

Preparing for Retirement among Faculty Members at Umm Al-Qura University: A Social Field Study

الاستعداد للتقاعد لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى:

دراسة ميدانية اجتماعية

Amer Saeed AIShehri

Associate Professor, Department of Social Work, College of Education, Al-Lith, Umm Al-Qura University, kingdom of Saudi Arabia.

عامر سعيد الشهري

أستاذ مشارك، قسم الخدمة الاجتماعية، الكلية الجامعية بالليث، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

Received:20/11/2025 Revised:05/01/2026 Accepted:07/01/2026

تاريخ التقديم:20/11/2025 تاريخ ارسال التعديلات:05/01/2026 تاريخ القبول:07/01/2026

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى معالجة مشكلة غياب البرامج المؤسسية الشاملة لتهيئة أعضاء هيئة التدريس للتقاعد، وما يترتب على ذلك من ضعف جاهزيتهم وتراجع استثمار خبراتهم الأكاديمية المتراكمة. وسعت الدراسة إلى قياس مستوى التهيئة للتقاعد عبر أبعاده الستة: النفسية، الاجتماعية، الاقتصادية، الصحية، المهنية، والمؤسسية، والكشف عن الفروق تبعاً للمتغيرات الديموغرافية والمهنية، وتحليل العوامل المؤثرة في التكيف الإيجابي مع هذه المرحلة. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وطُبق استبيان إلكتروني على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى. أظهرت النتائج وجود مستوى إيجابي عام للجاهزية للتقاعد، مع تفاوت بين الأبعاد، حيث تصدرت الجاهزية الصحية والإدارية والمؤسسية، في حين سجلت الجاهزية المالية والمتعلقة بالهوية المهنية أدنى المتوسطات. وأبانت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية مرتبطة بالعمر، الرتبة الأكاديمية، وسنوات الخدمة، بينما لم يثبت للنوع أو الحالة الاجتماعية تأثير جوهري، مما يؤكد دور الخبرة والتدرج المهني في تعزيز الجاهزية. وتخلصت الدراسة إلى ضرورة تصميم برامج مؤسسية شاملة، قائمة على الأدلة، لدعم التكيف الإيجابي وتعظيم استثمار الخبرات الأكاديمية بعد انتهاء الخدمة.

الكلمات المفتاحية: التقاعد الأكاديمي، الاستعداد للتقاعد، التكيف الإيجابي، أعضاء هيئة التدريس، الدعم المؤسسي

Abstract:

This study aimed to address the absence of comprehensive institutional programs for preparing university faculty members for retirement, and the resulting challenges of low readiness and underutilization of accumulated academic expertise. It sought to assess the level of retirement preparedness across six dimensions: psychological, social, economic, health, professional, and institutional, examine differences according to demographic and professional variables, and analyze factors influencing positive adaptation to retirement. A descriptive-analytical approach was employed, and an electronic questionnaire was administered to a sample of faculty members at Umm Al-Qura University. The findings indicated an overall positive level of retirement readiness, with variability across dimensions, where health and administrative/institutional readiness ranked highest, while financial and professional identity readiness were lowest. Statistically significant differences were found in relation to age, academic rank, and years of service, whereas gender and marital status had no significant effect, highlighting the role of professional experience and career progression in enhancing readiness. The study concludes with recommendations for designing evidence-based institutional programs to support positive adaptation and optimize the utilization of academic expertise post-retirement.

Keywords: Academic retirement, retirement preparedness, positive adaptation, faculty members, institutional support

مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في غياب برامج مؤسسية متكاملة لتهيئة أعضاء هيئة التدريس للتقاعد في الجامعات السعودية، ما يظهر في محدودية جاهزيتهم عبر أبعادها النفسية والاجتماعية والاقتصادية والصحية والمهنية والمؤسسية، وهو ما ينعكس سلباً على جودة انتقالهم إلى هذه المرحلة واستثمار خبراتهم بعد انتهاء الخدمة. وتشير البيانات الإحصائية إلى أن التخطيط للتقاعد في بيئات العمل الأكاديمي لا يزال غير كاف، ففي التقارير الدولية مثل تقرير (2021) Transamerica Center for Retirement Studies يظهر أن نحو 69% من العاملين يخططون للعمل أثناء التقاعد، بينما تفتقر الدراسات المحلية والدراسات العربية إلى مؤشرات واضحة تكشف واقع التخطيط والجاهزية للتقاعد في السياق الجامعي السعودي، مما يعكس فجوة معرفية وممارسة تستدعي علاجها.

وتدعم الأدبيات وجود هذه المشكلة، فقد أظهرت دراسة Petkoska & Earl (2009) أن غياب التخطيط المتوازن عبر أبعاده المختلفة يؤدي إلى ضعف جاهزية الأفراد للتقاعد وتفاقم التحديات متعددة الأبعاد، في حين بينت دراسة Earl وآخرون (2015) أن نقص الانخراط في أنشطة تهيئية يزيد من الضغوط النفسية والاجتماعية لدى المتقاعدين. وفي السياق العربي، أشارت دراسة البكري (2019) إلى وجود علاقة عكسية ذات دلالة بين مستوى الدعم الاجتماعي ومقدار القلق من التقاعد، مما يبرز أثر غياب الدعم المؤسسي في تعزيز القلق والضغط، كما بينت دراسة الشثري (2011) في السعودية أن المتقاعدين يواجهون تحديات اقتصادية وصحية واجتماعية نتيجة ضعف التخطيط المسبق.

ورغم الأهمية المتزايدة لمفهوم الجاهزية المتعددة الأبعاد، فإن الدراسات المتخصصة في السياق السعودي والأكاديمي لا تزال قليلة ومتفرقة، وهو ما يؤكد افتقار الجامعات إلى إطار مؤسسي شامل لتهيئة أعضاء هيئة التدريس للتقاعد. وعليه، تستلزم المشكلة البحثية إجراء دراسة تحليلية متكاملة لرصد مستوى التهيئة للتقاعد، وتحديد الفروق وفق المتغيرات الديموغرافية والمهنية، وتحليل العوامل المؤثرة في التكيف الإيجابي مع هذه المرحلة الانتقالية.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى وصف وتحليل مستوى التهيئة للتقاعد لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى في ضوء ستة أبعاد رئيسية بأداة الدراسة، وذلك من خلال ما يأتي:

قياس مستوى التهيئة للتقاعد لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى عبر أبعادها الستة: النفسية، الاجتماعية، الاقتصادية، الصحية، المهنية، والمؤسسية.

- الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الجاهزية الكلية

وأبعاده تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية والمهنية (العمر، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخدمة، النوع، الحالة الاجتماعية).

تساؤلات الدراسة

تطلق الدراسة من السؤال الرئيس الآتي:

ما مستوى التهيئة للتقاعد لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى عبر أبعادها النفسية والاجتماعية والاقتصادية، والصحية، والمهنية، والمؤسسية؟

ويتفرع عنه الأسئلة التالية:

- ما مستوى التهيئة للتقاعد لدى أعضاء هيئة التدريس في كل بعد من الأبعاد الستة؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التهيئة للتقاعد تعزى إلى: (العمر، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخدمة، النوع، الحالة الاجتماعية)

أهمية الدراسة

تتجلى أهمية هذه الدراسة في بعدين رئيسين، هما: الأهمية النظرية والأهمية التطبيقية، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: الأهمية النظرية: تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المرتبطة بقضايا التقاعد، من خلال تناولها مفهوم التهيئة للتقاعد لدى أعضاء هيئة التدريس من منظور متعدد الأبعاد يشمل الجوانب النفسية، والاجتماعية، والاقتصادية، والصحية، والمهنية، والمؤسسية. كما تسد فجوة بحثية واضحة في الدراسات العربية والسعودية التي نادراً ما تناولت التقاعد الأكاديمي بصورة تكاملية، بما يدعم تطوير الأطر النظرية المفسرة للتكيف مع هذه المرحلة في السياق الجامعي.

ثانياً: الأهمية التطبيقية: تقدم الدراسة نتائج ميدانية يمكن الاستفادة منها عملياً في دعم صانعي القرار والجهات المعنية في جامعة أم القرى والجامعات السعودية الأخرى، من خلال توفير قاعدة بيانات علمية تسهم في تصميم وتطوير برامج وسياسات مؤسسية أكثر فاعلية لتهيئة أعضاء هيئة التدريس للتقاعد. كما تبرز الدراسة سبل الاستفادة من الخبرات الأكاديمية المتراكمة بعد انتهاء الخدمة الرسمية، سواء عبر العمل الجسري أو الأدوار الاستشارية والبحثية، بما يعزز التكيف الإيجابي ويحقق استدامة الاستفادة من رأس المال البشري في البيئة الجامعية.

حدود الدراسة

تحدد هذه الدراسة ضمن مجموعة من الحدود التي ترسم إطارها البحثي وتوضح نطاقها، وذلك على النحو التالي:

الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة على تحليل واقع تهيئة أعضاء هيئة التدريس للتقاعد، مع التركيز على أبعادها الستة: النفسية، الاجتماعية،

أو إجبارياً لأي سبب من الأسباب.

المتقاعد (Retiree)

يعدّ تعريف المتقاعد من المفاهيم الجدلية التي أثارت نقاشاً واسعاً بين الباحثين، إذ طرح Atchley تساؤلات محورية حول هوية المتقاعد: هل هو كل شخص يحصل على معاش تقاعدي؟ أم هو الفرد الذي يتوقف عن العمل بشكل كامل؟ أم من يصل إلى سن يحددها المجتمع؟ وتظهر هذه التساؤلات أن مفهوم المتقاعد ليس واحداً، بل يختلف تبعاً للمنظور الاجتماعي والقانوني والمؤسسي (Atchley, 1976).

وقد عرفه بعض الباحثين بأنه الفرد الذي ترك العمل الذي كان يزاوله في الماضي، إما برغبته أو استناداً إلى أنظمة وقوانين الخدمة، أو بسبب فقدانه القدرة على الاستمرار في العمل. وبموجب خدماته السابقة والعقد النظامي الذي يحكمها، يستحق مقابلاً مادياً يعرف بالمعاش التقاعدي. وفي هذا السياق، أشار المرزوق (2002) إلى أن المتقاعد هو الموظف أو العامل الذي أُحيل إلى التقاعد بعد بلوغه السن النظامية المحددة من جهة العمل، وهو بذلك يواجه تحولات جوهرية في حياته اليومية، تشمل العلاقات الاجتماعية، ونمط النشاط، ومستوى الدخل الشهري، وزيادة وقت الفراغ، بما يترجم في صورة احتياجات اجتماعية واقتصادية وترويحوية جديدة.

ومن منظور مؤسسي، يعرف المتقاعد أيضاً بأنه الفرد الذي عمل في وظيفة حكومية وخضع لنظام التقاعد، حيث تقطع من راتبه الشهري نسبة محددة أثناء الخدمة، ليصبح مستحقاً لراتب تقاعدي وفق شروط ونسب يحددها النظام، سواء كان خروجه من العمل اختيارياً أو إجبارياً، أو نتيجة ظرف طارئ كالعجز الكلي أو الجزئي.

التعريف الإجرائي للمتقاعد في هذه الدراسة. يرى الباحث أن المتقاعد هو الشخص الذي ترك الوظيفة التي كان يشغلها، سواء كان ذلك إجبارياً بسبب بلوغ السن النظامية للإحالة على التقاعد وفقاً لنظام التقاعد المدني والعسكري أو نظام التأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، أو كان اختيارياً بعد إكمال الحد الأدنى من سنوات الخدمة المؤهلة لاستحقاق المعاش التقاعدي. ويشمل هذا التعريف الأفراد سواء استمروا في ممارسة أعمال أخرى بعد التقاعد أم لم يستمروا، على أن يكونوا ممن اقتطع من رواتبهم الشهرية نسبة محددة أثناء الخدمة، ويتقاضون معاشاً تقاعدياً بعد ترك الوظيفة.

عضو هيئة التدريس

مفاهيمياً، يفهم من "عضو هيئة التدريس" كل أكاديمي يعمل في مؤسسة للتعليم العالي، ويتولى مهاماً متعددة تشمل التدريس ونقل المعرفة، والمشاركة في البحث العلمي، والإشراف الأكاديمي، بالإضافة إلى الخدمة للمجتمع الجامعي والمؤسسي. يدعم هذا المفهوم بما ورد في أعمال Finkelstein, Conley & Schuster (2016) التي توضح أن أعضاء هيئة التدريس لا يقتصر دورهم على نشاط أكاديمي واحد، بل مزيج من التدريس، البحث،

الاقتصادية، الصحية، المهنية، والمؤسسية، وبيان انعكاس هذه الأبعاد في مستوى التكيف مع مرحلة ما بعد العمل.

الحدود المكانية: أجريت الدراسة في جامعة أم القرى بمدينة مكة المكرمة في المملكة العربية السعودية.

الحدود البشرية: تقتصر الدراسة على أعضاء هيئة التدريس العاملين بجامعة أم القرى، والذين يتوقع إحالتهم إلى التقاعد خلال السنوات القادمة.

الحدود الزمنية: تم تطبيق البيانات التي جمعت خلال الفصلين الدراسيين الأول والثاني من العام الجامعي 2024-2025م.

الإطار النظري للدراسة

أولاً: المفاهيم الأساسية في الدراسة

التقاعد (Retirement)

يعدّ التقاعد محطة انتقالية محورية في مسار حياة الفرد، تتسم بكونها عملية متعددة الأبعاد تنطوي على تحولات عميقة في الهوية المهنية والاجتماعية والاقتصادية. فهو لا يمثل مجرد توقف عن العمل، بل يشمل إعادة تنظيم للأدوار الاجتماعية والنفسية وإعادة بناء الذات بعد الفقد المرتبط بالدور المهني. (Wang & Shultz, 2010).

وقد بين Wang & Shultz (2010) أن مستوى التحضير للتقاعد بما يتضمن التخطيط المالي والنفسي والاجتماعي يشكّل محمداً رئيسياً لجودة التكيف مع هذه المرحلة، حيث يؤدي ضعف التحضير إلى بروز تحديات متنوعة مثل فقدان الهوية المهنية، والقلق المرتبط بالصحة، وتراجع شبكات الدعم الاجتماعي. وفي هذا الإطار، أكدت دراسة حديثة لـ Hansson et al. (2023) أن دوافع الأفراد للاستمرار في العمل بعد التقاعد سواء كانت مالية، أو شخصية، أو اجتماعية، أو مؤسسية تعد عاملاً حاسماً في دينامية التغير بمستوى الالتزام المهني بمرور الزمن. وهو ما يعزز الفرضية القائلة بأن الجاهزية للتقاعد ليست حالة ثابتة، بل عملية متغيرة تتأثر بتداخل العوامل الفردية والاجتماعية والمؤسسية.

أما في السياق السعودي، فقد نظم نظام التقاعد المدني الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/41) بتاريخ 1393/7/29هـ وقرار مجلس الوزراء رقم (939) بتاريخ 1393/7/24هـ، آليات الإحالة للتقاعد، حيث نصت المادة (15) على أن: "يحال الموظف على التقاعد حتماً عند بلوغه سن الستين من العمر، ويجوز بقرار من مجلس الوزراء مدّ خدمته حتى بلوغه سن الخامسة والستين فقط، ويستثنى من ذلك الوزراء والقضاة. وفي الحالات الاستثنائية يجوز تمديد مدة الخدمة بعد سن الخامسة والستين بمرسوم ملكي". كما أتاح النظام خيار التقاعد المبكر بعد خدمة لا تقل عن عشرين سنة بموافقة جهة العمل. ويعكس هذا الإطار القانوني أن التقاعد ليس حالة بطالة أو انقطاعاً عارضاً عن العمل، بل هو تحول منظم يخضع لضوابط تشريعية وإدارية واضحة.

التعريف الإجرائي للتقاعد في هذه الدراسة. يرى الباحث أن التقاعد هو المرحلة التي ينقطع فيها الفرد عن عمله الوظيفي، سواء كان تركه له اختيارياً

نظرية الهوية (Identity Theory)

تشكل نظرية الهوية، التي ارتبطت بأعمال شيلدون سترايكر وبيتر بيرك، إطاراً رئيسياً في علم الاجتماع وعلم النفس لفهم التدايمات العميقة لمرحلة التقاعد. تنطلق هذه النظرية من فرضية مركزية مفادها أن الهوية الشخصية وتقدير الذات يرتبطان ارتباطاً وثيقاً بالأدوار الاجتماعية والمهنية التي يؤديها الفرد خلال حياته العملية. وعليه، فإن فقدان هذه الأدوار — كما يحدث في حالة التقاعد — قد يقود إلى ما يعرف بـ "أزمة الهوية"، التي تستلزم إعادة بناء جذرية لمفهوم الذات ومصادر القيمة والمعنى (Stryker & Burke, 2000; Burke & Stets, 2009).

وتؤكد الدراسات أن الهوية المهنية، وبخاصة الهوية الأكاديمية، لا تمثل مجرد وظيفة أو مصدر دخل، بل هي نسق متكامل من القيم والعلاقات والممارسات التي تنجدر في شخصية الفرد على مدى عقود، لتصبح جزءاً أصيلاً من كيانه (Ibarra, 2003). لذا، لا ينظر إلى التقاعد عند الأكاديمي كخروج من العمل فحسب، بل كعملية وجودية قد تشبه "وفاة رمزية" للذات القديمة وبداية لتشكيل هوية جديدة (Beehr & Bennett, 2015).

ويمكن إبراز ثلاثة أبعاد رئيسية لهذه الأزمة:

- **التشابك بين الهوية والدور**: إذ يؤدي فقدان الدور المهني إلى فقدان جزء محوري من الهوية الشخصية (Stryker & Burke, 2000).
- **الهوية كمصدر للتقدير والاعتراف**: حيث يمنح الدور المهني الاعتراف الاجتماعي ويشكل أساساً لتقدير الذات (Ibarra, 2003).
- **الانزياح عن الشبكات العلاقاتية**: إذ يقود الانسحاب من الدور الأكاديمي إلى تراجع الروابط الاجتماعية والمؤسسية، مما يزيد من الشعور بالفراغ والعزلة (Van Maanen & Schein, 2017).

وعليه، تقدم هذه النظرية تفسيراً لكون التقاعد تحولاً وجودياً يتجاوز البعد الوظيفي، ما يستلزم برامج تهيئة تساعد على إعادة صياغة الهوية من خلال أدوار بديلة ذات معنى كالتدريس الجزئي أو العمل الاستشاري أو المشاركة في أنشطة معرفية ومجتمعية جديدة (Wang & Shultz, 2010).

نظرية التكيف مع التقاعد (Retirement Adjustment Theory)

تعد نظرية التكيف مع التقاعد إطاراً شاملاً لفهم تعقيدات الانتقال من العمل إلى التقاعد، إذ تنطلق من فرضية أن التقاعد عملية ديناميكية متعددة المراحل، وأن نجاح التكيف يعتمد على التفاعل بين العوامل الفردية (النفسية، الصحية، المالية) والعوامل البيئية (الاجتماعية، المؤسسية، الثقافية) (Wang et al., 2011; Wang & Shi, 2014).

تختلف هذه الرؤية عن النماذج التقليدية التي تعامل التقاعد كحدث منفصل، إذ تؤكد الطبيعة المتقلبة لهذه المرحلة وما يرافقها من تغيرات في مستويات الرضا وإعادة تشكيل الهوية والأدوار الاجتماعية (Wang & Shultz, 2010). وقد أسس أتشلي (Atchley, 1976) لهذه المقاربة حين اعتبر التقاعد عملية إعادة تنظيم شاملة للجوانب المالية والاجتماعية والنفسية، ثم

والإدارة، فضلاً عن الأدوار التي تؤثر في السياسات الأكاديمية والتطوير المؤسسي.

