

أثر الظروف الاقتصادية على اتجاه الموظف العام نحو التقاعد المبكر من وجهة نظر
موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية

**The impact of economic conditions on the public employee's tendency
towards early retirement from the perspective of employees of the
Palestinian Ministry of Interior**

ياسر محمد عبد ربه حجوج، طالب باحث / تخصص الإدارة العامة، جامعة الاستقلال - أريحا،
فلسطين

تاريخ النشر: ٢٠٢٥/٤/١٥

تاريخ القبول: ٢٠٢٥ / ٣ / ٢

تاريخ الاستلام: ٢٠٢٥/٢/١٨

أثر الظروف الاقتصادية على اتجاه الموظف العام نحو التقاعد المبكر من وجهة نظر موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية

الملخص:

تتناول هذه الدراسة تأثير الظروف الاقتصادية على قرارات موظفي وزارة الداخلية في فلسطين نحو التقاعد المبكر، حيث تسلط الضوء على عدة جوانب بما في ذلك أثر مستوى الدخل ومستوى المعيشة على اتجاه الموظفين لاتخاذ قرار التقاعد المبكر. كما يتناول البحث تأثير سوق العمل وفرص العمل، وكيفية تأثير الأزمة المالية الحالية للسلطة الفلسطينية على تلك القرارات. وفي سياق الدراسة، يُلقى الضوء على نظام التقاعد المبكر والامتيازات المتاحة، وكيفية تأثير هذه العوامل على استعداد الموظفين لاتخاذ خطوة التقاعد المبكر. تهدف الدراسة إلى تعزيز الفهم لدينا حول العوامل الاقتصادية التي قد تؤثر على تفضيل الموظفين للتقاعد المبكر، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي من خلال أخذ عينة من الموظفين والموظفات من العاملين في وزارة الداخلية في محافظة رام الله والبيرة، وصمم استبانة تتكون من 31 فقرة حول اتجاه الموظف العام نحو التقاعد المبكر، وهو الذي يعبر عن تغيرات أو استجابة الموظفين في وزارة الداخلية بسبب تغيرات الظروف الاقتصادية. وقد تم التركيز على جوانب عديدة مثل العوامل التي تؤثر في قرارات التقاعد المبكر وتأثير الظروف الاقتصادية على هذه القرارات. **الكلمات المفتاحية:** أثر الظروف الاقتصادية على اتجاه الموظف العام نحو التقاعد المبكر من وجهة نظر موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية.

Abstract:

This study examines the impact of economic conditions on the decisions of Ministry of Interior employees in Palestine toward early retirement. It highlights several aspects, including the impact of income levels and standard of living on employees' decision-making toward early retirement. The study also examines the impact of the labor market and job opportunities, and how the current financial crisis in the Palestinian Authority impacts these decisions. The study highlights the early retirement system and the benefits available, as well as how these factors influence employees' willingness to take the step of early retirement. The study aims to enhance our understanding of the economic factors that may influence employees' preference for early retirement. The researcher used a descriptive approach by taking a sample of male and female employees working at the Ministry of Interior in the Ramallah and Al-Bireh Governorate. He designed a questionnaire consisting of 31 items about public employees' attitudes toward early retirement, which reflects changes or responses of employees at the Ministry of Interior due to changes in economic conditions. The study focused on several aspects, such as the factors influencing early retirement decisions and the impact of economic conditions on these decisions.

Keywords: The impact of economic conditions on public employees' attitudes toward early retirement from the perspective of Palestinian Ministry of Interior employees.

المقدمة:

ساعات الأوضاع الاقتصادية على مستوى العالم بعد جائحة COVID-19 ومع تكشف الأزمة كان الاقتصاد العالمي في طريقه إلى التعافي، ولكنه لم يتعافى بشكل كامل ومع وجود تباين كبير في التعافي ما بين اقتصادات الدول المتقدمة والدول الناشئة والدول النامية، وبالرغم من أن العالم اليوم ينظر إلى جائحة COVID-19 على أنها مرحلة قد انتهت، حتى مع ما تسببت به من تأثير شديد على العديد من دول العالم، واضطراب اقتصادي واسع النطاق، كالانخفاض الحاد في النشاط الاقتصادي العالمي، ومكافحة العديد من القطاعات الاقتصادية من أجل البقاء، وارتفاع معدلات البطالة في البلدان، إلا أن تأثيراتها الممتدة تبدو إلى الآن لم تنته. وفي فبراير 2022 تسببت الحرب في أوكرانيا في أزمة إنسانية مكلفة تتطلب حلاً سلبياً، في الوقت نفسه، تسببت التدابير التي نفذتها الحكومات في جميع أنحاء العالم لدعم اقتصاداتها، بما في ذلك حزم التحفيز المالي والسياسات النقدية التيسيرية لمحاولة التخفيف من الأثر الاقتصادي للجائحة، فضلاً عن ارتفاع أسعار الطاقة والسلع الأساسية، واضطرابات سلاسل التوريد، تسببت كلها في موجة تضخمية أدخلت الاقتصاد العالمي في تحديات جمة، وحالة من عدم اليقين. وانتقل العالم اليوم إلى مرحلة مختلفة تمثلت في تشديد السياسة النقدية للحد من الموجة التضخمية، ولا تزال الكثير من الدول تكافح لكبح جماحه، مع ذلك يبدو أن هناك حاجة لمزيد من الوقت قبل أن يصبح التضخم تحت السيطرة. وبحسب توقعات صندوق النقد الدولي أن ينخفض النمو الاقتصادي العالمي من 3.4% في عام 2022 إلى 2.8% في عام 2023، ثم يرتفع إلى 3.0% في عام 2024. ويعتبر هذا رفعاً لتوقعات النمو لعام 2023 بمقدار 0.2 نقطة مئوية مقارنة بتقديرات الصندوق في تقرير آفاق الاقتصاد العالمي في أكتوبر 2022، انعكاساً لبعض التطورات الإيجابية العالمية لعل أهمها إعادة فتح الاقتصاد الصيني بعد انتشار موجة جديدة من فيروس COVID-19 في النصف الثاني من عام 2022.

إن مستوى التعافي في الاقتصاد الفلسطيني خلال العام 2022 ما زال محدوداً نتيجة مجموعة من العوامل وأهمها التراجع الحاد للدعم الخارجي المقدم لدولة فلسطين والمخصص لدعم الموازنة، واستمرار الاحتلال الإسرائيلي في اقتطاع جزء من العائدات الضريبية (المقاصة) على مدار العام، إضافة إلى تداعيات الأزمة الأوكرانية الروسية أدت إلى تباطؤ معدلات نمو الاقتصاد الفلسطيني، حيث ارتفع الناتج المحلي الإجمالي بنسبة 3.7% خلال العام 2022 مقارنة بمعدل نمو 7.0% خلال العام 2021، وعلى مستوى الإنفاق ارتفع الاستهلاك الكلي في فلسطين خلال نفس العام بنسبة 7.0% كما ارتفع الاستثمار الكلي بنسبة 15.3%.

على الرغم من اتفاقيات السلام والاتفاقيات الاقتصادية التي تؤكد على ضرورة ضمان حرية الاقتصاد الوطني الفلسطيني وفرص تنميته، فقد عملت السياسات الإسرائيلية على خنق الاقتصاد الفلسطيني، وقوضت مسار تنميته، وحبطته في مسار تبعية يخدم مصالح دولة الاحتلال الإسرائيلي، فقد حصلت السلطة الوطنية الفلسطينية على الصلاحيات الكاملة في جزء محدود جداً (مناطق أ) من أراضي الضفة الغربية وقطاع غزة، وركزت جهودها في بداية الفترة على تكوين القطاع العام وبناء مؤسسات الدولة وتنفيذ مشاريع البنية التحتية الممولة من الدول المانحة في نطاق تنفيذ الشق الاقتصادي من اتفاق أوسلو، وقد تمّ تحديد العلاقات الاقتصادية الرسمية بين الجانب الفلسطيني والإسرائيلي في اتفاق باريس الاقتصادي؛ وهو ما ينظم العلاقات الاقتصادية بين الطرفين منذ إقامة السلطة الفلسطينية خلال الفترة التي تلت توقيع اتفاقية باريس، عمدت سلطات الاحتلال الإسرائيلي على التنصل من الاتفاقية والتضييق على الاقتصاد الفلسطيني بسلسلة طويلة من العقوبات والإجراءات التعسفية التي تحتوي على قيود بشأن التجارة وإيرادات ضريبة المقاصة بين دولة فلسطين والاحتلال الإسرائيلي، مما قد انعكس سلباً على الاقتصاد الفلسطيني حيث تعتبر المقاصة من المصادر الهامة للإيرادات العامة في فلسطين والتي يجيبها الاحتلال الإسرائيلي حسب اتفاقية باريس ويدفعها الاحتلال للسلطة الوطنية الفلسطينية بعد خصم عمولتها والتي تبلغ 3% حسب الاتفاق، ولكن في الفترة الأخيرة قررت إسرائيل أن تحتجز أموال المقاصة وهذا سبب أزمة اقتصادية كبيرة في القطاعين الخاص والعام وتسبب بأزمة مالية خانقة.

