

## إتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد دراسة من منظور الممارسة العامة

اعداد

ام د / عايدة حمادة محمد

قسم مجالات الخدمة الاجتماعية

كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان



## ملخص البحث:

تنتمي الدراسة الحالية إلى الدراسة الوصفية التحليلية والتي تستخدم منهج المسح الاجتماعي، وقد استهدفت تلك الدراسة تحديد مستوى الإتجاه العام للمرأة العاملة نحو التقاعد: ويمكن قياس ذلك الهدف من خلال المؤشرات التالية: الاجتماعي، النفسي، الوظيفي، الصحي، المادي، وتحديد الفروق الجوهرية بين متوسطات درجات النساء العاملات المقبلات علي التقاعد طبقا للمتغيرات الأتية (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، العمر)، والتوصل في نهاية الدراسة إلى برنامج مقترح من منظور الممارسة العامة للتعامل مع إتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى مستوى أن إتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد كان مرتفعا، وأن ترتيب أبعاد إتجاهات المرأة نحو التقاعد جاءت كالتالي: الأبعاد النفسية، ثم الأبعاد الاجتماعية، ثم الأبعاد الوظيفية، ثم الأبعاد المالية، ثم الأبعاد الصحية، كذلك توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد تبعا لمتغير المؤهل العلمي، كذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد وترجع لمتغير العمر، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في إتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد وترجع لمتغير سنوات الخبرة.

**الكلمات المفتاحية:** المرأة العاملة، التقاعد، الممارسة العامة.

**Abstract:**

The current study belongs to the descriptive and analytical study that uses the social survey method, and this study aimed to determine the level of the general tendency of working women towards retirement: this goal can be measured through the following indicators: social, psychological, occupational, health, material, and to determine the essential differences between the averages The degrees of working women who are about to retire according to the following variables (scientific qualification, years of experience, age), and at the end of the study a proposed program from the perspective of general practice to deal with working women's attitudes towards retirement. The results of the study reached a level that working women's attitudes towards retirement It was high, and that the order of the dimensions of women's attitudes towards retirement was as follows: psychological dimensions, then social dimensions, then occupational dimensions, then financial dimensions, then health dimensions, the study also found that there are no statistically significant differences in the attitudes of working women towards retirement depending on the variable Academic qualification, there are also statistically significant differences between the attitudes of working women towards retirement due to the age variable, and there are statistically significant differences in the attitudes of working women towards retirement. Working women are about to retire due to the variable years of experience.

**Keywords:** Working women, retirement, general practice.

## أولاً: تحديد مشكلة الدراسة.

تسعى الدول إلى تحقيق التنمية الشاملة من خلال إيجاد نوع من التوازن بين التنمية الاقتصادية والتنمية الاجتماعية عن طريق الإهتمام بزيادة الخدمات وتصميم البرامج، والإهتمام بالتخطيط لإستثمار الموارد البشرية ولا بد أن يشمل ذلك كل من الجنسين، وتمثل المرأة نصف الطاقة البشرية، لذلك يجب عدم إهمالها أو إغفال دورها وإمكاناتها وطاقاتها. (Roslyn, 2009, p.144)، وتقوم التنمية بصفة عامة والتنمية البشرية خاصة علي محاور رئيسية حيث يشكل العنصر البشري فيها الغاية والوسيلة فهو محور التنمية في أي مجتمع من المجتمعات ولقد اتضح أن النهوض بمكانة المرأة ودورها في عملية التنمية لا يمكن دراسته بمعزل عن فهم قضايا المجتمع المحلي وبعيداً عن التأثيرات العالمية والمتغيرات الدولية المعاصرة وما تتسم به من سرعة وعمق في فهم المجتمع. (هاشم & عبدالواحد، ٢٠٠٦، ص.٦٢).

ويعد الإستثمار في قدرات المرأة من أكثر السبل ضماناً لتحقيق التنمية، حيث شهد العقدان الماضيان تزايداً مضطرباً لوعي المجتمع بأهمية تنمية المرأة (عبدالجواد، ٢٠٠٩، ص. ١٧٥٦) وذلك ما أكدت عليه دراسة (بن جليلي، ٢٠٠٨، ص.٩٠) على أن هناك ضرورة لإدماج المرأة في العملية التنموية الشاملة من خلال وضع خطط واعية بأوضاع النساء المختلفة ومنحهن الإهتمام الكافي، وتسعي عملية الإدماج إلي أن تصبح النساء جزء من جهودات التنمية الأساسية، ولم تكتفي المرأة بمجرد إثبات وجودها في كافة المجالات ولكنها ظهرت أيضاً في المجال الخدمي وفي الحياة الإدارية فأصبح دور المرأة حقيقة لا يجب أن ينكرها أحد، وعلي الرغم من تلك النجاحات إلا ان واجهتها العديد من المعوقات والمشكلات أثناء أداء دورها، ورغم ذلك زاد دور المرأة وأخذ يتطور ويظهر عاما بعد عام ورأينا دوراً أكثر فعالية للمرأة في الدول المختلفة في جميع المجالات. (بييرس، ٢٠١٥، ص.٢٥١).

ونظراً لخروج معظم النساء للعمل ومشاركتها الفعالة في تنمية المجتمع والنهوض به، مما أظهر أهمية كبيرة للوظائف في حياة النساء والمجتمعات والدول ككل، وذلك من منطلق دورها في الحفاظ على إستقرار الأفراد، ومساعدتهم على تحقيق هويتهم وأمالهم، وتأسيس حياة شخصية وأسرية آمنة، وبناء مستقبل مشرق قائم على إكتساب المزيد من الخبرة والمعرفة، بالإضافة إلى كونها وسيلة لترسيخ معنى الوجود الإنساني من خلال الإنتاج وإفادة المجتمع، وتنمية الإقتصاد الوطني، ولما كان هناك أعداداً كبيرة من الموظفين والموظفات، فقد إتجهت النظم القانونية في دول العالم على إختلافها إلي تحديد سنا لإلزاميا للموظف يتتحي بموجبه عن الوظيفة القائم عليها تاركا الأمر قسرا لمن يحل محله أو يترك العمل بإرادته، ولكن نتيجة لما يشهده هذا العصر من تحولات وتغيرات اقتصادية واجتماعية وظهور مفاهيم حديثة، فقد نتج عن ذلك إنعكاسات واضحة على بيئة العمل والعاملين والعاملات بها، حيث بدأت تتجلى في الأفق ظاهرة جديدة تسترعي الإهتمام والإستقصاء، وهي الميل أو الاتجاه إلي التقاعد. (Chronister, 2007, p.32)

بدأ التقاعد يطرح نفسه كظاهرة تستحق الإهتمام والدراسة بشكل كبير في الآونة الأخيرة، لأن حدث التقاعد له وقع خاص على الفرد، كما أن مرحلة التقاعد تعد ثاني أصعب مرحلة يمر فيها الإنسان بعد مرحلة المراهقة لما لها من تأثير في حياة الفرد وما للعمل من مكانة كبيرة في حياة الفرد تتعدى الأهمية المادية، وذلك لكون العمل هو المكانة والمركز الإجتماعي والقيمة الأولى في حياة الفرد والتي بالتقاعد قد يفقدها جميعها، مما قد يؤدي إلى حدوث مشكلات كبيرة منها: الصحية، والاجتماعية، والاقتصادية، والنفسية، وقد تظهر مشكلات جديدة تزداد حدتها لأن الفرد في هذه المرحلة يواجه الكثير من المتغيرات الجسمية والنفسية والاجتماعية، وظهر مفهوم التقاعد في المجتمعات الصناعية خلال القرن العشرين، حيث تحول من كونه نظاماً إجتماعياً نادراً وغير مألوف إلي نظام إجتماعي شامل وممارس، ويمكن النظر إليه من عدة زوايا إما بإعتباره عملية إجتماعية أو كحدث أو كدور إجتماعي. (عبداللطيف، ٢٠٠٥، ص.٣٦).

حيث يعتبر موضوع التقاعد من أكثر المواضيع أهمية في وقتنا الحاضر لما ينطوي عليه من عوامل إقتصادية ونفسية وإجتماعية، خاصة في ظل تزايد أعداد الموظفين والموظفات العاملين في المؤسسات الحكومية في مصر والراغبين إتخاذ هذا القرار المصيري، إذ تشير الإحصاءات الرسمية الصادرة عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، عن أن ما يقارب المليون موظف بالقطاعين العام والأعمال الخاص تقاعدوا إختيارياً، نظير تقاضي معاشات تخطت قيمتها الإجمالية المليار جنيه، وأظهر التقرير أن أعداد الموظفين المحالين للتقاعد بالقطاعين العام والخاص باستثناء الحكومي سجلت إرتفاعات متزايدة خلال السنوات الأربع الماضية، إذ بلغ عدد العاملين بالدولة المتقاعدين قبل بلوغهم السن القانونية ٩٧٤ ألف موظف بنهاية عام ٢٠١٨، مقابل ٩٢٩ ألف موظف متقاعد خلال عام ٢٠١٧، و ٨٨٣ ألف موظف في عام ٢٠١٦، و ٨٤٤ ألف موظف عام ٢٠١٥، بزيادة ١٣٠ ألف موظف خلال ٤ سنوات. (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠١٩).

وقد زادت النسبة من إجمالي المتقاعدين في هذه الفترة، وبذلك فقد أثار التقاعد إنعكاسات سلبية كبيرة علي الإلتزامات الملقاة علي عاتق النظام الوظيفي بالدولة، وخاصة عندما شغلت المرأة المصرية ٤٥% من إجمالي الوظائف الحكومية (مقارنةً بالمتوسط العالمي ٣٢%)، وتطورت نسبة مشاركتها في الوظائف الإدارية عموماً من ٩,٧% عام ٢٠١٧ لتصل إلى ١٠,٢% عام ٢٠١٨. ويعد نظام التقاعد من الأنظمة الحديثة التي أخذت بها جميع الدول، فقد ظهر نتيجة التحول الصناعي العالمي، وهو من الظواهر التي بدأت بفرض نفسها بقوة على دوائر الإهتمام المختلفة سواء المجتمعية، أو التنظيمية، أو البحثية، وهذا ما أكدت عليه دراسة الأقرع (٢٠١٨) على أن الميل للتقاعد بأث من المواضيع التي تسأثر إهتمامات الباحثين في مختلفة المجالات، وبالرغم من اتفاق العلماء والمختصين على مفهوم واحد للتقاعد، إلا أنهم اتفقوا على عدة جوانب مرتبطة بالتقاعد، ومنها إرتباط التقاعد بالوظيفة أكثر من إرتباطه بالعمل، فالتقاعد يترك الوظيفة عندما يبلغ سناً معينة، وليس شرطاً أن يكون غير قادر على العمل.

حيث برزت فكرة التقاعد المبكر في الغرب، بهدف التمتع بالحياة بعيداً عن ضغوط العمل ومشكلاته بعد أن يكون الفرد قد حقق قدراً معقولاً من الأمان المعيشي والمالي، حيث وجد الكثيرون في أمريكا وأوروبا أنهم يعملون كالألات بلا هدف أو غاية، فهم يملكون مدخرات مالية جيدة، وحسابات مصرفية تكفيهم للعيش برغد وهناء لعشرات السنين بما يفوق العمر المتبقي لهم في الحياة، لهذا ظهر الإتجاه الجديد في بعض المجتمعات الغربية والشرقية، وهو العمل لبعض الوقت، والتمتع بما يتبقى من وقت الإنسان لممارسة الهوايات التي يحبها، أو قضاء وقت أطول مع الأسرة والأصدقاء. (عبد الحميد، ٢٠٠٧، ص ١). وهذا ما أكدت عليه دراسة جين (Gene 2008) والتي إستهدفت الكشف عن فوائد ومشاكل التقاعد، وتوصلت الدراسة الى أمور هامة منها أن المتقاعدون في سن بكرة عادة مسرورون بقرار إحالتهم على التقاعد، نظراً للحوافز الخاصة والمالية منها التي دفع باتجاه التقاعد المبكر غالباً ما تنجح.

وقد إختلفت المجتمعات في تحديد سن التقاعد من العمل، والجدول الآتي يحدد سن التقاعد لدي المرأة في معظم دول العالم.

#### جدول (١) يوضح: التباين في تحديد سن التقاعد دولياً.

الدولة	سن التقاعد للمرأة
بلجيكا	٦٠
فرنسا	٦٠
بريطانيا	٦٠
أيرلندا	٧٠
السويد	٦٧
النرويج	٧٠
الولايات المتحدة الأمريكية	٦٥
مصر	٦٠

ويعتبر التقاعد واحد من الأحداث الهامة في مجرى حياة النساء عموماً والمرأة العاملة خصوصاً، به تتغير أو تتوقف أنماط حياتية واجتماعية وفكرية ونفسية واقتصادية درجت عليها المرأة لفترات طويلة، والموائمة لعملية التقاعد ليست سهلة، فالكثيرات يعتقدن قبل بلوغها أنها ستكون مرحلة رائعة للتخلص من روتين العمل اليومي وفجأة تجدن أنفسهن في كثير من الأحيان يواجهن العديد من المشاكل العامة، (Meyer, 2009, p.45) فكثيراً ما ينظر الناس إلي التقاعد علي أنه البداية الحقيقية، ففي هذه المرحلة يتناقص مردود العامل ويصبح غير قادر على العمل وعلي تلبية حاجاته خاصة إذا تقدم في السن، كوضع قانون للعمل يوضح العلاقة التي تربط العامل بالمسؤول أو رب العمل ويحدد حقوق وواجبات العامل. (عبداللطيف، ٢٠٠٥، ص.٣٥)

وأوضحت الكثير من الدراسات التي تناولت مرحلة التقاعد إيجابياتها وسلبياتها، وأن أكثر المشاكل التي تواجه المتقاعد هي المشاكل المادية، حيث أن تكاليف المعيشة يتزايد عاماً بعد آخر، ومع انخفاض الدخل تصبح لدي المتقاعد مشكلة في كيفية الحصول على جميع احتياجاته وطلباته الضرورية، (العبيدي، ١٩٨٩، ص.٥١) وهذا ما أكدت عليه دراسة مسكينا & نيكولاس Mckenna & Nickols (2006) أن معظم النساء المتقاعدات يعشن في مستوى لا يليق بهن من الحاجة ونقص الدخل وأن معاش التقاعد الذي يتقاضونه لا يكاد يكفيهن، وأوضحوا أن التخطيط للتقاعد والميل للدخار يجعل المرأة أكثر حذاً وذلك لأنها تفهمت وضعها المالي وخطت على ضوء ذلك، وتؤكد أيضاً معظم الدراسات أن العوامل المادية والاجتماعية والنفسية تلعب دوراً رئيسياً في عملية التكيف لمرحلة التقاعد، فقد وجد أن الكثير ممن يعانون صعوبة في التكيف للتقاعد يعانون مشاكل مالية واجتماعية ونفسية، كما أن سرعة التكيف للتقاعد ترتبط بدرجة كبيرة بمدى ملاءمة الدخل، وأن ترتيب المشكلات التي يواجهها المتقاعدين هو: الاقتصادية، الترفيهية، الاجتماعية، ثم الصحية.

