



**اثر العزله في مكان العمل في نوايا التقاعد: الدور الوسيط
للانسحاب النفسي لاعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات الحكوميه
الكويتية**

**The effect of isolation in the workplace on retirement intentions:
The mediating role of psychological withdrawal for members
of the nursing staff in Kuwaiti government hospitals**

أ/ سلطان صالح سلطان العجمي

باحث ماجستير

أ.م.د / أسامة السيد الطبلاوي
استاذ إدارة الاعمال المساعد
كلية التجارة – جامعة كفر الشيخ

أ.د/ علي أحمد عبد القادر
أستاذ ورئيس قسم إدارة الأعمال
كلية التجارة - جامعة كفر الشيخ

مجلة الدراسات التجارية المعاصرة

كلية التجارة – جامعة كفر الشيخ
المجلد (١١) - العدد (١٩) - الجزء الثالث
يناير ٢٠٢٥ م

رابط المجلة : <https://csj.journals.ekb.eg>

مستخلص

إختبرت الدراسة تأثير الإنسحاب النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين العزلة في مكان العمل ونوايا التقاعد، وذلك بالتطبيق علي عينة مكونة من ٣٧٠ من أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت. وأظهرت النتائج وجود تأثير معنوي للعزلة في مكان العمل علي نوايا التقاعد لدي أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت، وكذلك وجود تأثير معنوي للعزلة الإجتماعية والعزلة العاطفية علي نوايا التقاعد، ووجود تأثير معنوي للعزلة في مكان العمل علي الإنسحاب النفسي، وأيضاً وجود تأثير معنوي للعزلة الإجتماعية والعزلة العاطفية علي الإنسحاب النفسي لدي أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت. كما توصلت الدراسة إلي وجود تأثير معنوي للإنسحاب النفسي علي نوايا التقاعد، وكذلك يتوسط الإنسحاب النفسي جزئياً العلاقة بين العزلة في مكان العمل ونوايا التقاعد لدي أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت. وأخيراً توصلت الدراسة إلي عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت حول العزلة في مكان العمل، والإنسحاب النفسي، ونوايا التقاعد وفقاً لخصائصهم الديموجرافية (النوع، العمر، مستوي الدخل، المستوي التعليمي). بينما توجد فروق جوهرية حول العزلة في مكان العمل، والإنسحاب النفسي، ونوايا التقاعد وفقاً لسنوات الخبرة.

الكلمات المفتاحية: الإنسحاب النفسي، العزلة في مكان العمل، نوايا التقاعد.

Abstract

The study examined the effect of pathological changes in the central provinces of the province between isolation in the workplace and intentions to claim, through an application to establish a body consisting of 370 members of the nursing staff in government hospitals in the State of Kuwait. There is a significant effect of isolation in the workplace on the intentions to retire among nursing staff in government hospitals in the State of Kuwait, as well as a significant effect of social isolation and Brazilian isolation on retirement intentions, and a significant presence of isolation in the workplace on psychological withdrawal, as well as a significant effect of social isolation and

Brazilian isolation on psychological withdrawal of nursing staff in government hospitals in the State of Kuwait. The study also found a significant effect of psychological withdrawal on retirement intentions, as well as a partial expansion of psychological withdrawal between isolation in the workplace and intentions to retire among nursing staff in government hospitals in the State of Kuwait. Finally, the study concluded that there are no statistically significant differences between the opinions of employees in government hospitals in the State of Kuwait regarding isolation in the workplace, psychological withdrawal, and retirement intentions due to their demographic characteristics (gender, age, income share, educational level).

Keywords: psychological withdrawal, isolation in the workplace, disability intentions.

المقدمة:

لقد شكّل إنتشار استخدام التكنولوجيا والشعبية المتزايدة لها أساساً لأنظمة العمل البديلة مثل الفرق الافتراضية والعمل عن بعد، ومع ذلك، ضعفت العلاقات الاجتماعية في أنظمة العمل وأصبحت العزلة في بيئة العمل عاطفة شائعة في مكان العمل، ومن ثم، فقد اجتذب مفهوم العزلة اهتماماً كبيراً في السنوات الأخيرة، وعلى الرغم من هذا الاهتمام، فإن الأبحاث التي تتناول الشعور بالعزلة في مكان العمل محدودة. (Tatar et al., 2024)

وتعتبر العزلة في مكان العمل مفهوم يتعارض مع طبيعة الإنسان، لأن الإنسان في حاجة دائمة إلى التواصل الاجتماعي أو التكامل الاجتماعي مع الآخرين. (Cacioppo and Patrick, 2008) ويشير (Ayazlar and Güzel, 2014) إلى أن العزلة في مكان العمل يمكن أن تحدث نتيجة الإختلاف في نوعية العلاقة الاجتماعية المرغوبة وفي تطوير العلاقات القائمة في العمل، كما يمكن أن تحدث نتيجة الخبرة الذاتية للموظفين التي تتأثر بالمتغيرات الظرفية والسمات الشخصية لهم (Rokach and Neto, 2005) وتشير الدراسات السابقة إلى أن للعزلة أضرار كثيرة علي المخرجات التنظيمية لعل أهمها إنخفاض الإنتاجية وإنسحاب الموظفين جسدياً ونفسياً من العمل (Ebrahimi and Shomali, 2020; Azeem et al., 2024).

يؤكد كل من (Yasami et al., 2024) إن سلوكيات الانسحاب النفسي من العمل تعكس ارتباطاً سلبياً بين الفرد ومنظّمته، ومن ثم، فإن الفرد الذي يتغيب عن العمل بدون أذكار، يعبر بشكل صريح أو ضمني عن الاتجاهات والمشاعر السلبية التي يحملها حيال وظيفته ومنظّمته، ومنها على سبيل المثال: شعوره بالاستياء الوظيفي، ونواياه نحو ترك العمل أو تدنى مستوى الإلتزام التنظيمي الوجداني نحو المنظمة التي يعمل فيها، كما ينطوي الانسحاب النفسي من العمل على عدد من السلوكيات والنوايا التي تحدث نتيجة للإتجاهات الوظيفية السلبية التي يحملها الفرد تجاه المنظمة والآخرين. بالإضافة إلى ذلك فإن دوافع العاملين للانسحاب النفسي من العمل يمكن أن تنشأ أيضاً عندما يظهر العاملين سلوكيات سلبية، كالصراعات والتحرشات الجنسية وإفتعال المشاكل مع الآخرين (Sagie and Birati, 2002).

وبالتالي فإن الدراسة الحالية سعت إلى إختبار تأثير الانسحاب النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين العزلة في مكان العمل ونوايا التقاعد بالتطبيق علي أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت.

١. الإطار العام للبحث:

١-٢ مشكلة البحث:

إستناداً لما سبق، وفي ضوء ما أظهرته الدراسة الإستطلاعية من شعور بعض الأطقم التمريضية بالعزلة في العمل والتي تمثل في الشعور بالعزلة وسط زملائهم في العمل، وإنسحابهم نفسياً من الأشخاص الآخرين معهم في العمل، وشعور بعضهم بأن ليس لديهم رفقة إجتماعية في العمل، ووجود بعض لمظاهر الإنسحاب في العمل والتي تمثلت في الإستياء من المواطنين والعمل، وإنجاز الأعمال الشخصية أثناء وقت العمل، الأمر الذي يمكن أن يؤدي إلى إرتفاع نوايا التقاعد لدي أعضاء

هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت، وبالتالي يمكن صياغة مشكلة الدراسة من خلال التساؤل الرئيسي الآتي:

إلي أي مدى يؤثر الانسحاب النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين العزلة في مكان العمل ونوايا التقاعد لدى أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت ؟

ويتفرع من هذا التساؤل الرئيسي الأسئلة الآتية:

- ١- ما تأثير العزلة في مكان العمل علي نوايا التقاعد لدي أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت ؟
- ٢- ما تأثير العزلة في مكان العمل علي الانسحاب النفسي من العمل لدي أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت ؟
- ٣- ما تأثير الانسحاب النفسي من العمل علي نوايا التقاعد لدي أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت ؟
- ٤- ما تأثير الانسحاب النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين العزلة في مكان العمل ونوايا التقاعد لدي أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت ؟
- ٥- إلي أي مدى توجد فروق جوهريّة ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت حول العزلة في مكان العمل، والانسحاب النفسي، ونوايا التقاعد وفقاً لخصائصهم الديموجرافية (النوع، العمر، مستوي الدخل، المستوي التعليمي، سنوات الخبرة)؟

٢-٢ أهمية البحث:

ترجع أهمية الدراسة الحالية إلي عده إعتبرات علمية وعملية يمكن توضيحها علي النحو التالي:

أ- الأهمية العلمية:

- ١- تعتبر العزلة في مكان العمل من الموضوعات المهمة سواء علي مستوي الشخص أو علي مستوي العمل، حيث إتضح من الدراسات السابقة عدم وجود أي دراسة أجنبية أو عربية – إلي حد علم الباحث- تناولت بشكل كلي تأثير الانسحاب النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين العزلة في مكان العمل ونوايا التقاعد وذلك بالتطبيق علي أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت.
- ٢- علي الرغم من تزايد الإهتمام بدراسة نوايا التقاعد، والعزلة في مكان العمل، وسلوك الانسحاب النفسي في البيئية الغربية، إلا أنه هذه المفاهيم لم تحظي بالبحث والدراسة في البيئية العربية، ووفقاً لذلك تسعى الدراسة الحالية إلي لفت إنتباه الباحثين حول هذه المفاهيم وتناولها بالمزيد من الدراسة والتحليل مستقبلاً.

ب- الأهمية العملية:

- ١- تعتبر مهنة التمريض من الوظائف الحيوية في القطاع الطبي بدولة الكويت، وبالتالي فإن التعرف علي العوامل التي تؤدي إلي العزلة في مكان العمل والانسحاب النفسي من الممكن أن يقلل من نوايا التقاعد مما قد ينعكس بشكل إيجابي علي مستوي جودة الخدمات الصحية المقدمة للمواطنين.

٢- تقديم بعض التوصيات للمسؤولين قطاع التمريض بدولة الكويت تعمل علي تخفيض أسباب العزلة في مكان العمل، وكذلك تحديد إتجاهات العاملين في المستقبل نحو نوايا التقاعد، وبالتالي الإستعداد لحل عمالة مكانهم.

٣-٢ هدف البحث:

تمثل الهدف الرئيسي للدراسة الحالية في إختبار تأثير الإنسحاب النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين العزلة في مكان العمل ونوايا التقاعد بالتطبيق علي أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت.

ويتفرع من هذا الهدف الرئيسي الأهداف الفرعية الآتية:

- ١- إختبار تأثير العزلة في مكان العمل علي نوايا التقاعد لدي أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت
- ٢- تحديد تأثير العزلة في مكان العمل علي الإنسحاب النفسي من العمل لأعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت.
- ٣- إستكشاف تأثير الإنسحاب النفسي علي نوايا التقاعد لأعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت.
- ٤- التعرف علي تأثير الإنسحاب النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين العزلة في مكان العمل ونوايا التقاعد لأعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت.
- ٥- تحديد مدي وجود فروق جوهريه ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت حول العزلة في مكان العمل، والإنسحاب النفسي نوايا التقاعد وفقاً لخصائصهم الديموجرافية (النوع، العمر، مستوي الدخل، المستوي التعليمي، سنوات الخبرة).

٤-٢ فروض البحث:

تحقيقاً لأهداف ومشكلة الدراسة فإن الدراسة الحالية سعت إلي إختبار الفروض الآتية:

- ١- لا يوجد تأثير معنوي للعزلة في مكان العمل علي نوايا التقاعد لدي أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت.
ويشتق منه الفروض الفرعية الآتية:
- ١-١ لا يوجد تأثير معنوي للعزلة الإجتماعية علي نوايا التقاعد لدي أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت.
- ٢-١ لا يوجد تأثير معنوي للعزلة العاطفية علي نوايا التقاعد لدي أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت.
- ٢- لا يوجد تأثير معنوي للعزلة في مكان العمل علي الإنسحاب النفسي لدي أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت.
ويشتق منه الفروض الفرعية الآتية:
- ١-٢ لا يوجد تأثير معنوي للعزلة الإجتماعية علي الإنسحاب النفسي لدي أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت.

- ٢-٢ لا يوجد تأثير معنوي للعزلة العاطفية علي الانسحاب النفسي لدي أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت.
- ٣- لا يوجد تأثير للإنسحاب النفسي من العمل علي نوايا التقاعد لدي أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت.
- ٤- لا يوجد تأثير للإنسحاب النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين العزلة في مكان العمل ونوايا التقاعد لدي أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت.
- ٥- لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت حول العزلة في مكان العمل، والإنسحاب النفسي، ونوايا التقاعد وفقاً لخصائصهم الديموجرافية (النوع، العمر، مستوي الدخل، المستوي التعليمي، سنوات الخبرة).

٥-٢ منهج البحث:

بناء على طبيعة البحث والأهداف التي يسعى لتحقيقها فلقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها كميّاً وكميّاً، كما لا يكتفي هذا المنهج عند جمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة، بل يتعداه إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات.

٦-٢ نطاق وحدود البحث:

تتمثل حدود الدراسة في الحدود المكانية، والحدود الزمانية، والحدود البشرية، والحدود الموضوعية، ويمكن توضيح هذه الحدود علي النحو التالي:

- أ- **حدود مكانية:** تم إجراء الدراسة الحالية علي هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت والبالغ عددها ١٥ مستشفى(موقع وزارة الصحة بالكويت).
- ب- **الحدود الزمانية:** تم جمع بيانات الدراسة الحالية خلال الفترة من أغسطس ٢٠٢٣ حتي ديسمبر ٢٠٢٣م.
- ج- **حدود بشرية:** تم إجراء الدراسة الحالية علي جميع أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت وذلك نظراً لأنهم أكثر الفئات عرضة لنوايا التقاعد المبكر.
- د- **حدود موضوعية:** تناولت الدراسة الحالية ثلاثة متغيرات وهي العزلة في مكان العمل من خلال بعدين وهما(العزلة العاطفية، والعزلة الإجتماعية) والإنسحاب النفسي متغير أحادي البعد(متغير وسيط)، ونية التقاعد متغير أحادي البعد(متغير تابع).

٣- الدراسات السابقة:

أ) الدراسات التي تناولت العزلة في مكان العمل:

تناولت دراسة (Öge et al.,2018) تأثير القيادة الأبوية علي الشعور بالعزلة في مكان العمل، وصراع الأسرة والإرتباط بالعمل بين مراقبي الحركة الجوية في تركيا، وذلك بالتطبيق علي عينة مكونة من ١٣٠ موظفاً. وتوصلت الدراسة إلي أن الإرتباط بالعمل يتوسط بشكل كامل العلاقة بين القيادة الأبوية والشعور بالعزلة في مكان العمل، حيث يمكن للقيادة الأبوية من خلال زيادة الإرتباط بالعمل أن تقلل من الشعور بالعزلة في مكان العمل ومستويات الصراع الأسري في العمل لمراقبي الحركة الجوية.

وهدفت دراسة ((Sagaljit and Sekhon, 2019)) إلى فهم دور الفرد والمنظمة لإدارة الشعور بالعزلة في مكان العمل، وإعطاء نظرة ثاقبة لمظاهر المناخ التنظيمي السلبي الذي قد يكون له تأثير سلبي علي الفعالية الشخصية والتنظيمية، وذلك من خلال إستعراض للدراسات السابقة. وتوصلت الدراسة إلي أن تجربة الأفراد للشعور بالعزلة هي مسؤولية جماعية لكل من الأفراد والمنظمات للمساعدة في التخفيف من حدة هذه المشاعر.

وإستكشفت دراسة (Yang et al., 2023) ما إذا كانت العزلة في مكان العمل تؤدي إلى التسكع عبر الإنترنت، ودور إدارة العواطف الشخصية التي تركز على المشاكل لدى القائد في تخفيف هذه العلاقة. بالاعتماد على نظرية استنزاف الأنا، يقترح المؤلفون أن الشعور بالعزلة لدى الموظفين في مكان العمل يؤدي إلى التسكع عبر الإنترنت من خلال استنزاف الأنا، في حين أن إدارة المشاعر الشخصية للقائد (أي السلوك القيادي الذي يستهدف إدارة المشاعر السلبية للموظفين) يمكن أن تساعد في تخفيف الموقف. وتم جمع البيانات متعددة المصادر في ثلاث نقاط زمنية من عينة مكونة من ٢١٩ ثنائيًا بين الموظفين والزلاء. أظهرت النتائج أن الشعور بالعزلة في مكان العمل يرتبط بشكل إيجابي بالتسكع عبر الإنترنت وأن استنزاف الأنا يتوسط هذه العلاقة، كما تعمل إدارة العواطف الشخصية التي تركز على مشكلة القائد على إضعاف العلاقة بين العزلة في مكان العمل واستنزاف الأنا والعلاقة غير المباشرة بين العزلة في مكان العمل والتسكع عبر الإنترنت من خلال استنزاف الأنا بحيث تكون العلاقات المذكورة أعلاه ضعيفة (مقابل قوية) عندما تكون إدارة العواطف الشخصية التي تركز على مشكلة القائد عالية (مقابل المنخفض).

