

إقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الرسالة التي تحمل العنوان:

إتجاهات الموظفين المدنيين في القطاع العام نحو التقاعد المبكر في قوانين التقاعد اللسطينية.

Attitudes of Civil Employees in Public Sector Towards .Early Retirement in the Palestinian Pension Laws

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هو نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه
حيثما ورد، وإن هذه الرسالة ككل أو أي جزء منها لم يقدم من قبل لنيل درجة أو لقب علمي أو
بحثي لدى أي مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

DECLARATION

The work provided in this thesis, unless otherwise referenced, is the researcher's own work, and has not been submitted elsewhere for any other degree or qualification

Student's name

اسم الطالب/ة: محمد طلال حسنين

Signature

التوقيع: محمد

Date:

التاريخ: 2016 / 04 /03



الجامعة الإسلامية - غزة

عمادة الدراسات العليا

كلية التجارة - قسم إدارة الأعمال

إتجاهات الموظفين المدنيين في القطاع العام نحو التقاعد المبكر في قوانين التقاعد
اللسطينية.

**Attitudes of Civil Employees in Public Sector Towards Early
Retirement in the Palestinian Pension Laws.**

إعداد :

محمد ظلال حسنين

120110298

إشراف الدكتور:

وسيم إسماعيل الهابيل

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال

1437 هـ - 2016 م



هاتف داخلي 1150

مكتب نائب الرئيس للبحث العلمي والدراسات العليا

الجامعة الإسلامية - غزة
The Islamic University - Gaza

ج س ع/35

الرقم 2016/03/14

التاريخ

نتيجة الحكم على أطروحة ماجستير

بناءً على موافقة شئون البحث العلمي والدراسات العليا بالجامعة الإسلامية بغزة على تشكيل لجنة الحكم على أطروحة الباحث/ محمد طلال عثمان حسنين لنيل درجة الماجستير في كلية التجارة/ قسم إدارة الأعمال وموضوعها:

اتجاهات الموظفين المدنيين في القطاع العام نحو التقاعد المبكر في قوانين التقاعد الفلسطينية

Attitudes of Civil Employees in Public Sector Towards Early Retirement in the Palestinian Pension Laws

وبعد المناقشة التي تمت اليوم الاثنين 05 جمادى الآخر 1437هـ، الموافق 2016/03/14م الساعة العاشرة صباحاً، اجتمعت لجنة الحكم على الأطروحة والمكونة من:

.....
.....
.....

د. وسيم إسماعيل الهاييل مشرفاً و رئيساً
د. سامي علي أبو الروس مناقشاً داخلياً
د. وفيق حلمي الأغا مناقشاً خارجياً

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

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



والله ولي التوفيق ،،،

نائب الرئيس لشئون البحث العلمي والدراسات العليا

أ.د. عبدالرؤف علي المناعمة

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

قال تعالى:

" يَرْفَعِ اللّٰهُ الَّذِیْنَ اٰمَنُوْا مِنْكُمْ وَالَّذِیْنَ اٰتَوْا

الْعِلْمَ دَرَجٰتٍ وَاللّٰهُ بِمَا تَعْمَلُوْنَ خَبِیْرٌ "

صدق الله العظيم

سورة المجادلة, آية (11)

الإهداء

إلى من رباني في الصغر , إلى أبي رحمه الله وغفر له , وأدخله فسيح جناته.

إلى صاحبة القلب الحنون وسندي في الحياة...إلى والدتي حفظها الله.

إلى من دعموني وشجعوني....إلى اخواني وأخواتي وزوجتي.

إلى زهرة المدائن ...إلى أبناء شهداء فلسطين ...إلى كل إنسان يكافح من أجل خدمة هذا

الوطن...

إليهم جميعًا أهدي ثمرة جهدي المتواضع

شكر وعرفان

أتوجه بالشكر لله جل وعلا أن وفقني لإنجاز هذا البحث على صورته الحالية.
كما أتوجه بالشكر والتقدير لعائلتي الكريمة التي وفرت لي الأجواء الموصلة للنجاح, كذلك أتقدم بجزيل
الشكر إلى أستاذي الفاضل د. وسيم إسماعيل الهاييل على نصائحه وتفضله بالاشراف على هذه
الدراسة, أسأل الله أن يجزيه خير الجزاء.
وشكري أخيراً للجامعة الإسلامية التي تمنحني بهذه الدراسة الدرجة العلمية الثانية أن شاء الله.

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
أ	الاستهلال
ب	إهداء
ت	شكر وعرفان
ث	قائمة المحتويات
خ	قائمة الجداول
ذ	قائمة الاشكال
ر	ملخص الدراسة
ز	Abstract-ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية
1	الفصل الأول (الإطار العام للدراسة)
2	أولاً: مقدمة عامة
2	ثانياً: مشكلة الدراسة
4	ثالثاً: متغيرات الدراسة
4	رابعاً: فرضيات الدراسة
5	خامساً: أهداف الدراسة
5	سادساً: أهمية الدراسة
6	سابعاً: مصطلحات الدراسة
8	الفصل الثاني (الإطار النظري)
9	المبحث الأول: تعريف التقاعد، التقاعد المبكر، المعاش التقاعدي.
12	المبحث الثاني: مراحل تطور نظام الضمان الإجتماعي.
16	المبحث الثالث: نبذة عن هيئة التقاعد الفلسطينية

20	الفصل الثالث (الدراسات السابقة)
21	المبحث الأول: الدراسات العربية.
32	المبحث الثاني: الدراسات الأجنبية.
41	المبحث الثالث: التعليق على الدراسات السابقة.
46	الفصل الرابع (الطريقة والاجراءات)
47	أولاً: المقدمة.
47	ثانياً: منهج الدراسة.
48	ثالثاً: مجتمع الدراسة.
48	رابعاً: عينة الدراسة.
48	خامساً: أداة الدراسة.
49	سادساً: خطوات بناء الإستبانة.
50	سابعاً: صدق الإستبانة.
56	ثامناً: ثبات الإستبانة.
57	تاسعاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة.
59	الفصل الخامس (تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها)
60	أولاً: المقدمة.
60	ثانياً: الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق المتغيرات الشخصية.
64	ثالثاً: المحك المعتمد في الدراسة.
65	رابعاً: اختبار فرضيات الدراسة
88	الفصل السادس (النتائج والتوصيات والدراسات المستقبلية)
89	أولاً: النتائج
90	ثانياً: التوصيات
91	ثالثاً: الدراسات المستقبلية

92	قائمة المراجع
93	أولاً: المراجع العربية
97	ثانياً: المراجع الأجنبية
99	قائمة الملاحق
100	ملحق رقم (1) استبانة الدراسة
103	ملحق رقم (2) أسماء المحكمين
104	ملحق رقم (3) جدول إختيار العينة
105	ملحق رقم (4) كتاب الدراسات العليا
106	ملحق رقم (5) الهيكل التنظيمي لهيئة التقاعد الفلسطينية
107	ملحق رقم (6) الجهات التي تم توزيع الاستبانات عليها

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
3	سن التقاعد في بعض دول العالم	(1/1)
52	درجات مقياس ليكرت الخماسي	(1/4)
54	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "الحالة الإجتماعية" والدرجة الكلية للمجال	(2/4)
55	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "الحالة الصحية" والدرجة الكلية للمجال	(3/4)
55	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "التكلفة الإجمالية من ميزانية الدولة" والدرجة الكلية للمجال	(4/4)
56	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "نسبة المعاش" والدرجة الكلية للمجال	(5/4)
57	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "ملائمة القوانين" والدرجة الكلية للمجال	(6/4)
58	معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الإستبانة والدرجة الكلية للإستبانة	(7/4)
59	معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبانة	(8/4)
60	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي	(9/4)
63	توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	(1/5)
64	توزيع عينة الدراسة حسب العمر	(2/5)
64	توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي	(3/5)
65	توزيع عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي	(4/5)
66	توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخدمة	(5/5)
66	توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الصحية	(6/5)
67	توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الإجتماعية	(7/5)
67	المحك المعتمد في الدراسة	(8/5)

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
68	المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري واختبار T لكل فقرة من فقرات مجال "الحالة الإجتماعية"	(9/5)
72	المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري واختبار T لكل فقرة من فقرات مجال "الحالة الصحية"	(10/5)
74	المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري واختبار T لكل فقرة من فقرات مجال "التكلفة الإجمالية من ميزانية الدولة"	(11/5)
77	المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري واختبار T لكل فقرة من فقرات مجال "نسبة المعاش"	(12/5)
80	المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري واختبار T لكل فقرة من فقرات مجال "ملائمة القوانين"	(13/5)
82	المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري واختبار T لجميع فقرات الإستبيان	(14/5)
84	نتائج اختبار T لعينتين مستقلتين - الجنس	(15/5)
85	نتائج اختبار التباين الاحادي - العمر	(16/5)
86	نتائج اختبار التباين الاحادي - المؤهل العلمي	(17/5)
87	نتائج اختبار التباين الاحادي - المسمى الوظيفي	(18/5)
88	نتائج اختبار التباين الاحادي - سنوات الخدمة	(19/5)
89	نتائج اختبار T لعينتين مستقلتين - الحالة الصحية	(20/5)
90	نتائج اختبار التباين الاحادي - الحالة الإجتماعية	(21/5)

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
4	متغيرات الدراسة	(1/1)

ملخص البحث

يهدف هذا البحث الى دراسة إتجاهات الموظفين المدنيين في القطاع العام نحو التقاعد المبكر في قوانين التقاعد الفلسطينية، و بلغ مجتمع الدراسة 30,604 موظف/ة وعينة الدراسة 450 استبانة حيث تم توزيعهم واسترداد 393 أي بمعدل استجابة 87.3%، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS. وقد تمثلت أهم نتائج البحث فيما يلي:

- 1- يوجد عدد كبير من الموظفين يرون أن التقاعد المبكر يحل مشكلة الخريجين ويعمل على زيادة عدد الوظائف الشاغرة.
 - 2- توجه غالبية الموظفين نحو التقاعد المبكر من أجل رعاية أسرهم.
 - 3- عدم رغبة الموظفين بالتقاعد المبكر وذلك لتقدير جهودهم من قبل زملائهم الموظفين، ولشعورهم بالقيمة الاجتماعية وهم بالوظيفة.
 - 4- ويرى غالبية الموظفين ان البقاء بالوظيفة يحافظ على صحة الموظف و يزيد من النشاط الجسدى.
 - 5- غالبية الموظفين يرون ان زيادة سن التقاعد لأكثر من 60 عام يزيد من التكاليف المالية للدولة .
 - 6- يفضل غالبية الموظفين التوجه نحو التقاعد المبكر في حالة وجود مزايا تشجع على التقاعد.
- ومن أهم التوصيات:

- 1- تفعيل التقاعد المبكر لإتاحة الفرص الوظيفية وكوسيلة للتخفيف من حدة البطالة.
- 2- ان يتم وضع حد أدنى لمعاش المتقاعدين مبكراً بسبب الغلاء المعيشي وكنوع من التشجيع على التقاعد المبكر.
- 3- الاهتمام بأوضاع الموظفين الاجتماعية والمادية والوظيفية والنفسية والصحية، والعمل على ارضائهم.

Abstract

This research aims to study Attitudes of Civil Employees in Public Sector Towards Early Retirement in the Palestinian Pension Laws. Number of respondents was 30,604. Study sample 450. A total of 450 questionnaires were distributed, and 393 valid questionnaires were collected with response rate of 87.3%. Data analysis was done by using SPSS.

The most important findings of the research are:

- 1- There is a large number of employees believe that early retirement solves the problem of graduates and lead to increase the number of vacancies.
- 2- The majority of staff directed towards early retirement in order to care for their families.
- 3- Unwillingness of employees to retire early because of respect their efforts by their fellow employees, and their sense of social value in the job.
- 4- The majority of employees believe that stay in the job maintains the employee's health and increase physical activity.
- 5- The majority of employees believe that the increase in the retirement age for more than 60 years increases the financial costs to the government.
- 6- The majority of employees want to retire early when there are advantages to encourage retirement.

The most important recommendations are:

- 1-Activating early retirement to Increasing job opportunities, and a way to alleviate unemployment.
- 2-Establishing a minimum pension of retired early because of High cost of living, and a kind of encouragement for early retirement.
- 3-interest about employees situations, Social, financial, functional, psychological and health, and satisfy them.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

أولاً: مقدمة عامة

ثانياً: مشكلة الدراسة

ثالثاً: متغيرات الدراسة

رابعاً: فرضيات الدراسة

خامساً: أهداف الدراسة

سادساً: أهمية الدراسة

سابعاً: مصطلحات الدراسة

مقدمة :-

يعد موضوع التقاعد من المواضيع الرئيسية التي تشغل بال العديد من الجهات, كما وينبثق عنه نظام "التقاعد المبكر" وهو يختلف عن نظام التقاعد العادي بحيث يستطيع المستفيد ان يتقاعد قبل بلوغه السن القانوني للتقاعد ولكن بشرط بلوغ عدد معين من سنوات الخدمة.

كما وأصبح موضوع "التقاعد المبكر" محور اهتمام القيادة الفلسطينية والمسؤولين حيث يعتبر من المواضيع الاولى الحائزة علي اهتمام الحكومة الفلسطينية الحالية لما لهذا الموضوع من اهمية كبيرة في حل مشكلة الموظفين المختلف عليها من قبل المسؤولين في الضفة الغربية وقطاع غزة.

ويعتبر موضوع التقاعد المبكر جزءاً من الخطط الاستراتيجية التي تساعد علي حل العديد من المشاكل المالية و الاجتماعية وغيرها, كما ويعتبر موضوع التقاعد المبكر من المواضيع المهمة المطروحة علي المستوى العالمي والداخلي والتي تؤثر علي الازواضع الاقتصادية, الاجتماعية و الإدارية (المطيري & ضيف, 2005).

والتقاعد المبكر له ايجابياته بحيث أصبح يراود الكثيرين من الجنسين ويستحوذ على اهتمام شريحة واسعة من المجتمع، لأن المتقاعد في هذه السن يجعل الموظف يتمتع بحياته وهو في منتصف العمر ويشعر بأنه حر طليق من بروتوكولات العمل يمارس حياته بدون أي ارتباط وظيفي ويحظى براتب تقاعدي مناسب (الحמיד، 2007).

وقد نشرت بعض الدراسات المتعلقة بالعوامل المؤثرة علي التقاعد المبكر "الخصخصة, اعادة هيكلة المنظمات وانخفاض العوائد المادية, وعدم وجود مستقبل وظيفي, والدوافع الشخصية والعوامل الادارية, الاجتماعية, الصحية, والطبيعية الموجودة في بيئة العمل كعوامل اساسية ومؤثرة في التقاعد المبكر, كما وأوردت بعض الدراسات ان ضغوط العمل والوحدة النفسية لها اثر لتوجه الموظفين نحو التقاعد المبكر(علي, 2013; مشرف., 2013).

وتأتي هذه الدراسة للتعرف علي "اتجاهات الموظفين المدنيين نحو التقاعد المبكر في قوانين التقاعد الفلسطينية.

مشكلة الدراسة :-

اصبح التقاعد المبكر موضوعاً يستأثر باهتمام الباحثين في مجال الادارة وخبراء تنمية الموارد البشرية, نظرا لما ينطوي عليه التقاعد المبكر من عوامل اقتصادية, نفسية واجتماعية, ومن الملاحظ ان هناك

اهتماماً من قبل العديد من المفكرين في مجال الادارة بدراسة الموضوعات ذات الصلة بموضوع التقاعد المبكر في الولايات المتحدة الامريكية وأوروبا وباقي دول العالم (القحطاني، الفوطه, 2009; طحيح, 2013).

وهناك بعض الدول الداعمة للتقاعد المبكر حيث تعتبره بعض الدول بانه المنقذ من موضوع البطالة وتوفير الفرص الوظيفية, ودول أخرى تعتبره هدراً للكوادر البشرية المدربة من خلال هروب تلك الكوادر إلي فرص افضل وترك العمل, ويجدر الإشارة إلى أن عددا 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 بدلا من 65 سنة، بينما سن التقاعد بالسعودية يعد الأقل عالميا حيث يقدر 60 سنة هجرية ما يعادل 58 سنة ميلادية فقط. (مشخص , 2014)

ويوضح الجدول(1/1) التالي سن التقاعد في بعض دول العالم.

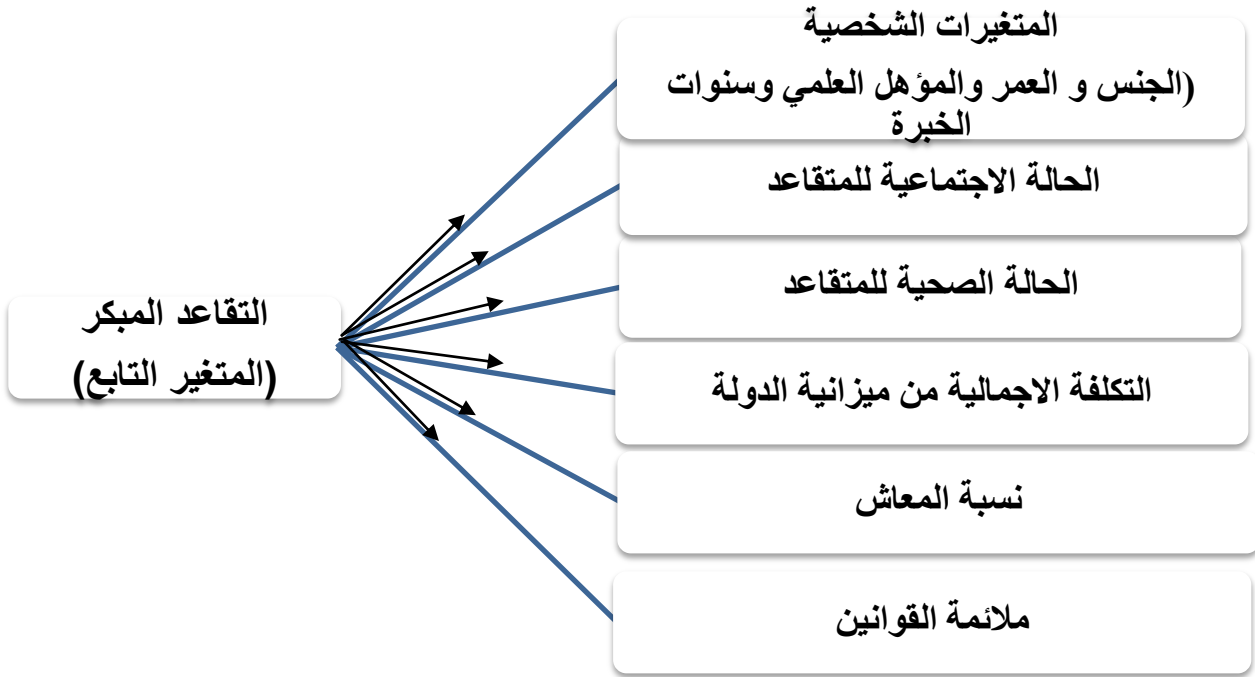
سن التقاعد في بعض دول العالم		
الدولة	سن التقاعد الحالية	سن التقاعد المعتمدة للوصول إليها في الفترة المقبلة
الولايات المتحدة	62	67
كوريا الجنوبية	60	65
جمهورية التشيك	62	65
اليابان	60	65
هنغاريا	62	69
ألمانيا	65	67
هولندا	65	67
أستراليا	65	70
الدنمارك	65	67
تركيا	60	65
فرنسا	60	62

(الموقع الإلكتروني:جريدة الرياض, تاريخ الوصول:16/02/2016)

وهو علي العكس تماماً ما يحدث في فلسطين حيث يبلغ سن التقاعد القانوني فيها 60 عام, ويرجع هذا الامر إلي ارتفاع فاتورة الرواتب للموظفين الفلسطينيين حيث بلغ اجمالي المصروفات المتعلقة بالاجور والرواتب 150 مليون دولار شهرياً وهو ما يشكل أكثر من نص موازنة السلطة الفلسطينية والمقدرة بـ275 مليون دولار شهرياً والتي تعاني اصلاً من عجز دائم في الميزانية (وزارة المالية, 2014).

ويعتبر موضوع التقاعد المبكر من المواضيع التي لها عدة ابعاد تمس المواطن بصورة مباشرة, وبغض النظر عن تباين آراء تلك الدول في النظر لموضوع التقاعد المبكر, يتساءل كثيرون ماذا يمكن ان يقدم هذا النظام, لذلك بدأ موضوع التقاعد المبكر يثير اهتمام كثير من المسؤولين في فلسطين لما يوفره هذا التوجه حيال الكثير من القضايا التي تمس مصلحة المواطن , وعليه يبقى السؤال " ما هي إتجاهات الموظفين المدنيين نحو التقاعد المبكر في قوانين التقاعد الفلسطينية " ؟

متغيرات الدراسة :- شكل(1/1)



فرضيات الدراسة :-

1- يوجد دور مهم ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ للحالة الاجتماعية في اتجاه الموظفين نحو التقاعد المبكر.

2-يوجد دور مهم ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ للحالة الصحية في اتجاه الموظفين نحو التقاعد المبكر.

3-يوجد دور مهم ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ للتكلفة الإجمالية من ميزانية الدولة في اتجاه الموظفين نحو التقاعد المبكر.

4-يوجد دور مهم ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لنسبة المعاش في اتجاه الموظفين نحو التقاعد المبكر.

5-يوجد دور مهم ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لملائمة القوانين في اتجاه الموظفين نحو التقاعد المبكر.

6-توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات آراء المبحوثين حول اتجاهات الموظفين المدنيين في القطاع العام نحو التقاعد المبكر في قوانين التقاعد الفلسطينية تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس, العمر, المؤهل العلمي, المسمى الوظيفي, عدد سنوات الخدمة, الحالة الصحية, الحالة الاجتماعية).

أهداف الدراسة :-

- 1-تسليط الضوء علي مفهوم "التقاعد" و"التقاعد المبكر" في قانون التقاعد الفلسطيني.
- 2-التعرف علي عدد الوظائف التي يمكن ان تتوفر بسبب "التقاعد المبكر".
- 3-التعرف علي رغبة الموظفين المدنيين نحو التقاعد المبكر.
- 4-التعرف علي اتجاهات الموظفين المدنيين نحو العوامل المؤثرة في رغبتهم أو عدم رغبتهم في "التقاعد المبكر".
- 5-تقديم بعض المقترحات والتوصيات التي من الممكن ان تعيد المسؤولين حول التقاعد المبكر.

أهمية الدراسة :-

ومن المتوقع ان توفر هذه الدراسة معلومات ذات اهمية للعديد من لجهات ومن ضمنها التالي:-

1- أهمية الدراسة للحكومة الفلسطينية

من المتوقع ان تزود هذه الدراسة بمعلومات للحكومة عن اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر والاستفادة من هذا الموضوع في حل العديد من الاشكاليات المتعلقة بموضوع البطالة والعجز في الموازنة السنوية.

2- أهمية الدراسة لهيئة التقاعد الفلسطينية

معرفة توجهات الموظفين المدنيين نحو التقاعد المبكر والعوامل المؤثرة علي التقاعد باكراً والذي قد يساعد الهيئة في تعديل بعض المواد في القانون ليتناسب مع مصالح الهيئة أو اتخاذ اجراءات اخرى متعلقة بأمور الاستثمارات لما يترتب علي موضوع التقاعد المبكر من زيادة في المصاريف.

3- أهمية الدراسة للباحث

هذه الدراسة طريق للباحث لنيل درجة الماجستير وكذلك تعتبر صقل لخبرات الباحث سواء الاكاديمية او العملية, وهي طريق لربط المجال العملي بالجانب العلمي وتطبيقه علي ارض الواقع من خلال دراسة اتجاهات الموظفين المدنيين نحو التقاعد المبكر,ومن ثم تقديم المقترحات والتوصيات.

مصطلحات و تعريفات:-

المتقاعد/ الموظف الذي يحال علي التقاعد وفقاً لاحكام القانون.(الوقائع الفلسطينية, 2005)

الموظف/ كل من عين بقرار من جهة مختصة لشغل وظيفة مدرجة في نظام تشكيلات الوظائف المدنية او العسكرية علي موازنة إحدى الدوائر الحكومية أيا كانت طبيعة تلك الوظيفة او مساهما او أي مستخدم اخر نصت القوانين والانظمة علي انه خاضع لقانون التقاعد العام.(قانون التامين والمعاشات, 1999)

الاتجاه/ هو موقف الفرد من موضوع معين أو شيء ما، وهذا الموقف قد يكون سلبياً أو ايجابياً (سعدا، 2014،

الهيئة/ "هيئة التقاعد الفلسطينية" المنشأة بموجب هذا القانون.(قانون التقاعد العام, 2015)

الحكومة/ مجلس وزراء السلطة الوطنية. (الوقائع الفلسطينية, 2005)

القطاع العام/ يشمل موظفي القطاع المدني ومنتسبي قوى الامن الفلسطيني بما في ذلك موظفي منظمة التحرير الفلسطينية الذين لديهم مسئوليات في الخارج والتي تدفع رواتبهم من موازنة السلطة الوطنية,شريطة ان لا ينتفعوا من نظام تقاعد حكومي آخر. (قانون التامين والمعاشات, 1999)

الفصل الثاني الإطار النظري

المبحث الأول: تعريف التقاعد, التقاعد المبكر, المعاش التقاعدي.