وفي العموم فإن إتجاه المرأة العاملة إلى التقاعد قبل بلوغهم للسن القانوني المحدد من قبل الحكومات يتأثر بشكل كبير بالعديد من العوامل، فقد أشارت دراسة كلا من بيدورف & برج (Burdorf & Berg, 2010)، ونيكلسون & إريكسون (2012) Nicolaisen & Eriksen، إلى أن هناك عوامل ضاغطة ترتبط بالعمل مثل سوء الحالة الصحية والإرهاق البدني نتيجة أعباء العمل، وعدم الرضا الوظيفي بسن التغييرات المتكررة في البيئة التنظيمية للعمل، إضافة إلى العوامل الساحبة التي لا ترتبط بالعمل فقد تتمثل في الحصول على مزيد من الوقت لممارسة الهويات والرغبات، والتفرغ للشؤون الأسرية ورعاية أفرادها، أو الالتحاق بمجال العمل التطوعي.

ويترتب على الإتجاه نحو التقاعد العديد من الانعكاسات المباشرة على المستوى العام والمرتبطة بالعمل وبيئته، إضافة إلى المستوى الخاص، فعلى المستوى العام يتمثل التأثير في فقد الخبرات والكفاءات البشرية المؤهلة والمدرية، وازدياد العبء على الموازنة لنظام التأمينات الاجتماعية والميزانية العامة للدولة، وذلك بسبب إرتفاع تكاليف المعاشات قياساً بتقدير الفترة والقيمة المرصودة لها (الحري & أبوحميد، ٢٠١٨، ص.٣٥). وبالرغم مما سبق قد يكون إتجاه الموظفين تأثيرات تنظيمية وإيجابية، تتمثل هذه التأثير في الإستغناء عن الموظفين ذوي الكفاءة المنخفضة، وإفساح المجال لإنتساب موظفات جدد بأفكار جديدة ودافعية عالية، والتي قد تخدم المؤسسة وتحسين جودة الأداء فيها ودفعها نحو الأفضل (محافظة، ٢٠٠٧، ص.١٣٦)، أما على مستوى الأفراد، فإن الميل أو الإتجاه نحو التقاعد قد يجعل الأفراد مستهلكين بدلا من كونهم منتجين، إضافة إلى إزدياد إحتتمالية حدوث مشاكل صحية واجتماعية واقتصادية وأسرية ونفسية بسبب مواجهة الفرد للكثير من المتغيرات وأبرزها التغير في نمط الحياة (الحواجري، ٢٠١٦، ص.١٢٥).

كذلك فإنه من الممكن إرتباط إتجاه المرأة العاملة إلي الإتجاه نحو التقاعد المبكر بالعديد من المتغيرات التي ترتبط بها بشكل مباشر، ومنها المسؤولية الملقاة على عاتق المرأة المتمثلة بتكلفتها بالرعاية الأسرية لكافة أفراد الأسرة، حيث أشارت دراسة العماري (٢٠٠٧) إلي العديد من العوامل الاجتماعية التي دفعت المرأة التي تعمل في العمل الإداري إلى أنها ترغب في الوفاء بالالتزامات

الاجتماعية والأسرية، وهذا ما أكدت عليه ايضا دراسة حماد (2010) Hammad إلى أن المرأة توجه العديد من التحديات التي تسهم سلبيا في تقدمها في مستويات السلم الوظيفي، فهي تعيش حالة من الشتت الذهني ما بين العمل وواجباتها الأسرية، الأمر الذي بات يشكل خطرا ملحوظا على إستمرار العلاقة الزوجية بينهما بسبب قلة رعايتها الأسرية، وكذلك دراسة سولهيم Solheim (2011) إلي أن إرتباط المرأة بعملها قد أثر علي وظائفها الفعلية داخل المنزل خاصة إذا كانت متزوجة ولديها أبناء، وما ينجم عن ذلك من مسؤوليات إجتماعية وتربوية وصحية متنوعة، والتي تضعها صوب الكثير من المهمات الموكلة إليها، والتي ينشأ عنها المتاعب والمعوقات والمشكلات والصعوبات التي تترك آثارا سلبية عليها وعلى عملها، بحيث تجعلها غير قادرة على التوفيق بين عملها وأسرته وتربية أبنائها.

**الموجه النظري لتلك الدراسة:** وسوف تنطلق تلك الدراسة من الآتي:

أ. **نظرية النشاط:** حيث تفترض تلك النظرية أنه لكي يحدث التوافق بشكل فعال مع فقدان عمل، أو وظيفة فإنه يجب على الفرد أن يجد بديلاً لتلك الأهداف الشخصية التي كان ذلك العمل يقوم بتحقيقها، وأن ينمي اهتمام ويواصل نشاطاته بما يساعد على رفع روحه المعنوية، ويعتبر " فريدمان وهافي جرست وميل من مؤسسي هذه النظرية، وقد ركز كل من فريدمان وهافي جرست على أهمية الأنشطة البديلة في حالة فقد المتقاعد لوظيفته، وعمله والتي يمكن من خلالها شغل وقت فراغه وإعادة توافقه كما ركز ميلر علي الأنشطة البديلة التي تمثل مصدرا جديدا للدخل، إذن فالأنشطة البديلة التي يقوم بها الشخص بعد التقاعد تحقق له هدفين: (سلامة، ٢٠٠٣، ص.١١٢).

**الأول:** أنه يجد البديل عن العمل المفقود.

**والثاني:** أنها تعتبر مصدراً جديداً للدخل الذي تناقص بعد التقاعد عن العمل.

وعلى عكس نظرية الانسحاب فإن نظرية النشاط ترى أن الرضا لدى المتقاعدين إنما يتوقف على إدماج الفرد في المجتمع وعلى تلك الإسهامات التي يظل يضيفها وعلى شعوره بأنه مازال نافعاً ومطلوباً فقيام المسن ببعض الأنشطة يعتبر أمراً ضرورياً لزيادة رضا المسن عن الحياة وقناعته بها.

بالتالي اتجاهات العاملين نحو التقاعد كما يرى هافي جرست تنقسم إلى فئتين:

**الأولي:** هم الأشخاص الذين يمكنهم التغيير من نمط حياتهم بعد التقاعد ويطلق عليهم (Transformers) عن طريق خلق أنماط جديدة من الأنشطة والأعمال لقضاء وقت الفراغ.

**الثانية:** وهم الأشخاص الذين يرغبون الإستمرار في نفس أعمالهم السابقة ويطلق عليهم (Maintainers)، ولم يكن لديهم الوقت الكافي لممارسة وتنمية بعض الأنشطة أو المهارات لن يجدوا مكاناً في هذه النظرية.

**ب. نظرية التوافق:** وفي ضوء تحليل العناصر الأساسية في النظريات الثلاث (النشاط، والانسحاب، والاستمرار) وأوضح أن عملية التوافق تقوم على عنصرين أساسيين هما: (Querejeta,2010,42)

- التسوية الداخلية.

- التفاوض والتفاهم بين الأشخاص.

والتسوية الداخلية تعني إعادة النظر في معايير إتخاذ القرار، أما التفاوض بين الأشخاص فينظر إليه كعملية يتم فيها مناقشة الفرد لأهدافه وطموحاته مع الآخرين ممن يتعامل معهم، ويمكن أن يترتب عليها تغيير الفرد لأهدافه، وأوضح "أتشلي" أن هناك علاقة قوية بين هذين العنصرين، وأشار إلى أن الأهداف الشخصية يتسم بالتغير من مرحلة عمرية لأخرى، ويتطلب ذلك من المتقاعد أن يتكيف مع الأدوار الجديدة، ويأخذ التغير في الأهداف الشخصية اتجاهين:

**الأول:** أن تكون إيجابيه، فيكون الفرد أكثر شعوراً بالرضا والنجاح والإلتزام، والتفاعل مع الآخرين.

**الثاني:** أن يترتب عليها حدوث تغير سلبي، خاصة لدى الأشخاص الذين وصلوا إلي قمة العمل في وظائفهم السابقة، حيث يصبح التقاعد أمراً صعباً بالنسبة لهم، كما يعتبر الأشخاص الماديون الوظيفة شيئاً هاماً لتحقيق أهدافهم المادية.

**وسوف تستفيد الباحثة من الموجّهات النظرية في الآتي:**

(١) سوف تستفيد الباحثة من الموجّهات النظرية في تحديد مشكلة الدراسة الخاصة بها.

(٢) المساهمة في تحديد أهداف الدراسة وصياغة فروضها.

(٣) مساعدة الباحثة في تحليل جداول الدراسة ومناقشة نتائجها.

(٤) المساهمة في تحديد الإطار النظري للدراسة.

(٥) وكذلك تحديد متغيرات الدراسة ومحاورها لإعداد مقياس الدراسة.

**صياغة مشكلة الدراسة:**

والخدمة الاجتماعية كمهنة لها منظورها التنموي الذي يتمشى مع التغيرات المجتمعية سواء كانت إقتصادية أو إجتماعية أو ثقافية ويتعين علي المهنة أن توالي اهتماماتها بالمشاركة الجادة في حل المشكلات التي تواجه الفئات المختلفة، خاصة المرتبطة بالمرأة لأنه من البديهي القول بأن تحقيق التنمية بالصورة المنشودة يحتاج إلي حل المشكلات التي تواجه المرأة وخاصة في مجال العمل. (سليمان، ٢٠١١، ص.٣١٠)، حيث إن العمل هو الدور الاجتماعي الذي يرتبط بالأدوار الاجتماعية الأخرى للإنسان، وأي خلل في هذا الدور يؤدي إلى إختلال الأدوار الاجتماعية الأخرى، وينجم عنه مشكلات إجتماعية كانقطاع العلاقات الاجتماعية بين المتقاعدين ومجتمعهم، والإحساس بالإهمال والانعزالية، وزيادة وقت الفراغ ونقص الدخل، والشعور بأنه أصبح مستهلكاً غير منتج، وعدم توفر فرص العمل المناسبة لإعتقاد أصحاب العمل بأن المتقاعد أقل إنتاجية وأكثر عرضة للحوادث من الشباب. (سماعة، ٢٠٠٨، ص.٢).

وتعد الممارسة العامة أحد الاتجاهات الحديثة في الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية التي تسعى إلى تمكين أنساق العملاء بشكل فردي أو جماعي لكي يتمكنوا من حل مشكلاتهم وإشباع احتياجاتهم واستثمار قدراتهم والاستفادة منها بفاعليه (حبيب، ٢٠١١، ص.٣٨)، وتتنظر الممارسة العامة إلى المواقف التي تتعامل معها المهنة، بطريقة شمولية عامة متكاملة، لا تتفصل أجزاءها أو مكوناتها، بل تتعامل مع كل هذه المكونات والتبادل والتفاعل الذي يحدث بينها دون تجزئة الموقف أو تخصيص الممارسة، حيث إن مركز إهتمام الممارس العام هو الظواهر والمشكلات والقضايا التي يتعامل معها، حيث أن الممارس العام لا يركز على طريقة من الطرق المهنية وإنما يهتم بحاجة أو مشكلة العميل (حبيب وآخرون، ٢٠٠٣، ص.١٥٠)

يعد موضوع التقاعد من المواضيع الأكثر أهمية في وقتنا الحاضر، فهو ظاهرة ذات شقين سلبي وإيجابي، لأن التقاعد في سن مبكرة قد يحرم المؤسسات الخدمية أو الحكومية من أصحاب الخبرة والمؤهلات وفي الوقت نفسه قد يكون راحةً وفرجاً للموظفات ليتخلصوا من أعباء العمل والضغوط المهنية التي يواجهونها في عملهم، وتوفر الوقت الكافي ليتفرغوا لحياتهم الشخصية والاجتماعية والأسرية بشكل أكبر، وإذا أخذنا في الحسبان أهمية تحديد الإتجاهات وقياسها لكون الإتجاهات تعكس ميلاً نفسياً نحو نشاط ما وليس تحديداً لفظياً له، وهي عبارة عن تنظيم لأنواع من النشاط في طور أولي وأفعال لم تكتمل بعد بالضرورة، فهي بذلك تمثل القاعدة التي يستند إليها هذا الميل أو الحوافز التي تدفع لهذا الميل، فقياس الإتجاه نحو التقاعد يمدنا بمزيد من وضوح الرؤية حول صحة أو خطأ الكثير من التصورات النظرية التي تعد أساساً لتخطيط الوظائف المختلفة برمتها، وتزود القائمين عليها برؤية واقعية تتلمس العملية الإدارية من الداخل وبشكل منهجي.

ومن خلال إطلاع الباحثة على الأبحاث والدراسات المصرية والعربية والإطلاع علي الأطر النظرية المختلفة المتعلقة بموضوع الإتجاه نحو التقاعد فقد وجد تناقضاً بين نتائج بعض الدراسات حيث أشارت بعض الدراسات إلى وجود إتجاه سلبي نحو



التقاعد بينما أشارت دراسات أخرى إلى وجود اتجاه إيجابي نحو التقاعد، وبالتالي فإن دراسة فئة المقبلين على التقاعد أصبحت أمراً هاماً وضرورياً لما لها من سمات وخصائص تميزها، تتمثل في الجوانب الجسمانية والصحية والتوزيع العمري والاجتماعي والإقتصادي، ومجموعة من الخصائص الاجتماعية متمثلة في انخفاض مستوى الدافعية والعزلة الاجتماعية والنقص في مجال التفاعل بينهن وبين أفراد المجتمع، وفي ظل هذه التناقضات حول قرار التقاعد المبكر وسلبياته وإيجابياته، تعد اتجاهات الموظفين نحو التقاعد من المواضيع الجديرة بالبحث والإهتمام من وجهة نظر الباحثة، واعتماداً على ما سبق يمكن تحديد مشكلة البحث الحالي بالتساؤلات الآتية: ما اتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد، وهل تختلف هذه الاتجاهات تبعاً لمتغيرات البحث أم لا؟

**ثانياً: أهمية الدراسة:**

- ١- الإهتمام الدولي والإقليمي والمحلي بقضايا المرأة وخاصة قضية التقاعد الخاصة بهن، باعتبارها أحد الأهداف الرئيسية لكل المجتمعات من أجل تحقيق التنمية لتلك الفئة.
- ٢- الزيادة المستمرة في أعداد النساء العاملات، حيث تمثل شريحة كبيرة داخل المجتمع، وتحتاج إلى الرعاية والاهتمام لأنهم أفنوا حياتهم وصحتهم وشبابهم في تنمية المجتمع.
- ٣- تأتي أهمية الدراسة باعتبارها ضرورة أقرتها وأكدها العديد من النتائج والدراسات على ضرورة التعامل مع المشكلات التي تعاني منها المرأة وتجعلها تتجه برغبتها نحو التقاعد، وكذلك التعامل مع الآثار المترتبة علي التفكير في التقاعد.
- ٤- الإهتمام المتزايد في الوقت الحالي من جانب الدولة والعديد من التخصصات المختلفة ومنها الخدمة الاجتماعية وخاصة الممارسة العامة بفئة النساء العاملات، لتوفير أوجه الرعاية الانسانية لهم والعمل على تحسين نوعية حياتهم قبل سن التقاعد.
- ٥- إثراء الجانب المعرفي للخدمة الاجتماعية بصفة عامة وتخصص الممارسة العامة بصفة خاصة من خلال وضع برنامج مقترح للممارسة العامة في التعامل مع مشكلة زيادة رغبة النساء في التقاعد.

