

اسم المقال: فاعلية برنامج إرشادي في رفع مستوى التخطيط لمرحلة ما بعد التقاعد لدى الموظفين المقبلات على التقاعد في إمارة الشارقة

اسم الكاتب: آلاء الطائي

رابط ثابت: <https://political-encyclopedia.org/index.php/library/9401>

تاريخ الاسترداد: 2026/05/12 18:12 +03

الموسوعة السياسية هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت. لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسية - Encyclopedia Political، يرجى التواصل على

info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسية - Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع <https://political-encyclopedia.org/terms-of-use>



جامعة الشارقة
UNIVERSITY OF SHARJAH

مجلة جامعة الشارقة

مجلة علمية محكمة

للعالم
الإنسانية
والاجتماعية



المجلد 21، العدد 4

جمادي الثاني 1446 هـ / ديسمبر 2024 م

الترقيم الدولي المعياري للدوريات 1996-2339

فاعلية برنامج إرشادي في رفع مستوى التخطيط لمرحلة ما بعد التقاعد لدى الموظفات المُقبّلات على التقاعد في إمارة الشارقة

آلاء الطائي⁽¹⁾

تاريخ القبول: 2023-08-29

تاريخ الاستلام: 2023-05-16

ملخص البحث:

إنّ التخطيط للتقاعد من قبل المُقبّلات على التقاعد يرتبط بالتوافق الإيجابي مع مرحلة التقاعد، والذي يعد مكوناً أساسياً للشيوخوخة الناجحة، وضرورة من ضروريات الأمن الاقتصادي والكفاءة الجسمية والاجتماعية خلال هذه المرحلة، ويعد من أكثر العوامل الحاسمة في الرضا عن التقاعد، والذي بدوره يعكس على الصحة النفسية للمتقاعدات. لذا هدفت الدراسة التعرف إلى فاعلية برنامج التخطيط لمرحلة التقاعد في رفع مستوى التخطيط لدى الموظفات الحكوميات المُقبّلات على التقاعد في إمارة الشارقة، وقد تم استخدام المنهج التجريبي، وإعداد استبانة لتحقيق أهداف الدراسة، والذي وزع على عينة قصدية (كرة الثلج) تألفت من (150) موظفة حكومية في الإمارة، للتعرف إلى مستوى التخطيط للتقاعد لدى المُقبّلات منهن على التقاعد، وضمت الاستبانة (36) فقرة، وذلك من خلال إعداد برنامج التخطيط للتقاعد وفقاً لنظرية النشاط، وقد أفرز تطبيق استبانة التخطيط للتقاعد مستوى منخفضاً لدى (57) موظفة، واللاتي تم تقسيمهن إلى عيّنتين، المجموعة الأولى (27) موظفة كعينة تجريبية، وعينة ضابطة بلغ عددها (30) موظفة. وقد تم إعداد برنامج للمقبّلات على التقاعد تضمن (إحدى عشرة) جلسة، وبعد تطبيق البرنامج، أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى العينة التجريبية على القياس القبلي والبعدي. وهذا يشير إلى فاعلية برنامج التخطيط للتقاعد ودوره في رفع مستوى التخطيط لدى المُقبّلات على التقاعد، ويوصي البحث الحالي بإقامة العديد من الدورات والبرامج الإرشادية لتعزيز التخطيط لما بعد التقاعد لدى المُقبّلات على التقاعد.

الكلمات الدالة: التقاعد، المتقاعدات، التخطيط للتقاعد.

(1) كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية - جامعة الشارقة (الشارقة - الإمارات العربية المتحدة)

altaii@sharjah.ac.ae

المقدمة:

ينخفض دخل الأفراد بعد التقاعد وخصوصاً النساء؛ لذا يلجأن للادخار قبل التقاعد لتعويض هذا التغيير المتوقع، ويضعن الخطط التي تناسب كل منهن، ومنها تقليل استهلاك الموارد بمرور الوقت، وتشير الدراسات إلى وجود اختلافات كبيرة في سلوك الادخار؟ أحد التفسيرات المحتملة لهذه الاختلافات، هو أن التخطيط للتقاعد يعد من المهام المعقدة، والعديد من المهام قد تؤديها النساء بشكل غير كامل. قد يصل عند بعضهن تأجيل قرارات التخطيط للتقاعد (فرحات: 2017)

وهناك العديد من الصعوبات التي تنطوي عليها عملية التخطيط من بينها أن المعلومات المطلوبة لاتخاذ القرارات واسعة النطاق، والقواعد المتعلقة بالضمان الاجتماعي والمعاشات معقدة إلى حد ما. وهذه عوامل مهمة في اتخاذ القرار عند التقاعد. إن التخطيط والاستعداد لمرحلة التقاعد يتضمن الانتقال التدريجي من العمل إلى التقاعد، والاستعداد للتغيرات اللاحقة والتي تتضمن قلة الدخل المالي، وكيفية قضاء وقت الفراغ، عن طريق التخطيط لهذه المرحلة ذات الأهمية البالغة بعمر الخامسة والأربعين (خطابي والكربي: 2015). والتخطيط لهذه المرحلة يهدف تحليل أدوار المتقاعد وما تتطلبه من قدرات ومهارات لتنميتها بشكل فعال، إذ تتغير وتتوقف أنماط حياتية واجتماعية وفكرية ونفسية واقتصادية أعادت عليها المرأة لفترات طويلة، والتأقلم مع هذه المرحلة ليس بالأمر اليسير، فكثير من النساء يعتقدن أن مرحلة التقاعد فرصة للتخلص من روتين العمل اليومي، غافلات بذلك عن الكثير من المشاكل التي يعد من أهمها قلة الدخل المالي والعديد من المشاكل التي أشارت إليها الدراسات السابقة؛ لذا يعد التخطيط لهذه المرحلة من الأهمية لتجنب هذه المشاكل (الحبشي: 2011)

يمكن القول إن أفضل الطرق في اللحاق بموجة التقاعد وركوبها بشكل استباقي وناجح، وضمان الحرية المالية المستمرة والأمن المالي والرفاهية، بغض النظر عن سن التقاعد، هو أن يكون لدى المتقاعدة خطة قوية لمرحلة ما بعد التقاعد، وهذه الخطة يتم التدريب عليها في البرامج الإرشادية، ومراجعة مراحل الحياة العملية لإظهار أهمية التخطيط للتقاعد في كل مرحلة من مراحل حياة الإنسان. ومناقشة الخطط الاستثمارية التي هي خطط تقاعد شائعة الاستخدام وموثوقة لضمان حصول المتقاعدة على مصدر ثابت الدخل بعد أن كانت في الخدمة الفعلية لسنوات. كل الخيارات والخطط المقدمة في البرامج فعالة اعتماداً على رغبة الموظفة المقبلة على التقاعد، والقدرة على مراقبة وإدارة الاستثمارات، واحتياجات دخل التقاعد، وحالة الاقتصاد عند التقاعد. إن أي خطة تقاعد قوية تبدأ بالإرشادات القانونية والاستثمارية الصحيحة والنصيحة

وتؤكد العديد من الدراسات إلى العديد من المشاكل والتي تخص المتقاعدين، مثل وجود فروق بين الذكور والإناث فيما يخص مشاكل التقاعد والتخطيط للتقاعد ومنها دراسة الجميلي التي أشارت إلى أن هناك فروقاً بين المسنين المتقاعدين وغير المتقاعدين في مفهوم الذات الذي يؤثر ضمناً على الشعور بالمشاكل عند التقاعد (الجميلي-2020). وأشارت دراسة داهل وزملائه إلى فشل المتقاعدين في تخصيص ما يكفي من الوقت والجهد لمهمة التخطيط للتقاعد والميل للتخطيط، الذي يختلف وفقاً للجنس. إذ بينت دراسة داهل وزملائه أنّ (53%) من الرجال، مقابل (37%) من النساء يقضين وقتاً طويلاً في التخطيط للتقاعد (Dahl, Nilsen, & Vaage: 2002). ولا يُعرف سوى القليل نسبياً حول ممارسات التخطيط للمرأة، بسبب التركيز المتباين على ممارسات التخطيط للرجال.

ولأن العوامل المادية تؤدي دوراً رئيساً في مرحلة التقاعد، وجب التكيف معها، إذ وجدت الدراسات أن هذا العامل يعد من أهم العوامل التي تسبب الكثير من المشكلات للمتقاعدين والمتمثلة في قلة الدخل المادي، وثبات الدخل وضعف القدرة الشرائية للمتقاعد، والوضع الاجتماعي والنفسى للمتقاعد من المشاكل الأخرى والتي تؤثر سلباً على التقاعد بعد التقاعد؛ لذا وجب على المتقاعدين بصورة خاصة التخطيط الجيد لهذه المشكلة (هلال: 2016).