المبحث الثاني: مراحل تطور نظام الضمان الإجتماعي.

المبحث الثالث: نبذة عن هيئة التقاعد الفلسطينية.

المبحث الأول: تعريف التقاعد , التقاعد المبكر , المعاش التقاعدي

سيتناول هذا المبحث عدة تعريفات خاصة بالتقاعد والتي من خلالها يمكن الفصل والتمييز بين "التقاعد, التقاعد المبكر, المعاش التقاعدي", كما وتم تعريف كلاً من المصطلحات السابقة إصلاًحياً وإجرائياً.

أولاً : تعريف التقاعد

1- التعريف الاصطلاحي للتقاعد:

وقد تعدد تعريف التقاعد في جميع البلدان وأذكر منها التالي:

أ- عند استحقاق المعاش التقاعدي فأن المحدد الرئيسي لحساب تكلفة المعاش التقاعدي هو سن التقاعد او سن استحقاق المعاش, ويعرف أيضاً بأنه مبلغ معروف القيمة يتم تقديره مقدماً يستحق عند بلوغ سن التقاعد. (الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي, 2002)

ب- 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, 2012)

ت- هو انتقال الفرد من مرحلة العمل المتواصل إلى مرحلة تتسم بالراحة والهدوء, وهو أيضاً عملية إجتماعية تتضمن تخلي الفرد اختيارياً أو اجبارياً عن عمل يقوم به معظم عمره وبالتالي انسحابه من القوى العاملة في المجتمع وتحوله إلى الإعتماد جزئياً على الأقل على نظام معين للكفاية المادية هو نظام التأمين الاجتماعي, حيث يحل المعاش محل الأجر (غريب, 2002)

ج- ولعل أشهر تعريف للتقاعد هو تعريف أتشلي (Atchley) بأنه الحالة التي يكون الفرد فيها مرغماً أو مختاراً ليعمل أقل من ساعات الدوام المعتادة, ويكون جزء من دخله على الأقل من معاش التقاعد اكتسبه نتيجة سنوات في الخدمة (Atchley, 1976)

د- هو أي موظف حكومي بلغ 60 عاماً حسب القانون الفلسطيني, مع مراعاة السن القانوني للتقاعد في مؤسسات " القطاع غير الحكومي" و" المؤسسات الأهلية" (القانون العام, 2015).

ويستنتج الباحث من خلال التعريفات السابقة وجود عامل مشترك رغم إختلاف وتعدد تلك التعريفات ويتمحور هذا العامل حول سنوات الخدمة للمتقاعد إذ تتفق جميع التعريفات السابقة بضرورة بلوغ سن معين حسب ما هو معمول به بكل دولة, غير أن هناك إختلاف في تعريف تشيلي للتقاعد, حيث ينبع هذا الإختلاف في مسألة اشتراطه العمل ساعات أقل من العمل المعتاد, وهذا ليس واقعياً فربما بعض المتقاعدين يعملون ساعات أكثر من العمل المعتاد.

2-التعريف الإجرائي للتقاعد:

ومن خلال قراءتي للتعريفات السابقة أصبح بالإمكان تعريف "التقاعد" على أنه "بلوغ الموظف السن الإجباري للتقاعد حسب تشريعات كل دولة أو عدم المقدره علي العمل مما يلزمه الخروج قسراً من العمل, وليس شرطاً علي التقاعد ان يكون اجباريا ففي بعض الحالات يكون طوعيا اذا بلغ السن والعمر المسموح به للتقاعد وهو ما يعرف بـ"التقاعد المبكر أو الطوعي".

ثانياً: تعريف التقاعد مبكر:-

1- التعريف الإصطلاحي "للتقاعد المبكر":

حيث تعدد تعريف التقاعد المبكر وأذكر منها :

أ-تقاعد العامل قبل السن المحدد للتقاعد.(الندوة العربية, 2003)

ب-سن التقاعد المبكر هو السن الأدنى من سن التقاعد الإلزامي والذي يسمح بموجبه هذا القانون للموظف الخروج إلى التقاعد والحصول على راتب تقاعدي والاستفادة من المساهمات والحصص و العوائد التقاعدية و المنافع الأخرى.(قانون التقاعد العام,2005)

ج- ترك الوظيفة برغبة شخصية مع استحقاق نظامي لمعاش شهري يتم صرفه على مدى الحياة للمتقاعد وللمستحقين من الورثة بعد وفاته.(السلطان,طالب,2003)

ح-التقاعد المبكر عبارة عن ظاهرة خاصة بالحالة الشخصية التي يشعر بها الموظف بالرغبة في الحصول على الإعفاء 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 الإعفاء.(العماري, 2007)

ويستنتج الباحث من التعريفات السابقة ان "التقاعد المبكر" هو بلوغ الموظف الحد الأدنى من سنوات الخدمة والسنة المسموح به لإستحقاق المعاش التقاعدي وتختلف تلك المعايير بإختلاف الجنس.

2-التعريف الإجرائي "للتقاعد المبكر":

من خلال قراءتي للقانون الفلسطيني في موضوع التقاعد المبكر أنه :

بإمكان الموظف ان يتقاعد مبكراً في حال خدم 20 سنة وبلغ من العمر 55 عاماً أو خدمة 25 سنة وبلغ عمره 50 عاماً, بإمكانه الحصول على التقاعد المبكر, ويمكن للموظفة ان تتقاعد مبكراً في حال خدمت 15 سنة وبلغت من العمر 55 عاماً أو خدمة 20 سنة وعمرها 50 عاماً بإمكانها الحصول على التقاعد المبكر.

ثالثاً: تعريف المعاش التقاعدي:

1- التعريف الإصطلاحي "للمعاش التقاعدي":

تتعدد المفاهيم والمصطلحات بدءاً بالمسميات (المعاش) و هو الاصطلاح الشائع الذي يعني به (الراتب التقاعدي) مع بقاء المضمون ذاته. أ- إذ يقصد بالراتب التقاعدي المبلغ الذي يستحقه الموظف بسبب انتهاء خدماته.(خلف الله 2012).

ب- يعرف الراتب التقاعدي في القانون الفلسطيني بأنه عبارة عن قيمة مالية تدفع للموظف الحكومي او غير الحكومي شهرياً. (قانون التامين والمعاشات, 1999).

ج- هو عبارة عن الراتب الذي يستحقه الموظف عند التقاعد المبكر, الشيخوخة, او الوفاة الناشئة عن اصابة العمل.(القانون الاردني , 2010).

2-التعريف الإجرائي "للمعاش التقاعدي":

من خلال السابق "المعاش التقاعدي" هو الراتب الشهري الذي يحصل عليه الموظف بعد إنتهاء خدمته في جميع جهات التشغيل بشرط بلوغ سنوات خدمة محددة معمول بها في كل دولة.

المبحث الثاني: مراحل تطور نظام الضمان الإجتماعي:-

أولاً: تطور أنظمة التقاعد عالمياً:

تطورت أنظمة التقاعد في نهاية القرن التاسع عشر، حيث كانت تسود الأفكار الليبرالية والتي تحث على المبادرة الفردية ليضمن الشخص دخل تقاعدي لفئات من الموظفين (العسكريين، عمال المناجم، عمال البحار). (الندوة العربية، 2003)

كان للثورة الفرنسية دور عظيم في أحداث تطورات في أنظمة التقاعد فقد عملت على منح الطبقة العمالية بعض المزايا فاصدرت ثلاثة قوانين رئيسية وهي: القانون الاول في 15/05/1883م يعمل على تنظيم التأمين ضد المرض والقانون الثاني في 16/07/1884م ينظم التأمين ضد اصابة العمل والقانون الثالث في 30/06/1889م ينظم التأمين ضد الشيخوخة والعجز حيث تم اصدار هذه القوانين من قبل المستشار الالمانى بسمارك الذي اعطى مفهوم جديد للدولة العصرية التي تقوم بمهمة الدفاع عن الحقوق والقيام بالتطور الفعال والايجابي لتحقيق الرفاهية. (زروق، 2008)

فلم يكن في بداية القرن العشرين سوى عدد قليل من العاملين يستفيدون من نظم التأمينات المعاشية والتقاعدية، وقد كان جميع العاملين يشتغلون بوظائفهم إلى أن يصلوا إلى أواخر سن الستين، ثم يقضون ما تبقى من عمرهم في فترات تقاعد قصيرة حتى توافيهم المنية وهم في أول السبعين، وكان مفهوم الشيخوخة في ذلك الوقت بصفة عامة تعني الفقر، وفي إنجلترا صدر أول قانون ينظم المعاشات في عام 1908م، وبمقتضاه أصبح الحق في المعاش لكل من بلغ سن السبعين من عمره وثبت فقره، وفي عام 1925م، صدر قانون معاشات الشيخوخة والوفاة ومعاشات الأرامل واليتامى نظير دفع الاشتراكات ثم تقرر منح إعانة خاصة في حالات معينة من العجز كفقْد البصر، حيث قام الاتحاد السوفيتي بإصدار عدة تشريعات بخصوص الضمان الاجتماعي اولها عام 1917م صدر تشريع التأمينات الاجتماعية ولم يكن موقفا فتم اعادة تنظيم التأمينات الاجتماعية بمقتضى قانون العمل الصادر في 1923م، و في عام 1956م، صدر قانون معاشات الدولة، وفي عام 1964م، صدر قانون المعاشات و المساعدات لاعضاء المزارع الجماعية وفي عام 1966م، اتخذ الحزب الشيوعي السوفيتي قرارا بمساواة معاشات المزارعين الجماعيين بمعاشات عمال المصانع و المكاتب. (الافغاني، 2013)

وفي الولايات المتحدة الأمريكية صدر نظام الشيخوخة سنة 1935م، ويعتبر العمود الفقري، حيث أنه يدفع معاشات الشيخوخة لحوالي 90% من المتقاعدين الأمريكيين، ينبع من مبدأ التأمين ويمول بواسطة الاشتراكات الواردة وفي عشرينات القرن العشرين تم سن تشريع خاص بالعجز والشيخوخة ووفاء العائل وذلك لأول مرة في أمريكا الجنوبية وبالتحديد في (البرازيل و التشيلي و اورجواي)، وتم توسع هذا التشريع ليشكل (كولومبيا وكوستاريكا والمكسيك والبيرو) وبعد تحرر دول افريقيا واسيا من الاستعمار البريطاني قامت تلك الدول بتأسيس صناديق الرعاية الاجتماعية بخلاف باكستان حيث تم تأسيس صناديق الرعاية عام 1976م، وكذلك السودان عام 1974م، وقد مر تطور المعاشات التقاعدية في البلدان النامية بنفس التطور الذي لحق الحماية الاجتماعية والضمان الاجتماعي ومرت الدول النامية بعدة مراحل تطور مشابهة للدول الاخرى فيما يتعلق بموضوع التأمينات الاجتماعية وقد بدأ في العراق سنة 1971م، حيث تحولت صناديق الرعاية الاجتماعية الوطنية الى خطط معاشات تقاعدية تابعة لنظام التأمينات الاجتماعية. (الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي، 2002)

ثانياً: تطور أنظمة التقاعد الفلسطينية:

1-فترة الخلافة العثمانية:

وفي هذه الفترة تأسست اول نظام تقاعدي في فلسطين سنة 1942م عندما اصدرت الحكومة العثمانية قانون تقاعد مأمور الملكية وتم تحديد المستفيد من التقاعد حسب ما جاء في المادة رقم (1) من مأمور الملكية كلا من موظفي (الاستانة ، الخزينة ،مأمورو البلدية الذين لم يعينوا بانتخاب الاهالي ،وكتبة الاقلام ومأمورو التحصيل ، الخدم ، الحراس ، ومباشرو المحاكم والقائمون على الرسوم الجمركية). (نقابة المحامين الاردنيين، 1975)

2-فترة الانتداب البريطاني:

كان الهدف من القوانين التي كانت تصدر في عهد الانتداب البريطاني الوفاء بالعهد الذي قطعه على نفسها باقامة وطن قومي لليهود على ارض فلسطين حيث استمر احتلال بريطانيا لفلسطين لمدة 26 عاما في الفترة ما بين عام 1922م وعام 1948م حيث تم اصدار 20 قانون ومنها (قانون تقاعد الباب رقم 107 لعام 1920م، معاشات التقاعد رقم 26 لعام 1925م، التقاعد رقم 3 لعام 1941م) . (مزهري، 2009)

3-فترة الإدارة المصرية لقطاع غزة والإدارة الأردنية للضفة الغربية:

أولاً: فترة الإدارة المصرية لقطاع غزة حيث انشأ صندوق التأمين و الادخار سنة 1954م، من قبل الحاكم المصري لقطاع غزة بخصوص المرسوم رقم 113 وقد طبق على الموظفين المثبتين واستمر تطبيق هذا النظام حتى عام 1964م، حيث يستفيد منه الموظفين في حالة التقاعد او الوفاة مقابل مبالغ بسيطة يدفعها الموظف او تقطع من راتبه وفي منتصف عام 1964م، وبالتحديد بتاريخ 1964/07/30م، اصدر الحاكم العام و رئيس المجلس التنفيذي لقطاع غزة، الفريق اول يوسف عبد الله العجرودي، قرار رقم (8) لسنة 1964م، وهو ما يسمى بقانون التأمين و المعاشات لموظفي ومستخدمي وعمال الإدارة العامة و المجالس البلدية و القروية ودائرة الأوقاف الإسلامية بقطاع غزة ، وقد نشر هذا القانون في الوقائع الفلسطينية بتاريخ 18 يوليو 1964م، ثانياً : فترة الحكم الأردني للضفة الغربية حيث خضعت الضفة الغربية للحكم الاردني من عام 1964م، حتى عام 1967م، وكانت تحت وصاية المملكة الاردنية الهاشمية و خلال تلك الفترة اصدرت الحكومة الاردنية عدة قوانين للتقاعد وقد طبق بالضفة الغربية قانون رقم 34 لسنة 1959م، وهو ما بات يعرف بنظام 2% الذي ما زال يعمل به حالياً في الضفة الغربية ، ثالثاً : فترة الاحتلال الإسرائيلي لقطاع غزة وللضفة الغربية وهي مرحلة جديدة (مرحلة الاحتلال الاسرائيلي) حيث بدأت بتاريخ 1967/06/05م، السيطرة الكاملة على اراضي الضفة الغربية وقطاع غزة واصدرت سلطات الاحتلال الاسرائيلي بتاريخ 1967/12/15م، قرار رقم 133 لسنة 1967م، و الذي يأمر بتعطيل العمل بقانون التأمين و المعاشات رقم 8/1964م في حين استمر العمل بقانون رقم 34 لسنة 1959م، المعروف بنظام 2% في الضفة الغربية ، وقد استمر هذا التعطيل بقانون رقم 8 لسنة 1964م، حتى تاريخ 1969/01/01م .(الجدي ، 2013)

4-أنظمة التقاعد الفلسطينية في عهد السلطة الوطنية الفلسطينية:

نصت الفقرة (9) من المادة (7) من اتفاق "اوسلو" بأن تظل القوانين والاورامر العسكرية التي كانت سارية في قطاع غزة والضفة الغربية قبل توقيع الاتفاق سارية المفعول ، وان للسلطة الحق في اصدار التشريعات والقوانين ، واستمر العمل بقانون رقم (8) لسنة 1964م، مع اجراء بعض التعديلات عليه بقرار رقم (4) لسنة 1996م، وكان من ابرز تلك التعديلات ما نصت عليه المادة رقم (5) بأن تسوى المعاشات بواقع جزء من اربعين جزءا من مبلغ المرتب الاخير حيث يقصد بهذا التعديل زيادة النسبة التي تحسب للموظف عند تسوية معاشه من 2%الى

2.5% من كل سنة خدمة , اما الضفة الغربية فقد استمر العمل بالقانون الاردني رقم 34 لسنة 1959م, حتى صدور قرار الرئيس الفلسطيني الراحل ياسر عرفات بتاريخ 15/11/1999م, بتطبيق "قانون التأمين والمعاشات المعدل في الضفة الغربية على جميع الموظفين اعتبارا من 2000/01/01م, وقد استمر العمل بهذا القانون حتى صدور قرار محكمة العدل العليا رقم 175 بتاريخ 2005/11/30م, والذي ينص على الغاء قرار ديوان الموظفين الخاص بتحويل الموظفين من قانون التقاعد المدني الى قانون التأمين والمعاشات (الأفغاني, 2013)

إصلاح أنظمة التقاعد في فلسطين:

يعتبر نظام التقاعد في فلسطين من الانظمة التي مرت بعدة مراحل والتي كان اولها قانون (8) لسنة 1964م, الذي اصدر بقرار من الحاكم العام المصري ليطبق بقطاع غزة و قانون رقم (34) لسنة 1959م, المعروف بنظام 2% والصادر من قبل المملكة الاردنية الهاشمية والذي طبق بالضفة الغربية ويليهم قانون رقم (16) لسنة 2004م, الخاص بمنتهي قوى الامن الفلسطيني ثم جاء قانون رقم (11) لسنة 2004م, الخاص بمكافآت وتقاعد اعضاء المجلس التشريعي والوزراء والمحافظين وبعد كثرة هذه القوانين قامت السلطة الوطنية الفلسطينية وبدعم من مؤسسة البنك الدولي وصندوق النقد الدولي والاتحاد الاوروبي على تطوير واصلاح انظمة التقاعد حتى وصلت الى وضعها الحالي ليشمل الجميع وتحقيق مبدأ الشمولية, وجاء هذا التطور لتحقيق الامان الاجتماعي للمواطن الذي بدوره ينعكس على الوضع الاقتصادي للدولة قامت السلطة الوطنية الفلسطينية وهيئة التقاعد الفلسطينية بمساعدة من البنك الدولي ودول الاتحاد الاوروبي باصدار قانون يشمل جميع تلك القوانين وينظمها وهو ما بات يعرف بقانون التقاعد العام ليشمل الموظفون المدنيون وموظفو قوى الأمن الفلسطينية الذين يتقاضون رواتبهم من الموازنة العامة وموظفو مؤسسات العمل الأهلي و المجتمع المدني والقطاع الخاص والعمال الخاضعين لأحكام قانون العمل وموظفو وأعضاء النقابات المهنية و منتسبوه، وينظم بذلك بلائحة تصدر عن مجلس الوزراء. ايضا بقانون رقم (7) لسنة 2005م, "نظام المنافع المحددة ونظام المساهمات المحددة" الذي طبق بتاريخ 2006/09/01م, حيث يخضع له جميع الموظفين المنتفعين بأنظمة التقاعد الاخرى ما قبل 2006/09/01 م وكانت اعمارهم ما قبل 2006/09/01م, اقل من 45 عام و الموظفين الجدد بعد تاريخ 2006/09/01م, ماعدا اعضاء المجلس التشريعي والوزراء والمحافظين ورئيس دولة فلسطين. (الأفغاني, 2013)

ويستنتج الباحث بتشابه مراحل تطور الضمان الاجتماعي حتى وصلوه إلي ما هو عليه حالياً.

المبحث الثالث: نبذة عن هيئة التقاعد الفلسطينية.

نبذة عن هيئة التقاعد الفلسطينية: (www.ppag.ps-01/02/2016)

عرفت قديماً باسم التأمين والمعاشات حتى تغير اسمها لـ(هيئة التقاعد الفلسطينية) ليواكب مبدأ الشمولية ليشمل الجميع القطاع العام والخاص وفقاً لقانون رقم 7 لسنة 2005م، وكما تتولى الهيئة المسؤولية التامة لإدارة وتنظيم والإشراف على أنظمة التقاعد في فلسطين كما وتتمتع هيئة التقاعد الفلسطينية بالشخصية الاعتبارية والإستقلال 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 القانونية الممنوحة للوزارات الحكومية من قبل القانون.

مراحل التطور: (www.ppag.ps-01/02/2016)

بدأ تطبيق نظام التقاعد في فلسطين منذ العهد العثماني حيث كان هناك قانون ينظم نهاية الخدمة لموظفي القطاع العام أو ما كان يسمى "مأموري الدولة"، حيث يوفر له دخل محدد بعد نهاية خدمته وفقاً للقانون، واستمر العمل به حتى في وقت الإنتداب البريطاني مع إدخال بعض التعديلات، حيث بدأ تطوير أنظمة التقاعد في فلسطين بالتوازي مع التطوير الحاصل في الدول العربية المحيطة و خصوصاً مصر والأردن نظراً لحكم تلك الدول لاجزاء من فلسطين إبان الإنتداب البريطاني للمحافظة على سلامة المواطنين، حيث كانت جمهورية مصر العربية تحكم قطاع غزة و المملكة الأردنية الهاشمية تحكم الضفة الغربية.

رسالة الهيئة

تقديم جميع منافع التقاعد لمستحقيها حسب القانون، بدقة ومساواة وفي وقت قياسي، مع ضمان القدرة والإستمرارية على الوفاء بالإلتزامات المستقبلية بإعتماد أقصى مستويات الشفافية والنزاهة والمهنية.

رؤية الهيئة:

لوصول إلى مظلة إجتماعية تشمل جميع فئات المجتمع الفلسطيني، بالعمل الدائم على تطوير الكادر البشري واللوائح والعمليات الخاصة بتقديم خدمات التقاعد في فلسطين، من أجل تعزيز

وحماية الأمن الإقتصادي والإجتماعي والإقتصادي والسياسي لجميع مكونات المجتمع الفلسطيني، ولتكون رافعة للدولة الفلسطينية المستقلة. (الدقي، 2015)

تتكون أموال صناديق هيئة التقاعد الفلسطينية من الموارد التالية (مادة 4). (الوقائع الفلسطينية، 2005)

الاشتراكات التي تقطع شهريا من رواتب المنتفعين، تبرعات من الدول الاجنبية، استثمارات الهيئة، الموارد الأخرى الناتجة عن نشاط الهيئة.

المهام المنوطة بهيئة التقاعد الفلسطينية: (قانون التقاعد العام، 2015)

1- وفقا لقانون التقاعد العام رقم 7 لسنة 2005م، وتعديلاته التي تضمنها القرار الرئاسي رقم 5 لسنة 2007م، وبالإضافة الى القرارات الصادرة عن مجلس ادارة الهيئة تمارس الهيئة اعمالها ومن اهم مهامها وانجازاتها ما يلي :

2- رفع وتطوير مستوى الأداء في الهيئة.

3- تطوير الأنظمة المالية والإدارية والقانونية والفنية والمعلوماتية ورفع مستوى أداء العاملين وتنمية قدراتهم.

4- تطبيق قوانين التقاعد بما يضمن حقوق فئات المستفيدين بالقوانين

5- تحصيل وتسجيل اشتراكات المشتركين حسب القانون .

6- استثمار اموال المشتركين والمورده على حساب الصناديق الخاصة بكل جهة.

7- التأكد من أن الموجودات تستثمر بشكل يضمن راس المال ويضمن تحقيق أعلى عائد ممكن وبشكل يضمن راس المال مع مراعاة العوامل التي يمكن أن تؤثر على تمويل الهيئة وامكانياتها وقدرتها على تلبية الاحتياجات والمتطلبات المالية وفقاً لنظام يصدر بهذا الشأن.

8- صرف مستحقات المشتركين وذويهم عند انتهاء الخدمة حسب القوانين واللوائح والأنظمة، وبما يضمن التواصل مع المشتركين والمنتفعين.

9- تطوير الخدمات المقدمة من قبل الهيئة بشكل مستمر.

10- عمل قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005م، على توحيد أنظمة التقاعد المعمول بها في فلسطين كي يضم كافة شرائح المجتمع الفلسطيني تحت مظلة واحدة في هيئة التقاعد الفلسطينية ولتحقيق الرفاهية والمساواة بين كافة شرائح المجتمع باختلافها.

11- ويطبق قانون التقاعد العام على شرائح المنتفعين من القطاع العام والخاص والمؤسسات الاهلية ، لمن تبلغ أعمارهم دون (45) عام وقت صدور القانون، أما باقي المنتفعين الأكبر من (45) سنة في ذلك التاريخ فتبقى حقوقهم ضمن صناديق التقاعد الخاصة بهم والتي هي جزءاً 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.

