

التوفير والتقاعد في المملكة العربية السعودية Savings and Retirement: Evidence from Saudi Arabia

الحسن جاو (*)

قسم إدارة الأعمال

جامعة الجوف - المملكة العربية السعودية

تقدم للنشر في: 2017.09.15 & قبل للنشر في: 2017.12.24

Alassane DIAW (*)

Department of Business Administration

Aljouf University; Kingdom of Saudi Arabia

Received: 15.09.2017 & Accepted: 24.12.2017

ملخص : تهدف الدراسة إلى إيجاد إطار عملي لقرارات الادخار التقاعدي في المملكة العربية السعودية. اختبرنا تأثير بعض المتغيرات الديموغرافية، والمالية، والموقفية على الميل للتخطيط التقاعدي. وتظهر النتائج أن الذكور الذين يتمتعون بمستوى تعليم عال والذين يعملون في القطاع الحكومي هم أقل ميلاً للتخطيط للتقاعد. بعد التحكم في تأثير العوامل الديموغرافية، وجدنا أن المتعرض للمخاطر والذي يتمتع بثقة عالية يعتبر أقل ميولاً للتخطيط الادخاري في حين أن ذوي المواقف الاستثمارية القوية هم الأكثر لجوءاً إلى التخطيط عبر حسابات التوفير. في مكان العمل ترتبط عوامل الجذب أو التحفيز بزيادة المشاركة في التخطيط للتقاعد.

الكلمات المفتاح : ادخار تقاعدي، توقعات، تعليم في مكان العمل، ثقة.

تصنيف JEL: J26، G02، D14.

Abstract : The study aims to find empirical support to retirement saving decisions in the context of Saudi Arabia. We tested the impact of some demographic, financial and attitudinal variables on the propensity to plan. The results show that male, with high education level, and who is working for government sector is less likely to save for retirement. When demographic factors are controlled, risk takers exhibiting high confidence level are found to be less prone to have a saving plan, while those exhibiting strong focus on investments appear to be more relied on savings accounts. In the workplace, pull factors are associated with greater involvement in retirement planning.

Keywords : Retirement Savings, Expectations, Work Place Education, Confidence.

Jel Classification Codes : D14, G02, J26.

1. تمهيد:

في الحياة اليومية هناك الكثير من الفرص للتحضير لهذا الحدث أو ذلك. تحدث هذه الحلقات في أوقات مختلفة في حياتنا النشطة يتم تضمين إدارتها ضمنياً أو علنياً في الحياة اليومية لكل منا. فكل مناسبة تعتبر دعوة للإفناق. تظهر لاحقاً أحداث أخرى مثل التقاعد والتي تتطلب تخطيطاً على المدى الطويل. مع زيادة متوسط العمر في بعض البلدان، فإن الاقتراب من التقاعد يزيد من حالة عدم التأكد والخوف من المستقبل. وبالتالي، يجب أن يبدأ الإعداد للتقاعد في وقت مبكر. توجد الآن دراسات التقاعد في مفترق طرق تخصصات عدة. يدرس الأكاديميون محددات التخطيط للتقاعد من وجهات نظر مختلفة وفي سياقات مختلفة. يفحص المهنيون سلوك المتقاعدين أو المقترين منه ويقترحون خدمات مناسبة. يهتم الاستثماريون بالطريقة المجدية للعملاء لأنماء مواردهم المالية. ومع ذلك، فإن المواقف تجاه التقاعد تعتمد على الأفراد، والتجارب مع المحفزات يختلف من شخص لآخر. ولكن بغض النظر عن المكان الذي تعيش فيه، لا أحد ضد وضع القليل من التنظيم فيما بعد حياته النشطة. وقد أجريت هذه الدراسة في الوقت الذي تبنت فيه المملكة العربية السعودية خطة التحول الوطنية 2030، وهو نموذج حوكمة لجميع قطاعات الاقتصاد، بما في ذلك الضمان الاجتماعي.

وستؤثر الخطة حتماً على درجة وعي المواطنين وسلوكهم في الاستهلاك والاستثمار والادخار. يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير عوامل توقعات الموظفين الاقتصادية والاجتماعية، ومواقف الاستثمار وتحمل المخاطر، وبيئة العمل، والعوامل الديموغرافية على الميل للتخطيط التقاعدي. أما بقية البحث يعرض الدراسات السابقة، ويقدم الطريقة والأدوات المستخدمة ثم النتائج وتحليلها.

