

بحث بعنوان

التدخل المهني من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لتدعيم إدارة
مرحلة التقاعد لدى المسنين

إعداد

أ.م. د/ صفاء أبوبكر أحمد

أستاذ مساعد بقسم مجالات الخدمة الاجتماعية

المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالمنصورة

ملخص الدراسة : هدفت الدراسة إلى اختبار فعالية برنامج للتدخل المهني من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في تدعيم إدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين ، وتعد الدراسة من الدراسات التجريبية ، وتم استخدام المنهج شبه التجريبي باستخدام التجربة القبلة البعدية لمجموعتين أحدهما تجريبية والأخرى ضابطة ، وتمثلت أدوات الدراسة في مقياس إدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين، وطبقت الدراسة في نادى السعادة بطلخا، وتمثل المجال البشرى للدراسة في (30) مسن تم تقسيمهم إلى مجموعتين أحدهما تجريبية والأخرى ضابطة ، وقد استغرق برنامج التدخل أربعة أشهر، وأثبتت نتائج الدراسة صحة الفرض الرئيس والفروض الفرعية .

Abstract :

The study aimed to test the effectiveness of a professional intervention program from the perspective of the generalist practice of social work in strengthening the management of the retirement stage among the elderly. The study is an experimental study The semi-experimental approach was used using the before – post experiment for two groups , one experimental and the other a control group, The tools of the study were the measure of managing the retirement stage of the elderly , and the study was applied in the happiness club in Talkha, and the human field of study was represented in (30) elderly people who were divided into two groups, one experimental and the other a control one. The intervention program took four months, and the results of the study confirmed the validity of the main hypothesis and sub-hypotheses.

Key words: generalist practice – Retirement management – the elderly.

أولاً : مشكلة الدراسة :

يمر الإنسان خلال حياته بمراحل نمو متتالية تبدأ بالطفولة مروراً بالمراهقة والرشد وصولاً إلى مرحلة الشيخوخة ، وتُعد الشيخوخة ظاهرة طبيعية تعبر عن التغيرات التي تحدث في التكوين الجسمي والعقلي والانفعالي والاجتماعي ، بالإضافة إلى ما يحدث نتيجة ذلك في الأداء أثناء رحلة حياة الفرد ، ويشار إليها كمرحلة النضج واكتمال الشخصية وضعفها وانحدارها وتمثل فقداناً جوهرياً أو انحرافاً سلبياً في القدرة الوظيفية لهذه الموارد البشرية (فهمى ، 2012 ، ص 15) .

والمسنون في أى مجتمع يمثلون ثروة قومية لما يمتلكونه من خبرات وتجارب ، ورجاحة العقل ، والقيمة والحكمة ، فهم أكثر نضجاً وأبعد نظراً ، وأكثر عدلاً واتزاناً في تقديرهم للأمور ، ولذلك اتسع نطاق الاهتمام بالمسنين حتى أصبح علم المسنين يدرس كعلم مستقل بذاته ، وأصبحت المراكز المتخصصة في دراسة علم المسنين منتشرة في جميع أنحاء العالم بما فيها مصر (فهمى ، 2012 ، ص 16) .

وتُعد رعاية المسنين قضية إنسانية هامة حرصت عليها كافة الأديان السماوية ، فحثت على ضرورة توفير الاحترام والرعاية لكبار السن ، والشيخوخة هي آخر مرحلة عمرية يمر بها الإنسان ، وقد كانت من حكمة الخالق سبحانه وتعالى أن جعل الإنسان يمر بمراحل متعددة فيبدأ وليداً ضعيفاً ثم شاباً قوياً وأخيراً شيخاً ضعيفاً قال تعالى : ﴿ اللَّهُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ ضَعْفٍ ثُمَّ جَعَلَ مِنْ بَعْدِ ضَعْفٍ قُوَّةً ثُمَّ جَعَلَ مِنْ بَعْدِ قُوَّةٍ ضَعْفًا وَشَيْبَةً يَخْلُقُ مَا يَشَاءُ وَهُوَ الْعَلِيمُ الْقَدِيرُ ﴾ (الروم / 54) (محمود ، 2020 ، ص 159) .