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

13- قانون التأمين والمعاشات رقم (8) لسنة 1964م، والمطبق في قطاع غزة واعتباراً من سنة 2000م، في الضفة الغربية بقرار من الرئيس ياسر عرفات .

14- قانون التأمين والمعاشات لقوى الأمن الفلسطيني رقم (16) لسنة 2004م.

15- قانون التقاعد المدني رقم (34) لسنة 1959م، والمطبق بالضفة الغربية حتى سنة 2000م.

16- قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005م، والذي يطبق على موظفي القطاع العام والخاص والمؤسسات الاهلية الذين كانوا على رأس أعمالهم ويبلغون من العمر أقل من 45 سنة بتاريخ 01/09/2006م .

17- هذا ويقدم القانون نظاماً جديداً لأنظمة التقاعد في فلسطين وهو نظام المساهمات المحددة بجانب نظام المنافع المحددة، واستعداداً لتطبيق القانون باشرت الهيئة، بإنشاء فرع جديد لها في الضفة الغربية، بمثابة مقر رئيسي آخر يخدم المشتركين والمنتفعين في الضفة بالإضافة إلى فرعين آخرين في كل من محافظة نابلس والخليل، حتى يفي بحاجات المنتفعين، ويتم حالياً تطبيق جزئي للقانون حسب الإمكانيات المالية والفنية المتاحة، حتى يتم الإعداد الكامل والتوعية اللازمة للمشاركين والمجتمع. وملحق رقم (5) يوضح الهيكل التنظيمي لهيئة التقاعد الفلسطينية (الموقع الإلكتروني: www.ppag.ps, تاريخ الوصول: 01/02/2016)

وحددت مادة رقم 39 ومادة رقم 54 من قانون التقاعد العام رقم 7 لسنة 2005م، آلية تعيين أعضاء مجلس إدارة الهيئة وتنظيم آلية العمل واتخاذ القرارات والمهام الموكلة له، وشروط العضوية والفصل حيث يتكون مجلس إدارة هيئة التقاعد الفلسطينية من (9) أعضاء ويتم

تعيين الأعضاء بناءً على تنسيب من مجلس الوزراء بحيث يصدر مرسوم من رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية، وتحدد مدة العضوية لأربع سنوات يجوز تمديدتها، ويكون مجلس الإدارة مسئولاً أمام مجلس الوزراء والمجلس التشريعي فيما يقوم به من أعمال، تكون اجتماعات المجلس قانونية، إذا حضرها ثلثي الأعضاء، وتتخذ قرارات المجلس بأغلبية الحضور، وفي حالة تساوي الأصوات يرجح صوت رئيس المجلس. (قانون التقاعد العام، 2015)

مهام مجلس الإدارة (الوقائع الفلسطينية، 2005)

يقوم مجلس الإدارة بالإشراف على إدارة أعمال وشؤون الهيئة ومن مسؤولياته:

- 1- وضع أهداف استثمارية وتحديد معايير واليات للاستثمارات مع ضمان سياسة استثمارية للاموال تراعي مبدأ الديمومة، وبشكل خاص يجب على السياسة الاستثمارية أن تحدد: فئات الموجودات المسموح بامتلاكها وتوزيع الملكية والعائدات المتوقعة وأدوات وأنواع المخاطر والأدوات المالية.
- 2- التصديق على الموازنة السنوية للهيئة والمقدمة من المدير التنفيذي للهيئة والمتمثلة برئيس الهيئة .
- 3- التأكد من قيام رئيس الهيئة بتنفيذ سياسات المجلس بأمانة وصدق في كل ما يتعلق بأعماله وواجباته.
- 4- تصميم ومراقبة وإعادة النظر في معايير مراقبة المخاطر الداخلية ونظام التشغيل.
- 5- مراقبة تضارب المصالح وإساءة استخدام المعلومات التفصيلية، ووضع ميثاق شرف لأعضاء مجلس الإدارة وموظفي الهيئة.
- 6- التصديق على الميزانية السنوية والتقرير السنوي حول نشاطات الهيئة وتقييم الموجودات المقدمة من رئيس الهيئة .
- 7- توعية المشتركين بالهيئة وغيرهم ممن لهم علاقة بالتقاعد وكذلك الافصاح عن المعلومات الضرورية في الوقت المناسب .

الفصل الثالث

الدراسات السابقة:

أولاً : الدراسات العربية

ثانياً : الدراسات الأجنبية

ثالثاً : التعليق على الدراسات السابقة

قليلاً من الدراسات السابقة تناولت موضوع اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر، على الرغم من وجود وافر من الدراسات التي تتحدث عن موضوع التقاعد بشكل عام إلا أنها لم تتطرق بشكل خاص إلى اتجاهات هؤلاء الموظفين نحو التقاعد المبكر وما هي الظروف والعوامل التي قد تدفعهم إلى اتخاذ قرار التقاعد المبكر، ومن خلال وإطلاع الباحث على عدد من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع التقاعد المبكر، قام الباحث بتلخيصها وترتيبها من الاحداث إلى الأقدم.

أولاً الدراسات العربية

1-(سويدان، 2014)

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية علي إتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر.

وقد هدفت هذه الدراسة الى دراسة أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة الذين امضوا في العمل عشر سنوات فما فوق، وبلغ مجتمع الدراسة 390 موظف وعينة الدراسة 225 موظف واسترداد 191 استبانة حيث تم استخدام المنهج الوصفي و الاستبانة لجمع البيانات، وكان من أهم نتائج البحث التي أثرت على إتجاه الموظفين نحو التقاعد المبكر ان الخطط وبرامج التدريب في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة ضعيفة وقائمة على التمييز الامر الذي ساهم في دفعهم للتفكير في التقاعد المبكر، كما وأكد عدد كبير من الموظفون ان دخولهم لا تتناسب مع ما يبذلونه من جهد وان رواتبهم غير كافية لسد احتياجاتهم الأساسية في الحياة، وان نظام الترقيات في الشركة تدخل فيه المحاباة والمحسوبية كما و اشار الموظفين ان الترقيات الوظيفية لا تمنح على أساس الجدارة والكفاءة والمثابرة في العمل، ومن اهم تلك التأثيرات ايضا على اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر ان نظام تقييم الأداء المطبق في الشركة غير مهني بحيث لا يقدم تغذية راجعة مطلقا ولا يساعد بشكل رئيسي على فهم المشكلات و غير مرتبط بالحوافز والمكافئات.

ومن اهم التوصيات بانه ينبغي ان تتم عملية الاستقطاب والاختيار بعناية فائقة على أساس مبدا الجدارة والكفاءة، وان تولى الشركة اهتماما لبرامج ونشاطات التدريب من اجل تعزيز المعرفة والمهارة لدى موظفيها، وان تقوم الشركة بإعادة النظر في نظام التعويضات المالية بما فيه الرواتب والمكافئات والحوافز بما يتوافق مع الجهد والوضع المعيشي للبلد، و اخيراً ان يتم

تطبيق نظام تقييم الأداء بطريق مهنية والتي من خلالها يمكن قياس الأداء بشكل فعال مع تقديم تغذية راجعة للموظفين وربط تلك النتائج بالترقيات والحوافز والمكافئات.

2- (سعدا, 2014)

اتجاهات المدرسين نحو التقاعد المبكر "دراسة ميدانية على عينة من المدرسين في المدارس الثانوية العامة في محافظة دمشق".

هدفت هذه الدراسة لمعرفة اتجاهات عينة من مدرسي المدارس الثانوية العامة في دمشق نحو التقاعد المبكر, كما وهدفت الدراسة إلى التعرف على الفروقات في اتجاهات مدرسي المدارس الثانوية العامة في محافظة دمشق نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغيرات البحث: الجنس، المؤهل العلمي، العمر، العمر المهني، الحالة الاجتماعية، طبيعة العمل (إداري، تدريسي)، مادة التخصص (علمية، أدبية)، حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي و بلغ عدد أفراد عينة الدراسة (399) مدرس/ة، ومن أهم نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها إن ترتيب الأسباب التي تدفع المدرس نحو التقاعد المبكر كما يأتي: الصحية، المادية، النفسية، الاجتماعية، الوظيفية، كما وأظهرت الدراسة أن الإناث أكثر ميلاً نحو التقاعد المبكر و أن المتزوجين أكثر ميلاً من الغير متزوجين نحو التقاعد المبكر ومن اهم التوصيات التي اقترحها الباحث هو ان يزيد الاهتمام بالجوانب الاجتماعية والمادية والأسرية والصحية للمدرسين و ضرورة إيجاد برامج رعاية صحية خاصة بالمتقاعدين.

3- (الدواس, 2013)

ضغوط العمل وعلاقتها بالميل نحو التقاعد المبكر لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على ميول معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض نحو التقاعد المبكر وتأثير ضغط العمل بالتقاعد المبكر, كما وتكون مجتمع الدراسة من معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض والبالغ عددهم 1823 معلمة وبلغت عينة الدراسة 356 معلمة حيث تم استخدام المنهج الوصفي و الاستبانة كأداة لجمع البيانات ومن أهم النتائج التي تم الحصول عليها هو وجود علاقة طردية بين مصادر ضغوط العمل وكلاً من آثار ضغوط العمل ومستوى الميل نحو التقاعد المبكر, كما وأظهرت النتائج عدم وجود فروقات أو تأثيرات للمتغيرات

"العمر، الحالة الإجتماعية، طبيعة العمل في المدرسة" بينما ظهرت تلك التأثيرات والفروقات بجانب "المؤهل العلمي، التخصص الدراسي، سنوات الخبرة في التعليم".

ومن اهم التوصيات التي خلصت لها الدراسة هو ان تحرض وزارة التربية والتعليم علي توفير فرص الرعاية الصحية والنفسية والاجتماعية للمعلمات المدارس الثانوية للتخفيف من ضغوط العمل ، وأن يتم منح مكافآت مادية ومعنوية للمعلمات للتخفيف ضغط العمل ، وأن يتم الإهتمام بموضوع الترقيات بجانب الحوافز المزايا الأخرى.

4- (المشاري، 2011)

التخطيط للتقاعد لدى موظفي القطاعات الحكومية : دراسة ميدانية مطبقة على موظفي القطاع المدني الحكومي بمحافظة حوطة بني تميم

هدفت الدراسة إلى معرفة الأنشطة التي يقوم بها موظفي القطاع المدني الحكومي بعد التقاعد والتعرف على اتجاهات موظفي القطاع المدني الحكومي نحو التخطيط للتقاعد والعوامل المؤثرة في التخطيط للتقاعد وكذلك التعرف على العائد المتوقع من إسهام التخطيط للتقاعد في الحياة بعد التقاعد، حيث تم استخدام منهج المسح الاجتماعي كمنهج للدراسة كما وتم الإعتماد على الأستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة وتم توزيع الاستبانات علي عينة عشوائية من موظفي القطاع المدني الحكومي في محافظة حوطة بني تميم وقد حصل الباحث على 213 استبانة صالحة للتحليل الإحصائي وبعد تحليل بياناتها توصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان من أهمها التفرغ للاهتمام بتربية الأولاد والجزء الاخر سوف يتوجهوا للتفقه في الدين أكثر و تفعيل صلة الرحم كما يعطيهم فرصة لمتابعة أعمالهم الخاصة.

وفيما يتعلق بتوجهاتهم نحو التخطيط للتقاعد بين أفراد الدراسة أن التخطيط للتقاعد يساعدهم على تنظيم حياتهم الجديدة كما يمكنهم من الاستفادة من قضاء وقت الفراغ بأمر مفيد، وفيما يتعلق بالعوامل المؤثرة في التخطيط للتقاعد بينت نتائج الدراسة أن الخوف من ضياع خبرات وسنوات العمل من أبرز هذه العوامل وكذلك زيادة الانفعال داخل المنزل وخارجه وقلّة أصدقاء العمل وفتور العلاقة بينهم وفيما يتعلق بالعائد المتوقع من إسهام التخطيط للتقاعد في الحياة بعد التقاعد أظهرت نتائج الدراسة أن أفراد مجتمع الدراسة موافقون على العائد المتوقع من إسهام التخطيط للتقاعد في الحياة بعد التقاعد ومن أهم هذه الإسهامات تمكينهم من الاستمتاع مع أسرهم، وكان من أهم تلك التوصيات وضع الخطط والبرامج للحد من المشكلات التي تواجه

المتقاعدين، والعمل على تدريب الموظفين بالقطاعين العام والخاص على مهارات التخطيط للتقاعد، وتوعية الموظفين العاملين بأهمية التخطيط للتقاعد ودوره في تأمين مستقبلهم.

5- (الغامدي و آخري، 2011)

التقاعد المبكر حجمه، وأسبابه، والاتجاهات نحوه (دراسة مسحية لشاغلي الوظائف التعليمية بمدارس العاصمة المقدسة).

هدفت الدراسة إلى التعرف على ظاهرة التقاعد في العشر سنوات الماضية، والعوامل التي تدفع المعلمين للتقاعد المبكر، ليتسنى لمتخذي القرار اتخاذ الإجراءات والتدابير اللازمة للحد من الهدر التربوي في حالة كونها ظاهرة وخاصة للخبرات التربوية المتميزة التي يصعب تعويضها، ولتحقيق ذلك استخدم المنهج الوصفي و تكون مجتمع الدراسة من (11,011 معلما) حيث تم أخذ عينة عشوائية بحجم (375 معلما) ومن اهم النتائج التي تم الوصول اليها ان شاغلي الوظائف التعليمية بالعاصمة المقدسة يميلون نحو فكرة التقاعد المبكر، وان من العوامل التي تدفع شاغلي الوظائف التعليمية للتقاعد المبكر هي عدم وجود مزايا لأهل الخبرة من المعلمين و انحياز الأنظمة لصالح الطالب كما وأظهرت النتائج أن المعلمين الذين ليس لديهم مؤهل تربوي أكثر ميلا للتقاعد المبكر مقارنة بأولئك الحاصلين على مؤهل تربوي، ومن الاسباب التي لا تدفع شاغلي الوظائف التعليمية للتقاعد المبكر علاقاتهم الودية مع زملاء العمل، ومن اهم التوصيات التي توصل لها فريق العمل ان يتم اصدار قرار يعيد تنظيم علاقة المعلم مع الطالب في الجوانب التربوية، ويصاغ بطريقة تكفل الحفاظ على شخصية المعلم وحقوقه كمبري و استثمار العوامل التي تدفع شاغلي الوظائف التعليمية إلى البقاء بالوظيفة والبعد عن التقاعد كالعلاقات الودية، والأنظمة الخاصة بالدوام والإجازات.

6- (الحواري، 2010)

أنماط ومحددات التقاعد المبكر : حالة المتقاعدين الأردنيين من الرجال.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على ميول المتقاعدين بعد التقاعد نحو سوق العمل وماهي العوامل التي توجههم نحو التقاعد المبكر، حيث تم استخدام المسح التتبعي لسوق العمل الأردني لعام 2010 وتكون مجتمع الدراسة من 5000 أسرة أي ما يقارب 26,000 شخص تم أخذ عينة منهم وأظهرت النتائج أن ما يقرب من 85 % من المتقاعدين في الأردن سبق أن تقاعدوا تقاعداً مبكراً، وتظهر الدراسة أيضاً أن حوالي 45% من المتقاعدين مبكراً من الرجال

يعودون إلى سوق العمل بعد التقاعد ويشغل هؤلاء عند العودة وظائف تتسم إلى حد ما بالمحدودية ، ووجدت الدراسة أن هذه الفئة من الناشطين اقتصاديا يعانون من ارتفاع معدلات البطالة، لا سيما المتقاعدين من القطاع الخاص ، وأظهرت النتائج أيضاً أن الرجال العاملين في الجيش والأجهزة الأمنية هم الأكثر احتمالية للتقاعد المبكر، وكلما انخفضت ثروة العائلة زادت احتمالية التقاعد المبكر، و أيضاً من أبرز نتائجها أن المستوى التعليمي ومنطقة السكن للرجال لا تؤثران على قرارات التقاعد المبكر والعودة إلى سوق العمل مرة أخرى.

7- (القحطاني، 2009)

الميل للتقاعد المبكر لدى رجال الأمن: دوافعه وانعكاساته الأمنية والإدارية.

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مستوى ميل ودوافع رجل الامن للتقاعد المبكر، كما وهدفت الى التعرف على الانعكاسات الادارية والامنية للتقاعد المبكر، وقياس العلاقة بين ميل رجال الامن للتقاعد المبكر والدوافع نحو التقاعد المبكر، وكذلك قياس العلاقة بين ميل رجال الامن للتقاعد المبكر من جهه ومتغيراتهم الشخصية والتنظيمية من جهه اخرى، وتم استخدام المنهج الوصفي وجمع البيانات والمعلومات من خلال الاستبانة، وتم تحديد مجتمع الدراسة من الضباط العاملين في الادارات المركزية وفي الاجهزة الامنية بمدينة الرياض واخذ عينة منهم بعدد 348 شخص، وكان من اهم النتائج التي تم الحصول عليها ان مستوى ميل رجال الامن نحو التقاعد المبكر ضعيف، بعكس الانعكاسات الادارية للتقاعد المبكر فهي تؤثر بدرجة كبيرة على رجال الامن فى الاجهزة الامنية، وان ميل الضباط العاملين فى المديرية العامة لأمن المنشآت اكبر من مستوى ميل الضباط العاملين فى الاجهزة الامنية، وتوصلت الدراسة الى العديد من التوصيات التي كان من اهمها ان يتم اعادة النظر بالمزايا المالية والاجتماعية التي تمنح لرجال الامن بعد التقاعد لان راتبه وهو على راس عمله يعد مرتفعاً نسبياً مقارنة بدخله بعد التقاعد.

8- (سماعنة، 2008)

إتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة-فلسطين نحو التقاعد المبكر وأثر بعض المتغيرات عليه.

هدفت الدراسة التعرف إلى اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر، بالإضافة لبيان أثر متغيرات الجنس والمؤهل العلمي

والحالة الاجتماعية والعمر وسنوات الخدمة ومستوى دخل الأسرة على اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر، حيث تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي لجمع المعلومات، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين والبالغ عددهم وفقاً لآخر إحصاءات وزارة التربية والتعليم للعام 2008/2007 (6,985) معلماً ومعلمة وتكون تم اختيار عينة الدراسة التي تمثل ما نسبته (10%) من مجتمع الدراسة بالطريقة الطبقيّة العشوائية ليم تطبيق الدراسة على (700) معلم ومعلمة، وكان من أهم نتائج الدراسة إن اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة - فلسطين نحو التقاعد المبكر كان إيجابياً.

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر في المجالين المادي والصحي تعزى لمتغير الجنس. بينما كانت الفروق دالة إحصائياً في المجالات: (الاجتماعي، والنفسي، والوظيفي) والدرجة الكلية للاتجاه بين ذكر وأنثى ولصالح أنثى.

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر تعزى لمتغير المؤهل العلمي، دخل الأسرة و سنوات الخدمة.

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة - فلسطين نحو التقاعد المبكر في المجالات: (النفسي، والوظيفي، والمادي، والصحي) والدرجة الكلية للاتجاه تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، بينما كانت الفروق دالة إحصائياً في الاجتماعي بين أعزب ومتزوج ولصالح متزوج.

وتوصلت الدراسة الى العديد من التوصيات التي كان ابرزها أن تقوم وزارة التربية والتعليم بالاهتمام بأوضاع المعلمين المادية والصحية والاجتماعية والنفسية والوظيفية و إعادة النظر في الرواتب والعلاوات التي يتقاضاها المعلمون.

9- (الهملان, 2008)

الاحتراق النفسي والمساندة الاجتماعية وعلاقتها باتجاه العاملين الكويتيين نحو التقاعد المبكر.

هدفت الدراسة الى دراسة علاقة كل من الاحتراق النفسي والمساندة الاجتماعية بالاتجاه نحو التقاعد المبكر لدى العاملين الكويتيين من الجنسين والكشف عن أبعاد الاحتراق النفسي والمساندة الاجتماعية وبعض المتغيرات الديموغرافية التي تسهم في التقاعد المبكر لدى العاملين الكويتيين وكذلك الكشف عن قوة الشخصية النفسية المتجهة نحو التقاعد مبكراً لدى العاملين الكويتيين، وتكون مجتمع الدراسة من خمس وزارات وهيئات حكومية في دولة الكويت متمثلة في -وزارة التربية والتعليم، وزارة التجارة والصناعة، المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، الهيئة العامة لشئون القصر، القطاع النفطي وخاصة الأقسام التي تتعامل مع الجمهور، حيث بلغت حجم العينة 250 موظف/ة .

ومن اهم النتائج التي توصلت له الدراسة انه كلما زادت معدلات الإنهاك العاطفي عند العاملين الكويتيين زاد اتجاههم نحو التقاعد المبكر، كما و لم تلعب المساندة الاجتماعية أي دور يذكر في الحد من ظاهرة التقاعد المبكر في المجتمع الكويتي، ومن نتائج هذه الدراسة ايضاً انها أثبتت أن مساندة زملاء العمل تنبئ باتجاهات العاملين الكويتيين نحو التقاعد المبكر ومن اهم التوصيات التي تم الوصول اليها هو الاهتمام بعملية الاختيار المهني من قبل مؤسسات العمل قبل الالتحاق بالعمل بحيث يتم اختيار الموظف وفقاً لقدراته واستعداداته وميوله المهنية ومؤهلاته العلمية مما يرفع من مستوى الرضا الوظيفي للموظف وكذلك يجب تدريب المشرفين والمسؤولين على كيفية الإدارة الجيدة وخلق جو من الارتياح النفسي للعاملين وإشراكهم في اتخاذ القرار مما يجعلهم أكثر رضا وظيفياً ونفسياً وبالتالي ينعكس على أدائهم الوظيفي بصورة ايجابية.

10- (دراسة العماري, 2007)

ظاهرة التقاعد المبكر للمعلمات القطريات في مدارس التعليم العام بدولة قطر :العوامل وعلاقتها ببعض المتغيرات.

هدفت الدراسة التعرف إلى العوامل التي تقف وراء انتشار ظاهرة التقاعد المبكر بين المعلمات القطريات في مدارس التعليم العام بدولة قطر ، وللوصول إلى تحقيق أهداف الدراسة الحالية تم

القيام بدراسة ميدانية على عينة من المعلمات القطريات اللاتي يخططن للتقاعد، وقد تم استخدام استبانة من إعداد الباحثة تكونت من (40) عبارة طبقت على عينة مكونة من 395 معلمة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود عوامل متعددة تدفع بالمعلمة القطرية إلى التفكير في طلب التقاعد، وقد أتت هذه العوامل حسب أهميتها على النحو الآتي :عوامل إدارية، عوامل اجتماعية، عوامل مهنية وعوامل شخصية .

11- (محافظة, 2007)

العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر -دراسة ميدانية للمتقاعدين مبكراً في الأردن.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل التي تؤثر في التقاعد المبكر في الأردن , حيث تم اضافة عدة عوامل اساسية مؤثرة على التقاعد المبكر وهي : الخصخصة, إعادة هيكلة المنظمات, انخفاض العوائد المادية, عدم وجود مستقبل وظيفي , الدوافع الشخصية , العوامل الإدارية, العوامل الاجتماعية والصحية وكذلك بيئة العمل , وتكون مجتمع الدراسة من 4,148 متقاعداً مبكراً , وتكونت عينة الدراسة من 300 متقاعد مبكراً , وحللت البيانات بواسطة برنامج SPSS واستخدام النسب المئوية , والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية, وتحليل التباين (ANOVA) , واستخدام معامل الارتباط لمتغيرات الدراسة.

وكان من أهم نتائج الدراسة أن انخفاض الرواتب والأجور, والحوافز, والعلاوات دفعت أفراد العينة للتقاعد المبكر بدرجة كبيرة, وكان من النتائج ايضاً رغبة افراد العينة بالجمع بين راتب التقاعد المبكر وراتب آخر غير مشمول بأحكام الضمان الاجتماعي, والخوف من إحداث تغييرات في أحكام هذا القانون عوامل دفعتهم للتقاعد المبكر, وكذلك الخصخصة وإعادة هيكلة المنظمات من العوامل المؤثرة بدرجة كبيرة على قرار التقاعد المبكر, ومن اهم النتائج ايضاً ان عدم التطوير في العمل و كذلك الحالة الصحية للأفراد العاملين ووجود بيئة عمل سيئة دفعت افراد العينة للتقاعد المبكر, وأخيراً أوصت الدراسة إلى ضرورة الاهتمام بالرواتب والحوافز والعلاوات المقدمة للأفراد العاملين, والعمل على التغيير في بيئة العمل الادارية والاجتماعية والعمل على ايجاد علاقة اجتماعية جيدة في بيئة العمل والعمل على اكساب الافراد العاملين المهارات والمعارف وخلق بيئة عمل صحية.