تستمر الأزمة المالية في ظل سياسات غير متغيرة على نطاق واسع ، مما يحول دون تقديم الخدمات الحكومية الأساسية، ورغم استمرار الأداء القوي لوزارة المالية على جانب الإيرادات في بيئة اجتماعية-اقتصادية مفعمة بالتحديات، تعاني السلطة الفلسطينية نتيجة زيادة الاستقطاعات الإسرائيلية من إيرادات المقاصة النصف الأول من العام، واستمرار ضعف الدعم المقدم من المجتمع الدولي. وأدت أزمة السيولة المستمرة إلى تنفيذ ميزانية عام 2023 على الأساس النقدي وتقييد السداد الكامل لأجور ومعاشات وتقاعدات القطاع العام (المعمول بها منذ نوفمبر/تشرين الثاني 2021)، كما تعذر دفع بعض التحويلات النقدية إلى أكثر الفئات ضعفاً. بالرغم من قيام الحكومة بالحد من الاقتراض المصرفي، يتواصل تراكم المتأخرات، ويبقى الدين العام عبئاً لا يمكن تحمله ما لم تنفذ سياسات تصحيحية ملموسة.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

تعد العوامل الاقتصادية من أهم العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي، إن لم تكن أهمها على الإطلاق، والاستمرار بالوظيفة يعتمد على الرضا في بعض الأحيان فالوظيفة ليست مجرد حاجة عادية يحتاجها الإنسان لشغل وقت الفراغ إنما تعتبر وسيلة لاستمراره في العيش الكريم الذي يطمح، وفي ضوء ما سبق، ومع الأخذ بالاعتبار ندرة الدراسات العربية التي تناولت تأثير الظروف الاقتصادية على استعداد موظفي وزارة الداخلية لاتخاذ قرار التقاعد المبكر، وعليه فإن إشكالية الدراسة تتمثل في الإجابة على التساؤل الرئيسي الآتي: ما العلاقة بين الظروف الاقتصادية للموظف في وزارة الداخلية الفلسطينية وقرار اللجوء إلى التقاعد المبكر؟

وينتفع عن التساؤل الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

١. هل يؤثر مستوى الدخل العائد عن الوظيفة العامة على اتجاه موظفي وزارة الداخلية نحو التقاعد المبكر؟
٢. كيف لتدني مستوى المعيشة أن يؤثر في اتجاه موظفي وزارة الداخلية نحو التقاعد المبكر؟
٣. هل لسوق العمل أثر على قرار موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية باللجوء إلى التقاعد المبكر؟
٤. ما العلاقة بين الأزمة المالية التي تعاني منها السلطة الفلسطينية وأثرها على دفع موظفي وزارة الداخلية نحو التقاعد المبكر؟
٥. هل يوفر نظام التقاعد المبكر امتيازات خاصة لموظفي وزارة الداخلية الفلسطينية؟

أهداف الدراسة:

يهدف الباحث من خلال هذه الدراسة إلى الآتي:

١. قياس أثر مستوى الدخل على اتجاه موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية نحو التقاعد المبكر.
٢. معرفة أثر العوامل الوظيفية مثل ضغوط العمل أو التحفيز المهني على اتجاه موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية نحو التقاعد المبكر.
٣. بيان مدى تأثير مستوى فرص العمل خارج الوظيفة العامة على اتجاه موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية نحو التقاعد المبكر.
٤. معرفة أثر التغييرات في سياسات التقاعد اتجاه موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية نحو التقاعد المبكر.
٥. استيضاح مدى الاثر المترتب على الأزمة المالية التي تعاني منها السلطة الفلسطينية على دفع الموظفين للجوء إلى التقاعد المبكر.
٦. التعرف على الامتيازات التي وفرتها نظام التقاعد المبكر للاستفادة منه وأثره اتجاه موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية نحو التقاعد المبكر.
٧. تحديد الفئة الوظيفية الأكثر رغبة بالإحالة إلى التقاعد المبكر.
٨. المقارنة بين نظام التقاعد المبكر وقانون التقاعد الإجباري للموظفين المدنيين.

فرضيات الدراسة:

١. يوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين مستوى الدخل وأثره على اتجاه موظفي وزارة الداخلية نحو التقاعد المبكر.
٢. يوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين مستوى المعيشة وأثره على اتجاه موظفي وزارة الداخلية نحو التقاعد المبكر.

٣. يوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين العوامل الوظيفية مثل ضغوط العمل أو التحفيز المهني وأثره على اتجاه موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية نحو التقاعد المبكر.
٤. يوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين سوق العمل وفرص العمل وأثره على اتجاه موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية نحو التقاعد المبكر.
٥. يوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التغيرات في سياسات التقاعد وأثره على اتجاه موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية نحو التقاعد المبكر.
٦. يوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الأزمة المالية التي تعاني منها السلطة الفلسطينية وأثرها على دفع الموظفين للتقاعد المبكر.
٧. يوجد علاقة بين الامتيازات التي وفرتها نظام التقاعد المبكر للاستفادة منه وأثرها على اتجاه موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية نحو التقاعد المبكر.

أهمية الدراسة

تتمثل أهمية الدراسة النظرية والعملية في ما يلي:

١. أهمية مرحلة التقاعد في حياة كل الأفراد وخاصة موظفي وزارة الداخلية بضمان مصدر دخل ثابت شهري ومكافئة نهاية الخدمة التي تدفع لمرة واحدة عند الإحالة للتقاعد.
٢. شح الأبحاث والدراسات العربية التي تناولت أثر الظروف الاقتصادية على اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر.
٣. قد يضيف هذا البحث مزيداً من الاهتمام ويلقي مزيداً من الضوء على الدوافع الاقتصادية التي تدفع الموظفين نحو التقاعد المبكر.
٤. توجيه الباحثين إلى تبني توجهات جديدة في أبحاثهم العلمية بما يتوافق مع تحديات العصر ومتغيراته، وذلك بوضع آليات ورؤى جديدة تساهم في معالجة الدوافع الاقتصادية التي تدفع الموظفين إلى اتخاذ هذا القرار المصيري.
٥. قد توفر هذه الدراسة معلومات إضافية للعديد من الباحثين والمهتمين في قضايا التقاعد وأبرز العوامل والتحديات التي تؤثر على هذا القطاع.

حدود الدراسة

- الحدود الموضوعية:** تقتصر هذه الدراسة على تأثير الظروف الاقتصادية على قرار التقاعد المبكر لدى موظفي وزارة الداخلية.
- الحدود المكانية:** وزارة الداخلية الفلسطينية محافظة رام الله والبيرة.
- الحدود البشرية:** الموظفين/ات العاملين/ات في وزارة الداخلية الفلسطينية.
- الحدود الزمانية:** تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي 2023-2024.

مصطلحات الدراسة

الاتجاه (Attitude): هو موقف الشخص من موضوع معين أو شيء معين، وهذا الموقف قد يكون ايجابياً أو سلبياً (سعدا، 2014).

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 مساهما أو أي مستخدم آخر نصت القوانين والأنظمة علي أنه خاضع لقانون التقاعد العام (قانون التأمين والمعاشات، 1999).

التقاعد لغوياً: يعتبر مفهوم التقاعد مفهوماً حديثاً، ولذا لم يكن موجوداً في معاجم اللغة العربية وخاصة القديمة منها، وتأتي كلمة تقاعد بمعنى تقاعد الرجل عن الأمر أي أنه يهتم به، وجاء في المعجم الوسيط تقاعد الموظف عن العمل أي أحيل إلى المعاش (ابن منظور، 496).