التعريف الإجرائي لعضو هيئة التدريس في هذه الدراسة: يرى الباحث أن عضو هيئة التدريس هو كل من يشغل رتبة أكاديمية رسمية تبدأ من معيد ومحاضر، مروراً بالأساتذة المساعدين، وحتى الأستاذ، سواء كان مقبلاً على التقاعد خلال السنوات الخمس القادمة أو متقاعدًا حديثاً خلال السنوات الثلاث الأخيرة، مما يسمح بقياس مستوى الجاهزية واستكشاف الخبرات المرتبطة بهذه المرحلة الانتقالية.

التهيئة للتقاعد (Retirement Preparation)

إذا كان التقاعد يمثل المرحلة الانتقالية في حياة الفرد، فإن التهيئة للتقاعد تمثل العملية الاستباقية التي تسبق هذه المرحلة وترسم ملامحها. ولا يمكن تفسير مدى نجاح التقاعد أو الإخفاق فيه دون النظر إلى كفاية وفعالية عملية التهيئة التي تسبقه.

مفاهيمياً، تعرف التهيئة للتقاعد على أنها عملية ديناميكية واستباقية، غالباً طوعية، ينخرط فيها الفرد قبل بلوغ سن التقاعد بمدة كافية، بهدف بناء الاستعداد اللازم لمرحلة ما بعد العمل. وتتسم هذه العملية بكونها متعددة الأبعاد، حيث لا تقتصر على التخطيط المالي، بل تشمل كذلك المحافظة على الصحة البدنية والنفسية، والتكيف الاجتماعي والعاطفي، وإعادة تعريف الهوية المهنية، وذلك في إطار مؤسسي داعم يسهل عملية الانتقال (Topa et al., 2018; Hurtado et al., 2019).

ويؤكد بعض الباحثين أن النجاح في التقاعد لا يقاس بوفرة المدخرات المالية وحدها، وإنما بقدرة الفرد على التكيف النفسي والاجتماعي وإيجاد معنى جديد للحياة بعد العمل (Wang & Shultz, 2010). كما تشير المراجعات المنهجية الحديثة إلى أن التهيئة للتقاعد والشيوخوخة تعد مفهوماً متعدد الأبعاد (Multidimensional Construct)، يتضمن أبعاداً متكاملة تشمل الصحة، والجاهزية المالية، والجاهزية النفسية، والجاهزية الاجتماعية (Solhi, 2022).

التعريف الإجرائي للتهيئة للتقاعد في هذه الدراسة: يرى الباحث أن التهيئة للتقاعد هي الدرجة الكلية التي يحققها عضو هيئة التدريس على مقياس مركب يقيس مستوى جاهزيته عبر ستة أبعاد مترابطة: الجاهزية المالية والاقتصادية، الجاهزية الصحية ونمط الحياة، الجاهزية النفسية والعاطفية، الجاهزية الاجتماعية والعائلية، الجاهزية المهنية والهوية المهنية، والجاهزية المؤسسية والإدارية. ويجدر التنويه إلى أن هذا التعريف الإجرائي لا ينسب إلى دراسة واحدة بعينها، بل جرى بناؤه من خلال تجميع مكوناته من عدة دراسات رائدة تناولت كل بعد على نحو مستقل (Topa et al., 2018; Wang & Shultz, 2010; Hurtado et al., 2019; Solhi, 2022).

ثانياً: النظريات المفسرة لموضوع الدراسة

النظريات الاجتماعية والنفسية لمرحلة التقاعد:

صاغ باندورا هذا التفاعل في إطار ما يعرف بـ التأثير التبادلي الثلاثي (Triadic Reciprocal Determinism) (Bandura, 1986).

وتتميز هذه النظرية بتركيزها على آليات التعلم الاجتماعي، وخاصة من خلال النمذجة بالملاحظة (Observational Learning) والكفاءة الذاتية (Self-Efficacy) كعوامل أساسية في اكتساب المهارات اللازمة للتهيئة للتقاعد (Bandura, 1997). فالأفراد يتعلمون ليس فقط من تجاربهم المباشرة، بل أيضاً عبر ملاحظة نماذج ناجحة في بيئتهم، مثل زملاء تمكنوا من التكيف بفاعلية مع التقاعد. هذا النمط من التعلم يعزز ثقة الفرد بقدرته على مواجهة ظروف مشابهة ويزيد من استعداده النفسي والاجتماعي.

وفي سياق هذه الدراسة، تقدم النظرية السلوكية الاجتماعية تفسيراً دقيقاً لآلية تأثير الدعم الاجتماعي والمؤسسي في تعزيز الجاهزية للتقاعد. فوجود متقاعدين ناجحين في البيئة الأكاديمية، وطرح برامج جامعية تشارك فيها هذه النماذج، يساهم في رفع الكفاءة الذاتية للمقبلين على التقاعد (Shultz & Wang, 2011). كما أن توفير معلومات واضحة عن الخيارات المتاحة بعد التقاعد يزيد من إدراك الأكاديمي لقدرته على التحكم في مساره المستقبلي، وهو ما ينعكس إيجاباً على الاستعداد المهني والنفسي.

وبذلك، بينما تقدم نظرية التكيف مع التقاعد الإطار العام لتفاعل العوامل الفردية والبيئية، تضيف النظرية السلوكية الاجتماعية الآلية النفسية-الاجتماعية التي تفسر كيف يؤثر الدعم المؤسسي والاجتماعي على معتقدات الأفراد وسلوكياتهم. وهذا التكامل يساعد الباحث على صياغة توصيات عملية حول تصميم برامج مؤسسية تستهدف بناء الكفاءة الذاتية والثقة لدى أعضاء هيئة التدريس.

نظرية استباق المخاطر الصحية (Health Belief Model)

تعد نظرية استباق المخاطر الصحية (Health Belief Model) من أبرز الأطر النظرية التي تفسر تبني الأفراد للممارسات الصحية الوقائية. تنطلق هذه النظرية من فرضية أن القرارات الصحية تتحدد من خلال أربعة أبعاد إدراكية: الإحساس بالعرضة للخطر (Perceived Susceptibility)، وإدراك شدة العواقب (Perceived Severity)، والفوائد المتوقعة (Perceived Benefits)، والعوائق المدركة (Perceived Barriers). إضافة إلى وجود محفزات داخلية أو خارجية للسلوك (Cues to Action) (Rosenstock, 1974; Champion & Skinner, 2008).

وفي مرحلة لاحقة، طُور النموذج ليشمل عنصر الكفاءة الذاتية (Self-Efficacy) بوصفه محددًا رئيسيًا لقدرة الفرد على تبني السلوك الصحي والاستمرار فيه (Rosenstock, Strecher, & Becker, 1988). وبهذا، فإن النظرية لا تقتصر على الجانب الإدراكي، بل تدمج أيضاً قدرة الفرد على الفعل وتجاوز العوائق العملية والنفسية.

وفي سياق هذه الدراسة، يتيح هذا النموذج فهماً أدق للتباين في الجاهزية الصحية بين أعضاء هيئة التدريس. فتصورات الأكاديمي حول احتمالية

طورها باحثون لاحقون لإبراز البعد التفاعلي بين خصائص الفرد (الصحة، قوة الهوية، التخطيط المسبق) وخصائص السياق (دعم الأسرة، فعالية السياسات، القيم الثقافية). (Topa et al., 2018)

ويجعل هذا الإطار من النظرية أداة تحليلية مناسبة لدراستنا لفهم تباين تجارب أعضاء هيئة التدريس، من خلال تحليل التفاعل بين أبعاد التهيئة الستة (المالية، النفسية، الاجتماعية، الصحية، المهنية، المؤسسية).

التكامل النظري لفهم عملية التقاعد

لتفسير تجارب الأفراد مع التقاعد، برزت ثلاث نظريات تقدم منظورات متكاملة:

- **نظرية استمرارية النشاط (Activity Theory):** ترى أن نجاح التكيف يعتمد على استمرار ممارسة الأنشطة التي تحقق للفرد المعنى والرضا (Havighurst, 1961) وتشير الأدلة إلى أن الأكاديميين الذين يواصلون أنشطة معرفية بعد التقاعد يتمتعون بصحة نفسية أفضل (Adams, 2004).

- **نظرية انسحاب الدور (Disengagement Theory):** تعد من النظريات الكلاسيكية التي اعتبرت تقليص الأدوار الاجتماعية عملية طبيعية للحفاظ على التوازن (Cumming & Henry, 1961) ورغم الانتقادات لطابعها الحتمي، إلا أنها تساعد في تفسير فقدان الهوية الأكاديمية وما يرافقه من تحديات (Achenbaum & Bengtson, 1994).

- **نموذج الانتقال التدريجي (Gradual Transition Model):** يطرح آليات عملية للخروج التدريجي من الدور المهني، جامعاً بين مبدأ استمرارية النشاط وتقليل المخاطر النفسية والاجتماعية للانسحاب المفاجئ.

ويكشف هذا التكامل أن نظرية استمرارية النشاط ونموذج الانتقال التدريجي يقدمان مسارين إيجابيين للتكيف، فيما يسلط منظور انسحاب الدور الضوء على المخاطر المحتملة. أما نظرية التكيف مع التقاعد، فتوفر الإطار الشامل لفهم أسباب التباين في تجارب المتقاعدين، بينما تجيب النماذج التطبيقية عن كيفية تحقيق التكيف الناجح. ويمكن هذا التكامل الباحث من بناء تفسير أعمق لبيانات الدراسة وصياغة توصيات مؤسسية عملية تستجيب لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى.

النظريات السلوكية والصحية للتقاعد

النظرية السلوكية الاجتماعية (Social Cognitive Theory)

تعد النظرية السلوكية الاجتماعية، التي طورها ألبرت باندورا (1986)، إطاراً حيويًا مكملاً لنظرية التكيف مع التقاعد. تنطلق هذه النظرية من فرضية أن السلوك الإنساني يتشكل من خلال تفاعل مستمر ومتبادل بين العوامل المعرفية الشخصية (مثل المعتقدات والتوقعات والكفاءة الذاتية)، والبيئة الاجتماعية المحيطة (مثل الدعم الأسري والمؤسسي)، والسلوك ذاته. وقد

الدخل الحالي فحسب، بل يسهم أيضاً في تمكين الأفراد من الادخار والاستثمار بشكل أكثر فعالية استعداداً للتقاعد. كما أن تراكم الخبرات والمهارات يتيح إمكانية الاستفادة منها بعد التقاعد من خلال العمل الاستشاري أو التدريس الجزئي، مما يوفر مصدر دخل إضافياً (Becker, 1964).

من هذا المنظور، تساعد هذه النظريات في تفسير التباينات بين الأفراد في جاهزيتهم المالية للتقاعد. فالأفراد الذين اتبعوا سلوكيات ادخارية واستثمارية مبكرة، أو استثمروا بشكل مكثف في تنمية رأس مالمهم البشري، يتمتعون عادةً بمستوى أعلى من الاستقلال المالي والاستقرار الاقتصادي في مرحلة ما بعد العمل (Lusardi & Mitchell, 2007). كما تبرز هذه الرؤى النظرية أهمية التثقيف المالي والبرامج المؤسسية الموجهة، مثل خطط الادخار التكميلية، بوصفها آليات داعمة لتعزيز الجاهزية المالية لأعضاء هيئة التدريس وضمان حياة كريمة ومستقرة بعد التقاعد.

مشكلة وقت الفراغ لدى المتقاعدين من أعضاء هيئة التدريس

تعد إدارة وقت الفراغ من أبرز التحديات النفسية والاجتماعية التي تواجه الأفراد بعد التقاعد، حيث ينتقل الفرد من حياة مهنية منظمة بالالتزامات والمسؤوليات إلى مرحلة يغيب عنها الإطار الزمني الواضح، مما قد يولد فراغاً زمنياً ونفسياً إذا لم يستثمر بشكل فعال (Wang & Shi, 2014) ويعرّف وقت الفراغ هنا بأنه "الفترة التي يتحرر فيها الفرد من الالتزامات الرسمية للعمل، ويملك حرية توجيهها نحو أنشطة تحقق له التوازن النفسي والإشباع الشخصي" (العززي، 2013).

تزداد حدة هذه الإشكالية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعيين، نظراً لارتباط هويتهم الشخصية والاجتماعية بمكانتهم الأكاديمية وأدوارهم التربوية. ومع فقدان هذا الدور المؤسسي بعد التقاعد، قد يواجه البعض ما يعرف بـ "فقدان الهوية المهنية"، مما ينعكس سلباً على مكانتهم الاجتماعية ونظرتهم لذواتهم، خاصة في ظل غياب برامج تهيئة تساعد على إعادة تنظيم حياتهم (السهلي، 2020).

إن عدم استثمار وقت الفراغ بصورة إيجابية قد يقود إلى مشكلات مثل الملل، العزلة، وانخفاض تقدير الذات، وقد تتطور أحياناً إلى اضطرابات نفسية كالالاكتئاب والقلق (Andel et al., 2015) في المقابل، يشكل توظيف هذا الوقت في أنشطة هادفة — مثل التطوع، تقديم الاستشارات، البحث العلمي، أو تعلم مهارات جديدة — فرصة لإعادة تعريف الهوية الفردية وتعزيز الشعور بالإنتاجية والقيمة المجتمعية، مما يضمن انتقالاً صحياً وناجحاً إلى مرحلة ما بعد العمل (Solhi et al., 2022).

التحديات التي يواجهها المتقاعدون

يمثل التقاعد مرحلة انتقالية معقدة تطوي على تحديات نفسية واجتماعية ومالية متشابكة. فعلى الصعيد النفسي، يرتبط غالباً بفقدان الهوية المهنية والاجتماعية التي شكّلها العمل عبر سنوات طويلة، مما قد يؤدي إلى العزلة

تراجع صحته، ومدى خطورة ذلك على جودة حياته، وإيمانه بجدوى الممارسات الصحية، كلها عوامل تحدد مستوى التزامه بالإعداد الصحي لمرحلة ما بعد التقاعد (Wills & Holmes-Rovner, 2006) كما أن الدعم المؤسسي يلعب دوراً محورياً في تقوية هذه الجاهزية؛ إذ تعمل برامج التوعية الصحية التي تقدمها الجامعات كـ محفزات خارجية (Cues to Action) تزيد من إدراك المخاطر، بينما تساهم مرافق اللياقة البدنية أو التأمين الصحي في تقليل العوائق المدركة. إضافة إلى ذلك، فإن ورش العمل التي تقدم نماذج ناجحة لاعتماد أنماط حياة صحية تعزز من ثقة الأكاديمي في قدرته على تطبيق هذه الممارسات (Bandura, 1997).

وبالتالي، فإن نظرية استباق المخاطر الصحية لا تقدم فقط أدوات تفسيرية للبعد الصحي، بل توفر أيضاً آليات عملية لتعزيز الاستعداد، مما يجعلها مكتملة للنظريات الأوسع مثل نظرية التكيف مع التقاعد. فهي تشكل أساساً لبناء استراتيجيات مؤسسية تستهدف تحسين الصحة الجسدية والنفسية للأكاديميين المقبلين على التقاعد، بما يدعم جاهزيتهم لهذه المرحلة الانتقالية.

النظريات الاقتصادية للتقاعد

تشكل النظريات الاقتصادية للتقاعد أحد المرتكزات النظرية الأساسية لفهم كيفية تخطيط الأفراد لمستقبلهم المالي في مرحلة ما بعد العمل. تنطلق هذه النظريات من فرضية أن القرارات المالية المتعلقة بالتقاعد لا تتخذ بصورة عشوائية، وإنما تستند إلى توقعات عقلانية تحدف إلى تعظيم المنفعة وتحقيق الاستقرار المالي على امتداد دورة الحياة (Modigliani & Brumberg, 1954; Becker, 1964). ويرتكز هذا الإطار على مزيج من السلوك الفردي والاعتبارات المؤسسية، مثل نظم المعاشات التقاعدية وسياسات الادخار والاستثمار.

وتبرز في هذا السياق نظريتان محورتان تفسران السلوك الاقتصادي للأفراد تجاه التقاعد:

أ- فرضية دورة الحياة (Life-Cycle Hypothesis)

طورها فرانكو موديليان وريتشارد برومبيرج (1954)، وتفترض أن الأفراد يسعون إلى تسوية استهلاكهم على مدار حياتهم بالكامل. إذ يقومون بادخار جزء من دخولهم خلال سنوات العمل الذروة، لاستخدام هذه المدخرات في تمويل الاستهلاك خلال فترتي الشباب والتقاعد عندما يكون الدخل منخفضاً. ووفقاً لهذا النموذج، يعد الادخار المبكر والتخطيط المالي الطويل الأجل أداتين أساسيتين للحفاظ على مستوى معيشة مستقر بعد التوقف عن العمل، مما يجد من الانخفاض الحاد في الدخل (Modigliani & Brumberg, 1954).

ب- نظرية رأس المال البشري (Human Capital Theory)

ترى هذه النظرية، التي ارتبطت بجاري بيكر (1964)، أن الأفراد يستثمرون في تعليمهم وتدريبهم وصحتهم، مما يزيد من إنتاجيتهم وقدرتهم على تحقيق دخل أعلى أثناء سنوات العمل. ولا يقتصر أثر هذا الاستثمار على تحسين

خلال تعزيز الشعور بالغاية وإعادة تشكيل الهوية المهنية تدريجياً، رغم ما قد يصاحبه من تحديات تتعلق بالتوازن بين الحياة الشخصية والالتزامات الجديدة (Beehr & Bennett, 2015; Feldman, 2021).

تشير الدراسات إلى أن من أهم آليات التكيف تبني اتجاه إيجابي نحو العمل، لما يوفره من تواصل اجتماعي وتخفيف معرفي يرفع مستويات الرضا (Zhan et al., 2015) إلى جانب الدعم الاجتماعي من الأسرة والزملاء الذي يخفف الضغوط ويدعم الصحة الانفعالية. (Wang et al., 2011) كما يبرز الانخراط في أنشطة ترفيهية أو تطوعية كعامل أساسي للرفاه النفسي (Adams, 2004)، بينما تمثل الاستراتيجيات الصحية مثل النشاط البدني والنوم الكافي عناصر جوهرية لتحسين الأداء الذهني وتنظيم الضغوط (Quick et al., 2019).

كذلك، يعد التكيف المرن مع متطلبات العمل عبر وضع أهداف واقعية وإدارة التوقعات من محددات النجاح، إذ يساهم في رفع الرضا الوظيفي للموظفين الأكبر سناً. (Kooij et al., 2020) وفي هذا السياق، أوضحت دراسة فلبينية أن الجمع بين الدعم الاجتماعي والمشاركة في أنشطة ترفيهية وموجهة بالغاية ساعد المتقاعدين على تسهيل الانتقال وتعزيز الروابط الأسرية والاجتماعية. (Limbaban et al., 2014)

الدروس المستفادة من تجربة العمل الجسري (Bridge Employment) لدى المتقاعدين

يشهد العمل الجسري، أي الاستمرار في العمل المدفوع أو التطوعي بعد التقاعد، إقبالاً متزايداً من المتقاعدين الساعين إلى تلبية حاجاتهم من المعنى والارتباط والدعم المالي. فقد أظهر تقرير Transamerica Center for Retirement Studies (2021) أن نحو 69% من العمال في الولايات المتحدة يخططون للعمل أثناء تقاعدهم، مما يعكس تحولاً في النظرة إلى التقاعد من كونه نهاية ثابتة إلى مرحلة مرنة قائمة على الاستمرارية والمشاركة النشطة.

تتمثل أبرز فوائده في تعزيز التوازن بين العمل والحياة بفضل مرونة الأدوار بعد التقاعد، إلى جانب إتاحة الفرصة للتعليم المستمر والانخراط المعرفي بما يحفز النشاط العقلي ويحد من التدهور المعرفي (Zhan & Shi, 2014; Wang & Shi, 2014). (et al., 2015) كما يساهم في تعزيز الهوية المهنية والشعور بالجدوى الذاتية، ويحد من العزلة عبر المشاركة المجتمعية. (Hershey & Henkens, 2020) ولا يمكن إغفال دوره المالي خاصة لمن يفتقرون إلى مدخرات كافية (Munnell & Chen, 2022).

