

أثر حجم رواتب التقاعد المبكر على الأداء التشغيلي للمؤسسة
العامّة للضمان الإجتماعي في الأردن

**The Impact of the Size of Early Retirement Salaries on the
Operational Performance of the Social Security
Corporation in Jordan**

إعداد

انتصار سليمان النعيمات

إشراف

أ. د. أسماء إبراهيم العمارنة

فُدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في المحاسبة

قسم العلوم الماليّة والمحاسبية

كلية الأعمال

جامعة الشرق الأوسط

حزيران، 2022

تفويض

أنا انتصار سليمان النعيمات، أفوض جامعة الشرق الأوسط بتزويد رسالتي ورقياً وإلكترونياً للمكتبات، أو المنظمات، أو الهيئات والمؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها.

الاسم: انتصار سليمان النعيمات.

التاريخ: 2022 / 06 / 12.

التوقيع: 

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة والموسومة بـ: أثر حجم رواتب التقاعد المبكر على الأداء التشغيلي للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن.
 للباحثة: انتصار سليمان النعيمات.
 وأجيزت بتاريخ: 2022 / 06 / 12.

أعضاء لجنة المناقشة

التوقيع	جهة العمل	الصفة	الاسم
	جامعة الشرق الأوسط	مشرفاً	أ. د. أسماء إبراهيم العمارنة
	جامعة الشرق الأوسط	عضواً من داخل الجامعة ورئيساً	أ. د. عبدالله احمد دعاس
	جامعة الشرق الأوسط	عضواً من داخل الجامعة	د. مازن احمد العمري
	جامعة الزيتونة الاردنية	عضواً من خارج الجامعة	أ. د. محمد إبراهيم النوايسة

شكر وتقدير

أشكر من كل قلبي مُشرفتي الفاضلة الأستاذة الدكتورة أسماء إبراهيم العمارنة
لمساندتي في إنجاز هذا العمل وصبرها وحرصها على أن يكون هذا العمل متميزاً أكاديمياً.
كما أشكر الأساتذة الاعضاء على دورهم في إثراء مناقشة هذه الرسالة وحرصهم على تطويرها.
وأشكر أيضاً أساتذتي الذين لم ييخلوا علينا بما زدوني به من معلومات ومهارات في جامعة الشرق
الايوسط والتي أشكر أدارتها والعاملين فيها من كل قلبي.

الباحثة

انتصار سليمان النعيمات

الإهداء

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم:

(من سلك طريقاً يلتمس فيه علماً سهل الله له طريقاً إلى الجنة)

أخرجه مسلم

الحمد لله الذي من علي فرحة التخرج والوصول لهذا الانجاز الذي أهديه بكل تواضع إلى والديّ

الكريمين اللذان ما كنت أحببت العلم دون دعمهم المستمر لي وتشجيعهما.

كما اهدي هذا العمل إلى كل من ساندني ومهد لي طريق النجاح لتحقيق هذا المشروع الذي لم

أبلغه إلا بعون الله أولاً ومن ثم مواقفهم النبيلة المشرفة لأهديهم كنجاحي هذا وتخرجي.

ولكم اخوتي وعزوتي واحبتي هذا النجاح المتواضع اشكركم جميعاً

الباحثة

انتصار سليمان النعيمات

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
العنوان.....	أ.....
تفويض.....	ب.....
قرار لجنة المناقشة.....	ج.....
شكر وتقدير.....	د.....
الإهداء.....	ه.....
فهرس المحتويات.....	و.....
قائمة الجداول.....	ح.....
قائمة الملاحق.....	ط.....
الملخص باللغة العربية.....	ي.....
الملخص باللغة الإنجليزية.....	ك.....

الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها

المقدمة.....	(1-1) 2.....
مشكلة الدراسة وأسئلتها.....	(2-1) 3.....
أهداف الدراسة.....	(3-1) 5.....
أهمية الدراسة.....	(4-1) 5.....
فرضيات الدراسة.....	(5-1) 7.....
أنموذج الدراسة.....	(6-1) 7.....
مصطلحات الدراسة.....	(7-1) 8.....
حدود الدراسة.....	(8-1) 12.....
محددات الدراسة.....	(9-1) 12.....

الفصل الثاني: الأدب النظري والدراسات السابقة

المبحث الأول : الإطار النظري.....	14.....
التقاعد المبكر.....	(1-2) 14.....
الأداء التشغيلي.....	(2-2) 22.....
الضمان الاجتماعي.....	(2-3) 28.....
المبحث الثاني: الدراسات السابقة ذات الصلة.....	33.....

الفصل الثالث: منهجية الدراسة (الطريقة والإجراءات)

- 43 (1-3) تمهيد
- 43 (2-3) منهج البحث المستخدم
- 44 (3-3) مجتمع الدراسة
- 44 (4-3) مصادر جمع البيانات اعتمدت الدر
- 45 (5-3) متغيرات الدراسة
- 45 (6-3) التّمؤج القياسي للدراسة
- 46 (7-3) المعالجات الاحصائية المستخدمة
- 50 (8-3) الأساليب الإحصائية التي استخدمتها الدراسة:

الفصل الرابع: تحليل البيانات واختبار الفرضيات

- 52 (1-4) تمهيد
- 52 (2-4) نتائج التحليل الوصفي:
- 56 (3-4) اختبار فرضيات الدراسة:

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

- 63 (1-5) تمهيد
- 63 (2-5) النتائج
- 66 (3-5) التوصيات

قائمة المراجع والمصادر

- 67 أولاً: المراجع بالعربية
- 72 ثانياً: المراجع الإنجليزية
- 76 الملحقات

قائمة الجداول

الصفحة	محتوى الجدول	رقم الفصل - رقم الجدول
45	متغيرات الدراسة وطريقة قياسها	1-3
47	نتائج التوزيع الطبيعي بالاعتماد على اختبار (K-S)	2-3
48	نتائج اختبار (Multicollinearity)	2-3
49	مصفوفة (Pearson) بين حجم الرواتب التقاعدية المبكرة وعدد المشتركين	4-3
49	نتائج اختبار الارتباط الذاتي (D.W)	5-3
52	نتائج الإحصاء الوصفي حجم الرواتب التقاعدية المبكرة للفترة (2020-2015)	6-4
53	نتائج الإحصاء الوصفي للفائض التأميني للفترة (2020-2015)	7-4
54	نتائج الإحصاء الوصفي للسيولة للفترة (2020-2015)	8-4
55	نتائج الإحصاء الوصفي لعدد المشتركين للفترة (2020-2015)	9-4
58	نتائج اختبار أثر حجم الرواتب التقاعدية المبكرة على الفائض التأميني	10-4
60	نتائج اختبار أثر حجم الرواتب التقاعدية المبكرة على السيولة	11-4

قائمة الملاحق

الصفحة	المحتوى	الرقم
77	نتائج تحليل Spss	1

أثر حجم رواتب التقاعد المبكر على الأداء التشغيلي للمؤسسة العامة للضمان

الاجتماعي في الأردن

إعداد: انتصار سليمان النعيمات

إشراف: أ. د. أسماء إبراهيم العمارنة

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى بيان أثر حجم رواتب التقاعد المبكر على الأداء التشغيلي للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن من الفترة الشهرية الممتدة من (2015-2020)، ولتحقيق هدف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي والمنهج الاستدلالي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المتقاعدين اصحاب الرواتب المبكرة والمشاركين في مؤسسة الضمان الاجتماعي الأردني، ولاختيار عينة الدراسة تم اختيار كافة المتقاعدين المبكر ومساهمة المشاركين في مؤسسة الضمان الاجتماعي الأردني (مسح شامل)، وتم الاعتماد على التقارير المالية لمؤسسة الضمان الاجتماعي الأردني التي تم الإفصاح عنها كأداة للدراسة حيث أن هذه التقارير تم إعدادها وتدقيقها حسب الأصول وستغطي البيانات الفترة ما بين (2015/1/1-2020/12/31)، واطهرت نتائج الفرضية الاولى وجود أثر عكسي لحجم الرواتب التقاعدية المبكرة على الأداء التشغيلي مقاساً (بالفائض التأميني) للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن ، كما اظهرت نتائج الفرضية الثانية وجود أثر عكسي لحجم الرواتب التقاعدية المبكرة على الأداء التشغيلي مقاساً (بالسيولة) للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن، واوصت قيام المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بالاستفادة من نتائج هذه الدراسة مستقبلا في حال إجراء تعديلات قانونية على العوامل التي تؤثر في استحقاق واحتساب رواتب التقاعد المبكر استنادا لقانون (1) 2014 حيث ان هذه الدراسة بينت أثر حجم رواتب التقاعد المبكر على الأداء التشغيلي للمؤسسة، كما واوصت الدراسة بإجراء- المزيد من الدراسات والاعتماد على الدراسات الإكثوارية في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي والعمل على اعادة النظر بالتقاعد المبكر للحفاظ على ديمومة النظام التأميني واعطاء أهمية لنتائج هذه الدراسة ودراسة المتغيرات التي تؤثر بشكل سلبي على الاقتصاد الوطني والمركز المالي للضمان الاجتماعي.

الكلمات المفتاحية: حجم رواتب التقاعد المبكر، الأداء التشغيلي، للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.

The Impact of the Size of Early Retirement Salaries on the Operational Performance of the Social Security Corporation in Jordan

Prepared by Intisar Suleiman Al-Naimat

Supervised by: Prof. Asmaa Al-Amarna

Abstract

This study aimed to show the impact of the size of early retirement salaries on the operational performance of the Public Institution for Social Security in Jordan. 2015-2020), and to select the study sample, all early retirees and participants in the Jordanian Social Security Corporation were subjected (a comprehensive survey), and the financial reports of the Jordan Social Security Corporation that were disclosed were relied on as a tool for the study, as these reports were duly prepared and audited and will cover the data The period between (1/1/2015-31/12/2020), and the results of the first hypothesis showed an adverse effect of the size of early retirement salaries on the operational performance as measured by (insurance surplus) for the Social Security Corporation in Jordan, as the results of the second hypothesis showed. An inverse effect of the size of early retirement salaries on the operational performance as measured by (liquidity) of the Public Institution for Social Security in Jordan, and it recommended that the Public Institution for Social Security Social security is to benefit from the results of this study in the future in the event that legal amendments are made to the factors that affect the entitlement and calculation of early retirement salaries based on Law (1) 2014. To work on reconsidering early retirement based on actuarial studies in order to maintain the sustainability of the insurance system, as it constitutes a dangerous phenomenon in society and has negative effects on the national economy and the financial position of social security.

Keywords: The Size of Early Retirement Salaries, Operational Performance, Of the Public Institution for Social Security.

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

(1-1): المقدمة.

(2-1): مشكلة الدراسة وأسئلتها.

(3-1): أهمية الدراسة.

(4-1): أهداف الدراسة.

(5-1): فرضيات الدراسة.

(6-1): أنموذج الدراسة.

(7-1): مصطلحات الدراسة.

(8-1): حدود الدراسة.

(9-1): محددات الدراسة.

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

(1-1) المقدمة

تُعدّ المؤسسة العامّة للضمان الاجتماعيّ واحدة من المؤسسات والدوائر الحكوميّة في المملكة الأردنيّة الهاشميّة التي تتمتع بالشخصيّة الاعتباريّة وذات استقلال مالي وإداري ، حيث تعتبر من أهمّ الأنظمة التأمينيّة والتكافليّة العامّة والتي بدورها تقوم بتطبيق القانون لتحقيق اعتبارات الكفاية الاجتماعيّة وحماية المشتركين اجتماعيًا واقتصاديًا، وقد قامت المؤسسة العامّة للضمان الاجتماعي على تطوير القوانين والأنظمة الخاصّة بها وتحقيق اعتبارات الكفاية الاجتماعيّة، وذلك من خلال ضمان جودة إدارة الإيرادات المتحصلة من المشتركين الخاضعين لأحكام القانون بكافّة فئاتهم الواردة في قانون الضمان الاجتماعيّ .

ومن اهم التحديات التي تواجه المؤسسة العامّة للضمان الاجتماعي هو التقاعد المبكر والتي كان بدورها تعديل القوانين الخاصة بشروط استحقاق الراتب التقاعدي المبكر لأكثر من مره خلال السنوات السابقة (2001 - 2009-2010-2014-2019) ليكون هذا مؤشر واضح لإدراك المؤسسة مخاطر التقاعد المبكر و اعتمادها على الدراسات الإكتوارية لوضع المزيد من الضوابط على استحقاق الرواتب التقاعدية المبكرة واجراء تعديلات جوهرية مهمة من خلال قانون (2014) ليتضمن القانون العديد من الاصلاحات على انظمة التقاعد بشكل عام و المبكر بشكل خاص وسعت المؤسسة من خلال ما سبق لضمان العدالة التوزيعية وتعزيز الحوكمة المؤسسية وضمان سلامة الجانب الاستثماري لضمان ديمومة انظمتها التأمينية ، فبالرغم من تباطؤ نموّ الاقتصاد الوطني خلال السنوات القليلة الماضية وانكماشه في عام 2020، إلّا أنّ موجودات صندوق الاستثمار حققت

نموًا مقداره (170.7) مليون دينار - وزيادة مقدارها 1.6% خلال عام 2020 مقارنة بعام 2019، حيث بلغ إجمالي الموجودات نهاية عام 2020 حوالي (11.2) مليون دينار مقارنة مع (10.99) مليون دينار كما في نهاية - عام 2019، ولمواكبة التطورات التي شهدتها الاقتصاد الأردني والتغيرات التي نجمت عن جائحة كورونا، ونتيجة للمعطيات المترتبة عن برامج استجابة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لتبعات جائحة كورونا.

واستنادا لما سبق جاءت هذه الدراسة لبيان حجم التأثير لرواتب التقاعد المبكرة على أداء المؤسسة التشغيلي خلال فترة الدراسة الواقعة من 2015/1/1 وحتى 2020/12/31.

(2-1) مشكلة الدراسة وأسئلتها

ان ازدياد عدد الأشخاص المتقاعدين بشريحة التقاعد المبكر يعمل على استنزاف السيولة في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، كما أنّ التغيرات التي طرأت على أحكام التقاعد المبكر وشروطه كان له أثر مباشر على تقاعد عدد كبير من مشرّكي المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي خوفاً من مساس التقلبات القانونية بحقوقهم، وبالتالي من المتوقع أن يكون له أثر على سيولة المؤسسة وذلك من خلال التغيرات التي طرأت على كافة عناصر وشروط استحقاق واحتساب راتب التقاعد المبكر والتغيير النسبي في نسبة الاشتراكات ومعامل المنفعة ومن هذه التغيرات فيما يتعلق باستحقاق راتب التقاعد المبكر حيث تضمنت التعديلات شروط استحقاق راتب التقاعد المبكر أو معادلة احتسابه للمؤمن عليهم الحاليين أو السابقين قبل تاريخ نفاذه وانما تضمنت التعديلات رفع سن التقاعد المبكر إلى اكمال سن 55 للذكور واكمال سن 52 للإناث للمؤمن عليهم الذين يتم شمولهم بالضمان لأول مرة بعد نفاذ القانون المعدل، وذلك لما للتقاعد المبكر، من أثر سلبي على المركز المالي للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بسبب حرمان صندوقها من الإيرادات التي كانت ستورد إليه في حال

استمرارية خضوع المؤمن عليهم وتحول تلك الإيرادات إلى أعباء مالية تتحملها المؤسسة بسبب تخصيص رواتب تقاعدية مبكرة في سن مبكر (قانون المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي رقم 19، 2001).

يعد الأداء التشغيلي مؤشرا مهما عند اتخاذ القرارات ذات الأهمية في المؤسسات المختلفة وتعتمد عليه الإدارات لتحديد مدى القرب من تحقيق أهداف المؤسسة حيث يمكن ان تكون مخرجات الأداء ذات اثار سلبية أو ايجابية على المؤسسات وقد تحدد مدى بقائها وقدرتها على الاستمرار ومن خلاله يمكن الاستخدام الكفؤ والفعال لموارد المؤسسة المتاحة واوصت دراسة العشي(2020) بضرورة دراسة المخاطر التي تؤثر على المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي وذلك من خلال تحسين مستوى النشاط التأميني وتوسيعه من خلال تحقيق فائض مالي وريح تشغيلي يساعدها على القيام بوظائفها وتحقيق أهدافها. وظهرت نتائج دراسة الحدراوي وعبد الكاظم وأبو طبيخ(2020) ان الأداء التشغيلي يعد من اهم المؤشرات للحكم على قدرة المؤسسات في خلق قيمة ونتائج من انشطتها الاعتيادية.

واستناداً على ما سبق ومن خلال عمل الباحثة في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الأردني حيث لاحظت ان التقاعد المبكر يؤثر على نشاط المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الأردني والذي قد يؤثر على إيراداتها واستمراريتها فجاءت الدراسة الحالية للبحث في أثر حجم رواتب التقاعد المبكر على الأداء التشغيلي للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن

ومن هنا جاءت هذه الدراسة للإجابة على الأسئلة التالية:

السؤال الرئيس: ما هو أثر حجم الرواتب التقاعدية المبكرة على الأداء التشغيلي للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن؟

- ويتفرع منه الاسئلة التالية

• ما هو أثر حجم الرواتب التقاعدية المبكرة على الفائض التأميني للمؤسسة العامة

للضمان الاجتماعي في الأردن؟

• ما هو أثر حجم الرواتب التقاعدية المبكرة على السيولة المالية للمؤسسة العامة للضمان

الاجتماعي في الأردن؟

(3-1) أهداف الدراسة

إن الهدف الأساسي لهذه الدراسة يتمثل في التعرف على أثر المتغير المستقل (حجم الرواتب

التقاعدية المبكرة) على المتغير التابع (الأداء التشغيلي للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في

الأردن)، ويتفرع من هذا الهدف مجموعة من الأهداف تتمثل فيما يلي:

• التعرف على أثر حجم الرواتب التقاعدية المبكرة على فائض التأميني للمؤسسة العامة للضمان

الاجتماعي في الأردن.

• التعرف على أثر حجم الرواتب التقاعدية المبكرة على سيولة المؤسسة العامة للضمان

الاجتماعي في الأردن.

(4-1) أهمية الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهميتها في تناولها أحد الموضوعات المهمة وهو حجم الرواتب التقاعدية

المبكرة وأثرها على الأداء التشغيلي للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، وتكمن أهمية الدراسة في

الآتي:

الأهمية النظرية

مساهمة هذه الدراسة في إثراء البحث عن حجم الرواتب التقاعدية المبكرة واثرها على الأداء التشغيلي للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، وتوفير البيانات الأولية والمعلومات اللازمة للباحثين الآخرين، والتعريف على الإطار النظري الذي يحكم العلاقة بين أثر حجم الرواتب التقاعدية المبكرة على الأداء التشغيلي للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، وإبراز أهمية الأداء التشغيلي للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن، ومساهمة هذه الدراسة في تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات المناسبة - بناءً على النتائج - المتوقع أن تسهم في مساعدة أصحاب القرار والباحثين والمهتمين في هذا المجال وفي المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.

