

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



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

"العوامل التي تؤثر في اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر"
دراسة حالة: موظفي هيئة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين
الفلسطينيين - "الأونروا". المكتب الإقليمي - غزة

" Factors Affecting Employees' Attitudes
Towards Early Retirement "
Case study: UNRWA Employees at Gaza Field Office.

إعدادُ الباحثِ

رامي محمد حمد أبو حطب

إشراف

الأستاذ الدكتور

ماجد محمد الفرا

قُدِّمَ هَذَا البَحْثُ إِسْتِكْمَالاً لِمَتَطَلِبَاتِ الحُصُولِ عَلَى دَرَجَةِ المَاجِسْتِيرِ

فِي إِدارةِ الأَعْمَالِ بِكُلِّيَةِ التِجَارَةِ فِي الجَامِعَةِ الإِسْلَامِيَّةِ بِغَزَّةِ

ديسمبر/2016م - ربيع أول/1438هـ

إقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الرسالة التي تحمل العنوان:

"العوامل التي تؤثر في اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر"
دراسة حالة: موظفي هيئة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين
الفلسطينيين - "الاونروا المكتب الاقليمي-غزة"

" Factors Affecting Employees' Attitudes Towards Early Retirement " Case study: UNRWA Employees at Gaza Field Office.

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

Declaration

I understand the nature of plagiarism, and I am aware of the University's policy on this. The work provided in this thesis, unless otherwise referenced, is the researcher's own work, and has not been submitted by others elsewhere for any other degree or qualification.

Student's name:	رامي محمد حمد أبو حطب	اسم الطالب:
Signature:		التوقيع:
Date:		التاريخ:

نتيجة الحكم على الأطروحة

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة بشكل رئيسي إلى التعرف على أهم العوامل التي تؤثر في اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر من العمل، حيث تم تطبيق هذه الدراسة على عينة من موظفي وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في قطاع غزة كدراسة حالة، وهم من الموظفين المتقاعدين مبكراً من العمل وذلك من الفترة ما بين العام 2010 وحتى العام 2015 والبالغ عددهم (200) موظف وموظفة. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقام بتصميم استبانة لهذا الغرض كأداة لجمع بيانات الدراسة والتي احتوت على (50) فقرة موزعة على سبع مجالات هي: الوضع المالي للمؤسسة، الخصائص الشخصية والصحية للموظف، استثمار المدخرات، طبيعة الوظيفة، الأمن الوظيفي، العوامل النفسية للموظف، قرار التقاعد المبكر. وتم تحليل البيانات الناتجة عن الاستبانة باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS).

وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان من أهمها:

- أن هناك ميول للموظفين نحو التقاعد المبكر بدرجة كبيرة تصل إلى 74.31%.
- أن من أهم العوامل التي تؤثر في اتجاه الموظفين نحو التقاعد المبكر والتي تناولها الباحث في هذه الدراسة كانت العوامل الشخصية والصحية للموظف، استثمار الموظف لمدخراته في مشاريع أخرى، و العوامل النفسية للموظف.
- وتبين أن التقاعد المبكر من العمل يحافظ على صحة الموظف ويتيح الفرصة له من ممارسة المزيد من الأعمال والأنشطة الاجتماعية وكذلك إعطائه الفرصة من التصرف بمدخراته بشكل أفضل.

وفي ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحث بعدد من التوصيات منها:

- 1- ضرورة الاهتمام بأوضاع الموظفين النفسية والصحية والاجتماعية والمالية من أجل التقليل من توجهاتهم نحو التقاعد المبكر، وذلك للمحافظة على الكوادر والخبرات في المؤسسة.
- 2- ضرورة وضع نظام واضح يمكن الموظفين من حرية التصرف بمدخراتهم والاستفادة منها وبالتالي عدم التفكير بالتقاعد المبكر وترك المؤسسة.
- 3- التخفيف من ضغوط العمل وتوفير بيئة عمل مريحة للموظفين وعدم تكليف الموظفين بأعباء وأعمال إضافية، وضرورة الابتعاد عن الروتين والجمود في العمل وذلك لتخفيف شعور الموظفين بالملل.

الكلمات المفتاحية : (التقاعد المبكر، الاتجاهات، الأونروا)

Abstract

This study, mainly, aims at identifying the most significant factors that affect employees' attitudes towards early retirement. The study was applied on a sample of UNRWA employees at Gaza Field Office as a case study, who had early retirement from work in the period from 2010 to 2015, and whose number was (200) employees.

To achieve the study objectives, the researcher used the descriptive analytical method and designed a questionnaire as a tool to collect data. The questionnaire consisted of (50) items and was distributed to seven domains which are: the financial situation of the organization, the personal and health characteristics of the employee, investment of employee's savings, job nature, job security, the psychological factors of the employee and the decision of early retirement.

The data was analyzed to get the findings using the Statistical Package for Social Sciences Program (SPSS).

- The study concluded the following findings:

- Employees tend to retire early with a high percentage that reaches %74.31.
- The factors affecting employees' decision to retire early are: the personal and health characteristics of the employee, investment of employee savings and the psychological factors of the employee.
- Early retirement from work keeps the employee healthy, gives him/her the opportunity to practice more social activities and have the opportunity to invest his/her savings better.

The researcher's major recommendations were:

1. It is necessary to pay attention to employees' social, health, psychological and financial situations in order to minimize their attitudes towards the early retirement to maintain the personnel and expertise in the organization.
2. Activating the financial reward system of the employees and improving their salaries to encourage them to work efficiently and productively.
3. Alleviating the pressure of work and providing a comfortable working environment for employees and not to assign staff burdens and additional work. This is in addition to changing the routine and solidity at work in order to mitigate employees feeling of boredom.

Keywords: (early retirement, attitudes, UNRWA)

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

﴿رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى
وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَصْلِحْ لِي فِي ذُرِّيَّتِي إِنِّي
تُبْتُ إِلَيْكَ وَإِنِّي مِنَ الْمُسْلِمِينَ﴾

[الأحقاف: 15]

الإهداء

إلى الرحمة المهداة ، والنعمة المسداة ، والسراج المنير ، سيد الخلق ، معلم البشرية...
محمد (صلى الله عليه وسلم).

إلى من رباني في الصغر، وعلمني كيف أصعد سلم الحياة بتقاؤل ونجاح، والذي أفنى عمره كي نعيش بكرامة وعزة.... والذي الغالي الذي أسأل الله أن يمن عليه بالشفاء وسائر مرضى المسلمين.

إلى صاحبة القلب الحنون ... إلى من أرى الدنيا بعينيها ولا تكاد أذناي تسمع إلا رنين دعائها... إلى من أطلب رضا الله برضاها عني أُمي الحبيبة ، التي علمتني أن أعطي ولا أنتظر الجزاء. لا حرمني الله منها و لا من عطفها وحنانها.

إلى ينياع الصدق الصافي والإخلاص ... إلى من معهم عشت أجمل اللحظات ... وبرفتهم ترعرعت وسرت دروب الحياة ... إلى من كانوا معي على طريق النجاح وشاركوني الأحزان والأفراح ... أختي وإخواني حفظهم الله وجعلهم سنداً لي في الحياة.

إلى بحر الحنان ... وينبوع العطاء ومعنى الحب والوفاء... إلى من انتظرت وصبرت وشاركتني الجهد لتخطي كل العقبات ، حباً ووفاءً وتقديراً مني لها... زوجتي الغالية حفظها الله ورعاها.

إلى مصدر سعادتي ، وبسمة حياتي ، ونور عيوني إلى أبنائي (محمد ، أمير ، أحمد)
حفظهم الله من كل سوء ونفع بهم الإسلام والمسلمين.

إلى من رحل عنا دون وداع ودون أمل في لقاء دنيوي جديد ، كم تمنيت أن يحضر هذه اللحظة ويشاركني سعادتي؛ لأنه كان دائماً حريصاً على ذلك، كيف لا وهو قامة من قامات العلم والقضاء الفلسطيني ، ولكنني أحسبه دوماً أمامي ومعني، إلى روح المستشار زوج عمتي المرحوم /
وليد اسماعيل العاجز، سائلاً المولى عز وجل أن يتغمده بواسع رحمته.

إلى رواد الفكر ومنابع العطاء وحملة القرآن وورثة الأنبياء أساتذتي الكرام.
إلى من يسعدهم نجاحي ويشاركوني فرحتي (الأصدقاء، وزملاء الدراسة والعمل)

إليكم جميعاً أهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع، الذي أسأل الله أن يكون خالصاً لوجهه
الكريم.

شكرٌ وتقديرٌ

﴿وَاللَّهُ أَخْرَجَكُمْ مِنْ بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ شَيْئًا وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ

وَالْأَبْصَارَ وَالْأَفْئِدَةَ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ﴾ [النحل: 78]

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات... جعل الأرض قرارًا وأحاطها بسبع سموات... جعل فيها أنهارًا وفجاجًا وجبالًا راسيات... سخر الشمس والقمر دائبين والنجوم بالليل بازغات... وأشهد أن سيدنا محمدًا عبده ورسوله المعصوم من كل الشهوات... المبرأ من الهوى والمنزه عن النزغات والهفوات... شمس الدجى وقمر الليالي الحالقات...

بدايةً الحمد والشكر لله رب العالمين الذي بفضله استطعت أن أتم هذه الدراسة وأن أوصلها لكم بهذا الشكل. كما ويطيب لي بل و يشرفني أن أتقدم بجزيل الشكر والتقدير والعرفان بالجميل إلى أستاذي ومشرفي الدكتور الفاضل/ أ.د. ماجد محمد الفراء حفظه الله ، لتفضله بقبول الإشراف على هذه الدراسة، وعلى جهوده وإرشاداته المتواصلة والتي كان لها الأثر الكبير في إتمام هذه الدراسة بهذا الشكل، فجزاه الله خير الجزاء في الدنيا والآخرة.

كما أتوجه بخالص الشكر و عظيم الامتنان من الأساتذة الأفاضل عضوي لجنة المناقشة:

الدكتور الفاضل / يوسف عبد عطية بحر (مناقشاً داخلياً)

والدكتور الفاضل / نبيل عبد شعبان اللوح (مناقشاً خارجياً)

فكلي ثقة بالله ثم بهم بأن جميع ملاحظاتهم حول هذه الدراسة سيكون لها بالغ الأثر في إخراجها بأفضل صورة ، فجزاهم الله خير الجزاء وجعل عملهم هذا في ميزان حسناتهم.

واسمحوا لي أن أتوجه بكل معاني الشكر وعبارات التقدير إلى إدارة مدرستي مدرسة ذكور خان يونس الإعدادية " أ " ممثلةً بمديرتها الفاضلة الأستاذة / علي محمد أبو كاشف والمدير المساعد الأستاذة الخلوقة / حسان ناجي الملاحنة علي مساعدتهم وتشجيعهم لي وتدليلهم لكافة العقبات التي واجهتني بالموائمة بين الدراسة و العمل ، فلهم مني كل الحب والتقدير .

والشكر أيضاً موصول لجميع زملائي المعلمين أعضاء الهيئة التدريسية في المدرسة.

وأخيراً تصل كلمات الشكر والتقدير إلى جامعتي الغراء- الجامعة الإسلامية - وجميع كوادرها وأساتذتها الأفاضل على كافة الجهود والخدمات التي يقدموها من أجل الرقي بالطالب والمجتمع الفلسطيني ككل، فجزاهم الله خير الجزاء وسدد خطاهم إلى ما هو خير.

الباحث

رامي محمد أبو حطب

فهرس المحتويات

أ.....	إقرار
ت.....	ملخص الدراسة
ث.....	Abstract
ح.....	الإهداء
خ.....	شكر وتقدير
د.....	فهرس المحتويات
س.....	قائمة الجداول
ص.....	قائمة الأشكال والرسوم التوضيحية
ض.....	فهرس الملاحق
1.....	الفصل الأول الإطار العام للدراسة
2.....	مقدمة:
3.....	مشكلة الدراسة :
4.....	أهمية الدراسة:
5.....	أهداف الدراسة :
6.....	متغيرات الدراسة:
7.....	سؤال الدراسة :
7.....	فرضيات الدراسة :
8.....	حدود الدراسة:
9.....	الفصل الثاني الإطار النظري
10.....	تمهيد:
11.....	المبحث الأول التقاعد والتقاعد المبكر: المفاهيم و النشأة
11.....	أولاً: مفهوم التقاعد:

12	نشأة التقاعد:.....
13	الإطار الاجتماعي والنفسي للتقاعد:.....
14	مراحل التقاعد في حياة الانسان:.....
15	ثانياً: مفهوم التقاعد المبكر:
16	أشكال التقاعد المبكر عن العمل:
17	المبحث الثاني مفهوم الاتجاه ومكوناته
17	مفهوم الاتجاه:
18	مكونات الاتجاه: (أحمد، 2001م).....
21	المبحث الثالث أنظمة التقاعد عربياً و عالمياً
21	أولاً: تطور أنظمة التقاعد عالمياً:
23	ثانياً: أنظمة التقاعد في بعض الدول العربية:
25	المبحث الرابع أنظمة التقاعد في فلسطين: التطور والأنظمة السائدة
25	أولاً: مراحل تطور أنظمة التقاعد في فلسطين:.....
28	ثانياً: أنظمة التقاعد السائدة في فلسطين:.....
29	مشكلات تواجه نظام التقاعد في فلسطين:.....
29	أولاً : مشاكل هيكلية:.....
29	ثانياً: مشاكل نتيجة لعدم وضوح الرؤيا بشأن الضمان الاجتماعي:
30	المبحث الخامس نظام التقاعد في وكالة غوث وتشغيل اللاجئين "الأونروا":
30	أولاً: نبذة تاريخية عن الاونروا:
31	ثانياً: نظام التقاعد في الاونروا:.....
33	الفصل الثالث الدراسات السابقة
34	تمهيد:
34	أولاً: الدراسات المحلية:.....

36	ثانياً: الدراسات العربية:
46	ثالثاً: الدراسات الأجنبية:
54	التعقيب على الدراسات السابقة:
58	أوجه استفادة الباحث من الدراسات السابقة:
59	الفصل الرابع منهجية الدراسة
60	تمهيد:
60	أولاً: منهج الدراسة:
61	ثانياً: مجتمع الدراسة:
61	ثالثاً: عينة الدراسة:
62	رابعاً: الوصف الإحصائي لعينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية:
64	خامساً: أداة الدراسة:
64	سادساً: خطوات بناء الاستبانة:
72	سابعاً: المعالجات الإحصائية المستخدمة:
74	الفصل الخامس الإطار العملي للدراسة تحليل مجالات الدراسة ومناقشة فرضياتها
75	تمهيد:
75	أولاً: اختبار فرضيات الدراسة:
76	ثانياً: تحليل فقرات مجالات الدراسة:
105	الفصل السادس النتائج والتوصيات والدراسات المقترحة
106	تمهيد:
106	أولاً: النتائج:
108	ثانياً: التوصيات:
109	ثالثاً: دراسات مقترحة:
110	خطة مقترحة لتنفيذ توصيات الدراسة:

111	المصادر و المراجع
112	أولاً : المراجع العربية:
118	ثانياً: المراجع الأجنبية:
120	الملاحق

قائمة الجداول

- جدول (2.1): سن التقاعد في بعض دول العالم 23
- جدول (4.1): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس 62
- جدول (4.2): توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي 63
- جدول (4.3): توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخدمة 63
- جدول (4.4): توزيع عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي 64
- جدول (4.5): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الذي تنتمي إليه والدرجة الكلية للمجال .. 66
- جدول (4.6): معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة 69
- جدول (4.7): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبانة 70
- جدول (4.8): معامل الثبات (طريقة التجزئة النصفية) للاستبانة 71
- جدول (4.9): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي 72
- جدول (5.1): المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال "الوضع المالي للمؤسسة" 76
- جدول (5.2): المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال "الخصائص الشخصية والصحية للموظف" 79
- جدول (5.3): المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال "استثمار المدخرات في مشاريع أخرى" 82
- جدول (5.4): المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال "طبيعة الوظيفة" .. 84
- جدول (5.5): المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال "الأمن الوظيفي" .. 87
- جدول (5.6): المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال "العوامل النفسية للموظف" 89
- جدول (5.7): المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) " للعوامل التي تؤثر في اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر " : 92
- جدول (5.8): المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال: " قرار التقاعد المبكر من العمل" 93

- جدول (5.9): نتائج معامل الارتباط بيرسون..... 96
- جدول (5.10): نتائج نموذج الانحدار..... 99
- جدول (5.11): نتائج اختبار " T " - لعينتين مستقلتين وفقا لمتغير " الجنس"..... 100
- جدول (5.12): نتائج اختبار " T " - لعينتين مستقلتين وفقا لمتغير " المؤهل العلمي"..... 102
- جدول (5.13): نتائج اختبار " T " - لعينتين مستقلتين وفقا لمتغير " سنوات الخدمة"..... 103
- جدول (5.14): نتائج اختبار " F " - لعدة عينات مستقلة " وفقا لمتغير "المسمى الوظيفي"..... 104
- جدول (6.1): خطة مقترحة لتنفيذ توصيات الدراسة..... 110

قائمة الأشكال والرسوم التوضيحية

شكل (1.1): يوضح متغيرات الدراسة6

فهرس الملاحق

ملحق (1): الاستبانة بصورتها النهائية 121

ملحق (2) قائمة بأسماء أعضاء هيئة تحكيم الاستبانة: 126

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

مقدمة:

نستطيع القول بأن العصر الحديث شهد ازدياداً في الوعي الصحي والرعاية الصحية مما زاد من متوسط عمر الانسان، الأمر الذي جعل دولاً كثيرة من دول العالم ترفع سن التقاعد أو تفكر في ذلك نظراً لقدرة الموظف على العطاء وممارسة العمل بكفاءة عالية. وقد لاقى ذلك ترحيباً من جموع الموظفين ، إلا أن آخرين ظلوا معارضين لذلك بل إن البعض دعا إلى خفض سن التقاعد أو استخدام ما يسمى بالتقاعد المبكر، حيث يرى هؤلاء أن خفض سن التقاعد يضمن للإنسان رفاهيه أكثر ويمنحه الفرصة لممارسة الأنشطة المختلفة في سن مبكر بعيداً عن قيود الوظيفة وضغوطات العمل. فهناك العديد من العوامل التي تؤثر في اتجاهات هؤلاء الموظفين للجوء الى قرار التقاعد المبكر كقرار مهم في حياتهم.

برزت فكرة التقاعد المبكر في الغرب، بهدف التمتع بالحياة بعيداً عن ضغوط العمل ومشكلاته بعد أن يكون الفرد قد حقق قدراً معقولاً من الأمان المعيشي والمالي، حيث وجد الكثيرون في أمريكا وأوروبا أنهم يعملون كآلات بلا هدف أو غاية، فهم يملكون مدخرات مالية جيدة، وحسابات مصرفية تكفيهم للعيش برغد وهناء لعشرات السنين بما يفوق العمر المتبقي لهم في الحياة، لهذا ظهر الاتجاه الجديد في بعض المجتمعات الغربية والشرقية، وهو العمل لبعض الوقت، والتمتع بما يتبقى من وقت الإنسان لممارسة الهوايات التي يحبها، أو قضاء وقت أطول مع الأسرة والأصدقاء (الحميد، 2007 م) .

فمن خلال ما ورد في الحميد (2007م) يمكن القول أن مرحلة التقاعد تعتبر من المراحل الهامة في حياة العديد من الموظفين، فهي المرحلة التي يستطيع فيها الموظف من ايجاد الوقت الكافي لممارسة الهوايات الخاصة به، ولكن لكي يكون التقاعد مريحاً ويستطيع الشخص أن يقوم بالأشياء التي كان يقوم بها قبل التقاعد فهذا يتطلب تدفق ثابت من الدخل.

وتأتي هذه الدراسة لتسلط الضوء على العوامل التي تؤثر في اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر في أحد أكبر المؤسسات الدولية في غزة - فلسطين وهي وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين - الأونروا . فمصطلح التقاعد المبكر يعتبر من المصطلحات والمفاهيم التي بدأت تطرح نفسها على ساحة العمل في العديد من الدول العربية والأجنبية.

فلو نظرنا إلى " الأونروا " والتي تعتبر من أكبر المنظمات في قطاع غزة، لوجدنا أن مصطلح التقاعد المبكر بدأ يتردد على لسان بعض المسؤولين فيها وذلك نظراً للأوضاع المالية الصعبة التي تمر بها المنظمة في الآونة الأخيرة ، ففي صيف عام 2015م وبالتحديد في 24 يونيو 2015م أعلنت الأونروا وعلى لسان المفوض العام لها السيد بييركريبول عن فتح باب ما يسمى الترك الطوعي للعمل بها أو بمعنى آخر التقاعد المبكر قبل بلوغ سن التقاعد وقالت الوكالة، إن هذه المبادرة تأتي ضمن الإجراءات التي تتبعها لخفض التكاليف الداخلية للوكالة مع ضمان استمرار تقديم الخدمة للاجئين الفلسطينيين، تزامناً مع التراجع الواضح في الدعم المالي المقدم من الدول المانحة. (مجلة فلسطين أون لاين الالكترونية، تاريخ الزيارة 2016/7/10م).

وأحياناً يأتي التقاعد المبكر من جهة الموظف، فالعديد من الموظفين هذه الأيام يتجهون نحو التقاعد قبل بلوغ سن التقاعد المتبع داخل المؤسسة فهناك العديد من العوامل التي تؤثر على قرارات الموظفين في الاتجاه نحو التقاعد المبكر.

مشكلة الدراسة :

لا أحد يستطيع أن ينكر أن موضوع التقاعد المبكر بدأ في الظهور على السطح في العديد من الدول في الآونة الأخيرة وذلك بارتفاع عدد المتقاعدين من العمل مبكراً عاماً بعد عام، فمن هنا يرى الباحث أن هذا الموضوع بدأ يعتبر كظاهرة من الظواهر التي تستحق الدراسة.

فبالنظر إلى النسب المتوفرة من هيئة الأمم المتحدة لتشغيل وإغاثة اللاجئين الفلسطينيين الأونروا وبالتحديد من المكتب الإقليمي - غزة والتي يقوم الباحث بإجراء دراسته على الموظفين التابعين لها والتي تبين أن عدد الموظفين المتقاعدين مبكراً من العمل خلال الأعوام الستة الماضية وبالتحديد من العام 2010م وحتى العام 2016م بلغ حوالي 1367 موظف و بنسبة مئوية بلغت 11.39% (دائرة الموارد البشرية ، الأونروا ، غزة ، تاريخ الوصول 2016/12/1م).

حيث يرى الباحث أن هذه النسبة تعتبر مؤشر على وجود ظاهرة التقاعد المبكر، وأنها من الظواهر التي تستحق الدراسة والتعرف على أسباب ظهورها.

ويرى الباحث أن ظاهرة التقاعد المبكر قد تكون ايجابية وتخدم الدولة في العديد من الجوانب ومن أهمها انها قد تكون حلاً لخلق العديد من فرص العمل لفئة الشباب الخريجين

وحملة الشهادات الذين يعانون من ندرة الوظائف وخاصة هنا في محافظات قطاع غزة، لان تقاعد العديد من الموظفين في مختلف المؤسسات سيتيح الفرصة لهؤلاء الشباب من ايجاد العديد من فرص العمل المناسبة.

ومن هنا جاءت الفكرة بضرورة إجراء دراسة حول العوامل التي تؤثر في اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر في قطاع غزة وذلك من خلال الاجابة على سؤال الدراسة الرئيس وهو:

ما هي العوامل التي تؤثر في اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر؟

دراسة حالة: موظفي هيئة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين " الأونروا" - المكتب الإقليمي - غزة

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية هذه الدراسة من وجهة نظر الباحث في جانبين هما:

الجانب الأول/ الأهمية العلمية:

حيث يرى الباحث أن لهذه الدراسة أهمية علمية كبيرة لأنها تسلط الضوء على قضية هامة تخص شريحة كبيرة في المجتمع الفلسطيني ألا وهي شريحة الموظفين، فهي تدرس العوامل التي تؤثر على اتجاهاتهم نحو التقاعد المبكر، و يرى الباحث أن هذه الدراسة ستفيد العديد من الباحثين في هذا المجال ، حيث أن نتائج هذه الدراسة ستشكل مرجعاً هاماً في حال القيام بدراسات بشكل أوسع وأعمق في نفس المجال .

ولا تقتصر الأهمية العلمية لهذه الدراسة على المهتمين بمجال البحث العلمي فقط، ولكن تصل أهميتها إلى فئة الموظفين بشكل عام حيث يعتبروا أحد أطراف هذه الدراسة.

الجانب الثاني/ الأهمية العملية:

تتمثل الأهمية العملية لهذه الدراسة في مدى استفادة العديد من المؤسسات في عمليات التخطيط الجيد واستقطاب وتوظيف الكوادر البشرية وكيفية الحفاظ على الموظفين والتعامل معهم وذلك من خلال التعرف على أهم العوامل التي تؤثر في اتجاهاتهم نحو التقاعد المبكر ودراسة هذه العوامل دراسة متعمقة.

وتصل أيضاً أهمية هذه الدراسة إلى الأونروا والتي تعتبر من أكبر المؤسسات الخدمية الموجودة في قطاع غزة ،حيث يتوقع الباحث استفادة الأونروا من هذه الدراسة في عملية التخطيط الجيد لقرار التقاعد المبكر للموظفين من العمل وتمتد أهمية هذه الدراسة أيضاً لتشمل المجتمع الفلسطيني بشكل عام لأنها ستخدم العديد من المؤسسات الأخرى في المجتمع الفلسطيني والمهتمة في هذا المجال.

أهداف الدراسة :

تتلخص أهداف الدراسة في محاولة التعرف على العوامل التي تؤثر في اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر وطبيعة العلاقة بين هذه العوامل وموضوع التقاعد المبكر وذلك من خلال ما يلي:

- 1- التعرف إلى العوامل التي تؤثر في اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر.
- 2- تزويد صانعي القرار بمعلومات واحصائيات مفيدة حول موضوع التقاعد المبكر.
- 3- أن تكون نتائج البحث أساساً لأبحاث أخرى يقوم بها باحثين أو جهات أخرى.

متغيرات الدراسة:

أولاً / المتغيرات المستقلة:

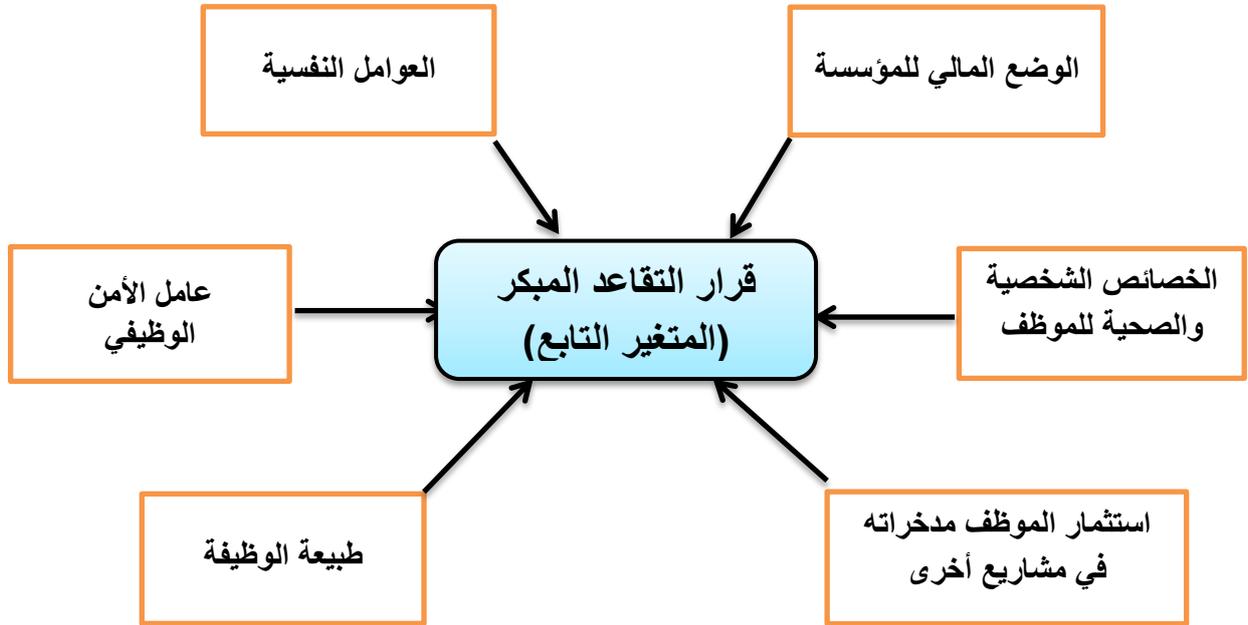
تتمثل المتغيرات المستقلة في هذه الدراسة في العوامل التي تؤثر في اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر وهي:

- 1- الوضع المالي للمؤسسة.
- 2- الخصائص الشخصية والصحية للموظف.
- 3- استثمار الموظف مدخراته في مشاريع أخرى.
- 4- طبيعة الوظيفة.
- 5- عامل الأمن الوظيفي.
- 6- العوامل النفسية.

ثانياً / المتغيرات التابعة:

- تنحصر المتغيرات التابعة في هذه الدراسة بالمتغير التالي:

- 1- قرار التقاعد المبكر.



