

The Islamic University–Gaza
Research and Postgraduate Affairs
Faculty of Commerce
Master of Business & Administration



الجامعة الإسلامية - غزة
شئون البحث العلمي والدراسات العليا
كلية التجارة
ماجستير إدارة الأعمال

العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر لدى موظفي الشق العسكري في قطاع غزة

Factors Influencing in the Early Retirement for the Military Field Staff in Gaza Strip.

إعدادُ الباحثِ

قاسم مرضي سليمان الحواجري

إشرافُ

الأستاذ الدكتور

ماجد محمد الفرا

قُدِّمَ هَذَا البَحْثُ إِسْتِكْمَالاً لِمُنْتَلَبَاتِ الحُصُولِ عَلَى دَرَجَةِ المَاجِسْتِيرِ

فِي إِدَارَةِ الأَعْمَالِ بِكُلِّيَةِ التِجَارَةِ فِي الجامِعةِ الإِسْلامِيَّةِ بِغَزَّةِ

أكتوبر/2016 - محرم/ 1438

إقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الرسالة التي تحمل العنوان:

العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر لدى موظفي الشق العسكري في قطاع غزة

Factors Influencing in the Early Retirement for the Military Field Staff in Gaza Strip.

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هو نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة ككل أو أي جزء منها لم يقدم من قبل الآخرين لنيل درجة أو لقب علمي أو بحثي لدى أي مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى. وأن حقوق النشر محفوظة للجامعة الإسلامية - غزة.

Declaration

I hereby certify that this submission is the result of my own work, except where otherwise acknowledged, and that this thesis (or any part of it) has not been submitted for a higher degree or quantification to any other university or institution. All copyrights are reserves to IUG.

Student's name:	قاسم مرضي الحواجري	اسم الطالب:
Signature:	قاسم	التوقيع:
Date:	24/10/2016	التاريخ:



نتيجة الحكم على أطروحة ماجستير

بناءً على موافقة شئون البحث العلمي والدراسات العليا بالجامعة الإسلامية بغزة على تشكيل لجنة الحكم على أطروحة الباحث/ قاسم مرضي سليمان الحواجري لنيل درجة الماجستير في كلية التجارة/ قسم إدارة الأعمال وموضوعها:

العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر لدى موظفي الشق العسكري في قطاع غزة

Factors Influencing in the Early Retirement for the Military Field Staff in Gaza Strip

وبعد المناقشة التي تمت اليوم السبت 07 محرم 1438 هـ، الموافق 2016/10/08م الساعة الواحدة ظهراً قاعة المؤتمرات بمبنى القدس، اجتمعت لجنة الحكم على الأطروحة والمكونة من:

.....	مشرفاً و رئيساً	أ.د. ماجد محمد الفـرا
.....	مناقشاً داخلياً	د. يوسف عبد بحر
.....	مناقشاً خارجياً	د. محمد ابراهيم المدهون

وبعد المداولة أوصت اللجنة بمنح الباحث درجة الماجستير في كلية التجارة/ قسم إدارة الأعمال.

واللجنة إذ تمنحه هذه الدرجة فإنها توصيه بتقوى الله ولزوم طاعته وأن يسخر علمه في خدمة دينه ووطنه.

والله ولي التوفيق ،،،

نائب الرئيس لشئون البحث العلمي والدراسات العليا

أ.د. عبدالرؤوف علي المناعمة

ملخص الرسالة باللغة العربية

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على ظاهرة التقاعد المبكر لدى الموظفين العسكريين في قطاع غزة، ومعرفة مدى تأثير العوامل الوظيفية، والاقتصادية، والنفسية، والصحية على اتخاذ قرار التقاعد المبكر لدى الموظفين العسكريين في قطاع غزة.

أداة الدراسة: قام الباحث بإعداد استبانة لمعرفة العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر.

عينة الدراسة:

قد قام الباحث باستخدام طريقة الحصر الشامل، حيث تم توزيع الاستبانة على جميع أفراد مجتمع الدراسة وهم الموظفين العسكريين الذين حصلوا على التقاعد المبكر، وبسبب حساسية الملف العسكري في ظل الانقسام الموجود، اجتهد الباحث في توزيع الاستبانة وجمعها حيث تمكن من جمع 69 استبانة جُلها من موظفي حكومة غزة.

منهج الدراسة:

قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي والاختبارات الإحصائية المناسبة لاختبار صحة الفروض.

وتمثلت أهم نتائج الدراسة فيما يلي:

تبين وجود تباين بين العوامل المؤثرة على اتخاذ قرار التقاعد المبكر، حيث أثرت العوامل الوظيفية والاقتصادية والنفسية بشكل إيجابي على اتخاذ قرار التقاعد المبكر باستثناء العوامل الصحية. وكان ترتيب العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر لدى موظفي الشق العسكري في محافظات غزة كما يلي؛ العوامل الاقتصادية، العوامل الوظيفية، العوامل النفسية، العوامل الصحية.

وكان من أهم توصيات الدراسة:

الاهتمام بأوضاع الموظفين العسكريين الوظيفية والمادية والنفسية والصحية، والبحث عن الطرق التي تزيد من رضا العسكري عن وظيفته، كذلك يجب الاهتمام بسياسة الرواتب والحوافز المقدمة للموظفين، ضرورة وضوح سياسة وزارة الداخلية حيال التقاعد المبكر للعاملين فيها.

Abstract

This study aims at identifying the phenomenon of early retirement of the military employees in the Gaza Strip as well as identifying the impact of the occupational, economic, psychological and health factors on deciding the early retirement of the military employees in the Gaza Strip.

Study tool:

The researcher designed a questionnaire to identify the factors affecting the decision of early retirement.

Study sample:

The researcher used the complete census methodology where questionnaires were distributed to all study population. Because of the military's employment sensitivity in the light of the existing division, the researcher worked hard to distribute the questionnaire and collect it where he managed to collect 69 questionnaires only.

Research methodology:

The researcher used the descriptive and analytical approach as well as the appropriate statistical tests to test the validity of hypotheses.

The most important findings of the study:

The study shows that there are different factors influencing the decision of early retirement. The occupational, economic and psychological factors positively influenced the decision of early retirement with the exception of health factors.

The most important recommendations of the study:

Attention should be given to occupational, physical and psychological health conditions of military personnel. We should also look for ways to increase the military employee's satisfaction with his job. It is attention should be paid to the policy of salaries and incentives provided to employees. There is a need for clarity in the policy of the Ministry of Interior towards the early of its employees.

الإهداء

إلى بلدي المكلوم رمزاً و عرفاناً
إلى أمي وأبي برأ وإحساناً
إلى زوجتي و فلذة كبدي حباً وحناناً
إلى إخوتي وأخواتي تقديراً واحتراماً
إلى أساتذتي الكرام شكراً و عرفاناً
إلى شهداء فلسطين فخراً واعتزازاً
إلى جرحى الوطن حباً وافتخاراً
إلى كل من ساندي شكراً و امتناناً

شكرٌ وتقديرٌ

الحمد لله واهب العقول بالعلم مناراً، جاعل الأفئدة تلهج بالثناء على جلاله عزة وفخاراً، الحمد لله أن من علينا فأزاح عن بصائرنا غشاوة الضلال، وأنار بيقين العلم قلوبنا فغدت حفلاً موردة الآمال، والصلاة والسلام على صاحب المشكاة السرمدية ومعلم البشرية محمد صلى الله عليه وسلم أزكى البرية.

إنه لخلق جميل أن يشكر المرء من أسدى له يد العون، فالحر من راعى وداد لحظة، وانتمى لمن أهداه لفظة، وامتنثلاً لقوله تعالى (... وَمَنْ شَكَرَ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ وَمَنْ كَفَرَ فَإِنَّ رَيْبِي غَنِيٌّ كَرِيمٌ)، وانطلاقاً من قول رسولنا الكريم (لَا يَشْكُرُ اللَّهُ مَنْ لَا يَشْكُرُ النَّاسَ)، فإنه يطيب لي أن أسجل وقفة شكر وتقدير لكل من له فضل علي بعد الله سبحانه وتعالى، سواءً قدم لي علماً أو أسدى لي نصيحة أو مساعدة لإتمام هذه الرسالة وخروجها إلى النور وأخص بالذكر **أستاذي الفاضل الدكتور ماجد محمد الفراء** الذي تفضل بالإشراف على رسالتي، والذي بجهوده الطيبة وتوجيهاته السديدة، ورحابة صدره تم إنجاز هذا العمل فله مني كل معاني الاحترام والتقدير، كما وأتوجه بالشكر والتقدير إلى **الدكتور/ يوسف عبد عطية بحر، والدكتور الفاضل/ محمد إبراهيم المدهون**، لتفضلهما بقبول مناقشة رسالتي، فأكملا بنيانه وعظماً شأنه، فجزاهما الله عني خير الجزاء. كما وأشكر الإخوة المحكمين الذين ما بخلوا علي بتوجيهاتهم وآرائهم الرشيدة في تحكيم أداة الدراسة، والشكر موصول لجميع الأقارب والأصدقاء والزملاء وكل من ساندني ونصحني وأرشدني وساعدني لإتمام هذا البحث.

وختاماً أسأل الله أن ينفعني بما علمني، ويعلمني ما ينفعني إنه على كل شيء قدير.

الباحث

قاسم مرضي الحواجري

فهرس المحتويات

أ.....	إقرار
ب.....	ملخص الرسالة باللغة العربية
ت.....	Abstract
ث.....	الإهداء
ج.....	شكر وتقدير
ح.....	فهرس المحتويات
ذ.....	فهرس الجداول
ز.....	فهرس الأشكال والرسومات التوضيحية
س.....	فهرس الملاحق
1.....	الفصل الأول الإطار العام للدراسة
2.....	مقدمة:
3.....	مشكلة الدراسة:
4.....	متغيرات الدراسة:
5.....	فرضيات الدراسة:
6.....	أهداف الدراسة:
6.....	أهمية الدراسة:
6.....	مصطلحات الدراسة:
8.....	الفصل الثاني الإطار النظري للدراسة
9.....	المبحث الأول التقاعد
9.....	مقدمة
9.....	أولاً: مفهوم التقاعد
10.....	ثانياً: نشأة التقاعد
11.....	ثالثاً: مراحل التقاعد

13	رابعاً: النظريات المفسرة للتقاعد
18	المبحث الثاني التقاعد المبكر (المفهوم، النظريات المفسرة)
18	أولاً: مفهوم التقاعد المبكر
20	ثانياً: النظريات والنماذج المفسرة للتقاعد المبكر
21	نظرية ونموذج الاختيار العقلاني للتقاعد المبكر
22	نموذج دورة الحياة
23	نموذج إيمانويل وستافروس باناجيس
23	ثالثاً: العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر
28	المبحث الثالث أنظمة التقاعد المتبعة في مختلف الدول
28	أولاً: نظام التقاعد في بعض الدول الغربية
29	ثانياً: نظام التقاعد في الدول العربية
31	الفصل الثالث تعريف بوزارة الداخلية وهيئة التقاعد الفلسطينية
32	المبحث الأول نبذة عن وزارة الداخلية والأمن الوطني
34	المبحث الثاني هيئة التقاعد الفلسطينية
34	المهام المنوطة بهيئة التقاعد الفلسطينية:
36	المبحث الثالث قوانين التقاعد في فلسطين ونظام التقاعد العسكري
37	استحقاق التقاعد المبكر:
38	تقاعد الشيخوخة الإلزامي:
39	واقع التقاعد المبكر لدى شريحة العسكريين في محافظات غزة:
41	الفصل الرابع الدراسات السابقة
42	مقدمة:
42	أولاً/ الدراسات الفلسطينية:
44	ثانياً/ الدراسات العربية:
48	ثالثاً/ الدراسات الأجنبية:

54	رابعاً: التعليق على الدراسات السابقة.....
56	الفصل الخامس الإطار العملي للدراسة
57	مقدمة:
57	أولاً: منهج الدراسة
58	ثانياً: مجتمع الدراسة
58	ثالثاً: عينة الدراسة
58	رابعاً: أدوات الدراسة
59	خامساً: خطوات بناء الاستبانة
60	سادساً: صدق الاستبانة
64	سابعاً: ثبات الاستبانة Reliability
65	ثامناً: الأساليب الإحصائية المستخدمة:
66	الفصل السادس تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها
67	مقدمة:
67	أولاً: اختبار التوزيع الطبيعي Normality Distribution Test
68	ثانياً: الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الشخصية
70	ثالثاً: تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة
86	الفصل السابع النتائج والتوصيات
87	مقدمة:
87	أولاً: النتائج:
89	ثانياً: التوصيات
90	ثالثاً: الدراسات المقترحة
91	المصادر والمراجع
98	الملاحق

فهرس الجداول

- جدول (2.1): سن التقاعد في بعض الدول 28
- جدول (3.1): عدد الموظفين العسكريين المحالين للتقاعد..... 40
- جدول (5.1): مجتمع الدراسة..... 58
- جدول (5.2): درجات مقياس ليكرت الخماسي..... 59
- جدول (5.3): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "العوامل الوظيفية " والدرجة الكلية للمجال..... 61
- جدول (5.4): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "العوامل الاقتصادية " والدرجة الكلية للمجال..... 61
- جدول (5.5): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "العوامل النفسية " والدرجة الكلية للمجال..... 62
- جدول (5.6): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "العوامل الصحية " والدرجة الكلية للمجال..... 63
- جدول (5.7): معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة..... 64
- جدول (5.8): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة..... 64
- جدول (6.1): يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي..... 67
- جدول (6.2): توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر..... 68
- جدول (6.3): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الرتبة العسكرية..... 69
- جدول (6.4): توزيع عينة الدراسة حسب متغير عدد سنوات الخدمة..... 69
- جدول (6.5): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الراتب..... 70
- جدول (6.6): المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " العوامل الوظيفية "..... 72

- جدول (6.7): المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " العوامل الاقتصادية".....74
- جدول (6.8): المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " العوامل النفسية ".....76
- جدول (6.9): المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " العوامل الصحية ".....78
- جدول (6.10): المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لجميع مجالات الدراسة80
- جدول (6.11): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - العمر81
- جدول (6.12): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - الرتبة العسكرية.....82
- جدول (6.13): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - عدد سنوات الخدمة.....83
- جدول (6.14): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - الراتب.....84
- جدول (6.15): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - المتغيرات الشخصية84

فهرس الأشكال والرسومات التوضيحية

شكل (1.1): العلاقة بين متغيرات الدراسة 5

فهرس الملاحق

ملحق رقم (1): قائمة بأسماء المحكمين 99

ملحق رقم (2): الاستبانة 100

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

مقدمة:

يعد موضوع التقاعد من المواضيع الرئيسية التي تشغل بال العديد من الجهات، كما وينبثق عنه نظام التقاعد المبكر حيث يستطيع المستفيد أن يتقاعد قبل بلوغه السن القانوني للتقاعد وبلوغ عدد معين من سنوات الخدمة، وقد تم طرح فكرة التقاعد المبكر لموظفي الحكومة في بلادنا كحل للتخفيف من تكديس الموظفين، وإمكانية دمج الموظفين القدامى المستنكفين والجدد العاملين ولا سيما أنه يوجد عدد كبير من الرتب السامية وموظفي الإدارات العليا. أصبح التقاعد المبكر موضوعاً يستأثر باهتمام الباحثين في مجال الإدارة وخبراء تنمية الموارد البشرية، نظراً لما ينطوي عليه التقاعد المبكر من عوامل اقتصادية، ونفسية، واجتماعية، ومن الملاحظ أن هناك اهتماماً من قبل العديد من المفكرين في مجال الإدارة بدراسة الموضوعات ذات الصلة بموضوع التقاعد المبكر في الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا وباقي دول العالم (القحطاني، 2009م). ويعتبر موضوع التقاعد المبكر جزءاً من الخطط الاستراتيجية التي تساعد على حل العديد من المشاكل المالية والاجتماعية وغيرها، كما ويعتبر موضوع التقاعد المبكر من المواضيع المهمة المطروحة على المستوى العالمي والداخلي والتي تؤثر على الأوضاع الاقتصادية، والاجتماعية والإدارية (المطيري، 2005م).

كما أكدت بعض الدراسات التي تناولت موضوع التقاعد المبكر على أنه يصاحبه العديد من الآثار الاجتماعية السلبية، حيث وجد أن العديد من المتقاعدين مبكراً يعيشون وضعاً نفسياً سيئاً بعد تركهم للعمل، حيث ينخفض دخلهم المالي، ويزيد وقت الفراغ لديهم. وهذا بلا شك له بالغ الأثر على سلوكيات هذه الفئة من المجتمع (القحطاني، 2009م). والتقاعد المبكر له إيجابيات بحيث أصبح يراود الكثير من الجنسين ويستحوذ على اهتمام شريحة واسعة من المجتمع، لأن المتقاعد في هذه السن يجعل الموظف يتمتع بحياته وهو في منتصف العمر ويحس أنه حر طليق من بروتوكولات العمل يمارس حياته بدون أي ارتباط وظيفي ويحظى براتب تقاعدي مناسب، ويرى كثير من المتقاعدين ضرورة تطوير قوانين الخدمة المدنية بهذا الجانب لكي يحققوا طموحاتهم ليترجلوا عن العمل الوظيفي بالتقاعد المبكر (الحميد، 2005م).

ويُمثل الموظفين العسكريين في وزارة الداخلية فئة عريضة ومهمة من قطاعات العاملين في المجتمع الفلسطيني والتي يقع على عاتقها مسؤولية كبيرة في المنظومة الأمنية. وقد يبدو أن

تفاعل رجل الأمن مع العديد من العوامل والمتغيرات داخل المنظومة الأمنية أو خارجها، وطبيعة هذا التفاعل وتنوعه، تجعلانه يشعر بالعديد من الانفعالات المتباينة التي قد تؤثر على موقفه من العمل الأمني، وإحساسه بدرجات متباينة من الضغوط المتعلقة بعمله، كما أن طبيعة العمل في المجال الأمني والتي قد تجعل رجال الأمن يواجهون مزيداً من الضغوط في عملهم قد تؤثر على مستوى ميلهم للتقاعد المبكر، ومحاولة الهروب من هذه الضغوط.

مما سبق يمكن القول أن قضية التقاعد المبكر لدى الموظفين العسكريين في الأجهزة الأمنية بدأت تحظى باهتمام متزايد في الآونة الأخيرة في الدول الأجنبية وبعض الدول العربية، ومنها فلسطين حيث تم طرح التقاعد المبكر لدى الموظفين كأحد الحلول لقضية الموظفين الحكوميين بعد تشكيل حكومة الوفاق الوطني. كما يمكن لقوى الأمن المشمولة في القانون الحصول على تقاعد مبكر غير منقوص بعد موافقة الهيئة وإكمال (15) سنة من الخدمة المحسوبة لأغراض التقاعد وبلوغ سن خمسين سنة (قانون التقاعد العام، 2005م). إن محاولة معرفة العديد من العوامل والمتغيرات المؤثرة في التقاعد المبكر لدى الموظفين العسكريين، سوف يزود صناع القرار في وزارة الداخلية برؤية واقعية واضحة حول هذه القضية.

مشكلة الدراسة:

مهما اختلفت وجهات النظر والتوجهات وردود أفعال العديد من الحكومات ومنظمات قطاع الأعمال حيال تبني سياسات وبرامج التقاعد المبكر، لما يحمله في طياته العديد من المزايا والإيجابيات، ومنها أنه يساهم في حل مشكلات البطالة والتوظيف ويتيح فرصة لدخول دماء جديدة لمنظمات العمل تساعد على تطويرها، أو محاولة تجنب وتقادي مثل هذه البرامج والسياسات لما ينتج عنها من آثار سلبية عديدة، ومنها زيادة الإنفاق الحكومي وهدر العديد من الخبرات والكوادر البشرية، وزيادة معاناة المتقاعدين النفسية والاجتماعية. يظل مدي تأثير عوامل التقاعد المبكر على الأفراد العاملين في هذه المنظمات والحكومات عاملاً مهماً ومؤثراً في إنجاح مثل هذه السياسات والبرامج أو فشلها، كما أصبح موضوع التقاعد المبكر محور اهتمام القيادة الفلسطينية، حيث يعتبر من المواضيع التي أثارت في الآونة الأخيرة لما لهذا الموضوع من أهمية كبيرة في حل مشكلة الموظفين المختلف عليها من قبل المسؤولين في الضفة الغربية وقطاع غزة، وفي خطوة لدمج الموظفين كان لابد من طرح فكرة التقاعد المبكر للقضاء على تضارب الصلاحيات وسهولة تسكين الموظفين، وكان هذا الأمر اختياري وليس إجباري فكان لابد من معرفة العوامل التي ستؤثر في اتخاذ قرار التقاعد المبكر لدى الموظفين

الحكوميين بما فيهم العسكريين، ناهيك عن أن هناك دراسات تناولت الموضوع من عدة جوانب مثل دراسة (مزهر، 2009م)، دراسة (الأفغاني، 2013م)، دراسة (سويدان، 2014م).

ومن هنا جاءت الفكرة بضرورة إجراء دراسة لمعرفة العوامل التي تؤثر في حث الناس على التقاعد، من خلال الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي: **ما العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر لدى موظفي الشق العسكري في قطاع غزة؟** ومن هذا السؤال الرئيسي تتفرع عدة أسئلة فرعية:

- كيف تؤثر العوامل على قرار التقاعد المبكر لدى الموظفين العسكريين؟
- هل هناك تباين بين العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر لدى الموظفين العسكريين؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر تبعاً لمتغيرات العمر، الرتبة العسكرية، الراتب، عدد سنوات الخدمة؟

متغيرات الدراسة:

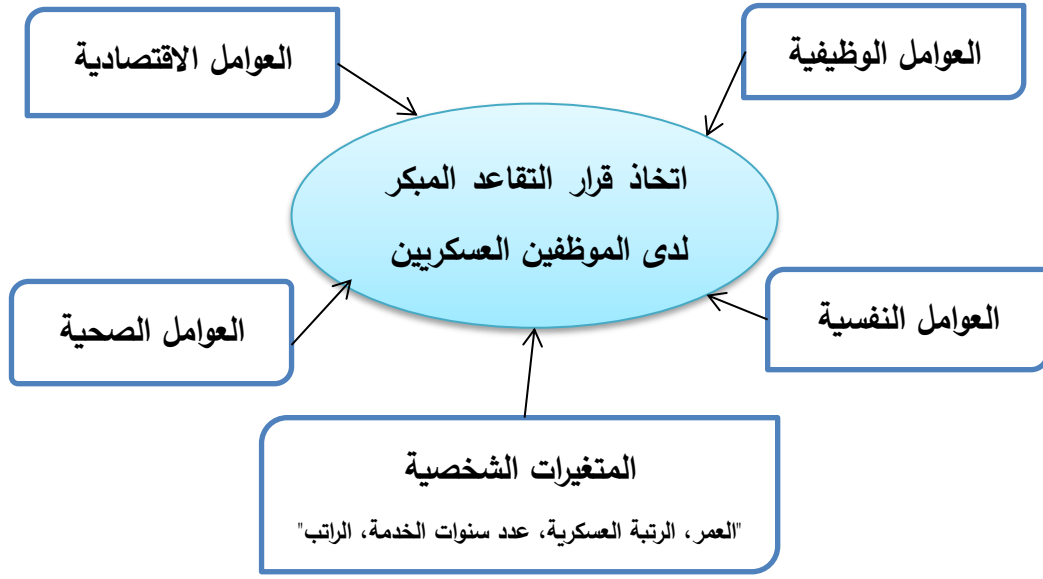
المتغير التابع: اتخاذ قرار التقاعد المبكر لدى موظفي فئة العسكريين في محافظات غزة.

المتغيرات المستقلة:

العوامل المؤثرة على التقاعد المبكر لدى الموظفين العسكريين تتمثل في:

- العوامل الوظيفية (بيئة وظروف العمل، ضغوط العمل، الرضا الوظيفي).
- العوامل الاقتصادية (البعد المادي).
- العوامل النفسية.
- العوامل الصحية.
- المتغيرات الشخصية (العمر، الرتبة العسكرية، عدد سنوات الخدمة، الراتب).

تم اختيار هذه العوامل من خلال الاطلاع على الدراسات والأبحاث المتعلقة بالدراسة، وأخذت هذه العوامل لمعرفة مدى تأثيرها في اتخاذ قرار التقاعد المبكر لدى الموظفين العسكريين إلى جانب العوامل السياسية ذات التأثير الملموس.



شكل (1.1): العلاقة بين متغيرات الدراسة

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى: يوجد دور مهم للعوامل المؤثرة في اتخاذ قرار التقاعد المبكر لدى الموظفين العسكريين في قطاع غزة.

ويتفرع منها الفرضيات التالية:

- يوجد دور مهم للعوامل الوظيفية في اتخاذ قرار التقاعد المبكر لدى الموظفين العسكريين.
- يوجد دور مهم للعوامل الاقتصادية في اتخاذ قرار التقاعد المبكر لدى الموظفين العسكريين.
- يوجد دور مهم للعوامل النفسية في اتخاذ قرار التقاعد المبكر لدى الموظفين العسكريين.
- يوجد دور مهم للعوامل الصحية في اتخاذ قرار التقاعد المبكر لدى الموظفين العسكريين.

الفرضية الرئيسية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات تقديرات المبحوثين حول العوامل المؤثرة على التقاعد المبكر لدى الموظفين العسكريين تعزى إلى متغيراتهم الشخصية (العمر، الرتبة العسكرية، عدد سنوات الخدمة، الراتب).

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على ظاهرة التقاعد المبكر لدى الموظفين العسكريين.
- معرفة العوامل التي تؤثر في اتخاذ قرار التقاعد المبكر لدى الموظفين العسكريين.
- قياس أثر المتغيرات المستقلة المتمثلة في (العوامل الوظيفية، العوامل الاقتصادية، العوامل النفسية، العوامل الصحية تجاه قانون التقاعد المبكر) على قرار التقاعد المبكر لدى الموظفين العسكريين.

أهمية الدراسة:

1- الأهمية العلمية:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها النظرية والتطبيقية من كونها تتناول موضوعاً حيوياً ومهماً هو موضوع التقاعد المبكر أو خفض عدد سنوات الخدمة اللازمة للتقاعد، كما تظهر أهمية هذه الدراسة في مجال إثراء المعرفة وتشجيع البحث العلمي، بالإضافة إلى أن الدراسة تتناول شريحة موظفي الشق العسكري لمعرفة العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر لديهم حيث تعتبر الشريحة الأكبر من موظفي القطاع الحكومي.