الأهمية العملية

تتبع أهمية الدراسة من أهمية المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي وما حظيته من اهتمام ورعاية ملكية منذ التأسيس لاعتبارها رافعة أساسية من روافع الإصلاح الاجتماعي ومن رؤيتها التي أطلقت أخيراً بأنها ذراع أساسي لدفع عجلة التنمية الاقتصادية لما تخدمه من عينة مجتمعية كبيرة ومتنوعة (أفراد ومنتشآت) ليلعب عدد المشتركين ما يقارب مليون و500 ألف مشترك. كما ويعتبر موضوع التقاعد موضوع كثرت التساؤلات حوله في الآونة الأخيرة تحديداً بعد جائحة كورونا و سعي الافراد للجوء إلى التقاعد المبكر والعزوف عن العمل لما يتعرض له سوق العمل من تحديات كبيرة، ومن المتوقع ان يكون لنتائج هذه الدراسة استفادة من الاثر في بيان حجم التقاعد المبكر واثره على هامش الأداء التشغيلي والتحديات التي قد تؤثر على الربح التشغيلي الناتج عن تزايد اعداد المتقاعدين مبكراً لتساهم هذه الدراسة بدورها القائمين على مؤسسة الضمان الاجتماعي بزيادة الاهتمام بالمدة الزمنية

الازمة لاستحقاق راتب التقاعد المبكر لما له من تأثير على ديمومة عمل المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الأردني في تحقيق الفائض التأميني الذي بدوره يضمن لها الاستمرارية بالشكل الامثل.

(5-1) فرضيات الدراسة

تسعى الدراسة إلى اختبار الفرضيات الآتية:

H_{0.1}: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لحجم الرواتب التقاعدية المبكرة

على الأداء التشغيلي مقاساً (بالسيولة) للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن".

H_{0.2}: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لحجم الرواتب التقاعدية المبكرة

على الأداء التشغيلي مقاساً (بالفائض التأميني) للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في

الأردن".

(6-1) أنموذج الدراسة

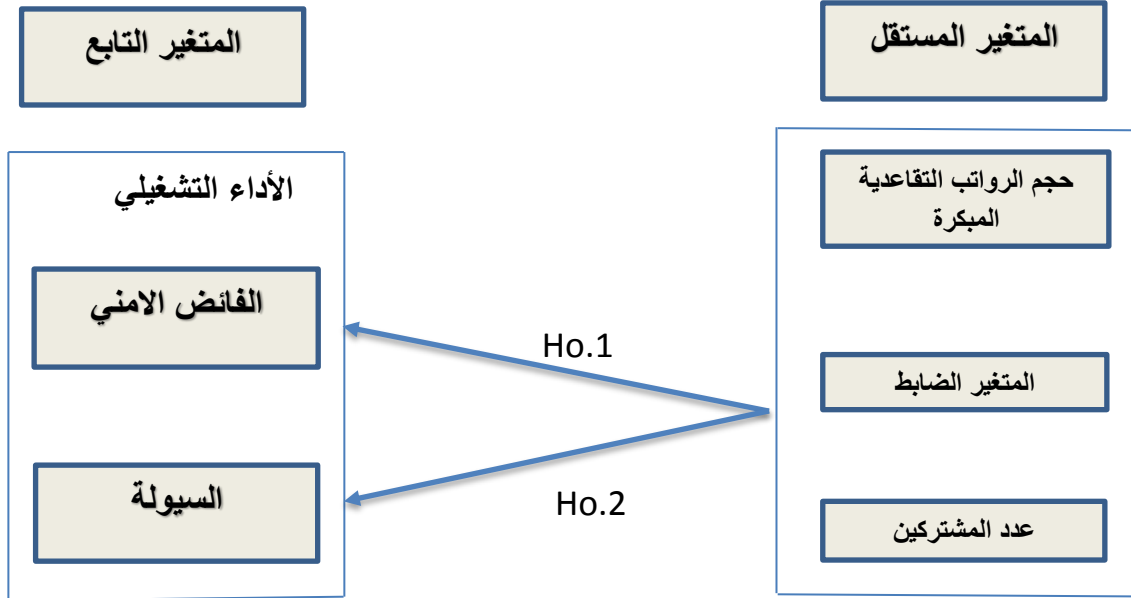
يوضح الشكل (1-1) انموذج الدراسة للتعرف على متغيرات الدراسة حيث يبين أن الأداء

التشغيلي للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، والسيولة للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي،

والفائض التأميني للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي كمتغيرات تابعة، والتغير في عدد المشتركين

في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي كمتغير ضابط، وحجم الرواتب التقاعدية المبكرة، كمتغير

مستقل.



الشكل رقم (1) نموذج الدراسة.

من اعداد الباحثة وبالإعتماد على دراسة كل من (العشي، 2020؛ صلاح الدين ومحمد، 2020).

(7-1) مصطلحات الدراسة

أ- مفهوم الضمان الاجتماعي:

في الأردن وحسب القانون (1) لسنة 2014 فإن الضمان الاجتماعي هو برنامج حكومي لتقديم أنواع من التأمينات (تأمين إصابات العمل وتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة وتأمين التعطل عن العمل وتأمين الأمومة والتأمين الصحي) حسب استحقاقهم من حيث العمر ومدّة العمل والأجر وقيّمته داخل الأردن وخارجه دون الإخلال بالاتفاقيات الدوليّة.

عرف الضمان الاجتماعي: بأنه برنامج حكومي على المستوى الوطني موجّه وفق شروط معيّنة لخدمة فئات معيّنة تضيّق عليها فرص الحصول على الدّخل الملائم جزاء الشّيوخوخة أو الإعاقة أو أيّ سبب آخر (اسامة، 2014)، وقد عرّف ستيفن ليفنجستون (Trabucco et al., 2022) إنّ الضّمان الاجتماعيّ هو برنامج حكومي للمساعدة الاقتصادية للأشخاص الذين يواجهون البطالة، والإعاقة، والشّيوخوخة ويموّل من أرباب العمل والعمّال.

كما عرف الضّمان الاجتماعيّ حسب الدائرة القانونية الخاصة للمؤسسة العامة للضّمان الاجتماعيّ بأنّه: مجموعة من التّأمينات الاجتماعية يحدّد كلّ تأمين منها حاجة أو حاجات المواطن ويستجيب لها في إطار تشريع يبيّن الالتزامات والحقوق ويرسم معادلة التّوازن بينهما. فالضّمان الاجتماعيّ هو نظام تأمينيّ تكافليّ عام يهدف لحماية الأشخاص اجتماعيًا واقتصاديًا، ويحدّد القانون مزاياه ومصادر تمويله، وتقوم الحكومة عبر المؤسسات أو الهيئات التي يتم انشاؤها بمقتضى هذا النّظام لأداء هذه المزايا في حال تحقّق أحد الأخطار الاجتماعية التي يتعرّض لها الأشخاص، مثل: الشّيوخوخة، والعجز، والوفاة، وإصابات العمل، والتّعطّل عن العمل، وغيرها وتموّل هذه المزايا من اشتراكات يتحمّلها الأشخاص المؤمن عليهم وأصحاب العمل. ويهتمّ هذا النّظام بتحقيق اعتبارات الكفاية الاجتماعية. (النظام المالي للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي رقم 113، 2015).

ب- الرّواتب التّقاعدية المبكرة

يعرف بأنّه: راتب التقاعد الذي يستحقه المؤمن عليه بناءً على عمره ومدة اشتراكه في حال انطباق أي من الحالات المنصوص عليها في قانون الضمان الاجتماعي على حالته قبل إكماله سن الشيوخوخة.. (Shabat, 2020)

ج- مفهوم التقاعد المبكر

اشار قانون المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الأردني المعدل رقم (1) لعام 2014 بان التقاعد المبكر يكون بناءً على طلب المؤمن عليه يتم تخصيص راتب تقاعد مبكر عند إنهاء المؤمن عليه خدماته لأي سبب كان شريطة أن يكون اشتراكه في التأمين قد بلغ (252) اشتراكاً فعلياً على الأقل للذكر و (228) اشتراكاً فعلياً للأنثى وأن يكمل كلاهما سن الخمسين، (مادة 64، قانون الضمان الاجتماعي 1، 2014).

عرف جديد(2021) أن التقاعد المبكر هو السياسة البديلة لسياسة خفض سن التقاعد الذي يكون عادة عند إكمال عمر 60 عاماً.

د- مفهوم السيولة

وعرفها المطيري(2022) بأنها تمثل قدرة أي موجود للتحوّل إلى نقد بسرعة وبدون خسارة قياساً بكلفة الشراء.

كما عرف العايب(2021) السيولة بأنها السرعة أو الملائمة التي يمكن من خلالها تحويل الموجود إلى نقد، وأن عملية تكوين النقود التي تكون جذابة بالنسبة للمقرضين تتضمن تكوين الموجودات التي يمكن تحويلها إلى سيولة بسرعة وبدون خسارة.

أما السيولة بالمفهوم الاقتصادي الشامل فهي عرض النقد المكوّن من النقد وودائع تحت الطلب وطبقاً لهذا التعريف تم استخراج الودائع الأجنبية لغير المقيمين من مفهوم السيولة الشامل (Haroon, & Rizvi, 2020).

عرف العايب (2021) السيولة بصورة كمية على انها كمية الموجودات الممكن تحويلها إلى نقد في الوقت المناسب أو المطلوب.

وعرف عكاشة والصيفي (2019) بأنها كمية الموجودات القابلة للتحويل السريع إلى نقد مضافاً إليها تسديدات الزبائن لالتزاماتهم أو من خلال ما يمكن الحصول عليه من السوق المالية على شكل ودائع أو أموال مشتراه.

أما السيولة من وجهة نظر المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي هي قدرة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي على مواجهة التزاماته والتي تتمثل بصفة أولية في عنصرين هما: تلبية طلبات المودعين للسحب من الودائع، وتلبية طلبات الائتمان أي القروض والسلف لتلبية احتياجات المجتمع

هـ- مفهوم فائض التأمين

يعرف الفائض التأميني بأنه: المبلغ المتبقي في حساب المستأمين بعد إضافة الاحتياطيات والأرباح العائدة لحملة الوثائق وخصم كافة النفقات ومبالغ التعويضات المستحقة للمستأمين (رفاه وبيطار، 2020).

كما عرف الفائض التأميني بأنه: " ما تبقى من أقساط المشتركين والاحتياطيات في صندوق التكافل وعوائدها بعد خصم جميع المصاريف والتعويضات المدفوعة، وهذا الناتج ليس ربحاً وإنما يسمّى الفائض. (النشومي، 2012).

أما التعريف المحاسبي لفائض التأمين فهو: "الفرق بين الإيرادات والمصروفات في صندوق التكافل عند نهاية العام المالي، فإذا زادت الإيرادات عن المصروفات كان الفائض إيجابياً وإذا كان عكس ذلك كان الفائض سلبياً. (شطناوي، 2012).

و- عدد المشتركين

هم الأفراد المنتسبين إلى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الذي يكون في النظام تأميني تكافلي عامّ هدفه حماية الأشخاص اجتماعيًا واقتصاديًا. (المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، الموقع الرسمي).

هم الأفراد المنتسبين للضمان الاجتماعي القائم على إكفال الفرد العامل والمواطن الصالح للراحة والطمأنينة في حالة مرضه، وعجزه، وشيخوخته، وبهيئ لأفراد أسرته العيش الكريم. (الكلمات الهادفة من -جلالة المغفور له الملك الحسين بن طلال، طيب الله ثراه).

(8-1) حدود الدراسة

- الحدود المكانية: تتمثل الحدود المكانية للدراسة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن.

- الحدود الزمانية: تم تطبيق هذه الدراسة على اعداد المشتركين والمتقاعدين من عام 2015/1/1 إلى عام 2020/12/31.

- الحدود الموضوعية: سنتقصر الدراسة على موضوع أثر حجم رواتب التقاعد المبكر على الأداء التشغيلي للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن.

(9-1) محددات الدراسة

- 1- صعوبة الحصول على التقارير المالية الشهرية المتعلقة بالمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الأردني لسرية هذه التقارير وعدم نشرها.
- 2- قلة الدراسات المتعلقة في الضمان الاجتماعي على حد علم الباحث.

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

المبحث الأول: الإطار النظري

(2-1) التقاعد المبكر.

(1-1-2): مفهوم التقاعد.

(2-1-2): نشأة التقاعد.

(3-1-2) اسباب ظهور التقاعد.

(4-1-2): مفهوم التقاعد المبكر.

(5-1-2): النماذج والنظريات التي تفسر التقاعد المبكر.

(6-1-2): العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر.

(2-2): الأداء والأداء التشغيلي.

(1-2-2): مفهوم الأداء.

(2-2-2): قياس الأداء.

(3-2-2): أهمية قياس الأداء.

(4-2-2): الأداء التشغيلي.

(5-2-2): أهمية الأداء التشغيلي.

(2-3): الضمان الاجتماعي.

(1-2-3): مفهوم الضمان الاجتماعي.

(2-2-3): الضمان الاجتماعي في الأردن.

(3-2-3): أهداف الضمان الاجتماعي.

(4-2-3): المبادئ والمرتكزات التي يقوم عليها نظام الضمان الاجتماعي.

(5-2-3): مبررات تطوير قانون الضمان الاجتماعي

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

يتم في هذا الفصل الحديث عن التقاعد والتقاعد المبكر من حيث مفهوم التقاعد ونشأته، وأسبابه، وإجراءاتها، ومفهوم التقاعد المبكر ونظرياته والعوامل المؤثرة فيه، بالإضافة إلى استعراض مفهوم الأداء التشغيلي وطرق قياسه، ويلقي هذا الفصل الضوء على المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي من حيث الأهداف والمبادئ التي يقوم عليها نظام الضمان الاجتماعي

المبحث الأول: الإطار النظري

(1-2) التقاعد المبكر

تمهيد

ظهرت فكرة التقاعد المبكر في الغرب، بهدف ان يتمتع الافراد بحياة بعيدة عن ضغوط ومشاكل العمل، بعدما يكون الفرد قد حقق قدرا معقولا من الامان المالي لمعيشته، حيث وجد الكثير من الافراد انهم يعملون كآلة من غير هدف أو غاية، فظهر الاتجاه الجديد في المجتمعات الغربية والشرقية ان يكون العمل لبعض الوقت وان يتمتع الانسان بما تبقى من عمره من اجل ممارسة هواياته أو لقضاء وقت أكبر مع الاسرة والاصدقاء(الهباش،2020)

تعد مرحلة التقاعد من المراحل المهمة في حياة العديد من العاملين والموظفين، فهي المرحلة التي يكون فيها الموظف بمقدوره القيام بالأعمال التي يحب ممارستها، ومن اجل ان يكون التقاعد مريح ويكون باستطاعة الفرد القيام وممارسة ما كان عليه قبل التقاعد يتطلب الأمر وجود تدفقات ثابتة من الدخل(زيتوني،2021)

تنامت ظاهرة التقاعد المبكر لدى الأردنيين بفارق قد يصل إلى ربع قرن عن سن التقاعد في دول أخرى، مما دعا إلى العمل على عدم استمرارية الأمر أو التشجيع عليه، وعلى الدولة بكافة جهودها ان تبذل جهداً لرفع سن التقاعد والتقليص التقاعد المبكر شيئاً فشيئاً، وتجنب منح اي امتيازات أو منح من شأنها ان تشجع على التفكير فيه واللجوء اليه (اقصاصي ومؤطر، 2021).

(2-1-1): مفهوم التقاعد

لم يكن مفهوم التقاعد موجوداً في القواميس العربية القديمة بمعناه الحالي، حيث تأتي كلمة تقاعد بمعنى ان الشخص لم يهتم للأمر وأهمله، وجاء في المعجم الوسيط (2014) أيضاً تقاعد الموظف عن عمله.

عرف (Czornik, Seidl, Tavakoli, Merten, & Lehrner, 2021) التقاعد بأنه مرحلة انتقال الفرد من مرحلة العمل المتواصل إلى مرحلة تتصف بالهدوء والراحة، حيث يوصف بأنه عملية اجتماعية يقوم فيها الفرد بالتخلي عن العمل الذي يقوم به سواء باختياره أو مجبراً، حيث يتم انسحابه من فئة القوى العاملة في المجتمع والتحول إلى الاعتماد الجزئي على نظام محدد للكفاية المادية وهو نظام التأمين الاجتماعي حيث يصبح راتب التقاعد مكان الاجر الذي كان يتقاضاه مقابل عمله.

و عرف الحلو (2013) التقاعد بأنه عدم المقدرة على العمل عندما يبلغ الفرد سن التقاعد والذي يتفاوت باختلاف الجنس.

و عرفه محمد (2020) بأنه الدخل التعويضي الذي يهدف إلى تغطية احتياجات المتقاعد للمعيشة.

و تم تعريف التقاعد أيضاً بأنه انتقال الفرد من مرحلة العمل المتواصل إلى مرحلة تتصف بالهدوء

والراحة (Kuhn., Grabka & Suter, 2021).

وعرف محمد (2017) التقاعد بأنه الحالة التي يكون فيها الشخص يعمل ساعات عمل أقل من المعتاد سواء كان مرغماً أو مختاراً لذلك، حيث يتكون جزءاً من دخله على الأقل من معاش التقاعد بسبب ما اكتسبه في سنوات الخدمة.

وترى الباحثة أن التعاريف السابقة لمصطلح التقاعد تشترك في وجود عوامل تتفق معظمها بأن الموظف يمر بمرحلتين مختلفتين حيث تتصف المرحلة الأولى بالعمل المتواصل، أما الثانية فتتصف بالهدوء والراحة.

(2-1-2): نشأة التقاعد

يعد التقاعد نظاماً اجتماعياً ويتضمن العديد من القواعد، حيث أمسى ظاهرة حديثة بكافة المجتمعات منها المجتمع الأمريكي والأوروبي، حيث يشكل تحدياً لنمط جديد من الحياة مختلف عن النمط السابق والمألوف، ففي العصور السابقة للثورة الصناعية حيث كانت تتسم المجتمعات بالبساطة والتقليدية كانت نسبة ضئيلة من الأفراد من يعيشون لسن متقدم ويصلون إلى مرحلة الشيخوخة، فكان عدد كبار السن قليل نسبياً في تلك المجتمعات، ومع تقدم الرعاية الصحية وارتفاع مستوى الخدمات المقدمة للأفراد وتقدم العلم في الطب ترتب على تلك العوامل إطالة فترة الحياة للأفراد، وازدياد عدد كبار السن في المجتمعات التي تمتاز بالتقدم، وتزامن ذلك مع تقدم التكنولوجيا وظهور اختراعات وقوى ميكانيكية وإنتاجية حلت مكان القوى العضلية، مما أدى إلى زيادة إنتاج العامل من جهة، وعدم حاجة الصناعة إلى كل من الأيدي العاملة من جهة أخرى حيث حلت الآلات محل العاملين، وبالأخص عندما يتقدم العمر بهم. (Tomar, Baker, Kumar & Hoffmann, 2021)

(2-1-3) أسباب ظهور التقاعد

ذكر (Andersen, Markussen, & Røed, 2021) في دراسته ان من وراء ظهور التقاعد

عدة اسباب منها:

1- الانفجار التكنولوجي الذي ادى إلى التغيير في طبيعة العديد من المهن والاعمال، حيث

احتاج الأمر للتدريب المستمر من اجل مواجهة تلك التغيرات حيث لا تتلاءم مهارات العمال

المتقدمين في السن لتلك التغيرات.

2- قلة الطلب على القوى العاملة بالذات في مجال الزراعة حيث انخفضت فرص العمل فيه

بصورة واضحة

3- التعقيد الذي بات في نظم الادارة الحديثة والتي تخص الادارة الصناعية والحكومية، حيث

سيطرت عليها النظم الجامدة والتي تركز بدورها على الانتاجية ومصالح العمل، فلا تأخذ

بعين الاعتبار الجانب الانساني حيث ساعدت على رفع الكفاءة الانتاجية للمنظمات وتجاهلت

الاهتمام بالإنسان.

4- ظهور نظام التأمينات والمعاشات والذي وفر اساس اقتصادي ومادي لتقاعد العمال الذين

تقدموا في العمر، حيث تحدد على ضوئه سن الستين والخامسة والستين كعمرٍ يتناسب مع

فكرة التخلي عن العمل والانسحاب من القوى العاملة.

