب: "لا أرغب في العمل لأنني أملأ وقت فراغي مع العائلة"، ومن الطرف المقابل فقد كان اقل الاسباب او الدوافع التي تجعل المتقاعد لا يرغب بالعمل بعد التقاعد قد تمثل بالدافع: "لا أرغب بالعمل لأن تقاعدي يكفي لمصاريفي ولا احتاج الى العمل".

وفيما كان الدافع الثاني لعدم الرغبة بالعمل للقطاعات الثلاثة هو بسبب الوضع الصحي الخاص بهم، تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (الشثري، 2016) والتي كشفت ان الصحة النفسية للمتقاعدين تتفوق على الصحة العامة، في حين اختلفت هذه النتيجة مع ما جاء بدراسة سولينج (Solinge, H.Van،2006) والتي اظهرت نتائجها انه لم تتأثر صحة الأشخاص المتقاعدين كأن تسوء أو تتحسن خلال الفترة التي ينتقل فيها العامل إلى مرحلة التقاعد.

كما توضح النتائج اتفاق جميع المتقاعدين من القطاعات المختلفة بأن أكثر الدوافع المؤدية لعدم رغبة المتقاعد في العمل بعد التقاعد متمثل ب: "لا أرغب في العمل لأنني أملأ وقت فراغي مع العائلة".

وفي المقابل اتفق متقاعدوا ومتقاعدات جميع القطاعات (الحكومي، الخاص، العسكري) في أدنى دافع في العمل بعد التقاعد يتمثل في قول أحد المتقاعدين: "لا أرغب في العمل لأن تقاعدي يكفي لمصاريفي ولا أحتاج إلى العمل".

ولعل هذه النتائج تبين أن الشعور بالمسؤولية عند الإناث مرتفعة كالرجل، وهذا يدل على أن المرأة تعمل من أجل إعالة الاسرة وليس من أجل الترفيه عن ذاتها وإنما لمساعدة الرجل بالنهوض بالأسرة، وهنا ما تفسره نظرية الدفع والسحب حيث تبين ان هناك دوافع وعوامل تدفع الأشخاص إلى اما تحقيق نتيجة معينة (سحب) او الحاجة إلى تجنب نتيجة غير مرغوب فيها (دفع) فهنا الدافع للمتقاعدين برغبتهم للعمل هو العوامل الاقتصادية وأيضاً تجنب اوضاع مادية ومعيشية سيئة. إضافة إلى أن النتائج تكشف حاجة المتقاعدين إلى اشغال اوقاتهم سواء بالعلاقات الاجتماعية او البحث عن فرص عمل مناسبة، وهذا ما تفسره نظرية النشاط الاجتماعي والتي تؤكد على أهمية استمرار كبار السن بالمشاركة في النشاطات الاجتماعية والعمل

على ايجاد البدائل للأدوار والنشاطات وإيجاد فرص جديدة لهم ليشعروا بقيمتهم واستمراريتهم.

- كيف يقضي المتقاعدون أوقات فراغهم

مما سبق، يتبين لنا أن المتقاعدين والمتقاعدات يواجهون مشكلات مختلفة، منها المادية والاجتماعية إضافة إلى الضغوط النفسية، وعلى رأسها الشعور بوقت فراغ كبير، وعند سؤالهم عن **كيفية قضاء وقت الفراغ**، أظهرت النتائج بأن غالبية المتقاعدين يعيشون نفس النمط الحياتي ما بعد التقاعد، حيث يملؤون أوقات فراغهم مع العائلة بالدرجة الأولى كتعويض منهم لأبنائهم وأسرهم عن الفترة التي كانوا يعملون بها، كما تبين ان المتقاعدين الذكور يقضون أوقاتاً مع الأصدقاء، وأن المتقاعدات يلزممن المكوث في المنزل على أجهزة التلفاز أو وسائل التواصل الاجتماعي. ونقتبس بعض اجابات المتقاعدين من **القطاع الحكومي** حين اجابت متقاعدة: "***انا بشغل حالي بالعيلة، وبعض الزيارات مع الأصدقاء بس اغلب وقتي مع عيلتي***"، وأجاب آخر :"***مع الاصدقاء، بنلعب طاولة زهر***"، وقالت ثانية: "***انا من هو اياتي القراءة بحب اقرأ كثير، ومرات على التلفزيون والواتس اب والفيس بوك***"، لتأتي هذه المتقاعدة وتكسر القاعدة قليلاً بقولها: "***انا ولادي برا بأمريكا فبسافرعندهم انا وزوجي بنقعدلنا شهر او اكثروبنرجع، لما برجع بكون مشتاقة لصاحباتي فبعمل جمعات عندي بالبيت***"، في حين كان متقاعد يعاني صحياً فقال: "***والله بين المستشفى والبيت والأصحاب طبعا فش غنى عن التلفون خاصة مع الواتس***".