مع ذلك، يبقى الانتقال إلى التقاعد تحولاً حياتياً قد ترافقه تحديات نفسية كصعوبة إعادة تعريف الذات بعيداً عن الدور المهني، أو مشاعر الوحدة وانخفاض تقدير الذات (Topa et al., 2018; van Solinge & Henkens, 2017).

وفي السياق الأكاديمي، يواصل كثير من أعضاء هيئة التدريس العمل بعد التقاعد بدافع الشغف بالتدريس والبحث. وقد أظهرت الدراسات أن

وتراجع تقدير الذات والرضا عن الحياة (Osborne, 2012; Wang & Shi, 2011; Musila et al., 2019). كما أشار Milne (2012) إلى أن بعض المتقاعدين يختبرون هذه المرحلة كخسارة في المكانة الاجتماعية، خصوصاً من شغلوا مناصب قيادية.

أما مالياً، فيعد من أبرز التحديات وأكثرها توثيقاً. فقد أظهر تقرير National Institute on Retirement Security (2019) أن نصف الأسر الأمريكية تقريباً تفتقر إلى مدخرات تقاعدية كافية، مما يجبر كثيراً من المتقاعدين على تقليص مستوى معيشتهم أو العودة للعمل. وبالمثل، ربطت دراسات نيجيرية التحديات المالية بضعف المعاشات وسوء القرارات الاستثمارية، وما يترتب عليها من سوء تغذية وصعوبات في تغطية تكاليف الرعاية الصحية (Ejionueme et al., 2012; Jonyo & Jonyo, 2017; Garba & Mamman, 2014). وفي آسيا، أوضح Manulife Investor Sentiment Index (2018) أن مدخرات غالبية المتقاعدين في الفلبين لا تكفي إلا لفترة قصيرة، بينما سجل المعلمون الفلبينيون أدنى معدلات الادخار التقاعدي مقارنة بنظرائهم في اقتصادات آسيوية أخرى (Bangao, 2020).

نماذج الانتقال التدريجي للتقاعد

يمثل الانتقال التدريجي (Gradual Transition) أو ما يعرف بالتوظيف الجسري (Bridge Employment) إحدى أهم الآليات العملية التي تجسد مسارات التكيف الناجح مع التقاعد، كما حدتها نظرية التكيف. فقد أشار Feldman (2021) و Beehr (2015) إلى أن الانتقال المفاجئ من العمل الكامل إلى التقاعد الكامل غالباً ما يرتبط بصعوبات نفسية واجتماعية، في حين يتيح المسار التدريجي فرصاً لإعادة تعريف الهوية المهنية وإدارة مشاعر فقدان بصورة أكثر توازناً.

وتتضاعف أهمية هذا النمط في حالة أعضاء هيئة التدريس، نظراً لارتباط هويتهم ارتباطاً وثيقاً بالممارسة الأكاديمية والبحثية. ومن خلال مسارات بديلة مثل: التحول إلى العمل الجزئي، الاستمرار في الإشراف على طلبة الدراسات العليا، المساهمة كعضو باحث مشارك أو استشاري، أو المشاركة في برامج "أستاذ فخري (Emeritus)"، يمكن عضو هيئة التدريس من إدارة عملية الخروج من الدور (Role Exit) كما وصفها Ebaugh (1988) بصورة تدريجية. ويساعد ذلك في تخفيف حدة صدمة فقدان الهوية، كما يمنح الوقت الكافي لإعادة استثمار الموارد النفسية والاجتماعية في أدوار بديلة تحمل معنى وقيمة للفرد.

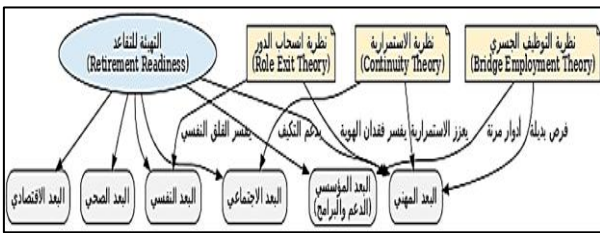
استراتيجيات التكيف للمتقاعدين في سياق العمل الجسري (Bridge Employment)

يمثل العمل الجسري، أي استمرار الأفراد في أنشطة عمل مدفوعة أو غير مدفوعة بعد التقاعد الرسمي، إحدى أبرز استراتيجيات التكيف الحديثة، خصوصاً في الوسط الأكاديمي. إذ يحقق فوائد مزدوجة مالية ونفسية، من

وصياغة البرامج الداعمة لتحقيق تكيف ناجح وضمان جودة حياة مرتفعة في مرحلة ما بعد العمل الأكاديمي. (Noone et al., 2009)

في ضوء ما سبق؛ يمكن ربط أبعاد التهيئة للتقاعد بالإطار النظري الأكثر تفسيراً لها، بما يعزز العمق التحليلي للدراسة. فالبعد النفسي يجد أساسه في نظرية الهوية (Identity Theory) التي تبرز مركزية الدور الأكاديمي في تكوين الذات وما يترتب على فقدانه من أزمة هوية، بينما يفسر البعد الاجتماعي من خلال نظرية التكيف مع التقاعد (Retirement Adjustment Theory) التي تؤكد دور الدعم العائلي والمؤسسي في تخفيف القلق، إضافة إلى النظرية السلوكية الاجتماعية (Social Cognitive Theory) التي توضح أثر النماذج الاجتماعية الناجحة في تعزيز الكفاءة الذاتية. أما البعد الصحي، فينص على أن نموذج المعتقدات الصحية (Health Belief Model) الذي يفسر كيفية تفاعل إدراك المخاطر والفوائد مع الكفاءة الذاتية لتحديد درجة الاستعداد الصحي. ويفسر البعد المالي عبر فرضية دورة الحياة (Life-Cycle Hypothesis) التي تربط بين الادخار المبكر والاستقرار المعيشي، ونظرية رأس المال البشري (Human Capital Theory) التي تبرز دور التعليم والخبرة في تعزيز الجاهزية المالية. بينما يرتبط البعد المهني بنظرية استمرارية النشاط (Activity Theory) التي ترى أن استمرار الأكاديمي في أدوار بحثية أو استشارية يحافظ على جودة الحياة، ويتقاطع مع نموذج الانتقال التدريجي (Gradual Transition Model) الذي يخفف من صدمة التقاعد عبر الخروج التدريجي من الدور. وأخيراً، يتجسد البعد المؤسسي في نظرية التكيف مع التقاعد من حيث دور السياسات والبرامج الجامعية في تعزيز الاستعداد، مع دعم تفسير النظرية السلوكية الاجتماعية لآلية تحويل هذه السياسات إلى ممارسات فعلية عبر الكفاءة الذاتية والنمذجة الاجتماعية.

ويعرض الباحث الشكل (1) الذي يمثل خريطة الإطار المفاهيمي المبسط لأبعاد التهيئة للتقاعد لدى أعضاء هيئة التدريس وربطها بالنظريات المفسرة. هذا الشكل يعكس رؤية ديناميكية للتقاعد لا كحدث منعزل، بل كعملية انتقال حياتي كبرى (Major Life Transition) تتداخل فيها الأبعاد النفسية والاجتماعية والصحية والمالية، والمهنية، والمؤسسية.



المصدر: من إعداد الباحث

شكل 1: خريطة الإطار المفاهيمي المبسط لأبعاد التهيئة للتقاعد لدى أعضاء هيئة التدريس وربطها بالنظريات المفسرة

فالبعد المهني/الهوية المهنية يعكس أزمة وجودية ناتجة عن تداخل الهوية الشخصية مع الدور الأكاديمي (Role Identity Fusion) وما يستدعيه

المشاركة الأكاديمية الجزئية تظل مصدراً للإشباع والرضا الشخصي للأستاذة المتقاعدين، مما يعكس خصوصية الهوية الأكاديمية وصعوبة الانسحاب الكامل منها. (Feldman, 2021) كما يبرز هذا العمل كوسيلة لنقل المعرفة بين الأجيال، حيث يسهم الأساتذة المتقاعدون عبر التدريس أو الإشراف في إثراء بيئات التعلم والبحث وتعزيز شعورهم بالقيمة والانتماء (Beehr & Bennett, 2015).

نموذج التخطيط الشامل للتقاعد (Holistic Retirement Planning Model)

لا يعد نموذج التخطيط الشامل للتقاعد نظرية قائمة بذاتها، بل يمثل إطاراً تكاملياً يجمع بين الأبعاد الاقتصادية والصحية والنفسية والاجتماعية في مقارنة واحدة لفهم عملية التقاعد وتوجيه استراتيجيات الاستعداد لها. يقوم هذا النموذج على فرضية أساسية مفادها أن التخطيط الناجح للتقاعد يتطلب رؤية شمولية تتجاوز الاعتبارات المالية البحتة، لتشمل مختلف مجالات الحياة التي تتفاعل بصورة ديناميكية لتشكيل تجربة التقاعد الكلية للفرد (Hershey et al., 2012; Noone et al., 2010).

ويرتكز النموذج على أن القصور في أي بعد من أبعاد الحياة الأساسية قد يضعف فعالية الأبعاد الأخرى؛ فالعجز الصحي مثلاً قد يحد من الاستفادة من الاستقرار المالي، في حين أن الضغوط النفسية قد تقام من صعوبة استثمار الموارد المادية والاجتماعية. ومن هذا المنطلق يؤكد النموذج على الترابط العضوي بين الاستعداد المالي، والحالة الصحية، والتوازن النفسي، والدعم الاجتماعي، بوصفها عناصر متكاملة تسهم مجتمعة في تحديد مستوى جودة الحياة بعد التقاعد. (Topa et al., 2018)

وفي سياق هذه الدراسة، يوفر نموذج التخطيط الشامل إطاراً تحليلياً لفهم التفاعلات المعقدة بين أبعاد التهيئة الستة للتقاعد (المالية، النفسية، الاجتماعية، الصحية، المهنية، والمؤسسية). فهو يفسر كيف تؤثر الجاهزية النفسية على القرارات المالية، وكيف تحدد الصحة البدنية مستوى المشاركة الاجتماعية، وكيف يسهم الدعم المؤسسي في تعزيز الجاهزية في مختلف الأبعاد الأخرى. كما يسمح بربط النتائج النظرية بالتطبيقات العملية عبر تصميم برامج تهيئة شاملة تراعي احتياجات أعضاء هيئة التدريس، بحيث لا تقتصر على الترتيبات الإدارية أو الجوانب المالية، بل تشمل أيضاً تعزيز الصحة النفسية والجسدية، وتوسيع شبكات الدعم الاجتماعي، وتوفير بدائل مهنية بعد التقاعد. (Hershey et al., 2013)

وتكمن أهمية النموذج في تقديمه رؤية متكاملة تمكن الباحثين وصانعي القرار من تجاوز النظرة الجزئية للتقاعد، والتعامل معه كمرحلة انتقالية معقدة تتطلب توازناً دقيقاً بين الموارد والإمكانات. ولا يقتصر دور هذا النموذج على تلخيص النظريات السابقة، بل يتجاوزها ليقدّم إطاراً تكاملياً يبرز الحاجة إلى دراسة متعددة الأبعاد لظاهرة التهيئة للتقاعد، مما يجعله الأكثر ملاءمة للإطار النظري للدراسة الحالية. ومن هذا المنطلق، يعد نموذج التخطيط الشامل للتقاعد أساساً نظرياً وتطبيقياً في آن واحد، إذ يسهم في توجيه السياسات

الديموغرافية. اعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي، وطبقت أداة الاستبانة والمقابلة على عينة عمدية من (177) متقاعدًا سعوديًّا من الذكور بمدينة الرياض، تم اختيارهم من أحياء متفرقة تمثل الجهات الخمس للمدينة (شمال، جنوب، شرق، غرب، وسط). سعت الدراسة للإجابة عن مجموعة من التساؤلات شملت: أهم المشكلات الاقتصادية، الصحية، الاجتماعية والأسرية، إضافة إلى قضايا وقت الفراغ وأنشطة الترويح، ونظرة المتقاعدين نحو الاستفادة من خبراتهم العملية بعد التقاعد، وكذلك العلاقة بين بعض الخصائص الاجتماعية ونوع المشكلات التي يواجهونها. أظهرت النتائج معاناة المتقاعدين من تحديات اقتصادية وصحية واضحة، إلى جانب مشكلات تتعلق بالفراغ وأنشطة الترويح، بينما لم تظهر النتائج وجود مشكلات أسرية حادة مع الزوجات أو الأبناء. كما كشفت الدراسة أن الصحة النفسية للمتقاعدين تفوقت نسبيًّا على الصحة البدنية، وأن التقاعد انعكس سلبًا على شبكاتهم الاجتماعية مع الأصدقاء، حيث تراجعت وتيرة اللقاءات والاتصالات مقارنة بما قبل التقاعد. تبرز هذه الدراسة البعد الاجتماعي المحلي لتجربة التقاعد في المجتمع السعودي، من خلال تركيزها على المشكلات الواقعية التي يواجهها المتقاعدون في بيئتهم المباشرة، وهو ما يمنحها قيمة إضافية لدعم موضوع البحث الحالي حول هئية أعضاء هيئة التدريس للتقاعد، حيث تلتقي في تسليط الضوء على التحديات الاجتماعية والصحية والنفسية، مع الإشارة إلى اختلاف طبيعة العينة وخصوصية السياق الأكاديمي في دراستنا.

دراسة Earl وآخرون (2015) بعنوان: Active and adjusted: Investigating the contribution of leisure, health and psychosocial factors to retirement adjustment هدفت إلى فحص محددات التكيف الناجح مع مرحلة التقاعد من خلال اختبار أثر أنشطة أوقات الفراغ والعوامل الصحية والنفسية-الاجتماعية. اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي التطبيقي، حيث شملت عينة مكونة من (243) متقاعدًا، جمعت بياناتهم عبر أدوات مقننة لقياس الموارد المالية والصحية، إضافة إلى الكفاءة الذاتية المرتبطة بالتقاعد (SE-R) والكفاءة الذاتية للنشاط (SE-A). أظهرت النتائج أن الموارد المالية والصحية، إلى جانب الشعور بالسيطرة والكفاءة الذاتية، مثلت محددات مباشرة للتكيف الإيجابي مع التقاعد. كما تبين أن المشاركة في الأنشطة الاجتماعية عززت المشاعر الإيجابية والكفاءة الذاتية، في حين أسهمت الأنشطة التعليمية على نحو خاص في رفع الكفاءة الذاتية للتقاعد. وأكدت النتائج أن تنوع الأنشطة والألفة بما يسهمان في فاعليتها واستمراريتها، مع توصية بضرورة تطوير برامج مؤسسية تدعم هذا المسار.. ما يميز هذه الدراسة هو إبرازها لأهمية البعد السلوكي والأنشطة التفاعلية في تفسير جودة التكيف، حيث لم تقتصر على الموارد المالية والصحية فقط، بل ربطت بين المشاركة المجتمعية والتعليمية وبين تعزيز الكفاءة الذاتية. وهو ما يمنحها صلة وثيقة بموضوع البحث الحالي، إذ تدعم رؤيتنا بأن الاستعداد للتقاعد يتجاوز البعد الاقتصادي ليشمل الجوانب النفسية والاجتماعية التي تضمن انتقالًا أكثر سلاسة واستمرارية بعد التقاعد.

من تدخلات تعيد بناء الهوية. أما البعد المؤسسي، فيحول دور الجامعة من سياق خارجي إلى شريك فاعل وفق مبدأ المسؤولية المشتركة، عبر توفير بيئة داعمة (Enabling Environment) ببرامج وسياسات استباقية. كما يربط الإطار بين الأبعاد والنظريات: ف نظرية استمرارية النشاط تسند أهمية البعدين الاجتماعي والمهني في التكيف الإيجابي، ونظرية التوظيف الجسري (Bridge Employment Theory) تقدم حلولًا عملية لاستثمار خبرات الأساتذة بعد التقاعد، بينما توضح نظرية انسحاب الدور (Role Exit Theory) آليات الفشل في التكيف وما تتطلبه من تدخلات وقائية. وبذلك لا يقتصر هذا الإطار على الوصف، بل يقدم خريطة طريق للتدخل على مستويين: الممارسة الفردية (Micro Practice) وصياغة السياسات المؤسسية (Macro Practice)، مما يجعله إطارًا متماسكًا لإدارة مرحلة التقاعد في السياق الأكاديمي السعودي. وعليه، تستهدف الدراسة اختبار صلاحية هذه الأطر النظرية في تفسير التهيئة للتقاعد لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى، وتقديم تحليل تجريبي يختبر ملاءمتها في بيئة ثقافية ومؤسسية ذات خصوصية، بما يسهم في تطوير سياسات أكثر فاعلية تدعم الجاهزية المتكاملة للتقاعد في الجامعات السعودية.

ثانياً: الدراسات السابقة

دراسة (2009) Petkoska & Earl بعنوان Understanding the influence of demographic and psychological variables on retirement planning هدفت إلى فحص مدى انخراط الأفراد في التخطيط للتقاعد عبر أبعاده الرئيسة (المالي، الصحي، الاجتماعي/الترفيهي، والمهني)، مع تحليل أثر المتغيرات الديموغرافية والنفسية في هذا السياق. اعتمد الباحثان على منهج المسح الكمي من خلال استبانة مقننة طبقت على عينة مكونة من أفراد عاملين في قطاعات متنوعة ضمن المجتمع الأسترالي، وقد صممت الأداة لقياس أنماط التخطيط وعلاقته بالأهداف الفردية والمنظور الزمني. أظهرت النتائج أن الأهداف الفردية كانت المتنبئ الأبرز بجميع أشكال التخطيط، في حين ارتبط النوع الاجتماعي بالتخطيط الصحي والاجتماعي، بينما تراجع التخطيط المهني مع ارتفاع مستوى الدخل. كما بينت النتائج أن المنظور الزمني أسهم في تفسير التخطيط المالي والاجتماعي بدرجة ملحوظة. ما يميز هذه الدراسة هو مقارنتها المتكاملة لأبعاد التخطيط للتقاعد وربطها بالخصائص النفسية والاجتماعية إلى جانب المتغيرات الديموغرافية، وهو ما يمنحها قيمة في مجال دراستنا، حيث تبرز دور المحددات الفردية والنفسية في صياغة برامج تهيئة للتقاعد أكثر فاعلية، بما يتقاطع مع أهداف البحث الحالي حول جاهزية أعضاء هيئة التدريس للتقاعد في أبعاده المتعددة.

دراسة الشثري (2011) بعنوان: بعض المشكلات الاجتماعية للمتقاعدين عن العمل: دراسة ميدانية لعينة من المتقاعدين في مدينة الرياض، هدفت إلى الكشف عن أبرز المشكلات الاقتصادية والصحية والاجتماعية التي يواجهها المتقاعدون، مع تحليل علاقتها بالخصائص

عينة من المعلمين المتقاعدين في سلطنة عمان. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وطبقت استبانة مقننة على عينة من المعلمين المتقاعدين لقياس أبعاد القلق ومصادر الدعم الاجتماعي (الأسري والمؤسسي). أظهرت النتائج وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الدعم الاجتماعي ودرجة القلق من التقاعد، حيث ساهم الدعم الأسري والمؤسسي الكافي في تخفيف المخاوف المرتبطة بالفراغ المالي والاجتماعي، وعزز القدرة على التكيف مع هذه المرحلة الانتقالية. تميزت هذه الدراسة بتركيزها على البعد النفسي-الاجتماعي للتقاعد في السياق العربي، مؤكدة الدور الجوهرى لشبكات الدعم في تقليل مستويات القلق وتعزيز التكيف النفسي والاجتماعي. وتكتسب أهميتها في ارتباطها بموضوع بحثنا من خلال إبراز أن الدعم الاجتماعي يعد مورداً محورياً لا يقل أهمية عن الجوانب المالية أو الصحية في رفع مستوى الجاهزية للتقاعد لدى أعضاء هيئة التدريس.