(2-1-4): مفهوم التقاعد المبكر

يوجد العديد من تعريفات للتقاعد المبكر ونذكر منها:

هو السن الأدنى من سن التقاعد الالزامي والذي يسمح القانون بموجبه للموظف ان يحال إلى التقاعد وان يحصل على راتب تقاعدي حيث يستفيد من المساهمات والحصص والعوائد التقاعدية والمنافع الاخرى (الدوس، 2013).

وعرفه حسنين (2016) بأنه الحالة التي يترك فيها الموظف وظيفته وخروجه عن القوى العاملة، أو ان يلتحق بوظيفة جديدة، أو ان يعمل لفترة من الزمن في نفس المنظمة التي كان يعمل بها، أو ان يعمل لبعض الوقت في منظمة اخرى.

وعرف أيضاً بأنه ظاهرة خاصة بالحالة الشخصية عندما يشعر الموظف بأنه يرغب في الحصول على الاعفاء من قيامه بمهنته بسبب عوامل مهنية أو ادارية أو شخصية أو اجتماعية، ومن غير النظر إلى العمر أو مدة الخدمة، أو حالته الصحية عند تقدمه بطلب اعفاء(سعدا، 2014).

وترى الباحثة ان حالة التقاعد المبكر تكون فيه عملية التقاعد اختيارية وليس مفاجئة، بالرغم من تقيد الفرد بالفرص التي يقدمها صاحب العمل والتي تتضمن اجراءات التقاعد، حيث ان العمر الطبيعي للتقاعد الوجوبي يكون ما بين 60-65 وقبل ذلك يعد تقاعد مبكر، فالتقاعد المبكر يشير إلى الخروج المبكر عن العمل والتخطيط للمنافع قبل التقاعد الوجوبي والتي يصبح عندها راتب التقاعد متوفر وقانونيا.

(2-1-5): النماذج والنظريات التي تفسر التقاعد المبكر

تعددت النماذج والنظريات التي قامت بتفسير ظاهرة التقاعد المبكر، فبعضها حاول وضع إطار يتناسب لدراسة سن التقاعد وتحليله ومعرفة اسباب قراره الانسحاب من العمل ومحدداته، وبعضها حاول التعرف إلى العوامل التي تدفع العاملين للاتجاه نحو التقاعد المبكر، ومن النماذج والنظريات التي تطرقت لها الباحثة ما يلي:

(2-1-5-1): نموذج دورة الحياة

تناول نموذج دورة الحياة دراسة وتحليل عمر التقاعد والمحددات التي تتحكم بها، حيث ينسب هذا النموذج للعالم Logit الذي استخدم النموذج لدراسة كيفية اتخاذ القرارات التي لها علاقة بالتعليم، والصحة، والاستهلاك، والدخل، وعرض العمل، فقد افترض النموذج بصورة عامة ان الاشخاص يدخرون خلال حياتهم العملية لتلبية احتياجاتهم المادية خلال فترة التقاعد، ووفقا لنموذج دورة الحياة فان الاشخاص يبحثون عن العمل في مقتبل اعمارهم، ويقومون بالادخار في متوسط العمر، وينفقون ما قاموا بادخاره بعد التقاعد، من أجل ان يحافظوا على نفس المستوى لاستهلاكهم خلال فترات حياتهم، ويفترض نموذج دورة الحياة أيضاً ان المستهلكين يرون المستقبل بوضوح، فعند وضعه للخطط المستقبلية يكون قادر على معرفة مقدار دخله اثناء سنوات حياته ووقت التقاعد المناسب ويتوقع اوقات الاستهلاك الصعبة. (Wijaya, Zainurossalamia, & Darma, 2020)

ويتضمن نموذج Logit المتغيرات التي تؤثر على قرارات الافراد بالتقاعد المبكر كمتغير العمر، فيتوقع النموذج ان يقل الاقبال على قرار التقاعد المبكر كلما تقدم العمر بالفرد، وتضمن أيضاً سنوات الخبرة المتراكمة خلال فترة العمل في نفس المنظمة، حيث تعتبر ذات أهمية عند التنبؤ بقرار التقاعد، فالأفراد العاملين في نفس المنظمة ولفترة طويلة يكون على الاغلب مستوى اجرهم مرتفع، مما يترتب

عليه تعظيم مزايا معاشاتهم المستحقة، وبالمقابل تقل مزايا اجور ومعاشات العاملين الذين تقل سنوات عملهم بالمنظمة، وبالتالي يقل احتمال تقدمهم طوعاً على اختيار قرار التقاعد المبكر (Ganic, & Mamuti, 2020).

(2-1-5-2): نظرية ونموذج الاختيار العقلاني للتقاعد المبكر

ألفت النظرية الاقتصادية التقليدية جذورها على الفرضية التي اشارت إلى ان الافراد في سوق العمل يتصرفون بعقلانية، حيث تناول البعض بان العقلانية يجب ان تكون جزء من النظرية الاقتصادية من اجل ان يتاح استخدامها لتوضيح الدليل التجريبي حول العديد من القرارات التي يتخذها الافراد المتعلقة بتركهم للعمل، واوضحوا أيضاً بان على العلماء شرح التنظيمات التجريبية وتوضيح الالفعال العقلانية. (Jensen, Kongshøj & De Tavernier, 2020).

والمفهوم التي تقوم عليه نظرية الاختيار العقلاني يتعلق باتخاذ القرار على مفهوم ان الافراد عليهم تقييم الوضع اعتماداً إلى ايجابية وسلبية الموقف. وان يتم اتخاذهم للقرار الذي يقوم على توحيد بين المواقف والصفات، وقد طورت بعض الدراسات نموذج يفترض ان الأفراد يعملون على زيادة فوائدهم إلى الحد الأقصى عن طريق التحليل لمجموعة من الظروف الحالية التي تقف في طريقهم، حيث يتوافق هذا النموذج مع نظرية الفائدة الاقتصادية (Markova & Tosheva, 2020).

(2-1-6): العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر

هنالك العديد من العوامل التي تؤثر في قرار التقاعد المبكر ومن أبرزها ما يلي:

1-العوامل الوظيفية

حيث تعكس العوامل الوظيفية الرضا الوظيفي وضغوط العمل وبيئته، حيث ترتبط علاقة قوية بين الرضا الوظيفي والتقاعد المبكر، فكما هو معروف بان مفهوم الرضا الوظيفي لا يعد مفهوماً

احاديا، بل هو مفهوم متعدد الابعاد حيث يجسد الرضا الكلي والذي ينعكس على الموظف من خلال وظيفته وبيئة العمل التي يعمل بها من حيث الرؤساء والزملاء، فمن الطبيعي ان يتأثر الرضا الوظيفي بسمات الشخصية وعدة جوانب مثل العوامل الخارجية والعوامل الذاتية المتعلقة بالموظف والعوامل التي تتعلق بمحتوى الوظيفة (عواريب، 2015)

يعتبر الرضا الوظيفي من اسباب الاستمرار في العمل، حيث يعتبر عدم الانسجام مع محتوى الوظيفة عامل مؤثر في التقاعد المبكر، بسبب شعور الفرد بعدم اهميته عند الاخرين أو لان الوظيفة تحقق له المكانة الاجتماعية التي يرغب بها مثل تحقيقه لذاته، وايضا تؤثر طبيعة العلاقة بين الموظفين أثر واضح على الاستمرار في العمل، فدعمهم لبعضهم يكون له الاثر الكبير في تخفيف العناء والمشقة وعكس ذلك يؤدي إلى الاحباط وانعدام الرضا الوظيفي والتفكير بترك العمل (Yan & Polk, 2020).

2-العوامل الاقتصادية

اكدت الدراسات بان الافراد الذين لديهم ميولا نحو التقاعد المبكر يأخذون دخلهم بعين الاعتبار، والذي يعد عامل حاسم يؤثر على قراراتهم، فالأفراد الذين يتقاعدون مبكرا تكون المنفعة الحدية لأجورهم السنين الاضافية من استمرارهم في العمل، مساوي لعدم المنفعة من الاستمرار في العمل، اي ان الافراد عندما لا يتوقعون حصولهم على دخل اضافي عندما يواصلون العمل فمن المحتمل ان يقبلوا بقرار التقاعد المبكر، فأثبتت الدراسات ان دخل الافراد يرتبط بعلاقة عكسية مع عمر التقاعد المخطط له ، فكلما زاد دخل الافراد انخفض عمر التقاعد، حيث يعود السبب بان اصحاب الدخول المرتفعة يملكون القدرة على التحضير للتقاعد فتاريخ تقاعد الفرد يتأثر بمدخراته المالية، وبالتالي يظهر البعد المالي كعامل مؤثر في اتخاذ قرار التقاعد المبكر لدى الموظفين (جديد، 2021).

3-العوامل النفسية

ترتبط العوامل النفسية بالتقاعد من ناحيتين، الاولى من حيث تأثيره على اتخاذ قرار التقاعد المبكر وتكون بعدم الرضا عن العمل والضغط النفسي والذي بدوره يدفع إلى التقاعد المبكر، والناحية الثانية حيث تؤثر العوامل النفسية بعد التقاعد حيث اظهرت الدراسات ان التقاعد المبكر يجعل المتقاعدين يتعرضون لمعاناة نفسية واجتماعية كزيادة وقت الفراغ، وارتفاع الملل واختلاف روتين الحياة والمعاناة من العزلة الاجتماعية، فعندما يتقاعد الفرد يفقد الكثير من الصداقات والعلاقات (عبد السلام، 2018).

4-العوامل الصحية

تعد العوامل الصحية من اهم العوامل الشخصية التي تؤثر في قرارات الفرد نحو التقاعد المبكر، حيث اظهرت الدراسات ان الافراد الذين لا يتمتعون بصحة جيدة أكثر اقبالا على قرار التقاعد المبكر، فعدم توفر الصحة الجيدة عند الافراد العاملين يؤدي إلى صعوبة قيامهم بمهام الوظيفة لذلك يختار الفرد ترك العمل والتقاعد مبكرا، ومن جهة اخرى يتخوف بعض الافراد من التقاعد المبكر خوفا من ان يخسروا الخدمات الصحية المرتبطة بالوظيفة (Macdonald & Hülür, 2021).

(2-2) الأداء التشغيلي

تمهيد

يعتبر الأداء من اكثر المواضيع التي نالت أهمية كبيرة ومتزايدة في كافة انواع المؤسسات، لما تحظى به من مكانة مميزة في بيئة الاعمال، وسبب ذلك تداخل المتغيرات وسرعة انتشار المعلومات من ناحية، ودور عملية التقييم للأداء التي تهدف إلى تحقيق الكفاءة باستخدامها للموارد المتاحة، ومعرفة إلى أي مدى يمكن تحقيق الأهداف المخططة لها بنجاح من ناحية اخرى، لذلك يعتبر سعي

المؤسسات لتحقيق نجاح عملياتها وانشطتها من اهم أهدافها من اجل ان تبني لنفسها مركزا استراتيجيا وتنافسيا متميزا ويضمن لها الاستمرارية والبقاء وتحسين ادائها في ظل بيئة الأعمال (سلطان، 2021) وتزامنا مع المتغيرات التي تشهدها البيئة الحديثة للأعمال وما يصاحبها من زيادة في احتياجات العملاء، لا يتوقف السعي لعملية قياس وتقييم الأداء على انه فقط البحث في مجال الأداء الفعلي ومقارنته مع الأداء المستهدف وتحديد الانحراف، ولكنه يسعى إلى التقييم والدراسة للمواقف الحالية لخلق الميزة التنافسية للمؤسسة. (Hardcopf & Shah, 2021)

ويتضح مما سبق إلى ضرورة ايجاد مقياس جديد للأداء قادر على قياس الأهداف التشغيلية للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي حيث تتلاءم مع الأهداف الحديثة وتغطي اي نقص في مقياس الأداء المالي قصير الاجل، ومن هنا ظهرت مقاييس الأداء التشغيلي والتي تركز بدورها على الجوانب غير المالية بحيث تعكس مستوى النجاح التي تحققه المؤسسة أو تسعى من اجل تحقيقه.

(2-2-1): مفهوم الأداء

نال مفهوم الأداء أهمية كبيرة في ادارة المؤسسات حيث حظي باهتمام متزايد من طرف الباحثين والممارسين في مجال الادارة ومن هنا أصبح الأداء يمثل الدافع الرئيسي لوجود المؤسسات أو من عدمه حيث يعد العامل المساهم في تحقيق الهدف الرئيسي للمؤسسات وهو الاستمرارية (عقدي وعيساوي، 2021)

وعرف الأداء على انه مستوى قدرة المؤسسة على استغلال الموارد التي تمتلكها وقابليتها في تحقيق الأهداف الموضوعية عن طريق الأنشطة المختلفة وضمن محاور تلائم المؤسسة وطبيعة عملها (Tortorella, et al, 2021)

وعرفها الجنابي(2020) انها مدى بلوغ المؤسسة أهدافها ومدى الاقتصاد في استخدام المؤسسة للموارد التي تمتاز بالندرة النسبية فالأداء هو استخدام يعبر عن مستوى الكفاءة والفعالية التي تحققها المؤسسة.

وعرفه (Hardcopf & Shah,2021) بأنه الفعل الذي يقود إلى انجاز العمل على الوجه الذي يجب ان ينجز فيه ويحمل صفة الشمولية والاستمرارية ويحمل هذا المعنى تعبيراً محدداً لنجاح المؤسسة واستمراريتها في الاسواق المستهدفة حيث يعكس في ذات الوقت مدى قدرة المؤسسة على التكيف في البيئة المحيطة أو على الفشل في تحقيق التأقلم المطلوب.

وترى الباحثة ان مفهوم الأداء يعتبر مفتاحاً رئيساً لنجاح المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، حيث انه يزود الادارة بالبيانات التي تلزمها لتحقيق قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها وقدرتها على التميز والتطوير والتحسين حيث يعتبر قياس الأداء مؤشراً جوهرياً لقدرة المؤسسة على تحقيق النجاح في استثماراتها لكافة مواردها المادية منها والفنية والبشرية.

(2-2-2): قياس الأداء

تحتاج المؤسسات إلى أداء تستطيع من خلاله ان تحكم على مدى فعالية انشطتها وعملياتها من أجل تحقيق أهدافها الموضوعية وان تتوصل إلى التباين بين النتائج المستهدفة والنتائج التي تم تحقيقها بالفعل حيث تعتبر الاداة معيار يمكن من خلاله المقارنة بين الأهداف المستهدفة والأهداف المحققة بناء على معايير تم وضعها سابقاً حيث تسمى هذه العملية عملية القياس (Godoy, 2021)

وقد عرف قياس الأداء على انه المراقبة المستمرة لإنجاز وتوثيق برامج المؤسسة والتأكد من سير التقدم نحو تحقيق الأهداف الموضوعية مسبقاً حيث يعد قياس الأداء الهدف الاعظم لعملية التحول الاستراتيجي لأنه ينبثق عن رسالة المؤسسة وعمليات التخطيط الاستراتيجية فيها(عبد الحميد،2012)

وعرف عبد العزيز (2021) قياس الأداء بأنه عملية منظمة ينتج عنها معلومات لها تأثير على اتخاذ القرارات ومعرفة مدى النجاح أو الفشل في تحقيق الأهداف والوقوف عند نقاط القوة أو الضعف لتحقيق الأهداف بأفضل صورة.

(2-2-3): أهمية قياس الأداء

تتمثل أهمية قياس الأداء في عدة نقاط. (Berrospi (2021):

1. الرقابة: حيث يساعد قياس الأداء على تقليل الانحراف الذي يحدث اثناء العمل ويعزز بدوره مفهوم المساءلة.

2. التقييم الذاتي: حيث يساهم قياس الأداء في تحديد التطورات والتحسينات المطلوبة في العمل

وبذلك يرفع من كفاءة الأداء المالي والاستثماري والتفريق بين البرامج الناجحة والفاشلة

3. التحسين المستمر: حيث يساعد قياس الأداء في تحديد مصادر العيوب واتجاهات العمليات

والحد من الاخطاء وتحديد الفاعلية والكفاءة للعمليات

4. تقييم الادارة: يساهم قياس الأداء بالتأكد من ان المؤسسة تحقق القيمة المضافة لأهدافها

وتعمل بفاعلية وكفاءة وتساهم في اتخاذ القرارات

حيث ترى الباحثة بان تقييم الأداء يحقق للمؤسسة العديد من الفوائد ومن اهمها عمليات التطوير

الاداري حيث يساهم بدوره في تحديد الاساس الواقعي الذي يجب ان تبدأ منه جهود التطوير والكشف

عن الطاقات الكامنة لدى العاملين والقدرات غير المستغلة حيث يعتبر تقييم الأداء مدخل لإعادة

تقسيم العمل وتوزيع الادوار والمسؤوليات وتحسين أداء العاملين وتطويره حيث يساعد المدراء في

اكتشاف نواحي قصور لدى العاملين والسعي إلى تحسينها عن طريق تحديد نوع التوجيه اللازم لدفع

سلوك العاملين وسد نواحي النقص في كفاءتهم

(2-2-4): الأداء التشغيلي

ادت التغيرات في بيئة الاعمال وما تزامن معها من ازدياد لحاجة العملاء وشدة المنافسة إلى ضرورة ايجاد مقاييس جديدة للأداء لتتلاءم مع أهداف المؤسسة الحديثة، حيث يعبر عنها بكفاءة الأداء في مجال الجودة والانتاجية وزمن دورة التشغيل وتطوير المنتجات الجديدة

وقد عرف علاء(2019) الأداء التشغيلي بأنه مجموعة من الاولويات التنافسية مثل سرعة التسليم والجودة والتكلفة المنخفضة والمرونة والتي تمكن المؤسسات من قياس مستوياتها التشغيلية

وعرف الأداء التشغيلي أيضاً بأنه العمليات الداخلية والأنشطة التي تقوم بها المؤسسة من اجل تحقيق الأهداف المالية ومتطلبات الزبائن عن طريق ايجاد خدمات جديدة ومتطورة وفقاً لطبيعة السوق واحتياجات الزبائن والتركيز على دورة التشغيل التي تهدف إلى خدمة الزبون ورفع درجة الرضا لديه. (Delgado, 2018)

وعرف (Castillo et al, 2022) الأداء التشغيلي بأنه يشير إلى مدى قدرة المؤسسة على انجاز الأهداف وتحقيقها، وتلبية رغبات الزبائن عن طريق استخدام الموارد بكفاءة وفاعلية

وعرفه أيضاً محمد (2021) بأنه الخطة الشاملة والتي تقوم بفصل الموارد المالية والبشرية التي تلزم للقيام بالمهام والأنشطة المحددة، حيث يتم تحديد الموازنات وكميات الانتاج وجدول الاعمال

وترى الباحثة ان مقاييس الأداء التشغيلية لا يمكن ان تحل محل المقاييس المالية للأداء، ولكنها تقوم بدورها وتكملها حيث انها تغطي نواحي عديدة تتعلق بعوامل النجاح الاساسية للمؤسسة كالجودة والتوقيت المناسب، أما مقاييس الأداء المالية فتلبي اهتمامات المالكين في المؤسسة في المقام الأول،

ومما سبق عرفت الباحثة الأداء التشغيلي بأنه عبارة عن المفهوم الواسع للأداء من خلال الاهتمام بأداء العمليات التمويلية والتشغيلية في المؤسسة

(2-2-5): أهمية الأداء التشغيلي

في ظل البيئة التي تتصف بالتعقيد والمنافسة الشديدة تحتاج ادار المؤسسات إلى اساليب جديدة في عملية التقييم الاقتصادي والمالي اعتمادا على معلومات مالية وتشغيلية (غير مالية)، بحيث تكون مترابطة لتكمل بعضها البعض، بمعنى ان التحليل المالي واستخدام المؤشرات المالية فقط سوف تصبح ادوات تقييم غير قادرة على مواكبة التغيرات التي تحصل في ظل الظروف الحالية حيث يستلزم الأمر تقييم لكفاءة الأداء، مما يستدعي الحاجة إلى معلومات تشغيلية لاستخدامها في تقييم الأداء التشغيلي. (Ponca, 2021)

تفتقد الطرق التقليدية لتقييم الأداء عناصر تساعد متخذي القرارات من معرفة المدة الزمنية اللازمة لتنفيذ احتياجات العملاء، حيث ان مؤشرات الأداء المالية لا تكفي لوحدها لقياس الأداء حيث انها تساعد على التحسين طويل الاجل على حساب الأداء قصير الاجل، فقد اضافت مؤشرات الأداء التشغيلي خلال القرن الحادي والعشرين تغيرات عديدة مثل التغير على التقنية والميزة التنافسية ومهارات العاملين والعلاقات العامة(الجنابي،2020).