هذا وقد فرضت الزيادة في أعداد المسنين واقعا اجتماعياً له تأثيرات مباشرة وغير مباشرة على المشكلات التي تواجه المسنين مثل : اضطراب العلاقات الاجتماعية بين المسن وزوجته وأبنائه وأقاربه ، والشعور بفقدان مكانته الاجتماعية ، وضعف تفاعلاته ، وكثرة احتياجاته ، والتكلفة الزائدة التي يعانيتها بسبب المرض وارتفاع الأسعار ، وكذلك مطالب الأبناء ، مع عدم تفهم ظروفه المادية ، بما يحتم على متخذى القرارات مراعاة الاحتياجات المختلفة لهذه الفئة والخدمات التي تتطلبها ، وفي ظل هذا الوضع وأمام ما يتعرض له المجتمع من أحداث وتغيرات أثرت على هذا المجتمع وكيانه ، تفاقمت مشكلات المسن ، وتغيرت أساليب معاملة الأبناء للأباء والزوجات للأزواج ، الأمر الذي أثر سلباً على كيان المسنين ، حيث ضعفت العلاقات الاجتماعية إلى مرحلة وصلت حد اعتداء الأبناء على الآباء وعقوقهم ، ووصول مستوى التعامل إلى أدنى مستوى له (عبيد ، 2016 ، ص 160) .

وتشير الإحصاءات إلى أن عدد المسنين في مصر حوالى (7) ملايين مسن بنسبة (7.1%) من إجمالي السكان عام 2020 ، حيث بلغ عدد المسنين الذكور (3.5) مليون بنسبة (6.9%) من إجمالي السكان الذكور ، بينما بلغ عدد المسنين الإناث (3.5) مليون نسمة بنسبة (7.3%) من إجمالي الإناث . (الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، 2020) .

هذا ويوجد العديد من الدراسات التي أجريت على المسنين ، منها ما يلي :

-دراسة حبيب (2008) : هدفت إلى وضع برنامج للتخفيف من الشعور بالاغتراب لدى المسنين .

وأشارت النتائج إلى : أن المسنين يصابون بالعزلة بعد زواج أبنائهم ، كما يشعرون بالعجز ، وبحالة من عدم الرضا وخاصة بعد عملية التقاعد (حبيب ، 2008)

-دراسة السيد (2010) : هدفت إلى تحديد العلاقة بين المساندة الاجتماعية المدركة وجودة الحياة لدى المسنين المقيمين مع ذويهم ، ومعرفة العلاقة بين المساندة الاجتماعية المدركة وجودة الحياة لدى المسنين المقيمين في دور المسنين .

وأشارت النتائج إلى : وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والاناث من المسنين المقيمين بين ذويهم في المساندة الاجتماعية المدركة لصالح المسنين من الذكور (السيد ، 2010) .

-دراسة عامرة ، عبد الكريم (2014) : هدفت إلى دراسة العلاقة بين المساندة الاجتماعية وجودة الحياة لدى المسنين .

وأشارت النتائج إلى : وجود علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين درجات المساندة الاجتماعية ودرجات جودة الحياة لدى المسنين ، كما أوضحت النتائج وجود اختلاف في درجات المساندة الاجتماعية ودرجات جودة الحياة تبعاً لاختلاف الجنس والمستوى الاجتماعى والاقتصادى (عامرة، عبد الكريم، 2014)

-دراسة صبرى ، ذكى (2018) : هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الشيخوخة الناجحة والمساندة الاجتماعية المدركة لدى المسنين .

وأشارت النتائج إلى : وجود علاقة ارتباطية بين الشيخوخة الناجحة والمساندة الاجتماعية المدركة لدى المسنين (صبرى ، ذكى ، 2018) .

-دراسة طلعت (2020) : هدفت إلى تحديد واقع المساندة الاجتماعية للمسنين الفقراء ، وتحديد العلاقة بين متغيرات المساندة الاجتماعية وتحقيق الحماية الاجتماعية للمسنين الفقراء ، وتحديد الصعوبات التى تحول دون تحقيق الحماية الاجتماعية للمسنين الفقراء ، وتحديد المقترحات التى تساعد على تحقيق الحماية الاجتماعية للمسنين الفقراء .