وتؤدي الموارد الأسرية دوراً مهماً وأساسياً في التخطيط المالي لمرحلة التقاعد والتي تتضمن سلسلة القرارات الحكيمة التي يتخذها الفرد خلال عملية إدارة الموارد إلى الاستخدام الأمثل لما لديهم من موارد وإمكانات ليُشبعوا احتياجاتهم ويحققوا أهدافهم وآمالهم المرتبطة بجوانب الحياة المختلفة؛ إذ يشكل التخطيط جزءاً أساسياً من العملية الإدارية ليتم تحديد الموارد اللازم استخدامها سواء كانت مادية أو بشرية للاستعداد للمستقبل (هلال: 2016).

ولأن العالم اليوم يشهد ثورة علمية وتكنولوجية وصناعية واقتصادية متزايدة؛ فقد انعكس هذا التطور على حياة الفرد اليومية، ولمواكبة هذا التطور وجب على المرأة بما تمتلكه من إمكانيات ضرورة التخطيط لحياتها المستقبلية في ظل التقدم العالمي المستمر والتقلبات الاقتصادية التي قد تهدد استقرارها واستقرار عائلتها؛ لذا جاءت الحاجة الملحة لمثل هذه البرامج لتنمية التخطيط للتقاعد للمقبلات عليه (الهمص: 2020).

مشكلة البحث:

التقاعد هو الشكل النهائي لدورة الحياة الوظيفية أو الفترة التي تتبع مرحلة العمل، وتحدث تغيرات جذرية في أدوار المرأة الاجتماعية بعد التقاعد، فعند فقدان المرأة لعملها، تتأثر بقية الأدوار الاجتماعية، إذ يعد العمل المحور الذي تدور حوله جميع أدوار المرأة

الاجتماعية الأخرى، فهو الذي يحدد مركز المرأة ونظرتها إلى نفسها ونظرة الآخرين لها. ويمثل التقاعد تهديداً لكثير من العوامل اللاتي لا يعرفن ماذا يفعلن بعد التقاعد، في وقت يتجاوز فيه الإنفاق المدخولات. وقد بينت الدراسات أن النساء أكثر عرضة للفقير من الرجال بنسبة (80 %) في عمر الخامسة والستين، بينما تبلغ المرأة في عمر الخامسة والسبعين ثلاثة أضعاف الرجل ضعفاً من الناحية المادية (Dahl, Nilsen, & Vaage: 2002؛ الجميلي، 2020) والذي يعكس ضعف التخطيط لهذه المرحلة الحرجة من حياة المتقاعدات

إن مسؤولية التخطيط للتقاعد تقع على عاتق المُقبِلات على التقاعد، وأن عليهن إظهار كفاءة خاصة عند الإقبال على التقاعد وقدرة في استثمار الوقت والمال والعلاقات الاجتماعية والأسرية لتوفير حياة كريمة ومريحة لأسرهن؛ فإن عدم الأمان الاقتصادي يعد من أخطر التغيرات التي تحدث عند التقدم في السن لدى المرأة. وأن المتقاعدات في الإمارات يعانين من بعض العقبات، المرتبطة بوضع الأسرة والمجتمع، وهذا يعكس ضعف التخطيط للتقاعد من قبلهن. وقد أشارت منظمة العمل العربية أن نسبة النساء المعيلات في العالم في ازدياد مستمر إذ بلغت (42.9 %) (فرحات: 2017) وهذا يرفع الحاجة الماسة إلى التخطيط لمرحلة التقاعد لدى النساء العاملات.

وقد أشارت دراسات (Lusardi: 2006; Mitchell, 2007) إلى أن النقص في التخطيط لمرحلة ما بعد التقاعد هو السبب الرئيس لسوء الأحوال المعيشية التي يعاني منها الكثيرون خلال فترة التقاعد. ويمكن أن يكون التخطيط بسيطاً مثل: التفكير في التقاعد قليلاً أو متوسطاً أو كثيراً. وتؤثر المعرفة في الأمور المالية أو التعليم المالي على سلوك التخطيط والتخطيط المسبق لمرحلة التقاعد. وأشارت منظمة التعاون والتنمية (OECD) أن التعليم المالي هو العملية التي يتم من خلالها تحسين فهم المُقبِلات على التقاعد لهذه المرحلة، أو التدريب وتطوير المهارات والثقة لتصبحن أكثر وعياً بالمخاطر المالية وبفرص تقديم المعلومات والخيارات والقرارات، للحصول على المساعدة، ولاتخاذ إجراءات فعالة أخرى لتحسين الرفاهية، ويساعد محو الأمية المالية على التخطيط بشكل أفضل للتقاعد وإدارة الشؤون المالية بشكل صحيح (القيري: 2018)

ومما يزيد الأمر صعوبة أن مرحلة التقاعد هي مرحلة يكون فيها عائل الأسرة - خصوصاً من النساء- أقل رغبة في المخاطرة من الناحية المادية وأكثر ميلاً إلى الاستقرار. وتتخلص مشكلة الدراسة بالإجابة عن السؤال الآتي: هل برنامج التخطيط للتقاعد لدى المُقبِلات على التقاعد فعال؟

تساؤلات الدراسة:

تحاول الدراسة الحالية الإجابة عن السؤال الرئيس: هل برنامج التخطيط للتقاعد لدى الموظفين الحكوميات المُقبّلات على التقاعد في إمارة الشارقة فعال؟ ومن هذا التساؤل هناك عدد من الأسئلة الفرعية:

1. هل تهتم النساء المُقبّلات على مرحلة التقاعد بالتخطيط للتقاعد؟
2. هل البرامج التدريبية الخاصة بالتخطيط للتقاعد فعالة في عملية التخطيط لهذه المرحلة؟
3. هل هناك استدامة في فاعلية برامج التخطيط للتقاعد؟

فرضيات الدراسة:

وضعت الدراسة فرضية رئيسية، هي: "برنامج التخطيط للتقاعد فعال في رفع مستوى التخطيط لمرحلة ما بعد التقاعد"

مع عدد من الفرضيات الثانوية والتي انبثقت من الفرضية الرئيسية:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المجموعة التجريبية على القياس القبلي والبعدي؟
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المجموعة التجريبية والضابطة على القياس البعدي؟
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المجموعة التجريبية على الاختبار البعدي والتتبعي؟

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

تتخذ الدراسة أهمية كبرى على المستوى النظري لمحاولتها إلقاء الضوء على التقاعد وإبراز فاعلية البرامج التدريبية في التخطيط للتقاعد لدى المُقبّلات على التقاعد بكل مقوماته، والنظريات التي تناولته، وأهم الدراسات التي تطرقت إليه وهو مجال مهم من مجالات علم الاجتماع والذي يعد إضافة مكتبية مهمة.

الأهمية التطبيقية:

يمكن الاستفادة من نتائج الدراسة الحالية كأساس للتخطيط لندوات ما قبل التقاعد، وذلك لتعريف المتقاعدين بالحياة لما بعد التقاعد وكيفية التخطيط لها. وكيفية التأقلم مع المهارات التي تحتاج إليها المتقاعدين بعد التقاعد. وستوفر الدراسة المعلومات المناسبة لإدارة التقاعد واتخاذ القرارات المناسبة لتطويع الأوضاع الخاصة بالمتقاعدين. من خلال الكشف عن فاعلية البرنامج المقترح والذي يمكن تطبيقه في التخطيط للتقاعد. ورفع مستوى وعي النساء من المُقبِلات على التقاعد بأهمية التخطيط المبكر لمرحلة التقاعد باعتبارها من يقع على عاتقها مسؤولية أفراد الأسرة. وإلقاء الضوء على ظاهرة التقاعد والتخطيط لها في مرحلة مبكرة قبل الوصول إليها

مجالات الدراسة:

المجال المكاني: إمارة الشارقة.

المجال البشري: الموظفات الحكوميات المُقبِلات على التقاعد في إمارة الشارقة.

المجال الزمني: استمرت فترة إعداد الدراسة نظرياً مع جمع البيانات وتفريغها وتحليلها واستخلاص النتائج 2021\9\1 إلى 2022\7\1م

تحديد المصطلحات:

التخطيط للتقاعد (Retirement Planning):

عرفه فرحات: هو عملية الوعي الشخصي بالحاجة إلى التخطيط، لتحقيق الفائدة منه، من خلال جمع المعلومات مع التفاصيل الدقيقة للمقارنة بين الأساليب المتوافرة والطرق الفعالة المتاحة لانتقاء المرغوب منها، ثم وضع خطة محددة الخطوات لتحقيق الأهداف المرجوة (فرحات، 2017)

ويعرّف إجرائياً بأنه سلسلة الخطوات التي تتخذ من قبل الموظفة خلال سنوات ما قبل التقاعد.