### ثالثاً: أهداف الدراسة:

١. تحديد مستوى الإتجاه العام للمرأة العاملة نحو التقاعد: ويمكن قياس ذلك الهدف من خلال المؤشرات التالية:
    - الإجتماعي.
    - النفسي.
    - الوظيفي.
    - الصحي.
    - المادي.
  ٢. تحديد الفروق الجوهرية بين متوسطات درجات النساء العاملات المقبلات علي التقاعد طبقاً للمتغيرات الآتية (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، العمر).
  ٣. التوصل إلى برنامج مقترح من منظور الممارسة العامة للتعامل مع اتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد.
- رابعاً: فروض الدراسة:**

- من المتوقع أن يكون الإتجاه العام للمرأة العاملة نحو التقاعد سلبياً.
- لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد وفقاً لمتغير العمر.

- لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.
- لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.

خامساً: الإطار النظري للدراسة:

أ. الاتجاهات:

١. مفهوم الاتجاهات: تمثل مجموعة من المشاعر والعواطف أو المعتقدات الخاصة بالفرد ناحية بعض الأشياء أو الأفراد أو المواقف الأخرى، حيث تعبر عن حالة عقلية تسهل على الفرد الشعور أو التصرف نحو شخص آخر أو شيء ما أو فكرة ما بشكل محبب.

والإتجاهات تشير إلى نمط مستقر نسبياً من المعتقدات والقيم والمشاعر تجاه بعض القضايا والأحداث والأشخاص والجماعات والمنظمات. (حمزة، ٢٠١٢، ص. ١٦٣)

وتقصد الباحثة بالإتجاهات في تلك الدراسة: هي المشاعر أو المعتقدات التي تتكون لدي المرأة العاملة نحو التقاعد وترتبط بإحدي الأبعاد التالية:

- أ. البعد الاجتماعي.
- ب. البعد النفسي.
- ج. البعد الصحي.
- د. البعد المادي.
- هـ. البعد الوظيفي.

٢. مكونات الإتجاه: إن الإتجاه له ثلاثة مكونات رئيسية هي كالتالي: (Kieran,2001,P.93)

- المكون الإدراكي: وهو الذي يتعلق بالمعتقدات التي يعتقها الفرد تجاه شيء ما سواء كان هذا المعتقد صحيحاً أو خاطئاً، والتي يمكن تكوينها من المعرفة والأفكار والمشاهدات التي يشاهدها الشخص ويفسرها تفسيراً منطقياً يناسب مع هذه الأفكار.
- المكون العاطفي: وهو الذي يرتبط بالفكرة التي كونها الشخص نحو شيء ما عن طريق مشاعره أو عواطفه بعد التكوين الإدراكي، ويتم ترجمة هذا المكون على هيئة حب أو كره، ورغبة أو عدم رغبة في الشيء.
- المكون السلوكي: ويتمثل في تصرف أو سلوك الفرد نحو موضوع الإتجاه، فالفرد بعد الإنتهاء من المكونين السابقين الإدراكي والعاطفي نجد أنه يسلك سلوكاً معيناً سواء كان إيجابياً أو سلبياً حسب نظرته للموضوع.
- (٣) أهمية الإتجاهات: إن الإتجاهات هامة جداً في تحديد السلوك وتأثيره على العمل وبيئته، مما يدعو إلى ضرورة الربط باستمرار بين إتجاهات الأفراد وأدائهم في العمل. (المغيصب، ١٩٩٢، ص. ٣٠١).
- الإتجاهات تؤثر في سلوك الفرد داخل بيئة العمل وخاصة في بعض المجالات مثل الرضا عن الوظيفة- الغياب- ترك العمل.
- إن الإتجاهات تمثل هدفاً في حد ذاتها تحاول المنظمات تحقيقه برؤيه إيجابية حتى يتم تحسين مشاعر العاملات ناحية بعض القضايا التي تهتم بالمنظمة وتهتم بحياتهم.
- الإتجاهات تلعب دوراً كبيراً في التنبؤ بالسلوك داخل المنظمة وبعد التقاعد.
- الإتجاهات تساعد العاملات على كيفية التعبير عن الثقافه والمعتقدات والقيم التي تتوافر لديهم.
- الإتجاهات لديها القدرة على ضبط الإنفعالات وتنظيم المعارف التي عن طريقها تتكون الإتجاهات بشكل متكامل ودقيق لدي العاملات سواء داخل المنظمة أو عند التقاعد.

(٤) خصائص الاتجاهات: هناك مجموعة من الخصائص التي تتميز بها الاتجاهات تتمثل في

الآتي: (Topa&Alcover,2018,P.75)

- الاتجاه أمر مكتسب: حيث تنشأ بسبب الخبرات والمعلومات التي يحصل عليها العامل خلال مراحل حياته من خلال المعايضة والتجربة وأيضاً التعلم، فتفاعلات الفرد مع المجتمع المحيط به يسهم في تشكيل الاتجاهات.
- الاتجاهات تتكون عن شيء معين: فحتى ينشأ الاتجاه يجب أن يكون هناك شيء محدد بذاته حتى يتكون الاتجاه ناحيته.
- الاتجاهات لها مسار ولها قوة: فلها مسار من حيث إما أن تكون إيجابيه أو تكون سلبيه، كما أنها قويه من حيث قد يحب الفرد شيء أو يحبه بدرجة أقوى، وهذه القوة ترتبط بقوة المثير موضع الاتجاهات، فقد تختلف قوة الاتجاه من شخص إلى شخص آخر لديهما نفس الاتجاه.
- الاتجاهات تتصف بالثبات والتعميم: فالإتجاهات عندما تتكون وتطول مدتها فإنه يصعب تغييرها، كما أن التعميم أحد صفات الاتجاه.
- الاتجاهات لا يمكن رؤيتها أو ملاحظتها بشكل مباشر: ولكن يمكن أن نستدل عليه ونستنتج عن طريق تصرفات الافراد، أو دراستها ومعرفتها من خلال الاستقصاءات أو المقابلات مع الآخرين.

ب. التقاعد:

١. مفهوم التقاعد: التقاعد يعنى الإنقطاع أو الانعزال عن الحياة النشيطة.

ويعرف التقاعد على أنه انقطاع صلة العمل مع الجهة المستخدمة وهي مصالح الوظيفة العمومية، واستفادة العامل من حقه في التقاعد بعد توفر شروط يحددها القانون الخاص بهذه الحالة، وهو انقطاع عن الحياة المهنية وتوقف الراتب الذي كان يتقاضاه العامل مقابل تأدية عمله، ويحول إلى صندوق التقاعد مباشرة للتكفل براتبه الجديد الذي سيختلف حتماً عن راتبه السابق بالنقصان. (Querejeta, 2010, p.2)

وتكون الإحالة على التقاعد نتيجة كبر السن أو عجز أو إعاقة أو بلوغ سن التوقف الإجباري وتكون الإحالة على التقاعد نتيجة كبر السن أو عجز أو إعاقة عن العمل، ويختلف هذا السن من دولة إلى أخرى وفي الغالب يحدد ب ٦٠ سنة، وتخول نظم التأمين الاجتماعي حصول العامل المتقاعد على معاش تقاعدي كاف أو الحصول على مساعدات مالية في حالات العجز والإعاقة (بركات، ٢٠١٠، ص.٨).

٢. المتقاعد: هو ذلك الشخص سواء كان (ذكر أو أنثى) والذي يحصل على حقه في التقاعد بعد فترة زمنية محددة من العمل (عبد اللطيف، ٢٠٠٧، ص.٣٦).

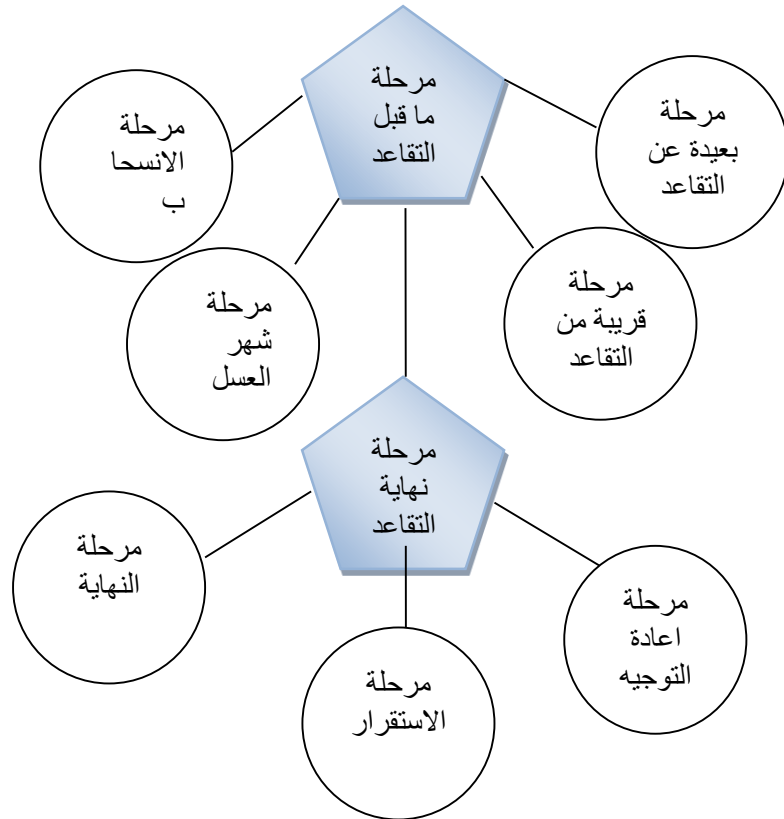
أيضاً هو الشخص الذي انقطع عن أداء وظيفته وحرمانه مما كان يتقاضاه من مرتب أو مكافأة مقابل قيامه بمهامه الوظيفي، بعد إنقضاء فترة زمنية يحددها القانون أو المجتمع، وقد حدد قانون التقاعد شروط الحصول على أجر التقاعد تمثلت في: (فترة العمل، العامل المقبل على التقاعد، جنس العمل (ذكر، أنثى).

يعرف المتقاعد أيضاً بأنه الموظف الذي تقاعد عن العمل أي أحيل إلى المعاش، أي بأنه الفرد الذي عمل لفترة من حياته في القطاع الحكومي وأهله ذلك معاشاً للتقاعد (بن صنيان، ١٩٩٣، ص.٤٤).

وترى الباحثة أنه علي الرغم من عدم إتفاق العلماء والمختصين على مفهوم واحد للمتقاعد إلا أنهم إتفقوا على عدة جوانب ترتبط بالتقاعد، ومنها أن التقاعد يرتبط بالوظيفة أكثر من إرتباطه بالعمل، فالمتقاعد يترك الوظيفة عندما يبلغ سنا معيناً وليس شرطاً أن يكون غير قادر على العمل، كما يرتبط التقاعد بالأدوار الاجتماعية الأخرى، كما أن التقاعد يكون إجبارياً أو اختيارياً، لذلك نجد أن مرحلة التقاعد تعطي للمتقاعد مزايا من أهمها:

- ١- إصطفاء ما يحلو له من الأصدقاء، والإجتماع مع من يوافق شخصيته وميوله.
  - ٢- التقاعد بالنسبة لبعض المتقاعدين يعتبر بداية لمرحلة جديدة يحقق من خلالها المتقاعد أحلاما جديدة حيث يعمل ما يود أن يعمل من خلال إكتشافه لقدراته ومواهبه والأعمال التي يفضلها ويعتقد أنه سيبدع فيها.
  - ٣- يستطيع المتقاعد أن يسير نفسه بالروتين الذي يريده وليس محكوما بروتين الشغل أو بما يشاء الآخرون، بل يختار الحركة والزمن اللذين يناسبان ميوله ورغباته (الغريب، ١٩٩٨، ص. ٨٠).
  - ٤- التقاعد يريح المتقاعد من التفكير المقلق الذي يحضه على التقدم الوظيفي والجهاد في كيفية تحقيق ذلك.
  - ٥- إن ما يتمتع به المتقاعد من خلفية إمتزجت بالخبرة والنضج، فإنها تؤهله لأن يقوم بدور أكبر أهمية من ذي قبل ويقدم لنفسه ولأسرته ولمجتمعه أعمالا رائدة يكون المستشار والمرشد والقوة (سلامة، ٢٠٠٣، ص. ٩٨).
  - ٦- يكون حكم المتقاعد على الأشياء والنتائج التي يتوصل إليها بفضل عامل السن والخبرة أكثر نضوجا من الناحية العقلية والعاطفية، وهذا ما يعطيه فرصة الانطلاقه الحرة ليبدع ويحقق أشياء لم تتحقق له عندما كان في الخدمة.
- ويقصد بالمقبلين على التقاعد وفقاً لهذه الدراسة كما يلي:

- هي المرأة العاملة التي لديها نية للتقاعد عن وظيفتها التي تشغلها، نتيجة لأنها قد اقتربت من بلوغ سن التقاعد (٦٠)، أو أنها غير قادره على العمل بتلك الوظيفة، وقد يكون الإقبال على التقاعد (إجبارياً، أو اختيارياً)، ويجب أن تنطبق عليها شروط التقاعد بغض النظر عن مدة الخدمة أو العمر أو الدافع للتقاعد والنشاطات التي تزاولها بعد التقاعد.
٣. مراحل التقاعد: كعملية ودور اجتماعي، ينطوي على ست مراحل، تتطلب كل مرحلة منها حسن التكيف معها، ونظراً لاختلاف خبرة التقاعد ما بين شخص وآخر، فإنه يستحيل تحديد عمر معين لكل مرحلة من هذه المراحل، كما أنه ليس من المحتمل أن يمر كل الأفراد بهذه المراحل جميعها، وبنفس الترتيب والشكل الآتي يوضح مراحل التقاعد: شكل (١)



وسوف يتم عرض هذه المراحل على النحو الآتي:

- أ- مرحلة ما قبل التقاعد: ويمكن تقسيمها إلى مرحلتين ثانويتين:
    - مرحلة بعيدة المدى: حيث ينظر إلى التقاعد على أنه حادثة بعيدة.
    - ومرحلة قريبة المدى: حيث يدرك العاملون أن تقاعدهم بات وشيكاً.
  - ب- مرحلة شهر العسل التقاعدي: وهي بداية التقاعد حيث يتطلع الفرد لعمل أشياء لم يكن لديه وقت كاف لإنجازها من قبل (كالسفر، وزيارة الأقارب، والرحلات ... الخ) وتتطلب هذه المرحلة أن يكون المتقاعد متمتعاً بصحة جيدة، وفي ظروف نفسية واجتماعية ملائمة.
  - ج- مرحلة خيبة الأمل: حيث تفقد النشاطات المذكورة جاذبيتها الأولى، ويمهد ذلك الطريق إلى بدء المرحلة الرابعة.
  - د- مرحلة إعادة التكيف: عندما يبدأ المتقاعد بتطوير نظرة أكثر واقعية نحو موضوع التقاعد بما في ذلك تقلب الخيارات والفرص المتوفرة أمامه.
  - هـ- مرحلة الاستقرار: هذا لا يعني عدم وجود التغيير، ولكن يشير إلى كيفية التعامل مع التغيير، حيث يدرك المتقاعدون ما المتوقع منهم، كما يدركون مواطن القوة والضعف لديهم.
  - و- المرحلة النهائية: بالرغم من أن الموت قد يفاجئ المرء في أية لحظة، إلا أن المرحلة السادسة والأخيرة من التقاعد تبدأ عندما تقع الإعاقة بسبب كبر السن، عندما يصبح المرء عاجزاً غير قادر على العناية بنفسه، ويتقمص دور المريض والعاجز. (سماعنة، ٢٠٠٨، ص ٢٥).
  ٤. أنماط التقاعد وكيفية الإعداد له: فيما يتعلق بأنماط المتقاعدين فتقسم إلى خمسة أنماط هي:
    - النمط الناضج: وفيه يقع هؤلاء الذين يقبلون على التقاعد بسهولة دون الندم على ما فات، كما أن بإمكانهم إقامة علاقات جديدة ومهام جديدة تشغل حياتهم.
    - أصحاب المقعد الهزاز: وهم الذين يرحبون بالتقاعد كمرحلة للإسترخاء والتأمل والتمتع السلبي بالتقدم في العمر.
    - ذوي الدروع: أي الذين يتبعون أسلوب حياة منظم ومفعم بالنشاط لكي يدافعوا به ضد قلق التقدم في العمر.
    - الغاضبون: فهم الذين لا يستطيعون مواجهة فكرة التقدم في العمر، ويلومون الآخرين عن فشلهم في تحقيق أهدافهم في الحياة.
    - كارهو أنفسهم: فهم الأشخاص الذين يلومون أنفسهم عن كل فشل لحق بهم، وغالباً ما يفشل أصحاب النمطين الأخيرين في مواجهة أزمة التقاعد والتغلب عليها.
    - الإعداد لعملية التقاعد: ويتطلب ذلك إمداد الأفراد الذين يصلون إلى مرحلة العمر المتوسط بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تساعد على ما يلي: (المنيع، ٢٠١٤، ص ٢٥٥):
      - كيفية الإحتفاظ بصحة جيدة.
      - كيفية زيادة فرص التوظيف بعد التقاعد من عملهم.
      - كيفية إتباع أساليب معيشية تلائم المتقدمين في السن والإحاطة بها.
      - كيفية تأمين المورد المالي.
      - تزويدهم بمعارف ترتبط بطرق الوقاية من الأمراض المزمنة.
      - إجادة أنواع من النشاط والمهارات تكون لكبار السن بديلاً عما كانوا يمارسونه في شبابهم.
      - مساعدتهم على توفير حياة أسرية وصلات إجتماعية مناسبة.
- سادساً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

