مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية

اسم المقال: فاعلية برنامج إرشادي في رفع مستوى التخطيط لمرحلة ما بعد التقاعد لدى الموظفات المقبلات على التقاعد في إمارة الشارقة
اسم الكاتب: آلاء الطائي
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/9401
تاريخ الاسترداد: 2026/11/01 16:31 +03

الموسوعة السياسيّة 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 السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

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

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

جامعة الشارقة
UNIVERSITY OF SHARJAH

مجلة جامعة الشارقة

مجلة علمية محكمة

للعلوم الإنسانية والاجتماعية



المجلد 21، العدد 4
جمادي الثاني 1446هـ / ديسمبر 2024م

الترقيم الدولي المعياري للدوريات 1996-2339

ديسمبر 2024م **مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية** المجلد 21 العدد 4
https//:doi.org/10.36394/jhss/21/4/14

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

آلاء الطائي[1]

تاريخ الاستلام: 16-05-2023 **تاريخ القبول: 29-08-2023**

ملخص البحث:

إنّ التخطيط للتقاعد من قبل المُقْبِلات على التقاعد يرتبط بالتوافق الإيجابي مع مرحلة التقاعد، والذي يعد مكونًا أساسيًّا للشيخوخة الناجحة، وضرورة من ضروريات الأمن الاقتصادي والكفاءة الجسمية والاجتماعية خلال هذه المرحلة، ويعد من أكثر العوامل الحاسمة في الرضا عن التقاعد، والذي بدوره ينعكس على الصحة النفسية للمتقاعدات. لذا هدفت الدراسة التعرف إلى فاعلية برنامج التخطيط لمرحلة التقاعد في رفع مستوى التخطيط لدى الموظفات الحكوميات المُقْبِلات 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 المُقْبِلات منهن على التقاعد، وضمّت الاستبانة (36) فقرة، وذلك من خلال إعداد برنامج التخطيط للتقاعد وفقا لنظرية النشاط، وقد أفرز تطبيق استبانة التخطيط للتقاعد مستوًى منخفضًا لدى (57) موظفة، واللاتي تم تقسيمهن إلى عينتين، المجموعة الأولى (27) موظفة كعينة تجريبية، وعينة ضابطة بلغ عددها (30) موظفة. وقد تم إعداد برنامج للمقبلات 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 المُقْبِلات على التقاعد، ويوصي البحث الحالي بإقامة العديد من الدورات والبرامج الإرشادية لتعزيز التخطيط لما بعد التقاعد لدى المُقْبِلات على التقاعد.

الكلمات الدالة: التقاعد، المتقاعدات، التخطيط للتقاعد.

(1) كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية - جامعة الشارقة (الشارقة – الإمارات العربية المتحدة)
aaltaii@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. إنّ 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 أعتادت 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 افضل 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. إنّ أيّ 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 فروقًا بين المسنين المتقاعدين وغير المتقاعدين في مفهوم الذات الذي يؤثر ضمنا 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 وفقا 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 نسبيا 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 والنفسي للمتقاعد من المشاكل الأخرى والتي تؤثر سلباً على المتقاعد بعد التقاعد؛ لذا وجب على المتقاعدات 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 أساسيًّا 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 العاملات اللاتي لا يعرفن ماذا يفعلن بعد التقاعد، في وقت يتجاوز فيه الإنفاق المدخولات. وقد بينت الدراسات أن النساء أكثر عرضة للفقر من الرجال بنسبة (80 %) في عمر الخامسة والستين، بينما تبلغ المرأة في عمر الخامسة والسبعين ثلاثة أضعاف الرجل ضعفا من الناحية المادية (Dahl, Nilsen, & Vaage: 2002؛ الجميلي،2020) والذي يعكس ضعف التخطيط لهذه المرحلة الحرجة من حياة المتقاعدات

إنّ مسؤولية التخطيط للتقاعد تقع على عاتق المُقْبِلات 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 (Mitchell, 2007; Lusardi: 2006) 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 المُقْبِلات 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 - خصوصا من النساء- أقل رغبة في المخاطرة من الناحية المادية وأكثر ميلا إلى الإستقرار. وتتلخص مشكلة الدراسة بالإجابة عن السؤال الآتي: هل برنامج التخطيط للتقاعد لدى المُقْبِلات على التقاعد فعال؟

تساؤلات الدراسة:

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

1. هل تهتم النساء المُقْبِلات 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 رئيسة، هي: "برنامج التخطيط للتقاعد فعال في رفع مستوى التخطيط لمرحلة ما بعد التقاعد"

مع عدد من الفرضيات الثانوية والتي انبثقت من الفرضية الرئيسة:

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. لاتوجد 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 المُقْبِلات 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 المتقاعدات بالحياة لما بعد التقاعد وكيفية التخطيط لها. و كيفية التأقلم مع المهارات التي تحتاج إليها المتقاعدات بعد التقاعد. وستوفر الدراسة المعلومات المناسبة لإدارة التقاعد واتخاذ القرارات المناسبة لتطوير الاوضاع الخاصة بالمتقاعدات. من خلال الكشف عن فاعلية البرنامج المقترح والذي يمكن تطبيقه في التخطيط للتقاعد. ورفع مستوى وعي النساء من المُقْبِلات 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 المُقْبِلات على التقاعد في إمارة الشارقة.