وهناك العديد من المميزات التي تمتاز بها مقاييس الأداء التشغيلي الحدراوي وآخرون (2017)

ومنها:

1- تساعد مقاييس الأداء التشغيلي على اتخاذ الاجراءات الصحيحة في الوقت المناسب، حيث

تمتاز بسهولة التتبع والقدرة على ربط الاستراتيجيات بأهداف المؤسسة

2- امكانية تطبيقها على مستوى المؤسسة، حيث بالإمكان تحديد انخفاض مستويات الجودة في

ظل مقاييس الأداء ومن الممكن اتخاذ الخطوات الصحيحة لحل المشكلات

3- تعمل على تقليل الحساسية بين العاملين بعكس مقاييس الأداء المالية، حيث تسعى المقاييس

التشغيلية إلى تحسين أداء المدراء بسبب توفيرها لمؤشرات دقيقة تقوم بتقويم اعمال المدراء

وتقلل من الضغط عليهم.

تمتاز مقاييس الأداء التشغيلية بانها تركز على الاجل الطويل فتعمل على تحسين الأداء والقدرة

التنبؤية للمؤسسة، فنتبع اهميتها من انها قادرة على توضيح مدى التقدم في انجاز الأهداف طويلة

الاجل، فهي تربط بين الأنشطة الحالية بالأداء المستقبلي، حيث انها اقل عرضة للتلاعب فهي توفر

معلومات عن الأداء بصورة دائمة ومستمرة لسهولة تتبعها وبانها تعتبر مقاييس عملية تساعد المدراء

على اتخاذ القرارات اللازمة في وقتها الصحيح (عبد العزيز، 2021)

وترى الباحثة ان هناك العديد من المميزات لمقاييس الأداء التشغيلي حيث يمكن استخدامها

كمقياس لأداء الأنشطة الصعب قياسها ماليا، كالجودة والمرونة والابتكار والتجديد والبحوث والتطوير،

حيث توفر مقاييس الأداء التشغيلي لغة للتعبير يستطيع العاملون فهمها في كافة المستويات حيث

تتلي تلك المقاييس الوفاء بمتطلبات بيئة الاعمال الحديثة والاساليب الادارية

(2-3) الضمان الاجتماعي

(1-2-3) مفهوم الضمان الاجتماعي

يعرف الضمان الاجتماعي بأنه مجموعة من التأمينات الاجتماعية حيث يحدد كل تامين حاجات

المواطنين ويستجيب لها ضمن إطار تشريعي يوضح الالتزامات والحقوق ويرسم معادلة التوازن بينهما

(Arceo-Gomez et al, 2022)

وعرف أيضاً بأنه نظام تأميني تكافلي عام والهدف منه حماية الاشخاص اقتصاديا واجتماعيا، حيث يحدد القانون المزايا الخاصة به ومصادر التمويل، حيث تقوم الحكومة من خلال المؤسسات والهيئات وفقا لهذا النظام بأداء هذه المزايا في حال تحقيق احدى الاخطار الاجتماعية التي يتعرض لها الافراد مثل: الشيخوخة، الوفاة، العجز، إصابة العمل، وغيرها حيث يتم تمويل هذه المزايا من اشتراكات يتحملها الاشخاص المؤمن عليهم وأصحاب العمل حيث يهتم النظام بتحقيق اعتبارات الكفاية الاجتماعية (Trabucco et al, 2022)

(2-2-3): الضمان الاجتماعي في الأردن

تم اصدار قانون الضمان الاجتماعي في المملكة الأردنية الهاشمية عام 1978 (قانون مؤقت رقم 30 لعام 1978)، وفي عام 2001 تم اصدار قانون رقم (19)، ومن ثم تم اصدار القانون المعدل رقم (26) لعام 2009، وبعده القانون المؤقت رقم (7) لعام 2001، واخيرا صدر القانون رقم (1) لعام 2014 وتعديلاته والذي أصبح نافذا في تاريخ 2014-3-1.

رؤية المؤسسة بانها ضمان اجتماعي شامل يتميز بالريادة في تقديم الخدمة والحماية من الاخطار التي من الممكن ان تحيط بالأفراد، حيث تسعى المؤسسة للاستدامة والاسهام في دفع العجلة التنموية في الأردن، فتعتبر المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بانها مؤسسة وطنية تطبق نظام التأمين التكافلي القائم على الشراكة مع الجهات ذات العلاقة ، وينسجم مع احتياجات المؤمن عليهم والمؤسسات حيث تسهم المؤسسة في تحقيق الامن الاجتماعي والتنمية الاقتصادية، فهي تقوم على عدة قيم مثل العدل والمساواة، والشفافية، والمساءلة، وروح الفريق، والخدمة المتميزة، والمبادرة والابداع والانتماء(المؤسسة العامة الضمان الاجتماعي،2020).

(3-2-3): أهداف الضمان الاجتماعي

تتضمن دراسة (Vitt & Smith (2022) عدة أهداف للضمان الاجتماعي ومنها:

- 1- تأمين الحاجات الأساسية للمؤمن عليهم ولأفراد أسرهم عن طريق توفير دخل منتظم ومستمر
- 2- يساهم في تحقيق الاستقرار الوظيفي للفرد العامل كتحفيز للعمل
- 3- توطيد العلاقات بين العامل وصاحب العمل
- 4- ترسيخ قيم التكافل الاجتماعي بين افراد المجتمع الواحد وتوزيع الدخل بين الاجيال
- 5- التقليل من جيوب الفقر داخل المجتمع
- 6- يساهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية

(3-2-4): المبادئ والمرتكزات التي يقوم عليها نظام الضمان الاجتماعي

تناولت العديد من الدراسات مجموعة من المبادئ والمرتكزات التي يقوم عليها نظام الضمان

الاجتماعي وقد جاء في دراسة (Harris (2022) عدة مبادئ ومرتكزات ومنها:

- 1- ذاتية التمويل: حيث يقوم الضمان بتمويل كافة برامجه تمويل ذاتي اعتمادا على الاشتراكات التي يتم اقتطاعها وبيع استثمارها
- 2- الشمولية: عن طريق تغطية كافة افراد المجتمع بنظام الحماية الاجتماعية
- 3- التكاملية: عن طريق مساهمة جميع أطراف العملية الانتاجية في تمويل البرامج وتعزيز اسس الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي
- 4- الاستمرارية: عن طريق المحافظة على التوازن بين الايرادات والنفقات
- 5- طردية العلاقة: عن طريق اعتماد مقدار الرواتب على معدل الاجور

6-اللزامية: بحيث يكون الاشتراك إلزاميا على الفئات المستهدفة بموجب تشريع قانوني صادر

عن السلطات ذات الصلاحية في الدولة

7- اجبارية الادخار: حيث يركز الضمان الاجتماعي على مبدأ الاجبارية في الادخار من خلال

الاقتطاع الشهري للعاملين المشمولين بالضمان

8- التبادلية: أصبح نظام الضمان الاجتماعي جزء من التشريعات القانونية والاقتصادية

والاجتماعية في غالبية الدول، حيث يسمح تماثل النظام إلى تبادلية المنافع عبر برامج ثنائية

أو جماعية بين الدول

(3-2-5): مبررات تطوير قانون الضمان الاجتماعي

طرحت المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي عدة تعديلات مقترحة من اجل تطوير قانون

الضمان الاجتماعي، فقد تم اعتبارها خطوة معززة لمكانة وقوة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي

والتي تقدم خدماتها إلى (1,373,000) مشترك فعال، وذلك سعيا منها لمواكبة التطورات المالية

والاجتماعية والاقتصادية التي يشهدها الأردن، من خلال المحافظة على مركز المؤسسة المالي

بالتوازي مع مصالح وحقوق المشتركين والمتقاعدين (المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي،2020).

وقد قامت المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بتقديم مبرراتها من اجل تطوير القانون، بصورة

تراعي فيها كافة جوانب التأمين العملية، ومن أبرز تلك المبررات:

1- التعزيز من الحماية الاجتماعية، وتأمين المشتركين اقتصاديا وكذلك المتقاعدين وافراد

عائلاتهم

2- التأكد من استمرارية النظام التأميني، ليتمكن النظام من حماية كافة الاجيال

3- ترسيخ العدالة الاجتماعية وتحقيقها من خلال التكافل الاجتماعي بين المشتركين، عن طريق

التعديلات التي اقراها مشروع القانون والمتعلقة بحقوق المشتركين والمنافع التي تقدم لهم

4- ايجاد الحلول للعقبات والثغرات التي تبينت في النظام التأميني والاسراع في معالجتها

تطبق المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الوقت الحالي العديد من التأمينات الاجتماعية

مثل تأمين الشيخوخة، والعجز، واصابات العمل، والتعطل عن العمل والامومة، بحيث يكون التأمين

تامينا شاملا وقويا، ويتم تأمين كافة المشتركين في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي والمتقاعدين

بمستشفيات تابعة للقطاع الخاص في المرحلة الاولى ومن غير سقوف، حيث تشمل هذه المرحلة

حوالي (1.3) مليون متقاعد ومشترك، وتسعى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لتأمين ما يقارب

(2.7) مليون مشترك ومتقاعد ضد السرطان بالتعاون مع مركز الحسين للسرطان، حيث يحقق تأمين

الصحة العدالة الاجتماعية من حيث المساواة في العلاج بين الافراد الذين يتقاضون رواتب مرتفعة

جدا ومنخفضة جدا كحد ادنى، حيث ان دخول جميع المشافي يكون بنفس الدرجة لكافة المشتركين،

وتسعى المؤسسة لزيادة الخدمات التي تقدم للمشاركين في التأمين الصحي خلال المرحلة المستقبلية

للتعديلات، بحيث يكون التأمين الصحي تكافلي بين كافة المشتركين، وتسعى المؤسسة العامة للضمان

الاجتماعي للعمل على تغطية كافة النفقات الخاصة بالتأمين الصحي من خلال تقسيط دفعات التأمين

التي يدفعها المشاركون، حيث ستخصص مؤسسة الضمان نسبة 25% من فائض تأمين اصابات

العمل، بالإضافة إلى مساهمة الحكومة بمبلغ محدد حيث تعبر الجهات الحكومية المعنية داعما قويا

لفكرة التأمين الصحي والتي تسعى المؤسسة لتطويره (جريدة الرأي، 2021).

وترى الباحثة ان التعديلات التي تسعى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لتحقيقها تعمل على

تطور قانون الضمان في عدة جهات، حيث رؤية المؤسسة تعد جادة من اجل النهوض بخدماتها إلى

اعلى مستوى ممكن، وبنفس الوقت تعمل مؤسسة الضمان بالمحافظة على مكانتها المالية على المدى الطويل، من اجل ضمان الاستمرارية بتقديم نوعية خدمات عالية المستوى للمشاركين والمتقاعدين

المبحث الثاني: الدراسات السابقة ذات الصلة

الدراسات باللغة العربية:

دراسة العشي (2020) بعنوان "أثر تغيرات أسس التقاعد المبكر في قانون الضمان الاجتماعي على هامش الربح التشغيلي للمؤسسات العامة للضمان الاجتماعي الأردنية"

هدفت هذه الدراسة إلى بيان حجم التأثير للتغيرات المتعلقة بالتقاعد المبكر في قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لعام 2014 على الأداء التشغيلي للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الأردنية، وشمل مجتمع الدراسة وعينتها جميع إدارات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي والذي تكون من 26 إدارة، وتم استخدام المنهج التطبيقي الذي يعتمد على القوائم المالية الصادرة من المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الأردني خلال الفترة الممتدة من (2009 - 2019)، وتم استخدام الانحدار البسيط والمتعدد للإجابة على اسئلة الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى اهم النتائج التي افادت بوجود اثر كبير للتغيرات المتعلقة بالتقاعد المبكر في قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لعام 2014 على الأداء التشغيلي للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الأردنية، حيث احتل التغير في المنفعة للرواتب المرتبة الاولى في تأثيره على الأداء التشغيلي للمؤسسة، وخرجت النتائج بأهم التوصيات التي افادت بضرورة قيام المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بالأخذ بنتائج هذه الدراسة عند قيامها باجراء اي تعديل على قانون التقاعد المبكر في المستقبل.

دراسة الحدراوي وعبد الكاظم وابو طيخ (2017) بعنوان "دور استراتيجية فرق العمل في تحسين الأداء التشغيلي للمنظمات الانتاجية دراسة تطبيقية في معمل اسمنت الكوفة القديم"

سعت هذه الدراسة إلى تحديد علاقة التأثير بين استراتيجية فرق العمل والأداء التشغيلي للمنظمات الانتاجية ، وقد تم تطبيق البحث على عينة من المهندسين المنتسبين لمعمل اسمنت الكوفة القديم ، وتم تقديم نموذج واختبار صلاحيته باستخدام النمذجة الهيكلية (Structural) (SEM) (Equation Model) ، ثم اختبار العلاقات بين المتغيرات باعتماد الانحدار البسيط والمتعدد باستخدام برنامج الرزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS V.18) ،تكون مجتمع البحث من المهندسين المنتسبين لمعمل اسمنت الكوفة القديم والذي بلغ عددهم (119) مهندسا، وتم اختيار العينة عشوائية وبلغ عدد الاستثمارات الموزعة (115) استثمارا ونسبة استرجاع (89%)، وفي ضوء النتائج تم الحصول على مجموعة من الاستنتاجات اهمها : ان هنالك تأثير ايجابي لاستراتيجية فرق العمل في تحسين الأداء التشغيلي ، وقدم الباحث عدد من التوصيات اهمها ضرورة تبني استراتيجية فرق العمل كمنهج عمل داخل الشركة وتشجيع العاملين على العمل ضمن هذا الاسلوب .

دراسة أسامة (2014) بعنوان " أثر آليات توزيع الفائض التأميني على تنافسية شركات التأمين التكافلي، دراسة مقارنة بين شركات تكافل ماليزيا بماليزيا وشركة الاولي للتأمين بالأردن خلال الفترة 2008/2013"

هدف البحث إلى بيان ملامح التأمين التكافلي واظهار الصيغ التي تتبعها شركات التأمين التكافلي في عملية ادارة العمليات الاستثمارية والتأمينية وايضا رسم المعالم الرئيسية لادارة الفائض التأميني من حيث استثماره وطريقة حسابه وتوزيعه ومعرفة إلى أي مدى تؤثر طرق توزيع الفائض التأميني على التنافسية لشركات التأمين التكافلي. حيث كان مجتمع البحث شركة تكافل ماليزيا بماليزيا وشركة الاولي للتأمين بالأردن.

قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال تجميع المعلومات والبيانات والحقائق التي ترتبط بشركات التأمين التكافلي والفائض التأميني ومؤشرات التنافسية من اجل دراستها وتحليلها ، وقد استعان الباحث بالمنهج المقارن من اجل يبين اوجه التشابه والاختلاف بين مبادئ واسس كل من التأمين التكافلي والتأمين التقليدي، وتوصلت الدراسة إلى نتيجة بانه لا يوجد اثر قوي لطريقة توزيع الفائض التأميني على التنافسية للشركتين بالرغم من اختلاف طريقة التوزيع، وتوصلت الدراسة أيضاً إلى ان التأمين التكافلي لم يقدم للمشاركين (المؤمن لهم) الخدمة التأمينية في اطارها الشرعي فحسب بل قدم عائد اضافي لهم من خلال توزيع الفائض التأميني وعوائد استثماره.

دراسة بطارسة (2014) بعنوان " خصائص المؤمن عليهم المنقطعين (غير الفعالين) المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي 1980-2014"

هدفت الدراسة للتعرف على خصائص المنقطعين(غير الفعالين) عن تأدية الاشتراكات التأمينية من حيث الخصائص الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية وهدفت أيضاً إلى تقدير إعداد العمالة غير المصرح بها للضمان الاجتماعي واثر هذا الاجراء على المؤسسة من خلال تقدير حجم الايرادات التأمينية غير المحصلة، وتم الاعتماد على الاحصاء الوصفي للتعرف على خصائص المنقطعين عن تأدية الاشتراكات التأمينية خلال الفترة عن طريق ما وفرته قاعدة البيانات الافرادية في المؤسسة وتوصلت الدراسة إلى اهم النتائج وهي ان للمؤسسة أهمية في تعزيز دور الضمان الاجتماعي في منظومة الامن والحماية الاجتماعية وخصوصا بعد توحيد انظمة التقاعد تحت مظلة الضمان الاجتماعي من جهة وبما تقدمه من حزمة التأمينات الاجتماعية للمؤمن عليهم والمنفيعين من الضمان الاجتماعي وبالتالي للمجتمع الأردني عامة من جهة اخرى، ومن هنا جاء الاهتمام بمشروع توسعة الشمول من خلال الانتساب الاختياري الذي اتاح توسعة الشرائح الاجتماعية المشمولة بمظلة الضمان الاجتماعي للأردنيين العاملين ولربات المنازل بغض النظر عن مدة اشتراكاتهم بالضمان الاجتماعي

دراسة عبيدات (2009) بعنوان " حق المؤمن عليه في الراتب التقاعدي المبكر وفق احكام القانون والمقارن "

وتناولت الدراسة بان المؤمن عليه يستحق راتباً تقاعدياً اختيارياً في سن مبكر قبل بلوغه سن التقاعد، ويعد هذا الاستحقاق استثناء على الاصل المتمثل براتب تقاعد الشيخوخة الاجباري، وقد اجازها له القانون ان يطلب تسوية حقوقه التأمينية وتخصيص راتب مبكر له قبل بلوغه سن التقاعد وقد هدف المشرع من اقرار هذا الاستحقاق في تامين الشيخوخة والعجز والوفاء لتوفير دخل للمؤمن عليه مدى الحياة بعد ان انقطع عن عمله لاي سبب كان

ولقد ابقى المشرع الأردني على معظم القواعد والنصوص القانونية التي تحكم استحقاق راتب تقاعد الشيخوخة وتطبق على الراتب المبكر لذي لم يخصه بأحكام مستقلة، باستثناء ما تضمنته نصوص المادة (44) من قانون الضمان الاجتماعي، من جهة ثانية تطبق في عملية حساب واستخراج الراتب المبكر نفس الأحكام والمعايير المطبقة في العملية الحسابية لراتب الشيخوخة وبعد ذلك يتم تخفيض هذا الراتب بنسبة معينة تبعاً لسن المؤمن عليه، حيث يعد التخفيض من اهم العناصر التي انفرد بها الراتب المبكر، وقد وصلت هذه النسب في حدها الأقصى إلى (18%) بالنسبة للمؤمن عليه و(10%) بالنسبة للمؤمن عليها وذلك وفقاً لأحكام الفقرتين (ب،ج) من المادة (44) من القانون

ويعد الراتب التقاعدي المبكر من اهم الاستحقاقات واكثرها تطبيقاً مقارنة بباقي التأمينات التي شملها قانون الضمان الاجتماعي وأوصت الدراسة ان يعطي المشرع الأردني الاولوية والتي تعود بالنفع على المؤمن عليهم وان يأخذ الملاحظات والتوصيات التي تم التنويه بها واخذت بها التشريعات مقارنة أخرى بعين الاعتبار.