شكل (1.1): يوضح متغيرات الدراسة

(جرد هذا الشكل من قبل الباحث بالاطلاع على دراسات سابقة مثل : دراسة حسنين، 2016م)

سؤال الدراسة :

يتلخص سؤال الدراسة في التساؤل التالي:

ما هي العوامل التي تؤثر في اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر؟

دراسة حالة: موظفي هيئة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين " الأونروا" -

المكتب الإقليمي - غزة

فرضيات الدراسة :

من خلال النظر الى مشكلة الدراسة نستطيع القول بأن فرضيات الدراسة تنحصر في

الفرضيات الرئيسية التالية وهي:

1- يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين العوامل التي تؤثر في اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر وقرار التقاعد المبكر.

ومن خلال هذه الفرضية الرئيسية تنبثق الفرضيات الفرعية التالية:

1- يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الوضع المالي للمؤسسة وقرار التقاعد المبكر.

2- يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الخصائص الشخصية والصحية للموظف وقرار التقاعد المبكر.

3- يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين عامل استثمار الموظف لمدخراته في مشاريع أخرى وقرار التقاعد المبكر.

4- يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين طبيعة الوظيفة وقرار التقاعد المبكر.

5- يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين عامل الأمن الوظيفي في المؤسسة وقرار التقاعد المبكر.

6- يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين العوامل النفسية للموظفين وقرار التقاعد المبكر.

- 7- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين العوامل التي تؤثر في اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر وقرار التقاعد المبكر.
- 8- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات الباحثين حول "العوامل التي تؤثر في اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر" تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي) .

حدود الدراسة:

1- الحد الزمني:

تم تطبيق هذه الدراسة في العام 2016 م ، حيث تم توزيع الاستبانة وجمع البيانات في الفترة ما بين شهر يوليو إلى شهر أغسطس من العام 2016م.

2- الحد المؤسسي:

تقتصر هذه الدراسة على منظمة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين -"الأونروا" وبالتحديد المكتب الاقليمي في غزة.

3- الحد البشري:

تقتصر هذه الدراسة على فئة الموظفين المتقاعدين مبكراً من العمل والتابعين لمنظمة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين -"الأونروا" في غزة ، وذلك من الفترة بين العام 2010م وحتى 2015م.

- مصطلحات الدراسة :

- **الاتجاه** / هو موقف الفرد من موضوع معين أو شيء معين ، وهذا الموقف قد يكون إيجابياً أو سلبياً (سعدا ، 2014م).

- **الموظف** / كل من عين بقرار من جهة مختصة لشغل وظيفة مدرجة في نظام تشكيلات الوظائف المدنية أو العسكرية على موازنة إحدى الدوائر الحكومية أياً كانت طبيعة تلك الوظيفة أو مساهماً أو أي مستخدم آخر نصت القوانين والأنظمة على أنه خاضع لقانون التقاعد العام (قانون التأمين والمعاشات، 1999م).

- **التقاعد المبكر** / هو السن الأدنى من سن التقاعد الإلزامي والذي يسمح بموجبه للموظف الخروج إلى التقاعد والحصول على راتب تقاعدي والاستفادة من المساهمات والحصص والعوائد التقاعدية والمنافع الأخرى (قانون التقاعد العام الفلسطيني، 2005 م).

الفصل الثاني

الإطار النظري

الفصل الثاني الإطار النظري

تمهيد:

يعتبر فصل الإطار النظري من الفصول الهامة في أي دراسة، فهو بمثابة البوابة التي يستطيع من خلالها القارئ التعرف على موضوع الدراسة بنوع من التفصيل.

فهذا الفصل يهدف إلى التعرف على موضوع الدراسة بشكل مفصل وإعطاء نبذة تاريخية عنه وإلقاء الضوء على بعض المفاهيم المرتبطة به. ويشتمل هذا الفصل على عدة مباحث يسلط من خلالها الباحث الضوء على موضوع الدراسة بنوع من التفصيل، فهذا الفصل يتكون من خمسة مباحث حيث يتناول الباحث في المبحث الأول مفهومي التقاعد والتقاعد المبكر بالإضافة إلى نشأة التقاعد، أما في المبحث الثاني فيتطرق الباحث إلى مفهوم الاتجاه ومكوناته ، وفي المبحث الثالث فيسلط فيه الباحث الضوء على تطور أنظمة التقاعد على المستوى العالمي والعربي، وفي المبحث الرابع يلقي الباحث الضوء على أنظمة التقاعد في فلسطين ومراحل تطورها والمشاكل التي تواجهها، أما المبحث الخامس فيسلط الضوء على نظام التقاعد المتبع في منظمة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين - " الأونروا" .

المبحث الأول

التقاعد والتقاعد المبكر: المفاهيم و النشأة

سيتناول هذا المبحث التعريفات المختلفة الخاصة بمفهوم التقاعد ونشأته والتي من خلالها نستطيع التمييز بين مفهوم التقاعد والتقاعد المبكر، وسيتناول أيضاً التعريفات الخاصة بمفهوم التقاعد المبكر.

أولاً: مفهوم التقاعد:

لم يكن مفهوم التقاعد معروفاً ولا موجوداً في القواميس العربية القديمة بهذا المعنى. وتأتي كلمة تقاعد بمعنى تقاعد الرجل عن الأمر: أي أنه لم يهتم به. (المعجم الوسيط) وجاء في معجم الوسيط أيضاً تقاعد الموظف عن العمل أي: أحيل إلى المعاش، وهي من الكلمات المحدثّة التي قبلها المجتمع اللغوي في الظاهرة.

وتعددت تعريفات مفهوم التقاعد ونذكر منها على سبيل المثال:

- 1- هو انتقال الفرد من مرحلة العمل المتواصل إلى مرحلة تتسم بالراحة والهدوء، وهو أيضاً عملية اجتماعية تتضمن تخلي الفرد اختيارياً أو إجبارياً عن عمل يقوم به معظم عمره وبالتالي انسحابه من القوى العاملة في المجتمع وتحوله إلى الاعتماد جزئياً على الأقل على نظام معين للكفاية المادية هو نظام التأمين الاجتماعي، حيث يحل المعاش محل الأجر (الغريب، 2002م)
- 2- 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 ونقل سن التقاعد عند النساء عنها عند الرجال (منظمة العمل العربية، 2012م).
- 3- وتعرف كمنج (Cumming) التقاعد بأنه " انتقال الفرد من مرحلة العمل المتواصل إلى مرحلة تتسم بالراحة والهدوء (الغامدي، 2001م).
- 4- 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 (Atchely, 1976).

ومن خلال التعريفات السابقة يستنتج الباحث وجود عامل مشترك بين هذه التعريفات حول مفهوم التقاعد حيث تتفق معظم هذه التعريفات بأن الموظف يمر بمرحلتين مختلفتين، الأولى والتي تتسم بالعمل المتواصل، أما الثانية فتتسم بالراحة والهدوء.

نشأة التقاعد:

يعتبر التقاعد عن العمل من حيث هو نظام اجتماعي له قواعده المحددة ظاهرة حديثة نسبياً، حتى في المجتمع الأوروبي والأمريكي، كما أنه يشكل نوعاً من التحدي لنمط جديد من الحياة يختلف كل الاختلاف عن النمط المألوف، ففي المجتمعات التقليدية والبسيطة عموماً وفي العصور السابقة على الثورة الصناعية نجد أن نسبة ضئيلة جداً من السكان هي التي كانت تعيش حتى سن متقدمة وتصل إلى مرحلة الشيخوخة، أي أن عدد الشيوخ في هذه المجتمعات قليل نسبياً بحيث لا يؤلفون مشكلة اجتماعية خاصة، إلا أن تقدم الخدمات والرعاية الصحية، وتقدم الطب وما ترتب عليه من إطالة فترة الحياة، وبالتالي ازدياد عدد الشيوخ في المجتمعات الأكثر تقدماً، وكذلك الإنجازات العلمية والتكنولوجية التي أمكن تحقيقها وما يترتب عليها من اختراعات كثيرة واستخدام القوى الميكانيكية والآلية في الإنتاج بدلاً من القوى العضلية، مما أدى إلى زيادة إنتاج العامل وتضاعفه من ناحية، وعدم حاجة الصناعة في كثير من الأحيان إلى كل من الأيدي العاملة المتاحة وإحلال الآلة محل الإنسان، وبخاصة عندما تتقدم السن بهؤلاء العمال (رزق الله، 2003م).

ويرى ماكونيل (Mcconnell) أن من أسباب ظهور نظام التقاعد ما يلي: (الغريب، 1998م)

- 1- القوى العاملة التي تزود المجتمع بحاجاته من السلع والخدمات، ولذلك قل الطلب على القوى العاملة، وكان ذلك واضحاً في مجال الزراعة؛ حيث انخفضت فرص العمل إلى 50% عام 1870م، ثم إلى 38% عام 1900م وإلى 4% عام 1975م.
- 2- التطور التكنولوجي الذي لازم الثورة الصناعية منذ ظهورها، والذي أدى في عصرنا الحاضر إلى ما يسمى بالانفجار التكنولوجي الذي أدى إلى تغيير في طبيعة كثير من المهن والأعمال، وتطلب الحاجة المستمرة للتدريب لمواجهة هذه التغيرات، وبالطبع فإن مهارات العمال المتقدمين في السن ومعارفهم لا تكون ملائمة لذلك.

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

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

إن التقاعد بالمفهوم الحديث و في ظل المدينة المعاصرة أصبح مرحلة من مراحل عمر الإنسان تأتي بعد مرحلة الرشد. وقد أصبح التقاعد مشكلة خلقها الإنسان لنفسه . لذلك فهو يبذل جهوداً كبيرة للتخفيف من آثارها، وهذا ما تسعى إليه جهود الباحثين في علم النفس وعلم الاجتماع، فاتخاذ الإنسان لقرار الخروج من العمل أو إخراجة بقوة النظام يترك تأثيره القوي على حياة الفرد، ويرى البعض أن التقاعد ثاني أهم أزمة يمر بها الإنسان بعد المراهقة لما للعمل من أهمية كبرى في حياة الفرد تتعدى الأهمية المادية.

الإطار الاجتماعي والنفسي للتقاعد:

لا شك أن التقاعد الذي ينقطع فيه الفرد عن تأدية عمله الذي ظل يمارسه فترة طويلة حتى بلوغه السن القانونية للتقاعد يعد موقفاً جديداً يواجهه الفرد ويحاول أن يتوافق معه حتى يستطيع العيش في هذه المرحلة بسلام، فالتوافق الاجتماعي للتقاعد يعني المرونة التي يواجه بها المتقاعد الظروف الاجتماعية المتغيرة نتيجة التقاعد، فهو يواجه تغييراً في دوره كرجل أسرة وعائل لها، كما يواجه تغييراً في ظروفه المادية والعملية، فينخفض دخله مما يجبره على تغيير ظروف المعيشة، كما يواجه أوقات فراغ طويلة إضافة إلى التغيرات الصحية نتيجة لتقدمه في السن (رزق الله، 2003م).

مراحل التقاعد في حياة الانسان:

أشار (Atchley) إلى أن التقاعد، كعملية ودور اجتماعي، ينطوي على ست مراحل، تتطلب كل مرحلة منها حسن التكيف معها . ونظرًا لاختلاف خبرة التقاعد ما بين شخص وآخر، فإنه يستحيل تحديد عمر معين لكل مرحلة من هذه المراحل . كما أنه ليس من المحتمل أن يمر كل الأفراد بهذه المراحل جميعها، وبنفس الترتيب (ناصر، 1995 م).

ونعرض هذه المراحل على النحو الآتي:

1- المرحلة الاولى: مرحلة ما قبل التقاعد:

ويمكن تقسيمها الى مرحلتين ثانويتين.

1- مرحلة بعيدة المدى : حيث ينظر الى التقاعد على انه حادثة بعيدة المدى.

2- مرحلة قريبة المدى: حيث يدرك العاملون أن تقاعدهم بات وشيكاً.

2- المرحلة الثانية: مرحلة شهر العسل التقاعدي:

وهي بداية التقاعد ، حيث يتطلع الفرد لعمل أشياء لم يكن لديه وقت كاف لإنجازها من قبل (كالسفر , وزيارة الأقارب , والرحلات ... الخ) وتتطلب هذه المرحلة أن يكون المتقاعد متمتعاً بصحة جيدة وفي ظروف نفسية واجتماعية ملائمة.

3- المرحلة الثالثة : مرحلة خيبة الأمل :

حيث تفقد النشاطات المذكورة جاذبيتها الأولى، ويمهد ذلك الطريق إلى بدء المرحلة الرابعة.

4- المرحلة الرابعة : مرحلة إعادة التكيف:

عندما يبدأ المتقاعد بتطوير نظرة أكثر واقعية نحو موضوع التقاعد بما في ذلك تقليب الخيارات والفرص المتوفرة أمامه.

5- المرحلة الخامسة: مرحلة الاستقرار:

هذا لا يعني عدم وجود التغيير، ولكن يشير إلى كيفية التعامل مع التغيير، حيث يدرك المتقاعدون ما المتوقع منهم، كما يدركون مواطن القوة والضعف لديهم.

6- المرحلة السادسة: المرحلة النهائية:

بالرغم من أن الموت قد يفاجئ المرء في أية لحظة، إلا أن المرحلة السادسة والأخيرة من التقاعد تبدأ عندما تقع الإعاقة بسبب كبر السن، عندما يصبح المرء عاجزاً غير قادر على العناية بنفسه، ويتقصد دور المريض والعاجز (ناصر، 1995م).

ثانياً: مفهوم التقاعد المبكر:

تعددت التعريفات الخاصة بمفهوم التقاعد المبكر نذكر منها ما يلي:

- 1- ترك الوظيفة برغبة شخصية مع استحقاق نظامي لمعاش شهري يتم صرفه على مدى الحياة للمتقاعد وللمستحقين من الورثة بعد وفاته (السلطان ، و طالب 2003م).
- 2- ويعرف التقاعد المبكر في المملكة العربية السعودية على أنه اختيار المعلم إنهاء خدمته قبل بلوغ السن النظامية (ستون عاماً) ، أو قبل بلوغ سنوات الخدمة (أربعون عاماً) (الغامدي ، 2001م).
- 3- وتعرف العماري (2007م) التقاعد المبكر في دولة قطر على أنه ظاهرة خاصة بالحالة الشخصية التي يشعر بها المعلم القطري بالرغبة في الحصول على الإعفاء من القيام بمهنة التدريس نتيجة عوامل مهنية أو إدارية أو اجتماعية أو شخصية، وبصرف النظر عن العمر أو مدة الخدمة أو الحالة الصحية عند التقدم بطلب الإعفاء (العماري، 2007م).
- 4- ويعرف التقاعد المبكر في دولة فلسطين حسب ما نص عليه القانون رقم (7) لعام 2005م حسب المادة (36) منه على أنه هو السن الأدنى من سن التقاعد الإلزامي والذي يسمح بموجب هذا القانون للموظف الخروج إلى التقاعد والحصول على راتب تقاعدي والاستفادة من المساهمات والحصص والعوائد التقاعدية والمنافع الأخرى (قانون التقاعد العام الفلسطيني، 2005 م).

وبالإطلاع على القانون الفلسطيني بخصوص موضوع التقاعد المبكر نرى أنه بإمكان الموظف أن يتقاعد مبكراً من العمل في حال أن يكون قد خدم 20 عاماً وبلغ من العمر 55 عاماً أو أن يكون قد خدم 25 عاماً وبلغ من العمر 50 عاماً، ويمكن للموظفة أن تتقاعد مبكراً في حال أن تكون قد خدمت 15 عاماً وبلغت من العمر 55 عاماً أو تكون قد خدمت 20 عاماً وبلغت من العمر 50 عاماً.

أشكال التقاعد المبكر عن العمل:

والتقاعد المبكر يأتي ضمن مجموعة أشكال يتم بها ترك العمل حيث تشمل هذه الأشكال:

(الشلال، 1996م).

- الاستقالة.
- الفصل.
- المعاش.
- النقل بنوعيه الاختياري والاجباري.
- العجز الدائم.
- المعاش المبكر

المبحث الثاني مفهوم الاتجاه ومكوناته

في هذا المبحث يسلط الباحث الضوء على مفهوم الاتجاه ومكوناته.

مفهوم الاتجاه:

لقد ذهب " جي " (Gee,2006) إلى أن الاتجاهات الايجابية للفرد تقرر مدى نجاحه في حياته على المستويين المهني والشخصي، فإذا كانت لدينا اتجاهات ايجابية نحو عملنا، فإن هذا سيدفعنا لمحاولة تخطي والتغلب على المعوقات والاحباطات التي قد تواجهنا وتعوق نجاحنا في هذا العمل، أما إذا كانت اتجاهاتنا سلبية نحو هذا العمل فإننا نعطي الفرصة لأنفسنا لتبني أكبر قدر من الإحباطات التي من شأنها أن تجعلنا نفشل في أداء هذا العمل (J.Gee & V.Gee, 2006) .

الاتجاه هو حالة استعداد عقلي عصبي تم تنظيمها على أساس التجارب الشخصية، وتعمل على توجيه استجابة الفرد لكل المواقف والأشياء التي تتعلق بهذا الاتجاه (فلية والزكي، 2004 م) .

يمثل الاتجاه حالة أو وضعاً نفسياً عند الفرد يحمل طابعاً إيجابياً أو سلبياً تجاه شيء أو موقف أو فكرة أو ما شابه مع استعداد للاستجابة بطريقة محددة مسبقاً نحو مثل هذه الأمور أو كل ما له صلة بها (عدس وتوق، 2007 م) .

الاتجاه هو " شعور أو اعتقاد ثابت نسبياً تجاه أشخاص بعينهم أو مجموعات أو أفكار أو وظائف وغيرها من الموضوعات" (Landy & Conte, 2006) .

تمثل الاتجاهات مكاناً مركزياً في أفعال الإنسان، ويكاد يكون مفهوم الاتجاه من أهم المفاهيم النفسية والاجتماعية؛ حيث إنه مدخل ضروري إلى فهم عدد كبير من المفاهيم الأخرى كمفهوم القيم، والرأي العام وغير ذلك من المفاهيم المرتبطة بسلوك الأفراد في علاقاتهم ببعض، وتنظيم الجماعة وأعرافها (المطرفي، 2007 م).

ويؤكد علماء النفس على أهمية الاتجاهات كدوافع للسلوك، إذ تعتبر نواتج عملية التنشئة الاجتماعية، حيث يكون كل فرد اتجاهات نحو الأفراد والجماعات والمواقف والموضوعات الاجتماعية (الغامدي، 2001 م).

ويعتبر المفكر الإنجليزي " هيربرت سبنسر " من أوائل علماء النفس الذين استخدموا اصطلاح الاتجاهات فهو الذي قال إن الوصول إلى الأحكام الصحيحة في المسائل المثيرة للجدل، يعتمد إلى حد كبير على الاتجاه الذهني للفرد الذي يصغي إلى هذا الجدل أو يشارك فيه (فوده ، 2007م).

مهما اختلفت هذه التعاريف إلا أننا نجد أن الاختلاف هو في الألفاظ ،أما من حيث الجوهر فنجد أنها جميعها تتفق على أهمية الاتجاهات كموجهات للسلوك التي لا بد من دراستها من أجل التمهيد لتنفيذ وتطبيق المقترحات والخطط المختلفة (نصر الله، 2000م).

وقد أشار عقل (1996م) إلى أن أهمية قياس الاتجاهات تنبع من الأهمية التي تتمتع بها الاتجاهات نفسها، فالاتجاهات لها أهمية كبيرة من حيث أنها: (عقل، 1996م)

1- تعمل كمفسر للسلوك، فإن قياسها يكون وصفاً مكملاً للاتجاه، بمعنى أن السلوك موضوع القياس يحمل سمات الاتجاه من حيث ضعفه، شدته، موضوعه، وجهته.

2- تعمل كدوافع للسلوك ، فإن قياسها توضيح للدوافع من حيث درجة الشدة والمدّة ومن حيث أنها أسباب السلوك.

3- هناك الفائدة التطبيقية لقياس الاتجاه، فإن التعلم وتعديل السلوك أو تغييره وبناء برامج هذا التعديل والتغير لا يمكن أن تكون فعالة وذات جدوى بدون القياس العلمي والدقيق للاتجاهات الفعلية والواقعية .

مكونات الاتجاه: (أحمد، 2001م)

من خلال التعريفات المتعددة السابقة يتضح لنا الإجماع على مكونات الاتجاه وإن كان الخلاف يكمن في تحديد أي هذه المكونات له التأثير الأكبر في تكوين الاتجاهات، حيث يتكون الاتجاه من ثلاثة مكونات رئيسية هي:

1- المكون المعرفي الفكري (Cognitive Component) :

يعتبر المكون المعرفي المرحلة الأولى في تكوين الاتجاه، ويتضمن المعارف ومعتقدات الفرد نحو موضوع الاتجاه، وهو الذي يكتسب عن طريق البيئة المحيطة بالفرد ودرجة ثقافته وتعليمه، وهو عبارة عن مجموع الخبرات والمعارف والمعلومات التي تتصل بموضوع الاتجاه والتي آلت من آراء ووجهات نظر نحو موضوع معين اكتسبها من خبراته السابقة مع مثبرات

هذا الموضوع مما يسهم في إعداده وتهيئته وتأهبه للاستجابة لها وتقويمها في المواقف والظروف المتشابهة بنفس التفكير النمطي المبني على معرفته المسبقة بها.

2- المكون الوجداني الانفعالي (Affective Component) :

يتأثر الاتجاه بالتعزيز والتدعيم النفسي الذي يتمثل في درجة الانشراح أو الانقباض التي تعود على الفرد أثناء تفاعله مع المواقف المختلفة ، وهذه الانفعالات تشكل الشحنة الانفعالية التي تصاحب تفكير الفرد النمطي حول موضوع الاتجاه بما يميزه عن غيره .

3- المكون السلوكي (Behavioral Component) :

المكون السلوكي يمثل انعكاساً لقيم الفرد واتجاهاته وتوقعات الآخرين، والخطوات الاجرائية التي ترتبط بتصرفات الانسان إزاء موضوع الاتجاه، بما يدل على قبوله أو رفضه بناءً على تفكيره النمطي حوله واحساسه الوجداني، فالاتجاه يرتبط بالسلوك حيث يعد منبئاً للسلوك المستقبلي للفرد، فالاتجاهات تنبئ بشكل قوي بالسلوك عندما يكون الافراد لديهم خبرات مباشرة بهدف الاتجاه ويعبرون عن اتجاهاتهم بشكل متكرر؛ مما يحدث ثباتاً في الاتجاه، وهم مجموع التعبيرات والاستجابات الواضحة التي يقدمها الفرد في موقف ما نحو مثير معين، ومن الترتيب المنطقي أن الفرد يأتي بسلوك معين تعبيراً عن ادراكه لشيء ما ومعرفته ومعلوماته عن هذا الشيء وعاطفته وانفعاله نحو هذا الشيء، ولذلك فإن المكون السلوكي للاتجاه هو نهاية المطاف، فعندما تتكامل جوانب الإدراك وأبعاده ويكون الفرد بناء على ذلك رصيماً من الخبرة والمعرفة والمعلومات التي تساعد في تكوين العاطفة أو الانفعال يقوم الفرد بالسلوك أو تقديم الاستجابة التي تتناسب مع هذا الانفعال وهذه الخبرة وهذا الإدراك.

الفروق الجنسية في الاتجاهات نحو التقاعد: (ناصر، 1995م).

فيما يتعلق بالفروق الجنسية في النظرة إلى التقاعد نرى أن النساء والرجال ينظرون إلى التقاعد بصورة مختلفة، ويرغبون فيه على نحو متباين . ويتوقع دائماً أن الرجال سيكونون أقل رغبة في التقاعد من النساء، لأن من المتفق عليه - تقليدياً - أن العمل من أجل الأجر هو جزء متكامل من دورهم في الحياة.

وأما بالنسبة للنساء، فإن المتزوجات يملن إلى التقاعد في وقت مبكر أكثر من غيرهن. ويعزو الباحث ذلك إلى تعدد المسؤوليات والأعمال البيتية وانشغالهن برعاية الأسرة.

وإن الفروق بين الجنسين تتكافأ لدى ذوي الدخل المرتفع والتعليم العالي والمهن ذات المكانة العالية. فالأطباء والمحامون والأساتذة من كلا الجنسين أكثر تشابهاً في النظرة إلى التقاعد والتكيف معه من المتقاعدين العمال الذين يشتغلون على خط التجميع (assembly line) أو الأعمال الكتابية ، ويعزو الباحث ذلك إلى طبيعة هذه الوظائف حيث أن العمال الذين يعملون على خطوط التجميع أو أصحاب الأعمال الكتابية يعتبرون من اصحاب المهن الشاقة والمتعبة.

المبحث الثالث أنظمة التقاعد عربياً و عالمياً

يلقي هذا المبحث الضوء على تطور أنظمة التقاعد عالمياً وعربياً.

أولاً: تطور أنظمة التقاعد عالمياً:

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

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 1908 م، وبمقتضاه أصبح الحق في المعاش لكل من بلغ سن السبعين من عمره وثبت فقره ، وفي عام 1925 م ، صدر قانون معاشات الشيخوخة والوفاة ومعاشات الأرامل واليتامى نظير دفع الاشتراكات ثم تقرر منح إعانة خاصة في حالات معينة من العجز كفقد البصر ، حيث قام الاتحاد السوفيتي بإصدار عدة تشريعات بخصوص الضمان الاجتماعي أولها عام 1917 م صدر تشريع التأمينات الاجتماعية ولم يكن موقفاً فتم إعادة تنظيم التأمينات الاجتماعية بمقتضى قانون العمل الصادر في 1923 م، وفي عام 1995م صدر قانون معاشات الدولة ، وفي عام 1964 م صدر قانون المعاشات و المساعدات لأعضاء المزارع الجماعية، وفي عام 1966 م اتخذ الحزب الشيوعي السوفيتي قرار بمساواة معاشات المزارعين الجماعيين بمعاشات عمال المصانع و المكاتب (الافغاني، 2013 م).

كانت ألمانيا أول من سن قانوناً للمعاش سنة 1889 م يحدد سن التقاعد بسن 70 سنة ثم خفض هذا السن إلى 65 سنة عام 1916 م، وبعد الحرب العالمية الثانية اتخذت ألمانيا الشرقية سن 65 سنة للذكور، و 60 سنة للإناث كحد للتقاعد ولحقت بها ألمانيا الغربية (الغامدي، 2001 م) .

اختلفت المجتمعات في تحديد سن التقاعد من العمل ومن ثم بدأت الدول في التخلي عن التقاعد الإلزامي واستبدال هذا النظام بنظام أكثر مرونة قائم على مدى النفع وإن كان سن الستين هو المتعارف عليها، فإن بعض الدول بدأت ترفعها إلى سن السبعين، وهناك دول حددتها بسن 75 سنة للتقاعد. في فرنسا نجد أن سن التقاعد ليست واحدة بالنسبة لجميع الموظفين، فبالنسبة للهيئات المكدة سن التقاعد 55 سنة وبالنسبة للموظفين المكتبيين 65 سنة، وللقضاة 70 سنة (الغامدي، 2001 م) .

وتسعى الدول المتقدمة لرفع سن التقاعد لأن ذلك أصبح ضرورة اليوم في ظل تغير العديد من العوامل والتي يأتي في مقدمتها ارتفاع متوسط الأعمار، فهناك العديد من الدول اليوم قامت بالفعل برفع سن التقاعد، حيث أقرت فرنسا رفع سن التقاعد من 60 سنة إلى 62 سنة، وكذلك رفعت اليونان سن التقاعد إلى 67 بدلاً من 65 سنة (المؤسسة السعودية العامة للتقاعد، 2014 م).

والجدول رقم (2.1) يبين سن التقاعد في بعض دول العالم وسن التقاعد المتوقع في الفترة المقبلة .

جدول (2.1): 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

(نقلاً عن المؤسسة السعودية العامة للتقاعد 2014، تاريخ الزيارة 2016/8/18، www.pension.gov.sa)

ثانياً: أنظمة التقاعد في بعض الدول العربية:

ورثت الدول العربية المعاصرة وخاصة الدول التي تحتضن الحضارات الكبرى مثل مصر، والعراق، وسوريا إرث الدول الإسلامية السابقة بتراكماتها المختلفة، فكل الدول العربية المستقلة كانت تتبع آخر دولة إسلامية وهي الدولة العثمانية التي كان بها تشريعات عن تقاعد الموظف وإحالاته على المعاش وهي بذلك تكون قد سبقت الكثير من الدول الغربية

فلقد صدرت في دولة مصر في عهد محمد علي باشا لائحة تعالج تنظيم معاشات المتقاعدين ولكن لا يعرف أحكامها على وجه التحديد

ويعد أول تشريع مصري معروف يعالج تقاعد ومعاشات الموظفين هو اللائحة الصادرة في 26 ديسمبر 1854 م و عليه الكثير من التعديلات إلى أن صدر قانون رقم 37 لعام 1929 م و الخاص بالمعاشات، وقد صدر عام 1950 م نظام المساعدات العامة الذي ينص على توفير معاش شهري للمسن غير القادر على العمل (شرف، 1998 م).

وفي سوريا صدر نظام التأمينات الاجتماعية عام 1959 م الذي ينظم تقاعد موظف القطاع الخاص بينما قانون التأمين و المعاشات لمستخدمي الدولة الذي صدر عام 1961 م ينظم أحكام تقاعد الموظفين الحكوميين

وفي الكويت صدر أول نظام لرعاية الشيخوخة و تقاعد الموظفين عام 1955 م وعدل عدة مرات، وحددت سن التقاعد بسن 60 سنة و استثنى من هذه السن بعض الفئات بما لا يزيد عن 5 سنوات كما هو الشأن في حالة أئمة المساجد

وفي البحرين حددت سن التقاعد بسن 60 سنة بموجب قانون التأمينات الاجتماعية الذي صدر عام 1976 م ، وفي قطر صدرت سلسلة من التشريعات القانونية بدءاً من عام 1963م إلى عام 1981 م، وقد حدد النظام استحقاق معاش سن الشيخوخة بسن 60 سنة (الغريب، 1998 م).