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

تحديد المصطلحات:

التخطيط للتقاعد (Retirement Planning):

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

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

المتقاعد (Retired): هو الفرد المتوقف 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)

المُقْبِلات 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 (سعدا، 2014)

الإطار النظري والدراسات السابقة:

يتناول هذا المحور عرضاً مفصلاً عن التخطيط للتقاعد والنظريات التي فسرت التقاعد فضلا 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 الأخريان 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 اجتماعيًّا. 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 ,Pozzoli .& Hymel: 2014)

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 (Chile, 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 إبقائهم 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 كلٌّ 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 اختيارهم 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 وفقا 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 فى 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 وفقا 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 فروقًا ذات دلالة إحصائية وفقا للجنس لصالح الذكور، ولا توجد فروق وفقا 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 أنّ 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 ومقياس 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 تقاعدا هادفا 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، ووفقا 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 ميلا إلى التخطيط للتقاعد، وأن الأفراد المتعرضين للمخاطر والذين يتمتعون بثقة عالية يُعتبَرون أقل ميلا للادخار، خلافا للأفراد من ذوي المواقف الاستثمارية القوية الذين يعدون أكثر ميلا 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) مسنًّا 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 واكري: 2012)**

هدفت الدراسة إلى الكشف عن التخطيط لما بعد التقاعد والتعرّف 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 الأسريّ) 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 الإجباري (الغريب: 2009)**

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى اتجاهات الموظفين الحكوميين نحو التقاعد الإجباري والتخطيط للتقاعد وعلاقة هذه الاتجاهات وبعض المتغيرات الديموغرافية، ولتحقيق إهداف البحث تم استخدام استبانة أعدّت 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 والمتمثلة بالتخطيط للمشكلات التي تعاني منها المتقاعدات في هذه المرحلة والذي يكون السبب الرئيس فيها ضعف وانعدام الثقافة المالية والمتمثلة بالتخطيط لهذه المرحلة العمرية المهمة من حياة الموظفة

وهذا ما أشارت إليه الدراسات التي تم استعرضها 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 المُقْبِلات 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 الموظفات المُقْبِلات 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 المُقْبِلات 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 عينتين، عينة تجريبية بلغت (27) موظفة من الموظفات المُقْبِلات على التقاعد اللاتي أبدين 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	المُقْبِلات على التقاعد
التجريبية	27
الضابطة	30
المجموع	57

أدوات الدراسةMeasurements of the study

أولاً- استبانة التخطيط للتقاعد:

للتحقق من فرضيات الدراسة والحصول على البيانات اللازمة تم استخدام استبانة أعدت لغرض وصف الظاهرة، وفقا لنظرية النشاط ومعطياتها التي تم اعتمادها في الدراسة الحالية والدراسات السابقة مثل (ولسون واكري: 2012) (فرحات: 2017) ، وقد أُعدت الاستبانة للتعرف إلى مستويات التخطيط للتقاعد للموظفات المُقْبِلات على هذه المرحلة في إمارة الشارقة. وتكونت الاستبانة من (36) فقرة والإجابة عليها بمقياس خماسي (تنطبق بشكل كبير جدا، تنطبق بشكل كبير، تنطبق بشكل متوسط، لا تنطبق، لا تنطبق بشكل كبير جدا). 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 المصداقية 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 مرتفعا 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 المُقْبِلات على التقاعد باعتماد نظرية النشاط التي توضح وتبين كيفية أنّ النشاط هو الذي يُبقِي 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 المُقْبِلات 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 المُقْبِلات على التقاعد

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

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

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

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

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 منخفظة 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 البياناتData Analyses & Results

سيتم مناقشة الناتئج وفق فرضيات الدراسة الثانوية والتي انبثقت من الفرضية الرئيسة: "برنامج التخطيط للتقاعد فعال في رفع مستوى التخطيط لدى المُقْبِلات 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 الثانية تم حساب المتوسط والانحراف المعياري للعينة 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