12- (المطيري, 2005)

اتجاهات الموظفين المدنيين نحو التقاعد المبكر في نظام الخدمة المدني السعودي.

هدفت هذه الدراسة الى الاجابة على بعض الاسئلة منها تحديد مفهوم التقاعد والتقاعد المبكر في نظام الخدمة السعودي, وللتعرف ايضا على الموظفين الذين يتقاعدون مبكراً والذين يتقاعدون بقوة القانون سنوياً والإعداد المتوقعة خلال الخمس سنوات القادمة, ومن اهم اهداف هذه الرسالة التعرف على عدد الوظائف التي يمكن ان تتوفر بسبب التقاعد المبكر العادي والإجباري بقوة القانون ومدى رغبة الموظفين المدنيين فى التقاعد المبكر وما الذي يؤثر على رغبتهم بالتقاعد المبكر, وحيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي, ويتكون مجتمع الدراسة من الموظفين الحكوميين بمدينة الرياض وبلغت حجم العينة 450 موظف/ة.

ومن اهم نتائج الدراسة هو اتفاق افراد العينة على مجموعة من الايجابيات وهي ان التقاعد المبكر يوفر العديد من الفرص الوظيفية التي تساعد فى التخفيف من البطالة ويساعد فى تجديد الخدمة العامة وإدخال دماء جديدة للعمل الحكومي, كما واتفق افراد العينة على مجموعة من السلبيات وهي ان التقاعد المبكر يعمل على تسرب بعض الكفاءات البشرية وأصحاب الخبرة, كما ومن سلبياته ايضا تحمل الحكومة مبالغ مالية بسبب تأهيل وتدريب الموظفين الجدد, ومن اهم النتائج ايضا هو ان الموظفين المدنيين يرغبون بالتقاعد المبكر لرغبتهم بممارسة العمل الحر وعد كفاية معاش التقاعد.

وجاءت الرسالة بالعديد من التوصيات والتي من اهمها ان يتم تحديد حدا ادنى للمعاشات التقاعدية مع ضمان اقرار زيادة سنوية نظراً لغلاء المعيشة, وان يتم عمل ندوات تتعلق بالتقاعد المبكر وان يتم تفعيل التقاعد المبكر لاعتباره وسيلة يمكن من خلالها إتاحة فرص عمل للخريجين الباحثين عن العمل, إعادة دراسة موضوع التقاعد المبكر بشكل اوسع مع مقارنته بأنظمة الدول المجاورة.

13- (الفوزان والعامري, 2003).

آثار خفض عدد سنوات الخدمة اللازمة للحصول على التقاعد في نظام الخدمة المدنية السعودي.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة آراء الموظفين في الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية حول الآثار المختلفة لخفض عدد سنوات الخدمة اللازمة للحصول على التقاعد وليتم تحقيق هذ

الهدف تم تحديد حجم العينة من الموظفين في مختلف الأجهزة المركزية بمدينة الرياض، وبلغ عددها حوالي 500 موظف، تعاون منهم 345 موظفا بمعدل استجابة بلغ حوالي 69%، ومن اهم نتائج الدراسة التوصل إلى عدد من الآثار الإيجابية و السلبية لخفض عدد سنوات التقاعد، ونذكر أولاً الآثار الايجابية : إيجاد فرص عمل للخريجين الجدد، المساهمة في حل مشكلة العمالة الوافدة، تحسين أداء العمل الحكومي، و توجيه الموارد البشرية، ثانياً الآثار السلبية : خلق متاعب نفسية و اجتماعية للمتقاعد، و زيادة أعباء صندوق معاشات التقاعد، و قد انتهت هذه الدراسة بطرح مجموعة من التوصيات الأكاديمية و العملية.

14- (مخير , 2002).

الاتجاهات نحو التقاعد المبكر لدى عينة من المعلمين والمعلمات بالمراحل التعليمية المختلفة.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الاتجاهات نحو القاعد المبكر لدى المعلمين والمعلمات بمحافظة الإسماعيلية بمصر، حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وبلغ حجم العينة 510 معلمة، ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة بأن المعلمين والمعلمات لا يرغبون بالتقاعد بل يفضلون البقاء في العمل عن التقاعد المبكر، وعدم وجود تأثير لتخصص المعلم سواء (علمي أو أدبي) على اتجاهاته نحو التقاعد المبكر، كما وأظهرت النتائج ان للحالة الصحية الاثر الواضح على قرار التقاعد المبكر، وكان لغياب الخطط والسياسات المحفزة للتقاعد المبكر الاثر الواضح على عدم اقبال المعلمين على التقاعد المبكر.

15- (الغامدي , 2001)

اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر في مدينة مكة المكرمة وعلاقته ببعض المتغيرات.

هدفت الدراسة إلى التعرف على الاتجاه العام للمعلمين في مدينة مكة المكرمة نحو التقاعد المبكر لكل من المتغيرات الآتية (متغير العمر ، عدد سنوات الخدمة ، المرحلة التعليمية التي يعمل بها المعلم ، المؤهل الدراسي ، الحالة الاجتماعية ، مادة التخصص ، وجود دخل إضافي غير مهنة التعليم ، طبيعة العمل داخل المدرسة مدير أو وكيل أو مرشد طلابي)، حيث تم استخدام المنهج الوصفي، وبلغ مجتمع الدراسة 7220 معلمة وكانت حجم العينة (722)

معلمًا من مراحل التعليم الابتدائية و الاعدادية والثانوية وبلغت نسبتهم (10 %) من مجتمع الدراسة.

ومن ابرز نتائج الدراسة وجود اتجاه سلبي نحو التقاعد المبكر لدى (50% عينة الدراسة) كما وجدت علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0,01 بين كل من متغير العمر وعدد سنوات الخدمة واتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين متغير المؤهل الدراسي ومتغير الحالة الاجتماعية وبين اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر ، وباقي المتغيرات لا تحتوي على فروقات ذات دلالة إحصائية بينها وبين اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر ومن اهم التوصيات التي تم الوصول لها بالاهتمام بأوضاع المعلمين الاجتماعية والنفسية والوظيفية والمادية وصحتهم الجسمية والبحث في الطرق التي ترفع من رضا المعلمين في مهنة التعليم وإعادة النظر في برنامج الإعداد التربوي وربطها بواقع العملية التربوية كما ويجب اتخاذ خطوات إجرائية لمنع تفاقم ظاهرة التقاعد المبكر والاستفادة من الحلول التي وضعت لتلافي الآثار السلبية لنتائج الخطط المحفزة للتقاعد المبكر للمعلمين في البلاد التي يطبق بها ذلك النظام، إقامة مركز اجتماعي خاص بالمعلمين المتقاعدين ويتعامل مع المتقاعدين فعليًا أو المقبلين على التقاعد لتهيئتهم لهذه المرحلة.

16- (دراسة اللعبون , 1998)

اتجاهات المرأة السعودية العاملة نحو التقاعد المبكر.دراسة وصفية على عينة من النساء العاملات بمدينة الرياض.

هدفت هذه الرسالة الى التعرف على اتجاهات المرأة السعودية نحو التقاعد المبكر حيث تم إعداد دراسة وصفية عن اتجاهات المرأة السعودية العاملة نحو التقاعد المبكر على عينة مكونة من (285) موظفة من قطاعات الرئاسة العامة لتعليم البنات ، وزارة الصحة ، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، جامعة الملك سعود، وجامعة الإمام، وكانت نسبة المعلمات في التعليم العام (88) من حجم العينة وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان اهمها وجود اتجاه قوي نحو التقاعد المبكر، نتيجة للضغوط الاجتماعية، والأسرية، وللرغبة في التفرغ لشؤون الأسرة، كذلك بينت الدراسة أن لصحة المرأة العاملة تأثيرًا قويًا على اتجاهاتها نحو التقاعد المبكر.

ثانياً الدراسات الأجنبية:

1-(صن, 2014):

The determinants of retirement in Canada

محددات التقاعد في كندا.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على محددات التقاعد المبكر بين الاشخاص الكنديين التي تتراوح اعمارهم ما بين (50 إلى 80 عاماً) , حيث تم تعريف المحددات علي شكلين : أولاً : التقاعد الكلي : وهم الاشخاص الذين يتركون سوق العمل كلياً, و ثانياً : التقاعد الجزئي : وهم الاشخاص الذين لم يعملوا أو عملوا لمدة 26 اسبوع , حيث تم اخذ بعين الاعتبار المتغيرات التالية (الجغرافية، الديموغرافية، الاجتماعية، الهجرة و التعليمية) في نموذج الانحدار التي توضح التقاعد , حيث تم تحديد مجتمع الدراسة وفقاً للمركز الاحصائي الكندي ويقدر بـ 844,476 شخص.

ومن أهم نتائج هذه الدراسة أنها وجدت ان الاشخاص الذين يعيشون في المدن المتطورة والآخذة بالنمو هم اقل توجهاً نحو التقاعد وبالمقابل فان الاشخاص الغير متزوجين هم اكثر عرضة للتقاعد من المتزوجين و الارامل ومن النتائج ايضاً ان النساء المتزوجات اكثر عرضة للتقاعد من ازواجهن, وبشكل عام فان النساء من اكثر الاشخاص المحتملين والمعرضين للتقاعد المبكر وذلك بسبب اختلاف المسؤوليات الملقاة علي عاتقهم, كما و اوضحت الدراسة ان المهاجرين اقل توجهاً نحو التقاعد المبكر بسبب قلة الدخل وبسبب متطلبان الحصول علي التقاعد.

2-(وليس و اوكن, 2013).

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

نوايا التقاعد: ما هو دور العوامل الضاغطة في التنبؤ بنوايا التقاعد.

وتبحث هذه الدراسة نوايا التقاعد للموظفين في إحدى مؤسسات القطاع العام الكبيرة التي تقع في ولاية فيكتوريا، أستراليا التي كانت مهتمة في تطوير السياسات للمساعدة في الإبقاء على

القوى العاملة داخل سوق العمل, واستخدم المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة حيث تم توزيع عدد 332 استبانة على احدى اكبر شركات القطاع العام في ولاية فيكتوريا, وأظهرت النتائج ان لعامل العمر وطول فترة الخدمة تأثير واضح في التنبؤ بنوايا التقاعد المبكر , كما وكان للرضا الوظيفي والتماسك الاجتماعي نصيباً في التنبؤ بنوايا التقاعد المبكر بعد عامل العمر وطول فترة الخدمة, ومن أهم التوصيات ان تقوم الإدارة بزيادة الاهتمام بموضوع الرضا الوظيفي لأنه العامل الاساسي لباقي الايدي العاملة داخل سوق العمل والعمل على الاهتمام بجميع الفئات العمرية وعدم تمييز فئة عن اخرى

3-(أيخهورست, 2011).

The Transition From Work To Retirement

الانتقال من العمل إلى التقاعد

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم دور المبادرات السياسية والعوامل الاقتصادية في الانتقال من سوق العمل إلى التقاعد في الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي التي لا يزال يحكمها الاقتصاد السياسي الوطني والتي تبنت استراتيجيات التوظيف والتي هدف لرفع سن التقاعد للعاملين في الاتحاد الأوروبي من خلال استراتيجية "العمر النشط", ومن أهم نتائج هذه الدراسة ان العوامل والسياسات الداخلية للمؤسسة هي العامل الرئيسي لانتقال الموظف من العمل إلى التقاعد, كما وكان للظروف المادية والاجتماعية والسياسية الاثر على التوجه نحو التقاعد المبكر.

4-(بنسدوف وآخريين, 2009).

Predictors of employees' early retirement intentions: an 11-year longitudinal study

التنبؤ عن نوايا التقاعد المبكر للموظفين : دراسة مطولة على مدار 11 عام.

وههدف هذه الدراسة إلى استكشاف أي العوامل النفسية والشخصية المرتبطة بالعمل تتنبأ بنوايا التقاعد المبكر بين النساء والرجال من كبار السن وللتحقيق افضل النتائج سيتم استخدام البيانات الطولية حيث قامت هذه الدراسة بالمتابعة لمدة 11 عاما لموظفي البلديات الفنلندية حيث بلغت عينة الدراسة 1,101 موظف .

واظهرت النتائج ارتباط التصورات السلبية عن العمل وقوانين العمل والرضا عن الحياة العامة مع نوايا التقاعد المبكر في أوساط النساء واما بالنسبة للرجال فان القدرة على تصنيف الذات والصحة الجيدة ارتبط سلبا مع نوايا التقاعد المبكر, بالإضافة إلى تلك التصورات السلبية عن العمل يتوقع الباحث وجود نوايا للتقاعد المبكر بين الرجال أكثر من النساء.

5-(بروكمان و ميلر , 2009)

Time to retire – Time to die? A prospective cohort study of the effects of early retirement on long-term survival.

وقت التقاعد – وقت الموت ؟ دراسة مجموعة مستقبلية لمعرفة آثار التقاعد المبكر على البقاء على قيد الحياة على المدى الطويل.

هدفت هذه الدراسة لمعرفة تأثير التقاعد المبكر على البقاء على قيد الحياة على المدى الطويل لجماعة او فئة محددة من صندوق التأمين الصحي الألماني, حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لعدد 88,399 رجل و 41,276 امرأة والذين تتراوح اعمارهم من 50 إلى 65 عام وفي الفترة من 1990 إلى 2004, حيث اظهرت النتائج ان الرجال والنساء الذين تتراوح اعمارهم ما بين 51 وال 55 عام والذين تركوا سوق العمل بسبب عدم المقدرة على الانتاج أكثر عرضة لخطر الموت, كما وظهرت النتائج ان حظ البقاء على قيد الحياة اقل حظاً بالنسبة للأشخاص الاصحاء , وظهرت النتائج ان التقاعد المبكر في الواقع يقلل من مخاطر الوفاة بشكل ملحوظ بنسبة 12% للرجال و 23% للنساء , وكذلك الأشخاص الذين يعانون من اثار صحية ولهم احتمالية العيش لفترة قصيرة يتم استبعادهم من سوق العمل ومن التوصيات انه يجب الاخذ بعين الاعتبار الفروقات الصحية عند تقليص برامج المعاشات وزيادة سن التقاعد.

6-(كو و لينديوم, 2008).

Does Retirement Kill You? Evidence from Early Retirement Window

هل يقتلك التقاعد المبكر ؟ حقائق من نافذة التقاعد المبكر.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الآثار الصحية الناتجة عن فعل التقاعد , وكذلك التعرف على المنافع والتكاليف التي تعود على كلاً من : الأفراد, ميزانيات الحكومات وصندوق التقاعد

وكذلك صندوق النفقات الصحية وكان من النتائج ان التقاعد مرتبط ارتباطاً سلبياً مع صحة الفرد، حيث ان التقاعد يؤدي إلى حالة صحية أسوء .

7-(دورن , 2007).

Voluntary' And 'Involuntary' Early Retirement : An International Analysis

التقاعد المبكر والتقاعد الاجباري : تحليل دولي

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل التقاعد المبكر " الطوعي " ، و"الغير طوعي " حيث قامت الدراسات الحديثة بالتمييز بين التقاعد المبكر " الطوعي " و "غير الطوعي " ، حيث أن التقاعد المبكر "غير الطوعي " ناتج من قيود العمل وليس من قضاء وقت الفراغ في العمل وشمل مجتمع الدراسة على 19 بلداً صناعياً.

وأظهرت النتائج أن التقاعد المبكر "الغير طوعي " منتشر على نطاق واسع وبخاصة في قارة أوروبا ، ومن ابرز النتائج ايضاً ان البلدان التي تواجه الركود الاقتصادي وتمتلك تشريعات صارمة لحماية العمالة ينتشر عندها او تشجع على التقاعد المبكر " الغير طوعي " ومن ضمن النتائج التي تم التوصل إليها ان أحكام التقاعد المبكر في نظام الضمان الاجتماعي ليست كافية بحد ذاتها لتجعل موضوع التقاعد المبكر اكثر جاذبيه للأفراد ، ولكن ايضاً الحوافز التي تقدمها المؤسسة تلعب دوراً هاماً في هذا الموضوع.

8-(فيشر وسوسا بوزا, 2007).

The Institutional Determinants of Early Retirement in Europe

محددات المؤسسة من التقاعد المبكر في أوروبا.

تشير هذه الدراسة إلى العديد من النقاط ومن ضمنها فهم محددات التقاعد المبكر وخاصة الدور الذي تلعبه العوامل المؤسسية في قرار التقاعد ، ومن نتائج هذه الدراسة أن أنظمة التقاعد التي تقدم للمشارك عوائد انتفاع سخية تشجع الرحيل المبكر من سوق العمل و بالإضافة إلى ذلك فإن قيمة مكافأة نهاية الخدمة تمارس تأثيراً أكبر على قرارات التقاعد المبكر مما يفعل متوسط معدل الاستبدال ، في حين أن تشريعات حماية العمالة لا يوجد لديها مهمة تأثير.

The Recent Trend Towards Later Retirement

الإتجاه الجديد نحو تأخير التقاعد.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الإتجاهات الحديثة نحو التقاعد , وأظهرت الدراسة ان استمرار الزيادات الأخيرة في سن التقاعد عكست الاتجاه عن التقاعد المبكر, ويفسر هذا التحول التغييرات في قانون الضمان الاجتماعي , صندوق التقاعد الخاص والرعاية الصحية مما يوحي بأن سن التقاعد قد يستمر في الارتفاع , حيث تم الاستعانة بالبيانات الاحصائية الجاهزة من المركز الاحصائي وهي بيانات متراكمة على مدى العقود السابقة.

ومن اهم النتائج التي توصلت لها هذه الرسالة ان العديد من هذه التغييرات مرتبطة بزيادة عدم اليقين بشأن البيئة الاقتصادية المستقبلية المحيطة بالتقاعد , وحول جدوى هذه التغييرات على المدى الطويل من تغير في (الضمان الاجتماعي وتخفيضات الفائدة المحتملة , المخاطر المرتبطة بزيادة تكاليف الرعاية الصحية) , ان هذا الارتفاع في عدم اليقين في حد ذاته قد تحفز الناس للبعد عن التقاعد المبكر وتأخير التقاعد من أجل العمل وإدخار أكثر.

10-(دورن وبوزا, 2005).

Early Retirement : Free Choice Or Forced Decision

التقاعد المبكر: حرية الاختيار أو القرار القسري

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على رأي المتقاعدين تقاعداً مبكراً في قرار التقاعد وما هي العوامل التي قد تؤثر على قرار التقاعد المبكر , حيث تم شرح التقاعد المبكر في هذه الدراسة كظاهرة في جانب العرض , ومع ذلك يمكن ايضا ان يكون كظاهرة بجانب الطلب الناشئ عن سلوك الشركة بتعظيم الربح , وتم تجميع البيانات بغرض الوصول للنتائج من 15 بلداً وهم: كندا , الدنمارك , فرنسا , ألمانيا , بريطانيا , إيطاليا , اليابان , هولندا , نيوزيلندا , النرويج , البرتغال , اسبانيا , السويد , سويسرا , والولايات المتحدة الأمريكية , حيث بلغ مجتمع العينة من الاشخاص الذين تقاعدوا مبكراً , وتراوحت اعمار العينة من عمر 45 إلى 64 عاماً وفي الفترة من عام 1983م إلى عام 1997م.

ومن اهم وابرز النتائج التي توصلت لها هذه الدراسة انه عند وجود مميزات وحوافز للتقاعد المبكر فإن غالبية الموظفين سيتوجهون نحو التقاعد الطوعي , والعكس صحيح في حالة واجهت الشركة او الحكومة أي عوائق مالية فإنها تستخدم التقاعد المبكر كوسيلة للتحايل على تشريعات حماية العمالة ليتم إحالة عدد او نسبة معينة من الموظفين وخاصة في حالة الركود الاقتصادي للشركات الخاصة وزيادة حجم البطالة للحكومات وهو ما يدفع الحكومة للاستغناء عن عدد من الموظفين وتعيين موظفين آخرين ليحلوا محلهم , وأظهرت النتائج ان قانون الضمان الاجتماعي الحالي غير كافي لجذب الموظفين نحو التقاعد المبكر , كما وأظهرت النتائج ان الحوافز المالية التي تقدمها الشركة تلعب دوراً هاماً بقرار التقاعد المبكر للموظفين.

11-(كاربانسالو و آخرون, 2004)

Perceived health as a predictor of early retirement

تصور الصحة كمؤشر للتقاعد المبكر.

هدفت هذه الدراسة للتعرف على العلاقة بين منظور الصحة والتقاعد المبكر , حيث تم تحديد مجتمع العينة من الرجال الذين يسكنون في شمال فنلندا , وبلغ حجم العينة 1,748 رجلاً تتراوح أعمارهم من 42 عام حتى 60 عام وخلال الفترة من عام 1984م حتى عام 2000م , و تم الحصول على سجلات التقاعد من مؤسسة التأمينات الاجتماعية في فنلندا والمعهد المركزي للمعاشات.

وأظهرت الدراسة عدة نتائج كان من أبرزها الحصول على تصنيفات لحجم العينة التي احتوت على معلومات مجمهه على مدار اكثر من 11 عاما , وهي ان عدد 855 (48.9%) من الرجال من اجمالي الاستبانة يتقاضون معاشاً ناتج عن العجز الصحي , وعدد 331 (18.9%) حصلوا على التقاعد المبكر بدون امراض تذكر عليهم وعدد 273 (15.6%) حصل على معاشات الشيخوخة , وعدد 289 (16.5%) ما زالوا على راس العمل , ومن ضمن النتائج ايضا ان الحالة الصحية السيئة هي مؤشرا قويا على التقاعد المبكر مثال علي تلك الامراض التي تؤدي الي التقاعد المبكر (الاضطرابات النفسية , واضطرابات العضلات والعظام , وأمراض القلب والأوعية الدموية) أي عند زياد عدد الحالات الصحية السيئة تزداد حالات التقاعد المبكر .

Technical Progress And Early Retirement

التقدم التكنولوجي والتقاعد المبكر.

هدفت هذه الدراسة إلى الجمع بين خطين من منطقتين مختلفتين في الاقتصاد . الأول : التقدم التقني والتي عادة ما يرتبط بالنمو الاقتصادي والإنتاجية ، والثاني : هو المشاركة في سوق العمل من قبل العمال كبار السن ، حيث تم استهداف الفئة العمرية من العمال التي تنحصر اعمالهم بين 50-64 عام وكان من ابرز واهم النتائج التي تم الوصول لها عند الربط او الجمع بين هذين المجالين معا هو أن التقدم التقني له تأثير سلبي كبير على معدلات مشاركة العمال كبار السن في سوق العمل ، كما أنه يؤدي إلى تآكل رأس المال البشري الخاص ببعض الفئات وخاصة فئة العمال كبار السن ، ومن خلال استخدام ادوات قياس بسيطة لقياس أثر تآكل رأس المال البشري في عدد من الولايات الامريكية نجد أن التقدم التقني له تأثير سلبي على التوظيف.

13- (هغز وآخرون, 2003)

Pathways to early retirement: structure and agency in decision-making among British civil servants.

الطريق للتقاعد المبكر- الهيكل والقوة في صنع القرار بين موظفي الخدمة المدنية في بريطانيا.

ونظرا لأهمية التقاعد المبكر وارتباطه بالمجال الاقتصادي والسياسي و الاجتماعي ،هدفت هذه الدراسة إلى معرفة كيفية اتخاذ قرار التقاعد المبكر ، حيث تناولت الدراسة نتائج تم استخلاصها من من قبل عينة من موظفي الخدمة المدنية البريطانية وشملت العينة الاشخاص الذين اختاروا التقاعد المبكر والذين لم يختاروه وبلغ مجتمع الدراسة 460,000 موظف، وكان من النتائج إن قرار التقاعد المبكر ليس مصنوع من فراغ، ولا هو خالي من الضغوط والمغريات بل ان بعضها له علاقة بإعادة الهيكلة التنظيمية، وبعضها له علاقة بالعروض المالية المقدمة ، وتتأثر بعض القرارات بالحصول علي الفرصة لقضاء وقت الفراغ وتحقيق الذات التي تتوفر حسب إعتقادهم من خلال التقاعد المبكر.