- **إشكالية الدراسة:** يطرح التقاعد تحديات كبيرة على الفرد والمجتمع حيث يشمل تكلفة اجتماعية واقتصادية يمكن أن تترتب عليها عواقب لا تحصى، إذا لم تأخذ مسبقاً في الحسبان. والتحدي الرئيسي الذي تواجهه السلطات العامة هو زيادة الأعمار، التي تحد من الأموال المخصصة للضمان الاجتماعي.

بالنسبة للفرد، ترتبط التحديات بعدم اليقين بخصوص موارد الضمان الاجتماعي والمعاشات التقاعدية، والنفقات الطبية غير المتوقعة، والتخطيط العقاري والتضخم وغيرها. وأدت الأزمات المالية المتعاقبة إلى إثارة الشكوك في العديد من المجالات. ونتيجة لذلك، أصبح التخطيط للتقاعد ضرورة حتمية للجميع. يجب أن يستدل المقدم على التقاعد بالقول المأثور "تأمل للأفضل، وخطط للأسوأ". على بينة من هذه المعضلة، تسارع قطاع الخدمات المالية بتقديم مجموعة من المنتجات للمقبلين على التقاعد. تحاول هذه الدراسة تبرز محددات التخطيط للتقاعد عبر الإدخار.

- **فرضية الدراسة:** هناك ثلاثة أسباب رئيسية للإدخار. مدخرات التقاعد، أي تكوين الأصول التي ستمول الاستهلاك بعد التقاعد، عندما يتدنى أو ينعدم الدخل؛ المدخرات التحوطية، تنشأ من عدم اليقين من المستقبل، قد ترغب الأسرة في بناء احتياطي من الأصول لإستخدامها في حالات الطوارئ، مثل البطالة والمرض، وما إلى ذلك؛ المدخرات التضامنية: تعتمد على تكوين الأصول للأجيال القادمة (الورثة)، أجمعت الدراسات على أن مدخرات التقاعد هي من الأهم ورغم أن هناك العديد من المتغيرات تدخل في التخطيط، أكتفينا في هذه الدراسة بالإدخار وبنيت الدراسة على فرضية بسيطة هو مدى تأثير العوامل الديموغرافية، والاجتماعية-الاقتصادية، وبيئة العمل على التخطيط للتقاعد. و حاولنا بناء مؤشر للتوقعات المتفائلة و دراسة علاقته مع مدى نجاح الخطة الإدخارية.

- **أهمية الدراسة:** أجريت الدراسة في ظل التغيرات العميقة في القطاع المالي والاقتصادي وتأثيراتها المحتملة على سلوك الوحدات الاقتصادية. و حيث تولي العديد من البلدان أهمية كبيرة لمشكلات التمويل الشخصي - بما في ذلك التقاعد - تقدم الدراسة مساهمة في إثراء الحوار في مشكلات التقاعد في دول الخليج عامة و المملكة العربية السعودية على وجه التحديد.

- **أهداف الدراسة:** والهدف الرئيسي من الدراسة هو حث العامل إلى تبني أفضل الممارسات في تخطيط، و إعداد، و إدارة تقاعده. كما تهدف الدراسة إلى رفع الوعي فيما يتعلق بالتحديات التي يطرحها التقاعد على الفرد و المجتمع وذلك لتشجيع النقاش والتفكير في المسائل الفردية والاجتماعية المتصلة بالتقاعد.

- **الدراسات السابقة:** يكون الإنسان جاهزا في الوقت الذي وضع فيه أهدافا واضحة وأعطى لنفسه الوسائل لتحقيقها. غالبا ما يعكس التركيز على تحقيق الأهداف هذه في الاقتراض المكثف أو الإدخار أو الأستثمار أو السعي للحصول على المشورة المالية وهو ما يمكن التعبير عنه بالميل للتخطيط (Lee & Kim, propensity to plan)¹ (2016) ومع ذلك، ليس لدى الناس نفس المواقف أو نفس القدرات عندما تتحدر الخطة عن الأهداف المرسومة. فيرى البعض (Lynch & al., 2010)² إنقوة القيود التي تواجه الشخص الخاضع للخطة يمكن أن تفسر الفجوة بين نتائجها وما كان متوقعا. من جانب آخر تم دراسة تأثير العوامل الديموغرافية كمحددات لقرار الإدخار. وفقا لنموذج القياسيلدورة الحياة (Ando & Modigliani, 1963)³ يمول الناس استهلاكهم في سمنتقدمبالوفورات التي يحققونها في سن مبكر من حياتهم. وقد وجد أن متغيرات مثل الجنس والحالة الاجتماعية والدخل والمستوى التعليمي لها تأثير كبير في قرارات التقاعد في العديد من الدراسات (Szinovacz & Deviney, 2000;⁴ Kim, Kwon & Anderson, 2005;⁵ Hira, Rock & Loibl, 2009)⁶.