2- الأهمية العملية:

أما من الناحية التطبيقية فقد يكون لنتائج هذه الدراسة العديد من الفوائد حيث يمكن أن توفر العديد من المعلومات للإدارات المعنية بالتخطيط في الأجهزة العسكرية، كما أن فهم ميل العديد من العسكريين نحو هذه الاستراتيجية، ومعرفة علاقة هذه العوامل بالعديد من المتغيرات الشخصية والتنظيمية، والاطلاع على الآثار المترتبة على تنفيذ مثل هذه السياسة، يساعد متخذي القرار في معرفة العوامل التي يجب أن تؤخذ في الاعتبار عند التخطيط.

مصطلحات الدراسة:

- حكومة رام الله: هي الحكومة التي تشكلت عقب الانقسام عام 2007م وقامت بتسيير الأعمال في الضفة الغربية ومقرها مدينة رام الله.
- حكومة غزة: هي الحكومة التي قامت بتسيير الأعمال في قطاع غزة عقب الانقسام.
- حكومة الوفاق الوطني الفلسطيني: هي أول حكومة وفاق وطني فلسطيني منذ 2007 م، تشكلت الحكومة في 2 يونيو 2014م بعد مشاورات مع كافة الفصائل الفلسطينية، وتأتي

- هذه الحكومة بعد 7 سنوات من الانقسام الفلسطيني، وبعد فشل عدة محاولات لرأب الصدع بين الفصائل الفلسطينية.
- التقاعد المبكر: هو اختيار الموظف العسكري إنهاء خدمته قبل بلوغ السن المحددة قانونياً حسب قانون التقاعد.

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة

المبحث الأول

التقاعد

مقدمة

بدأ التقاعد وبالأخص التقاعد المبكر يطرح نفسه ظاهرة تستحق الاهتمام والدراسة بشكل كبير في الآونة الأخيرة، لأن حدث التقاعد له وقع خاص على الفرد، كما أن مرحلة التقاعد تعد ثاني أصعب مرحلة يمر فيها الإنسان بعد مرحلة المراهقة، لما لها من تأثير في حياة الفرد وما للعمل من مكانة كبيرة في حياة الفرد تتعدى الأهمية المادية، لكون العمل هو المكانة والمركز الاجتماعي والقيمة الأولى في حياة الفرد والتي بالتقاعد قد يفقدها جميعها، مما قد يؤدي إلى حدوث مشكلات كبيرة منها: الصحية، والاجتماعية، والاقتصادية، والنفسية، وقد تظهر مشكلات جديدة تزداد حدتها لأن الفرد في هذه المرحلة يواجه الكثير من المتغيرات الجسمية والنفسية. يستعرض الباحث في هذا الفصل ما يتعلق بموضوع التقاعد بشكل عام، ثم انتقل لموضوع التقاعد المبكر، مفهومه والنظريات المفسرة، ونظام التقاعد المتبع في مختلف الدول العربية والغربية، والتطرق لنظام التقاعد المعمول به في فلسطين.

أولاً: مفهوم التقاعد

لم تتوصل الدراسة من خلال البحث في قواميس اللغة العربية وموسوعاتها لتعريف التقاعد لغوياً، والتقاعد لم يكن معروفاً ولا موجوداً في القواميس العربية القديمة بهذا المعنى وتأتي كلمة تقاعد بمعنى تقاعد الرجل عن الأمر: أي أنه لم يهتم به.

وجاء في معجم الوسيط: تقاعد الموظف عن العمل أي: أحيل إلى المعاش، وهي من الكلمات المحدثه التي قبلها المجتمع اللغوي في الظاهرة (بن صنيان، 1993م).

وجاء في معجم المعاني الجامع: تَقَاعَدَ الْمُوظَّفُ: أُحِيلَ عَلَى التَّقَاعِدِ، أَي التَّوَقُّفِ عَن مَزَالَةِ العَمَلِ لِبلوغِ السِّنِّ القَانُونِيَّةِ لِيتَقاضَى مَبْلَغاً شَهْرِيّاً لِمَعاشِهِ.

وبالرغم من عدم اتفاق العلماء والمختصين على مفهوم واحد للتقاعد إلا أنهم اتفقوا على عدة جوانب ترتبط بالتقاعد، ومنها أن التقاعد يرتبط بالوظيفة أكثر من ارتباطه بالعمل، فالمتقاعد يترك الوظيفة عندما يبلغ سنّاً معيناً وليس شرطاً أن يكون غير قادر على العمل، كما يرتبط التقاعد بالأدوار الاجتماعية الأخرى، كما أن التقاعد يكون إجبارياً أو اختيارياً (القحطاني، 2009م).

وقد تعدد تعريف التقاعد ومن هذه التعاريف:

- عدم القدرة على العمل عند بلوغ سن التقاعد الذي يختلف باختلاف التشريعات وباختلاف الجنس، ويعرف أيضاً دخل تعويضي يهدف الى تغطية حاجيات المتقاعد المعيشية، كما وعرف أيضاً ببلوغ المؤمن عليه سن التقاعد التي يفترض فيها عدم قدرته على العمل وتختلف سن التقاعد باختلاف التشريعات وتقل سن التقاعد عند النساء عنها عند الرجال (منظمة العمل العربية، 2012م).
- هو انتقال الفرد من مرحلة العمل المتواصل إلى مرحلة تتسم بالراحة والهدوء، وهو أيضاً عملية اجتماعية تتضمن تخلي الفرد اختيارياً أو اجبارياً عن عمل يقوم به معظم عمره وبالتالي انسحابه من القوى العاملة في المجتمع وتحويله إلى الاعتماد جزئياً على الأقل على نظام معين للكفاية المادية هو نظام التأمين الاجتماعي، حيث يحل المعاش محل الأجر (غريب، 2002م).

هناك القليل من الاتفاق على معنى مصطلح "التقاعد" وأفضل طريقة لقياس ذلك كيفية حساب دخل القوى العاملة. بالنسبة للبعض، يرى أن التقاعد هو ترك المهنة. ويمكن أيضاً أن ينظر إلى التقاعد باعتبارها عملية للحد تدريجياً من نشاط القوى العاملة (Maestas, 2009). التقاعد يمكن أن يكون طوعياً أو غير طوعي، في وقت مبكر أو في الوقت المناسب جزئياً أو كلياً. قرار التقاعد مبكراً أو متأخراً كثيراً ما ينتج عنه التفاعل بين اختيار الفرصة (Wang, M, (2013). التقاعد يكون عادة لأخذ قسط من الراحة من التوتر والإجهاد من العمل، لقضاء معظم وقته مع العائلة، ومع زملائه بعد أن أمضى 30 إلى 40 عاماً من العمل للراتب، بعد أن وصل للاستقرار المالي (MacBean, 2007).

ثانياً: نشأة التقاعد

يعتبر التقاعد عن العمل من حيث هو نظام اجتماعي له قواعده المحددة ظاهرة حديثة نسبياً، حتى في المجتمع الأوروبي والأمريكي، كما أنه يشكل نوعاً من التحدي لنمط جديد من الحياة يختلف كل الاختلاف عن النمط المألوف إذا اعتاد المرء أثناء حياته العاملة النشطة. ففي المجتمعات التقليدية والبسيطة عموماً وكذلك في العصور السابقة على الثورة الصناعية نجد أن نسبة ضئيلة جداً من السكان هي التي كانت تعيش حتى سن متقدمة، وتصل إلى مرحلة الشيخوخة، أي أن عدد الشيوخ في هذه المجتمعات قليل نسبياً بحيث لا يؤلفون مشكلة اجتماعية خاصة، إلا أن تقدم الخدمات والرعاية الصحية، وتقدم الطب وما ترتب عليه من إطالة فترة

الحياة، وبالتالي ازدياد عدد الشيوخ في المجتمعات الأكثر تقدماً، وكذلك الإنجازات العلمية والتكنولوجية التي أمكن تحقيقها وما يترتب عليها من اختراعات كثيرة واستخدام القوى الميكانيكية والآلية في الإنتاج بدلاً من القوى العضلية، مما أدى إلى زيادة إنتاج العامل وتضاعفه من ناحية، وعدم حاجة الصناعة في كثير من الأحيان إلى كل من الأيدي العاملة المتاحة وإحلال الآلة محل الإنسان، وبخاصة عندما تتقدم السن بهؤلاء العمال (رزق الله، 2003م).

ومن هنا ظهرت الحاجة إلى التقاعد مع تطور حركة التصنيع، ويرى ماكونيل أن من أسباب ظهور نظام التقاعد ما يأتي (الغريب ع.، 1998م) :

1- القوى العاملة التي تزود المجتمع بحاجاته من السلع والخدمات، ولذلك قل الطلب على القوى العاملة، وكان ذلك واضحاً في مجال الزراعة ، حيث انخفضت فرص العمل إلى 50% عام 1870م، ثم إلى 38% عام 1900م وإلى 4% عام 1975م.

2- التطور التكنولوجي الذي لازم الثورة الصناعية منذ ظهورها، والذي أدى في عصرنا الحاضر إلى ما يسمى بالانفجار التكنولوجي الذي أدى إلى تغيير في طبيعة كثير من المهن والأعمال، وتطلب الحاجة المستمرة للتدريب لمواجهة هذه التغيرات، وبالطبع فإن مهارات العمال المتقدمين في السن ومعارفهم لا تكون ملائمة لذلك.

3- التعقيد في نظم الإدارة الصناعية والحكومية الحديثة، وسيطرة الطابع البيروقراطي على كثير منها، أدى إلى سيطرة القواعد والنظم الجامدة التي تركز على الإنتاجية ومصحة العمل والتي لا تضع في الاعتبار الجوانب الإنسانية، فهي تكون قد أسهمت في رفع الكفاءة الإنتاجية للمؤسسات، إلا أنها أغفلت الاهتمام بالإنسان.

4- ظهور نظام التأمينات والمعاشات هياً أساساً اقتصادياً ومادياً لتقاعد العمال المتقدمين في السن، في ضوءه تحدد سن الستين أو الخامسة والستين كعمر مناسب للتخلي عن العمل والانسحاب من القوى العاملة.

ثالثاً: مراحل التقاعد

يرتبط التقاعد المبكر بخمس مراحل أساسية في غاية الأهمية، وفي كل مرحلة من هذه المراحل تتلاقى مهام تنموية معينة (الطائفي، 2004م، ص 47-48).

ففي المرحلة الأولى (إدراك الدور القديم) تتلاقى ثلاث مهام هي:

أ- إدراك إمكانية التقاعد (أو ضرورة التقاعد):

ويقصد به الحاجة إلى قبول حقيقة أن جميع الأدوار لها بداية ونهاية، وهذا الإدراك كما أوضحت الدراسات أصبح حاداً، حيث يأتي على الفرد وقت يكون فيه أكثر حكمة وأكثر اتساقاً مع النقطة الموافقة للمجتمع (وقت النهاية)؛ كما تشير الدراسات إلى أنه يكون هناك عامان أو ثلاثة على الأقل للتفكير قبل وقت التقاعد.

ب- بداية الإعداد (أن يصبح الشخص مستعداً):

تتضح في كثير من الدراسات إلى أن الأشخاص يميلون قبل وبعد التقاعد إلى تخصيص فترة قصيرة من الوقت (من سنة إلى سنتين)؛ لتكون فترة مرغوبة، ومحددة للتدريب على الاستعداد للمرحلة المقبلة.

ت- اتخاذ القرار

هناك ثلاثة اختيارات أمام الفرد في هذه المرحلة، مثل:

- الاختيارية في مقابلة الإجبارية.

- الجزئية في مقابل الكلية.

- التدريبية في مقابل الفجائية.

المرحلة الثانية:

فهي تسير خلال دور الانفصال الشكلي، حيث إن هذا الدور أصبح له نظام وله إجراءات تستحق الاهتمام، وذلك في عدد قليل من البلاد، حيث إن هذه الإجراءات تركز على الاهتمام بالماضي أكثر من توقع المستقبل بالرغم من الإشارة إلى توقع دور المستقبل.

المرحلة الثالثة:

فهي مرتبطة بالتوافق والتكيف مع الموقف الجديد، التقاعد المبكر؛ فالعديد من الأنظمة يتم وضعها في الاعتبار؛ والتخطيط لها وانتقاء سلوك الدور، مثل: استمرار حياة العمل مقابل الالتزام بحياة دون عمل.

المرحلة الرابعة:

فهي تتمثل في ردود الأفعال للإجهاد، حيث إن الإجهاد حالة مقلقة ويجب أن يحدث رد فعل يهدف إلى التقليل من حدته إلى المستوى المسموح فيه، وتكون ردود الأفعال الناتجة عن الإجهاد وجدانية، مثل: الاكتئاب- القلق- الغضب، أو معرفية مثل: تحليل الموقف- إعادة

تفسير الأحداث، أو سلوكية، مثل: القيام بالأنشطة التي لا قيمة لها، هذه ردود أفعال يمكن أن تواجه النفس، أو البيئة من أجل التغيير، أو تقليل مصدر الانفعال.

المرحلة الخامسة:

وهي مرحلة النتائج، وقد تكون نتائج الاتجاه قصير المدى، أو اتجاه بعيد المدى، وهي ناتجة عن ردود أفعال لخبرة الإجهاد الناتج عن عملية التقاعد المبكر، وبالرغم من أن عملية التقاعد المبكر قد تكون قصيرة، فإن العمليات النفسية، والاجتماعية المرتبطة بها يمكن أن تأخذ فترة أطول..

رابعاً: النظريات المفسرة للتقاعد

تعددت النظريات والنماذج التي حاولت تفسير ظاهرة التقاعد بشكل عام، والتقاعد المبكر بشكل خاص، فقد أشار بن تنباك إلى أن هناك العديد من النظريات التي صيغت لمحاولة فهم وتفسير ظاهرة التقاعد، وفيما يلي عرض لأهم تلك النظريات (بن تنباك، 1416هـ، ص 85):

أولاً: النظرية التبادلية

تقوم هذه النظرية على محور رئيس هو مبدأ التبادل، بحيث يعطي الفرد بالفرد الذي يأخذه، لأن هذا الفرد عندما يتفاعل مع الآخرين فهو بذلك يحقق حداً أقصى من المنفعة بأقل تكلفة، فكبار السن قدموا لأبنائهم الرعاية منذ الولادة حتى بلوغهم سناً يعتمدون فيها على أنفسهم، وفي المقابل ينتظرون أن يسدد لهم هذا الدين الذي قدموه، ومن هذا المنطلق تكمن قوة هذه النظرية بحيث يمكن إدراج جميع أنواع التفاعل الاجتماعي لتحليلها من خلال هذا المنظور ولكن ما يوجد الصعوبة فيها هو مبدأ المنفعة والتكلفة أو الربح والخسارة، الأمر الذي يوجد اختلافاً واضحاً بين الناس، مما يخلف عقبات تقوم ضد مبدأ التبادلية، هذا وليس شرطاً أن يكون الوالدان قدما شيئاً كبيراً ليكون الرد من الأبناء كبيراً، ولا سيما في مجتمعنا المسلم الذي جعل رعاية الوالدين عبادة أصلاً، وتقرباً إلى الله عز وجل. كما ترى النظرية أن الناس يحاولون أن يتمسكوا ويستمرروا في العلاقات التي تتميز بالمنح والعطاء، كما يحاولون أن يتصلوا - كلما أمكن ذلك- من العلاقات المكلفة.

ثانياً: نظرية النشاط

وتقوم هذه النظرية على أساس التكيف من قبل كبار السن لمرحلة التقاعد، وأنهم يجب أن يشاركوا في النشاطات الاجتماعية، وأن يوجد لهم أدوار بديلة تعوض عن تلك الأمور التي

فقدوها بالتقاعد، وكما أن العمل يعني للفرد أشياء مختلفة، فقد يعني لبعضهم مصدراً للكسب، وقد يعني لبعضهم الآخر مصدراً للاعتزاز، أو الإبداع أو خدمة الآخرين، وكذلك فإن الفرد عندما يفقد ذلك فهو يعتمد على قدراته لإيجاد بدائل من خلالها يحقق الأهداف الشخصية التي كان العمل السابق يحققها له. وقد حاول بعض الباحثين تطبيق هذه النظرية على المجتمع الأمريكي وكانت نتائجها محدودة، حيث وجدوا أن العلاقة بين الرضا المعيشي والنشاط في تعويض الأدوار ضعيفة، مما يجعل فرضيات هذه النظرية غير عميقة (المطيري، 2005م).

ثالثاً : النظرية الانفصالية

ظهرت هذه النظرية عام 1961م، وتسمى بنظرية الانسحاب أو فك الارتباط، وتقوم على افتراض مؤداه أن الفرد عبارة عن مجموعة من العلاقات الاجتماعية، وكلما تقدم في السن كلما انسحب من النشاطات الاجتماعية، وانفصل عنها انفصلاً إلزامياً، وتكون نتائج ذات مردود إيجابي على الفرد نفسه وعلى المجتمع، ويدور معظم النقد الموجه لهذه النظرية حول زعمها أن الانفصال بين كبار السن والمجتمع ظاهرة عامة، وإلزامية، ومفيدة للفرد والمجتمع وبالرغم من كثرة الانتقادات الموجهة لهذه النظرية إلا أنها ما زالت قادرة على إيضاح بعض أنماط الشيخوخة وهناك من يرى بأن هذه النظرية قد نفتت لكونها ترى أن رفض المجتمع لكبار السن يعتبر أمراً طبيعياً، وبذلك يكون تصرفاً صحيحاً. وبالرغم من أن كبار السن قد يتخلون عن بعض الأدوار التي لعبوها خلال مرحلة ما قبل الشيخوخة وخاصة ما يتعلق بمهنتهم، إلا أنهم لا زالوا يلعبون أدوراً أخرى، وأن انفصالهم عن بعض أدوارهم الاجتماعية لا يعني بحال من الأحوال انفصالهم عن علاقاتهم الاجتماعية الأخرى.

رابعاً : النظرية الاستمرارية

تقوم هذه النظرية على أساس انتقادها لنظيرتي النشاط والانفصال أو الانسحاب، وتذهب هذه النظرية إلى أن تكيف المتقاعد يعتمد على إيجاد أدوار مشابهة للأدوار التي كان الفرد يزاولها قبل التقاعد كما قال ذلك أتشلي ، وأن كبار السن يتمسكون بما درجوا عليه في حياتهم محاولين أن تكون حياتهم بعد التقاعد مشابهة إلى حد كبير لحياتهم قبل التقاعد، وأن أغلبهم يستثمرون الوقت والجهد في مرحلة ما قبل التقاعد لما بعده ويقلل مؤيدو هذه النظرية من الآثار السلبية المصاحبة للتقاعد، وذلك نتيجة لمعرفة الفرد المسبقة بأن التقاعد أمر حتمي، وأن لديه من الأصدقاء والأقارب ممن أحيلوا إلى التقاعد، وبالتالي يكون متفهماً أن هذا الوضع أصبح من النظم السائدة، ووفقاً لهذه النظرية يسمح بالتخلي التدريجي عن بعض النشاطات بشكل عام، وهناك من يرى أن الناس عادة يتجهون إلى الاحتفاظ بطريقتهم في استثمار الوقت

والجهد في مرحلة ما قبل التقاعد لمرحلة التقاعد، ويرى أن هذه النظرية بالرغم من أنها لا تنطبق على جميع المتقاعدين إلا أنها تنطبق على أغليبيتهم.

خامساً: نظرية الأزمة

هذه النظرية تركز على التوافق النفسي والاجتماعي للفرد، وأن الأفراد الذين يعطون أهمية قصوى للعمل في حياتهم، حيث يكسبهم دوراً مهنيًا يحدد علاقاتهم مع الآخرين، فإن التقاعد يمثل لهم أزمة بحيث يشعر كبير السن بالخوف والتوجس، وينعكس على نفسيته، وحاولت هذه النظرية التعرف على النقاط الآتية (القحطاني، 2009م).

- العمل وقيمه للفرد، ومدى رضاه بعد الحرمان منه.

- سلوك الفرد بعد التقاعد.

- العلاقة بين الالتزام بالعمل وكره التقاعد.

- السلوك غير التوافقي للمتقاعد.

إلا أن الباحثين انقسموا في تفسيرهم لهذه النظرية إلى فريقين :

الفريق الأول:

يؤيد أن الفرد بعد إحالته للتقاعد ينظر لنفسه بشيء من الروتين ، وتتأثر علاقاته سلباً بأسرته ومجتمعه.

الفريق الثاني:

يعتبر أن هناك عدة عوامل تؤثر سلبياً على الفرد وليس فقط الإحالة إلى التقاعد فهناك المستوى الاقتصادي، والاجتماعي، والصحي، وخلافه.

لقد لاحظ الباحث من خلال استعراض النظريات السابقة أنه ليس ثمة نظرية قادرة على تفسير بعض جوانب هذه الظاهرة. وإنما نجد كل نظرية من هذه النظريات قادرة على تفسير بعض جوانب هذه الظاهرة. كذلك إذا حاولنا أن ننظر إلى مجتمعات مختلفة فإن من الواضح أن تكون إحدى النظريات أقدر على توضيح هذه الظاهرة في مجتمع ما أكثر من النظريات الأخرى، وذلك ناتج عن اختلاف العادات، والتقاليد، والقيم، والاتجاهات الاجتماعية، أو الثقافة بشكل عام من مجتمع إلى آخر، فالنظرية الانفصالية على سبيل المثال لا يمكن أن تنسحب على كبار السن والمتقاعدين في مجتمع كالمجتمع العربي الذي لا تزال فيه الأواصر الأسرية قوية، والعادات والتقاليد والقيم التي تؤكد على احترام كبار السن وتقديرهم، في هذا المجتمع الذي يعتبر التخلي عن الوالدين عقوباً، وعدم احترام كبار السن جحوداً، ولا يمكن أن تجد النظرية الانفصالية بيئة اجتماعية تؤكد صحتها، ويذكر أيضاً أن النظرية التبادلية إذا أخذنا بها نجد أنها

قادرة على مساعدتنا في فهم علاقة كبار السن بمجتمعهم في المجتمع العربي ، ولكن ليس بمعايير مادية أو نفعية فقط، وإنما حين يكون التبادل من خلال معايير روحية وأخلاقية وإنسانية وقيمة فقط، فحينما يقوم أي فرد بخدمات لكبار السن فإنه في الحقيقة يقوم بعملية تبادل، ولكن ليس بالضرورة أن تكون علاقة تبادل مباشرة بين شخصين، وليس بالضرورة أن يكون موضع التبادل مادياً أو نفعياً (العبيدي، 1989م).

ويرى الباحث أن النظريات المفسرة لموضوع التقاعد بشكل عام تتحدث عن تقبل الفرد للتقاعد والآثار الناجمة عن التقاعد على الفرد، ولم تتطرق إلى موضوع التقاعد المبكر بطريقة مباشرة، وهذا قد يكون السبب الذي دفع العديد من الباحثين لمحاولة إيجاد نظريات ونماذج لتفسير ظاهرة التقاعد المبكر.

والباحث وبعد استعراضه لهذه النظريات حاول أن يربط بينها وبين وموضوع دراسته (التقاعد المبكر)، حيث لاحظ أن النظرية التبادلية تشير إلى أن الناس يحاولون أن يتمسكوا ويتسمروا في العلاقات التي تتميز بالمنح والعطاء كما يحاولون أن يتصلوا -كلما أمكن ذلك- من العلاقات المكلفة، وهذا يمكن أن يفسر حالة الفرد الذي يعتبر أن عمله مكلفاً له من الناحية النفسية والجسمانية، مما يجعله يجد في التقاعد المبكر أسلوباً للتوصل من هذا الشعور وتفضيله للراحة على العمل، وقد يكون الراتب التقاعدي الذي سوف يحصل عليه بعد التقاعد المبكر محفزاً له لترك هذا العمل المكلف الشاق.

وتذهب نظرية النشاط إلى أن العمل يعني للفرد أشياء مختلفة، فقد يعني له مصدراً للدخل والكسب، وقد يكون مصدراً للاعتراز والابداع وخدمة الآخرين. ويرى الباحث أنه في حالة عدم تحقيق العمل لما يطمح إليه الفرد من مكانة اجتماعية مرموقة تكون محفزاً للإبداع والاعتزاز الذي يصبو إليه، فقد يكون التقاعد المبكر أسلوباً لتجنب هذه العقبة، ومحاولة للبحث عن وظيفة أخرى تحقق له ما كان يتطلع إليه من العمل، والاعتماد على قدراته لإيجاد بدائل من خلالها يستطيع تحقيق أهدافه ورغباته الشخصية والتي لا يمكن تحقيقها من خلال عمله الحالي.

وتؤكد النظرية الانفصالية أو ما تسمى بنظرية الانسحاب وفك الارتباط على أن الفرد عبارة عن مجموعة من العلاقات الاجتماعية، وأن الفرد كلما تقدم به العمر كلما انسحب من النشاطات الاجتماعية وانفصل عنها انفصلاً إلزامياً، وهذا قد لا يكون صحيحاً في معظم الحالات، فقد وجد الباحث بعد مراجعة العديد من الدراسات التي تناولت موضوع التقاعد المبكر أن هناك العديد من الدراسات أبرزت رغبة العديد من المتقاعدين في إيجاد المزيد من العلاقات

الاجتماعية، بل وكانت الدافع الأقوى لاختيار التقاعد المبكر من العمل، وأن هؤلاء المتقاعدين مبكراً أصبحوا يشعرون بصحة عقلية أفضل، ومارسوا علاقات مع الآخرين أكثر تطوراً، ومستويات عالية من النشاط، وعزوا ذلك إلى التقاعد المبكر الذي منحهم فرصة أكبر لبناء علاقات اجتماعية مع الآخرين.

وركزت نظرية الأزمة على التوافق النفسي والاجتماعي للفرد، وأن الأفراد الذين يعطون أهمية قصوى للعمل في حياتهم من حيث كونه يمنحهم دوراً مهنيّاً يحدد علاقاتهم مع الآخرين، فإن التقاعد يمثل لهم أزمة على المستوى النفسي والاجتماعي، ويمكن ربط ذلك بموضوع الدراسة الذي تناولته العديد من الدراسات التي أبرزت أن اهتمامات العديد من الأفراد والذين تقاعدوا مبكراً تتمثل في محاولاتهم لمعالجة العديد من الضغوط التي تحدث لهم في بيئة العمل، وأن قرارات التقاعد المبكر كانت مبنية على العديد من العوامل ومنها: البحث عن وظيفة أفضل تحقق طموحات وتطلعات هؤلاء الأفراد.