أما عن إجابات المتقاعدين من **القطاع العسكري** فتبين أنهم يقضون وقت فراغهم بالدرجة الأولى البقاء **مع العائلة** حيث اجاب احدهم قائلاً: "بالبيت مع الأولاد"، وفي **رعاية الوالدين** يقول أحد المتقاعدين: "***الظروف مجبرتني اضل ما بين والدي ووالدتي لأنهم بالبيت لحالهم واكيد مع اسرتي***"، واخر:"***مع امي وابوي، والعيلة***"، ومنهم من يقضي أوقاتهم **مع الأصدقاء إضافة إلى العيلة**، أما عن المتقاعد الاخير فأجاب: "***انا عندي مزرعتي بقضي وقتي فيها مع العيلة والقرايب وبعض الاصدقاء، بشوف العيلة كمان***". في حين كان لمتقاعدة اخرى **الفرصة للسفر الى الخارج** بقولها: "***مع اولادي وزوجي، مرات بسافرعند بنتي بأميركا***"، وأجاب آخر في **البحث عن عمل** بقوله: "***بحاول ادورعلى شغل ثاني، غيرهيك مع العيلة ومطالبهم***"، في حين اهتم احدهم **بالجانب الرياضي** مجيباً: "***بشغل حالي بلعب الرياضة***"، وآخر متقاعد يقضي وقت فراغه بقوله: "***على التلفون والتلفزيون***".

لم تكن اجابات المتقاعدين من **القطاع الخاص** مختلفة حيث كان الأغلبية منهم يقضون فراغهم مع **العيلة والأصدقاء**، قال احدهم: "***انا عمو بسافركتيرومرات بطلع مع صحابي مرات بنروح بنحجز مزرعة***"، وهذا ما اكده متقاعد اخر: "***مع العيلة، وصحابي بنتجمع عند بعض بنسهر مع بعض***"، مما سبق يمكن أن نستشف قوة العلاقات الاجتماعية بين المتقاعدين والأهل والأصدقاء وهذا يعكس صورة عن المجتمع الأردني بتماسكه وتعاضد أفراده مع بعضهما البعض.

- الأمور التي يرغب المتقاعدون توفيرها من قبل الدولة لشغل وقت الفراغ

وعند سؤالهم عن **الأمور التي يرغبون ان توفرها الدولة لتشغل وقت فراغ المتقاعدين والمتقاعدات**، فتبيّن أن مطالبهم بسيطة، حيث جاءت بالدرجة الأولى رغبتهم بوجود أماكن مخصصة لهم **كالنوادي او الحدائق**، أو تخصيص **برامج خاصة في التلفزيون** للمتقاعدين بهدف استفادة الجيل الجديد من خبراتهم، أو **بإعادة ادماجهم بسوق العمل** رغبة منهم بتوفير مصدر دخل جديد لهم، خصوصا أن بعضهم يحتاج إلى عمل آخر نظراً لصعوبة الظروف المعيشية والاسرية لديهم مع تدني رواتبهم التقاعدية، واقترحت إحدى المتقاعدات من القطاع الخاص **رفع سن التقاعد**.

ونظهر هنا اقتباس لبعض إجابات المتقاعدين من **القطاع الحكومي**، تقول إحدى المتقاعدات: "***يا ريت يعملوا نوادي للمتقاعدين حتى يقدرو يتمعوا ويستعيدوا ذكرياتهم مع اصدقائهم***"، واثنى آخر على كلام المتقاعدة بقوله: "***يعني لو يعملو حديقة نقدرنمشي فيها***"، في حين رغبت متقاعدة بتقدير للمتقاعدين قائلة: "***يهتموا فينا اكثر المتقاعدين تحديداً بعد هالخدمة لازم يكون اشي الهم***"، بعضهم لم يكتفي بالنوادي إنما طالب بتحسين الأوضاع الاقتصادية واعادة الادماج وهذا اقتباس لبعض اقوالهم: "يزبطو وضعنا المادي شوي"وجاءت إجابات غالبية المتقاعدين من **القطاع العسكري** في ايجاد **فرص عمل مناسبة لهم وزيادة رواتبهم** رغبة منهم بتحسين أوضاعهم المعيشية، وربما لأن غالبية متقاعدي القطاع العسكري هم من مستوى تعليمي دون الثانوية وعليه فإن مستوى رواتبهم منخفضة. حيث اجاب احدهم: "***ايجاد فرص عمل جيدة للمتقاعدين ما بعد التقاعد، يعملوا نوادي للمتقاعدين، ويزيدوا الرواتب النا حتى شوي الواحد تضل نفسيتو مرتاحه بهالرواتب هاي حتى عمره الواحد مش قادريساوي***"، في حين طالب اخر بفرصة عمل بقوله: "***يعني مثلاً انا عندي مشكلة رباط صليبي بالركبة، يمكن هاي تعيقني عن الشغل فيساعدونا بإيجاد فرصة عمل مناسبة على حسب وضعنا***".