المبحث الرابع

أنظمة التقاعد في فلسطين: التطور والأنظمة السائدة

في هذا المبحث يسلط الباحث الضوء على مراحل تطور أنظمة التقاعد في فلسطين، حيث أن أنظمة التقاعد في فلسطين مرت بعدة مراحل حتى وصلت إلى الشكل الذي هي عليه الآن بالإضافة إلى أنواع الأنظمة السائدة.

أولاً: مراحل تطور أنظمة التقاعد في فلسطين:

1- فترة الخلافة العثمانية:

تعود بداية العمل بالنظم التقاعدية في فلسطين منذ العهد العثماني، ففي هذه الفترة تأسس أول نظام تقاعدي في فلسطين سنة 1942 م عندما أصدرت الحكومة العثمانية قانون تقاعد يسمى "مأموري الملكية" وتم تحديد المستفيدين من التقاعد حسب ما جاء في هذا القانون حيث نصت المادة رقم (1) على ما يلي "يستفيد من حق التقاعد المعين في هذا القانون جميع مأموري الملكية المستخدمين في الأستانة والمستخدمين في الخزينة الخاصة ومأمورو البلدية إذا لم يعينوا بانتخاب الأهالي وكانوا من قبل يؤدون رسم التقاعد، وكتابة الأقالام ومأمورو التحصيل والخدم والحراس، ومباشرو المحاكم والقائمون على الرسوم الجمركية (نقابة المحامين الأردنيين، 1975م).

2- فترة الانتداب البريطاني:

امتدت فترة الانتداب البريطاني لفلسطين من الفترة بين عام 1922م حتى العام 1948م، وخلال تلك الفترة بدأ المفهوم الحديث لأنظمة التقاعد في فلسطين بالتطور وذلك بالتوازي مع التطور الحاصل في الدول العربية المحيطة مثل جمهورية مصر العربية والمملكة الأردنية الهاشمية نظراً لحكم هذه الدول أجزاء من فلسطين أبان الانتداب البريطاني، وخلال تلك الفترة أصدرت الحكومة البريطانية العديد من قوانين للتقاعد وصلت إلى حوالي العشرين قانوناً، ومن ضمن تلك القوانين قانون "تقاعد الباب" رقم 107 لسنة 1920م وقانون "معاشات التقاعد" رقم 26 لسنة 1925م، وقانون التقاعد رقم 3 لسنة 1941م (مزه، 2009م).

3- فترة الإدارة المصرية لقطاع غزة والإدارة الأردنية للضفة الغربية: (الجددي، 2013م)

أولاً: فترة الإدارة المصرية لقطاع غزة:

في هذه المرحلة أصدر الحاكم المصري العام لقطاع غزة قرار بإنشاء صندوق التأمين والادخار سنة 1954م بخصوص المرسوم رقم 113 وقد طبق هذا النظام على الموظفين الدائمين ، حيث يستفيد منه الموظفين في حالة التقاعد أو الوفاة مقابل مبالغ بسيطة يدفعها الموظف أو تقتطع من راتبه، وفي منتصف عام 1964م وبالتحديد بتاريخ 1964/7/30م أصدر الحاكم العام و رئيس المجلس التنفيذي لقطاع غزة الفريق أول يوسف عبد الله العجرودي قرار رقم(8) لسنة 1964 م وهو ما يسمى بقانون التأمين و المعاشات لموظفي ومستخدمي وعمال الإدارة العامة و المجالس البلدية والقروية ودائرة الأوقاف الإسلامية بقطاع غزة ، وقد نشر هذا القانون في الوقائع الفلسطينية بتاريخ 18 يوليو 1964م.

ثانياً: فترة الإدارة الأردنية للضفة الغربية:

خضعت الضفة الغربية للحكم الاردني من عام 1964 م و حتى عام 1967 م، وكانت تحت وصاية المملكة الاردنية الهاشمية و خلال تلك الفترة أصدرت الحكومة الاردنية عدة قوانين للتقاعد وقد طبق بالضفة الغربية قانون رقم 34 لسنة 1959 م، وهو ما بات يعرف بنظام 2% الذي ما زال يعمل به حالياً في الضفة الغربية.

4- فترة الاحتلال الإسرائيلي لقطاع غزة والضفة الغربية:

بدأت فترة الاحتلال الاسرائيلي لقطاع غزة والضفة الغربية بشكل كامل بتاريخ 1967/6/5م ، وبعد ذلك وفي تاريخ 1967/12/15م أصدرت سلطات الاحتلال قرار رقم 133 لسنة 1967م والذي يأمر بتعطيل العمل بقانون التأمين والمعاشات رقم 1964/8م 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 1969/1/1م (الجددي، 2013م).

5- أنظمة التقاعد الفلسطينية في عهد السلطة الوطنية الفلسطينية:

في عهد السلطة الوطنية الفلسطينية استمر العمل بالقوانين والأوامر العسكرية التي كانت سارية المفعول قبل دخول السلطة ، فعلى سبيل المثال استمر العمل بقانون رقم (34) لسنة 1959م والساري المفعول في محافظات الشمال، ويطبق على الموظفين الذين يتقاضون رواتهم من الميزانية العامة والموظفين بعقود وكانوا بموجب العقد تابعين للتقاعد.

وأيضاً القانون رقم (8) والذي تم اصداره في العام 1964م والذي يطبق على موظفي ومستخدمي وعمال الإدارة العامة والمجالس البلدية والقروية ودائرة الأوقاف الإسلامية بقطاع غزة والساري المفعول في محافظات غزة، ولكن مع إجراء بعض التعديلات عليه وذلك بقرار رقم (4) لسنة 1994م، حيث كان من أبرز هذه التعديلات ما نصت عليه المادة رقم (5) بأن يتم رفع النسبة التي تحسب للموظف عند تسوية معاشه من 2% إلى 2.5% من كل سنة خدمة.

ومن قوانين التقاعد التي يتم العمل بها في عهد السلطة الوطنية الفلسطينية القانون رقم (7) لسنة 2005م حيث ينتفع بأحكام هذا القانون الموظفون المدنيون وموظفو قوى الأمن الفلسطينية والذين يتقاضون رواتبهم من الموازنة العامة وأيضاً موظفو منظمة التحرير الفلسطينية الذين يتولون مسئوليات في الخارج والذين تدفع رواتبهم من الموازنة العامة شريطة عدم اشتراكهم في أنظمة تقاعد حكومية أخرى (موقع ديوان الموظفين العام الإلكتروني، تاريخ الوصول، 2016/11/12م).

ثانياً: أنظمة التقاعد السائدة في فلسطين:

تواجه أنظمة التقاعد في فلسطين تحديات خطيرة وتداعيات معقدة بسبب التغييرات الاقتصادية والأزمات المالية، والتغييرات في المشهد الاجتماعي التي ظهرت آثارها في عدم مواكبة الموارد المالية المتوفرة لها لمواجهة الزيادة المطردة في التزاماتها وبالتالي عدم قدرة تلك الأنظمة عن تسديد تلك الالتزامات، مما يهدد استمرارية تلك الأنظمة الأمر الذي جعل السلطة الفلسطينية التفكير في كيفية معالجة تلك التصدعات المالية، مما دفع السلطة الفلسطينية للعمل على إصلاح وتطوير أنظمة التقاعد، وذلك لوعي السلطة بأهمية تأثير الوضع الاجتماعي على الوضع الاقتصادي الفلسطيني، وقد أسفر ذلك عن وجود عدة أنظمة للتقاعد وهي:

- 1- نظام التقاعد المدني للعاملين في القطاع العام لمن هم فوق سن 45. قانون رقم (34) لسنة 1959م.
- 2- نظام التأمين والمعاشات للعاملين في القطاع العام لمن هم فوق سن 45. قانون رقم (8) لسنة 1964م.
- 3- نظام التأمين والمعاشات لمنتسبي قوات الأمن الفلسطيني. قانون رقم (16) لسنة 2004م.
- 4- نظام التقاعد و المكافآت لأعضاء المجلس التشريعي والوزراء والمحافظين. قانون رقم (11) لسنة 2004م.
- 5- نظام التقاعد العام و تعديلاته ، المنبثق عن قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005 م .
- 6- نظام مخصصات وتعويض رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية. قانون رقم (18) لسنة 2005م (هيئة التقاعد الفلسطينية، 2005م).

إن نظام التقاعد العام المنبثق عن قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005م وتعديلاته يعتبر إطاراً قانونياً شاملاً وموحداً لكافة الموظفين في القطاعات المختلفة ، ويسعى هذا القانون إلى توسيع نظامه الشمولي وإلى تأمين مورد مالي ثابت للموظف المتقاعد وورثته من بعده.

مشكلات تواجه نظام التقاعد في فلسطين:

من أهم الملاحظات على قانون التقاعد الفلسطيني: (الدقي، 2015م)

- تعدد أنظمة التقاعد في فلسطين، حيث شعر البعض أن أحد هذه الأنظمة تعطي أكثر من غيرها.

- مشكلة التقاعد المبكر وتوفير مصادر لتمويل معاشات المتقاعدين مبكراً.

- مشكلة المتقاعدين العسكريين خصوصاً بسبب أعدادهم الكبيرة وعدم مساهمة الكثير من مقاتلي الثورة الفلسطينية في صناديق التقاعد.

ويحدد علاونة، (2011م) بعض المشاكل التي تواجه نظام التقاعد في فلسطين على الشكل

الآتي: (علاونة، 2011م)

أولاً: مشاكل هيكلية:

1- عدم شمول النظام لموظفي القطاع الخاص في التقاعد، على الرغم من وجود بعض المزايا لمن ينهي عمله منهم.

2- وجود تباين كبير في مكونات و أساسيات أنظمة التقاعد المعمول بها وهذه المكونات متمثلة في المشاركات و المساهمات و المنافع والامتيازات التقاعدية الأخرى.

3- وجود مشاكل هيكلية تتعلق بدور النقابات العمالية المؤثر في العملية.

ثانياً: مشاكل نتيجة لعدم وضوح الرؤيا بشأن الضمان الاجتماعي:

1- ظهور اختلاف في معالجة العديد من المسائل محل بحث القانون أو القرار مما أدى إلى تعطيل القوانين أو عدم تطبيقها بالشكل الصحيح.

2- نشوء حقوق مالية مكتسبة لفئات عديدة وردت صراحة في هذه القوانين مما زاد من أعباء الخزينة العامة .

المبحث الخامس

نظام التقاعد في وكالة غوث وتشغيل اللاجئين "الأونروا":

أولاً: نبذة تاريخية عن الاونروا:

تم تأسيس وكالة الأونروا بموجب القرار رقم (IV) 302 الصادر عن الجمعية العمومية للأمم المتحدة بتاريخ 8 كانون الأول 1949م وبدأت الوكالة أعمالها في أيار من عام 1950 وكانت التوقعات ألا تطول ولايتها كثيراً . وعلى الرغم من ذلك، وفي غياب حل شامل لقضية لاجئي فلسطين، عمدت الجمعية العمومية إلى تجديد تكليف وكالة الأونروا بشكل متكرر حيث يمتد آخر تجديد إلى 30 حزيران 2008 وتقدم الوكالة اليوم خدمات التعليم والرعاية الصحية والخدمات الاجتماعية والمأوى والقروض الصغيرة والمساعدة الطارئة إلى لاجئي فلسطين في الميادين الخمسة لعملها التي تضم الأردن، لبنان وسورية وقطاع غزة والضفة الغربية، بما في ذلك القدس الشرقية . ويعمل لدى وكالة الأونروا أكثر من 28000 موظف غالبيتهم العظمى من لاجئي فلسطين أنفسهم، ويضم هذا العدد 20000 من العاملين في مجال التدريس وحوالي 4000 من العاملين في مجال الصحة. وتقع المقرات الرئيسية للوكالة في مدينة غزة وفي عمان (موقع الأونروا الإلكتروني).

يكمّن دور وكالة الأونروا في تناول الحاجات الإنسانية ومتطلبات التنمية البشرية للاجئين الفلسطينيين في الفترة المؤقتة. تقدم وكالة الأونروا خدماتها من خلال موظفيها ومنشآتها وعلى وجه الإجمال، تُشغل الوكالة 663 مدرسة و 8 من مراكز التدريب المهني و 125 من منشآت الرعاية الصحية الأولية و 65 من مراكز برامج المرأة و 39 من مراكز إعادة التأهيل القائمة على المجتمع .وتقدم الوكالة المساعدة لحالات العسر(مثل المساعدات الغذائية) الى قرابة 250000 لاجئ، كما منحت منذ العام 1991 م حوالي 100000 من قروض التسليف الصغيرة بقيمة 100 مليون دولار أمريكي .واستجابة للنزاع المستمر في الأراضي الفلسطينية منذ العام 2000 م ، دأبت وكالة الأونروا على تقديم المساعدات الإضافية الطارئة إلى اللاجئين المسجلين لديها وكذلك إلى غيرهم ممن يحتاجون إلى المساعدة .وتركز برامج الأونروا بشكل خاص على تلبية الحاجات الخاصة للنساء والأطفال والكهول.

مصدر التمويل الرئيسي الذي تحصل الأونروا عليه هو المساهمات الطوعية التي تقدمها الحكومات والتي تشكل قرابة 95 % من مجمل دخل الوكالة .ويتم تمويل 113 فقط من وظائف العاملين الدوليين من قبل مكتب الأمم المتحدة في نيويورك، ويمثل ذلك أقل من 5 % من الميزانية العادية لوكالة الأونروا .ولقد بدأت الوكالة بجمع التمويل من القطاع الخاص، وتُقدم

معظم المساهمات نقداً، وهناك أيضاً بعض المساهمات العينية مثل المواد الغذائية والبضائع الأساسية والتوريدات الطبية (موقع الأونروا الإلكتروني، تاريخ الوصول 2016/8/20م).

ثانياً: نظام التقاعد في الأونروا:

يعتبر مفهوم التقاعد المبكر من المفاهيم الحديثة المستخدمة في وكالة غوث وتشغيل اللاجئين " الأونروا " كمنظمة دولية تقدم العديد من الخدمات للاجئين الفلسطينيين، حيث تم إعادة إدارة التقاعد الطوعي المبكر لتصبح تحت إشراف دائرة الموارد البشرية بالرئاسة العامة في عمان. فقد تمت الموافقة من قبل إدارة الأونروا على تقديم طلبات التقاعد الطوعي المبكر اعتباراً من الأول من شهر كانون الثاني من العام 2012م، ولكن حددت ادارة الأونروا أربعة فئات من الموظفين الذين تدرج عليهم أهلية التقاعد المبكر وهي كالتالي:

- 1- الموظفون ضمن الفئة العمرية من 50 عاماً إلى ما دون 60 عاماً من العمر ممن لديهم 10 سنوات من الخدمة.
- 2- الموظفون ممن لديهم 25 عاماً من الخدمة أو أكثر.
- 3- الموظفون ضمن الفئة العمرية من 45 عاماً إلى ما دون 50 عاماً من العمر ممن لديهم 10 سنوات من الخدمة.
- 4- الموظفون ممن لديهم 20 سنة إلى ما دون 25 سنة من الخدمة (التعميم رقم (1) لسنة 2012م دائرة شؤون الموظفين، رئاسة الأونروا، عمان، الأردن).

وفي إطار هذا الموضوع فقد فتحت الأونروا باب التقاعد الطوعي المبكر أمام موظفيها وذلك ضمن التقليلات التي تقوم بها بسبب الأزمة المالية الخانقة التي تمر بها هذه الأيام ، وأوضح المستشار الإعلامي للأونروا السيد عدنان أبو حسنة في 24 من يونيو من العام 2015م ، أن هذه المبادرة تتيح للموظف الذي يستوفي شروط التأهل أن يختار طواعية ترك الخدمة في الوكالة قبل بلوغه سن التقاعد (مجلة فلسطين أون لاين الالكترونية، تاريخ الوصول 2016/7/10م).

وشدد على أن الأونروا هي التي تقرر قبول الطلبات أو عدمها ، مبيّنة أن من يتقدم للتقاعد المبكر سيستفيد من كافة المنافع التي يستفيد منها المستقيلون أو المتقاعدون، وذلك وفق شروط الأونروا، المتعلقة بمستوى الخبرة وسنوات العمل.

وبخصوص الموافقة على طلبات التقاعد المبكر المقدمة من الموظفين المؤهلين للتقاعد الطوعي المبكر أكدت الاونروا وفي تعميم رقم 2012/1 م لموظفيها المحليين أن هذه الموافقة ستتم على أساس ربعي ، وتم تحديد أربع فترات لتقديم الطلبات خلال العام وهي نهاية شهر آذار (الربع الأول) وشهر حزيران (الربع الثاني) وشهر أيلول (الربع الثالث) وشهر كانون (الربع الرابع) ، حيث يحق للموظفين الذين تنطبق عليهم معايير التقاعد الطوعي المبكر بتقديم الطلب قبل شهر من تاريخ بدء المراجعة الربعية (التعميم رقم (1) لسنة 2012م دائرة شؤون الموظفين، رئاسة الأونروا، عمان، الأردن).

الفصل الثالث

الدراسات السابقة

الفصل الثالث الدراسات السابقة

تمهيد:

تعتبر الدراسات السابقة من أهم السبل المتاحة أمام الباحث لزيادة معرفته بموضوع البحث الذي يتناوله، وذلك من خلال التعرف على خبرات وتجارب الباحثين الآخرين في مجالات البحث العلمي القريبة من موضوع الدراسة للوقوف على الآليات والأدوات المستخدمة والنتائج التي تم التوصل إليها من قبل الباحثين في هذا المجال حتى يتمكن الباحث من إضافة ما هو جديد على ما توصل إليه من سبقوه.

فهذا الفصل يهدف إلى التعرف على أهم الدراسات التي تناولت موضوع الدراسة، ويشتمل على عدة دراسات وهي: 1- الدراسات المحلية 2- الدراسات العربية 3- الدراسات الأجنبية ، وكذلك التعقيب على هذه الدراسات وقام الباحث بترتيب الدراسات من الأحدث إلى الأقدم .

أولاً: الدراسات المحلية:

من الدراسات المحلية التي تناولت موضوع التقاعد المبكر والتي افادت الباحث كثيراً في موضوع الدراسة هي:

1- دراسة (حسنين، 2016م) وكانت بعنوان: " اتجاهات الموظفين المدنيين في القطاع العام نحو التقاعد المبكر في قوانين التقاعد الفلسطينية " .

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى اتجاهات 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 الجسدي.

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- أن 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.

2- دراسة (سماعة، 2008م) بعنوان: " اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة - فلسطين نحو التقاعد المبكر وأثر بعض المتغيرات عليه".

وقد 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.

وقد تكون مجتمع الدراسة من معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة - فلسطين والبالغ عددهم للعام الدراسي 2007م/2008م (6985) معلم ومعلمة حيث تم تطبيق الدراسة على (700) عينة باستخدام الاستبانة والتي تكونت من (50) بند حيث تم توزيعهم واستردت 670.

وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها:

إن اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة - فلسطين نحو التقاعد المبكر كان إيجابياً، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة للدرجة الكلية إلى (61.2%).

وقد أوصت الباحثة بما يلي:

- 1- الاهتمام بأوضاع المعلمين الصحية والمادية والوظيفية والنفسية والاجتماعية ، والبحث عن الطرق التي ترفع من رضا المعلم عن وظيفته ليتفرغ للعطاء التعليمي وزيادة إنتاجيته وكفاءته.
- 2- إعادة النظر في الرواتب والعلاوات التي يتقاضاها المعلمون.

ثانياً: الدراسات العربية:

ومن خلال مراجعة أدبيات البحث العربية المتعلقة بموضوع الدراسة اطلع الباحث على عدد من الدراسات التي أجريت في مجال التقاعد المبكر، وقام الباحث بترتيب الدراسات حسب الأقدمية، ومن هذه الدراسات:

1- دراسة (سعدا، 2014م) بعنوان : " 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 : الجنس، المؤهل العلمي، العمر، العمر المهني، الحالة الاجتماعية، طبيعة العمل (إداري، تدريسي)، مادة التخصص (علمية، أدبية). وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في دراسته حيث بلغ عدد أفراد عينة الدراسة (399) مدرس ومدرسة.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي:

أن الأسباب التي تدفع المدرس نحو التقاعد المبكر هي على النحو التالي : أسباب صحية، أسباب مادية، أسباب نفسية، أسباب إجتماعية، وكذلك طبيعة الوظيفية.

كما وأظهرت نتائج الدراسة أن الإناث أكثر ميلاً نحو التقاعد المبكر و أن المتزوجين أكثر ميلاً من غير المتزوجين نحو التقاعد المبكر.

ومن أهم التوصيات التي اقترحها الباحث:

- زيادة الإهتمام بالجوانب الاجتماعية والمادية والأسرية والصحية للمدرسين.

- ضرورة إيجاد برامج رعاية صحية خاصة بالمتقاعدين.

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

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف علي ميول معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض نحو التقاعد المبكر وتأثير ضغط العمل بالتقاعد المبكر، وتكون مجتمع الدراسة من معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض والبالغ عددهم 1823 معلمة وبلغت عينة الدراسة 356 معلمة.

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي في الدراسة والاستبانة كأداة لجمع البيانات.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة :

- وجود علاقة طردية بين مصادر ضغوط العمل وكلاً من آثار ضغوط العمل ومستوى الميل نحو التقاعد المبكر .

- عدم وجود فروقات أو تأثيرات لمتغيرات " العمر، الحالة الاجتماعية، طبيعة العمل في المدرسة" على اتجاه المعلمات نحو التقاعد المبكر، بينما ظهرت تلك التأثيرات والفروقات بمتغيرات "المؤهل العلمي، التخصص الدراسي، سنوات الخبرة في التعليم".

ومن أهم التوصيات التي خلصت لها الدراسة هي:

- أن تحرص وزارة التربية والتعليم علي توفير فرص الرعاية الصحية والنفسية والاجتماعية لمعلمات المدارس الثانوية للتخفيف من ضغوط العمل .

- أن يتم منح مكافآت مادية ومعنوية للمعلمات للتخفيف من ضغط العمل .

- أن يتم الاهتمام بموضوع الترقيات بجانب الحوافز و المزايا الأخرى.

3- دراسة (المشاري، 2011 م) بعنوان : " 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.

استخدم الباحث منهج المسح الاجتماعي كمنهج للدراسة، وتم الإعتماد على الإستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة، حيث تم توزيع الاستبانات علي عينة عشوائية من موظفي القطاع المدني

الحكومي في محافظة حوطة بني تميم وقد حصل الباحث على 213 استبانة صالحة للتحليل الإحصائي.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان من أهمها:

- أن جزء من الموظفين يرون أن التقاعد المبكر من العمل يعطيهم الفرصة من التفرغ للاهتمام بتربية الأولاد والجزء الآخر سوف يتوجهوا للتقعه في الدين أكثر و تفعيل صلة الرحم كما يعطيهم فرصة لمتابعة أعمالهم الخاصة.

- 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.

ومن أهم التوصيات التي يوصي بها الباحث :

- 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.

4- دراسة (الغامدي وآخرون ،2011م) بعنوان : 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 في المملكة العربية السعودية ، ولتحقيق ذلك استخدم الباحثون المنهج الوصفي، و تكون مجتمع الدراسة من (11,011) معلماً حيث تم أخذ عينة عشوائية بحجم (375) معلماً.

ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها:

-أن شاغلي الوظائف التعليمية بالعاصمة المقدسة يميلون نحو فكرة التقاعد المبكر، وأن من العوامل التي تدفع شاغلي الوظائف التعليمية للتقاعد المبكر هي عدم وجود مزايا لأهل الخبرة من المعلمين وانحياز الأنظمة لصالح الطالب.

- كما أظهرت النتائج أن المعلمين الذين ليس لديهم مؤهل تربوي أكثر ميلاً للتقاعد المبكر مقارنة بأولئك الحاصلين على مؤهل تربوي.

ومن أهم التوصيات التي توصل لها فريق العمل في هذا البحث:

- أن يتم إصدار قرار يعيد تنظيم علاقة المعلم مع الطالب في الجوانب التربوية، ويصاغ بطريقة تكفل الحفاظ على شخصية المعلم وحقوقه كمربي .
 - استثمار العوامل التي تدفع شاغلي الوظائف التعليمية إلى البقاء بالوظيفة والبعد عن التقاعد كالعلاقات الودية، والأنظمة الخاصة بالدوام والإجازات.
- 5- دراسة (القحطاني، 2009م) بعنوان: " الميل للتقاعد المبكر لدى رجال الأمن :دوافعه وانعكاساته الأمنية والإدارية.".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى ميل ودوافع رجل الأمن في مدينة الرياض للتقاعد المبكر، وكذلك التعرف على الانعكاسات الإدارية والأمنية للتقاعد المبكر، وقياس العلاقة بين ميل رجال الأمن للتقاعد المبكر والدوافع نحو التقاعد المبكر، بالإضافة إلى قياس العلاقة بين ميل رجال الأمن للتقاعد المبكر من جهة ومتغيراتهم الشخصية والتنظيمية من جهة أخرى ، وتم استخدام المنهج الوصفي وجمع البيانات والمعلومات عن طريق الاستبانة. تكون مجتمع الدراسة من الضباط العاملين في الإدارات المركزية وفي الأجهزة الأمنية بمدينة الرياض وتم أخذ عينة منهم بعدد (348) شخص.

ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها:

- أن مستوى ميل رجال الأمن نحو التقاعد المبكر ضعيف، بعكس الانعكاسات الإدارية للتقاعد المبكر فهي تؤثر بدرجة كبيرة على رجال الأمن في الأجهزة الأمنية، وأن ميل الضباط العاملين في المديرية العامة لأمن المنشآت أكبر من مستوى ميل الضباط العاملين في الأجهزة الأمنية.

وتوصلت الدراسة إلى العديد من التوصيات التي كان من أهمها:

- أن يتم إعادة النظر بالمزايا المالية والاجتماعية التي تمنح لرجال الأمن بعد التقاعد لأن راتبه وهو على رأس عمله يعد مرتفعاً نسبياً مقارنة بدخله بعد التقاعد.

6- دراسة (الهملان، 2008م) بعنوان : " الاحتراق النفسي والمساندة الاجتماعية وعلاقتها باتجاهات العاملين الكويتيين نحو التقاعد المبكر."

هدفت الدراسة إلى دراسة علاقة كل من الاحتراق النفسي والمساندة الاجتماعية بالاتجاه نحو التقاعد المبكر لدى العاملين الكويتيين من الجنسين و الكشف 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. تكون مجتمع الدراسة من خمس وزارات وهيئات حكومية في دولة الكويت، حيث بلغ حجم العينة 250 موظف/ة.

ومن أهم النتائج التي توصلت لها الباحثة في هذه الدراسة:

- أنه كلما زادت معدلات الإنهاك العاطفي عند العاملين الكويتيين زاد اتجاههم نحو التقاعد المبكر.

- أن مساندة زملاء العمل تنبئ باتجاهات العاملين الكويتيين نحو التقاعد المبكر.

ومن أهم التوصيات التي توصلت إليها الباحثة:

- الإهتمام بعملية الاختيار المهني من قبل مؤسسات العمل قبل الإلتحاق بالعمل بحيث يتم إختيار الموظف وفقاً لقدراته واستعداداته وميوله المهنية ومؤهلاته العلمية مما يرفع من مستوى الرضا الوظيفي للموظف.

- يجب تدريب المشرفين والمسؤولين على كيفية الإدارة الجيدة وخلق جو من الإرتياح النفسي للعاملين و اشراكهم في اتخاذ القرار مما يجعلهم أكثر رضا وظيفياً ونفسياً وبالتالي ينعكس على أدائهم الوظيفي بصورة ايجابية.

7- دراسة (العماري، 2007م) بعنوان : " 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 قامت الباحثة 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.

وفي نهاية الدراسة تم تقديم بعض التوصيات، والتي ترى الباحثة أنها سوف تحد من العوامل التي تدفع المعلمة القطرية إلى التقاعد المبكر.

8- دراسة (محافظة، 2007 م) بعنوان : "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 تكون مجتمع الدراسة من (4,148) شخص من المتقاعدين من العمل مبكراً ، وتكونت عينة الدراسة من (300) متقاعداً ، واستخدمت الباحثة الإستبانة لجمع البيانات ومن ثم تحليلها باستخدام برنامج (SPSS) .

- وكان من أهم نتائج الدراسة:

- أن انخفاض الرواتب والأجور، والحوافز، والعلاوات دفعت أفراد العينة للتقاعد المبكر بدرجة كبيرة.

- رغبة أفراد العينة بالجمع بين راتب التقاعد المبكر وراتب آخر غير مشمول بأحكام الضمان الاجتماعي.

- أن الخصخصة وإعادة هيكلة المنظمات من العوامل المؤثرة بدرجة كبيرة على قرار التقاعد المبكر، وكذلك عدم التطوير في العمل و الحالة الصحية للأفراد العاملين ووجود بيئة عمل سيئة دفعت أفراد العينة للتقاعد المبكر.