الاختبـار البعـدي. وعنـد حسـاب القيمـة التائيـة لمجموعتيـن مسـتقلتين بلغـت (10.63) وهـي أكبـر مـن القيمـة الجدوليـة البالغـة (2) عنـد مسـتوى دلالـة (0.05) ودرجـة حريـة (55). وهـذا يشـير إلـى وجـود فـروق بيـن المجموعتيـن التجريبيـة والضابطـة علـى الاختبـار القبلـي. لـذا ترفـض الفرضيـة الصفريـة الثانيـة وتقبـل البديلـة ممـا يشـير إلـى فعاليـة برنامـج التخطيـط للتقاعـد للمقبـلات علـى التقاعـد فـي رفـع مسـتوى التخطيـط للتقاعـد كمـا مبيـن فـي الجـدول (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			

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

للتأكـد مـن الفرضيـة الثالثـة تـم حسـاب المتوسـط والانحـراف المعيـاري للعينـة التجريبيـة، فبلـغ متوسـط العينـة التجريبيـة (110.59) بانحـراف معيـاري (9.45) علـى الاختبـار البعـدي. بينمـا بلـغ متوسـط المجموعـة التجريبيـة (109.31) بانحـراف معيـاري (9.16) علـى الاختبـار التتبعـي بعـد مـرور شـهرين. وعنـد حسـاب القيمـة التائيـة لمجموعتيـن مترابطتيـن بلغـت (1.57) وهـي أصغـر مـن القيمـة الجدوليـة البالغـة (2) عنـد مسـتوى دلالـة (0.05) ودرجـة حريـة (53). وهـذا يشـير إلـى وجـود عـدم فـروق علـى الاختبـار القبلـي والتتبعـي. لـذا تقبـل الفرضيـة الصفريـة الثالثـة ممـا يشـير إلـى فعاليـة برنامـج التخطيـط للتقاعـد للمقبـلات علـى التقاعـد فـي رفـع مسـتوى التخطيـط للتقاعـد كمـا مبيـن فـي الجـدول (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 المُقْبِلات 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 اليها 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 مساهمتهن 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 المخططين؛ 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 أمكانياتها لاستغلالها بشكل مناسب لما بعد التقاعد. وتطوير هذه الأمكانات 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 المتبناة أنَّ البرنامج الإرشادي فعال؛ لأنه ركز على الشيخوخة الناجحة والتدريب على ذلك، إذ تحدث الشيخوخة الناجحة عندما يظل كبار السن نشيطات ويحافظن على التفاعلات الاجتماعية. والتي تتأثر بنوعية الحياة التي تتحسن عندما يظل كبار السن نشطين اجتماعيًّا. وإكساب المتقاعدات المهارات المطلوبة لمرحلة التقاعد والمتمثلة بالتخطيط المالي وحل المشكلات والعديد من المهارات التي تحتاج إليها المتقاعدة، من خلال تحقيق الأهداف المهمة التي تلبي 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 لحلها، 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 وصولا 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 الموظفات المُقْبِلات على التقاعد على مهارات التخطيط للتقاعد لأهميته في تأمين المستقبل.

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

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: المراجع العربية:

البسام، أحمد بن محمد بن عبد الرحمن (2019). دورالمتقاعدين 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 فى 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)، 429-409. https://doi.org/10.31185/eduj.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)، 24-19. 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*(32)، 133-115.

حسين، نجلاء سيد (2014). التخطيط الإستراتيجي للتقاعد و علاقته بالتوافق النفسي و الاجتماعي للمسنين. مجلة بحوث التربية النوعية، (33)، ص775-727. 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، *1*(30)

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 المالى المبكر لمرحلة التقاعد وعلاقتة بالقلق المستقبلى لدى الزوجة المعيلة. مجلة بحوث التربية النوعية، (48). https://doi.org/10.21608/mbse.2017.137847

قادري، حليمة (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. مكتبات نت، *4*(17)، 4-3.

الهمص، عبد الفتاح عبد الغني مصطفى (2020). المهارات الحياتية اليومية وعلاقتها بالتفاؤل لدى المعلمين الفلسطينين المتقاعدين عن العمل. جامعة الكويت مجلة النشر العلمي، (34)، 229-261. https://doi.org/10.34120/0085-034-135-016

الهيئة العامة للمعاشات (2007). قانون اتحادي رقم (*7*) لسنة *1999*م للمعاشاة 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. *Amataqnalytic review of links to aggressive Beharior*, (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 hallenges 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.