Early Retirement

التقاعد المبكر

هدفت هذه الدراسة إلى إظهار تفسير سياسي واقتصادي بخصوص المكافآت التي تمنح للتقاعد المبكر ، وكذلك للإجابة عن السؤال التالي: لماذا الكثير من الأصوات في البلدان الصناعية تتادي بمنح معاش تقاعدي كبير لفئة الموظفين متوسطي العمر والذين لم يكملوا فترة عملهم كاملة حتى سن التقاعد حيث تم استخدام التحليل الوصفي لعشرة دول من منظمة التعاون الاقتصادي، حيث تم التوصل إلى عدة نتائج كان من ضمنها أن التقاعد المبكر يعمل كوسيلة للتخلص من الأيدي العاملة الزائدة في حالة ضعف القدرة ، كما وأظهرت التحليل الوصفي لتلك العشر دول في منظمة التعاون الاقتصادي أن بعد كل عملية تراجع في الصناعات يتم مباشرة الاستغناء عن عدد من الأيدي العاملة لمواجهة هذا التراجع ، من أهم التوصيات التي تم اقتراحها هو خلق حوافز مالية كبيرة تشجع على التقاعد المبكر للأفراد الذين يعانون من ضعف القدرة الإنتاجية

15-(هابتيو، 2002).

Men 55 And Older: Work Or Retire?

الرجال 55 سنة و أكبر : العمل او التقاعد ؟

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الاسباب التي تدفع الرجال الذين اعمارهم 55 سنة فأكثر عن التخلي عن سوق العمل والتقاعد ، هل هذه الاسباب ناتجة عن تقاعد طوعي بسبب المسؤوليات الشخصية والعائلية ، او ناتجة عن تقاعد اجباري بسبب الإعاقة والظروف الاقتصادية للمؤسسة دفعتها للتخلي عن عدد من الموظفين ، حيث تم استخدام المنهج الوصفي للرجال الكنديين الذين تزيد اعمارهم عن 55 عام ، وأظهرت النتائج أن الاسباب الرئيسية للتقاعد لتلك الفئة هي الظروف الاقتصادية والإعاقة وكذلك الظروف الشخصية كالصحة والدخل ، ومن أهم النتائج التي تم الوصول لها ان باستطاعة تلك الفئة العمل وعدم التقاعد لفترة 20 عام وهي الفترة التي يستطيع الرجال الاستمرار بالعطاء والإنتاج حسب تقديرات دراسات سابقة وهي ما اثبتته النتائج ان غالبية الرجال يستمرون بالعمل حتى سن 65 واكثر .

Early Retirement Trends

إتجاهات التقاعد المبكر.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة اتجاهات الكنديين نحو التقاعد المبكر وذلك بسبب شيوعه في الفترات السابقة وأظهرت الاحصائات السابقة وخصوصاً في الفترة بين عامي (1987م - 1990م) أن 29% فقط من الناس تقاعدوا قبل سن الـ 60 عام وارتفع المعدل بين عامي (1997م - 2000م) إلى 43% , واعتمدت هذه الدراسة على الاحصائات السابقة في الوصول لعدد من النتائج والتي كان أهمها أن التقاعد المبكر في القطاع العام أكثر منه في القطاع الخاص حيث ان سن التقاعد الأكثر شعبية بالنسبة للقطاع العام 55 سنة , وفي المقابل كان معظم العاملين في القطاع الخاص لا يزالوا يعملون حتى سن 65 عاما. ومن ضمن النتائج ان عدد كبير من النساء يتقاعدون مبكراً وهم اكبر من الرجال , ويرجع السبب ان عدد النساء في القطاع العام اكبر من الرجال و ان التقاعد المبكر اكثر شعبية بين الناس الذين يتمتعون بمستويات تعليم عالي وكذلك ذوي الدخل العالي وكذلك في مجال الصناعات , في حين ان الناس في القطاع الزراعي هم الأقل توجهاً نحو التقاعد المبكر حيث ان العاملين في هذه الصناعة هم في المقام الأول يعملون لحسابهم الخاص ويعتبرون من ذوي الدخل القليل.

التعليق على الدراسات السابقة:

أولاً الدراسات العربية:-

أظهرت الدراسات السابقة عن وجود ظاهرة التقاعد المبكر بشكل واضح واختلفت من ناحية ربط هذه الظاهرة بالعوامل المؤثرة عليها والفئة المستهدفة , ويمكن إيجاز تلك الاختلافات كما هو موضح أنه :

*دراسة: سويدان, (2014)// حيث اقتصرت الدراسة علي قياس جانب الموارد البشرية وعلاقته بالتقاعد المبكر ولم يهتم لباقي العوامل الاجتماعية والمؤهل العلمي والمادية والعمر, وهذا ما تميزت به دراستي.

*دراسة: سعدا, (2014)//استهدفت الدراسة المعلمين في مدارس الثانوية وأغفلت الموظفين في باقي الدوائر الحكومية كما واكتفت الدراسة بربط المتغيرات الشخصية بالاتجاهات نحو التقاعد المبكر.

*دراسة: الدواس, (2013)// استتنت هذه الدراسة الذكور من البحث واقتصرت على الاناث حيث استهدفت الدراسة المعلمات في مدارس الثانوية وأغفلت الموظفين في باقي الدوائر الحكومية, كما واقتصرت على ربط ضغوط العمل بالاتجاهات نحو التقاعد المبكر وأهملت باقي العوامل التي تعتبر من الجوانب المهمة في قياس الميول نحو التقاعد المبكر.

*دراسة: المشاري, (2011)// لم تظهر هذه الدراسة الجوانب المؤثرة علي التقاعد المبكر بل أظهرت الجوانب المؤثرة علي الموظف بعد التقاعد من حيث تحديد اتجاهات الموظفين نحو التخطيط للتقاعد , ويقصد بها هنا ما الذي يشغل بال الموظف بعد التقاعد , وهي تختلف كلياً عن باقي الدراسات وما سنقوم بدراسته.

*دراسة: الغامدي وآخرون, (2011)//اقتصرت هذه الدراسة على المعلمين في المدارس وأهملت باقي الموظفين في الدوائر الحكومية الاخرى, كما واقتصرت الدراسة على معرفة الاسباب التي جعلت المعلمين في العشر سنوات الماضية يتقاعدون ولم تتطرق الدراسة إلى معرفة آراء الموظفين الحاليين نحو التقاعد المبكر.

*دراسة: الحوارين, (2010)// أقتصرت الدراسة فقط علي الرجال الذين تقاعدوا فمنهم من تقاعد مبكراً ويمثلون 85% من حجم العينة والباقي تقاعدوا لبلوغهم السن الاقصى للعمل, وأغفلت هذه الدراسة الموظفين الذين هم على رأس عملهم بل أكتفت بالحصول على النتائج من المتقاعدين.

*دراسة: القحطاني, (2009)//اقتصرت الدراسة على رجال الأمن ولم تأخذ برأي باقي الموظفين المدنيين, كما وربط المتغيرات الشخصية والتنظيمية بالاتجاهات نحو التقاعد المبكر ولم تذكر باقي العوامل والجوانب الهامة كالجانب الاجتماعي, الصحي, المادي, والقانوني.

*دراسة: سماعنة, (2008)// حيث تشابهت هذه الدراسة مع دراستي وشملت جميع العوامل التي من المحتمل ان تؤثر علي قرار التقاعد المبكر إلا جانب ملائمة القوانين, كما وأقتصرت علي المعلمين فقط ولم تأخذ برأي باقي الموظفين في الوزارات المختلفة.

دراسة: الهملان, (2008)//اقتصرت الدراسة على الجانب النفسي و الاجتماعي فقط وتأثيرها علي التقاعد المبكر وهو بإعتباري دراسة متخصصة في هذا الجانب مع إهمال جوانب أخرى ذات أهمية كبيرة علي قرار التقاعد المبكر كا الجوانب الصحية والمادية.

دراسة: العماري, (2007)// حيث أقتصرت الدراسة علي المعلمات الذين يخططون للتقاعد وما هي العوامل التي دفعتهم للتفكير بالتقاعد وهي بنظري دراسة محدودة لآراء المعلمات والتي لا تشمل باقي الجوانب التي تؤثر علي قرار التقاعد للموظفين في باقي الوزارات.

*دراسة: محافظة, (2007)//من الدراسات الشاملة للجوانب التي من المحتمل تؤثر علي قرار التقاعد المبكر إلا أنها أقتصرت علي معرفة تأثير تلك الجوانب علي قرار التقاعد المبكر لعينة من الموظفين الذين تقاعدوا مبكراً ولم تأخذ برأي الموظفين الحاليين.

*دراسة: المطيري, (2005)// وهي دراسة مشابهة لدراستي وهي من وجهة نظري من الدراسات التي تعطي نتائج عملية تساعد في حل العديد من القضايا خاصة موضوع الوظائف الشاغرة الناشئة عن التقاعد الاجباري او الاختياري , إلا أنها ركزت بشكل كبير علي أثر التقاعد المبكر علي العمالة والوظائف في مدينة الرياض.

*دراسة: الفوزان و العامري, (2003)//لم تدرس هذه الدراسة اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر بدل اقتصرت علي معرفة الاثار الايجابية والسلبية الناشئة عن تخفيض سنوات الخدمة اللازمة للحصول علي التقاعد المبكر.

*دراسة:مخيمر, (2002)//اقتصرت الدراسة على فئة المعلمين مع تجاهل باقي الفئات وهي شريحة كبيرة, كما واقتصرت الدراسة على بحث الجانب الصحي والتخصصي (علمي او ادبي) لفئة المعلمين مع تجاهل باقي الجوانب المادية والاجتماعية.

*دراسة: الغامدي, (2001)// شملت عوامل متعددة لها تأثير على التقاعد المبكر إلا أنها أغفلت أثر الجانب الصحي على اتجاهات المعلمين نحو التقاعد المبكر, كما وتعتبر من

الدراسات المحدودة وذلك لاستهدافها فئة المعلمين فقط وعدم معرفة آراء باقي الموظفين في باقي الوزارات الحكومية.

*دراسة: اللعبون, (1998)/ قامت هذه الدراسة بقياس الجانب الاجتماعي , والاسري والصحي للمرأة وتأثيرها علي قرار التقاعد المبكر ,وهي برأي الباحث عوامل غير كافيه حيث تجاهلت الجانب المهني وعامل الدخل والمؤهل العلمي, كما وأهملت شريحة كبيرة من المجتمع ولم تأخذ برأيهم وهي شريحة الرجال.

ثانياً الدراسات الأجنبية:-

*دراسة: صن, (2014)/ حصرت هذه الدراسة علي الكنديين الذين اعمارهم ما بين 50 إلي 80 عام وأهمال باقي الفئات العمرية وهي شريحة كبيرة في المجتمع, كما واقتصرت الدراسة علي العوامل الجغرافية, الديموغرافية, الإجتماعية والتعليمية, مع إهمال العوامل المادية والصحية.

*دراسة: وليس واوكن(2013)/ اقتصرت هذه الدراسة علي مؤسسة واحدة من مؤسسة القطاع العام وعدم استطلاع آراء باقي المؤسسات, كما وانحصرت الدراسة بمعرفة العوامل التي تبقي الموظف في تلك المؤسسة بسوق العمل وهي عوامل مقتصرة على جانب الرضى الوظيفي.

*دراسة: أيزهورست, (2011) / واقتصرت هذه الدراسة ايضا علي العوامل الاقتصادية, السياسية والاجتماعية مع إهمال العوامل الصحية.

*دراسة: بنسدوف وآخرين, (2009)/اقتصرت الدراسة علي العوامل النفسية والشخصية مع إهمال باقي العوامل المهمة كالعوامل المادية, كما واقتصرت على موظفي البلديات ولكن يسجل لهذه الدراسة ميزة بأنها قامت بتجميع بيانات تاريخية لمدة 11 عام سابقة ولعدد 1,101 موظف.

*دراسة: بروكمان وميلر, (2009)/ركزت هذه الدراسة على معرفة آثار التقاعد المبكر على البقاء على قيد الحياة على المدى الطويل, ولم تقم بدراسة اتجاهاتهم نحو التقاعد المبكر, كما وانحصرت على الفئة العمرية من(50عام إلى 65عام).

دراسة: كو ولينديوم, (2008)/اقتصرت الدراسة على معرفة الاثار الصحية الناتجة عن التقاعد المبكر ولم تقم بدراسة اتجاهات التي قد تؤثر على قرار التقاعد المبكر.

*دراسة: دورن, (2007)/ تمحورت هذه الدراسة علي التحليل فقط ولم تأخذ آراء الموظفين ومعرفة اتجاهاتهم نحو التقاعد , ومن مميزاتها انها شملت في دراستها 19 دولة صناعية.

*دراسة: فيشر وسوسا بوزا،(2007) // اقتصرَت الدراسة علي معرفة العوامل الداخلية للمؤسسة وقوانين التقاعد التي تؤثر علي قرار التقاعد، مع تجاهل العوامل الاخرى كالعوامل الاجتماعية والصحية.

*دراسة: فريدبرغ، (2007) // اقتصرَت هذه الدراسة على معرفة أثر التغيرات في الضمان الاجتماعي على قرار التقاعد المبكر وهو عامل غير كافي بحد ذاته للتعرف على اتجاهات العاملين نحو التقاعد المبكر.

*دراسة دورن و بوزا، (2005) // من الدراسات القيمة لاحتوائها على بيانات من 15 دولة أجنبية وشمولها على عدد من العوامل التي قد تؤثر على قرار التقاعد إلا أنها أهملت الجانب الصحي للمتقاعدين، و أقتصرت على آراء المتقاعدين دون الموظفين.

*دراسة: كاربانسالو و آخرين، (2004) // اقتصرَت الدراسة علي اظهار جانب الصحة وأثره على قرار التقاعد المبكر وهو جانب غير كفي للحكم على اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر.

*دراسة: اهتيوف و زيرا، (2004) // حيث اقتصرَت هذه الدراسة علي اظهار اثر التقدم التكنولوجي علي حالات التقاعد المبكر عند كبار السن وهو أثر غير كافي لدراسة حالات التقاعد المبكر حيث تم اهمال الاثر الصحي والمادي وهو اثر بارز على قرار التقاعد المبكر لفئة كبيرة من الموظفين .

*دراسة: هغز وآخرون، (2003) //تجاهلت هذه الدراسة الجانب الصحي للموظف او المتقاعد فقد درست الجانب السياسي، الاجتماعي و الاقتصادي، ولكنها من الدراسات الشاملة للعوامل المؤثرة على التقاعد المبكر.

*دراسة: روز، (2003) //اقتصرَت هذه الدراسة على ايجاد تفسير سياسي واقتصادي للمكافآت التي تمنح للتقاعد المبكر، وهي دراسة لا تعبر عن الاتجاهات نحو التقاعد المبكر للموظفين.

*دراسة: هابتيو، (2002) // حيث اقتصرَت الدراسة علي فئة الرجال والتي اعمارهم 55سنة فأكثر وهي فئة غير كافية للحكم على اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر، حيث تم اختبار الظروف الاقتصادية للمؤسسة على التقاعد المبكر مع اهمال الظروف المادية للموظف نفسة واثره على التقاعد المبكر.

*دراسة: كيران, (2001)/ من الدراسات التي شملت القطاع العام والخاص ولكنها اقتصررت علي دراسة جانبان فقط هما الجانب المادي و المؤهل العلمي ,كما اقتصررت ايضا علي اظهار احصائات فقط عن اعداد المتقاعدين بين الرجال والنساء في القطاعين العام والخاص دون معرفة الاسباب وراء ذلك.

*دراسة: برتليس, كوين, (2000)/بحث هذه الدراسة وبشكل رئيسي عن الاسباب التي قد تبقي الموظفين في سوق العمل وعدم التقاعد ولم تتوسع بشكل جيد في موضوع الاتجاهات التي قد تدفع الموظفين للتقاعد المبكر.

الفصل الرابع

الطريقة والإجراءات

أولاً: المقدمة.

ثانياً: منهج الدراسة.

ثالثاً: مجتمع الدراسة.

رابعاً: عينة الدراسة.

خامساً: أداة الدراسة.

سادساً: خطوات بناء الإستبانة.

سابعاً: صدق الإستبانة.

ثامناً: ثبات الإستبانة.

تاسعاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة.

المقدمة:

تعتبر منهجية الدراسة وإجراءاتها محورا رئيسا يتم من خلاله انجاز 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.

بناء على ذلك تناول هذا الفصل وصفا 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.

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.

ويعرف المنهج الوصفي التحليلي بأنه "المنهج الذي يسعى لوصف الظواهر أو الأحداث المعاصرة، أو الراهنة فهو أحد أشكال التحليل والتفسير المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة، ويقدم بيانات عن خصائص معينة في الواقع، وتتطلب معرفة المشاركين في الدراسة والظواهر التي ندرسها والأوقات التي نستعملها لجمع البيانات". (الحمداني، 2006:100)

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، والدوريات والمقالات والتقارير، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، والبحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة.

2- المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة لجأ الباحث إلى جمع البيانات الأولية من خلال الإستبانة كأداة رئيسة للدراسة، صممت خصيصاً لهذا الغرض.

مجتمع الدراسة :

مجتمع الدراسة يعرف بأنه جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث, وبناءاً على مشكلة الدراسة وأهدافها فإن المجتمع المستهدف يتكون من الموظفين المدنيين الذين هم على رأس عملهم في قطاع غزة والبالغ عددهم 30,604موظف/ة من إجمالي الموظفين في فلسطين والبالغ عددهم 84,331 موظف/ة.(هيئة التقاعد الفلسطينية,دائرة تكنولوجيا المعلومات-تاريخ الوصول01/02/2016).

عينة الدراسة:

قام الباحث باستخدام طريقة العينة العشوائية، حيث تم توزيع 450 إستبانة على مجتمع الدراسة وقد تم استرداد 393 استبانة بنسبة 87.3%. وتم تحديد حجم العينة حسب "جدول اختيار العينات" وبهامش خطأ 5%، ملحق رقم (3)، كما ويوضح ملحق رقم (6) الجهات التي تم استهدافها وتوزيع الاستبانات عليها.

أداة الدراسة:

تم إعداد إستبانة حول " اتجاهات الموظفين المدنيين في القطاع العام نحو التقاعد المبكر في قوانين التقاعد الفلسطينية "

تتكون إستبانة الدراسة من قسمين رئيسيين:

القسم الأول: وهو عبارة عن المتغيرات الشخصية عن المستجيبين (الجنس, العمر, المؤهل العلمي, المسمى الوظيفي, عدد سنوات الخدمة, الحالة الصحية, الحالة الاجتماعية).

القسم الثاني: وهو عبارة عن مجالات الدراسة, ويتكون من 34 فقرة, موزع على 6 مجالات :

المجال الأول: الحالة الاجتماعية, ويتكون من (7) فقرات.

المجال الثاني: الحالة الصحية, ويتكون من (6) فقرات.

المجال الثالث: التكلفة الإجمالية من ميزانية الدولة, ويتكون من (6) فقرات.

المجال الرابع: نسبة المعاش, ويتكون من (8) فقرات.

المجال الخامس: ملائمة القوانين, ويتكون من (7) فقرات.

وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبيان حسب جدول (1/4):

جدول (1/4): درجات مقياس ليكرت الخماسي

الاستجابة	موافق بدرجة	موافق بدرجة	موافق بدرجة	موافق بدرجة	موافق بدرجة
	قليلة جداً	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً
الدرجة	1	2	3	4	5

خطوات بناء الإستبانة:

قام الباحث بإعداد أداة الدراسة لمعرفة " اتجاهات الموظفين المدنيين في القطاع العام نحو التقاعد المبكر في قوانين التقاعد الفلسطينية "، واتبع الباحث الخطوات التالية لبناء الإستبانة :-

1- الإطلاع على الأدب الإداري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة, والاستفادة منها في بناء الإستبانة وصياغة فقراتها.

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

3- تحديد المجالات الرئيسية التي شملتها الإستبانة.

4- تحديد الفقرات التي تقع تحت كل مجال.

5- تم تصميم الإستبانة في صورتها الأولية.

6- تم مراجعة وتنقيح الاستبانة من قبل المشرف.

7- تم عرض الإستبانة على (8) من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية, جامعة الأزهر. والملحق رقم (2) يبين أسماء أعضاء لجنة التحكيم.

8- في ضوء آراء المحكمين تم تعديل بعض فقرات الإستبانة من حيث الحذف أو الإضافة والتعديل، لتستقر الإستبانة في صورتها النهائية على (34) فقرة، ملحق (1).

صدق الاستبيان:

صدق الاستبانة يعني " أن يقيس الاستبيان ما وضع لقياسه" (الجرجاوي، 2010: 105)، 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 وآخرون، 2001: 179). وقد تم التأكد من صدق الإستبانة بطريقتين:

1- صدق المحكمين "الصدق الظاهري":

يقصد بصدق المحكمين "هو أن يختار الباحث عددًا من المحكمين المتخصصين في مجال الظاهرة أو المشكلة موضوع الدراسة" (الجرجاوي، 2010: 107) حيث تم عرض الإستبانة على مجموعة من المحكمين تألفت من 8 متخصصين في مجال إدارة الأعمال وأسماء المحكمين بالملحق رقم (2)، 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 (1).

2- صدق المقياس:

أولاً: الاتساق الداخلي Internal Validity

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الإستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي للإستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الإستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه، وقد تم ذلك على العينة الاستطلاعية المكونة من 40 مفردة.

يوضح جدول (2/4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الحالة الاجتماعية " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (2/4)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الحالة الاجتماعية " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (.Sig)
1.	يتيح لي التقاعد المبكر الفرصة لرعاية الأسرة .	.796	*0.000
2.	تقدير جهودي من قبل زملائي يشجعني على البقاء بالوظيفة .	.364	*0.002
3.	يضيف لي عملي الحالي قيمة اجتماعية لذلك أفضل البقاء بالوظيفة.	.293	*0.010
4.	أفكر بالتقاعد المبكر لشعوري بالحاجة إلى الراحة.	.673	*0.000
5.	يتيح التقاعد المبكر الفرصة لحل مشكلة الخريجين الباحثين عن العمل.	.567	*0.000
6.	يساعدني التقاعد المبكر على التفرغ للعلاقات الإجتماعية.	.766	*0.000
7.	يتيح لي التقاعد المبكر متابعة أعمالي الخاصة.	.604	*0.000

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

يوضح جدول (3/4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الحالة الصحية " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (3/4)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الحالة الصحية " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (.Sig)
1.	أفضل التقاعد المبكر على الاستمرار بالعمل بسبب إعاقتي الجسدية.	.468	*0.000
2.	يؤثر التأمين الصحي عند ارتباطه بالوظيفة على قرار التقاعد المبكر.	.409	*0.000
3.	يحافظ التقاعد المبكر على صحتي الجسدية.	.515	*0.000
4.	أفكر بالتقاعد المبكر لأنني أشعر بالإرهاق بسبب فترات العمل الطويلة.	.587	*0.000
5.	يؤدي التقاعد المبكر على تدهور حالتي النفسية .	.375	*0.001
6.	يزيد التقاعد المبكر من نشاطي الجسدي	.632	*0.000

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

يوضح جدول (4/4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " التكلفة الإجمالية من ميزانية الدولة " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (4/4)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " التكلفة الإجمالية من ميزانية الدولة " والدرجة الكلية

للمجال

م	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (.Sig)
1.	زيادة سن التقاعد لأكثر من 60 عام يزيد من التكاليف المادية للدولة.	.690	*0.000
2.	تزداد حالات التقاعد المبكر في حالة توجه الدولة لسياسة تقشفية.	.670	*0.000

م	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (.Sig)
3.	تزداد التكلفة الاجمالية بميزانية الدولة عند زيادة الحد الأدنى لسن التقاعد المبكر.	.694	*0.000
4.	أرى ان التقاعد المبكر يقلل من عجز الموازنة.	.660	*0.000
5.	تساعد سياسة تقليل النفقات وزيادة الإيرادات للدولة على زيادة حالات التقاعد المبكر.	.675	*0.000
6.	تزداد حالات التقاعد المبكر عند توقف المساعدات الخارجية لخزينة الدولة.	.605	*0.000

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

يوضح جدول (5/4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " نسبة المعاش " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (5/4)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " نسبة المعاش " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (.Sig)
1.	أفكر بالتقاعد المبكر عند وجود قرار بزيادة نسبة المعاش عن المتوقع.	.546	*0.000
2.	تدفعني قلة الحوافز المادية إلى التفكير بالتقاعد المبكر.	.617	*0.000
3.	تحسن المستوى المعيشي للأسرة يدفعني للتقاعد المبكر.	.557	*0.000
4.	أرغب بالتقاعد المبكر لأن المعاش الذي يؤول لأولادي بعد وفاتي قليل.	.643	*0.000
5.	أفكر بالتقاعد المبكر لأن دخلي منخفض مقابل ما أبذله من جهد.	.735	*0.000

م	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (.Sig)
6.	أفكر بالتقاعد المبكر لأن العلاوات الاجتماعية عن الزوجة والأولاد قليلة.	.722	*0.000
7.	أفكر بالتقاعد المبكر من الوظيفة الحكومية والبحث عن عمل آخر لتأمين حياة كريمة.	.781	*0.000
8.	أفضل التقاعد المبكر من الوظيفة الحكومية لأن المميزات المادية في القطاع الخاص أفضل.	.717	*0.000

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

يوضح جدول (6/4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " ملائمة القوانين " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (6/4)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " ملائمة القوانين " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (.Sig)
1.	أفكر بالتقاعد عند إقرار قانون التقاعد المبكر.	.765	*0.000
2.	يدفعني فهمي لقانون التقاعد العام إلى التفكير في طلب التقاعد المبكر.	.780	*0.000
3.	أفكر بالتقاعد المبكر لأن قانون الخدمة المدنية يضيع حقي.	.750	*0.000
4.	سوف أتقاعد عند وجود مزايا تشجع على التقاعد المبكر.	.662	*0.000
5.	أرغب بالتقاعد المبكر لأن قانون التقاعد العام مجحف بحق أولادي بعد وفاتي.	.656	*0.000
6.	أرغب في التقاعد المبكر لأن الحكومة لم تقوم بإعلامي بنتائج الاستثمارات في نظام المساهمات 3%.	.579	*0.000

م	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (.Sig)
.7	أفكر بالتقاعد المبكر في حالة اقرار قانون يسمح للذين خدموا 15 عاماً بالتقاعد.	.690	*0.000

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

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 الإستبانة ، وقد تم ذلك على العينة الاستطلاعية المكونة من 40 مفردة.