١: نوع الدراسة: انطلاقاً من طبيعة مشكلة الدراسة، وإتساقاً مع أهدافها، فإن الدراسة الراهنة تنتمي إلى الدراسة الوصفية التحليلية والتي تحاول فيها الباحثة تحديد اتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد

٢: منهج الدراسة وتعمد الدراسة الحالية على منهج المسح الاجتماعي، باعتباره أحد المناهج الرئيسية الملائمة للدراسات الوصفية، وتستخدم الدراسة الراهنة المسح الاجتماعي بطريقة العينة من النساء العاملات بالجهاز الإداري بجامعة حلوان.

٣: أدوات الدراسة:

أ. مقياس اتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد: وذلك لتحديد مستوى اتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد، وتضمن ذلك المقياس عدد من المحاور (البيانات الأولية، الإتجاه النفسي، الإتجاه الاجتماعي، الإتجاه الوظيفي، الإتجاه الصحي، الإتجاه المادي) مطبقة على جميع العاملات (بما فيهم الأخصائيات الاجتماعيات) بالجهاز الإداري بجامعة حلوان.

- وقد تم تصميم المقياس من خلال مجموعة من المراحل والخطوات كالتالي:

- ١- الإطلاع على الكتب والمراجع التي أجريت في هذا المجال.
- ٢- الإطلاع على المقاييس التي صممت في البحوث والدراسات السابقة المتعلقة بهذا المجال.
- ٣- الإطلاع على الدراسات السابقة التي أجريت في هذا المجال.
- ٤- الإطار النظري الذي إحتوته هذه الدراسة، مما ساعد الباحثة في تحديد محاور المقياس وصياغة بعض العبارات بالمقياس، تم صياغة أسئلة المقاييس بحيث تتعد عن التكرار والترادف في المعنى مع تجنب الأسئلة المركبة أو الغامضة التي تحمل أكثر من معنى، وأن تكون أكثر إتصالاً بموضوع الدراسة وقريبة من مستوى ثقافة الباحثين.

- مكونات المقياس:

٢ - قامت الباحثة بتحديد محاور المقياس والتي تمثلت فيما يلي:-

المحور الأول: خاص بالبيانات الأولية لجميع النساء العاملات داخل الجهاز الإداري بجامعة حلوان.  
المحور الثاني: أبعاد اتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد.

- الإجتماعية.
- النفسية.
- المادية.
- الوظيفية.
- الصحية.

- صدق المقياس: لإختبار صدق المقياس الخاص بالنساء العاملات بالجهاز الإداري بجامعة حلوان، حيث تم حساب معاملات الصدق الظاهري، وصدق المحتوى، والصدق الإحصائي، وذلك كما يلي:

(أ) الصدق الظاهري (صدق المحكمين): تم عرض الأداة على عدد (١٠) محكم أكاديمي من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان وذلك لإبداء الرأي في صلاحية الأداة من حيث السلامة اللغوية للعبارة من ناحية وإرتباطها بأبعاد الدراسة من ناحية أخرى، وقد تم الإعتماد على نسبة اتفاق لا تقل عن (٨٠%)، وقد تم حذف بعض العبارات وإعادة صياغة البعض، وبناء على ذلك تم صياغة المقياس في صورتها النهائية.

(ب) صدق المحتوى (الصدق المنطقي): وللتحقق من هذا النوع من الصدق قامت الباحثة بما يلي:

- الإطلاع على الأدبيات والكتب، والأطر النظرية، والدراسات والبحوث السابقة التي تناولت أبعاد الدراسة.

- تحليل هذه الأدبيات والبحوث والدراسات وذلك للوصول إلي الأبعاد المختلفة والعبارات المرتبطة بهذه الأبعاد ذات الارتباط بمشكلة الدراسة، وذلك لتحديد إتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد.

(ج) الصدق الإحصائي (الصدق الذاتي): يمكن تحديد قيمة معاملات الصدق الإحصائي لمقياس العاملات بالجهاز الإداري، ويعرف معامل الصدق الإحصائي بأنه الجذر التربيعي لمعامل الثبات، وذلك كما يلي:

جدول (٣) يوضح معاملات الصدق الإحصائي لمقياس إتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد (ن=١٠)

الأبعاد	معامل الثبات المعتمد عليه	معامل الصدق الإحصائي
مقياس إتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد ككل.	معامل (ألفا . كرونباخ)	٠,٩٣٣
	معادلة سبيرمان براون	٠,٩٥٩

يتضح من نتائج الجدول السابق أن: قيم معامل الصدق الإحصائي لمقياس إتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد ككل مرتفعة ومقبولة وتقي بأغراض الدراسة.

- الثبات:

(أ) معامل (ألفا . كرونباخ) للثبات: تم حساب ثبات المقياس باستخدام معامل ثبات (ألفا . كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية ، وذلك لعينة قوامها (١٠) مفردات من مجتمع الدراسة. وقد جاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول (٤) يوضح نتائج الثبات لمقياس إتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد باستخدام معامل (ألفا . كرونباخ) (ن=١٠)

الأبعاد	معامل (ألفا . كرونباخ)
الإجتماعي.	٠,٩٢
النفسي.	٠,٨٦
المادي.	٠,٨٩
الوظيفي.	٠,٧٩
الصحي.	٠,٨٥
ثبات مقياس إتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد ككل.	٠,٨٦

يتضح من نتائج الجدول السابق أن: معاملات الثبات لمقياس إتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد ككل تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وبذلك يمكن الاعتماد على نتائجها وأصبحت الأداة في صورتها النهائية.

(ب) معادلة سبيرمان - براون للتجزئة النصفية للثبات: تم تقسيم عبارات كل متغير من متغيرات المقياس إلى نصفين، يضم القسم الأول القيم التي تم الحصول عليها من الإستجابة للعبارة الفردية، ويضم القسم الثاني القيم المعبرة عن العبارات الزوجية، وجاءت نتائج الاختبار كالتالي:

جدول (٥) يوضح نتائج ثبات لمقياس إتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد باستخدام معادلة سبيرمان براون للتجزئة النصفية (ن=١٠)

الأبعاد	معادلة سبيرمان براون
الإجتماعي.	٠,٩١
النفسي.	٠,٩٠
المادي.	٠,٩٢

الأبعاد	معادلة سبيرمان براون
الوظيفي.	٠,٨٨
الصحي.	٠,٨٩
ثبات مقياس إتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد ككل ككل:	٠,٩٠

يتضح من نتائج الجدول السابق أن: معاملات الثبات لمقياس إتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وبذلك يمكن الإعتماد على نتائجها وأصبحت الأداة في صورتها النهائية.

- دليل مقابلة مقننة للخبراء: حول التصور المقترح من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في التعامل مع إتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد.

وتم تصميم الأداة وفقاً للخطوات التالية: تم بناء دليل المقابلة في صورتها الأولية اعتماداً على الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة لتحديد الأسئلة التي ترتبط بأبعاد الدراسة، تم حساب الصدق الظاهري صدق المحكمين للأداة من خلال عرضها على عدد (١٠) محكم من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان، لإبداء الرأي في صلاحية الأداة من حيث السلامة اللغوية للعبارات من ناحية وإرتباطها بأبعاد الدراسة من ناحية أخرى، وقد تم الإعتماد على نسبة إتفاق لا تقل عن (٨٠%) بمعنى إتفاق (٨) محكمين على الأداة، وقد تم حذف بعض العبارات وإعادة صياغة البعض، وبناء على ذلك تم صياغة الدليل في صورته النهائية.

حيث إعتمدت الباحثة على صدق المحتوى "الصدق المنطقي" للأداة من خلال الإطلاع على الأدبيات والكتب، والأطر النظرية، والدراسات والبحوث السابقة التي تناولت بأبعاد الدراسة، ثم تحليل هذه الأدبيات والبحوث والدراسات وذلك للوصول إلى الأبعاد المختلفة والعبارات المرتبطة بهذه الأبعاد ذات الارتباط بمشكلة الدراسة، وذلك لتحديد كيفية التعامل مع إتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد، وتم تحديد الأسئلة المطلوبة لدليل المقابلة المقننة للخبراء، وتم إعداد الأداة في صورتها النهائية.

#### ٤: مجالات الدراسة:

أ- المجال المكاني: تم إختيار الجهاز الإداري بجامعة حلوان لتكون مجالاً مكانياً لتطبيق تلك الدراسة وجاءت مبررات إختيار المجال المكاني:

- سهولة الحصول على البيانات المطلوبة.
- موافقة الجهة المسؤولة على التطبيق.
- إستجابة وتعاون العاملين بالجهاز الإداري والأخصائيين الاجتماعيين مع الباحثة.
- توافر عينة الدراسة

- المجال البشري: ويقصد به مجتمع البحث وحجم العينة، حيث تم تطبيق الدراسة على عينة من النساء العاملات بالجهاز الإداري بجامعة حلوان وعددهم (٣٨) ممن تنطبق عليهم شروط البحث المجال الزمني: ويقصد به الوقت الذي إستغرقته الباحثة لإعداد المقياس والإجراءات المنهجية للدراسة، وجمع البيانات من الميدان، والتي تتراوح حوالي (٤ أشهر) من سبتمبر ٢٠١٩ حتى ديسمبر ٢٠١٩

٥: أساليب التحليل الإحصائي: تم معالجة البيانات من خلال الحاسب الآلي باستخدام برنامج SPSS.V. 24.0 (الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وقد طبقت الأساليب الإحصائية التالية:

١. المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري: يستخدم مع المتغيرات الكمية (العديدية) لتحديد متوسطها وانحرافها المعياري.



٢. المتوسط الحسابي، النسبة التقديرية، الترتيب: لتحديد النسبة التقديرية لاستجابات المبحوثين وترتيب العبارات حسب أعلى نسبة.

٣. المدى: ويتم حسابه من خلال الفرق بين أكبر قيمة وأقل قيمة.

- كيفية الحكم على مستوى اتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد: استخدمت الباحثة التدرج الخماسي وفق مقياس ليكرت (Likert Scale) وذلك للعمل علي تصحيح أداة البحث كالتالي: الفقرة التي تكون نتيجة الإجابة عليها (موافق بشدة) تأخذ الدرجة (٥)، الفقرة التي تكون نتيجة الإجابة عليها (موافق) تأخذ الدرجة (٤)، الفقرة التي تكون نتيجة الإجابة عليها (محايد) تأخذ الدرجة (٣)، الفقرة التي تكون نتيجة الإجابة عليها (غير موافق) تأخذ الدرجة (٢)، الفقرة التي تكون نتيجة الإجابة عليها (غير موافق بشدة) تأخذ الدرجة (١)، حيث يتم إحتساب المتوسط الحسابي كالتالي: إذا كان المتوسط أقل من (١,٨٠) يكون المستوي منخفض جدا، إذا كان المتوسط من (١,٨٠ - ٢,٥٩) يكون المستوي منخفض، إذا كان المتوسط من (٢,٦٠ - ٣,٣٩) يكون المستوي متوسط، إذا كان المتوسط من (٣,٤٠ - ٤,١٩) يكون المستوي مرتفع، إذا كان المتوسط أكبر من (٤,٢٠) يكون المستوي مرتفع جدا.

٤. معامل ثبات (ألفا. كرونباخ): لقيم الثبات التقديرية لأدوات الدراسة.

٥. معادلة سبيرمان - براون Brown - Spearman للتجزئة النصفية Split - half: وذلك لثبات أدوات الدراسة.

٦. التكرار والنسبة.

٧. الصدق الإحصائي: ويتم حسابه من خلال الجذر التربيعي لمعامل الثبات.

٨. معامل ارتباط بيرسون R: وذلك لاختبار العلاقة بين متغيرين كميين مثل: المؤهل، وكذلك لإيجاد المصفوفة الارتباطية بين متغيرات الدراسة.

٩. معامل ارتباط كا<sup>٢</sup> Chi-Square: وذلك لاختبار العلاقة بين متغيرين اسميين، مثل: النوع.

١٠. معامل ارتباط جاما Gamma: ويستخدم للحصول على علاقات أو ارتباطات، عندما يتضمن متغيرات رتبية لها قيم منتظمة مثل: المؤهل العلمي.

سابعاً: نتائج الدراسة:

عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة الخاصة بتطبيق مقياس اتجاهات النساء العاملات بالجهاز الإداري نحو التقاعد. أ. البيانات الأولية:

جدول (٦) يوضح خصائص عينة الدراسة. (ن = ٣٨).

النسبة	التكرار	المتغير	
		المتغير	النسبة
١٣,١	٥	العمر	٢٠-٣٠ سنة.
٤٢,١	١٦		٣٠-
٢٩	١١		٤٠-
١٥,٨	٦		أكثر من ٥٠ سنة.
١٠٠%	٣٨	المجموع:	
١٠,٥	٤	الحالة الاجتماعية.	- عزباء.
٦٨,٤	٢٦		- متزوجة.
١٣,١	٥		- مطلقة.
٨	٣		- أرملة.