Romanized Arabic References: الترجمة الصوتية لمصادر ومراجع اللغة العربية:

albassāmu ʾaḥmadu bnu muḥammadi bni ʻabdi al-Raḥmāni (2019). dūruālmutqāiʻidyan fī al-tanmiyati alimstidāamti ḥālatu minṭaqati alqaṣīmi) buraydata waʻunayzata wa-l-rassi almamlakatu alʻarabiyyata al-suʻūdiyyatu almarkazu alqawmiyyu lil-buḥūthi (11).1-27 ،

ʾabū jarādin ʻumaru sālimun (2015). mushkilātu almutaqāiʻidyan al-"askirriyyan fiā muḥāfaẓāti qiṭāʻi ghazzata mijallatu alkhidmati aliājtimāʻiyyati (54).296-279 ،

aljamīliyyu muʾuayyadu ḥāmidin (2020). mafhūmu al-dhāti ladā al-musinnīna almutqiʻidyan waghayri almutqiʻidyan mijallatu kulliyyati al-trbya jāmʻa wāsṭ (41)409-429 ،. https://doi.org/10.31185/eduj.Vol3.Iss41.1879

alḥabashiyyu muāaysa muḥammad aḥmd (2011). ʾatharu alʻawāmili aliājtimāʻiyyati wa-l-iāqtiṣādiyyati ʻalā al-takhṭīṭi

alḥasanu jāw (2017). al-tawfīru wa-l-taqāʻudu fī almamlakati alʻarabiyyati al-suʻūdiyyati mijallatu albāḥithi (17)19-24 ،. https://doi.org/10.35156/0505-000-017-001

ḥasanun mariḥun muʾuayyadu (2011). alḥayātu aliājtimāʻiyyatu limā baʻda al-taqāʻudi dirāsatun maydinnaya ʻan almutqiʻidyan fī madīnati almawṣili mijallatu dirāsātin mūṣiliyyatin 32(32)، .115-133

ḥusaynun njlāʾ sayyid (2014). al-takhṭīṭu alʾistarittuyjy lil-taqāʻid wa ʻilāqatihi bi-l-tawāfuqi al-nafsiyyi w al-ajtimāʻiyyi lil-musanyini mijallatu buḥūthi al-tarbiyati al-nawʻiyyati (33) ،ṣ-https://doi.org/10.21608/mbse.2013.143545

khaṭṭābiyyin ʾaḥmd ʻīsā wa-l-karby nwra nāṣiri sālim (2015). ʾiḥtyājāt almutaqiʻidyan wamushkilātuhim fī mujtamaʻi al-amārāt dirāsatun maydinnaya mjla shuʾūn ajtimāʻiyyatin 32(127). https://doi.org/10.12816/0017497

saʻdan muḥammad ʻimādin (2014). attijāhāti almudarrisīna naḥwa al-taqāʻudi almubakkiri dirāsatun maydāniyyatin ʻalā ʻīnatin mina almudarrisīna fī al-thāniwayti alʻāmmati fī dimashqa mijallatu jāmiʻati dimashqa

algharību ʻabdi alʻazīzi bnu ʻaliyyin (2009). attijāhāt ʻīnatin mina almūʾaẓẓafīna fī alqiṭāʻi almadaniyyi wa-l-ḥakūmiyyi naḥwa al-takhṭīṭi lil-taqāʻid mijallatu alʻulūmi aliājtimāʻiyyati (2)، .30-80

frḥāt shyryn ʻabd albāqī muḥamd (2017). al-tkhṭyṭ almāliā almubakkiru limarḥalati al-taqāʻudi wʻlāqata bi-l-qalaqi almustaqbaliā ldā al-zawjati al-mʻyla mjla bḥwth al-trbya al-nwʻya (48). https://doi.org/10.21608/mbse.2017.137847

qādiriyyun ḥalīmatu (2015). al-ṣiḥḥatu al-nafsiyyatu ʻinda almusinni al-mutaqāʻidi mijallatu al-tanmiyati albashariyyati.(5)

alqīriyyu yaḥyā ʻalī mnḍūr (2018). ʾasbābu artifāʻi muʻaddalāti al-taqāʻudi almubakkiri kamā yudrikuhā almuʻallimūna almutaqāʻidūna biminṭaqi ʻasīrin bi-l-mamlakati alʻarabiyyati al-suʻūdiyyati almarkazu alqawmiyyu lil-buḥūthi (2).170-142 ،

hilālun ruʾuawfi ʻabdi alḥafīẓi (2016). al-takhṭīṭi wa-l-taghyīri alwaẓīfiyya maktabāti nt 4(17)، .3-4

al-hmṣ ʻabd al-ftāḥ ʻabd alghaniyyi muṣṭafā (2020). al-mmahhārātu alḥayātiyyati alyawmiyyatu waʻilāqatahā bi-l-tfāʾuʾuli ladā al-mʻlmyn alfilasṭīniyyin almutqiʻidyan ʻani alʻamali jāmʻa alkūʾayti mjla al-nshr alʻilmiyyi (34)261-229 ،. https://doi.org/10.34120/0085-034-135-016

alhayʾiatu alʻāmmatu lil-muʻāshāti (2007). qānūnun attiḥādiyyun raqmu (7) lsna 1999m lil-muʻāshāti wa-l-tiʾamyanit al-ajtimāʻiyyati wataʻdīlith 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.)
aaltaii@sharjah.ac.ae