يبين جدول (7/4) أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات الإستبانة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك تعتبر جميع مجالات الإستبانة صادقه لما وضعت لقياسه.

جدول (7/4)

معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الإستبانة والدرجة الكلية للإستبانة

القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	المجال
*0.000	.744	الحالة الاجتماعية.
*0.000	.626	الحالة الصحية.
*0.001	.389	التكلفة الإجمالية من ميزانية الدولة.
*0.000	.755	نسبة المعاش.
*0.000	.783	ملائمة القوانين.

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

ثبات الإستبانة Reliability:

يقصد بثبات الاستبانة هو أن يعطي الاستبيان نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه عدة مرات متتالية، ويقصد به أيضا 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 (الجرجاوي، 2010: 97)، وقد تم ذلك على العينة الاستطلاعية المكونة من 40 مفردة.

وقد تحقق الباحث من ثبات إستبانة الدراسة من خلال معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول (8/4).

جدول (8/4)

معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبانة

الصدق الذاتي*	معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	المجال
0.832	0.692	7	الحالة الاجتماعية.
0.807	0.652	6	الحالة الصحية.
0.862	0.743	6	التكلفة الإجمالية من ميزانية الدولة.
0.906	0.820	8	نسبة المعاش.
0.906	0.821	7	ملائمة القوانين.
0.935	0.874	34	جميع المجالات معا

*الصدق الذاتي = الجذر التربيعي الموجب لمعامل ألفا كرونباخ

واضح من النتائج الموضحة في جدول (8/4) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة لكل مجال حيث تتراوح بين (0.652, 0.821) بينما بلغت لجميع فقرات الإستبانة (0.874). وكذلك قيمة الصدق الذاتي مرتفعة لكل مجال حيث تتراوح بين (0.807, 0.906) بينما بلغت لجميع فقرات الإستبانة (0.935) وهذا يعني أن الثبات مرتفع ودال احصائيا.

وبذلك تكون الإِستبانة في صورتها النهائية كما هي في الملحق (1) قابلة للتوزيع. ويكون الباحث قد تأكد من صدق وثبات إِستبانة الدراسة مما يجعله على ثقة تامة بصحة الإِستبانة وصلاحيتها لتحليل النتائج والإِجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم تفرغ وتحليل الإِستبانة من خلال برنامج التحليل الإحصائي (SPSS).

اختبار التوزيع الطبيعي : Normality Distribution Test

تم استخدام اختبار كولمجوروف - سمرنوف (K-S) Kolmogorov-Smirnov Test لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول (9/4).

جدول (9/4)

يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

المجال	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)
الحالة الاجتماعية.	0.596	0.869
الحالة الصحية.	0.750	0.628
التكلفة الإجمالية من ميزانية الدولة.	1.223	0.101
نسبة المعاش.	0.678	0.748
ملائمة القوانين.	0.587	0.881
جميع مجالات الإِستبانة معا	0.464	0.983

واضح من النتائج الموضحة في جدول (9/4) 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 للإِجابة على فرضيات الدراسة.

وقد تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

- 1- النسب المئوية والتكرارات (Frequencies & Percentages): لوصف عينة الدراسة.
- 2- المتوسط الحسابي والمتوسط الحسابي النسبي والانحراف المعياري.
- 3- اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha), لمعرفة ثبات فقرات الإستبانة.
- 4- اختبار كولمجوروف - سمرنوف (K-S) Kolmogorov-Smirnov Test : لمعرفة ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه.
- 5- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس درجة الارتباط: قد تم استخدامه 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 الموافقة المتوسطة وهي 3 أم زادت أو قلت عن ذلك. ولقد تم استخدامه للتأكد من دلالة المتوسط لكل فقرة من فقرات الاستبانة.
- 7- اختبار T في حالة عينتين (Independent Samples T-Test) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين من البيانات المستقلة.
- 8- اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA (One Way Analysis of Variance) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات أو أكثر من البيانات.

الفصل الخامس

تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها

أولاً: المقدمة.

ثانياً: الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق المتغيرات الشخصية.

ثالثاً: المحك المعتمد في الدراسة.

رابعاً: اختبار فرضيات الدراسة.

أولاً: المقدمة:

يتضمن هذا الفصل عرضاً لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة واستعراض أبرز نتائج الإستبانة والتي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها، والوقوف على المتغيرات الشخصية التي اشتملت على (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة، الحالة الصحية، الحالة الاجتماعية)، لذا تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من إستبانة الدراسة، إذ تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS) للحصول على نتائج الدراسة التي تم عرضها وتحليلها في هذا الفصل.

ثانياً: الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق المتغيرات الشخصية

وفيما يلي عرض لخصائص عينة الدراسة وفق المتغيرات الشخصية

- توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

جدول (1/5): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة المئوية %	العدد	الجنس
54.7	215	ذكر
45.3	178	أنثى
100.0	393	المجموع

يتضح من جدول (1/5) أن ما نسبته 54.7% من عينة الدراسة ذكور، بينما 45.3% إناث، ويلاحظ من النتيجة أن النسب متقاربة بين الجنسين مع زيادة بفئة الذكور ويرجع السبب أن غالبية الموظفين الحكوميين من الذكور.

- توزيع عينة الدراسة حسب العمر

جدول (2/5): توزيع عينة الدراسة حسب العمر

العمر	العدد	النسبة المئوية %
أقل من 40 سنة	204	51.9
40- أقل من 50 سنة	128	32.6
50-60 سنة	61	15.5
المجموع	393	100.0

يتضح من جدول (2/5) أن ما نسبته 51.9% من عينة الدراسة أعمارهم أقل من 40 سنة, 32.6% تتراوح أعمارهم من 40- أقل من 50 سنة, بينما 15.5% تتراوح أعمارهم من 50-60 سنة , ويتضح من النسب أعلاه ان فئة الشباب هي التي نالت على اكبر النتائج وهي 51.9% من عينة الدراسة وهي الفئة السائدة في جميع الوزارات.

- توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

جدول (3/5): توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية %
أقل من ثانوية عامة	18	4.6
ثانوية عامة	44	11.2
دبلوم متوسط	62	15.8
بكالوريوس	222	56.5
دراسات عليا	47	12.0
المجموع	393	100.0

يتضح من جدول (3/5) أن ما نسبته 4.6% من عينة الدراسة مؤهلهم العلمي أقل من ثانوية عامة, 11.2% مؤهلهم العلمي ثانوية عامة, 15.8% مؤهلهم العلمي دبلوم متوسط, 56.5% مؤهلهم العلمي بكالوريوس, بينما 12.0% مؤهلهم دراسات عليا, يتضح من النتائج اعلاه ان 56.5% من حجم العينة من

حملة البكالوريوس وهذا يدل على ان غالبية الموظفين من الفئة المتعلمة ويدل ايضا ان غالبية الوظائف تتطلب حملة البكالوريوس دون الشهادات الاخرى.

- توزيع عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي

جدول (4/5): توزيع عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي

النسبة المئوية %	العدد	المسمى الوظيفي
60.3	237	موظف
10.2	40	رئيس شعبة
12.2	48	رئيس قسم
8.4	33	مدير
8.9	35	أخرى
100.0	393	المجموع

يتضح من جدول (4/5) أن ما نسبته 60.3% من عينة الدراسة مساهم الوظيفي موظف، 10.2% مساهم الوظيفي رئيس شعبة، 12.2% مساهم الوظيفي رئيس قسم، 8.4% مساهم الوظيفي مدير، بينما 8.9% مساهم الوظيفي غير ذلك، ويتضح من النتائج السابق ذكرها وخاصة في الفقرة المتعلقة بتوزيع حجم العينة حسب العمر ان غالبية العينة المستهدفة من الشباب وان غالبيتهم حسب النتائج في الجدول (4/5) مساهم الوظيفي "موظف" وهو الذي يدل على عدم وجود نظام ترقيات فعال ويرجع السبب إلى حالة الانقسام الذي يعيشها الشعب الفلسطيني وإقبال باب الترقيات أمام موظفي قطاع غزة.

- توزيع عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخدمة

جدول (5/5): توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخدمة

سنوات الخدمة	العدد	النسبة المئوية %
أقل من 15 سنة	223	56.7
15 - أقل من 20 سنة	102	26.0
20 سنة فأكثر	68	17.3
المجموع	393	100.0

يتضح من جدول (5/5) أن ما نسبته 56.7% من عينة الدراسة سنوات خدمتهم أقل من 15 سنة, 26.0% تتراوح سنوات خدمتهم من 15- أقل من 20 سنة, بينما 17.3% سنوات خدمتهم 20 سنة فأكثر, وهي نتائج منطقية ان تكون غالبية العينة من الذين خدموا 15 سنة أو أقل لان غالبية العينة وبناءً على النتائج في الجدول (2/5) كانت من الفئة العمرية (أقل من 40 سنة) وهي فئة الشباب لذلك تجد ان غالبية افراد العينة عدد سنوات خدمتهم أقل من 15 سنة.

- توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الصحية

جدول (6/5): توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الصحية

الحالة الصحية	العدد	النسبة المئوية %
سليم	365	92.9
مريض	28	7.1
المجموع	393	100.0

يتضح من جدول (6/5) أن ما نسبته 92.9% من عينة الدراسة حالتهم الصحية سليم, بينما 7.1% حالتهم الصحية مريض, ويتضح من النتائج ان الاصل بالتوظيف للأشخاص الاصحاء.

- توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

جدول (7/5): توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية %	العدد	الحالة الاجتماعية
17.3	68	أعزب
80.2	315	متزوج
2.5	10	أخرى
100.0	393	المجموع

يتضح من جدول (7/5) أن ما نسبته 17.3% من عينة الدراسة حالتهم الاجتماعية أعزب، 80.2% حالتهم الاجتماعية متزوج، بينما 2.5% حالتهم الاجتماعية غير ذلك (مطلق، أرمل)، وتظهر النتائج ان غالبية الموظفين من المتزوجين وهذا يدل على ان الوظيفة تمهد الطريق للزواج.

ثالثاً: المحك المعتمد في الدراسة (Ozen et al., 2012):

لتحديد المحك المعتمد في الدراسة فقد تم تحديد طول الخلايا في مقياس ليكرت الخماسي من خلال حساب المدى بين درجات المقياس (5-1=4) ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (4/5=0.80) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس وهي واحد صحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (8/5)

يوضح المحك المعتمد في الدراسة

درجة الموافقة	المتوسط الحسابي النسبي المقابل له	طول الخلية
قليلة جدا	من 20% - 36%	من 1 - 1.80

طول الخلية	المتوسط الحسابي النسبي المقابل له	درجة الموافقة
أكبر من 1.80 - 2.60	أكبر من 36% - 52%	قليلة
أكبر من 2.60 - 3.40	أكبر من 52% - 68%	متوسطة
أكبر من 3.40 - 4.20	أكبر من 68% - 84%	كبيرة
أكبر من 4.20 - 5	أكبر من 84% - 100%	كبيرة جدا

ولتفسير نتائج الدراسة والحكم على مستوى الاستجابة واختبار فرضيات الدراسة، اعتمد الباحث على درجة الموافقة حسب المحك المعتمد للدراسة.

رابعاً: اختبار فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى: يوجد دور مهم ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للحالة الاجتماعية في اتجاه الموظفين نحو التقاعد المبكر.

تم استخدام المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري واختبار T لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (10/5).

جدول (9/5)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " الحالة الاجتماعية "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (.Sig)	الترتيب
1.	يتيح لي التقاعد المبكر الفرصة لرعاية الأسرة .	3.45	1.14	68.92	7.75	*0.000	4

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (.Sig)	الترتيب
2.	تقدير جهودي من قبل زملائي يشجعني على البقاء بالوظيفة .	3.77	0.91	75.32	16.54	*0.000	2
3.	يضيف لي عملي الحالي قيمة اجتماعية لذلك أفضل البقاء بالوظيفة.	3.91	0.95	78.19	18.90	*0.000	1
4.	أفكر بالتقاعد المبكر لشعوري بالحاجة إلى الراحة.	3.06	1.24	61.19	0.94	0.173	7
5.	يتيح التقاعد المبكر الفرصة لحل مشكلة الخريجين الباحثين عن العمل.	3.66	1.12	73.23	11.66	*0.000	3
6.	يساعدني التقاعد المبكر على التفرغ للعلاقات الإجتماعية.	3.28	1.17	65.62	4.72	*0.000	6
7.	يتيح لي التقاعد المبكر متابعة أعمالتي الخاصة.	3.33	1.19	66.67	5.51	*0.000	5
	جميع فقرات المجال معاً	3.49	0.63	69.84	15.48	*0.000	

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

من جدول (10/5) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة " يضيف لي عملي الحالي قيمة اجتماعية لذلك أفضل البقاء بالوظيفة " يساوي 3.91 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 78.19%، قيمة الاختبار 18.90 وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الرابعة " أفكر بالتقاعد المبكر لشعوري بالحاجة إلى الراحة " يساوي 3.06 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 61.19%، قيمة الاختبار 0.94، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.173 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 3.49، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 69.84%، قيمة الاختبار 15.48، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

- وأظهرت النتائج في هذا المجال ان عدد كبير من افراد العينة يرون أن التقاعد المبكر يحل مشكلة الخرجين، ويعزو السبب لزيادة عدد الوظائف الشاغرة بفعل التقاعد وبالتالي زيادة حالات التوظيف لملا تلك الوظائف الشاغرة، كما ويرغب عدداً منهم وبدرجة متوسطة بالتقاعد المبكر للتمتع بالراحة وللتنفخ للعلاقات الاجتماعية والأعمال الخاصة، ويعزو السبب لشعور الموظفين بالإرهاق والتقصير من ناحية العلاقات الاجتماعية والحاجة لعمل اضافي لضمان حياة كريمة، كما ويرغب عدداً كبيراً من الموظفين بالتقاعد المبكر لرعاية أسرهم، وفي المقابل فأن عدداً كبيراً من الموظفين لا يرغبون بالتقاعد المبكر وذلك لشعورهم بالقيمة الاجتماعية وهم بالوظيفة، ويعزو السبب ان الوظيفة تزيد من مكانته الاجتماعية بين الناس كما ولم يرغب غالبية الموظفين بالتقاعد وذلك بسبب تقدير جهودهم من قبل زملائهم الموظفين، ويعزو السبب إلى وجود بيئة عمل جيدة ومرتبطة.

-واتفقت نتائج دراستي في هذا المجال مع عدة دراسات واذكر منها:

* (سعدا، 2014) حيث اشارت نتائج هذه الدراسة ان الامور الاجتماعية بشكل عام من احد الاسباب التي تدفع الموظفين نحو التقاعد المبكر.

* (المشاري، 2011) حيث اشارت نتائج هذه الدراسة ان قلة أصدقاء العمل وفتور العلاقة بينهم هي أحد الاسباب واره التخطيط للتقاعد، كما وشارت هذه الدراسة ان التقاعد يتيح الفرصة لرعاية الأسرة.

* (الغامدي وآخرون، 2011) حيث اشارت نتائج الدراسة ان الاسباب التي لا تدفع الموظفين نحو التقاعد المبكر هي وجود علاقات ودية مع زملائهم في العمل.

* (الهملان, 2008) حيث اشارت نتائج هذه الدراسة ان مساندة زملاء العمل تحدد الاتجاه نحو التقاعد المبكر.

* (العماري, 2007) حيث اشارت نتائج هذه الدراسة ان المجال الاجتماعي من احد الاسباب التي تدفع الموظفين نحو التقاعد المبكر.

* (محافظة, 2007) حيث اشارت نتائج هذه الدراسة ان وجود بيئة عمل سيئة دفعت الموظفين نحو التقاعد المبكر.

* (المطيري, 2005) ومن نتائجها ان التقاعد المبكر يعمل على توفير العديد من الفرص الوظيفية التي تساعد في التخفيف من البطالة.

* (الفوزان و العامري, 2003) ومن النتائج المشابهة لدراستي ان التقاعد المبكر يعمل على ايجاد فرص عمل للخريجين الجدد.

* (اللعبون, 1998) حيث اشارت نتائج هذه الدراسة عن وجود اتجاه قوي نحو التقاعد المبكر نتيجة للضغوط الاجتماعية والأسرية وللرغبة في التفرغ لشؤون الأسرة.

* (ايخهورست, 2011) حيث اشارت نتائج هذه الدراسة ان للظروف الاجتماعية الاثر لاتجاه الموظفين نحو التقاعد المبكر.

* (هغز وآخرين, 2003) حيث اشارت نتائج هذه الدراسة ان بعض قرارات التقاعد ناتجة عن الرغبة في قضاء وقت الفراغ وتحقيق الذات.

الفرضية الثانية: يوجد دور مهم ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للحالة الصحية في اتجاه الموظفين نحو التقاعد المبكر.

تم استخدام المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري واختبار T لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (10/5).

جدول (10/5)

المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري واختبار T لكل فقرة من فقرات مجال " الحالة الصحية "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (.Sig)	الترتيب
1.	أفضل التقاعد المبكر على الاستمرار بالعمل بسبب إعاقتي الجسدية.	2.27	1.35	45.36	-10.69	*0.000	6
2.	يؤثر التأمين الصحي عند ارتباطه بالوظيفة على قرار التقاعد المبكر.	2.91	1.16	58.23	-1.50	0.067	3
3.	يحافظ التقاعد المبكر على صحتي الجسدية.	3.13	1.17	62.68	2.25	*0.013	1
4.	أفكر بالتقاعد المبكر لأنني أشعر بالإرهاق بسبب فترات العمل الطويلة.	2.86	1.18	57.22	-2.33	*0.010	4
5.	يؤدي التقاعد المبكر على تدهور حالتي النفسية .	3.04	1.25	60.78	0.61	0.271	2
6.	يزيد التقاعد المبكر من نشاطي الجسدي.	2.85	1.14	56.96	-2.64	*0.004	5
	جميع فقرات المجال معاً	2.84	0.71	56.81	-4.43	*0.000	

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

من جدول (11/5) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة " يحافظ التقاعد المبكر على صحتي الجسدية " يساوي 3.13 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 62.68%، قيمة الاختبار 2.25 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.013 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الأولى " أفضل التقاعد المبكر على الاستمرار بالعمل بسبب إعاقتي الجسدية " يساوي 2.27 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 45.36%، قيمة الاختبار -10.69، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة قليلة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 2.84، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 56.81%، قيمة الاختبار -4.43، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

- أظهرت النتائج أن غالبية أفراد العينة في هذا المجال يرون أن البقاء بالوظيفة يحافظ على صحة الموظف و يزيد من النشاط الجسدي، ويعزو السبب إلى أن الوظيفة تزيد من الحركة الجسدية وبالتالي تبعد الخمول والكسل، في حين ويرى آخرون أن التقاعد المبكر يعمل على تدهور حالة الموظف النفسية، ويعزو السبب إلى فقدان مكانته بين الناس وشعوره بعدم الإنتاجية والفائدة.

- واتفقت نتائج دراستي في هذا المجال مع عدة دراسات واذكر منها:

* (سعدا, 2014) حيث اشارت نتائج هذه الدراسة ان الامور الصحية بشكل عام من أولى الاسباب التي تدفع الموظفين نحو التقاعد المبكر.

* (محافظة, 2007) حيث اشارت نتائج هذه الدراسة ان احد الامور التي تدفع الموظفين نحو التقاعد المبكر هو الحالة الصحية.

* (مخيمر, 2002) حيث اشارت نتائج هذه الدراسة ان للحالة الصحية الاثر الواضح على قرار التقاعد المبكر.

* (اللعبون, 1998) حيث اشارت نتائج هذه الدراسة ان لصحة الموظف الاثر القوي لتحديد اتجاهاته نحو التقاعد المبكر.

* (بروكمان و ميلر, 2009) حيث اشارت نتائج هذه الدراسة ان التقاعد المبكر يقلل من مخاطر الوفاة.

* (كو و لينديوم, 2008) ومن نتائج هذه الدراسة ان التقاعد مرتبط ارتباطاً سلبياً مع صحة الموظف, حيث ان التقاعد يؤدي إلى حالة صحية سيئة.

* (كاربانسالو وآخرين, 2004) ومن نتائج هذه الدراسة ان الحالة الصحية السيئة هي مؤشراً قويا على التقاعد المبكر مثال علي تلك الامراض التي تؤدي الي التقاعد المبكر (الاضطرابات النفسية ، واضطرابات العضلات والعظام ، وأمراض القلب والأوعية الدموية) أي عند زياد عدد الحالات الصحية السيئة تزداد حالات التقاعد المبكر .

الفرضية الثالثة: يوجد دور مهم ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للتكلفة الإجمالية من ميزانية الدولة في اتجاه الموظفين نحو التقاعد المبكر.

تم استخدام المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري واختبار T لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (11/5).

جدول (11/5)

المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري واختبار T لكل فقرة من فقرات مجال " التكلفة الإجمالية من ميزانية الدولة "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (.Sig)	الترتيب
1.	زيادة سن التقاعد لأكثر من 60 عام يزيد من التكاليف المادية للدولة.	3.63	1.22	72.70	10.22	*0.000	1
2.	تزداد حالات التقاعد المبكر في حالة توجه الدولة لسياسة تشفييه.	3.53	1.06	70.54	9.82	*0.000	2

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (.Sig)	الترتيب
3.	تزداد التكلفة الاجمالية بميزانية الدولة عند زيادة الحد الأدنى لسن التقاعد المبكر.	3.28	1.05	65.57	5.19	*0.000	4
4.	أرى ان التقاعد المبكر يقلل من عجز الموازنة.	3.17	1.08	63.44	3.14	*0.001	5
5.	تساعد سياسة تقليل النفقات وزيادة الإيرادات للدولة على زيادة حالات التقاعد المبكر.	3.15	1.07	63.08	2.85	*0.002	6
6.	تزداد حالات التقاعد المبكر عند توقف المساعدات الخارجية لخزينة الدولة.	3.37	1.07	67.30	6.71	*0.000	3
	جميع فقرات المجال معاً	3.35	0.73	67.10	9.65	*0.000	

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

من جدول (12/5) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الأولى "زيادة سن التقاعد لأكثر من 60 عام يزيد من التكاليف المادية للدولة" يساوي 3.63 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 72.70%، قيمة الاختبار 10.22 وأن القيمة الاحتمالية (.Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الخامسة "تساعد سياسة تقليل النفقات وزيادة الإيرادات للدولة على زيادة حالات التقاعد المبكر" يساوي 3.15 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 63.08%، قيمة الاختبار 2.85، وأن القيمة الاحتمالية (.Sig.) تساوي 0.002 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 3.35، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 67.10%، قيمة الاختبار 9.65، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

-وأظهرت النتائج ان غالبية الموظفين يرون ان زيادة سن التقاعد لأكثر من 60 عام يزيد من التكاليف المادية للدولة , كما ويرون أيضاً ان حالات التقاعد المبكر تزداد مع توجه الدولة لسياسة تقشفية , ويرجح السبب في زيادة التكاليف هي ان الدولة ستستمر بدفع الرواتب عن ما هو معتاد (اي حتى بلوغ الموظف لسن 60عام) ولكن في هذه النتيجة أعلاه ان تستمر دفع رواتب الموظفين لاكثر من 60 عام فمثلاً ان تستمر الدولة بدفع الرواتب حتى سن تقاعدي 62عام ستزداد فاتورة الرواتب لمدة سنتين, وفي حالة توجه الدولة لسياسة تقشفية فأنها ستقل النفقات وبالتالي ستلجئ إلى تخفيض أكبر بند من المصاريف الذي يكلف الدولة وهو بحسب رأي الباحث بند الرواتب وبالتالي ستعتمد الدولة إلى تقليبه من خلال عدة طرق قانونية وهي طريقة الإحالة إلى التقاعد المبكر.