على سبيل المثال وجد أن هناك مجموعة من الخصائص الديموغرافية التي تتفاعل مع الفرق بين الجنسين في خيارات استثمارات التقاعد في أستراليا (Gerrans & Murphy, 2004)⁷؛ يتم تحليل هذه العوامل عموما في العديد من الدراسات جنبا إلى جنب مع درجة تحمل المخاطر. وجد (Bonsang & Dohmen, 2015)⁸ أن الأشخاص الأكبر سنا كانوا أكثر عرضة للمخاطر من الأشخاص الأصغر سنا، وأن الاستعداد لتحمل المخاطر يرتبط ارتباطا إيجابيا بالمهارات المعرفية. ويرى (Bateman & al., 2010)⁹ أن الشباب عادة ما يكونون متخوفين من المخاطر وأكثر تحفظا.

وبصفة عامة، تظهر النساء مستويات أدنى من الإدخارات (O' Rand & Shuey, 2007)¹⁰، ونسبة تحمل المخاطر أقل (Tavor, 2016)¹¹، وبالتالي يتوقعن استحقاقات تقاعد أقل من تلك التي تذهب إلى الرجال (Watson & McNaughton, 2007)¹². ويرى (Montford & Goldsmith, 2015)¹³ أن هذا الفرق بين الجنسين في تحمل المخاطرة يمكن أن يعزى إلى الطريقة التي يستخف بها الناس - وخاصة النساء - الكفاءة الذاتية المالية. أما المحددات النفسية الأخرى لتخطيط التقاعد فهي تتعلق بالمعرفة المالية (Lusardi & Mitchell, 2011)¹⁴ financial literacy أو التطور المالي financial sophistication (Kim & Hanna, 2015)¹⁵.

ويمكن أن تتأثر المواقف المالية للأشخاص بدرجات متفاوتة حيث يعتقد (Puri & Robinson, 2007)¹⁶ أنه من المرجح أن يكون المتفائلون يميلون أكثر للإدخار من أجل التقاعد. غير أن التفاؤل الطبيعي dispositional optimism يجعل الناس يعطون احتمالات كبيرة لوقوع الاحداث السارة على حساب الأحداث السيئة. وبالتالي فإن الناس المتفائلون بشكل مفرط هم أكثر عرضة للابتعاد عن الأرثوذكسية التي تتطلبها بعض خطط الادخار.

وجد (Angelini & Cavapozzi, 2015)¹⁷ أن تأثير التفاؤل الطبيعي في سلوك الفرد تجاه الأستثمار في الأسهم أكثر وضوحا داخل فئة المستثمرين المحيئين للمخاطر. ومع ذلك فمن الصعب فصل المتغيرات المالية عن التوقعات الاجتماعية للمتقاعد، والصحة، والترفيه، وما إلى ذلك. في حين لسنوات عديدة، اعتبرت الصحة والثروة أفضل العوامل المحددة للتقاعد الناجح (Kim, Kwon & Anderson, 2005)¹⁸ يشير (McGarry, 2004)¹⁹ إلى أن التغيرات في التوقعات الصحية تؤثر على التقاعد أكثر من أي متغير آخر. كما تم إيلاء الكثير من الاهتمام للتأثيرات التي تلعبها بيئة العمل في الانتقال إلى التقاعد. ويرى (Barnes-Farrell, 2003)²⁰ أن عوامل "الدفع" و "الاجذاب" في مكان العمل تعمل بشكل متزامن وتحدد ما إذا كان من الأفضل الاستمرار في العمل أو التقاعد. في نفس السياق، يعتقد (Bogaard et al., 2016)²¹ أن التقاعد يمكن اعتباره إغاثة عندما يكون العمل ينظر إليه كعبء، و يعتبر بمثابة الخسارة في حال كونه عاملا لتحقيق الذات. ولكن يمكن للمرء أن يسأل في أي اتجاه يؤثر درجة الرضا الوظيفي على القدرة على التخطيط؟ هل التخطيط التقاعدي يثر على الرضا الوظيفي أو العكس؟ ما مدى أهمية الحوافز الوظيفية في التخطيط للتقاعد؟ وفي أعقاب الدراسات التي أجرت تحريرا للتقاعد في مكان العمل، اختبر (Kosloski, Ekerdt, and Deviney, 2001)²² تأثير بعض المكافآت المتعلقة بالعمل على التخطيط للتقاعد. وقد وجد أن المكافآت الجوهرية ترتبط