النسبة	التكرار	المتغير	
المجموع: %١٠٠	٣٨		
١٠,٥	٤	- مديرة.	طبيعة العمل داخل الإدارة
١٨,٤	٧	- كبيرة أخصائين.	
٣٤,٣	١٣	- أخصائية.	
٣٦,٨	١٤	- إداري.	
المجموع: %١٠٠	٣٨		
٣٩,٥	١٥	- مؤهل متوسط.	المؤهل الدراسي
٤٧,٤	١٨	- مؤهل عالي.	
١٠,٥	٤	- ماجستير.	
٢,٦	١	- دكتوراه.	
المجموع: %١٠٠	٣٨		
١٠,٥	٤	- أقل من ٥ سنوات.	سنوات الخبرة
١٥,٧	٦	- ٥ -	
٣٤,٣	١٣	- ١٠ -	
٣٩,٥	١٥	أكثر من ١٥ عام	
المجموع: %١٠٠	٣٨		

## يتضح من نتائج الجدول السابق أن:

أكثر من ثلث عينة الدراسة من النساء العاملات بجامعة حلوان يبلغون من العمر (٣٠ - ) وذلك بنسبة (٤٢,٢%) من عينة الدراسة، وأن (٢٩%) من عينة الدراسة يبلغون من العمر (٤٠ - )، وأن (١٥,٨%) من عينة الدراسة يبلغون من العمر (أكثر من ٥٠ عام ) ، وأن (١٣,١%) من عينة الدراسة يقعون في الفئة العمرية من (٢٠-٣٠ سنة)، أما فيما يتعلق الحالة الاجتماعية لعينة الدراسة من النساء العاملات بجامعة حلوان حيث إتضح أن أكثر من ثلثي عينة الدراسة متزوجات وذلك بنسبة (٦٨,٤%)، وأن (١٣,١%) من عينة الدراسة مطلقات، وأن (١٠,١%) من عينة الدراسة عزباء، وأن (٨%) من عينة الدراسة أرامل، أما فيما يتعلق بطبيعة العمل داخل الإدارة لعينة الدراسة من النساء العاملات بجامعة حلوان حيث إتضح أن أكثر من ثلث عينة الدراسة يعملن في الجانب الإداري وذلك بنسبة (٣٦,٨)، وأن نسبة (٣٤,٣%) أخصائيات، وأن نسبة (١٨,٤%) من عينة الدراسة كبيرة أخصائين، وأن نسبة (١٠,٥%) من عينة الدراسة مديرات، أما فيما يتعلق بالمؤهل العلمي داخل الإدارة لعينة الدراسة من النساء العاملات بجامعة حلوان حيث إتضح أن نسبة (٤٧,٤%) من عينة الدراسة حصلن علي مؤهل عالي، وأن نسبة (٣٩,٥%) من عينة الدراسة حصلن علي مؤهل متوسط، وأن نسبة (١٠,٥%) من عينة الدراسة حصلن علي درجة الماجستير، وأن نسبة (٢,٦%) من عينة الدراسة حصلن علي درجة الدكتوراه، أما فيما يتعلق بسنوات الخبرة داخل الإدارة لعينة الدراسة من النساء العاملات بجامعة حلوان حيث إتضح أن نسبة (٣٩,٥%) من عينة الدراسة يملكن سنوات خبرة أكثر من ١٥ عام، وأن (٣٤,٣%) من عينة الدراسة يملكن أكثر من (١٠) سنوات خبرة ، وأن (١٥,٧%) من عينة الدراسة يملكن أكثر من ٥ سنوات خبرة داخل العمل ، وأن (١٠,٥%) من عينة الدراسة يملكن خبرة أقل من ٥ سنوات.

## ثانيا: الإجابة علي فروض الدراسة وأهدافها:

جدول ( ٧ ) يوضح نتائج أبعاد إتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد. ( ن = ٣٨ ).

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب
أ. الاجتماعي.					
١	أتوقع أن تزداد مشاكل النساء في حال تقاعدي.	٤,٣٨	٠,٦٧	٨٧,٦	١
٢	أعتقد بأن التقاعد يقلل من علاقتي الإجتماعية.	٣,٦١	٠,٨٨	٧٢,٢	٥
٣	أعتقد بأنني لن أشعر بأزمة التقاعد لوجود أسرتي وأصدقائي من حولي.	٣,٨٨	٠,٤٠	٧٧,٦	٤
٤	أفضل ترك العمل والتقاعد لنقص الدعم الإجتماعي من الرؤساء والزملاء في العمل.	٣,٨٩	٠,٨٠	٧٧,٨	٣
٥	أسعي للتقاعد لشعوري بالإغتراب وعدم الإنتماء للعمل والزملاء.	٣,٤٦	٠,٨٩	٦٩,٢	٧
٦	أري أن التقاعد يتيح لي فرصة متابعة شئون أسرتي وحلها.	٣,٥٦	٠,٩٤	٧١,٢	٦
٧	أستطيع التوفيق بين عملي وحياتي الإجتماعية.	٤,٠١	٠,٨٩	٨٠,٢	٢
البعد ككل:					
		٣,٨٢	٠,٧٨	٧٦,٤	مرتفع
ب. النفسي.					
١	أفكر في التقاعد لإحساسي المستمر بأن قواي إستنفذت.	٤,١٧	٠,٧٧	٨٣,٤	٤
٢	تدفعني العلاقات في بيئة العمل إلي إتخاذ قرار التقاعد من وظيفتي.	٣,٩٩	٠,٧٢	٧٩,٨	٥
٣	أعتقد أن نمط حياتي سيكون أكثر متعة بعد التقاعد.	٣,٩٣	٠,٧٨	٧٨,٦	٧
٤	يساعدني التقاعد في إكتشاف نفسي من جديد.	٣,٩٤	٠,٧٧	٧٨,٨	٦
٥	يتيح التقاعد الفرصة لي للترفيه عن نفسي والإستمتاع بالحياة.	٤,١٧	٠,٨٦	٨٣,٤	٣
٦	أشعر بأن التقاعد سيحول بيني وبين المشاركة في تنمية المجتمع.	٤,٢٩	٠,٦٩	٨٥,٨	٢
٧	أرغب في التقاعد للتخلص من الضغوط النفسية.	٤,٣٠	٠,٦٦	٨٦	١
البعد ككل:					
		٤,١١	٠,٧٥	٨٢,٢	مرتفع
ج. الوظيفي.					
١	مهنتي الحالية لا تشبع طموحاتي العلمية والوظيفية.	٣,٩٢	٠,٩١	٧٨,٤	٢
٢	أفضل الإستمرار في العمل حتي بعد إنقضاء المدة القانونية للتقاعد.	٣,٧٢	٠,٨٢	٧٤,٤	٤
٣	أفكر في التقاعد لأنني أشعر بعدم التوفيق بين متطلبات وظيفتي وحياتي الإجتماعية.	٣,١٤	٠,٩٥	٦٨	٧
٤	أؤيد التقاعد لأنه يمنحني فرصة لمزاولة مهنة أخرى أحببتها.	٣,٥٤	٠,٩٨	٧٠,٨	٦
٥	أرغب في التقاعد للتخلص من الضغوط الوظيفية.	٤	٠,٦٩	٨٠	١
٦	أفضل التقاعد لأن الوظيفة لم تحقق أهدافي التي أطمح إلي تحقيقها.	٣,٦٦	٠,٨٤	٧٣,٢	٥
٧	رغبتني في مهنتي الحالية ضعيفة لأنني إخترت المهنة المتاحة فقط ولم أختار المهنة التي أرغبها.	٣,٧٩	٠,٧٨	٧٥,٨	٣

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب
البعد ككل:					
د. المالي.					
١	تعطيني الجامعة حقوقي كاملة لذا لا أفكر في التقاعد.	٣,٥٨	٠,٩٦	٧١,٦	٦
٢	أعتقد أن مزايا التقاعد تعجل بطلبي للتقاعد.	٣,٥٠	٠,٧٠	٧٠	٧
٣	أفضل عدم التقاعد لقلّة فوائده المالية في الوقت الحاضر.	٣,٦٦	٠,٨٤	٧٣,٢	٤
٤	أفكر في التقاعد عند وجود قرار بزيادة نسبة المعاش عن المتوقع.	٣,٥٨	٠,٨٣	٧١,٦	٥
٥	تدفعني قلة الحوافز المادية والمعنوية إلي التفكير بالتقاعد.	٣,٦٧	٠,٨٠	٧٣,٤	٣
٦	تحسن المستوي المعيشي لأسرتي يدفعني للتقاعد.	٣,٨٥	٠,٧٤	٧٧	٢
٧	أعتقد أن إيجابيات التقاعد المالية تتفوق علي سلبياته.	٣,٨٦	٠,٧٣	٧٧,٢	١
البعد ككل:					
هـ. الصحي.					
١	أري أن التقاعد يسمح لي بالمحافظة علي صحتي الجسدية.	٣,٦٧	٠,٩٧	٧٣,٤	٢
٢	أري أن بيئة العمل سببت لي الكثير من الأمراض بشكل يجعل التقاعد مفيدا.	٣,٦٠	٠,٨٩	٧٢	٦
٣	أميل للإستمرار في مهنتي حتي أصبح غير قادر صحيا.	٣,٥٢	٠,٩٩	٧٠,٤	٧
٤	أعتقد أن نمط حياتي الصحية سيكون أكثر متعة بعد التقاعد.	٣,٦٩	٠,٩٥	٧٣,٨	١
٥	أنا أنتظر أول يوم أتمتع فيه بالتقاعد وبصحتي.	٣,٦١	٠,٩٧	٧٢,٢	٤
٦	لو سمح لي بالتقاعد بعد قضائي ١٥ عاما في وظيفتي لتقاعدت فورا للمحافظة علي صحتي.	٣,٦٧	٠,٩٩	٧٣,٤	٣
٧	يتمتع أصحاب المهن الأخرى بصحة جسمية أفضل.	٣,٥٩	٠,٩٨	٧١,٨	٥
البعد ككل:					

يتضح من نتائج الجدول السابق أن: إتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد بالنسبة لأبعاد الدراسة جاءت كما يلي:

أ. بالنسبة للأبعاد الاجتماعية للمرأة نحو التقاعد: حيث جاء في الترتيب الأول أتوقع أن تزداد مشاكلي النسائية في حال تقاعدي بمتوسط حسابي (٤,٣٨) وانحراف معياري (٠,٦٧)، ثم جاء في الترتيب الثاني أستطيع التوفيق بين عملي وحياتي الاجتماعية بمتوسط حسابي (٤,٠١) وانحراف معياري (٠,٨٩)، ثم جاء في الترتيب الثالث أفضل ترك العمل والتقاعد لنقص الدعم الاجتماعي من الرؤساء والزملاء في العمل بمتوسط حسابي (٣,٨٩) وانحراف معياري (٠,٨٠)، ثم جاء في الترتيب الرابع أعتقد بأنني لن أشعر بأزمة التقاعد لوجود أسرتي وأصدقائي من حولي بمتوسط حسابي (٣,٨٨) وانحراف معياري (٠,٤٠)، ثم جاء في الترتيب الخامس أعتقد بأن التقاعد يقلل من علاقاتي الاجتماعية بمتوسط حسابي (٠,٦١) وانحراف معياري (٠,٨٨)، ثم جاء في الترتيب السادس أري أن التقاعد يتيح لي فرصة متابعة شئون أسرتي وحلها بمتوسط حسابي (٣,٥٦) وانحراف معياري (٠,٩٤)، ثم في نهاية الترتيب المستوي السابع أسعي للتقاعد لشعوري بالإغتراب وعدم الإلتزام للعمل والزملاء بمتوسط حسابي (٣,٤٦) وانحراف معياري (٠,٧٩)، وهذا ما أكدت عليه نتائج دراسة (السيد، عبدالقادر ٢٠١٧)، والتي أشارت إلي إكتشاف حياة المتقاعدين وما يميزها عن غيرهم، خاصة وأن هذه الفئة لها نظرة تشاؤمية إتجاه هذه المرحلة التي تظهر فيها كل أعراض الشيخوخة من أمراض مزمنة وأزمات نفسية واجتماعية، وازدياد القلق كلما تقدم العامل في السن.

ب. بالنسبة للأبعاد النفسية للمرأة نحو التقاعد: حيث جاء في الترتيب الأول أرغب في التقاعد للتخلص من الضغوط النفسية بمتوسط حسابي (٤,٣٠) وانحراف معياري (٠,٦٦)، ثم جاء في الترتيب الثاني أشعر بأن التقاعد سيحول بيني وبين المشاركة في تنمية المجتمع بمتوسط حسابي (٤,٢٩) وانحراف معياري (٠,٦٩)، ثم جاء في الترتيب الثالث يتيح التقاعد الفرصة لي للترفيه عن نفسي والإستمتاع بالحياة بمتوسط حسابي (٤,١٧) وانحراف معياري (٠,٨٦)، ثم جاء في الترتيب الرابع أفكر في التقاعد لإحساسي المستمر بأن قواي إستنفذت بمتوسط حسابي (٤,١٧) وانحراف معياري (٠,٧٧)، ثم جاء في الترتيب الخامس تدفعي العلاقات في بيئة العمل إلي إتخاذ قرار التقاعد من وظيفتي بمتوسط حسابي (٣,٩٩) وانحراف معياري (٠,٧٢)، ثم جاء في الترتيب السادس يساعدني التقاعد في إكتشاف نفسي من جديد بمتوسط حسابي (٣,٩٤) وانحراف معياري (٠,٧٧)، ثم في نهاية الترتيب المستوي السابع أعتقد أن نمط حياتي سيكون أكثر متعة بعد التقاعد بمتوسط حسابي (٣,٩٣) وانحراف معياري (٠,٧٨)، وهذا ما أكدت عليه نتائج دراسة سيماري (2015) Semaree والتي أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة سلبية بين مشكلات الموظفين المتقاعدين والمرونة النفسية لديهم، وكشفت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة في جميع مجالات مقياس مشكلات الموظفين المتقاعدين والدرجة الكلية للمقياس لصالح الإناث.

ج. بالنسبة للأبعاد الوظيفية للمرأة نحو التقاعد: حيث جاء في الترتيب الأول أرغب في التقاعد للتخلص من الضغوط الوظيفية بمتوسط حسابي (٤) وانحراف معياري (٠,٦٩)، ثم جاء في الترتيب الثاني مهنتي الحالية لا تشبع طموحاتي العلمية والوظيفية بمتوسط حسابي (٣,٩٢) وانحراف معياري (٠,٩١)، ثم جاء في الترتيب الثالث رغبتني في مهنتي الحالية ضعيفة لأنني إخترت المهنة المتاحة فقط ولم أختار المهنة التي أرغبها بمتوسط حسابي (٣,٧٩) وانحراف معياري (٠,٧٨)، ثم جاء في الترتيب الرابع أفضل الإستمرار في العمل حتي بعد إنقضاء المدة القانونية للتقاعد بمتوسط حسابي (٣,٧٢) وانحراف معياري (٠,٨٢)، ثم جاء في الترتيب الخامس أفضل التقاعد لأن الوظيفة لم تحقق أهدافي التي أطمح إلي تحقيقها بمتوسط حسابي (٣,٦٦) وانحراف معياري (٠,٨٤)، ثم جاء في الترتيب السادس أؤيد التقاعد لأنه يمنحني فرصة لمزاولة مهنة أخري أحببتها بمتوسط حسابي (٣,٥٤) وانحراف معياري (٠,٩٨)، ثم في نهاية الترتيب المستوي السابع أفكر في التقاعد لأنني أشعر بعدم التوفيق بين متطلبات وظيفتي وحياتي الإجتماعية بمتوسط حسابي (٣,١٤) وانحراف معياري (٠,٩٥)، وهذا ما أكدت عليه نتائج دراسة شويل، سعيد (٢٠١٦)، وأشارت بضرورة إتخاذ خطوات إجرائية لمنع تفاقم ظاهرة التقاعد المبكر والإستفادة من الحلول التي وضعت لتلافي الآثار السلبية لنتائج الخطط المحفزة للتقاعد المبكر في البلاد التي يطبق بها ذلك النظام.