دراسة Cahill وآخرون (2021) بعنوان The retirement experiences of women academics: A qualitative, descriptive study، هدفت إلى الكشف عن طبيعة التجارب التقاعدية للأكاديميات من خلال مقارنة نوعية وصفية. اعتمدت الدراسة على إجراء مقابلات شبه مهيكلة مع (11) أكاديمية متقاعدة في أيرلندا، وتم تحليل المدخلات باستخدام التحليل الموضوعي. كشفت النتائج عن أربعة محاور مركزية مثلت أبعاد التجربة التقاعدية: تحول الهوية الشخصية والمهنية، الحرية المصاحبة لمرحلة التقاعد، السعي لتحقيق الصحة والرفاه، واستمرارية العلاقات المهنية. وأوضحت الدراسة أن غالبية المشاركات واصلن الانخراط في أنشطة هادفة سواء كانت مدفوعة أو تطوعية، باعتبارها عنصراً جوهرياً في إعادة صياغة هويتهن ما بعد التقاعد. كما بينت النتائج وجود تباين بين من عبرن عن عدم رضاهن عن التقاعد الإلزامي، خصوصاً من شغلن مناصب قيادية أو كن منخرطات في مسارات بحثية نشطة، وبين من فضلن التقاعد المبكر نتيجة الإرهاق. تميزت هذه الدراسة بتركيزها على التجارب النوعية للأكاديميات وربطها بالتحويلات في الهوية والدور الاجتماعي، مؤكدة على عدم تجانس مسارات التقاعد وضرورة تبني سياسات مؤسسية مرنة تراعي الفروق الجندرية والفردية. وتتكامل نتائجها مع موضوع بحثنا من خلال إبراز أهمية العمل الهادف (مدفوع أو تطوعي) في تعزيز الاستمرارية المهنية والهوية الاجتماعية بعد التقاعد

دراسة العتيبي (2021) بعنوان: الأوضاع الاجتماعية والنفسية للمتقاعدين: دراسة مطبقة على عينة من المتقاعدين في مدينة الرياض، هدفت إلى استكشاف طبيعة الأوضاع الاجتماعية والنفسية للمتقاعدين في مدينة الرياض. اعتمدت الدراسة على المنهج المسحي، وطبقت على عينة قوامها (110) متقاعدين، مستخدمة أداة الاستبانة لجمع البيانات وتحليلها. أظهرت النتائج أن التكيف مع مرحلة ما بعد التقاعد شكّل تحدياً ملحوظاً، حيث أشار (48%) فقط من المستجيبين إلى تحسن حياتهم الزوجية بعد التقاعد، في حين عكست النسبة المتبقية صعوبات في التأقلم مع أنماط الحياة الجديدة، بما في ذلك مشاعر الملل والضيق الناتجة عن فراغ الدور المهني. كما

دراسة Topa وآخرون (2018) بعنوان: Financial planning for retirement: A psychosocial perspective، هدفت إلى تحليل مفهوم التخطيط المالي للتقاعد (FPR) بوصفه عملية إستراتيجية لتجميع الموارد وضمان الرفاهية المالية بعد انتهاء الخدمة الوظيفية، مع التركيز على العواقب متعددة المستويات لضعف هذا التخطيط على الأفراد والأسر والمجتمعات. اعتمدت الدراسة إطاراً تكاملياً جمع بين نموذج "القدرة-الرغبة-الفرصة" (Capacity-Willingness-Opportunity Model) ونظرية التغيير المتعمد (Intentional Change Theory)، بهدف تفسير الآليات النفسية والسلوكية المؤثرة في سلوكيات التخطيط المالي. أظهرت النتائج أن نجاح التخطيط المالي يرتبط ليس فقط بالقدرة الاقتصادية، بل كذلك بالمحددات النفسية والاجتماعية التي تعزز الدافعية وتفتح فرص المشاركة الفعالة في عملية التخطيط. واختتمت الدراسة باقتراح توسيع النموذج التحليلي ليشمل متغيرات إضافية مثل العمر، الحالة الصحية، والهوية الجندرية، بما يثري المنظور التفسيري ويمهد لمسارات بحثية مستقبلية أكثر شمولاً. تميزت هذه الدراسة بطرحها مقارنة سيكولوجية-اجتماعية للتخطيط المالي تتجاوز النظرة الاقتصادية التقليدية، وهو ما يعزز صلتها بالبحث الحالي من خلال إبراز مركزية البعد المالي كأحد أهم أبعاد الجاهزية للتقاعد. كما أن ربطها بين العوامل النفسية والديموغرافية بمنحها قيمة تفسيرية متقاطعة مع الإطار النظري للدراسة الراهنة، ويؤكد على ضرورة إدماج الجانب المالي في برامج التهيئة الشاملة للتقاعد.

دراسة Yeung (2018) بعنوان: Adjustment to retirement: Effects of resource change on physical and psychological well-being، هدفت إلى فحص أثر التغيرات في موارد التقاعد على الصحة البدنية والنفسية من منظور تطوري. اعتمدت الدراسة منهجاً طويلاً امتد لعام كامل، شمل قياسين لعدد (128) متقاعداً في هونغ كونغ؛ الأول قبل ستة أشهر من التقاعد والثاني بعده، وذلك لتتبع التحويلات في الموارد المالية، الصحية، والإدراكية. أظهرت النتائج انخفاضاً ملحوظاً في الموارد المالية عقب التقاعد، في حين برزت الموارد الإدراكية (الذهنية) كمؤشر حاسم للتغيرات في الأداء البدني، والرضا عن الحياة، والرفاهية النفسية، وتقليل مستويات الضيق النفسي. كما أكدت النتائج الدور المستقل والمحوري للقدرة الإدراكية في تعزيز التكيف الإيجابي. تميزت هذه الدراسة بتركيزها على الموارد الذهنية بوصفها محدداً مركزياً للتكيف مع التقاعد، مقترحة إدماج وحدات تدريبية تستهدف القدرات الإدراكية والانفعالية والدافعية ضمن برامج التهيئة للتقاعد. وتبرز أهمية هذه الدراسة لبحثنا الحالي في إظهار أن الجاهزية للتقاعد لا تُحتزل في البعد المالي أو الصحي فقط، بل تمتد لتشمل رأس المال الذهني والمعرفي كعوامل جوهري في تعزيز التكيف والرفاهية بعد التقاعد.

دراسة البكري (2019) بعنوان: القلق من التقاعد وعلاقته بالدعم الاجتماعي لدى المعلمين المتقاعدين في سلطنة عمان، هدفت إلى استقصاء العلاقة بين مستوى القلق من التقاعد والدعم الاجتماعي لدى

في الانتقال إلى مرحلة التقاعد، رغم توافر دلائل تشير إلى أهمية الاستعداد المسبق لهذه المرحلة. تتميز هذه الدراسة بدمجها بين وجهات نظر الأكاديميين وأصحاب العمل معاً، ما أتاح مقارنة شمولية لفهم التحديات متعددة المستويات. وترتبط أهميتها بموضوع البحث الحالي من خلال إبرازها للتداخل بين العوامل الفردية والثقافية والمؤسسية في صياغة استراتيجيات فعالة للتهيئة للتقاعد، الأمر الذي يدعم الحاجة إلى سياسات متكاملة تراعي هذه الأبعاد في البيئة الأكاديمية.

دراسة Detthamrong وآخرون (2024) بعنوان Factors Influencing Employee Retirement Financial Planning: Evidence from Thai Higher Education Institutions، هدفت إلى تحليل العوامل المؤثرة في التخطيط المالي للتقاعد لدى العاملين في مؤسسات التعليم العالي التايلاندية. اعتمدت الدراسة على التحليل العاملي التوكيدي (CFA) لاختبار البنية العاملية للتخطيط المالي. توصلت النتائج إلى بنية ثنائية المحاور تشمل جانب التقييم وجانب الإدراك، وقد اثبتت عنها ستة عوامل فرعية: المعرفة المالية، تقييم الوضع المالي، استراتيجيات الاستثمار، تحمل المخاطر، وضوح الأهداف المالية، ومصادر الدخل البديلة. وأكدت الدراسة أن التكامل بين الجانب المعرفي (الإدراك) والتطبيقي (التقييم) يمثل الأساس لتحقيق تخطيط مالي فعال، مما يبرز أهمية رفع الثقافة المالية وتبني سياسات مؤسسية مساندة للعاملين. كما أوصت بضرورة إجراء دراسات طويلة واسعة النطاق لتطوير النموذج المقترح والتحقق من صلاحيته عبر سياقات زمنية ومؤسسية مختلفة. تميزت هذه الدراسة بتركيزها على القطاع الأكاديمي وإبرازها للتفاعل بين الإدراك المعرفي والسلوك المالي التطبيقي في صياغة خطط التقاعد، وهو ما يثري موضوع بحثنا الحالي من خلال التأكيد على أن الجاهزية الاقتصادية لا تنفصل عن الجوانب المعرفية والإدراكية، بل تتكامل معها لضمان استعداد شامل لمرحلة ما بعد التقاعد.

دراسة Bangeles وآخرون (2025) بعنوان Bridge Employment of Retirees in Higher Education: A Literature Review، جاءت كمرجعة أدبية مستفيضة لمفهوم العمل الجسري (Bridge Employment) بوصفه مرحلة انتقالية إيجابية في المسار المهني لأعضاء هيئة التدريس المتقاعدين. استعرضت الدراسة الدوافع الكامنة وراء الانخراط في هذا النمط مثل الرضا الوظيفي، والتحفيز الفكري، والاعتبارات المالية، كما حللت الفوائد المترتبة عليه كتعزيز الرفاهية والأمن المالي، إضافة إلى التحديات التي قد ترافقه. أظهرت نتائج المراجعة تحول النظرة التقليدية للتقاعد من كونه نهاية للمسار المهني إلى اعتباره فرصة للاستمرار في العطاء الأكاديمي، مع الاستشهاد بالتطورات السياسية في الفلبين التي دعمت هذا التوجه. وخلصت الدراسة إلى أن العمل الجسري يمثل إطاراً لإعادة تعريف التقاعد كمرحلة للنمو والإسهام المستمر، لاسيما في البيئات الأكاديمية التي تلمن الخبرات المتراكمة وتستثمرها. وتتميز هذه الدراسة بكونها مراجعة أدبية منهجية جمعت بين أبعاد الدوافع والفوائد والتحديات، مما أتاح فهماً أشمل للعمل الجسري كخيار استراتيجي

سجلت الدراسة ضعفاً في الدور التوعوي لوسائل الإعلام تجاه قضايا التقاعد، مما أسهم في محدودية الوعي العام باستراتيجيات التكيف. تميزت هذه الدراسة بتركيزها على السياق المحلي من خلال فحص الأوضاع الاجتماعية والنفسية للمتقاعدين السعوديين، مبرزةً أثر غياب الدعم الإعلامي في زيادة تحديات التكيف. وترتبط نتائجها بموضوع البحث الحالي عبر إبراز البعد النفسي والاجتماعي كعنصر محوري في التهيئة للتقاعد، مع الدعوة إلى تعزيز الوعي المجتمعي والمؤسسي بدور الإعلام في دعم هذه المرحلة الانتقالية.

دراسة Lee وآخرون (2022) بعنوان The development, validation, and application of a retirement preparation readiness scale in Taiwan، هدفت إلى تطوير مقياس متعدد الأبعاد لقياس جاهزية التقاعد لدى الموظفين في تايوان، من خلال تحليل العلاقة الديناميكية بين ثلاثة مستويات رئيسية: المعرفة، الاستكشاف، والتنفيذ. اعتمدت الدراسة على منهجية كمية متقدمة، حيث جرى التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس باستخدام النمذجة بالمعادلات البنائية (SEM)، وانتهى تطوير الأداة إلى صياغة مقياس نهائي يتكون من (27) بنداً موزعة على (9) أبعاد. كشفت النتائج عن وجود فجوة جوهريّة بين المعرفة النظرية والممارسة الفعلية، إذ أظهر المشاركون ضعفاً في الانخراط التطبيقي حال دون تحويل الوعي إلى سلوكيات ملموسة. وأكدت الدراسة على أن "الانخراط الفعلي" يمثل الحد الأكثر حسماً في سد هذه الفجوة وتحقيق جاهزية فعالة للتقاعد. وقد أوصت بضرورة تصميم المؤسسات لبرامج عملية تجمع بين التوعية النظرية والمشاركة التطبيقية لضمان تكيف ناجح مع مرحلة ما بعد التقاعد. وتكمن أهمية هذه الدراسة في تقديمها أداة قياس معيارية متكاملة ذات صلاحية وثبات مرتفعين، ما يميزها عن غيرها من الدراسات التي اكتفت بوصف الجوانب النفسية أو الاقتصادية للتقاعد. كما ترتبط بنتائج البحث الحالي عبر تأكيدها على أن الجاهزية الحقيقية لا تتحقق بالوعي النظري فقط، بل تتطلب ممارسات عملية تعكس بعداً تطبيقياً في برامج التهيئة للتقاعد.

دراسة Amani وآخرون (2023) بعنوان Why do academics fail to plan for retirement? Employers' and employees' views، هدفت إلى استكشاف موقفات التوظيف للتقاعد لدى الأكاديميين في تنزانيا من منظور نظرية المسار الحياتي. اعتمدت الدراسة منهجية نوعية من خلال المقابلات شبه المنظمة ومجموعات النقاش المركزة مع عينة قصدية من أربع جامعات تنزانية، بغرض فهم أعمق للعوامل المؤثرة في سلوكيات التخطيط. كشفت نتائج التحليل الموضوعي عن سبعة موقفات رئيسية متشابكة، تمثلت في العوامل الشخصية مثل محدودية المعرفة بتخطيط التقاعد، ضعف مهارات إدارة الاستثمار، غياب ترتيب الأولويات، والاتجاهات السلبية نحو التقاعد، إلى جانب العوامل النظامية المتمثلة في الالتزامات الأسرية، القيود التشريعية، وضيق الوقت لمتابعة الاستثمارات. وأوضحت النتائج أن غياب التخطيط المبكر والمدرّس يقوض فرص النجاح

إلى المراجعات الأدبية التي أعادت تعريف التقاعد عبر مفهوم "العمل الجسري". أما من حيث النتائج، فقد اعتبرت بعض الدراسات المعرفة المالية محددا جوهريا، في حين أبرزت أخرى دور النية كوسيط نفسي، بينما شددت أبحاث أخرى على الموارد الذهنية والاجتماعية كعوامل مستقلة للتكيف.

وتتماز دراساتنا الحالية عن الأدبيات السابقة في ثلاثة مستويات رئيسية:

- **المستوى التحليلي:** إذ يدمج بين الأبعاد الفردية والاجتماعية والثقافية والتنظيمية، بما يعكس الطبيعة التفاعلية للتقاعد كظاهرة مركبة.
- **المستوى السياقي:** حيث يعالج التقاعد في إطار اجتماعي-ثقافي وتشريعي محلي، مما يتيح تفسير النتائج بما يتلاءم مع الخصوصية المؤسسية والأسرية للمجتمع.
- **المستوى المنهجي:** من خلال الجمع بين أدوات كمية وكيفية، لتقديم تصور أشمل وأكثر عمقا من الدراسات التي اقتصرتها غالبا على مقارنة أحادية.

من هذا المنطلق، تسهم الدراسة في سد فجوة معرفية عبر مقارنة متعددة المستويات تتجاوز النظرة الضيقة للتقاعد كحدث اقتصادي أو فردي، نحو فهم أكثر شمولية يعكس رؤية الخدمة الاجتماعية في ربط الفرد بمحيطه المؤسسي والمجتمعي.

ثالثاً: أنظمة التقاعد في المملكة العربية السعودية

شهدت المملكة العربية السعودية تطوراً ملحوظاً في أنظمة التقاعد، ارتبط بارتفاع متوسط العمر المتوقع للسكان نتيجة التحسن في مؤشرات الصحة العامة. فقد أشار مركز الدراسات السكانية بجامعة الملك سعود (2022) إلى أن العمر المتوقع للفرد السعودي عند الولادة خلال الفترة (1950-1955) لم يتجاوز 39 سنة، بينما ارتفع ليصل إلى أكثر من 62 سنة بحلول عام 1982، الأمر الذي استدعى تطوير أنظمة التقاعد لمواكبة الاحتياجات المتزايدة للفئات المستفيدة.

يعد نظام التقاعد المدني أحد الركائز الأساسية للحماية الاجتماعية في المملكة، حيث تولت المؤسسة العامة للتقاعد (المدججة الآن في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية) مسؤولية إدارته. ويقوم النظام على مبدأ التكافل الاجتماعي من خلال توفير دخل منظم للموظفين المدنيين عند انتهاء خدمتهم بسبب التقاعد أو العجز، وضمان استمرار صرف المعاشات للمستحقين بعد الوفاة (المؤسسة العامة للتقاعد، 2021). كما يتيح النظام التقاعد المبكر وفق ضوابط محددة، مما يعكس مرونة في الاستجابة لاحتياجات الموظفين، ومن بينهم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، الذين يمثلون شريحة ذات خصوصية مهنية واجتماعية. (الشاعر، 2021)

أما نظام التأمينات الاجتماعية، الذي طُوّر بشكل أساسي بموجب المرسوم الملكي رقم (م/22) وتاريخ 1389/9/6هـ، فيمثل امتداداً مؤسسياً للحماية الاجتماعية ليشمل العاملين في القطاعين العام والخاص. يغطي هذا النظام

للمتقاعدين. وتكسب أهميتها في سياق بحثنا الحالي من إبرازها لإمكانية استمرار أعضاء هيئة التدريس في الإسهام المعرفي والمهني بعد التقاعد، بما ينسجم مع أحد محاور دراستنا حول الجاهزية المهنية والمعرفية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى.

دراسة Guo وآخرون (2025) بعنوان Psychological factors and retirement planning behavior among Chinese university faculty members: The mediating effects of retirement planning intention

هدفت إلى تحليل العوامل النفسية المؤثرة في سلوك التخطيط للتقاعد لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الصينية. اعتمدت الدراسة على دمج نظرية الإدراك الاجتماعي (Social Cognitive Theory) مع نظرية السلوك المخطط (Theory of Planned Behavior)، وطبقت على عينة مكونة من 514 عضو هيئة تدريس باستخدام منهجية كمية قائمة على الاستبانة. أظهرت النتائج أن المعرفة المالية المدركة كانت المتغير الأكثر تأثيراً في التنبؤ بنية التخطيط للتقاعد، تلتها منظور الوقت المستقبلي ثم الدعم الاجتماعي. كما أثبتت الدراسة الدور الوسيط الواضح لنية التخطيط بين هذه المتغيرات النفسية-الاجتماعية والسلوك الفعلي للتخطيط. وأكد الباحثون على الطبيعة التكاملية للعوامل النفسية والاجتماعية والمادية في تشكيل السلوك التخطيطي، موضحين أن التخطيط لا يمكن اختزاله في الجانب المالي وحده، بل يتطلب تداخلاً بين الأبعاد الإدراكية والداعمة. تميزت هذه الدراسة بدمجها بين نظريتين راسختين في تفسير السلوك، وإبرازها للدور المحوري للمتغيرات النفسية-الاجتماعية في تعزيز فعالية التخطيط. وهو ما يمنحها قيمة مضافة في موضوع بحثنا الحالي، حيث يؤكد على أن جاهزية أعضاء هيئة التدريس للتقاعد لا بد أن تبنى على أساس تكاملي يراعي الأبعاد المالية والنفسية والاجتماعية، مع ضرورة تبني برامج مؤسسية شاملة للتثقيف المالي والاستشارات الفردية.