الدراسات باللغة الأجنبية:

دراسة (Shabat, 2020) بعنوان:

Early retirement incentive programs as a human resources restructuring strategy in public sector: Theoretical perspective".

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل الإطار المفاهيمي حول تقليص حجم الموارد البشرية وإعادة هيكلتها والبحث في تنفيذ حوافز التقاعد المبكر وذلك من خلال التخطيط والتنفيذ الاستراتيجي بطريقة فعالة يمكن التنبؤ به وأمنة على المدى الطويل، تتبنى هذه الورقة منهجاً تحليلياً وصفيًا لوصف السمات الأساسية للبيانات باستخدام تصميم البحث الوصفي. تم جمع البيانات من خلال مصادر مختلفة، والتي تشمل بيانات ثانوية، لتقديم المؤلفات النظرية للموضوع مثل الكتب والمجلات والمقالات وأوراق العمل المنشورة والدراسات السابقة المحالة المتعلقة بالموضوع نفسه.

واظهرت النتائج ان عملية تقليص حجم الموارد البشرية عملية إدارية متعمدة تحقق الكفاءة في المنظمات، كما واظهرت ان برامج حوافز التقاعد المبكر (ERIP) بديلاً قابلاً للتطبيق للمنظمات التي تسعى إلى تقليل عدد الموظفين، واوصت الدراسة لنجاح برنامج (ERIP) ضرورة فهم منسق البرنامج أهداف وغايات العمل التي تحاول المنظمة تحقيقها.

وأوصت الدراسة أنه يجب أن تكون استراتيجيات الموارد البشرية المتعلقة بتقليص حجم القوى العاملة في الإدارة العامة أكثر ملاءمة لأولئك الذين يتركون المنظمة وأولئك الذين يبقون في العمل، مما يقلل من الآثار النفسية والإدارية والاقتصادية السلبية. ويمكن تحقيق ذلك من خلال استراتيجية تسمى برامج حوافز التقاعد المبكر.

دراسة Ren et al (2019) بعنوان:

"Research on the Accumulation Effect of Pension Income and Payments Caused by Progressive Retirement Age Postponement Policy in China." ،

هدفت الدراسة إلى بيان تأثير سياسة تأجيل سن التقاعد وأنه لا يؤدي إلى زيادة دخل المعاش فحسب، بل سيقفل أيضاً من مدفوعات المعاشات التقاعدية، مما سيؤدي إلى تأثير تراكمي على حجم صندوق المعاشات التقاعدية ويخفف الضغط المتزايد على مدفوعات المعاشات التقاعدية. بناءً على تحليل البيانات التاريخية من أجل التنبؤ بعدد السكان والمعاشات التقاعدية في الصين، يُظهر هذا البحث أن عدد السكان في سن العمل سينخفض تدريجياً، وسوف ينخفض المعروض من العمالة، وسيختفي العائد الديموغرافي تدريجياً بين عامي 2018 و2055. إذا ظلت سياسة التقاعد الحالية غير منقحة. وفقاً لثلاثة خيارات مختلفة لسياسة تأجيل سن التقاعد، نشبت أن هناك تأثيرات تراكمية كبيرة يمكن أن تخفف الضغط على صناديق التقاعد. من بين هذه السياسات، يعد خيار سياسة تأجيل التقاعد، الذي يعتمد على فترة العمل، أكثر ملاءمة لتأثير تنفيذ سياسة أكثر سلاسة على المدى الطويل.

دراسة Alhawarin and Selwaness (2018) بعنوان:

" The Evolution of Social Security in Jordan's Labor Market: A Critical Comparison Between Pre- and Post-2010 Social Security Reform" ،

هدفت هذه الدراسة إلى بيان مدى ضمان الاستدامة المالية للنظام التأميني مع مرور الوقت، حيث شملت تدابير الإصلاح بشكل رئيسي زيادة سن التقاعد المبكر والحد الأدنى من الاشتراكات المطلوبة للمطالبة به، وزيادة الاشتراكات الشهرية للموظف وصاحب العمل، وتغطي حتى الشركات الصغرى (مع موظف واحد على الأقل)، والسماح لريّات البيوت العاملات لحسابهنّ الخاصّ وغير العاملات بالخضوع اختياريّاً. وتوصّلت هذه الدراسة إلى أنّ نسبة التغطية التأمينية الشاملة تظهر

زيادة طفيفة في عام 2016، بالنسبة للعاملين بأجر في القطاع الخاص، والعمّال بدون أجر (أصحاب العمل والعاملون لحسابهم الخاص). وتبيّن أيضاً أنّ العمّال الذين يعملون في القطاع العام هم الأكثر احتمالاً للحصول على التأمين الاجتماعيّ في بداية وظائفهم، يليهم العمّال الذين يعملون بأجر خاص داخل المؤسسة. وعرفت الدراسة على كلّ من الرجال والنساء الذين بدأوا أوّل عمل لهم بعد إصلاح عام 2010 انخفاض في نسبة حصولهم على تغطية التأمين الاجتماعيّ عند بدء عملهم علاوة على ذلك، انخفاض متوسط حالات التقاعد المبكر انخفاضاً طفيفاً بين الرجال في حين لا يزال معدّل انتشاره كبيراً بين سن 40 و46 عاماً.

دراسة (Pieket, & Spruit 2018) بعنوان:

" Improving Operational Risk Management Using Business Performance Management Technologies

هدفت الدراسة لتحسين إدارة المخاطر التشغيلية باستخدام تقنيات إدارة أداء الأعمال وإدارة المخاطر التشغيلية (ORM) وذلك من خلال البحث في الإدارة المستمرة للمخاطر الناتجة عن: الإجراءات البشرية والعمليات الداخلية والأنظمة والأحداث الخارجية. مع المتطلبات المتزايدة والتعقيد والحجم المتزايد للمخاطر. وإظهار كيفية الاستفادة من (Orm) وتقنيات (BPM) عبر التطوير والتحقق العملي لنموذج استحقاق جديد، ومن أجل الحصول على النتائج تم تطوير نموذج استحقاق (B4orm) بعد تطوير نهج البحث العلمي للتصميم، وظهرت النتائج أن هناك علاقة قوية (0.78) مع نضج عملية (Orm) ودعم تكنولوجيات (BPM). كما وظهرت النتائج ان أنظمة المعلومات توفر فوائد لدمج أنشطة إدارة المخاطر وتحسين الأداء. وتوفير حل لإدارة المخاطر التشغيلية الفعالة من خلال تقديم العديد من التقنيات المشتركة بما في ذلك: تدفق العمل، تخزين البيانات، التقارير ولوحات

المعلومات، واوصت الدراسة بضرورة دمج تقنيات (BPM) مع دورة التخطيط والتحكم في المنظمة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية.

دراسة Alleva (2016) بعنوان:

" Discount Rate Specification and Social Security Claiming Decision".

توضح هذه الدراسة بأن اختيار سنّ التقاعد الذي يرفع من القيمة الحالية المتوقعة لاستحقاقات تقاعد الضمان الاجتماعي مدى الحياة، يتطلب تحديد قيمة محددة تستخدم عند خصم الاستحقاقات المستقبلية لكل سنّ تقاعدي. فقد عملت هذه الدراسة على تقييم الأعمار المثلى للاستحقاق التقاعدي للمستحقين المحتملين من خلال مجموعة من معدلات الخصم تبدأ من 0% إلى 8%، مع مراعاة الحفاظ على الوظائف الحالية للرجال والنساء من مواليد 1952، وتوصل الباحث إلى مجموعة من النتائج منها أولاً أنّ تحسين القرار بتحديد معدلات خصم أقلّ للأعمار المتأخرة في سنّ التقاعد، مع الأخذ بعين الاعتبار مخاطر أعلى مرتبطة بها، في حين أنّ التحسين برفع معدلات الخصم للأعمار المبكرة يرفع من مستوى النتائج مع الأخذ بعين الاعتبار المخاطر المرتبطة بها الأقلّ.

دراسة (Hennekam, 2014) بعنوان:

"HR practices, commitment, job performance and early retirement among older employees with an on average low occupational status"

فحصت هذه الدراسة تأثير تصور جودة ممارسات الموارد البشرية على الأداء الوظيفي والالتزام وتفضيل التقاعد المبكر بين الموظفين الأكبر سناً، مع متوسط الحالة المهنية المنخفضة في الصناعة الإبداعية في هولندا، وقد اعتمدت هذه الدراسة مزيجاً: نهج الأساليب، باستخدام كل من الدراسات الاستقصائية والمقابلات شبه المنظمة. باستخدام المبادئ التي تقوم عليها نظرية التبادل الاجتماعي، كان من المتوقع أن يكون للجودة المدركة لممارسات الموارد البشرية علاقة إيجابية مع الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي العاطفي وعلاقة سلبية مع تفضيل التقاعد المبكر. يبدو أن الجودة المتصورة لبعض

ممارسات الموارد البشرية لها علاقة إيجابية مع الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي العاطفي. ومع ذلك، في تناقض مع نظرية التبادل الاجتماعي، وجد أن الجودة المدركة لممارسات الموارد البشرية لا علاقة لها بتفضيل التقاعد المبكر. نشأ تفسير لهذه النتيجة المتوقعة من الدراسة النوعية: ينظر الموظفون الأكبر سنًا إلى توفير ممارسات الموارد البشرية للموظفين الأكبر سنًا باعتباره طابعًا ينتمون الآن إلى هذه المجموعة الاجتماعية المتدنية القيمة، والتي يمكن تفسيرها من خلال نظرية الهوية الاجتماعية. وجد أنه بالنسبة للموظفين الأكبر سنًا الذين لديهم متوسط حالة مهنية منخفضة، فإن العوامل الشخصية مثل الشؤون المالية والصحة تؤثر بشدة على قرار التقاعد. على المستوى التنظيمي، بدأت المرونة والتواصل وتغيير العقلية تجاه الموظفين الأكبر سنًا مهمة في هذا القرار. يمكن أن تشرح الدراسة النوعية النتائج غير المتوقعة للدراسة الكمية، مع إظهار مساهمة نهج مختلط. من الناحية النظرية، يثير هذا السؤال عما إذا كانت نظرية التبادل الاجتماعي تنطبق على الموظفين الأكبر سنًا الذين يتمتعون بمتوسط حالة مهنية منخفضة ويظهر أن نظرية الهوية الاجتماعية تشرح بشكل أفضل العلاقة بين الجودة المتصورة لممارسات الموارد البشرية وتفضيل التقاعد المبكر.

تتميز الدراسة الحالية بأنها تبحث في أثر حجم رواتب التقاعد المبكر على الأداء التشغيلي للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن وهي بحسب علم الباحثة الدراسة الأولى من نوعها التي بحثت في اثر هذه المتغيرات على المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة (الطريقة والإجراءات)

(1-3) تمهيد.

(2-3) منهجية الدراسة.

(3-3) مجتمع وعينة الدراسة.

(4-3) أداة الدراسة.

(5-3) مصادر جمع البيانات.

(6-3) ملائمة أنموذج الدراسة للأساليب الإحصائية المستخدمة.

(1-6-3) اختبار التوزيع الطبيعي.

(2-6-3) اختبار الارتباط الخطي المتعدد (Multicollinearity).

(3-6-3) اختبار الارتباط الذاتي (Autocorrelation).

(7-3) الأساليب الإحصائية التي استخدمتها الدراسة.

الفصل الثالث

الطريقة والاجراءات

(1-3) تمهيد

يوضح هذا الفصل منهجية الدراسة والتي يمكن من خلالها تحقيق أهداف الدراسة، وبيبين مجتمع وعينة الدراسة، ومصادر جمع البيانات، والأساليب والطرق الإحصائية التي استخدمتها الدراسة في معالجة البيانات.

(2-3) منهج البحث المستخدم

تختلف المنهجية باختلاف نوع الدراسة وأهدافها ومجالاتها وأدواتها، حيث اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي والذي يصف الواقع أو الظاهرة وصفاً دقيقاً بطريقة كمية أو نوعية، فالتعبير النوعي يصف ويوضح لنا خصائص الظاهرة، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها وصولاً إلى نتائج أو تعميمات تساعد في فهم واقع الظاهرة أو المشكلة (Salkind, 2019). وتم الاعتماد على المنهج الاستدلالي في إجراء هذه الدراسة، وذلك للتعرف على "أثر حجم رواتب التقاعد المبكر على الأداء التشغيلي للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن"، إذ يسعى هذا المنهج إلى الوصول لاستدلالات حول المجتمع من خلال العينة، وهو المعني بتحليل البيانات للتوصل إلى التنبؤ أو استقراء ما تعنيه الأرقام ومعرفة دالتها الإحصائية وتفسيرها ووصفها بشكل أوسع من المنهج الوصفي نظراً لما يقدمه من فائدة في التعرف على ظواهر المجتمع (البناء، 2017)، ومن اهتمامات التحليل الاستدلالي دراسة الاختلافات لاختبارات الأهمية والتي تخص اختبار الفروض لتحديد الصلاحية التي يمكن بها أن الاشارة إلى بعض الاستنتاجات أو النتائج، كما أنه يهتم

بتقدير قيم مجتمع الدراسة, وكذلك تتم مهمة التفسير أساساً على التحليل الاستدلالي (أي مهمة الاستدلال واستنباط الاستنتاجات) (صوان, 2018).

(3-3) مجتمع الدراسة

تسعى الدراسات في البحوث العلمية إلى تعميم النتائج ذات العلاقة بالمشكلة قيد الدراسة على مجموعة من المفردات والعناصر والتي تشكل المجتمع. إذ تألف مجتمع الدراسة من الرواتب الشهرية لجميع المتقاعدين المبكر وعدد المشتركين في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الأردني من الفترة الشهرية الممتدة من (2015-2020)، تم إخضاع رواتب المتقاعدين المبكر وعدد المشتركين في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الأردني (مسح شامل) لتوفر جميع البيانات الشهرية اللازمة لقياس متغيرات الدراسة الحالية خلال الفترة الممتدة من (2015/1/1-2020/12/31) وبالتالي بلغ حجم المشاهدات (72).

(3-4) مصادر جمع البيانات

اعتمدت على مجموعة من المصادر والمراجع العربية والأجنبية والتي شملت مجموعة من الكتب والمقالات والأبحاث المنشورة والرسائل الجامعية وذلك لبناء وتغطية الإطار النظري للدراسة، وتم الحصول على البيانات اللازمة لهذه الدراسة من قبل الجهات المعنية، وقاعدة البيانات الإلكترونية للمؤسسة العامة للضمان

كما اعتمدت على أداة الدراسة وهي الوسيلة التي استخدمتها الدراسة لجمع البيانات اللازمة عن المتغير المستقل (حجم الرواتب التقاعدية المبكرة)، والمتغير الضابط والمتمثل بعدد المشتركين، والمتغير التابع (الأداء التشغيلي) مقاساً بالفائض التأميني، والسيولة، وتم الاعتماد على التقارير المالية للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الأردني حيث أن هذه التقارير تم إعدادها وتدقيقها حسب

الأصول وستغطي البيانات الفترة ما بين (2020/12/31-2015/1/1) لجميع المتغيرات كأداة رئيسية لجمع البيانات والموضحة في الجدول (1).

(3-5) متغيرات الدراسة

الجدول (1)

متغيرات الدراسة وطريقة قياسها

المتغير	نوع المتغير	طريقة القياس	المصدر
حجم الرواتب التقاعدية المبكرة (*)	مستقل	كافة الرواتب التقاعدية المبكرة المستحقة خلال فترة الدراسة (العينة)	ادارة التقاعد الضمان الاجتماعي
الأداء التشغيلي	تابع	الاياردات المتحصلة خلال فترة الدراسة والتي تخص صندوق الرواتب التقاعدية	ادارة التقاعد الضمان الاجتماعي
		جاري الصندوق والبنوك	الدائرة المالية الضمان الاجتماعي
عدد المشتركين *	ضابط (1)	كافة اعداد المتقاعدين المبكرة خلال فترة الدراسة	نظم المعلومات الضمان الاجتماعي

(3-6) النموذج القياسي للدراسة

بهدف اختبار فرضيات الدراسة تم صياغة النموذج القياسي الآتي لقياس أثر المتغير المستقل على المتغيرات التابعة وبالاعتماد على النماذج القياسية التي طبقت في الدراسات السابقة وبالإشارة إلى دراسة كل من (العشي, 2020؛ صلاح الدين ومحمد, 2020) التي استخدمت نموذج الانحدار الخطي المتعدد.

$$LQ = \beta_0 + \beta_1 ER + B_2 + Ns + \mu$$

$$IS = \beta_0 + \beta_1 ER + B_2 + Ns + \mu$$

(*) لغايات التحليل الإحصائي تم استخراج قيمة (Log) اللوغاريتم الطبيعي.

(1) وهو متغير ثنائي ويعامل على أنه متغير مستقل، والغرض منه ضبط العلاقات وتقليل الخطأ الذي ينتج عن تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع.

حيث إن:

- LQ: سيولة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي Liquidity of The General Organization for Social Security in Jordan
- IS: الفائض التأميني للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي Insurance Surplus General Organization for Social Security in Jordan
- NS: عدد المشتركين في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي (Number of Subscribers of General Organization for Social Security in Jordan)
- ER: حجم الرواتب التقاعدية المبكرة (The Size of salaries for Early Retirement).
- β_0 : الحدّ الثابت (Intercept).
- B_1, B_2 : معاملات نموذج الانحدار
- μ : حدّ الخطأ العشوائي (Random Error Threshold).

سيعتمد نموذج الدراسة الأداء التشغيلي للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي مقاسا بالسيولة للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، والفائض التأميني للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي كمتغير تابع، وحجم الرواتب التقاعدية المبكرة كمتغير مستقل، وعدد المشتركين كمتغير ضابط.

(7-3) المعالجات الاحصائية المستخدمة

إن الوسائل الأقرب لملاءمة لتحديد الأثر وسائل الإحصاء المعلمي (Parametric) كونها الأكثر ملائمة لطبيعة البيانات، وإن استخدامها يستلزم تشخيص الارتباطات المتداخلة (Multicollinearity) بين متغيرين مستقلين فأكثر، والارتباط الذاتي (Autocorrelation)، حيث أن الوضع المثالي في الانحدار المتعدد أن يكون المتغير المستقل حجم الرواتب التقاعدية المبكرة والمتغير الضابط عدد

المشتركين لديها ارتباط بشكل قوي مع المتغير التابع الأداء التشغيلي وفي نفس الوقت لا ترتبط مع بعضها البعض، فإذا كان هنالك ارتباط قوي بينها يؤدي إلى تقليل قيمة (R) والسبب أنها تتشارك في نفس تباين المتغير التابع، وصعوبة تحديد الأهمية النسبية لكل متغير مستقل (دودين، 2018) وعليه تم إجراء الاختبارات التالية:

(3-6-1) اختبار التوزيع الطبيعي:

تم إجراء اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات التي تم جمعها والموضحة في الجدول (2)، وذلك للتأكد إذا ما كانت البيانات تقع تحت التوزيع الطبيعي أم لا، حيث تم إجراء اختبار (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)، والذي يستخدم لاختبار توزيع البيانات طبيعياً في حال كان عدد المشاهدات أكبر من (50)، ومن شروط التوزيع الطبيعي أن تكون قيمة Sig للبيانات أكبر من (0.05) (Doane & Seward, 2015).