وهدفت دراسة (Tatar et al., 2024) إلى إختبار دور الشعور بالعزلة في مكان العمل على التحفيز الداخلي وتأثير التحفيز الداخلي على رفاهية الموظف من خلال الدور المعدل للحنين التنظيمي. تم جمع البيانات من ٣٨٠ مشاركاً يعملون في قطاعات مختلفة. وأظهرت النتائج أن بالعزلة في مكان العمل يرتبط سلبًا بالتحفيز الداخلي، ويتوسط التحفيز الداخلي العلاقة بين العزلة في مكان العمل ورفاهية الموظف، كما أن الحنين التنظيمي يخفف من العلاقة بين العزلة في مكان العمل والتحفيز الداخلي، علاوة على ذلك، فإن الحنين التنظيمي يخفف أيضاً من التأثير غير المباشر للعزلة في مكان العمل على رفاهية الموظف من خلال التحفيز الداخلي.

ب) الدراسات التي تناولت الإنسحاب النفسي:

وإختبرت دراسة (Suthinee, 2018) تأثير ملائمة التنظيم والأفراد والتبادل بين القائد والعضو علي سلوكيات الإنسحاب في تايلاند، وذلك بالتطبيق علي عينة مكونة من ٣٠٠ موظف يعملون في واحدة من أكبر الجامعات العامة التايلاندية. وتوصلت الدراسة إلي وجود علاقات سلبية بين سلوك ملائمة التنظيم والأفراد وسلوكيات الإنسحاب، وكذلك التبادل بين القائد والعضو وسلوكيات الإنسحاب. كما توصلت الدراسة إلي وجود تأثير معنوي لملائمة التنظيمي والأفراد مع سلوكيات الإنسحاب ونية المغادرة.

إستهدفت دراسة (حسن، ٢٠١٩) إختبار العلاقة بين القيادة السامة والإنسحاب النفسي عند توسيط التهكم التنظيمي، وذلك بالتطبيق علي عينة مكونة من ٤٢٢ من العاملين بقطاعي التعليم والمستشفيات بجامعة المنصورة. وتوصلت الدراسة إلي وجود تأثير إيجابي معنوي للتهكم التنظيمي علي الإنسحاب النفسي، ووجود تأثير إيجابي معنوي لأبعاد القيادة السامة علي الإنسحاب النفسي وكان أكثر

الأبعاد تأثيراً علي الانسحاب النفسي هو بعد عدم القدرة علي التنبؤ بليه الترويج الذاتي ثم القيادة السلطوية، كما توصلت الدراسة أيضاً إلي وجود تأثير غير مباشر لأبعاد القيادة السامة علي الانسحاب النفسي عند توسيط التهكم التنظيمي.

وإختبرت دراسة (Song and Lee, 2020) تأثير الشخصية الاستباقية للعاملين في الخدمة على سلوكيات الانسحاب النفسي لديهم: التأثير المعدل للقيادة الخادمة، وتم جمع بيانات الدراسة من عمال محطات مترو الأنفاق في ثلاث مدن حضرية في كوريا الجنوبية دعمت جميع العلاقات المفترضة. وتوصلت الدراسة إلي أنه كلما ارتفعت شخصية العامل الاستباقية، قل احتمال إظهاره لسلوكيات الانسحاب في العمل وأن العلاقة السلبية بين الاثنين أقوى في ظل القيادة الخادمة .

وبحثت دراسة (Yasami et al., 2024) في كيفية تأثير انعدام الأمن الوظيفي المدرك لدى موظفي الفنادق على والإرتباط بالعمل وسلوك الانسحاب النفسي. بالإضافة إلى ذلك، إستكشف الدور الوسيط للإرتباط بالعمل بين انعدام الأمن الوظيفي وسلوك الانسحاب النفسي، إلى جانب دراسة التأثيرات المعدلة لمرونة الموظف على الروابط بين انعدام الأمن الوظيفي والإرتباط بالعمل وسلوك الانسحاب النفسي. وتم جمع بيانات الدراسة من خلال عينة مكونة من ٣٥٧ من موظفي الفنادق التايلاندية في الخطوط الأمامية في ٣٦ سلسلة فنادق دولية في فوكيت، تايلاند. وتوصلت الدراسة إلي أن انعدام الأمن الوظيفي المدرك يقلل من الإرتباط بالعمل ويؤدي إلى سلوك الانسحاب النفسي. كما أن الإرتباط بالعمل يتوسط جزئياً في العلاقة بين انعدام الأمن الوظيفي وسلوك الانسحاب النفسي. علاوة على ذلك، تقل مرونة الموظف من تأثير انعدام الأمن الوظيفي على الإرتباط بالعمل مع تعزيز العلاقة بين الإرتباط بالعمل وسلوك الانسحاب النفسي.

ج) الدراسات التي تناولت نوايا التقاعد:

هدفت دراسة (القيري، ٢٠١٨) إلي التعرف علي أسباب إرتفاع معدلات التقاعد المبكر(البعد الاجتماعي، البعد النفسي، البعد الوظيفي، البعد المادي، البعد الصحي) كما يدركها المعلمون المتقاعدون بمنطقة عسير بالمملكة العربية السعودية، وذلك من خلال التطبيق علي عينة مكونة من ٥٨٨ معلماً متقاعداً. وتوصلت الدراسة إلي ان البعد الاجتماعي، البعد النفسي، البعد الوظيفي، البعد المادي، البعد الصحي من الأسباب التي تؤدي إلي إرتفاع معدلات التقاعد المبكر، وكان من ضمن أهم هذه الأسباب هو البعد الصحي.

وتناولت دراسة (Browne et al.,2019) العلاقة بين بيئة العمل النفسية والاجتماعية ونوايا التقاعد والتقاعد الفعلي، وذلك من خلال مراجعة منهجية للأدبيات السابقة. وتوصلت الدراسة إلي ان الرضا الوظيفي العام والتحكم الوظيفي العالي يرتبطان مع نوايا التقاعد في وقت لاحق والتقاعد الفعلي. كما توصلت الدراسة إلي عدم وجود إرتباط بين متطلبات العمل ونوايا التقاعد أو التقاعد الفعلي.

وحققت دراسة (Salminen et al., 2022) في الروابط بين ممارسات إدارة الموارد البشرية المدركة والمرونة ونوايا التقاعد، بالإضافة إلى ذلك، بحث الدور الوسيط المحتمل للمرونة في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية المدركة ونوايا التقاعد. وتم إجراء دراسة مقطعية بين كبار السن (+٥٠) من المتخصصين في التمريض العاملين في مستشفى جامعي فنلندي. وتوصلت الدراسة إلي أن المرونة توسطت جزئياً في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية المدركة ونوايا التقاعد المبكر،

وتوسطت بشكل كامل في الارتباط بين ممارسات إدارة الموارد البشرية المدركة ونوايا مواصلة العمل بعد سن التقاعد.

وبحثت دراسة (Cui et al., 2023) في التأثير غير المباشر للصراع القائم على التوتر بين الأسرة والعمل على نوايا التقاعد المبكر، مع الإستنزاف العاطفي كوسيط. بالإضافة إلى ذلك، فإنه بحثت في الموارد السياقية، ومرونة ممارسات الموارد البشرية، كشرط حدودي للعلاقات المذكورة أعلاه. وتم جمع بيانات الدراسة من خلال عينة مطابقة متعددة المصادر مكونة من ٢٣١ عاملاً (تتراوح أعمارهم بين ٤٥ و ٦٥ عاماً) ومديريهم البالغ عددهم ٤٩ مديراً. وتوصلت الدراسة إلي أن التوتر بين الأسرة والعمل لها علاقة إيجابية غير مباشرة مع نوايا التقاعد المبكر، من خلال زيادة الإستنزاف العاطفي، كما تكون العلاقة بين الإستنزاف العاطفي ونوايا التقاعد المبكر أضعف عندما يتمتع الموظفون الأكبر سناً بمرونة أعلى في ممارسة الموارد البشرية.

د) الدراسات التي تناولت العلاقة بين الإنسحاب النفسي ونوايا التقاعد:

فحصت دراسة (AHanisch and LHulin,2009) العلاقة بين الإتجاهات الوظيفية والإنسحاب التنظيمي ونوايا التقاعد، حيث تم جمع بيانات الدراسة من خلال عينة مكونة من ١٦٦ من الأكاديميين غير أكاديمي في جامعة حكومية كبيرة في الغرب الأوسط. وتوصلت الدراسة إلي وجود تأثير معنوي للإتجاهات الوظيفية (دور العمل، وأهمية الوظيفة، والرضا الصحي) علي الإنسحاب التنظيمي(الإنسحاب من العمل، الإنسحاب من الوظيفة)، كما توصلت الدراسة إلي وجود تأثير معنوي للإنسحاب التنظيمي علي نوايا التقاعد.

وهدفت دراسة (Münderlein et al., 2013) إلى تقديم اختبار تجريبي للنظريات المقترحة في الأدبيات التي تنص على أن الدوران والتقاعد (نوعان من الإنسحاب في العمل) ينطويان على قرارات مختلفة للموظفين، كما هدفت إلى توفير إطار نظري أكثر عمومية لفهم دوران ونوايا التقاعد مع دمج الرؤى من نظريات مختلفة، حيث تم جمع بيانات الدراسة من حوالي ١٥٠٠٠ مستجيب في هولندا الذين تتراوح أعمارهم بين ٤٥ و ٦٤. وتوصلت الدراسة أولاً، أظهرت النتائج أن الخصائص الشخصية مثل الدخل أو العمر أو الصحة تضيف المزيد إلى تفسير نوايا التقاعد مقارنة بنوايا الدوران وأن خصائص العمل تقدم تفسيراً أفضل لنية الدوران مقارنة بنية التقاعد. ثانياً، من خلال التركيز بشكل أكبر على نوايا التقاعد، تُظهر النتائج أن المحفزات التنظيمية يمكن أن تزيد من مشاركة العمال الأكبر سناً في سوق العمل.

بينما هدفت دراسة (Hofstetter and Cohen, 2014) إلى توضيح العلاقة بين خمس خبرات أو ظروف عمل وهي القوالب النمطية المرتبطة بالعمر، والدعم التنظيمي المدرك، ودعم زملاء العمل، والرضا الوظيفي، والوصول إلى مرحلة الاستقرار الوظيفي ونوايا مختلفة للإنسحاب المؤسسي مثل التقاعد المبكر ودوران العمل في إسرائيل، حيث تم جمع بيانات الدراسة من خلال عينة مكونة من ١٧٠ موظفًا نقابيًا يعملون في شركات صناعية إسرائيلية متوسطة الحجم. وتوصلت الدراسة إلي أن الدعم التنظيمي والقوالب النمطية للعمر ترتبط سلباً بنوايا التقاعد المبكر وليس بنوايا الدوران، كما توصلت الدراسة إلي أن دعم زميل العمل لا يمكن أن يكون بمثابة قوة تعويضة كبيرة لبيئة تنظيمية داعمة يمكن إستخدامه لتقليل نوايا التقاعد المبكر ودوران العمل. ووفقاً لهذه الدراسة فإن نوايا التقاعد

تعتبر شكلاً من أشكال الانسحاب التي يلجأ إليها العاملين في المنظمة للتعامل مع الضغوط والظروف غير المواتية.

٥) الدراسات التي تناولت العلاقة بين العزلة في مكان العمل والانسحاب النفسي:

فحصت دراسة (Babar, 2018) في العلاقة بين تناقض القيمة والمواقف السلبية للموظف، حيث تم تأسيس تناقض القيمة كسابقه للإتجاهات السلبية للموظف في مكان العمل، مثل نزع هوية المنظمة، وفك الارتباط الوظيفي، ونية الاستقالة، كما إقترحت الدراسة أنه وفقاً لنظرية الحفاظ على الموارد التي تعبر عن أن البيئة غير الملائمة تطور مشاعر العزلة لدى الموظف، وبالتالي، يُظهر الفرد إتجاهات سلبية، مثل إلغاء هوية المنظمة، وفك الارتباط الوظيفي، ونية الإستهقاله من العمل. وتوصلت الدراسة إلى أن الشعور بالعزلة في مكان العمل يتوسط العلاقة بين تناقض القيمة والإتجاهات السلبية للموظفين، مثل فك الارتباط الوظيفي والإستهقاله.

وإختبرت دراسة (Ebrahimi and Shomali, 2020) العلاقة بين الشعور بالعزلة في مكان العمل (في شكل العزلة العاطفية، العزلة الإجتماعية) والاعتراب في العمل والانسحاب الجسدي أو النفسي من الوظيفة. بالإضافة إلى ذلك، تم أيضاً إختبار الدور المعدل الذي تؤديه الأسرة في التأثير الإيجابي للعمل. وتم جمع بيانات الدراسة من موظفي أحد فروع بنك الدولة في طهران. توصلت الدراسة إلى أن الشعور بالعزلة في مكان العمل يؤثر على الانسحاب الجسدي أو النفسي من الوظيفة فقط بشكل غير مباشر ومن خلال الاعتراب في العمل.

وبحثت دراسة (Azeem et al., 2024) في كيف يمكن لتجربة الموظفين في الشعور بالعزلة في مكان العمل المستنفدة للموارد أن توجههم بعيداً عن جهود العمل التي تعزز الأداء وفقاً لميلهم للانخراط في القيام بالعمل السلبي، كما تتناول أيضاً ما إذا كان التدين يمكن أن يكون بمثابة حاجز لهذه الديناميكية الضارة. وتم جمع بيانات الدراسة من خلال عينة مكونة من ٤٢٣ من الموظفين الذين يعملون في منظمات مختلفة في باكستان. وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي للشعور بالعزلة في مكان العمل على القيام بالعمل السلبي، أي أن الشعور بالعزلة يؤدي إلى الإضرار بالأداء الوظيفي، كما أن توصلت الدراسة إلى أنه يمكن تخفيف هذه التأثيرات السلبية عندما يتمكن الموظفون من الاستفادة من معتقداتهم الدينية.

٦) الدراسات التي تناولت العلاقة بين العزلة في مكان العمل ونية التقاعد:

إختبرت دراسة (Wahyuni and Muafi, 2021) تأثير الشعور بالعزلة في مكان العمل والدعم التنظيمي المدرك نحو نية ترك العمل بوساطة الالتزام التنظيمي، وذلك بالتطبيق على عينة من موظفي شركة الأوراق المالية التي تشكل جزءاً من البورصة الإندونيسية. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين الشعور بالعزلة في مكان العمل ونية المغادرة.

وفحصت دراسة (Tutar and Erdem, 2021) العلاقة بين الصمت التنظيمي، والنية في ترك العمل، والشعور بالعزلة التنظيمية، وتم جمع بيانات الدراسة من الموظفين العاملين في البنوك العامة والخاصة في قونية وأنقرة، تركيا. وتوصلت الدراسة إلى أن العزلة التنظيمية تؤدي دوراً وسيطاً في العلاقة بين الصمت التنظيمي والنية في الإستهقاله.

٤. العزلة في مكان العمل:

عرف (Zhou, 2018) الشعور بالعزلة في مكان العمل علي أنه نوع من الشعور النفسي السلبي الناجم عن العلاقة الشخصية (العلاقة الاجتماعية وواحد على علاقة واحدة) في مكان العمل الذي لا يمكن أن يفي بالتوقعات الفردية في الكمية أو الجودة ، حيث يفتقر الفرد إلى القدرة على تعويض هذا الاختلاف. وبالتالي فإن الشعور بالعزلة في مكان العمل هو شعور نفسي ذاتي، وليس اختياراً فعالاً للفرد، وسلسلة من التجارب العاطفية السلبية (مثل الألم والتعاسة)، وعندما يضطر الفرد إلى قضاء وقت طويل بمفرده بشكل غير طوعي، فقد يتطور لديه.

ووصف بعض الباحثين العزلة في مكان العمل علي أنها حلقة تنظيمية قد يصعب على الأفراد التخلص منها، حيث أنه بمجرد أن يشعر المرء بالعزلة لفترة كافية، يمكن أن تتطور أنماط التفكير السلبية مما قد يجعل من الصعب التواصل الاجتماعي (Ozcelik & Barsade, 2018). بينما يري (Shaheen et al., 2019) أن سلوك الإنسحاب النفسي هو عبارة عن سلوك يقوم به الموظف للتأقلم مع الظروف المحيطة به، كما يركز على العاطفة

بينما يري (Wright and Silard, 2020) أن العزلة في مكان العمل هي الألم النفسي الناجم عن أوجه القصور في العلاقات في مكان العمل، أي يمكن اعتبارها نموذجاً أولياً يعكس مشاعر وأفكار الاختلاف أو الانفصال عن الآخرين وعدم الاندماج مع البيئة الاجتماعية، حيث انه بمجرد أن يعتقد الشخص أنه مستبعد من العلاقات الاجتماعية ويشعر بأنه بلا أصدقاء، فإن المجموعة الثانية تتضمن المشاعر السلبية مثل الاكتئاب والحزن والغضب، بينما تعكس المجموعة النهائية النتائج السلوكية مثل تجنب التفاعل الاجتماعي والالتزامات، أو أن تكون أقل حزمًا في التفاعلات الاجتماعية، أو العمل لساعات طويلة لتجنب المشاركة الاجتماعية، مما قد يخلق دورة تديم فيها العزلة.

يتضح مما سبق أن العزلة في مكان العمل شعور سلبي يشعر به الموظف لفترة معينة في العمل نتيجة عدم جودة العلاقات في بيئة العمل أو عدم قدرته علي الإندماج في الشبكة الاجتماعية بالمنظمة، وبالتالي يمكن تعريف العزلة في مكان العمل علي أنها حالة نفسية تصيب بعض الموظفين نتيجة ضعف العلاقات الاجتماعية في العمل ومناخ العمل غير الملائم، وبالتالي فهي هي تجربة سلبية تتطوي علي بعدين هما العزلة العاطفية وتتمثل في إنغلاق الموظف علي نفسه والعزلة الاجتماعية وتتمثل في عدم قدرة الموظف علي الإندماج في الشبكة الاجتماعية بالمنظمة.