أوجه التشابه والاختلاف مع الدراسات السابقة

تتفق معظم الدراسات السابقة على أن الاستعداد للتقاعد يتشكل من تفاعل معقد بين الأبعاد المالية والنفسية والاجتماعية والتنظيمية، حيث لم يعد ينظر إليه كعملية اقتصادية بحتة، بل كمسار تكيفي متعدد المستويات. فقد أكدت الأدبيات على مركزية المعرفة المالية والتخطيط المبكر، إلى جانب تأثير العوامل النفسية-الاجتماعية مثل الاتجاهات، الدعم الاجتماعي، ومنظور الوقت المستقبلي. كما أظهرت أبحاث حديثة أن الأطر المؤسسية والتشريعية تلعب دوراً حاسماً في تيسير أو إعاقة هذا الاستعداد.

ورغم هذا الاتفاق العام، تباينت الدراسات في مداخلها النظرية؛ إذ انطلقت بعض الأبحاث من نماذج سلوكية ونفسية لتفسير النية والدافعية، بينما وظفت أخرى منظور المسار الحياتي لفهم تراكم الخبرات عبر الزمن، كما اختلفت المنهجيات بين الدراسات الكمية القائمة على التحليل الإحصائي المتقدم والدراسات الكيفية المعتمدة على المقابلات والتحليل الموضوعي، بالإضافة

وعلى المستوى الفردي، قد يحقق التقاعد المبكر مزايا مثل الاستفادة من الحوافز المالية أو التفرغ للصحة والشؤون الشخصية، لكنه في المقابل يترتب عليه آثار اقتصادية واجتماعية طويلة الأمد. فمن الناحية المالية، يؤدي الانسحاب المبكر غالباً إلى انخفاض الدخل التقاعدي التراكمي بسبب قصر فترة الاشتراك وطول مدة الاستحقاق (Munnell & Chen, 2022). ومن الناحية الاجتماعية، يرتبط بفقدان الدور المهني وشبكات العلاقات، مما قد يزيد من احتمالية التعرض للعزلة أو تراجع الشعور بالقيمة الذاتية، خصوصاً عند غياب برامج موجهة لدعم إعادة الاندماج في أدوار بديلة (Dingemans & Henkens, 2019).

أما في السياق السعودي، فتبرز أهمية دراسة هذه الظاهرة في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها المملكة، بما في ذلك تغير بنية الأسرة وتراجع أنظمة الدعم التقليدية (الجهني، 2022). كما أن رؤية السعودية 2030، التي تستهدف رفع معدلات المشاركة في سوق العمل، تضع تحدي إدارة التقاعد المبكر ضمن أولوياتها، حيث يشكل جانباً حيوياً من سياسات الاستبقاء والتوازن المالي المستقبلي (برنامج تحقيق التوازن المالي، 2020).

التقاعد الاختياري (Voluntary Retirement)

يعد التقاعد الاختياري أحد الأبعاد المحورية في إطار نظرية التمكين الاجتماعي، إذ يمنح الفرد قدرة أكبر على التحكم في توقيت إنهاء حياته المهنية، ويخفف من الضغوط النفسية والاجتماعية التي قد ترافق التقاعد الإلزامي أو غير المخطط له (Topa et al., 2018). كما يمثل فرصة عملية للتخطيط المسبق لمرحلة ما بعد العمل من خلال الانخراط في أنشطة اقتصادية جزئية أو أدوار اجتماعية وتطوعية جديدة، بما يعزز جودة الحياة والاندماج الإيجابي في المجتمع (Hurtado & Topa, 2019).

وتشير الأدبيات إلى أن القرارات الطوعية، ومنها التقاعد الاختياري، ترتبط بمستويات أعلى من الرضا عن الحياة والإحساس بالاستقلالية والرفاهية النفسية مقارنة بالقرارات المفروضة، والتي غالباً ما تولد مشاعر فقدان السيطرة والضغط النفسي (Solhi et al., 2022). فمجرد فعل الاختيار يعزز إدراك الفرد لقيمتها الاجتماعية، ويمكّنه من تشكيل مستقبله بوعي واتزان (Ryan & Deci, 2017).

أما في الإطار التنظيمي السعودي، فقد نصت المادة (37) من نظام التأمينات الاجتماعية على حق المشترك في طلب الإحالة إلى التقاعد بشكل اختياري إذا بلغت مدة خدمته خمسا وعشرين سنة على الأقل، بشرط موافقة صاحب العمل (المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، 2021). وتعد هذه الصيغة نموذجاً للمرونة المؤسسية التي توازن بين تمكين الموظف من اتخاذ قرار مدروس بإنهاء خدمته، وبين مراعاة متطلبات العمل وضروراته، مما ينعكس إيجاباً على تجربة الانتقال إلى الحياة بعد التقاعد.

التقاعد الإلزامي

يمثل التقاعد الإلزامي في بعده الاجتماعي والنفسي مرحلة انتقالية حرجية في حياة الفرد، حيث يتخذ قرار إنهاء الخدمة بشكل إلزامي بناء على معايير

مخاطر التقاعد والعجز والوفاة وإصابات العمل، مما يعزز الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي للأفراد وأسرههم (المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، 2021). وقد خضع النظام لتحديثات مهمة، أبرزها تلك التي دخلت حيز التنفيذ بموجب المرسوم الملكي رقم (م/33) وتاريخ 1421/9/3هـ، والتي جاءت متزامنة مع إعادة هيكلة الجهات المشرفة على العمل والشؤون الاجتماعية.

وتجدر الإشارة إلى أن المؤسسة العامة للتقاعد قد أنشئت عام 1378هـ بموجب المرسوم الملكي رقم (م/41)، بهدف إدارة شؤون معاشات المدنيين. ثم منحها قرار مجلس الوزراء رقم (3) وتاريخ 1425هـ الشخصية الاعتبارية والاستقلال المالي والإداري، مما مكّنها من إدارة مواردها وفق ضوابط تستهدف تحقيق الاستدامة المالية لأنظمة التقاعد (المؤسسة العامة للتقاعد، 2021).

وفي خطوة إصلاحية هيكلية، صدر قرار مجلس الوزراء بتاريخ 1442/11/5هـ (15 يونيو 2021م) بدمج المؤسسة العامة للتقاعد في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية لتوحيد جهود الحماية الاجتماعية وتعزيز الكفاءة المؤسسية في إدارة أنظمة التقاعد بالمملكة (المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، 2021). وهو ما انعكس إيجاباً على فئات واسعة من الموظفين والمتقاعدين. ويستند هذا النظام الموحد إلى مبدأ التكافل المستمد من الشريعة الإسلامية، مما يعزز قيم المسؤولية المجتمعية.

في هذا الإطار، تشير الإحصاءات الرسمية إلى نمو متسارع في أعداد المتقاعدين بموجب نظام التقاعد المدني، حيث ارتفع العدد من نحو 150 ألف متقاعد عام 2004 إلى حوالي 540 ألف متقاعد في عام 2024، بينما قفزت قيمة المبالغ المصروفة للمعاشات الشهرية من 0.71 مليار ريال إلى 6.29 مليار ريال خلال الفترة نفسها (التقرير السنوي للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، 2024). وتنعكس هذه المؤشرات التوسع الكبير في الالتزامات المالية، مما يبرز الحاجة إلى سياسات تقاعدية مستدامة تواكب التحولات الديموغرافية والاقتصادية. وتؤكد هذه الأرقام على أهمية برامج التهيئة للتقاعد، خاصة للفئات ذات الطبيعة المهنية الخاصة كأعضاء هيئة التدريس، لضمان انتقال سلس إلى مرحلة ما بعد العمل يتجاوز الدعم المالي ليشمل الدعم النفسي والاجتماعي.

التقاعد المبكر (Early Retirement)

تمثل ظاهرة التقاعد المبكر أحد أبرز التحولات في أسواق العمل العالمية خلال العقود الأخيرة. فقد شهدت دول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD) انخفاضاً في معدلات مشاركة القوى العاملة الأكبر سناً، نتيجة التوسع في أنظمة التقاعد المبكر التي وفرت حوافز مالية شجعت على الانسحاب الطوعي من العمل قبل بلوغ السن النظامي (OECD, 2021). وأسهمت هذه السياسات في تعزيز الاتجاه نحو الخروج المبكر من سوق العمل، بما انعكس على استدامة الأنظمة التقاعدية وهيكلة الخبرات المتاحة في سوق العمل (Ebbinghaus, 2021).

- وقد صممت الأداة استناداً إلى:
- مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة المحلية والعالمية المتعلقة بموضوع التقاعد وتقييم الأفراد لهذه المرحلة.
 - الاستفادة من الأطر النظرية المفصلة، بما في ذلك نظرية الانتقال الحياتي (Life Transition Theory) ونظرية الهوية المهنية (Professional Identity Theory).
 - صياغة فقرات محددة لكل بعد باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale)، حيث تراوحت البدائل بين: "لا أوافق إطلاقاً" و"أوافق تماماً"، بما يعكس درجة الاتفاق أو الاختلاف لدى المبحوثين حول كل عنصر من عناصر الجاهزية للتقاعد.

ثبات وصدق أداة الدراسة

أولاً: التحقق من الخصائص القياسية للأداة

صدق المحتوى

تم التحقق من صدق المحتوى للأداة من خلال عرض الاستبانة الأولية على مجموعة من سبعة محكمين متخصصين في مجالات الخدمة الاجتماعية وعلم الاجتماع والإدارة التربوية والموارد البشرية. وقد تم الأخذ بآرائهم وملاحظاتهم في مراجعة وصياغة الفقرات النهائية لضمان تمثيلها لمجال الدراسة ووضوح صياغتها. وللتحقق من موضوعية حكم المحكمين، تم حساب نسبة الاتفاق لكل بعد من أبعاد الأداة الستة. حيث توافقت آراء المحكمين على دلالة ووضوح الفقرات بنسب عالية تراوحت بين 85% و96%، مما يؤكد صلاحية الفقرات وتمثيلها للمجال الذي صممت لقياسه.

الثبات:

تم التحقق من ثبات الأداة من خلال تطبيقها على عينة استطلاعية مكونة من 30 عضواً من هيئة التدريس (خارج عينة الدراسة الأساسية)، وحساب معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha). وقد أظهرت النتائج معاملات ثبات عالية لجميع أبعاد الأداة، حيث تراوحت بين 0.815 و0.879، وبمتوسط عام قدره 0.843. يوضح الجدول (1) النتائج الكاملة لمعاملات الثبات.

جدول 1: معاملات الثبات (كرونباخ ألفا) لأبعاد أداة الدراسة

البعد	عدد الفقرات	معامل كرونباخ ألفا (α)
A الجاهزية النفسية والعاطفية	7	0.861
B الجاهزية الاجتماعية والعائلية	6	0.844
C الجاهزية المالية والاقتصادية	8	0.879
D الجاهزية الصحية ونمط الحياة	5	0.815
E الجاهزية المهنية/الهوية المهنية	6	0.832
F الجاهزية الإدارية والمؤسسية	6	0.827
المتوسط العام	38 فقرة	0.843

تنظيمية مثل السن، بغض النظر عن مدى جاهزية الفرد النفسية أو الاجتماعية أو رغبتة في مواصلة العمل. (Hoppmann et al., 2017) وتشير الدراسات إلى أن هذه المرحلة قد ترتبط بمشاعر فقدان المكانة الاجتماعية والدور المهني، خصوصاً إذا غابت برامج التهيئة المسبقة التي تدعم الاستعداد النفسي والمهني والمالي للمتقاعد (Altendorf et al., 2020) ومن هنا تبرز أهمية تضمين سياسات التهيئة للتقاعد ضمن منظومة الحماية الاجتماعية لضمان اندماج الأفراد في أدوار وأنشطة بديلة تحافظ على شعورهم بالقيمة والانتماء. (Guo & Fernandez, 2025)

وفي السياق السعودي، نص نظام التقاعد المدني (قبل الدمج المؤسسي) على الإحالة الإلزامية للتقاعد عند بلوغ الموظف سن الستين، مع استثناءات لبعض الفئات كالوزراء والقضاة، كما أجاز النظام التمديد حتى الخامسة والستين بقرار من مجلس الوزراء (المؤسسة العامة للتقاعد، 2020). كما تشمل النظام حالات إنهاء الخدمة بسبب إلغاء الوظيفة أو الفصل لأسباب تنظيمية - بشرط ألا يكون الفصل تأديبياً وألا تقل مدة الخدمة عن خمس عشرة سنة - إضافة إلى استحقاق المعاش في حالات العجز الصحي أو الوفاة بغض النظر عن مدة الخدمة.

وفي إطار الإصلاحات المؤسسية، تبنت المملكة بدعم من البنك الدولي (2022) حزمة سياسات تستهدف تعزيز حماية الدخل خلال الشيخوخة وضمان استدامة النظام التقاعدي. وقد جاءت هذه الإصلاحات استجابة للتحويلات الديموغرافية المتمثلة في ارتفاع متوسط العمر المتوقع من نحو 52 عاماً عام 1969 إلى 78 عاماً عام 2022، إلى جانب تغير أنماط سوق العمل. ومن أبرز ملامح هذه الإصلاحات رفع سن التقاعد تدريجياً بما يتناسب مع زيادة العمر المتوقع، وتعزيز العدالة بين الفئات في سوق العمل، فضلاً عن زيادة مدة الاشتراك المطلوبة للتقاعد المبكر بما يحقق الاستدامة المالية على المدى الطويل (البنك الدولي، 2022).

منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي نظراً لملاءمته لطبيعة الموضوع محل البحث، إذ يتيح رصد الواقع الفعلي للتهيئة للتقاعد لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى، وتقييم مستوى جاهزيتهم عبر الأبعاد الستة: النفسي، الاجتماعي، الاقتصادي، الصحي، المهني، والمؤسسي. كما يوفر هذا المنهج إطاراً منهجياً لفهم العلاقات بين هذه الأبعاد وتحليلها في ضوء الأطر النظرية والنماذج التفسيرية ذات الصلة، بما يتيح استخلاص استنتاجات دقيقة وتقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق، تساهم في تطوير برامج التهيئة للتقاعد وتعزيز فعاليتها على المستوى الفردي والمؤسسي.

أداة الدراسة

طور الباحث استبانة محكمة لقياس مستوى الجاهزية للتقاعد لدى أعضاء هيئة التدريس، شملت الأبعاد الستة: النفسي، الاجتماعي، الاقتصادي، الصحي، المهني، والمؤسسي، مع محور إضافي لتقييم برامج الدعم المؤسسي.

جدول 3: مؤشرات مطابقة النموذج (Model Fit Indices) للتحليل العاملي التوكيدي (CFA)

المؤشر الإحصائي	القيمة المحسوبة	المعيار المقبول	التقييم
كاي مربع (χ^2)	1256.84	-	-
درجات الحرية (df)	587	-	-
χ^2/df	2.14	≤ 3.00	مطابقة ممتازة
مؤشر المطابقة الترايدية (CFI)	0.954	≥ 0.90	مطابقة ممتازة
مؤشر تاكر-لوييس (TLI)	0.948	≥ 0.90	مطابقة ممتازة
جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA)	0.059	≤ 0.08	مطابقة جيدة
مقياس البقايا المعيارية (SRMR)	0.038	≤ 0.08	مطابقة ممتازة
مؤشر مطابقة الحالة (GFI)	0.901	≥ 0.85	مطابقة مقبولة
مؤشر مطابقة الحالة المعدل (AGFI)	0.887	≥ 0.80	مطابقة مقبولة

تظهر نتائج التحليل العاملي التوكيدي أن القيم المحسوبة لجميع مؤشرات مطابقة النموذج قد حققت المعايير الإحصائية المقبولة، حيث بلغت نسبة كاي المربع (χ^2) إلى درجات الحرية (χ^2/df) 2.14، كما سجل مؤشرا CFI و TLI قيمتين مرتفعتين (0.954 و 0.948 على التوالي)، بينما جاءت قيم RMSEA و SRMR منخفضتين (0.059 و 0.038)، مما يدل على تمتع النموذج المقترح المكون من ستة أبعاد بمطابقة عالية مع البيانات المجمعة ويؤكد صدقه البنائي

مجتمع الدراسة

يشمل جميع أعضاء هيئة التدريس العاملين بجامعة أم القرى والمتوقع إحلتهم إلى التقاعد خلال السنوات القادمة، باعتبارهم الفئة الأكثر ارتباطاً بموضوع الدراسة والأقدر على تقديم مؤشرات دقيقة حول مستوى جاهزيتهم.

عينة الدراسة

تم اختيار العينة بطريقة قصدية لضمان تمثيل الفئة المستهدفة (المقبلين على التقاعد). وباستخدام معادلة هيربرت أركن، حدد حجم العينة الأولي بـ 150 عضو هيئة تدريس، ثم وزعت الاستبانات إلكترونياً عليهم جميعاً. وبلغ عدد الاستبانات المستردة 150 استبانة، وبعد الفرز تبين أن 8 استبانات غير مكتملة، وبذلك أصبح عدد الاستبانات الصالحة الأولي 142 استبانة (بنسبة صلاحية 94.67% من المستردات). إلا أن التحقق الدقيق للبيانات الديموغرافية أظهر أن 33 مشاركاً لا ينتمون إلى الفئة المستهدفة (بناءً على معايير العمر وسنوات الخدمة المحددة في الدراسة). وعليه، تم استبعادهم لضمان دقة النتائج وتمثيل العينة للفئة المقبلية على التقاعد فعلياً. وبذلك أصبح العدد النهائي للعينة المعتمدة في التحليل الإحصائي 109

ثانياً: التحليل العاملي والتحقق من الصدق البنائي

ملاءمة البيانات للتحليل العاملي

قبل إجراء التحليل العاملي، تم التحقق من مدى ملاءمة البيانات لهذا النوع من التحليل من خلال مؤشرين رئيسيين: وهما مؤشر كايير-ماير-أولكين (KMO) واختبار كروية بارتليت (Bartlett's Test). ويوضح الجدول (2) النتائج مؤشرات ملاءمة البيانات للتحليل العاملي.

جدول 2: مؤشرات ملاءمة البيانات للتحليل العاملي

المؤشر	القيمة
KMO	0.967
Bartlett's Test (χ^2)	19296.428
مستوى الدلالة (p)	< 0.001

حيث بلغت قيمة مؤشر كايير-ماير-أولكين 0.967 (KMO)، وهي قيمة ممتازة (أعلى من 0.90) وتشير إلى كفاية العينة وقوة الترابط بين الفقرات. كما كشف اختبار كروية بارتليت (Bartlett's Test) وكانت قيمته دالة إحصائياً عند مستوى (0.001) مما يدل على أن مصفوفة الارتباط ليست مصفوفة وحدة وبالتالي فإن البيانات مناسبة للتحليل العاملي.

التحليل العاملي الاستكشافي (Exploratory Factor Analysis - EFA)

تم استخدام طريقة المكونات الرئيسية (Principal Component Analysis) مع استخلاص العوامل ذات القيم الذاتية (Eigenvalues) الأكبر من واحد، وباستخدام طريقة الدوران المائل (Oblimin Rotation) للكشف عن البنية الكامنة للأداة. أسفر التحليل عن استخلاص ستة عوامل متميزة تفسر مجتمعة نسبة 67.4% من التباين الكلي، وهو ما يتوافق تماماً مع النموذج النظري المكون من ستة أبعاد. وقد ظهرت جميع الفقرات بأحمال عالية على العوامل المقصودة لها، حيث تراوحت هذه الأحمال بين 0.52 و 0.81، وجميعها تتجاوز الحد الأدنى المقبول (0.40) ودون ظهور أحمال عالية متقاطعة.

التحليل العاملي التوكيدي (Confirmatory Factor Analysis - CFA)

للتأكد من مدى ملاءمة البنية العاملية المستخلصة وتحقيق الصدق البنائي (Construct Validity)، تم إجراء التحليل العاملي التوكيدي باستخدام برنامج AMOS الإصدار 24. وأظهرت نتائج التحليل كما يلي:

مشاركين فقط، مما يعزز مصداقية النتائج وملاءمتها لهدف الدراسة.