وأوصت الباحثة في نهاية الدراسة إلى:

- ضرورة الإهتمام بالرواتب والحوافز والعلاوات المقدمة للأفراد العاملين، والعمل على التغيير في بيئة العمل الادارية والاجتماعية والعمل على إيجاد علاقة اجتماعية جيدة في بيئة العمل والعمل على اكساب الافراد العاملين المهارات والمعارف وخلق بيئة عمل صحية.

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

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على آراء الموظفين المدنيين في نظام الخدمة المدنية السعودي، الذين يشغلون المراتب العامة في الدولة (من المرتبة الأولى إلى الخامسة عشرة). ولتحقيق أهداف هذه الدراسة، استخدم المنهج الوصفي المسحي لعينة من الموظفين وكذلك المنهج الوثائقي حيث تم الرجوع إلى سجلات ووثائق الخدمة المدنية حول أعداد المتقاعدين. كما استخدم الأسلوب المكتبي لبناء الإطار النظري ومراجعة الدراسات السابقة ذات العلاقة بالدراسة. اعتمدت هذه الدراسة الاستبانة لجمع البيانات، و تم استخدام برنامج التحليل لتحليل ومعالجة البيانات التي تم جمعها، كما تمت الاستعانة ببرنامج (SPSS) الإحصائي باختبارات الإحصائية التالية : النسب المئوية والتكرارات، المتوسطات الحسابية، و الانحراف المعياري.

وتوصلت الدراسة إلى ما يلي:

- أن غالبية الموظفين المدنيين في الدولة يوافقون على أن التقاعد المبكر له عدد من الإيجابيات والسلبيات.
- أن عدد الذين يرغبون في التقاعد المبكر أكثر من الذين لا يرغبونه، إلا أن هذه الرغبة تخضع لعدد من العوامل.
- أن الرغبة في ممارسة العمل الحر من أكثر العوامل تأثيراً في اتجاهات الموظفين المدنيين نحو التقاعد المبكر ، يليها وبتأثير متوسط التفرغ للشؤون العائلية، والبحث عن فرص وظيفية أفضل. أما فيما يخص العوامل التي تؤثر على قرارات الموظفين المدنيين في عدم الرغبة في التقاعد المبكر، فقد أظهرت هذه الدراسة أن أكثر العوامل تأثيراً في هذا الجانب هو عدم كفاية معاش التقاعد، يليه الرغبة في العمل، وحب المهنة، ثم يأتي بعد ذلك وبتأثير متوسط كل من إشغال وقت الفراغ والمحافظة على المركز الاجتماعي.

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

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الاتجاهات نحو التقاعد المبكر لدى المعلمين والمعلمات بمحافظة الإسماعيلية بمصر، حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وبلغ حجم العينة (510 معلم/ة).

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 أن للحالة الصحية الأثر الواضح على قرار التقاعد المبكر، وكان لغياب الخطط والسياسات المحفزة للتقاعد المبكر الأثر الواضح على عدم إقبال المعلمين على التقاعد المبكر.

11- دراسة (الغامدي، 2001 م) بعنوان: " اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر في مدينة مكة المكرمة وعلاقته ببعض المتغيرات " :

هدفت الدراسة وبشكل رئيس إلى التعرف على الاتجاه العام للمعلمين في مدينة مكة المكرمة نحو التقاعد المبكر لعدد من المتغيرات منها: (متغير العمر، عدد سنوات الخدمة، المرحلة التعليمية التي يعمل بها المعلم، المؤهل الدراسي، الحالة الاجتماعية.....).

ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (722) معلمًا من مراحل التعليم الثلاثة، الابتدائية والمتوسطة والثانوية وبلغت نسبتهم (10 %) من مجتمع الدراسة. أما أداة الدراسة فهي مقياس البيانات الديموغرافية ، ومقياس اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر وهما من إعداد الباحث .

- وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

- وجود اتجاه سلبي نحو التقاعد المبكر لدى (50 %) من 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.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متغير المؤهل الدراسي ومتغير الحالة الاجتماعية وبين اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر، أما بقية المتغيرات فلم يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بينها وبين اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر.

وخلصت الدراسة إلى عدد من التوصيات أهمها :

- ضرورة الإهتمام بأوضاع المعلمين الإجتماعية والنفسية والوظيفية والمادية وصحتهم الجسمية والبحث في الطرق التي ترفع من رضا المعلمين في مهنة التعليم، وكذلك إعادة النظر في برنامج الإعداد التربوي وربطة بواقع العملية التربوية.

- اتخاذ خطوات إجرائية لمنع تفاقم ظاهرة التقاعد المبكر والإستفادة من الحلول التي وضعت لتلافي الآثار السلبية لنتائج الخطط المحفزة للتقاعد المبكر للمعلمين في البلاد التي يطبق بها ذلك النظام.

12-دراسة (اللعبون،1998 م) بعنوان: " اتجاهات المرأة السعودية العاملة نحو التقاعد المبكر" . دراسة وصفية على عينة من النساء العاملات بمدينة الرياض :

هدفت الدراسة إلى التعرف على اتجاهات المرأة السعودية العاملة نحو التقاعد المبكر، حيث قامت الباحثة بإستخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، واستخدمت الباحثة الإستبانة كأداة لجمع البيانات حيث قامت بتطبيقها 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 من أهمها:

- وجود اتجاه قوي نحو التقاعد المبكر، نتيجة للضغوط الاجتماعية، والأسرية، وللرغبة في التفرغ لشؤون الأسرة.

- أن لصحة المرأة العاملة تأثيراً قوياً على اتجاهاتها نحو التقاعد المبكر.

13-دراسة (الشلال، 1996 م) بعنوان : " العلاقة بين الرضا المهني والتقاعد الإداري المبكر لدى الموظفين الكويتيين".

هدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين مستوى الرضا المهني لدى الموظفين الكويتيين بما فيهم المعلمين، وطبيعة أدائهم بشأن التقاعد المبكر.

وأجريت الدراسة على عينة عشوائية قوامها (235) مفردة من العاملين في وزارات الدولة، وغطت الاستبانة أبعاداً أساسية للرضا المهني هي: الدخل، علاقات العمل، بيئة ونظام العمل، المهنة كمجال عمل، بالإضافة إلى إجمالي الرضا المهني، كذلك البعد المتعلق بالتقاعد المبكر.

وكانت متغيرات الدراسة تشمل الجنس، السن، جهة العمل، مدة العمل، المستوى الوظيفي، وبينت الدراسة: أن الأكبر سناً أكثر رغبة في التقاعد. أما متغير مدة الخدمة فلم يكن هناك فروق بين مدة الخدمة وتأييد التقاعد المبكر، وترتفع نسبة تأييد التقاعد المبكر بين العاملين ونقل عند القياديين.

وقد تبين من خلال الدراسة وجود ارتباط سلبي ضعيف بين جميع أبعاد الرضا المهني وتأييد التقاعد المبكر، بمعنى أن الأقل رضا هم الأكثر تأييداً للتقاعد المبكر. وقد بلغت الأداء المؤيدة للتقاعد المبكر نسبة تتراوح من 71.06% إلى 77.4% مما يعني وجود إرهاص لاتجاهات اجتماعية مؤيدة لعدم الاستمرار في الوظيفة.

14-دراسة (الشلال، 1996م) بعنوان: " الأبعاد الأساسية لظاهرة التقاعد الإداري المبكر بين الموظفين الكويتيين".

هدفت الدراسة إلى التعرف على الأبعاد الأساسية لظاهرة التقاعد الإداري المبكر بين الموظفين الكويتيين حيث وزعت استبانة على (160) من المتقاعدين مبكراً ، وقد توصلت الدراسة إلى أن أسباب التقاعد المبكر تنحصر في خمس فئات أساسية هي: أسباب وظيفية، أسباب نفسية، أسباب اقتصادية، أسباب أسرية، ثم أسباب صحية وعلى الترتيب، وقد تبين من نتائج الدراسة أن ما تتراوح نسبته 13.1 إلى 66.3 من عينة البحث جاءت استجاباتهم تعكس صوراً من المعاناة مثل: الشعور بالضغوط النفسية والمصاعب، افتقاد الدعم النفسي والاجتماعي، السلبية واللامبالاة، والقلق.

وقد أظهرت الدراسة علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي والمستوى الوظيفي وبين التقاعد المبكر، بمعنى أن الأعلى تعليمًا هو الأكثر رغبة في التقاعد المبكر، والأقل في المستوى الوظيفي أكثر رغبة في التقاعد، ولم يكن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيري الجنس والسن وبين التقاعد الإداري المبكر.

ثالثاً: الدراسات الأجنبية:

1- دراسة (نيكولاس جيرارد فيلانت، 2012م) بعنوان: "نوايا التقاعد لدى العاملين

المهاجرين كبار السن: هل هناك دور للصحة؟"

هدفت هذه الدراسة الى التحقق من أثر الصحة الشخصية على خطط التقاعد لدى العاملين كبار السن المهاجرين الذين يعيشون في فرنسا. بما أن الهجرة تشترك بشكل أساسي باعتبارات العمل، فإن دور الحوافز الاقتصادية في قرار الهجرة يقترح أن الصحة ممكن أن يكون لها أثر قليل في قرار الهجرة على التقاعد.

باستخدام بيانات مفصلة عن المهاجرين الذين يعيشون في فرنسا والتي جمعت في العام 2003، أختبر المؤلفان دور الصحة على نوايا التقاعد المبكر باستخدام نموذج التزامن ونموذج التكرار اللذان يؤكدان على الحقيقة بأن الصحة الشخصية هي احتمال أن تكون باطنية النمو.

نتائج الدراسة :

لقد وجد أنه في حالة أن تكون في صحة ضعيفة فهذا يزيد من نوايا العاملين المهاجرين من اللجوء الى التقاعد المبكر، ولكن نتائج الصحة الشخصية لها تأثير قليل على خطط التقاعد.

أثار عملية للدراسة :

بما أن نتائج الصحة الشخصية لها تأثير أقل على التخطيط للتقاعد من المتغيرات الاقتصادية، فيمكن للمهاجرين امتلاك حوافز لتأخير قراراتهم نحو التقاعد من أجل تجنب خصومات مفرطة من المعاش.

2- دراسة (مراد جوميس وآخرون، 2012م) بعنوان : " الهوية التنظيمية والمهنية ، علاقة رضا المعلم والميل إلى التقاعد المبكر".

هدفت هذه الدراسة الي اكتشاف اثار هويتان (الهوية التنظيمية والمهنية) ذات صلة بالعمل لمعلمي المدارس على الميل للتقاعد المبكر والرضا بالمهنة والرضا عن المدرسة. وهي أيضاً تسعى لمعرفة نفوذ الهيبة الخارجية على الانسحاب (التقاعد المبكر) والرضا. تم تنفيذ دراسة تجريبية في المدارس العامة في كاناكالي في تركيا. تم تحليل البيانات التي جمعت من 238 معلم.

معامل الارتباطات بين الهيبة التنظيمية وهيبة الهوية، والرضا العام للمعلمين تم اختبارها بمتغيرات ديموغرافية متعددة منها على سبيل المثال العمر، والجنس، المنصب وعضوية الاتحاد. لقد استخدم تحليل الانحدار اللوجستي الترتيبي لكشف السلوك الاحتمالي لمتغيرات الاستجابة على اساس المتغيرات التفسيرية.

تظهر النتائج أن كلا طبقتين الهوية لهما تأثير عكسي على النية للتقاعد المبكر، وكذلك كلا الطبقتين لهما تأثير ايجابي على الرضا الوظيفي. الهيبة الخارجة لا يوجد لها تأثير على النية للتقاعد المبكر والرضا الوظيفي، ولكن ترفع من الرضا من المدرسة. أخيراً، لقد وجد أن النفس والمهنة طبقتان بارزتان لهوية المعلمين.

ركز تاريخ الهوية منذ زمن على مستوى الهوية التنظيمية. بينما هذه الدراسة تكشف نفوذ كلا الطبقتين الهوية التنظيمية والمهنية نسبياً. أن تكون معلماً ينظر لذلك بأنها مهنة مرموقة في تركيا.

والنتائج حول العمل كمعلم أيضاً تؤكد أن الذات والمهنة يعتبران مراجع أساسية للهوية في النظام التركي.

3- دراسة (أيخهورست، 2011م) بعنوان : " الإنتقال 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 استراتيجية التوظيف والتي هدفت لرفع سن التقاعد للعاملين في الاتحاد الأوروبي من خلال استراتيجية " العمر النشط" .

ومن أهم نتائج هذه الدراسة:

أن العوامل والسياسات الداخلية للمؤسسة هي العامل الرئيسي لإنتقال الموظف من العمل إلى التقاعد ، كما وكان للظروف المادية والاجتماعية والسياسية الأثر على التوجه نحو التقاعد المبكر .

4- دراسة (بنسدوف و آخرون ، 2009م) بعنوان : " تنبؤات نوايا التقاعد المبكر للموظفين."- دراسة مطولة على حوالي 11 عام.

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

وأظهرت النتائج ارتباط التصورات السلبية عن العمل وقوانين العمل والرضا عن الحياة العامة مع نوايا التقاعد المبكر في أوساط النساء وأما بالنسبة للرجال فإن القدرة على تصنيف الذات والصحة الجيدة ارتبط سلباً مع نوايا التقاعد المبكر، بالإضافة إلى تلك التصورات السلبية عن العمل يتوقع الباحث وجود نوايا للتقاعد المبكر بين الرجال أكثر من النساء.

5- دراسة (مونيكا إيفون بونسدورف ، 2009م) بعنوان: " نوايا التقاعد المبكر والاستمرار في العمل بين الموظفين متوسطي العمر وكبار السن".

هدفت هذه الدراسة الى دراسة العوامل الشخصية، الصحية، والعوامل النفسية المتعلقة بالعمل في شراكة نوايا الموظف للتقاعد المبكر والاستمرار في العمل بعد التقاعد في شكل تقاعد الجسر. بالإضافة الى ذلك، هدفت الدراسة الى تعزيز فهمنا لما يحفز الموظفين الكبار عن طريق البحث في الاختلافات المتعلقة بالعمر في تفضيلات مكافئة الموظف.

تستند الدراسة على رؤى نظرية متعددة منها نظرية الاستمرارية، نظرة دورة الحياة، نظريات عن الحافز ومعنى العمل بالنسبة للموظفين الكبار.

لقد استخدمت الدراسة ثلاثة مشاريع منفردة. دراسات ادارة العمر والتي تتكون من ثلاث مسوحات منفصلة للمستشفى تم تجميعها من مستشفى فنلندا المركزي ومستشفى جامعة كيويو دراسة طولية عن موظفي البلدية كبار السن (KVTEL 1981-1997) والتي نفذت من قبل

المعهد الفنلندي للصحة المهنية بين عامي 1981م و 1997م وجمعت بيانات المسح بواسطة مجلس أنظمة الحماية الأمريكي في العام 2000 م.

صحة جيدة ،وقدرة جيدة على العمل ،وعوامل نفسية ايجابية متعلقة بالعمل مثل غياب التصورات السلبية عن العمل ،الرضا عن المكافئة ، والتحكم الوظيفي العالي والرضا الوظيفي جميعها يشترك بشكل ملحوظ وهام مع نوايا الموظف لمواصلة العمل بدلاً من التقاعد المبكر .

هذه الأطروحة تنظر الى فروقات الجنس في الاستقرار لدى المتبئين بنوايا التقاعد المبكر . فيبدو أن الرجال متأثرين بشكل كبير بالصحة الضعيفة في العمر المتقدم، بينما يبدو أن النساء أكثر تأثراً بالمظاهر النفسية الايجابية والسلبية للعمل من منتصف العمر وما بعد ذلك. بالإضافة الى ذلك يوجد هناك فروقات لها علاقة بالعمر في تفضيلات المكافئة. حيث يفضل الموظفين الكبار المكافئات المالية أكثر من الموظفين صغار السن. تفضيلات المكافئة ودافع العمل يمكن تفسيرها جزئياً من خلال نظريات الدافعية ومعنى العمل بالنسبة للموظفين الكبار. تبرز هذه الدراسة أهمية ممارسات الادارة التنظيمية في تمكين الافراد الكبار من مواصلة العمل لمدة أطول.

فهم القرار في المهنة المتأخرة من حيث التوقيت، خيارات الشخص والكيانات النفسية والجسدية يمكن أن تساعدنا في التعامل مع تحديات شيخوخة القوى العاملة في العقود المقبلة.

6- دراسة (سالفاتور زايبالا و ماكرو ديبولو ، 2008 م) بعنوان : " التقاعد المبكر كسلوك انسحابي. تأجيل التقاعد من الوظيفة. تأثيرات نفسية اجتماعية عن التفضيل للتقاعد المبكر أو المتأخر".

هدفت الدراسة الى دراسة تفضيل الشخص للتقاعد المبكر أو المتأخر. والهدف من ذلك هو تحديد تأثير المتغيرات في الشخصية والعمل والمستويات التنظيمية ذات الصلة بالتقاعد والتي تبذل على مثل هذا التفضيل.

تم تسليم استبانة على 275 عامل ايطالي تتراوح اعمارهم من سن 45 وحتى سن 63. تم قياس اعمار التقاعد المفضلة والمتوقعة ، ومن ثم تم حساب تفضيل التقاعد قبل وبعد العمر المتوقع. لقد تضمنت الاستبانة متغيرات شخصية مثل العمر والدخل ومتغيرات العمل والمنظمة مثل اهمية العمل ومتطلبات الوظيفة والتحكم ومتغيرات ذات صلة بالتقاعد مثل مستوى المعلومات عن المعاشات والاتجاهات نحو التقاعد.

تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد الهرمي لاختبار اثر مثل هذه المتغيرات على التفضيل للتقاعد المبكر او المتأخر.

تظهر النتائج تفضيل ملحوظ للتقاعد بمعدل ثلاث سنوات قبل العمر المتوقع. والتفضيل لتأجيل التقاعد مرتبط بالعمر الزمني وتصور كفاية الدخل، ولكن ايضاً لمتغيرات العمل (أهمية العمل، سياسات المؤسسة التي تدعم الموظفين كبار السن) والاتجاهات للتقاعد.

7- دراسة (دوناتيني ديسميتي و ماثيو جيلارد، 2008م) بعنوان: " اثار المكانة الاجتماعية المرتبطة بالعمر على الاتجاهات نحو التقاعد أو العمل."

هدفت هذه الدراسة الى التحقق من العلاقة بين المكانة الاجتماعية "كعامل كبير" والاتجاهات نحو التقاعد المبكر والالتزام بالعمل لدى مجموعة من العمال في بلجيكا. تم الحصول على بيانات مسحية من 352 عامل تتراوح اعمارهم بين 50 و 59 ، وقد تم استخدام تحليلات الانحدار الهرمي لاختبار سيطرة المكانة الاجتماعية بعد ضبط المتغيرات الديمغرافية والتنظيمية و صراع العمل والاسرة.

تظهر النتائج أن التصنيف الذاتي كعامل مسن يعتبر ذات صلة بالمواقف السلبية تجاه العمل (رغبة شديدة للتقاعد مبكراً، ميول شديدة تجاه المنافسة بين الاجيال) بينما الادراك أن المؤسسة لا تستخدم العمر كمعيار للتمييز بين العمال تدعم الميول الايجابية تجاه العمل (مثل قيمة اعلى وضعت على العمل).

تعتبر هذه الدراسة مستعرضة ولا تسمح باستنتاجات حول العلاقات السببية بين العمليات بين المجموعات والميول تجاه الاعمال. يجب أن تطور الابحاث المستقبلية تصاميم طولية لتثبت أن المكانة الاجتماعية كعامل مسن تحث ميول كبار السن في العمل.

8- دراسة (كوي نورما و مارتن ليندبوم ، 2008م) بعنوان : " هل يفتلك 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 في هولندا، وكان من أهم نتائج هذه الدراسة أن التقاعد مرتبط ارتباطاً سلبياً مع صحة الفرد ، حيث أن التقاعد يؤدي إلى حالة صحية أسوء.

9- دراسة (فيشر وسوسا بوزا ، 2007م) بعنوان : " محددات المؤسسة من التقاعد المبكر في أوروبا".

هدفت هذه الدراسة إلي 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 تأثيرات أكبر على قرارات التقاعد المبكر مما يفعل متوسط معدل الاستبدال ، في حين أن تشريعات حماية العمالة لا يوجد لديها مهمة تأثير .

10- دراسة (مونا لارسين ، 2007م) بعنوان: "سبل إلى التقاعد المبكر في الدنمارك".

هدفت هذه الدراسة لوصف العديد من السبل المؤدية إلى الخروج المبكر من العمل و تقدير كيف تخصيص الافراد إلى المسارات المختلفة للخروج من العمل مشروطة بالتقاعد المبكر. استخدمت الدراسة المنهج اللوجيستي متعدد الحدود لتحليل صفات الاشخاص الذين يتقاعدون خلال كل طريق مقارنةً بالذين يبقون في العمل.

تم تحديد ثمانية طرق من العمل إلى برنامج التقاعد المبكر. عموماً توفر و سخاء برامج التقاعد يعتبر شيء هام بالنسبة للتقاعد المبكر خلال فوائده تأمين العمل والبطالة لسبل التقاعد المسيطرة، بينما تبدو الصفات الشخصية على الأقل مهمة للتقاعد المبكر خلال سبل أخرى.

ربما يكون هناك منهج ممتع في العمل المستقبلي لكسب وصول إلى بيانات عن الصحة، لجعل ذلك ممكناً لبناء نموذج مخاطر تنافسي حيث أن بعض السبل استخدمت بسبب الصدمات الصحية و أخرى تم اختيارها اعتماداً على التفاؤل الاقتصادي مقارنة معدلات التعويض بعدم المنفعة من العمل المستمر.

11- دراسة (كاربانسالو وآخرون، 2004 م) بعنوان : " الصحة المتصورة 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 1984 م حتى عام 2000 م،

وتم 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 مجمه على مدار أكثر من 11 عاماً وهي أن عدد (48.9%) من الرجال من إجمالي الاستبانة يتقاضون معاشاً ناتجاً عن العجز الصحي ، وعدد (331 (18.9% حصلوا على التقاعد المبكر بدون أمراض تذكر عليهم وعدد 273 (16.5%) ما زالوا على رأس العمل، ومن ضمن النتائج أيضاً أن الحالة الصحية السيئة هي مؤشراً قوياً على التقاعد المبكر مثال علي

تلك الأمراض التي تؤدي الي التقاعد المبكر (الاضطرابات النفسية ، واضطرابات العضلات والعظام ، وأمراض القلب والأوعية الدموية) أي عند زيادة عدد الحالات الصحية السيئة تزداد حالات التقاعد المبكر.

12- دراسة (هغز وآخرون، 2003 م) بعنوان: " الطريق للتقاعد المبكر - الهيكل والقوة في صنع القرار بين موظفي الخدمة المدنية في بريطانيا."

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

13- دراسة (كوند- روز و فينسينزو جالاسو، 2003 م) بعنوان: " التقاعد المبكر - مراجعة الديناميات الاقتصادية."

هدفت هذه الدراسة إلى إظهار تفسير سياسي واقتصادي بخصوص المكافآت التي تمنح للتقاعد المبكر، بالإضافة إلى معرفة لماذا تنادي الكثير من الأصوات في البلدان الصناعية بمنح معاش تقاعدي كبير لفئة الموظفين متوسطي العمر والذين لم يكملوا فترة عملهم كاملة

حتى سن التقاعد. تم استخدام التحليل الوصفي لعشرة دول من منظمة التعاون الاقتصادي ،
وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان من ضمنها:

أن التقاعد المبكر يعمل كوسيلة للتخلص من الأيدي العاملة الزائدة في حالة ضعف القدرة ،
كما وأظهر التحليل الوصفي لتلك العشر دول في منظمة التعاون الاقتصادي أنه بعد كل عملية
تراجع في الصناعات يتم مباشرة الاستغناء عن عدد من الأيدي العاملة لمواجهة هذا التراجع.
ومن أهم التوصيات التي تم اقتراحها:

هو خلق حوافز مالية كبيرة تشجع على التقاعد المبكر للأفراد الذين يعانون من ضعف القدرة
الإنتاجية.

14- دراسة (كرونيستر وآخرون 1997م), بعنوان : " التقاعد وخطط أخرى للمغادرة "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الأسباب التي تؤثر على معلمي المرحلة الثانوية
في ولاية واشنطن في الولايات المتحدة الأمريكية وتجعلهم يتركون المهنة، حيث توصلت
الدراسة إلى أن (22) من هيئة التدريس من الذين يعملون بدوام كامل و (38) من
المدرسين الذين يعملون بنصف دوام يخططون لترك المهنة خلال ثلاث السنوات القادمة بسبب
عوامل خاصة بالمهنة وظروف العمل .بينما (57) من هيئة التدريس يخططون للتقاعد بين
عمر (60) عاماً و (70) عاماً و (28) من هيئة التدريس الدائمين أشاروا إلى الرغبة في
التقاعد مبكراً في أقرب فرصة بسبب ظروف العمل. وخلصت الدراسة إلى أن سياسات
المؤسسات التعليمية الخاصة بالتقاعد المبكر يمكن أن يكون لها دور بارز في تأجيل سن
التقاعد المبكر عند المعلمين، والحد من تزايد هذه الظاهرة مثل حوافز عدم التقاعد المبكر،
وخيارات في العمل الجزئي (نصف دوام).

15- دراسة (دراير وآخرون 1996م) بعنوان: " أنا عين الإبرة وكل شيء يمر من خلالي " مدراء المدارس الابتدائية يشرحون تقاعدهم.

هدفت هذه الدراسة إلى استطلاع آراء المعلمين المتقاعدين حول أسباب تقاعدهم
المبكر، وأجريت الدراسة على (14) من المعلمين الاسكتلنديين المتقاعدين واستخدم الباحث
أسلوب المقابلات الفردية والجماعية، حيث ناقش فيها المتقاعدون قراراتهم في التقدم لتقاعد
مبكر، وتبين أن المعلمين يسعون لتقديم تقاعد مبكر بسبب ضغوطات العمل داخل المدارس

والنظام البيروقراطي المستخدم في أجهزة التربية والتعليم، وعدم رضاهم عن مهنة التعليم ككل لتدهور أوضاعها وكذلك نتيجة الأوضاع السائدة داخل المدارس .

وبينت الدراسة أن التقاعد المبكر للمعلمين وخاصة ذوي الخبرات منهم يؤدي إلى فقدان المدارس لمعلمين كانوا قد اكتسبوا خبرات واسعة، وإن التقاعد لمثل هؤلاء يعني خسارة كبيرة للمدارس وهذا يتطلب تحسين ظروف العمل في المدارس لجعل المعلمين من ذوي الخبرة أن يعملوا في جو يساعدهم على العمل بأقصى طاقاتهم.

التعقيب على الدراسات السابقة:

يتضح من خلال استعراض الدراسات التي تناولت موضوع التقاعد وخصوصاً التقاعد المبكر أن هناك اهتماماً واسعاً وامتزاجاً لمعظم الدول التي أخذت منها هذه الدراسات بموضوع التقاعد مما يدل على أهمية هذا الموضوع بالنسبة للعديد من المؤسسات والحكومات لأنه يمثل مرحلة هامة وحساسة من عمر الانسان.

ومن خلال استعراض النتائج التي توصلت إليها تلك الدراسات خلص الباحث إلى كثير من الأفكار التي أفادته في توجيه بحثه مع وضوح لنقاط الاتفاق والاختلاف في متغيرات الدراسة وأهدافها عن الدراسات السابقة.

ناقشت الدراسات السابقة موضوع التقاعد المبكر من جوانب متعددة فنجد:

أولاً: الدراسات المحلية :

1- دراسة (سماعنة، 2008م): كانت تهدف إلى دراسة ظاهرة التقاعد المبكر في محافظات شمال الضفة الغربية من خلال التعرف على اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر، فهناك تشابه إلى حد ما بين هذه الدراسة والدراسة الحالية من حيث دراسة العوامل التي تؤثر في التقاعد المبكر، ولكن اقتصررت هذه الدراسة على المعلمين فقط ولم تتطرق إلى باقي الموظفين في وزارة التربية والتعليم.

2- دراسة (حسنين، 2016م): هناك تشابه بين هذه الدراسة ودراسة الباحث، حيث أن هذه الدراسة هدفت إلى دراسة اتجاهات الموظفين المدنيين في القطاع العام نحو التقاعد المبكر في قوانين التقاعد الفلسطينية ولكن، تختلف من حيث مجتمع وعينة الدراسة وكذلك العوامل التي تؤثر في اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر.

ثانياً: الدراسات العربية:

كانت الدراسات العربية تهدف إلى:

- 1- معرفة اتجاهات عينة من مدرسي مدارس الثانوية العامة في دمشق نحو التقاعد المبكر. دراسة (سعدا، 2014م).
- 2- التعرف على ميول معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض نحو التقاعد المبكر وتأثير ضغط العمل بالتقاعد المبكر. دراسة (دواس، 2013م).
- 3- 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. دراسة (المشاري، 2011م).
- 4- التعرف على ظاهرة التقاعد في العشر سنوات الماضية، والعوامل التي تدفع المعلمين للتقاعد المبكر. دراسة (الغامدي وآخرون، 2011م).
- 5- معرفة 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. دراسة (الهملان، 2008م).
- 6- التعرف على العوامل التي تقف وراء انتشار ظاهرة التقاعد المبكر بين العاملين. دراسة (العماري، 2007م)، دراسة (محافظة، 2007م).
- 7- التعرف على اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر كما في دراسة (مخيمر، 2002م) ودراسة (الغامدي، 2001م).
- 8- الكشف عن الأسباب التي تدفع المعلم إلى التقاعد المبكر كما في دراسة (الشلال، 1996م).
- 9- التعرف إلى الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي كما في دراسة (الشلال، 1996م).