وأشارت النتائج إلى : وجود علاقة طردية ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية (0.01) بين متغيرات المساندة الاجتماعية وتحقيق الحماية الاجتماعية ، ويرجع ذلك إلى وجود ارتباط طردى قوى بين تلك المتغيرات ، كما أوضحت النتائج وجود العديد من المعوقات لتحقيق الحماية الاجتماعية تمثلت فى تعقد إجراءات الحصول على الخدمة ، وعدم مرونة مقدمى الخدمة فى التعامل مع الحالات المختلفة (طلعت ، 2020 ، ص 209 - 256) .

هذا ويُعد التقاعد أحد أهم الأحداث في مجرى حياة المسنين ، وفيه تتغير أو تتوقف أنماط حياته واجتماعية وفكرية ونفسية واقتصادية أعتاد عليها الفرد لفترات طويلة ، والتأقلم مع عملية التقاعد ليس بالأمر الهين ، فالكثير من الأسر قبل بلوغ سن التقاعد يعتقدون أن تلك المرحلة ستكون فترة رائعة للتخلص من روتين العمل اليومي ، غير إنهم يجدون أنفسهم في كثير من الأحيان أمام عدد من المشكلات والأزمات المالية والاجتماعية والنفسية (أحمد ، 2011 ، ص 479) .

وتبدأ مرحلة التقاعد ما بين (60 - 65) سنة ، وبتلك المرحلة يميل عدد غير قليل من المسنين بعد التقاعد إلى الانسحاب التدريجى من الحياة الاجتماعية مما يجعلهم عرضه لما يعرف بأزمة التقاعد ، ويرجع ذلك

لطبيعة التغيير الذي أنتاب أدوارهم الاجتماعية ، وأيضاً قد يكون نتيجة شعور البعض منهم بتوقف إنتاجه في المجتمع أو تفاعله معه (حسين ، 2021 ، ص 56) .

كما أن بوصول المسن إلى هذه المرحلة تحدث له العديد من التغيرات الجسمية والنفسية والاجتماعية التي يترتب عليها العديد من المشكلات النفسية والاجتماعية ، لذلك تُعد تلك المرحلة من أخطر المراحل التي يمر بها الفرد ، خاصة وأنها تأتي بعد رحلة كفاح لعدة أعوام ، وإن لم يحسن الفرد إدارته لها فإنه يتعرض فيها إلى العديد من المشكلات (حامد ، 2021 ، ص 568)

وإدارة المسن لمرحلة التقاعد تجعله على علم بقدراته وإمكانياته ، كما أنها تقلل من المخاطر التي يواجهها إلى أدنى مستوى ممكن ، وذلك من خلال التحديد العلمي والواقعي للأهداف ، والاختيار السليم للموارد مع الكفاءة في استخدامها ، كما أنها تعتبر مدخلاً لتعلم المسن الكثير من الخبرات والمهارات والاتجاهات المرتبطة بمواقف الحياة وتنفيذها بأسلوب علمي سليم ، مما يمكنه من إتباع الطرق والأساليب المبتكرة والبعد عن الطرق التقليدية للوصول إلى حياة أفضل (شليبي وآخرون ، 2016 ، ص 3) .

هذا ويوجد العديد من الدراسات التي اهتمت بدراسة مرحلة التقاعد ، ومنها ما يلي :

- دراسة أحمد (2009) : هدفت إلى التعرف على الفروق بين متغيرات المستوى الاجتماعي والاقتصادي (الجنس - الحالة الاجتماعية - مستوى التعليم - المهنة قبل التقاعد - دخل الأسرة - مدة الزواج - عدد الأبناء) على محاور مشكلات التقاعد والرضا عن الحياة .

وأشارت النتائج إلى : وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) بين أفراد عينة البحث في وجود مشكلات مرحلة التقاعد والرضا عن الحياة تبعاً للحالة الاجتماعية ، مستوى التعليم ، المهنة قبل التقاعد ، مستوى الدخل ، ومدة الزواج (أحمد ، 2009 ، ص ص 96 - 125) .

- دراسة مكينا وآخرون (2013) Mckenna et al., : هدفت إلى تحديد مدى استخدام النساء للتخطيط الاستراتيجي للتقاعد .

وأشارت النتائج إلى : أن منتصف العمر هو التوقيت المناسب للبدء في وضع استراتيجيات وخطط التقاعد ، كما أوضحت النتائج أن الدخل الضعيف يجعل من الصعوبة الادخار للمستقبل (Mckenna et al., 2013) .