الجدول (2)

نتائج التوزيع الطبيعي بالاعتماد على اختبار (K-S)

عدد المشتركين	السيولة	الفائض التأميني	حجم الرواتب التقاعدية المبكرة	المتغيرات
72	72	72	72	N
1.349	1.086	1.288	1.078	Kolmogorov-Smirnov (K-S)
0.053	0.189	0.072	0.199	Sig

بناءً على بيانات الاختبار الموضحة في الجدول (2) والتي تشير إلى أن توزيع البيانات كانت موزعة طبيعياً، حيث بلغت قيمة (Sig) لجميع متغيرات الدراسة قيم أكبر من (0.05)، كما تفسر نظرية النهاية المركزية (Central Limit Theorem) والتي تبين أنه إذا اخترنا جميع العينات الممكنة من مجتمع ما، وحسبنا الوسط الحسابي لكل عينة، فإننا سنجد توزيع جميع الأوساط الحسابية لهذه

العينات قريب من التوزيع الطبيعي حتى لو لم يكن التوزيع الأصلي للمجتمع قريباً من التوزيع الطبيعي ولكن بشرط أن يكون في كل عينة (30) مشاهدة على الأقل (Field, 2018).

(2-6-3) اختبار VIF

لكشف عن وجود مشكلة الارتباط الذاتي المتعلقة بالمتغيرات تم استخراج معامل تضخم التباين (Variance Inflation Factor (VIF)) والتباين المسموح به (Tolerance) وبعد إجراء المعالجة الإحصائية يشير الجدول (3) إلى أن معامل التباين المسموح به بين حجم الرواتب التقاعدية المبكرة وعدد المشتركين كان أقل من (1) وأكبر من (0.2). كما كانت قيمة معامل تضخم التباين أقل من (5) حيث يعد ذلك مؤشراً إلى عدم وجود ارتباط عالي بينها وهذا يدل على قبول القيم وأنها مناسبة لإجراء تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Hair et.al.2018).

الجدول (3)

معامل تضخم التباين (Variance Inflation Factor (VIF)) والتباين المسموح به (Tolerance)

نوع المتغير	المتغيرين	VIF (معامل تضخم التباين)	Tolerance (التباين المسموح به)
مستقل	حجم الرواتب التقاعدية المبكرة	1.018	0.982
ضابط	عدد المشتركين	1.018	0.982

ولتأكيد النتيجة السابقة تم استخدام معاملات ارتباط بيرسون (Pearson) بين حجم الرواتب

التقاعدية المبكرة وعدد المشتركين للتأكد من عدم وجود ارتباط عالي بينهما ونتائج الاختبار موضحة

في الجدول (4).

الجدول (4)

معامل ارتباط بيرسون بين حجم الرواتب التقاعدية المبكرة وعدد المشتركين

عدد المشتركين	حجم الرواتب التقاعدية المبكرة	المتغيرين
	1	حجم الرواتب التقاعدية المبكرة
1	0.134	عدد المشتركين

يبين الجدول (4) أن قيمة معامل الارتباط بين حجم الرواتب التقاعدية المبكرة وعدد المشتركين بلغ (0.134) وهذا يدل على عدم وجود ظاهرة الارتباط الخطي المتعدد العالي بينهما، كون قيمة معامل الارتباط أقل من (80%)، وعليه فإن العينة تخلو من مشكلة الارتباط الخطي المتعدد العالي (Hair et.al.2018).

(3-6-3) اختبار الارتباط الذاتي (Autocorrelation)

يتحقق من هذا الاختبار خلو البيانات من مشكلة الارتباط الذاتي في نموذج الانحدار والتي تضعف من قدرة النموذج على التنبؤ. ويتم التأكد من ذلك بإجراء اختبار (Durbin.Watson)، حيث تنحصر قيمته بين (0-4) (داود والسواعي، 2016). وعادة يتم مقارنة قيمة (Durbin.Watson) المحسوبة مع قيمتها الجدولية، وهما القيمة العليا (du) والقيمة الدنيا (dl)، فإذا كانت القيمة المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية العليا (du) فإن ذلك يعني عدم وجود مشكلة الارتباط الذاتي في معادلة الانحدار (Gujarati, Porter & Gunasekar, 2017).

الجدول (5)

نتائج اختبار الارتباط الذاتي (D.W)

Ho.2	Ho.1	الفرضية
1.941	1.687	قيمة DW المحسوبة
	1.672	قيمة D.W الجدولية العليا Du
	1.554	قيمة D.W الجدولية الدنيا dl
"النتيجة: لا توجد مشكلة ارتباط ذاتي"		

بناء على نتائج الجدول (5) يتضح أن قيمة (D.W) أكبر من قيمها الجدولية العليا (du)، مما يشير إلى عدم وجود مشكلة الارتباط الذاتي وصلاحيتها لاستخدامها في نموذج الانحدار.

(3-8) الأساليب الإحصائية التي استخدمتها الدراسة

اعتمدت الدراسة برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية *Statistical Package of Social Sciences (SPSS)*، وذلك بعد تفرغ المؤشرات والبيانات المالية إلى جداول البرنامج، وذلك لتطبيق مقاييس الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistic Measures): للتمكن من استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية. كذلك تم اختبار (K-S) لفحص البيانات وتوزيعها طبيعياً، واختبار (Pearson Correlation) لاحتساب معاملات ارتباط بين حجم الرواتب التقاعدية المبكرة وعدد المشتركين، وتحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression) وذلك لاختبار فرضيات الدراسة، واختبار (VIF) (Variance Inflation) والتباين المسموح به (Tolerance) للتأكد من عدم وجود ارتباط خطي متعدد، واختبار (Durbin.Watson) للكشف عن عدم وجود مشكلة ارتباط ذاتي بين الأخطاء العشوائية الداخلية في معادلة الانحدار وقدرة النموذج على التنبؤ.

الفصل الرابع (تحليل البيانات واختبار الفرضيات)

(1-4) تمهيد.

(2-4) نتائج التحليل الوصفي.

(3-4) اختبار صلاحية البيانات للتحليل الاحصائي

(4-4) اختبار فرضيات الدراسة

(1-4-4) نتيجة اختبار الفرضية الأولى.

(2-4-4) نتيجة اختبار الفرضية الثانية.

الفصل الرابع (تحليل البيانات واختبار الفرضيات)

(1-4) تمهيد

يتناول هذا الجزء عرضاً لنتائج الدراسة، والتي هدفت للكشف عن أثر تغير حجم الرواتب التقاعدية المبكرة على الأداء التشغيلي للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن، وفيما يلي عرضاً لنتائج الدراسة وفق أسئلتها:

(2-4) نتائج التحليل الوصفي

تم استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري وأعلى قيمة وأدنى قيمة لوصف متغيرات الدراسة خلال فترة الدراسة الممتدة من (2015-2020) وكانت النتائج كما يلي:

- نتائج الإحصاء الوصفي لحجم الرواتب التقاعدية المبكرة⁽²⁾:

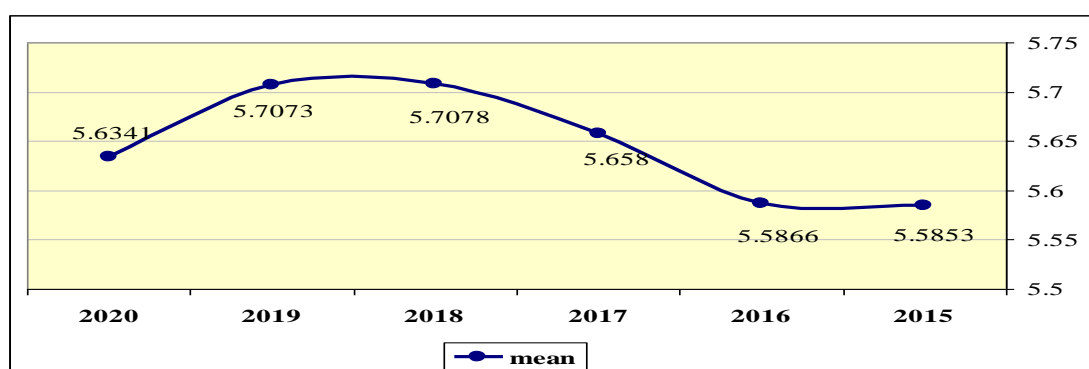
الجدول (6)

نتائج الإحصاء الوصفي لحجم الرواتب التقاعدية المبكرة للفترة (2015-2020)

السنة	أدنى قيمة	أعلى قيمة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	عدد المشاهدات
2015	5.38	5.86	5.5853	0.1268	12
2016	5.38	5.78	5.5866	0.1108	12
2017	5.46	5.79	5.6580	0.1088	12
2018	5.39	5.91	5.7078	0.1506	12
2019	5.59	5.87	5.7073	0.0911	12
2020	5.19	6.10	5.6341	0.2414	12
الكلي	5.19	6.10	5.6465	0.1504	72

(2) لجعل التباين أكثر استقراراً تم استخراج قيمة اللوغاريتم (Log).

يتضح من نتائج الجدول (6) أن المتوسط الحسابي للمتغير المستقل (اللوغاريتم الطبيعي لحجم الرواتب التقاعدية المبكرة) خلال الفترة (2015-2020) بلغ (5.6465) وبتباين معياري (0.1504) وبلغت أعلى قيمة (6.10) وأدنى قيمة (5.19) في تلك الفترة، كما بلغت أدنى قيمة للمتوسط الحسابي (5.5853) في عام (2015) وأعلى قيمة للمتوسط الحسابي بلغت (5.7078) في عام (2018).



الشكل (2): المتوسط الحسابي لحجم الرواتب التقاعدية المبكرة للفترة (2015-2020)

- نتائج الإحصاء الوصفي للفائض التأميني (3):

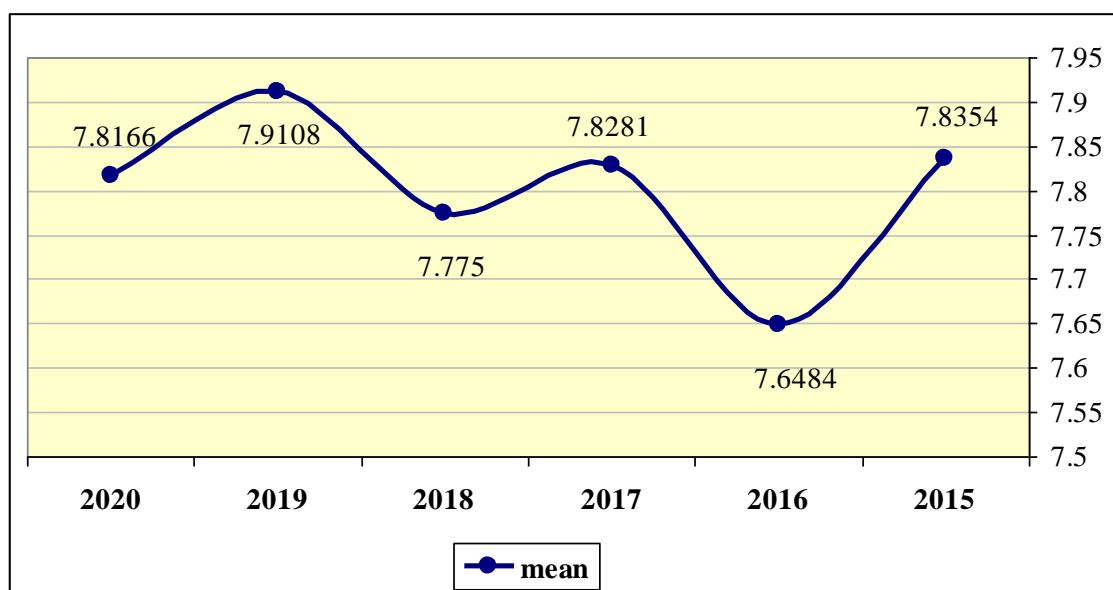
الجدول (7)

نتائج الإحصاء الوصفي للفائض التأميني للفترة (2015-2020)

عدد المشاهدات	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أعلى قيمة	أدنى قيمة	السنة
12	0.0059	7.8354	7.84	7.83	2015
12	0.0492	7.6484	7.73	7.57	2016
12	0.0088	7.8281	7.84	7.82	2017
12	0.0056	7.7750	7.78	7.77	2018
12	0.0564	7.9108	8.00	7.79	2019
12	0.2002	7.8166	8.09	7.44	2020
72	0.1164	7.8024	8.09	7.44	الكلية

(3) لجعل التباين أكثر استقراراً تم استخراج قيمة اللوغاريتم (Log).

يتضح من نتائج الجدول (7) أن المتوسط الحسابي للمتغير التابع الأداء التشغيلي مقاساً (بالفائض التأميني) خلال الفترة (2015-2020) بلغ (7.8024) وبتباير معياري (0.1164) وبلغت أعلى قيمة (8.09) وأدنى قيمة (7.44) في تلك الفترة، كما بلغت أدنى قيمة للمتوسط الحسابي (7.6484) في عام (2016) وأعلى قيمة للمتوسط الحسابي بلغت (7.9108) في عام (2019).



الشكل (3): المتوسط الحسابي للفائض التأميني للفترة (2015-2020)

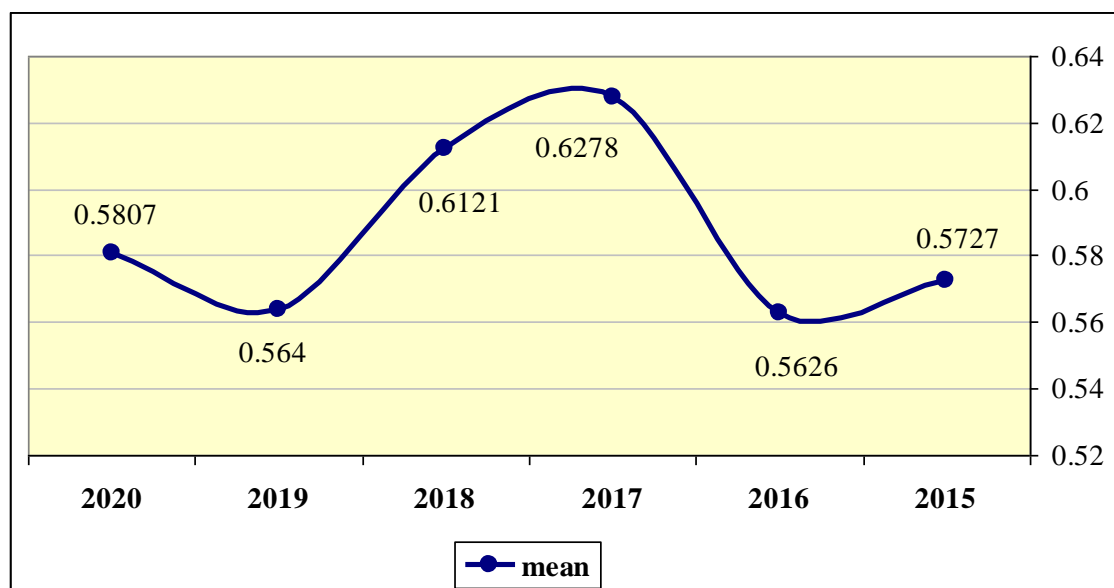
- نتائج الإحصاء الوصفي للسيولة:

الجدول (8)

نتائج الإحصاء الوصفي للسيولة للفترة (2015-2020)

السنة	أدنى قيمة	أعلى قيمة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	حجم العينة
2015	0.33	1.14	0.5727	0.2377	12
2016	0.41	0.82	0.5626	0.1075	12
2017	0.54	0.71	0.6278	0.0612	12
2018	0.50	0.71	0.6121	0.0583	12
2019	0.30	0.81	0.5640	0.1479	12
2020	0.29	1.32	0.5807	0.2699	12
الكلية	0.29	1.32	0.5866	0.1642	72

يتضح من نتائج الجدول (8) أن المتوسط الحسابي للمتغير التابع الأداء التشغيلي مقاساً (بالسيولة) خلال الفترة (2020-2015) بلغ (0.5866) وبانحراف معياري (0.1642) وبلغت أعلى قيمة (1.32) وأدنى قيمة (0.29) في تلك الفترة، كما بلغت أدنى قيمة للمتوسط الحسابي (0.5626) في عام (2016) وأعلى قيمة للمتوسط الحسابي بلغت (0.6278) في عام (2017).



الشكل (4): المتوسط الحسابي للسيولة للفترة (2020-2015)

- نتائج الإحصاء الوصفي لعدد المشتركين (4):

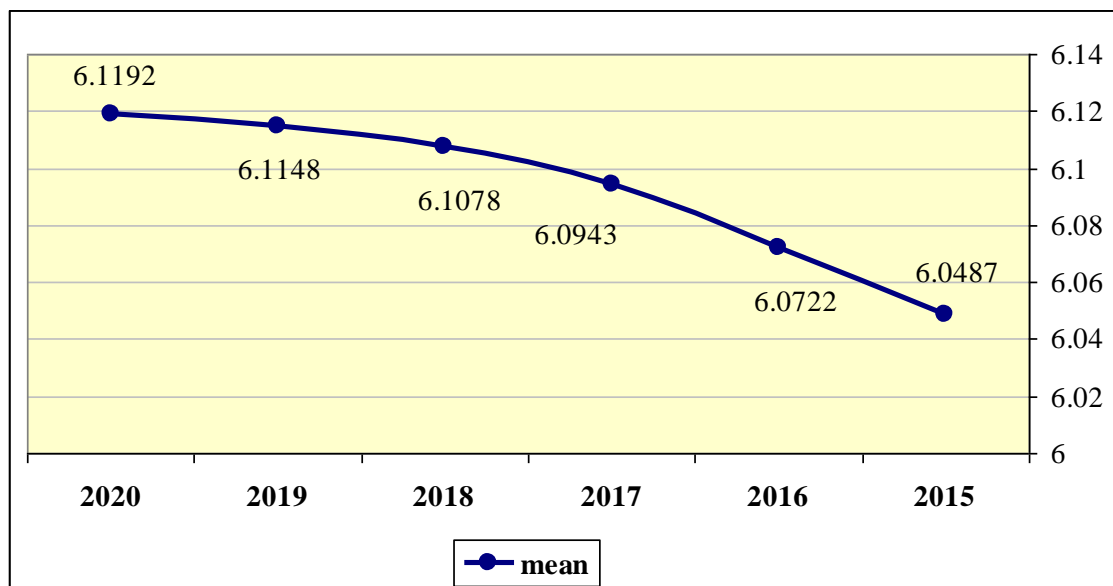
الجدول (9)

نتائج الإحصاء الوصفي لعدد المشتركين للفترة (2020-2015)

السنة	أدنى قيمة	أعلى قيمة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	حجم العينة
2015	6.04	6.06	6.0487	0.0054	12
2016	6.06	6.08	6.0722	0.0067	12
2017	6.09	6.11	6.0943	0.0061	12
2018	6.11	6.11	6.1078	0.0021	12
2019	6.11	6.13	6.1148	0.0053	12
2020	6.09	6.13	6.1192	0.0086	12
الكلية	6.04	6.13	6.0928	0.0259	72

(14) لجعل التباين أكثر استقراراً تم استخراج قيمة اللوغاريتم (Log).