الاعتبارات الأخلاقية

حرص الباحث على مراعاة الاعتبارات الأخلاقية في جميع مراحل الدراسة، وذلك من خلال:

- الحصول على موافقة الجهات المختصة في جامعة أم القرى قبل تطبيق الأداة.
- ضمان سرية البيانات وعدم استخدامها إلا لأغراض البحث العلمي.
- إتاحة المشاركة في الدراسة بشكل طوعي مع حق المبحوثين في الانسحاب في أي وقت دون تبعات.

التحليل الإحصائي للبيانات

أولاً: الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة:

جدول 4: معدل: التوزيع الديموغرافي لأفراد عينة الدراسة المستهدفة (المقبلين على التقاعد) وفق المتغيرات الرئيسة (ن = 109)

الخصائص	البيان	التكرارات	النسبة المئوية
النوع	ذكر	71	65.14%
	أنثى	38	34.86%
	المجموع	109	100%
العمر	40- أقل من 50 سنة	47	43.12%
	50- أقل من 60 سنة	62	56.88%
	المجموع	109	100%
الرتبة الأكاديمية	أستاذ	32	29.36%
	أستاذ مشارك	35	32.11%
	أستاذ مساعد	32	29.36%
	محاضر	10	9.17%
المجموع	109	100%	
سنوات الخدمة	10- أقل من 20 سنة	36	33.03%
	20- أقل من 30 سنة	45	41.28%
	30 سنة فأكثر	28	25.69%
	المجموع	109	100%
الحالة الاجتماعية	أعزب	14	12.84%
	متزوج	81	74.31%
	مطلق	9	8.26%
	أرمل	5	4.59%
	المجموع	109	100%
ممارسة نشاط وظيفي إضافي أو عمل حر	نعم	47	43.12%
	لا	62	56.88%
	المجموع	109	100%
نية الاستمرار بالعمل بعد سن التقاعد	نعم	64	58.72%
	لا	27	24.77%
	لا أدري	18	16.51%
	المجموع	109	100%

تظهر نتائج الجدول أن العينة تتكوّن غالباً من الذكور بنسبة 65.14% مقارنة بالإناث البالغة نسبتهم 34.86%. كما تتركز الفئة العمرية (50- أقل من 60 سنة) بنسبة 56.88%، في حين تمثل الفئة (40- أقل من 50 سنة) بنسبة 43.12%. أما توزيع الرتب الأكاديمية فيظهر أن رتبة الأستاذ المشارك حصلت على أعلى نسبة بلغت 32.11%، تلتها رتبة الأستاذ والأستاذ المساعد بنفس النسبة 29.36% لكل منهما، بينما كانت

الأخيرة، رغم بقائها جميعاً أعلى من المتوسط الفرضي، حيث يعكس ترتيب البعد المالي - رغم احتلاله المرتبة السادسة - استمرار التخطيط المالي بوصفه التحدي الأكثر بروزاً مقارنة بالأبعاد غير المادية الأخرى، مع ملاحظة أن الفروق بين هذه الأبعاد الثلاثة الأخيرة تظل محدودة.

وفيما يلي عرض تفصيلي لنتائج كل بعد من أبعاد الدراسة
النتائج الخاصة بالسؤال الأول: ما مستوى الجاهزية النفسية للتقاعد لدى أعضاء هيئة التدريس؟

جدول 6: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتقديرات عينة الدراسة لبعد الجاهزية النفسية والعاطفية (ن = 109)

الترتيب	البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	A5 أستطيع التعامل مع التغيرات في الروتين اليومي بسهولة	3.58	1.04
2	A1 أعتقد أنني نفسياً مستعد للتخلي عن الدور المهني بعد التقاعد	3.43	1.21
2	A3 لدي خطط لأنشطة يومية أو هوايات بعد التقاعد	3.43	1.14
4	A4 أعتقد أن التقاعد سيؤثر سلباً على صحتي النفسية	3.39	1.07
5	A6 لدي شبكات دعم اجتماعية (أصدقاء/زملاء/عائلة) تساعدني خلال الانتقال	3.35	1.18
6	A2 أتخكم جيداً في مخاوف فقدان الهوية المهنية بعد التقاعد	3.31	1.17
7	A7 حضرت ورش أو جلسات إرشادية نفسية/توجيه مهني للاستعداد للتقاعد	3.18	1.15
	البعد ككل	3.38	1.12

سجل بعد الجاهزية النفسية والعاطفية متوسطاً عاماً بلغ (3.38)، وهو أعلى من المتوسط الفرضي للمقياس (3.00)، بما يشير إلى توافر مستوى متوسط مرتفع من الجاهزية النفسية للتقاعد لدى أفراد العينة. وقد تصدر البند (A5) المتعلق بالقدرة على التعامل مع التغيرات في الروتين اليومي المرتبة الأولى بمتوسط حسابي مرتفع (3.58)، الأمر الذي يعكس درجة مناسبة من المرونة النفسية والاستعداد للتكيف مع التحولات المصاحبة لمرحلة ما بعد التقاعد. وجاء البنود (A1) و (A3) في المرتبة الثانية معاً بمتوسط حسابي بلغ (3.43)، وهو ما يدل على وجود استعداد نفسي مقبول للتخلي عن الدور المهني التقليدي، مدعوماً بتوافر خطط لأنشطة بديلة بعد التقاعد. وسجل البند (A4) متوسطاً حسابياً بلغ (3.39)، مما يشير إلى وجود مستوى محدود من القلق المرتبط بالتأثيرات النفسية المحتملة للتقاعد. في حين جاءت البنود المرتبطة بشبكات الدعم الاجتماعي والتحكم في مخاوف فقدان الهوية المهنية (A2 و A6) بمتوسطات أقل نسبياً بلغت

نسبة المحاضرين 9.17%. وفيما يتعلق بسنوات الخدمة، فقد سجلت فئة (20-30 سنة) أعلى نسبة بنحو 41.28%، تليها فئة (10-20 سنة) بنسبة 33.03%، ثم فئة (30 سنة فأكثر) بنسبة 25.69%. وعلى المستوى الاجتماعي، كان أغلب المشاركين متزوجين بنسبة 74.31%، بينما شكل العزاب نسبة 12.84%، والمطلقون 8.26%، والأرامل 4.59%. وبالنسبة لممارسة أنشطة وظيفية إضافية، أشار 56.88% من المشاركين أنهم لا يمارسون أي عمل إضافي، مقابل 43.12% يمارسون مثل هذه الأنشطة. أما فيما يتعلق بنية الاستمرار في العمل بعد التقاعد، فقد أفاد 58.72% بأنهم ينوون الاستمرار، بينما أفاد 24.77% بعدم نيتهم ذلك، وأشار 16.51% إلى عدم تأكدهم من خططهم المستقبلية في هذا الجانب

ثانياً: نتائج الدراسة الميدانية لأبعاد النيهة للتقاعد لعينة الدراسة:

تم تحليل استجابات أفراد العينة (ن = 109) ومقارنتها بالمتوسط الفرضي (3) لمقياس ليكرت الخماسي، حيث تشير القيم الأعلى من (3) إلى جاهزية إيجابية، والقيم الأدنى تشير إلى قصور نسبي. ويوضح الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الأبعاد. ويعرض الجدول التالي نتائج التحليل:

جدول 5: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد النيهة للتقاعد

الترتيب	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الجاهزية
1	الجاهزية الصحية ونمط الحياة	3.50	1.04	مرتفع نسبياً
2	الجاهزية الإدارية والمؤسسية	3.48	1.04	مرتفع نسبياً
3	الجاهزية الاجتماعية والعائلية	3.46	1.04	مرتفع نسبياً
4	الجاهزية المهنية/الهوية المهنية	3.44	1.07	متوسط مرتفع
5	الجاهزية النفسية والعاطفية	3.38	1.12	متوسط مرتفع
6	الجاهزية المالية والاقتصادية	3.37	1.13	متوسط مرتفع
	المتوسط الكلي للجاهزية	3.44	1.02	مرتفع نسبياً

تكشف نتائج الجدول أن المتوسط الكلي للجاهزية للتقاعد بلغ (3.44)، متجاوزاً المتوسط الفرضي للمقياس (3.00)، بما يدل على توافر مستوى إيجابي عام من الجاهزية لدى أفراد العينة. وقد تصدر بعد الجاهزية الصحية ونمط الحياة ترتيب الأبعاد بمتوسط مرتفع نسبياً (3.50)، مما يعكس إدراك المشاركين لأهمية العامل الصحي في مرحلة ما بعد التقاعد. وجاء بعدا الجاهزية الإدارية والمؤسسية (3.48) والجاهزية الاجتماعية والعائلية (3.46) في المراتب اللاحقة، بما يشير إلى مستوى مقبول من الثقة في الإجراءات المؤسسية وتوافر دعم اجتماعي مناسب. في المقابل، جاءت أبعاد الجاهزية المهنية (3.44) والنفسية (3.38) والمالية (3.37) في المراتب

الحفاظ على العلاقات الاجتماعية خارج الإطار الأسري بعد التقاعد. في المقابل، سجل البنود المرتبطة بوضوح الأدوار مع الشريك بعد التقاعد (B2) وإدراج أنشطة التطوع والخدمة المجتمعية ضمن خطط ما بعد التقاعد (B4) متوسطات أقل نسبياً بلغت (3.38) و(3.29) على التوالي، الأمر الذي يعكس حاجة بعض أفراد العينة إلى مزيد من التخطيط والتنظيم المسبق في هذه الجوانب الاجتماعية.

وحل البند (B5) المتعلق بالقلق من فقدان الاتصال بالمجتمع الأكاديمي في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.22)، وهو ما يكشف عن وجود مخاوف قائمة لدى شريحة من المشاركين بشأن احتمالية الانفصال عن الوسط المهني الأكاديمي الذي يشكل جزءاً محورياً من هويتهم الاجتماعية والمهنية.

النتائج الخاصة بالسؤال الثالث: ما مستوى الجاهزية الاقتصادية للتقاعد لدى أعضاء هيئة التدريس؟

جدول 8: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتقديرات عينة الدراسة لبعده الجاهزية المالية والاقتصادية (ن = 109)

الترتيب	البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	C4 لدي معرفة كافية بخيارات المعاشات والبدائل المالية المتاحة لي	3.55	1.09
2	C8 تلقيت نصائح/تدريباً مالياً حول التخطيط للتقاعد	3.45	1.07
3	C2 قدرتي على تغطية الاحتياجات الأساسية بعد التقاعد مطمئنة	3.42	1.07
4	C5 أشعر بالثقة في قدرتي على إدارة مالي بعد التقاعد	3.40	1.17
5	C6 لدي مصدر دخل بديل أو تخطيط للحصول عليه	3.40	1.14
6	C7 أعتقد أن رواتب ومعاشات التقاعد الحالية كافية لتغطية مستوى المعيشة المتوقع	3.32	1.11
7	C1 أمتلك خطة واضحة للدخل خلال سنواتي بعد التقاعد	3.28	1.22
8	C3 لدي مدخرات/استثمارات مخصصة للتقاعد تكفي جزءاً من احتياجاتي المستقبلية	3.18	1.17
	البعده ككل	3.37	1.13

سجل بعد الجاهزية المالية والاقتصادية متوسطاً عاماً بلغ (3.37)، وهو أعلى من المتوسط الفرضي للمقياس (3.00)، مما يشير إلى توافر مستوى متوسط من الجاهزية المالية للتقاعد لدى أفراد عينة الدراسة، مع وجود تباين واضح بين بنود هذا البعد. وقد تصدر البند (C4) المتعلق بالمعرفة بخيارات المعاشات والبدائل المالية المتاحة المرتبة الأولى بمتوسط حسابي مرتفع نسبياً (3.55)، مما يعكس مستوى جيداً من الوعي المعلوماتي بالأنظمة والخيارات

(3.35) و(3.31) على التوالي، مما يعكس تبايناً في إدراك المشاركين لقدرة على الاستناد إلى مصادر الدعم الاجتماعي والتكيف مع التحولات المرتبطة بالهوية المهنية. وجاء البند (A7) المتعلق بالمشاركة في ورش العمل أو الجلسات الإرشادية النفسية أو التوجيه المهني في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.18)، وهو ما يشير إلى محدودية الانخراط في البرامج الإرشادية المتخصصة بوصفها أحد مسارات الاستعداد النفسي للتقاعد.

النتائج الخاصة بالسؤال الثاني: ما مستوى الجاهزية الاجتماعية للتقاعد لدى أعضاء هيئة التدريس؟

جدول 7: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتقديرات عينة الدراسة لبعده الجاهزية الاجتماعية والعائلية (ن = 109)

الترتيب	البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	B6 أتوقع أن تزداد علاقتي بالعائلة بعد التقاعد بشكل إيجابي	3.71	0.96
2	B1 تسنهم عائلي/شريك حياتي خططي للتقاعد وتدعمني فيها	3.62	1.02
3	B3 لدي شبكة اجتماعية ستبقى نشطة معي بعد التقاعد (معارف/جماعات)	3.52	1.08
4	B2 لدي اتفاقات واضحة مع الزوج/الزوجة بشأن دور كل منا بعد التقاعد	3.38	1.12
5	B4 أنشطة التطوع والخدمة المجتمعية مدرجة في خطتي لما بعد التقاعد	3.29	1.11
6	B5 أشعر بالقلق من فقدان الاتصال بالمجتمع الأكاديمي بعد التقاعد	3.22	1.13
	البعده ككل	3.46	1.04

بلغ المتوسط العام لبعده الجاهزية الاجتماعية والعائلية (3.46)، وهو أعلى من المتوسط الفرضي للمقياس (3.00)، مما يشير إلى توافر مستوى إيجابي من الاستعداد الاجتماعي للتقاعد لدى أفراد عينة الدراسة، مع وجود تباين نسبي بين بنود هذا البعد. وقد تصدر البند (B6) المتعلق بتوقع تحسن العلاقات الأسرية بعد التقاعد المرتبة الأولى بمتوسط حسابي مرتفع (3.71)، وهو ما يعكس نظرة إيجابية واضحة تجاه دور الأسرة بوصفها مصدراً رئيساً للدعم في مرحلة ما بعد التقاعد. تلاه البند (B1) المرتبط بتفهم الأسرة أو شريك الحياة لخطط التقاعد ودعمها لها بمتوسط حسابي بلغ (3.62)، مما يؤكد مركزية الدعم العائلي في تعزيز الجاهزية الاجتماعية.

وجاء البند (B3) المتعلق باستمرارية الشبكات الاجتماعية في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.52)، مما يشير إلى وجود إدراك إيجابي نسبياً لأهمية

المالية المرتبطة بالتقاعد.

أفراد عينة الدراسة. ويعكس هذا الارتفاع إدراكًا إيجابيًا لأهمية البعد الصحي بوصفه أحد المرتكزات الأساسية لجودة الحياة في مرحلة ما بعد العمل.

وقد تصدر البند (D3) المتعلق بالنظر إلى التقاعد باعتباره فرصة لتحسين نمط الحياة والصحة المرتبة الأولى بمتوسط حسابي مرتفع (3.72)، وهو ما يشير إلى تبني اتجاهات نفسية إيجابية تجاه هذه المرحلة، والنظر إليها كمساحة لتعزيز الرفاه الصحي. وجاء البند (D1) الخاص بتقييم الحالة الصحية الحالية في المرتبة الثانية بمتوسط (3.62)، بما يعكس ثقة معقولة لدى أفراد العينة بقدرتهم الصحية على الاستمتاع بمرحلة التقاعد.

كما سجل البند (D5) المتعلق بتوافر الموارد اللازمة لإدارة الضغوط الصحية بعد التقاعد متوسطاً جيداً بلغ (3.52)، مما يدل على شعور نسبي بالقدرة على التكيف مع التحديات الصحية المحتملة. في المقابل، جاءت البنود المرتبطة بالتخطيط الصحي العملي في مراتب أدنى نسبياً؛ حيث بلغ متوسط البند (D2) المتعلق بوجود خطة واضحة للرعاية الصحية والتأمين بعد التقاعد (3.37)، بينما حل البند (D4) المعبر عن المخاوف من ضعف الصحة وتأثيره على جودة التقاعد في المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.25).

ويكشف هذا التباين بين البنود عن نمط عام يتمثل في تفوق الاتجاهات النفسية الإيجابية والثقة بالحالة الصحية الراهنة، مقابل مستوى أقل نسبياً من الجاهزية التخطيطية العملية، إلى جانب وجود مخاوف صحية محدودة لا ترقى إلى مستوى مرتفع، وهو ما يتسق مع التوجه العام لنتائج الدراسة في بقية أبعاد الجاهزية للتقاعد.

النتائج الخاصة بالسؤال الخامس: ما مستوى الجاهزية المهنية للتقاعد لدى أعضاء هيئة التدريس؟

جدول 10: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتقديرات عينة الدراسة لبعد الجاهزية المهنية/الهوية المهنية (ن = 109)

الترتيب	البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	E2 أعتقد أنني سأتمكن من نقل خبرتي المهنية بعد التقاعد بطرق مفيدة	3.69	0.98
2	E6 أفضل أن أستمّر في نشاط أكاديمي بنمط مرّن بعد التقاعد	3.61	1.03
3	E1 لدي خطة مهنية ما بعد التقاعد (استشارات-تدريس جزئي-بحث مستقل)	3.52	1.07
4	E5 لدي شبكة مهنية تدعمني للحصول على فرص بعد التقاعد	3.40	1.12
5	E4 الجامعة توفر برامج إرشادية للتقاعد أو معلومات إدارية كافية	3.24	1.14
6	E3 أخشى فقدان المكانة المهنية بعد التقاعد	3.19	1.16
	البعد ككل	3.44	1.07

وجاء البند (C8) الخاص بتلقي النصائح أو التدريب المالي في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.45)، مما يؤكد أهمية التوجيه المالي في تعزيز الجاهزية الاقتصادية. كما سجلت البنود المرتبطة بالأطمئنان إلى تغطية الاحتياجات الأساسية بعد التقاعد (C2)، والثقة في القدرة على إدارة الموارد المالية (C5)، والتخطيط لمصادر دخل بديلة (C6) متوسطات متقاربة بلغت (3.42)، و(3.40)، و(3.40) على التوالي، وهو ما يعكس شعوراً نسبياً بالأمان المالي الأساسي مقروناً بمحاولات أولية للتخطيط المستقبلي.

في المقابل، أظهر البند (C7) المتعلق بكفاية رواتب ومعاشات التقاعد الحالية متوسطاً أقل نسبياً (3.32)، مما يشير إلى درجة من التحفظ تجاه قدرة المعاشات على الحفاظ على مستوى المعيشة المتوقع. وجاءت أدنى المتوسطات في البنود المرتبطة بالتخطيط المالي العملي المباشر، حيث سجل البند (C1) الخاص بامتلاك خطة واضحة للدخل بعد التقاعد متوسطاً بلغ (3.28)، في حين حل البند (C3) المتعلق بوجود مدخرات أو استثمارات مخصصة للتقاعد في المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.18)، الأمر الذي يكشف عن فجوة واضحة بين الوعي النظري بالخيارات المالية وبين الممارسات الفعلية للتخطيط المالي والأدخار طويل الأجل.

النتائج الخاصة بالسؤال الرابع: ما مستوى الجاهزية الصحية للتقاعد لدى أعضاء هيئة التدريس؟

جدول 9: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتقديرات عينة الدراسة لبعد الجاهزية الصحية ونمط الحياة (ن = 109)

الترتيب	البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	D3 أعتقد أن التقاعد سيمنحني فرصة لتحسين نمط حياتي وصحتي	3.72	0.96
2	D1 حالتي الصحية تسمح لي بالاستمتاع بمرحلة التقاعد	3.62	1.02
3	D5 أعتقد أن لدي موارد لإدارة الضغوط الصحية بعد التقاعد	3.52	1.04
4	D2 لدي خطة للرعاية الصحية والتأمين بعد التقاعد	3.37	1.11
5	D4 أخشى ضعف الصحة وتأثيره على جودة التقاعد	3.25	1.12
	البعد ككل	3.50	1.04

سجل بعد الجاهزية الصحية ونمط الحياة أعلى متوسط عام بين أبعاد الدراسة، حيث بلغ (3.50)، وهو ما يفوق المتوسط الفرضي للمقياس (3.00)، مما يدل على توافر مستوى مرتفع نسبياً من الجاهزية الصحية للتقاعد لدى

سجل بعد الجاهزية المهنية/الهوية المهنية متوسطاً عاماً مرتفعاً نسبياً بلغ (3.48)، مما يعكس تقديراً عاماً من أعضاء هيئة التدريس لأهمية الدور المؤسسي في مرحلة ما قبل وما بعد التقاعد. تصدر البند (F4) المتعلق بالإيمان بضرورة وجود برامج تحضيرية موجهة قبل 5 سنوات من التقاعد المرتبة الأولى بمتوسط مرتفع جداً (3.82)، وهو ما يشير إلى وعي تام لدى المشاركين بأهمية التخطيط المؤسسي المبكر.