٤-٢ أبعاد العزلة في مكان العمل:

يمكن قياس العزلة في مكان العمل من خلال متغير أحادي البعد كما ورد في بعض الدراسات السابقة علي سبيل المثال دراسة (Ozcelik & Barsade, 2011) . وعلى الرغم من أن التقييم الجماعي هو طريقة موضوعية، إلا أنه يقيس الشعور بالعزلة في مكان العمل كبعد واحد ولا يعكس بدقة محتوى وبنية العزلة في مكان العمل (Zhou, 2018, p.1012). فالاستبيانات المبنية على نظرية البعد الواحد لا تأخذ في الاعتبار وحدة الفرد تحت أي ظرف من الظروف، ولا يمكنها تمييز مصدر الوحدة. إن طريقة القياس المبنية على نظرية البنية المزدوجة معروفة على نطاق واسع (Zhou, 2018, p.1012). ووفقاً لمقياس (Wright, 2005a) يتم تقسيم العزلة في مكان العمل إلي بعدين هما العزلة الاجتماعية والعزلة العاطفية.

كما يتم تحليل الشعور بالعزلة في مكان العمل على المستوى الفردي (Öge et al., 2018, p.27 عبر بعدين الأول هو العزلة العاطفية، وهو عبارة عن “العزلة والغربة” ويشير إلى جودة العلاقة

بين الموظفين والأفراد الآخرين. في هذه الحالة، يشبه السياق الشعور بالعزلة العاطفية. البعد الثاني هو العزلة الاجتماعية، ويشير إلى كونك جزءاً من مجموعة، والقدرة على التواصل مع الروابط الاجتماعية (Dedeoğlu et al., 2022, p.2). بينما فرق (Marshall et al. 2007) بين بعدين للعزلة في مكان العمل، الأول: عزلة الشركة والذي يعني مدى اعتقاد الموظف بأنه ينتمي إلى الشركة وما إذا كان يشعر بالتقدير لمساهماته في المنظمة، والثاني: عزلة الزملاء وتعكس كيفية إدراك الموظف للتفاعلات غير الرسمية والصدقات مع زملائه في العمل.

لقد استخدمت العديد من الدراسات السابقة (Öge et al., 2018; Wright et al., 2006; Ertosun and Erdil, 2012) بعدين أساسيين لقياس العزلة في مكان العمل وهما العزلة العاطفية، والعزلة الاجتماعية، ويمكن توضيح هذين البعدين علي النحو التالي:

أ- العزلة العاطفية:

يتشكل بُعد العزلة العاطفية، عندما يكون لدى الموظف أفكار مهيمنة تتمثل في الانغلاق على نفسه أمام زملائه، وتجنب مشاركة المشاعر والأفكار معهم وعدم فهمهم لهم، حيث يعطي الموظفون الذين يعانون من العزلة العاطفية في مكان العمل الانطباع بأنهم يبقون زملائهم على مسافة، ويشعرون بأنهم مستبعدون من المجموعة ويشعرون بالفراغ (Wright et al., 2006). ويرى (Öge et al., 2018) أن العزلة العاطفية عبارة عن عكس جودة العلاقة بين الموظفين والأفراد الآخرين، وفي هذه الحالة، يشبه السياق الشعور بالعزلة العاطفية.

ب- العزلة الاجتماعية:

يتضمن بُعد العزلة الاجتماعية حقيقة أن الموظف لا يشارك في الشبكة الاجتماعية في المنظمة ولا يرى نفسه جزءاً من الشبكة الاجتماعية في المنظمة، فالموظفون الذين لا يستطيعون التواصل بسهولة مع زملائهم ولا يشاركون في الأنشطة الاجتماعية قد يعانون من العزلة الاجتماعية (Wright et al., 2006). ويرى (Öge et al., 2018) أن العزلة الاجتماعية تعني عدم قدرة الموظف على التواصل مع الروابط والشبكات الاجتماعية الموجودة في منظمته.

٥. الإنسحاب النفسي في العمل:

يشير (Fisher, 2004) إلى الإنسحاب النفسي بأنه إهمال الوظيفة بسبب كره الموظفين لمناصبهم وانتظارهم الوقت المناسب أو الفرصة المناسبة حتي يتركوا هذه المناصب ليمتحنوا بأخري أفضل. كما يمكن وصف سلوك الإنسحاب النفسي بأنه سلوك الموظفين واتجاهاتهم المسؤولة عن انخفاض مستوى الأداء الوظيفي في مكان العمل (Shapira-Lishchinsky and Rosenblatt, 2010).

كما يعتبر سلوك الإنسحاب النفسي من الوظيفة بشكل عام بمثابة مغادرة مكان العمل لجزء من اليوم، أو اليوم بأكمله، أو بشكل دائم بطريقة تشكل عادة عواقب سلبية على المنظمة أو الفرد (Berry et al., 2012). بينما يرى (Llies et al., 2012) أن سلوكيات انسحاب الموظفين تنطوي على "سلوكيات وإدراكات متباعدة مختلفة، تتراوح من نوايا ترك العمل إلى الإهمال النفسي مثل عدم التركيز بشكل كامل على العمل.

وأشار (Zimmerman et al., 2012) إلى أن تأخر الموظف وتغيبه ونوايا دورانه من سلوكيات انسحاب الموظفين في العمل. ويرى (جوده، ٢٠١٣) أن سلوكيات الانسحاب النفسي عبارة عن إصابه الموظف بالإحباط واليأس والسلبية والعدوان تجاه الآخرين، والإنطوائية، والتمر علي العمل والتخريب، وفقدان الإلتزام والهوية وإثارة المشاكل في العمل.

ويرى (Turan, 2015) أن الانسحاب النفسي هو سلوك الإهمال في مكان العمل على سبيل المثال، التفكير في التغييب عن العمل، والحلم في مكان العمل، والعمل من أجل المصلحة الشخصية بدلاً من المصلحة التنظيمية ويمثل القليل من الجهد لإنجاز المهام التي تم وصفها من قبل هي بعض سلوكيات الانسحاب النفسي.

ووصف (Mishra et al., 2016) الانسحاب النفسي بأنه الحالة التي يكون فيها الموظف حاضراً جسدياً في مكان العمل ولكنه غائب عقلياً (عدم الارتباط). بينما إعتبر (Carpenter and Berry, 2017) أن الانسحاب النفسي هو نوعاً من سلوك العمل الذي يؤدي إلى نتائج عكسية. أي أنه ذلك السلوك الذي يضر بالإنتاجية والأداء التنظيمي والروح المعنوية في العمل. كما تمثل سلوكيات الانسحاب النفسي في الانسحاب من جو العمل، بما في ذلك الرغبة في التغييب، وأحلام اليقظة، والقيام بالمهام الشخصية في العمل، والدردشة بشكل مفرط مع الزملاء، وبذل القليل من الطاقة في العمل، والسماح للآخرين بالقيام بالمهام (Suthinee, 2018).

وعرف (Song and Lee, 2020) سلوك الانسحاب النفسي علي أنه استراتيجية التكيف السلوكية التي يتبعها العامل الذي يحاول "الاحتفاظ بمشاعره لنفسه، أو الامتناع عن التحدث إلى المشرفين حول المشكلات، أو التخيل بشأن ما سيكون عليه الأمر أثناء العمل في وظيفة مختلفة أو في شركة مختلفة، كما يمكن اعتبار سلوكيات الانسحاب النفسي عكس النشاط الاستباقي لدى الأفراد. في حين أن الأفراد الاستباقيين مهتمون بالمشاركة بنشاط لتغيير البيئة، فمن المرجح أن يتراجع الأشخاص الذين يعانون من سلوكيات الانسحاب النفسي أو يختارون تجاهل الأحداث في العمل وبيئتهم.

وذكر (Bello et al., 2021) أن الانسحاب النفسي عبارة عن الحالة التي ينفصل فيها الفرد جسدياً أو عقلياً عن مكان العمل، أي قد يكون الموظفين متواجدين في مكان العمل، لكن عقولهم في مكان آخر ويفتقرون إلى التركيز. بينما وصف (Xia et al., 2021) سلوك الانسحاب النفسي بأنه نوع من سلوكيات الانسحاب من العمل، التي لا تحتاج إلى استثمار الكثير من الوقت والطاقة والموارد الأخرى، حيث يشير بشكل أساسي إلى سلسلة من سلوكيات العمل السلبية المتعمدة التي يتخذها الموظفون لتجنب العمل أو إضعاف الاتصال الاجتماعي والنفسي بينهم وبين منظمهم.

كما يمكن تعريف سلوك الانسحاب النفسي من العمل هو نوع من رد الفعل السلبي عندما يواجه الموظفون عقبات في العمل، حيث يظهرون سلوكيات سلبية، مثل تقليل ساعات العمل، والوصول متأخراً، والمغادرة مبكراً دون سبب، والتعامل بشكل سلبي مع محتوى العمل، وحتى التفكير في ترك الوظيفة، ويمكن الإشارة إلى هذه الطرق السلبية للتعامل مع عقبات العمل بشكل جماعي باسم سلوك الانسحاب من العمل (Zhang et al., 2023). ويرى (Yao and Nie, 2023) أن سلوك الانسحاب النفسي هو الانسحاب من جو العمل نفسياً مما يعكس مشاعر الكراهية تجاه مكان العمل أو الوظيفة.

يتضح مما سبق أن الانسحاب النفسي بمثابة رد فعل من العاملين علي الممارسات التي تقوم بها الإدارة تجاه العاملين، وبالتالي يترتب عليه أضرار للمنظمة والعاملين أنفسهم مثل إنخفاض الإلتزام

بالعمل مما يؤدي في النهاية الي رغبة بعض العاملين في التفكير في التقاعد مبكراً. وبالتالي يمكن تعريف الإنسحاب النفسي من العمل علي أنه الحالة التي ينفصل فيها الفرد جسدياً أو عقلياً عن مكان العمل.

٦. نوايا التقاعد:

يشير (Kieslowski et al., 2001) إلي أنه لا يوجد تعريف محدد لنية التقاعد، وعلي الرغم من ذلك يمكن وصف نوايا التقاعد من العمل علي أنها "مجموعة من الإدراكات والسلوكيات المرتبطة بأبعاد مختلفة والتي تدفع الفرد للتقاعد.

كما ينظر (Fraccaroli and Sarchielli, 2002) إلي التقاعد علي أنه عملية طويلة ومعقدة، وهو شكل محدد من أشكال التحول النفسي والاجتماعي تنظمه مجموعة من الأعراف الاجتماعية والقيود الاقتصادية، ولكنه محمل أيضاً بمعاني رمزية للفرد والمنظمة والمجتمع. ويرى (Beehr and Adams, 2003) أنه من الصعب تقديم تعريف واحد للتقاعد، وأنه سيكون من الأصح أن نقول إن "التقاعد متعدد"، والواقع أن أشكال التقاعد المتعددة تميز المجتمعات المعاصرة.

و عرف (Schils, 2008) التقاعد المبكر علي أنه الانسحاب من القوى العاملة قبل سن التقاعد الرسمي في البلاد، أو السن الذي يحق فيه للفرد الحصول على معاش تقاعدي كامل للشيخوخة، كما تشير نية التقاعد المبكر إلى إدراك العامل بشأن الفترة الزمنية المرغوبة أو المقصودة قبل التقاعد. كما عرف (Petters and Asuquo, 2008) نوايا التقاعد بأنها التخطيط لترك الوظيفة في فترة زمنية محددة بعد مرور عدد من السنوات أو بعد بلوغ سن التقاعد.

بينما يري (Wang and Shultz, 2010) أن التقاعد هو نتاج عملية صنع قرار مستنير تتكشف بمرور الوقت، حيث يقوم العمال بتقييم المنفعة العامة للتقاعد قبل أن يصلوا إلى قرار بشأن التقاعد. وبالتالي فإنه وفقاً لهذا المفهوم فإن الموظف يتخذ القرار بعد التأكد أو الوصول ليقين بأن منفعة التقاعد في الوقت الحالي أفضل بكثير من الإستمرار في العمل.

و عرف (Oakman and Wells, 2013) التقاعد بأنه الخروج من منصب تنظيمي أو مسار وظيفي طويل الأمد، يتخذه الأفراد بعد منتصف العمر بهدف تقليل التزامهم بالعمل بعد ذلك، كما أنه من الصعب تلخيص جميع أبعاد التقاعد بدقة في تعريف شامل؛ ومع ذلك، يعد التقاعد هو حدث لا يحدث فقط في وقت واحد ولكن في كثير من الأحيان على مدى فترة طويلة. وذكر (Kirui et al., 2015) أن نوايا التقاعد هي الوقت الذي يصل فيه الموظف إلى نهاية حياته العملية.

بينما وصف (Raimonda and Antanas, 2023) نوايا الأفراد للتقاعد بأنها رغبتهم في ترك وظائفهم، والتي تم تحليلها في أبحاث مختلفة باستخدام متغيرات مختلفة متعلقة بالعمل، بما في ذلك جودة العمل. أي أنه وفقاً لهذا التعريف فإن نوايا التقاعد تكون نتيجة العديد من العوامل التنظيمية والشخصية والبيئية.

يتضح مما سبق أن نوايا التقاعد عبارة سلسله من التفكير العميق والقرار المستنير الذي يتخذه الموظف علي مدي فترة زمنية معنية للوصول إلي الحالة التي يتوقف عندها عن العمل ، وبالتالي فإن الموظف في هذه الحالة يقارن بين المنفعة التي سوف يحصل عليها نتيجة التقاعد في الوقت الحالي ومنفعة الإستمرار في العمل.

٧. الدراسة الميدانية:

تهدف الدراسة الميدانية إلى توضيح الخطوات والإجراءات التي استخدمت لتحقيق أهداف البحث، وتشمل عرض: المنهج المستخدم في البحث، وتحديد مجتمع وعينة البحث، ثم الأدوات المستخدمة بهدف جمع البيانات، والخطوات التي مرت بها الأدوات من حيث بنائها، والإجراءات المتبعة في تطبيقها والتأكد من صدقها وثباتها، وأخيراً الأساليب والمعالجات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات للإجابة على أسئلة البحث وهي على النحو التالي:

١-٧ منهج البحث:

اعتمد البحث في إجراءاته على المنهج الوصفي والذي يهتم بمجموعة من الأساليب المعنية بجمع البيانات وتلخيصها وتنظيمها وعرضها بطريقة واضحة على صورة جداول وأشكال بيانية، وحساب المقاييس الإحصائية المختلفة لها مثل مقاييس النزعة المركزية، وقياس قوة الارتباط (العشي وبوراس، ٢٠١٩) واعتمد البحث أيضاً في إجراءاته على المنهج الاستدلالي (التحليلي) ويعتمد هذا المنهج على استقراء ما تعنيه الأرقام ومعرفة دالتها الإحصائية وتفسيرها ووصفها بشكل أوسع من المنهج الوصفي وتأتي هذه الخطوة بعد تبويب واختبار آراء العينة للوصول إلى نتائج أكبر وأوسع بشكل عام من المجتمع (قنديلجي، ٢٠١٧).

٢-٧ مجتمع وعينة البحث:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بهيئة التمريض في المستشفيات الحكومية بدولة الكويت والبالغ عددهم ١٠٣٣٣ ممرض طبقاً للبيانات الموجودة بشئون العاملين بكل مستشفى، ويوضح جدول رقم (١/٣) أعداد الممرضين بكل مستشفى.

جدول رقم (١/٣) عدد أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بالكويت

م	إسم المستشفى	عدد الأعضاء
١	مستشفى الجهراء	٦٥٦
٢	مستشفى الأميري	٩٢٣
٣	مستشفى مبارك الكبير	٨٤٣
٤	مستشفى الصباح	٧٤١
٥	مستشفى الطب النفسي	٨٣٤
٦	مستشفى بنك الكويت الوطني	٥٤٧
٧	مستشفى الرازي	٧٣٧
٨	مستشفى الطب الطبيعي والتأهيل الصحي	٦٥٦
٩	مستشفى الأمراض السارية	٤٣٢
١٠	مستشفى الولادة	٦٤١
١١	مستشفى الأمراض الصدرية	٧١٣
١٢	مستشفى ابن سينا	٦٤٥
١٣	مستشفى العدان	٥٤٧
١٤	مستشفى الفراوانية	٩٥١
١٥	مستشفى جابر الأحمد	٤٦٧

الإجمالي	١٠٣٣٣
----------	-------

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد علي البيانات الموجودة بشئون العاملين بكل مستشفى

أ- تحديد حجم العينة ونوعها.

نظراً لكبير حجم مجتمع البحث تعذر استخدام أسلوب الحصر الشامل في جمع البيانات الخاصة بالدراسة وكذلك نظراً لاعتبارات الوقت والجهد والتكلفة، قام الباحث بالإعتماد علي أسلوب العينة في تحديد مفردات الدراسة، وبلغ حجم العينة ٣٧٠ مفردة تم تحديدها باستخدام المعادلة التالية (إدريس، ٢٠٠٨):

$$n = \frac{Nz^2 P(1 - P)}{Ne^2 + z^2 P(1 - P)}$$

حيث:

(N) = حجم مجتمع البحث

(n) = حجم العينة

(Z) = حدود الخطأ المعياري وهي ١,٩٦ عند درجة ثقة ٩٥%

(P) = نسبة عدد المفردات بالعينة التي تتوافر فيها خصائص مجتمع البحث وهي = ٥٠%

(e) = خطأ العينة المسموح به في تقدير النسبة وهو = ٠,٠٥

$$٠,٢٥ \times ٢(١,٩٦) \times ١٠٣٣٣$$

حجم العينة = $\frac{٠,٢٥ \times ٢(١,٩٦) \times ١٠٣٣٣}{٠,٢٥ \times ٢(١,٩٦) + ٠,٠٠٢٥ \times ١٠٣٣٣}$ = ٣٧٠ مفردة.

$$٠,٢٥ \times ٢(١,٩٦) + ٠,٠٠٢٥ \times ١٠٣٣٣$$

ج- نوع العينة وطريقة اختيارها:

وقد تم الإعتماد على العينة العشوائية الطبقية نظراً لأن مجتمع البحث معلوم ويتوافر به إطار لأسماء وعدد العاملين، وتم توزيع العينة حسب الوزن النسبي لكل مستشفى، كما هو موضح بجدول رقم (٢/٣).