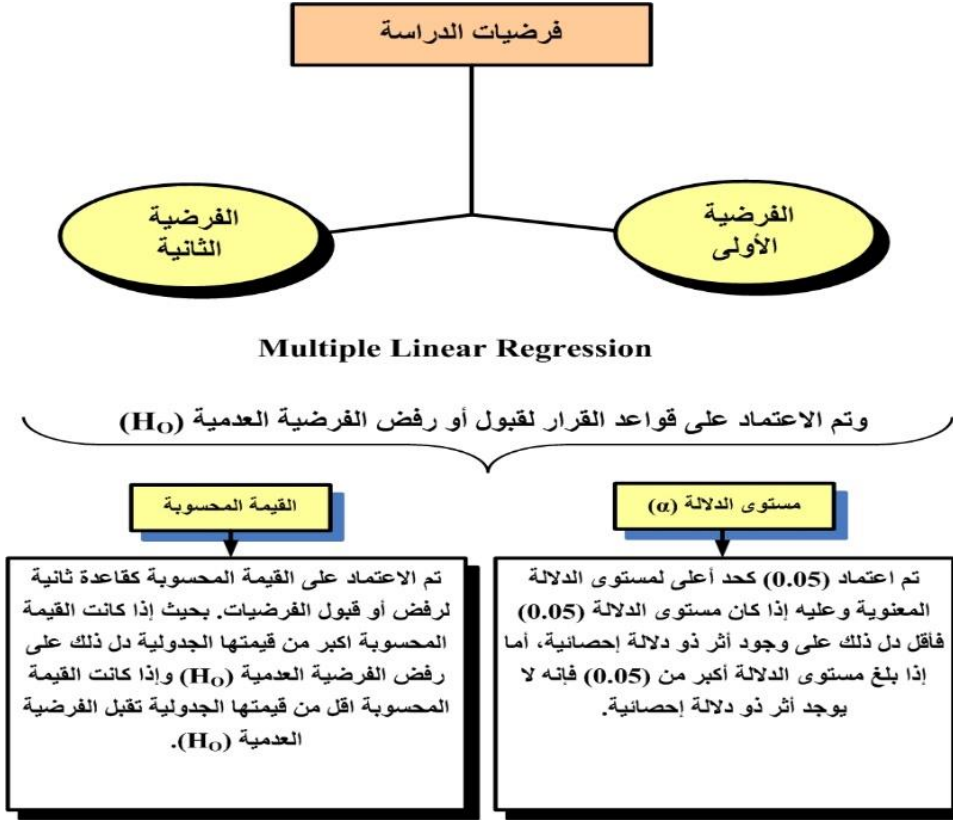
يتضح من نتائج الجدول (9) أن المتوسط الحسابي للمتغير الضابط (عدد المشتركين) خلال الفترة (2020-2015) بلغ (6.0928) وبانحراف معياري (0.0259) وبلغت أعلى قيمة (6.13) وأدنى قيمة (6.04) في تلك الفترة، كما بلغت أدنى قيمة للمتوسط الحسابي (6.0487) في عام (2015) وأعلى قيمة للمتوسط الحسابي بلغت (6.1192) في عام (2020).



الشكل (5): المتوسط الحسابي لعدد المشتركين للفترة (2020-2015)

(3-4) اختبار فرضيات الدراسة

في هذا الجزء من الدراسة سيتم تحليل الفرضيات باستخدام اختبار (Multiple Regression) من خلال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) وذلك للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها بالاعتماد على قاعدتي القرار والموضحة في الشكل (5).



الشكل (6): قاعدتي القرار لقبول أو رفض الفرضية العدمية (H_0)

$H_{0.1}$: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لحجم الرواتب التقاعدية المبكرة

على الأداء التشغيلي مقاساً (بالفائض التأميني) للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن". تم

اختبار هذه الفرضية باستخدام اختبار الانحدار المتعدد (Multiple Linear Regression) وكانت

نتائجه كما هي موضحة في الجدول (10).

الجدول (10)

نتائج اختبار أثر حجم الرواتب التقاعدية المبكرة على الفائض التأميني

T.Sig	قيمة (T) المحسوبة	المعاملات المعيارية	معاملات الانحراف المعياري		البيان	المتغير التابع
		Standardized Coefficients	الخاطئ المعياري	معامل B الثابت		
0.885	0.145		3.040	0.440	الثابت (Constant)	
*0.019	-2.408	-0.270	0.087	-0.209	حجم الرواتب التقاعدية المبكرة	الفائض التأميني
*0.007	2.786	0.312	0.503	1.402	عدد المشتركين	
F.Sig	قيمة F المحسوبة	Adj R ²	R ²	R		
*0.004	5.989	0.123	0.148	0.385		
*معنوي عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)						
قيمة T الجدولية = (±1.994)		DF=2/69	قيمة F الجدولية = (3.06)			
الفائض التأميني = 0.440 - 0.270 × حجم الرواتب التقاعدية المبكرة + 0.312 × عدد المشتركين.						

يوضح الجدول (10) نتائج الاختبار الإحصائي لنموذج هذه الفرضية والمتمثل بوجود متغيرين وهما: (حجم الرواتب التقاعدية المبكرة، والمتغير الضابط والمتمثل بعدد المشتركين) ومتغير تابع واحد يمثل الأداء التشغيلي مقاساً (بالفائض التأميني). ويلاحظ من نتائج الجدول أن معامل الارتباط $R=38.5\%$ مما يشير إلى وجود علاقة متوسطة بين حجم الرواتب التقاعدية المبكرة بوجود المتغير الضابط عدد المشتركين مع المتغير التابع الأداء التشغيلي مقاساً (بالفائض التأميني).

ويلاحظ من الجدول وجود أثر ذو دلالة إحصائية لحجم الرواتب التقاعدية المبكرة بوجود المتغير الضابط على الأداء التشغيلي مقاساً (بالفائض التأميني) للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، من خلال قيمة (F.Sig) والبالغة (0.004) وهي أقل من (0.05) وأيضاً من خلال قيمة (F) المحسوبة وقيمتها (5.989) وهي أكبر من قيمتها الجدولية (3.06) وهو ما يمثل أيضاً معنوية هذا النموذج عند درجة حرية (69/2)، وتشير قيمة معامل التفسير ($R^2=0.148$) إلى أن حجم الرواتب التقاعدية

المبكرة بوجود المتغير الضابط عدد المشتركين قد فسرت ما نسبته (14.8%) من التباين الحاصل في الأداء التشغيلي مقاساً (بالفائض التأميني).

ويظهر من نتائج جدول المعاملات لهذه الفرضية أن قيمة معامل بيتا لحجم الرواتب التقاعدية المبكرة قد جاءت (-0.270) β وباتجاه عكسي، وأن قيمة (T) المحسوبة (-2.408) وهي أكبر من قيمتها الجدولية (-1.994) عند مستوى معنوية (Sig=0.019) وهي معنوية، أما قيمة معامل بيتا لعدد المشتركين فقد جاءت (0.312) β وباتجاه طردي وأن قيمة (T) المحسوبة (2.786) وهي أكبر من قيمتها الجدولية (1.994) عند مستوى معنوية (Sig=0.007) وهي معنوية. وبناء على ما سبق لا نستطيع قبول الفرضية العدمية (H_0)، ونقبل الفرضية البديلة (H_a) الفائلة: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لحجم الرواتب التقاعدية المبكرة على الأداء التشغيلي مقاساً (بالفائض التأميني) للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن". وعليه وبحسب المعادلة الرياضية والموضحة في الجدول (10) فإن زيادة حجم الرواتب التقاعدية المبكرة بمقدار درجة واحدة فإن ذلك سيؤدي إلى نقصان الأداء التشغيلي مقاساً (بالفائض التأميني) بمقدار (0.270)، بينما زيادة عدد المشتركين بمقدار درجة واحدة فإن ذلك سيؤدي إلى زيادة الأداء التشغيلي مقاساً (بالفائض التأميني) بمقدار (0.312).

(4-3-2) نتيجة اختبار الفرضية الثانية:

$H_{0.2}$: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لحجم الرواتب التقاعدية المبكرة على الأداء التشغيلي مقاساً (بالسيولة) للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن". تم اختبار هذه الفرضية باستخدام اختبار الانحدار المتعدد (Multiple Linear Regression) وكانت نتائجه كما هي موضحة في الجدول (11).

الجدول (11)

نتائج اختبار أثر حجم الرواتب التقاعدية المبكرة على السيولة

T.Sig	قيمة (T) المحسوبة	المعاملات المعيارية	معاملات الانحراف المعياري		البيان	المتغير التابع
		Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients	معامل B		
		معامل بيتا β		الثابت		
0.113	-1.606		4.401	-7.066	الثابت (Constant)	السيولة
*0.035	-2.155	-0.248	0.126	-0.271	حجم الرواتب التقاعدية المبكرة	
*0.042	2.068	0.238	0.729	1.507	عدد المشتركين	
F.Sig		قيمة F المحسوبة	Adj R ²	R ²	R	
*0.024		3.936	0.076	0.102	0.320	
*معنوي عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)						
"قيمة T الجدولية = (±1.994)"			DF=2/69	"قيمة F الجدولية = (3.06)"		
السيولة = -7.066 - 0.248 × حجم الرواتب التقاعدية المبكرة + 0.238 × عدد المشتركين.						

يوضح الجدول (11) نتائج الاختبار الإحصائي لنموذج هذه الفرضية والمتمثل بوجود متغيرين وهما: (حجم الرواتب التقاعدية المبكرة، والمتغير الضابط والمتمثل بعدد المشتركين) ومتغير تابع واحد يمثل الأداء التشغيلي مقاساً (بالسيولة). ويلاحظ من نتائج الجدول أن معامل الارتباط $R = (32\%)$ مما يشير إلى وجود علاقة متوسطة بين حجم الرواتب التقاعدية المبكرة بوجود المتغير الضابط عدد المشتركين مع المتغير التابع الأداء التشغيلي مقاساً (بالسيولة).

ويلاحظ من الجدول وجود أثر ذو دلالة إحصائية لحجم الرواتب التقاعدية المبكرة بوجود المتغير الضابط على الأداء التشغيلي مقاساً (بالسيولة) للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، من خلال قيمة (F.Sig) والبالغة (0.024) وهي أقل من (0.05) وأيضاً من خلال قيمة (F) المحسوبة وقيمتها (3.936) وهي أكبر من قيمتها الجدولية (3.06) وهو ما يمثل أيضاً معنوية هذا النموذج عند درجة

حرية (69/2)، وتشير قيمة معامل التفسير ($R^2=0.102$) إلى أن حجم الرواتب التقاعدية المبكرة بوجود المتغير الضابط عدد المشتركين قد فسرت ما نسبته (10.2%) من التباين الحاصل في الأداء التشغيلي مقاساً (بالسيولة).

ويظهر من نتائج جدول المعاملات لهذه الفرضية أن قيمة معامل بيتا لحجم الرواتب التقاعدية المبكرة قد جاءت ($\beta=0.248-$) وباتجاه عكسي، وأن قيمة (T) المحسوبة (-2.155) وهي أكبر من قيمتها الجدولية (-1.994) عند مستوى معنوية ($\text{Sig}=0.035$) وهي معنوية، أما قيمة معامل بيتا لعدد المشتركين فقد جاءت ($\beta=0.238$) وباتجاه طردي وأن قيمة (T) المحسوبة (2.068) وهي أكبر من قيمتها الجدولية (1.994) عند مستوى معنوية ($\text{Sig}=0.042$) وهي معنوية. وبناء على ما سبق لا نستطيع قبول الفرضية العدمية (H_0)، ونقبل الفرضية البديلة (H_a) القائلة: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لحجم الرواتب التقاعدية المبكرة على الأداء التشغيلي مقاساً (بالسيولة) للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن". وعليه وبحسب المعادلة الرياضية والموضحة في الجدول (11) فإن زيادة حجم الرواتب التقاعدية المبكرة بمقدار درجة واحدة فإن ذلك سيؤدي إلى نقصان الأداء التشغيلي مقاساً (بالسيولة) بمقدار (0.248)، بينما زيادة عدد المشتركين بمقدار درجة واحدة فإن ذلك سيؤدي إلى زيادة الأداء التشغيلي مقاساً (بالسيولة) بمقدار (0.238).

الفصل الخامس النتائج والتوصيات

(1-5) تمهيد

(2-5) النتائج

(3-5) التوصيات

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

(1-5) تمهيد

في هذا الفصل تقوم الباحثة بمناقشة وتفسير النتائج التي تم الحصول عليها من خلال التحليل الاحصائي للبيانات التي وربطها بالدراسات السابقة ومن ثم تقديم التوصيات المناسبة بناءً على النتائج التي تم الوصول اليها كما يلي:

(2-5) النتائج

النتائج المتعلقة بالإجابة عن الفرضيات الفرعية المتعلقة بالإجابة على السؤال الاول الرئيسي:

مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى

"لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لحجم الرواتب التقاعدية المبكرة على الأداء التشغيلي مقاساً (بالفائض التأميني) للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن"

اظهرت نتائج اختبار الفرضية الاولى وجود علاقة متوسطة بين حجم الرواتب التقاعدية المبكرة بوجود المتغير الضابط عدد المشتركين مع المتغير التابع الأداء التشغيلي مقاساً (بالفائض التأميني)، ويمكن تفسير هذه النتيجة ان زيادة عدد المشتركين يساعد بدوره على زيادة اشتراكات المشتركين في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الأردني بصورة متوسطة وزيادة الاحتياطات والعوائد بعد خصم رواتب المتقاعدين مبكراً، حيث ان التقاعد المبكر يساعد على زيادة التأمينات المتعلقة بتجنب المخاطر مما يزيد من المخصصات الفنية، فالفائض التأميني ليس ربحاً الا انه حصيلة للاشتراكات المدفوعة من المشتركين.

كما ان زيادة عدد المشتركين يعد احدى المتغيرات التي تؤثر بشكل مباشر على الفائض التأميني فكلما زاد عدد المشتركين زادت عدد الاقتطاعات من الرواتب التقاعدية وارتفع الفائض التأميني، فكلما زاد عدد المشتركين زادت حصيلة الاشتراكات المدفوعة من المتقاعدين.

كما انه كلما زاد حجم الرواتب التقاعدية المبكرة وعدد المشتركين زاد الفائض التأميني للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن، ويمكن تفسير هذه النتيجة انه كلما زاد عدد المشتركين يزداد ما تبقى من اشتراكات التي يدفعها المشتركين مما يرفع من الفائض التأميني للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، كما ان حجم الرواتب كلما زاد تزيد مقدار الاحتياط المكونة من الفائض التأميني وهذا يمكن صندوق الضمان الاجتماعي من معالجة العديد من المطالبات المالية، والتغلب عليها بنجاح، كما ان زيادة عدد المشتركين الذين يدفعون الأقساط يزيد من الاقتطاعات التأمينية، مما يزيد من العوائد التي تكفي لدفع التعويضات لمن يصاب بضرر من المشتركين وهذا يوضح زيادة الفائض التأميني، حيث انه كلما كانت هذه مبالغ الاشتراكات كبيرة كان احتمال الربح كبيرا، ويترتب على ذلك زيادة في الفائض التأميني.

وبناءً على هذه النتيجة تم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على انه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لحجم الرواتب التقاعدية المبكرة على الأداء التشغيلي مقاساً (بالفائض التأميني) للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن".

مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية

"لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لحجم الرواتب التقاعدية المبكرة على الأداء التشغيلي مقاساً (بالسيولة) للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن".

اظهرت نتائج الفرضية الثانية وجود علاقة متوسطة بين حجم الرواتب التقاعدية المبكرة بوجود المتغير الضابط عدد المشتركين مع المتغير التابع الأداء التشغيلي مقاساً (بالسيولة)، ويمكن تفسير

هذه النتيجة ان سياسة تأجيل سن التقاعد يؤدي إلى التقليل من مدفوعات المعاشات التقاعدية، مما سيؤدي إلى تأثير تراكمي على حجم صندوق المعاشات التقاعدية ويخفف الضغط المتزايد على مدفوعات المعاشات التقاعدية وهذا يعني بدوره زيادة التدفقات النقدية والذي بدوره يعني زيادة رأس المال في المتناول، فكلما زاد عدد المتقاعدين مبكراً زاد الضغط على رأس المال للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي مما يحد من قدرة المؤسسة على التوسع والاستثمار، وحيث ان السيولة تعتمد على ما تجلبه المؤسسة من اموال وما تدفعه من نفقات، وتعد الرواتب التقاعدية المبكرة في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الأردني نفقات اضافية تلتزم المؤسسة في دفعها مما يقلل من سيولتها، وكلما انخفضت عدد الرواتب التقاعدية زادت السيولة والعكس صحيح، حيث تتمثل إحدى الطرق المباشرة لتحسين التدفقات النقدية في كسب المزيد مع تقليل النفقات والتي تتمثل بصورة مباشرة في رواتب التقاعد المبكر، كما ان مقدار الراتب التقاعدي يعتمد بشكل اساسي على عدد سنوات الخدمة والاجر الذي يخضع من الضمان، ويؤثر التقاعد المبكر سلباً على السيولة لمؤسسة الضمان من خلال حرمان الصندوق المالي لمؤسسة الضمان من الاشتراكات التي كانت ستندفق اذا استمر الموظفين بدفع اشتراكاتهم.

وبناءً على هذه النتيجة تم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على انه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لحجم الرواتب التقاعدية المبكرة على الأداء التشغيلي مقاساً (بالسيولة) للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن."

(3-5) التوصيات

بناءً على نتائج الدراسة توصي الباحثة بما يلي:

1- تنفيذ سياسات تشجيع لزيادة عدد المشتركين في الضمان الاجتماعي لما له من اثر ايجابي

في زيادة الايرادات التامينية.

2- تنفيذ سياسات تشجيعية للمؤمن عليهم لدفعهم للاستمرار في الشمول وعدم اللجوء إلى التقاعد

المبكر لما يحمله من اثر سلبي على الأداء التشغيلي لمؤسسة الضمان الاجتماعي

3- العمل على تنفيذ سياسات تشجيعية للحاصلين على رواتب التقاعد المبكر للعودة إلى سوق

العمل "ان أمكن ذلك" والشمول بأحكام قانون الضمان الاجتماعي لما له الاثر في زيادة

الايرادات التامينية من جهة وتخفيض نفقات رواتب التقاعد المبكر من جهة اخرى

4- تشجيع الباحثين لعمل دراسات حول ذات الموضوع بالاعتماد على متغيرات اخرى مثل

معامل التضخم ومعدلات البطالة والجنس والعمر.

قائمة المراجع والمصادر

أولاً: المراجع بالعربية

أسامة، عامر (2014). أثر آليات توزيع الفائض التأميني على تنافسية شركات التأمين التكافلي، دراسة مقارنة بين شركات تكافل ماليزيا بماليزيا وشركة الاولي للتأمين بالأردن خلال الفترة 2008/2013. [اطروحة دكتوراة]. جامعة اسطيف. الجزائر.

اقصاصي، بلا، ومؤطر، عبد القادر (2021). الحماية القانونية للمؤمن له في تشريع الضمان الاجتماعي الجزائري [رسالة ماجستير]. جامعة احمد دراية. الجزائر.

بطارسة، هيفاء (2014). خصائص المؤمن عليهم المنقطعين (غير الفعاليين) المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي 1980-2014، الناشر: المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، عمان، الأردن.

البناء، مأمون (2017). المهارات الإحصائية للباحث التربوي مع أمثلة تطبيقية في SPSS، عمان، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.

التقرير السنوي (2018) صندوق استثمار اموال الضمان الاجتماعي.

التقرير السنوي (2020) صندوق استثمار اموال الضمان الاجتماعي.

جديد، جمال (2021). دور نوعية حياة العمل في التقليل من معدل الدوران الوظيفي: دراسة ميدانية ببلدية المعمورة. [رسالة ماجستير]. جامعة محمد بوضياف بالمسلية. الجزائر.

جريدة الراي. (2021-12-29). مبررات تطوير قانون الضمان الاجتماعي.

الجنابي، شهد (2020). أثر ممارسات الانتاج الآني على الأداء التشغيلي في الوجبات السريعة في الأردن. [رسالة ماجستير]. جامعة الشرق الاوسط. الأردن.