د. بالنسبة للأبعاد المالية للمرأة نحو التقاعد: حيث جاء في الترتيب الأول أعتقد أن إيجابيات التقاعد المالية تتفوق علي سلبياته بمتوسط حسابي (٣,٨٦) وانحراف معياري (٠,٧٣)، ثم جاء في الترتيب الثاني تحسن المستوي المعيشي لأسرتي يدفعني للتقاعد بمتوسط حسابي (٣,٨٥) وانحراف معياري (٠,٧٤)، ثم جاء في الترتيب الثالث تدفعي قلة الحوافز المادية والمعنوية إلي التفكير بالتقاعد بمتوسط حسابي (٣,٦٧) وانحراف معياري (٠,٨٠)، ثم جاء في الترتيب الرابع أفضل عدم التقاعد لقله فوائده المالية في الوقت الحاضر بمتوسط حسابي (٣,٦٦) وانحراف معياري (٠,٨٤)، ثم جاء في الترتيب الخامس أفكر في التقاعد عند وجود قرار بزيادة نسبة المعاش عن المتوقع بمتوسط حسابي (٣,٦٦) وانحراف معياري (٠,٨٤)، ثم جاء في الترتيب السادس تعطيني الجامعة حقوقك كاملة لذا لا أفكر في التقاعد بمتوسط حسابي (٣,٥٨) وانحراف معياري (٠,٩٦)، ثم في نهاية الترتيب المستوي السابع أعتقد أن مزايا التقاعد تعجل بطلبي للتقاعد بمتوسط حسابي (٣,٥٠) وانحراف معياري (٠,٧٠)، وهذا ما إختلفت معه نتائج دراسة بتركسون وآخرون (2014) Patrickson, et al والتي كشفت أن المشاركات في الدراسة أبدوا قليلا من الإهتمام بمسألة التقاعد في سن مبكرة ويعود السبب في ذلك إلى إحساس المشاركات أن مثل هذا التقاعد ليس بالخيار المغربي ماديا، كما وأن هناك سبب آخر يمنع من الإقبال علي التقاعد المبكر وهو الرغبة القوية لديهن بالمشاركة في القوى البشرية العاملة.

هـ. بالنسبة للأبعاد الصحية للمرأة نحو التقاعد: حيث جاء في الترتيب الأول أعتقد أن نمط حياتي الصحية سيكون أكثر متعة بعد التقاعد بمتوسط حسابي (٣,٦٩) وانحراف معياري (٠,٩٥)، ثم جاء في الترتيب الثاني أرى أن التقاعد يسمح لي بالمحافظة علي صحتي الجسدية بمتوسط حسابي (٣,٦٧) وانحراف معياري (٠,٩٧)، ثم جاء في الترتيب الثالث لو سمح لي بالتقاعد بعد قضائي ١٥ عاما في وظيفتي لتقاعدت فورا للمحافظة علي صحتي بمتوسط حسابي (٣,٦٧) وانحراف معياري (٠,٩٩)، ثم جاء في الترتيب الرابع أنا أنتظر أول يوم أتمتع فيه بالتقاعد وبصحتي بمتوسط حسابي (٣,٦١) وانحراف معياري (٠,٩٧)، ثم جاء في الترتيب الخامس يتمتع أصحاب المهن الأخرى بصحة جسمية أفضل بمتوسط حسابي (٣,٥٩) وانحراف معياري (٠,٩٨)، ثم جاء في الترتيب السادس أرى أن بيئة العمل سببت لي الكثير من الأمراض بشكل يجعل التقاعد مفيدا بمتوسط حسابي (٣,٦٠) وانحراف معياري (٠,٨٩)، ثم في نهاية الترتيب المستوي السابع أميل للإستمرار في مهنتي حتي أصبح غير قادر صحيا بمتوسط حسابي (٣,٥٢) وانحراف معياري (٠,٩٩)، وهذا ما أكدت عليه نتائج دراسة الحواجري (٢٠١٦) إلى وجود عوامل ضاغطة ترتبط بالعمل مثل سوء الحالة الصحية والإرهاق البدني نتيجة أعباء العمل، وعدم الرضا الوظيفي بسن التغييرات المتكررة في البيئة التنظيمية للعمل، إضافة إلى العوامل الأخرى التي لا ترتبط بالعمل فقد تتمثل في الحصول على مزيد من الوقت لممارسة الهويات والرغبات.

جدول (٨) يوضح مستوي إتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد. (ن = ٣٨).

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الإتحراف المعياري	المستوي	الترتيب
١	الأبعاد الإجتماعية.	٣,٨٢	٠,٧٨	مرتفع	٢
٢	الأبعاد النفسية.	٤,١١	٠,٧٥	مرتفع	١
٣	الأبعاد الوظيفية.	٣,٦٨	٠,٨٥	مرتفع	٣
٤	الأبعاد المالية.	٣,٦٧	٠,٨٠	مرتفع	٤
٥	الأبعاد الصحية.	٣,٦٢	٠,٩٦	مرتفع	٥
مستوي الأبعاد ككل:		٣,٧٨	٠,٨٢	مرتفع	

يتضح من نتائج الجدول السابق أن: متوسط إتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد من وجهة نظر النساء أنفسهم جاءت كالتالي: جاء في الترتيب الأول الأبعاد النفسية بمتوسط حسابي (٤,١١) وانحراف معياري (٠,٧٥)، ثم جاء في الترتيب الثاني الأبعاد الإجتماعية بمتوسط حسابي (٣,٨٢) وانحراف معياري (٠,٧٨)، ثم جاء في الترتيب الثالث الأبعاد الوظيفية بمتوسط حسابي (٠,٨٥) وانحراف معياري (٠,٨٥)، ثم جاء في الترتيب الرابع الأبعاد المالية بمتوسط حسابي (٣,٦٧) وانحراف معياري (٠,٨٠)، ثم جاء في الترتيب الخامس الأبعاد الصحية بمتوسط حسابي (٣,٦٢) وانحراف معياري (٠,٩٦)، وجاء المتوسط العام لاتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد مرتفعا وذلك بمتوسط حسابي (٣,٧٨) وانحراف معياري (٠,٨٢)، وهذا ما أكدت عليه نتائج دراسة العماري (٢٠٠٧) والتي أفادت بوجود عوامل متعددة تدفع بالنساء الموظفات إلي التفكير في طلب التقاعد، وقد أنت هذه العوامل حسب أهميتها على النحو الآتي: عوامل إدارية، وعوامل اجتماعية، وعوامل مهنية، وعوامل شخصية.

وجاء مستوي إتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد ككل مرتفعا بمتوسط حسابي (٣,٧٨) وإنحراف معياري (٠,٨٢) وهذا ما يجعلنا نرفض الفرض القائل من المتوقع أن يكون مستوي إتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد سلبيا ونقبل بالفرض البديل القائل بأنه من المتوقع أن يكون مستوي إتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد ايجابيا، وهذا ما أكدت عليه نتائج دراسة اللعبون (١٩٩٧)

وجود اتجاه قوي نحو التقاعد المبكر نتيجة للضغوط الاجتماعية والأسرية وللرغبة في التفرغ لشؤون الأسرة وأن لصحة المرأة العاملة تأثيراً قوياً في اتجاهاتها نحو التقاعد المبكر.

جدول (٩) يوضح نتائج إختبار تحليل التباين الأحادي لإتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد وترجع لمتغير المؤهل العلمي.

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	دح	متوسط المربعات	ف	مستوي الدلالة	الدلالة
الاجتماعي	بين المجموعات:	١٧٥,١٣٨	٢	٨٧,٥٦٩	١,٨٠٤	٠,١٦٦	غير دالة
	داخل المجموعات:	١٩٢٢٠,٢٨٠	٣٩٦	٤٨,٥٣٦			
	الكلية:	١٩٣٩٥,٤١٩	٣٩٨				
النفسي.	بين المجموعات:	٢١٢,٩٠٤	٢	١٠٦,٤٥٢	١,٧٢٦	٠,١٧٩	غير دالة
	داخل المجموعات:	٢٤٤٦٣٥,٨٥٥	٣٩٦	٦١,٦٧٤			
	الكلية:	٢٤٦٣٥,٨٥٥	٣٩٨				
الوظيفي.	بين المجموعات:	٢٣,٣٦٢	٢	١١,٦٨١	٠,٢١٢	٠,٨٠٩	غير دالة
	داخل المجموعات:	٢١٨٢٧,٧٠٥	٣٩٦	٥٥,١٢٠			
	الكلية:	٢١٨٥١,٠٦٨	٣٩٨				
المالي.	بين المجموعات:	٢٨,٢٨٨	٢	١٤,١٤٤	٠,٢٦٥	٠,٧٦٧	غير دالة
	داخل المجموعات:	٢١١٣٧,٩٨٨	٣٩٦	٥٣,٣٧٩			
	الكلية:	٢١١٦٦,٢٧٦	٣٩٨				
الصحي.	بين المجموعات:	١٥٥,١٣٤	٢	٧٧,٥٦٧	١,٣٨٧	٠,٢٥١	غير دالة
	داخل المجموعات:	٢٢١٤٣,٨٦٤	٣٩٦	٥٥,٩١٩			
	الكلية:	٢٢٢٩٨,٨٦٤	٣٩٨				
عام	بين المجموعات:	١٣٣,٨٨٨	٢	٦٦,٩٤٤	٠,٠٦٣	٠,٩٣٩	غير دالة
	داخل المجموعات:	٤١٧٩٧٦,٠٤١	٣٩٦	١٠٥٥,٤٩٥			
	الكلية:		٣٩٨				

يتضح من نتائج الجدول السابق أن: أن قيم ف قد بلغت في البعد الاجتماعي: ١,٨٠٤، وفي البعد النفسي: ١,٧٢٦، وفي البعد الوظيفي: ٠,٢١٢، وفي البعد المادي: ٠,٢٦٥، وفي البعد الصحي: ١,٣٨٧، والمقياس بشكل عام: ٠,٠٦٣، وجميعها غير دال إحصائياً، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إتجاهات أفراد العينة نحو التقاعد تبعاً لمتغير المؤهل العلمي جدول (١٠) يوضح نتائج إختبار معامل إرتباط بيرسون بين إتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد و متغير العمر.

متغير العمر	الاجتماعي	النفسي	الوظيفي	المادي	الصحي	عام
إرتباط بيرسون	٠,٣٩٨	٠,٧٢١	٠,٣٨٤	٠,٤٠٣	٠,٤٣٤	٠,٤٧٦
مستوي الدلالة	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠
الدلالة:	دال عند ٠,٠١	دال عند ٠,٠١	دال عند ٠,٠١	دال عند ٠,٠١	دال عند ٠,٠١	دال عند ٠,٠١

يتضح من نتائج الجدول السابق أن: قيم معامل الإرتباط تراوحت بين (٠,٣٨٤) و (٠,٧٢١) وجميعها إيجابي ودال إحصائياً عن مستوى دلالة ٠,٠١، مما يؤكد أن الاتجاه نحو التقاعد لدي المرأة العاملة يزداد إيجابية مع التقدم في العمر، وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد وترجع لمتغير العمر.

جدول ( ١١ ) يوضح نتائج إختبار تحليل التباين الأحادي لإتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد وترجع لمتغير سنوات الخبرة.

الدالة	مستوي الدالة	ف	متوسط المربعات	دح	مجموع المربعات	مصدر التباين
دالة	٠,٠٠٢	٤,٨٤	٤١٤٠,٩٧	٣	١٢٤٢٢,٩١	بين المجموعات:
			٨٥٥,٨٧	٧١٣	٦١٠٢٣٢,١	داخل المجموعات:
				٧١٦	٦٢٢٦٥٥,٠	الكلية:

يتضح من نتائج الجدول السابق أن: هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين جميع فئات سنوات الخبرة للمرأة في إتجاهها نحو التقاعد، لذلك سنحاول إختبار تلك الدلالة الإحصائية لتحديد إتجاه الفروق بين المجموعات الأربع بإستخدام إختبار شيفي كما يظهر في الجدول التالي.

جدول (١٢) يوضح نتائج إختبار شيفي لتحديد الفروق بين فئات سنوات الخبرة.

سنوات الخبرة	- أقل من ٥ سنوات.	- ٥ -	- ١٠ -	أكثر من ١٥ عام
- أقل من ٥ سنوات.	-	٠,٥٤	٨,٨*	١٤,٢٧-
- ٥ -		-	٩,٣٤*	١٤,٨١-
- ١٠ -			-	٥,٤٧-
أكثر من ١٥ عام				-

يتضح من نتائج الجدول السابق أن: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد بين كل من فئة سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات) (-٥) وبين فئة سنوات الخبرة (١٠ -) حيث إن الفئتين الأوليين تحملان اتجاهاً سلبياً أعلى نحو التقاعد المبكر بمعنى أنها ترغب في التقاعد باتجاه أقوى من إتجاه النساء ممن كانت سنوات خبرتهم (١٠ -)، وتفسر الباحثة إرتفاع رغبة النساء في التقاعد لدى النساء الذين يملكون سنوات خبرة أقل إلى عجز الوظائف التي يعملون بظروفها الحالية في توفير بيئة العمل المناسبة للموظفين الجدد منهم بل حتى النساء الذين تمتد سنوات خدمتهم إلى ١٠ سنوات مما يضع علامات إستفهام حول ظروف المرأة العاملة، والتي تكون مختلفة سواء من الناحية الاجتماعية أو النفسية أو الإدارية أو المالية أو صحة المرأة الجسمية، فبالرغم من أن هذه الفترة هي فترة العمل والنشاط والانتاجية إلا أننا نجد أن النصف الأدنى من حيث عدد سنوات الخبرة من النساء أكثر رغبة في التقاعد المبكر.

أما الفئة الأقل رغبة في التقاعد المبكر فهي الممتدة من (أكثر من ١٥ عام) وهي الفئة الأخيرة من فئات سنوات الخبرة حيث يبدو أن المرأة نجحت في أن تقنع نفسها بالعمل في تلك الوظائف وحل إحباطاتها ومشكلاتها، فالمعيار الذي على أساسه تقاعد العاملات يتعلق بدرجة كبيرة بعدد سنوات الخدمة الممكن بعدها الإستفادة المالية من نظام التقاعد، مما يدل على كبر حجم الضغوط التي تتحملها العاملات حتى يصلن إلى سنوات الخدمة المحددة للتقاعد.

● التصور المقترح للتعامل مع إتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد من منظور الممارسة العامة: في سبيل تحقيق هدف الدراسة الراهنة، والمتمثل في: تحديد مستوي الإتجاه العام للمرأة نحو التقاعد، وبعد عرض ما أسفرت عنه نتائج الدراسة، في ضوء ذلك يمكن وضع إطار تصوري للممارس العام في التعامل مع تلك الإتجاهات.

← الأسس التي يقوم عليها التصور المقترح:

١. الإطار النظري للدراسة الحالية، وما تتضمنه من معارف مرتبطة بإتجاهات المرأة نحو التقاعد، والعوامل المرتبطة بضعف الإتجاهات الاجتماعية والنفسية والمالية والوظيفية والصحية للمرأة عند التقاعد، والمتمثلة في الكتابات النظرية والممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية.



٢. الدراسات السابقة، وما توصلت إليه من نتائج، سواء ما ارتبط بالتقاعد، أو بالعوامل المرتبطة بالتقاعد، أو ما ارتبط بدور مهنة الخدمة الاجتماعية في التعامل مع إرتفاع توجهات المرأة نحو التقاعد، كذلك البحوث المرتبطة بموضوع الدراسة، والتي خرجت بها تلك الدراسة.