المبحث الثاني التقاعد المبكر (المفهوم، النظريات المفسرة)

أولاً: مفهوم التقاعد المبكر

التعريف التي تناولت موضوع التقاعد المبكر والذي أصبح موضوعاً عاماً متشعباً يستأثر باهتمام الباحثين في جميع المجالات، نظراً لما ينطوي عليه هذا النوع من التقاعد على العديد من العوامل الاجتماعية، والاقتصادية، والنفسية، والتنظيمية، كانت غالباً تنطلق من تعريف التقاعد بشكل عام، ومحاولة ربطه بالعديد من العوامل والمتغيرات ذات الصلة به مثل متغير العمر للموظف، وحالته الصحية، والاجتماعية، والتعليمية. إن التقاعد المبكر موضوع معقد ومتشعب، ويمكن دراسته من عدة جوانب مختلفة، حيث قام البعض بدراسته من منظور فردي، في حين تناوله آخرون من منظور تنظيمي أو محاسبي أو اجتماعي ، بالإضافة إلى منظور إدارة الموارد البشرية.

وتستخدم مصطلحات "التقاعد المبكر" و"التقاعد الاختياري" و"التقاعد الاجباري"، لتبيان ما إذا كان قرار التقاعد يخص الفرد أو المنظمة ، فالتقاعد المبكر يعرف على أنه قرار الفرد بالتوقف عن العمل اختيارياً، وذلك قبل الوصول إلى سن التقاعد الإجباري.

وثمة اختلافات تميز التوقف الاختياري عن العمل (التقاعد المبكر) عن التقاعد الإجباري، ففي بعض الدول تستخدم خطط التقاعد المبكر لأغراض تحفيز الأفراد على التقاعد قبل الوصول إلى سن التقاعد الإجباري، وبهذا يتمكن أصحاب الأعمال في العديد من البلدان من تجنب أحكام التمييز في التوظيف على أساس العمر، وتشمل الأسباب الأخرى التي تشجع على التقاعد المبكر إعطاء الآخرين فرصة لدخول سوق العمل أو تقلد منصب أعلى (القحطاني، 2009م).

التقاعد المبكر عبارة عن ظاهرة خاصة بالحالة الشخصية التي يشعر بها الموظف بالرغبة في الحصول على الإغفاء من القيام بمهنته نتيجة عوامل مهنية أو إدارية أو اجتماعية أو شخصية، وبصرف النظر عن العمر أو مدة الخدمة أو الحالة الصحية عند التقدم بطلب الإغفاء (العماري، 2007م).

وترى (Pauwels, 2003) أن تعريف التقاعد المبكر يستمد صعوبته من تعدد تعريفات ومعاني التقاعد، حيث أن تعريف التقاعد أصبح معقداً بصورة متزايدة في السنوات

الأخيرة، فقد يترك الفرد عمله دون العمل في مكان آخر، وقد يبدأ عملاً في وظيفة أخرى، أو يعمل بدوام جزئي في الوظيفة التي كان يعمل بها وتقاعد منها، أو بدوام جزئي في وظيفة أو منظمة أخرى. والمدى الزمني الذي يختار فيه المرء أن يواصل كجزء من القوة العاملة (مواصلة العمل بعد التقاعد) يعتمد على عدة عوامل وتعد صحة الفرد من أهم هذه العوامل. والتقاعد هو مرحلة من الحياة عندما تنتهي فترة العمل وتبدأ مرحلة جديدة يتخلى فيها الفرد عن مزاولته العمل. التقاعد المبكر يمكن اعتباره بمدى تأثيره بعوامل الدفع والجذب. يتم تعريف عوامل الدفع بالظروف السلبية التي تؤدي إلى التقاعد المبكر، مثل ضعف الصحة أو عدم الرضا الوظيفي. في استعراض دراسات محددات التقاعد المبكر وسوء الحالة الصحية ومتطلبات العمل المادية والنفسية والاجتماعية تم التعرف على عوامل الخطر للتقاعد المبكر. ويتم تعريف عوامل الجذب مثل العوامل الإيجابية التي تجذب الفرد نحو التقاعد المبكر، مثل الرغبة في قضاء المزيد من الوقت في أنشطة العمل التطوعي أو الترفيه (Reeuwijk et al., 2013, p. 2).

ويجادل بعض الباحثين حول العمر التقاعدي التقليدي بأنه يكون ما بين (60 و 65) عاماً. وأن أي انسحاب قبل هذا العمر من قوة العمل يعد تقاعداً مبكراً.

كما عرف بعض الباحثين التقاعد المبكر بأنه حالة ترك الموظف وظيفته والخروج عن قوة العمل، أو الالتحاق بوظيفة جديدة، أو العمل لبعض الوقت في نفس المؤسسة التي كان يعمل بها، أو العمل لبعض الوقت في مؤسسة أخرى. وهناك بعض الخصائص التي تميز التقاعد بوجه عام، مثل كونها عملية تدريجية وليست مفاجئة، وكونها حالة دائمة وليست مؤقتة. أما في حالة التقاعد المبكر يكون التقاعد عملية اختيارية وليست إجبارية، على الرغم من التقيد بالفرص أو القيود التي يقدمها أو يفرضها رب العمل، والتي تتضمنها إجراءات التقاعد (الحميدي، 2006م، ص13).

وهناك من يرى أن التقاعد المبكر له معنيان عموماً وهما:

- 1- انسحاب من الوظيفة قبل عمر 60 عاماً (خروج مبكر من العمل).
- 2- التخطيط لمنافع قبل التقاعد، حين يصبح الراتب التقاعدي القانوني متوفراً (Ebbinghaus, 2006, pp. 6).

ووفقاً (Bernhard, 2006) فإن التقاعد المبكر عن العمل له تداعيات كبيرة على تمويل التأمينات الاجتماعية كما يلي:

- 1) التقاعد المبكر يزيد من النفقات الاجتماعية الشاملة.
- 2) الانسحاب المبكر من العمل يخفض إيرادات ضريبة الدخل وضريبة الرواتب بسبب انخفاض فرص العمل.
- 3) الانسحاب المبكر من العمل يمثل خسارة في الموارد البشرية.

ويرى الباحث وبعد مراجعته لمجمل التعاريف السابقة عدم وجود تعريف متفق عليه من قبل العديد من الباحثين الذين حاولوا تعريف التقاعد المبكر، حيث قد تنوعت التعاريف بتنوع وجهات النظر لهؤلاء الباحثين، فقد حاول بعضهم تعريف التقاعد المبكر من خلال العوامل المتعلقة بالأفراد التي تلعب دوراً بالغاً ومؤثراً فيه كعامل العمر للموظف، والحالة الصحية، والاجتماعية، والتعليمية، والاقتصادية، والبعض الآخر حاول تعريفه من خلال طبيعة خروج الموظف أو الفرد من العمل، من حيث كونها تمت بالاختيار أم بالإجبار، وهناك من حاول تعريفه من خلال ربطه بالعديد من العوامل والمتغيرات المؤسسية ذات الصلة والتي تلعب دوراً بالغاً ومؤثراً في قرارات العديد من الأفراد الخاصة بالتقاعد المبكر من العمل، مثل عوائد برامج الضمان الاجتماعي والرعاية الصحية، وبيئة العمل، ونوع الوظيفة، وحجم الشركة.

ويرى الباحث التقاعد المبكر قد يعرف على أنه (ترك الموظف الوظيفة برغبة شخصية أو عن طريق الإجبار من قبل المنظمة التي يعمل بها، وذلك للعديد من الأسباب التي تعود للمنظمة ومدى رغبتها في الاحتفاظ بالعاملين بها أو عدم ذلك، مما يقضي بتخلي الفرد عن مزاولته مهام وظيفته التي كان يعمل بها والحصول على راتب تقاعدي لقاء السنوات التي أمضاها في العمل).

ثانياً: النظريات والنماذج المفسرة للتقاعد المبكر

قد تعددت المداخل والنماذج والنظريات التي حاولت تفسير ظاهرة التقاعد المبكر والتي تناولت الموضوع من جوانب متعددة، وبعض هذه النماذج والنظريات حاولت أن تضع الإطار المناسب لدراسة وتحليل السن التي عندها يقرر الأفراد الانسحاب من العمل ومحدداتها، ومن هذه النماذج نموذج وضعه جوليت والذي يدعى نموذج دورة الحياة، وقد تضمن النموذج العديد من المتغيرات المفسرة لظاهرة التقاعد المبكر مثل: منطقة الإقامة، والسن (العمر)، وعدد سنوات

الخبرة، ومستوى التعليم، وهل المبحوث رب الأسرة، والحالة الصحية للمبحوث، والدرجة الوظيفية، واحتمال التقاعد من العمل والعديد من المتغيرات الأخرى.

وهناك العديد من الدراسات التي تناولت الموضوع وحاولت معرفة العديد من العوامل والمتغيرات التي قد تدفع بالعديد من العاملين نحو التقاعد المبكر مثل الاستهلاك الأمل للفراد، وخيارات الاستثمار الأمل المتاحة في إطار يسمح للفراد بضبط الاعتماد المالي للنشاط من خلال اختيار قرار لا رجعة فيه، وتحديد الوقت المناسب لتوقيت قرار التقاعد المبكر كما جاء في النموذج الاقتصادي (القحطاني، 2009م).

وثمة دراسات أخرى حاولت إيضاح تأثير التقاعد المبكر على الناتج المحلي الإجمالي (GDP)، ومنها نموذج تقييم التكلفة للباحثين Tryggvi and Orszag اللذان وضعوا من خلاله إطاراً يسمح بتقييم احتمالية خسارة الناتج المحلي نتيجة للتقاعد المبكر. وسوف يتطرق الباحث لبعض هذه النماذج والنظريات بشيء من التفصيل.

نظرية ونموذج الاختيار العقلاني للتقاعد المبكر

تؤكد (Pauwels, 2003) أن النظرية الاقتصادية التقليدية تلقى بجذورها على الفرضية التي تنص على أن الأشخاص في سوق العمل يتصرفون بعقلانية، وأن هناك من جادل كثيراً في أن العقلانية يجب أن تكون جزءاً من النظرية الاقتصادية لكي يتاح استخدامها لتوضيح البرهان والدليل التجريبي حول الكثير من قرارات الفراد المتعلقة بترك العمل، وأوضح أن العلماء ليسوا مطالبين بتوضيح وشرح التنظيمات التجريبية فحسب، ولكنهم أيضاً مطالبون بتوضيح الأفعال العقلانية.

وتقوم نظرية الاختيار العقلاني في اتخاذ القرار على مفهوم أن الفرد عليه تقييم الوضع استناداً إلى إيجابية أو سلبية الوضع والموقف، وأن يتخذ الفرد القرار الذي يوحد بين المواقف والصفات.

كما تشير إلى أن هناك بعض الدراسات طورت نموذجاً يفترض أن الفراد يقومون بزيادة فوائدهم إلى الحد الأقصى من خلال تحليل مجموعة الظروف والملابسات الحالية التي تواجههم، وهذا النموذج يتوافق مع نظرية الفائدة الاقتصادية.

كما ترى أن العقلانية تستلزم الافتراض الذي ينص على أن المستهلك يختار من وسط الخيارات والمتغيرات الخيار الذي يحقق له أكبر قدر من الرضا.

وترى Pauwels أنه على الرغم من استخدام نظرية الاحتمال والتوقع في أبحاث ومجالات عديدة، مثل سلوك البحث عن الصفقات وعقدها، وفي التعرف على تأثير تكاليف

الانخفاض في القرارات ، وفي حقل البائعين والتسعير ، وفي علوم الاقتصاد ولكنها لم تستخدم أو تطبق في مجال أبحاث التقاعد لعدة أسباب منها ما يلي:

- 1- قرار التقاعد المبكر يتطلب التفكير والاستنتاج الشخصي من الوقائع أو المقدمات وأخذ المصادر الاقتصادية في الاعتبار.
- 2- الخيار العقلاني هو نظرية منطقية لتفسير السلوك الإنساني، ويطبق بصورة مناسبة على قرارات التقاعد.
- 3- منطقيًا اتخاذ القرار بالتقاعد مبكرًا يجب أن يتخذ في عمر يكون فيه الشخص بعيدًا عن العمر الذي خطط له " السن القانوني للتقاعد".
- 4- القدرة على التقاعد مبكرًا قبل السن القانوني للتقاعد، حيث ينال الشخص حقوقه وفوائده دون شروط أو جزاء أو تبعات مرهقة.
- 5- الأفراد الذين يتقاعدون عند السن القانوني للتقاعد يكون لهم الحق القانوني في الحصول على الدخل الأقصى من خلال فوائد الضمان الاجتماعي، وسحب مدخرات التقاعد دون التعرض لأي جزاء. لذا فالذين يختارون أن يتقاعدوا مبكرًا بدلاً من التقاعد في السن القانوني سوف لن يتقاعدوا إلا إذا قاموا بالتخطيط لذلك بخطوات منطقية.
- 6- من أجل التقاعد مبكرًا في حالة الشخص الذي يمتلك مصادر مالية كافية لا بد أن يدخل في سلوك اقتصادي عقلائي، ويخطط لمتطلباته بعد التقاعد.

نموذج دورة الحياة

يعد نموذج دورة الحياة للعالم لوجيت الإطار النظري المناسب لدراسة وتحليل سن التقاعد المختارة ومحدداتها، وهو نموذج يستخدم لدراسة كيفية اتخاذ القرارات المتعلقة بالتعليم، والدخل، والصحة، والاستهلاك، وعروض العمل، وبوجه عام يفترض نموذج دورة الحياة أن الأفراد الذين يقومون بالادخار خلال حياتهم العملية من أجل تلبية احتياجاتهم المادية أثناء فترة التقاعد. ووفقًا لهذا النموذج فإن الأفراد في مقتبل أعمارهم يبحثون عن العمل، ويدخرون في السن المتوسطة، وينفقوا هذه المدخرات بعد التقاعد، حتى يحافظوا على نفس مستوى الاستهلاك خلال مراحل حياتهم. كما يفترض نموذج دورة الحياة البسيط أن المستهلك يرى المستقبل بوضوح، وبالتالي عندما يضع خطته المستقبلية يكون قادرًا على معرفة مقدار دخله أثناء حياته، والوقت المناسب للتقاعد، وكذلك توقع أوقات الاستهلاك الصعبة.

ويتضمن نموذج لوجيت العديد من المتغيرات المؤثرة على قرارات الأفراد بالتقاعد المبكر كمتغير العمر، فمن المتوقع أن يقل الاتجاه نحو اتخاذ قرار التقاعد المبكر كلما تقدم عمر

الفرد، هذا كما تم تضمين سنوات الخبرة المتراكمة خلال العمل في نفس المؤسسة، حيث أنها تعد على درجة كبيرة من الأهمية عند التنبؤ بقرار التقاعد المبكر. فالعاملون الذي أمضوا فترة طويلة من العمل في نفس المؤسسة غالبًا ما يكون مستوى أجورهم المتراكمة عاليًا، مما يعظم من مزايا معاشاتهم المستحقة، وفي المقابل يخفض مزايا المعاشات للعاملين الذين نقل سنوات عملهم بالمؤسسة، ومن ثم يقل احتمال إقدامهم تطوعيًا على اتخاذ قرار التقاعد المبكر. (Kilty & Behling, 1985, pp. 219-227)

نموذج إيمانويل وستافروس باناجيس

في دراسة بعنوان الادخار والاستثمار من أجل التقاعد المبكر "تحليل نظري" قام بها الباحثان Emmanuel Farhi من معهد ماساشوسيتش للتكنولوجيا قسم العلوم الاقتصادية جامعة كامبردج بالولايات المتحدة، و Stavros Panages من مدرسة وارتن، قسم المحاسبة والمالية في جامعة بنسلفانيا، فلادلفيا الولايات المتحدة بتاريخ 3/ أكتوبر/2005م.

حيث قام الباحثان بدراسة الاستهلاك الأمثل والخيار التجاري في إطار يسمح للمستثمرين بضبط الاعتماد المالي للنشاط من خلال اختيار قرار لا رجعة فيه بالتقاعد، وتحديد الوقت الأمثل لتوقيت التقاعد، وأوضحت دراستهما أن الاستثمار من أجل التقاعد المبكر يؤدي إلى زيادة المدخرات ويقلل الخوف من بعض المخاطرة، وبالتالي يدفع بالأفراد للدخول والمشاركة في الأسواق المالية. قام الباحثان أيضًا بوضع نموذج اقتصادي تحليلي ورياضي وقد تتبأ هذا النموذج بانخفاض نسبة البعد عن المخاطرة بعد الحصول على مكاسب تسويقية مالية كالتي تمت ملاحظتها في التسعينات، وقد حاول الباحثان معرفة العديد من العوامل ذات الصلة بموضوع التقاعد المبكر، وتأثيرها على قرارات الأفراد، ومنها الاستهلاك الشخصي، وأهمية أوقات الفراغ، والثروة عند التقاعد، والتوقيت المناسب لقرار التقاعد المبكر (Emmanwel & Panagers, 2007, pp. 92-102)

ثالثًا: العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر

هناك العديد من المقررات الرئيسة لقرارات التقاعد المبكر للعديد من العاملين التي كشفت عنها الدراسات والأبحاث التي تناولت موضوع التقاعد المبكر، وأبرزت الدور الذي تلعبه هذه المقررات في التأثير على قرارات هؤلاء الأفراد وسلوكهم تجاه التقاعد المبكر من العمل، كما أن الأسباب والمقررات لا يمكن تقسيمها ببساطة إلى أسباب فردية، أو شخصية، أو أسباب عملية بصورة منفصلة عن بعضها البعض. حيث إن القرارات عادة تقوم على خليط غير منفصل من

التفاضلات الشخصية "الرغبة الشخصية" والعوامل البيئية التي توافق ما بن هذه التفاضلات. وسنتناول في هذا الموضوع أكثر العوامل تأثيراً في اتخاذ قرار التقاعد المبكر والتي هي محل الدراسة.

1. العوامل الوظيفية

تتمثل العوامل الوظيفية محل الدراسة في الرضا الوظيفي وضغوط العمل وبيئة وظروف العمل ، حيث تستند العلاقة بين الرضا الوظيفي والتقاعد المبكر على خلفية مرجعية قوية ساهم في تأصيلها عدد من البحوث والدراسات العلمية، وكما هو معروف أن مفهوم الرضا الوظيفي ليس مفهوماً أحادياً، بل مفهوم متعدد الأبعاد بما يجسد الرضا الكلي الذي يستمدده الموظف من وظيفته وجماعة العمل التي يعمل معها، ورؤسائه الذين يخضع لإشرافهم، وكذلك من المنظمة والبيئة اللتان يعمل فيهما، وإذا كان من الطبيعي أن يتأثر الرضا الوظيفي بنمط الشخصية وسماتها، فإن الجوانب الأخرى التي تؤثر فيه تندرج تحت ثلاث مجموعات أساسية (القحطاني، 2009م).

المجموعة الأولى: وترتبط بالعوامل المتعلقة بالوظيفة (عوامل بيئية وتنظيمية، وهي عوامل خارجية وتتضمن العناصر التالية: العلاقات داخل العمل وتشمل العلاقة مع الزملاء والعلاقة مع الرؤساء والمشرفين، وكذلك الأجور والمرتبات والمزايا الاجتماعية والحوافز المادية والرضا عن فرص الترقية المتاحة ودرجة الأمان الوظيفي والاستقرار في العمل. كما تشمل هذه المجموعة الرضا عن السياسات التنظيمية، وإجراءات العمل وظروفه، وبالاتصالات داخل العمل وسمعة المنظمة لدى الآخرين والمستوى الوظيفي للموظف.

المجموعة الثانية: وتشمل العوامل الذاتية للموظف، وتنقسم بدورها إلى فئتين تتفاعل إحداهما مع الأخرى وهما: الفئة الأولى تتعلق بقدرات ومهارات الموظفين أنفسهم، والفئة الثانية تشمل الدافعية لدى الموظفين، وتأثير دوافع العمل لديهم.

المجموعة الثالثة: وتضم عوامل متعلقة بمحتوى الوظيفة وتشمل: إشباع الوظيفة لحاجات الفرد المختلفة، واستثمار قدراته ومهاراته، ومشاركة العامل في عملية صنع القرار، وتوفير فرص

التجديد والابتكار داخل نطاق العمل، كما تشمل الشعور بالتميز، وإنجاز مهام الوظيفة ونظرة المجتمع للوظيفة، وتشمل أيضاً درجة التجديد والقضاء على الملل في بيئة العمل كما تضم التوترات، والقلق و ومسؤولية الفرد، ومدى استقلاليته في وظيفته.

ويأتي الرضا عن محتوى الوظيفة وتلبيتها لاحتياجات الموظف من بين أسباب الاستمرار في العمل، ويعد عدم الانسجام مع محتوى الوظيفة عاملاً مؤثراً في التقاعد المبكر، حيث يشعر الفرد بعدم أهمية ما يقوم به إما لإحساسه بعدم شعور الآخرين بأهميته، أو لأن الوظيفة لا تحقق له المكانة الاجتماعية، فلا يحقق ذاته من خلالها، كما أن لطبيعة العلاقة بين زملاء العمل أثراً واضحاً على الاستمرار فيه، إذ أن دعم الزملاء بعضهم بعضاً يكون له أثر كبير في تخفيف العناء والمشقة، والذي يؤدي بدوره إلى الإحباط وانعدام الرضا الوظيفي، ومن ثم التفكير في ترك العمل (التقاعد مبكراً).

2. العوامل الاقتصادية

العديد من الدراسات أكدت على أن الأفراد الذين لديهم الميل نحو التقاعد المبكر يضعون مستوى دخلهم في الحسبان، والذي يعتبر عاملاً حاسماً ومؤثراً على قراراتهم في هذا الشأن، وقد توصلت لهذه النتيجة العديد من الدراسات التي حاولت معرفة العوامل والمتغيرات التي يمكن أن تلعب دوراً مهماً في التأثير على قرارات العديد من هؤلاء الأفراد بالتقاعد المبكر.

وتشير Pawles (2003م) إلى حقيقة أن الأفراد يتقاعدون مبكراً عندما تكون المنفعة الحدية لأجور السنوات الإضافية من استمرارهم في العمل، مساوية لعدم المنفعة من مواصلة العمل "عدم تلقي أجر نظير عمل"، بمعنى أن الفرد عندما يتوقع عدم حصوله على دخل إضافي في حالة مواصلته لعمله، فمن المرجح أن يقبل بقرار التقاعد المبكر. كما أظهرت دراسة أخرى أن دخل أفراد الأسرة يرتبط بعلاقة عكسية مع عمر التقاعد الذي تم التخطيط له، ووفقاً لهذه الدراسة فإنه كلما زاد دخل أفراد الأسرة كلما انخفض عمر التقاعد للفرد، وهذا قد يكون السبب في كون الأفراد أصحاب الدخول المرتفعة لهم القدرة على الاستعداد والتحصير الأفضل للتقاعد. بالرغم من أن تاريخ تقاعد الفرد قد يتأثر بمقدار مدخراته الشهرية، فقد أكدت بعض

الأبحاث أن عدم وجود مدخرات للفرد، قد لا تكون عائقاً أو مانعاً أمام قراره بالتقاعد المبكر، وأن معظم الأمريكيين الذين هم على وشك التقاعد، لا يملكون المال الكافي لدعم أنفسهم من أجل حياة مريحة وكريمة خلال فترة التقاعد، والغالبية يملكون مقدار ضئيل من الثروة، وقد لا يملك بعضهم ثروة على الإطلاق عدا راتبهم التقاعدي. وبالتالي يظهر جلياً مما سبق أن البعد المالي يعتبر عامل مؤثر في اتخاذ قرار التقاعد المبكر لدي الموظفين.

3. العوامل النفسية

ينظر إلى العوامل النفسية وعلاقتها بالتقاعد من ناحيتين، ناحية تأثير هذه العوامل على اتخاذ قرار التقاعد المبكر ويتضح أن حالة عدم الرضا عن العمل والضغط النفسية تدفع باتجاه التقاعد المبكر، والناحية الأخرى أثر هذه العوامل بعد التقاعد حيث أظهرت دراسة الفوزان والعامري (2003م) أن التقاعد المبكر قد يزيد من معاناة المتقاعدين النفسية والاجتماعية مثل عزله الاجتماعية، وزيادة وقت فراغه، ورفع مستوى الملل ورتابة وروتين الحياة لديه. ويمكن تفسير ذلك من خلال النظر إلى الفرد عندما يتقاعد فإنه يفقد الكثير من العلاقات والصدقات، ويزيد وقت فراغه خصوصاً إذا لم يعمل بعد تقاعده، إلى صعوبة إيجاد وظيفة ملائمة تناسبه في القطاع الخاص الذي يقدم مرتبات وحوافز غير مجزية أيضاً، والغالبية العظمى لوظائف هذا القطاع لا تستقطب العديد من الشباب، ولا يوجد عليها إقبال من قبل الباحثين عن العمل.

4. العوامل الصحية

أبرزت العديد من الدراسات أن أكثر العوامل الشخصية أهمية بعد العامل الاقتصادي، التي تؤثر في قرارات الأفراد وميلهم نحو التقاعد المبكر هو عامل الصحة، حيث وجد العديد من الباحثين أن الأفراد الذين هم في صحة غير جيدة أكثر قبولاً بقرار التقاعد المبكر من ذوي الصحة الجيدة، ولكن بعض الدراسات الأخرى لا تدعم هذه الفرضية. وقد حاولت Manferdo تفسير الفرضية التي تبحث العلاقة بين عامل الصحة وتأثيرها على قرارات الأفراد بالتقاعد المبكر من العمل، حيث أكدت على أن عدم توفر الصحة الجيدة للفرد قد يؤدي إلى صعوبة قيامه بمهام وظيفته بالطريقة المثلى والمرضية، مما يجعل الفرد يتقاعد ويترك العمل مبكراً،

وهناك تفسير آخر هو أن الفرد قد لا يقبل بقرار التقاعد المبكر خوفاً من فقدان الخدمات الصحية والتي ترتبط بخيار مواصلة العمل.

لم تجد Manferdo علاقة بين عامل الصحة وقرارات الأفراد والميل نحو التقاعد المبكر، ولكن بعد التحكم في العوامل الديمغرافية الأخرى، بينما دراسات أخرى ذهبت إلى أبعد من ذلك عندما افترضت أنه لا تؤثر الصحة غير الجيدة في قرار التقاعد عند السن القانونية، وأن أهمية الصحة في عملية التوقع بقرار التقاعد، قد تختلف باختلاف نوعه. كما أشارت إلى أن الضمان الصحي قد يكون أحد العوامل التي تحدد توقيت التقاعد، والامتيازات الصحية لما بعد التقاعد مهمة جداً، حيث تستخدم كأداة لإعادة التطويع من قبل بعض العمال تطويع باتخاذ القرار.