-دراسة جلاديس وآخرون (2014) Gladys, J. et al., : هدفت إلى معرفة مصروفات الأسرة قبل وبعد التقاعد ، ووضع نموذج لمعرفة الأولويات .

وأشارت النتائج إلى : أن الإنفاق على الناحية الصحية يزداد بعد التقاعد ، كما أوضحت النتائج أن معظم كبار السن يعتمدون على المعونات الاجتماعية أو مدخراتهم لمواجهة المصروفات الطبية ، ومصروفات المعيشة اليومية (Gladys, J. et al., 2014) .

-دراسة السميري (2015): هدفت إلى معرفة المشكلات المرتبطة بمرحلة التقاعد وعلاقتها بالمرحلة النفسية .

وأشارت النتائج إلى : أن أكثر مشكلات التقاعد انتشاراً هي المشكلات الاقتصادية بوزن نسبي (76.23%) ، كما أوضحت النتائج وجود علاقة سلبية بين مشكلات الموظفين المتقاعدين والمرحلة النفسية لديهم (السميري ، 2015 ، ص ص 220 : 247) .

-دراسة محمد (2020) : هدفت إلى تحديد مستوى الاتجاه العام للمرأة العاملة نحو التقاعد من خلال الأبعاد التالية : الاجتماعي ، النفسي ، الوظيفي ، الصحي ، المادي .

وأشارت النتائج إلى : أن مستوى اتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد مرتفعة ، وأن ترتيب أبعاد اتجاهات المرأة نحو التقاعد كانت كالتالي : الأبعاد النفسية ، الاجتماعية ، الوظيفية ، المالية ، الصحية ، وتوصلت الدراسة إلى برنامج مقترح من منظور الممارسة العامة للتعامل مع اتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد (محمد ، 2020 ، ص ص 905 : 936) .

- دراسة رجب (2020) : هدفت إلى تحديد العلاقة بين الاتجاه نحو التقاعد وبين الرضا عن الحياة من وجهة نظر المسنين ، والكشف عن الاختلاف في مستويات الاتجاه نحو التقاعد وبين الرضا عن الحياة لدى كبار السن وفقاً لمتغير السن والنوع .

وأشارت النتائج إلى : وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاتجاه نحو التقاعد وبين الرضا عن الحياة من وجهة نظر المسنين (رجب ، 2020 ، ص ص 157 : 186) .

هذا وتُعد الخدمة الاجتماعية إحدى المهن التي تهدف إلى مساعدة الناس ، وتقديم الخدمات الاجتماعية لهم بهدف أن يقوموا بأدوارهم ووظائفهم بشكل أفضل ، وأن خصائص الناس والبيئة المحيطة بهم وطبيعة مشكلاتهم هي التي تحدد أهداف عملية المساعدة التي ستقوم بها الخدمة الاجتماعية مع هؤلاء الناس (أبو النصر ، 2017 ، ص 15) .

كما تسعى مهنة الخدمة الاجتماعية إلى تمكين الأفراد والجماعات حتى يكونوا قادرين على تحسين جودة حياتهم والتحكم في ظروف حياتهم ، وتحقيق الأمن والحماية لهم ، والمساهمة في تقديم الخدمات الأساسية لهم، وإشباع احتياجاتهم ، ومساعدتهم على اكتساب مهارات أساسية تمكنهم من المشاركة في النظام الاجتماعي والاقتصادي والسياسي لمجتمعهم (Narayani, Deepa, 2003, p. 27).

هذا وتعد الممارسة العامة من المفاهيم التي فرضت نفسها على ممارسة الخدمة الاجتماعية خلال الربع الأخير من القرن العشرين حيث تمثل اتجاهاً تفاعلياً يبتعد عن النمط التقليدي في الممارسة والذي يؤكد على النظرة الكلية للإنسان في بيئته ، ويتعامل مع مختلف الأنساق ومختلف نوعيات العملاء عبر مستويات متدرجة للممارسة بدءاً من المستوى الأصغر والمستوى المتوسط والمستوى الأكبر، وتستمد أصولها من منظور الأنساق الايكولوجية (حبيب، 2009، ص 28) .