٣. نتائج الدراسة الحالية، وما توصلت إليه، والتي أوضحت أن هناك إرتفاع مستوي الإتجاهات نحو التقاعد، وترتبط تلك الإتجاهات بالبعد النفسي والبعد الاجتماعي والبعد الوظيفي والبعد الصحي والبعد المالي، والدور الفعلي للأخصائي الاجتماعي في التعامل مع تلك التوجهات، ومن هنا ظهرت الحاجة إلى وضع تصور مقترح للممارس العام في التعامل مع إرتفاع مستوي إتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد.

٤. ← **أهداف التصور المقترح:** يسعى التصور المقترح إلى تحقيق هدف عام، وهو تحديد أدوار الأخصائي الاجتماعي كممارس عام في التعامل مع إرتفاع مستوي إتجاهات المرأة نحو التقاعد، ويتحقق هذا الهدف من خلال الأهداف الفرعية التالية:

١. تحديد أدوار الأخصائي الاجتماعي كممارس عام مع المرأة كنسق.

٢. تحديد أدوار الأخصائي الاجتماعي كممارس عام مع نسق فريق العمل.

٣. تحديد أدوار الأخصائي الاجتماعي كممارس عام مع نسق المؤسسة.

← **الأنساق التي يستهدفها الإطار التصوري المقترح:**

١. **نسق المرأة:** يعتبر ذلك النسق هو نسق العميل، الذي يركز الأخصائي الاجتماعي على العمل معه؛ لمساعدته على التعامل مع إرتفاع مستوي الإتجاهات نحو التقاعد والتي أوضحتها نتائج الدراسة، وتشمل الإتجاهات (الإجتماعية، النفسية، الوظيفية، المالية، الصحية)، ويمكن توضيح أدوار الأخصائي الاجتماعي مع هذا النسق كالتالي:

أ- **دور المعالج:** يقوم الأخصائي الاجتماعي كممارس عام في التعامل مع إرتفاع مستوي إتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد بدوره كمعالج من خلال التالي:

- تنظيم مقابلات مع النساء الموظفات بالجهاز الإداري لتكوين علاقة مهنية، والتعرف على العوامل المسببة لمشكلة الرغبة في التقاعد، حيث إنها تختلف من امرأة لأخرى.

- يوضح لجميع العاملات المشكلات الإجتماعية والنفسية الناتجة عن التفكير في التقاعد، محاولاً التخفيف من حدة الآثار السلبية المترتبة عليها لدى كل منهم، وموضحاً دور كل منهم داخل المؤسسة، للتخفيف من حدة تلك المشكلة.

- فتح قنوات إتصال بين جميع العاملات داخل الجهاز الإداري، من خلال تشجيعهم على التعبير عن مشاعرهم تجاه بعضهم البعض، وتشجيعهم على الحوار معاً للوصول لحل لمشكلاتهم فيما يتعلق بالرغبة في التقاعد.

- تعديل الأفكار والمعتقدات الخاطئة، التي تسببت في زيادة الرغبة نحو التقاعد، مثل اعتقاد البعض أن التقاعد سيفيدهم صحياً أو أن التقاعد له فوائد المادية عن العمل.

ب- **دور المعلم:** يقوم الأخصائي الاجتماعي كممارس عام في التعامل مع إرتفاع مستوي إتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد بدوره كمعلم من خلال التالي:

- يعلم المرأة أهمية تحمل مسئولية تربية الأبناء مع العمل وهذا لا يتعارض مع عملها، وإكسابهم أساليب جديدة في التوفيق بين الأوضاع المختلفة لتعديل سلوكهم نحو التقاعد.

- يعلم المرأة كيفية استثمار الامكانيات المتاحة لإشباع احتياجاتهم داخل العمل، من خلال تحديد أولويات لاحتياجاتها.

- يشرح للمرأة التأثير النفسي والإجتماعي والصحي للتفكير في موضوع التقاعد.

- تزويد المرأة بالمعلومات والخبرات حول كيفية تكوين الإتجاهات الإيجابية نحو التقاعد، وكيفية اختيار الطرق المناسبة لتجنب التقاعد.
- يكسب المرأة طريقة التواصل المناسبة مع الزملاء والأصدقاء، خاصة إن كان هناك شعور من جانب المرأة بأن الزملاء والأصدقاء لا يعطوها القدر المناسب من الإهتمام مما يجعل بيئة العمل غير مناسبة.
- ج- دور الوسيط: يقوم الأخصائي الاجتماعي كمارس عام في التعامل مع إرتفاع مستوى إتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد بدوره كوسيط من خلال التالي:
  - توجيه المرأة إلى المؤسسات التي يمكنها تطوير قدراتها والعمل علي تطوير قدراتها الوظيفية والتأقلم معها، ومساعدتهم على الاستفادة من الموارد المتاحة فيها، من خلال العمل كحلقة وصل بينهما، لإزالة العوائق التي تعرقل إستفادتهم من خدمات هذه المؤسسات.
  - التوسط بين المرأة وإدارة المؤسسة التي تعمل فيها للعمل علي إزالة الخلافات التي أدت بهم إلى ضعف التواصل بينهما، وإيجاد حلول وسط حولها، وذلك لإزالة شعور المرأة بالتباعد التدريجي تجاه بعضهم البعض.
- د- دور الباحث وجامع البيانات: يقوم الأخصائي الاجتماعي كمارس عام في التعامل مع إرتفاع مستوى إتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد بدوره كباحث وجامع للبيانات من خلال التالي:
  - جمع البيانات حول الإتجاهات المختلفة للمرأة نحو التقاعد (العوامل المسببة له، الآثار المترتبة عليه)، سواء من الكتب النظرية، أو العمل الميداني مع المرأة التي تعاني من ضعف الإتجاهات المختلفة نحو التقاعد.
  - العمل على تحليل وتفسير وتصنيف البيانات؛ للاستفادة منها في التعامل مع المرأة التي تعاني من ضعف الإتجاهات المختلفة نحو التقاعد.
- هـ- دور المخطط: يقوم الأخصائي الاجتماعي كمارس عام في التعامل مع إرتفاع مستوى إتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد بدوره كمخطط من خلال التالي:
  - تنظيم ندوات توعية للنساء من خلال وضع خطط لهذه الندوات، تستهدف النساء التي تعاني من الإتجاهات المختلفة للمرأة نحو التقاعد، وذلك لتوضيح العوامل المتسببة في ذلك، والآثار المترتبة عليها.
  - يضع خطة مع النساء للتعامل مع الإتجاهات المختلفة لهم نحو التقاعد، بعد دراسة المشكلة من جميع جوانبها، وتحديد احتياجاتهم ومشكلاتهم التي أدت لزيادة إتجاهاتهم نحو التقاعد، والتي نتجت عنه، وبعد تحديد موارد وإمكانيات المرأة.
- و- دور المساعد: يقوم الأخصائي الاجتماعي كمارس عام في التعامل مع إرتفاع مستوى إتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد بدوره كمساعد من خلال التالي:
  - يشجع كل النساء على التعبير عن أنفسهن وعن مشاعرهن تجاه العاملات معهن في العمل، والحديث معاً، وتقديم الدعم النفسي لبعضهم البعض عند حاجتهم لذلك.
  - يحث المرأة على تحمل الضغوط المادية التي يمرون بها، من خلال تنمية مهاراتهم للتوفيق بين الدخل واحتياجاتهم، ومساعدتهم على وضع أولويات لهذه الاحتياجات.
  - مساعدة المرأة على التحلي بالمرونة في التعامل مع بعض الأمور، خاصة في مواقف الخلاف داخل العمل، وعند حدوث المشكلات.

- إشراك النساء التي تعاني من مشكلة ضعف الإتجاهات المختلفة للمرأة نحو التقاعد في مناقشات جماعية؛ مما يشعرهم أنها مشكلات عامة، وليست مشكلتهم فقط، ولكي يستفيدوا من خبرات بعضهم البعض، مما يساعدهم على زيادة الثقة بأنفسهم، والتخفيف من حدة هذه المشكلات.
- ز- **دور الممكن:** يقوم الأخصائي الاجتماعي كمارس عام في التعامل مع إرتفاع مستوى إتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد بدوره كمكان من خلال التالي:
  - منح الأمل للنساء التي تعاني من مشكلة إرتفاع إتجاهاتهم نحو التقاعد في التواصل الإيجابي والفعال لضمان الإستمرارية في العمل.
  - مساعدة المرأة على تحديد المصادر الداخلية والخارجية التي تعوق تواصلهم معًا، واكتشاف الطرق الملائمة للتعامل معها.
  - مساعدة المرأة على التحكم في مشاعرهم السلبية تجاه العمل؛ الناتجة عن بعض الضغوط التي يتعرضون لها؛ كالضغوط الاقتصادية، ومحاولتهم التعامل مع هذه الضغوط بدلاً من الاستسلام لها.
- **ولكي يقوم الأخصائي الاجتماعي كمارس عام بهذه الأدوار فإنه يحتاج لعدة مهارات تتمثل في الآتي:**
  - المهارة في إقامة علاقة مهنية مع جميع العاملات بالجهاز الإداري.
  - المهارة في الاتصال اللفظي وغير اللفظي مع جميع العاملات بالجهاز الإداري.
  - المهارة في الملاحظة، وتفسير السلوك اللفظي وغير اللفظي لكل النساء العاملات بالجهاز الإداري.
  - المهارة في الإستماع إلي جميع العاملات بالجهاز الإداري.
  - المهارة في إدارة المناقشات الجماعية مع جميع العاملات بالجهاز الإداري.
  - المهارة في تحديد المشكلات التي تعاني منها المرأة، والتي قد تكون سببًا في دفعها للإتجاه نحو التقاعد .
  - المهارة في ابتكار الحلول للمشكلة التي تجعل المرأة تفكر في التقاعد، ومساعدة المرأة على إيجاد الحل المناسب.
  - المهارة في الوساطة والتفاوض بين الأطراف المتنازعة داخل إدارة المؤسسة.
  - المهارة في اختيار الوقت الملائم لإنهاء العلاقة المهنية مع جميع العاملات بالجهاز الإداري.
  - المهارة في التسجيل.
- ٢. **نسق فريق العمل:** يتعاون الأخصائي الاجتماعي مع التخصصات الأخرى في فريق العمل؛ كالأخصائي النفسي، وغيرهم، لتقديم أفضل خدمة للأنساق المختلفة، بما يعمل على إشباع احتياجاتهم وحل مشكلاتهم، ومن ثم العمل على التخفيف من مشكلة ضعف إتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد، ويمكن توضيح أدوار الأخصائي الاجتماعي مع هذا النسق كالتالي:
  - أ- **دور المخطط:** يتعاون الأخصائي الاجتماعي مع فريق العمل في تحديد الموارد المالية والبشرية، اللازمة لوضع وتنفيذ خطط وبرامج رعاية النساء العاملات في الجهاز الإداري، التي تعاني من زيادة الرغبة في التقاعد على أسس علمية.
  - ب- **دور المنسق:** يقوم الأخصائي الاجتماعي بالتنسيق بين فريق العمل في التعامل مع النساء التي تعاني من زيادة الرغبة في التقاعد، وتحقيق أهداف فريق العمل المرتبطة بالنساء التي تعاني من زيادة الرغبة في التقاعد.
  - ج- **دور الخبير:** يوضح الأخصائي الاجتماعي لفريق العمل العوامل المرتبطة برغبة المرأة في التقاعد عن العمل، ويقوم بتقديم المشورة لأي عضو من فريق العمل عند حاجته لذلك.
- ولكي يقوم الأخصائي الاجتماعي كمارس عام بهذه الأدوار فإنه يحتاج لعدة مهارات؛ تتمثل في الآتي:
  - المهارة في إقامة علاقة مهنية مع أعضاء فريق العمل.
  - المهارة في إنتقاء المعلومات، وتجميع الحقائق وثيقة الصلة بحل مشكلة زيادة الرغبة للمرأة في التقاعد.

- المهارة في الملاحظة.

- المهارة في إدارة الاجتماعات.

- المهارة في التسجيل.

- المهارة في التقييم.

٣. **نسق المؤسسة:** يعمل الأخصائي الاجتماعي مع هذا النسق في إطار مؤسسة، ملتزمًا بلوائحها وقوانينها، ويقوم بالاستفادة من كافة مواردها في التعامل مع النساء التي تعاني من مشكلة زيادة الرغبة في التقاعد، ويمكن توضيح أدوار الأخصائي الاجتماعي مع هذا النسق كالتالي:

أ- **دور المنسق:** يقوم الأخصائي الاجتماعي بالتنسيق بين المؤسسة والمؤسسات الأخرى، لتوفير الموارد التي تحتاج إليها المؤسسة؛ لتقديم الخدمات التي تحتاج إليها النساء لإشباع إحتياجاتهن ومواجهة مشكلاتهن، والتي منها إرتفاع مستوي الإتجاهات نحو التقاعد.

ج- **دور المجدد:** يشارك الأخصائي الاجتماعي في تحسين مستوى الرعاية التي تقدمها المؤسسة، ودراسة المعوقات التي تعرقل المؤسسة في تقديم الخدمات للمرأة، كما يقوم بقياس مدى رضا المستفيدين عن الخدمات التي تقدمها المؤسسة، ومن ثم المشاركة إحداث التغييرات المطلوبة.

د- **دور جامع البيانات:** يجمع البيانات حول الإتجاهات المختلفة للمرأة نحو التقاعد، والاستفادة من هذه البيانات، لتقديمها للمؤسسات الإدارية العليا لتطويرها، وتحسين أدائها.

ولكي يقوم الأخصائي الاجتماعي كعمارس عام بهذه الأدوار، فإنه يحتاج لعدة مهارات، تتمثل في الآتي:

- المهارة في التأثير على متخذي القرار بشأن تقديم الخدمات المتنوعة والأكثر فائدة، والتي تلبى إحتياجات هؤلاء النساء.

- المهارة في المشاركة في صنع القرارات المتعلقة بالنساء التي تعاني من إرتفاع مستوي الإتجاهات نحو التقاعد، داخل المؤسسات التي تعملن بها.

- المهارة في استخدام البحوث والدراسات للتوصل لنتائج، من شأنها التعرف على العوامل المرتبطة بإرتفاع مستوي إتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد، والآثار المترتبة عليها.

- المهارة في التنسيق بين المؤسسات المهتمة بالنساء؛ للتعامل مع إرتفاع مستوي الإتجاهات نحو التقاعد

← **الاستراتيجيات والتقنيات التي يستخدمها الممارس العام في التصور المقترح:**

١. **الاستراتيجيات:**

أ- **استراتيجية الإقناع:** عن طريق إقناع النساء التي تعاني من إرتفاع مستوي الإتجاهات نحو التقاعد على التعاون مع الممارس العام، ومع بعضهم البعض، وذلك بالتعرف على الأسباب المؤدية للتقاعد، والآثار السلبية المترتبة عليها، وإقناع فريق العمل بضرورة اتخاذ الاجراءات الوقائية اللازمة للحد من إرتفاع مستوي إتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد.

ب- **استراتيجية بناء الاتصالات النسائية:** عن طريق فتح قنوات اتصال بين النساء، وتعديل أنماط الاتصالات الخاطئة القائمة، وذلك عن طريق إحترام الآخرين، وعدم الاستهزاء بهم أمام الآخرين.