المبحث الثالث

أنظمة التقاعد المتبعة في مختلف الدول

أولاً: نظام التقاعد في بعض الدول الغربية

هناك بعض الدول الداعمة للتقاعد المبكر حيث تعتبره هذه الدول بأنه المنفذ من موضوع البطالة وتوفير الفرص الوظيفية، ودول أخرى تعتبره هدراً للكوادر البشرية المدربة من خلال هروب تلك الكوادر إلى فرص أفضل وترك العمل، ويجدر الإشارة إلى أن عدداً من الدول قامت برفع سن التقاعد، حيث أقرت فرنسا رفع سن التقاعد من 60 سنة إلى 62 سنة، وكذلك رفعت اليونان سن التقاعد إلى 67 بدلاً من 65 سنة، بينما سن التقاعد بالسعودية يعد الأقل عالمياً حيث يقدر 60 سنة هجرية ما يعادل 58 سنة ميلادية فقط (مشخص، 2014م). ويوضح الجدول (2.1) التالي سن التقاعد في بعض الدول.

جدول (2.1): سن التقاعد في بعض الدول

الدولة	سن التقاعد الحالية	سن التقاعد في الفترة المقبلة
الولايات المتحدة الأمريكية	62	67
ألمانيا	65	67
هولندا	65	67
أستراليا	65	70
الدنمارك	65	67
تركيا	60	65
فرنسا	60	62

المصدر: الموقع الإلكتروني: جريدة الرياض، تاريخ الوصول: 16/02/2016

من خلال الجدول السابق يتضح أن الدول المتقدمة تسعى حالياً لرفع سن التقاعد لأن هذا السن لم يعد يتماشى مع طبيعة الحياة والتطورات التي يعيشها كبار السن، بينما الدول العربية تعمل على تفعيل قانون التقاعد المبكر.

ويمكن تلخيص أهم الأسس التي يجب الاعتماد عليها في حساب سن التقاعد على

النحو الآتي (السيد، 1998م):

1- العمر الإنتاجي في كل مهنة، متى يبلغ الإنتاج ذروته، ومتى ينحدر إلى النهاية الصغرى.

2- نوع الإنتاج في كل مهنة، وهل هو كمي، أو نوعي، أو هما معاً؟

- 3- متوسط الحياة في كل مهنة.
- 4- الأمراض الشائعة في كل مهنة.
- 5- مستويات التخصص الضرورية للمهنة.
- 6- نسبة عدد المتخصصين إلى عدد الأماكن الشاغرة في كل مهنة.
- 7- نسبة التوظيف ومدى اتساع المهنة في الخطط المقبلة للدولة.

ثانياً: نظام التقاعد في الدول العربية

في المملكة الأردنية الهاشمية وحسب ما ورد في قانون التقاعد العسكري لسنة 1959م يحق لكل فرد بلغت خدمته المقبولة للتقاعد عشرين سنة أن يتقاعد بموافقة القائد العام للقوات المسلحة، وعندما يكمل الضابط الستين من عمره أو أربعين سنة خدمة مقبولة للتقاعد يجب إنهاء خدمته بقرار من وزير الدفاع ما لم يقرر مجلس الوزراء الأسباب الخاصة ذات فائدة عامة ابقائه في الخدمة.

وفي المملكة العربية السعودية حدد نظام التقاعد العسكري الحالات التي يستحق فيها العسكري معاشاً تقاعدياً وهي:

- بلوغه السن المحددة للإحالة على التقاعد نظاماً على أن يكون تعيينه أو اعادته للخدمة نظامية.
 - من انتهت خدمته ولديه خدمه فعلية عسكرية محتسبة لا تقل عن ثمانية عشر عاماً، أو بلغت خدمته الفعلية العسكرية والمدنية عشرون عاماً بحيث لا تقل الخدمة الفعلية العسكرية عن ثمان سنوات.
 - المحال على التقاعد المبكر بناء على طلبه، ولديه خدمة لا تقل عن خمسة عشر عاماً منها ثمان سنوات خدمة عسكرية بشرط موافقة الوزير المختص.
- وفي فلسطين فقد نصت المادة (27) في الفقرات الثلاث الأولى وفقاً لقانون التقاعد العام رقم (7) لعام 2005م على ما يلي :
- 1- السن الإلزامي على تقاعد شيخوخة هو (60) سنة شريطة توفر (15) سنة خدمة مقبولة لأغراض التقاعد وسددت جميع المساهمات عنها.
 - 2- المشتركون الذين أكملوا (20) سنة خدمة مقبولة لأغراض التقاعد وبلوغ سن (55) سنة يحصلون على تقاعد شيخوخة.
 - 3- الحد الأدنى من سنوات المساهمة للحصول على تقاعد شيخوخة هو (25) سنة خدمة مقبولة لأغراض التقاعد وبلوغ سن (50) سنة (القانون العام رقم 7، 2005م).

إلا أنه بناء على المادة (27) من قرار قانون رقم (5) لعام 2007 بشأن تعديل قانون التقاعد العام رقم (7) لعام 2005 فقد تم إلغاء الفقرة الثانية من المادة (27) من قانون التقاعد العام واستبدالها بالنص الآتي:

المشتركون الذين أكملوا (20) سنة خدمة مقبولة لأغراض التقاعد من الذكور و(15) سنة للإناث وبلوغ سن (55) سنة يحصلون على تقاعد شيخوخة.

وكذلك إلغاء الفقرة الثالثة من المادة (27) واستبدالها بالنص الآتي :-

الحد الأدنى من سنوات المساهمة للحصول على تقاعد شيخوخة هو (25) سنة خدمة للذكور و(20) سنة خدمة للإناث مقبولة لأغراض التقاعد وبلوغ سن (50) سنة (قرار قانون رقم 5، 2007م).

يلاحظ من خلال مواد قانون التقاعد العام أنه يحق للموظف الاستقادة من راتب التقاعد المبكر بعد إنهاء مدة الخدمة المنصوص عليها، أما ما دون ذلك فلن يستحق راتب التقاعد.

الفصل الثالث

تعريف بوزارة الداخلية وهيئة

التقاعد الفلسطينية

المبحث الأول

نبذة عن وزارة الداخلية والأمن الوطني

نشأت وزارة الداخلية منذ اليوم الأول لقيام السلطة الوطنية الفلسطينية سنة 1994م، وقد حظيت الوزارة باهتمام ورعاية القيادة السياسية باعتبارها واحدة من أهم الوزارات السيادية لدورها في توفير الأمن والأمان للمواطن الفلسطيني، وتقوم بتغييرات هامة وتسعى إلى تطوير قدرات جديدة في سبيل تنفيذ دورها، وتوفير خدمة أمنية أكثر شمولاً للجمهور الفلسطيني بانضمام جميع الأجهزة الأمنية تحت مسؤوليتها، بالإضافة إلى القيام بدورها الأساسي المتمثل بحماية ركائز الدولة الأساسية، وصون حقوق وحرريات المواطن، وضمان عيش الجمهور الفلسطيني بأمان وثقة، والتطلع نحو مستقبل واعد (وزارة الداخلية- رام الله، 2016م).

تعتبر وزارة الداخلية إحدى الوزارات الأكثر أهمية في الحكومة الفلسطينية حيث تتحمل مسؤولية بالغة التعقيد في ظل ظروف متشابكة ومعطيات صعبة، غير أنه وبعد الخامس عشر من يونيو حزيران عام 2007م حدث تغير جذري على مستوى مكونات الوزارة وأجندتها ومفصلها خاصة في قسمها الأمني وغدا المواطن الفلسطيني رجل أو امرأة قوياً أو ضعيفاً غنياً أو فقيراً آمناً في سربه مطمئناً في أهله وعلى ممتلكاته دون خوف.

ولعل الدور التي تقوم به الشرطة الفلسطينية يظهر الأداء المميز للوزارة رغم الحصار وقلة الإمكانيات وحداثة التكوين إلا أن الشرطة تنفذ مهماتها وتسهر على مصلحة الوطن والمواطن، تنظم الحياة المدنية وتنفذ القانون على الجميع وتحمي ممتلكات الأفراد والمؤسسات.

كما أن جهاز الأمن الداخلي حديث التكوين والذي جاء استجابة لضرورة أمنية فرضها الواقع الأليم، فلقد قدم جهاز الأمن الداخلي نموذجاً وطنياً عالي المستوى في المحافظة على أمننا الداخلي هنا في قطاع غزة، وتمكن من كشف العديد من شبكات العملاء، واستطاع الجهاز خلال فترة قياسية من السيطرة التامة بحكمة ووعي وحسن تخطيط وتنفيذ مما أربك المتآمرين وأجبرهم على الإحباط والانتكاس وجعل بعضهم يندم على ما فعل (وزارة الداخلية- غزة، 2016م).

كما وتضيف وزارة الداخلية على موقعها الإلكتروني رسالتها ورؤيتها وقيمها وغايتها كما

يلي:

الرؤية:

الوصول إلى أعلى مستويات الأمن والاستقرار في المجتمع الفلسطيني، وأعلى درجة من

المهنية والشفافية في الأداء.

الرسالة:

تسعى وزارة الداخلية والأمن الوطني إلى خدمة المجتمع الفلسطيني وحفظ أمنه واستقراره من المخاطر الداخلية والتهديدات الخارجية من خلال الأجهزة الأمنية والإدارات والهيئات المختلفة المدنية والعسكرية، ومن خلال التنسيق والتفاعل مع الوزارات الأخرى ومؤسسات المجتمع المدني وفق تعاليم الدين الإسلامي الحنيف.

القيم:

- تعاليم ديننا الإسلامي الحنيف.
- المعايير القانونية والقيم الأخلاقية.
- المشورة.
- المصداقية والشفافية.
- المساواة والنزاهة والإيثار والعدالة.
- حقوق الإنسان في الإسلام.
- المرونة والتطور.
- تجنب استخدام القوة المفرطة.

الغايات:

انطلاقاً من رسالتها الخالدة، وفهمها لدورها الوطني، ومن خلال رؤيتها الواضحة وبصرها الثاقب المصوب نحو غايتها الأولى وهي تحقيق مرضاة الله عز وجل فإنها تسرد غاياتها فيما يلي:

- 1- تحصين المجتمع من جميع أشكال الجريمة والرتيلة والفساد والتجسس.
- 2- فرض النظام العام بما يحفظ الحريات وحقوق المواطنين والمؤسسات.
- 3- الارتقاء بالأداء العام لوزارة الداخلية والأمن الوطني.
- 4- القدرة على العمل المتواصل مهما بلغت الظروف.
- 5- رفع مستوى الرضا العام للجمهور عن أداء الوزارة.
- 6- رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي الوزارة.

المبحث الثاني هيئة التقاعد الفلسطينية

تم إنشاء هيئة التقاعد الفلسطينية بموجب قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005. وهي مؤسسة تتولى إدارة وتنظيم والإشراف على أنظمة التقاعد في فلسطين، وتتمتع هيئة التقاعد الفلسطينية بالشخصية الاعتبارية والاستقلال المالي والإداري والأهلية القانونية لمباشرة جميع الأعمال والتصرفات التي تكفل لها تحقيق أغراضها بما في ذلك تملك الأموال المنقولة وغير المنقولة اللازمة لسير أعمالها وممارسة نشاطها وفق أحكام القانون. كما وتتمتع الهيئة بالإعفاءات والتسهيلات الممنوحة للوزارات وللدوائر الحكومية وأية إعفاءات أخرى يمكن أن يمنحها القانون للهيئة.

تكون أموال صناديق هيئة التقاعد الفلسطينية من الموارد التالية (مادة 4):

- الاشتراكات التي تقتطع شهرياً من رواتب المنتفعين بأحكام هذا القانون.
- المساهمات التي تؤديها الجهات التي تلتزم برواتب المنتفعين.
- حصيلة استثمارات أموال الهيئة.
- الموارد الأخرى الناتجة عن نشاط الهيئة.

المهام المنوطة بهيئة التقاعد الفلسطينية:

تمارس هيئة التقاعد الفلسطينية أعمالها وفقاً لقوانين التقاعد المعمول بها في فلسطين. بموجب قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005 وتعديلاته التي تضمنها القرار الرئاسي رقم (5) لسنة 2007، بالإضافة إلى القرارات الصادرة عن مجلس إدارة الهيئة. وفيما يلي أهم مهام وانجازات هيئة التقاعد الفلسطينية:-

- الاهتمام بالمحافظة على استمرارية تطوير ورفع مستوى الأداء في الهيئة.
- التواصل المستمر في تطوير الأنظمة المالية والإدارية والقانونية والفنية والمعلوماتية، ورفع مستوى أداء العاملين وتنمية قدراتهم.
- تطبيق قوانين التقاعد على أكمل وجه بما يضمن حقوق فئات المنتفعين بالقوانين.
- تسجيل المشتركين وحفظ بياناتهم، وتحصيل وتسجيل اشتراكاتهم الشهرية حسب القانون.
- العمل على حفظ واستثمار أموال الصناديق التي تديرها وتشرف عليها الهيئة حسب القوانين الخاصة لكل صندوق.

- التأكيد من أن الموجودات تستثمر بشكل يضمن رأس المال، ويضمن تحقيق أعلى عائد ممكن مع مراعاة العوامل التي يمكن أن تؤثر على تمويل الهيئة وإمكانياتها وقدرتها على تلبية الاحتياجات والامتطلبات المالية وفقاً لنظام يصدر بهذا الشأن.
 - صرف مستحقات المشتركين وذويهم عند انتهاء الخدمة حسب القوانين واللوائح والأنظمة، وبما يضمن التواصل مع المشتركين والمنتفعين.
 - تطوير الخدمات المقدمة من قبل الهيئة بشكل مستمر.
- يهدف قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005 إلى توحيد أنظمة التقاعد المعمول بها في فلسطين كي يضم كافة شرائح المجتمع الفلسطيني تحت مظلة واحدة في هيئة التقاعد الفلسطينية وليحقق الرفاهية والمساواة بين كافة شرائح المجتمع باختلافها.
- ويسري القانون على شرائح المنتفعين من القطاع العام وأفراد قوى الأمن الفلسطيني، لمن تبلغ أعمارهم أقل من (45) عام وقت صدور القانون. أما باقي المنتفعين الأكبر من (45) سنة في ذلك التاريخ فتبقى حقوقهم ضمن صناديق التقاعد الخاصة بهم والتي سوف تكون جزء من منظومة العمل في هيئة التقاعد الفلسطينية، حيث يبقى كل صندوق محتفظاً بحقوق مشتركيه والمنتفعين بشكل مستقل عن الصناديق الأخرى حتى انتهاء الالتزام من حقوقهم (هيئة التقاعد الفلسطينية ، 2016م).

المبحث الثالث

قوانين التقاعد في فلسطين ونظام التقاعد العسكري

إن الهدف من وجود نظام لتقاعد الموظفين هو تأمين الحياة الكريمة للفرد وأسرته بعد ترك الوظيفة. وتملك معظم دول العالم المتقدمة نظاماً شاملاً للتأمين الاجتماعي لجميع المواطنين، أما في الدول النامية فإن الترتيبات المنظمة للتأمين تعد حديثة نسبياً حيث لم تظهر للوجود إلا بعد الحرب العالمية الثانية (الفوزان و العامري، 2003م، ص 10). مرت فلسطين بنموذج فريد، وذلك لأن سن وتشريع وصياغة القوانين قد خضع لتحكم قوى أجنبية غير وطنية في معظمها كالدولة العثمانية، ومروراً بالانتداب البريطاني فالإدارة المصرية على قطاع غزة، نهاية بالاحتلال الإسرائيلي للضفة والقطاع عام 1967 م، وفي هذا السياق صدرت عدة قوانين للتقاعد، كان الغرض منها الحماية القانونية للحكومة الموجودة، وأحياناً مصلحة الموظف المتقاعد. وبمعنى آخر، ورثت السلطة الفلسطينية الوليدة جميع القوانين والتشريعات التي كانت قائمة في مناطق ولايتها قبل إنشائها، بما في ذلك نظام الطوارئ لعام 1945م الانتدابية والأوامر العسكرية الإسرائيلية، وهذا ما أكده قرار رئيس السلطة الفلسطينية رقم (1) الصادر في 20 أيار لسنة 1995م، والذي نصت مادته الأولى على أن يستمر العمل بالقوانين والأنظمة والأوامر التي كانت سارية المفعول قبل تاريخ 5 / 6 / 1967م في الأراضي الفلسطينية (الضفة الغربية وقطاع غزة) حتى يتم توحيدها (قرار رقم 1، 1994م).

قد قامت السلطة الوطنية الفلسطينية ومنذ قدومها، بإنهاء الإرث الذي حملته من القوانين، وأجرت انتخابات تشريعية في جميع محافظات الوطن بتاريخ 20 / 1 / 1996م، حيث قام المجلس المنتخب بثورة تشريعية تسن العديد من التشريعات، وخاصة الوظيفية منها لإنهاء الازدواجية في الأنظمة القانونية السارية المفعول ومحاولة منها لوجود قانون يوحد جسم الموظفين المتقاعدين وحقوقهم في جميع محافظات الوطن سواء مدنيين أو عسكريين.

ونذكر أن هناك أربعة قوانين تنظم عمل أنظمة التقاعد في فلسطين وهذه القوانين هي:

- قانون التأمين والمعاشات رقم (8) لسنة 1964م والمطبق في قطاع غزة واعتباراً من سنة 1998م في الضفة الغربية.
- قانون التأمين والمعاشات لقوى الأمن الفلسطيني رقم (16) لسنة 2004م.

صدر في العام 2004م أول قانون يهتم بالعسكريين المتقاعدين، حيث صدر قانون التأمين والمعاشات لقوى الأمن الفلسطيني رقم 16 لسنة 2004م، حيث كان معظم الأخوة المنتعنين من القانون هم قادمون من الخارج (قوات منظمة التحرير الفلسطينية) وكان يطبق

عليهم أنظمة خاصة بمنظمة التحرير الفلسطينية، وهو يشبه إلى حد كبير قانون التأمين والمعاشات رقم 8 لسنة 1964م، من حيث نسب المساهمين ومستحقاتهم، واعتبر نظاماً تقاعدياً سخياً، وقد تم إسناد تطبيق القانون إلى الهيئة العامة للتأمين والمعاشات من الناحية الفنية، وإلى وزارة المالية بالالتزام المالي للمتقاعدين العسكريين (الإفرنجي، 2007م).

- قانون التقاعد المدني رقم (34) لسنة 1959م والمطبق بالضفة الغربية حتى سنة 1998م.
- قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005م والذي يطبق على موظفي القطاع العام والعسكريين الذين كانوا على رأس أعمالهم ويبلغون من العمر أقل من 45 سنة بتاريخ 2006/09/1م. بالإضافة للعاملين بالقطاع الخاص والمؤسسات الأهلية لتشمل موظفو وعمال القطاع الخاص بجانب القطاع العام وأفراد قوى الأمن الفلسطينية والمؤسسات العامة والأهلية. هذا ويقدم القانون نظاماً جديداً لأنظمة التقاعد في فلسطين وهو نظام المساهمات المحددة بجانب نظام المنافع المحددة. ويتم حالياً تطبيق جزئي للقانون حسب الإمكانيات المالية والفنية المتاحة، حتى يتم الإعداد الكامل والتوعية اللازمة للمشاركين والمجتمع (هيئة التقاعد الفلسطينية، 2016م).

وأمام تزايد الملاحظات والانتقادات المتزايدة للقانون أصدر الرئيس (محمود عباس) قراراً بشأن تعديل القانون رقم 7 (لسنة 2005 م) سواء بالنسبة للمدنيين أو العسكريين، حيث أصدر قراراً بتاريخ 2007/2/24م بشأن التعديلات على قانون التقاعد العام بشأن الموظفين المدنيين، وأصدر أيضاً قراراً بقانون بتاريخ 2008/2/28م، بشأن تعديل قانون التقاعد رقم 5 لسنة 2007م بشأن العسكريين، وذلك للمرة الثانية في غضون نصف عام اختص بالعسكريين العاملين في قوى الأمن ممن هم في عمر 45 عاماً وأكثر بعد تعديل مماثل طال نظراءهم المدنيين في إطار جهود رسمية تبذل لتصويب الوضع في القطاع العام ومعالجة حالة الترهل الوظيفي والبطالة المقنعة.

استحقاق التقاعد المبكر:

قد يرغب الموظف بالتقاعد بعد عدة سنوات من الخدمة، بناءً على رغبته ليترك فرصة لغيره للالتحاق بالوظيفة، ويختلف أحكام استحقاق التقاعد المبكر للموظف المدني عن الموظف العسكري.

حيث منح القانون الموظفين العسكريين المشمولين بنظام التقاعد العام، الحصول على تقاعد مبكر، وذلك بتوافر عدة شروط: (المادة 36 الفقرة 2 من القانون رقم 7 لسنة 2005 م).

1. إكماله لمدة (15) عاماً خدمة مقبولة لأغراض التقاعد.
 2. بلوغه من العمر سن (50) عاماً.
 3. لا ينقص من راتبه التقاعدي في حال موافقة هيئة التقاعد العام.
- كما أصدر السيد الرئيس (أبو مازن) بتاريخ 2008/2/8م، قراراً بتعديل قانون التقاعد العام للعسكريين ونص على : " لكل موظف في قوى الأمن الفلسطيني أن يتقاعد مع حصوله على صافي راتبه الحالي (الراتب في قسيمته) " على أن تتوفر الشروط التالية :
1. بلوغه من العمر (45) عاماً أو أكثر.
 2. لديه سنوات خدمة لا تقل عن (15) عاماً.
 3. تنسيب من لجنة الضباط.
- ويجوز للموظف العسكري البالغ من العمر 45 عاماً ولديه سنوات خدمة لا تقل عن 9 سنوات، بشراء السنوات المتبقية والبالغة 6 سنوات كحد أقصى ليصل إلى سنوات خدمة لا تقل عن 15 عاماً، وذلك للاستفادة من القانون.
- يحتسب الراتب التقاعدي (المعاشي) وفقاً لأحكام التقاعد العام رقم 7 لسنة 2005 م وتعديلاته شريطة أن لا يقل الراتب التقاعدي عن صافي راتبه الحالي.
- استحقاق المعاش وفقاً لقانون التأمين والمعاشات لقوى الأمن الفلسطيني رقم 16 (لسنة 2004 م)

تقاعد الشيخوخة الإلزامي:

- حدد قانون التأمين والمعاشات لقوى الأمن الفلسطيني رقم 16 (لسنة 2004 م) سن التقاعد الإلزامي للشيخوخة، بناءً على توصية لجنة الضباط أن تحيل إلى التقاعد أي ضابط أكمل السن المتبع أدناه بشرط أن يكون قد أتم مدة لا تقل عن 20 عاماً مقبولة للتقاعد (المادة 22فقرة 1من قانون التأمين والمعاشات رقم 16 لسنة 2004 م)
1. عميد فما فوق (55) عاماً .
 2. عقيد (50) عاماً .
 3. مقدم (48) عاماً.
 4. رائد (45) عاماً.

ولمدير عام الأمن العام بناء على توصية من هيئة التنظيم والإدارة أن يحيل إلى التقاعد أي صف ضابط أو جندي أكمل السن المبينة أدناه بشرط أن يكون قد أتم مدة 20 عاماً مقبولة للتقاعد (المادة 22 فقرة 2 من قانون التأمين والمعاشات رقم 16 لسنة 2004 م).

1. ضباط الشرف (50) عاماً.
2. مساعدين (48) عاماً.
3. رقيب أول (46) عاماً.
4. جندي لغاية رقيب (44) عاماً .

كما يستحق المنتفع بالقانون راتباً تقاعدياً عند انتهاء خدمته في إحدى الحالات التالية:

1. إذا بلغت المدة المقبولة للتقاعد 20 عاماً على الأقل.
2. في حال بلوغ المتقاعد 60 عاماً وله خدمة 15 عاماً فما فوق.
3. في حال تم فصل الموظف من القائد العام أو الاستغناء عنه وكان له خدمة مقبولة 15 عاماً.

واقع التقاعد المبكر لدى شريحة العسكريين في محافظات غزة:

بعد تاريخ الخامس عشر من يونيو حزيران عام 2007م حدث تغير جذري على مستوى العمل في القطاع الحكومي، حيث آلت الأمور إلى حكومة حماس التي بسطت سيطرتها على محافظات غزة، وقد اتخذ حينها قرار باستكاف الموظفين الحكوميين عن العمل، وبناء عليه قامت حكومة غزة بقيادة حركة حماس باستيعاب موظفين جدد محل الموظفين المستكفين، وقد انقسم الموظفون إلى موظفين تابعين لحكومة رام الله وموظفين تابعين لحكومة حماس بغزة.

أولاً: الموظفون العسكريون التابعون لحكومة رام الله

يسري على فئة العسكريين التابعين لحكومة رام الله قوانين التقاعد المعمول فيها في فلسطين، وتتولى هيئة التقاعد الفلسطينية متابعة أمور المتقاعدين العسكريين، وقد تم تسجيل ما يقارب من 8766 متقاعداً عسكرياً منذ نشأة الهيئة عام 2005م وحتى نهاية عام 2015م (هيئة التقاعد الفلسطينية، 2016م). وبعد صدور قرار أبو مازن بتعديل قانون التقاعد العام للعسكريين عام 2008م، قام السيد سلام فياض بإحالة جميع الضباط وضباط الصف والأفراد البالغين من العمر 45 عاماً أو أكثر للتقاعد بدون علمهم وبدون رغبة منهم. الجدول التالي يوضح عدد الذين انتهت خدماتهم سواء تقاعد إجباري أو اختياري واستحقوا معاشات شهرية عن طريق هيئة التقاعد الفلسطينية خلال الفترة من عام 2007م حتى عام 2015م.

جدول (3.1): عدد الموظفين العسكريين المحالين للتقاعد

2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	نهاية السنة
152	175	179	141	215	375	8	4875	645	عدد الموظفين المحالين للتقاعد من قوى الأمن

ثانياً: الموظفون العسكريون التابعون لحكومة غزة

قامت حكومة غزة بتفعيل قانون التقاعد المبكر، ففي عام 2013م تم طرح مشروع إحالة ضباط للتقاعد صادر من هيئة التنظيم والإدارة بوزارة الداخلية حسب الفئات التالية:

1. يُمنح الضابط الذي أكمل مدة خدمة 20 سنة فما فوق نسبة 75% من آخر راتب تقاضاه.
 2. يُمنح الضابط الذي أكمل مدة خدمة لا تقل عن 15 سنة ولا تزيد عن 20 سنة نسبة تتراوح بين 65-70% من آخر راتب تقاضاه.
 3. يُمنح الضابط الذي أكمل مدة خدمة لا تقل عن 9 سنوات ولا تزيد عن 15 سنة نسبة 55% من آخر راتب تقاضاه.
 4. يُمنح الضابط الذي أكمل مدة خدمة تقل عن 9 سنوات نسبة 40% من آخر راتب تقاضاه.
- وخلال فترة الحكومة الممتدة من عام 2007م وإلى الآن تقاعد ما يقارب من 131 عسكري، منهم 55 عسكري تقاعد مبكر بناء على رغبته و76 عسكري تقاعد إجباري بلوغ سن 60 عاماً، ناهيك عن تقديم عدد منهم طلب الاستقالة وإجازة بدون راتب وإنهاء خدمات وترقيين قيد (هيئة التنظيم والإدارة، 2015م).