اصطلاحاً: تشير الدراسات المتخصصة إلى اختلاف بين الباحثين في موضوع التقاعد، حول ما يعنيه كل فريق بكلمة التقاعد. فمثلاً: نجد بعضهم يقصد به المعاش الذي يتقاضاه الموظف بعد انتهاء خدمته. وبعضهم يقصد به المرحلة التي يمر بها الفرد بعد ترك عمله، وبعضهم يرى أنها الحالة التي يكون عليها الفرد بعد بلوغ سن معينة يحددها المجتمع (مجلة العلوم الانسانية، 1432، ص17).

التقاعد المبكر

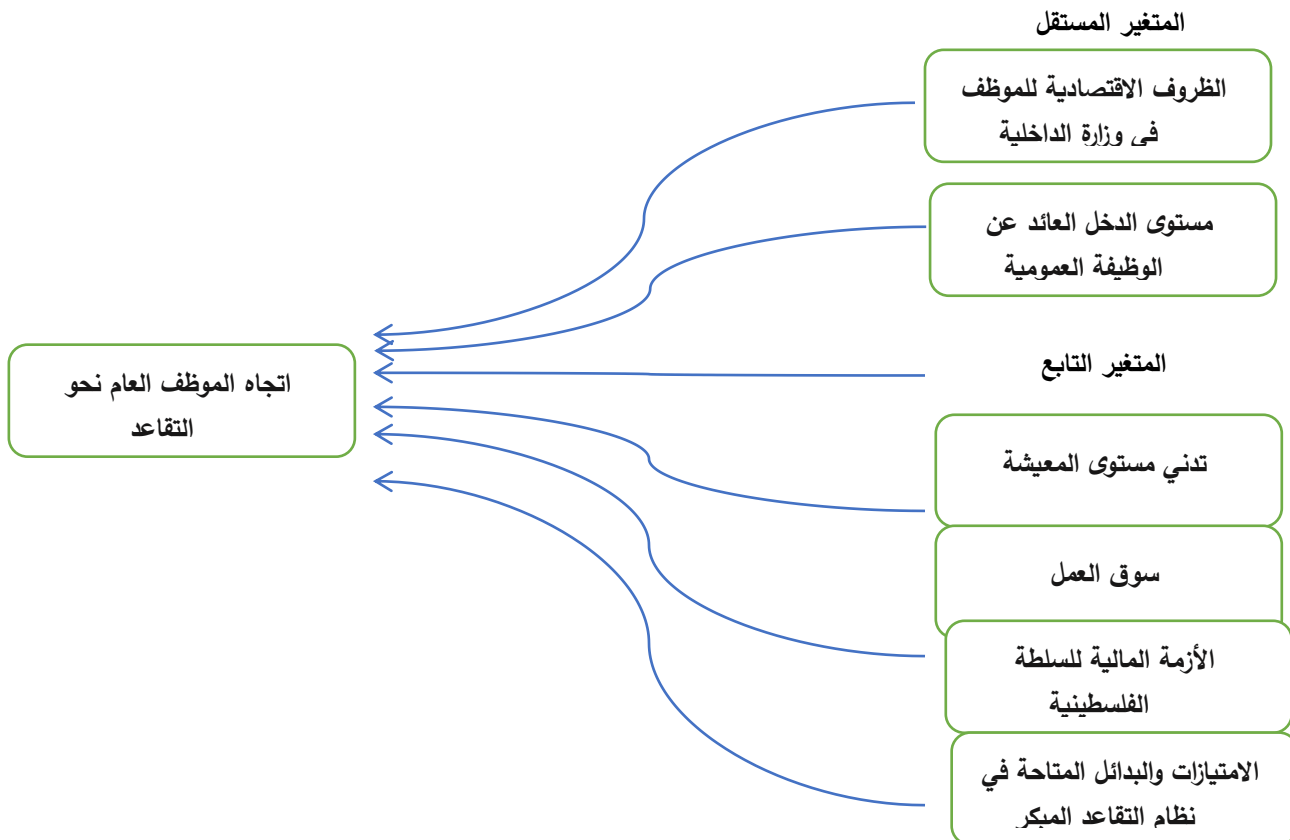
يعرفه (العماري، 2007) على أنه ظاهرة خاصة بالحالة الشخصية التي يشعر بها الموظف برغبته في الحصول على الإعفاء من القيام بمهنته نتيجة عوامل مهنية أو إدارية أو اجتماعية أو شخصية، وبصرف النظر عن العمر أو مدة الخدمة، أو الحالة الصحية عند التقدم بطلب الإعفاء.

ويعرف قانون التقاعد العام الفلسطيني لسنة 2005 سن التقاعد المبكر على أنه الحد الأدنى من سن التقاعد الإلزامي، والذي يسمح بموجب هذا القانون للموظف الخروج إلى التقاعد والحصول على راتبه التقاعدي والاستفادة من المساهمات والحصص والعوائد التقاعدية والمنافع الأخرى.

ويمكن تعريفه إجرائياً على أنه حصول الموظف الذي لم يبلغ سن التقاعد الإلزامي وأمضى عدد من السنوات في الخدمة على الإعفاء من القيام بالواجبات والمهام الموكلة إليها.

انموذج الدراسة

يبين الشكل (١-١) انموذج الدراسة الافتراضي الذي يعكس الظروف الاقتصادية للموظف في وزارة الداخلية كمتغير مستقل وقرار الموظف نحو التقاعد كمتغير تابع.



سيتناول القسم الأول من الدراسة المقدمة ومشكلة الدراسة وتساؤلاتها والأهداف والمنهجية المستخدمة في الدراسة. في القسم الثاني سيتم عرض الدراسات السابقة ومراجعة الأدبيات التي تخص الدراسة من خلال عرض هذه الدراسات ونتائجها والتعليق على هذه الدراسات، في القسم الثالث سيتم الحديث عن الأدوات المستخدمة في الدراسة وهي الاستبانة والعينة وحجمها.

الإطار النظري والدراسات السابقة

الاطار النظري

تمهيد

في الفصل السابق تم الحديث عن مشكلة الدراسة وأسئلة الدراسة وأهداف الدراسة والفرضيات، ويتطرق هذا الفصل للحديث عن الاطار المفاهيمي حول متغيرات الدراسة والدراسات السابقة العربية والأجنبية بالإضافة إلى التعقيب عليها، والفجوة البحثية والنظريات ذات العلاقة.

التقاعد المبكر

ويقصد به على أنه ترك العمل لأسباب ملحة او اختيارية. حيث يعرف التقاعد المبكر في فلسطين كما ورد في قانون رقم 7 لسنة 2005 حسب المادة 36 على أن التقاعد المبكر هو السن الأدنى من سن التقاعد الإلزامي، والذي يسمح بموجبه للموظف الخروج إلى التقاعد والحصول على راتب تقاعدي والاستفادة من الحصص والمساهمات والعوائد التقاعدية والمنافع الأخرى. (قانون التقاعد الفلسطيني رقم 7 لسنة 2005).

ومن الجدير هنا التأكيد على ان النظرة العامة للوظيفة العامة في اختلاف عما كانت قبل، فقد كان البعض قديم ينظر إلى الوظيفة العامة - خاصة المرموقة منها - على أنها نوع من الوجاهة وأحد متطلبات المركز الاجتماعي المرموق، نظرا لأن هؤلاء كانوا يملكون المال ولا ينقصهم إلا الجاه والسلطان، وهذا الذي جعل أحد علماء الغرب وهو العالم (فردريك هيرت زبرج) في نظريته الشهيرة (نظرية هيرتز برج) عام 1959م والتي أسماها أيضا بنظرية العاملين، يعتبر الأجر هو مجرد وسيلة لإشباع الحاجات الفسيولوجية فقط لا غير رغم أنه قد يتعدى ذلك بكثير، أما في وقتنا الحالي فإن العوامل الاقتصادية هي المحرك الأساسي لمشاعر الرضا لدى الموظف العام عن وظيفته، فجل الموظفين العموميين الآن - إن لم يكن جميعهم - يتوقف رضاه الوظيفي على ما يعود عليه من مزايا مالية عند انخراطه للعمل في المرافق العامة، فتظل هذه المزايا سواء كانت مباشرة، كالراتب والحوافز من مكافآت وبدلات، أو غير مباشرة كالترقية، عند هؤلاء رمزا للمكانة الاجتماعية وتعزيزا للشعور بالأمن والاستقرار والأمان من تقلبات الزمان، وحصنا منيعا له وللمن يعول ضد الفقر والاحتياج حال حياته وبعد مماته. فكلما ازدادت درجة أمان النواحي الاقتصادية عند الموظف العام، ازدادت تبعها لهما درجة رضاه عن وظيفته وزاد ولاؤه لها، وحرصه على المصلحة العامة والتفاني في القيام بأعمال وظيفته، مهما كانت صعوبة هذه الأعمال، ومهما كانت ضغوطات العمل أو سياسة التعامل داخل المؤسسة التي يعمل بها.