المتقاعد (Retired): هو الفرد المتوقع عن العمل عند بلوغ السن القانوني، والإحالة على التقاعد، أو من أعفي من الوظيفة قبل السن القانوني لأسباب قد تكون صحية أو نفسية أو اجتماعية (قادري، 2015)

المقبّلات على التقاعد:

إجرائياً: الموظفات الحكوميات اللواتي على وشك الوصول إلى السن التقاعدي، أي خمسة وأربعون وما فوق قبل سن التقاعد، واللواتي يخضعن لقانون التقاعد في إمارة الشارقة.

التقاعد (Retirement): هي عملية انتقال الفرد من مرحلة العمل المتواصل والمنتج إلى مرحلة تتسم بالراحة والهدوء لعدد من الأسباب، منها سنوات الخدمة أو عمر المتقاعد، أو أسباب صحية، وقد حددت وفق قانون التقاعد في دولة الإمارات العربية (سعداء، 2014)

الإطار النظري والدراسات السابقة:

يتناول هذا المحور عرضاً مفصلاً عن التخطيط للتقاعد والنظريات التي فسرت التقاعد فضلاً عن الدراسات السابقة التي تناولت التخطيط للتقاعد

نظرية النشاط (Activity Theory)

تعد نظرية النشاط واحدة من ثلاث نظريات اجتماعية رئيسة تصف كيف يتطور الناس في سن الشيخوخة. النظريتان الأخرى هما: نظرية فك الارتباط، التي يتعارض معها النشاط، ونظرية الاستمرارية التي تعدل وتفصل نظرية النشاط. تقترح نظرية النشاط، المعروفة بالنظرية الضمنية للشيخوخة، والنظرية الطبيعية للشيخوخة، والنظرية العادية للشيخوخة، أن الشيخوخة الناجحة تحدث عندما يظل كبار السن نشيطين ويحافظون على التفاعلات الاجتماعية (Asiamah, 2017). وأن عملية الشيخوخة تتأثر بنوعية الحياة التي تتحسن عندما يظل كبار السن نشطين اجتماعياً. إذ جاءت نظرية النشاط كرد معارض على نظرية فك الارتباط. وكانت نظرية النشاط ونظرية فك الارتباط النظريتين الرئيسيتين اللتين حددتا الشيخوخة الناجحة، بعدها تم تطوير النظرية من قِبَل "روبرت جيه". الذي أشار إلى أن الرضا في مرحلة الشيخوخة يعتمد على الصيانة النشطة للعلاقات والمساعي الشخصية. وتفترض النظرية وجود علاقة إيجابية بين النشاط والرضا عن الحياة. وأن النشاط يمكّن كبار السن من التكيف مع التقاعد ويسمى "الأخلاق المشغولة" (Cini, 2014: Pozzoli & Hymel).

تعكس هذه النظرية، المنظور الوظيفي، الذي يشير إلى التوازن المطور من قبل الفرد في منتصف العمر والذي يجب الحفاظ عليه في سنوات لاحقة. وتتنبأ النظرية بأن كبار السن الذين يواجهون فقدان الدور سوف يستبدلون الأدوار السابقة ببدائل أخرى (IhuomaJ, & bunwo: 2020).

ومن النظريات التي تناولت الشيخوخة ومرحلة التقاعد نظرية فك الارتباط وهي النظرية الأولى للشيخوخة، لكن هذه النظرية عليها الكثير من الملحوظات من قبل المتخصصين في العلوم الاجتماعية؛ لأن "كامينغز وهنري" يفترضان أنها عملية طبيعية وفطرية وحتمية وعالمية. وقد ثار تضارب جوهري داخل علم الاجتماع بين المنظورات الوظيفية والمنظورات النظرية الأخرى، وأشار البعض إلى أن النظرية تتجاهل تماماً دور المكانة الاجتماعية في تشكيل تجربة الشيخوخة، بينما انتقد آخرون الافتراض القائل بأن كبار السن ليس لديهم على ما يبدو أي وكالة في هذه العملية، بل بالأحرى هي أدوات متوافقة مع النظام الاجتماعي. علاوة على ذلك، واستناداً إلى الأبحاث اللاحقة، أكد آخرون أن نظرية فك الارتباط تفشل في فهم الحياة الاجتماعية المعقدة والغنية لكبار السن، والأشكال العديدة من المشاركة التي تلي التقاعد (Asiamah: 2017)

فضلا عن ذلك نظرية الاستمرارية والتي تعرضت للعديد من الملاحظات، ومن أبرز الانتقادات لنظرية الاستمرارية هو أنها لا تنطبق على كبار السن المصابين بأمراض مزمنة. لهذا السبب، يطلق عليها أيضاً نظرية الاستمرارية للشيخوخة الطبيعية (Cini, Pozzoli & Hymel: 2014)

لذا تبنت الباحثة نظرية النشاط؛ ومن الأسباب التي دعت الباحثة لتبني هذه النظرية، أنها تتغاضى عن عدم المساواة في الصحة والاقتصاد التي تعيق قدرة كبار السن على الانخراط في مثل هذه الأنشطة؛ إذ قد لا يرغب بعض كبار السن في الانخراط في تحديات جديدة. وتعد هذه النظرية بداية حركة تطوير المراكز العليا والتركيز على إشراك الأجيال الأكبر سناً بدلاً من إقائهم سلبيين أو مستقرين. والتي عارضت، نظرية فك الارتباط للشيخوخة؛ إذ اقترحت أنّ على كبار السن أن يفعلوا ما هو "طبيعي" مع تقدم العمر، وهو الانسحاب والاستقرار في الخمول حتى الموت

الدراسات السابقة:

سوف يتم عرض الدراسات السابقة وفق محورين: الأول يعرض مشكلات المتقاعدين في مرحلة التقاعد. والثاني التخطيط لمرحلة ما بعد التقاعد

مشكلات المتقاعدين بعد مرحلة التقاعد:

• مشاكل ونتائج التقاعد: الاشتراك في الإرشاد (Chile, Nelson, & Ihuoma: 2020)

هدفت الدراسة إلى توعية كل من المتقاعدين والحكومة في إدارة وتنظيم حالة التقاعد، ولتحقيق أهداف الدراسة الحالية تم أخذ عينة من المتقاعدين بلغت (2000) متقاعد من

موظفي الخدمة في نيجيريا، تم اختبارهم بطريقة عشوائية طبقية، وتطبيق استبانة تتناول مشاكل التقاعد والآلام والمشقة وسوء التفكير، على أفراد العينة وتوصلت النتائج إلى أن المتقاعدين يُظهرون عواقب إيجابية للتقاعد عند تعرضهم للإرشاد، ولا توجد فروق وفقاً للجنس بهذه العواقب، لكن المتقاعدين يعانون من الوحدة والمشاكل المالية تجاه التقاعد

• **تحديات وخبرات التقاعد التي يعيشها المعلم المتقاعد في كينيا (Musila, Masinde, & Maithya: 2019)**

هدفت الدراسة إلى تعرّف أهم المشاكل التي يواجهها المتقاعدون من المعلمين في المجالات الصحية، والنفسية، والاجتماعية والاقتصادية. واسترشد الباحثون بنظريات البناء الاجتماعي وفك الارتباط ومنظور الحياة، ولتحقيق أهداف البحث تم أخذ عينة بطريقة كرة الثلج بلغت (249) متقاعدًا ومتقاعدة (173) متقاعدًا و(67) متقاعدة، وعرضت عليهم الاستبانة والمقابلات للتعرف إلى أهم المشكلات التي تعاني منها هذه الفئة. وتوصلت الدراسة إلى أنّ المتقاعدين يعانون من مشاكل مالية وصحية واجتماعية، وذلك نتيجة لضعف القدرة على التخطيط والادخار والاستثمار للمستقبل الذي يؤدي إلى المعاناة عند التقاعد.