الفصل الرابع

الدراسات السابقة

الفصل الرابع

الدراسات السابقة

مقدمة:

إن التطرق للدراسات السابقة هي عملية تهدف إلى التعرف على تجارب الكتاب والباحثين الآخرين والوقوف على أهم ما خلصت تجاربهم إليه من نتائج وتوصيات. ولقد تناولت الدراسات السابقة قضية التقاعد المبكر من زوايا متعددة، وركزت في مجملها على دراسة التقاعد المبكر وعلاقتها بمتغيرات مختلفة، وتتنوع هذه الدراسات في أهدافها ونتائجها، وكذلك مجتمعات الدراسة التي قامت عليها الدراسات، وقد قام الباحث هنا بالتركيز على عدد (3) من الدراسات المحلية، وعدد (7) من الدراسات العربية، وعدد (11) من الدراسات الأجنبية بإجمالي عدد (21) دراسة.

أولاً/ الدراسات الفلسطينية:

1. دراسة (سويدان, 2014م) بعنوان: " أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر دراسة حالة :شركة توزيع كهرباء محافظات غزة"

يهدف هذا البحث الى دراسة أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة الذين أمضوا في العمل عشر سنوات فما فوق. وقد تمثلت أهم نتائج البحث فيما يلي:

- أظهرت نتائج هذا البحث أن نسبة موظفين شركة توزيع كهرباء محافظات غزة الذين لديهم اتجاهات نحو التقاعد المبكر بلغت 62.51% وذلك نتيجة لأثر ممارسات إدارة الموارد البشرية.
- أظهرت النتائج بنسبة مئوية 76.44% أن خطط وبرامج التدريب في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة ضعيفة وغير فعالة، كما وأظهر الموظفون أن العملية التدريبية في الشركة قائمة على التمييز، الأمر الذي ساهم في دفعهم للتفكير في التقاعد المبكر.
- أكد عدد كبير من الموظفون بنسبة مئوية 70.95% أن دخولهم لا تتناسب مع ما يبذلونه من جهد وأن رواتبهم غير كافية لسد احتياجاتهم الأساسية في الحياة، وهذا حقيقة دفعهم للتفكير في التقاعد المبكر.

2. دراسة (الأفغاني، 2013م) بعنوان: "أنظمة التقاعد الفلسطينية وأثرها على الاقتصاد"

هدفت الدراسة إلى توضيح أهمية النظم التقاعدية في جميع دول العالم، وتوضيح دور تلك النظم في النمو والتنمية الاقتصادية في المجتمعات، وتحليل العوامل التي تؤثر على استدامة أنظمة التقاعد في فلسطين، وتحليل مدى تأثير السياسة المالية للإنفاق على أنظمة التقاعد الفلسطينية، وبيان تأثير أنظمة التقاعد الفلسطينية على عدد من النواحي الاقتصادية لأجل الارتقاء بمنظومة شاملة للضمان الاجتماعي. وتناول الباحث في دراسته تحليل العوامل الديمغرافية والاجتماعية والسياسة المالية التي تؤثر على استدامة أنظمة التقاعد الفلسطينية، وتأثير أنظمة التقاعد الفلسطينية على إعادة توزيع الدخل وعلى سوق العمل الفلسطيني، وبيان آلية استثمار أموال هيئة التقاعد الفلسطينية. مشيراً إلى النشأة التاريخية لأنظمة التقاعد العالمية وتطورها مع نشوء المجتمعات الحديثة.

توصل الباحث إلى أن أنظمة التقاعد الفلسطينية ما زالت بحاجة إلى المزيد من الجهود رغم تطوراتها، علماً أن هيئة التقاعد الفلسطينية تطبق الكثير من القواعد الأساسية للحكومة المعمول بها دولياً، مما أثر على تحسين نوعية ممارسة مجلس الإدارة وتحسين المناخ الاستثماري، موضحاً أن مدى نجاح نظم التقاعد يتوقف على حل بعيد المدى ومن خلال وجود ضمان اجتماعي شمولي. وأشار إلى أن قيمة المبالغ المصروفة للمعاشات ولأغراض التقاعد تعادل ما نسبته (65.5%) من قيمة الناتج المحلي الإجمالي في فلسطين لعام 2012م، وهي نسبة مرتفعة مقارنة بمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، لذلك يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية للناتج المحلي الإجمالي الفلسطيني على قيمة الإنفاق على أنظمة التقاعد الفلسطينية.

3. دراسة (مزهر، 2009م) بعنوان: "الحقوق التقاعدية للموظف العام"

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد الموظف العام وطبيعته القانونية وتحديد المراحل التاريخية التي نظمت للموظفين الحق بعد تقاعده بداية من فترة الخلافة العثمانية حتى التقاعد العام القانون (7، 2007)، وكذلك تهدف الدراسة إلى التعرف على أنواع من الخصومات التي تدفع من قبل الموظف ومستحقات مالية للموظفين. أوصى الباحث أنه من الضروري تعديل قانون التقاعد الحالي ليكون أفضل لتوفير حياة آمنة للموظفين. ومن ناحية أخرى، أوصى هذا البحث أيضاً إلى أن هذا التعديل يجب أن يوحد جميع الموظفين في جميع أنحاء البلاد ليكون جسد واحد، ومساعدة الموظفين الجدد بغض النظر عن أعمارهم.

ثانياً/ الدراسات العربية:

1. دراسة (الدوس, 2013م) بعنوان: "ضغوط العمل وعلاقتها بالميل نحو التقاعد المبكر لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض"

تركزت مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤل الرئيس: ما علاقة ضغوط العمل وعلاقتها بالميل نحو التقاعد المبكر لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض؟، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها:

وجود علاقة طردية بين مصادر ضغوط العمل وكلا من آثار ضغوط العمل ومستوى الميل نحو التقاعد المبكر، كما بينت نتائج الدراسة وجود علاقة طردية بين آثار ضغوط العمل ومستوى الميل نحو التقاعد المبكر، كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات مفردات عينة الدراسة تعزى لمتغير (العمر، الحالة الاجتماعية، طبيعة العمل في المدرسة)، بينما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات مفردات عينة الدراسة تعزى لمتغير (المؤهل العلمي، التخصص الدراسي، سنوات الخبرة في التعليم).

كما قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات:

ضرورة اهتمام وزارة التربية والتعليم بمعرفة الأسباب والعوامل التي تجعل المعلمات يملن نحو التقاعد المبكر، ودراستها وتمحيصها بغرض الفهم المعمق لعوامل ترك العمل، وبالتالي محاولة الحد من هذه العوامل، ضرورة الاهتمام بمطالب النمو والترقي الوظيفي إلى جانب المردودات من الحوافز والمزايا الإضافية، بهدف تطوير تلك النظم لخلق رضا وولاء المعلمات.

2. دراسة (سعدا, 2012م) بعنوان: "اتجاهات المدرسين نحو التقاعد المبكر"

دراسة ميدانية على عينة من المدرسين في المدارس الثانوية العامة في محافظة دمشق

هدفت الدراسة لمعرفة طبيعة اتجاهات عينة من مدرسي المدارس الثانوية العامة نحو التقاعد المبكر، وهل تختلف هذه الاتجاهات باختلاف متغيرات البحث، إذ بلغ عدد أفراد عينة الدراسة (399) مدرساً ومدرسة، واستخدم الباحث في الدراسة الحالية مقياساً للاتجاه نحو التقاعد المبكر، بعد أن تم التحقق من صدقه وثباته بالطرق العلمية المناسبة.

أهم نتائج البحث:

- إن ترتيب الأسباب التي تدفع المدرس نحو التقاعد المبكر كما يأتي: الصحية، المادية، النفسية، الاجتماعية، الوظيفية.
- توجد فروق دالة إحصائياً في اتجاهات أفراد العينة نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغير الجنس، إذ تبين أن الإناث أكثر ميلاً نحو التقاعد المبكر.
- لا توجد فروق دالة إحصائياً في اتجاهات أفراد العينة نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

3. دراسة (الحميدي، 2010م) بعنوان: " التقاعد المبكر في القطاع الحكومي في مصر: تفضيلات ومحددات، والآثار المترتبة على السياسات "

الغرض من هذه الدراسة هو تحديد المتغيرات التي تصف قرار التقاعد قبل سن ال 60، السن القانونية للتقاعد، وخصائص هؤلاء المتقاعدين في وقت مبكر، والحاجة إلى فهم العوامل التي تحدد قرارهم.

أظهرت أهم نتائج هذا البحث أن مستوى التقاعد المتوقع يزيد من المرونة في توظيف الموظفين وإعادة هيكلة القوى العاملة، وأقل قليلاً من ثلاثة أرباع العينة يتوقع أن يتقاعد في سن 57. كما أظهرت الدراسة أن النساء تفوق الرجال في تفضيل التقاعد الذين تتراوح أعمارهم بين 55 و 57، في حين يتجاوز الرجال النساء في تفضيلهم التقاعد في سن قانوني 60. المرأة تتفوق على الرجل في الوضع التربوي، ولأنهم يشغلون مناصب أعلى وكسب أجور أكبر. بشكل عام، الرجال هم يعيلون أسراً وفي كثير من الحالات، المصدر الرئيسي للدخل، في حين أن المرأة هي كاسب ثانوي في الأسرة. وبالإضافة إلى ذلك، على عكس الرجال، كانت النساء حريصة على تعلم مهارات جديدة.

وكانت أهم توصيات هذه الدراسة تثير قلقاً كبيراً لصناع السياسة لمساهماته في فهم قرار التقاعد المبكر في مصر. ومن المهم عند تصميم خيارات التقاعد المبكر في وسيلة لتجنب تشجيع الناس الأكثر إنتاجاً للاستفادة منها. ولذلك، فهم هذه المتغيرات يوفر بصيرة نحو قرارات سياسة محددة لحالات فريدة من نوعها. ومن المهم أيضاً بالنسبة لصانعي السياسة أن يتنبأ معدل قبول التقاعد المبكر، والوضع الاقتصادي الاجتماعي للقوى العاملة طالما أن سن التقاعد الأكثر تفضيلاً.

4. دراسة (القحطاني، 2009م) بعنوان: "الميل للتقاعد المبكر لدى رجال الأمن دوافعه وانعكاساته الأمنية والإدارية"

هدفت الدراسة إلى التعرف على ميول رجال الأمن نحو التقاعد المبكر باستخدام المنهج الوصفي، وعن طريق تطبيق مدخل المسح الاجتماعي على الضباط العاملين في الإدارات المركزية وفي الأجهزة الأمنية بمدينة الرياض. واستخدمت الدراسة أداة واحدة لجمع المعلومات هي: الاستبانة. وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها: أن مستوى ميل رجال الأمن في المنظمات الأمنية محل الدراسة نحو التقاعد المبكر هو مستوى ضعيف أو منخفض. وأظهرت الدراسة أن الأسباب المندرجة تحت المحور الخاص بأسباب ودوافع التقاعد المبكر لدى رجال الأمن في الأجهزة الأمنية تعد أسباب أو دوافع متوسطة لطلب التقاعد المبكر. وأن الانعكاسات الإدارية للتقاعد المبكر تؤثر بدرجة كبيرة نسبياً (من وجهة نظر أفراد العينة) على الأجهزة الأمنية التابعة لوزارة الداخلية في المملكة العربية السعودية.

5. دراسة (ضيف الله المطيري، 2005م) بعنوان: "اتجاهات الموظفين المدنيين نحو التقاعد المبكر في نظام الخدمة المدنية السعودي".

هدفت الدراسة إلى تحديد مفهوم التقاعد المبكر بالإضافة إلى التعرف على اتجاهات الموظفين المدنيين نحو العوامل المؤثرة في رغبتهم أو عدم رغبتهم في التقاعد المبكر والآثار المصاحبة له، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وكانت أبرز نتائج الدراسة ما يلي:

- أن الذين يتقاعدون مبكراً يمثلون ثلث العدد من الذين يتقاعدون بقوة النظام، وأن هناك ثبات نسبي في أعداد المتقاعدين سواء كان تقاعدهم مبكراً أو بقوة النظام، وذلك خلال السنوات الخمس السابقة، ويعود ذلك إلى قلة الوظائف المتوفرة في القطاعين العام والخاص.
- أما فيما يخص الآثار الناجمة عنه فقد اتفق أفراد العينة على أن التقاعد المبكر يحقق العديد من الإيجابيات، من كونه يوفر عدداً من الفرص الوظيفية، ويساعد في التخفيف من مشكلة البطالة.
- أوضحت الدراسة أن الذين يرغبون في التقاعد المبكر من الموظفين المدنيين أكثر من الذين لا يرغبونه.

6. دراسة (الفوزان والعامري، 2003م) بعنوان "آثار خفض عدد سنوات الخدمة اللازمة للحصول على التقاعد في نظام الخدمة المدنية السعودي".

وقد هدفت إلى التعرف على آراء الموظفين نحو آثار خفض سنوات الخدمة اللازمة للحصول على التقاعد في نظام الخدمة المدنية السعودي، واتبع الباحث المنهج المسحي التحليلي، وقد خلصت الدراسة إلى العديد من النتائج، وأهمها ما يلي:

1- يوافق معظم أفراد العينة على ضرورة خفض عدد سنوات الخدمة اللازمة للتقاعد، حيث يرون أن إيجابيات هذا القرار أكثر من سلبياته.

2- كشفت الدراسة عن وجود العديد من الآثار لخفض عدد سنوات الخدمة الإيجابية والسلبية، ومنها أن خفض سنوات الخدمة اللازمة للحصول على التقاعد يسهم في إيجاد فرص عمل للداخلين الجدد إلى سوق العمل، فزيادة أعداد المتقاعدين من الأجهزة الحكومية ستوفر وظائف يمكن أن يشغلها الخريجون الجدد والذين يعانون من أجل الحصول على وظائف في القطاع الخاص. وبالنسبة للآثار السلبية فقد تمثلت في أن التقاعد المبكر سوف يزيد من الأعباء المالية لصندوق معاشات التقاعد.

7. دراسة (مخيمر، 2002م) بعنوان: "الاتجاهات نحو التقاعد المبكر لدى عينة من المعلمين والمعلمات بالمراحل التعليمية المختلفة".

هدفت الدراسة إلى التعرف على نسبة الاتجاهات نحو التقاعد المبكر لدى المعلمين والمعلمات بمحافظة الإسماعيلية بمصر، والتحقق من وجود فروق في الاتجاهات نحو التقاعد المبكر، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي.

وخلصت الدراسة إلى العديد من النتائج وكان من أبرزها ما يلي: -

- أظهرت الدراسة أن معظم المعلمين من أفراد العينة في المراحل التعليمية المختلفة كانت اتجاهاتهم سالبة نحو التقاعد المبكر، وهذا يعني أن اتجاهاتهم نحو العمل أقوى من اتجاهاتهم نحو التقاعد.

- أظهرت الدراسة أن المعلمين الذكور في المرحلة الإعدادية كانت اتجاهاتهم أكثر إيجابية نحو التقاعد المبكر عن نظرائهم من المعلمين والمعلمات في المرحلة الثانوية.

- قد أبرزت الدراسة أن الصحة الجسمية للمعلم لها تأثير دال على الاتجاه نحو التقاعد المبكر.

- خلصت الدراسة إلى أن ثقافة التقاعد المبكر لم تحظ بالانتشار الواسع في المجتمع المصري، بل إنها قد تكون جديدة عليه، كما أن واقع المجتمع المصري وظروفه الاجتماعية

والاقتصادية، قد يختلف في كثير من أبعاده عن غيره من المجتمعات العربية والأجنبية، مما يؤدي بصورة أو أخرى إلى عدم التفكير الجاد في التقاعد المبكر.

ثالثاً/ الدراسات الأجنبية:

1-دراسة Nilsson (2013) بعنوان: " العمل أو عدم العمل في الحياة العملية الموسعة؟ العوامل في العمل وقرارات التقاعد"

"To work or Not to Work in an Extended Working Life? Factors in Working and Retirement Decisions"

كان الهدف العام من هذه الرسالة معرفة وضع عمل العمال المسنين والتخطيط وقرار اعتزاله الحياة العملية في السويد. أظهرت النتائج الرئيسية أن العوامل التي تؤثر في كل ما إذا كان العمال الأكبر سناً "يمكن" أو "تريد" مواصلة العمل ضروري أن يكون العمل مناسب لتمديد عمر عملهم. الحوافز الاقتصادية والصحية والأسرية والموقف من المجتمع المحيط هي المنطلقات الأساسية والحاسمة، والتي يجب أن تكون جيدة في ما يتعلق بالحياة العملية لتمديد حياة العمل.

أوصى الباحث أنه من المهم النظر في الفرضيات الأساسية للعمل، والأجهزة في العمل وبرنامج العمل. وأوصى الباحث بتطوير برامج السياسة وتنفيذها في المنظمات، بما في ذلك مجموعة من الأبعاد، تعزيز الصحة والوقاية في أماكن العمل؛ البيئة وترتيبات العمل.

2-دراسة Wells et al (2013) بعنوان " دوافع التقاعد: ما هو دور العوامل الدافعة في التنبؤ بالتقاعد"

"Retirement intentions: what is the role of push factors in predicting retirement intentions?"

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة دوافع التقاعد لدى العاملين في منظمة كبيرة في القطاع العام والتي تقع في ولاية فيكتوريا، أستراليا التي كانت مهتمة في تطوير سياسات للمساعدة في الإبقاء على قوة العمل في سن ناضجة بهم. استخدمت تحليلات الانحدار متعدد المتغيرات لتحديد أهم المتغيرات في قرار التقاعد. كان العمر ومدة الخدمة تنبئ مستقلة قوية النية على التقاعد قريباً (في غضون خمس سنوات). من العوامل التي تم تحليلها (الرضا الوظيفي، مطالب العمل، ومراقبة العمل، والتماسك الاجتماعي)، انخفاض الرضا الوظيفي وارتفاع درجات التماسك الاجتماعي المشار إليها تزيد من احتمال تقاعده قريباً.

3-دراسة Nicholas (2012) بعنوان " التكيف باتجاه التقاعد "

"Adjustment towards Retirement"

الأهداف الرئيسية لهذه الدراسة هو تقييم مدى عمال القطاع العام في بلدية dormaa ضبط أنماط حياتهم قبل التقاعد، ولتحديد تأثير العمل في الوظيفة على التكيف مع التقاعد.

أثبتت الدراسة أن أولئك الذين لديهم أكثر من سنة على التقاعد يمكن أن يستعد جيدًا للتكيف مع التقاعد من أولئك الذين لديهم بضع سنوات للتقاعد. وبالتالي، يمكن أن نخلص إلى أن أولئك الذين بدأوا العمل في وقت مبكر في حياتهم قد يكونوا قادرين على التكيف مع التقاعد من أولئك الذين بدأوا العمل في وقت متأخر جدًا.

بينت الدراسة أن معظم العمال في غانا لم يكن راضيًا عن شروط خدمتهم. والسبب هو أن دخلهم الشهري منخفض جدًا، ومعظمهم لا يتمتعون بأي امتيازات. ومن ثم نخلص إلى أن أوضاع العمل أثر سلبيًا على تكيف العمال الغانيين تجاه التقاعد.

أهم التوصيات يمكن تلخيصها بالقول بأن زيادة التوعية بشأن التكيف نحو التقاعد ينبغي أن يتم في وقت مبكر جدًا في الحياة العملية، العمل من أجل إتاحة الوقت الكافي للتحضير لضبط أفضل نحو التقاعد. ويوصى أيضًا أن يذهب الأطفال لبدء الدراسة في المدرسة المناسبة في سن الذهاب حتى يتمكنوا من التدريب والعمل في وقت مبكر، من أجل أن يتمكنوا من تسوية وصولًا إلى الاستعداد لضبط جيدًا نحو التقاعد. يجب أن تضع الحكومة سياسة من شأنها أن تجبر جميع المنظمات والمؤسسات لتنظيم حلقات دراسية للتقاعد / ورش عمل لموظفيها الذين لديهم بين 10 و 15 عامًا على التقاعد.

4-دراسة Tordera et al (2010) بعنوان: " تأثير عملية التقاعد المبكر على الرضا

والحالة النفسية عند التقاعد المبكر "

'The Influence of The Early Retirement Process on Satisfaction with Early Retirement and Psychological Well-Being'

أظهرت هذه الدراسة تأثير عملية التقاعد المبكر على التكيف مع التقاعد المبكر، مع الأخذ بعين الاعتبار أدوار الخصائص الفردية والسياق الاجتماعي في هذه العملية. واقترح الباحث نموذج منهجي دمج القدرة لمواصلة العمل والضغوط التنظيمية تجاه معايير التقاعد والمجموعة في وقت مبكر والارتياح لاحقًا مع التقاعد المبكر والنفسية. تم اختبار الفرضيات لدينا باستخدام عينة من 213 متقاعدًا في وقت مبكر.

ووجدت الدراسة أنه كلما كانت الضغوط التنظيمية كبيرة كلما قل سن التقاعد، وانخفضت القدرة على مواصلة العمل ومعايير مجموعة المتعلقة بالتقاعد المبكر كانت مرتبطة إلى مستويات أعلى بنوايا التقاعد المبكر.

5-دراسة Schneitz (2010) بعنوان: "إدارة تحدي العمر: دراسة العوامل المؤثرة على قرارات تقاعد كبار الموظفين"

"An Age Management Challenge: a study on factors affecting senior employees' retirement decisions"

الهدف من هذا البحث هو دراسة مفهوم إدارة العمر، على وجه التحديد، وهي مشكلة محددة في منشورات إدارة العمر بشأن فقدان القوى العاملة من ذوي الخبرة بسبب التقاعد. والهدف من ذلك هو تحديد العوامل التي تؤثر على قرارات التقاعد في المؤسسة المستهدفة، سواء من كبار الموظفين ومن المديرين كبار الموظفين.

أظهرت النتائج أن كبار الموظفين لم يحصل على نفس الفرص الوظيفية والتدريب للموظفين الأصغر، الذي أشار إلى أن التمييز على أساس السن موجودة في المؤسسة المستهدفة. كما أسفرت الدراسة عن أن المديرين لم يكونوا على علم تام مدى سلوكهم يؤثر على كبار موظفيها، وأنه ينبغي إيلاء المزيد من الاهتمام للاستفادة من مهارات كبار الموظفين من أجل تحفيزهم على البقاء في الحياة العملية.

وأوصت الدراسة أنه من المهم الإبقاء على قوة عاملة ماهرة في الحياة على الأقل حتى يتم نقل الدراية من كبار الموظفين.

6-دراسة Guido et al (2008) بعنوان: "تأجيل التقاعد من الوظيفة؟: التأثيرات النفسية على تفضيل التقاعد المبكر أو المتأخر."

"Postponing Job Retirement?: Psychosocial influences on the preference for early or late retirement"

تسعى الدراسة إلى بيان تفضيل الفرد للتقاعد المبكر أو المتأخر. والهدف من ذلك هو تحديد تأثير المتغيرات في الشخصية والعمل، ومستويات ذات الصلة بالتقاعد تمارس على هذه الأفضلية.

أظهرت النتائج تفضيل كبير للتقاعد في المتوسط ثلاث سنوات قبل السن المتوقع. يرتبط التفضيل لتأجيل التقاعد إلى العمر الزمني وتصور كفاية الدخل، ولكن أيضا للعمل المتغيرات (أهمية العمل، السياسات الحازمة لدعم الموظفين). الآثار العملية - الاستراتيجيات السياسية والتنظيمية المتعلقة، الموظفين القدامى ينبغي أن تأخذ في الاعتبار تفضيل واسع

النطاق للتقاعد المبكر. غير أنه، من الممكن تشجيع أواخر التقاعد من خلال تطوير التدخلات التي تهدف إلى تحسين ظروف العمل والتصورات التنظيمية. ويقترح أيضا أن العوامل النفسية والاجتماعية ترتبط بهذه الأفضلية. هذه المعرفة هي ذات الصلة للسياسات الأوروبية التي تشجع الموظفين على البقاء لفترة أطول في قوة العمل.

7- دراسة Fischer&Sousa-Poza (2006) بعنوان "المحددات المؤسسية للتقاعد المبكر في أوروبا".

"The Institutional Determinants of Early Retirement in Europe"

هدفت الدراسة للتعرف على الدور الذي تلعبه العوامل المؤسسية في قرارات التقاعد المبكر للعاملين، وأهميته في فهم هذا الدور المهم من قبل صناع السياسات العامة، والتعرف على مقرري التقاعد المبكر عبر عدة بلدان أوروبية، واستخدام الباحثان المنهج المسحي للعديد من سجلات (الصحة، والشيخوخة، والأفراد المعمرين) الذي ينتج عنه التخمينات الأكثر دقة من تأثيرات مؤسسية واقتصادية يمكن تحليلها مثل أنظمة الرواتب التقاعدية والبطالة، وتشريعات حماية التوظيف، كما تطرق التحليل لتلك الأنظمة التي تعرض خيارات التقاعد المبكر الجذابة والكبيرة والمشجعة للمغادرة مبكراً من سوق العمل. وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج وأبرزها ما يلي:

- أبرزت الدراسة السؤال الذي ينص على (لماذا ازدادت أهمية التقاعد المبكر في العديد من الدول الصناعية؟ وما الذي يقرره؟) مما يجعل العديد من صناع السياسة يضطر لفهم العديد من الخصائص الفردية والخصائص المتعلقة بالعمل، وأيضاً البحث في تأثير الاقتصاد والمؤسسات على قرارات التقاعد المبكر، لما يبرزه انسحاب الموظفين مبكراً من العمل وخصوصاً أصحاب المهن الحرة من الأثر البالغ على استمرارية نظم الضمان الاجتماعي.
- كشفت الدراسة أن أنظمة الرواتب التقاعدية التي تعرض خيارات تقاعد مبكر كبيرة تشجع العاملين على المغادرة مبكراً من سوق العمالة.
- أبرزت الدراسة ضرورة مراعاة صناع القرار لتخفيض احتمالات التقاعد المبكر من خلال تعديل أنظمة الرواتب التقاعدية وجعلها أقل جاذبية لاختيارات العاملين.

8-دراسة Graves (2005) بعنوان "دراسة مقارنة لرضا حياة التقاعد المبكر لضباط العسكريين".