إن ظاهرة التقاعد المبكر أصبحت من الظواهر المجتمعية المتصاعدة بشكل مقلق، وبطبيعة الحال فالموضوع له شقان، الشق الأول يتمثل في استفادة الشباب من فرصة التقاعد المبكر في الاتجاه للأعمال الحرة وتحقيق مكاسب مادية من خلال مشروع تجاري خاص سيضيف للمجتمع قيمة اقتصادية حقيقية، أو حتى مقعدا شاغرا لباحث جديد عن العمل، أما الشق السلبي من الامر فهو يتعلق بهدر الخبرات والكفاءات التخصصية الوطنية الحقيقية واستنزاف العقول البشرية في وقت مبكر جدا مع حاجة المجتمع لهذه الطاقات المحلية وزيادة البطالة المقنعة، فالأمر ينذر بخطر كبير سيهدد الفرد والمجتمع، كما سيهدد عملية التطوير وذلك مع ازدياد خروج الطاقات الانتاجية الوطنية، والاضطرار لتعيين بدائل لهم في سوق العمل تحتاج التدريب والتأهيل والتوجيه من جديد.

توجد العديد من الأسباب التي تزيد من هذه الظاهرة، ولعل أبرزها اختيار البعض أن يبدأ مشروعه الشخصي الحر، وأحيانا تكون طبيعة العمل الحكومي الصارمة مدعاة للتفكير في الانتقال إلى عالم الأعمال الخارج عن بيروقراطية الأعمال الحكومية بشكل كبير، كما

تلعب الظروف الشخصية دورًا في كثير من الأحيان تجعل من الموظف يضطر إلى التقاعد، ويُمكن القول إنَّ الوفرة الاقتصادية التي يتمنَّع بها الموظف في سن مبكرة أحد العوامل الدافعة للتفكير بجدية في بدء رحلة العمل المستقل .

أصبح التقاعد المبكر موضوعا يستأثر باهتمام الباحثين في مجال الإدارة وخبراء تنمية الموارد البشرية، نظرا لما ينطوي عليه التقاعد المبكر من عوامل اقتصادية، نفسية واجتماعية، ومن الملاحظ أن هناك اهتماما من قبل العديد من المفكرين في مجال الإدارة بدراسة الموضوعات ذات الصلة بموضوع التقاعد المبكر في الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا وباقي دول العالم (القحطاني، الفوطه، 2009، طحيح 2013).

وهناك بعض الدول الداعمة للتقاعد المبكر حيث تعتبره بعض الدول بأنه المنفذ من موضوع البطالة وتوفير الفرص الوظيفية، ودول أخرى تعتبره هدرا للكوادر البشرية المدربة من خلال هروب تلك الكوادر إلى فرص أفضل وترك العمل، ويجدر الإشارة إلى أن عددا من الدول قامت برفع سن التقاعد، حيث أقرت فرنسا رفع سن التقاعد من 60 سنة إلى 62 سنة، وكذلك رفعت اليونان سن التقاعد إلى 67 بدلا من 65 سنة، بينما سن التقاعد بالسعودية يعد الأقل عالميا حيث يقدر 60 سنة هجرية ما يعادل 58 سنة ميلادية فقط (مشخص، 2014).

أنماط التقاعد

ورد في دراسة (سماعة، 2008، 26) على أن كلاً من ريتشارد زلفيسون وبيترسون قاموا بتقسيم انماط التقاعد إلى خمسة أنماط

وهي:

- ١- النمط الناضج: حيث يقع فيه الأشخاص الذين يقبلون التقاعد بسرعة دون شعورهم بالندم على ما فاتهم من فرص.
- ٢- أصحاب المقعد الهزاز: هم الذين يقبلون التقاعد ويعتبرونه مرحلة كاملة للاسترخاء والتأمل والتمتع السلبي بالتقدم بالعمر.
- ٣- ذوو الدروع: وفي هذا النمط خاص بالأشخاص الذين يتبعون أسلوب حياة منتظم ومفعم بالحيوية كي يدافعوا به ضد القلق والتمتع السلبي بالتقدم في العمر.
- ٤- الغاضبون: وهؤلاء هم الأشخاص الذين لا يتقبلون فكرة أنهم تقدموا في العمر، ويرفضوا مواجهة هذه الفكرة. ويلقي هؤلاء الأشخاص اللوم على الآخرين في فشلهم في تحقيق أهدافهم.
- ٥- كارهو أنفسهم: وهم الأشخاص الذين يلومون أنفسهم على كل فشل لحق بهم وغالبية هؤلاء الأشخاص تقبل في مواجهة أزمة التقاعد والتغلب عليها.

أسباب التقاعد المبكر

- ١- الرغبة الذاتية من قبل الأشخاص في التقاعد والتفرغ لأشغال أخرى.
- ٢- القوانين والامتيازات التي تشجع على التقاعد المبكر.
- ٣- شعور الموظف بأنه اكتفى من سنوات الخدمة في نفس الوظيفة.

فوائد التقاعد المبكر

- ١- توفير فرص عمل للخريجين العاطلين عن العمل.
- ٢- المساهمة في الحد من نسبة البطالة، والنهوض بالاقتصاد الوطني من خلال زيادة الانتاجية.

أشكال التقاعد المبكر

- ١- الاستقالة.
- ٢- الفصل من الوظيفة.

٣- التقاعد المبكر ويقصد به الإحالة المبكرة على المعاش.

٤- العجز الدائم الناتج عن إصابة.

مراحل التقاعد

أشارت دراسة أنشيلي بأن التقاعد ينطوي على ستة مراحل، حيث تتطلب كل مرحلة من الشخص المتقاعد التكيف والتأقلم معها، ونظراً للتفاوت في العمر بين الأشخاص فقد أشار أنشيلي إلى أنه من الصعب تحديد المدة الزمنية لكل مرحلة. وهذه المراحل كما وردت في دراسة (سماعة، 2008، 26) على النحو التالي:

المرحلة الأولى: مرحلة ما بعد التقاعد. وتنقسم هذه المرحلة إلى

١- مرحلة قريبة المدى ففي هذه المرحلة يدرك الأشخاص العاملين بأن التقاعد بات وشيكاً.

٢- مرحلة بعيدة المدى وينظر إلى التقاعد على أنه حالة بعيدة.

المرحلة الثانية: مرحلة شهر العسل التقاعدي. حيث يتطلع الشخص لعمل أشياء لم يكن لديه وقت كافٍ لعملها كالسفر والزيارات العائلية والمشاركة في المناسبات الاجتماعية.

المرحلة الثالثة: مرحلة خيبة الأمل. حيث يشعر الفرد بأنه الانشطة التي كان يقوم بها في مرحلة شهر العسل التقاعدي أصبحت ذات قيمة قليلة ولا يوجد لها أهمية.

المرحلة الرابعة: مرحلة إعادة التكيف.

المرحلة الخامسة: مرحلة الاستقرار. ففي هذه المرحلة يدرك الأشخاص المتقاعدين مواطن القوة والضعف لديهم.

المرحلة السادسة: المرحلة النهائية. وتبدأ هذه المرحلة عندما تقع الإعاقة بسبب المرض وكبر السن. حيث يصبح الشخص غير

قادر على العناية بنفسه ويحتاج إلى مساعدة الآخرين.