-واتفقت نتائج دراستي في هذا المجال مع عدة دراسات واذكر منها:

* (دوران, 2007) حيث اشارت نتائج هذه الدراسة ان التقاعد المبكر يعتبر من الحلول التي تساعد الدول في مواجهة الازمات المالية في ميزانيتها.

* (دورن و بوزا, 2005) حيث اشارت نتائج هذه الدراسة انه في حالة واجهت الشركة او الحكومة أي عوائق مالية فإنها تستخدم التقاعد المبكر كوسيلة ليتم إحالة عدد او نسبة معينة من الموظفين إلى التقاعد المبكر.

الفرضية الرابعة: يوجد دور مهم ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لنسبة المعاش في اتجاه الموظفين نحو التقاعد المبكر.

تم استخدام المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري واختبار T لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (12/5).

جدول (12/5)

المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري واختبار T لكل فقرة من فقرات مجال " نسبة المعاش "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (.Sig)	الترتيب
1.	أفكر بالتقاعد المبكر عند وجود قرار بزيادة نسبة المعاش عن المتوقع.	4.15	1.03	82.98	22.06	*0.000	1
2.	تدفعني قلة الحوافز المادية إلى التفكير بالتقاعد المبكر.	3.40	1.18	68.04	6.74	*0.000	2
3.	تحسن المستوى المعيشي للأسرة يدفعني للتقاعد المبكر.	3.29	1.13	65.80	5.11	*0.000	3
4.	أرغب بالتقاعد المبكر لأن المعاش الذي يؤول لأولادي بعد وفاتي قليل.	2.95	1.17	59.03	-0.82	0.206	7
5.	أفكر بالتقاعد المبكر لأن دخلي منخفض مقابل ما أبذله من جهد.	3.11	1.16	62.20	1.85	*0.033	4
6.	أفكر بالتقاعد المبكر لأن العلاوات الاجتماعية عن الزوجة والأولاد قليلة.	2.82	1.24	56.44	-2.83	*0.002	8
7.	أفكر بالتقاعد المبكر من الوظيفة الحكومية والبحث عن عمل آخر لتأمين حياة كريمة.	3.05	1.33	61.02	0.76	0.225	5
8.	أفضل التقاعد المبكر من الوظيفة الحكومية لأن المميزات المادية في القطاع الخاص	3.01	1.29	60.25	0.19	0.423	6
	جميع فقرات المجال معاً	3.22	0.80	64.45	5.55	*0.000	

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

من جدول (13/5) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الأولى " أفكر بالتقاعد المبكر عند وجود قرار بزيادة نسبة المعاش عن المتوقع" يساوي 4.15 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 82.98%، قيمة الاختبار 22.06 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة السادسة " أفكر بالتقاعد المبكر لأن العلاوات الاجتماعية عن الزوجة والأولاد قليلة " يساوي 2.82 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 56.44%، قيمة الاختبار 2.83-، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.002 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 3.22، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 64.45%، قيمة الاختبار 5.55، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

- أظهرت النتائج ان غالبية الموظفين يرغبون بالتقاعد المبكر في حالة وجود مزايا تشجعهم على ذلك كزيادة نسبة المعاش عن المتوقع عند وصوله لسن 60 عام او في حالة قلة الحوافز المادية , ويرجع السبب وراء هذه النتيجة من وجهة نظرا الباحث ان غالبية افراد العينة يبحثون اما على الراحة والتفرغ للعلاقات الاجتماعية والأسرية او يبحثون على وظيفة أخرى يحصلون منها على دخل إضافي بجانب المعاش التقاعدي, ومن النتائج ايضا ان بعض افراد العينة موافقون على التقاعد المبكر ولكن بدرجة متوسطة في *حالة زيادة دخل الاسرى و بالتالي يبحثون عن الراحة والبعد عن المشقة والإرهاق بالوظيفة, او في *حالة وجود مميزات مادية افضل في القطاع الخاص وبالتالي تحسين الدخل احسن مما كان عليه وهم في الوظيفة الحكومية.

-واتفقت دراستي في هذا المجال مع عدة دراسات واذكر منها:

* (سويدان, 2014) حيث اشارت نتائج هذه الدراسة ان دخول الموظفين غير كافية مقابل ما يبذلونه من جهد.

* (سعدا, 2014) حيث اشارت نتائج هذه الدراسة ان المرتبة الثانية التي تدفع الموظفين نحو التقاعد هي الامور المادية.

* (محافظة, 2007) حيث اشارت نتائج هذه الدراسة أن انخفاض الرواتب والأجور, والحوافز, والعلاوات دفعت الموظفين للتقاعد المبكر بدرجة كبيرة, وكان من النتائج ايضا رغبة افراد العينة بالجمع بين راتب التقاعد المبكر وراتب آخر غير مشمول بأحكام الضمان الاجتماعي.

* (المطيري, 2005) حيث اشارت نتائج هذه الدراسة ان الموظفين المدنيين يرغبون بالتقاعد المبكر لرغبتهم بممارسة عمل حر آخر لعدم كفاية المعاش التقاعدي.

* (ايخهورست, 2011) حيث اشارت نتائج هذه الدراسة ان للظروف المادية الاثر على التوجه نحو التقاعد المبكر.

* (دورن و بوزا, 2005) كان من نتائج هذه الدراسة ان للحوافز المادية التي تقدمها المؤسسة دوراً هاماً بقرار التقاعد المبكر.

* (هغز و آخرون, 2003) حيث اظهرت النتائج ان للعروض المادية الاثر الكبير نحو التقاعد المبكر.

الفرضية الخامسة: يوجد دور مهم ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لملائمة القوانين في اتجاه الموظفين نحو التقاعد المبكر.

تم استخدام المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري واختبار T لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (13/5).

جدول (13/5)

المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري واختبار T لكل فقرة من فقرات مجال " ملائمة القوانين "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (.Sig)	الترتيب
1.	أفكر بالتقاعد عند إقرار قانون التقاعد المبكر.	3.58	1.17	71.63	9.82	*0.000	2
2.	يدفعني فهمي لقانون التقاعد العام إلى التفكير في طلب التقاعد المبكر.	3.12	1.08	62.39	2.19	*0.014	5
3.	أفكر بالتقاعد المبكر لأن قانون الخدمة المدنية يضيع حقي.	3.07	1.12	61.44	1.27	0.102	6
4.	سوف أتقاعد عند وجود مزايا تشجع على التقاعد المبكر.	3.77	1.12	75.45	13.59	*0.000	1
5.	أرغب بالتقاعد المبكر لأن قانون التقاعد العام مجحف بحق أولادي بعد وفاتي.	3.18	1.25	63.69	2.92	*0.002	4
6.	أرغب في التقاعد المبكر لأن الحكومة لم تقوم بإعلامي بنتائج الاستثمارات في نظام المساهمات 3%.	2.90	1.24	58.05	-1.55	0.061	7
7.	أفكر بالتقاعد المبكر في حالة اقرار قانون يسمح للذين خدموا 15 عاماً بالتقاعد.	3.43	1.28	68.67	6.70	*0.000	3
	جميع فقرات المجال معاً	3.30	0.79	65.93	7.40	*0.000	

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

من جدول (13/5) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الرابعة " سوف أتقاعد عند وجود مزايا تشجع على التقاعد المبكر " يساوي 3.77 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 75.45%، قيمة الاختبار 13.59 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة السادسة " أرغب في التقاعد المبكر لأن الحكومة لم تقوم بإعلامي بنتائج الاستثمارات في نظام المساهمات 3% " يساوي 2.90 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 58.05%، قيمة الاختبار -1.55، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.061 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 3.30، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 65.93%، قيمة الاختبار 7.40، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

- وأظهرت النتائج ان غالبية الموظفين يرغبون بالتقاعد المبكر بشكل عام وخاص في حالة وجود مزايا تشجع على ذلك، ويرجع السبب من وجهة نظرا الباحث ان غالبية الموظفين يرغبون بالتقاعد المبكر للبحث عن مصدر دخل آخر بجانب المعاش التقاعدي ، كما ويرى اخرون وبدرجة متوسطة ان قانون التقاعد العام لا يخدم المتقاعد بالشكل المطلوب عند التقاعد ، ويرجع السبب من وجه نظر الباحث ان نسبة المعاش في القانون العام اقل منها من قانون التقاعد العادي، اي ان المتقاعد يأخذ 2% على كل سنة خدمة عند التقاعد في قانون التقاعد العام ، أما في قانون التقاعد العادي يأخذ 2.5% على كل سنة خدمة عند التقاعد.

-واتفقت دراستي في هذا المجال مع عدة دراسات واذكر منها:

* (فيشر و سوسابوزا، 2007) حيث اشارت نتائج هذه الدراسة ان انظمة التقاعد التي تقدم للموظف عوائد انتفاع سخية تشجع على الرحيل المبكر من سوق العمل.

* (دورن و بوزا، 2005) حيث اشارت نتائج هذه الدراسة انه عند وجود مميزات وحوافز للتقاعد المبكر فان غالبية الموظفين سيتوجهون نحو التقاعد الطوعي.

- تحليل جميع فقرات الاستبيان

تم استخدام المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري واختبار T لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (14/5).

جدول (14/5)

المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري واختبار T لجميع فقرات الاستبيان

القيمة الاحتمالية (.Sig)	قيمة الاختبار	المتوسط الحسابي النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البند
*0.000	9.55	64.95	0.51	3.25	جميع فقرات الاستبيان

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

من جدول (15/5) تبين أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات يساوي 3.25 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 64.95%، قيمة الاختبار 9.55 وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على الفقرات بشكل عام ، وهذا يدل على ان فكرة التقاعد المبكر حاضرة في عقول الموظفين ويميلون لها ، ويمكن ان يبرر هذا الميل لعدة اسباب متعلقة بالحالة الاجتماعية ، الصحية ، المادية او متعلقة بالقانون بشكل عام

-واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (سماعنة، 2008) وهو ان التوجه العام نحو التقاعد المبكر كان إيجابياً.

الفرضية السادسة : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات آراء الباحثين حول اتجاهات الموظفين المدنيين في القطاع العام نحو التقاعد المبكر في قوانين التقاعد الفلسطينية تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة، الحالة الصحية، الحالة الاجتماعية).

تم استخدام اختبار " T لعينتين مستقلتين " لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية وهو اختبار معلمي يصلح لمقارنة متوسطي مجموعتين من البيانات. كذلك تم استخدام اختبار " التباين الأحادي " لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية وهذا الاختبار معلمي يصلح لمقارنة 3 متوسطات أو أكثر.

ويشتق من هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات آراء المبحوثين حول اتجاهات الموظفين المدنيين في القطاع العام نحو التقاعد المبكر في قوانين التقاعد الفلسطينية تعزى إلى الجنس.

من النتائج الموضحة في جدول (16/5) يمكن استنتاج ما يلي:

تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " T لعينتين مستقلتين " أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لمجالين " التكلفة الإجمالية من ميزانية الدولة, نسبة المعاش " وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذين المجالين تعزى إلى الجنس, وهي مجالات لا تعتمد على نوع الجنس لان فقرات هذان المجالان تمس الذكور والإناث بنفس الحجم.

أما بالنسبة لباقي المجالات والمجالات مجتمعة, فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) أقل من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معاً تعزى إلى الجنس وذلك لصالح الإناث, أي ان ميول الإناث في المجالات الباقية وهي (المجال الاجتماعي, المجال الصحي وملائمة القوانين) أكبر من الرجال, ويعزو السبب من وجهة نظر الباحث إلى تفرغ المرأة لرعاية الأسرة, او لعدم تحملها لمشقة العمل وشعورها بالإرهاق, او لان القوانين مجحفة بحق اولادها, كما ويمكن ان يعزو السبب إلى كثرة النساء العاملات والتي من الممكن ان تكون اكثر من الرجال.

-واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات وهي:

*دراسة(سعدا, 2014):اظهرت نتائج هذه الدراسة ان الاناث الاكثر ميلاً نحو التقاعد المبكر.

*دراسة(سماعة, 2008):اظهرت النتائج ان الاناث هم الاكثر توجهاً نحو التقاعد المبكر وخاصة في المجالات الاجتماعية, النفسية والوظيفية).

*دراسة(صن, 2014):واثبتت هذه الدراسة ان النساء وبشكل عام هم الاكثر توجهاً نحو التقاعد المبكر.

*دراسة(كيران, 2001):من نتائج الدراسة ان عدد النساء المتقاعدات تقاعداً مبكراً أكبر من الرجال.

جدول (15/5): نتائج اختبار " T لعينتين مستقلتين " - الجنس

القيمة الاحتمالية (.Sig)	قيمة الاختبار	المتوسطات		المجال
		أنثى	ذكر	
*0.000	-4.186	3.64	3.37	الحالة الاجتماعية.
*0.000	-3.919	2.99	2.71	الحالة الصحية.
0.181	-1.339	3.41	3.31	التكلفة الإجمالية من ميزانية الدولة.
0.597	0.529	3.20	3.24	نسبة المعاش.
*0.011	-2.555	3.41	3.20	ملائمة القوانين.
*0.003	-3.019	3.33	3.18	جميع المجالات معا

* الفرق بين المتوسطين دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات آراء المبحوثين حول اتجاهات الموظفين المدنيين في القطاع العام نحو التقاعد المبكر في قوانين التقاعد الفلسطينية تعزى إلى العمر.

من النتائج الموضحة في جدول (17/5) يمكن استنتاج ما يلي:

تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " التباين الأحادي " أقل من مستوى الدلالة 0.05 لمجال " الحالة الاجتماعية " وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذا المجال تعزى إلى العمر وذلك لصالح الذين تتراوح أعمارهم من 40- أقل من 50 سنة، وهي من النتائج المنطقية لأنها من أكثر الفترات نضجاً وملائمة للتقاعد المبكر والتي يكون فيها

الفرد بغالب الامر يتمتع بصحة جيدة وقادر على اتخاذ القرار, وقد يرجع سبب اتخاذ التقاعد لمتابعة الأعمال الخاصة.

أما بالنسبة لباقي المجالات والمجالات مجتمعة, فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معا تعزى إلى العمر, وتعزى هذه النتيجة ان باقي المجالات لا تعتمد على العمر لان هذه المجالات تمس كافة الأعمار بنفس المقدار.

جدول (16/5): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - العمر

القيمة الاحتمالية (.Sig)	قيمة الاختبار	المتوسطات			المجال
		أقل من 40 سنة	40 - أقل من 50 سنة	50 - أقل من 60 سنة	
*0.026	3.669	3.43	3.62	3.44	الحالة الاجتماعية.
0.069	2.698	2.73	2.95	2.80	الحالة الصحية.
0.178	1.733	3.38	3.44	3.29	التكلفة الإجمالية من ميزانية الدولة.
0.146	1.931	3.04	3.28	3.24	نسبة المعاش.
0.386	0.954	3.31	3.37	3.25	ملائمة القوانين.
0.074	2.626	3.18	3.33	3.22	جميع المجالات معا

* الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات آراء المبحوثين حول اتجاهات الموظفين المدنيين في القطاع العام نحو التقاعد المبكر في قوانين التقاعد الفلسطينية تعزى إلى المؤهل العلمي.

من النتائج الموضحة في جدول (18/5) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " التباين الأحادي " أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لجميع المجالات والمجالات مجتمعة معا وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات

والمجالات مجتمعة معا تعزى إلى المؤهل العلمي, اي لا يوجد تأثير لجانب المؤهل العلمي على كافة المجالات والذي يدل على ان تأثير جميع المؤهلات العلمية على كافة المجالات متساوية.

-واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة(سماعنة, 2008):اظهرت النتائج في هذه الدراسة عدم وجود فروقات ذات دلالة احصائية بين اتجاه الموظفين نحو التقاعد المبكر يعزى لمتغير المؤهل العلمي.

جدول (17/5): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - المؤهل العلمي

القيمة الاحتمالية (.Sig)	قيمة الاختبار	المتوسطات					المجال
		دراسات عليا	بكالوريوس	دبلوم متوسط	ثانوية عامة	أقل من ثانوية عامة	
0.612	0.672	3.38	3.51	3.50	3.55	3.37	الحالة الاجتماعية.
0.276	1.284	2.70	2.84	2.88	2.84	3.13	الحالة الصحية.
0.069	2.193	3.22	3.39	3.24	3.34	3.74	التكلفة الإجمالية من ميزانية الدولة.
0.244	1.369	3.16	3.17	3.29	3.46	3.23	نسبة المعاش.
0.257	1.333	3.13	3.27	3.42	3.44	3.33	ملائمة القوانين.
0.278	1.277	3.13	3.24	3.28	3.34	3.35	جميع المجالات معا

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات آراء المبحوثين حول اتجاهات الموظفين المدنيين في القطاع العام نحو التقاعد المبكر في قوانين التقاعد الفلسطينية تعزى إلى المسمى الوظيفي.

من النتائج الموضحة في جدول (19/5) يمكن استنتاج ما يلي:

تبين أن القيمة الاحتمالية (.Sig) المقابلة لاختبار " التباين الأحادي " أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لمجالين " الحالة الاجتماعية, التكلفة الإجمالية من ميزانية الدولة " وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذين المجالين تعزى إلى المسمى

الوظيفي، ويرجع السبب لذلك ان كلا المجالين فقراتهم لا تعتمد على المسمى الوظيفي بل تعتمد كلياً على نمط الحياة والثقافة العامة.

أما بالنسبة لباقي المجالات والمجالات مجتمعة، فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) أقل من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة مع تعزى إلى المسمى الوظيفي وذلك لصالح الذين مساهم الوظيفي رئيس شعبة، وهي الفئة الأكثر شيوعاً في الوزارات الحكومية، ومن الجدير ذكره ان متغير "المسمى الوظيفي" لم يتم ربطه مع الاتجاهات نحو التقاعد المبكر في أي من الدراسات السابقة، وهو ما انفردت به دراستي.

جدول (18/5): نتائج اختبار "التباين الأحادي" - المسمى الوظيفي

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات					المجال
		أخرى	مدير	رئيس قسم	رئيس شعبة	موظف	
0.098	1.970	3.35	3.42	3.33	3.51	3.55	الحالة الاجتماعية.
*0.032	2.660	3.01	2.50	2.82	2.93	2.85	الحالة الصحية.
0.543	0.773	3.17	3.41	3.33	3.44	3.37	التكلفة الإجمالية من ميزانية الدولة.
*0.009	3.455	3.21	2.97	2.93	3.41	3.29	نسبة المعاش.
*0.003	4.111	3.11	3.06	3.01	3.48	3.38	ملائمة القوانين.
*0.007	3.567	3.18	3.08	3.08	3.36	3.30	جميع المجالات معاً

* الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات آراء المبحوثين حول اتجاهات الموظفين المدنيين في القطاع العام نحو التقاعد المبكر في قوانين التقاعد الفلسطينية تعزى إلى سنوات الخدمة.

من النتائج الموضحة في جدول (20/5) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " التباين الأحادي " أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لجميع المجالات والمجالات مجتمعة معا وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معا تعزى إلى سنوات الخدمة, وهذا يدل على ان جميع افراد العينة ومع اختلاف سنوات خدمتهم يميلون إلى نفس التفكير تجاه جميع المجالات في الدراسة ويعزو السبب إلى بيئة العمل التي تؤثر بشكل متساوي على الموظفين.

-واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة(سماعنة, 2008):وقد ذكرت الدراسة انه لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر تعزى إلى سنوات الخدمة.

جدول (19/5): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - سنوات الخدمة

القيمة الاحتمالية (.Sig)	قيمة الاختبار	المتوسطات			المجال
		20 سنة فأكثر	15 - أقل من 20 سنة	أقل من 15 سنة	
0.660	0.415	3.49	3.54	3.47	الحالة الاجتماعية.
0.242	1.422	2.75	2.93	2.83	الحالة الصحية.
0.497	0.701	3.29	3.42	3.34	التكلفة الإجمالية من ميزانية الدولة.
0.778	0.251	3.23	3.27	3.20	نسبة المعاش.
0.307	1.183	3.41	3.33	3.25	ملائمة القوانين.
0.407	0.901	3.25	3.30	3.22	جميع المجالات معا

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات آراء المبحوثين حول اتجاهات الموظفين المدنيين في القطاع العام نحو التقاعد المبكر في قوانين التقاعد الفلسطينية تعزى إلى الحالة الصحية.

من النتائج الموضحة في جدول (21/5) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " T لعينتين مستقلتين " أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لجميع المجالات والمجالات مجتمعة معا وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معا تعزى إلى الحالة الصحية، ويتضح من النتائج بعدم وجود اية فروقات في الاجابة بين الموظف السليم و المريض، ويمكن تفسير ذلك بأن غالبية فقرات المجالات متقاربة وغير معتمدة على الحالة الصحية للموظف ما عدا فقرة رقم(8) بمحلق رقم(1) المجال الثالث والخاص بالحالة الصحية وتعتمد الإجابة على الحالة الصحية للموظف.

جدول (20/5): نتائج اختبار " T لعينتين مستقلتين " - الحالة الصحية

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات		المجال
		مريض	سليم	
0.945	-0.069	3.50	3.49	الحالة الاجتماعية.
0.791	-0.266	2.88	2.84	الحالة الصحية.
0.142	1.472	3.16	3.37	التكلفة الإجمالية من ميزانية الدولة.
0.347	-0.941	3.36	3.21	نسبة المعاش.
0.082	-1.745	3.55	3.28	ملائمة القوانين.
0.533	-0.624	3.31	3.24	جميع المجالات معا

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات آراء المبحوثين حول اتجاهات الموظفين المدنيين في القطاع العام نحو التقاعد المبكر في قوانين التقاعد الفلسطينية تعزى إلى الحالة الاجتماعية.

من النتائج الموضحة في جدول (22/5) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " التباين الأحادي " أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لجميع المجالات والمجالات مجتمعة معا وبذلك يمكن استنتاج

أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معا تعزى إلى الحالة الاجتماعية.

جدول (21/5): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - الحالة الاجتماعية

القيمة الاحتمالية (.Sig)	قيمة الاختبار	المتوسطات			المجال
		أخرى	متزوج	أعزب	
0.152	1.894	3.11	3.51	3.49	الحالة الاجتماعية.
0.494	0.707	2.98	2.82	2.91	الحالة الصحية.
0.494	0.706	3.35	3.38	3.26	التكلفة الإجمالية من ميزانية
0.574	0.557	3.37	3.20	3.30	نسبة المعاش.
0.855	0.157	3.37	3.29	3.34	ملائمة القوانين.
0.917	0.087	3.25	3.24	3.27	جميع المجالات معا

الفصل السادس:

النتائج والتوصيات والدراسات المستقبلية

أولاً: النتائج

ثانياً: التوصيات

ثالثاً: الدراسات المستقبلية

أولاً: النتائج:

تناولت الدراسة اتجاهات الموظفين المدنيين في القطاع العام نحو التقاعد المبكر في قوانين التقاعد الفلسطينية، ومن خلال ما سبق بيانه تم التوصل إلى النتائج التالية:

1- النتائج المتعلقة بالمجال الاجتماعي، حيث اظهرت النتائج ان غالبية افراد العينة من الموظفين لا يرغبون بالتقاعد المبكر وذلك لشعورهم بالقيمة الاجتماعية وتقدير جهودهم من قبل زملائهم في العمل، كما ويستبعد غالبية افراد العينة التقاعد المبكر من اجل الراحة، ومن النتائج ايضا في هذا المجال ان التقاعد المبكر يعمل على حل مشكلة الخريجين ويساعد على زيادة العلاقات الاجتماعية ومتابعة الاعمال الخاصة.

2- النتائج المتعلقة بالمجال الصحي، اظهرت النتائج ان غالبية افراد العينة يرون ان التقاعد المبكر يحافظ على صحة الموظف ويزيد من النشاط الجسدي، كما واطهرت النتائج ان طول فترات العمل والشعور بالارهاق احد الاسباب التي قد تدفع الموظف للتقاعد المبكر.

3- النتائج المتعلقة بمجال التكلفة الاجمالية من ميزانية الدولة، حيث اظهرت النتائج ان التكاليف المادية للدولة تزداد في حالة زيادة سن التقاعد لاكثر من 60 عام وايضاً في حالة زيادة الحد الأدنى للتقاعد المبكر.