سلبا بالتخطيط على عكس الهيمنة والمكانة الوظيفية. ويظهر منال مسح الأدبي كم هي معقدة قرارات التقاعد. وهي تستند إلى العديد من خيارات التقاعد مع نتائج غير مؤكدة. وبما أن التخطيط للتقاعد ليس سهلا، فإن المهنيين الماليين وشركات الاستشارة ظهرت في الساحة لتقديم خدماتهم. وقد وجد (Bernheim and Garrett (2003)²³ دليلا على الدور التعليمي لرب العمل - في الادخار التقاعدي يوجد (Bayer et al. (2009)²⁴ علاقة إيجابية بين الادخار الطوعيا لورشات الموجهة للموظفين. ومع ذلك، في مجال الأصول الخطرة، كان استخدام المستشارين الماليين أكثر ارتباطا مع المستثمرين من ذوي الخبرة المالية. (Calgano & Monticone, 2015)²⁵

II. الطريقة و الأدوات المستخدمة:

هذا العمل هو امتداد لبحث (Diaw, 2017)²⁶ الذي قام باستقصاء التحضير للتقاعد لعينة من العمال في محافظة الجوف في المملكة العربية السعودية. وقد اعتمد الباحث على الدراسة الاستقصائية لاستكشاف أهم العوامل التي تؤثر على الادخار للتقاعد. وقد تم تلخيص المتغيرات ذات الصلة بهذه الدراسة في الجدول 1. وعلى الرغم من أن التخطيط المالي يمكن أن يتخذ أشكالا عديدة، يبدو أن قرار الادخار أسهل وفي متناول الكثيرين على الأقل من الجانب النظري. وبالتالي تتم دراسة ميل التخطيط للتقاعدي من خلال مجموعة من المتغيرات المستقلة مثل التوقعات الاقتصادية والاجتماعية للمتقاعدين، مواقفهم تجاه المخاطر، بيئة مكان العمل، والعوامل الديموغرافية المحددة. مواصفات النموذج هي كما يلي:

$$PLAN = f(\{ESE, RISK, INV, JOB, DEM\}) (1)$$

ويقال المتغير التابع PLAN باستعداد المستجيبين للاعتماد على حسابات التوفير على أساس مقياس ليكرت ترتيبى (1-4) من الأكثر أهمية إلى الأقل أهمية. يعطى أول إجابتين القيمة 1 ويمثلان نوايا توفير مرتفعة بينما تعطى الإجابتان المتبقيتان القيمة 2 لنوايا التوفير المتدنية.

وتشمل التوقعات الاقتصادية والاجتماعية المتغيرات "Ecoptimism" و "Happiness". ويتألف المتغير الأول من 3 أسئلة تعكس الثقة في نفقات الرعاية الصحية والاستقلال المالي ومستوى المعيشة. ويتكون المتغير الثاني من 5 أسئلة تعكس على التوالي درجة التواصل مع العائلة والأصدقاء، والنشاط البدني، والصحة الجيدة، والموارد المالية الكافية، والحرية.