نظام التقاعد في فلسطين

نشأته وتطوره

تأسس نظام التقاعد في فلسطين سنة 1942، بعد إصدار قانون تقاعد مأمور الملكية، حيث تم تحديد المستفيد من التقاعد بحسب ما ورد في المادة رقم (1) من مأمور الملكية كلاً من موظفي (الاستانة، الخزينة، مأمور البلدية الذين لم يعينوا بانتخابات الأهالي، كتبة الأقاليم، مأمور التحصيل، الخدم، الحراس، مباشرو المحاكم والقائمون على الرسوم الجمركية). وبعد خضوع الأراضي الفلسطينية تحت حكم الانتداب البريطاني إبان هزيمة الدولة العثمانية في الحرب العالمية الأولى وتنقسم بلاد الشام بين فرنسا وبريطانيا قامت حكومة الانتداب البريطاني بإصدار قانون تقاعد الباب رقم 107 لعام 1920، وقانون معاشات التقاعد رقم 26 لسنة 1925، قانون التقاعد رقم 3 لسنة 1941. وقبل حرب عام 1967 كانت مناطق الضفة الغربية تتبع مباشرة للمملكة الأردنية الهاشمية وقطاع غزة يتبع لحكومة مصر، حيث قامت الإدارة المصرية بإنشاء صندوق التأمين والإدخار سنة 1954، واستمر العمل به حتى عام 1964. حيث يستفيد الموظف من هذا الصندوق في حال التقاعد أو الوفاة وذلك من خلال رسوم بسيطة يدفعها الموظف أو تقتطع من راتبه، في حين أن حكومة الأردن التي كانت الضفة الغربية تخضع لها فقد تم تطبيق قانون رقم 34 لسنة 1959 والذي يعرف بنظام 2% الذي يعمل لغاية الآن في الضفة الغربية. وبعد نكسة حزيران واحتلال الضفة الغربية وقطاع غزة من قبل إسرائيل فقد أصدرت سلطة الاحتلال قرار رقم 133 لسنة 1967 والذي يقضي بتعطيل العمل بقانون التأمين والمعاشات رقم 1964/8 في حين استمر العمل بقانون 34 لسنة 1959. وفي عهد السلطة الوطنية الفلسطينية التي تأسست بموجب اتفاقية أوسلو الموقعة بين منظمة التحرير الفلسطينية وإسرائيل، فقد نصت المادة رقم (7) من الاتفاقية على أن تبقى القوانين والأنظمة العسكرية المعمول بها من قبل الإدارة المدنية سارية المفعول، وأن للسلطة الفلسطينية الحق في إصدار التشريعات والقوانين (حسنين، 2016، 13). ففي العام 2005 تم إصدار قانون التقاعد العام رقم 7 لسنة 2005 وبموجبه تم تأسيس

هيئة التقاعد الفلسطينية. وفي العام 2017 صادق الرئيس الفلسطيني على قرار رقم 17 لسنة فيما يخص التقاعد المبكر للموظفين المدنيين ونشر هذا القرار في جريدة الوقائع الفلسطينية في العدد 135. حيث ورد في المادة رقم 2 بأنه يجوز لمجلس الوزراء الفلسطيني إحالة أي موظف للتقاعد المبكر بتتسيب من رئيس دائرته الحكومية. كما ونصت المادة رقم 3 بأن تتولى هيئة التقاعد الفلسطينية احتساب الراتب التقاعدي وفق معادلة التقاعد الخاضع لها الموظف على أساس متوسط الراتب الخاضع للتقاعد لآخر ثلاث سنوات خدمة فعلية، بالإضافة إلى جميع المستحقات التقاعدية الأخرى وفق الأحكام السارية في قوانين التقاعد السارية.

هيئة التقاعد الفلسطينية

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

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

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

المهام المنوطة بهيئة التقاعد الفلسطينية:

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

أهم مهام وإنجازات هيئة التقاعد الفلسطينية:-

- الاهتمام بالمحافظة على استمرارية تطوير ورفع مستوى الأداء في الهيئة.
- التواصل المستمر في تطوير الأنظمة المالية والإدارية والقانونية والفنية والمعلوماتية ورفع مستوى أداء العاملين وتنمية قدراتهم.
- تطبيق قوانين التقاعد على أكمل وجه بما يضمن حقوق فئات المنتفعين بالقوانين.
- تسجيل المشتركين وحفظ بياناتهم، وتحصيل وتسجيل اشتراكاتهم الشهرية حسب القانون.
- العمل على حفظ واستثمار أموال الصناديق التي تديرها وتشرف عليها الهيئة حسب القوانين الخاصة لكل صندوق.
- التأكد من أن الموجودات تستثمر بشكل يضمن راس المال ويضمن تحقيق أعلى عائد ممكن مع مراعاة العوامل التي يمكن أن تؤثر على تمويل الهيئة وإمكاناتها وقدرتها على تلبية الاحتياجات والمتطلبات المالية وفقاً لنظام يصدر بهذا الشأن.
- صرف مستحقات المشتركين وذويهم عند انتهاء الخدمة حسب القوانين واللوائح والأنظمة، وبما يضمن التواصل مع المشتركين والمنتفعين.

- تطوير الخدمات المقدمة من قبل الهيئة بشكل مستمر.

يهدف قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005 إلى توحيد أنظمة التقاعد المعمول بها في فلسطين كي يضم كافة شرائح المجتمع الفلسطيني تحت مظلة واحدة في هيئة التقاعد الفلسطينية وليحقق الرفاهية والمساواة بين كافة شرائح المجتمع باختلافها.

ويسري القانون على شرائح المنتفعين من القطاع العام وأفراد قوى الأمن الفلسطيني، لمن تبلغ أعمارهم أقل من (45) عام وقت صدور القانون. أما باقي المنتفعين الأكبر من (45) سنة في ذلك التاريخ فتبقى حقوقهم ضمن صناديق التقاعد الخاصة بهم والتي سوف تكون جزء من منظومة العمل في هيئة التقاعد الفلسطينية، حيث يبقى كل صندوق محتفظاً بحقوق مشتركيه والمنتفعين بشكل مستقل عن الصناديق الأخرى حتى انتهاء الالتزام من حقوقهم.

القوانين التي تنظم عمل أنظمة التقاعد في فلسطين:

- قانون التأمين والمعاشات رقم (8) لسنة 1964 والمطبق في قطاع غزة واعتباراً من سنة 1998 في الضفة الغربية.
 - قانون التأمين والمعاشات لقوى الأمن الفلسطيني رقم (16) لسنة 2004.
 - قانون التقاعد المدني رقم (34) لسنة 1959 والمطبق بالضفة الغربية حتى سنة 1998.
 - قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005 والذي يطبق على موظفي القطاع العام والعسكريين الذين كانوا على رأس أعمالهم ويبلغون من العمر أقل من 45 سنة بتاريخ 2006/09/01. بالإضافة للعاملين بالقطاع الخاص والمؤسسات الأهلية لتشمل موظفو وعمال القطاع الخاص بجانب القطاع العام وأفراد قوى الأمن الفلسطينية والمؤسسات العامة والأهلية.
- هذا ويقدم القانون نظاماً جديداً لأنظمة التقاعد في فلسطين وهو نظام المساهمات المحددة بجانب نظام المنافع المحددة. واستعداداً لتطبيق القانون باشرت الهيئة، بإنشاء فرع جديد لها في الضفة الغربية، بمثابة مقر رئيسي آخر يخدم المشتركين والمنتفعين في الضفة بالإضافة إلى فرعين آخرين في كل من محافظة نابلس والخليل، حتى يفي بحاجات المنتفعين. ويتم حالياً تطبيق جزئي للقانون حسب الإمكانيات المالية والفنية المتاحة، حتى يتم الإعداد الكامل والتوعية اللازمة للمشاركين والمجتمع. (<http://www.ppag.ps>)

وزارة الداخلية الفلسطينية

مؤسسة حكومية عصرية رشيدة ذات خدمات نوعية وأداء متميز وعلاقات مجتمعية فاعلة وببناء تساهم في بناء الدولة الفلسطينية، رسالتها تقديم الخدمات الأمنية والمدنية للمواطن الفلسطيني وتنظيم التوثيق المستدام لسجل السكان ضمن قاعدة بيانات آمنة ومتكاملة ومتطورة تصدر الوثائق الرسمية لمتلقي الخدمة بجودة عالية تحفظ الحقوق وتضمن الحريات وتسجل وتنظم مؤسسات المجتمع المدني والأحزاب السياسية وتحافظ على السلم الأهلي وفقاً للقانون والتشريعات الفلسطينية ومراعاة المعايير الدولية، شعارها نخدم المواطن لنخدم الوطن. (الموقع الإلكتروني لوزارة الداخلية)

الأعمال التي تقوم بها وزارة الداخلية الفلسطينية (الموقع الإلكتروني لوزارة الداخلية):

تقوم الوزارة بالإشراف على حماية الحقوق والحريات العامة واحترامها وفق مبادئ القانون الدولي والتشريعات المحلية، وتساهم في تعزيز وترسيخ الهوية الوطنية الفلسطينية وصون حقوق وواجبات المواطنة دون أي تمييز على أساس اللون أو الجنس أو الدين أو العرق أو المعتقد، فالجميع سواسية أمام القانون.