جدول رقم (٢/٣)

توزيع العينة على المستشفيات

م	إسم المستشفى	عدد الإعضاء	الوزن النسبي	حجم العينة
١	مستشفى الجهراء	٦٥٦	٠,٠٦	٢٤
٢	مستشفى الأميري	٩٢٣	٠,٠٨	٣٣
٣	مستشفى مبارك الكبير	٨٤٣	٠,٠٨	٣٠
٤	مستشفى الصباح	٧٤١	٠,٠٧	٢٦
٥	مستشفى الطب النفسي	٨٣٤	٠,٠٨	٣٠
٦	مستشفى بنك الكويت الوطني	٥٤٧	٠,٠٥	١٩
٧	مستشفى الرازي	٧٣٧	٠,٠٧	٢٦
٨	مستشفى الطب الطبيعي والتأهيل الصحي	٦٥٦	٠,٠٦	٢٤
٩	مستشفى الأمراض	٤٣٢	٠,٠٤	١٧

السارية				
١٠	مستشفى الولادة	٦٤١	٠,٠٦	٢٣
١١	مستشفى الأمراض الصدرية	٧١٣	٠,٠٦	٢٥
١٢	مستشفى ابن سينا	٦٤٥	٠,٠٦	٢٣
١٣	مستشفى العدان	٥٤٧	٠,٠٥	١٩
١٤	مستشفى الفراونية	٩٥١	٠,٠٩	٣٤
١٥	مستشفى جابر الأحمد	٤٦٧	٠,٠٤	١٧
	الإجمالي	١٠٣٣٣	١٠٠%	٣٧٠

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد علي البيانات الموجودة بشئون العاملين بكل مستشفى

٣-٧ مصادر جمع البيانات:

إعتمدت الدراسة علي نوعين من البيانات لتحقيق أهداف الدراسة وهما: البيانات الثانوية والبيانات الأولية، وفيما يلي عرض لهذين النوعين من البيانات:

١- بيانات ثانوية :

تطلبت هذه الدراسة الحصول علي مجموعة من البيانات حول أسماء المستشفيات الحكومية بدولة الكويت وأعداد الممرضين بكل مستشفى، وتمثلت مصادر الحصول علي هذه البيانات في بعض التقارير الموجود بشئون العاملين بكل مستشفى لمعرفة عدد العاملين بها، كما تم الحصول علي مجموعة من البيانات حول العزلة في مكان العمل، والإنسحاب النفسي، ونية التقاعد، وتمثلت مصادر هذه البيانات في ما أتيح للباحث من كتب أجنبية وعربية ودوريات ومقالات، وتم الإستعانة بهذه البيانات في تحديد مشكلة الدراسة، وصياغة الفروض، وتكوين الإطار النظري للدراسة.

٢- البيانات الأولية:

تم الحصول على هذه البيانات من خلال قائمة الاستقصاء عن طريق المقابلة الشخصية مع المستقضي منهم بالإضافة إلى الإعتماد على الإستبيان الإلكتروني.

٤-٧ أداة البحث:

أداة الدراسة الرئيسية هي قائمة الاستقصاء والتي صممت خصيصا لتحقيق أهداف الدراسة والمساعدة في حل مشكلة الدراسة وإختبار الفروض. وقد إشتملت قائمة الإستقصاء على ست صفحات(أنظر الملحق رقم ٢) وتم تخصيص الصفحة الأولى كغلاف للقائمة تتضمن العنوان والصفحة الثانية الهدف من الدراسة وشكر المستقضي منهم، أما باقي الصفحات فقد تضمنت الأسئلة المتعلقة والمحددة سلفاً وموزعة على أربعة أقسام كما يلي:

- **القسم الأول:**يتضمن القسم الأول العبارات التي تستخدم لقياس العزلة في مكان العمل، وبلغ عدد إجمالي عباراته ١٦ عبارة، منها ٨ عبارات لقياس العزلة الإجتماعية، ٨ عبارات لقياس العزلة العاطفية.
- **القسم الثاني:** يتضمن القسم الثاني العبارات التي تستخدم لقياس الإنسحاب النفسي، وبلغ عدد إجمالي عباراته ١١ عبارة.

- القسم الثالث: يتضمن القسم الثالث العبارات التي تستخدم لقياس نية التقاعد، وبلغ عدد إجمالي عباراته ٥ عبارات.
- القسم الرابع: تم تخصيص القسم الرابع من القائمة لقياس المتغيرات الديموجرافية مثل النوع (ذكر، وأنثي)، العمر من ٢٠ سنة إلي أقل من ٣٠ سنة، ومن ٣٠ سنة إلي أقل من ٤٠ سنة، ومن ٤٠ سنة إلي أقل من ٥٠ سنة، ومن ٥٠ سنة فأكثر، مستوي الدخل أقل من ٨٠٠ دينار، من ٨٠٠ دينار إلي أقل ١٢٠٠ دينار، من ١٢٠٠ دينار إلي أقل من ١٦٠٠ دينار، من ١٦٠٠ دينار فما فوق، ومستوي التعليم (دون الثانوي، ثانوي، مؤهل جامعي، دراسات عليا، سنوات الخبرة) (أقل من ٥ سنوات، من ٥ سنوات إلي أقل من ١٠ سنوات، من ١٠ سنوات إلي أقل ٢٠ سنة، من ٢٠ سنة فأكثر).

٥-٧ صدق وثبات أداة البحث:

يشير الثبات إلي الدرجة التي يتمتع بها المقياس في توفير نتائج متسقة في ظل ظروف متنوعة ومستقلة لأسئلة متعددة، عند قياس نفس الخاصية، وباستخدام نفس مجموعة المستقصي منهم، أما صدق المقياس فيعني مدى قدرة المقياس علي قياس ما يفترض قياسه، أو خلوه من الخطأ العشوائي أو الخطأ المنتظم معا (إدريس، ٢٠٠٨). وفيما يلي توضيح ثبات وصدق مقاييس الدراسة:

١- إختبار ثبات مقاييس الدراسة:

إعتمدت الدراسة الحالية لإختبار ثبات المقاييس المستخدمة علي أسلوب معامل الفا لكرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient وهو من أكثر الطرق المستخدمة في تقييم الثبات في القياس، حيث يتسم بدرجة عالية من الدقة من حيث قدرته علي قياس درجة الإتساق أو التوافق فيما بين المحتويات المتعدده للمقياس المستخدم، ووفقا لهذا الأسلوب فإنه يجب فحص معاملات الارتباط بين كل بند من بنود المقياس الخاضع للإختبار مع باقي البنود الأخرى في نفس المقياس، ووفقاً لهذا الأسلوب تقرر قبل إجراء هذا التحليل إستبعاد أي متغير يحصل علي معامل ارتباط أقل من ٠,٣٠، بينه وبين باقي المتغيرات في المقياس نفسه (إدريس، ٢٠٠٨). ويوضح الجدول رقم (٤/٣) نتائج هذه الأختبار علي النحو التالي:

جدول رقم (٤/٣)

تقييم درجة ثبات مقاييس الدراسة

عدد العبارات	معامل الفا	العبارات المحذوفة	معامل ككل للمقياس	الفا
٨	٠,٩١٥	-	٠,٩٢٦	المتغير المستقل العزلة في مكان العمل
٨	٠,٨٥٤	-		
١٦		-		
١١	٠,٨٨٧	-	٠,٨٨٧	المتغير

		الإجمالي بعد الحذف ١١			الوسيط الإنسحاب النفسي
	-	٠,٧٠٥	٥	-	المتغير التابع
٠,٧٢٧	y5	الإجمالي بعد الحذف ٤			نية التقاعد

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من نتائج جدول رقم رقم (٤/٣) ما يلي:

- تتراوح قيم معامل ألفا للأبعاد الخاصة بالعزلة في مكان العمل ما بين (٠,٨٥٤، ٠,٩١٥)، كما تقرر عدم إستبعاد أي عبارة من عبارات المقياس نظراً لعدم وجود معامل ارتباط إجمالي بينها وبين باقي العبارات الأخرى في نفس المقياس أقل من ٠,٣٠ كما أظهرت النتائج أن قيمة معامل "الفا" ككل المتعلقة بالعزلة في مكان العامل قد بلغت ٠,٩٢٦ والذي يعكس درجة عالية من الثبات (إدريس، ٢٠٠٨).
- بلغت قيمة معامل "الفا" ككل المتعلقة بالإنسحاب النفسي (المتغير الوسيط) ٠,٨٨٧ والذي يعكس درجة عالية من الثبات.
- بلغت قيمة معامل "الفا" ككل المتعلقة بنية التقاعد (المتغير التابع) ٠,٧٢٧ والذي يعكس درجة مقبولة من الثبات. كما تم حذف العبارة y5 نظراً لحصولها علي معامل ارتباط أقل من ٠,٣٠، وبالتالي فإن عبارات هذا المقياس أصبحت ٤ عبارات بدل من ٥ عبارات.

٢- إختبار صدق مقاييس الدراسة:

يستخدم هذا الإختبار لبيان صدق عبارات قائمة الإستقصاء في قياس ما صممت من أجله، والتأكيد على أن عبارات القائمة تعطي للمستقصى منه نفس المعنى، وإعتمد الباحث في إجراء إختبار الصدق علي صدق المحتوى وعلى صدق البناء، ويمكن توضيح ذلك علي النحو التالي:

أ- صدق المحتوى:

تم عرض قائمة الاستقصاء على الأساتذة المشرفين علي الدراسة كما تم عرضها على (٥) من المستقصى منهم بتاريخ ١٠/٥/٢٠٢٣م للتأكد من وضوح الأسئلة وإستيعابها من قبل المستقصى منهم. وقد وقام الباحث بتعديل القائمة وفقاً لملاحظات الأساتذة المشرفين على الدراسة والمستقصى منهم.

ب- صدق البناء:

تم إستخدام أسلوب التحليل العاملي الإستكشافي، لقدرته على تحديد الأبعاد الحقيقية للمقياس الخاضع للإختبار والتحقق مما إذا كانت تتفق مع الأبعاد الأصلية التي تم إستخدامها، بالإضافة إلى قدرته على تخفيض البيانات من خلال إستبعاد المتغيرات، وتم إستخدام طريقة العناصر الأساسية، لإستخلاص العوامل بشرط ألا تقل قيم إيجن (Eigen Value) لها عن الواحد الصحيح وعلى طريقة تدوير (Varimax)، وألا يقل معامل تحميل التشعب على العوامل عن (٠,٥٠) مع عدم تحميل أي متغير على أكثر من عامل (إدريس، ٢٠٠٨).

وتم التحقق من مدي كفاية العينة قبل إستخدام التحليل العاملي الإستكشافي، من خلال تطبيق إختبار (KMO)، ويجب أن تكون قيمة (KMO) أكبر من الحد الأدنى المرغوب وهو (٠,٥٠) (إدريس، ٢٠٠٨)، ويوضح جدول رقم (٥/٣) نتائج هذا التحليل علي النحو الآتي:

جدول رقم(٥/٣)
نتائج إختبار Bartlett's لمقياس الدراسة

الإختبار	العزلة في مكان العمل	الإنسحاب النفسي	نية التقاعد
إختبار KMO	٠,٩٠٠	٠,٨٢٢	٠,٧٤٠
مربع (٢كا)	٤٤٤٠,٨٦٥	٢١٦٩,٢٥٦	٢٩٣,٩٥٩
المعنوية	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي

يتضح من جدول رقم(٥/٣) أن قيمة إختبار (KMO) لجميع مقاييس الدراسة أكبر من الحد الأدنى المرغوب (٠,٥٠) وهذا يدل على كفاية حجم العينة. كما أظهرت نتائج أن قيمة مربع (٢كا) لجميع مقاييس الدراسة قيمة كبيرة وبمستوى معنوية (٠,٠٠٠) أي يوجد ارتباطات معنوية على الأقل بين بعض المتغيرات الخاضعة للاختبار، وبالتالي تكفي لإستخدام التحليل العاملي الإستكشافي، وفيما يلي نتائج التحليل العاملي الإستكشافي لمقاييس الدراسة.

١-٢ نتائج التحليل العاملي لمقياس العزلة في مكان العمل:

يوضح الجدول رقم(٦/٣) نتائج التحليل العاملي لمقياس العزلة في مكان العمل المكون من (١٦) عبارة كما يلي:

جدول رقم(٦/٣)

نتائج التحليل العاملي لمقياس العزلة في مكان العمل

عامل (٢)	عامل (١)	العزلة في مكان العمل
العزلة الإجتماعية		
	٠,٨٢٦	ليس لدي علاقات إجتماعية في العمل.
	٠,٨٩٢	أشعر بأن بعض زملائي في العمل غير مهتمين بالتعامل معي.
	٠,٨٨٩	أشعر بأنني مستبعد من المناقشات التي تتم في بيئة العمل.
	٠,٨٩٥	أشعر بأن زملائي في العمل مشغولون دائماً بحيث لا يهتمون بمشاكلي.

	٠,٧٩٤	أشعر بأنني مستبعد من تكوين صداقات في بيئة العمل.
	٠,٨٥٩	كثيراً ما أشعر بالخجل أمام زملائي في العمل.
	٠,٨١١	أجد صعوبة في التواصل مع الآخرين في العمل.
	٠,٨٠٠	أتجنب عمداً التعامل مع زملائي في العمل.
العزلة العاطفية		
	٠,٨٢٨	كثيراً ما أشعر بالغربة عن زملائي في العمل.
	٠,٧٤٧	أشعر بأنني أنسحب من الأشخاص الذين أعمل معهم.
	٠,٦٥٧	كثيراً ما أشعر بأنني بعيد عاطفياً عن الأشخاص الذين أعمل معهم.
	٠,٧٠٥	كثيراً ما أشعر بالإهمال عندما أكون مع زملائي في العمل.
	٠,٥١٩	أشعر في كثير من الأحيان بالانفصال عن الموظفين الآخرين في العمل.
	٠,٥٧٢	أشعر بإحساس عام بالفراغ في العمل.
	٠,٦٢٤	عندما أكون تحت ضغط العمل، أشعر بأن زملائي تركوني وحدي.
	٠,٥١٧	أشعر وكأنني أحافظ على مسافة من الأشخاص الذين أعمل معهم.
٣٠,٤٠٤	٣٢,٠١٩	نسبة التباين الذي تم تفسيره لكل عامل
٦٢,٤٢٣	٣٢,٠١٩	النسبة التجميعية للتباين لجميع العوامل

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من نتائج جدول رقم (٦/٣) ما يلي:

- بناءً على مخرجات أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي تم استخراج عاملين من العزلة في مكان العمل بواقع (١٦ عبارة) . كما لم يتم حذف أي عبارة من عبارات المقياس نظراً لحصول جميع العبارات علي معامل تحميل أكبر من ٠,٥٠ .
- بلغت نسبة التباين الكلي التي تفسرها العوامل المستخرجة ٦٢,٤٢٣% من التباين الكلي في البيانات الأصلية التي خضعت للتحليل، وبالتالي فإن هذه النتيجة تشير إلى نجاح أسلوب تحليل العوامل في استخراج العوامل الرئيسية في البيانات الخاضعة للتحليل.

٢-٢ نتائج التحليل العاملي لمقياس الإنسحاب النفسي:

يوضح الجدول رقم (٧/٣) نتائج التحليل العاملى لمقياس الإنسحاب النفسي المكون من (١١) عبارة كما يلي:

جدول رقم (٧/٣)

نتائج التحليل العاملى لمقياس الإنسحاب النفسي

عامل (١)	الإنسحاب النفسي
٠,٧٣١	أنشغل بأشياء ليس لها علاقة بالأعمال التي قوم بها.
٠,٧٥٧	أقوم بتصفح الانترنت أثناء أوقات العمل الرسمية.
٠,٧٩٠	أظهار ببذل المزيد من الجهد في العمل لكن الواقع غير ذلك.
٠,٧٥٩	أقوم بالدردشة مع الزملاء أثناء ساعات العمل.
٠,٧٣١	أقوم بتأدية الأعمال الشخصية أثناء العمل.
٠,٧٠١	أنتظر إنتهاء وقت العمل كل يوم بفارغ الصبر.
٠,٥٠٨	أقوم بإجراء مكالمات شخصية طويلة في العمل.
٠,٦٠٨	إظهر مجهود أقل من المعتاد في العمل.
٠,٦٨٠	أذهب إلى العمل كل يوم وأنا غير مستعد.
٠,٧١٥	أعبر عن نيتي لتترك العمل في كل فرصة تسنح لي.
٠,٥٩١	أجعل الآخرين يقومون بعملى بدلا من أن اقوم به بنفسى.
٦٨,٠٣٩	نسبة التباين الذي تم تفسيره لكل عامل
٦٨,٠٣٩	النسبة التجميعية للتباين لجميع العوامل

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من نتائج جدول رقم (٧/٣) ما يلي:

- بناءً على مخرجات أسلوب التحليل العاملى الإستكشافي تم إستخراج عامل واحد فقط من مقياس الإنسحاب النفسي بواقع (١١ عبارة) . كما لم يتم حذف أي عبارة من عبارات المقياس نظراً لحصول جميع العبارات علي معامل تحميل أكبر من ٠,٥٠ .
- بلغت نسبة التباين الكلي التي يفسرها العامل المستخرج ٦٨,٠٩٣% من التباين الكلي فى البيانات الأصلية التى خضعت للتحليل، وبالتالي فإن هذه النتيجة تشير إلى نجاح أسلوب تحليل العوامل فى إستخراج العوامل الرئيسية فى البيانات الخاضعة للتحليل.