كما أنها إطار للممارسة يوفر للأخصائي الاجتماعي أساساً نظرياً انتقائياً لإحداث التغيير في كافة مستويات الممارسة من الفرد إلى المجتمع ، بما يساهم في تحقيق مسؤوليات الممارسة العامة لتوجيه وتنمية التغيير المخطط وحل المشكلة (على ، 2002، ص 358).

هذا وقد أجريت العديد من الدراسات من منظور الممارسة العامة في مجال رعاية المسنين ، إلا أنه لا يوجد دراسات سابقة - في حدود علم الباحثة - قامت بالتدخل المهني من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لتدعيم إدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين ، ومن هذه الدراسات ما يلي :

-دراسة مرسى (2017) : هدفت إلى تحديد دور الأنشطة الاجتماعية من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في التخفيف من حدة القلق لدى المسنين.

وأشارت النتائج إلى : وجود تأثير للأندية الاجتماعية في التخفيف من حدة القلق ، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.01) لدور الأنشطة الاجتماعية بالأندية في التخفيف من حدة القلق لدى المسنين من الذكور والإناث (مرسى ، 2017 ، ص ص 419 - 450) .

-دراسة أبو السعود (2018) : هدفت إلى تحديد أدوار الممارس العام في الخدمة الاجتماعية لتحقيق الدمج الاجتماعي للمسنين .

وأشارت النتائج إلى : أن الممارس العام يقوم بإكساب جماعة المسنين نظرة تفاؤلية للحياة ، وإكساب المسنين الثقة بالنفس ، وإكسابهم معلومات حول طبيعة المرحلة العمرية (أبو السعود ، 2018 ، ص ص 402 - 435) .

-دراسة أحمد (2019) : هدفت إلى اختبار برنامج للتدخل المهني من منظور الممارسة العامة في تفعيل المشاركة المجتمعية للمسنين .

وأشارت النتائج إلى فعالية برنامج التدخل المهني من منظور الممارسة العامة في تفعيل المشاركة المجتمعية للمسنين (أحمد ، 2019 ، ص ص 429 - 460)

-دراسة شفيق (2021) : هدفت إلى التوصل إلى تصور مقترح من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية للتخفيف من المشكلات المستحدثة للمسنين .

وأشارت النتائج إلى : ارتفاع المشكلات الاجتماعية المستحدثة للمسنين ، وكذلك ارتفاع المشكلات الاقتصادية المستحدثة التي يعاني منها المسنين (شفيق ، 2021 ، ص ص 508 - 537) .

-دراسة محمد (2021) : هدفت إلى التوصل إلى برنامج من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية للتغلب على المعوقات التي تحول دون تحقيق المساندة الاجتماعية للمسنين .

وأشارت النتائج إلى : وجود معوقات مرتبطة بالمسن نفسه منها عدم مشاركته في الأنشطة والبرامج ، وعدم قدرته على التكيف مع المتغيرات المجتمعية ، وتفضيله الانعزال عن الناس ، الشعور بعدم الثقة في النفس ، والسماح باستغلاله مالياً (محمد ، 2021 ، ص ص 45 - 80)

هذا وقد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في إعداد الإطار النظري للدراسة ، وتحديد مشكلة الدراسة وفروضها ، وتحديد الإجراءات المنهجية للدراسة الحالية ، وتصميم أدوات الدراسة .

ولمزيد من تحديد مشكلة الدراسة ، فقد قامت الباحثة بإجراء دراسة تقدير موقف استهدفت ما يلي :

1- تحديد إمكانية تطبيق الدراسة في النادي ، وكذلك إمكانية التعاون مع المسؤولين به في تطبيق الدراسة .

2- تحديد مستوى إدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين ، وكذلك تحديد جوانب الضعف لديهم .

3- وضع أبعاد لبرنامج التدخل المهني ، والأنساق التي يمكن التدخل معها .

هذا وقد تم تطبيق دراسة تقدير الموقف على عينة عشوائية قوامها (10) مسنين ، باستخدام استمارة استبيان ، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى :

1- جوانب الضعف المرتبطة بالتفكير الإيجابي تتمثل في :

أ- لدى إرادة قوية .

ب- أشعر بخوف شديد من المستقبل .

ج- لا يمكنني التغاضي عن أخطاء الآخرين .

د- لا أفقد صبري بسهولة .