الأهداف الرئيسية لوزارة الداخلية الفلسطينية

- الارتقاء بخدمات وزارة الداخلية.
- تحقيق التميز التشغيلي.
- تعزيز التعاون بين وزارة الداخلية ومؤسسات المجتمع المدني والشركاء.

متغيرات الدراسة

المتغير المستقل:

تمثل في السؤال الرئيس في (الظروف الاقتصادية للموظف في وزارة الداخلية)، وهو العامل الذي سنقوم بدراسته أو التلاعب به لفهم تأثيره على المتغير التابع.

وفي الأسئلة الفرعية كان المتغير المستقل

١. مستوى الدخل العائد عن الوظيفة العامة: يشير إلى الأجر المادي الذي يحصل عليه الموظفون من وظيفته الحكومية، وهو يعكس الوضع المالي الشخصي للموظف.
٢. تنبؤ مستوى المعيشة: حيث يعكس ضعف مستوى الحياة بسبب عوامل مثل ارتفاع التكاليف وقلة الموارد.
٣. سوق العمل: يشمل عدة جوانب مثل فرص العمل ومعدلات البطالة وطلب القوى العاملة، حيث يمكن أن يؤثر على قرار الموظفين بالتقاعد المبكر بناء على فرص العمل المتاحة واستقرار الوظائف.
٤. الأزمة المالية للسلطة الفلسطينية: تشير إلى الصعوبات المالية التي تواجهها السلطة الفلسطينية وعجزها عن صرف رواتب الموظفين واستقرار الرواتب مما يؤثر على قرار الموظفين بالتقاعد المبكر.
٥. نظام التقاعد المبكر: يتعلق بالإجراءات والفوائد المتاحة للموظفين الذي يختارون التقاعد المبكر، حيث يمكن أن يؤثر على قرار الموظفين بالتقاعد المبكر بناء على الامتيازات والبدائل المتاحة.

المتغير التابع:

اتجاه الموظف العام نحو التقاعد المبكر، وهو الذي يعبر عن تغيرات أو استجابة الموظفين في وزارة الداخلية بسبب تغيرات الظروف الاقتصادية.

الدراسات السابقة

الدراسات العربية

- دراسة (حسنين، 2016) وعنوانها: اتجاهات الموظفين المدنيين في القطاع العام نحو التقاعد المبكر في قوانين التقاعد الفلسطينية. هدفت الدراسة إلى التعرف على اتجاهات الموظفين في القطاع العام نحو التقاعد المبكر في قوانين التقاعد الفلسطينية، كما وهدفت الدراسة أيضاً إلى التعرف على عدد الوظائف التي يمكن أن تتوفر بسبب التقاعد المبكر. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال تصميم استبانة وتوزيعها على عينة عشوائية بلغت 450 موظف وموظفة من أصل 30604 موظف وموظفة.

أبرز النتائج التي وردت في الدراسة:

- ١- يرى عدد كبير من الموظفين أن التقاعد المبكر يساهم في حل مشكلة البطالة لدى عدد كبير من الخريجين.
 - ٢- غالبية الموظفين تتجه نحو التقاعد المبكر من أجل رعاية أسرهم.
 - ٣- يفضل غالبية الموظفين التوجه إلى التقاعد المبكر في حال وجود مزايا تشجع على التقاعد.
- من أبرز التوصيات التي وردت في الدراسة:

- ١- ضرورة العمل على تفعيل التقاعد المبكر من أجل إتاحة الفرص الوظيفية والتخفيف من مشكلة البطالة بين صفوف الخريجين.
- ٢- ضرورة الاهتمام بأوضاع الموظفين الاجتماعية والمادية والوظيفية والصحية والعمل على إرضائهم.

- دراسة (سعدا، 2014) وعنوانها: اتجاهات المدرسين نحو التقاعد المبكر: دراسة ميدانية على عينة من المدرسين في المدارس الثانوية العامة في محافظة دمشق. حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة اتجاهات عينة من المدرسين في المدارس الثانوية في محافظة دمشق نحو التقاعد المبكر. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال دراسة عينة عشوائية قدرها 399 معلم ومعلمة في المدارس الثانوية العامة في محافظة دمشق.
- أبرز النتائج التي جاءت في الدراسة:

- ١- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة من المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية العامة في محافظة دمشق نحو التقاعد المبكر تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
 - ٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة من المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية العامة في محافظة دمشق نحو التقاعد المبكر تعزى لمتغير الجنس، حيث تميل الإناث للتقاعد المبكر.
 - ٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة من المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية العامة في محافظة دمشق نحو التقاعد المبكر تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، حيث يميل المتزوجين للتقاعد المبكر أكثر من العازبين.
- أبرز التوصيات التي وردت في الدراسة:
- ١- ضرورة قيام كل مؤسسة بوضع تصورات أو خطط أو برامج لمرحلة التقاعد لمن كان يعمل لديها، بحيث لا تتقطع صلة الفرد بمؤسسته فور الإحالة على التقاعد.
 - ٢- ضرورة إيجاد برامج رعاية صحية خاصة بالمتقاعدين.

الدراسات الأجنبية

- دراسة (Sun,2014) وعنوانها:

The determinants of retirement in Canada

حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على محددات التقاعد المبكر في كندا بين الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين (50-80) سنة، حيث تم تعريف المحددات على نوعين وهما: النوع الأول التقاعد الكلي ويقصد به الأشخاص الذين يتركسون سوق العمل ويغادرونه بشكل كامل، والنوع الثاني التقاعد الجزئي ويقصد به الأشخاص الذين عملوا لمدة 26 أسبوع. وبلغ مجتمع الدراسة وفقاً لمركز الإحصاء الكندي 844476 موظف وموظفة. وتم استخدام نموذج الانحدار.

أبرز النتائج التي جاءت في الدراسة:

- ١- الأشخاص الذين يعيشون في المدن والمناطق المتطورة أقل ميلاً للتقاعد المبكر من الأشخاص الذين يعيشون في الأرياف.
- ٢- الأشخاص غير المتزوجين هم الأكثر عرضة للتقاعد بالمقارنة مع المتزوجين والأرامل. كما وأن النساء المتزوجات أكثر ميلاً للتقاعد من الرجال.

- دراسة (WELLS & OAKMAN,2013) وعنوانها:

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

intentions?

حيث هدفت الدراسة إلى البحث عن نوايا التقاعد للموظفين في إحدى مؤسسات القطاع العام الكبيرة التي تقع في ولاية فيكتوريا الأسترالية التي كانت مهتمة في تطوير السياسات للمساعدة في الإبقاء على القوى العاملة داخل سوق العمل. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال من خلال تصميم استبانة وتوزيعها على عينة قدرها ٣٣٢ موظف وموظفة في إحدى الشركات الكبيرة العاملة في ولاية فيكتوريا.

أبرز نتائج الدراسة:

- ١- يلعب عاملي العمر وسنوات الخدمة دور كبير في نية التوجه نحو التقاعد المبكر.
 - ٢- هناك دور للرضا الوظيفي والتماسك الاجتماعي في نية التوجه نحو التقاعد المبكر.
- أبرز التوصيات في الدراسة:
- ١- ضرورة أن تقوم الإدارة العليا بالاهتمام بشكل كبير بموضوع الرضا الوظيفي للعاملين.

٢- ضرورة العمل على الاهتمام بجميع الفئات العمرية دون التمييز بين الفئات.

التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال الاطلاع على الدراسات التي تناولت قضية التقاعد المبكر، نجد أن الدراسات كلها متفقة على أنه يجب العمل على إيجاد برامج رعاية صحية للمتقاعدين، حيث تتفق دراستي هذه مع كلاً من دراسة (حسنين، 2016) التي هدفت للتعرف على الموظفين في القطاع العام نحو التقاعد المبكر في قوانين التقاعد الفلسطينية، مع دراسة (سعدا، 2014) التي هدفت إلى التعرف على طبيعة اتجاهات عينة من المدرسين في المدارس الثانوية في محافظة دمشق نحو التقاعد المبكر. ودراسة (Sun, 2014) التي هدفت إلى التعرف على محددات التقاعد المبكر في كندا بين الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين (50-80) سنة. ومن أوجه الاتفاق أيضاً بين دراستي هذه والدراسات السابقة هي المنهج المستخدم حيث تعتمد دراستي هذه على المنهج الوصفي التحليلي من خلال تصميم استبانة ودراسة عينة من موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية.

تختلف دراستي هذه عن الدراسات السابقة في البعدين المكاني والزمني والفئة المستهدفة، حيث أن دراستي هذه، الفئة المستهدفة فيها الموظفين العاملين في وزارة الداخلية الفلسطينية في الضفة الغربية، في حين أن دراسة (حسنين، 2016) تشمل موظفي القطاع العام في قطاع غزة، ودراسة (Sun, 2014) الفئة المستهدفة الرجال والنساء في كندا. في حين أن الفئة المستهدفة في دراسة (WELLS & OAKMAN, 2013) هي للموظفين في إحدى مؤسسات القطاع العام الكبيرة التي تقع في ولاية فيكتوريا الأسترالية.

الفجوة البحثية

اتجهت الحكومة لسياسة اقرار نظام التقاعد المبكر لمرة واحدة وكان بمثابة صفقة بين الحكومة والموظف الراغب بالاستفادة من النظام وفق المعايير المعتمدة بالنظام وذلك بناء على رؤية الحكومة بناء على طلب من البنك الدولي والدول المانحة ان التقاعد المبكر سيؤدي الى تقنين نفقات الحكومة في فاتورة الرواتب الشهرية وتقليلها بناء على سياسات وزارة المالية ولكن ادى النظام الى تعاضم الازمة المالية وتفاقمها لأنها نقلت العبء من موازنة الحكومة الى هيئة التقاعد الفلسطينية بالرغم من تعد الدول المانحة خاصة الاتحاد الاوروبي من سد الفجوة المالية على فاتورة التقاعد وايضا اعتماد وزارة المالية سياسية توظيف موظف بدل كل موظفين اثنين يتم احالتهما للتقاعد المبكر او التقاعد بناء على وصول المتقاعد لسن التقاعد وهو ٦٠ عام بحيث لم تحقق وزارة المالية اهدافها ولم يظهر اثر نظام التقاعد المبكر الايجابي المبني على الدراسات وتحليلات وزارة المالية والبنك الدولي وتوصياتهم، وبقيت الازمة المالية تراوح مكانها بسبب الترقيات للفئات العليا ورواتب الجهاز القضائي وعدم الالتزام بسياسة تقنين النفقات وترشيدها.

أي ان التقاعد المبكر لم تكن بالصفقة الناجحة للموظف وخصوصا من الفئات البسيطة والتي حرمت الموظف من الفرصة في البقاء على رأس عمله وحرمانه من الفرصة في الترقية الوظيفية او في المسار الطبيعي للوظيفة العمومية بل انعكست سلباً في على الطرفين الحكومة والموظف.

البناء النظري: النظريات ذات العلاقة

نظرية العاملين لـ فريدريك هيرزبرج Frederik Herzberg:

تركز هذه النظرية على دور العمل وظروفه في حياة الأفراد العاملين، وتقسّم حاجات الإنسان إلى مجموعتين:

- المجموعة الأولى: وهي التي يسميها هيرزبرج العوامل الصحية (أي الأساسية) وتشمل:
- الاستقرار الوظيفي بمعنى الشعور باستمرارية العمل وعدم التهديد بالفصل.
- المنزلة المناسبة وهي تشمل المركز الوظيفي والسلطات وساعات العمل ومكانه المناسب

- الدخل المادي الكافي والمميزات وتشمل جميع ما يتقاضاه العامل من أجر ومميزات مثل العلاج والاجازات ووسيلة المواصلات وغير ذلك.
 - الإشراف والذاتية وتعنى وجود قدر من التحكم الذاتي في كيفية أداء العمل.
 - ظروف العمل: من حيث وسائل الأمان وتوفر أدوات العمل والخدمات الأساسية للعمل.
- وحسب هذه النظرية فإن هذه العوامل ليست محفزات بل إن نقصها يعتبر عامل تثبيط ومصدر إحباط، وبالعكس فإن توفيرها يجعل العامل راضيا وليس محفزا.
- المجموعة الثانية: وهى التي يسميها هيرزبرج مجموعة الحوافز وتشمل:
- التقدير أي التقدير من الرؤساء والزملاء.
 - فرص النمو أي الشعور بوجود فرص للتقدم والتطور وزيادة الدخل.
 - تحمل المسؤوليات أي وجود فرص لتحمل مسؤوليات واتخاذ قرارات وقيادة الآخرين.
 - الانجازات وهي وجود مجال لتحقيق انجازات وتجاوز الأداء المطلوب كما أو كيفا.
- وهذه العوامل هي التي تعتبر محفزة حسب هذه النظرية بمعنى أن المجموعة الأولى (العوامل الصحية) لا تؤدي إلى تحفيز ولكن نقصها يؤدي إلى عدم الرضا عن العمل، أما التحفيز فيأتي من المجموعة الثانية.
- وهذه العوامل لها تأثير على صحة وسلامة الفرد وإن كانت بطرق غير مباشرة طبقت هذه النظرية في كثير من الدراسات وكانت نتائجها أن الأفراد يشعرون بدرجة عالية من الرضا - أي الاطمئنان والأمان، وكانوا أكثر انتاجية وأقل عرضة للحوادث.

التعقيب على النظرية

أشارت النظرية إلى الاهتمام بالرضا وليس التحفيز بحيث لم تشير إلى درجة الرضا بالحد الذي يحقق الامان الوظيفي وصولاً إلى الاستقرار الوظيفي ولم تحدد درجة التحفيز ونوعية أو نظام التحفيز التي بحاجة لها الموظف مبنية على حقائق فقد اعتمدت النظرية على التحليل وليس التوصيف كل العوامل السابقة تلعب دوراً في الرضا والتحفيز الوظيفي لكنها لم تشير البديل المادي الراتب أو الاستقرار الوظيفي الذي يدفع الموظف للتفكير بالتقاعد المبكر وهو الخروج من اطار العمل والتفكير في البديل المالي والخروج من دائرة الوظيفة العمومية بحثاً عن حلول بديلة ما بعد التقاعد بحثاً عن دخل اضافي بالإضافة لراتب التقاعد ومكافأة نهاية الخدمة.

نظرية النشاط لـ فريدمان وهافي جريست وميلر

أسس هذه النظرية كل من فريدمان وهافي جريست وميلر، حيث أكدوا على أهمية الأنشطة البديلة في حالة فقد المتقاعد لوظيفته وعمله من حيث شغل وقت فراغه وإعادة توافقه، فالنظرية تركز على أهمية النشاط البديل في حالة فقدان المتقاعد لوظيفته وذلك ما يحقق التوافق بشكل فعال لأن تحقيق الأهداف الشخصية يبقى مطلباً ملحا يرفع الروح المعنوية للفرد سواء أثناء فترة النشاط أو عند إيجاد عمل بديل بعد التقاعد . وقد ركز (ميلر) على الأنشطة البديلة التي توفر للمتقاعد أمرين أساسيين: (أن يجد البديل عن العمل المفقود وتعتبر مصدراً جديداً للدخل الذي تناقص بعد التقاعد عن العمل).

ومن الانتقادات الموجهة لهذه النظرية أنها موجهة لفئة ضئيلة من المتقاعدين خاصة أولئك الذين يملكون مهارات وخبرات وأنشطة سابقة تعوض فقدانهم لعملهم الأصلي.

التعقيب على النظرية

لم تشير النظرية إلى الدرجة الوظيفية التي تقاعد عليها الموظف بحيث تحدد نسبة الراتب التقاعدي خاصة ان الفئة العليا يكون الاثر المالي للتقاعد من الراتب التقاعدي ومكافأة نهاية الخدمة مرتفعة مقارنة من الموظف بالدرجة العادية التي لا تكفي لإشباع احتياجاته والوفاء بالتزاماته وهذا ما يدفع البحث عن عمل اضافي في الحصول على الامان المالي والتوفير ولم تشير أو تربط نسبة الراتب التقاعدي

بمؤشر غلاء المعيشة وارتفاعه خاصة اذا لم تدرج الدولة علاوة غلاء المعيشة من ضمن علاوات الراتب الشهرية سواء للموظفين الذين على رأس عملهم او المتقاعدين.