تم استحداث متغيرات ثنائية حيث (0) إذا كانت القيمة أقل من المتوسط و (1) إذا كانت أكبر من 1. يتم دراسة درجة تحمل المخاطر (risktolerance) من خلال 4 أسئلة، الرغبة في الحصول على المنتجات التي توفر دخل ثابت التقاعد؛ تغطية الرعاية الصحية، الحماية من الخسائر الرأسمالية؛ والتحوط ضد انخفاض عائدات الاستثمار. ثم جمع قيم الأسئلة لقياس الموقف تجاه الخطر. يتم إعطاء الرمز (1) للمستقيصين الذين تقل مجموع درجاتهم عن المتوسط على أنهم من فئة العاشقين للخطر، أو (0) لفئة المتجنبين للخطر. تم قياس الموافقة تجاه الاستثمار (investmentattitudes) من خلال 5 أسئلة (الملكية العقارية، الاستثمار في الأسهم، الرهن العقاري، الاستثمار في السندات، بدء مشروع أعمال). يتم تحويل مجموع العناصر إلى متغيرات ثنائية وفقا للقاعدة نفسها. وتشمل المتغيرات الديموغرافية 3 أسئلة: الجنس، مستوى التعليم، قطاع العمل. المتغيرات المتعلقة بالعمل هي متغيرات ثنائية لتعليم الموظفين (تقديم المشورة)، والاستقرار الوظيفي، وغياب ضغط العمل أو الإجهاد، والشعور بالانتماء للشركة. الجدول 1 في الملحق يبين طريقة تفعيل المتغيرات و ترميزها

وكان النموذج النهائي على الشكل التالي :

$$PLAN = f(G, E, S, H, EO, RT, I, A, JS, JP, B) (2)$$

المتغيرات المستقلة هي الجنس (G)، المستوى التعليمي (E)، قطاع العمل (S)، السعادة (H)، التفاؤل الاقتصادي (EO)، تحمل المخاطر (RT)، الاستثمار (I)، نصح رب العمل (A)، الاستقرار الوظيفي (JS)، ضغط العمل (JP)، والشعور بالانتماء (B).

تم توزيع هذه المتغيرات إلى متغيرات ديموغرافية، اجتماعية واقتصادية، ومتغيرات بيئة العمل.

أعتمد التحليل على نموذج الانحدار اللوجستي logistic regression لدراسة محددات رغبة العاملين في تبني خطة ادخار من أجل التقاعد. أجريت إختبارات إضافية للوقوف على مدى تأثير متغيرات السعادة والتفاؤل الاقتصادي على قرار اتخاذ خطة التوفير.

III. النتائج ومناقشتها:

تبين النتائج الواردة في الجدول 2 ما يلي:

الرجال أقل تحمسا للتوفير من النساء. التدرج من فئة الإناث إلى الذكور يقلل من احتمال وجود برنامج الادخار بنسبة 31%. كذلك فكلما زاد المستوى التعليمي كلما قل احتمال التخطيط للتوفير التقاعدي، حيث ينخفض احتمال التوفير ب 20% لمستويات التعليم فوق البكالوريوس. أظهرت العديد من الدراسات في أمريكا أن نسبة المنخرطات في برامج التوفير التقاعدي أكبر من نسبة المنخرطين لكن النساء يتأخرن على الرجال في المبالغ الإجمالية بسبب الفارق في الدخل²⁷.

رغم أن هناك علاقة بين المستوى التعليمي و الدخل، يرى الكثير ان فوارق الدخل بين الفئات أكثر تأثيراً؛ لم تتمكن في هذه الدراسة من الحصول على معلومات حول الدخل.

وقد وجد أن موظفي القطاع العام أقل ميلاً لحسابات التوفير بنسبة 8 % من نظرائهم من القطاع الخاص. الموظفون الذين يقولون إنهم سعداء اجتماعياً هم أيضاً الأقل توجهاً لحسابات التوفير التقاعدي حيث أن احتمال التوفير ينخفض بنسبة 17% عندما تنتقل من السعداء إلى الفئة الأقل سعادة. وعلى مستوى التفاؤل الاقتصادي، فإن أولئك الذين يقولون انهم متفائلون بشدة يظهرون مستوى منخفض في التوفير التقاعدي حيث تنخفض النسبة ب 23% مقارنة بالمتشائمين في توقعاتهم الاقتصادية

يمكن تفسير هذه النتائج بالأمان الوظيفي الذي يوفره القطاع الحكومي من معاشات و ضمان اجتماعي حيث لا يولي الموظفون الكثير من الإهتمام في التدبير لمستقبلهم بعد التقاعد و يتمتع العاملون في القطاع الربحي بدخل أعلى نسبياً و ثقافة في استغلال الفرص الإستثمارية؛ من جانب آخر تظهر النتائج أن ذوي التوقعات المتفائلة لا يجدون أي ضرورة في الإستعداد للأيام العصيبة لأنهم يرون أن من عاش في الخير دام فيه