• **مشكلات المتقاعدين العسكريين في محافظات قطاع غزة (أبو جراد: 2015)**

هدفت دراسة (أبو جراد) التعرف إلى مشكلات المتقاعدين العسكريين بأبعادها الخمسة (الاجتماعية، والنفسية، والصحية، والاقتصادية، والترويحية) وأبعاد كل مجال من هذه المجالات الخمسة، وذلك من خلال عرض أهم الأدبيات التي تناولت هذه المجالات

• **جودة الحياة لدى المتقاعدين: دراسة استكشافية على عينة من المتقاعدين بمدينة ورقلة (قدور: 2014)**

هدفت الدراسة إلى الكشف عن جودة الحياة وفقاً لما يأتي: أ-الجنس (ذكور-إناث) ب-العمر ج- الدخل، ولتحقيق أهداف البحث الحالي تم استخدام مقياس جودة الحياة الذي طبق على عينة بلغت (220) متقاعدًا ومتقاعدة، وتوصل البحث إلى أنّ مستوى جودة الحياة مرتفع لدى المتقاعدين. ووجدوا فروقاً ذات دلالة إحصائية وفقاً للجنس لصالح الذكور، ولا توجد فروق وفقاً للعمر والدخل

• **"الحياة الاجتماعية لما بعد التقاعد دراسة ميدانية عن المتقاعدين في مدينة الموصل" (حسن: 2011)**

هدفت الدراسة إلى معرفة كيفية تعامل المتقاعدين مع ظروف حياتهم بعد تقاعدهم والفروق بين الجنسين في التعامل، ولتحقيق أهداف البحث تم استخدام استبانة من إعداد

الباحثة لهذا الغرض، الذي عرض على عينة بلغت (50) متقاعدًا ومتقاعدة. وتوصل البحث إلى أن المتقاعدين لديهم تكيف عال مع حالة التقاعد، ويشعرون بمكانتهم ودورهم الاجتماعي لمساعدتهم بالعديد من الأعمال، سواء داخل المنزل أو خارجه، ولديهم معاناة تتمثل بقلة الدخل

التخطيط لما بعد التقاعد:

• توقعات التقاعد الهادفة وارتباطها بالتخطيط للتقاعد (Hill, & Pfund: 2021)

هدفت دراسة (هل وبفوند) التعرف إلى الميل نحو التخطيط للتقاعد والإحساس بالهدف، ولتحقيق أهداف البحث، تم استخدام مقياسين: الأول التخطيط للتقاعد والشعور بالهدف ومقاييس سمات الشخصية، وأخذ عينة مقطعية من (492) بالغاً قبل التقاعد، وأشارت تحليلات العوامل والارتباطات الصفرية أن تصورات التقاعد الهادفة مرتبطة بالتخطيط للتقاعد، ولكنها متميزة عن الإحساس بالهدف بشكل عام، ويتوقع البالغون في المتوسط تقاعداً هادفاً بشكل معتدل، وارتبطت درجات التقاعد الهادفة بمقاييس التخطيط للتقاعد المتعددة، وظلت تنبؤية لإعداد التقاعد حتى عند احتساب سمات الشخصية الخمسة والعوامل الديموغرافية

• التخطيط المالي المبكر لمرحلة التقاعد وعلاقته بالقلق المستقبلي لدى الزوجة المعيلة (حسن: 2011)

هدفت الدراسة إلى تعرف العلاقة بين التخطيط المالي المبكر لمرحلة التقاعد وعلاقته بقلق المستقبل لدى الزوجة المعيلة في القطاع الحكومي، ولتحقيق أهداف البحث تم استخدام أداتين للبحث، الأداة الأولى (استبانة التخطيط المالي) والأداة الثانية (قلق المستقبل) وتكونت عينة البحث (198) أرملة ومطلقة ومن الريف والمدينة وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الزوجات المعيلات في التخطيط لمرحلة التقاعد وفقاً لمناطق السكن لصالح منطقة الأرياف، ووفقاً للأعمار لصالح الأعمار الأصغر سناً وفقاً للتحصيل الدراسي كان لصالح التعليم العالي. وهناك علاقة ارتباطية عالية بين التخطيط لمرحلة التقاعد وقلق المستقبل

• التوفير والتقاعد في المملكة العربية السعودية (الحسن: 2017)

هدفت دراسة الحسن التعرف إلى الميل إلى أثر المتغيرات المالية والموقفية على الميل نحو التخطيط للتقاعد، وقد أشارت النتائج إلى أن الأفراد ذوي التعليم العالي والذين يعملون في القطاع الحكومي أقل ميلاً إلى التخطيط للتقاعد، وأن الأفراد المتعرضين للمخاطر والذين يتمتعون بثقة عالية يُعتبرون أقل ميلاً للادخار، خلافاً للأفراد من ذوي المواقف الاستثمارية القوية الذين يعدون أكثر ميلاً للتخطيط عبر حسابات التوفير، أما الأفراد الذين يعملون في أماكن عمل أكثر جذبا فإنهم يميلون للتخطيط.

• **التخطيط الإستراتيجي للتقاعد وعلاقته بالتوافق النفسي والاجتماعي للمسنين**
(حسين: 2014)

هدفت دراسة حسين التعرف إلى كل من التخطيط الإستراتيجي للتقاعد والتوافق النفسي والاجتماعي، وفقا لعدد من المتغيرات الديموغرافية، والعلاقة بينهما، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق مقياس التخطيط الإستراتيجي للتقاعد والتوافق النفسي والاجتماعي للمسنين على عينة (196) مسنًا ومسنة ومن مستويات اقتصادية متعددة، باستخدام المنهج الوصفي، وقد أشارت النتائج إلى وجود فروق في التخطيط الإستراتيجي وفقا للدخل المالي والحالة الصحية والجانب الاجتماعي ووجود علاقة ارتباطية بين التخطيط الإستراتيجي والتوافق النفسي والاجتماعي.

• **التخطيط والاستشارات التقاعدية: القضايا والتحديات للمعلمين في المدارس العامة في جنوب أفريقيا (ولسون واکري: 2012)**

هدفت الدراسة إلى الكشف عن التخطيط لما بعد التقاعد والتعرف إلى أهم التحديات التي تواجه هذا التخطيط وتقديم المشورة للمعلمين بذلك، ولتحقيق أهداف البحث تم أخذ عينة بلغت (50) معلمًا ومعلمة، وتوصلت الدراسة إلى أنه لا توجد خدمات إرشادية خاصة للمعلمين لما بعد التقاعد، ويواجه المعلمون العديد من التحديات في استعدادهم للتقاعد، وهناك جهل بكيفية استخدام أموال التقاعد ونقص كبير في خيارات الاستثمار. والخطة الوحيدة التي يملكها المعلمون لما بعد التقاعد هي خطة المعاش التقاعدي، ويخطط المعلمون الذكور لما يجب فعله أكثر من المعلمات

• **أثر العوامل الاجتماعية والاقتصادية على التخطيط الإستراتيجي للدخل المالي لمرحلة التقاعد وعلاقته بالرضا عن الحياة (الحبشي: 2011)**

هدفت الدراسة التعرف إلى العوامل الاقتصادية والاجتماعية (مكان السكن، والتحصيل الدراسي، ومهنة عائل الأسرة، وطبيعة عمل عائل الأسرة، ودخل وحجم الأسري) على التخطيط الإستراتيجي للدخل المالي لمرحلة التقاعد، وعلاقة التخطيط لمرحلة التقاعد بالرضا عن الحياة، ولتحقيق أهداف الدراسة الحالية تم استخدام أداتين تمثلت الأولى (التخطيط لمرحلة التقاعد) والأداة الثانية (الرضا عن الحياة) وذلك بتطبيقها على عينة بلغت (185) فردا، وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالتخطيط لمرحلة التقاعد وفقا لجميع المتغيرات عدا مهنة عائل الأسرة، مع وجود علاقة بين التخطيط لمرحلة التقاعد والرضا عن الحياة

• اتجاهات عينة من الموظفين في القطاع المدني الحكومي نحو التخطيط للتقاعد الإيجابي (الغريب: 2009)

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى اتجاهات الموظفين الحكوميين نحو التقاعد الإيجابي والتخطيط للتقاعد وعلاقة هذه الاتجاهات وبعض المتغيرات الديموغرافية، ولتحقيق أهداف البحث تم استخدام استبانة أعدت لهذا الغرض على عينة بلغ حجمها (319) من الموظفين، أختيرت بطريقة المسح الاجتماعي، وباستخدام المنهج الوصفي الارتباطي. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن اتجاهات الموظفين نحو التخطيط للتقاعد اتجاه منخفض، والذي يشير إلى انخفاض في الوعي بأهمية هذا التخطيط، ووجود علاقة بين التخطيط للتقاعد وبعض المتغيرات الديموغرافية.

التعقيب على الدراسات

من خلال استعراض الدراسات السابقة يتبين أن المتقاعدين في مختلف المجتمعات سواء كانت على المستوى العربي أم العالمي لديهم مشكلات في هذه المرحلة العمرية الحرجة (Chile, Nelson, & Ihuoma: 2020؛ حسن: 2011؛ أبو جراد: 2015)، تتعلق بالأدوار الاجتماعية التي يزاولها المتقاعد خصوصا بعد حدوث تغير كبير في هذه الأدوار؛ لذا حاولت الباحثة سد هذه الفجوة والتمثلة بالتخطيط للمشكلات التي تعاني منها المتقاعدات في هذه المرحلة والذي يكون السبب الرئيس فيها ضعف وانعدام الثقافة المالية والتمثلة بالتخطيط لهذه المرحلة العمرية المهمة من حياة الموظفة

وهذا ما أشارت إليه الدراسات التي تم استعراضها إلى ضعف التخطيط لمرحلة التقاعد مثل (ولسون واكري: 2012) (فرحات: 2017)، وبينت الدراسات وجود فروق في هذه المشكلات ترجع إلى النوع، وفي التخطيط للتقاعد؛ لذلك حاولت الدراسة الحالية سد الفجوة والتي تتمثل بندرة الدراسات التي تناولت فاعلية برامج التخطيط للتقاعد لدى المُقبِلات على التقاعد في دولة الإمارات العربية.