ثالثاً: الدراسات الأجنبية:

كانت الدراسات الأجنبية تهدف إلى:

- 1- التعرف على المشكلات التي تواجه المعلمين وتدفعهم إلى التقاعد المبكر كما في دراسة (فرانك، 2007م).
- 2- التعرف على أسباب التقاعد المبكر كما في دراسة (كرونيستر و آخرون، 1997م)

3- وصف العديد من السبل المؤدية الى الخروج المبكر من العمل كما ورد في دراسة (مونا لارسن، 2007م).

4- التحقق من العلاقة بين المكانة الاجتماعية للعاملين والاتجاهات نحو التقاعد المبكر والالتزام بالعمل دراسة (دوناتيني ديسميتي و ماثيو جيلارد، 2008م).

5- دراسة تفضيل الشخص للتقاعد المبكر أو المتأخر كما في دراسة (سالفاتور زابالا و ماكرو ديبلو، 2008م).

6- دراسة العوامل الشخصية، الصحية والعوامل النفسية المتعلقة بالعمل في شراكة اتجاهات الموظف للتقاعد المبكر والاستمرار في العمل بعد التقاعد، دراسة (مونيكا إيفون بونسدورف، 2009م).

7- اكتشاف آثار كل من الهوية التنظيمية والهوية المهنية ذات الصلة بالعمل لمعلمي المدارس على الميل للتقاعد المبكر والرضا بالمهنة والمدرسة، كما ورد في دراسة (مراد جوميس وآخرون، 2012م).

أوجه الاتفاق والاختلاف مع الدراسات السابقة:

أولاً: من حيث المنهج المستخدم :

تشابهت معظم الدراسات مع دراسة الباحث من حيث المنهج المستخدم ، حيث استخدمت معظم الدراسات المنهج الوصفي التحليلي ومن هذه الدراسات دراسة (كرونيستر وآخرون، 1997م) ودراسة (اللعبون، 1998م) ودراسة (الغامدي، 2001م) ودراسة (مخيمر، 2002م) ودراسة (المطيري، 2005م) ودراسة (العماري، 2007م) ودراسة (فرانك وآخرون، 2007م) ودراسة (محافظة، 2007م) ودراسة (سماعنة، 2008م) ودراسة (الهملان، 2008م) ودراسة (المشاري، 2011م) ودراسة (الغامدي، 2011م) ودراسة (الدواس، 2013م) ودراسة (سعدا، 2014م) ودراسة (حسين، 2016م) .

ولكن اختلفت بعض الدراسات مع هذه الدراسة من حيث المنهج المستخدم، فنرى بعض الدراسات استخدمت المنهج التجريبي مثل دراسة (مراد جوميس وآخرون، 2012م) ، وهناك دراسات استخدمت طرق ومناهج مختلفة منها على سبيل المثال دراسة (مونا لارسن ، 2007م) والتي استخدمت المنهج اللوجستي، وكذلك دراسة (المشاري، 2011م) والتي استخدمت منهج المسح الاجتماعي.

ثانياً: من حيث الاداة المستخدمة في الدراسة:

يرى الباحث أن معظم الدراسات تشابهت مع الدراسة الحالية من حيث الأداة المستخدمة، حيث أن معظم هذه الدراسات استخدمت الاستبانة كأداة للدراسة وجمع البيانات ونلاحظ ذلك في دراسة كل من (الشلال، 1996م) ودراسة (اللعبون، 1998م) ودراسة (الغامدي، 2001م) ودراسة (المطيري، 2005م) ودراسة (العماري، 2007م) ودراسة (فرانك وآخرون، 2007م) ودراسة (سماعنة، 2008م) ودراسة (سالفاتور زابالا و ماكرو ديبولو، 2008م) ودراسة (المشاري، 2011م) ودراسة (الغامدي، 2011م) ودراسة (الدواس، 2013م) ودراسة (سعدا، 2014م) ودراسة (حسنين، 2016م) .

بينما استخدمت بعض الدراسات المقابلات الشخصية كأداة للدراسة، منها دراسة (دراير وآخرون، 1996م) ودراسة (كرونيستر وآخرون، 1997م).

في حين استخدمت دراسة (دوناتيني ديسميتي و ماثيو جيلارد ، 2008 م) تحليلات الانحدار الهرمي، أما دراسة (مراد جوميس وآخرون، 2012م) فاستخدمت تحليل الانحدار اللوجيستي.

ثالثاً: من حيث عينة الدراسة:

نلاحظ أن معظم الدراسات تشابهت مع الدراسة الحالية من حيث نوع العينة المستخدمة في الدراسة ، حيث استخدمت معظم الدراسات فئة المعلمين كعينة للدراسة ومن هذه الدراسات دراسة (كرونيستر واخرون ،1997م) ودراسة (اللعبون، 1998م) ودراسة (الغامدي، 2001م) ودراسة (العماري، 2007م) ودراسة (فرانك واخرون، 2007م) ودراسة (مراد جوميس وآخرون ،2012م) ودراسة (دواس، 2013م) ودراسة (سعدا، 2014م).

بينما اختلفت بعض الدراسات في نوع العينة المستخدمة ، حيث كانت عينة الدراسة في دراسة (الشلال، 1996م) ودراسة (اللعبون، 1998م) ودراسة (المطيري، 2005م) ودراسة (مونا لارسن، 2007م) ودراسة (سالفاتور زابالا و ماكرو ديبولو، 2008م) ودراسة (كوي نورما و مارتن ليندبوم ،2008م) ودراسة (مونيكا إيفون بونسدورف، 2009م) ودراسة (نيكولاس جيرارد فيلانتي، 2012م) ودراسة (حسنين، 2016م) تتكون من عاملين وموظفين من قطاعات ووظائف مختلفة.

أوجه استفادة الباحث من الدراسات السابقة:

لقد استفاد الباحث من خلال اطلاعه على الدراسات السابقة في العديد من الجوانب منها:

- اختيار أداة الدراسة المناسبة.
- اختيار المنهج المناسب للدراسة .
- التعرف إلى الأساليب الإحصائية الملائمة.
- الاستفادة من مراجع الدراسات السابقة للتعرف إلى مصادر جمع المعلومات المناسبة للدراسة.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة، يرى الباحث أن الدراسة الحالية تميزت في

عدة نقاط عن هذه الدراسات ومن أهم النقاط التي تميزت بها الدراسة الحالية:

- 1- أن هذه الدراسة تعتبر الدراسة الأولى في فلسطين من حيث الفئة التي استهدفتها وهي موظفي هيئة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في مكتب غزة الإقليمي.
- 2- قامت الدراسة الحالية بدراسة عوامل تؤثر على قرار التقاعد المبكر لم تتطرق إليها الدراسات السابقة مثل عامل الوضع المالي للمؤسسة ، الخصائص الشخصية والصحية للموظف، استثمار الموظف مدخراته في مشاريع أخرى، طبيعة الوظيفة، عامل الأمن الوظيفي، وكذلك العوامل النفسية للموظف.

الفصل الرابع

منهجية الدراسة

الفصل الرابع

منهجية الدراسة

تمهيد:

تعتبر منهجية الدراسة وإجراءاتها محوراً رئيسياً يتم من خلاله تنفيذ الجانب التطبيقي من الدراسة، فمن خلال منهجية الدراسة يتم الحصول على البيانات المطلوبة لإجراء التحليل الإحصائي للتوصل الى النتائج التي يتم تفسيرها في ضوء أدبيات الدراسة المتعلقة بموضوع الدراسة، وبالتالي تحقق الأهداف التي تسعى الى تحقيقها.

فهذا الفصل يشتمل على وصف تفصيلي لكل من منهج ومجتمع وعينة الدراسة، إضافة إلى وصف لأداة الدراسة المستخدمة وطريقة إعدادها وكيفية بنائها وتطويرها وكذلك مدى صدقها وثباتها، وينتهي الفصل بالمعالجات الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات واستخلاص النتائج، وفيما يلي وصف لهذه الاجراءات:

أولاً: منهج الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحث في دراسته الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يحاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، والعلاقة بين مكوناتها، والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تضمنها، والآثار التي تحدثها.

كذلك فإن المنهج الوصفي يقوم بوصف ما هو كائن وتفسيره، وهو يهتم بتحديد الظروف والعلاقات التي توجد بين الوقائع، كما يهتم أيضاً بتحديد الممارسات الشائعة أو السائدة، والتعرف على المعتقدات والاتجاهات عند الأفراد والجماعات، وطرائقها في النمو والتطور " (جابر و كاظم، 1990 م).

ويعرف المنهج الوصفي التحليلي بأنه " المنهج الذي من خلاله يمكن وصف الظاهرة موضوع الدراسة ، وتحليل بياناتها ، وبيان العلاقات بين مكوناتها ، والآراء التي تطرح حولها ، والعمليات التي تضمنها ، والآثار التي تحدثها" (أبو حطب وصادق ، 2010م).

كما أن المنهج الوصفي يتناسب مع أهداف الدراسة الحالية، و يجيب على فرضياتها، حيث أنه لا توجد دراسات سابقة تقدم الوصف الكامل و الدقيق لطبيعة اتجاهات موظفي وكالة غوث وتشغيل اللاجئين "الاونروا" في مكتب غزة الاقليمي نحو التقاعد المبكر.

وقد استخدم الباحث مصدرين أساسيين للمعلومات:

أولاً: 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.

ثانياً: المصادر الأولية:

لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة لجأ الباحث إلى جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة كأداة رئيسة للدراسة، صممت خصيصاً لهذا الغرض ، وقد تم تفرغ وتحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) .

ثانياً: مجتمع الدراسة:

يعرف مجتمع الدراسة بأنه جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، وبناءً على مشكلة هذه الدراسة وأهدافها فإن مجتمع الدراسة المستهدف يتكون من الموظفين المتقاعدين عن العمل مبكراً والتابعين لوكالة غوث وتشغيل اللاجئين " الأونروا " في مكتب غزة الإقليمي. والبالغ عددهم من العام 2010م وحتى العام 2015م 200 موظف وموظفة (دائرة الموارد البشرية ، الاونروا، المكتب الإقليمي غزة، 2016م).

ثالثاً: عينة الدراسة:

تتكون عينة الدراسة المستخدمة في التحليل من 170 موظف وموظفة من موظفي هيئة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين الأونروا- مكتب غزة الإقليمي المتقاعدين مبكراً من العمل من الفترة ما بين العام 2010م وحتى العام 2015م، حيث تم استخدام طريقة المسح الشامل في تطبيق الاستبانة ، ويعتبر هذا الحجم مناسباً لإجراء الاختيارات والأدوات الإحصائية في تحليل البيانات واستخراج النتائج، حيث أوردت (Uma Sekaran) في حديثها عن تحديد حجم العينة أن حجم العينة الذي يتراوح بين 30 إلى 500 مفردة يعتبر ملائماً لمعظم أنواع الأبحاث (Uma Sekaran, 1992).

رابعاً: الوصف الاحصائي لعينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية :
 أولاً: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس:

يبين الجدول رقم (4.1) أن ما نسبته (34.7%) من عينة الدراسة هم من جنس الإناث، وما نسبته (65.3%) هم من جنس الذكور وهذا يدل على أن نسبة اتجاه الذكور نحو التقاعد المبكر أكبر من نسبة الإناث، ويرى الباحث أن هذه النسبة تعكس توزيع الذكور والإناث في مجتمع الدراسة ، حيث أن أكثر من نصف الموظفين التابعين لهيئة الأمم المتحدة لتشغيل وإغاثة اللاجئين الفلسطينيين "الأونروا" في مكتب غزة الاقليمي هم من الذكور، وتبين ذلك الإحصائيات الواردة من قسم الموارد البشرية التابع للأونروا في مكتب غزة الاقليمي حيث أن هذه الإحصائيات تشير إلى أن إجمالي عدد الموظفين العاملين في الاونروا في مكتب غزة الاقليمي هو 12876 وأن عدد الذكور هو 6941 وأن عدد الإناث هو 5938، وبذلك يرى الباحث أن عينة الدراسة تعتبر ممثلة لمجتمع الدراسة (دائرة الموارد البشرية ، الأونروا، غزة ، تاريخ الوصول 2016/10/5م) .

جدول (4.1): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة المئوية%	العدد	الجنس
34.7	59	أنثى
65.3	111	ذكر
100.0	170	المجموع

ثانياً: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي:

يبين الجدول رقم (4.2) أن ما نسبته (52.4%) هم من الذين يحملون مؤهل علمي بدرجة الدبلوم ، وما نسبته (47.6%) هم من الذين يحملون مؤهل علمي بدرجة البكالوريوس وأعلى منها كالدراسات العليا في الماجستير أو الدكتوراة.

يتضح من هذه النتائج أن (52.4%) من حجم العينة هم من حملة الدبلوم وهذا يدل على أن نسبة اتجاه موظفي حملة الدبلوم نحو التقاعد المبكر أكبر من نسبة حملة الشهادات الأخرى، ويعزو الباحث ذلك إلى ضعف فرصة حملة الدبلوم والشهادات التي هي أقل من دبلوم من الترقيات أو التقدم في الوظائف مستقبلاً .

جدول (4.2): توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

النسبة المئوية%	العدد	المؤهل العلمي
52.4	89	دبلوم
47.6	81	بكالوريوس فأكثر
100.0	170	المجموع

ثالثاً: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخدمة:

يبين الجدول رقم (4.3) أن ما نسبته (6.5%) هم من الذين سنوات خدمتهم أقل من 20 سنة، وما نسبته (93.5%) هم من الذين سنوات خدمتهم 20 سنة فأكثر، ويتضح من هذه النتائج أن نسبة اتجاه الموظفين الذين سنوات خدمتهم أكثر من 20 سنة نحو التقاعد المبكر من العمل أكبر من هؤلاء الذين سنوات خدمتهم تقل عن 20 سنة، ويعزو الباحث ذلك إلى أن الموظفين الذين خدموا عدد سنوات أكثر من 20 سنة في المؤسسة قد اكتفوا من العمل وبدأوا يشعرون بالإرهاق والتعب.

جدول (4.3): توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخدمة

النسبة المئوية%	العدد	سنوات الخدمة
6.5	11	أقل من سنة 20
93.5	159	من 20 سنة فأكثر
100.0	170	المجموع

رابعاً: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي:

يبين الجدول رقم (4.4) أن ما نسبته (52.3%) هم من الذين مساهم الوظيفي لهم بدرجة معلم، وما نسبته (7.1%) هم من الذين مساهم الوظيفي بدرجة مدير، وما نسبته (7.1%) هم من الذين مساهم الوظيفي درجات وظيفية أخرى.

ويتضح من هذه النتائج أن توجه المعلمين والمعلمات نحو التقاعد المبكر أكبر من توجه المدرء أو أي مسمى وظيفي آخر، ويعزو الباحث ذلك إلى أن مهنة المعلم هي من أكثر المهن إرهاقاً وتعباً.

جدول (4.4): توزيع عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي

النسبة المئوية%	العدد	المسمى الوظيفي
52.3	89	معلم
7.1	12	مدير
40.6	69	وظيفة أخرى
100.0	170	المجموع

خامساً: أداة الدراسة:

تعتبر الاستبانة من أكثر وسائل الحصول على المعلومات من الأفراد استخداماً وانتشاراً، وتعرف الاستبانة بأنها: " أداة ذات أبعاد وبنود تستخدم للحصول على معلومات و آراء يقوم بالاستجابة لها المفحوص نفسه، وهي كتابية تحريرية" (الأغا و الأستاذ 2004م).

فقد قام الباحث بإعداد استبانة حول " العوامل التي تؤثر في اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر" وذلك لمناسبتها لموضوع الدراسة.

سادساً: خطوات بناء الاستبانة:

لقد اتبع الباحث الخطوات التالية في إعداد الاستبانة:

- 1- الاطلاع على الأدب الإداري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة والاستفادة منها في بناء فقرات الاستبانة وصياغة فقراتها.
- 2- استشارة الباحث عدداً من اساتذة الجامعات والمشرفين في تحديد مجالات الاستبانة وفقراتها.
- 3- تحديد المجالات الرئيسية التي شملتها الاستبانة.
- 4- تحديد الفقرات التي تقع تحت كل مجال.
- 5- تم تصميم الاستبانة في صورتها الأولية.
- 6- تم تنقيح ومراجعة الاستبانة من قبل المشرف.
- 7- تم عرض الاستبانة على (9) من المحكمين الأكاديميين المختصين من أعضاء الهيئة التدريسية في كل من الجامعة الإسلامية، جامعة الأزهر وجامعة الأقصى. والملحق رقم (2) يوضح أسماء أعضاء لجنة التحكيم.
- 8- بعد دراسة آراء المحكمين تم تعديل بعض فقرات الاستبانة من حيث الحذف أو الإضافة أو التعديل لتستقر الاستبانة في صورتها النهائية على (50) فقرة. ملحق رقم (1) .

وقد تكونت الاستبانة من قسمين رئيسيين هما :

- ❖ القسم الأول: ويشتمل على المتغيرات الشخصية لدى المستجيبين (الجنس ، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، وعدد سنوات الخدمة)
- ❖ القسم الثاني: ويشتمل على مجالات الدراسة ، ويتكون من (50) فقرة موزعة على سبع مجالات هي:

- المجال الأول: الوضع المالي للمؤسسة، ويتكون من (7) فقرات.
- المجال الثاني: الخصائص الشخصية والصحية للموظف، ويتكون من (6) فقرات.
- المجال الثالث: استثمار المدخرات في مشاريع أخرى، ويتكون من (6) فقرات.
- المجال الرابع: طبيعة الوظيفة، ويتكون من (8) فقرات.
- المجال الخامس: الأمن الوظيفي ويتكون من (6) فقرات.
- المجال السادس: العوامل النفسية للموظف، ويتكون من (7) فقرات.
- المجال السابع : قرار التقاعد المبكر عن العمل، ويتكون من (10) فقرات.
- وقد تم استخدام مقياس مكون من 10 درجات لقياس مدى استجابات الباحثين لفقرات الاستبيان.

● عينة الدراسة الاستطلاعية:

تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (30) موظف وموظفة من موظفي هيئة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين "الاونروا" المتقاعدين مبكراً من العمل في غزة، حيث تم تطبيق الاستبانة على هؤلاء الموظفين بهدف التحقق من صدق أداة الدراسة ومدى صلاحيتها للتطبيق على العينة الفعلية للدراسة، وقد تم استنابهم من عينة الدراسة الأصلية التي تم التطبيق عليها.

● صدق الاستبانة:

يقصد بصدق الاستبانة :

" التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه."

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 م). وقد تم التأكد من صدق الاستبانة بطريقتين:

❖ أولاً: صدق المحكمين " الصدق الظاهري":

يقصد بصدق المحكمين: " هو أن يختار الباحث عدداً من المحكمين المختصين في مجال الظاهرة أو المشكلة موضوع الدراسة" (الجرجاوي 2010م) . حيث تم عرض الإستبانة على مجموعة من المحكمين تألفت من (9) متخصصين في مجال إدارة الأعمال من جامعات مختلفة ، وقد استجاب الباحث لآراء المحكمين وقام بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرج الإستبيان في صورته النهائية – أنظر الملحق رقم (1).

❖ ثانياً: صدق المقياس:

Internal Validity: الاتساق الداخلي:

يقصد بصدق الاتساق الداخلي "مدى اتساق كل فقرة من فقرات الإستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة" (أبو ناهية 1994م). موقد 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 والمكونة من 30 مفردة.

يوضح الجدول رقم (4.5) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه الفقرة، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (4.5): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الذي تنتمي إليه والدرجة الكلية للمجال

الرقم	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig)
الوضع المالي للمؤسسة			
1.	أثر سوء الوضع المالي في المؤسسة على قرارك بالاتجاه نحو التقاعد المبكر .	0.786	*0.000
2.	كنت على اطلاع دائم على الوضع المالي للمؤسسة.	0.712	*0.000
3.	تدني مستوى الراتب الذي كنت تتقاضاه من المؤسسة دفعك إلى التقاعد مبكراً.	0.785	*0.000
4.	أثر نظام المكافآت المالية في المؤسسة على اتجاهك نحو التقاعد المبكر .	0.613	*0.000
5.	فضلت التقاعد المبكر لضعف الحوافز المادية في المؤسسة.	0.776	*0.000
6.	كانت المؤسسة تساهم في مدخراتك كموظف بشكل مرضي.	0.406	*0.026
7.	أثر نظام الادخار في المؤسسة على قرارك بالاتجاه إلى التقاعد المبكر.	0.698	*0.000

الرقم	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig)
الخصائص الشخصية والصحية للموظف			
1.	حافظ التقاعد المبكر على صحتك.	0.650	*0.000
2.	اتجهت إلى التقاعد المبكر لشعورك بالإرهاق والتعب.	0.767	*0.000
3.	أثرت ظروفك الصحية على قرارك بالاتجاه نحو التقاعد المبكر.	0.849	*0.000
4.	ضعف قدرتك على تحمل ضغوط العمل أثر في اتجاهك نحو التقاعد المبكر.	0.829	*0.000
5.	فكرت بالتقاعد عن العمل لضعف قدرتك من التوفيق بين متطلبات مهنتك وحياتك الاجتماعية.	0.594	*0.001
6.	شعورك بالإحباط من العمل دفعك إلى الاتجاه نحو التقاعد المبكر.	0.787	*0.000
استثمار المدخرات			
1.	اتجهت إلى التقاعد المبكر للحصول على مدخراتك.	0.581	*0.001
2.	أتاح قرار التقاعد المبكر الفرصة لك للاستفادة من مدخراتك.	0.702	*0.000
3.	فكرت بالتقاعد المبكر لامتلاكك مشاريع وأعمال أخرى.	0.811	*0.000
4.	تمكنت من الاستفادة بشكل كبير من مدخراتك بعد التقاعد مبكراً من العمل.	0.661	*0.000
5.	نجاح بعض الموظفين المتقاعدين في توظيف مدخراتهم دفعك إلى الاتجاه نحو التقاعد المبكر.	0.816	*0.000
6.	فكرت بالتقاعد المبكر لأن أنظمة المؤسسة لم تعطيك حق التصرف بمدخراتك.	0.683	*0.000
طبيعة الوظيفة			
1.	أثرت طبيعة عملك على قرارك بالتقاعد مبكراً عن العمل.	0.727	*0.000
2.	فكرت بالتقاعد المبكر؛ لأن الوظيفة التي عملت بها هي ليست الوظيفة التي تتناسبك.	0.499	*0.005
3.	تكليفك بأعباء وأعمال إضافية أثر على قرارك بالاتجاه نحو التقاعد عن العمل مبكراً.	0.737	*0.000
4.	ضعف تطبيق نظام الترقيات بمهنية في المؤسسة دفعك إلى الاتجاه نحو التقاعد المبكر عن العمل.	0.657	*0.000
5.	مهنتك لم تشبع طموحاتك الوظيفية؛ لذلك فكرت بالتقاعد المبكر.	0.737	*0.000
6.	مهنتك لم تضيف لك أي مكانه اجتماعية لذا فكرت بترك العمل مبكراً.	0.624	*0.000
7.	ضعف رغبتك في العمل الحالي دفعك إلى التفكير بالتقاعد المبكر.	0.737	*0.010
8.	الاستمرار على روتين محدد في العمل وعدم التغيير دفعك إلى التقاعد من العمل.	0.633	*0.000

الرقم	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig)
الأمن الوظيفي			
1.	شعورك بضعف الاستقرار الوظيفي جعلك تتجه إلى التقاعد المبكر .	0.877	*0.000
2.	شعورك بعدم تحقيق ذاتك وأنت تمارس عملك دفعك إلى التقاعد من العمل .	0.815	*0.000
3.	لو تحققت جميع احتياجاتك كموظف لما فكرت بالتقاعد عن العمل مبكراً .	0.724	*0.000
4.	ضعف الأمان الوظيفي في المؤسسة جعلك تتجه إلى التقاعد المبكر .	0.829	*0.000
5.	عامل الأمن الوظيفي كان له دور كبير في قرارك بالتقاعد عن العمل .	0.836	*0.000
6.	ضعف الرضا الوظيفي لديك كان له أثر كبير على قرارك بالاتجاه نحو التقاعد المبكر .	0.626	*0.000
العوامل النفسية للموظف			
1.	أثرت الضغوط النفسية المصاحبة للعمل على قرارك باللجوء إلى التقاعد المبكر .	0.812	*0.000
2.	عدم اكتسابك لخبرات جديدة في العمل أثر على اتجاهك نحو التقاعد المبكر .	0.798	*0.000
3.	الشعور بعدم المساواة بين الموظفين يؤثر نفسياً على الموظف ، مما يجعله يفكر بالتقاعد مبكراً .	0.856	*0.000
4.	تحقيق إنجازات ذات قيمة عالية في العمل يبعد الموظف عن التفكير بالتقاعد المبكر	0.892	*0.000
5.	أثرت طبيعة العلاقة بينك وبين إدارة المؤسسة على قرارك بالتقاعد من العمل .	0.817	*0.000
6.	شعورك بعدم تقدير جهودك شجعك إلى التقاعد عن العمل مبكراً .	0.866	*0.000
7.	شعورك بعدم الراحة النفسية وأنت تمارس عملك أثر على قرارك بالتقاعد المبكر من العمل .	0.810	*0.000
التقاعد المبكر من العمل			
1.	يتيح التقاعد المبكر من العمل الفرصة للموظف من مراعاة الأسرة وحل مشكلاتها .	0.598	*0.000
2.	التقاعد المبكر يتيح الفرصة للموظف في اكتشاف نفسه من جديد .	0.524	*0.003
3.	يحافظ التقاعد المبكر من العمل على صحة الموظف .	0.802	*0.000
4.	التقاعد المبكر من العمل يتيح الفرصة للموظف من متابعة أعماله الأخرى الخاصة .	0.519	*0.003
5.	التقاعد المبكر من العمل يعطي الفرصة للموظفين في ممارسة المزيد من الأنشطة الاجتماعية .	0.620	*0.000
6.	التقاعد المبكر من العمل يعطي الموظف الفرصة من التصرف بمذخراته	0.467	*0.009

الرقم	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig)
	بشكل أفضل.		
.7	التقاعد المبكر يفقد المؤسسة العديد من الكفاءات الادارية.	0.544	*0.002
.8	التقاعد المبكر للموظفين يضيف أعباء مالية على المؤسسة.	0.498	*0.005
.9	يتيح التقاعد المبكر الفرصة لحل مشكلة الخريجين الباحثين عن العمل.	0.499	*0.005
.10	يؤثر التقاعد المبكر من العمل للموظفين على أداء المؤسسة.	0.423	*0.020

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

ثانياً: الصدق البنائي (Structural 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 الاستبيان. وللتحقق من الصدق البنائي تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة كما في الجدول رقم (4.6).

جدول (4.6): معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة

م	المجال	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (sig)
.1	الوضع المالي للمؤسسة	0.627	*0.000
.2	الخصائص الشخصية والصحية للموظف	0.613	*0.000
.3	استثمار المدخرات	0.602	*0.000
.4	طبيعة الوظيفة	0.830	*0.000
.5	الأمن الوظيفي	0.785	*0.000
.6	العوامل النفسية	0.783	*0.000
.7	التقاعد المبكر عن العمل	0.649	*0.000

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

يتضح من جدول (4.6) أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات الاستبانة دالة إحصائياً وبدرجة قوية عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ وبذلك تعتبر جميع مجالات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

• ثبات الإستبانة: (Reliability)

يقصد بثبات الاستبانة هو "أن يعطي الاستبيان نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه عدة مرات متتالية" (الجرجاوي، 2010م، ص 97). ويقصد به أيضاً "إلى أي درجة يعطي المقياس قراءات متقاربة عند كل مرة يستخدم فيها، أو ما هي درجة اتساقه وانسجامه واستمراريته عند تكرار استخدامه في أوقات مختلفة" (القحطاني، 2002م، ص 76). وقد تم ذلك على العينة الاستطلاعية المكونة من 30 مفردة.

- وقد تم التحقق من ثبات إستبانة الدراسة عن طريق:

أ- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha Coefficient):

تم استخدام طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبانة، وتشير النتائج الموضحة في جدول (4.7) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة لكل مجال حيث تتراوح بين (0.794، 0.877). كذلك قيمة معامل ألفا لجميع فقرات الاستبانة هي (0.922)، وهذا يعني أن معامل الثبات مرتفع ودال إحصائياً

جدول (4.7): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبانة

#	المجال	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
1.	الوضع المالي للمؤسسة	7	0.803
2.	الخصائص الشخصية والصحية للموظف	6	0.798
3.	استثمار المدخرات	6	0.794
4.	طبيعة الوظيفة	8	0.824
5.	الأمن الوظيفي	6	0.876
6.	العوامل النفسية	7	0.877
7.	التقاعد المبكر عن العمل	10	0.873
	جميع مجالات الاستبانة	50	0.922

ب- طريقة التجزئة النصفية (Split-Half Coefficient):

حيث تم تجزئة فقرات الاستبيان إلى جزأين (الأسئلة ذات الأرقام الفردية، الأسئلة ذات الأرقام الزوجية) ثم تم إيجاد معامل ارتباط بيرسون بين معدل الأسئلة الفردية الرتبة ومعدل الأسئلة الزوجية الرتبة وقد تم تصحيح معاملات الارتباط باستخدام معامل ارتباط سبيرمان براون للتصحيح (Spearman-Brown Coefficient) حسب المعادلة التالية:

معامل الثبات = $\frac{r^2}{r+1}$ حيث r معامل الارتباط، والجدول رقم (4.8) يبين النتائج:

جدول (4.8): معامل الثبات (طريقة التجزئة النصفية) للاستبانة

#	المجال	التجزئة النصفية		
		عدد الفقرات	معامل الارتباط	معامل الارتباط المصحح
1.	الوضع المالي للمؤسسة	7	0.697	0.821
2.	الخصائص الشخصية والصحية للموظف	6	0.746	0.854
3.	استثمار المدخرات	6	0.647	0.786
4.	طبيعة الوظيفة	8	0.751	0.858
5.	الأمن الوظيفي	6	0.843	0.915
6.	العوامل النفسية	7	0.715	0.834
7.	التقاعد المبكر عن العمل	10	0.743	0.852
	جميع مجالات الاستبانة	50	0.619	0.765

• الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

يتضح من النتائج الظاهرة في جدول (4.8) أن قيمة معامل الارتباط المعدل (سبيرمان براون) (Spearman Brown) مرتفع ودال إحصائياً.