وبالنسبة للمواقف تجاه المخاطر، فإن المغامرين أقل تهيئة لاعتماد خطة توفير من الموظفين الأكثر تحفظاً تجاه الخطر. غير أن الموظفين الذين يسعون دائماً لاستغلال المزيد من الفرص الإستثمارية هم أيضاً الذين يظهرون أعلى مستويات توفير حيث يتضاعف عندهم احتمال وجود حساب توفير 4.5 مرة عن كل وحدة إضافية في الإستثمار. الفرق بين الفئتين يكمن في تعريف المغامر حيث عرفناه على أنه الشخص الذي لا يريد تأمين مصادر الدخل، و لا الرعاية الصحية، و لا الحماية من الخسائر الرأسمالية، و لا التحوط ضد إنخفاض عائدات الإستثمار؛ و المستثمر يمكن تحوي محفظته على الأوراق المالية، والعقارات و حتى مشروع أعمال. و من الطبيعي أن تحقق هذه الأدوات عائداً يسمح بتخصيص جزء منه لحسابات التوفير.

وفيما يتعلق بمتغيرات مكان العمل، وجد أن غياب الضغط (الأرجحية = odds = 2.92) ودرجة تفاعل الموظف مع قيم الشركة (الشعور بالانتماء، الأرجحية = 2.51) يرتبطان ارتباطاً إيجابياً بالميل نحو التوفير التقاعدي. وهناك أيضاً علاقة إيجابية ولكنها غير معنوية بين تعليم أرباب العمل (تقديم المشورة، أرجحية = 2.88) واعتماد الموظفين على حسابات التوفير. كما أن التخوف من فقدان الوظيفة ليس معنوياً إحصائياً في قرار وضع خطة التوفير. وبما أن عمر المتغير يدخل ارتباطاً زائفاً في النتائج بادرنا بالإستغناء عنه في النموذج.

لمعرفة ما إذا كان هناك علاقة ذات اتجاهين بين المتغيرات الاجتماعية-الاقتصادية مع وجود خطة للتوفير من أجل التقاعد، حاولنا بناء مؤشر عام للثقة مبني على متغيري السعادة و التفاؤل الاقتصادي، و الهدف هو الوقوف على قوة تأثير المحددات التي أختيرت في المتغير التابع. لإدراة كيفية عكس وجود حساب التوفير على التفاؤل العام أجرينا اختبار فروق المتوسطات. ومن بين المتغيرات السابقة، تم اختيار المتغيرين "Happiness" و "Ecooptimism" على أنهما يعكسان مؤشر الثقة. وبيين الجدول 3 أن فروق المتوسطات أعلى في مجموعة المدخرين بنسبة 69%، في الوقت الذي انخفضت فيه نسبة المتفائلين في توقعاتهم المستقبلية ب 34% مقارنة مع المتشائمين.

كذلك يظهر اختبار t أن متوسط السعداء أقل ب 11% من متوسط غير السعداء في العينة. الأختبار معنوي بنسبة 1 %؛ نلاحظ أن المتفائلين أقل اهتماماً للتخطيط في حين أن مؤشر الثقة لا يزيد عندهم إلا قليلاً عندما يجسدوا على أرض الواقع نواياهم التخطيطية. تتفق النتائج مع نظرية التفاؤل الطبيعي المذكورة سابقاً و التي تشير إلى ترجيح الناس للأحداث السارة و بالتالي الابتعاد عن التخطيط المحكم؛

IV. الخلاصة:

كان الهدف من البحث دراسة محددات التوفير التقاعدي في السعودية و تقييم مدى انعكاس التخطيط المحكم في الثقة العامة للأفراد. ووجد أن الموظفين (الذكور) في القطاع الحكومي (الجنسين) ذوي المستوى التعليمي العالي (الجنسين) أقل اهتماماً بالبرامج التوفير للتقاعد. أهم من ذلك وجدنا أن التوقعات الاقتصادية المتفائلة والسعادة والروابط الاجتماعية، والمواقف المالية كلها تؤثر سلباً على السعي لإنخراط فيبرامج التوفير. وفي مكان العمل تؤثر عوامل التحفيز (push factors) إيجابياً على الرغبة في التخطيط للتقاعد.