وجاءت البنود المرتبطة بالثقة في قدرة الإدارة على تسهيل الانتقال (F6) وإدراك تشجيع الجامعة للتخطيط للمرحلة المقبلة (F5) في المرتبتين الثانية والثالثة بمتوسطات جيدة (3.64 و 3.58 على التوالي)، مما يعكس نظرة إيجابية نسبياً لأداء الإدارة والاعتراف بالدور الإرشادي المؤسسي.

على الجانب العملي، أظهرت البنود المتعلقة بالتجربة المباشرة فجوة واضحة؛ حيث سجل البند (F1) المتعلق بالاطلاع الواضح على إجراءات التقاعد ومستحققاته متوسطاً معتدلاً (3.40)، في حين جاء البنود (F2) المتعلق بسياسات الدعم المؤسسي و (F3) المرتبط بالإحساس بالمعوقات الإدارية في المرتبتين الأخيرتين بمتوسطات أدنى (3.30 و 3.19).

يشير هذا التوزيع إلى أن تقدير الأهمية العامة للجهة المؤسسية والثقة في قدراتها لا يترجمان دائماً إلى تجربة عملية سلسة أو استفادة ملموسة من البرامج، مما يبرز الحاجة لتعزيز الجانب التنفيذي للسياسات والخدمات المؤسسية لضمان تحقيق مستوى عالٍ من الجاهزية الإدارية والعملية للتقاعد لدى أعضاء هيئة التدريس

النتائج الخاصة بالسؤال السابع: أثر المتغيرات الديموغرافية والمهنية على مستوى التهيئة للتقاعد

سعى هذا السؤال إلى اختبار الفروق في مستوى الجاهزية للتقاعد لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى تبعاً لمجموعة من المتغيرات الديموغرافية والمهنية (النوع، العمر، الرتبة الأكاديمية، الحالة الاجتماعية، سنوات الخدمة). وقد صيغت الفرضيات كالتالي:

الفرض الصفري: (H₀) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في مستوى الجاهزية للتقاعد تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية والمهنية.

الفرض البديل: (H₁) توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في مستوى الجاهزية للتقاعد تعزى إلى واحد أو أكثر من هذه المتغيرات.

وللتحقق من ذلك، جرى استخدام تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) متبوعاً باختبار توكي (Tukey HSD) للمقارنات البعدية. ويوضح الجدول التالي النتائج الرئيسية:

سجل بعد الجاهزية المهنية/الهوية المهنية متوسطاً عاماً قدره (3.44)، وهو ما يشير إلى مستوى جيد من الجاهزية المهنية والتصور الذهني المرتبط بالاستمرار في النشاط الأكاديمي بعد التقاعد. ويعكس هذا المتوسط وعياً مهنياً واستعداداً للحفاظ على الهوية الأكاديمية والمساهمة الفاعلة في المجال بعد انتهاء الخدمة الرسمية.

وقد تصدر البند (E2) المتعلق بالقدرة على نقل الخبرة المهنية بطرق مفيدة المرتبة الأولى بمتوسط مرتفع (3.69)، مما يشير إلى شعور قوي بالكفاءة المهنية ورغبة في مشاركة الخبرات المكتسبة. وجاء البند (E6) الذي يعبر عن الرغبة في الاستمرار في نشاط أكاديمي بنمط مرّن بعد التقاعد في المرتبة الثانية بمتوسط (3.61)، مؤكداً على الدافعية للحفاظ على ارتباط مهني مستمر. بينما حل البند (E1) الخاص بوجود خطة مهنية محددة بعد التقاعد ثالثاً بمتوسط جيد (3.52)، مما يعكس استعداداً لتخطيط مرحلي للنشاط بعد إنهاء الخدمة الرسمية.

على الجانب الآخر، أظهرت النتائج ضعفاً نسبياً في مستوى الدعم المؤسسي، حيث سجل البند (E4) المتعلق بتوافر برامج إرشادية أو معلومات إدارية من الجامعة متوسطاً منخفضاً نسبياً (3.24). كما جاء البند (E3) الذي يعكس الخوف من فقدان المكانة المهنية بمتوسط منخفض (3.19)، وهو ما يشير إلى وجود هاجس محدود بشأن التراجع في المكانة الأكاديمية بعد التقاعد، رغم بقائه دون تأثير كبير على الجاهزية المهنية العامة.

ويبرز هذا التوزيع تفاوتاً بين العناصر التي تعكس القدرة الذاتية والدافعية الشخصية، مقابل مستوى أقل في الدعم المؤسسي والخوف من فقدان المكانة، مما يؤكد الحاجة إلى تعزيز برامج التهيئة المهنية المؤسسية لضمان انتقال سلس وفعال لأعضاء هيئة التدريس نحو مرحلة التقاعد.

النتائج الخاصة بالسؤال السادس: ما مستوى الجاهزية الإدارية والمؤسسية (الدعم والبرامج) التي تقدمها الجامعة للتقاعد؟

جدول 11: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتقديرات عينة الدراسة لبعده الجاهزية الإدارية والمؤسسية (ن = 109)

الترتيب	البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	F4 أو من بضرورة وجود برامج تحضير موجهة لأعضاء هيئة التدريس قبل 5 سنوات من التقاعد.	3.82	0.89
2	F6 لدي ثقة في قدرة الإدارة على تسهيل الانتقال للمرحلة التقاعد.	3.64	0.99
3	F5 أرى أن إدارة الجامعة تشجع التخطيط للمرحلة ما بعد التقاعد.	3.58	1.03
4	F1 الجامعة أطلعني على إجراءات التقاعد ومستحققاته بوضوح.	3.40	1.08
5	F2 توجد سياسات دعم قبل التقاعد وقد استفدت منها / أعلم بها.	3.30	1.10
6	F3 أواجه معوقات إدارية تمنعني من التخطيط الجيد للتقاعد.	3.19	1.15
	البعده ككل	3.48	1.04

جدول12: نتائج تحليل الفروق الديموغرافية في مستوى الجاهزية للتقاعد. (ن = 109)

المتغير	قيمة (F-value)	مستوى الدلالة (p-value)	القرار الإحصائي	حجم التأثير (η^2)	تفسير حجم التأثير
النوع	1.19	0.278	قبول H_0	0.011	تأثير ضعيف
الرتبة الأكاديمية	4.03	0.009	رفض H_0	0.102	تأثير متوسط
العمر	4.65	0.012	رفض H_0	0.081	تأثير متوسط
سنوات الخدمة	5.28	0.003	رفض H_0	0.092	تأثير متوسط
الحالة الاجتماعية	1.87	0.138	قبول H_0	0.052	تأثير ضعيف

تشير النتائج فيما يتعلق بالمتغيرات غير الدالة بأنه لم يثبت وجود فروق ذات دلالة إحصائية للنوع ($F = 1.19$)، $p = 0.278$ ، ($\eta^2 = 0.011$) أو الحالة الاجتماعية ($F = 1.87$)، $p = 0.138$ ، ($\eta^2 = 0.052$)، حيث أظهر حجم التأثير ضعيفاً وفقاً لمعايير كوهن، مما يعكس تجانساً نسبياً في مستوى الجاهزية بين الجنسين وبين الحالات الاجتماعية المختلفة.

بينما بالمتغيرات الدالة إحصائياً حيث:

- الرتبة الأكاديمية ($F = 4.03$)، $p = 0.009$ ، ($\eta^2 = 0.102$) - حجم التأثير متوسط. أظهرت المقارنات البعدية تدرجاً واضحاً في متوسطات الجاهزية لصالح الرتب الأعلى: أستاذ (3.61) < أستاذ مشارك (3.52) < أستاذ مساعد (3.37) < محاضر (3.24) - العمر ($F = 4.65$)، $p = 0.012$ ، ($\eta^2 = 0.081$) - حجم التأثير متوسط. الفروق كانت لصالح الفئة الأقرب للتقاعد: 50-60 سنة (3.58) < 40-50 سنة (3.32) - سنوات الخدمة ($F = 5.28$)، $p = 0.003$ ، ($\eta^2 = 0.092$) - حجم التأثير متوسط. ارتبطت الخبرة الأطول بجاهزية أعلى: 20-30 سنة (3.60) < 10-20 سنة (3.33) < أقل من 10 سنوات (3.15).

تشير هذه النتائج إلى أن المتغيرات المرتبطة بالخبرة المهنية والمسار الوظيفي (الرتبة الأكاديمية، سنوات الخدمة، العمر) تمثل عوامل مؤثرة بدرجة متوسطة في مستوى الجاهزية للتقاعد، وهو ما يعكس تراكم الخبرة المهنية والزمنية والوعي الأكبر بمعايير التقاعد، إلى جانب الموارد المالية والاجتماعية المتاحة. في المقابل، لم يظهر تأثير مهم للمتغيرات الشخصية الأساسية (النوع والحالة الاجتماعية) في مستوى الجاهزية ضمن العينة المستهدفة، مما يعكس خصوصية السياق المهني والثقافي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى.

النتائج والتوصيات

أسفرت نتائج الدراسة عن مجموعة من المؤشرات التحليلية التي تعكس واقع التهيئة للتقاعد لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى عبر أبعادها المختلفة، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: نتائج الدراسة:

الجاهزية الصحية ونمط الحياة: أظهرت النتائج تمتع أفراد العينة بمستوى إيجابي نسبياً من الجاهزية الصحية، بما يعكس قدرة مقبولة على التكيف مع متطلبات مرحلة ما بعد التقاعد من حيث المحافظة على الصحة العامة ونمط الحياة النشط. إلا أن النتائج كشفت في المقابل عن محدودية التخطيط المسبق للرعاية الصحية طويلة الأمد والتأمين الصحي بعد التقاعد، وهو ما يشير إلى ضرورة تبني برامج وقائية وتوعوية صحية مؤسسية تستهدف هذه المرحلة الانتقالية. وتنسجم هذه النتائج مع ما أكدته الأدبيات حول الدور المحوري للصحة المدركة في التكيف الإيجابي مع التقاعد. (Yeung, 2018)

الجاهزية النفسية والاجتماعية: بينت النتائج أن الجاهزية النفسية والاجتماعية جاءت بمستوى متوسط إلى مرتفع، مما يعكس وجود استعداد عام للحفاظ على الشعور بالجدوى واستمرارية الهوية المهنية، إلى جانب قدرة جيدة على المحافظة على العلاقات الاجتماعية وشبكات الدعم. ومع ذلك، ظهرت لدى بعض المشاركين مؤشرات قلق نفسي ومخاوف متعلقة بفقدان الدور والهوية بعد التقاعد، وهو ما يتفق مع ما أشار إليه Earl et al. (2015) حول أهمية الإعداد النفسي والاجتماعي المسبق للحد من الضغوط المصاحبة لهذه المرحلة.

الجاهزية الاقتصادية: أظهرت النتائج أن البعد الاقتصادي يمثل أحد أبرز التحديات في التهيئة للتقاعد، حيث لوحظ تباين واضح في مستويات التخطيط المالي بين أفراد العينة. وأسهمت الرغبة في الاستمرار بالعمل بعد التقاعد، سواء بنظام جزئي أو استشاري، في تعزيز الإحساس بالاستقرار المالي لدى بعض المشاركين. وتعكس هذه النتائج ما أكدته دراسات عديدة حول مركزية البعد المالي في التكيف مع التقاعد، وضرورة توفير برامج إرشاد واستشارات مالية مؤسسية (Topa et al., 2018؛ Detthamrong et al., 2024).

الجاهزية المهنية والمعرفية: أكدت النتائج أهمية استمرار الدور الأكاديمي والمعرفي بعد التقاعد، من خلال التعلم مدى الحياة، والمشاركة في الأنشطة البحثية، ونقل الخبرات للأجيال الأكاديمية اللاحقة. غير أن النتائج أشارت إلى محدودية الأطر المؤسسية المنظمة لاستثمار خبرات المتقاعدين، وهو ما يستدعي تطوير سياسات جامعية مرنة تعزز مفهوم "العمل الجسري" (Bridge Employment) بوصفه خياراً استراتيجياً داعماً للتكيف

الإيجابي (Cahill et al., 2021؛ Bangeles et al., 2025).

الجاهزية الإدارية والمؤسسية: أظهرت النتائج أن مستوى الدعم المؤسسي للتهيئة للتقاعد جاء في حدود المستوى المتوسط، حيث توافرت ثقة نسبية

بهدف تسهيل الانتقال السلس من الخدمة الكاملة إلى التقاعد مع الحفاظ على المشاركة المهنية الفاعلة، ودعم الاستقرار المالي للمتقاعدين عبر تشجيع فرص العمل الاستشاري والمشاركة في مشاريع مجتمعية وأكاديمية توفر دخلاً إضافياً، مع تعزيز الانخراط في الأنشطة الاجتماعية واستثمار شبكات الدعم الأسري والمؤسسي لضمان التوازن النفسي والاجتماعي.

تفعيل برامج نقل المعرفة بين الأجيال من خلال الإرشاد الأكاديمي (Mentorship) لتبادل الخبرات المؤسسية والعلمية مع أعضاء هيئة التدريس الجدد والطلاب، وتنظيم برامج توعوية وورش عمل دورية بالتعاون مع المؤسسة العامة للتقاعد لنشر ثقافة التهيئة المبكرة وتحديث سياسات الدعم المؤسسي.

إعداد أدلة إرشادية تراعي الخصائص الديموغرافية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس، وتوفير برامج استشارات مالية وورش عمل للتخطيط المالي طويل الأمد، مع التركيز على التأمين الصحي والتقاعد، وإطلاق برامج صحية ووقائية مستدامة تشمل المتابعة الطبية والنشاط البدني والتنقيف الصحي.

تطوير برامج إرشادية لتسهيل نقل الخبرة المهنية بعد التقاعد، وتشجيع النشاط الأكاديمي المرن والتدريس الجزئي، مع بناء شبكات دعم مؤسسية، وتحديث برامج الإرشاد المبكر لضمان وضوح الإجراءات والمستحقات، مع وضع سياسات مرنة لتسهيل الانتقال الإداري والمهني للمتقاعدين.

تركيز البرامج والدعم على الفئات الأعلى رتبة، الأكبر عمراً، وذوي سنوات الخدمة الطويلة، نظراً لتأثير هذه المتغيرات على مستوى الجاهزية للتقاعد.

الإفصاح والتصريحات

تضارب المصالح: ليس لدى المؤلف أي مصالح مالية أو غير مالية ذات صلة للكشف عنها. المؤلفون يعلنون عن عدم وجود أي تضارب في المصالح.

الوصول المفتوح: هذه المقالة مرخصة بموجب ترخيص إسناد الإبداع التشاركي غير تجاري 4.0 الدولي (CC BY-NC 4.0)، الذي يسمح بالاستخدام والمشاركة والتعديل والتوزيع وإعادة الإنتاج بأي وسيلة أو تنسيق، طالما أنك تمنح الاعتماد المناسب للمؤلف (المؤلفين) الأصليين. والمصدر، قم بتوفير رابط ترخيص المشاع الإبداعي، ووضح ما إذا تم إجراء تغييرات. يتم تضمين الصور أو المواد الأخرى التابعة لجهات خارجية في هذه المقالة في ترخيص المشاع الإبداعي الخاص بالمقالة، إلا إذا تمت الإشارة إلى خلاف ذلك في جزء المواد. إذا لم يتم تضمين المادة في ترخيص المشاع الإبداعي الخاص بالمقال وكان الاستخدام المقصود غير مسموح به بموجب اللوائح القانونية أو يتجاوز الاستخدام المسموح به، فسوف تحتاج إلى الحصول على إذن مباشر من صاحب حقوق الطبع والنشر. لعرض نسخة من هذا الترخيص، قم بزيارة:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>

في قدرة الجامعة على إدارة المرحلة الانتقالية إدارياً، مقابل قصور واضح في وجود برامج إرشادية متخصصة وسياسات مؤسسية متكاملة موجهة للتقاعد. وهو ما قد يعكس طبيعة المرحلة التطورية للسياسات الداعمة للتقاعد في المؤسسات الأكاديمية المحلية مقارنة بنضجها في بعض السياقات الدولية التي تناولتها دراسات منها (Lee et al., 2022)؛ (Amani et al., 2023).

تأثير المتغيرات الديموغرافية والمهنية: كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التهيئة للتقاعد تعزى إلى متغيرات العمر، الرتبة الأكاديمية، وسنوات الخدمة، مما يعكس أهمية الخبرة التراكمية والتدرج المهني في تعزيز الجاهزية عبر أبعادها المختلفة. في المقابل، لم تظهر النتائج فروقا ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغيري النوع أو الحالة الاجتماعية، وهو ما يشير إلى خصوصية السياق الثقافي السعودي مقارنة ببعض السياقات الدولية التي أظهرت تأثيراً لهذين المتغيرين (الشثري، 2011؛ البكري، 2019).

بشكل عام، تتفق نتائج الدراسة مع نظرية الاستمرارية (Continuity Theory) التي تؤكد ميل الأفراد إلى الحفاظ على أنماط حياتهم وأدوارهم السابقة مع قدر من التكيف التدريجي بعد التقاعد. (Atchley, 1989) كما تدعم ما توصلت إليه دراسات (Petkoska & Earl (2009) حول أهمية الأهداف الفردية والمنظور الزمني، ودراسات (Earl et al. (2015 بشأن دور الموارد النفسية والاجتماعية، إضافة إلى ما أكدته أبحاث (Yeung (2018) حول مركزية الموارد النفسية، والبكري (2019) حول الدعم الاجتماعي، و (Cahill et al. (2021 حول استمرارية الهوية المهنية. كما تتسق النتائج مع ما أشار إليه (Detthamrong et al (2024). و (Guo et al. (2025) بشأن أهمية الثقافة المالية والمعرفة المدركة كعوامل نفسية-اجتماعية داعمة للتخطيط للتقاعد، مما يعزز الحاجة إلى تبني سياسات وبرامج مؤسسية شاملة تراعي الأبعاد المالية والنفسية والاجتماعية في سياق التهيئة للتقاعد.

ثانياً: توصيات الدراسة

استناداً إلى نتائج الدراسة، يوصي الباحث بما يلي:

وضع استراتيجية متكاملة للتهيئة للتقاعد في جامعة أم القرى وكافة الجامعات، تشمل جميع الأبعاد الصحية والنفسية والاجتماعية والاقتصادية والمعرفية والمهنية، مع البدء بتطبيقها في المراحل المبكرة من المسار الوظيفي لضمان استعداد تدريجي للمتقاعدين.

إنشاء وحدة متخصصة ضمن إدارة الموارد البشرية لتقديم خدمات استشارية شاملة تشمل الجوانب النفسية والاجتماعية والمهنية، مع برامج إرشاد فردي وجماعي لدعم إعادة بناء الهوية المهنية والاجتماعية، وتقديم برامج استشارات وورش توجيهية قبل التقاعد لتعزيز التكيف الإيجابي وتقليل القلق النفسي.