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

اختبار التوزيع الطبيعي Normality Distribution

تم استخدام اختبار "كولمجروف سمر نوف" Kolmogorov-Smirnov Test لاختبار ما اذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه وكانت النتائج كما في الجدول (4.9):

جدول (4.9): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

#	المجالات	القيمة الاحتمالية (Sig)
1.	الوضع المالي للمؤسسة	0.765
2.	الخصائص الشخصية والصحية للموظف	0.318
3.	استثمار المدخرات	0.816
4.	طبيعة الوظيفة	0.737
5.	الأمن الوظيفي	0.486
6.	العوامل النفسية	0.516
7.	التقاعد المبكر عن العمل	0.327
	جميع مجالات الاستبانة	0.743

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

سابعاً: المعالجات الإحصائية المستخدمة:

- 1- النسب المئوية والتكرارات (Frequencies & Percentages): لوصف عينة الدراسة.
- 2- المتوسط الحسابي والوزن النسبي.
- 3- اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) وكذلك طريقة التجزئة النصفية، لمعرفة ثبات فقرات الإستبانة.
- 4- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس درجة الارتباط. يقوم هذا الاختبار على دراسة العلاقة بين متغيرين. وقد تم استخدامه لحساب الاتساق الداخلي والصدق البنائي للاستبانة.

- 5- اختبار T في حالة عينة واحدة (T-Test) لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلي الدرجة المتوسطة وهي 6 أم زادت أو قلت عن ذلك. ولقد تم استخدامه للتأكد من دلالة المتوسط لكل فقرة من فقرات الاستبانة.
- 6- اختبار T في حالة عينتين (Independent Samples T-Test) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين من البيانات المستقلة.
- 7- اختبار تحليل التباين الأحادي One Way Analysis of Variance - ANOVA لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات أو أكثر من البيانات.
- 8- تحليل الإنحدار وذلك لقياس الأثر بين المتغيرات. (أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع).

الفصل الخامس
الإطار العملي للدراسة
تحليل مجالات الدراسة ومناقشة
فرضياتها

الفصل الخامس

الإطار العملي للدراسة

تحليل مجالات الدراسة ومناقشة فرضياتها

تمهيد:

يمثل هذا الفصل الإطار العملي للدراسة حيث يتضمن تحليلاً مفصلاً لمجالات الدراسة وعرضاً لنتائج الدراسة، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة وفرضيات الدراسة و مناقشتها واستعراضاً لأبرز نتائج الاستبانة والتي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها بهدف التعرف على "العوامل التي تؤثر في اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر"- دراسة حالة موظفي هيئة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين - " الاونروا" ، المكتب الاقليمي - غزة .

أولاً: اختبار فرضيات الدراسة:

اختبار حول متوسط درجة الإجابة يساوي درجة الحياد (درجة الموافقة المتوسطة):

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كان المتوسط الحسابي لدرجة الاستجابة لكل فقرة من فقرات محاور الاستبانة تساوي القيمة المتوسطة وهي 6 أم تختلف عنها اختلافاً جوهرياً أي بصورة واضحة. إذا كانت (Sig.P-value) أكبر من مستوى الدلالة (حسب نتائج برنامج SPSS) فإنه لا يمكن رفض الفرضية الصفرية ويكون في هذه الحالة آراء أفراد العينة تقترب من القيمة المتوسطة (المحايد) وهي 6، أما إذا كانت (Sig. P-value) أقل من مستوى الدلالة فيتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة القائلة بأن متوسط درجة الإجابة تختلف عن القيمة المتوسطة (المحايد) ، وفي هذه الحالة يمكن تحديد ما إذا كان متوسط الإجابة يزيد أو ينقص بصورة جوهرياً عن القيمة المتوسطة (المحايد). وذلك من خلال إشارة قيمة الاختبار فإذا كانت الإشارة موجبة فمعناه أن المتوسط الحسابي للإجابة يزيد عن القيمة المتوسطة (المحايد) والعكس صحيح.

ثانياً: تحليل فقرات مجالات الدراسة:

المجال الأول: الوضع المالي للمؤسسة:

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كان متوسط درجة الاستجابة قد وصل إلي درجة الحياد (الدرجة المتوسطة) وهي 6 أم اختلف عنها (أكبر من أو أقل من الدرجة المتوسطة)، والنتائج كما في جدول رقم (5.1).

جدول (5.1): المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال "الوضع المالي للمؤسسة"

#	الفقرة	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
1.	أثر سوء الوضع المالي في المؤسسة على قرارك بالاتجاه نحو التقاعد المبكر.	62.05	1.478	0.141	4
2.	كنت على اطلاع دائم على الوضع المالي للمؤسسة.	74.11	11.024	*0.000	1
3.	تدني مستوى الراتب الذي كنت تتقاضاه من المؤسسة دفعك إلى التقاعد مبكراً.	49.70	-6.914	*0.000	7
4.	أثر نظام المكافآت المالية في المؤسسة على اتجاهك نحو التقاعد المبكر.	60.00	0.001	0.999	6
5.	فضلت التقاعد المبكر لضعف الحوافز المادية في المؤسسة.	60.17	0.159	0.874	5
6.	كانت المؤسسة تساهم في مدخراتك كموظف بشكل مرضٍ.	68.41	9.077	*0.000	3
7.	أثر نظام الادخار في المؤسسة على قرارك بالاتجاه إلى التقاعد المبكر.	73.58	11.332	*0.000	2
	جميع فقرات المحور معاً	64.00	4.477	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوي دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

من خلال الجدول رقم (5.1) يتضح ما يلي:

1- أن أعلى فقرة حسب الوزن النسبي في هذا المجال كانت :

الفقرة رقم (2) والتي نصت على " كنت على اطلاع دائم على الوضع المالي للمؤسسة"، فقد احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي (74.11%) مما يدل على أن الفقرة قد حصلت على درجة موافقة كبيرة من قبل أفراد العينة.

ويعزو الباحث ذلك إلى:

أن هناك سياسة واضحة تتبعها إدارة الأونروا لوضع موظفيها في صورة الأوضاع المالية للمؤسسة.

اهتمام الموظفين بالوضع المالي للمؤسسة التي يعملون بها.
أن الوضع المالي للمؤسسة يعتبر أمر يهم معظم الموظفين.

2- أن أدنى فقرة حسب الوزن النسبي في هذا المجال كانت :

الفقرة رقم (3) التي نصت على " تدني مستوى الراتب الذي كنت تتقاضاه من المؤسسة دفعك إلى التقاعد مبكراً"، فقد احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (49.70%)، مما يدل على أن الفقرة قد حصلت على درجة موافقة ضعيفة من قبل أفراد العينة.

ويعزو الباحث ذلك إلى:

أن مستوى الراتب الذي يتقاضاه موظفي الأونروا يعتبر جيد ومناسب مقارنةً بمستوى الرواتب التي يتقاضاها الموظفين في المؤسسات الأخرى في قطاع غزة.
أن هناك نوع من الرضا من قبل الموظفين على الراتب الذي يتقاضونه.

وبشكل عام فقد تبين أن المتوسط الحسابي النسبي لمحور الوضع المالي للمؤسسة يساوي (64.00%)، وأن قيمة اختبار "T" يساوي (4.477)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.000)، وبذلك يعتبر المحور دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المحور قد زاد عن درجة الحياد وهي 6 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المحور.

ويعزو الباحث ذلك إلى عدم توفر بدائل أخرى من فرص العمل أمام هؤلاء الموظفين لذلك نجد أن معظم الأشخاص العاملين في المؤسسات سواءً كانت مؤسسات حكومية أو غير حكومية متمسكين بهذه الوظائف رغم سوء الأوضاع المالية التي تمر بها هذه المؤسسات.

فهناك العديد من المؤسسات تمر بأوضاع مالية صعبة ولكننا لا نرى توجه ملحوظ من موظفيها لترك هذه المؤسسات بحجة سوء الوضع المالي لها. ونذكر هنا على سبيل المثال المؤسسات الحكومية في غزة، فنلاحظ أنه رغم سوء الوضع المالي وتدني رواتب الموظفين بها إلا أننا لم نشعر باتجاه موظفيها الى التقاعد المبكر من العمل وترك هذه المؤسسات.

إلا أن الباحث يرى ، وبالعودة إلى النسبة الناتجة في هذا المجال، أن عامل الوضع المالي قد يكون أحياناً له أثر في اتجاه الموظف نحو التقاعد من العمل مبكراً.

واتفقت نتائج الدراسة في هذا المجال مع عدد من الدراسات منها:

1- دراسة (أيخهورست، 2011م) والتي كان من أهم نتائجها أن للظروف المادية الأثر في توجه الموظف نحو التقاعد المبكر، حيث طبقت هذه الدراسة على الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي.

2- دراسة (محافظة، 2007م)، حيث أشارت نتائج هذه الدراسة أن سوء الأوضاع المالية وانخفاض العوائد المادية في المؤسسة تعتبر من العوامل الأساسية التي تؤثر في التقاعد المبكر في الأردن.

ويعزو الباحث هذا الإتفاق إلى عدة عوامل منها تشابه الظروف التي يمر بها الموظفون في المؤسسة التي طبق الباحث عليها هذه الدراسة مع الموظفون الذين تم تطبيق هتين الدراستين عليهم، وخاصةً الظروف المادية.

المجال الثاني: الخصائص الشخصية والصحية للموظف:

جدول (5.2): المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال "الخصائص الشخصية والصحية للموظف"

#	الفقرة	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
1.	حافظ التقاعد المبكر على صحتك.	80.70	25.385	*0.000	1
2.	اتجهت إلى التقاعد المبكر لشعورك بالإرهاق والتعب.	78.05	24.618	*0.000	2
3.	أثرت ظروفك الصحية على قرارك بالاتجاه نحو التقاعد المبكر.	76.00	18.951	*0.000	3
4.	ضعف قدرتك على تحمل ضغوط العمل أثر في اتجاهك نحو التقاعد المبكر.	72.82	13.846	*0.000	4
5.	فكرت بالتقاعد عن العمل لضعف قدرتك من التوفيق بين متطلبات مهنتك وحياتك الاجتماعية.	66.58	7.392	*0.000	5
6.	شعورك بالإحباط من العمل دفعك إلى الاتجاه نحو التقاعد المبكر.	57.00	-2.818	*0.005	6
	جميع فقرات المحور معاً	71.86	17.922	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوي دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

من خلال الجدول رقم (5.2) يتضح ما يلي:

1- أن أعلى فقرة حسب الوزن النسبي في هذا المجال كانت :

الفقرة رقم (1) والتي نصت على " حافظ التقاعد المبكر على صحتك " قد احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي (80.70%)، مما يدل على أن الفقرة قد حصلت على درجة موافقة كبيرة من قبل أفراد العينة.

ويعزو الباحث ذلك إلى:

أن غالبية الوظائف التي كان يعمل بها أفراد عينة الدراسة تعتبر من الوظائف المرهقة، حيث أن أكثر من نصف عينة الدراسة يندرجون تحت مسمى وظيفة معلم والتي تعتبر من أكثر الوظائف إرهاقاً. أنظر إلى الجدول رقم (4.4) من الفصل السابق والذي يظهر توزيع عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي.

أن طبيعة الانسان غالباً ما تميل إلى الراحة والهروب من التعب والإرهاق.

2- أن أدنى فقرة حسب الوزن النسبي في هذا المجال كانت :

الفقرة رقم (6) التي نصت على " شعورك بالإحباط من العمل دفعك إلى الاتجاه نحو التقاعد المبكر" قد احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (57.00%)، مما يدل على أن الفقرة قد حصلت على درجة موافقة قليلة من قبل أفراد العينة.

ويعزو الباحث ذلك إلى:

حب الموظفين لطبيعة الأعمال والوظائف التي كانوا يعملون بها.

اهتمام المؤسسة بالموظفين من الناحية المعنوية، وتقديرها لجهودهم وأعمالهم.

وبشكل عام فقد تبين أن المتوسط الحسابي النسبي لمحور الخصائص الشخصية والصحية للموظف يساوي (71.86%)، وأن قيمة اختبار " T " يساوي (17.922)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.000)، وبذلك يعتبر المحور دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المحور قد زاد عن درجة الحياد وهي 6 وهذا يعني أن هناك موافقة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات المحور.

ويعزو الباحث ذلك إلى أنه كلما تقدم الموظف في العمر أثر ذلك على أدائه وإنتاجه وأن العمل في ظل ظروف صحية صعبة يؤثر على أداء الموظف مما يدفعه ذلك بالتفكير في ترك العمل مبكراً.

واتفقت نتائج الدراسة في هذا المجال مع عدد من الدراسات منها:

- 1- دراسة (الشلال، 1996م) والتي توصلت إلى أن أسباب التقاعد المبكر للموظفين في الكويت تنحصر في خمس فئات أساسية منها الأسباب الصحية للموظف.
- 2- دراسة (اللعبون، 1998م) والتي بينت أن لصحة المرأة العاملة في السعودية تأثيراً قوياً على اتجاهاتها نحو التقاعد المبكر.
- 3- دراسة (كاربانسالو وآخرون، 2004م) والتي تشير إلى أن الصحة السيئة للموظف في شمال فنلندا تعتبر مؤشراً قوياً على التقاعد المبكر.
- 4- دراسة (العماري، 2007م) والتي توصلت إلى وجود عوامل متعددة تدفع بالمعلمة القطرية إلى التفكير بطلب التقاعد ومن هذه العوامل العوامل والخصائص الشخصية للمعلمة القطرية.

5- دراسة (مونيكا إيفون بونسدورف، 2009م) والتي تشير إلى أن الصحة الجيدة والقدرة الجيدة على العمل هما من العوامل الهامة التي تساعد الموظف في فنلندا لمواصلة العمل بدلاً من التقاعد المبكر.

6- دراسة (سعدا، 2014م) حيث أشارت نتائج هذه الدراسة أن الأمور الصحية بشكل عام تعتبر من أولى الأسباب التي تدفع الموظفين نحو التقاعد المبكر في سوريا.

7- دراسة (محافظة، 2007م) والتي تشير نتائجها إلى أن احد الأمور التي تدفع الموظفين نحو التقاعد المبكر الحالة الصحية.

8- دراسة (مخيمر، 2002م) حيث أشارت نتائج هذه الدراسة أن للحالة الصحية للموظف في محافظة الاسماعيلية- مصر الأثر الواضح على قرار التقاعد المبكر.

9- دراسة (حسنين، 2016م) والتي توصلت إلى أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون أن التقاعد المبكر في غزة- فلسطين يحافظ على صحة الموظف و يزيد من النشاط الجسدي له.

ويعزو الباحث هذا الإتفاق بين دراسته وهذه الدراسات في هذا المجال لتشابه بيئة العمل في معظم هذه الدراسات، وكذلك طبيعة العمل لمعظم الموظفين الذين تم تطبيق هذه الدراسات عليهم، حيث أن غالبية الموظفون الذين تم تطبيق هذه الدراسات عليهم هم من المعلمون.

واختلفت نتائج الدراسة في هذا المجال مع دراسة:

(كوي نورما و مارتن ليندبوم، 2008م) والتي تشير نتائجها إلى أن التقاعد مرتبط ارتباطاً سلبياً مع صحة الفرد، حيث أن التقاعد يؤدي إلى حالة صحية أسوأ.

ويعزو الباحث هذا الإختلاف بين دراسته وهذه الدراسة إلى إختلاف عينة الدراسة في كلا الدراستين واختلف طبيعة وظائفهم.

المجال الثالث: استثمار المدخرات في مشاريع أخرى:

جدول (5.3): المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال "استثمار المدخرات في مشاريع أخرى"

#	الفقرة	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig)	الترتيب
1.	اتجهت الى التقاعد المبكر للحصول على مدخراتك.	70.06	10.029	*0.000	2
2.	أتاح قرار التقاعد المبكر الفرصة لك للاستفادة من مدخراتك.	72.52	12.970	*0.000	1
3.	فكرت بالتقاعد المبكر لامتلاكك مشاريع وأعمال أخرى.	55.64	-2.940	*0.004	5
4.	تمكنت من الاستفادة بشكل كبير من مدخراتك بعد التقاعد مبكراً من العمل.	62.88	2.771	*0.006	4
5.	نجاح بعض الموظفين المتقاعدين في توظيف مدخراتهم دفعك إلى الاتجاه نحو التقاعد المبكر.	49.47	-8.503	*0.000	6
6.	فكرت بالتقاعد المبكر لأن أنظمة المؤسسة لم تعطيك حق التصرف بمدخراتك.	70.05	8.876	*0.000	3
	جميع فقرات المحور معاً	63.44	4.154	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوي دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

من خلال الجدول رقم (5.3) يتضح ما يلي:

1- أن أعلى فقرة حسب الوزن النسبي في هذا المجال كانت :

الفقرة رقم (2) والتي نصت على " أتاح قرار التقاعد المبكر الفرصة لك للاستفادة من مدخراتك " فقد احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي (72.52%)، مما يدل على أن الفقرة قد حصلت على درجة موافقة كبيرة من قبل أفراد العينة.

ويعزو الباحث ذلك إلى:

- استفادة الموظف من مميزات التقاعد المبكر من حيث الحصول على مدخراته ومن ثم استغلالها في أعمال ومشاريع خاصة.
- صعوبة الأوضاع المعيشية التي يمر بها الموظفون هنا في قطاع غزة مما يدفعهم ذلك إلى اللجوء إلى استغلال مدخراتهم في مشاريع أخرى.
- خشية تعرض المؤسسة لأزمات مالية نتيجة للأوضاع السياسية.

2- أن أدنى فقرة حسب الوزن النسبي في هذا المجال كانت :

الفقرة رقم (5) والتي نصت على " نجاح بعض الموظفين المتقاعدين في توظيف مدخراتهم دفعك إلى الاتجاه نحو التقاعد المبكر." قد احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (49.47%)، مما يدل على أن الفقرة قد حصلت على درجة موافقة قليلة من قبل أفراد العينة. ويعزو الباحث ذلك إلى:

تخوف الموظف المقبل على التقاعد من الفشل والخسارة للمشاريع التي ينوى عملها. عدم توفر الخبرة والدراية الكافية للموظفين بالعمل الاستثماري كالأخريين من المتقاعدين الذين تتوفر لديهم تلك الميزات في العمل الاستثماري كمشاركة الاقرباء والاصدقاء وغيرها من المميزات التي يطلق عليها اقتصادياً وفورات الحجم وبالتالي فإن نجاح بعض الموظفين المتقاعدين في توظيف مدخراتهم ليس بالضرورة أن يكون دافعاً وراء اتجاه الموظفين نحو التقاعد المبكر.

وبشكل عام فقد تبين أن المتوسط الحسابي النسبي لمحور استثمار مدخراتك في مشاريع أخرى يساوي (63.44%)، وأن قيمة اختبار "T" يساوي (4.154)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.000)، وبذلك يعتبر المحور دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المحور قد زاد عن درجة الحياد وهي 6 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المحور.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن الموظف قد يجد فرص أفضل خارج المؤسسة من توظيف أمواله المرهونة لدى المؤسسة والتي لا يمتلك الحق في التصرف بها إلا في حال التقاعد المبكر من العمل وترك المؤسسة، وهناك عدة نماذج واقعية من موظفي الاونروا في غزة الذين أصبحوا الآن من كبار المستثمرين في عدة قطاعات وشركات في غزة مثل العقارات والمقاولات والقطاعات التجارية والصناعية أيضاً بعد تركهم المؤسسة والحصول على مدخراتهم. وتتفق نتائج الدراسة في هذا المجال مع عدد من الدراسات منها:

1- دراسة المطيري (2005م) حيث توصلت هذه الدراسة إلى أن ممارسة العمل الحر والمشاريع الخاصة من أكثر العوامل تأثيراً في قرار التقاعد المبكر الموظفين المدنيين في نظام الخدمة المدنية السعودي.

2- دراسة (فيشر وسوسا بوزا، 2007م) والتي من نتائجها أن أنظمة التقاعد التي تقدم للموظف عوائد انتفاع سخية تشجع الرحيل المبكر من العمل.

المجال الرابع: طبيعة الوظيفة:

جدول (5.4): المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال "طبيعة الوظيفة"

#	الفقرة	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (.Sig)	الترتيب
1.	أثرت طبيعة عملك على قرارك بالتقاعد مبكراً عن العمل.	67.35	5.767	*0.000	3
2.	فكرت بالتقاعد المبكر؛ لأن الوظيفة التي عملت بها هي ليست الوظيفة التي تتاسبك.	37.05	-18.553	*0.000	7
3.	تكليفك بأعباء وأعمال إضافية أثر على قرارك بالاتجاه نحو التقاعد عن العمل مبكراً.	72.00	9.104	*0.000	2
4.	ضعف تطبيق نظام الترقيات بمهنية في المؤسسة دفعك إلى الاتجاه نحو التقاعد المبكر عن العمل.	60.05	0.051	0.959	4
5.	مهنتك لم تشبع طموحاتك الوظيفية؛ لذلك فكرت بالتقاعد المبكر.	45.58	-12.155	*0.000	6
6.	مهنتك لم تضيف لك أي مكانه اجتماعية لذا فكرت بترك العمل مبكراً.	34.41	-23.055	*0.000	8
7.	ضعف رغبتك في العمل الحالي دفعك إلى التفكير بالتقاعد المبكر.	57.05	-2.401	*0.017	5
8.	الاستمرار على روتين محدد في العمل وعدم التغيير دفعك إلى التقاعد من العمل.	78.94	13.150	*0.000	1
	جميع فقرات المحور معاً	56.55	-3.805	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوي دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

من خلال الجدول رقم (5.4) يتضح ما يلي:

1- أن أعلى فقرة حسب الوزن النسبي في هذا المجال كانت :

الفقرة رقم (8) التي نصت على "الاستمرار على روتين محدد في العمل وعدم التغيير دفعك إلى التقاعد من العمل" قد احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي (78.94%)، مما يدل على أن الفقرة قد حصلت على درجة موافقة كبيرة من قبل أفراد العينة.

ويعزو الباحث ذلك إلى:

- أن الأعمال الروتينية في المؤسسات تقلل من نسبة الإبداع والتطوير الذاتي لدى الموظفين.
- أن عدم شعور الموظفين بتحقيق أي إنجازات تذكر في العمل يدفعهم إلى التفكير في ترك العمل.
- الاستمرار في العمل لمدة طويلة من الزمن دون أي تغيير يذكر، يؤثر سلباً على استمرار الموظف في العمل.

2- أن أدنى فقرة حسب الوزن النسبي في هذا المجال كانت :

الفقرة رقم (8) التي نصت على " مهنتك لم تضيف لك أي مكانه اجتماعية لذا فكرت بترك العمل مبكراً " قد احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (34.41%)، مما يدل على أن الفقرة قد حصلت على درجة موافقة قليلة من قبل أفراد العينة.

ويعزو الباحث ذلك إلى:

أن غالبية الوظائف والأعمال التي تقدمها "الأونروا" هي أعمال ووظائف ذات قيمة اجتماعية عالية ولها مكانتها في المجتمع الفلسطيني كالمعلمين والأطباء والمهندسين وغيرها من الوظائف الهامة.

أن عمل الموظف في أي مؤسسة خدمتية يجعله يشعر بمكانته في المجتمع وأنه يحمل رسالة يؤديها.

ويشكل عام فقد تبين أن المتوسط الحسابي النسبي لمحور طبيعة الوظيفة يساوي (56.55%)، وأن قيمة اختبار "T" يساوي (-3.805)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.000)، وبذلك يعتبر المحور دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المحور قد نقص عن درجة الحياد وهي 6 وهذا يعني أن هناك موافقة ضعيفة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المحور.

ويعزو الباحث ذلك إلى صعوبة الأوضاع التي يمر بها سكان قطاع غزة و شح الوظائف وعدم توفر فرص عمل، الأمر الذي يدفع الموظف من التمسك بوظيفته وعدم تركها مهما كانت طبيعة الوظيفة التي يعمل بها.

وتتفق نتائج الدراسة في هذا المجال مع عدد من الدراسات منها:

1- دراسة (دواس، 2013م) حيث أظهرت نتائج هذه الدراسة على عدم وجود تأثيرات لعدة متغيرات على قرار التقاعد ومن ضمن هذه المتغيرات متغير طبيعة العمل في المدرسة في مدينة الرياض في السعودية.

2- دراسة (مخيمر، 2012م) والتي توصلت إلى عدة نتائج من أهمها أن المعلمين والمعلمات لا يرغبون بالتقاعد بل يفضلون البقاء في العمل عن التقاعد المبكر وعدم وجود تأثير لتخصص المعلم سواء كان علمي أو أدبي على اتجاهاته نحو التقاعد المبكر.

3- دراسة (الغامدي، 2001م) والتي تشير نتائجها إلى عدم وجود فروقات ذات دلالة احصائية بين عدة متغيرات واتجاه الموظفين في السعودية نحو التقاعد المبكر، ومن هذه المتغيرات متغير طبيعة العمل داخل المدرسة (مدير أو مدير مساعد أو معلم أو مرشد طلابي).

واختلفت نتائج الدراسة في هذا المجال مع دراسة:

(كرونيستر وآخرون، 1997م) والتي أشارت إلى أن لظروف العمل تأثير على قرار التقاعد المبكر.

المجال الخامس: الأمن الوظيفي:

جدول (5.5): المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال "الأمن الوظيفي"

#	الفقرة	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
1.	شعورك بضعف الاستقرار الوظيفي جعلك تتجه إلى التقاعد المبكر.	59.05	-0.656	0.512	2
2.	شعورك بعدم تحقيق ذاتك وأنت تمارس عملك دفعك إلى التقاعد من العمل.	44.00	-9.681	*0.000	6
3.	لو تحققت جميع احتياجاتك كموظف لما فكرت بالتقاعد عن العمل مبكراً.	77.05	13.463	*0.000	1
4.	ضعف الأمان الوظيفي في المؤسسة جعلك تتجه إلى التقاعد المبكر.	55.88	-3.377	*0.001	3
5.	عامل الأمن الوظيفي كان له دور كبير في قرارك بالتقاعد عن العمل.	52.58	-5.958	*0.000	5
6.	ضعف الرضا الوظيفي لديك كان له أثر كبير على قرارك بالاتجاه نحو التقاعد المبكر.	53.94	-4.949	*0.000	4
	جميع فقرات المحور معاً	57.08	-2.735	*0.007	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوي دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

من خلال الجدول رقم (5.5) يتضح ما يلي:

1- أن أعلى فقرة حسب الوزن النسبي في هذا المجال كانت :

الفقرة رقم (3) والتي نصت على " لو تحققت جميع احتياجاتك كموظف لما فكرت بالتقاعد عن العمل مبكراً" قد احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي (77.05%)، مما يدل على أن الفقرة قد حصلت على درجة موافقة عالية من قبل أفراد العينة.

ويعزو الباحث ذلك إلى:

عدم توفر كافة احتياجات الموظفين في المؤسسة، وخاصةً الاحتياجات المادية والمعنوية، وكذلك الأمن الوظيفي وغيرها من الاحتياجات التي ترفع من مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين.

ضعف الحوافز المقدمة من إدارة المؤسسة والتي قد تكون سبباً في اتجاه الموظف إلى ترك العمل.

2- أن أدنى فقرة حسب الوزن النسبي في هذا المجال كانت :

الفقرة رقم (2) والتي نصت على " شعورك بعدم تحقيق ذاتك وأنت تمارس عملك دفعك إلى التقاعد من العمل" قد احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (44.00%)، مما يدل على أن الفقرة قد حصلت على درجة موافقة متدنية من قبل أفراد العينة.

ويعزو الباحث ذلك إلى:

- تقدير المؤسسة لموظفيها وتثمينها واحترامها للجهود التي يبذلونها.
- وجود نسبة من الرضا الوظيفي لدى موظفي الأونروا مقارنةً بالمؤسسات الأخرى في قطاع غزة.

وبشكل عام فقد تبين أن المتوسط الحسابي النسبي لمحور الأمن الوظيفي يساوي (57.08%)، وأن قيمة اختبار T يساوي (-2.735)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.007)، وبذلك يعتبر المحور دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المحور قد نقص عن درجة الحياد وهي 6 وهذا يعني أن هناك موافقة ضعيفة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المحور.

ويعزو الباحث ذلك إلى عدم توفر البدائل المناسبة للعمل في قطاع غزة نظراً لسوء الأوضاع الاقتصادية والسياسية، حيث يرى معظم الموظفين في المؤسسات الحكومية أو غير الحكومية في غزة أن الحصول على فرصة عمل في ظل هذه الأوضاع الصعبة هو أمر ليس بالسهل، ولذلك يرى الباحث أن غالبية الموظفين يتمسكون بوظائفهم رغم ضعف الأمن الوظيفي أو الرضا الوظيفي في هذه المؤسسات.