أما عن نتائج المتقاعدين من **القطاع الخاص**، فكانت الغالبية مجيبة **بتوفير اماكن مخصصة** لهم وجاء بالمرتبة الثانية توفير أماكن لهم ونقتبس بعض الاجابات: "***يعملولنا اي شي ممكن يشغل وقت فراغنا اذا مش شغل على الأقل مكان نقدرنجتمع فيه يكون مناسب***"، وأجابت متقاعدة بتعبير آخر قائلة: "ممكن يكون في متقاعدين صغار بيقدروا يعملوا أشياء، بس خليني احكي عن المتقاعدين الكبار شوي بالسن بدهم مكان، عندك مثلاً مصر عندهم اماكن لالهم مش ضروري للنوم بس زي Nursery، ممكن يقعدوا فيها ويكون فيها أطباء وممرضين يديروا بالهم عليهم وطبعاً باشتراك"، في حين طالب آخرون **بإعادة ادماجهم بسوق العمل** فقالت إحداهن: "***يرفعوا سن التقاعد اكترشوي ل 56 خاصة احنا العزابيات يعطونا شغلة خفيفة***

مش متعبة ويكون في فرصة يلاقي شغل"، في حين قال آخر: "***لازم يستغلوا طاقاتنا، اماكن او وظائف كخبرات كبيرة***".

- مدى رغبة المتقاعدين الالتحاق في سوق العمل

والسؤال هنا هل جميع المتقاعدين يرغبون في الالتحاق في العمل؟ أشارت نتائج الدراسة النوعية إلى أن معظمهم يرغبون بالعمل بعد التقاعد، وتختلف النسبة باختلاف القطاع. أوضحت النتائج أن هناك بعض المتقاعدين من **القطاع الحكومي** يرغبون في **العمل في مجال تخصصهم لساعات محددة** وليس بدوام كامل، نقتبس بعض من إجابات المتقاعدين بقول أحد المتقاعدين معبرا: **"اه بحب اشتغل طبعاً، بس مش دوام كامل يعني استشارات او مشاريع واكيد بحب اشتغل بنفس مجالي كمهندس مدني"**، وتؤكد أخرى على الرغبة العمل بساعات محددة بقولها: "***عندي رغبة بالعمل، الظرف المادي بيجبرك انو تدور على شغل، انا بالنسبة الي بشتغل بأي مجال ممكن يوفر الي مصدر دخل اكثر ويأمنلي حياة جيدة ما عندي مشكلة***"، وتؤكد ثالثة على الرغبة في العمل في مجال عملها السابق بقولها: "***اما بالنسبة لالي بحب اشتغل بالمجال التعليمي نفس مجال عملي قبل التقاعد***"، وتضيف أخرى:"***بحب انو اشتغل بس مش بدوام كامل والتزم بعقد وكذا، لأ ممكن استشارات اشوف ال Cases الصعبة فقط، يعني القطاع الخاص بتخيّل ممكن يستفيد منا اكثر***". وكان هناك ما نسبته (30%) **لا يرغبون بالعمل** لأسباب مختلفة مثل العمر واختلاف الأجيال، نقتبس من أقولهم:"***بهذا العمر لأ، بس لما كنت اصغر اول ما تقاعدت كان عندي رغبة اشتغل لأنو كنت احس لسا في عندي طاقة اعطي، وكنت بحب اشتغل بنفس مجال التعليم ما بحب اطلع منو***" ، وتضيف أخرى:"***لا حالياً ما برغب بالعمل، السبب انو انا وصلت ما بقدر على هذا الجيل***".

في حين تربعت الرغبة بالعمل عند المتقاعدين من **القطاع العسكري** بنسبة (90%) ولكن هناك البعض يرغب العمل في مجال غير المجال العسكري، نقتبس بعض من اجاباتهم، حيث اجاب أحدهم برغبته بالعمل بقوله:"***اه برغب بالعمل، لكن مش اي عمل! انا بدور على وظيفة بمنصب***". اما فيما يتعلق بجوابه ان كان يرغب بالعمل بنفس مجال تخصصه فأجاب:"***انا وصلت لرتبة عالية لكن زي ما قلتلك انا بشتغل بوظائف معينة فقط***"، وأضاف آخر:"***انا ارغب بالعمل، بحب اشتغل مش بشيء الو علاقة بالأمن بدي انوع بالخبرة زي مثلا المستودعات او اي اشي ثاني لأنو دايما الفكرة المأخوذة عن المتقاعد العسكري انو رجل امن وبس***" ، وعبّر متقاعد آخر عن رغبته بالعمل قائلاً:"***نعم ارغب بالعمل، وطبيعة العمل مش مهمة شو ما كانت بس تكون مناسبة لوضعي الصحي***" . فيما تفردت متقاعدة واحدة من ذات القطاع **بعدم رغبتها بالعمل** ما بعد التقاعد نظراً لعامل السن قائلة:"***لا ما برغب بالعمل، عمري ما بيسمحلي اعمل***".