"A Comparative Study of the Life of Early Retirement Military Officers"

هدفت الدراسة لمواصلة البحث عن الحياة اللاحقة للمتقاعدين العسكريين، بمقارنة حياة المتقاعدين العسكريين مبكراً مع المتقاعدين حسب النظام، فيما يتعلق بالرضا عن الحياة والتي قد تساهم في التنبؤ في تخفيض أو منع تداخل مشاكل التعديل في منتصف العمر للانتقال من الحياة العسكرية إلى الحياة المدنية. وقد كانت الدراسة تستهدف العاملين في فروع الخدمة العسكرية للجيش الأمريكي، وهي القوات البحرية، وسلاح البحرية، والقوات الجوية، وخفر السواحل، والعديد من العاملين في الخدمات العامة الصحية، والإدارة القومية للمحيطات والغلاف الجوي وتشمل الدراسة ثلاثة صفوف: الضباط المكلفون، ضباط الصف، وموظفون مسجلون.

وقد كانت أبرز هذه الدراسة ما يلي:

- الضباط العسكريين الذين تقاعدوا مبكراً كانوا أقل رضا عن حياتهم مقارنة بالضباط العسكريين الذين تقاعدوا نظاماً. وأيضاً كانوا أقل رضا عن حياتهم المالية وذلك بسبب عدم توفر خطط راتب تقاعدي جيد، أو دخل عالٍ بالنسبة لضباط التقاعد المبكر.
- الضباط العسكريين الذين تقاعدوا مبكراً كانوا أقل نسبة توظيف مقارنة بالضباط العسكريين الذين تقاعدوا بقوة النظام في الالتحاق والتوظيف في منظمات غير حكومية في القطاع المدني.

9-دراسة Bulteret, al (2004) بعنوان (ما الذي يسبب التقاعد المبكر) نتائج من صناديق التقاعد السويسري.

"What Triggers Early Retirement?" Results From Swiss Pension Funds.

وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على محددات التقاعد المبكر والأسباب التي تؤثر على قرارات الأفراد بشأن تقاعدهم المبكر، وقد قام الباحثون بإجراء الدراسة على الأفراد العاملين في 15 شركة سويسرية في القطاعين العام والخاص، وخاصة في عدة فروع صناعية، تتضمن سكك الحديد الوطنية العامة، وموظفون حكوميون في عدة أقاليم، بالإضافة إلى عدة شركات في مجال الغذاء والملابس، وكانت العينة تشمل 4100 فرد تتراوح أعمارهم من 55 و70 سنة واستخدموا المنهج التحليلي التجريبي في دراستهم، وقد كانت أبرز نتائج الدراسة ما يلي:

1- الرجال المتزوجون والنساء المطلقات أو المنفصلات بالإضافة إلى الأرمال لديهم الميل نحو عمل أطول.

2- الرجال أصحاب الدخل المتوسط يميلون إلى التقاعد مبكراً أكثر من الرجال الأكثر دخلاً والأفقر دخلاً.

3- أن التأثير كان واضحاً للرجال من النساء.

10- دراسة Pauwles (2003) بعنوان "البيانات التي تصف وتحدد القرار للتقاعد المبكر في عمر ما دون الخامسة والستين".

"Variables Describing the Decision to Retire Before the Age Sixty Five"

وقد هدفت الدراسة إلى تحديد المتغيرات والتباينات التي تصف وتحدد قرار التقاعد المبكر قبل سن الخامسة والستين. وقد استخدمت الباحثة في دراستها فرضيات ومنطق وطريقة تحليل الارتداد أو التراجع المنطقي، وذلك لدراسة العلاقة الإحصائية بين التباينات المستقلة والتباينات غير المستقلة، وقد أجري البحث على عينة عددها 1002 شخص في ولايات أمريكا المختلفة أعمارهم ما بين 25 عاماً وما فوق، وقد جاءت أبرز نتائج الدراسة كما يلي :-

1- لم يظهر عامل النوع أي تأثير ملحوظ على قرار التقاعد المبكر.

2- الاستعداد للتقاعد عامل تنبؤي هام في اتخاذ التقاعد المبكر، ولكن في هذه الدراسة لم يظهر أثراً ملحوظاً وقد يكون السبب أن الأشخاص في هذا البحث قد تقاعدوا مسبقاً أو أنهم يعتمدون على الضمان الاجتماعي في حياتهم ما بعد التقاعد كذلك الثقة بالاستثمار.

3- وجدت الباحثة أن الأشخاص أصحاب المستويات التعليمية والدراسية العالية هم أكثر قابلية للتقاعد المبكر، حيث كانت نسبتهم 83% من عينة الدراسة.

11- دراسة Chalmers & Norris (2002) بعنوان "التقاعد المبكر: هل تقود هذه العملية إلى الاعتماد على دعم الدخل؟".

" Early Retirement: Does it Lead to Dependency on Income Support?"

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير الدخل على قرار التقاعد المبكر، وقد كانت عينة الدراسة التي شملها البحث أو المسح من الرجال ما عدده 2664 رجلاً ومن النساء 2884 امرأة من العاملين في القطاعات الحكومية في أستراليا، وباستخدام المنهج المسحي، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج كان أبرزها:

- 1- أن نوع الجنس لم يظهر أي تأثير يذكر على قرارات التقاعد المبكر على العاملين الذين شملتهم الدراسة.
- 2- أبرزت الدراسة تأثير القدرة المالية على الاستعداد للتقاعد المبكر، والقدرة على العمل في سنوات ما قبل التقاعد.
- 3- أظهرت الدراسة أن الأشخاص الذين يملكون منازل أكثر عرضة لتوقع التقاعد المبكر من الأشخاص الذين يسكنون بالإيجار.
- 4- أصحاب التعليم العالي والمؤهلات الجامعية لديهم ميل إلى التقاعد المبكر أكثر من الأشخاص الأقل تعليماً، ومن الذين لم يكملوا دراستهم بعد المرحلة الثانوية.
- 5- كما أن الاستياء من العمل قد يشجع الموظف على التقاعد المبكر من العمل.
- 6- كما أظهرت الدراسة أن الرجال الذين تتوفر لهم فرص وظيفية للعمل في أماكن أخرى بميزات أفضل، يكونون أكثر عرضة للتقاعد المبكر من غيرهم الذين لا يجدون مثل هذه الفرص.

رابعاً: التعليق على الدراسات السابقة

استعرض الباحث عدة دراسات تناولت موضوع التقاعد المبكر، وقد بلغ عددها 21 دراسة. الدراسات السابقة تمحورت حول مناقشة قضايا محددة ومهمة ذات علاقة بموضوع التقاعد المبكر، ودرست الموضوع من جوانب وعناوين مختلفة مثل الميل إلى التقاعد المبكر، النية للتقاعد المبكر، والتكيف نحو التقاعد وما إلى ذلك، كما أن الدراسات تناولت المواقف نحو التقاعد المبكر في مختلف المؤسسات مثل المدارس والشركات والحكومات الخ وقد غطت هذه الدراسات مجالات عديدة: منها الاتجاهات حيال التقاعد المبكر، آثاره وانعكاساته، الأسباب والحلول، وتحليل العوامل والمتغيرات الاجتماعية والنفسية والوظيفية ومدى تأثيرها على عملية تكيف الموظفين مع موضوع التقاعد المبكر ودرجة رضاهم عنه. وتجدر الإشارة إلى أن معظم الدراسات السابقة التي يستعرضها الباحث دراسات قد أجريت في بيئات مختلفة سواء كانت بيئات عربية أو أجنبية، وفي مراجعة لما أورده الدراسات السابقة نجد أنها توصلت إلى تحديد العديد من الآثار الإيجابية والسلبية، وبعض الأسباب التي تدفع بعض الموظفين نحو التقاعد المبكر.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة ما يلي:

- تعتبر هذه الدراسة - في حدود علم الباحث - أول دراسة تتطرق لمعرفة العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر لدى الموظفين العسكريين في قطاع غزة.
 - محاولة التعرف على العوامل التي تؤثر في التقاعد المبكر لدى شريحة مهمة في المجتمع وهم الموظفين العسكريين، حيث أن معظم الدراسات السابقة حاولت دراسة المجتمعات المدنية العاملة في القطاعين العام والخاص.
 - الفئة المستهدفة في الدراسة تعيش في ظروف استثنائية ومختلفة عن باقي البلاد.
- وقد خرج الباحث من خلال مراجعته للدراسات السابقة التي عرضها بعدة فوائد منها:
- إثراء الإطار النظري للدراسة الحالية.
 - جعلت من السهل على الباحث التعرف على الجوانب المثيرة للجدل والمتفق عليها بشأن التقاعد المبكر.
 - الاهتمام للعديد من المراجع والبحوث ذات الأهمية في مجال موضوع التقاعد المبكر.
 - الاستفادة من هذه الدراسات في صياغة أهداف الدراسة الحالية، وأسئلتها، ووضع خطة البحث الحالي.
 - سهلت الدراسات السابقة في عملية تصميم الاستبانة.
 - عرض النتائج ومناقشتها والتعليق عليها، وربطها بالدراسات السابقة.

الفصل الخامس

الإطار العملي للدراسة

الفصل الخامس

المنهجية وطرق البحث

مقدمة:

تعتبر منهجية الدراسة وإجراءاتها محورياً رئيساً يتم من خلاله إنجاز الجانب التطبيقي من الدراسة، وعن طريقها يتم الحصول على البيانات المطلوبة لإجراء التحليل الإحصائي للتوصل إلى النتائج التي يتم تفسيرها في ضوء أدبيات الدراسة المتعلقة بموضوع الدراسة، وبالتالي تحقق الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها.

وبناء على ذلك تناول هذا الفصل وصفاً للمنهج المتبع ومجتمع وعينة الدراسة، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطريقة إعدادها وكيفية بنائها وتطويرها، ومدى صدقها وثباتها، وينتهي الفصل بالمعالجات الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات واستخلاص النتائج، وفيما يلي وصف لهذه الإجراءات.

أولاً: منهج الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يحاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، والعلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها (أبو حطب و صادق، 2005م).

وقد استخدم الباحث مصدرين أساسيين للمعلومات:

1. المصادر الثانوية: حيث اتجه الباحث في معالجة الإطار النظري للدراسة إلى مصادر البيانات الثانوية والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، والبحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة.
2. المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب العملية لموضوع الدراسة لجأ الباحث إلى جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة كأداة رئيسة للدراسة، صممت خصيصاً لهذا الغرض.

ثانياً: مجتمع الدراسة

مجتمع الدراسة يعرف بأنه جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، وبناءً على مشكلة الدراسة وأهدافها فإن المجتمع المستهدف يتكون من إجمالي العاملين في مختلف الأجهزة الأمنية والذين حصلوا على التقاعد الاختياري المبكر، حيث شمل المجتمع المستهدف المتقاعدين العسكريين من حكومتي رام الله وغزة وكانت الاحصائية كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (5.1): مجتمع الدراسة

غزة	رام الله	الحكومة التي يتبع لها
55	152	عدد المتقاعدين سنة 2015م

المصدر: هيئة التقاعد الفلسطينية، هيئة التنظيم والإدارة بوزارة الداخلية

كان عدد المتقاعدين التابعين لحكومة رام الله خلال سنة 2015م هو 152، دون معرفة عدد المتقاعدين تقاعد مبكر من إجمالي العدد؛ وذلك لحالة الانقسام الموجودة.

ثالثاً: عينة الدراسة

قام الباحث باستخدام طريقة الحصر الشامل، حيث تم توزيع الاستبانة على أفراد مجتمع الدراسة، إلا أنه كان هناك عدم تعاون من هيئة المتقاعدين العسكريين وعدم تجاوب من المتقاعدين العسكريين أنفسهم بسبب حساسية الملف العسكري في ظل الانقسام الموجود، مما دفع الباحث إلى الاجتهاد الشخصي في توزيع الاستبانة وجمعها حيث تمكن من جمع 69 استبانة، كان أغلبها من موظفي حكومة غزة.

رابعاً: أدوات الدراسة

قام الباحث بإعداد استبانة لمعرفة العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر لدى الموظفين العسكريين في قطاع غزة، وتتكون استبانة الدراسة من قسمين رئيسيين: القسم الأول: وهو عبارة عن البيانات الشخصية عن المستجيب (الفئة العمرية، الرتبة العسكرية، عدد سنوات الخدمة، الراتب).

القسم الثاني: وهو عبارة عن مجالات الدراسة، ويتكون من 38 فقرة، موزعة على 4 مجالات:

المجال الأول: العوامل الوظيفية، ويتكون من (11) فقرات.

المجال الثاني: العوامل الاقتصادية تتمثل في البعد المادي، ويتكون من (9) فقرة.

المجال الثالث: العوامل النفسية، ويتكون من (10) فقرات.

المجال الرابع: العوامل الصحية، ويتكون من (8) فقرات.

وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبيان كما في الجدول (5.2):

جدول (5.2): درجات مقياس ليكرت الخماسي

الاستجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	متوسط محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5
الوزن النسبي المقابل	من 20% إلى 36%	من 36% إلى 52%	من 52% إلى 68%	من 68% إلى 84%	من 84% إلى 100%

خامساً: خطوات بناء الاستبانة

قام الباحث بإعداد أداة الدراسة لمعرفة "العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر لدى موظفي الشق العسكري في قطاع غزة"، واتبع الباحث الخطوات التالية لبناء الاستبانة:

1- الاطلاع على الأدب الإداري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والاستفادة منها في بناء الاستبانة وصياغة فقراتها.

2- استشارة الباحث عدداً من أساتذة الجامعات الفلسطينية والمشرفين في تحديد مجالات الاستبانة وفقراتها.

3- تحديد المجالات الرئيسة التي شملتها الاستبانة.

4- تحديد الفقرات التي تقع تحت كل مجال.

5- تم مناقشة وتنقيح الاستبانة من قبل المشرف.

6- تم عرض الاستبانة على (8) من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية، وجامعة الأزهر بغزة وجامعة القدس المفتوحة بغزة، والملحق رقم (1) يوضح أسماء أعضاء لجنة التحكيم.

7- في ضوء آراء المحكمين تم تعديل بعض فقرات الاستبانة من حيث الحذف أو الإضافة والتعديل، لتستقر الاستبانة في صورتها النهائية على (38) فقرة، ملحق (2).

سادساً: صدق الاستبانة

صدق الاستبانة يعني " أن يقيس الاستبيان ما وضع لقياسه" (الجرجاوي، 2010م)، كما يقصد بالصدق "شمول الاستقصاء لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها" (عبيدات، عدس، و عبد الحق، 2001م، ص 179) وقد تم التأكد من صدق الاستبانة بطريقتين:

1- صدق الاستبانة من المحكمين "الصدق الظاهري":

يقصد بصدق المحكمين "هو أن يختار الباحث عددًا من المحكمين المتخصصين في مجال الظاهرة أو المشكلة موضوع الدراسة" (الجرجاوي، 2010م، ص 107)، حيث تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين تألفت من 8 متخصصين في مجال إدارة الأعمال وأسماء المحكمين بالملحق رقم (1)، وقد استجاب الباحث لآراء المحكمين وقام بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية - انظر الملحق رقم (2).

2- صدق المقياس:

أولاً: الاتساق الداخلي Internal Validity

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه.

• نتائج الاتساق الداخلي لمجال "العوامل الوظيفية":

جدول (5.3): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "العوامل الوظيفية" والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (.Sig)
1.	أقدمت على التقاعد المبكر لأنني اكتشفت أن العمل العسكري مهنة لا تناسبني.	0.523	*0.000
2.	قانون التقاعد شجعني على التقاعد المبكر.	0.258	*0.033
3.	إهمال الإدارة لجهودتي وانجازاتي في العمل.	0.604	*0.000
4.	كثرة الأعباء الإضافية التي ليست من صميم عملي.	0.605	*0.000
5.	الالتحاق بالعمل العسكري لأنها الوظيفة المتاحة فقط.	0.614	*0.000
6.	تعيين المسؤولين بناء على الرتبة دون النظر للكفاءة العملية	0.577	*0.000
7.	ضعف استغلال القدرات والمهارات الشخصية في العمل.	0.409	*0.000
8.	الأعباء الوظيفية في أيام الإجازات والعطل الرسمية.	0.368	*0.002
9.	وجود وظيفة ملائمة تناسبني بعد التقاعد دفعتني للتقاعد المبكر.	0.436	*0.000
10.	تدخل الآخرين في عملي والتأثير في اتخاذ القرارات.	0.435	*0.000
11.	محدودية العمل وضعف الإمكانيات.	0.540	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يوضح جدول (5.3) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "العوامل الوظيفية" والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية 0.05 α وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

• نتائج الاتساق الداخلي لمجال "العوامل الاقتصادية والتي تتمثل في البعد المادي":

جدول (5.4): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "العوامل الاقتصادية" والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (.Sig)
1.	التقاعد المبكر أتاح الفرصة لتكوين ومتابعة أعمالتي الخاصة.	0.599	*0.000
2.	قلة الرواتب دفعتني للتقاعد المبكر.	0.703	*0.000
3.	التقاعد المبكر فرصة حقيقية للبحث عن عمل أفضل.	0.588	*0.000
4.	اتخذت قرار التقاعد المبكر لوجود فرصة عمل براتب مناسب	0.703	*0.000

م	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (.Sig)
5.	قلة الحوافز المادية دفعتي للتقاعد المبكر .	0.633	*0.000
6.	إخضاع الراتب الحكومي للضغوط السياسية دفعني للتقاعد المبكر .	0.704	*0.000
7.	المعاش التقاعدي الذي سأحصل عليه يوفر لي حياة كريمة جعلني أتقاعد مبكراً.	0.493	*0.000
8.	وجود مصدر دخل آخر جعلني أقدم على التقاعد المبكر .	0.595	*0.000
9.	اعتماد رتبتي العسكرية إدارياً وليس مالياً سبب في اتخاذ قرار التقاعد المبكر .	0.601	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

يوضح جدول (5.4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "العوامل الاقتصادية والتي تتمثل في البعد المادي " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$ وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

• نتائج الاتساق الداخلي لمجال "العوامل النفسية":

جدول (5.5): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "العوامل النفسية " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (.Sig)
1.	الشعور بالإحباط من العمل العسكري جعلني أتقاعد مبكراً.	0.771	*0.000
2.	التقاعد المبكر أتاح فرصة اكتشاف نفسي من جديد.	0.495	*0.000
3.	الانزعاج من كثرة القرارات أثر على اتخاذ قرار التقاعد المبكر .	0.620	*0.000
4.	المعاناة من ظروف نفسية غير مناسبة للعمل دفعني للتقاعد المبكر .	0.800	*0.000
5.	طبيعة الدوام العسكري أثرت على حالتي النفسية واتخاذ قرار التقاعد المبكر .	0.765	*0.000
6.	الحاجة إلى الراحة النفسية جعلتني أتقاعد مبكراً.	0.684	*0.000
7.	الضغط النفسي أدى إلى تقاعدي مبكراً.	0.875	*0.000
8.	كثرة التنقلات الدورية جعلتني أتقاعد مبكراً.	0.542	*0.000
9.	الانزعاج من الأوامر العسكرية الصارمة دفعني للتقاعد المبكر .	0.648	*0.000
10.	مشاكل العمل اليومية أثرت على اتخاذ قرار التقاعد المبكر .	0.657	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

يوضح جدول (5.5) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "العوامل النفسية" والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية 0.05 α وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

• نتائج الاتساق الداخلي لمجال "العوامل الصحية":

جدول (5.6): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "العوامل الصحية" والدرجة الكلية للمجال

م	القيمة الاحتمالية (.Sig)	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (.Sig)	الفقرة
1.	*0.000	0.473		التقاعد المبكر يحافظ على صحة العسكري الجسدية.
2.	*0.000	0.757		ظروفي الصحية التي لم تعد تساعدني على أداء العمل على الوجه الأكمل سبب في اتخاذ قرار التقاعد المبكر.
3.	*0.000	0.747		طبيعة العمل العسكري تعرض صحتي للإصابة بالأخطار الجسدية سبب في اتخاذ قرار التقاعد المبكر.
4.	*0.000	0.543		المعاناة من الإجهاد بسبب الدوام في أيام الطوارئ جعلتني أتقاعد مبكراً.
5.	*0.000	0.713		الإصابة أثناء عملي جعلتني أتقاعد مبكراً.
6.	*0.000	0.694		العجز الصحي سبب في اتخاذ قرار التقاعد المبكر.
7.	*0.000	0.564		المعاناة من الإرهاق بسبب العمل لأيام متواصلة جعلتني أتقاعد مبكراً.
8.	*0.000	0.489		التهرب من الالتحاق بالدورات العسكرية سبب في اتخاذ قرار التقاعد المبكر.

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يوضح جدول (5.6) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "العوامل الصحية" والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية 0.05 α وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

ثانياً: الصدق البنائي Structure Validity

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة، وقد تم عمل ذلك على النحو التالي:

جدول (5.7): معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة

المجال	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
العوامل الوظيفية	0.802	*0.000
العوامل الاقتصادية	0.652	*0.000
العوامل النفسية	0.727	*0.000
العوامل الصحية	0.902	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يبين جدول (5.7) أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات الاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك تعتبر جميع مجالات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

سابعاً: ثبات الاستبانة Reliability

يقصد بثبات الاستبانة هو "أن يعطي الاستبيان نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه عدة مرات متتالية" (الرجاوي، 2010م، صفحة 97)، ويقصد به أيضاً إلى أي درجة يعطي المقياس قراءات متقاربة عند كل مرة يستخدم فيها، أو ما هي درجة اتساقه وانسجامه واستمراريته عند تكرار استخدامه في أوقات مختلفة.

وقد تحقق الباحث من ثبات استبانة الدراسة من خلال معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول (5.8).

جدول (5.8): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

المجال	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	الصدق الذاتي*
العوامل الوظيفية	11	0.667	0.817
العوامل الاقتصادية	9	0.803	0.896
العوامل النفسية	10	0.876	0.936
العوامل الصحية	8	0.774	0.880
جميع المجالات معا	38	0.919	0.959

*الصدق الذاتي = الجذر التربيعي الموجب لمعامل ألفا كرونباخ

واضح من النتائج الموضحة في جدول (5.8) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ متفاوتة لكل مجال حيث تتراوح بين (0.667،0.876)، بينما بلغت لجميع فقرات الاستبانة (0.919). وكذلك قيمة الصدق الذاتي مرتفعة لكل مجال حيث تتراوح (0.817،0.936)، بينما بلغت لجميع فقرات الاستبانة (0.959) وهذا يعنى أن الصدق الذاتي مرتفع ودال إحصائياً.

وبذلك تكون الاستبانة في صورتها النهائية كما هي في الملحق (2). ويكون الباحث قد تأكد من صدق وثبات استبانة الدراسة، مما يجعله على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحيتها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

ثامناً: الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم تفريغ وتحليل الاستبانة من خلال برنامج التحليل الإحصائي Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

وقد تم استخدام عدد من الأدوات والأساليب الإحصائية التالية:

1. النسب المئوية والتكرارات (Frequencies & Percentages): لوصف عينة الدراسة.
2. المتوسط الحسابي والمتوسط الحسابي النسبي.
3. اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.
4. اختبار كولموجوروف-سمرنوف (Kolmogorov-Smirnov Test (K-S) لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه.
5. معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس درجة الارتباط: يقوم هذا الاختبار على دراسة العلاقة بين متغيرين. وقد استخدمه الباحث لحساب الاتساق الداخلي والصدق البنائي للاستبانة.
6. اختبار T في حالة عينة واحدة (T-Test) لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الحياد وهي 3 أم زادت أو قلت عن ذلك. ولقد استخدمه الباحث للتأكد من دلالة المتوسط لكل فقرة من فقرات الاستبانة.
7. اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance - ANOVA) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات أو أكثر من البيانات.

الفصل السادس

تحليل البيانات واختبار

فرضيات الدراسة ومناقشتها

الفصل السادس

تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها

مقدمة:

يتضمن هذا الفصل عرضاً لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة واستعراض أبرز نتائج الاستبانة والتي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها، والوقوف على البيانات الشخصية عن المستجيبين التي اشتملت (الفئة العمرية، الرتبة العسكرية، عدد سنوات الخدمة، الراتب)، لذا تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من استبانة الدراسة، إذ تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS) للحصول على نتائج الدراسة التي تم عرضها وتحليلها في هذا الفصل.

أولاً: اختبار التوزيع الطبيعي Normality Distribution Test

تم استخدام اختبار كولماجروف - سمرنوف (K-S) Kolmogorov-Smirnov Test لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول (1-6).

جدول (6.1): يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

المجال	القيمة الاحتمالية (Sig.)
العوامل الوظيفية	0.079
العوامل الاقتصادية	0.200
العوامل النفسية	0.200
العوامل الصحية	0.200
جميع مجالات الاستبانة	0.200

واضح من النتائج الموضحة في جدول (6.1) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لجميع مجالات الدراسة أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك فإن توزيع البيانات لهذه المجالات يتبع التوزيع الطبيعي حيث تم استخدام الاختبارات المعلمية للإجابة على فرضيات الدراسة.

ثانياً: الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الشخصية

وفيما يلي عرض لخصائص عينة الدراسة وفق البيانات الشخصية

- توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر:

جدول (6.2): توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر

الفئة العمرية	العدد	النسبة المئوية %
30- أقل من 40 سنة	38	55.1
40- أقل من 50 سنة	20	29.0
50 سنة فأكثر	11	15.9
المجموع	69	100.0

يتضح من جدول (6.2) أن ما نسبته 55.1% من عينة الدراسة تتراوح أعمارهم من 30 - أقل من 40 سنة، 29.0% تتراوح أعمارهم من 40- أقل من 50 سنة، بينما 15.9% أعمارهم 50 سنة فأكثر.

يلاحظ من النتائج أن النسبة الأوفر حظاً من بين المبحوثين لمن أعمارهم ما بين 30 إلى أقل من 40 سنة أي ما نسبته 55.1% من إجمالي أفراد الدراسة ويفسر ذلك بما يلي:

- هذه الفئة العمرية تتسم بالحيوية والنشاط وتميل لممارسة أعمال أخرى، لذلك تلجأ للتقاعد المبكر والبحث عن عمل آخر يلبي رغباتها.

- أن الموظفين في هذا العمر تكون أمامهم فرصة كبيرة للبحث عن عمل آخر بجانب راتب التقاعد.

- أخذت هذه الفئة العمرية ضمن الاستبانة لتشمل عينة الدراسة وخاصة الموظفين المتقاعدين من حكومة غزة، حيث طرح قانون التقاعد المبكر وتحديد نسبة الراتب بناء على سنوات الخدمة، فيحق لمن له 9 سنوات خدمة فأقل أن يقدم على التقاعد المبكر فكان من الضروري أن تشمل الاستبانة هذه الفئة العمرية.

في حين أن نسبة من أعمارهم 50 سنة فأكثر قليلة مقارنة بالفئات العمرية الأخرى، يرجع ذلك لرغبته في البقاء بالعمل والاستفادة من التقاعد الإجباري وهو بلوغ سن 60 سنة، إضافة لاقترب عمره من سن التقاعد.