٣-٢ نتائج التحليل العاملى لمقياس الإنسحاب النفسي:

يوضح الجدول رقم (٨/٣) نتائج التحليل العاملى لمقياس نية التقاعد المكون من (٤) عبارات كما يلي:

جدول رقم (٨/٣)

نتائج التحليل العاملى لمقياس نية التقاعد

عامل (١)	نية التقاعد

٠,٧٦٧	أنشغل بأشياء ليس لها علاقة بالأعمال التي قوم بها.
٠,٦١٩	أقوم بتصفح الانترنت أثناء أوقات العمل الرسمية.
٠,٧٥٤	أظهار ببذل المزيد من الجهد في العمل لكن الواقع غير ذلك.
٠,٨١٥	أقوم بالدراسة مع زملاء أثناء ساعات العمل.
٦٥,١٢٦	نسبة التباين الذي تم تفسيره لكل عامل
٦٥,١٢٦	النسبة التجميعية للتباين لجميع العوامل

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من نتائج جدول رقم (٨/٣) ما يلي:

- بناءً على مخرجات أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي تم استخراج عامل واحد فقط من مقياس الانسحاب النفسي بواقع (٤ عبارات) . كما لم يتم حذف أي عبارة من عبارات المقياس نظراً لحصول جميع العبارات علي معامل تحميل أكبر من ٠,٥٠ .
- بلغت نسبة التباين الكلي التي يفسرها العامل المستخرج ٦٥,١٢٦% من التباين الكلي في البيانات الأصلية التي خضعت للتحليل، وبالتالي فإن هذه النتيجة تشير إلى نجاح أسلوب تحليل العوامل في استخراج العوامل الرئيسية في البيانات الخاضعة للتحليل.

٧- إختبار فروض الدراسة:

يتناول هذا الجزء إختبارات فروض الدراسة ونتائجها، وفيما يلي عرض هذه الإختبارات علي النحو الآتي:

١- نتائج إختبار الفرض الرئيسي الأول:

- لا يوجد تأثير معنوي للعزلة في مكان العمل علي نوايا التقاعد لدي أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت.
- ويشتق منه الفروض الفرعية الآتية:**
- ١-١ لا يوجد تأثير معنوي للعزلة الإجتماعية علي نوايا التقاعد لدي أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت.
- ٢-١ لا يوجد تأثير معنوي للعزلة العاطفية علي نوايا التقاعد لدي أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت.
- وللتحقق من صحة أو عدم صحة هذا الفرض الرئيسي تم استخدام نمذجة المعادلات الهيكلية SEM، والموجودة بالبرنامج الإحصائي (AMOS V22)، ويوضح جدول رقم (٥/٤) نتائج هذا التحليل علي النحو التالي:

جدول رقم (٥/٤)

نتائج تحليل المسار لإختبار تأثير العزلة في مكان العمل علي نوايا التقاعد

R Square	الدلالة	P.Value	قيمة T C.R	الخطأ المعياري S.E	معامل المسار S.R.E	المسار المباشر	
						العزلة في مكان العمل	نوايا التقاعد
٠,١٣٨	معنوي	٠,٠٠٠	٧,٦٢٤	٠,٠٥٦	٠,٣٧٢		
		معنوي عند ٠,٠١	R = ٠,٣٧٢		٠,٠٠٠	مستوي الدلالة للنموذج ككل	

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من نتائج جدول رقم (٥/٤) ما يلي:

- معنوية النموذج ككل عند مستوى معنوية ٠,٠١، كما أن العزلة في مكان العمل ككل (X) تفسر ١٣,٨% من التباين الموجود في نوايا التقاعد، وباقي النسبة ترجع إلي متغيرات أخرى لم تدخل ضمن النموذج.
- بلغت قيمة معامل المسار للعلاقة بين العزلة في مكان العمل ونوايا التقاعد ٠,٣٧٢، كما بلغت قيمة T ٧,٦٢٤ وهي قيمة معنوية عند مستوي ٠,٠١.
- بلغت قيمة معامل الارتباط للعلاقة بين العزلة في مكان العمل ونوايا التقاعد ٠,٣٧٢، وهو ارتباط طردي، أي أنه كلما زادت عزلة الموظفين في مكان العمل كلما زادت نوايا التقاعد لهم.

يتضح مما سبق رفض الفرض العدم وقبول الفرض البديل والذي ينص علي وجود تأثير معنوي للعزلة في مكان العمل علي نوايا التقاعد لدي أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت.

١-١ نتائج إختبار الفرض الفرعي الأول من الفرض الرئيسي الأول:

لا يوجد تأثير معنوي للعزلة الإجتماعية علي نوايا التقاعد لدي أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت. وللتحقق من صحة أو عدم صحة هذا الفرض تم استخدام نمذجة المعادلات الهيكلية SEM، ويوضح جدول رقم (٦/٤) نتائج هذا التحليل علي النحو التالي:

جدول رقم (٦/٤)

نتائج تحليل المسار لإختبار تأثير العزلة الإجتماعية علي نوايا التقاعد

R Square	الدلالة	P.Value	قيمة T C.R	الخطأ المعياري S.E	معامل المسار S.R.E	المسار المباشر	
						العزلة الإجتماعية	نوايا التقاعد
٠,٠٧٣	معنوي	٠,٠٠٠	٥,٣٤٢	٠,٠٥٠	٠,٢٧٠		
		معنوي عند ٠,٠١	R = ٠,٢٧٠		٠,٠٠٠	مستوي الدلالة للنموذج ككل	

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من نتائج جدول رقم (٦/٤) ما يلي:

- معنوية النموذج ككل عند مستوى معنوية ٠,٠٠١، كما أن العزلة الإجتماعية (Xa) تفسر ٧,٣% من التباين الموجود في نوايا التقاعد، وباقي النسبة ترجع إلي متغيرات أخرى لم تدخل ضمن النموذج.
 - بلغت قيمة معامل المسار للعلاقة بين العزلة الإجتماعية ونوايا التقاعد ٠,٢٧٠، كما بلغت قيمة T ٥,٣٤٢، وهي قيمة معنوية عند مستوي ٠,٠٠١.
 - بلغت قيمة معامل الارتباط للعلاقة بين العزلة الإجتماعية ونوايا التقاعد ٠,٢٧٠، وهو ارتباط طردي، أي أنه كلما زادت عزلة الموظفين إجتماعياً في مكان العمل كلما زادت نوايا التقاعد لديهم.
- يتضح مما سبق رفض الفرض العدم وقبول الفرض البديل والذي ينص علي وجود تأثير معنوي للعزلة الإجتماعية في مكان العمل علي نوايا التقاعد لدي أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت.

٢-١ نتائج إختبار الفرض الفرعي الثاني من الفرض الرئيسي الأول:

لا يوجد تأثير معنوي للعزلة العاطفية علي نوايا التقاعد لدي أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت. وللتحقق من صحة أو عدم صحة هذا الفرض تم استخدام نمذجة المعادلات الهيكلية SEM، ويوضح جدول رقم (٧/٤) نتائج هذا التحليل علي النحو التالي:

جدول رقم (٧/٤)

نتائج تحليل المسار لإختبار تأثير العزلة العاطفية علي نوايا التقاعد

المسار المباشر	معامل المسار S.R.E	الخطأ المعياري S.E	قيمة T C.R	P.V alue	الدلالة	R Square	معنوي
العزلة العاطفية ← نوايا التقاعد	٠,٤٢٢	٠,٠٥٣	٠,٤٢٢	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠
مستوي الدلالة للنموذج ككل ٠,٠٠٠ معنوي عند ٠,٠٠١							

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من نتائج جدول رقم (٧/٤) ما يلي:

- معنوية النموذج ككل عند مستوى معنوية ٠,٠٠١، كما أن العزلة العاطفية (Xb) تفسر ١٧,٨% من التباين الموجود في نوايا التقاعد، وباقي النسبة ترجع إلي متغيرات أخرى لم تدخل ضمن النموذج.
- بلغت قيمة معامل المسار للعلاقة بين العزلة العاطفية ونوايا التقاعد ٠,٤٢٢، كما بلغت قيمة T ٨,٨٨٠، وهي قيمة معنوية عند مستوي ٠,٠٠١.

■ بلغت قيمة معامل الارتباط للعلاقة بين العزلة العاطفية ونوايا التقاعد ٠,٤٢٢, وهو إرتباط طردي متوسط، أي أنه كلما زادت عزلة الموظفين عاطفياً في مكان العمل كلما زادت نوايا التقاعد لديهم.

يتضح مما سبق رفض الفرض العدم وقبول الفرض البديل والذي ينص علي وجود تأثير معنوي للعزلة العاطفية في مكان العمل علي نوايا التقاعد لدي أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت.

٢- نتائج إختبار الفرض الرئيسي الثاني:

لا يوجد تأثير معنوي للعزلة في مكان العمل علي الإنسحاب النفسي لدي أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت.

ويشتق منه الفروض الفرعية الآتية:

١-٢ لا يوجد تأثير معنوي للعزلة الإجتماعية علي الإنسحاب النفسي لدي أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت.

٢-٢ لا يوجد تأثير معنوي للعزلة العاطفية علي الإنسحاب النفسي لدي أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت.

وللتحقق من صحة أو عدم صحة هذا الفرض تم إستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية SEM، والموجودة بالبرنامج الإحصائي (AMOS V22)، ويوضح جدول رقم(٨/٤) نتائج هذا التحليل علي النحو التالي:

جدول رقم(٨/٤)

نتائج تحليل المسار لإختبار تأثير العزلة في مكان العمل علي الإنسحاب النفسي

R Square	الدالة	P. Value	قيمة T C.R	الخطأ المعياري S.E	معامل المسار S.R.E	المسار المباشر
٠,٤٢٣	معنوي	٠,٠٠٠	١٦,٣١٤	٠,٠٣٩	٠,٦٥٠	العزلة في مكان العمل ← الإنسحاب النفسي
		معنوي عند ٠,٠١	٠,٦٥٠ = R		٠,٠٠٠	مستوي الدلالة للنموذج ككل

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من نتائج جدول رقم(٨/٤) ما يلي:

- معنوية النموذج ككل عند مستوى معنوية ٠,٠٠١، كما أن العزلة في مكان العمل (X) تفسر ٤٢,٣% من التباين الموجود في الإنسحاب النفسي، وباقي النسبة ترجع إلي متغيرات أخرى لم تدخل ضمن النموذج.
- بلغت قيمة معامل المسار للعلاقة بين العزلة في مكان العمل والإنسحاب النفسي ٠,٦٥٠، كما بلغت قيمة T ١٦,٣١٤، وهي قيمة معنوية عند مستوي ٠,٠١.
- بلغت قيمة معامل الارتباط للعلاقة بين العزلة في مكان العمل والإنسحاب النفسي ٠,٤٢٣، وهو إرتباط طردي مرتفع، أي أنه كلما زادت العزلة في مكان العمل كلما زاد إنسحاب الممرضين نفسياً من العمل.

يتضح مما سبق رفض الفرض العدم وقبول الفرض البديل والذي ينص علي وجود تأثير معنوي للعزلة في مكان العمل علي الإنسحاب النفسي لدي أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت.

١-٢ نتائج إختبار الفرض الفرعي الأول من الفرض الرئيسي الثاني:

لا يوجد تأثير معنوي للعزلة الإجتماعية علي الإنسحاب النفسي لدي أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت. وللتحقق من صحة أو عدم صحة هذا الفرض تم استخدام نمذجة المعادلات الهيكلية SEM، ويوضح جدول رقم (٩/٤) نتائج هذا التحليل علي النحو التالي:

جدول رقم (٩/٤)

نتائج تحليل المسار لإختبار تأثير العزلة الإجتماعية علي الإنسحاب النفسي

المسار المباشر	معامل المسار S.R.E	الخطأ المعياري S.E	قيمة T C.R	P.Value	الدلالة	R Square
العزلة الإجتماعية ← الإنسحاب النفسي	٠,٥٠٢	٠,٠٣٨	١١,٠٣٧	٠,٠٠٠	معنوي	٠,٢٥٢
مستوي الدلالة للنموذج ككل ٠,٠٠٠ = R = ٠,٥٠٢ معنوي عند ٠,٠١						

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من نتائج جدول رقم (٩/٤) ما يلي:

- معنوية النموذج ككل عند مستوى معنوية ٠,٠١، كما أن العزلة الإجتماعية (Xa) تفسر ٢٥,٢% من التباين الموجود في الإنسحاب النفسي، وباقي النسبة ترجع إلي متغيرات أخرى لم تدخل ضمن النموذج.
 - بلغت قيمة معامل المسار للعلاقة بين العزلة الإجتماعية في مكان العمل والإنسحاب النفسي ٠,٥٠٢، كما بلغت قيمة T ١١,٠٣٧، وهي قيمة معنوية عند مستوي ٠,٠١.
 - بلغت قيمة معامل الارتباط للعلاقة بين العزلة الإجتماعية والإنسحاب النفسي ٠,٥٠٢، وهو ارتباط طردي مرتفع، أي أنه كلما زادت العزلة الإجتماعية في مكان العمل كلما زاد إنسحاب الممرضين نفسياً من العمل.
- يتضح مما سبق رفض الفرض العدم وقبول الفرض البديل والذي ينص علي وجود تأثير معنوي للعزلة الإجتماعية في مكان العمل علي الإنسحاب النفسي لدي أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت.

٢-٢ نتائج إختبار الفرض الفرعي الثاني من الفرض الرئيسي الثاني:

لا يوجد تأثير معنوي للعزلة العاطفية علي الإنسحاب النفسي لدي أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت. وللتحقق من صحة أو عدم صحة هذا الفرض تم

استخدام نمذجة المعادلات الهيكلية SEM، ويوضح جدول رقم (١٠/٤) نتائج هذا التحليل علي النحو التالي:

جدول رقم (١٠/٤)

نتائج تحليل المسار لإختبار تأثير العزلة العاطفية علي الإنسحاب النفسي

المسار المباشر	معامل المسار S.R.E	الخطأ المعياري S.E	قيمة T C.R	P.Value	الدلالة	R Square
العزلة العاطفية ← الإنسحاب النفسي	٠,٧٠٦	٠,٠٣٥	١٨,٩٨٧	٠,٠٠٠	معنوي	٠,٤٩٨
مستوي الدلالة للنموذج ككل ٠,٠٠٠ = R ٠,٧٠٦ معنوي عند ٠,٠١						

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من نتائج جدول رقم (١٠/٤) ما يلي:

- معنوية النموذج ككل عند مستوى معنوية ٠,٠١، كما أن العزلة العاطفية (Xb) تفسر ٤٩,٨% من التباين الموجود في الإنسحاب النفسي، وباقي النسبة ترجع إلي متغيرات أخرى لم تدخل ضمن النموذج.
 - بلغت قيمة معامل المسار للعلاقة بين العزلة العاطفية في مكان العمل والإنسحاب النفسي ٠,٧٠٦، كما بلغت قيمة T ١٨,٩٨٧، وهي قيمة معنوية عند مستوي ٠,٠١.
 - بلغت قيمة معامل الارتباط للعلاقة بين العزلة العاطفية والإنسحاب النفسي ٠,٧٠٦، وهو إرتباط طردي مرتفع، أي أنه كلما زادت العزلة العاطفية في مكان العمل كلما زاد إنسحاب الممرضين نفسياً من العمل.
- يتضح مما سبق رفض الفرض العدم وقبول الفرض البديل والذي ينص علي وجود تأثير معنوي للعزلة العاطفية في مكان العمل علي الإنسحاب النفسي لدي أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت.