أما بالنسبة لرغبة/ عدم رغبة متقاعدي **القطاع الخاص** فقد تبين أن (70%) منهم من يرغب العمل **في مجال تخصصهم بعد التقاعد**، نقتبس من أقوالهم:"***اه طبعاً برغب بالعمل، وجربت بهاد العمر انو اشتغل بوظائف بس للأسف كان العمر عائق انو ما يقبلوني واكيد بحب اشتغل بمجال عملي***" ، ومنهم من يشير إلى رغبته العمل في مجاله لساعات محددة:"***برغب بالعمل، بمجال عملي كمحامي لكن مش بدوام كامل***".

وفي المقابل أوضح ما نسبته (30%) من المتقاعدين **بعدم رغبتهم في العمل بعد التقاعد**، يقول أحدهم:"***حالياً لأ بوظيفة كاملة مستحيل بس في ناس عندها طاقة للعمل يفتحوا لهم مجال كاستشاريين***"، ويضيف آخر:"***لا حالياً ما برغب، بس يمكن لما أأمن ولادي اصير افكر بشغل بس جوا بيتي***".

اما عن **مقترحاتهم لتلبية رغبتهم للعمل** ما بعد التقاعد، فكان الاجماع بأن يتم عمل مشاريع مختلفة، أو رفع رواتبهم لكي يستطيعوا على الأقل انشاء مشاريع خاصة بهم تساعدهم على مواكبة ومجارات متطلبات الحياة المختلفة. وأن يوفروا لهم فرص العمل بوضع الإنسان المناسب في المكان المناسب بحيث يتم تقدير المهارات والخبرات التي يتحلون فيها عند التعيين ولا ينظروا إلى العمر.

- آراء المتقاعدين حول الخبرات المكتسبة أثناء ممارستهم لعملهم

أظهرت النتائج أن الخبرات التي اكتسبها المتقاعدون والمتقاعدات مرتبطة بطبيعة العمل الذي كانوا يقومون به بغض النظر عن قطاع العمل، حيث تبين تنوع الخبرات التي اكتسبها المتقاعدين أثناء ممارستهم لعملهم، فمنهم ما اكتسب خبرات متعلقة بمهارات التواصل والاتصال، وآخرين اكتسبوا مهارات فنية كل حسب مجاله. وفيما يلي نقتبس من أقوالهم: ففي مجال خبراتهم حول **مهارات التواصل والاتصال**، يقول أحد المتقاعدين من **القطاع الحكومي**:"***التعامل مع الاخرين، الدقة بالعمل، التفاهم والاستماع***" ، وتضيف إحدى المتقاعدات في مجال التعليم: "***التعامل مع الطلبة وتحديد الفروقات الفردية***" ، وأخرى تعمل في نفس المجال:"***التعامل مع الطلبة خاصة صغار السن، اكملت قائلة هاي الفئة بحاجة لرعاية واهتمام كبير لأنو هما الأساس فعلموني التعاطف معهم واشعر معهم***"، اما عن المتقاعدة التي كانت تعمل كمديرة لاحدى المدارس الحكومية قائلة:"***اساليب الادارة، ادارة الغضب وادارة المواقف***"، وكانت إجابة المتقاعد الذي كان يعمل موظفاً في مديرية التربية والتعليم مجيباً على التساؤل:"***الالتزام، الأمانة، حل المشكلات.. في كثير خبرات اكتسبناها***"، واجاب المتقاعد الذي كان يعمل موظفاً باحدى المؤسسات الحكومية بأنه اكتسب القدرة عل التحمل وفي مقتبس كلامه قائلا:"***القدرة على التحمل، العمل بروح الفريق والتقيد بالتعليمات***".

وفي مجال **المهارات الفنية** نشير إلى بعض الأقوال:"***اساليب التعليم والتعامل مع الطلبة***" ، في حين اجاب مهندس متقاعد:"***المشاريع الهندسية والادارة بشكل عام***" ، ويضيف المتقاعد من مجال طبي وتحديداً مجال طب الأسنان علق قائلاً:"***كل ما يتعلق بامور طب الاسنان، التعامل مع المرضى***".

في حين اكتسبت المتقاعدة العاملة بمجال الصيدلة خبرات مختلفة فقالت:***"تعلمت اساليب البيع والتعامل مع المرضى".***

ونقتبس من إجابات المتقاعدين من **القطاع العسكري** في مجال **مهارات التواصل والاتصال**: يقول احد المتقاعدين برتبة لواء وكان يعمل ملحقاً باحدى السفارات:***"تعلمت الالتزام والانضباط القواعد العسكرية الاحترام العسكرية علمتني اشياء وتعبت علينا واعطتنا خبرات احسن من يلي معهم شهادات***"، وأجاب متقاعد اخر برتبة ملازم اول ايضاً وعمل رئيساً لقسم الامداد:***"تعلمت تفريق شغب، سافرت برا بقوات حفظ السلام اكتسبت خبرات كمان من البحث الجنائي***"، وآخر اجاب نقيب متقاعد اخر كان يعمل كضابط دفاع جوي:***"كل شيء يتعلق بصقل الشخصية، التمرينات والتدريبات والتعامل مع المجتمع***"، وأضاف آخر:***"الالتزام، الشجاعة تحمل المسؤولية***". واجاب المتقاعد برتبة ملازم اول وكان يعمل رئيساً لقسم الامداد:***"تعلمت الاشراف وتعلمت الالتزام الصبر".***