وعلاوة على ذلك، وجدنا أن التوفير لا يعكس بالضرورة في مؤشر الثقة العامة للفرد. لا تزال هناك حاجة لإجراء المزيد من الأبحاث مستقبلاً لدراسة التفاعلات بين النتائج والمحددات في إطار سلوكي. بشكل عام، وعلى نطاق أوسع، يبرر الكثيرون عدم وجود ثقافة التوفير في دول الخليج بسبب الاعتماد القوي على المعاشات الحكومية. ومن المتوقع أن تؤدي التغييرات الجارية إلى إعادة تشكيل الخارطة، وأن تظهر قضايا التمويل الشخصي معتخفيض العبء من كاهل الحكومات.

ملحق الجداول والأشكال البيانية:**الجدول 1 : تفعيل المتغيرات الثنائية**

المتغيرات	تفعيل المتغيرات
نوايا الادخار	متغير ثنائي high or low savings
الجنس	متغير ثنائي male or female
التحصيل العلمي	متغير ثنائي above or below high school
قطاع العمل	متغير ثنائي public or private
التفاؤل الاقتصادي	متغير ثنائي optimists or pessimists
السعادة	متغير ثنائي happy or unhappy
درجة الميل للاستثمار	متغير ثنائي high investment propensity or not
تحمل المخاطر	متغير ثنائي risk taker or risk averter
تقديم المشورة من قبل صاحب العمل	متغير ثنائي employer advices or not
الاستقرار الوظيفي	متغير ثنائي job stability or not
غياب ضغوط العمل	متغير ثنائي Job pressure or not
الشعور بالانتماء	متغير ثنائي belongingness or not

المصدر: مُعد استنادا إلى الدراسات السابقة والدراسة الحالية

الجدول 2: نتائج الإنحدار اللوجستي للمتغير التابع " وجود خطة إدارية للتقاعد"

Exp(B)	Sig.	B	المتغيرات المستقلة	
0.307	0.018	-1.180	الجنس (ذكر) Gender (Male)	المتغيرات الديموغرافية
0.084	0.009	-2.477	موظف القطاع الحكومي Public Sector Employee	
0.205	0.004	-1.586	مستوى تعليم (عالي) Education attainment (High Level)	
4.559	0.009	1.517	الموقف الاستثماري (عالي) High Investment Attitudes	المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية
0.114	0.007	-2.167	المستثمر المخاطر (تحمل المخاطرة) Risk Taker (Risk Tolerance)	
0.174	0.036	-1.750	السعادة Happier (Happiness)	
0.229	0.006	-1.472	التفاؤل الاقتصادي Eco-optimism	المتغيرات المرتبطة ببيئة العمل
2.887	0.070	1.060	تلقي العامل المشورة من رب العمل Employers advices	
2.511	0.047	.921	الشعور بالانتماء القوي Belongingness	
2.919	0.031	1.071	عدم وجود ضغط في العمل Absence of Job Pressure	
1.628	0.319	.488	الاستقرار الوظيفي Job stability	
20.076	0.023	3.000	Constant	

المصدر: مُعد استنادا إلى مخرجات التحليل من خلال برنامج SPSS

الجدول 3 : اختبار t لعينة واحدة

المتغير	إحصائية t	المعنوية	فروق المتوسطات
حسابات التوفير	21.175	0.000	0.69
التفاؤل الاقتصادي	-10.225	0.000	-0.34
السعادة	-5.084	0.000	-0.11

المصدر: مُعد استنادا إلى مخرجات التحليل من خلال برنامج SPSS

الإحالات والمراجع:

¹ Lee, J. M., & Kim, K. T. (2016). **The Role of Propensity to Plan on Retirement Savings and Asset Accumulation.** *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 45(1), 34-48.

² Lynch, J. G., Netemeyer, R. G., Spiller, S. A., & Zammit, A. (2010). **A generalizable scale of propensity to plan: the long and the short of planning for time and for money.** *Journal of Consumer Research*, 37(1), 108-128.