ت- **استراتيجية تغيير القيم:** وذلك من خلال الإتفاق على معايير، يتم في ضوءها التفاعل بين جميع من يعملون في نفس المكان، مثل حسن إختيار الكلمات في الحوار، وجعل الحوار قائمًا على الشورى.

هـ- **استراتيجية إعادة البناء المعرفي:** وذلك عن طريق تعديل العديد من الأفكار، التي تؤدي إلي إرتفاع مستوي إتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد.

- و- استراتيجية التوضيح: من خلال العمل على توضيح الآثار السلبية المترتبة على إرتفاع مستوى الإتجاهات نحو التقاعد على المرأة ككل، وتوضيح الطرق الصحيحة في تعامل المرأة مع بعضهم البعض.
- ي- استراتيجية تيسير العلاقات: عن طريق تيسير العلاقة بين النساء والنسق المؤسسي، وتيسير العلاقة بين بعضهن البعض، من خلال فتح موضوعات للحوار.
- ز- استراتيجية التمكين: من خلال مساعدة المرأة على اكتشاف نقاط القوة لديهم، والتي تمكنهم من التعامل بفاعلية مع مشكلة إرتفاع مستوى الإتجاهات نحو التقاعد، وتمكين المرأة من الحصول على احتياجاتها من المؤسسة التي تعمل بها، والمؤسسات الأخرى التي يمكنها إشباع احتياجاتهم ومواجهة مشكلاتهم، وتسهيل الحصول على هذه الخدمات.

## ٢. التكنيكات:

- أ- تكنيك الاتصال المباشر: وذلك عن طريق الاتصال المباشر بهؤلاء النساء، وفريق العمل بالمؤسسة، والعمل معًا للتعامل مع مشكلة إرتفاع مستوى الإتجاهات نحو التقاعد، ويكون ذلك من خلال (الندوات - المناقشات الجماعية - الاجتماعات - الزيارات المنزلية).
- ج- تكنيك العمل المشترك: وذلك عن طريق التعاون المشترك بين الأخصائي الاجتماعي، وفريق العمل، والعاملات للتعامل مع مشكلة إرتفاع مستوى الإتجاهات نحو التقاعد، وهذا يتطلب من الأخصائي الاجتماعي وفريق العمل إدراك كل منهم لأهمية دوره في التعامل مع الإتجاهات المختلفة للمرأة نحو التقاعد، وإشراك النساء في ذلك.
- هـ- تكنيك التوجيه: وذلك عن طريق توجيه جميع العاملات لأساليب التواصل المناسبة مع الأطراف الأخرى، وتوجيههم للأساليب الفعالة مع الزملاء.
- و- تكنيك التفسير والتوضيح: حيث يستخدم الأخصائي الاجتماعي التفسير؛ لمساعدة المرأة على استدعاء مواقف سابقة، وارتباطها بسلوكها الحالي؛ مثل طريقة التواصل الخاطئة، التي كانت تتبعها مع الزملاء، كذلك تفسير ردود أفعال المرأة لبعض المواقف، بناء على أفعال الأطراف الآخرين.
- ز- تكنيك بناء مهارات الاتصال: حيث يقوم الأخصائي الاجتماعي ببناء مهارات الاتصال بين المرأة، والزملاء والرؤساء في العمل، من خلال تعليمهم كيفية التحدث والإقناع عن طريق استخدام عبارات سهلة وبسيطة عند التحدث مع الآخرين.
- ← الأدوات التي يمكن أن يستخدمها الممارس العام في التصور المقترح:

١. المقابلات: يستخدم الممارس العام المقابلة مع جميع النساء العاملات بالجهاز الإداري، أو مع المسؤولين بالمؤسسة، أو أحد المتخصصين في فريق العمل، ويجب أن يكون الهدف من المقابلة واضحًا، سواء كان الهدف دراسة المشكلة التي تعاني منها النساء، أو عرض احتياجات أو مشكلات النساء على المسؤولين بالمؤسسة، أو توضيح أسباب هذه المشكلة لأحد المتخصصين في فريق العمل.
٢. الاجتماعات: يستخدم الممارس العام الاجتماعات مع فريق العمل بالمؤسسة؛ للتعاون معًا في تحقيق أهداف المؤسسة عند التعامل مع مشكلة إرتفاع مستوى الإتجاهات للمرأة نحو التقاعد، أو لكي يوضح الممارس العام الجوانب الاجتماعية لهذه المشكلة.
٣. المناقشة الجماعية: يستخدمها مع النساء التي تعاني من إرتفاع مستوى الإتجاهات نحو التقاعد، لعرض وجهات نظرهم ولتبادل الخبرات معًا، ولكي يعرف هؤلاء النساء أنها ليست مشكلاتهم فقط، بل هي مشكلة يعاني منها العديد من النساء العاملات.

٤. الندوات: وذلك لتوعية النساء بالعوامل المرتبطة بإرتفاع مستوى الإتجاهات نحو التقاعد، والآثار المترتبة على كل من المرأة نفسها والأسرة ككل.

← عوامل نجاح التصور المقترح:

- ١- مراعاة الاعتبارات الإنسانية أثناء التعامل مع النساء التي تعاني من إرتفاع مستوى الإتجاهات نحو التقاعد.
- ٢- عقد الدورات والندوات التثقيفية للنساء العاملات؛ وذلك لتنمية الوعي بالعوامل المرتبطة بمستوى الإتجاهات نحو التقاعد، والآثار السلبية المترتبة عليها.
- ٣- توفير الموارد البشرية والمادية، التي تمكن الممارس العام من ممارسة أدواره بفاعلية مع النساء العاملات بالجهاز الإداري التي تعاني من إرتفاع مستوى الإتجاهات نحو التقاعد.
- ٤- أن يكون لدى الأخصائي الاجتماعي القدرة على التعامل مع فريق العمل؛ بما يساهم في تحقيق أهداف التعامل مع النساء العاملات التي تعاني من إرتفاع مستوى الإتجاهات نحو التقاعد.
- ٥- التأكيد على أهمية العمل الفردي بكافة تخصصاته، وذلك لتعدد العوامل المرتبطة بإرتفاع مستوى الإتجاهات نحو التقاعد.
- ٦- أن يكون لدى الأخصائي الاجتماعي القدرة على إستثمار الموارد المختلفة بالمؤسسة لصالح النساء، وتحقيق المساواة بينهما في تقديم الخدمات.
- ٧- القدرة على الاتصال الجيد مع كافة الأنساق التي تساعد النساء التي تعاني من إرتفاع مستوى الإتجاهات نحو التقاعد.
- ٨- التقييم المستمر للعمل المهني، مما يساعد على تطوير العمل باستمرار على إثر نتائج هذا التقييم.

**النتائج العامة للدراسة:**

١. مستوى إتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد مرتفعا.
٢. أن ترتيب أبعاد إتجاهات المرأة نحو التقاعد جاءت كالتالي:
  - الترتيب الأول الأبعاد النفسية.
  - الترتيب الثاني الأبعاد الإجتماعية.
  - الترتيب الثالث الأبعاد الوظيفية.
  - الترتيب الرابع الأبعاد المالية.
  - الأبعاد الصحية.
٣. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد تبعا لمتغير المؤهل العلمي.
٤. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد وترجع لمتغير العمر.
٥. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد وترجع لمتغير سنوات الخبرة.

## مراجع الدراسة:

- الأقرع، عبدالله (٢٠١٨) النظام القانوني للتقاعد المبكر للموظف العام في التشريع الفلسطيني: دراسة تحليلية مقارنة بأحكام الشريعة الإسلامية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، فلسطين، غزة.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، (٢٠١٩)، نشرة الجهاز حول الجهاز الإداري في الدولة.
- الحربي، بدر & أبو حميد، هدى. (٢٠١٨)، التقاعد المبكر في الأجهزة الحكومية وأثره على المنظمة الحكومية والموظف المتقاعد في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية، السعودية: معهد الإدارة العامة، مركز البحوث والدراسات.
- الحواجري، قاسم. (٢٠١٦)، العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر لدى موظفي الشق العسكري في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، فلسطين، غزة.
- السيد، عبدالقادر (٢٠١٧)، الشيخوخة والتقاعد لدى عمال التربية الزمن المعاش حسب الجندر، الجزائر، جامعة وهران، كلية العلوم الاجتماعية، رسالة دكتوراه غير منشورة في دراسة انثروبولوجية بمنطقة عمى موسى ولاية غليزان.
- العبون، جميلة محمد (١٩٩٧) اتجاهات المرأة السعودية العاملة نحو التقاعد المبكر، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة الملك سعود: الرياض، السعودية.
- العبيدي، ابراهيم محمد (١٩٨٩) المتقاعدون، السعودية، الرياض، بحث منشور بمركز أبحاث مكافحة الجريمة.
- العماري، بدرية (٢٠٠٧)، دراسة ظاهرة التقاعد المبكر للمعلمات القطريات في مدارس التعليم العام بدولة قطر: العوامل وعلاقتها ببعض المتغيرات، بحث منشور بمجلة العلوم التربوية: جامعة قطر - كلية التربية ١ (١١).
- الغريب، عبد العزيز علي (١٩٩٨) مصلحة معاشات التقاعد كمؤسسة لممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية، السعودية، الرياض، بحث منشور بمجلة التعاون، ٢١٤.
- المغيصيب، عبد العزيز عبد القادر (١٩٩٢)، دراسة لبعض المتغيرات المرتبطة بالاتجاهات النفسية نحو البيئة لدى عينة من طلاب جامعة قطر: بحث منشور بحولية كلية التربية جامعة قطر، السنة التاسعة، العدد التاسع.
- المنيع، حمد. (٢٠١٤)، العوامل المؤثرة في طلب مديري المدارس للتقاعد المبكر في منطقة الرياض التعليمية بالمملكة العربية السعودية، بحث منشور بمجلة العلوم الإنسانية والإدارية، ١(٦)
- بركات، سعيد احمد، (٢٠١٠)، علم نفس المسنين، علم نفس المسنين، القاهرة، مركز الكاتب للنشر والتوزيع.
- بن جليلي، رحيم (٢٠٠٨)، تمكين المرأة المؤشرات والابعاد، جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت.
- بن صنيان، محمد (١٩٩٣)، التقاعد، السعودية، الرياض، بحث منشور بالمركز العربي للدراسات الأمنية.
- بيبرس، إيمان (٢٠١٥) المشاركة السياسية للمرأة في الوطن العربي، المجلس القومي لحقوق المرأة، القاهرة.
- حبيب، جمال شحاته (٢٠١١)، الممارسة العامة منظور حديث في الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- حبيب، وآخرون، جمال شحاته (٢٠٠٣)، الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الشباب والمجال المدرسي، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- حمزة، أحمد إبراهيم (٢٠١٢): الإتجاهات الحديثة في التنمية الشاملة "معالجة محلية ودولية وعالمية لقضايا التنمية"، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- سلامة، رزق الله (٢٠٠٣)، واقع المديرين المتقاعدين في فلسطين والتطلعات المستقبلية لتفعيل دورهم التربوي من وجهة نظرهم ووجهة نظر المديرين الموشكين على التقاعد، فلسطين، القدس، جامعة القدس، رسالة ماجستير غير منشورة.

سليمان، هدي توفيق محمد (٢٠١١)، إسهامات الخدمة الاجتماعية في تنشيط مشاركة المرأة الريفية في مشروعات برنامج "شروق" دراسة ميدانية مطبقة علي مركز أطسا محافظة الفيوم ، بحث منشور بالمؤتمر الثانوي الحادي عشر ، كلية الخدمة الاجتماعية ، الجزء الأول.

سماعة، بيان محمد عبد الرحمن (٢٠٠٨) إتجاه مدرسي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة - فلسطين نحو التقاعد المبكر وأثر بعض المتغيرات عليه، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

شويل، سعيد، (٢٠١٦) إتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر في مدينة مكة المكرمة وعلاقته ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير غير منشورة، السعودية، جامعة مكة المكرمة ، كلية التربية.

عبد اللطيف، محمد خليفة (٢٠٠٥) سيكولوجية المسنين ، القاهرة ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.

عبد الجواد، سيد (٢٠٠٩) ، استخدام استراتيجيات التمكين لمساعدة المرأة المعيلة علي مواجهة مشكلاتها ، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، الجزء (٤) ، العدد ٢٦٥١ - ١٧٥١.

عبد اللطيف، رشاد أحمد (٢٠٠٧) في بيتنا مسن " مدخل اجتماعي " القاهرة ، دار الوفاء للطباعة والنشر.

محافظة، إطلال (٢٠٠٧)، العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر: دراسة ميدانية للمتقاعدين مبكرا في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، الأردن، إربد، جامعة اليرموك.

هاشم، مرعي هاشم & عبد الواحد، محمد عرفات (٢٠٠٦) دور المنظمات غير الحكومية في إشباع احتياجات المرأة المعيلة بالريف، بحث منشور بالمؤتمر العلمي السابع عشر، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة الفيوم، ١٠ - ١١ مايو.  
- المراجع الأجنبية:

**Berg, Van D; Elders, LA & Burdorf, A;** (2010), Influence of Health and Work on Early Retirement, Journal of occupational and environmental medicine, 52(6).

**Chronister, Jay L & Baldwin, Roger G. & Conley, Valerie M.** (2007) Retirement and Other Departure Plans, U.S. Government Printing Office, Washington.

**Gene, Michael** (2008) a multiple Measure Approach to the Relationship between Work and Retirement Attitudes Paper Presented at Annual scientific Meeting of the Gerent logical society.

**Hammad, M.** (2010), the effect of women's work inside the house on family decision making in Bethlehem. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1669096> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1669096>

**Kieran, Patrick.** (2001) "Early retirement trends", Perspectives on Labor and Income, Vol. 2, no. 9, September, Statistics Canada Catalogue no. 75- 001-X. <http://www.statcan.gc.ca> .

**Mckenna, Judy & Nichols, Sharon Y** (2006), Retirement Planning Strategies for Midlife Women, Journal of Home Economics, winter.

**Meyer. Madonna Harrington** (2009) Family status and poverty among older women: the Gendered Distribution of Retirement Income in the United States, Social problems, Vol. 37. No. 4: November.

**Nicolaisen M, Thorsen, K., & Eriksen, S. H.** (2012), Jump into the void? Factors related to a preferred retirement age: Gender, social interests, and leisure activities. The International Journal of Aging and Human Development, 75(3), 239-271.

**Patrickson, Margaret & Hartmann, Linley & McCarran, Leonie** (2014) Women in Education and Early Retirement, Journal of Educational Administration, Vol 32.

**Querejeta M.** (2010), Society, family and learning, the role of home literacy environments. Orientation Societal Journal, 10(5), 153-166.

**Roslyn Dauber Melinda,** (2009) Women and Technological Change in Developing Countries, American Association for the Advancement.



**Semaree, Nagaa,**(2015), The Relationship between Retirement Problems and Psychological Flexibility among Palestinian Retirees in Gaza Governorates , Journal Of Educational and Psychological Researches, Volume 12, Issue 46.

**Solheim, L. J.** (2011). The understanding of Norwegian women's sickness absence: towards a holistic approach? Nordic Journal of Social Research, 2 (1), 2-16.

**Topa, G., Depolo, M., & Alcover, C. M.** (2018). Early retirement: a meta-analysis of its antecedent and subsequent correlates, Frontiers in psychology, 1(8), 2150-2582.