- توزيع عينة الدراسة حسب متغير الرتبة العسكرية

جدول (6.3): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الرتبة العسكرية

الرتبة العسكرية	العدد	النسبة المئوية %
عميد	1	1.4
عقيد	5	7.2
مقدم	3	4.3
رائد	12	17.4
نقيب	24	34.8
ملازم أول	13	18.8
ملازم فأقل	11	15.9
المجموع	69	100.0

يتضح من جدول (6.3) أن ما نسبته 1.4% من عينة الدراسة رتبته العسكرية عميد، 7.2% رتبته العسكرية عقيد، 4.3% رتبته العسكرية مقدم، 17.4% رتبته العسكرية رائد، 34.8% رتبته العسكرية نقيب، 18.8% رتبته العسكرية ملازم أول، بينما 15.9% رتبته العسكرية ملازم فأقل.

يمكن القول أن نسبة رتبة نقيب هي الأوفر حظاً كونها تعتبر الرتبة الأوسط، حيث تتناسب هذه الرتبة مع عدد سنوات الخدمة المطلوبة للحصول على التقاعد المبكر، والاستفادة من نسبة مقبولة من الراتب، بالإضافة إلى أن أصحاب هذه الرتبة في مقتبل العمر و لديهم فرصة للبحث عن مصدر دخل آخر بجانب راتب التقاعد.

- توزيع عينة الدراسة حسب متغير عدد سنوات الخدمة

جدول (6.4): توزيع عينة الدراسة حسب متغير عدد سنوات الخدمة

سنوات الخدمة	العدد	النسبة المئوية %
أقل من 10 سنوات	27	39.1
10 إلى أقل من 20 سنة	24	34.8
20 سنة فأكثر	18	26.1
المجموع	69	100.0

يتضح من جدول (6.4) أن ما نسبته 39.1% من عينة الدراسة عدد سنوات خدمتهم أقل من 10 سنوات، 34.8% تتراوح سنوات خدمتهم من 10 إلى أقل من 20 سنة، بينما 26.1% سنوات خدمتهم 20 سنة فأكثر.

يمكن القول أن هناك تقارب نوعاً ما بين عدد سنوات الخدمة أقل من 10 سنوات، وكذلك من سنوات خدمتهم تتراوح من 10 إلى أقل من 20 سنة، يرجع ذلك إلى أن عينة الدراسة كان أغلبها من الموظفين العسكريين التابعين لحكومة غزة، سواء كانوا موظفين جدد أو ممن لم يستتف عن العمل، كما أن النسبة لمن سنوات الخدمة لديهم أقل من 10 سنوات ناتجة لأن فترة عمل حكومة غزة الحالية أقل من 10 سنوات.

- توزيع عينة الدراسة حسب متغير الراتب

جدول (6.5): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الراتب

النسبة المئوية %	العدد	الراتب
17.4	12	أقل من 3000 شيكل
56.5	39	3000 إلى أقل من 4000 شيكل
13.0	9	4000 إلى أقل من 5000 شيكل
13.0	9	5000 شيكل فأكثر
100.0	69	المجموع

يتضح من جدول (6.5) أن الشريحة الأكبر من الرواتب فئة (3000 إلى أقل من 4000 شيكل)، وهذا مرتبط بنسب توزيع الرتب العسكرية والتي تشكل رتبة نقيب الجزء الأكبر منها، حيث يتم تحديد الراتب على أساس الرتبة العسكرية وذلك حسب قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية لعام 2005م.

ثالثاً: تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة

لتحليل فرضيات الدراسة تم استخدام اختبار T لعينة واحدة لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الحياد وهي 3 أم لا، فإذا كانت $Sig > 0.05$ أكبر من 0.05) فإنه لا يمكن رفض الفرضية الصفرية ويكون في هذه الحالة متوسط آراء الأفراد حول الظاهرة موضع الدراسة لا يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي 3، أما إذا كانت $Sig < 0.05$ (أقل من 0.05) فيتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة القائلة بأن متوسط آراء الأفراد يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي 3، وفي هذه الحالة يمكن

تحديد ما إذا كان متوسط الإجابة يزيد أو ينقص بصورة جوهرية عن درجة الحياد، وذلك من خلال قيمة الاختبار فإذا كانت قيمة الاختبار موجبة فمعناه أن المتوسط الحسابي للإجابة يزيد عن درجة الحياد والعكس صحيح.

اختبار الفرضيات حول العلاقة بين متغيرين من متغيرات الدراسة:

الفرضية الصفرية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرين من متغيرات الدراسة.

الفرضية البديلة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرين من متغيرات الدراسة.

إذا كانت Sig. (P-value) أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ فإنه لا يمكن رفض الفرضية الصفرية، وبالتالي لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرين من متغيرات الدراسة. أما إذا كانت Sig. (P-value) أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ فيتم رفض الفرضية الصفرية، وقبول الفرضية البديلة القائلة بأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرين من متغيرات الدراسة.

اختبار الفرضيات حول متوسط درجة الإجابة يساوي درجة الموافقة المتوسطة:

الفرضية الصفرية: متوسط درجة الإجابة يساوي (3).

الفرضية البديلة: متوسط درجة الإجابة لا يساوي (3).

الفرضية الرئيسية الأولى: يوجد دور مهم للعوامل المؤثرة في اتخاذ قرار التقاعد المبكر لدى الموظفين العسكريين في قطاع غزة.

ويتفرع منها الفرضيات التالية:

1. فرضية فرعية: يوجد دور مهم للعوامل الوظيفية في اتخاذ قرار التقاعد المبكر لدى الموظفين العسكريين في قطاع غزة.

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الحياد وهي 3 أم لا. النتائج موضحة في جدول (6.6).

جدول (6.6): المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " العوامل الوظيفية "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
1.	أقدمت على التقاعد المبكر لأنني اكتشفت أن العمل العسكري مهنة لا تناسبني	2.23	44.6	-6.28	*0.000	11
2.	قانون التقاعد شجعني على التقاعد المبكر	3.04	60.8	0.32	0.750	5
3.	إهمال الإدارة لجهودي وإنجازاتي في العمل	3.09	61.8	0.72	0.477	4
4.	كثرة الأعباء الإضافية التي ليست من صميم عملي	2.81	56.2	-1.42	0.160	9
5.	الالتحاق بالعمل العسكري لأنها الوظيفة المتاحة فقط	3.81	76.2	6.35	*0.000	1
6.	تعيين المسؤولين بناء على الرتبة دون النظر للكفاءة العملية	3.81	76.2	6.62	*0.000	1
7.	ضعف استغلال القدرات والمهارات الشخصية في العمل	3.55	71	4.68	*0.000	3
8.	الأعباء الوظيفية في أيام الإجازات والعطل الرسمية	2.57	51.4	-3.16	*0.002	10
9.	وجود وظيفة ملائمة تناسبني بعد التقاعد دفعني للتقاعد المبكر	3.03	60.6	0.17	0.863	7
10.	تدخل الآخرين في عملي والتأثير في اتخاذ القرارات	3.03	60.6	0.24	0.813	7
11.	محدودية العمل وضعف الإمكانيات	3.04	60.8	0.29	0.772	5
	جميع فقرات المجال معاً	3.09	61.8	1.44	0.155	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

من جدول (6.6) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة " إهمال الإدارة لجهودي وإنجازاتي في العمل " يساوي 3.09 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 61.8%، قيمة الاختبار 0.72، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.477 لذلك تعتبر هذه الفقرة غير دالة

إحصائياً عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة لا يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي 3.

- المتوسط الحسابي للفقرة السادسة " تعيين المسؤولين بناء على الرتبة دون النظر للكفاءة العملية " يساوي 3.81 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 76.2%، قيمة الاختبار 6.62، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$ ، وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي الإجمالي يساوي 3.09، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 61.8%، قيمة الاختبار 1.44، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.155 لذلك يعتبر مجال " العوامل الوظيفية " غير دال إحصائياً عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال لا يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي 3.

تبين أن معظم فقرات محور العوامل الوظيفية أثرت إيجابياً على اتخاذ قرار التقاعد المبكر، ويلاحظ أن الموافقة كانت مرتفعة على الفقرات (5، 6، 7) بشكل ملحوظ، لما لها من أثر على أفراد العينة في الحياة العملية، حيث أن تعيين المسؤولين بناء على الرتبة العسكرية دون النظر للكفاءة العملية له مردود سيئ على العاملين ويظهر مشاكل في العمل، مما يسبب اتخاذ البعض قرار التقاعد المبكر، كما تبين أن الالتحاق بالعمل العسكري متاح بشكل أكبر من غيره من الوظائف، لتعدد الأجهزة واستيعاب جميع الأفراد بغض النظر عن المؤهل الجامعي في بعض الأحيان. لذلك يمكن القول بوجود دور مهم للعوامل الوظيفية في اتخاذ قرار التقاعد لدى الموظفين العسكريين في قطاع غزة.

ومن الدراسات التي تساعد في تفسير النتائج دراسة (الدوس، 2013م) التي كانت من نتائجها وجود علاقة طردية بين مصادر ضغوط العمل وكلا من آثار ضغوط العمل ومستوى الميل نحو التقاعد المبكر، ودراسة (Wells, et al., 2013) في أن انخفاض الرضا الوظيفي وارتفاع درجات التماسك الاجتماعي المشار إليها تزيد من احتمال تقاعده قريباً، وكذلك دراسة (Tordera, et al., 2010) حيث وجدت الدراسة أنه كلما كانت الضغوط التنظيمية كبيرة كلما قل سن التقاعد، وانخفضت القدرة على مواصلة العمل، وقد وجد أن الدراسات المذكورة اتفقت مع هذه الدراسة وتبين أن للعوامل الوظيفية والتي تتمثل في الرضا الوظيفي، وضغط العمل، ومدى ملائمة ظروف وبيئة العمل دور مهم ومؤثر في اتخاذ قرار التقاعد المبكر.

2. فرضية فرعية: يوجد مهم للعوامل الاقتصادية في اتخاذ قرار التقاعد المبكر لدى الموظفين العسكريين.

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الحياد وهي 3 أم لا. النتائج موضحة في جدول (6.7).

جدول (6.7): المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال "العوامل الاقتصادية"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
1.	التقاعد المبكر أتاح الفرصة لتكوين ومتابعة أعماله الخاصة	3.84	76.8	5.78	*0.000	1
2.	قلة الرواتب دفعتني للتقاعد المبكر	3.19	63.8	1.18	0.244	4
3.	التقاعد المبكر فرصة حقيقية للبحث عن عمل أفضل	3.48	69.6	3.26	*0.002	2
4.	اتخذت قرار التقاعد المبكر لوجود فرصة عمل براتب مناسب	3.06	61.2	0.42	0.676	6
5.	قلة الحوافز المادية دفعتني للتقاعد المبكر	2.68	53.6	-2.24	*0.028	8
6.	إخضاع الراتب الحكومي للضغوط السياسية دفعتني للتقاعد المبكر	3.32	66.4	2.06	*0.044	3
7.	المعاش التقاعدي الذي سأحصل عليه يوفر لي حياة كريهة جعلني أتقاعد مبكراً	3.12	62.4	0.75	0.454	5
8.	وجود مصدر دخل آخر جعلني أقدم على التقاعد المبكر	2.97	59.4	-0.21	0.835	7
9.	اعتماد رتبتي العسكرية إدارياً وليس مالياً سبب في اتخاذ قرار التقاعد المبكر	2.38	47.6	-3.89	*0.000	9
	جميع فقرات المجال معاً	3.11	62.2	1.23	0.223	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من جدول (6.7) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الثانية " قلة الرواتب دفعتني للتقاعد المبكر " يساوي 3.19 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 63.8%، قيمة الاختبار 1.18،

وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.244 لذلك تعتبر هذه الفقرة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة لا يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي 3. وهذه النتيجة مبررة – من وجهة نظر الباحث- لأن قلة الرواتب كانت سبباً للبحث عن عمل ومصدر دخل آخر بجانب راتب التقاعد، وذلك لتأمين حياة كريمة للأسرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الأولى " التقاعد المبكر أتاح الفرصة لتكوين ومتابعة أعماله الخاصة" يساوي 3.84 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 76.8%، قيمة الاختبار 5.78، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 3.11، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 62.2%، قيمة الاختبار 1.23، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.223 لذلك يعتبر مجال " العوامل الاقتصادية " غير دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال لا يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي 3.

تبين أن معظم فقرات محور العوامل الاقتصادية أثرت إيجابياً على اتخاذ قرار التقاعد المبكر، ويلاحظ أن الموافقة كانت مرتفعة على الفقرتين (1، 3) بشكل ملحوظ، حيث اعتبر أفراد العينة أن التقاعد المبكر أتاح الفرصة لتكوين ومتابعة أعمالهم الخاصة، بالإضافة إلى أنه فرصة حقيقية للبحث عن عمل أفضل، وهذا بسبب عدم تلبية الراتب الحكومي لرغباتهم، والبحث عن مصدر دخل أفضل، علاوة على أن التقاعد المبكر يفتح المجال لممارسة الأعمال الخاصة بعد التحرر من قيود العمل الحكومي.

لذلك يمكن القول بوجود دور مهم للعوامل الاقتصادية في اتخاذ قرار التقاعد لدى الموظفين العسكريين في قطاع غزة.

من الدراسات السابقة التي تفسر نتائج هذه الدراسة:

- دراسة (سويدان، 2014) والتي قامت بدراسة أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة الذين أمضوا في العمل عشر سنوات فما فوق، حيث أكد عدد كبير من الموظفين بنسبة مئوية 70.95 % أن دخولهم لا تتناسب مع ما يبذلونه من جهد وأن رواتبهم غير كافية لسد احتياجاتهم الأساسية في الحياة، وهذا حقيقة دفعهم للتفكير في التقاعد المبكر.

- دراسة (Fischer&Sousa-Poza,2006) حيث كشفت الدراسة أن أنظمة الرواتب التقاعدية التي تعرض خيارات تقاعد مبكر كبيرة، تشجع العاملين على المغادرة مبكراً من سوق العمالة.

3. فرضية فرعية: يوجد دور مهم للعوامل النفسية في اتخاذ قرار التقاعد المبكر لدى الموظفين العسكريين.

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الحياد وهي 3 أم لا. النتائج موضحة في جدول (6.8).

جدول (6.8): المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال "العوامل النفسية"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
1.	الشعور بالإحباط من العمل العسكري جعلني أتقاعد مبكراً	3.28	65.6	1.82	0.074	3
2.	التقاعد المبكر أتاح فرصة اكتشاف نفسي من جديد	3.62	72.4	4.55	*0.000	2
3.	الانزعاج من كثرة القرارات أثر على اتخاذ قرار التقاعد المبكر	3.09	61.8	0.67	0.506	5
4.	المعاناة من ظروف نفسية غير مناسبة للعمل دفعني للتقاعد المبكر	3.09	61.8	0.61	0.544	5
5.	طبيعة الدوام العسكري أثرت على حالتي النفسية واتخاذ قرار التقاعد المبكر	2.80	56.0	-1.28	0.203	7
6.	الحاجة إلى الراحة النفسية جعلتني أتقاعد مبكراً	3.71	74.2	4.81	*0.000	1
7.	الضغط النفسي أدى إلى تقاعدي مبكراً	3.23	64.6	1.65	0.103	4
8.	كثرة التنقلات الدورية جعلتني أتقاعد مبكراً	2.45	49.0	-4.35	*0.000	10
9.	الانزعاج من الأوامر العسكرية الصارمة دفعني للتقاعد المبكر	2.57	51.4	-2.85	*0.006	9
10.	مشاكل العمل اليومية أثرت على اتخاذ قرار التقاعد المبكر	2.81	56.2	-1.39	0.170	8
	جميع فقرات المجال معاً	3.06	61.2	0.65	0.518	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من جدول (6.8) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الرابعة " المعاناة من ظروف نفسية غير مناسبة للعمل دفعتني للتقاعد المبكر" يساوي 3.09 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 61.8%، قيمة الاختبار 0.61، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.544 لذلك تعتبر هذه الفقرة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة لا يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي 3.

- المتوسط الحسابي للفقرة السادسة " الحاجة إلى الراحة النفسية جعلتني أتقاعد مبكراً" يساوي 3.71 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 74.2%، قيمة الاختبار 4.81، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 3.06، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 61.2%، قيمة الاختبار 0.65، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.51 لذلك يعتبر مجال " العوامل النفسية " غير دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال لا يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي 3. تبين أن معظم فقرات محور العوامل النفسية أثرت إيجابياً على اتخاذ قرار التقاعد المبكر، لكن درجة الموافقة على بعض الفقرات كما في رقم (1) و(3) أعلى من غيرها، والتي تبين أحد ميزات التقاعد المبكر وهي إتاحة الفرصة لاكتشاف النفس من جديد، والشعور بالراحة النفسية، ويعزو البحث ذلك إلى كثرة الضغوط النفسية في العمل والحياة العامة والتي تسبب التوتر والقلق لدى الموظفين، مما يدفعهم إلى التقاعد المبكر لأخذ قسط من الراحة وبعدها بدء حياة عملية جديدة. في حين الفقرات رقم (5) و(8) و(9) و(10) كانت الموافقة عليها بدرجة أقل عن باقي الفقرات، حيث يظهر أن طبيعة الدوام العسكري وكثرة التنقلات الدورية، والانزعاج من الأوامر العسكرية الصارمة لم تؤثر بشكل مباشر على اتخاذ قرار التقاعد المبكر، لكنه أثر على الحالة النفسية لدى أفراد العينة.

لذلك يمكن القول بوجود دور مهم للعوامل النفسية في اتخاذ قرار التقاعد المبكر لدى الموظفين العسكريين في قطاع غزة.

4. فرضية فرعية: يوجد دور مهم للعوامل الصحية في اتخاذ قرار التقاعد المبكر لدى الموظفين العسكريين.

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الحياد وهي 3 أم لا. النتائج موضحة في جدول (6.9).

جدول (6.9): المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال "العوامل الصحية"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
1.	التقاعد المبكر يحافظ على صحة العسكري الجسدية	3.25	65.0	1.45	0.151	1
2.	ظروفي الصحية التي لم تعد تساعدني على أداء العمل على الوجه الأكمل سبب في اتخاذ قرار التقاعد المبكر	2.97	59.4	-0.19	0.848	2
3.	طبيعة العمل العسكري تعرض صحي للإصابة بالأخطار الجسدية سبب في اتخاذ قرار التقاعد المبكر	2.83	56.6	-1.20	0.233	3
4.	المعاناة من الإجهاد بسبب الدوام في أيام الطوارئ جعلتني أتقاعد مبكراً	2.80	56.0	-1.65	0.104	4
5.	الإصابة أثناء عملي جعلتني أتقاعد مبكراً	2.38	47.6	-4.03	*0.000	6
6.	العجز الصحي سبب في اتخاذ قرار التقاعد المبكر	2.28	45.6	-4.61	*0.000	7
7.	المعاناة من الإرهاق بسبب العمل لأيام متواصلة جعلتني أتقاعد مبكراً	2.71	54.2	-2.52	*0.014	5
8.	التهرب من الالتحاق بالدورات العسكرية سبب في اتخاذ قرار التقاعد المبكر	2.04	40.8	-8.40	*0.000	8
	جميع فقرات المجال معاً	2.66	53.2	-3.89	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من جدول (6.9) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الأولى " التقاعد المبكر يحافظ على صحة العسكري الجسدية" يساوي 3.25 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 65.0%، قيمة الاختبار 1.45، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.151 لذلك تعتبر هذه الفقرة غير

دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة لا يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي 3.

- المتوسط الحسابي للفقرة السادسة " العجز الصحي سبب في اتخاذ قرار التقاعد المبكر " يساوي 2.28 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 45.6%، قيمة الاختبار -4.61، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$ ، وهذا يعني أن هناك عدم موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 2.66، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 53.2%، قيمة الاختبار -3.89، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " العوامل الصحية " دال إحصائياً عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك عدم موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

تبين أن معظم العوامل الصحية لا تؤثر على اتخاذ قرار التقاعد المبكر، حيث أن العوامل أثرت سلباً على اتخاذ قرار التقاعد المبكر، وأبدى أفراد العينة عدم الموافقة عليها باستثناء الفقرة رقم (1)، حيث كانت هناك موافقة من أفراد العينة على أن التقاعد المبكر يحافظ على صحة العسكري الجسدية، يعزو الباحث عدم تأثير العوامل الصحية على اتخاذ قرار التقاعد المبكر إلى أن العسكري الذي لديه عجز صحي، أو تعرض للإصابة يتم إحالته إلى المقر العام، أو نقله لعمل يناسب وضعه الصحي، بالإضافة إلى معاملته حسب القانون فيما يخص العجز الصحي.

وبذلك تكون نتيجة الفرضية عدم وجود دور مهم للعوامل الصحية في اتخاذ قرار التقاعد لدى الموظفين العسكريين في قطاع غزة.

وقد اختلفت هذه الدراسة مع دراسة (مخيمر، 2002م) والتي كان الهدف منها التعرف على نسبة الاتجاهات نحو التقاعد المبكر لدى المعلمين والمعلمات بمحافظة الإسماعيلية بمصر، حيث أبرزت الدراسة أن الصحة الجسمية للمعلم لها تأثير دال على الاتجاه نحو التقاعد المبكر. ويعزو الباحث هذا الاختلاف إلى أنه في حالة تعرض العسكري للإصابة ووجود عجز صحي يتم منحه راتب وفق القانون، ولذلك لم تؤثر العوامل الصحية على اتخاذ قرار التقاعد المبكر.

5. يوجد دور مهم لكل من (العوامل الوظيفية، العوامل الاقتصادية، العوامل النفسية، العوامل الصحية) في اتخاذ قرار التقاعد المبكر لدى الموظفين العسكريين:

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الحياد وهي 3 أم لا. النتائج موضحة في جدول (6.10).

جدول (6.10): المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لجميع مجالات الدراسة

م	المجال	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
1.	العوامل الوظيفية	3.09	61.8	1.44	0.155	2
2.	العوامل الاقتصادية	3.11	62.2	1.23	0.223	1
3.	العوامل النفسية	3.06	61.2	0.65	0.518	3
4.	العوامل الصحية	2.66	53.2	-3.89	*0.000	4
	جميع المجالات معاً	2.87	57.4	-1.92	0.059	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من الجدول (6.10) تبين أن المتوسط الحسابي لجميع مجالات الدراسة يساوي 2.87 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 57.4%، قيمة الاختبار -1.92 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.059 لذلك تعتبر المجالات غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال لا يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي 3.

إن ترتيب العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر لدى موظفي الشق العسكري في محافظات

غزة جاء على النحو الآتي:

المرتبة الأولى: العوامل الاقتصادية (62.2%)

المرتبة الثانية: العوامل الوظيفية (61.8%)

المرتبة الثالثة: العوامل النفسية (61.2%)

المرتبة الرابعة: العوامل الصحية (53.2%)

حيث أثرت مجالات الدراسة بدرجة منخفضة على اتخاذ قرار التقاعد المبكر باستثناء العوامل الصحية لا يوجد لها تأثير، وهذا الأمر يستدعي البحث عن العوامل الأخرى التي تؤثر في اتخاذ قرار التقاعد المبكر، ويرى الباحث بأنه قد يكون للعوامل السياسية، العوامل الاجتماعية تأثير على اتخاذ قرار التقاعد المبكر، وقد اختلفت هذه الدراسة في ترتيب العوامل عن دراسة (سعدا، 2012 م) حيث كان ترتيب الأسباب التي تدفع المدرس نحو التقاعد المبكر كما يأتي: الصحية، المادية، النفسية، الاجتماعية، الوظيفية.

الفرضية الرئيسية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات تقديرات المبحوثين حول العوامل المؤثرة على التقاعد المبكر لدى الموظفين العسكريين في قطاع غزة تعزى إلى متغيراتهم الشخصية (العمر، الرتبة العسكرية، عدد سنوات الخدمة، الراتب).

تم استخدام اختبار " التباين الأحادي " - One Way Analysis of Variance ANOVA لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية وهذا الاختبار معلمي يصلح لمقارنة 3 متوسطات أو أكثر.

ويشتق منها الفرضيات الفرعية التالية:

1. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات تقديرات المبحوثين حول العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر لدى الموظفين العسكريين في قطاع غزة تعزى إلى العمر.

جدول (6.11): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - العمر

القيمة الاحتمالية (.Sig)	قيمة الاختبار	المتوسطات			المجال
		50 سنة فأكثر	40-أقل من 50سنة	30- أقل من 40 سنة	
0.064	2.86	2.77	3.23	3.11	العوامل الوظيفية
0.147	1.974	2.76	3.04	3.26	العوامل الاقتصادية
0.223	1.537	2.76	2.97	3.11	العوامل النفسية
0.075	2.688	2.66	2.46	2.84	العوامل الصحية
0.098	2.406	2.58	2.84	2.98	جميع المجالات معاً

من النتائج الموضحة في جدول (6.11) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ لجميع المجالات، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى الفئة العمرية.

وقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة (الدوس, 2013م) حيث أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات مفردات عينة الدراسة تعزى لمتغير العمر.

2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات تقديرات المبحوثين حول العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر لدى الموظفين العسكريين في قطاع غزة تعزى إلى الرتبة العسكرية.

جدول (6.12): نتائج اختبار "التباين الأحادي" - الرتبة العسكرية

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات							المجال
		عميد	عقيد	مقدم	رائد	نقيب	ملازم أول	ملازم فأفل	
0.655	0.694	2.91	2.93	3.18	3.87	3.21	3.17	3.05	العوامل الوظيفية
0.667	0.679	2.33	2.84	3.07	2.95	3.31	3.21	2.97	العوامل الاقتصادية
0.572	0.802	2.80	2.52	2.93	3.20	3.27	2.9	2.97	العوامل النفسية
0.087	1.945	1.13	2.30	2.37	2.36	2.83	2.68	2.93	العوامل الصحية
0.186	1.522	2.02	2.61	2.78	2.62	3.02	2.93	2.99	جميع المجالات معاً

من النتائج الموضحة في جدول (6.12) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ لجميع المجالات، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى الرتبة العسكرية.

3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات تقديرات المبحوثين حول العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر لدى الموظفين العسكريين في قطاع غزة تعزى إلى عدد سنوات الخدمة.