أما بالنسبة **للخبرات الفنية المكتسبة** نقتبس بعض الإجابات، تقول إحدى المتقاعدات والتي كانت برتبة وكيل أول في المشاة:***" الالتزام، الشجاعة تحمل المسؤولية"***، في حين أجابت الأخرى بذات الرتبة العسكرية والتي كانت تعمل بالتمريض مجيبة:***" امور التمريض والاسعافات الأولية"***، واجاب متقاعد عسكري برتبة ملازم أول كان يعمل كعامل:***"اكتسبت الأعمال الفنية والديكور والتنسيق".***

أما بالنسبة لخبرات متقاعدي **القطاع الخاص** فتمثلت حسب ما أوردوا في مجال **مهارات التواصل والاتصال** كما يلي: تقول متقاعدة بالمجال الطبي وكانت تعمل كصيدلانية:***"التحدث مع الجمهور، البحث كمان، التواصل والمتابعة"***، أما عن المتقاعد العامل كمحامي فأجاب:***"التفاوض والتحليل وفن الاقناع والتحاور"***. وهناك من اكتسب إضافة إلى مهارات التواصل أيضا مهارة كتابة الرسائل والأبحاث بقوله: "***امور التعليم والتعامل مع الاخرين، كتاب الأبحاث والرسائل***".

وكانت إجاباتهم عن **المهارات الفنية** المكتسبة كما يلي: وهنا اقتباس لأهم اجاباتهم حيث عبر احدهم والذي كان يعمل في مدير فرع لأحد البنوك انه اكتسب خبرة بمجال ***"الامور الادارية والتدقيق***"، واخر عمل ايضاً بالمجال المالي مجيباً انه اكتسب خبرة ب:***"الضرائب والقيود المالية وغيرها"، "التسويق والمبيعات، التعامل مع الاخرين والاقناع***"، في حين أجابت أخرى كانت تعمل مساعدة مدير قائلة:***" كل الامور البنكية تقريباً زي القروض والكمبيالات والودائع".***

وهذا يتوافق مع ما جاء بنظرية الدور الاجتماعي بمعنى أننا لا نتوقع من الأشخاص التصرف بعشوائية، فالأشخاص يقومون بالتصرف بناءً على الدور المسؤول عنه فنرى أن المعلم اكتسب الخبرات والسلوكيات بناءً على الدور الذي اعطي له وكذلك الامل العاملين في المجال العسكري تم رسم الدور والحدود لهم للقيام بما يتناسب مع طبيعة وبيئة العمل. إضافة إلى تفسير هذه النتائج من خلال نظرية الاستمرارية التي تؤكد أن الأشخاص مع التقدم بالسن يستمرون بنفس السمات ومستوى النشاط الذي اكتسبوه بخلال مرحلة ما قبل التقاعد. فالشخص المتقاعد يحاول التكيف مع هذه المرحلة من حياته من خلال البحث عن أدوار جديدة له في المجتمع تضمن له الاستقرار والاستمرار وعلى اعتباره كفرد منتج في المجتمع من خلال توظيف الخبرات التي اكتسبها خلال عمله.

وعن مقترحاتهم للاستفادة من خبراتهم بعد التقاعد

أوضحت نتائج الدراسة إلى اتفاق متقاعدي جميع القطاعات (حكومي، خاص، عسكري) على ان ابرز مقترحاتهم للأعمال التي يرغبون الإلتحاق فيها للاستفادة من خبراتهم بعد التقاعد قد تمثل بالمقترح:***"أرغب بالعمل بأعمال جزئية في اي مجال"***. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (باشموس وحمدان، 2022) والتي توصلت إلى ازدياد احتمالية العمل دون انقطاع بعد سن التقاعد، كما وتتفق مع نتائج دراسة (H.Van،Solinge, 2006)، والتي خرجت بتوصيات استبدال التقاعد المبكر بترتيبات مرنة أخرى يمكن أن توفر المال والوقت وخيارات أخرى للتقاعد، وهذا بدوره سيعمل على التفكير بطريقة إيجابية ومختلفة عن المتقاعدين بالنظر اليهم كأشخاص فاعلين ومنتجين ويمكن الاستفاد من خبراتهم المختلفة. وفي المقابل كانت ادنى المقترحات حول كيفية الاستفادة من خبرات المتقاعدين في القطاع الحكومي قد تمثلت بالمقترح:***"أرغب بالمشاركة بالأحزاب وزيادة مشاركتي السياسية***"، في حين اتفق متقاعدوا القطاعين الخاص والعسكري في أن أدنى النسب كانت لمقترح: "أرغب برفع المستوى التعليمي لدي للحصول على فرصة عمل أفضل". كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائيا انحصرت بين القطاع الحكومي من جهة والقطاع الخاص من جهة ثانية بحيث أن دلالة فرق المتوسطين بين القطاعين كان لصالح القطاع الخاص الذي أظهر متقاعدوه بعدم رغبة اكبر في العمل بعد التقاعد.