فعلى سبيل المثال نرى العديد من الموظفين يعملون على نظام العقود المؤقتة في العديد من المؤسسات في قطاع غزة ولكن رغم ذلك يرى الباحث أنهم متمسكون بالعمل في هذه المؤسسات ولم يتركوا هذه المؤسسات وذلك لعدم توفر بدائل للعمل.

- وتتفق نتائج الدراسة في هذا المجال مع دراسة:

(الشلال، 1996م) والتي غطت استبانيتها أبعاداً أساسية للرضا المهني (الوظيفي)، وتبين من خلال الدراسة وجود ارتباط ضعيف بين جميع أبعاد الرضا المهني و التقاعد المبكر.

واختلفت نتائج الدراسة مع دراسة:

(أيخهورست، 2011م) والتي توصلت إلى أن العوامل والسياسات الداخلية للمؤسسة ومن ضمنها عامل الأمن الوظيفي هي العامل الرئيسي لانتقال الموظف من العمل إلى التقاعد.

المجال السادس: العوامل النفسية للموظف:

جدول (5.6): المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال "العوامل النفسية للموظف"

#	الفقرة	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
1.	أثرت الضغوط النفسية المصاحبة للعمل على قرارك باللجوء إلى التقاعد المبكر.	77.23	17.335	*0.000	2
2.	عدم اكتسابك لخبرات جديدة في العمل أثر على اتجاهك نحو التقاعد المبكر.	63.23	2.098	*0.037	5
3.	الشعور بعدم المساواة بين الموظفين يؤثر نفسياً على الموظف ، مما يجعله يفكر بالتقاعد مبكراً.	79.88	18.014	*0.000	1
4.	تحقيق إنجازات ذات قيمة عالية في العمل يبعد الموظف عن التفكير بالتقاعد المبكر	74.82	12.283	*0.000	3
5.	أثرت طبيعة العلاقة بينك وبين إدارة المؤسسة على قرارك بالتقاعد من العمل.	39.76	-14.122	*0.000	7
6.	شعورك بعدم تقدير جهودك شجعك على التقاعد عن العمل مبكراً.	41.17	-12.817	*0.000	6
7.	شعورك بعدم الراحة النفسية وأنت تمارس عملك أثر على قرارك بالتقاعد المبكر من العمل.	68.00	7.175	*0.000	4
	جميع فقرات المحور معاً	63.44	4.100	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوي دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

من خلال الجدول رقم (5.5) يتضح ما يلي:

1- أن أعلى فقرة حسب الوزن النسبي في هذا المجال كانت :

الفقرة رقم (3) والتي نصت على "الشعور بعدم المساواة بين الموظفين يؤثر نفسياً على الموظف مما يجعله يفكر بالتقاعد مبكراً " قد احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي (79.88%)، مما يدل على أن الفقرة قد حصلت على درجة موافقة عالية من قبل أفراد العينة.

ويعزو الباحث ذلك إلى:

- أن العوامل النفسية تعتبر عاملاً مؤثراً وإيجابياً في استمرار الموظف في عمله.
- أن الجانب النفسي للموظفين يعتبر أمراً هاماً ويلعب دوراً بارزاً في اتجاه الموظف نحو ترك العمل أو الاستمرار به.
- أن التمييز بين الموظفين وعدم المساواة بينهم في الترقيات والمكافآت يؤثر سلباً على نفسية الموظف وعلى قراره بترك العمل.

2- أن أدنى فقرة حسب الوزن النسبي في هذا المجال كانت :

الفقرة رقم (5) والتي نصت على " أثرت طبيعة العلاقة بينك وبين إدارة المؤسسة على قرارك بالتقاعد من العمل " قد احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (39.76%)، مما يدل على أن الفقرة قد حصلت على درجة موافقة متدنية من قبل أفراد العينة.

ويعزو الباحث ذلك إلى:

- أن هناك سياسة وفلسفة واضحة من قبل المؤسسة للتعامل مع موظفيها وفق اجراءات وقوانين ولوائح إدارية منظمة.
- ان عملية الاتصال والتواصل بين إدارة المؤسسة والموظفين واضحة ومبنية على الشفافية بعيداً عن المصالح الشخصية.
- وضوح الأعمال والواجبات المنوطة بكل من إدارة المؤسسة والموظفين بعيداً عن الصراعات والخلافات بين الطرفين.

وبشكل عام فقد تبين أن المتوسط الحسابي النسبي لمحور العوامل النفسية للموظف يساوي (63.44%)، وأن قيمة اختبار "T" يساوي (4.100)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.000)، وبذلك يعتبر المحور دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 مما يدل على

أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المحور قد زاد عن درجة الحياد وهي 6 وهذا يعني أن هناك موافقة متوسطة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المحور.

ويعزو الباحث ذلك إلى أهمية العامل النفسي والراحة النفسية في العمل داخل المؤسسة لما له مردود ايجابي على أداء الموظف، فكلما زاد شعور الموظف بالراحة النفسية في العمل أبعده ذلك من التفكير بترك المؤسسة وتمسكه بالعمل وزيادة الانتاجية.

واتفقت نتائج الدراسة في هذا المجال مع عدد من الدراسات منها:

1- دراسة (الشلال، 1996م) والتي توصلت إلى أن أسباب التقاعد المبكر تنحصر في خمس فئات أساسية ومن ضمن هذه الفئات العامل النفسي.

2- دراسة (الغامدي، 2001م) والتي خلصت إلى عدد من التوصيات منها أن الاهتمام بالأوضاع النفسية للمعلمين يزيد من رضاهم الوظيفي وبالتالي عدم التفكير بترك العمل مبكراً.

3- دراسة (الهملان، 2008م) والتي أكدت على مدى تأثير الجانب النفسي على التقاعد المبكر في الكويت.

4- دراسة (مونيكا إيفون بونسدورف، 2009م) حيث توصلت إلى أن وجود عوامل نفسية إيجابية متعلقة بالعمل تدفع الموظفين لمواصلة العمل بدلاً من التقاعد المبكر.

5- دراسة (بنسدوف وآخرون، 2009م) والتي أكدت على مدى تأثير العوامل النفسية والشخصية للموظف على قرار التقاعد المبكر.

6- دراسة (سعدا، 2014م) والتي تشير أن الأسباب النفسية من أحد الأسباب التي تدفع المدرسين إلى التقاعد المبكر.

ثالثاً: تحليل جميع فقرات الاستبانة : (العوامل التي تؤثر في اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر):

تم استخدام اختبار " T " لمعرفة ما إذا كان متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الحياد (الدرجة المتوسطة) وهي 6 أم تختلف عنها (أكبر من أو أقل من الدرجة المتوسطة)، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول رقم (5.7).

جدول (5.7): المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) " للعوامل التي تؤثر في اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر " :

القيمة الاحتمالية (Sig)	قيمة الاختبار	المتوسط الحسابي النسبي	المتوسط الحسابي	الفقرة
0.000	4.618	62.73	6.27	المتغيرات المستقلة

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوي دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

من خلال جدول (5.7) تبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المتغيرات المستقلة تساوي 6.27 ، أي بوزن نسبي 62.73% وقيمة الاختبار 4.618 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 ، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على تأثير المتغيرات المستقلة على قرار التقاعد المبكر، وهذا - من وجهة نظر الباحث - يدل على أن هناك ميل ولو بدرجة متوسطة للموظفين إلى التقاعد المبكر، وأن فكرة التقاعد المبكر من العمل حاضرة في أذهان الموظفين ويبرر الباحث هذا الميل لعدة أسباب تتعلق بالحالة الصحية، والحالة المادية و الحالة النفسية للموظف.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج بعض الدراسات كدراسة (حسنين، 2016م) ودراسة (سماعنة،2008م) ودراسة (جاري جونسون و جوزيف جايتينو،2008م) حيث توصلت هذه الدراسات إلى أن هناك توجه إيجابي من قبل الموظفين نحو التقاعد المبكر، حيث استهدفت دراسة (حسنين، 2016م) الموظفين المدنيين في القطاع العام في غزة ، أما دراسة (سماعنة،2008م) فاستهدفت معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية في فلسطين، أما بالنسبة لدراسة (جاري جونسون و جوزيف جايتينو،2008م) فتشير نتائجها إلى أن المعلمين يوافقون على الخطط المحفزة للتقاعد المبكر، ويؤيدون بقوة الفهم العام

لخطط حوافز اختيار التقاعد المبكر، وبالإضافة إلى الاتجاهات المفضلة لخطط التقاعد المبكر، فقد عبر ثلاثة من كل أربعة معلمين عن رغبتهم الأكيدة في التقاعد المبكر .

المجال السابع: قرار التقاعد المبكر من العمل:

جدول (5.8): المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال: " قرار التقاعد المبكر من العمل"

#	الفقرة	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
1.	يتيح التقاعد المبكر من العمل الفرصة للموظف من مراعاة الأسرة وحل مشكلاتها.	84.41	28.835	*0.000	2
2.	التقاعد المبكر يتيح الفرصة للموظف في اكتشاف نفسة من جديد.	63.88	3.289	*0.001	9
3.	يحافظ التقاعد المبكر من العمل على صحة الموظف .	81.11	21.282	*0.000	3
4.	التقاعد المبكر من العمل يتيح الفرصة للموظف من متابعة أعماله الأخرى الخاصة.	75.94	15.950	*0.000	5
5.	التقاعد المبكر من العمل يعطي الفرصة للموظفين في ممارسة المزيد من الأنشطة الاجتماعية .	77.88	17.726	*0.000	4
6.	التقاعد المبكر من العمل يعطي الموظف الفرصة من التصرف بمذخراته بشكل أفضل.	72.05	9.814	*0.000	7
7.	التقاعد المبكر يفقد المؤسسة العديد من الكفاءات الادارية.	68.35	9.603	*0.000	8
8.	التقاعد المبكر للموظفين يضيف أعباء مالية على المؤسسة.	74.41	13.966	*0.000	6
9.	يتيح التقاعد المبكر الفرصة لحل مشكلة الخريجين الباحثين عن العمل.	88.00	35.653	*0.000	1
10.	يؤثر التقاعد المبكر من العمل للموظفين على أداء المؤسسة.	57.11	-2.170	*0.031	10
	جميع فقرات المحور معاً	74.31	21.255	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوي دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

من خلال الجدول رقم (5.8) يتضح ما يلي:

1- أن أعلى فقرة حسب الوزن النسبي في هذا المجال كانت :

الفقرة رقم (9) والتي نصت على "يتيح التقاعد المبكر الفرصة لحل مشكلة الخريجين الباحثين عن العمل" ، فقد احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي (88.00%)، مما يدل على أن الفقرة قد حصلت على درجة موافقة كبيرة من قبل أفراد العينة.

ويعزو الباحث ذلك إلى:

- أن قرارات التقاعد المبكر تفتح المجال أمام العديد من الخريجين لشغل الوظائف الشاغرة.
- عدم توفر فرص عمل كافية أمام الخريجين.
- وجود أزمة حقيقية في قطاع غزة في عملية توظيف الخريجين الجدد.

2- أن أدنى فقرة حسب الوزن النسبي في هذا المجال كانت :

الفقرة رقم (10) والتي نصت على " يؤثر التقاعد المبكر من العمل للموظفين على أداء المؤسسة " ، حيث احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (57.11%)، مما يدل على أن الفقرة قد حصلت على درجة موافقة ضعيفة من قبل أفراد العينة.

ويعزو الباحث ذلك إلى:

- أن قرارات التقاعد المبكر تعتبر محدودة نسبياً.
- وجود البدائل من الموظفين أصحاب الخبرة والكفاءة المهنية العالية في المؤسسة.

وبشكل عام فقد تبين أن المتوسط الحسابي النسبي لمحور التقاعد المبكر من العمل يساوي (74.31%)، وأن قيمة اختبار "T" يساوي (21.255)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.000)، وبذلك يعتبر المحور دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المحور قد زاد عن درجة الحياد وهي 6 وهذا يعني أن هناك موافقة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية في هذا المجال مع دراسة (حسنين، 2016م) ودراسة (المطيري، 2005م) والتي كان من نتائجها أن عدد كبير من الموظفين يرون أن التقاعد المبكر يحل مشكلة الخريجين ويعمل على زيادة عدد الوظائف الشاغرة.

وبالعودة إلى النتائج الظاهرة في الجدول (5.8)، فإن عدد كبير من أفراد عينة الدراسة يرون أن التقاعد المبكر من العمل يتيح الفرصة للموظف من مراعاة الأسرة وحل مشكلاتها.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن الموظف يقضي معظم وقته في العمل (وخاصةً في الوظائف الإدارية في الاونروا)، فلا يجد الوقت الكافي لرعاية أسرته وحل مشكلاتها، ولهذا فإن قرار التقاعد المبكر من العمل (من وجهة نظر أفراد العينة) يتيح الفرصة أمام الموظفين من رعاية أسرهم بشكل أفضل.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية في هذا المجال مع دراسة (اللعبون، 1998م) والتي توصلت إلى عدد من النتائج كان من أهمها وجود اتجاه قوي نحو التقاعد المبكر نتيجة للضغوط الاجتماعية والاسرية وللرغبة في التفرغ لشؤون الاسرة.

- إجابة فرضيات الدراسة ومناقشتها:
- الفرضية الرئيسية الأولى:
- يوجد علاقة ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للعوامل التي تؤثر في اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر وقرار التقاعد المبكر.

وللتحقق من هذه الفرضية تم استخدام اختبار (بيرسون) للتعرف على العلاقة بين المتغيرين فكانت النتائج حسب الجدول رقم (5.9).

جدول (5.9): نتائج معامل الارتباط بيرسون

قرار التقاعد المبكر			العوامل التي تؤثر في اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر
القيمة الاحتمالية (Sig)	حجم العينة	معامل الارتباط	
0.456	170	0.058	الوضع المالي للمؤسسة
0.005*	170	0.216	الخصائص الشخصية والصحية للموظف
0.000*	170	0.299	استثمار المدخرات
0.617	170	0.039	طبيعة الوظيفة
0.075	170	0.137	الأمن الوظيفي
0.002*	170	0.239	العوامل النفسية
0.008*	170	0.203	الدرجة الكلية للمتغيرات المستقلة

* معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

تبين النتائج الظاهرة في الجدول رقم (5.9) ما يلي:

- عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الوضع المالي للمؤسسة وقرار التقاعد المبكر، حيث كانت قيمة معامل الارتباط تساوي (0.058) والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.456) وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 مما يؤكد على عدم تحقق العلاقة بين الوضع المالي للمؤسسة وقرار التقاعد المبكر.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن الوضع المالي للأونروا يعتبر أفضل بكثير من الوضع المالي للعديد من المؤسسات الأخرى الموجودة في قطاع غزة.

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الخصائص الشخصية والصحية للموظف وقرار التقاعد المبكر، حيث كانت قيمة معامل الارتباط تساوي (0.216)

والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.005) وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 مما يؤكد على تحقق العلاقة بين الخصائص الشخصية والصحية للموظف وقرار التقاعد المبكر.

ويعزو الباحث ذلك إلى تفاوت الخصائص الشخصية والصحية بين الموظفين، حيث أن بعض الموظفين يتمتعون بقدرات وصفات شخصية وصحية جيدة، بينما بعض الموظفين لا يتمتعون بصفات شخصية وصحية جيدة.

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استثمار المدخرات في مشاريع أخرى وقرار التقاعد المبكر، حيث كانت قيمة معامل الارتباط تساوي (0.299) والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 مما يؤكد على تحقق العلاقة بين استثمار المدخرات في مشاريع أخرى وقرار التقاعد المبكر.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن التقاعد المبكر من العمل للموظفين التابعين للأونروا يمنحهم الفرصة من الاستفادة بمدخراتهم بشكل أفضل.

- عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين طبيعة الوظيفة وقرار التقاعد المبكر، حيث كانت قيمة معامل الارتباط تساوي (0.039) والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.617) وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 مما يؤكد على عدم تحقق العلاقة بين طبيعة الوظيفة وقرار التقاعد المبكر.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن العديد من الموظفين الذين تم تطبيق هذه الدراسة عليهم يشغلون وظائف ذات مكانة اجتماعية، وأن معظم هذه الوظائف لا تعتبر من الوظائف الشاقة.

- عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الأمن الوظيفي وقرار التقاعد المبكر، حيث كانت قيمة معامل الارتباط تساوي (0.137) والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.075) وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 مما يؤكد على عدم تحقق العلاقة بين الأمن الوظيفي وقرار التقاعد المبكر.

ويعزو الباحث ذلك إلى تحقق عنصر الأمن الوظيفي في الأونروا مقارنةً في العديد من المؤسسات الأخرى في غزة.

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين العوامل النفسية وقرار التقاعد المبكر، حيث كانت قيمة معامل الارتباط تساوي (0.239) والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.002) وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 مما يؤكد على تحقق العلاقة بين العوامل النفسية وقرار التقاعد المبكر.

ويعزو الباحث ذلك إلى أهمية العوامل النفسية بالنسبة لأي فرد لا سيما الموظف، فإذا توفرت العوامل والأجواء النفسية المريحة للموظف فهذا يؤدي إلى زيادة إنتاجه وتمسكه بوظيفته وعلى العكس، حيث أن عدم توفر عوامل نفسية مريحة يدفع الموظف إلى التفكير بتترك وظيفته. وبشكل عام فقد تبين وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين العوامل المستقلة مجتمعة وقرار التقاعد المبكر، حيث كانت قيمة معامل الارتباط تساوي (0.203) والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.008) وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 مما يؤكد على تحقق العلاقة بين العوامل المستقلة مجتمعة وقرار التقاعد المبكر.

وهذا يدل على وجود علاقة ايجابية بين العوامل التي تناولتها هذه الدراسة وقرار التقاعد المبكر وهذه النتائج تتفق مع عدد من الدراسات منها دراسة (العماري، 2007م) والتي هدفت إلى التعرف إلى العوامل التي تقف وراء انتشار ظاهرة التقاعد المبكر بين المعلمات القطريات في مدارس التعليم العام بدولة قطر، والتي كان من أهم نتائجها وجود عوامل متعددة تدفع بالمعلمة القطرية إلى التفكير في طلب التقاعد. وكذلك دراسة (محافظة، 2007م) والتي هدفت إلى التعرف إلى العوامل التي تؤثر في التقاعد المبكر في الأردن، والتي توصلت أيضاً إلى وجود عوامل مختلفة مؤثرة في التقاعد المبكر منها انخفاض العوائد المادية، الدوافع الشخصية، العوامل الإدارية، العوامل الإجتماعية والصحية وكذلك بيئة العمل.

- الفرضية الرئيسية الثانية:
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين العوامل التي تؤثر في اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر وقرار التقاعد المبكر:

للإجابة على هذه الفرضية تم استخدام نموذج الانحدار بطريقة " Stepwise " للتعرف على أهم المتغيرات المؤثرة على قرار التقاعد المبكر بين كلاً من الخصائص الشخصية واستثمار المدخرات و العوامل النفسية للموظف وقرار التقاعد المبكر، والنتائج كما في جدول (5.10) تبين أن قيمة معامل الارتباط يساوي (0.438) والقيمة الاحتمالية تساوي (0.000) مما يدل على وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الخصائص الشخصية واستثمار المدخرات و العوامل النفسية للموظف وقرار التقاعد المبكر، كما أن معامل التحديد ساوي (0.172) وهذا يعني أن ما نسبته 17.2% من التغيرات الحادثة في قرار التقاعد المبكر يرجع إلى التغيرات الحادثة في الخصائص الشخصية واستثمار المدخرات و العوامل النفسية للموظف، وتبين أيضاً أن قيمة تحليل تباين الانحدار F تساوي (9.768) والقيمة

الاحتمالية تساوي (0.000) وهذا يدل على وجود أثر ذو دلالة احصائية بين الخصائص الشخصية واستثمار المدخرات و العوامل النفسية للموظف على قرار التقاعد المبكر.

نموذج الانحدار المقدر:

قرار التقاعد المبكر = 4.705 + 0.179 الخصائص الشخصية + 0.214 استثمار
المدخرات + 0.203 العوامل النفسية.

جدول (5.10): نتائج نموذج الانحدار

معالم وإحصائيات النموذج						
0.438	معامل الارتباط R	العوامل النفسية	استثمار المدخرات	الخصائص الشخصية والصحية	المقدار الثابت	معالم النموذج
0.172	معامل التحديد R^2	0.203	0.214	0.179	4.705	
9.768	قيمة F	0.004	0.000	0.028	0.000	القيمة الاحتمالية (Sig)
0.000	القيمة الاحتمالية (Sig.)	1.275	1.514	1.017		معامل تضخم التباين VIF
معامل دارين واتسون $DW = 1.87$						

* النموذج المقدر دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

من خلال النتائج السابقة، يرى الباحث أن ما نسبته 17.2% من التغيرات الحادثة في قرار التقاعد المبكر ترجع إلى الخصائص الشخصية والصحية للموظف واستثمار الموظف لمدخراته في مشاريع أخرى بالإضافة إلى العوامل النفسية، ويرى الباحث أن هذه النسبة تعتبر ضعيفة الأمر الذي يؤكد أن ما نسبته 82.8% من التغيرات الحادثة في قرار الموظفين بالاتجاه نحو التقاعد المبكر ترجع إلى عوامل أخرى، وهذا يتيح الفرصة أمام الباحثين للقيام بدراسات أخرى للبحث في هذه العوامل ودراستها.

- الفرضية الرئيسية الثالثة:
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول "العوامل التي تؤثر في اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر" تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي)؟

وينبثق عن هذه الفرضية أربع فرضيات وهي كالتالي:

- الفرضية الأولى : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول " العوامل التي تؤثر في اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر " تعزى " لمتغير الجنس " :

وللإجابة على هذه الفرضية تم استخدام اختبار "Independent Samples T Test".

والنتائج الموضحة في جدول (5.11) تبين التالي :

- بالنسبة للدرجة الكلية للعوامل المؤثرة في التقاعد : تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "t" للعينتين المستقلتين تساوي (0.925) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات المبحوثين تعزى لمتغير الجنس.

- بالنسبة لمحور التقاعد المبكر عن العمل : تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "t" للعينتين المستقلتين تساوي (0.638) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات المبحوثين تعزى لمتغير الجنس.

ويعزو الباحث ذلك إلى تشابه ظروف العمل داخل المؤسسة بالنسبة لكلا الجنسين ،

وتتفق نتائج الدراسة مع دراسة (سماعنة،2008م).

جدول (5.11): نتائج اختبار " T " - لعينتين مستقلتين وفقا لمتغير " الجنس "

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات		المجال
		ذكر n=111	أنثى n=59	
0.925	0.095	6.27	6.26	الدرجة الكلية للعوامل المؤثرة في التقاعد
0.638	0.471	7.45	7.38	التقاعد المبكر من العمل

*الفروق بين المتوسطات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

*القيمة الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 تساوي 1.96

• الفرضية الثانية : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول " العوامل التي تؤثر في اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر " تعزى " لمتغير المؤهل العلمي " :

- وللإجابة على هذه الفرضية تم استخدام اختبار "Independent Samples T Test".
والنتائج الموضحة في جدول (5.12) تبين التالي :

- بالنسبة للدرجة الكلية للعوامل المؤثرة في التقاعد: تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "t" للعينتين المستقلتين تساوي (0.002) أقل من مستوى الدلالة (0.05) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات المبحوثين تعزى لمتغير المؤهل العلمي ومن خلال المتوسطات الحسابية تبين أن الفروق لصالح حملة مؤهل الدبلوم.

ويفسر الباحث ذلك إلى أن الموظفون الذين يحملون مؤهلات علمية درجة دبلوم هم من أقل الفئات الوظيفية تدرجاً في السلم الوظيفي، حيث أن الفرصة أمامهم في الترقيات والتقدم في الوظائف تعتبر محدودة.

وتختلف نتائج الدراسة مع دراسة (حسنين، 2016م) و (سماعنة، 2008م) حيث أن نتائج كلا الدراستين تظهر عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين اتجاه الموظفين نحو التقاعد المبكر يعزى لمتغير المؤهل العلمي.

- بالنسبة لمحور التقاعد المبكر عن العمل : تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "t" للعينتين المستقلتين تساوي (0.227) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات المبحوثين تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ويرى الباحث أن هذا يدل على أن نظرة الموظفين إلى التقاعد المبكر تعتبر واحدة مع اختلاف المؤهلات العلمية لهم، لأن قرار التقاعد المبكر من العمل سيعطيهم الفرصة من الاستفادة من مدخراتهم دون النظر إلى المؤهل العلمي.

جدول (5.12): نتائج اختبار " T - لعينتين مستقلتين " وفقاً لمتغير " المؤهل العلمي "

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات		المجال
		بكالوريوس فأكثر n=81	دبلوم n=89	
0.002	3.195	6.10	6.47	الدرجة الكلية للعوامل المؤثرة المؤثرة في التقاعد
0.227	1.213	7.51	7.35	التقاعد المبكر من العمل

* الفروق بين المتوسطات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

* القيمة الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 تساوي 1.96

- الفرضية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول " العوامل التي تؤثر في اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر " تعزى " لمتغير سنوات الخدمة " :

وللإجابة على هذه الفرضية تم استخدام اختبار "Independent Samples T Test".

والنتائج الموضحة في جدول (5.13) تبين التالي :

- بالنسبة للدرجة الكلية للعوامل المؤثرة في التقاعد : تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "t" للعينتين المستقلتين تساوي (0.627) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات المبحوثين تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

- بالنسبة لمحور التقاعد المبكر عن العمل : تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " t " للعينتين المستقلتين " تساوي (0.132) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات المبحوثين تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

وهذا يدل على أن جميع أفراد العينة ومع اختلاف سنوات خدمتهم يميلون إلى نفس التفكير تجاه جميع المجالات في الدراسة، ويعزو الباحث السبب إلى بيئة العمل التي تؤثر بشكل متساوي على الموظفين.

واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (سماعنة 2008م) ، فقد أظهرت نتائجها أنه لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر تعزى إلى سنوات الخدمة.

جدول (5.13): نتائج اختبار " T " - لعينتين مستقلتين " وفقاً لمتغير " سنوات الخدمة"

القيمة الاحتمالية (.Sig)	قيمة الاختبار	المتوسطات		المجال
		20 سنة فأكثر n=159	أقل من 20 سنة n=11	
0.627	0.487	6.26	6.38	الدرجة الكلية للعوامل المؤثرة المؤثرة في التقاعد
0.132	1.515	7.40	7.81	التقاعد المبكر من العمل

*الفروق بين المتوسطات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

*القيمة الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 تساوي 1.96

• الفرضية الرابعة : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول " العوامل التي تؤثر في اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر " تعزى " لمتغير المسمى الوظيفي " :

- و للإجابة على هذه الفرضية تم استخدام اختبار " One Way Anova ".

والنتائج الموضحة في جدول (5.14) تبين التالي :

- بالنسبة للدرجة الكلية للعوامل المؤثرة في التقاعد : تبين أن القيمة الاحتمالية (.Sig) المقابلة لاختبار "t" للعينتين المستقلتين تساوي (0.374) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات المبحوثين تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

وهذا يدل على تشابه أفراد عينة الدراسة في استجاباتهم على جميع مجالات الدراسة ، ويعزو الباحث ذلك إلى تشابه أكثر من نصف عينة الدراسة بالمسمى الوظيفي وظروف العمل التي يمرون بها، حيث أن نسبة حوالي 52.3% من عينة الدراسة هم من المعلمون. (انظر الجدول رقم (4.4) من الفصل الرابع).

وتتفق نتائج الدراسة مع دراسة (حسنين، 2016م) حيث تظهر نتائجها أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول العوامل التي تؤثر في اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر تعزى لمتغير المسمى الوظيفي خاصةً في عامل الحالة الاجتماعية وعامل التكلفة الاجمالية من ميزانية الدولة.

بالنسبة لمحور التقاعد المبكر عن العمل : تبين أن القيمة الاحتمالية (.Sig) المقابلة

لاختبار "t" للعينتين المستقلتين تساوي (0.002) أقل من مستوى الدلالة (0.05) مما يدل على

وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات تقديرات المبحوثين تعزى لمتغير المسمى الوظيفي ومن خلال المتوسطات الحسابية تبين أن الفروق لصالح وظيفة المدير. ويعزو الباحث ذلك إلى طبيعة الوظيفة، حيث أن وظيفة المدير تختلف بشكل كبير في طبيعتها عن أي مسمى آخر من الوظائف.