جدول(6.13): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - عدد سنوات الخدمة

القيمة الاحتمالية (.Sig)	قيمة الاختبار	المتوسطات			المجال
		20 سنة فأكثر	10-أقل من 20سنة	أقل من 10 سنوات	
0.108	2.302	2.92	3.05	3.25	العوامل الوظيفية
0.107	2.316	2.88	3.02	3.35	العوامل الاقتصادية
0.454	0.800	2.86	3.12	3.15	العوامل النفسية
0.255	1.396	2.42	2.69	2.78	العوامل الصحية
0.110	2.284	2.67	2.87	3.02	جميع المجالات معاً

من النتائج الموضحة في جدول (6.13) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " التباين الأحادي " أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ لجميع المجالات، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى عدد سنوات الخدمة.

ويعزو الباحث ذلك إلى كون معظم أفراد العينة لهم تقريباً نفس عدد سنوات الخدمة، لأن معظم أفراد العينة من حكومة غزة حيث لا يتعدى عمرها 10 سنوات، وبذلك يكون عدد سنوات الخدمة متقاربة نوعاً ما، وبالتالي يوجد تجانس بين المبحوثين في هذا الجانب.

4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات تقديرات المبحوثين حول العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر لدى الموظفين العسكريين في قطاع غزة تعزى إلى الراتب.

جدول (6.14): نتائج اختبار "التباين الأحادي" - الراتب

القيمة الاحتمالية (.Sig)	قيمة الاختبار	المتوسطات				المجال
		5000 شيكل فأكثر	أقل من 4000 5000شيكل	أقل من 3000 4000شيكل	أقل من 3000 شيكل	
0.497	0.803	2.94	3.06	3.17	2.96	العوامل الوظيفية
0.464	0.864	2.85	2.91	3.23	3.07	العوامل الاقتصادية
0.073	2.430	2.54	3.20	3.23	2.80	العوامل النفسية
0.292	1.270	2.24	2.64	2.76	2.64	العوامل الصحية
0.275	1.321	2.59	2.85	2.97	2.80	جميع المجالات معاً

من النتائج الموضحة في جدول (6.14) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ لجميع المجالات، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى الراتب.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن احتساب راتب التقاعد يعتمد على عدد سنوات الخدمة، وإدراك أفراد العينة كيفية احتساب راتب التقاعد.

الفرضية الرئيسية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات تقديرات المبحوثين حول العوامل المؤثرة على التقاعد المبكر لدى الموظفين العسكريين في قطاع غزة تعزى إلى متغيراتهم الشخصية (العمر، الرتبة العسكرية، عدد سنوات الخدمة، الراتب).

جدول (6.15): نتائج اختبار "التباين الأحادي" - المتغيرات الشخصية

القيمة الاحتمالية (.Sig)	القيمة الاحتمالية (.Sig)	القيمة الاحتمالية (.Sig)	القيمة الاحتمالية (.Sig)	المجال
الراتب	عدد سنوات الخدمة	الرتبة العسكرية	العمر	
0.497	0.108	0.655	0.064	العوامل الوظيفية
0.464	0.107	0.667	0.147	العوامل الاقتصادية

القيمة الاحتمالية (.Sig) الراتب	القيمة الاحتمالية (.Sig) عدد سنوات الخدمة	القيمة الاحتمالية (.Sig) الرتبة العسكرية	القيمة الاحتمالية (.Sig) العمر	المجال
0.073	0.454	0.572	0.223	العوامل النفسية
0.292	0.255	0.087	0.075	العوامل الصحية
0.275	0.110	0.186	0.098	جميع المجالات معاً

من النتائج الموضحة في جدول (6.15) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ لجميع المجالات، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر لدى الموظفين العسكريين، تعزى لمتغيراتهم الشخصية (الفئة العمرية، الرتبة العسكرية، عدد سنوات الخدمة، الراتب)، وذلك أمر طبيعي كون الظروف الواقعة على المجتمع بكافة فئاته لن تكون مختلفة وبناءً عليه سوف تكون تأثيرها متقارب بشكل كبير ولن يتأثر توجه المبحوثين حتى لو اختلفت متغيراتهم الشخصية، ويعزو الباحث ذلك إلى أن أغلب العينة من موظفي حكومة غزة مع وجود تقارب في المتغيرات الشخصية.

الفصل السابع

النتائج والتوصيات

الفصل السابع

النتائج والتوصيات

مقدمة:

يهدف هذا الفصل إلى عرض نتائج الدراسة والتي أظهرها تحليل فقرات ومحاوير الدراسة، كما يقترح الباحث خلال هذا الفصل بعض التوصيات التي يراها بأنها مهمة فيما يخص العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر لدى الموظفين العسكريين، وفي ختام هذا الفصل يقدم الباحث عدد من المقترحات لدراسات مستقبلية في هذا المجال.

أولاً: النتائج:

بعد تحليل البيانات في أداة الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية، تم التوصل لعدد من النتائج، والتي من أبرزها:

1. فيما يتعلق بمدى تأثير العوامل على قرار التقاعد المبكر لدى الموظفين العسكريين:

تبين وجود تباين بين العوامل المؤثرة على قرار التقاعد المبكر، وكان ترتيب العوامل المؤثرة على اتخاذ قرار التقاعد المبكر لدى الموظفين العسكريين في قطاع غزة جاء على النحو الآتي:

* احتلت العوامل الاقتصادية المركز الأول في مدى التأثير على قرار التقاعد المبكر، بمتوسط حسابي مقداره (3.11)، كما وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (62.2%). وقد يعود السبب في ذلك إلى الظروف الاقتصادية الصعبة التي يعيشها المجتمع الفلسطيني، حيث تبين أن المتقاعدين العسكريين في سن مبكرة يشكون لعدم تلبية راتب التقاعد لالتزاماتهم الحياتية، وأن المتقاعد يعاني من مشاكل مالية وصعوبات في التكيف إذا لم يتم بعمل آخر، فليس كل من يتقاعد لديه الفرصة أو الإمكانيات لممارسة الأعمال الخاصة، وإذا وجدت الفرصة؛ فإن استثمارها عرضة لاحتمالات النجاح والفشل.

* أما العوامل الوظيفية فقد احتلت المركز الثاني في مدى التأثير على قرار التقاعد المبكر، فكان المتوسط الحسابي لاستجاباتهم على فقرات هذا المجال (3.09)، كما وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (61.8%). وقد يعود السبب في ذلك إلى التذمر لتعيين المسؤولين بناء على الرتبة العسكرية دون النظر إلى الكفاءة العملية، بالإضافة إلى ضعف استغلال القدرات والمهارات الشخصية في العمل، وزيادة ضغوط العمل والتي لا تتناسب مع قلة الراتب.

* أما العوامل النفسية فقد احتلت المركز الثالث في مدى التأثير على قرار التقاعد المبكر، بمتوسط حسابي مقداره (3.06)، ونسبة مئوية مقدارها (61.2%). وذلك بسبب المعاناة من ظروف نفسية غير مناسبة للعمل نتيجة الأزمات المالية الموجودة، وعدم المقدرة على التكيف مع الأوضاع المستجدة، إضافة إلى كثرة الأعباء والمسئوليات الاجتماعية، ولا يفوتنا أيضاً الظروف الصعبة التي يعيشها المجتمع الفلسطيني.

* أما فيما يتعلق بالعوامل الصحية فقد احتلت المرتبة الرابعة والأخيرة بمتوسط حسابي مقداره (2.66)، كما وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (53.2%). وقد يعود السبب في ذلك عدم تأثير العوامل الصحية على اتخاذ قرار التقاعد المبكر إلى أن العسكري الذي لديه عجز صحي، أو تعرض للإصابة يتم إحالته إلى المقر العام، أو نقله لعمل يناسب وضعه الصحي، بالإضافة إلى معاملته حسب القانون فيما يخص العجز الصحي.

2. فيما يتعلق بالفروق بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول مجالات الدراسة تعزى إلى متغيراتهم الشخصية:

تم استخدام اختبار " التباين الأحادي " لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية وهذا الاختبار معلمي يصلح لمقارنة 3 متوسطات أو أكثر وتبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر لدى الموظفين العسكريين، تعزى لمتغيراتهم الشخصية (الفئة العمرية، الرتبة العسكرية، عدد سنوات الخدمة، الراتب).

ثانياً: التوصيات

في ضوء أهداف الدراسة ونتائجها يوصي الباحث بالتوصيات الآتية:

- 1- ضرورة وضوح سياسة وزارة الداخلية حيال التقاعد المبكر للعاملين فيها، فيما يتعلق برغبتها نحو تشجيعهم على التقاعد المبكر أو الاحتفاظ بهم، حيث أن هذا الوضوح يساعد أفرادها على التخطيط لمستقبلهم التقاعدي، وعمل البرامج الخاصة بدلاً من انتظار التقاعد المبكر العشوائي أو الاحتفاظ بهم لفترة أطول دون إعدادهم وتجهيزهم للتقاعد أياً كان مبكر أو نظامي.
- 2- الاهتمام بأوضاع الموظفين العسكريين الوظيفية والمادية والنفسية والصحية، والبحث عن الطرق التي تزيد من رضا العسكري عن وظيفته.
- 3- السعي إلى إحداث التغيير في بيئة العمل الإدارية، وإيجاد علاقات اجتماعية جيدة في بيئة العمل.
- 4- إعادة النظر في تعيين المسؤولين والأخذ بعين الاعتبار الكفاءة العملية والإدارية.
- 5- ضرورة الاستفادة من القدرات والمهارات الشخصية في العمل.
- 6- يجب الاهتمام بسياسة الرواتب والحوافز المقدمة للموظفين.
- 7- ضرورة تحسين ظروف العمل والتي لها مردود نفسي على الموظف، وتهيئة الظروف لاستمرار الموظف في عمله.
- 8- عمل مركز اجتماعي خاص بالمقبلين على التقاعد المبكر وذلك بتوعيتهم بطبيعة المرحلة القادمة، والمساهمة في تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي مع مرحلة التقاعد المقبلة.
- 9- ضرورة إيجاد برامج رعاية صحية خاصة بالمتقاعدين.
- 10- البحث عن الأساليب التي يمكن من خلالها مشاركة المتقاعدين في تنمية المجتمع المحلي عن طريق العمل التطوعي للاستفادة من خبراتهم.

ثالثاً: الدراسات المقترحة

فيما يلي عدد من الدراسات المقترحة للمستقبل في مجال الدراسة الحالية، والتي ارتأى الباحث أهمية إجرائها من خلال تطبيقه للدراسة الحالية وأيضاً من خلال مراجعته للدراسات السابقة، والدراسات المقترحة كما يلي:

- القيام بدراسة تبحث في أوضاع الموظفين العسكريين وتناقش ترتيب أولويات المشكلات الاقتصادية والاجتماعية والشخصية التي يعانون منها وتأثيرها على قرارات التقاعد المبكر.
- العلاقة بين الرضا الوظيفي والتقاعد المبكر لدى الموظفين في الشق العسكري.
- مستوى الميل للتقاعد المبكر لدى الموظفين العسكريين، دوافعه وانعكاساته الأمنية والإدارية.
- مدى تأثير العوامل السياسية على اتخاذ قرار التقاعد المبكر لدى الموظفين العسكريين.
- أثر إجبار الموظفين العسكريين في محافظات غزة على التقاعد المبكر وانعكاساته على العمل في الأجهزة العسكرية وكذلك على الموازنة العامة.

المصادر والمراجع

المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية:

الإفنجي، فاروق ممتاز. (2007م، 20 نوفمبر). الهيئة العامة للتأمين والمعاشات، واقع وآفاق. ورقة مقدمة إلى اليوم الدراسي، غزة: الجامعة الإسلامية.

الأفغاني، محمود. (2013م). أنظمة التقاعد الفلسطينية وأثرها على الاقتصاد (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الأزهر، غزة.

ابن تنباك، منصور جهز. (1416هـ). العلاقة بين نظام تقاعد أعضاء هيئة التدريس والاستثمار البشري في الجامعات السعودية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الملك عبد العزيز، جدة.

الجرجاوي، زياد. (2010م). القواعد المنهجية لبناء الاستبيان، مج 2. فلسطين: مطبعة أبناء الجراح.

أبو حطب، فؤاد، وصادق، أمال. (2005م). مناهج البحث وطرق التحليل الإحصائي في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية. ط1. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

الحميد، عبد الواحد. (2005م). التقاعد بهجة الحياة. الرياض: مجلة الرياض.

الحميدي، فاطمة. (2010م). التقاعد المبكر في القطاع الحكومي في مصر: تفضيلات ومحددات والآثار الترتيبية على السياسات (رسالة ماجستير منشورة). جامعة بيتسبورغ، الولايات المتحدة الأمريكية.

الحميدي، فاطمة. (2006م). محددات المعاش المبكر في مصر. القاهرة: مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار.

الدوس، غادة. (2013م). ضغوط العمل وعلاقتها بالميل نحو التقاعد المبكر لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

رزق الله، سلامة.(2003م). واقع المديرين المتقاعدين في فلسطين والتطلعات المستقبلية لتفعيل دورهم التربوي من وجهة نظرهم ووجهة نظر المديرين الموشكين على التقاعد(رسالة ماجستير غير منشورة).جامعة القدس ،القدس، فلسطين.

سعدا، محمد.(2012م).اتجاهات المدرسين نحو التقاعد المبكر: دراسة ميدانية على عينة من المدرسين في المدارس الثانوية العامة في محافظة دمشق(رسالة ماجستير غير منشورة).جامعة دمشق، دمشق.

السلطة الوطنية الفلسطينية.(2005م). قانون التقاعد العام. فلسطين.

السلطة الوطنية الفلسطينية.(2005م). القانون العام رقم 7. فلسطين.

السلطة الوطنية الفلسطينية.(1994م). قرار رقم 1. فلسطين:الوقائع الفلسطينية.

السلطة الوطنية الفلسطينية.(2007م). قرار قانون رقم 5. فلسطين.

سويدان، وسيم.(2014م).أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر دراسة حالة: شركة توزيع كهرباء محافظات غزة(رسالة ماجستير غير منشورة).الجامعة الإسلامية، غزة.

السيد، فؤاد البهي.(1998م). الأسس النفسية للنمو من الطفولة إلى الشيخوخة.القاهرة: دار الفكر العربية.

ابن صنيطان، محمد.(1993م).التقاعد. الرياض: المركز العربي للدراسات الأمنية.

عبيدات، ذوقان، وعدس، عبد الرحمن، وعبد الحق، كايد.(2001م). البحث العلمي - مفهومه وأدواته وأساليبه. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.

العبيدي، إبراهيم محمد.(1989م). المتقاعدون. الرياض: مركز أبحاث مكافحة الجريمة.

العماري، بدرية.(2007 م). دراسة ظاهرة التقاعد المبكر للمعلمات القطريات في مدارس التعليم العام بدولة قطر :العوامل وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة العلوم التربوية، ع (11)،1-12.

الغريب، عبد العزيز علي. (1998م). مصلحة معاشات التقاعد كمؤسسة لممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية. مجلة التعاون، ع (48)، 177-238.

غريب، عبدالعزيز علي.(2002م، 16-17 نوفمبر). واقع خدمات المتقاعدين في السعودية وسبل تطويرها... رؤية اجتماعية، ورقة عمل مقدمة لندوة "إدارة خدمات المتقاعدين والاستفادة من خبراتهم" المنعقدة بمعهد الإدارة العامة بالرياض، الرياض: معهد الإدارة العامة.

الفوزان، ناصر، والعامري، أحمد.(2003م). آثار خفض عدد سنوات الخدمة اللازمة للحصول على التقاعد في نظام الخدمة المدنية (دراسة استطلاعية).المجلة العربية للعلوم الإدارية، 10(1)، 1-28.

القحطاني، عيد.(2009م). الميل للتقاعد المبكر لدى رجال الأمن: دوافعه وانعكاساته الأمنية والإدارية(رسالة دكتوراة غير منشورة).جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

مخيمر، هشام.(2002م). الاتجاهات نحو التقاعد المبكر لدى عينة من المعلمين والمعلمات بالمراحل التعليمية المختلفة. مجلة الدراسات التربوية والاجتماعية، 8 (4).

مزهر، وليد.(2009م). الحقوق التقاعدية للموظف العام.غزة: مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين.

مشخص، حمد.(2014م، الأحد 22 يونيو). زيادة سن التقاعد في السعودية. جريدة الرياض، السنة الحادية والخمسون، العدد(16799)، ص 55.

المطيري، ضيف الله.(2005م). اتجاهات الموظفين المدنيين نحو التقاعد المبكر في نظام الخدمة المدنية السعودي(رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الملك سعود، الرياض.

منظمة العمل العربية.(2012م).المركز العربي للتأمينات الاجتماعية، دليل مصطلحات التأمينات الاجتماعية. الخرطوم: شركة مطابع السودان للعملة المحدودة .

هيئة التقاعد الفلسطينية. (2016م). نبذة تعريفية عن هيئة التقاعد الفلسطينية. تاريخ الاطلاع: 17أبريل،2016م، الموقع: <http://www.ppag.ps>.

- وزارة الداخلية. (2015م). *أعداد العسكريين المتقاعدين*. فلسطين: هيئة التنظيم والإدارة.
- وزارة الداخلية. (2016م). *نبذة تعريفية عن وزارة الداخلية*. تاريخ الاطلاع: 17 أبريل، 2016م،
الموقع: <http://www.moi.pna.ps>.
- وزارة الداخلية. (2016م). *نبذة تعريفية عن وزارة الداخلية*. تاريخ الاطلاع: 17 أبريل، 2016م،
الموقع: <http://www.moi.gov.ps>.

ثانيًا: المراجع الأجنبية:

- Bernhard, E. (2006). *Reforming Early Retirement in Europe, Japan and the USA* Oxford. UK: Oxford University Press.
- Chalmers, J., & Nerris, K. (2002). *Early Retirement: Does it Lead to Dependency on Income Support?*. Australian: University of New south Wales.
- Ebbinghaus, B. (2006). *Reforming Early Retirement in Europe, Japan and the USA*. USA: University Press Germany.
- Emmanwel, F., & Panagers, S. (2007). Saving and Investing for Early Retirement: A Theoretical Analysis. *Journal Financial of Economics*, 83 (1), 87–121.
- Graves, R.T. (2005). *A Comparative Study of the Life of Early Retirement Military Officers* (Unpublished PhD Thesis). Texas AM University, USA.
- Kilty, K., & Behling, J. (1985). Predicting of Early Retirement intentions and attitudes of professional workers. *Journal of Gerontology*, 40, 219-227.
- MacBean, E. (2007). Retirement Realities: Retirement Just in What It Used to Be. *Journal of Financial Service Professionals*, 61(1), 40-50.
- Maestas, N. (2009). Back to Work: Expectations and Realizations of Work after Retirement. *Journal of Human Resources*, 45 (3), 718-747.
- Nicholas, A. (2012). *Adjustment Towards Retirement* (Unpublished Master Thesis). Kwame Nkrumah University of Science and Technology, Ghana.
- Nilsson, K. (2013). *To work or Not to Work in an Extended Working Life? Factors in Working and Retirement Decisions* (Unpublished PhD Thesis). Lund University, Sweden.
- Oakman, J., & Wells, Y. (2013). Retirement Intentions: what is the role of push factors in predicting retirement intentions?. *Cambridge journal Ageing and Society*, 33, 988-1008.

- Pauwels, V. B. (2003). *Variables describing the decision to retire before the age of sixty-five*. USA:Texas University.
- Potocnik, K., Tordera, N., &Peiró, J. (2010). The Influence of The Early Retirement Process on Satisfaction with Early Retirement and Psychological Well-Being. *International Journal Of Aging & Human Development*,70(3), 251 -273.
- Reeuwijk, K. G., de Wind, A., Westerman, M. J., Fekke Ybema, J., van der Beek, A. J., & Geuskens, G. A. (2013). All Those Things Together Made Me Retire': Qualitative Study on Early Retirement among Dutch Employees. *BMC Public Health*, 13(1),1-11.
- Salvatore, Z., Marco, D., Franco, F., Dina, G., & Guido. (2008). Postponing Job Retirement?: Psychosocial influences on the preference for early or late retirement .*Career Development International*, 13(2), 150-167.
- Schneitz, A. (2010). *An Age Management Challenge: a study on factors affecting senior employees' retirement decisions*(Unpublished Master Thesis). Arcada University of Applied Sciences, Finland.
- Wang, M. (2013).*The Oxford Handbook of Retirement*.USA:Oxford University Press.

الملاحق

الملاحق

ملحق (1): قائمة بأسماء المحكمين

م	الاسم	التخصص	مكان العمل
1	د. سامي أبو الروس	إدارة / تنمية بشرية	الجامعة الإسلامية
2	د. ياسر الشرفا	إدارة الأعمال / مصارف إسلامية	الجامعة الإسلامية
3	د. وسيم الهابيل	إدارة عامة	الجامعة الإسلامية
4	د. نافذ محمد بركات	إحصاء / رياضيات	الجامعة الإسلامية
5	د. محمد فارس	عميد كلية العلوم الإدارية والاقتصادية	جامعة الأزهر
6	د. وفيق الأغا	إدارة الاعمال	جامعة الأزهر
7	د. أحمد أبو زايد	الإدارة التربوية	جامعة القدس المفتوحة
8	د. سمير محمد هارون	فلسفة المحاسبة	جامعة القدس المفتوحة

ملحق (2): الاستبانة

The Islamic University–Gaza
Research and Postgraduate Affairs
Faculty of Commerce
Master of Business & Administration



الجامعة الإسلامية - غزة
شئون البحث العلمي والدراسات العليا
كلية التجارة
ماجستير إدارة الأعمال

الاستبانة

السيد المحترم:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته,,

يضع الباحث بين يديكم هذه الاستبانة التي تعتبر أداة دراسة بعنوان:

" العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر لدى موظفي الشق العسكري في قطاع غزة"

دراسة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير -
إدارة الأعمال، والتي تهدف إلى معرفة العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر،
ولهذه الغاية العلمية أتقدم إليكم بالاستبيان المرفق.

لذا أرجو التكرم بالاطلاع وقراءة عبارات الاستبانة بتأني والإجابة
بوضع علامة [X] أمام الاختيار الذي ترونه مناسباً، علماً بأن إجاباتكم
ستكون مفيدة للباحث ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكراً حسن تعاونكم وتفضلوا بقبول الاحترام والتقدير,,,

الباحث/قاسم مرضي الحواجري

أولاً: المتغيرات الشخصية

1- العمر:

- 30- أقل من 40 سنة 40- أقل من 50 سنة 50 سنة فأكثر

2- الرتبة العسكرية:

- ملازم فأقل ملازم أول نقيب رائد

- مقدم عقيد عميد

3- عدد سنوات الخدمة:

- أقل من 10 سنوات 10- أقل من 20 سنة 20 سنة فأكثر

4- الراتب:

- أقل من 3000 شيكل 3000- أقل من 4000 شيكل

- 4000- أقل من 5000 شيكل 5000 شيكل فأكثر

ثانياً: يرجى وضع إشارة [X] في المكان المناسب الذي يتفق مع رأيك:

م	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
العوامل الوظيفية تتمثل في بيئة وظروف العمل، ضغوط العمل، الرضا الوظيفي						
إلى أي مدى الأمور التالية أثرت في اتخاذ قرار التقاعد المبكر؟						
1	أقدمت على التقاعد المبكر لأنني اكتشفت أن العمل العسكري مهنة لا تناسبني.					
2	قانون التقاعد شجعني على التقاعد المبكر.					
3	إهمال الإدارة لجهودني وإنجازاتي في العمل.					
4	كثرة الأعباء الإضافية التي ليست من صميم عملي.					
5	الالتحاق بالعمل العسكري لأنها الوظيفة المتاحة فقط.					
6	تعيين المسؤولين بناء على الرتبة دون النظر للكفاءة العملية					
7	ضعف استغلال القدرات والمهارات الشخصية في العمل.					
8	الأعباء الوظيفية في أيام الإجازات والعطل الرسمية.					
9	وجود وظيفة ملائمة تناسبني بعد التقاعد دفعتني للتقاعد المبكر.					
10	تدخل الآخرين في عملي والتأثير في اتخاذ القرارات.					
11	محدودية العمل وضعف الإمكانيات.					
العوامل الاقتصادية تتمثل في البعد المادي						
12	التقاعد المبكر أتاح الفرصة لتكوين ومتابعة أعمالي الخاصة.					
13	قلة الرواتب دفعتني للتقاعد المبكر.					
14	التقاعد المبكر فرصة حقيقية للبحث عن عمل أفضل.					
15	اتخذت قرار التقاعد المبكر لوجود فرصة عمل براتب مناسب					

م	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
16	قلة الحوافز المادية دفعني للتقاعد المبكر.					
17	إخضاع الراتب الحكومي للضغوط السياسية دفعني للتقاعد المبكر.					
18	المعاش التقاعدي الذي سأحصل عليه يوفر لي حياة كريمة جعلني أتقاعد مبكراً.					
19	وجود مصدر دخل آخر جعلني أقدم على التقاعد المبكر.					
20	اعتماد رتبتي العسكرية إدارياً وليس مالياً سبب في اتخاذ قرار التقاعد المبكر.					
العوامل النفسية						
21	الشعور بالإحباط من العمل العسكري جعلني أتقاعد مبكراً.					
22	التقاعد المبكر أتاح فرصة اكتشاف نفسي من جديد.					
23	الانزعاج من كثرة القرارات أثر على اتخاذ قرار التقاعد المبكر.					
24	المعاناة من ظروف نفسية غير مناسبة للعمل دفعني للتقاعد المبكر.					
25	طبيعة الدوام العسكري أثرت على حالتي النفسية واتخاذ قرار التقاعد المبكر.					
26	الحاجة إلى الراحة النفسية جعلتني أتقاعد مبكراً.					
27	الضغط النفسي أدى إلى تقاعدي مبكراً.					
28	كثرة التنقلات الدورية جعلتني أتقاعد مبكراً.					
29	الانزعاج من الأوامر العسكرية الصارمة دفعني للتقاعد المبكر.					
30	مشاكل العمل اليومية أثرت على اتخاذ قرار التقاعد المبكر.					
العوامل الصحية						
31	التقاعد المبكر يحافظ على صحة العسكري الجسدية.					

م	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
32	ظروفي الصحية التي لم تعد تساعدني على أداء العمل على الوجه الأكمل سبب في اتخاذ قرار التقاعد المبكر.					
33	طبيعة العمل العسكري تعرض صحتي للإصابة بالأخطار الجسدية سبب في اتخاذ قرار التقاعد المبكر.					
34	المعاناة من الإجهاد بسبب الدوام في أيام الطوارئ جعلتني أتقاعد مبكراً.					
35	الإصابة أثناء عملي جعلتني أتقاعد مبكراً.					
36	العجز الصحي سبب في اتخاذ قرار التقاعد المبكر.					
37	المعاناة من الإرهاق بسبب العمل لأيام متواصلة جعلتني أتقاعد مبكراً.					
38	التهرب من الالتحاق بالدورات العسكرية سبب في اتخاذ قرار التقاعد المبكر.					