٣- نتائج إختبار الفرض الثالث:

لا يوجد تأثير للإنسحاب النفسي من العمل علي نوايا التقاعد لدي أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت.
وللتحقق من صحة أو عدم صحة هذا الفرض تم إستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية SEM، والموجودة بالبرنامج الإحصائي (AMOS V22)، ويوضح جدول رقم (١١/٤) نتائج هذا التحليل علي النحو التالي:

جدول رقم (١١/٤)

نتائج تحليل المسار لإختبار تأثير الإنسحاب النفسي علي نوايا التقاعد

المسار المباشر	معامل المسار S.R.E	الخطأ المعياري S.E	قيمة T C.R	P.Value	الدلالة	R Square
الإنسحاب النفسي ← نوايا التقاعد	٠,٤٧٥	٠,٠٥٥	١٠,٢٩١	٠,٠٠٠	معنوي	٠,٢٢٦

مستوي الدلالة للنموذج ككل ٠,٠٠٠ = R ٠,٤٧٥ = معنوي عند ٠,٠١

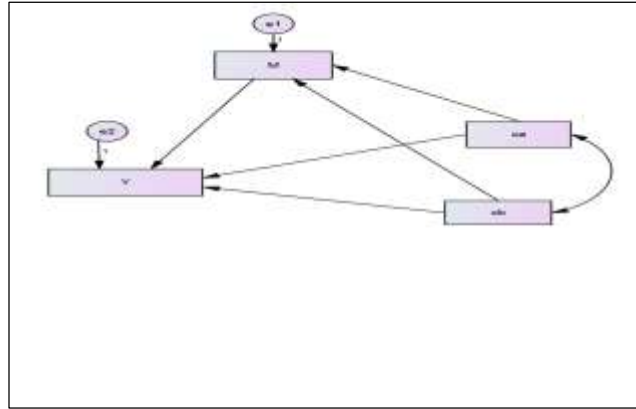
المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من نتائج جدول رقم (١١/٤) ما يلي:

- معنوية النموذج ككل عند مستوى معنوية ٠,٠٠١، كما أن الإنسحاب النفسي (M) تفسر ٢٢,٦% من التباين الموجود في نوايا التقاعد، وباقي النسبة ترجع إلي متغيرات أخرى لم تدخل ضمن النموذج.
 - بلغت قيمة معامل المسار للعلاقة بين الإنسحاب النفسي ونوايا التقاعد ٠,٤٧٥، كما بلغت قيمة T ١٠,٢٩١، وهي قيمة معنوية عند مستوي ٠,٠١.
 - بلغت قيمة معامل الارتباط للعلاقة بين الإنسحاب النفسي ونوايا التقاعد ٠,٤٧٥، وهو ارتباط طردي، أي أنه كلما زاد الإنسحاب النفسي لدي المرضين ذادات نوايا التقاعد المبكر لهم.
- يتضح مما سبق رفض الفرض العدم وقبول الفرض البديل والذي ينص علي وجود تأثير معنوي للإنسحاب النفسي علي نوايا التقاعد لدي أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت.

٤- إختبار الفرض الرئيسي الرابع:

لا يوجد تأثير للإنسحاب النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين العزلة في مكان العمل ونوايا التقاعد لدي أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت. ولاختبار صحة هذا الفرض، قام الباحث بصياغة النموذج المقترح لهذا الفرض كما بالشكل (١/٤)، وجاءت نتائج مؤشرات معنوية هذا النموذج كما بالجدول (١٢/٤)، ونتائج التحليل الإحصائي كما بالجدول (١٣/٤) وذلك علي النحو التالي:



شكل (١/٤)

النموذج المقترح للفرض الرابع للدراسة

المصدر: من إعداد الباحث

جدول رقم (١٢/٤)

مؤشرات الجودة الكلية لنموذج تحليل المسار

المؤشر	قيم القطع	قيمة الاحصاء
مؤشر عدم المطابقة (GFI)	0,90 <	1
مؤشر الملائمة المقارن (CFI)	0,95 <	1
مؤشر الملائمة الطبيعي (NFI)	0,95 <	0,999
جذر متوسط مربع الخطأ للتقريب (RMSEA)	0,06 >	0,055

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من النتائج بالجدول (١٢/٤) أن النموذج المقترح للفرض الرابع قد نجح في اجتياز المؤشرات الأربعة، وهذا يشير إلى أن هذا النموذج يتوافق بصورة جيدة مع البيانات المجمعة، حيث كانت القيم المستخرجة أكبر من قيم القطع عند (Hair et al. 2019).

جدول (١٣/٤)

نتائج التحليل الإحصائي للفرض الرابع للدراسة

المتغير المستقل	الوسيط	التابع	التأثير المباشر	غير المباشر	P. value	الكلية
العزلة العاطفية	الانسحاب النفسي	نية التقاعد	0,208	0,243	0,000	0,451
العزلة في مكان العمل	الانسحاب النفسي	نية التقاعد	0,109	0,263	0,000	0,372

المصدر: من إعداد الباحث

يتضح من جدول رقم (١٣/٤) ما يلي:

- يتوسط الانسحاب النفسي جزئياً العلاقة بين العزلة الاجتماعية ونية التقاعد، حيث يزداد التأثير المعنوي الإيجابي للعزلة الاجتماعية على نوايا التقاعد عند توسيط الانسحاب النفسي، وقد بلغت قيمة معامل المسار غير المباشر (التأثير غير المباشر) (0,260).
 - يتوسط الانسحاب النفسي جزئياً العلاقة بين العزلة العاطفية ونية التقاعد، حيث يزداد التأثير المعنوي الإيجابي للعزلة العاطفية على نوايا التقاعد عند توسيط الانسحاب النفسي، وقد بلغت قيمة معامل المسار غير المباشر (التأثير غير المباشر) (0,243).
 - يتوسط الانسحاب النفسي جزئياً العلاقة بين العزلة في مكان العمل ونية التقاعد، حيث يزداد التأثير المعنوي الإيجابي للعزلة في مكان العمل على نوايا التقاعد عند توسيط الانسحاب النفسي، وقد بلغت قيمة معامل المسار غير المباشر (التأثير غير المباشر) (0,263).
- وبناءً على ما تقدم من نتائج، يتم قبول الفرض الرئيسي الرابع والذي ينص على أن لانسحاب النفسي يؤثر كمتغير وسيط في العلاقة بين العزلة في مكان العمل ونوايا التقاعد لدي أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت.
- ٥- نتائج إختبار الفرض الرئيسي الخامس:

لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت حول نوايا التقاعد وفقاً لخصائصهم الديموجرافية (النوع، العمر، الدخل، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة).

ولإختبار صحة هذا الفرض قام الباحث بتطبيق أسلوب تحليل التباين أحادي الإتجاه -One Way Anova، كذلك تم تطبيق إختبار T-Test لعينتين مستقلتين لإختبار النوع وذلك علي النحو التالي:

١-٥ إختبار الفروق في إتجاهات العاملين حول متغيرات الدراسة وفقاً للنوع:

للتحقق من الفروق في إتجاهات العاملين حول العزلة في مكان العمل والإنسحاب النفسي، ونوايا التقاعد وفقاً للنوع، تم إجراء لإختبار T-Test لعينتين مستقلتين، وذلك كما هو موضح بالجدول رقم (١٤/٤).

جدول رقم (١٤/٤)

نتائج إختبار T-Test لإختبار الفروق في إتجاهات العاملين حول متغيرات الدراسة وفقاً للنوع

الأبعاد	الوسط الحسابي		الانحراف المعياري		إختبار T	مستوي المعنوية	الدلالة الإحصائية
	ذكر	انثي	ذكر	انثي			
العزلة في مكان العمل	٣,٢٢٤٧	٣,٢٧٦٠	٠,٧٦٦	٠,٧٦١	-٠,٦٢٨	٠,٥٣١	غير معنوي
الإنسحاب النفسي	٣,٧٤٤٧	٣,٧٣٤٧	٠,٦٩٩	٠,٧٦٥	٠,١٢٦	٠,٩٠٠	غير معنوي
نوايا التقاعد	٢,٦٧٨١	٢,٧٥٨٠	٠,٨٦٥	٠,٨٨١	-٠,٨٥٥	٠,٣٩٢	غير معنوي

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول السابق، جدول رقم (١٤/٤) أن قيمة إختبار T غير معنوية لجميع متغيرات الدراسة الثلاثة (العزلة في مكان العمل، الإنسحاب النفسي، نوايا التقاعد)، مما يعني عدم وجود إختلافات معنوية في آراء العاملين بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت حول العزلة في مكان العمل، الإنسحاب النفسي، نوايا التقاعد وفقاً للنوع (ذكر/ أنثي).

٢-٥ إختبار الفروق في إتجاهات العاملين حول متغيرات الدراسة وفقاً للعمر:

للتحقق من الفروق في إتجاهات العاملين حول العزلة في مكان العمل، الإنسحاب النفسي، نوايا التقاعد وفقاً للعمر، تم إجراء تطبيق أسلوب تحليل التباين الأحادي الإتجاه - One Way ANOVA وذلك كما هو موضح بالجدول رقم (١٥/٤).

جدول رقم (١٥/٤)

تحليل التباين الأحادي الإتجاه لإختبار الفروق في إتجاهات العاملين حول متغيرات الدراسة وفقاً للعمر

الأبعاد	F	مستوي المعنوية	الدلالة الإحصائية
العزلة في مكان العمل	٠,١٠٥	٠,٩٥٧	غير معنوي
الإنسحاب النفسي	١,٠٦٩	٠,٣٦٢	غير معنوي

نوايا التقاعد	٠,٧٣٤	٠,٥٣٢	غير معنوي
---------------	-------	-------	-----------

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول السابق، جدول رقم (١٥/٤) ما يلي:

- عدم وجود فروق معنوية في اتجاهات العاملين حول العزلة في مكان العمل وفقاً للعمر، حيث تصل قيمة إختبار F إلي الحد الذي يجعلها غير دالة عند مستوي معنوية ٠,٠٥.
- عدم وجود فروق معنوية في اتجاهات العاملين حول الإنسحاب النفسي وفقاً للعمر، حيث تصل قيمة إختبار F إلي الحد الذي يجعلها غير دالة عند مستوي معنوية ٠,٠٥.
- عدم وجود فروق معنوية في اتجاهات العاملين حول نوايا التقاعد وفقاً للعمر، حيث تصل قيمة إختبار F إلي الحد الذي يجعلها غير دالة عند مستوي معنوية ٠,٠٥.

٣-٥ إختبار الفروق في اتجاهات العاملين حول متغيرات الدراسة وفقاً لمستوي الدخل:

للتحقق من الفروق في اتجاهات العاملين حول العزلة في مكان العمل، الإنسحاب النفسي، نوايا التقاعد وفقاً لمستوي الدخل، تم إجراء تطبيق أسلوب تحليل التباين الأحادي الإتجاه One Way ANOVA - وذلك كما هو موضح بالجدول رقم (١٦/٤).

جدول رقم (١٦/٤)

تحليل التباين الأحادي الإتجاه لإختبار الفروق في اتجاهات العاملين حول متغيرات الدراسة وفقاً لمستوي الدخل

الأبعاد	F	مستوي المعنوية	الدلالة الإحصائية
العزلة في مكان العمل	٠,١٥٦	٠,٩٢٦	غير معنوي
الإنسحاب النفسي	٠,٤٥٢	٠,٧١٦	غير معنوي
نوايا التقاعد	٠,٢٩٣	٠,٨٣١	غير معنوي

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول السابق، جدول رقم (١٦/٤) ما يلي:

- عدم وجود فروق معنوية في اتجاهات العاملين حول العزلة في مكان العمل وفقاً لمستوي الدخل، حيث تصل قيمة إختبار F إلي الحد الذي يجعلها غير دالة عند مستوي معنوية ٠,٠٥.
- عدم وجود فروق معنوية في اتجاهات العاملين حول الإنسحاب النفسي وفقاً لمستوي الدخل، حيث تصل قيمة إختبار F إلي الحد الذي يجعلها غير دالة عند مستوي معنوية ٠,٠٥.
- عدم وجود فروق معنوية في اتجاهات العاملين حول نوايا التقاعد وفقاً لمستوي الدخل، حيث تصل قيمة إختبار F إلي الحد الذي يجعلها غير دالة عند مستوي معنوية ٠,٠٥.

٤-٥ إختبار الفروق في اتجاهات العاملين حول متغيرات الدراسة وفقاً لمستوي التعليم:

للتحقق من الفروق في إتجاهات العاملين حول العزلة في مكان العمل، الإنسحاب النفسي، نوايا التقاعد وفقاً لمستوي التعليم، تم إجراء تطبيق أسلوب تحليل التباين الأحادي الإتجاه One Way ANOVA - وذلك كما هو موضح بالجدول رقم (١٧/٤).
جدول رقم (١٧/٤)

تحليل التباين الأحادي الإتجاه لإختبار الفروق في إتجاهات العاملين حول متغيرات الدراسة وفقاً لمستوي التعليم

الأبعاد	F	مستوي المعنوية	الدلالة الإحصائية
العزلة في مكان العمل	٠,٧٠١	٠,٤٩٧	غير معنوي
الإنسحاب النفسي	٠,٧٣٢	٠,٤٨٢	غير معنوي
نوايا التقاعد	١,٨٩١	٠,١٥٢	غير معنوي

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

ينضح من الجدول السابق، جدول رقم (١٧/٤) ما يلي:

- عدم وجود فروق معنوية في إتجاهات العاملين حول العزلة في مكان العمل وفقاً لمستوي التعليم، حيث تصل قيمة إختبار F إلي الحد الذي يجعلها غير دالة عند مستوي معنوية ٠,٠٥.
 - عدم وجود فروق معنوية في إتجاهات العاملين حول الإنسحاب النفسي وفقاً لمستوي التعليم، حيث تصل قيمة إختبار F إلي الحد الذي يجعلها غير دالة عند مستوي معنوية ٠,٠٥.
 - عدم وجود فروق معنوية في إتجاهات العاملين حول نوايا التقاعد وفقاً لمستوي التعليم، حيث تصل قيمة إختبار F إلي الحد الذي يجعلها غير دالة عند مستوي معنوية ٠,٠٥.
- ٥-٥ إختبار الفروق في إتجاهات العاملين حول متغيرات الدراسة وفقاً لسنوات الخبرة:
- للتحقق من الفروق في إتجاهات العاملين حول العزلة في مكان العمل، الإنسحاب النفسي، نوايا التقاعد وفقاً لسنوات الخبرة، تم إجراء تطبيق أسلوب تحليل التباين الأحادي الإتجاه One Way ANOVA - وذلك كما هو موضح بالجدول رقم (١٨/٤).
جدول رقم (١٨/٤)

تحليل التباين الأحادي الإتجاه لإختبار الفروق في إتجاهات العاملين حول متغيرات الدراسة وفقاً لسنوات الخبرة

الأبعاد	F	مستوي المعنوية	الدلالة الإحصائية
العزلة في مكان العمل	٧,٠٢١	٠,٠٠٠	غير معنوي
الإنسحاب النفسي	٣,٥١٩	٠,٠١٥	غير معنوي
نوايا التقاعد	٤,٠٠٤	٠,٠٠٨	غير معنوي

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول السابق، جدول رقم(١٨/٤) ما يلي:

- وجود فروق معنوية في إتجاهات العاملين حول العزلة في مكان العمل وفقاً لسنوات الخبرة، حيث تصل قيمة إختبار F إلي الحد الذي يجعلها دالة عند مستوي معنوية ٠,٠٥.
- وجود فروق معنوية في إتجاهات العاملين حول الإنسحاب النفسي وفقاً لسنوات الخبرة، حيث تصل قيمة إختبار F إلي الحد الذي يجعلها دالة عند مستوي معنوية ٠,٠٥.
- وجود فروق معنوية في إتجاهات العاملين حول نوايا التقاعد وفقاً لسنوات الخبرة، حيث تصل قيمة إختبار F إلي الحد الذي يجعلها دالة عند مستوي معنوية ٠,٠٥.

يتضح من خلال نتائج جدول رقم(١٤/٤، ١٥/٤، ١٦/٤، ١٧/٤، ١٨/٤) عدم وجود إختلافات معنوية في آراء العاملين بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت حول متغيرات الدراسة الثلاثة(العزلة في مكان العمل، الإنسحاب النفسي، نوايا التقاعد) وفقاً للنوع (ذكر/ أنثي) والعمر، ومستوي الدخل، ومستوي التعليم. بينما توجد إختلافات معنوية بين آراء العاملين بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت حول متغيرات الدراسة الثلاثة(العزلة في مكان العمل، الإنسحاب النفسي، نوايا التقاعد) وفقاً لسنوات خبرة العاملين.

في ضوء ما سبق يتم قبول الفرض العدم بشكل جزئي فيما يتعلق بعدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت حول العزلة في مكان العمل، والإنسحاب النفسي ونوايا التقاعد وفقاً لخصائصهم الديموجرافية (النوع، العمر، الدخل، المستوي التعليمي) ورفضه فيما يتعلق بوجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت حول العزلة في مكان العمل، والإنسحاب النفسي ونوايا التقاعد وفقاً لسنوات الخبرة.

٤- مناقشة النتائج:

سعت الدراسة الحالية إختبار الدور الوسيط للإنسحاب النفسي في العلاقة بين العزلة في مكان العمل ونوايا التقاعد، وتوصلت الدراسة إلي مجموعة من النتائج والتي يمكن مناقشتها علي النحو التالي:

١- مناقشة نتائج إختبار الفرض الرئيسي الأول:

- توصلت الدراسة إلي أن العزلة في مكان العمل تؤثر معنوياً علي نوايا التقاعد للمرضيين العاملين بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت، حيث تشير النتائج إلي معنوية النموذج ككل عند مستوى معنوية ٠,٠١، كما أن كما أن العزلة في مكان العمل ككل (X) تفسر ١٣,٨% من التباين الموجود في نوايا التقاعد.
- يمكن تفسير النتيجة السابقة بأن العزلة في مكان العمل تقلل من تحفيز الموظفين ورفاهيتهم كما أن يعاني الموظفون الذين لديهم من مستويات عالية من العزلة من عدم الرضا عن احتياجاتهم الجوهريّة والخارجية، وبالتالي، سيكونون أكثر استعداداً لترك التنظيم والعمل ككل مما يؤدي في النهاية إلي إتخاذ قرار بشأن التقاعد المبكر.

تتفق نتيجة الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة (Wahyuni and Muafi , 2021) وتوصلت الدراسة إلي وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين الشعور بالعزلة في مكان العمل ونية مغادرة أو ترك العمل.

١-١ مناقشة نتائج إختبار الفرض الفرعي الأول من الفرض الرئيسي الأول:

توصلت الدراسة إلي أن العزلة الإجتماعية في مكان العمل تؤثر معنوياً علي نوايا التقاعد للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت، حيث تشير النتائج إلي معنوية النموذج ككل عند مستوى معنوية ٠,٠١، كما أن العزلة الإجتماعية في مكان العمل ككل (Xa) تفسر ٧,٣% من التباين الموجود في نوايا التقاعد.