الإجراءات المنهجية للبحث:

1. منهج الدراسة:

تم اتباع المنهج التجريبي في الدراسة الحالية، والذي يعتمد على دراسة الأحداث الخارجية لغرض تفسيرها والتحكم بها والتنبؤ بنتائجها. كونه المنهج الأنسب للتعرف إلى فاعلية برنامج التخطيط للتقاعد في رفع مستوى الموظفين المُقبِلات على التقاعد في إمارة الشارقة، ولتحقيق فروض الدراسة والتي تتضمن المتغير المستقل (برنامج التخطيط للتقاعد) والمتغير التابع (مشكلات التخطيط للتقاعد).

2. مجتمع الدراسة وعينته:

يتمثل مجتمع الدراسة بالموظفات في القطاعات الحكومية من المُقبّلات على التقاعد واللواتي في عمر الخامسة والأربعين. وتم سحب عينة قصدية (كرة الثلج) المكونة من (150) موظفة بعد تطبيق أداة الاستبانة للكشف عن التخطيط للتقاعد، وبلغ عددهن (57) موظفة من اللواتي حصلن على درجات ضعيفة على استبانة التخطيط للتقاعد. وقد قسمت إلى عيّنتين، عينة تجريبية بلغت (27) موظفة من الموظفات المُقبّلات على التقاعد اللاتي أبدین رغبتهن في الانضمام إلى البرنامج، والدخول في التجربة. وعينة ضابطة بلغ عددها (30) موظفة من الغير منتظمات في البرنامج ورفضن الدخول في التجربة كما هو مبين في جدول (1)

جدول (1) توزيع أفراد العينة وفق العينات

المجموعة	المُقبّلات على التقاعد
التجريبية	27
الضابطة	30
المجموع	57

أدوات الدراسة Measurements of the study

أولاً- استبانة التخطيط للتقاعد:

للتحقق من فرضيات الدراسة والحصول على البيانات اللازمة تم استخدام استبانة أعدت لغرض وصف الظاهرة، وفقاً لنظرية النشاط ومعطياتها التي تم اعتمادها في الدراسة الحالية والدراسات السابقة مثل (ولسون واکري: 2012) (فراحت: 2017) ، وقد أعدت الاستبانة للتعرف إلى مستويات التخطيط للتقاعد للموظفات المُقبّلات على هذه المرحلة في إمارة الشارقة. وتكونت الاستبانة من (36) فقرة والإجابة عليها بمقياس خماسي (تنطبق بشكل كبير جداً، تنطبق بشكل كبير، تنطبق بشكل متوسط، لا تنطبق، لا تنطبق بشكل كبير جداً). ومرت الاستبانة بمراحل عدة هي:

أ. الصدق:

للتأكد من صدق الاستبانة ظاهرياً تم التأكد من صلاحية فقراتها بعرضها على (10) محكمين من قسم الاجتماع، واكتسبت الاستبانة المصدقية بعد حصولها على درجة اتفاق الخبراء مقدارها (86 %) وبهذا تعد الاستبانة صالحة للاستخدام، وتتمتع بالصدق الظاهري

ب. ثبات الأداة (الثبات بالإعادة) Test-retest Reliability

جرى تطبيق الاستبانة على عينة ثبات البحث والتي بلغت (50) موظفة. وتم توظيف طريقة الاتساق الداخلي في حساب معاملات الثبات عند قياس المتغيرات الاجتماعية؛ لأنها لا تتضمن في قياسها إجابات صحيحة وأخرى خاطئة، بل تحسب نتائجها على أساس مجموع الدرجات التي يحصل عليها المستجيب عن طريق استجاباته (الجلبي: 2005 : 142). وقد أُستعملت معادلة ألفا كرونباخ لحساب قيمة معامل الثبات وبلغت (0.85) ويعد هذا المعامل مرتفعاً يمكن الاطمئنان إليه؛ لأن مربعه يساوي (0.72) كونه يقع ضمن النسب المرتفعة في دليل المعيار المطلق لمعاملات الارتباط (عبد المؤمن: 2008).

ثانياً- برنامج التخطيط للتقاعد:

أعدت الباحثة برنامج التخطيط للتقاعد لدى المُقبِلات على التقاعد باعتماد نظرية النشاط التي توضح وتبين كيفية أنّ النشاط هو الذي يُبقي على احتفاظ المتقاعد بأدواره الاجتماعية، وتم إعداد البرنامج باتباع المنهجية العلمية في بناء البرامج، والذي يضم إحدى عشرة جلسة تم تطبيقها لمدة سبعة أسابيع، بواقع جلستين كل أسبوع، مدة الجلسة الواحدة ستون دقيقة. ولكل جلسة هدف، إذ يتم تعريف المُقبِلات على التقاعد بالأهداف المحددة لكل جلسة، وكيفية تحقيق هذه الأهداف

وقامت الباحثة بالتحقق من الصدق الظاهري للبرنامج (برنامج التخطيط للتقاعد للمقبلات على التقاعد) من خلال عرضه على مجموعة من المحكمين والمختصين في علم الاجتماع، والبالغ عددهم (10) محكمين وتمت موافقتهم على البرنامج باتفاق (86 %)، وبذلك أصبح البرنامج جاهزاً للتطبيق كما مبين في جدول (2).

جدول (2) برنامج التخطيط للتقاعد لدى المُقبِلات على التقاعد

رقم الجلسة	عنوان الجلسة	ت	أهداف الجلسة
	الجلسة الأولى	1	التعارف وبناء الثقة مع المشاركات
		2	التعريف بالبرنامج والغرض منه، وأهم النتائج المتوقعة
	الجلسة التعريفية	3	التعرف على أهمية التخطيط لمرحلة التقاعد
		4	تحديد آلية البرنامج
		5	تحديد المهارات اللازمة للتخطيط للتقاعد

التعرف على المشكلات المالية لمرحلة التقاعد.	1	المشكلات المالية لمرحلة التقاعد والخطط للحد منها	الجلسة الثانية
التعرف على أهم مسببات المشكلات المالية لمرحلة التقاعد والآثار المترتبة عليها.	2		
التعرف على أهم الخطط المالية بعد التقاعد	3		
التعرف على أهمية الرياضة البدنية.	1	مشكلات وقت الفراغ وأهم الخطط المستقبلية	الجلسة الرابعة
التعرف على الهوايات الجديدة التي تناسب المتقاعدين.	2		
التعرف على كيفية الانتماء إلى جمعيات جديدة.	3		
التعرف على أهم طرق قضاء أوقات الفراغ.	4		
التعرف على أهم المشاكل الصحية لكبار السن وأهم الفحوصات للكشف عنها وأسبابها وطرق الوقاية.	1	التعرف على المشكلات الصحية والنفسية وأهم الخطط المستقبلية للحد منها	الجلسة الرابعة
التعرف على أهم الاضطرابات النفسية التي تصيب كبار السن وكيفية الوقاية منها وعلاجها.	2		
التعرف على أهم وسائل التأمين الصحية لكبار السن.	3		
التعرف على أهم إستراتيجيات مواجهة المشكلات الصحية والنفسية لكبار السن.	4		
التعرف على الأمراض السايكوسوماتية ومسبباتها والوقاية منها.	5		

التعرف على كيفية إجراء ترتيبات السكن والمعيشة	1	ترتيب السكن والمعيشة	الجلسة الخامسة
التعرف على أهم الالتزامات المالية الخاصة بالسكن والمعيشة	2		
التعرف على مقدار الانخفاض في الدخل المتوقع بعد التقاعد.	3		
التعرف على أهم إستراتيجيات الادخار المالي وتقليص النفقات.	4		
تحقيق فهم أفضل للفرص العديدة للتعليم	1	تعليم	الجلسة السادسة
اكتساب مهارات التخطيط مثل التفكير النقدي، الاهتمام بالتفاصيل، الاتصالات، التنظيم.	2		
التعرف على كيفية إيجاد فرص عمل تناسب المتقاعدين.	1	التوظيف بعد التقاعد	الجلسة السابعة
التعرف على الخطط الخاصة بالمشاريع الصغيرة ما بعد التقاعد.	2		
التعرف على القوانين الخاصة بالتقاعد والمواقف القانونية لإيجاد أفضل الحلول.	1	المسائل القانونية	الجلسة الثامنة
التعرف على الموقف القانوني للمتقاعد بعد التقاعد من حيث الالتزامات الإدارية والمالية.	2		
التعرف على سبل آليات التوازن في بناء العلاقات الشخصية والأسرية والاجتماعية بعد سن التقاعد	1	العلاقات الشخصية والاجتماعية	الجلسة التاسعة
اكتساب مهارات تساعد في إقامة العلاقات مثل التواصل اللفظي وغير اللفظي والضبط الاجتماعي والثقة بالنفس والاتزان الانفعالي والمبادأة، والمرونة.	2		
تطبيق الاستبانة	1	تقييم البرنامج	الجلسة العاشرة