الحدراوي، حامد، عبد الكاظم، مقدس، ابو طبيخ، ليث (2020). دور استراتيجية فرق العمل في تحسين الأداء التشغيلي للمنظمات الانتاجية دراسة تطبيقية في معمل اسمنت الكوفة القديم. مجلة كلية التربية للبنات للعلوم الانسانية، 2(21)، 195-200.

- حسنيين، محمد (2016). *اتجاهات الموظفين المدنيين في القطاع العام نحو التقاعد المبكر في قوانين التقاعد الفلسطينية* [رسالة ماجستير]. الجامعة الإسلامية. غزة.
- الحسيني، فلاح حسن عداي الدوري، مؤيد عبد الرحمن عبد الله (2000). *إدارة البنوك*، "مدخل كمي واستراتيجي معاصر"، عمان، دار وائل للنشر.
- الحو، ماجد (2013). *اصلاح قطاع التقاعد في فلسطين، الواقع والتحديات والآفاق*. [أطروحة دكتوراة]. جامعة عبد المالك السعدي. المغرب.
- حنفي، عبد الغفار وقرياقز، رسمية (2000). *أسواق المال*، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، مصر.
- داود، حسام علي والسواعي، خالد محمد (2016). *الاقتصاد القياسي بين النظرية والتطبيق*، ط2، عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- دودين، حمزة محمد (2018)، *التحليل الإحصائي المتقدم للبيانات باستخدام SPSS*، ط3، عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- الدوس، غادة (2013). *ضغوط العمل وعلاقتها بالميل نحو التقاعد المبكر لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض* [رسالة ماجستير]. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. الرياض
- رفاه، حسن، وبيطار، منى (2020). *العوامل المؤثرة في ناتج النشاط التأميني لشركات التأمين التكافلي العاملة في سورية*. مجلة جامعة حماة، 3 (7)، 69-100.
- زيتوني، محرز (2021). *اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المسبق: دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات التعليمية بولاية الطارف* [أطروحة دكتوراة]. جامعة محمد خضر بسكرة. الجزائر
- سعدا، محمد (2014). *اتجاهات المدرسين نحو التقاعد المبكر: دراسة ميدانية على عينة من المدارس الثانوية العامة في محافظة دمشق* [رسالة ماجستير]. جامعة دمشق، سوريا.
- سلطان، أشرف (2021). *تأثير استراتيجية التصنيع على الأداء التشغيلي في ظل الدور المعدل لإدارة التكنولوجيا بالتطبيق على الشركات الغذائية المصرية*. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية*. (2) 363، 2-95.

شطناوي، زكريا (2012). الفائض التأميني وطرق توزيعه في شركات التأمين الإسلامية دمشق [رسالة ماجستير]. جامعة اليرموك، عمان، الأردن.

الشماع، خليل محمد حسن (1999). "الإدارة المالية"، ط4، بغداد، مطبعة خلود.

صلاح الدين، إسماعيل، محمد، وحسين (2020). دور المتغيرات البيئية في تحسين الأداء التشغيلي (دراسة تطبيقية على شركات الدولية في مصر) المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، (34)4. 114-75.

صوان، فرج محمد (2018). طرائق البحث، مقدمة لطرائق البحث وكيفية إعداد البحوث، ط1، مؤسسة مندى المعارف، لبنان: بيروت.

طيفور، محمد (2011). العلاقة بين الانفاق الرأسمالي والأداء المالي والتشغيلي في شركات صناعة الأدوية الأردنية. [رسالة ماجستير]. جامعة الشرق الأوسط. عمان، الأردن.

العايب، سفيان (2021). إدارة السيولة والربحية في ظل الازمات المالية [اطروحة دكتوراه]. جامعة المسيلة. الجزائر.

عبد الحميد، دينا (2012). محددات استخدام المقاييس الحديثة للأداء [رسالة ماجستير]. جامعة الزقازيق، مصر

عبد السلام، امانى (2018). الأسي النفسي وعلاقته بالمرونة النفسية وأساليب مواجهة الضغوط للموظفين المقطوعة رواتبهم [رسالة ماجستير]. الجامعة الإسلامية. غزة.

عبد العزيز، كمال (2021). تأثير تطبيق استراتيجيات الادارة اللوجيستية على كفاءة الأداء التشغيلي: بالتطبيق على قطاع الصناعات الغذائية. مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية. (7)2، 89-116.

عبيدات، رضوان (2009). حق المؤمن عليه في الراتب التقاعدي المبكر وفق احكام القانون والمقارن. كلية الحقوق. الجامعة الأردنية. عمان، الأردن.

العشي، رامي صالح (2020) "أثر تغيرات أسس التقاعد المبكر في قانون الضمان الاجتماعي على هامش الريج التشغيلي للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي"، [رسالة ماجستير]، جامعة الزيتونة الأردنية، الأردن.

عقدي، عبدالله، وعيساوي، عبد الغني (2021). أثر نظام تخطيط الموارد على الأداء التشغيلي، [رسالة ماجستير]، جامعة احمد دراية، الجزائر

عقل، مفلح محمد (2000). وجهات نظر مصرفية، الجزء الأول والثاني، عمان، الأردن.

عكاشة، عبد الفتاح، الصيفي، عبدالله (2019). فائض السيولة في المصرفية الإسلامية وتأصيله الفقهي. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الشرعية والقانونية، 27(2)، 128-245.

علاء، سيف (2019). أثر تبني سلسلة التوريد الرشيقية في الأداء التشغيلي في الشركات الصناعية في الأردن، [رسالة ماجستير]، جامعة آل البيت، الأردن.

عواريب، صفية (2015). اساليب التعامل مع الضغوط النفسية وعلاقتها بمستوى جودة الحياة في العمل، [رسالة ماجستير]، جامعة قاصدي مرباح ورقلة. الجزائر.

قانون المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي رقم 19 (2001). الجريدة الرسمية الصادرة عن رئاسة الوزراء، عمان، الأردن.

كامل، مصطفى، محسن، منتهى (2017). قياس مستوى البطالة في العراق، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، 96(23)، 20-80.

المبيضين، محمد (2014). "أثر الخدمات التي تقدمها المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الأردني على مستوى الرضا عن الأداء في المؤسسة في مدينة عمان"، بحث منشور، الجامعة الأردنية عمادة البحث العلمي، 2(41)، 155 - 169.

مجمع اللغة العربية (2014). المعجم الوسيط. الأردن: مكتبة الشروق الدولية.

محمد، بداوي (2017). التقاعد وأثره في حياة المسنين: دراسة اجتماعية لعينة من المتقاعدين، [اطروحة دكتوراة]. جامعة ابو بكر بلقايد. الرياض.

محمد، نسمة (2020). العلاقة بين الاتجاه نحو التقاعد والرضا عن الحياة لدى كبار السن. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية 52(52)، 155-200

محمد، هبة (2021). قياس تأثير سلاسل الإمداد على الأداء التشغيلي: دراسة ميدانية بالتطبيق على قطاع الموانئ البحرية المصرية. مجلة البحوث المالية والتجارية 22(22)، 3، 75-95.

المطيري، صنت (2022). مشكلة فائض السيولة وأضرارها على المصارف الإسلامية. مجلة الدراسات العربية، 45(3)، 1543-1558.

المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي (2015). نظام الشمول للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي رقم 14، عمان الأردن.

المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي. (2019). نظام المنافع التأمينية للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي رقم 15، عمان، الأردن.

النشمي، عجيل (2012). مبادئ التأمين الإسلامي، الدورة العشرون لمؤتمر مجمع الفقه الإسلامي الدولي، الجزائر.

النظام المالي للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي رقم 113 (2015). الجريدة الرسمية الصادرة عن رئاسة الوزراء، عمان، الأردن.

الهباش، رغبة (2020). القلق وإدارة الضغوط النفسية وعلاقتها بتصورات المستقبل لدى الموظفين المحليين للتقاعد المبكر في قطاع غزة [رسالة ماجستير]. جامعة الأزهر. غزة.

هندي، منبر صالح (1996). دارة البنوك التجارية، مدخل اتخاذ القرارات، الإسكندرية، المكتب العربي الحديث.

المواقع الإلكترونية

جريدة الراي. (2021-12-29). مبررات تطوير قانون الضمان الاجتماعي. <https://alrai.com/article/>

المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي. (2020). نبذة عن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، <https://portal.jordan.gov.jo>

ثانياً: المراجع الإنجليزية

- Alhawarin, I., & Selwaness, I. (2018, April). The evolution of social security in Jordan's labor market: a critical comparison between pre-and post-2010 social security reform. In Economic Research Forum Working Paper Series No (Vol. 1185).*
- Alleva, B. J. (2016). Discount rate specification and the social security claiming decision. Soc. Sec. Bull., 76, 1.*
- Andersen, A. G., Markussen, S., & Røed, K. (2021). Pension reform and the efficiency-equity trade-off: Impacts of removing an early retirement subsidy. Labour Economics, 72, 102050.*
- Arceo-Gomez, E. O., Campos-Vazquez, R. M., Esquivel, G., Alcaraz, E., Martinez, L. A., & Lopez, N. G. (2022). The income gradient in COVID-19 mortality and hospitalisation: An observational study with social security administrative records in Mexico. The Lancet Regional Health-Americas, 6, 100115.*
- Benic, Vladimir & Franic, Ljuna, (2009). Stock Market Liquidity: Comparative Analysis of creation and Regional Market", Financial theory and practice, Mc Graw-Hill, USA.*
- Berrosapi Guillen, M. (2021). Gestión de la calidad y desempeño organizacional en el Hospital de Baja Complejidad Vitarte, 2021.*
- Castillo, M. C., Acosta, I. R., & Barroso, E. G. (2022). DEFINICIÓN OPERACIONAL DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL PEDAGÓGICO DEL TUTOR. Didasc@ lia: didáctica y educación ISSN 2224-2643, 13(1), 190-215.*
- Czornik, M., Seidl, D., Tavakoli, S., Merten, T., & Lehrner, J. (2021). Motor reaction times as an embedded measure of performance validity: A study with a sample of Austrian early retirement claimants. Psychological Injury and Law, 1-13.*
- Delgado Collantes, S. (2018). Layout de obras integrado con la filosofía 5s y el desempeño operacional en la construcción de edificaciones en la ciudad de lima: Estudio de caso.*

- Doane, D.P. and Seward, L.E. (2015). *Applied Statistics in Business and Economics*, (5rded). McGraw-Hill/Irwin.
- Field, Andy, (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*, (5thed). SAGE Publications.
- Ganic, M., & Mamuti, A. (2020). A Re-examination of the Validity of the Life Cycle Hypothesis (LCH): Evidence from Emerging Europe. *Croatian Economic Survey*, 22(2), 73-99.
- Godoy, J. A. R. (2021). Pymes colombianas del sector explotación de carbón: análisis de su desempeño financiero (2014-2019). In *Vestigium Ire*, 15(1), 27-48.
- Gujarati D, Porter, D, and Sangeetha, G. (2017). *Basic Econometrics* (5thed).USA, New York: The Mc Graw- Hill Gunasekar.
- Hair, J, F, Black, W. C, Babin, B. J, Anderson, R, E, and Tatham, R, L.(2018). *Multivariate Data Analysis* (8thed): Cengage Learning EMEA.
- Hardcopf, R., Liu, G. J., & Shah, R. (2021). Lean production and operational performance: The influence of organizational culture. *International Journal of Production Economics*, 235, 108060.
- Haroon, O., & Rizvi, S. (2020). Flatten the curve and stock market liquidity—an inquiry into emerging economies. *Emerging Markets Finance and Trade*, 56(10), 2151-2161.
- Harris, B. (2022). *Social security, full employment and voluntary action: The three pillars of William Beveridge's welfare society*. *Social Policy & Administration*, 56(2), 203-216.
- Hennekam, S. (2014). *HR practices, commitment, job performance and early retirement among older employees with an on average low occupational status* (Doctoral dissertation, The Open University).
- Howells, Peter, Bain, Keith. (2000) .*Financial Markets & Institutions*. 3th ed., Prentice Hall.

- Jensen, P. H., Kongshøj, K., & De Tavernier, W. (2020). *On how the nature of early retirement is related to post-retirement life conditions from a citizenship perspective. Ageing & Society, 40(5), 1106-1129.*
- Kuhn, U., Grabka, M. M., & Suter, C. (2021). *Early retirement as a privilege for the rich? A comparative analysis of Germany and Switzerland. Advances in Life Course Research, 47, 100392.*
- Macdonald, B., & Hüliür, G. (2021). *Internet adoption in older adults: Findings from the Health and Retirement Study. Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking, 24(2), 101-107.*
- Majumdar, N.C., (1978).*Fundamentals of Modern Banking", New Central Agency (p). New York,3. Wiley and sons.*
- Markova, E., & Tosheva, E. (2020). *Why to go for early retirement?Determinants for early exit from the labour market: the evidence from Bulgaria. Balkan Social Science Review, 16, 299-315.*
- Panca Panca, R. W. (2021). *Desempeño sísmico de edificaciones esenciales mediante el análisis estático no lineal–Instituto Superior Tecnológico Publico San Salvador, Capachica, Puno 2021.*
- Pieket Weeserik, B., & Spruit, M. (2018). *Improving operational risk management using business performance management technologies. Sustainability, 10(3), 640.*
- Ren, X., Xi, H., Zhai, S., & Zhou, M. (2019). *Research on the accumulation effect of pension income and payments caused by progressive retirement age postponement policy in China. Journal of aging & social policy, 31(2), 155-169.*
- Salkind, Neil J. (2019). *Exploring Research (9thed). Upper Saddle River, New Jersey, NJ: Pearson India, Inc.*
- Shabat, M. E. (2020). *Early retirement incentive programs as a human resources restructuring strategy in public sector: Theoretical perspective. Review of Economics and Political Science.*

- Suwendu Narayan Roy,(2013).*Financial Management with New Approach*, Himalaya Publishing House, First edit-ion.
- Tabachnick, B., and Fidell, L., (2018), *Using Multivariate Statistics. (7thed)*. California State University-Northridge
- Tomar, S., Baker, H. K., Kumar, S., & Hoffmann, A. O. (2021). *Psychological determinants of retirement financial planning behavior. Journal of Business Research*, 133, 432-449.
- Tortorella, G. L., Saurin, T. A., Godinho Filho, M., Samson, D., & Kumar, M. (2021). *Bundles of Lean Automation practices and principles and their impact on operational performance. International Journal of Production Economics*, 235, 108106.
- Trabucco Aurilio, M., Mennini, F. S., Nardone, C., Piccioni, A., Bolcato, M., Russo, V., ... & Magrini, A. (2022). *Health and Economic Impact of Atrial Fibrillation of Workers in Italy: Social Security Benefits. International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1883.
- Vitt, L. A., & Smith, B. A. (2022). *Where Is Information About Social Security Retirement Benefits Provided to the Public? An Initial Assessment. Social Security Bulletin*, 82(1), 1-9.
- Wijaya, A., Zainurossalamia, S., & Darma, D. C. (2020). *Life-Cycle Hypothesis for Consumption Pattern: Example from Indonesia. International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(4), 4712-4720.
- Yan, F., & Polk, D. B. (2020). *Probiotics and probiotic-derived functional factors—mechanistic insights into applications for intestinal homeostasis. Frontiers in immunology*, 11, 1428.
- Yan, Meilan, (2013) .*An assessment of uk banking liquidity regulation and supervion*, A Doctoral thesis, Loughbo-rough universit.

الملحقات

الملحق (1)
تحليل القوائم المالية

2015-2020

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
الرواتب	72	5.19	6.10	5.6465	.15040
الفائض	72	7.44	8.09	7.8024	.11642
السيولة	72	.29	1.32	.5866	.16420
المشتركي	72	6.04	6.13	6.0928	.02594
Valid N (listwise)	72				

2015

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
الرواتب	12	5.38	5.86	5.5853	.12689
الفائض	12	7.83	7.84	7.8354	.00593
السيولة	12	.33	1.14	.5727	.23777
المشتركي	12	6.04	6.06	6.0487	.00543
Valid N (listwise)	12				

2016

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
الرواتب	12	5.38	5.78	5.5866	.11088
الفائض	12	7.57	7.73	7.6484	.04925
السيولة	12	.41	.82	.5626	.10754
المشتركي	12	6.06	6.08	6.0722	.00678
Valid N (listwise)	12				

2017

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
الرواتب	12	5.46	5.79	5.6580	.10884
الفائض	12	7.82	7.84	7.8281	.00884
السيولة	12	.54	.71	.6278	.06124
المشتركي	12	6.09	6.11	6.0943	.00612
Valid N (listwise)	12				

2018

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
الرواتب	12	5.39	5.91	5.7078	.15065
الفائض	12	7.77	7.78	7.7750	.00566
السيولة	12	.50	.71	.6121	.05839
المشتركي	12	6.11	6.11	6.1078	.00212
Valid N (listwise)	12				

2019

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
الرواتب	12	5.59	5.87	5.7073	.09119
الفائض	12	7.79	8.00	7.9108	.05640
السيولة	12	.30	.81	.5640	.14792
المشتركي	12	6.11	6.13	6.1148	.00536
Valid N (listwise)	12				

2020

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
الرواتب	12	5.19	6.10	5.6341	.24149
الفائض	12	7.44	8.09	7.8166	.20023
السيولة	12	.29	1.32	.5807	.26998
المشتركي	12	6.09	6.13	6.1192	.00861
Valid N (listwise)	12				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
الرواتب	72	5.19	6.10	5.6465	.15040
الفائض	72	7.44	8.09	7.8024	.11642
السيولة	72	.29	1.32	.5866	.16420
المشتركي	72	6.04	6.13	6.0928	.02594
Valid N (listwise)	72				

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		الرواتب	الفائض	السيولة	المشتركي
N		72	72	72	72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	5.6465	7.8024	.5866	6.0928
	Std. Deviation	.15040	.11642	.16420	.02594
Most Extreme Differences	Absolute	.131	.152	.148	.191
	Positive	.131	.118	.084	.191
	Negative	-.089	-.152	-.148	-.119
Kolmogorov-Smirnov Z		1.078	1.288	1.086	1.349
Asymp. Sig. (2-tailed)		.199	.072	.189	.053

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Correlations

Correlations

		الرواتب	المشتركي
الرواتب	Pearson Correlation	1	.134
	Sig. (2-tailed)	.	.262
	N	72	72
المشتركي	Pearson Correlation	.134	1
	Sig. (2-tailed)	.262	.
	N	72	72

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	المشتركي، الرواتب	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: ضوفا

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.385 ^a	.148	.123	.10901	1.687

a. Predictors: (Constant), بيتا ورا، يفتش لها

b. Dependent Variable: ضوفا

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.142	2	.071	5.989	.004 ^a
	Residual	.820	69	.012		
	Total	.962	71			

a. Predictors: (Constant), بيتا ورا، يفتش لها

b. Dependent Variable: ضوفا

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.440	3.040		.145	.885		
	الرواتب	-.209	.087	-.270	-2.408	.019	.982	1.018
	المشتركي	1.402	.503	.312	2.786	.007	.982	1.018

a. Dependent Variable: ضوفا

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	المشتركي، الرواتب	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: فوييلدا

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.320 ^a	.102	.076	.15781	1.941

a. Predictors: (Constant), بيتاورلا، يفتش لها

b. Dependent Variable: فوييلدا

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.196	2	.098	3.936	.024 ^a
	Residual	1.718	69	.025		
	Total	1.914	71			

a. Predictors: (Constant), بيتاورلا، يفتش لها

b. Dependent Variable: فوييلدا

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-7.066	4.401		-1.606	.113		
	الرواتب	-.271	.126	-.248	-2.155	.035	.982	1.018
	المشتركي	1.507	.729	.238	2.068	.042	.982	1.018

a. Dependent Variable: فوييلدا