التوصيات: استنادا لنتائج الدراسة تضع الباحثة التوصيات التالية:

في مجال النمو الذاتي والترفيه: 1. إنشاء وتوفير أماكن ترفيهية ومخصصة للمتقاعدين وعائلاتهم للسماح لهم بتفريغ طاقاتهم المختلفة سواء أكانت أماكن رياضية أو ندوات او غيرها. 2. عقد الدورات التدريبية التي تشمل المهارات التكيفية التي تساعد المتقاعدين والمتقاعدات على انشاء مشاريعهم الخاصة وإدارتها. 3. توفير دورات خاصة للتكيف مع التكنولوجيا الحديثة. 4. توفير برامج رعاية للمتقاعدين من خلال التعاون مع مؤسسات التقاعد المختلفة.

في المجال الاقتصادي: 1. العمل على تحسين الرواتب التقاعدية للمتقاعدين من مختلف القطاعات من خلال ادماجهم بأعمال أو إنشاء مشاريع خاصة بهم. 2. العمل على الاستفادة من خبرات المتقاعدين في المجالات الاستشارية المختلفة التي سيكون لها الأثر الأكبر في وضع بصمة اختلاف في مخرجات المشاريع والأعمال. 3. مساعدة المتقاعدين من خلال القروض الميسرة لمساعدتهم على فتح مشاريع الخاصة بهم.

في مجال الصحة: شمول المتقاعدين من القطاع الخاص بنظام تأمين صحي خاص أسوة بالمتقاعدين العسكريين والحكوميين، حيث إن التأمين الصحي لا يشملهم ما بعد التقاعد.

في مجال التوجيهات الوطنية على مستوى المملكة

1. إنشاء قاعدة بيانات تتضمن إحصاءات دقيقة مصنفة ومبوبة حسب المحافظات والجنس وسنوات التقاعد لإتاحة المجال للباحثين باستخدامها في الأبحاث المتعلقة بالمتقاعدين.
2. دعوة الجهات الحكومية إلى النظر في مراجعة التشريعات المتعلقة بعمل المتقاعدين من القطاعين الحكومي والخاص وتعديلها بما يلغي التميز بين القطاعات.
3. إجراء المزيد من الدارسات والبحوث المتعلقة بالمتقاعدين بمختلف محافظات المملكة.

الخاتمة

تعتبر مرحلة التقاعد من الفترات الحاسمة في حياة الأفراد، حيث تتغير فيها العديد من الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والنفسية. من خلال الدراسة، تبين أن المتقاعدين في محافظة مادبا يعانون من تحديات متعددة بعد التقاعد، تشمل مشكلات اقتصادية واجتماعية تؤثر على جودة حياتهم. ومع ذلك، فإن لديهم خبرات قيمة يمكن أن تسهم في تنمية المجتمع إذا تم استثمارها بشكل صحيح. لذا، فإن تعزيز مشاركة المتقاعدين في الأنشطة الاجتماعية والاقتصادية يعد أمرًا ضروريًا لتحقيق التنمية المستدامة.

الاستنتاجات

1. **تأثير التقاعد على الحياة الاجتماعية**: يعاني المتقاعدون من تغيرات في علاقاتهم الاجتماعية، حيث قد تنخفض وتيرة اللقاءات مع الأصدقاء، مما يستدعي توفير بيئات اجتماعية تدعم تواصلهم.
2. **الرغبة في العمل بعد التقاعد**: أظهرت النتائج أن نسبة كبيرة من المتقاعدين يرغبون في العمل بعد التقاعد، مما يشير إلى أهمية توفير فرص عمل مناسبة لهم تلبي احتياجاتهم المالية.
3. **استثمار الخبرات المكتسبة**: يمتلك المتقاعدون مهارات وخبرات متنوعة يمكن أن تسهم في تطوير المجتمع، مما يستدعي إنشاء برامج تدريبية أو تطوعية تستفيد من هذه الخبرات.
4. **الحاجة إلى الدعم المؤسسي**: يتطلب الأمر وجود سياسات وبرامج حكومية تدعم المتقاعدين، مثل إنشاء نوادي خاصة بهم وتوفير فرص تعليمية وتدريبية.
5. **التحديات النفسية**: يجب أن يتم التركيز على الجوانب النفسية للمتقاعدين، حيث أن الدعم النفسي والاجتماعي يمكن أن يساعد في تحسين نوعية حياتهم بعد التقاعد.
6. تؤكد هذه الاستنتاجات على أهمية النظر إلى المتقاعدين كأفراد ذوي قيمة يمكن أن يسهموا في المجتمع، مما يستدعي اتخاذ خطوات فعالة لدعمهم وتمكينهم.