تطبيق الاستبانة لعدد من المرات.	1	التأكد من فاعلية البرنامج	الجلسة الحادي عشر
إنهاء البرنامج	2		

إجراءات الدراسة:

1. قامت الباحثة بتطبيق استبانة التخطيط للتقاعد على عينة بلغت (150) موظفة من اللاتي يبلغن الخامسة والأربعين فما فوق، وتم الكشف عن مستويات منخفضة في التخطيط للتقاعد بلغ عددهن (57) موظفة مقبلة على التقاعد، وبعد أن عرضت الباحثة عليهن الدخول بالبرنامج وافقت على الانضمام (25) موظفة تم وضعهن في المجموعة التجريبية، ورفضت الانضمام إلى البرنامج (57) موظفة.
2. قامت الباحثة بمراجعة المعلومات الشخصية للموظفات للتأكد من بعض المعلومات منها (العمر، الحالة الاجتماعية، الدرجة على استبيان التخطيط للتقاعد) للتأكد من تكافؤ المجموعتين التجريبية والضابطة، إذ لم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (55) وكما موضح في الجدول (3).

جدول (3) المتوسطات والانحراف المعياري والقيمة التائية للمجموعة التجريبية والضابطة على الاختبار القبلي التخطيط للتقاعد

المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
التجريبية	27	93.48	3.63	0.33	55	0.05
الضابطة	30	90.76	2.82			

3. تم إرسال رابط الجلسات لبرنامج زووم إلى مفردات المجموعة التجريبية فقط.
4. تصميم خطة البرنامج، وتحديد الأهداف، والمدة الزمنية، وعدد الجلسات.
5. طبقت جلسات البرنامج على العينة التجريبية بواقع جلستين كل أسبوع بمعدل (60) دقيقة.
6. إجراء اختبار بعدي للمجموعتين التجريبية والضابطة بعد الانتهاء من تطبيق البرنامج.
7. إجراء اختبار تتبعي للمجموعة التجريبية بعد الانتهاء من التجربة.

8. استخلاص النتائج ومناقشتها وفق الأطر النظرية (نظرية النشاط) والدراسات السابقة وكتابة التوصيات.

النتائج (The Results)

استخراج النتائج ومعالجة البيانات Data Analyses & Results

سيتم مناقشة النتائج وفق فرضيات الدراسة الثانوية والتي انبثقت من الفرضية الرئيسية: "برنامج التخطيط للتقاعد فعال في رفع مستوى التخطيط لدى المُقبِلات على التقاعد" للتأكد منها:

أولاً- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المجموعة التجريبية على القياس القبلي والبعدي؟

للتأكد من الفرضية الأولى قامت الباحثة بحساب المتوسط والانحراف المعياري للمجموعة التجريبية وبلغ المتوسط (93.48) والانحراف المعياري (3.63) للاختبار القبلي، بينما بلغ المتوسط (110.59) بانحراف معياري (9.45) للاختبار البعدي. وعند حساب القيمة التائية للعينات المترابطة بلغت (7.55) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (2.05) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (26) وهذا يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الاختبار القبلي والبعدي، وهنا ترفض الفرضية الصفرية وتقبل البديلة مما يؤكد فعالية برنامج التخطيط للتقاعد للمقبلات على التقاعد كما مبين في الجدول (4)

جدول (4) المتوسط والانحراف المعياري للتخطيط للتقاعد للمقبلات على التقاعد للمجموعة التجريبية والقيمة التائية المحسوبة والجدولية على القياس القبلي والبعدي

الاختبار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
الاختبار القبلي	93.48	3.36	7.55	26	0.05
الاختبار البعدي	110.59	9.45			

ثانياً- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المجموعة التجريبية والضابطة على القياس البعدي؟

للتأكد من الفرضية التائية تم حساب المتوسط والانحراف المعياري للعينات التجريبية والضابطة. فبلغ متوسط العينة التجريبية (110.59) بانحراف معياري (9.45) على الاختبار البعدي. بينما بلغ متوسط المجموعة الضابطة (84.40) بانحراف معياري (9.12) على

الاختبار البعدي. وعند حساب القيمة التائية لمجموعتين مستقلتين بلغت (10.63) وهي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (2) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (55). وهذا يشير إلى وجود فروق بين المجموعتين التجريبية والضابطة على الاختبار القبلي. لذا ترفض الفرضية الصفرية التائية وتقبل البديلة مما يشير إلى فعالية برنامج التخطيط للتقاعد للمقبلات على التقاعد في رفع مستوى التخطيط للتقاعد كما مبين في الجدول (5)

جدول (5) المتوسط والانحراف المعياري للتخطيط للتقاعد للمجموعة التجريبية والضابطة والقيمة التائية المحسوبة والجدولية على القياس البعدي

المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
التجريبية	27	110.59	9.45	10.63	55	0.05
الضابطة	30	84.40	9.12			

ثالثاً- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المجموعة التجريبية على الاختبار البعدي والتتبعي؟

للتأكد من الفرضية الثالثة تم حساب المتوسط والانحراف المعياري للعينة التجريبية، فبلغ متوسط العينة التجريبية (110.59) بانحراف معياري (9.45) على الاختبار البعدي. بينما بلغ متوسط المجموعة التجريبية (109.31) بانحراف معياري (9.16) على الاختبار التتبعي بعد مرور شهرين. وعند حساب القيمة التائية لمجموعتين مترابطتين بلغت (1.57) وهي أصغر من القيمة الجدولية البالغة (2) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (53). وهذا يشير إلى وجود عدم فروق على الاختبار القبلي والتتبعي. لذا تقبل الفرضية الصفرية الثالثة مما يشير إلى فعالية برنامج التخطيط للتقاعد للمقبلات على التقاعد في رفع مستوى التخطيط للتقاعد كما مبين في الجدول (6)

جدول (6) الفروق في متوسطات القياسين البعدي والتتبعي للمجموعة التجريبية في التخطيط للتقاعد

المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
التجريبية بعدي	27	110.59	9.45	1.57	53	0.05
التجريبية تتبعي	27	109.31	9.16			

تفسير النتائج

أشارت نتائج الدراسة هناك عدد من المُقبِلات على التقاعد لديهن ضعف في مستوى التخطيط للتقاعد وهذا يتفق مع الدراسات مثل ((ولسون واكري: 2012) (فرحات: 2017)). والتي أظهرت أن النساء، بشكل عام، لديهن مشكلات في التخطيط للتقاعد. تمثل في الحالة المادية، وصعوبة الوصول إلى المعلومات الدقيقة التي تحتاج إليها الموظفة، إذ تجد الموظفات صعوبة في إجراء الخطط المالية وتسوية الديون وإيجاد وظيفة أخرى والعديد من الخطط التي من المفروض أن تفكر بها الموظفة بعد انقضاء مدة الخدمة المقررة في قانون التقاعد، وأن الموظفات يواجهن الكثير من التحديات عندما يتعلق الأمر بالتخطيط للتقاعد. هذا لأنه لا تتوفر خدمة الاستشارات الخاصة بالتقاعد، ولا تمتلك الموظفات عادة الادخار الكافي. وتعتمد الموظفات على مساهمتهم في الضمان الاجتماعي كوسيلة للتخطيط للتقاعد. وأن التخطيط للتقاعد يشكل تحدياً للموظفات بسبب ضعف خدمة الاستشارات الخاصة بالتقاعد المناسبة للموظفات في إمارة الشارقة.

تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة التي تناولت التخطيط للتقاعد والتي أشارت نتائجها إلى أن التخطيط للتقاعد يكون متوسط لدى بعض الأفراد ومستوى منخفض من التخطيط في دراسات أخرى. وأشارت دراسات أخرى أن التخطيط للتقاعد يشمل خيارات الادخار، إذ يعد التقاعد عملية مؤقتة بطبيعتها ويتأثر بتوقعات التقاعد، ومع ذلك، فإن التخطيط للتقاعد لا يحدث حتى يقترب الفرد من قرار التقاعد وهناك جوانب عديدة تدخل في صنع قرار التقاعد. ويرتبط التخطيط للتقاعد بشكل إيجابي بالرضا عن التقاعد. ويميل الأفراد الذين يشعرون أنهم خططوا للتقاعد إلى الشعور بالرضا والتكيف مع التقاعد وأولئك الذين يخططون ماليا بشكل عام لديهم ثروة أكبر من غير المخططین؛ لأن التخطيط المالي للتقاعد هو مسألة متعددة الأوجه تتضمن تقييم حالتهم المالية الحالية والمستقبلية. وهناك الكثير من التحديات التي تواجهها المتقاعدات والحكومات فيما يتعلق بالتخطيط للتقاعد. إذ تؤثر العوامل الديموغرافية والنفسية والمعرفية والاجتماعية المختلفة على التخطيط للتقاعد.

وتشير نتائج الدراسة إلى فاعلية البرنامج الإرشادي في رفع الوعي بالتخطيط للتقاعد؛ وذلك لأنها تقدم محتوى يسمح للمتقاعدات بإقامة علاقات اجتماعية مع الآخرين وتحقيق نجاحات في العديد من المجالات مثل المجال المالي والأسري والاجتماعي والترفيهي، وذلك من خلال تبني أهداف أساسية مثل تقبل التقاعد وتقبل حياة ما بعد التقاعد وتوجيه الطاقة من خلال الأدوار الجديدة التي تتسم بنوعية جديدة من النشاط، والقدرة على حل المشكلات، من خلال التدريب المناسب الذي يساعد المتقاعدة على التعرف على حدود إمكانياتها لاستغلالها بشكل مناسب لما بعد التقاعد. وتطوير هذه الأماكن في التعامل مع

العالم الخارجي من خلال الأدوار الجديدة التي ستؤديها المتقاعدة بعد التقاعد. والتي ستساعد المتقاعدة في التوافق لمرحلة ما بعد التقاعد والرضا عن الحياة. ولكون التخطيط لمرحلة ما بعد التقاعد أرتبط بمستوى رعاية صحية أفضل، وتوافق نفسي اجتماعي من خلال التخطيط للعلاقات مع الأسرة ومع الأصدقاء؛ فالمرأة بصورة عامة تعطي وزنا أكبر للأدوار غير الرسمية مثل الصداقة، وتوفير مستوى من الدخل أفضل بعد التقاعد، الذي بدوره ينعكس على درجة الرضا على التقاعد. وقد ركز البرنامج الإرشادي في الدراسة الحالية على عدد من الأشكال المرتبطة بالتقاعد، والتي تسمح بتحقيق النجاح في هذه المرحلة من الحياة والاستمرارية بنشاط وصحة وتلبية كل الاحتياجات الشخصية

وتفسر النتيجة الحالية وفقا للنظرية المتنبئة أنّ البرنامج الإرشادي فعال؛ لأنه ركز على الشيوخوخة الناجحة والتدريب على ذلك، إذ تحدث الشيوخوخة الناجحة عندما يظل كبار السن نشيطات ويحافظن على التفاعلات الاجتماعية. والتي تتأثر بنوعية الحياة التي تتحسن عندما يظل كبار السن نشطين اجتماعياً. وإكساب المتقاعدات المهارات المطلوبة لمرحلة التقاعد والمتمثلة بالتخطيط المالي وحل المشكلات والعديد من المهارات التي تحتاج إليها المتقاعدة، من خلال تحقيق الأهداف المهمة التي تلبى احتياجات المتقاعدة، والمتمثلة بتقبل التقاعد وتقبل الحياة لمرحلة ما بعد التقاعد وكيفية إعادة توجيه الطاقة لأدوار جديدة ونشاطات تناسب المرحلة الجديدة، من خلال الوعي بالمشكلات التي ترافق التقاعد والتعرف على إستراتيجيات مناسبة لحها، والتدريب على كيفية إدارة وحل هذه المشكلات. وتطوير قدراتهن للتعامل مع العالم الخارجي من خلال الأدوار الجديدة الخاصة بمرحلة التقاعد. ومن ثم ستحظى المتقاعدة بالتوافق والصحة النفسية وصولاً للرفاهية المنشودة

التوصيات:

1. الاستفادة من نتائج هذه الدراسة لتصميم برامج إرشادية للمقبلات على التقاعد في مواجهة التغييرات في نمط الحياة المصاحبة لمرحلة التقاعد.
2. ضرورة نشر ثقافة التخطيط لمرحلة التقاعد لدى الموظفات قبل الوصول إلى هذه المرحلة.
3. على الحكومة والقطاع الخاص تطوير برامج تخطيط لمرحلة ما بعد التقاعد أكثر شمولاً، بدلاً من التركيز فقط على التخطيط المالي.
4. الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في وضع القوانين الخاصة بالمتقاعدات.
5. يجب على الحكومة أن تجعل الحياة ممتعة بعد الخدمة الفعلية لتمكين المتقاعدات من العيش طويلاً.

6. تدريب الموظفين المُقبِلات على التقاعد على مهارات التخطيط للتقاعد لأهميته في تأمين المستقبل.

7. على الجهات المختصة تنظيم دورات للموظفات المُقبِلات على التقاعد لتنمية مهارات تساعد المتقاعدة على الاستثمار وإدارة المشاريع الصغيرة والتسويق.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- البسام، أحمد بن محمد بن عبد الرحمن (2019). دور المتقاعدين في التنمية المستدامة: حالة منطقة القصيم (بريدة وعنيزة والرس) المملكة العربية السعودية. المركز القومي للبحوث، (11)، 27-1
- أبو جراد، عمر سالم (2015). مشكلات المتقاعدين العسكريين في محافظات قطاع غزة. مجلة الخدمة الاجتماعية، (54)، 279-296
- الجميلي، مؤيد حامد (2020). مفهوم الذات لدى المسنين المتقاعدين وغير المتقاعدين. مجلة كلية التربية جامعة واسط، (41)، 409-429. <https://doi.org/10.31185/educ.Vol3.Iss41.1879>
- الحبشي، مايسة محمد احمد (2011). أثر العوامل الاجتماعية والاقتصادية على التخطيط. الحسن، جاو (2017). التوفير والتقاعد في المملكة العربية السعودية. مجلة الباحث، (17)، 19-24. <https://doi.org/10.35156/0505-000-017-001>
- حسن، مرح مؤيد (2011). الحياة الاجتماعية لما بعد التقاعد دراسة ميدانية عن المتقاعدين في مدينة الموصل. مجلة دراسات موصلية، (32)، 115-133.
- حسين، نجلاء سيد (2014). التخطيط الإستراتيجي للتقاعد و علاقته بالتوافق النفسي و الاجتماعي للمسنين. مجلة بحوث التربية النوعية، (33)، ص727-775. <https://doi.org/10.21608/mbse.2013.143545>
- خطابي، أحمد عيسى والكربي، نورة ناصر سالم (2015). إحتياجات المتقاعدين ومشكلاتهم في مجتمع الامارات: دراسة ميدانية. مجلة شؤون اجتماعية، (32)، 127. <https://doi.org/10.12816/0017497>
- سعدا، محمد عماد (2014). اتجاهات المدرسين نحو التقاعد المبكر، دراسة ميدانية على عينة من المدرسين في الثانوية العامة في دمشق. مجلة جامعة دمشق، (30)، 7
- الغريب، عبد العزيز بن علي (2009). اتجاهات عينة من الموظفين في القطاع المدني والحكومي نحو التخطيط للتقاعد. مجلة العلوم الاجتماعية، (2)، 80-30
- فرحات، شيرين عبد الباقي محمد (2017). التخطيط المالي المبكر لمرحلة التقاعد وعلاقتها بالقلق المستقبلي لدى الزوجة المعيلة. مجلة بحوث التربية النوعية، (48). <https://doi.org/10.21608/mbse.2017.137847>
- قادري، حليلة (2015). الصحة النفسية عند المسن المتقاعد. مجلة التنمية البشرية، (5).
- القيري، يحيى علي منصور (2018). أسباب ارتفاع معدلات التقاعد المبكر كما يدركها المعلمون المتقاعدون بمنطقة عسير بالمملكة العربية السعودية. المركز القومي للبحوث، (2)، 142-170.