الفصل الثالث

تمهيد

يتناول هذا الفصل وصفا لمجتمع الدراسة، والطريقة التي اتبعها الباحث لاختيار عينة الدراسة، كما يتناول وصف الأداة المستخدمة فيها، والإجراءات التي اتبعت في تنفيذها، بالإضافة إلى المعالجات الإحصائية التي استخدمت في تحليل النتائج.

منهجية الدراسة

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وأسلوب البحث الميدانية وذلك في إبراز اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر مع محاولة استكشاف العلاقة بين بعض الظروف والدوافع الاقتصادية ومستوى المعيشة للموظفين التي دفعتهم لاتخاذ قرار التقاعد المبكر. وذلك عن طريق تصميم استبانة خاصة للموظفين لقياس الأسباب والدوافع، حيث سيتم توزيع الاستبيان على عينة من الموظفين وسيتم أخذ عينة عشوائية من العاملين في وزارة الداخلية. كذلك الرجوع إلى عدة دراسات وأبحاث متنوعة عن الموضوع وهي غالبا رسائل وأبحاث جامعية منشورة لطلبة ماجستير ومقالات ودراسات وتقارير هيئة التقاعد الفلسطينية.

مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من الموظفين/ات العاملين/ات في وزارة الداخلية، حيث سيتم دراسة عينة عشوائية قدرها 80 استبانة مناصفة لكلا الجنسين.

أداة الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة لجأ الباحث إلى استخدام مصدرين أساسيين لجمع المعلومات، وهما:

المصادر الثانوية: حيث استخدم الباحث في معالجته للإطار النظري للدراسة الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والتقارير، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، ومواقع الانترنت المختلفة. وكان هدف الباحث من اللجوء للمصادر الثانوية في الدراسة؛ التعرف على الأسس والطرق العلمية السليمة في كتابة الدراسات، وكذلك أخذ تصور عام عن آخر المستجدات التي طرأت في موضوعات الدراسة الحالية.

المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة تم اللجوء إلى جمع البيانات الأولية من خلال استبانة التي قام الباحث بتطويرها كأداة رئيسية للدراسة، والتي شملت عددا من العبارات عكست أهداف الدراسة وأسئلتها، التي قام المبحوثين بالإجابة عنها، وسيتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي Five Likert Scale، بحيث تؤخذ كل إجابة أهمية نسبية، ولأغراض التحليل سيتم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS V.20.

صدق الاستبانة

للتحقق من صدق الاستبانة سيتم عرضها على المشرف الأكاديمي.

ثبات الاستبانة

سيتم التأكد من ثبات الأداة من خلال إجراء اختبار التناسق الداخلي واستخراج معامل الثبات (كرونباخ الفا) على عينة الدراسة بأكملها.

المراجع والمصادر العربية والأجنبية:

- ١- العماري، بدرية (٢٠٠٧): دراسة ظاهرة التقاعد المبكر للمعلمات القطريات في مدارس التعليم العام بدولة قطر: العوامل وعلاقتها ببعض المتغيرات . مجلة العلوم التربوية، العدد (١١).
- ٢- ديوان الموظفين العام ٢٠٢٣: التقرير السنوي العام لعام ٢٠٢٠-٢٠٢١ .
- ٣- أبو حطب، رامي محمد حمد (٢٠١٦)، العوامل التي تؤثر في اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر: دراسة حالة موظفي هيئة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين "الأونروا"- المكتب الإقليمي- غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية - غزة.
- ٤- بن بوزيد، فاطمة وبن بوزيد، سميرة و رابحي، بهجة (٢٠١٢)، اتجاهات المعلمين نحو التقاعد المبكر: دراسة ميدانية بابتدائيات بلدية بوسعادة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الليسانس في علوم التربية - تخصص: تكوين وتسيير في قطاع التربية، جامعة المسيلة، الجزائر.
- ٥- حسنين، محمد طلال (٢٠١٦)، اتجاهات الموظفين المدنيين في القطاع العام نحو التقاعد المبكر في قوانين التقاعد الفلسطينية، قدمت هذه الرسالة استكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية - غزة.
- ٦- قانون التقاعد الفلسطيني رقم ٧ لسنة ٢٠٠٥.
- ٧- الأفغاني، محمود (٢٠١٣): أنظمة التقاعد الفلسطينية وأثرها على الاقتصاد الفلسطيني. رسالة ماجستير منشورة كلية الاقتصاد والعلوم الادارية. جامعة الأزهر. غزة-فلسطين.
- ٨- جريدة الوقائع الفلسطينية، ٢٠١٧: العدد ١٣٥. الصادر بتاريخ ٢١/٠٨/٢٠١٧
- ٩- حسنين، محمد (٢٠١٦): اتجاهات الموظفين المدنيين في القطاع العام نحو التقاعد المبكر في قوانين التقاعد الفلسطينية. رسالة ماجستير منشورة. كلية التجارة- قسم إدارة الأعمال. الجامعة الإسلامية. غزة-فلسطين.
- ١٠- سعدا، محمد (٢٠١٤): اتجاهات المدرسين نحو التقاعد المبكر: دراسة ميدانية على عينة من المدرسين في المدارس الثانوية العامة في محافظة دمشق. مجلة جامعة دمشق. المجلد ٣٠، العدد الأول.
- ١١- سماعة، بيان (٢٠٠٨): اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة-فلسطين. نحو التقاعد المبكر وأثر بعض المتغيرات عليه. رسالة ماجستير منشورة، جامعة النجاح الوطنية. نابلس-فلسطين.
- ١٢- سويدان، وسيم (٢٠١٤): أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر - دراسة حالة: شركة توزيع كهرباء محافظات غزة. رسالة ماجستير منشورة. الجامعة الإسلامية. غزة-فلسطين.
- ١٣- محمود الهواسي وآخرون (٢٠١٤)، مبادئ علم الإدارة الحديثة، دار الكتب الوثائقية، العراق، ص ١٢٨.
- ١٤- الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفقر ٢٠٢٣-٢٠٢٤
- ١٥- تقرير التضخم الربع الأول 2023
- ١٦- المراقب الاقتصادي 2023
- ١٧- الأزمات الاقتصادية المعاصرة في المنطقة العربية- الأسباب والتداعيات.
- ١٨- ظاهرة التقاعد المبكر بقلم خولة مرتضوي
- ١٩- الموقع الإلكتروني لوزارة الداخلية الفلسطينية.
- ٢٠- الموقع الإلكتروني لهيئة التقاعد الفلسطينية.
- ٢١- آفاق الاقتصاد العربي- مايو 2023
- ٢٢- أداء الاقتصاد الفلسطيني خلال عام 2022 والتنبؤات الاقتصادية خلال 2023.

٢٣- الاستراتيجية القطاعية لتنمية الاقتصاد الوطني (٢٠٢١-٢٠٢٣).

المراجع الأجنبية

- 1- Brockmann , Hilke & Müller , Rolf (2009) Time to retire – Time to die? Aprospective cohort study of the effects of early retirement on long-term survival.Social Science & Medicine 69 (2009) 160–164.
- 2- Coe, Norma B& Lindeboom, Maarten (2008) : Does retirement kill you?Evidence from early retirement windows, IZA discussion papers, No. 3817,http://nbnresolving.de/urn:nbn:de:101:1-20081127421.
- 3- Dorn, David; Sousa-Poza, Alfonso (2007) : 'Voluntary' and 'Involuntary' earlyretirement: an international analysis, IZA Discussion Papers, No. 2714,http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-2008041034
- 4- OAKMAN , JODI & WELLS , YVONNE(2013). Retirement intentions: whatis the role of push factors in predicting retirement intentions? Ageing andSociety / Volume 33 / Issue 06 / August 2013.
- 5- Sun , Siyn (2014). The determinants of retirement in Canada .University of Ottawa.
- 6- Social security functions as a safety net to protect workers in cases of illness .
- 7- [Palestinian economy is facing formidable challenges](#)

[A High-Tension Proposal for Social Security](#)