المصادر والمراجع

أبوسل، س. وعبدالرحمن، ي. (2012). *مستوى الإغتراب النفسي لدى عينة من المتقاعدين العسكريين في محافظات (جنين، الخليل، رام الله والبيرة)*. رسالة دكتوراه، جامعة القدس.

الأمم المتحدة. (2021). *التقرير العالمي حول الشيخوخة وشيخوخة السكان*. نيويورك: الأمم المتحدة، إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية.

باشموس، ن. وحمدان، س. (2022). دراسة اتجاهات المسنين المتقاعدين في خدمة وتنمية المجتمع. *مجلة العمارة والفنون والعلوم الإنسانية*، (31)، 786 – 805.

بيالاس، ج. وروزيك، آ. وفيدوفيكوفا، ل. (2006). سياسات الشيخوخة الفعالة في جمهورية التشيك وبولندا، ترجمة عماد الدين عبد الرزاق. *المجلة الدولية للعلوم الاجتماعية*، منشورات منظمة اليونيسكو.

الحاج، ص. (2018). *فاعلية بعض الانشطة الترويحية الرياضية في تحسين النفسي والرضا عن الحياة لدى كبار السن*. رسالة دكتوراه، الجزائر، جامعة عبد الحميد بن، بأديس، كلية التربية.

الحواجري، ق. (2016). *العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر لدى موظفي الشق العسكري في قطاع غزة، فلسطين*، الجامعة الاسلامية.

جريدة الغد. (2022). *تقرير حول عدد المتقاعدين في المملكة الأردنية الهاشمية لعام 2021*. جريدة الغد، 12 أغسطس 2022.

دائرة الإحصاءات العامة. (2021). *عدد السكان المقدر وبعض البيانات المختارة*، قاعدة بيانات دائرة الإحصاءات العامة، دائرة الاحصاءات العامة، تقرير عدد السكان. http://dosweb.dos.gov.jo/ar/population/population-2/

الزعبوط، س. (2017). العوامل المسببة للتقاعد المبكر لدى معلمي ومعلمات المدارس العامة في الاردن من وجهة نظرهم. *مجلة علوم الانسان والمجتمع*، العدد الثالث والعشرون، جامعة محمد خيضر بسكرة - كلية العلوم الانسانية والاجتماعية.

السميري، ن. (2015). المشكلات المرتبطة بمرحلة التقاعد وعلاقتها بالمرونة النفسية لدى المتقاعدين الفلسطينيين بمحافظة غزة. *مجلة البحوث التربوية والنفسية*، 2015(46)، العراق، جامعة بغداد مركز البحوث التربوية والنفسية.

الشثري، ع. (2011). بعض المشكلات الاجتماعية للمتقاعدين عن العمل: دراسة ميدانية لعينة من المتقاعدين في مدينة الرياض. *مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية*، 11(20)، جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية عمادة البحث العلمي، السعودية.

شليغوم، ع. (2017). *ضغوط العمل وعلاقتها بالميل نحو التقاعد النسبي دراسة ميدانية على اساتذة ثانوية الكندي بجيجل*، الجزائر، جامعة محمد الصديق بن يحي.

الصغير، ص. (2000). *المحددات الاجتماعية والنفسية والاقتصادية والصحية المؤثر بمستوى الرضا عن الحياة لدى المسنين المتقاعدين*، الرياض، المملكة العربية السعودية.

صيداوي، وصالح. (2018). *مجتمع لكل الاعمار- دليل ارشادي وتدريبي حول قضايا كبار السن وسبل وقايتهم من التعرض للعنف والاهمال*، منظّمة أبعاد – مركز الموارد للمساواة بين الجنسين، بيروت، لبنان.

الغريب، ع. (2002). *المكانة الاجتماعية للمسنين في ضوء التغيرات الحضرية: دراسة ميدانية في محافظة عفيف*، رسالة دكتوراه غير منشورة بكلية العلوم الاجتماعية، جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية، السعودية.

الفهدي، س. (2011). *تأثير التقاعد على الرفاه الاجتماعي والنفسي للمتقاعدين*. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود.

الكبيسي، ع. (2013). *ضغوط العمل وعلاقتها بالميل نحوالتقاعد المبكر لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض*، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية.

كشك، ح. (2020). المحددات الاقتصادية والاجتماعية لعمالة كبار السن دراسة حالة على عينة من كبار السن العاملين بعد سن التقاعد بمدينة المينا. *مجلة بحوث كلية الاداب*، 31(121)، مصر، جامعة المنيا.

قادري، م. (2015). التحديات التي تواجه المتقاعدين: دراسة تحليلية. *مجلة الدراسات الاجتماعية*، 20(3)، 45-60.

المبربك، هـ (1999). *الشيخوخة مشكلاتها وتغيراتها*. رسالة ماجستير غير منشورة – كلية التربية، جامعة الملك سعود.

المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي. (2022). *التقاعد في الأردن: عرف سن التقاعد*. المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي

المجلس الوطني لشؤون الأسرة. (2017). *تقرير حول تأثير القيم الثقافية والتميز ضد المسنين*. عمان: المجلس الوطني لشؤون الأسرة.

المو اقع الالكترونية العربية

موقع قناة المملكة. (16\8\2024). 856 مليون دينار فاتورة التقاعد خلال النصف الأول من العام الحالي، https://www.almamlakatv.com/news/148747-856

القيادة العامة للقوات المسلحة الاردنية-الجيش العربي. (6 يناير 2023). قانون التقاعد العسكري https://www.jaf.mil.jo/ContentstemplateC/Armed_Forces_Retirement_Lawar.aspx

ديوان الخدمة المدنية. (6 يناير 2023). قانون التقاعد المدني وتعديلاته رقم (34) لسنة 1959

وزارة المالية. (6 يناير 2023). قانون التقاعد المدني لسنة 1959، www.mof.gov.jo

https://www.aljazeera.net/women/2022/5/11

References

Akıncı, İ. (2021). *Ageing, Temporary Migrants: Life beyond Retirement in Dubai*. (GIGA Focus Nahost, 6). Hamburg: German Institute for Global and Area Studies (GIGA) - Leibniz-Institut für Globale und Regionale Studien, Institut für Nahost-Studien. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-76250-2

Ann, E. (2021). *Theories of Aging: Psychosocial and Psychological Theories*, https://study.com/academy/lesson/psychosocial-theories-of-aging-activity-theory-continuity-theory-disengagement-theory.html

Cohen, L., Manion, L., and Morridon, K. (2001). *Research Methods in Education*, 5th ed, London: Routledge Falmer.

Dingemans, E., & Henkens, K. (2015). How do retirement dynamics influence mental well-being in later life? A 10-year panel study. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 16-23.

Elder, G. H. Jr. (1994). *Children of the Great Depression: The 1930s Generation Grows Up*.

Ellen, D., Kène, H., & Hanna, v., S., 2015, Access to Bridge Employment: Who Finds and Who Does Not Find Work After Retirement? *The Gerontologist*, 56.

Fasbender, U., Wang, M., Voltmer, J. B., & Deller, J. (2016). The meaning of work for post retirement employment decisions. *Work, Aging and Retirement*, 2, 12-23.

Fiske, S. T. (2001). *Social Beings: A Core Motives Approach to Social Psychology*. Wiley.

Help Age International. (2015). *Global AgeWatch Index 2015: Insights and Analysis*. London: HelpAge International.

Henkens, K., & Van Dalen, H.P. (2013). The employer's perspective on retirement. In *M. Wang (Ed.) The Oxford handbook of retirement* (pp. 215-228). Oxford, UK: Oxford University Press.

Hess, M., König, S., & Hofäcker, D. (2016). Retirement transitions under changing institutional conditions: Towards increasing in equalities? Comparing evidence from 13 countries. In *D. Hofäcker, M. Hess, & S. König (Eds.), Delaying retirement: Progress and challenges of active ageing in Europe, the United States and Japan* (pp. 363–378).

OECD. (2017b). *Preventing ageing unequally*. Paris, France: OECD Publishing. doi:10.1787/ 9789264279087-en.

Orina, W. (2014). Assessment of factors leading to early retirement of public "Secondary School teachers in Kajido country, Catholic University of Eastern Africa.

Parmenter, k. Waller, J. & Wardle, L. (2002). Demographic Variation in Nutrition Knowledge in England. *Health Education Research: Theory and Practice*, 15(2), 163-174.

PAUWELS, V. (2003). *Variables describing the decision to retire before the age of sixty-five*. Texas Tech University ProQuest Dissertations Publishing.

Payan, J. (2018). Social Isolation and Loneliness in Older Adults: A Review of the Literature. *Journal of Aging and Social Policy*, 30(1), 55-73.

Reitzes, D.C., Mutran, E.J. and Fernandez, M.E. (1998). The decision to retire: A career perspective. *Social Science Quarterly*, 607-619.

Saurama, L. (2004). Experience of early exit A comparative study of the reasons for and consequences of early retirement in Finland and Denmark in 1999–2000, *Finnish Centre for Pensions, Studies*.

Solinge, H. (2006). *Changing tracks*. Studies on life after early retirement in the Netherlands.

Sultana, R. (2013). *Life after retirement in Bangladesh: a study from occupational perspective*, University of Dhaka.

Tarkar, P., & Dhamija, S. (2020). The influence of perceived social support on quality of life and intention towards work after retirement. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(2), 3520-3523.

Thorson, J. A. (1995). *Aging in A changing society Bellmen*, CA: Wadsworth Ent

Tur-Sinai A. & Spivak A. (2021). How generous are societies toward their elderly? A European comparative study of replacement rates, well-being and economic adequacy. *Social Indicators Res*.

Wrdle, J., & Parmenter, T. (2002). Retirement and its Impact on the Well-being of Older Adults. *Journal of Gerontology and Social Work*, 38(3), 1-18.