هلال، رؤوف عبد الحفيظ (2016). التخطيط والتغيير الوظيفي. مكاتبات نت، 4(17)، 3-4.
الهمص، عبد الفتاح عبد الغني مصطفى (2020). المهارات الحياتية اليومية وعلاقتها بالتفاؤل لدى المعلمين الفلسطينيين المتقاعدين عن العمل. جامعة الكويت مجلة النشر العلمي، 34(34)، 229-261. <https://doi.org/10.34120/0085-034-135-016>
الهيئة العامة للمعاشات (2007). قانون اتحادي رقم (7) لسنة 1999م للمعاشة والتأمينات الاجتماعية وتعديلاته <https://www.moe.gov.ae/Ar/Legislation/Documents/LawsandRegulations.pdf>

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Asiamah, N. (2017). Social engagement and physical activity: commentary on why the activity and disengagement theories of ageing may both be valid. *Cogent Med*, 4(1). <https://doi.org/10.1080/2331205X.2017.1289664>
- Chile, O., Nelson, J., & Ihuoma, W. (2020). Problems And Consequences of Retirement: Implication For Counseling. *International Journal of Innovative Social Sciences & Humanities Research*, 8(4), 98-104.
- Cini, G., Pozzoli, T., & Hymel, S. (2014). moral disengagement among children and youth. *Amataqanalytic review of links to aggressive Behavior*, (404), 56-68. <https://doi.org/10.1002/ab.21502>
- Dahl, S., Nilsen, Q., & Vaage, K. (2002). *Gender Differences in Early Retirement Behaviour*. IZA DP No. 522. <https://doi.org/10.2139/ssrn.320104>
- Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2007). Financial Literacy and Retirement Planning: New Evidence from the Rand American Life Panel. *Michigan Retirement Research Center*, No. WP 2007-157. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1095869>
- Musila, A., Masinde, J., & Maithya, H. (2019). Retirement Lived challenges Experienced by Retirees, the Caseof Retired Teachers in Makueni County. *International Journal of Research in Humanities and Social Studies*, (917-26). <https://doi.org/10.14738/assrj.610.6665>
- Wilson, K., & Aggrey, E. (2012). Retirement Planning and Counseling: Issues and Challenges for Teachers in Public Schools in the Sekondi Circuit. *Earlier title: US-China Education Review*, 8, 755-767.

الترجمة الصوتية لمصادر ومراجع اللغة العربية:

- albasāmu 'ahmadu bnu muḥammadi bni 'abdi al-Raḥmāni (2019). dūruālmūtqā'i'dyan fi al-tanmiyati alimstidāamti ḥālātu minṭaqati alqāṣimi) buraydata wa'unayzata wa-l-rassi almamlakatu al'arabiyyata al-su'ūdiyyatu almarkazu alqawmiyyu lil-buḥūthi (11).1-27 ،
- 'abū jarādin 'umarū sālimun (2015). mushkilātu almutaqā'i'dyan al-"askirriyyan fiā muḥāfazāti qiṭā'i ghazzata mijallatu alkhidmati aliājtimā'iyyati (54).296-279 ،
- aljamīliyyu mu'uyyadu ḥāmidin (2020). mafhūmu al-dhāti ladā al-musinnīna almutqā'i'dyan waghayri almutqā'i'dyan mijallatu kulliyati al-trbya jāma'ā wāṣṭ (41)409-429 ، <https://doi.org/10.31185/eduj.Vol3.Iss41.1879>
- alḥabashiyyu muāaysa muḥammad aḥmd (2011). 'atharu al'awāmili aliājtimā'iyyati wa-l-iāqtiṣādiyyati 'alā al-takhtīṭi
- alḥasanu jāw (2017). al-tawfiru wa-l-taqā'udu fi almamlakati al'arabiyyati al-su'ūdiyyati mijallatu albāḥithi (17)19-24 ، <https://doi.org/10.35156/0505-000-017-001>
- ḥasanun mariḥun mu'uyyadu (2011). alḥayātu aliājtimā'iyyatu limā ba'da al-taqā'udi dirāsatin maydinnaya 'an almutqā'i'dyan fi madīnati almawṣili mijallatu dirāsatin muṣliyyatin 32(32)، .115-133
- ḥusaynun njlā' sayyid (2014). al-takhtīṭu al'istarittuyy lil-taqā'id wa 'ilāqatīhi bi-l-tawāfuqi al-nafsiyyi w al-ajtimā'iyyi lil-musanyini mijallatu buḥūthi al-tarbiyati al-naw'iyyati (33) ، <https://doi.org/10.21608/mbse.2013.143545>
- khaṭṭābiyyin 'ahmd 'isā wa-l-karby nwra nāṣiri sālim (2015). 'iḥtyājāt almutaqā'i'dyan wamushkilātuhim fi mujtama'i al-amārāt dirāsatin maydinnaya mjla shu'un ajtimā'iyyatin 32(127). <https://doi.org/10.12816/0017497>
- sa'dan muḥammad 'imādin (2014). attijāhāti almudarrisīna naḥwa al-taqā'udi almubakkiri dirāsatin maydāniyyatin 'alā 'īnatin mina almudarrisīna fi al-thāniwayti al'āmmati fi dimashqa mijallatu jāmi'ati dimashqa
- algharību 'abdi al'azizi bnu 'aliyyin (2009). attijāhāt 'īnatin mina almū'azzafīna fi alqiṭā'i almadaniyyi wa-l-ḥakūmiyyi naḥwa al-takhtīṭi lil-taqā'id mijallatu al'ulūmi aliājtimā'iyyati (2)، .30-80
- frḥāt shryrn 'abd albāqī muḥamd (2017). al-tkhtīṭ almāliā almubakkiru limarḥalati al-taqā'udi w'lāqata bi-l-qalaqi almustaqbaliā Idā al-zawjati al-m'yla mjla bhwth al-trbya al-nw'ya (48). <https://doi.org/10.21608/mbse.2017.137847>
- qādiriyun ḥalīmatu (2015). al-ṣiḥḥatu al-nafsiyyatu 'inda almusinni al-mutaqā'idi mijallatu al-tanmiyati albashariyyati.(5)

alqīriyyu yahyā 'alī mndūr (2018). 'asbābu artifā'i mu'addalāti al-taqā'udi almubakkiri kamā yudrikuhā almu'allimūna almutaqā'idūna bimintaqi 'asīrin bi-l-mamlakati al'arabiyati al-su'ūdiyyati almarkazu alqawmiyyu lil-buḥūthi (2).170-142 ،

hilālun ru'uawfi 'abdi alḥafīzi (2016). al-takhtīti wa-l-taghyīri alwazīfiyya maktabāti nt 4(17)، .3-4

al-hmṣ 'abd al-ftāḥ 'abd alghaniyyi muṣṭafā (2020). al-mmahhārātu alḥayātiyyati alyawmiyyatu wa'ilāqatahā bi-l-tfā'u'uli ladā al-m'lmyn alfilasṭīniyyin almutqī'idyan 'ani al'amali jā'm'a alkū'ayti mjla al-nshr al'ilmīyyi (34)261-229 ، <https://doi.org/10.34120/0085-034-135-016>

alhay'iatu al'āmmatu lil-mu'āshāti (2007). qānūnun attiḥādiyyun raqmu (7) Isna 1999m lil-mu'āshāti wa-l-ti'āmyanit al-ajtimā'iyyati wata'dīlith <https://www.moe.gov.ae/Ar/Legislation/Documents/LawsandRegulations.pdf>

The Effectiveness of a Guidance Program in Enhancing Post-Retirement Planning among Female Employees Approaching Retirement in the Emirate of Sharjah

Alaa Al-Tai⁽¹⁾

Abstract:

Planning for retirement among women approaching this stage is associated with positive alignment with the retirement phase, which is considered a fundamental component of successful aging. It is essential for economic security, as well as physical and social competence during this stage. It is also one of the crucial factors for retirement satisfaction, which, in turn, has an impact on the psychological well-being of retirees. Therefore, the aim of the study was to examine the effectiveness of a retirement planning program in enhancing retirement planning levels among government female employees approaching retirement in the Emirate of Sharjah. To achieve the study's objectives, an experimental approach was employed, involving the preparation and distribution of a snowball-sampling questionnaire to a sample of 150 government employees in the Emirate. The questionnaire consisted of 36 items and aimed to assess the level of retirement planning among the pre-retirement individuals. Following the principles of activity theory, a retirement planning program was developed. The administration of the retirement planning questionnaire revealed a low level of retirement planning among 57 employees, who were subsequently divided into two groups: the experimental group (27 employees) and the control group (30 employees). An 11-session retirement planning program was implemented, and the results indicated statistically significant differences in pre- and post-measurements among the experimental group. This suggests the effectiveness of the retirement planning program in enhancing the level of planning among pre-retirement individuals. The current study recommends the implementation of various courses and counseling programs to strengthen post-retirement planning among employees approaching retirement.

Keywords: Retirement, Female retirees, Retirement planning.

(1) College of Arts, Humanities and Social Sciences - University of Sharjah (Sharjah - U.A.E.)
aaltai@sharjah.ac.ae