جدول (5.14): نتائج اختبار " F " - لعدة عينات مستقلة " وفقاً لمتغير "المسمى الوظيفي"

القيمة الاحتمالية (.Sig)	قيمة الاختبار	المتوسطات			المجال
		أخرى n=69	مدير n=12	معلم n=89	
0.374	2.413	6.22	6.16	6.31	الدرجة الكلية للعوامل المؤثرة المؤثرة في التقاعد
0.002	6.412	7.15	7.84	7.58	التقاعد المبكر من العمل

*الفروق بين المتوسطات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

*قيمة F الجدولية عند درجة حرية "2، 167" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 3.05

الفصل السادس
النتائج والتوصيات والدراسات
المقترحة

الفصل السادس

النتائج والتوصيات والدراسات المقترحة

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل ملخصاً لنتائج الدراسة، وفيه يستعرض الباحث لأهم النتائج التي تم التوصل إليها بعد عملية البحث على مدار الفترة السابقة، حيث تناولت الدراسة موضوع العوامل التي تؤثر في اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر، حيث قام الباحث بتطبيق هذه الدراسة على عينة من موظفي هيئة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في مكتب غزة الاقليمي والمتقاعدين من العمل مبكراً كدراسة حالة، ويتضمن هذا الفصل أيضاً على أهم التوصيات التي توصل إليها الباحث والتي يرى أنها ضرورية ويجب أن تؤخذ في عين الاعتبار من قبل الباحثين في نفس المجال في الدراسات المستقبلية، وكذلك يتضمن هذا الفصل على بعض الدراسات المقترحة في المستقبل والتي يرى الباحث أنها ستكون ذات أهمية بالنسبة للعديد من الأطراف وخاصة المهتمين في هذا المجال.

أولاً: النتائج:

أ- أهم النتائج المتعلقة بأثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع:

- 1- أظهرت النتائج المتعلقة بمجال الوضع المالي للمؤسسة أن أفراد العينة يرون أن لعامل الوضع المالي للمؤسسة أثر في اتجاهاتهم نحو التقاعد المبكر من العمل، ولكن هذا الأثر لا يعتبر كبيراً حيث أن متوسط الوزن النسبي له كان 64.00%.
- 2- أن النتائج المتعلقة بمجال الخصائص الشخصية والصحية للموظف تظهر أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون أن لعامل لخصائص الشخصية والصحية أثر في اتجاهاتهم نحو التقاعد المبكر حيث أن متوسط الوزن النسبي له كان 71.86%.
- 3- النتائج المتعلقة بمجال استثمار الموظف لمدخراته في مشاريع أخرى أظهرت أن أفراد عينة الدراسة يرون أن لعامل استثمار المدخرات في مشاريع أخرى أثر واضح في اتجاهاتهم نحو التقاعد المبكر حيث أن متوسط الوزن النسبي له كان 63.44%.
- 4- أن النتائج المتعلقة بمجال طبيعة الوظيفة أظهرت أن أفراد عينة الدراسة يرون أن لعامل طبيعة الوظيفة أثر ضعيف في اتجاهاتهم نحو التقاعد المبكر حيث أن متوسط الوزن النسبي له كان 56.55%.

5- أظهرت النتائج الخاصة بمجال الأمن الوظيفي أن أفراد عينة الدراسة يرون أن لعامل الأمن الوظيفي أثر ضعيف في اتجاهاتهم نحو التقاعد المبكر حيث أن متوسط الوزن النسبي له كان 57.08%.

6- أما النتائج الخاصة بمجال العوامل النفسية للموظف فتبين أن أفراد عينة الدراسة يرون أن لهذه العوامل أثر واضح في اتجاهاتهم نحو التقاعد المبكر حيث أن متوسط الوزن النسبي له كان 63.44%.

ب- النتائج المتعلقة بالعلاقات بين متغيرات الدراسة:

1- عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الوضع المالي للمؤسسة وقرار التقاعد المبكر لدى الموظفين.

2- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الخصائص الشخصية والصحية للموظف وقرار التقاعد المبكر لدى الموظفين.

3- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استثمار المدخرات في مشاريع أخرى وقرار التقاعد المبكر لدى الموظفين.

4- عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين طبيعة الوظيفة وقرار التقاعد المبكر لدى الموظفين.

5- عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الأمن الوظيفي وقرار التقاعد المبكر لدى الموظفين.

6- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين العوامل النفسية وقرار التقاعد المبكر لدى الموظفين.

ج- النتائج المتعلقة بالفروق الإحصائية وفقاً لمتغيرات الدراسة:

- تبين النتائج أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات الباحثين حول " العوامل التي تؤثر في اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر " يعزى لمتغير الجنس.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات الباحثين حول " العوامل التي تؤثر في اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر " يعزى لمتغير المؤهل العلمي باستثناء كل من مجال استثمار المدخرات في المشاريع وقرار التقاعد المبكر.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات الباحثين حول " العوامل التي تؤثر في اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر " يعزى لمتغير سنوات الخدمة.

- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في استجابات المبحوثين حول " العوامل التي تؤثر في اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر" يعزى لمتغير المسمى الوظيفي باستثناء مجال الوضع المالي للمؤسسة.

ثانياً: التوصيات:

من خلال النتائج التي تم التوصل اليها عن طريق استجابات أفراد عينة الدراسة لاستبانة الدراسة، يوصي الباحث بعدد من التوصيات منها:

- 1- ضرورة الاهتمام بأوضاع الموظفين النفسية والصحية والاجتماعية من أجل التقليل من توجهاتهم نحو التقاعد المبكر، وذلك للمحافظة على الكوادر والخبرات في المؤسسة.
- 2- تفعيل نظام المكافآت المالية للموظفين والاهتمام بأوضاعهم من ناحية الحوافز المادية وتحسين الرواتب والعلاوات بسبب الغلاء المعيشي، وذلك لتشجيعهم على العمل وزيادة الكفاءة والانتاجية.
- 3- ضرورة وضع نظام واضح يمكن الموظفين من حرية التصرف بمدخراتهم والاستفادة منها وبالتالي عدم التفكير بالتقاعد المبكر وترك المؤسسة.
- 4- التخفيف من ضغوط العمل وتوفير بيئة عمل مريحة للموظفين وعدم تكليف الموظفين بأعباء وأعمال إضافية.
- 5- الابتعاد عن الروتين والجمود في العمل من خلال توظيف استراتيجيات عمل جديدة والتغيير من أنماط وأساليب العمل المتبعة وذلك لتخفيف شعور الموظفين بالملل.
- 6- العمل على تلبية احتياجات ومتطلبات الموظفين، وتحسين عامل الأمن والاستقرار الوظيفي في المؤسسة.
- 7- البحث في الطرق التي ترفع من مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين.
- 8- تقدير جهود الموظفين وتشجيعهم في حال تحقيق انجازات واضحة، لما له مردود إيجابي على استمرار الموظفين بالعمل وعدم التفكير بترك المؤسسة.

ثالثاً: دراسات مقترحة:

- 1- إجراء دراسات عن تأثير التقاعد المبكر على عملية توظيف الخريجين الجدد.
- 2- إجراء دراسات حول أثر تمديد سن التقاعد في وكالة غوث وتشغيل اللاجئين "الأونروا" على أداء الموظفين وفعاليتهم.
- 3- إجراء المزيد من الدراسات والأبحاث التي تتعلق بموضوع الدراسة في مؤسسات أخرى في قطاع غزة.

جدول (6.1): خطة مقترحة لتنفيذ توصيات الدراسة

التوصيات	آلية التنفيذ	الجهة المسؤولة عن التنفيذ
الاهتمام بالأوضاع النفسية والاجتماعية للموظفين.	عقد دورات حول كيفية إدارة ضغوط العمل. توفير بيئة عمل مريحة.	إدارة الأونروا - غزة دائرة الصحة في الأونروا - غزة
الاهتمام بالأوضاع المالية للموظفين.	تحسين رواتب الموظفين. تفعيل نظام المكافآت والعلاوات المالية.	إدارة الأونروا - غزة دائرة المالية في الأونروا - غزة
تمكين الموظفين من حرية التصرف بمدخراتهم والاستفادة منها.	وضع نظام مالي محدد يمكن الموظفين من التصرف بمدخراتهم.	إدارة الأونروا - غزة دائرة المالية في الأونروا - غزة
التخفيف من ضغوط العمل، وتوفير بيئة عمل مريحة.	عدم تكليف الموظفين بأعمال إضافية. التقليل من القوانين المحجمة لعمل الموظفين.	إدارة الأونروا - غزة دائرة الموارد البشرية في الأونروا - غزة
توظيف استراتيجيات عمل جديدة والتغيير من أنماط وأساليب العمل التقليدية.	عقد دورات تدريبية. عقد ورش عمل خاصة.	دائرة الموارد البشرية في الأونروا - غزة
تلبية احتياجات الموظفين وتحسين عامل الأمن الوظيفي.	توفير سبل الراحة للموظفين والمحافظة على صحة الموظف أثناء العمل. توفير وسائل الاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة.	إدارة الأونروا - غزة دائرة الموارد البشرية في الأونروا - غزة دائرة الأمن والسلامة في الأونروا - غزة
رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين.	تلبية الحاجات المادية والمعنوية للموظفين.	إدارة الأونروا - غزة الاتحاد العام للموظفين
تقدير جهود الموظفين وتشجيعهم في حال تحقيق انجازات واضحة.	رصد مكافآت للموظفين في حال تحقيق نتائج جيدة في العمل. رصد علاوات للشهادات العلمية العليا.	إدارة الأونروا - غزة دائرة الموارد البشرية في الأونروا - غزة دائرة المالية في الأونروا - غزة

(من إعداد وتصميم الباحث)

المصادر و المراجع

المصادر والمراجع

القرآن الكريم.

أولاً : المراجع العربية:

أحمد، سهير كامل.(2001م). علم النفس الاجتماعي. ط2. الاسكندرية: مركز الاسكندرية للكتاب.

الأغا، إحسان والأستاذ، محمود. (2004م). مقدمة في تصميم البحث التربوي. ط3. غزة: مطبعة الرنتيسي للطباعة والنشر.

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

التعميم رقم (1) لسنة 2012 م دائرة شؤون الموظفين، رئاسة الأونروا، عمان، الأردن.

التميمي، فواز.(2004م) . فاعلية استخدام نظام إدارة الجودة (أيزو -9001) في تطوير أداء الوحدات الإدارية في وزارة التربية والتعليم في الأردن من وجهة نظر العاملين فيها ودرجة رضاهم عن هذا النظام،(رسالة دكتوراه غير منشورة) ، جامعة عمان، الأردن.

جابر ، جابر عبد الحميد و كاظم، أحمد خيرى. (1990م). مناهج البحث العلمي في التنمية وعلم النفس. ط1 . القاهرة: دار النهضة العربية.

الجدى، محمد. (2013م). نظام التقاعد في فلسطين، مجلة الأجيال، العدد 13 .

الجرجاوي، زياد. (2010م). القواعد المنهجية لبناء الاستبيان. ط2. غزة : مطبعة أبناء الجراح.

حسنين ، محمد. (2016م). اتجاهات الموظفين المدنيين في القطاع العام نحو التقاعد المبكر في قوانين التقاعد الفلسطينية(رسالة ماجستير غير منشورة)،الجامعة الاسلامية-غزة، فلسطين.

أبو حطب ، فؤاد و صادق، آمال.(1990م) . نمو الإنسان من مرحلة الجنين إلى مرحلة المسنين. ط2. القاهرة : مكتبة الأنجلو المصرية، مصر.

الحو، ماجد. (2013م). إصلاح قطاع التقاعد في فلسطين، الواقع والتحديات والآفاق (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة عبد المالك السعدي، المملكة المغربية.

الحميد، عبد الواحد.(2007م). موظفون يحملون بالتقاعد المبكر ومؤسسات التقاعد تحاربه،
جريدة الرياض، ع (14139)، تاريخ الاطلاع: 15 مايو 2016م،الموقع:
<http://www.alriyadh.com//>

دائرة الموارد البشرية، الأونروا، المكتب الإقليمي، غزة.

الدقي ، أيمن.(2015م). الاستحقاق وفقاً لقانون التقاعد العام رقم 7 لسنة - 2005 ، رام الله،
فلسطين 2015م.

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

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

زروق، الأسعد.(2008م). التضخم الاقتصادي وأثره على نظم الضمان الاجتماعي (منشورات
بحثية) ، منظمة العمل الدولية،2008م.

سعداء، محمد. (2014 م). اتجاهات المدرسين نحو التقاعد المبكر (دراسة ميدانية على عينة
من المدرسين في المدارس الثانوية العامة في محافظة دمشق)، جامعة دمشق، سوريا.

سلامة، ممدوحة.(1988م). العمل والتقاعد، مجلة علم النفس، ع (8) ،(ص91- ص98)،
الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة.

السلطان، علي وطالب، ابراهيم.(2003م). المتقاعدين في المملكة العربية السعودية، معهد
الإدارة العامة، الرياض، السعودية.

سماعنة ، بيان. (2008م). اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال
الضفة - فلسطين نحو التقاعد المبكر وأثر بعض المتغيرات عليه (رسالة ماجستير غير
منشورة)، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

شرف، ليلي عبد الله. (1998م). توافق المتقاعدين مع الحياة الأسرية والاجتماعية في مدينة
جدة (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الملك عبد العزيز، جدة ، السعودية.

الشلال، خالد أحمد.(1996م).الأبعاد الأساسية لظاهرة التقاعد الإداري المبكر بين الموظفين الكويتيين. مجلة العلوم الاجتماعية، 24 (1) ، 135- 185، جامعة الكويت، الكويت.

الشلال، خالد أحمد.(1996م). العلاقة بين الرضا المهني والتقاعد الإداري المبكر لدى الموظفين الكويتيين. المجلة العربية للعلوم الانسانية، ع (56) ، 110- 171، الكويت.

صادق، آمال وأبو حطب، فؤاد. (2010م). مناهج البحث وطرق التحليل الإحصائي في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية. ط1. القاهرة : مكتبة الأنجلو المصرية.

عبيدات، ذوقان وعدس، عبد الرحمن، وعبد الحق، كايد.(2012م). البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه. ط14. عمان : دار الفكر للنشر والتوزيع.

عدس، عبدالرحمن و توق، محي الدين.(2007م). المدخل إلى علم النفس. ط7. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.

عقل، محمود علي حسين.(1996م). الإرشاد النفسي والتربوي مداخل نظرية الواقع والممارسة. الرياض: دار الخريجين للنشر والتوزيع.

علام، رجاء.(2010م). مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية. القاهرة : دار النشر للجامعات.

علاونة، عاطف.(2013م). إصلاح أنظمة التقاعد في فلسطين، رام الله، فلسطين، 2013 م.

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

الغامدي ، سعيد بن أحمد.(2001م). اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر في مدينة مكة المكرمة وعلاقته ببعض المتغيرات،(رسالة ماجستير غير منشورة) ، جامعة أم القرى، مكة المكرمة ، السعودية.

الغامدي ، وآخرون .(2011 م).التقاعد المبكر حجمه وأسبابه والاتجاهات نحوه (دراسة مسحية لشاغلي الوظائف التعليمية بمدارس العاصمة المقدسة)، مكة المكرمة، السعودية.

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

الغريب، عبد العزيز على.(2002م). واقع خدمات المتقاعدين في السعودية وسبل تطويرها... رؤية اجتماعية، ورقة عمل مقدمة لندوة إدارة خدمات المتقاعدين والاستفادة من خبراتهم المنعقدة بمعهد الإدارة العامة بالرياض في 16 و 17 /11/ 2002م، الرياض: السعودية.

فلية، فاروق و الزكي، أحمد (2004م). معجم مصطلحات التربية لفظاً و اصطلاحاً. (2004م).

فوده ، سعيد.(2007م، 8 نوفمبر). الاتجاهات النفسية والاجتماعية وعلاقتها العضوية بالسلوك البشري. تاريخ الاطلاع:7 يوليو 2016 م ، الموقع: (<http://www.midad.com//>)

قانون التأمين والمعاشات (1999م). قانون التأمين والمعاشات الصادر بالقرار بقانون رقم 8 لسنة 1964م وفقاً لآخر التعديلات ، غزة ، مايو 1999م.

قانون التقاعد العام.(2005م). تعاريف ونطاق القانون، الباب الأول، قانون التقاعد العام الفلسطيني رقم(7) لسنة 2005 م.

قانون تقاعد مأموري الملكية العثماني.(1975م). مجموعة التشريعات التقاعدية ، نقابة المحامين الأردنيين، عمان، 1975م، ص7.

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

القحطاني، محمد علي مانع. (2002م). أثر بيئة العمل الداخلية على الولاء التنظيمي،(رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.

اللعبون، جميلة محمد.(1998م). اتجاهات المرأة السعودية العاملة نحو التقاعد المبكر،(رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.

مجلة فلسطين أون لاین الإلكترونية، تاريخ الوصول 2016/7/10م،
<http://www.felesteen.ps>

محافظة ، أطلال.(2007م). العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر، (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة اليرموك، إربد: الأردن.

مخيمر، هشام.(2002م). الاتجاهات نحو التقاعد المبكر لدى عينة من المعلمين والمعلمات بالمرحلة التعليمية المختلفة، مجلة الدراسات التربوية والعلمية، 8 (4) ، جامعة حلوان، حلوان، مصر .

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

المشاري، مشاري.(2011م).التخطيط للتقاعد لدى موظفي القطاعات الحكومية : دراسة ميدانية مطبقة على موظفي القطاع المدني الحكومي بمحافظة حوطة بني تميم،(رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الإمام بن سعود محمد الإسلامية، السعودية.

المطرفي ،غازي. (2007م). الاتجاهات وتدریس العلوم - منتديات المحترف التعليمية.

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

المعجم الوسيط.

منظمة العمل العربية (2012م): المركز العربي للتأمينات الاجتماعية ، دليل مصطلحات التأمينات الاجتماعية، شركة مطابع السودان للعملة المحدودة الخرطوم2012م.

موقع الأونروا الإلكتروني، تاريخ الوصول 20/8/2016م، [http:// www.unrwa.org](http://www.unrwa.org).

موقع ديوان الموظفين العام الإلكتروني، تاريخ الوصول 2016/11/12م <http://www.gpc.pna.ps> .

موقع المؤسسة السعودية العامة للتقاعد، تاريخ الوصول 2016/8/18م، <http://www.pension.gov.sa>

موقع هيئة التقاعد الفلسطينية الإلكتروني، تاريخ الوصول 2016/8/27م، [http:// www.ppag.ps](http://www.ppag.ps)

ناصر، لميس.(1995م) . الضغط النفسي لدى الكبار العاملين والمتقاعدين ، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

أبو ناهية، صلاح الدين.(1994م). *القياس التربوي* ، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية للنشر .

نصر الله ، تيسير.(2000م) *اتجاهات المشرفين الأكاديميين نحو برنامج التعليم المفتوح مناطق جامعة القدس المفتوحة ومراكزها في فلسطين*، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية ، نابلس، فلسطين.

الهملان، أمل. (2008 م). *الاحتراق النفسي والمساندة الاجتماعية وعلاقتها باتجاه العاملين الكويتيين نحو التقاعد المبكر* ، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الزقازيق، مصر.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Atchley, Robert C. (1976): *The Sociology of Retirement*. Cambridge: Schenkman .New York
- Bell V, Blumenthal S & Neumann NU & Schuttler R & Vogel R . (1989): " *Occupational rehabilitation or early retirement (via social insurance pension) as alternatives for first admission psychiatric patients*". Results from a 5 year follow up. *Psychopathology*. Jul. – Aug. 22(4) 213- 217.
- Bonsdorff , Monika & Huuhtanen ,Pekka & Tuomi ,Kaija & Seitsamo , Jorma, (2009): *Predictors of employees' early retirement intentions. an 11-year longitudinal study*.
- Chronister, Jay L & Baldwin, Roger G & Conley, Valerie M. (1997): *Retirement and Other Departure Plans* , U.S.Government Printing Office, Washington.
- Coe, Norma B& Lindeboom, Maarten (2008) : *Does retirement kill you? Evidence from early retirement windows*, IZA discussion papers, No. 3817,
- Conde-Ruiz & Galasso, Vincenzo. (2003): *Early retirement. Review of Economic Dynamics*.
- Donatienne Desmette and Mathieu Gaillard, (2008): *The effects of age-related social identity on attitudes towards retirement and work*.
- Draper, J & Mcmichael,P.(1996): *I am the Eye of The Needle and- Every thing passes through Me: Primary Head Teachers Explain Their Retirement*. School Organization,16 (2), 149-163, ERIC, AN:EJ529310.
- Eichhorst,Werner (2011) :*The transition from work to retirement, Discussion*.
- Fischer.J.A. and Souso-poza.A, (2007) : *The Institutional Determinants of Early Retirement in Europe*. University of St. Gallen Department of Economics working paper series No.2006.08.
- Frank L. Landy, Jeff M. Conte (2006): *An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*, 2006.
- Frank V., Auriemma & et al, (1992): *Aging Work Force Brings New Look at Teacher Retirement*. OSSC Report, v33. n1 p1-10 Fall.
- 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.* 2003, Cambridge University. <http://nbnresolving.de/urn:nbn:de:101:1-20081127421>
- Jeff Gee & Val Gee (2006) : *The Winner's Attitude.* Karpansalo M, Manninen P, Kauhanen J, Lakka TA, Salonen JT (2004): " *Perceived health as a predictor of early retirement.* "
- Laura Glasman & Dolores Albarracin (2006) : *Forming Attitudes that Predict Future Behaviour .*
- Mona Larsen, (2007): *Pathways to early retirement in Denmark, 1984-2000.*
- Monika E.Von Bonsdorff, (2009): *Intentions of early retirement and Continuing to Work Among Middle-aged and Older Employees.*
- Murat Gumus, and Bahattin Hamarat, (2012) : *Relations to teacher satisfaction and intention to early retirement.*
- Nicolas Ge´rard Vaillant, (2012): *Retirement intentions of older migrant workers: paper series.* No. 5490 <http://nbnresolving.de/urn:nbn:de:101:1201104113633>.Germany
- Patrickson, Margaret & Hartmann, Linley & McCarran, Leonie (1994): *Women in Education and Early Retirement.* Journal of Educational Administration, VOL 32 (4) ,PP 77- 85.
- Salvatore Zappala and Marco Depolo,(2008): *Early retirement as withdrawal behaviour.*
- Uma Sekaran (1992) : *Research methods for business: A skill building approach.*

الملاحق

أولاً : المعلومات الشخصية :

أرجو التكرم بوضع اشارة (x) في المكان المناسب:

1- الجنس:

ذكر

انثى

2- المؤهل العلمي :

دراسات عليا

بكالوريوس

دبلوم

3- المسمى الوظيفي:

أخرى.....

مديرة/ة مدرسة

معلم/ة

4- سنوات الخدمة:

20 سنة فأكثر

15 - أقل من 20 سنة

أقل من 15 سنة

ثانياً : محاور الاستبانة :

يرجى وضع درجة أمام كل فقرة من (1) إلى (10)، علماً بأنه كلما اقتربت الدرجة إلى (10) دل ذلك على زيادة الموافقة على الفقرة والعكس صحيح.

الدرجة (1) - (10)	الفقرة	م .
- المجال الأول: الوضع المالي للمؤسسة:		
	أثر سوء الوضع المالي في المؤسسة على قرارك بالاتجاه نحو التقاعد المبكر.	1-
	كنت على اطلاع دائم على الوضع المالي للمؤسسة.	2-
	تدني مستوى الراتب الذي كنت تتقاضاه من المؤسسة دفعك إلى التقاعد مبكراً.	3-
	أثر نظام المكافآت المالية في المؤسسة على اتجاهك نحو التقاعد المبكر.	4-
	فضلت التقاعد المبكر لضعف الحوافز المادية في المؤسسة.	5-
	كانت المؤسسة تساهم في مدخراتك كموظف بشكل مرضٍ.	6-
	أثر نظام الادخار في المؤسسة على قرارك بالاتجاه إلى التقاعد المبكر.	7-
- المجال الثاني: الخصائص الشخصية والصحية للموظف:		
	حافظت التقاعد المبكر على صحتك.	1-
	اتجهت إلى التقاعد المبكر لشعورك بالإرهاق والتعب.	2-
	أثرت ظروفك الصحية على قرارك بالاتجاه نحو التقاعد المبكر.	3-
	ضعف قدرتك على تحمل ضغوط العمل أثر في اتجاهك نحو التقاعد المبكر.	4-
	فكرت بالتقاعد عن العمل لضعف قدرتك من التوفيق بين متطلبات مهنتك وحياتك الاجتماعية.	5-
	شعورك بالإحباط من العمل دفعك إلى الاتجاه نحو التقاعد المبكر.	6-
- المجال الثالث: استثمار المدخرات في مشاريع أخرى:		
	اتجهت إلى التقاعد المبكر للحصول على مدخراتك.	1-
	أتاح قرار التقاعد المبكر الفرصة لك للاستفادة من مدخراتك.	2-
	فكرت بالتقاعد المبكر لامتلاكك مشاريع وأعمال أخرى.	3-
	تمكنت من الاستفادة بشكل كبير من مدخراتك بعد التقاعد مبكراً من العمل.	4-
	نجاح بعض الموظفين المتقاعدين في توظيف مدخراتهم دفعك إلى الاتجاه نحو التقاعد المبكر.	5-
	فكرت بالتقاعد المبكر لأن أنظمة المؤسسة لم تعطيك حق التصرف بمدخراتك.	6-
- المجال الرابع: طبيعة الوظيفة:		
	أثرت طبيعة عملك على قرارك بالتقاعد مبكراً عن العمل.	1-

الدرجة (1) - (10)	الفقرة	م .
		2- فكرت بالتقاعد المبكر؛ لأن الوظيفة التي عملت بها هي ليست الوظيفة التي تتاسبك.
		3- تكليفك بأعباء وأعمال إضافية أثر على قرارك بالاتجاه نحو التقاعد عن العمل مبكراً.
		4- ضعف تطبيق نظام الترقيات بمهنية في المؤسسة دفعك إلى الاتجاه نحو التقاعد المبكر عن العمل.
		5- مهنتك لم تشبع طموحاتك الوظيفية؛ لذلك فكرت بالتقاعد المبكر.
		6- مهنتك لم تضيف لك أي مكانه اجتماعية لذا فكرت بترك العمل مبكراً.
		7- ضعف رغبتك في العمل الحالي دفعك إلى التفكير بالتقاعد المبكر.
		8- الاستمرار على روتين محدد في العمل وعدم التغيير دفعك إلى التقاعد من العمل.
- المجال الخامس: الامن الوظيفي:		
		1- شعورك بضعف الاستقرار الوظيفي جعلك تتجه إلى التقاعد المبكر.
		2- شعورك بعدم تحقيق ذاتك وأنت تمارس عملك دفعك إلى التقاعد من العمل.
		3- لو تحققت جميع احتياجاتك كموظف لما فكرت بالتقاعد عن العمل مبكراً.
		4- ضعف الأمان الوظيفي في المؤسسة جعلك تتجه إلى التقاعد المبكر.
		5- عامل الأمن الوظيفي كان له دور كبير في قرارك بالتقاعد عن العمل.
		6- ضعف الرضا الوظيفي لديك كان له أثر كبير على قرارك بالاتجاه نحو التقاعد المبكر.
- المجال السادس: العوامل النفسية للموظف:		
		1- أثرت الضغوط النفسية المصاحبة للعمل على قرارك باللجوء إلى التقاعد المبكر.
		2- عدم اكتسابك لخبرات جديدة في العمل أثر على اتجاهك نحو التقاعد المبكر.
		3- الشعور بعدم المساواة بين الموظفين يؤثر نفسياً على الموظف، مما يجعله يفكر بالتقاعد مبكراً.
		4- تحقيق إنجازات ذات قيمة عالية في العمل يبعد الموظف عن التفكير بالتقاعد المبكر.
		5- أثرت طبيعة العلاقة بينك وبين إدارة المؤسسة على قرارك بالتقاعد من العمل.
		6- شعورك بعدم تقدير جهودك شجعك إلى التقاعد عن العمل مبكراً.
		7- شعورك بعدم الراحة النفسية وأنت تمارس عملك أثر على قرارك بالتقاعد المبكر من العمل.
- المتغير التابع: التقاعد المبكر من العمل:		
		1- يتيح التقاعد المبكر من العمل الفرصة للموظف من مراعاة الأسرة وحل مشكلاتها.

الدرجة (1) - (10)	الفقرة	م .
	التقاعد المبكر يتيح الفرصة للموظف في اكتشاف نفسه من جديد.	-2
	يحافظ التقاعد المبكر من العمل على صحة الموظف .	-3
	التقاعد المبكر من العمل يتيح الفرصة للموظف من متابعة أعماله الأخرى الخاصة.	-4
	التقاعد المبكر من العمل يعطي الفرصة للموظفين في ممارسة المزيد من الأنشطة الاجتماعية .	-5
	التقاعد المبكر من العمل يعطي الموظف الفرصة من التصرف بمدخراته بشكل أفضل.	-6
	التقاعد المبكر يفقد المؤسسة العديد من الكفاءات الادارية.	-7
	التقاعد المبكر للموظفين يضيف أعباء مالية على المؤسسة.	-8
	يتيح التقاعد المبكر الفرصة لحل مشكلة الخريجين الباحثين عن العمل.	-9
	يؤثر التقاعد المبكر من العمل للموظفين على أداء المؤسسة.	10
		-

شكراً لكم حسن تعاونكم،،،،،

ملحق (2) قائمة بأسماء أعضاء هيئة تحكيم الاستبانة:

مكان العمل	الاسم	م.
الجامعة الاسلامية - غزة	أ.د. يوسف عاشور	-1
الجامعة الاسلامية - غزة	د. خالد دهليز	-2
الجامعة الاسلامية - غزة	د. نافذ محمد بركات	-3
الجامعة الاسلامية - غزة	د. وسيم اسماعيل الهابيل	-4
الجامعة الاسلامية - غزة	د. ياسر الشرفا	-5
الجامعة الاسلامية - غزة	د. أكرم سمور	-6
جامعة الأزهر - غزة	د. وائل ثابت	-7
جامعة الأزهر - غزة	د. وفيق الأغا	-8
جامعة الاقصى - غزة	د. منصور عبدالقادر منصور	-9