يفسر الباحث النتيجة السابقة بأن شعور الموظف بعدم قدرته علي إقامه علاقات إجتماعية مع زملاءه في العمل، وكذلك إدراكه بأنه الموظفين الآخرين في العمل غير مهتمين به، وكذلك إدركة بوجود صعوبة في التواصل مع الآخرين والشعور بالإحراج عند التعامل معهم قد يجعل مناخ العمل غير إيجابي مما قد يدفع بعض العاملين الذين يشعرون بمثل هذه المشاعر إلي التفكير في التقاعد مبكراً إذا سنحت لهم الفرصة والقونين بذلك ، ويعزي ذلك إذا كان طبيعة العمل تقوم علي الضغوط والطواري وهو ما ينطبق بشكل كبير علي مهنة التمريض.

تتفق نتيجة الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة (Tutar and Erdem, 2021) والتي أشارت إلي أن شعور الموظفين بالعزلة التنظيمية يؤثر بشكل إيجابي علي نية الموظفين في الإستقالة من العمل.

٢-١ مناقشة نتائج إختبار الفرض الفرعي الثاني من الفرض الرئيسي الأول:

توصلت الدراسة إلي أن العزلة العاطفية في مكان العمل تؤثر معنوياً علي نوايا التقاعد للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت، حيث تشير النتائج إلي معنوية النموذج ككل عند مستوى معنوية ٠,٠١، كما أن العزلة العاطفية في مكان العمل ككل (Xb) تفسر ١٧,٨% من التباين الموجود في نوايا التقاعد.

يفسر الباحث النتيجة السابقة بأن شعور الموظف بالغبرة في مكان العمل وعدم حصوله علي الإهتمام الكافي من قبل الموظفين الآخرين يمكن أن يجعل تجربة العمل أقل مكافأة من الناحية النفسية ويقلل من مشاعر الارتباط لديه (Ozcelik and Barsade, 2011). مما يؤدي في النهاية إلي التفكير في التقاعد. كما أنه وفقاً لنظرية التبادل الإجتماعي فإن الموظفين الذين يشعرون بالعزلة بين زملائهم في العمل سيحكمون على أن مؤسستهم لا تلبي انتماءاتهم واحتياجاتهم الاجتماعية بشكل كافٍ وسيكونون أقل استعداداً لاستثمار أنفسهم عاطفياً في مؤسستهم مما قد يدفعهم إلي التفكير في التقاعد أو البحث عن فرص عمل أفضل في منظمة أخرى.

٢- مناقشة نتائج الفرض الرئيسي الثاني :

توصلت الدراسة إلي أن العزلة في مكان العمل تؤثر معنوياً علي الإنسحاب النفسي للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت، حيث تشير النتائج إلي معنوية النموذج ككل عند مستوى معنوية ٠,٠١، كما أن العزلة في مكان العمل ككل (X) تفسر ٤٢,٣% من التباين الموجود في الإنسحاب النفسي.

- يفسر الباحث النتيجة السابقة بأن الموظفين المنعزلون معرضون لخطر الانسحاب من وظائفهم، حيث تنص أطر تطور الانسحاب من الوظيفة على أن العمال غير المرتبطين بعملهم والساخطين سوف ينسحبون جسدياً ويتصلون نفسياً من وظائفهم بمرور الوقت.
- تتفق نتيجة الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسات كل من (Wright,2005; Kaymaz et al., 2014) والتي أشاري أن الشعور بالعزلة في العمل يؤثر على نية الموظف في المغادرة وترك العمل.

١-٢ مناقشة نتائج إختبار الفرض الفرعي الأول من الفرض الرئيسي الثاني:

- توصلت الدراسة إلي أن العزلة الإجتماعية في مكان العمل تؤثر معنوياً علي الإنسحاب النفسي للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت، حيث تشير النتائج إلي معنوية النموذج ككل عند مستوى معنوية ٠,٠١، كما أن كما أن العزلة الإجتماعية في مكان العمل ككل (Xa) تفسر ٥٢,٢% من التباين الموجود في الإنسحاب النفسي.
- يفسر الباحث النتيجة السابقة بأن الموظفون الذين لا يستطيعون التواصل بسهولة مع زملائهم ولا يشاركون في الأنشطة الاجتماعية قد يعانون من العزلة الاجتماعية في المنظمة، وبالتالي فإنهم يشعرون تدريجياً بأنهم لا ينتمون إلي المنظمة وبيئة العمل مما قد يدفعهم أيضاً بشكل تدريجي إلي التظاهر بالعمل وعدم تأديته بالشكل المطلوب وتضيع وقت العمل في أنشطة لا تعود علي المنظمة بالنفع.
- وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع ما ذهبت إليه نتيجة دراسة (Ertosun and Erdil, 2012) والتي ذكرت أن الشعور بالعزلة الإجتماعية له تأثير سلبي على إتجاهات الموظفين، مما يؤدي إلى انخفاض الالتزام التنظيمي والرغبة في عدم البقاء في المنظمة من خلال التفكير في التقاعد.

٢-٢ مناقشة نتائج إختبار الفرض الفرعي الثاني من الفرض الرئيسي الثاني:

- توصلت الدراسة إلي أن العزلة العاطفية في مكان العمل تؤثر معنوياً علي الإنسحاب النفسي للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت، حيث تشير النتائج إلي معنوية النموذج ككل عند مستوى معنوية ٠,٠١، كما أن كما أن العزلة العاطفية في مكان العمل ككل (Xb) تفسر ٤٩,٨% من التباين الموجود في الإنسحاب النفسي.
- يمكن تفسير النتيجة السابقة بأن الموظفون الذين يعانون من العزلة العاطفية في مكان العمل يكون لديهم انطباع بأنهم بعيدون عن الآخرين ويبقون زملائهم على مسافة، ويشعرون بأنهم مستبعدون من المجموعة ويشعرون بالفراغ مما يؤدي بهم في النهاية إلي إعتبار المكان الذي يعملون فيه غريب عنهم مما قد يدفعهم بمرور الوقت إلي البحث عن مكان آخر أو التفكير في التقاعد المبكر. وهو ما ذكرته دراسة (Bowers et al., 2022) في أن الشعور بالعزلة ينطوي على القطيعة والعزلة عن الآخرين في البيئة الاجتماعية، وبالتالي فإن التعامل مع هذا القطيعة وانعدام الأمان سيؤدي إلى عجز في الانتباه والانسحاب من مكان العمل.
- وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسات كلا من (Babar, 2018; Ebrahimi and Shomali, 2020) والتي توصلت إلي أن الشعور بالعزلة في مكان العمل يؤثر على الانسحاب الجسدي أو النفسي من الوظيفة، كما أنه وفقاً لنظرية الحفاظ على الموارد

التي تعبر عن أن البيئة غير الملائمة تطور مشاعر العزلة لدى الموظف، وبالتالي، يُظهر الفرد إتجاهات سلبية، مثل إلغاء هوية المنظمة، وفك الارتباط الوظيفي، ونية الإستقالة من العمل.

٣- مناقشة نتائج الفرض الثالث:

- توصلت الدراسة إلي أن الانسحاب النفسي يؤثر معنوياً علي نوايا التقاعد للمرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت، حيث تشير النتائج إلي معنوية النموذج ككل عند مستوى معنوية ٠,٠١، كما أن كما الانسحاب النفسي (M) يفسر ٢٢,٦% من التباين الموجود في الانسحاب النفسي.
- يمكن تفسير النتيجة السابقة بأن الانسحاب النفسي من العمل يؤدي إلي قطع الاتصالات الاجتماعية في مكان العمل، حيث يميل الموظفون إلي مغادرة مكان عملهم ويكون لديهم موقف سلبي تجاه عملهم، وتشمل هذه المواقف السلبية نوايا الدوران، والتغيب المتعمد، والتأخير في مكان العمل، كما يؤثر الموظفون الذين يعانون من سلوك الانسحاب النفسي على الموظفين الآخرين للمساهمة بجهود أقل في مكان العمل، وقد وجد أيضاً أن هؤلاء الموظفين يغيرون وظائفهم بشكل متكرر.
- تتفق نتيجة الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه نتائج دراسة AHanisch and LHulin,2009 والتي أشارت إلي وجود تأثير معنوي للإنسحاب التنظيمي علي نوايا التقاعد.

٤- مناقشة نتائج الفرض الرابع:

- يتوسط الانسحاب النفسي جزئياً العلاقة بين العزلة الاجتماعية ونية التقاعد، حيث يزداد التأثير المعنوي الإيجابي للعزلة الاجتماعية على نوايا التقاعد عند توسيط الانسحاب النفسي، وقد بلغت قيمة معامل المسار غير المباشر (التأثير غير المباشر) (٠,٢٦٠).
- يتوسط الانسحاب النفسي جزئياً العلاقة بين العزلة العاطفية ونية التقاعد، حيث يزداد التأثير المعنوي الإيجابي للعزلة العاطفية على نوايا التقاعد عند توسيط الانسحاب النفسي، وقد بلغت قيمة معامل المسار غير المباشر (التأثير غير المباشر) (٠,٢٤٣).
- يتوسط الانسحاب النفسي جزئياً العلاقة بين العزلة في مكان العمل ونية التقاعد، حيث يزداد التأثير المعنوي الإيجابي للعزلة في مكان العمل على نوايا التقاعد عند توسيط الانسحاب النفسي، وقد بلغت قيمة معامل المسار غير المباشر (التأثير غير المباشر) (٠,٢٦٣).
- يمكن تفسير النتيجة السابقة بأن العزلة في مكان العمل ببعديها العزلة الاجتماعية والعزلة العاطفية تدفع الموظف إلي عدم الارتباط بالعمل وفقدان الحافز والانتماء لمكان يشعر فيه بالوحده مما يقوده إلي تخفيض الجهود في العمل والإنشغال بأشياء أخرى لا تفيد العمل، وبذلك تكون المحصلة النهائية للعزلة والانسحاب النفسي بمثابة قوة وعوامل دافعة للتفكير في التقاعد المبكر خصوصاً في قطاع التمريض.

٥- مناقشة نتائج الفرض الخامس:

- توصلت الدراسة إلي عدم وجود إختلافات معنوية في آراء العاملين بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت حول متغيرات الدراسة الثلاثة(العزلة في مكان العمل، الانسحاب النفسي، نوايا التقاعد) وفقاً للنوع (ذكر/ أنثي) والعمر، ومستوي الدخل، ومستوي التعليم. بينما توجد إختلافات معنوية

بين آراء العاملين بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت حول متغيرات الدراسة الثلاثة(العزلة في مكان العمل، الإنسحاب النفسي، نوايا التقاعد) وفقاً لسنوات خبرة العاملين.

■ يمكن تفسير النتيجة السابقة بأن عدم وجود فروق في آراء العاملين حول العزلة في مكان العمل، الإنسحاب النفسي، نوايا التقاعد) وفقاً للنوع (ذكر/ أنثى) والعمر، ومستوي الدخل، ومستوي التعليم في أن الشعور بالعزلة في مكان العمل لا يطل جنس وأحد فقط بل يمكن أن يشعر به جميع الممرضين سواء كانوا ذكور أو أناث، كذلك الإنسحاب النفسي قد يكون موجود لدي الجميع علي أختلاف نوعه، كما أن التفكير في التقاعد قد يتواجد لدي الجنسين. كما يتعرض جميع الممرضين للعزلة بغض النظر عن عمرهم أو المستوي المادي الذي يحصلون عليه فقد يحصل موظف علي اجر مرتفع وفي منصب عالي وفي نفس الوقت قد يشعر بالعزلة والإنسحاب النفسي من العمل، كما قد يفكر الشخص الذي يتقاضى راتب عالي في التقاعد، كذلك يشعر بالعزلة والإنسحاب النفسي والتفكير في التقاعد كل إنسان بغض النظر عن مستوي تعليمه فهم في الآخر بشر لديهم مشاعر يتعاملون من خلالها بغض النظر عن مستوي التعليم.

١. تتفق نتيجة هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة (سعدا، ٢٠١٤) والتي أشارت إلي أنه لا توجد فروق ذات دلالة في إتجاهات أفراد العينة نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، وتختلف معها فيما يتعلق بوجود فروق دالة إحصائياً في إتجاهات أفراد العينة نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغير الجنس، إذ تبين أن الإناث أكثر ميلاً نحو التقاعد المبكر. وقد يرجع ذلك إلي إختلاف مجتمع الدراسة بين الدراستين

٨- التوصيات:

توصلت الدراسة إلي مجموعة من النتائج التي منها وجود تأثير معنوي للعزلة في مكان العمل علي نوايا التقاعد، ووجود تأثير معنوي للعزلة في مكان العمل علي الإنسحاب النفسي، وكذلك وجود تأثير معنوي للإنسحاب النفسي علي نوايا التقاعد، ويمكن توضيح هذه التوصيات من خلال التركيز علي (النتيجة، والتوصية، وآليات التنفيذ، والمسئول عن التنفيذ، ومدة التنفيذ)، ويوضح الجدول رقم(١/٥) هذه التوصيات علي النحو الآتي:

جدول رقم (١/٥)

توصيات الدراسة

النتيجة	التوصية	آليات التنفيذ	المسؤول عن التنفيذ	مدة التنفيذ
وجود تأثير معنوي للعزلة في مكان العمل علي نوايا التقاعد	الإهتمام بالعوامل التي تؤدي إلي الشعور بالعزلة في مكان العمل.	تعتبر العزلة في مكان العمل شعور سئ يتعرض له الموظف نتيجة سوء العلاقات في العمل، لذا يمكن مساعدة الموظفين علي تنمية الموارد الذاتية لديهم مثل تعزيز رأس المال النفسي والملكية النفسية. منح الموظفين الذين يشعرون بالعزلة المزيد من الإستقلالية في العمل، ويمكن تحقيق ذلك من خلال إعادة تصميم الوظائف من جديد وإثرائها. تقوية العلاقات الإجتماعية في العمل	الإدارة العليا ومشرفين الممرضين وإدارة الموارد البشرية بالإشتراك مع العاملين.	سنة شهور تقريباً

		ويمكن تحقيق ذلك من خلال بناء مناخ يسوده الود والتعاون والأخذ بيد الأشخاص المنطويين علي أنفسهم وتحسين وسائل الإتصالات بين الإدارة والموظفين. تحديد نسبة الأشخاص الذين يشعرون بالعزلة في مكان العمل والعمل علي عقد دورات نفسية تأهليه تساعدهم علي الخروج من العزلة أو التعاقد من خبراء في علم النفس أو الجامعات المصرية التي يوجد بها أقسام لوضع الإرشادات والعلاج اللازمة التي تساعدهم علي الخروج من هذه الظاهرة.		
ستة شهور تقريباً	الإدارة العليا ومشرفين الممرضين و إدارة الموارد البشرية بالإشتراك مع العاملين.	تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية فيما يتعلق بالتنمية والتدريب والعدالة وتخطيط التعاقب وقيم العمل، حيث أن توقع الفرد بالحصول علي احتياجات مرضية من العمل يقلل الشعور بالعزلة في مكان العمل، كما أنه كلما كان لدى الموظفين قيم مماثلة مع أعضاء المنظمة الآخرين، كلما يميلون إلى الانخراط في المزيد من التواصل والتفاعل وبالتالي القضاء علي العزلة في العمل. كما أن الإهتمام بسياسات الإستقطاب الجيدة من شأنه أن يقلل من العزلة ويمكن تحقيق ذلك من خلال إختبارات الذكاء الإجتماعي التي تدور حول معالجة المعلومات الاجتماعية، المهارات الاجتماعية والوعي الاجتماعي، كما أن الإهتمام بعوامل الشخصية عند إختيار الأشخاص من شأنه أن يقلل من العزلة علي سبيل المثال وجد أن الأشخاص الذين يتمتعون بالإنبساط أقل عرضه للعزلة، فكلما كان الموظفون أكثر انفتاحاً واستقراراً عاطفياً، كلما كانوا أكثر قدرة علي إقامة علاقات شخصية جيدة مع الآخرين. العمل علي تحقيق التوازن بين العمل و	الإهتمام بالعوامل التي تؤدي إلي الشعور بالعزلة في مكان العمل.	وجود تأثير معنوي للعزلة في مكان العمل علي نوايا التقاعد
ستة شهور تقريباً	الإدارة العليا ومشرفين الممرضين و إدارة الموارد البشرية بالإشتراك مع العاملين.	الأسرة أي أن لخصائص الوظيفة تأثير علي الشعور بالعزلة، فكلما زادت ساعات العمل، أصبح من الأسهل علي الموظفين تجاهل العلاقات الشخصية، وزادت احتمالية شعورهم بالعزلة. زيادة إدراك الموظفين للدعم التنظيمي، حيث ثبت أن قله الدعم إلي اعتماد الموظفين علي أنفسهم لحل المشاكل في عملهم، وخبرة أقل في رعاية الآخرين ومساعدتهم، كما أنه من الصعب تكوين علاقات حميمة في العمل، وبالتالي زيادة	الإهتمام بالعوامل التي تؤدي إلي الشعور بالعزلة في مكان العمل.	وجود تأثير معنوي للعزلة في مكان العمل علي نوايا التقاعد