4- النتائج المتعلقة بنسبة المعاش، اظهرت النتائج ان غالبية الموظفين يرون ان زيادة نسبة المعاش عن المتوقع في حالة الوصول إلى 60 عام وتحسن المستوى المعيشي للأسرة يدفع غالبية الموظفين للتقاعد المبكر، كما واطهرت النتائج ان غالبية الموظفين يرغبون بالجمع بين المعاش التقاعدي في حالة التقاعد المبكر في القطاع العام والبحث عن مصدر دخل آخر بجانب المعاش التقاعدي.

5- النتائج المتعلقة بمجال ملائمة القوانين، يرى غالبية الموظفين انه في حالة اقرار قانون يسمح للذين خدموا 15 عام بالتقاعد المبكر فأنهم سوف يتقاعدوا .

6- النتائج المتعلقة بمجال المتغيرات الشخصية، اظهرت النتائج ان غالبية افراد العينة التي ترغب بالتقاعد المبكر من الاناث، وان الموظفين الذين مساهم الوظيفي "رئيس شعبة" يرغبون بالتقاعد المبكر.

ثانياً: التوصيات:

في نهاية هذه الدراسة وبالإعتماد على النتائج التي تم الوصول لها من خلال الإستعانة بالاستبانة, توصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات وهي كالتالي:

1- تفعيل التقاعد المبكر لإتاحة الفرص الوظيفية وكوسيلة للتخفيف من حدة البطالة, وذلك بسبب زيادة نسبة البطالة وكثرة الخريجين الباحثين عن العمل.

2- ان يتم وضع حد أدنى لمعاش المتقاعدين مبكراً بسبب الغلاء المعيشي والذي بدوره يساعد على تأمين حياة كريمة للمتقاعد, وكنوع من التشجيع على التقاعد المبكر الذي يساهم بحل العديد من القضايا كالتخفيف من التكاليف المادية للدولة.

3- الاهتمام بأوضاع الموظفين الاجتماعية والمادية والوظيفية والنفسية والصحية, والعمل على ارضائهم, وذلك لمنعهم من التوجه نحو التقاعد بالتالي تكليف الدولة مصاريف اكثر من خلال استقطاب وتدريب موظفين جدد.

4- الاهتمام بأوضاع موظفي قطاع غزة من ناحية الحوافز المادية وإعتماد العلاوات والترقيات المستحقة للموظفين, وذلك لتشجيعهم على العمل وزيادة الكفاءة والانتاجية.

5- ان يتم احتساب نسبة 2.5% عن كل سنة خدمة كما كان معمول به بالقانون القديم بدلاً من 2% حسب قانون التقاعد العام, وذلك بسبب الغلاء المعيشي.

ثالثاً: الدراسات المستقبلية:

- 1- أثر التقاعد المبكر, العجز الصحي, الإستقالة على صناديق هيئة التقاعد الفلسطينية.
- 2- اتجاهات الموظفين العسكريين نحو التقاعد المبكر في فلسطين.
- 3- العوامل المؤثرة على التقاعد المبكر من وجه نظر المتقاعدين مبكراً في فلسطين.

المراجع

المراجع العربية :-

-الاستهلال.

1-رسائل الماجستير:

-الافغاني, محمود, (2013) أنظمة التقاعد الفلسطينية وأثرها على الاقتصاد الفلسطيني,جامعة الازهر, فلسطين-12/12/2013م.

-الحوارين, ابراهيم (2010) أنماط ومحددات التقاعد المبكر : حالة المتقاعدين الأردنيين من الرجال.جريدة الاردن للعلوم الاقتصادية العدد1 رقم2014

-العماري, بدرية .(2007).دراسة ظاهرة التقاعد المبكر للمعلمات القطريات في مدارس التعليم العام بدولة قطر :العوامل وعلاقتها ببعض المتغيرات .مجلة العلوم التربوية, عدد (11) جامعة قطر,الرياض.

-الغامدي, سعيد(2001) اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر في مدينة مكة المكرمة وعلاقته ببعض المتغيرات ,جامعة أم القرى.

-الغامدي, عبد اللطيف والمطرفي,عبدالله والعجمي,محمد والشمراني,جابر والصبحي,محمد والغامدي,صالح. (2011). التقاعد المبكر حجمه . وأسبابه . والاتجاهات نحوه-دراسة مسحية لشاغلي الوظائف التعليمية بمدارس العاصمة المقدسة.

-الفوزان, ناصر, والعامري, أحمد(2003).آثار خفض عدد سنوات الخدمة اللازمة للحصول على التقاعد في نظام الخدمة المدنية : دراسة إستطلاعية,المجلة العربية للعلوم الإدارية,مجلة(10),عدد(1)

-القحطاني, عيد. (2009). الميل للتقاعد المبكر لدى رجال الأمن: دوافعه وانعكاساته الأمنية والإدارية.جامعة نايف العربية للعلوم الامنية

-الكبيسي, عامر (2013). ضغوط العمل وعلاقتها بالميل نحو التقاعد المبكر لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض, جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

-اللعبون, جميلة, و المغلوث, فهد (1998) اتجاهات المرأة السعودية العاملة نحو التقاعد المبكر.دراسة وصفية على عينة من النساء العاملات بمدينة الرياض, بحث مكمل لرسالة (ماجستير) . جامعة الملك سعود.مكتبة الملك فهد الوطنية

- المشاري, مشاري(2011) التخطيط للتقاعد لدى موظفي القطاعات الحكومية:دراسة ميدانية مطبقة على موظفي القطاع المدني الحكومي بمحافظة حوطة بني تميم, جامعة الإمام بن سعود محمد الإسلامية
- المطيري, ضيف الله. (2005). اتجاهات الموظفين المدنيين نحو التقاعد المبكر في نظام الخدمة المدنية السعودي.جامعة الملك سعود.
- الهملان, امل (2008) الاحتراق النفسي والمساندة الاجتماعية وعلاقتها باتجاه العاملين الكويتيين نحو التقاعد المبكر.جامعة الزقازيق.
- خلف الله, محمد (2012)،إصلاح وتطوير التشريعات الاجتماعية العربية ودوره في تحسين المعاشات،ورقة عمل،الجامعة العمالية،السودان،ديسمبر2012
- دواس, غادة (2013) ضغوط العمل وعلاقتها بالميل نحو التقاعد المبكر لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض.جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية-الرياض.
- سماعنة, بيان (2008). إتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة-فلسطين نحو التقاعد المبكر وأثر بعض المتغيرات عليه.جامعة النجاح الوطنية
- سويدان, وسيم (2014) أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر-دراسة حالة :شركة توزيع كهرباء محافظات غزة-الجامعة الإسلامية
- طحيح. (2013). ظاهرة التقاعد الإداري (المبكر) في دولة الكويت: الأسباب و الحلول.
- محافظة, أطلال(2007) العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر -دراسة ميدانية للمتقاعدين مبكراً في الأردن.جامعة اليرموك،إربد،الأردن.

2-القوانين واللوائح:

- الدقي, ايمن(2015):الاستحقاق وفقاً لقانون التقاعد العام رقم 7 لسنة200-رام الله،2015.
- قانون التقاعد العام, (2005) , تعاريف ونطاق القانون،الباب الأول،قانون التقاعد العام الفلسطيني رقم (7لسنة 2005 م)
- قانون التامين والمعاشات (1999):قانون التامين والمعاشات الصادر بالقرار بقانون رقم 8 لسنة 1964 وفقاً لآخر التعديلات،غزة،مايو1999.

- قانون التقاعد العام, (2015)قانون التقاعد العام رقم 7 لسنة 2005 وتعديلاته-رام الله,2015
- قانون الضمان الاجتماعي الأردني (2010) ، قانون مؤقت رقم (7) لسنة 2010 م .
- قانون تقاعد مأموري الملكية العثماني (1975) مجموعة التشريعات التقاعدية ، نقابة المحامين، عمان، 1975، ص 7 .

3-المجلات و المنشورات:

- الحمداني، موفق (2006): مناهج البحث العلمي، الأردن، عمان، مؤسسة الوراق للنشر .
- الحميد، عبد الواحد . (2007) .موظفون يحملون بالتقاعد المبكر ومؤسسات التقاعد تحاربه, جريدة الرياض
- الجدى، محمد (2013) نظام التقاعد في فلسطين، مجلة الأجيال، العدد 13 ، يناير 2013 .
- الجرجاوي، زياد(2010). القواعد المنهجية لبناء الاستبيان، الطبعة الثانية، مطبعة أبناء الجراح، فلسطين.
- الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي(2002)، مزايا الشيخوخة، منشورات بحثية، جنيف، 2002 .
- الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي(2002)، نظم المعاشات التقاعدية، منشورات بحثية ، جنيف، 2002.
- السلطان، علي، وطالب، ابراهيم(2003) المتقاعدين في المملكة العربية السعودية.الرياض:معهد الإدارة العامة.
- الندوة العربية.(2003) حول انعكاسات العولمة على أنظمة التقاعد في البلدان العربية، مزايا ومساوئ مختلف أنظمة التقاعد عبر العالم ،ندوة ، دمشق من 18 إلى 21 مايو 2003
- الوقائع الفلسطينية (2005)،العدد الخامس والخمسون،يونيو2005.
- زروق، الأسعد (2008)التضخم الاقتصادي وأثره على نظم الضمان الاجتماعي،منشورات بحثية، منظمة العمل الدولية،2008

-سعدا, محمد (2014) اتجاهات المدرسين نحو التقاعد المبكر "دراسة ميدانية على عينة من المدرسين في المدارس الثانوية العامة في محافظة دمشق"مجلة جامعة دمشق - المجلد 30 - العدد الأول 2014
-عبيدات، نوقان وعدس, عبد الرحمن, وعبد الحق, كايد (2001). البحث العلمي - مفهومه وأدواته وأساليبه، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان.

-علي, نبيلة. (2013). علاقة التقاعد المبكر بالشعور بالوحدة النفسية: دراسة نفسية تحليلية.

-غريب, عبدالعزيز علي (2002).واقع خدمات المتقاعدين في السعودية وسبل تطويرها...رؤية إجتماعية , ورقة عمل مقدمة لندوة "إدارة خدمات المتقاعدين والاستفادة من خبراتهم"المنعقدة بمعهد الإدارة العامه بالرياض في يومي الأحد والإثنين16-17/11/2002.الرياض :معهد الإدارة العامه.

-مخيمر, هشام(2002) الاتجاهات نحو التقاعد المبكر لدى عينة من المعلمين والمعلمات بالمراحل التعليمية المختلفة.مجلة الدراسات التربوية والإجتماعية,جامعة حلوان,المجلد الثامن,العدد الرابع أكتوبر2002م.

-مزهري, وليد،(2009)الحقوق التقاعدية للموظف العام ، مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين،فلسطين ، 2009 .

-مشخص, حمد .(2014) . زيادة سن التقاعد في السعودية , جريدة الرياض 22/06/2014 العدد 16799.

-منظمة العمل العربية، المركز العربي للتأمينات الاجتماعية ،دليل مصطلحات التأمينات الاجتماعية،شركة مطابع السودان للعملة المحدودة الخرطوم 2012 .

-هيئة التقاعد الفلسطينية،دائرة تكنولوجيا المعلومات-مصادر غير رسمية-01/02/2016

4-مواقع الانترنت:

-هيئة التقاعد الفلسطينية, تاريخ الوصول01/02/2016, www.ppag.ps

-وزارة المالية الفلسطينية, تاريخ الوصول:01/12/2016, www.pmf.ps

- Ahituv, Anner & Zeira, Joseph (2004): Technical Progress and Early Retirement, The Hebrew University of Jerusalem
- Atchley, Robert C. (1976). The Sociology of Retirement. Cambridge: Schenkman. New York.
- Bonsdorff, Monika & Huuhtanen, Pekka & Tuomi, Kaija & Seitsamo, Jorma (2009) Predictors of employees' early retirement intentions: an 11-year longitudinal study
- Brockmann, Hilke & Müller, Rolf (2009) Time to retire – Time to die? A prospective cohort study of the effects of early retirement on long-term survival. *Social Science & Medicine* 69 (2009) 160–164
- Burtless, Gary & Quinn, Joseph (2000). Retirement trends and policies to encourage work among older Americans. Boston: Boston College .
- Coe, Norma B & Lindeboom, Maarten (2008) : Does retirement kill you? Evidence from early retirement windows, IZA discussion papers, No. 3817, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-20081127421>
- Conde-Ruiz & Galasso, Vincenzo. (2003). Early retirement. *Review of Economic Dynamics*, 6(1), 12-36.
- Dorn, David; Sousa-Poza, Alfonso (2007) : Voluntary' and 'Involuntary' early retirement: an international analysis, IZA Discussion Papers, No. 2714, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-2008041034>
- Dorn, David; Sousa-Poza, Alfonso (2005) : Early retirement : free choice or forced decision, CESifo working papers, No. 1542
- Eichhorst, Werner (2011) : The transition from work to retirement, Discussion paper series, No. 5490 <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-201104113633>. Germany
- Fischer, J.A. and Sousa-poza, A. (2007) The Institutional Determinants of Early Retirement in Europe. University of St. Gallen Department of Economics working paper series No.2006.08.

-Friedberg.L.(2007). The Recent Trend Towards Later Retirement Working paper series No.9 March 2007.

-Habtu, Roman. (2003). Men 55 and older: Work or retire?. Perspectives on Labour and Income.

-HIGGS, PAUL & MEIN ,GILL & FERRIE ,JANE & HYDE, MARTIN & NAZROO ,JAMES (2003): Pathways to early retirement: structure and agency in decision-making among British civil servants Ageing & Society 23, 2003, Cambridge University

-Karpansalo M, Manninen P, Kauhanen J, Lakka TA, Salonen JT(2004): Perceived health as a predictor of early retirement , Scand J Work Environ Health 2004.

-Kieran, Patrick. (2001). Early retirement trends—HTML| PDF. Perspectives on Labour and Income.

-OAKMAN , JODI & WELLS , YVONNE(2013). Retirement intentions: what is the role of push factors in predicting retirement intentions? Ageing and Society / Volume 33 / Issue 06 / August 2013.

-Ozen, G., Yaman, M. and Acar, G. (2012). Determination of the employment status of graduates of recreation department. The Online Journal of Recreation and Sport , Vol. 1, Issue 2 .

-Sun , Siyn (2014). The determinants of retirement in Canada .University of Ottawa.

الملاحق

الملحق (1) أداة الدراسة، " الإستبانة "



الجامعة الإسلامية – غزة

عمادة الدراسات العليا

كلية التجارة – قسم إدارة الأعمال

الموظف / الموظفة المحترمين

تحية طيبة وبعد ,

الإستبانة التي بين أيديكم هي إحدى أدوات الدراسة لاستكمال متطلبات درجة الماجستير في إدارة الأعمال وهي بعنوان : " إتجاهات الموظفين المدنيين في القطاع العام نحو التقاعد المبكر في قوانين التقاعد الفلسطينية".

يرجى من حضرتكم وضع إشارة (X) في المربع الذي يوافق خياركم/كن.

شاكر لكم/لكن حسن التعاون

الباحث

محمد طلال حسنين

المجال الأول : المتغيرات الشخصية:

الجنس	<input type="checkbox"/> ذكر <input type="checkbox"/> أنثى
العمر	<input type="checkbox"/> أقل من 40 سنة <input type="checkbox"/> 40-أقل من 50 <input type="checkbox"/> 50-60 سنة
المؤهل العلمي	<input type="checkbox"/> أقل من ثانوية عامة <input type="checkbox"/> ثانوية عامة <input type="checkbox"/> دبلوم متوسط <input type="checkbox"/> بكالوريوس <input type="checkbox"/> دراسات عليا
المسمى الوظيفي	<input type="checkbox"/> موظف <input type="checkbox"/> رئيس شعبة <input type="checkbox"/> رئيس قسم <input type="checkbox"/> مدير <input type="checkbox"/> أخرى.....
عدد سنوات الخدمة	<input type="checkbox"/> أقل من 15 سنة <input type="checkbox"/> 15-أقل من 20 سنة <input type="checkbox"/> 20 سنة فأكثر
الحالة الصحية	<input type="checkbox"/> سليم <input type="checkbox"/> مريض
الحالة الإجتماعية	<input type="checkbox"/> أعزب <input type="checkbox"/> متزوج <input type="checkbox"/> أخرى.....

موافق بدرجة					السؤال	الرقم
كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً		
المجال الثاني : الحالة الاجتماعية						
					1. يتيح لي التقاعد المبكر الفرصة لرعاية الأسرة .	
					2. تقدير جهودي من قبل زملائي يشجعني على البقاء بالوظيفة .	
					3. يضيف لي عملي الحالي قيمة اجتماعية لذلك أفضل البقاء بالوظيفة.	
					4. أفكر بالتقاعد المبكر لشعوري بالحاجة إلى الراحة.	
					5. يتيح التقاعد المبكر الفرصة لحل مشكلة الخريجين الباحثين عن العمل.	
					6. يساعدني التقاعد المبكر على التفرغ للعلاقات الإجتماعية.	
					7. يتيح لي التقاعد المبكر متابعة أعمالي الخاصة.	
المجال الثالث : الحالة الصحية						
					8. أفضل التقاعد المبكر على الاستمرار بالعمل بسبب إعاقتي الجسدية.	
					9. يؤثر التأمين الصحي عند ارتباطه بالوظيفة على قرار التقاعد المبكر.	
					10. يحافظ التقاعد المبكر على صحتي الجسدية.	
					11. أفكر بالتقاعد المبكر لأنني أشعر بالإرهاق بسبب فترات العمل الطويلة.	
					12. يؤدي التقاعد المبكر على تدهور حالتي النفسية .	
					13. يزيد التقاعد المبكر من نشاطي الجسدي	
المجال الرابع : التكلفة الإجمالية من ميزانية الدولة						
					14. زيادة سن التقاعد لأكثر من 60 عام يزيد من التكاليف المادية للدولة.	
					15. تزداد حالات التقاعد المبكر في حالة توجه الدولة لسياسة تقشفيه.	
					16. تزداد التكلفة الاجمالية بميزانية الدولة عند زيادة الحد الأدنى لسن التقاعد المبكر.	
					17. أرى ان التقاعد المبكر يقلل من عجز الموازنة.	
					18. تساعد سياسة تقليل النفقات وزيادة الإيرادات للدولة على زيادة حالات التقاعد المبكر.	
					19. تزداد حالات التقاعد المبكر عند توقف المساعدات الخارجية لخزينة الدولة.	
المجال الخامس : نسبة المعاش						
					20. أفكر بالتقاعد المبكر عند وجود قرار بزيادة نسبة المعاش عن المتوقع.	
					21. تدفعني قلة الحوافز المادية إلى التفكير بالتقاعد المبكر.	

					تحسن المستوى المعيشي للأسرة يدفعني للتقاعد المبكر.	22.
					أرغب بالتقاعد المبكر لأن المعاش الذي يؤول لأولادي بعد وفاتي قليل.	23.
					أفكر بالتقاعد المبكر لأن دخلي منخفض مقابل ما أبدله من جهد.	24.
					أفكر بالتقاعد المبكر لأن العلاوات الاجتماعية عن الزوجة والأولاد قليلة.	25.
					أفكر بالتقاعد المبكر من الوظيفة الحكومية والبحث عن عمل آخر لتأمين حياة كريمة.	26.
					أفضل التقاعد المبكر من الوظيفة الحكومية لأن المميزات المادية في القطاع الخاص أفضل.	27.
المجال السادس : ملائمة القوانين						
					أفكر بالتقاعد عند إقرار قانون التقاعد المبكر.	28.
					يدفعني فهمني لقانون التقاعد العام إلى التفكير في طلب التقاعد المبكر.	29.
					أفكر بالتقاعد المبكر لأن قانون الخدمة المدنية يضيع حقي.	30.
					سوف أتقاعد عند وجود مزايا تشجع على التقاعد المبكر.	31.
					أرغب بالتقاعد المبكر لأن قانون التقاعد العام مجحف بحق أولادي بعد وفاتي.	32.
					أرغب في التقاعد المبكر لأن الحكومة لم تقوم بإعلامي بنتائج الاستثمارات في نظام المساهمات 3%.	33.
					أفكر بالتقاعد المبكر في حالة اقرار قانون يسمح للذين خدموا 15 عاماً بالتقاعد.	34.

شاكر لكم/لكن حسن التعاون

الملحق: (2) أعضاء هيئة التحكيم


أعضاء هيئة التحكيم:

م	الإسم	مكان العمل
1	أ.ديوسف عاشور	الجامعة الإسلامية
2	ديوسف بحر	الجامعة الإسلامية
3	د.سامي ابو الروس	الجامعة الإسلامية
4	د.خالد دهليز	الجامعة الإسلامية
5	دياسر الشرفا	الجامعة الإسلامية
6	د.رامز بدير	جامعة الأزهر
7	د.وفيق الأغا	جامعة الأزهر
8	د.نهاية التلباني	جامعة الأزهر

جدول اختيار العينات:

Required Sample Size [†]								
Population Size	Confidence = 95%				Confidence = 99%			
	Margin of Error				Margin of Error			
	5.0%	3.5%	2.5%	1.0%	5.0%	3.5%	2.5%	1.0%
10	10	10	10	10	10	10	10	10
20	19	20	20	20	19	20	20	20
30	28	29	29	30	29	29	30	30
50	44	47	48	50	47	48	49	50
75	63	69	72	74	67	71	73	75
100	80	89	94	99	87	93	96	99
150	108	126	137	148	122	135	142	149
200	132	160	177	196	154	174	186	198
250	152	190	215	244	182	211	229	246
300	169	217	251	291	207	246	270	295
400	196	265	318	384	250	309	348	391
500	217	306	377	475	285	365	421	485
600	234	340	432	565	315	416	490	579
700	248	370	481	653	341	462	554	672
800	260	396	526	739	363	503	615	763
1,000	278	440	606	906	399	575	727	943
1,200	291	474	674	1067	427	636	827	1119
1,500	306	515	759	1297	460	712	959	1376
2,000	322	563	869	1655	498	808	1141	1785
2,500	333	597	952	1984	524	879	1288	2173
3,500	346	641	1068	2565	558	977	1510	2890
5,000	357	678	1175	3288	586	1066	1734	3842
7,500	365	710	1275	4211	610	1147	1960	5165
10,000	370	727	1332	4899	622	1193	2098	6239
25,000	378	760	1448	6939	646	1285	2399	9972
50,000	381	772	1491	8056	655	1318	2520	12455
75,000	382	776	1506	8514	658	1330	2563	13583
100,000	383	778	1513	8762	659	1336	2585	14227
250,000	384	782	1527	9248	662	1347	2626	15555
500,000	384	783	1532	9423	663	1350	2640	16055
1,000,000	384	783	1534	9512	663	1352	2647	16317
2,500,000	384	784	1536	9567	663	1353	2651	16478
10,000,000	384	784	1536	9594	663	1354	2653	16560
100,000,000	384	784	1537	9603	663	1354	2654	16584
300,000,000	384	784	1537	9603	663	1354	2654	16586

† Copyright. The Research Advisors (2006). All rights reserved.

**جامعة الإسلامية - غزة**
The Islamic University - Gaza

هاتف داخلي: 1150 مكتب نائب الرئيس للبحث العلمي والدراسات العليا

Ref 1351 ج 1
Date 2016/02/06 ج 1

من يشرفه الأمر
الموضوع / تسهيل مهمة طالب ماجستير

تهديكم شئون البحث العلمي والدراسات العليا أعطر تحياتها، وترجو من سيادتكم التكرم بتسهيل مهمة الطالب / محمد ظلال عثمان حسنين، برقم جامعي 120110298 المسجل في برنامج الماجستير بكلية التجارة تخصص إدارة الأعمال وذلك بهدف تطبيق أدوات دراسته والحصول على المعلومات التي تساعد في إعدادها والتي بعنوان:

اتجاهات الموظفين المدنيين في القطاع العام نحو التقاعد المبكر في قوانين التقاعد الفلسطينية
Trends of Civil Employees in Public Sector towards Early Retirement in the Palestinian Pension Laws

والله ولي التوفيق،،،

نائب الرئيس لشئون البحث العلمي والدراسات العليا


أ. د. عبدالرؤوف علي المناعمة

صورة إلى
5

الملحق: (5) الهيكل التنظيمي لهيئة التقاعد الفلسطينية



الملحق: (6) المؤسسات التي تم توزيع الاستبانات عليها.

الجهات التي تم توزيع الاستبانات عليها

م	الجهة
1	كلية فلسطين التقنية
2	عيادة الرمال "تل شومير"
3	وزارة العمل
4	وزارة الشؤون الاجتماعية
5	مؤسسة ادارة وتنمية اموال اليتامى
6	هيئة التقاعد الفلسطينية
7	مدرسة اللد، الناصرة، دلال المغربي
8	مجمع المحاكم-غزة