تبني سياسات مرنة لإعادة التوظيف التدريجي (Bridge Employment) من خلال العمل الجزئي، والمشاريع البحثية، وبرامج التدريب والاستشارات،

المراجع

- المؤسسة العامة للتقاعد. (2021). دليل المشترك في نظام التقاعد المدني (ط. 4). المؤسسة العامة للتقاعد. (2021). قرار مجلس الوزراء رقم 3 وتاريخ 1425/1/3 هـ - تنظيم المؤسسة العامة للتقاعد ومنحها الشخصية الاعتبارية والاستقلال المالي والإداري. وزارة الشؤون القانونية، المملكة العربية السعودية. <https://laws.boe.gov.sa/BoeLaws/Laws/Viewer/1d2dd337-7a92-4e28-856d-a9a700f23b92>
- نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/33) وتاريخ 1421/9/3 هـ. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. <https://www.hrsd.gov.sa>.
- ## Reference
- Achenbaum, W. A., & Bengtson, V. L. (1994). Re-engaging the disengagement theory of aging: On the history and assessment of theory development in gerontology. *The Gerontologist*, 34(6), 756-763.
- Adams, G. A. (2004). Aging, retirement, and the economy: A comparative analysis of U.S. and Japanese data. *Journal of Cross-Cultural Gerontology*, 19 (3), 269-285.
- Al-Bakri, A. A. (2019). Anxiety about retirement and its relationship to social support among retired teachers in the Sultanate of Oman (in Arabic). *An-Najah University Journal for Research (Humanities)*, 33(12), 198-220.
- Al-Enezi, N. H. (2013). Improving the quality of life of the elderly in Saudi society from the perspective of social planning (in Arabic). *Journal of Studies in Social Service and Humanities*, 34(3), 120-135.
- Al-Janabi, R. F. (2023). Family quality of life and its relationship to future ambition among women (in Arabic). *Journal of the Center for Psychological Research*, 34(2), 313-364.
- Al-Juhani, M. N. (2022). Social transformations and their impact on the living patterns of the elderly in the Kingdom of Saudi Arabia (in Arabic). *Journal of Social Sciences*, 30(2), 45-67.
- Al-Marzouq, Kh. S. (2002). Planning to meet some needs of retired elderly: Social, economic, and recreational needs [Unpublished master's thesis] (in Arabic). King Saud University, Department of Social Studies.
- Al-Shaathri, A. H. (2011). Some social problems of retirees: A field study of a sample of retirees in Riyadh city (in Arabic). *Journal of Humanities and Social Sciences*, (20), 15-95. Imam Muhammad bin Saud Islamic University - Deanship of Scientific Research.
- Al-Shaer, M. S. (2021). The theoretical framework of the social insurance system [Unpublished doctoral dissertation] (in Arabic). Faculty of Law, Mansoura University.
- Al-Suhaili, N. M. (2020). The role of sports activities in filling the leisure time of elderly women in Riyadh city, Kingdom of Saudi Arabia, at the King Salman Social Center (in Arabic). *Journal of Social Service*, 66(2), 189-217.
- Altendorf, A., Draper, B., Wijeratne, C., Schreiber, J., & Kanareck, D. (2020). Neglect of older people: Touching on forensic and pathophysiological aspects. *The Gerontologist*, 60(6), 449-465.
- Andel, R., Infurna, F. J., Hahn Rickenbach, E. A., Crowe, M., Marchiondo, L., & Fisher, G. G. (2015). Job strain and trajectories of change in episodic memory before and after retirement: Results from the Health and Retirement Study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 69(5), 442-446.
- Atchley, R. C. (1976). *The sociology of retirement*. Schenkman Publishing Company.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. W. H. Freeman.
- Bangao, L. G. (2020). Retirement preparedness of public-
 باقيس، أ. ح. ع.، والمحمدي، إ. ع. (2022). جودة الحياة الأسرية وعلاقتها بالتوافق النفسي لدى عينة من طلبة المرحلة الثانوية بمدينة جدة. *المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات*, (50)، 1-26.
- برنامج تحقيق التوازن المالي (2020). تقرير الأداء السنوي 2020. وزارة المالية. <https://www.mof.gov.sa>
- البكري، أ. ح. ع. (2019). القلق من التقاعد وعلاقته بالدعم الاجتماعي لدى المعلمين المتقاعدين في سلطنة عمان. *مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)*, 33(12)، 198-220.
- البنك الدولي. (2022). تقرير عن دعم إصلاح نظام المعاشات التقاعدية في المملكة العربية السعودية. P174050 مجموعة البنك الدولي. <https://documents.worldbank.org>
- الجباني، ر. ف. (2023). جودة الحياة الأسرية وعلاقتها بالطموح المستقبلي لدى المرأة. *مجلة مركز البحوث النفسية*, 34(2)، 313-364.
- الجهني، م. ن. (2022). التحولات الاجتماعية وأثرها على أنماط المعيشة لكبار السن في المملكة العربية السعودية. *مجلة العلوم الاجتماعية*, 30(2)، 45-67.
- حوراني، م. ع. ك. (2008). النظرية المعاصرة في علم الاجتماع. دار مجدلاوي. الأردن.
- زايد، أ.، وعالم، إ. (2000). التغيير الاجتماعي (ط. 2). مكتبة الأنجلو المصرية.
- الساهلي، ن. م. (2020). دور الأنشطة الرياضية في شغل وقت الفراغ لدى المسنات في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية بمركز الملك سلمان الاجتماعي. *مجلة الخدمة الاجتماعية*, 66(2)، 189-217.
- الشاعر، م. س. (2021). الإطار النظري لنظام التأمين الاجتماعي [رسالة دكتوراه غير منشورة]. كلية الحقوق، جامعة المنصورة.
- شاويش، م.، و سيساين، ر. (2023). جودة الحياة الأسرية: المفهوم والاتجاهات المفصلة. *مجلة سلوك*, 10(1)، 67-82.
- الشثري، ع. ح. (2011). بعض المشكلات الاجتماعية للمتقاعدين عن العمل: دراسة ميدانية لعينة من المتقاعدين في مدينة الرياض. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*, 20، 15-95. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية - عمادة البحث العلمي.
- صنينتان، م. (1992). التقاعد. مؤسسة الممتاز للطباعة والنشر، الرياض ط2.
- العنزي، ن. ح. (2013). تحسين نوعية حياة المسنين بالمجتمع السعودي من وجهة نظر التخطيط الاجتماعي. *مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية*, 34(3)، 120-135.
- المرزوق، خ. ص. (2002). التخطيط لإشباع بعض احتياجات المسنين المتقاعدين. *الاجتماعية والاقتصادية والتربوية*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود. قسم الدراسات الاجتماعية.
- مركز الدراسات السكانية - جامعة الملك سعود. (2022). التقرير السنوي للتغيرات الديموغرافية في المملكة العربية السعودية 2022.
- المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية. (2021). قرار مجلس الوزراء رقم 657 بتاريخ 1442/11/5 هـ - دمج المؤسسة العامة للتقاعد في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية. <https://www.eastlaws.com/legislation-full-text/ar/ksa/cabinet/15-11-1442/no-657?id=2022773&type=1>
- المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية. (2024). التقرير السنوي 2024. المملكة العربية السعودية. <https://www.gosi.gov.sa>

- Report 2024* (in Arabic). Kingdom of Saudi Arabia.
- Genoe, M. R., Liechty, T., & Marston, H. R. (2018). Retirement transitions among baby boomers: Findings from an online qualitative study. *Canadian Journal on Aging / La Revue canadienne du vieillissement*, 37(4), 450-463.
- Greenwald, L., Copeland, C., & VanDerhei, J. (2017). The 2017 retirement confidence survey: Many workers lack retirement confidence and feel stressed about retirement preparations. *Employee Benefit Research Institute Issue Brief*, (431), 1-23.
- Guo, J., Nazri, M., & Fernandez, K. (2025). Psychological factors and retirement planning behavior among Chinese university faculty members: The mediating effects of retirement planning intention. *Educational Gerontology*, 51(8).
- Hansson, I., Henkens, K., & van Solinge, H. (2023). Motivational drivers of temporal dynamics in postretirement work. *The Journals of Gerontology: Series B*, 78(1), 179-189.
- Havighurst, R. J. (1961). Successful aging. *The Gerontologist*, 1(1), 8-13.
- Hershey, D. A., & Henkens, K. (2020). Impact of different types of retirement transitions on perceived satisfaction with life. *The Gerontologist*, 60(3), 580-589.
- Hershey, D. A., Jacobs-Lawson, J. M., & Austin, J. T. (2012). Effective financial planning for retirement. In M. Wang (Ed.), *The Oxford handbook of retirement* (pp. 402-430). Oxford University Press.
- Hoppmann, C. A., Infurna, F. J., Ram, N., & Gerstorf, D. (2017). Associations among individuals' perceptions of future time, individual resources, and subjective well-being in old age. *The Journals of Gerontology: Series B*, 72(3), 388-399.
- Hourani, M. A. K. (2008). *Contemporary theory in sociology* (in Arabic). Majdalawi House. Jordan.
<https://documents.worldbank.org>
<https://laws.boe.gov.sa/BoeLaws/Laws/Viewer/1d2dd337-7a92-4e28-856d-a9a700f23b92>
<https://www.eastlaws.com/legislation-full-text/ar/ksa/cabinet/15-11-1442/no-657?id=2022773&type=1>
<https://www.gosi.gov.sa>
<https://www.mof.gov.sa>
- Hurtado, M. D., & Topa, G. (2019). Quality of life and health: Influence of preparation for retirement behaviors through the serial mediation of losses and gains. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(9), 1539.
- Ibarra, H. (2003). Working identity: Unconventional strategies for reinventing your career. *Harvard Business Review Press*.
- Jonyo, B. O., & Jonyo, D. O. (2017). Retirement preparedness and its determinants among teachers in public secondary schools in Kenya. *International Journal of Humanities and Social Science*, 7(8), 123-132.
- Kooij, D. T., et al. (2020). Aging and employability. *Work, Aging and Retirement*, 6(1), 4-12.
- Lee, Y.-H., Shih, Y.-Z., & Wang, Y.-F. (2022). The development, validation, and application of a retirement preparation readiness scale in Taiwan. *Educational Gerontology*, 48(9), 554-572.
- Limbadan, J. A., Leysa, M. P., & Martin, J. D. (2014). Coping strategies of retired employees in the Philippines. *Asian Journal of Social Sciences*, 42(3), 345-362.
- Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2007). Baby boomer retirement security: The roles of planning, financial literacy, and housing wealth. *Journal of Monetary Economics*, 54(1), 205-224.
- Manulife Investor Sentiment Index. (2018). *Manulife Asia Retirement Survey*. Manulife Financial Corporation.
- Milne, A. (2012). The 'D' word: Reflections on the relationship between stigma and dementia. *Journal of Mental Health*, 21(3), 244-250.
- Ministry of Human Resources and Social Development. (n.d.). Retrieved from <https://www.hrsd.gov.sa>
- school teachers in the Philippines. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(12), 1019-1027.
- Bangeles, M. M., Limbadan, N. Z., & Udarbe-Alvarez, M. H. (2025). Bridge employment of retirees in higher education: A literature review. *European Journal of Contemporary Education and E-Learning*, 3(3), 125-144.
- Baqis, A. H. A., & Al-Mahmadi, I. A. (2022). Family quality of life and its relationship to psychological adjustment among a sample of secondary school students in Jeddah city (in Arabic). *Multidisciplinary Inclusive Electronic Journal*, (50), 1-26.
- Barnes h, parry j. (2004). Renegotiating identity and relationships: men and women's adjustments to retirement. *Ageing and society*.24(2):213-233.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.
- Beehr, T. A., & Bennett, M. M. (2015). Working after retirement: Features of bridge employment and research directions. *Work, Aging and Retirement*, 1(1), 112-128.
- Burke, P. J., & Stets, J. E. (2009). *Identity theory*. Oxford University Press.
- Cahill, M., Galvin, R., & Pettigrew, J. (2021). The retirement experiences of women academics: A qualitative, descriptive study. *Educational Gerontology*, 47(6), 1-15.
- Center for Population Studies - King Saud University. (2022). *Annual Report on Demographic Changes in the Kingdom of Saudi Arabia 2022* (in Arabic).
- Champion, V. L., & Skinner, C. S. (2008). The health belief model. In K. Glanz, B. K. Rimer, & K. Viswanath (Eds.), *Health behavior and health education: Theory, research, and practice* (4th ed., pp. 45-65). Jossey-Bass.
- Cumming, E., & Henry, W. E. (1961). *Growing old: The process of disengagement*. Basic Books.
- Detthamrong, U., Nguyen, L. T., Jitsaeng, K., Chansanam, W., & Li, C. (2024). Factors Influencing Employee Retirement Financial Planning: Evidence from Thai Higher Education Institutions. *Emerging Science Journal*, 8(4), 1378-1395.
- Dingemans, E., & Henkens, K. (2019). Involuntary retirement, bridge employment, and satisfaction with retirement: A longitudinal investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103333.
- Earl, J. K., Gerrans, P., & Halim, V. A. (2015). Active and adjusted: Investigating the contribution of leisure, health and psychosocial factors to retirement adjustment. *Leisure Sciences*, 37(4), 354-372
- Ebaugh, H. R. F. (1988). *Becoming an ex: The process of role exit*. University of Chicago Press.
- Ebbinghaus, B. (2021). Inequalities and poverty risks in old age across Europe: The role of non-standard employment. *Journal of Social Policy*, 50(3), 595-616.
- Ejionueme, L. K., Oyebola, F., Onyema, J. I., & Eze, C. (2012). Problems of retirement and coping strategies among retired teachers in Nigeria. *Journal of Educational and Social Research*, 2(9), 121-130.
- Feldman, D. C. (2021). Bridge employment: What it is, why it matters, and what we need to know. *Work, Aging and Retirement*, 7(3), 179-182.
- Finkelstein, M. J., Conley, V. M., & Schuster, J. H. (2016). *The faculty factor: Reassessing the American academy in a turbulent era*. Johns Hopkins University Press.
- Fiscal Balance Program. (2020). *Annual Performance Report 2020* (in Arabic). Ministry of Finance.
- Garba, A. S., & Mamman, I. (2014). An assessment of the challenges faced by retirees in Nigeria. *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(10), 258-264.
- General Organization for Social Insurance. (2021). Council of Ministers Resolution No. 657 dated 5/11/1442 AH - Merging the Public Pension Agency into the General Organization for Social Insurance (in Arabic). General Organization for Social Insurance.
- General Organization for Social Insurance. (2024). *Annual*

- Shultz, K. S., & Wang, M. (2011). Psychological perspectives on the changing nature of retirement. *American Psychologist*, 66(3), 170–179.
- Social Insurance System issued by Royal Decree No. (M/33) dated 3/9/1421 AH (in Arabic).
- Solhi M, Pirouzeh R, Zanjari N, Janani L. (2022). Dimensions of Preparation for Aging: A Systematic Review. *Med J Islam Repub Iran*. (20 Jul);36:81.
- Stryker, S., & Burke, P. J. (2000). The past, present, and future of an identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 63(4), 284–297.
- The World Bank. (2022). Report on support for pension system reform in the Kingdom of Saudi Arabia P174050 (in Arabic). The World Bank Group.
- Topa, G., Depolo, M., & Alcover, C. M. (2018). Early retirement: A meta-analysis of its antecedent and subsequent correlates. *Frontiers in Psychology*, 8, 2157.
- Topa, G., Lunceford, G., & Boyatzis, R. E. (2018). Financial planning for retirement: A psychosocial perspective. *Frontiers in Psychology*, 8, 2338.
- Topa, G., Moriano, J. A., Depolo, M., Alcover, C. M., & Morales, J. F. (2018). Antecedents and consequences of retirement planning and decision-making: A meta-analysis and model. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 45–63.
- Transamerica Center for Retirement Studies. (2021). Emerging from the COVID-19 pandemic: The retirement outlook of the U.S. workforce. Transamerica Institute.
- Van Maanen, J. (Ed.). (1977). *Organizational careers: Some new perspectives*. Wiley.
- Van Maanen, J., & Schein, E. H. (2017). Career anchors and job/role planning: Tools for career and talent management (pp. 1-32). Routledge.
- Van Solinge, H., & Henkens, K. (2017). Involuntary retirement: The role of restrictive circumstances, timing, and social embeddedness. *Journals of Gerontology: Series B*, 72(4), 705–714.
- Wang, M., & Shi, J. (2014). Psychological research on retirement. *Annual Review of Psychology*, 65, 209–233.
- Wang, M., & Shultz, K. S. (2010). Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. *Journal of Management*, 36(1), 172–206.
- Wang, M., Henkens, K., & van Solinge, H. (2011). A review of theoretical and empirical advancements. *American Psychologist*, 66(3), 204–213.
- Wills, C. E., & Holmes-Rovner, M. (2006). Integrating decision making and mental health interventions research: Research directions. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 13(1), 9–25.
- Yeung, D. Y. (2018). Adjustment to retirement: Effects of resource change on physical and psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 15, 301–309.
- Yeung, D. Y., & Zhou, X. (2017). Planning for retirement: Longitudinal effect on retirement resources and post-retirement well-being. *Frontiers in Psychology*, 8, 1300.
- Zayed, A., & Alam, A. (2000). *Social change* (2nd ed.) (in Arabic). Al-Anglo Egyptian Library.
- Zhan, Y., Wang, M., Liu, S., & Shultz, K. S. (2015). Bridge employment and retirees' health: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(3), 374–389.
- Modigliani, F., & Brumberg, R. (1954). Utility analysis and the consumption function: An interpretation of cross-section data. In K. K. Kurihara (Ed.), *Post-Keynesian economics* (pp. 388–436). Rutgers University Press.
- Munnell, A. H., & Chen, A. (2022). Trends in retirement security. In O. S. Mitchell & A. H. Munnell (Eds.), *Reimagining Life in Retirement* (pp. 15-32). Oxford University Press.
- Musila, N., Masinde, J., & Maithya, R. (2019). Psychosocial challenges facing retirees in Kenya. *Journal of Aging & Social Policy*, 31(2), 123–139.
- National Institute on Retirement Security. (2019). Retirement in America: Out of reach for most Americans? NIRS.
- Noone, J., Alpass, F., & Stephens, C. (2010). Do men and women differ in their retirement planning? Testing a theoretical model of gendered pathways to retirement preparation. *Research on Aging*, 32(6), 715–738.
- Noone, J., Stephens, C., & Alpass, F. (2009). Preretirement planning and well-being in later life: A prospective study. *Research on Aging*, 31(3), 295–317.
- OECD. (2021). *Pensions at a Glance 2021: OECD and G20 Indicators*. OECD Publishing.
- Osborne, J. W. (2012). Psychological effects of the transition to retirement. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 46(1), 45–58.
- Petkoska, J., & Earl, J. K. (2009). Understanding the influence of demographic and psychological variables on retirement planning. *Psychology and Aging*, 24(1), 245–251.
- Public Pension Agency. (2021). *Civil Retirement System Subscriber's Guide* (4th ed.) (in Arabic).
- Public Pension Agency. (2021). Council of Ministers Resolution No. 3 dated 3/1/1425 AH - Regulating the Public Pension Agency and granting it legal personality and financial and administrative independence (in Arabic). Ministry of Legal Affairs, Kingdom of Saudi Arabia.
- Quick, H. E., et al. (2019). Health behaviors and retirement transitions. *The Gerontologist*, 59(2), 107–117.
- Rosenstock, I. M. (1974). The health belief model and preventive health behavior. *Health Education Monographs*, 2(4), 354–386.
- Rosenstock, I. M., Strecher, V. J., & Becker, M. H. (1988). Social learning theory and the health belief model. *Health Education Quarterly*, 15(2), 175–183.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. The Guilford Press.
- Sanaitan, M. (1992). *Retirement* (2nd ed.) (in Arabic). Al-Mumtaz Foundation for Printing and Publishing, Riyadh.
- Shawish, M., & Sissain, R. (2023). Family quality of life: Concept and explanatory trends (in Arabic). *Sulook Journal*, 10(1), 67–82.