- ³ Ando, A., & Modigliani, F. (1963). **The " life cycle" hypothesis of saving: Aggregate implications and tests.** *The American economic review*, 53(1), 55-84.
- ⁴ Szinovacz, M. E., & DeViney, S. (2000). **Marital characteristics and retirement decisions.** *Research on aging*, 22(5), 470-498.
- ⁵ Kim, J., Kwon, J., & Anderson, E. A. (2005). **Factors related to retirement confidence: Retirement preparation and workplace financial education.** *Journal of Financial Counseling and Planning*, 16(2)
- ⁶ Hira, T. K., Rock, W. L., & Loibl, C. (2009). **Determinants of retirement planning behavior and differences by age.** *International Journal of Consumer Studies*, 33(3), 293-301.
- ⁷ Gerrans, P., & Clark-Murphy, M. (2004). **Gender differences in retirement savings decisions.** *Journal of Pension Economics and Finance*, 3(02), 145-164.
- ⁸ Bonsang, E., & Dohmen, T. (2015). **Risk attitude and cognitive aging.** *Journal of Economic Behavior and Organization*, 112, 112-126.
- ⁹ Bateman, H., Louviere, J., Thorp, S., Islam, T., & Satchell, S. (2010). **Investment decisions for retirement savings.** *The Journal of Consumer Affairs*, 44(3), 463-482.
- ¹⁰ O'Rand, A. M., & Shuey, K. M. (2007). **Gender and the devolution of pension risks in the US.** *Current Sociology*, 55(2), 287-304.
- ¹¹ Tavor, T., Tavor, T., Garyn-Tal, S., & Garyn-Tal, S. (2016). **Risk tolerance and rationality in the case of retirement savings.** *Studies in Economics and Finance*, 33(4), 688-703.
- ¹² Watson J., McNaughton, M. (2007). **Gender differences in risk aversion and expected retirement benefits.** *Financial Analysts Journal*, 63(4), 52-62.
- ¹³ Montford, W. & Goldsmith, R. E. (2016), **How gender and financial self-efficacy influence investment risk taking.** *International Journal of Consumer Studies*, 40: 101–106. doi:10.1111/ijcs.12219
- ¹⁴ Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2011). **Financial literacy and planning: Implications for retirement wellbeing** (No. w17078). National Bureau of Economic Research.
- ¹⁵ Kim, K., & Hanna, S. D. (2015). **Does Financial Sophistication Matter in Retirement Preparedness?** *Journal of Personal Finance*, 14(2), 9-20.
- ¹⁶ Puri, Manju and Robinson, David T., **Optimism and Economic Choice.** *Journal of Financial Economics (JFE)*, 2007. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1010023>
- ¹⁷ Angelini, V., & Cavapozzi, D. (2015). **Dispositional optimism and stock investments.** *Available at SSRN.*
- ¹⁸ Kim, J., Kwon, J., & Anderson, E. A. (2005). Op cit
- ¹⁹ McGarry, K. (2004). **Health and retirement do changes in health affect retirement expectations?** *Journal of Human Resources*, 39(3), 624-648.
- ²⁰ Barnes-Farrell J. L. (2003). **Beyond health and wealth: Attitudinal and other influences on retirement decision-making.** In Adams G. A. & Beehr T. A. (Eds.), *Retirement: Reasons, processes, and results* (pp. 159–187). New York: Springer Publishing
- ²¹ Van den Bogaard, L., Henkens, K., & Kalmijn, M. (2016). **Retirement as a Relief? The Role of Physical Job Demands and Psychological Job Stress for Effects of Retirement on Self-Rated Health.** *European Sociological Review*, jcv
- ²² Kosloski, K., Ekerdt, D., & DeViney, S. (2001). **The role of job-related rewards in retirement planning.** *The Journals of Gerontology. Series B, Psychological Sciences and Social Sciences*, 56(3), 160-169.
- ²³ Bernheim, B. D., & Garrett, D. M. (2003). **The effects of financial education in the workplace: evidence from a survey of households.** *Journal of public Economics*, 87(7), 1487-1519.
- ²⁴ Bayer, P. J., Bernheim, B. D., & Scholz, J. K. (2009). **The effects of financial education in the workplace: Evidence from a survey of employers.** *Economic Inquiry*, 47(4), 605-624.
- ²⁵ Calgano, R., & Monticone, C. (2015). **Financial literacy and the demand for financial advice.** *Journal of Banking & Finance*, 50, 363-380.
- ²⁶ Diaw, A. (2017). **Retirement preparedness in Saudi Arabia.** *International Journal of Economics and Financial Issues*, 7(1), 78-86.
- ²⁷ <https://institutional.vanguard.com/VGApp/iip/site/institutional/researchcommentary/article/InvResWomenVsMenDCPlans> (Vanguard Research)