		الشعور بالعزلة. تعزيز تنمية الموارد الوظيفية والشخصية، على سبيل المثال علي مستوي التدريب يجب أن تتضمن مناهج التدريب والتعليم المضمنون الذي يبني مهارات الذكاء العاطفي والتواصل والتفاهي، وتوفير تمارين علم النفس التنظيمي الإيجابي لتوليد مشاعر بناءة ومعنى في العمل. يمكن أن تساهم القيم الإسلامية من التقليل من الشعور بالعزلة فالإلتزام بالقيم والتعاليم الدينية والتي منها التعارف والتواصل والرحمة في التعامل مع الأخرين يزيد من إهتمام الشخص بالآخرين ويسعي إلي مساعدتهم.		
عام تقريباً	الإدارة العليا والمشرفين بكل مستشفى. قسم الموارد البشرية	-إتاحة الفرصة للمرضين للتحديث بصراحة عن المشاكل التي تواجههم في العمل، حتى لو كان ذلك يتعارض مع بعض الآراء أو أصحاب المصالح الأخرى، فالإستماع إلي الآراء والتفتيش عن الموظفين من شأنه أن يقلل من الإنسحاب في العمل. -توفير موارد العمل للموظفين، وضمان إمكانية استخدام موارد العمل بشكل كامل يؤدي دور إيجابياً في تخفيف عقبات العمل وبالتالي يقلل من الإنسحاب النفسي من العمل. -تحسين إدارك الممرضين للتمكين النفسي فعندما يكون الموظفون قادرين على التأثير بشكل إيجابي على ظروف العمل في مكان عملهم، مؤهلين لأداء وظائفهم، وأحراراً في اتخاذ قراراتهم الخاصة ، وعندما ينظر الموظفون إلى وظائفهم على أنها ذات معنى ، فمن الأرجح أن ارتباطهم نحو مكان العمل سيكون مرتفعاً ويظهرون سلوكاً انسحابياً أقل. -تقليل الصراعات الشخصية والروتين والمعاملة غير العادلة والضغط المعوقة في العمل والتي تعد من الظواهر	تقليل العوامل التي تؤدي إلي زيادة الإنسحاب النفسي.	وجود تأثير معنوي للإنسحاب النفسي علي نوايا التقاعد
عام تقريباً	الإدارة العليا والمشرفين بكل مستشفى. قسم الموارد البشرية	-الشائعة نسبياً التي تؤدي في النهاية إلي حدوث الإنسحاب النفسي ويمكن تحقيق ذلك من خلال بناء مناخ أخلاقي وقانوني في بيئة العمل. -الإهتمام بالأنماط القيادية الإيجابية والتي تساهم في تقليل سلوكيات الإنسحاب مثل القيادة الخادمة والقيادة الأخلاقية والإبتعاد عن القيادات المدمرة مثل القيادة السامة والإبتعاد عن تسييس القرارات وخاصة الجانب المتعلق بنظام تقييم الأداء.	تقليل العوامل التي تؤدي إلي زيادة الإنسحاب النفسي.	وجود تأثير معنوي للإنسحاب النفسي علي نوايا التقاعد

وجود تأثير معنوي للعزلة في مكان العمل علي الانسحاب النفسي	-الاهتمام بتوفير نظام جيد للرعاية الصحية حيث أن رعاية الموظفين صحياً ونفسياً يؤدي إلي العزلة والانسحاب النفسي وبالتالي تأخير قرار التقاعد المبكر، كما قد تدفع المشاكل الصحية الموظفين إلى إعادة النظر في أولوياتهم. -تطوير مناخ تنظيمي يشجع علي مستويات عالية من الرضا وتوفير عمل جيد النوعية مما يساعد علي تقليل نيه التقاعد.	
---	---	--

المصدر: من إعداد الباحث

المراجع:

أولاً : المراجع باللغة العربية:

- أبو حطب، رامي محمد(٢٠١٦)"العوامل التي تؤثر في إتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر: دراسة حالة – موظفي هيئة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين الأونروا المكتب الإقليمي- غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة – الجامعة الإسلامية بغزة.
- إدریس، ثابت عبد الرحمن(٢٠٠٨)"بحوث التسويق:أساليب القياس والتحليل وإختبار الفروض"، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- الهملان، أمل فلاح فهد(٢٠١٠)"الإحترق النفسي والمساندة الإجتماعية وعلاقتها بإتجاه العاملين الكويتيين نحو التقاعد المبكر: دراسة سيكومترية – كLINيكية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية – قسم الصحة النفسية، جامعة الزقازيق.
- القيري، يحيي علي منصور(٢٠١٨)"أساليب إرتفاع معدلات التقاعد المبكر كما يدركها المعلمون المتقاعدون بمنطقة عسير بالمملكة العربية السعودية"، مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد الثاني، العدد الرابع.
- السيد، فتحي السيد(٢٠١٧)"أثر الإخلال بالعقد النفسي علي الإنسحاب الوظيفي: بالتطبيق علي العاملين بالشركات الصناعية المساهمة الخاصة بمحافظة الدقهلية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة – جامعة المنصور.
- حسن، هدي عبد الحليم(٢٠١٩)"التهكم التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة السامة والإنسحاب النفسي بالتطبيق علي العاملين بقطاعي التعليم والمستشفيات بجامعة المنصورة"، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة – جامعة المنصورة.
- حماد، إنجي أحمد أمين(٢٠١٧)" الإنسحاب الوظيفي كمتغير وسيط بين ضغوط الدور والأداء الوظيفي: بالتطبيق علي المعلمين بالمدراس الحكومية بمدينة المنصورة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال- جامعة المنصورة.

دويدار، محمود محمد عوض، والبصير، سليمان عبد الله(٢٠١٤)"أثر الإجتراق الوظيفي لمقدمي الخدمات المصرفية علي الإنسحاب الوظيفي: دراسة تطبيقية علي المصارف التجارية في منطقة القصيم"، المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة، العدد الأول.

سعدا، محمد عماد(٢٠١٤)"إتجاهات المدرسين نحو التقاعد المبكر: دراسة ميدانية علي عينة من المدرسين في المدارس الثانوية العامة في محافظة دمشق"، مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية، العدد الأول.

سويدان، وسيم محمد(٢٠١٤)"تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية علي إتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة – الجامعة الإسلامية بغزة.

عبد الحميد، عبد الواحد(٢٠٠٧)"موظفون يحلمون بالتقاعد المبكر ومؤسسات التقاعد تحاربه"، جريدة الرياض، العدد ١٤١٣٩.

مرسي، مرفت محمد السعيد(٢٠١٤)"أثر القيادة التبادلية في الشعور بعدم الأمان الوظيفي والإتسحاب النفسي من العمل" دراسة ميدانية"، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد العاشر، العدد الثاني.

ثانياً-المراجع الأجنبية:

- Abdeiwahab, M. A. E.(2012)" the Direct and Interactive Effects of Psychological Capital and Psychological Ownership on Work Attitudes and Withdrawal Behaviors" New Horizons for Business Studies - Egypt, Vol. 24.
- Allen, N.J., and Meyer, J.P. (1990)"The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology, 63, 1–18.
- AHanisch,K & LHulin,C,(2009) "Job attitudes and organizational withdrawal: An examination of retirement and other voluntary withdrawal behaviors", Journal of Vocational Behavior, Volume 37, Issue 1, P. 60-78.
- Al-Jumaah,Y and Ashari,H.(2017)" The Moderating Roles of Age and Organizational Culture on the Relationship between Early Retirement Intention and its Determinants", International Business Management, Volume: 11, Issue: 5 , PP:1120-1132.
- Ayazlar, G. and Güzel, B.(2014)" The Effect of Loneliness in the Workplace on Organizational Commitment", Procedia - Social and Behavioral Sciences 131 , 319 – 325.
- Browne,P., Carr,E., leischmann,M., Xue,B.& Stansfeld,S.(2019)" The relationship between workplace psychosocial environment and retirement intentions and actual retirement: a systematic

- review", European Journal of Ageing, <https://doi.org/10.1007/s10433-018-0473-4>.
- Cacioppo, J. T. & Patrick, W. (2008)" Loneliness: Human Nature and the Need for Social Connection. New York, NY: W. W. Norton & Company.
- Erdemli, Ö. (2015)" Teachers' withdrawal behaviors and their relationship with work ethic. Eurasian Journal of Educational Research, 60, 201-220 Doi: 10.14689/ejer.2015.60.12.
- Ernst, J. & Cacioppo, J. (1999)" Lonely Hearts: Psychological Perspectives on Loneliness, Applied & Preventive Psychology, 8, 1-22.
- Ertosun and Erdil (2012)" The Effects of Loneliness on Employees' Commitment and Intention to Leave", International Conference on Leadership, Technology and Innovation Management, Procedia - Social and Behavioral Sciences 41 . 469 – 476.
- Erdil, O., & Ertosun, O.(2011)" The Relationship between Social Climate and Loneliness in the Workplace and Effects on Employee Well-Being", Procedia Social and Behavioral Sciences 24,PP 505–525.
- Fraccaroli, F. and Sarchielli, G. (2002)" E' tempo di lavoro? Peruna psicologia dei tempi lavorativi, CLUEB, Bologna.
- Galanki, E. (2004)"Teachers and Loneliness: The Children's Perspective, School Psychology International, 25, 92- 95.
- Ghadi, M.,Y. (2017) "The impact of workplace spirituality on voluntary turnover intentions through loneliness in work", Journal of Economic and Administrative Sciences, Vol. 33 Issue: 1, pp.81-110, <https://doi.org/10.1108/JEAS-03-2017-0005>.
- Hanisch, K. A. (1995)" Organizational withdrawal. In N. Nicholson, R. Schuler and A. Van de Ven (Eds.), The Blackwell dictionary of organizational behavior.
- Hodgkin,S., Paul,W.& Warburton,J(2017)" Effort-Reward Imbalance and Intention to Retire Early in Australian Healthcare Workers", Australasian Journal of Organizational Psychology, Volume 10, e2, 1–8.
- Kirui ,J.,K., Cheruiyot ,T.,K., Maru ,L.& Mutai ,E.(2015)"Effects of Job Characters on Retirement Intentions Outcome Among Retired Civil Servants in Kenya ", Global Journal of

- Commerce & Management Perspective,
G.J.C.M.P.,Vol.4(2):60-67.
- Kosloski, K., Ekerdt, D. and DeViney, S. (2001) "The role of job-related rewards in retirement planning", The Journals of Gerontology: Series B: Psychological Sciences and Social Sciences, Vol. 56 No. 3, pp. 160-9.
- Lishchinsky, O., S. (2013) "Teachers' withdrawal behaviors: integrating theory and findings", Journal of Educational Administration, Vol. 50 Issue: 3, pp.307-326, <https://doi.org/10.1108/09578231211223329>.
- Lin, T.-C., & Hsieh, A.-T. (2011) " Impact of job stress on early retirement intention. International Journal of Stress Management, 8(3), 243-247. <http://dx.doi.org/10.1023/A:1011395227349>.
- Öge, E., Çetin, M. & Top, S.(2018)" The effects of paternalistic leadership on workplace loneliness, work family conflict and work engagement among air traffic controllers in Turkey", Journal of Air Transport Management, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jairtraman.2017.10.003>.



ملحق رقم (٢)
قائمة الإستقصاء الخاصة بالدراسة الميدانية

جامعة كفر الشيخ
كلية التجارة
قسم إدارة الأعمال
قائمة إستقصاء بعنوان:

تأثير الإنسحاب النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين العزلة في مكان العمل ونوايا التقاعد - دراسة تطبيقية علي أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت إعداد

سلطان صالح سلطان العجمي

دكتور/ أسامة السيد الطبلاوي

أستاذ مساعد إدارة الأعمال
كلية التجارة - جامعة كفر الشيخ

الأستاذ الدكتور/ علي أحمد عبد القادر

أستاذ ورئيس قسم إدارة الأعمال
كلية التجارة - جامعة كفر الشيخ

السادة الأفاضل/

تحية طيبة وبعد،،

يضع الباحث بين يديكم قائمة استقصاء بعنوان: تأثير الإنسحاب النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين العزلة في مكان العمل ونوايا التقاعد - دراسة تطبيقية علي أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بدولة الكويت ، ويتطلب إتمام تلك الدراسة الحصول علي وجهة نظركم فيما يتعلق بموضوع الدراسة وتجدر الإشارة إلي أن مساهمتكم في إبداء الرأي عن الأسئلة الواردة بالقائمة سوف يكون له عظيم الأثر في إثراء البحث والوصول إلي نتائج دقيقة، ونؤكد لكم أن البيانات التي سوف تدلون بها لن تستخدم إلا في أغراض البحث العلمي فقط، ولن يطلع عليها أحد سوي الباحث. وتفضلوا بقبول وافر الإحترام والتقدير.

السؤال الأول:

فيما يلي مجموعة من العبارات التي تستخدم في قياس العزلة في مكان العمل، برجاء وضع علامة (√) أمام الخانة التي تعبر عن درجة موافقتك على كل عبارة من العبارات التالية:

م	العبارات	غير موافق تماماً (١)	غير موافق (٢)	محايد (٣)	موافق (٤)	موافق تماماً (٥)
	العزلة الإجتماعية:					
١	ليس لدي علاقات إجتماعية في العمل.					

					٢	أشعر بأن بعض زملائي في العمل غير مهتمين بالتعامل معي.
					٣	أشعر بأنني مستبعد من المناقشات التي تتم في بيئة العمل.
					٤	أشعر بأن زملائي في العمل مشغولون دائماً بحيث لا يهتمون بمشاكلي.
					٥	أشعر بأنني مستبعد من تكوين صداقات في بيئة العمل.
					٦	كثيراً ما أشعر بالخجل أمام زملائي في العمل.
					٧	أجد صعوبة في التواصل مع الآخرين في العمل.
					٨	أتجنب عمداً التعامل مع زملائي في العمل.
العزلة العاطفية:						
					٩	كثيراً ما أشعر بالغرابة عن زملائي في العمل.
					١٠	أشعر بأنني أنسحب من الأشخاص الذين أعمل معهم.
					١١	كثيراً ما أشعر بأنني بعيد عاطفياً عن الأشخاص الذين أعمل معهم.
					١٢	كثيراً ما أشعر بالإهمال عندما أكون مع زملائي في العمل.
					١٣	أشعر في كثير من الأحيان بالانفصال عن الموظفين الآخرين في العمل.
					١٤	أشعر بإحساس عام بالفراغ في العمل.
					١٥	عندما أكون تحت ضغط العمل، أشعر بأن زملائي تركوني وحدي.
					١٦	أشعر وكأنني أحافظ على مسافة من الأشخاص الذين أعمل معهم.

السؤال الثاني:

فيما يلي مجموعة من العبارات التي تستخدم في قياس الإنسحاب النفسي، برجاء وضع علامة (√) أمام الخانة التي تعبر عن درجة موافقتك على كل عبارة من العبارات التالية:

م	العبارات	غير موافق تماماً (١)	غير موافق (٢)	محايد (٣)	موافق (٤)	موافق تماماً (٥)
١	أنشغل بأشياء ليس لها علاقة بالأعمال التي قوم بها.					
٢	أقوم بتصفح الانترنت أثناء أوقات العمل الرسمية.					
٣	أتظاهر ببذل المزيد من الجهد في العمل لكن الواقع غير ذلك.					
٤	أقوم بالدراسة مع الزملاء أثناء ساعات العمل.					
٥	أقوم بتأدية الأعمال الشخصية أثناء العمل.					
٦	أنتظر إنتهاء وقت العمل كل يوم بفارغ الصبر.					
٧	أقوم بإجراء مكالمات شخصية طويلة في العمل.					
٨	إظهر مجهود أقل من المعتاد في العمل.					
٩	أذهب إلى العمل كل يوم وأنا غير مستعد.					
١٠	أعبر عن نيتي لترك العمل في كل فرصة تسنح لي.					
١١	أجعل الآخرين يقومون بعملتي بدلا من أن أقوم به بنفسي.					

السؤال الثالث:

فيما يلي مجموعة من العبارات التي تستخدم في قياس نوايا التقاعد، برجاء وضع علامة (√) أمام الخانة التي تعبر عن درجة موافقتك على كل عبارة من العبارات التالية:

م	العبارات	غير موافق تماماً (١)	غير موافق (٢)	محايد (٣)	موافق (٤)	موافق تماماً (٥)
١	بمجرد أن أتقاعد، سأتوقف عن العمل بالتأكيد.					
٢	حتى عندما أستطيع التقاعد بالفعل، سأستمر في ذلك العمل ولكن مع تقليل مجهود العمل الفعلي من حيث وقت العمل.					
٣	سأستمر في العمل عن طريق تغيير نوع الوظيفة، حتى عندما أستطيع التقاعد بالفعل.					
٤	أفضل التقاعد من عملي الحالي في حال توافر فرصة وظيفية بديلة.					
٥	ارغب في ترك العمل الحالي في حال وجود مزايا تشجعني علي التقاعد المبكر					

البيانات الشخصية:

١- أسم المستشفى:

٢- النوع:

ذكر () أنثي ()

٣- العمر:

من ٢٠ سنة إلي أقل من ٣٠ سنة ()

من ٣٠ سنة إلي أقل من ٤٠ سنة ()

من ٤٠ سنة إلي أقل من ٥٠ سنة ()

من ٥٠ سنة فأكثر ()

٤- مستوي الدخل:

أقل من ٨٠٠ دينار ()

من ٨٠٠ دينار إلي أقل ١٢٠٠ دينار ()

من ١٢٠٠ دينار إلي أقل من ١٦٠٠ دينار ()

من ١٦٠٠ دينار فما فوق ()

٥- مستوي التعليم:

دون الثانوي ()

ثانوي ()

مؤهل جامعي ()

دراسات عليا ()

٦- سنوات الخبرة:

أقل من ٥ سنوات ()

من ٥ سنوات إلي أقل من ١٠ سنوات ()

من ١٠ سنوات إلي أقل ٢٠ سنة ()

من ٢٠ سنة فأكثر ()