ه- لا أرى في المستقبل ما يدعو للتفاؤل .

2- جوانب الضعف المرتبطة بإدارة العلاقات الاجتماعية تتمثل في :

أ- أتقبل آراء الآخرين حين أختلف معهم .

ب- أتعامل بمرونة في المواقف المختلفة .

ج- لا أعتذر للآخرين عندما أختلف معهم .

د- أشعر بالتقدير والاحترام من جانب المحيطين بي .

ه- أشعر أن علاقتي بالمحيطين بي تقل تدريجياً .

3- جوانب الضعف المرتبطة بإدارة الوقت تتمثل في :

أ- أخطط وقتي لتسيير حياتي طبقاً لخطة مرنة .

ب- أحافظ على تنظيم مواعيدي بدقة .

ج- أترك طريقة قضاء وقت الفراغ للصدفة .

د- أقوم بتنظيم وقتي بين الأعمال المختلفة بشكل متوازن .

ه- أرى أن وضع خطة لإدارة الوقت ضياع للوقت .

4- جوانب الضعف المرتبطة بإدارة الدخل المالي تتمثل في :

أ- أقوم بوضع ميزانية لدخلي المالي .

ب- أسعى أن تكون أهدافي واضحة عند تحديد مصروفاتي .

ج- أعجز عن إيجاد حلول في حالة عدم كفاية الدخل .

د- أراجع طريقتي في انفاق دخلي المالي أولاً بأول .

ه- أعجز عن إيجاد حلول في حالة عدم كفاية دخلي .

ومن خلال ما سبق من عرض للإطار النظري والدراسات السابقة نجد أن الإحالة للتقاعد حدث يؤثر في حياة المسن نفسياً واجتماعياً لأنه لا يعنى مجرد الانقطاع عن العمل فقط وإنما يتضمن تغييراً في الأدوار الاجتماعية والمكانة والأهمية مما قد يؤدي إلى ظهور بعض المشكلات النفسية والاجتماعية ، وبالتالي يصبح من الضروري إعادة تنظيم الحياة وفقاً لهذا التغيير من خلال إدارة المسن لمرحلة التقاعد .

فمن خلال منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية يمكن التعامل مع العديد من الأنساق لتدعيم إدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين بدءاً من المسن كمنسق فردي ، وجماعات المسنين ، ومجتمع المسنين ، وعلى مستوى المؤسسة، ونسق المجتمع المحلي بما فيه من مؤسسات يمكن الاستفادة من خدماتها في تحقيق أهداف الدراسة الحالية.

وبناء على ما سبق قد تحددت مشكلة الدراسة في تساؤل رئيس مؤداه :

ما تأثير استخدام الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية على تدعيم إدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين ؟

ثانياً : أهمية الدراسة :

1 - ما تشير إليه الإحصاءات من تزايد أعداد المسنين ، حيث بلغ عدد المسنين في مصر حوالى (7) مليون مسن بنسبة (6.9%) من إجمالي السكان ، بينما بلغ عدد المسنين المشتغلين (1.2) مليون مسن (الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، 2020) .

2 - تزايد أعداد المتقاعدين القادرين على العمل نتيجة للرعاية والاهتمام الصحى ، مما يؤكد على ضرورة الاستفادة من طاقات وقدرات هذه الفئة ، ومحاولة إيجاد السبل لحل المشكلات التى تواجههم ومحاولة استمراريتهم فى العطاء بإدارة مرحلة التقاعد .

3 - رعاية المسنين مطلب إنسانى حث عليه الدين الإسلامى الذى حرص على صيانة كرامة الإنسان فى جميع مراحل حياته وأولاًها عناية خاصة عند الكبر ، وحث على احترامهم والعطف عليهم ورعايتهم رعاية شاملة جسماً ونفسياً واقتصادياً واجتماعياً .

4 - يُعد التقاعد واحداً من أهم الأحداث الهامة فى حياة الفرد ، ويترتب عليه ظهور العديد من المشكلات النفسية والاجتماعية والتي قد تنعكس على حالته الصحية فيبدأ فى مواجهة أمراض عضوية لم يكن يشعر بها من قبل .

5 - تتبع أهمية الدراسة الحالية فى أنها تهتم بالتدخل المهني من منظور الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية لتدعيم إدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين .

ثالثاً : أهداف الدراسة : تتمثل أهداف الدراسة فى :

الهدف الرئيس : اختبار فعالية برنامج للتدخل المهني من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى تدعيم إدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين .

وينبثق من الهدف الرئيس الأهداف الفرعية التالية :

أ - اختبار فعالية برنامج للتدخل المهني من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى تدعيم التفكير الإيجابى لدى المسنين .

ب - اختبار فعالية برنامج للتدخل المهني من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى تدعيم إدارة العلاقات الاجتماعية لدى المسنين .

ج - اختبار فعالية برنامج للتدخل المهني من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى تدعيم إدارة الوقت لدى المسنين .

د - اختبار فعالية برنامج للتدخل المهني من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى تدعيم إدارة الدخل المالى لدى المسنين .

رابعاً : فروض الدراسة :

1- لا توجد فروق دالة احصائياً بين متوسطات درجات القياس القبلى للمجموعتين التجريبية والضابطة على أبعاد مقياس إدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين .

2- توجد فروق معنوية دالة احصائياً بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية فى القياسين القبلى والبعدى لصالح القياس البعدي على أبعاد مقياس إدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين .

3- لا توجد فروق معنوية دالة احصائياً بين متوسطات درجات المجموعة الضابطة في القياسين القبلي والبعدي على أبعاد مقياس إدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين .

4- توجد فروق دالة احصائياً بين متوسطات درجات القياس البعدي للمجموعتين التجريبية والضابطة لصالح المجموعة التجريبية على أبعاد مقياس إدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين .

خامساً : مفاهيم الدراسة :

أ- مفهوم التدخل المهني من منظور الممارسة العامة :

يُعرف التدخل المهني من منظور الممارسة العامة بأنه : " العمل الصادر من الأخصائي الاجتماعي والموجه إلى أنساق الممارسة في الخدمة الاجتماعية من نسق العميل ونسق الهدف ، ونسق الفعل بغرض إحداث تأثيرات وتغيرات مرغوبة في هذه الأنساق تؤدي إلى تحقيق أهداف التدخل المهني ، وهذا التدخل يكون مبنى على أسس الخدمة الاجتماعية المعرفية والمهارية والقيمية ، كما يعتمد التدخل المهني على المتطلبات التالية : الارتباط ، جمع المعلومات ، وضع الخطة ومراجعة ومتابعة التنفيذ على مختلف مستويات الممارسة ، المستوى الأصغر ، المتوسط ، الأكبر ، مما يؤدي في النهاية إلى إحداث التغيرات المطلوبة " (حبيب ، 2009 ، ص 172) .

كذلك هو : " مقدار ما يسهم به الاخصائي الاجتماعي أثناء الممارسة المهنية ، حيث أنه يضع الأهداف التي يريد تحقيقها ، وكيفية تحقيق هذه الأهداف والوسائل التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف بالإضافة إلى مراجعة ما قام به من أفعال للتأكد من أن الممارسة المهنية قد حققت الأهداف المرجوة " (أبو المعاطي وآخرون ، 1996 ، ص 451) .

وبناء على ما سبق يمكن تحديد مفهوم التدخل المهني من منظور الممارسة العامة على إنه :

- أ - مجموعة الأنشطة المهنية التي يقوم بها الممارس العام (الباحثة) والموجه لأنساق العملاء .
- ب - يهدف التدخل المهني إلى تدعيم إدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين .
- ج - يعتمد التدخل المهني على مراحل بدءاً بالارتباط بأنساق التعامل ، تقدير الموقف ، تحديد المشكلة ، التخطيط للتدخل ، التدخل المهني ، وانتهاء بالتقييم والمتابعة .
- د - يعتمد التدخل المهني على مجموعة من الاستراتيجيات والتكنيكات .
- هـ - يقوم الممارس العام بالعديد من الأدوار .
- و - يعتمد التدخل المهني على مجموعة من الأدوات .
- ز - يتم التدخل على مستوى الوحدات الصغرى ، و المتوسطة ، والكبرى بما يساهم في تدعيم إدارة المسنين لمرحلة التقاعد .
- ح - يتم تقييم التدخل المهني للتأكد من تحقيق الأهداف المرجوه .
- ب - مفهوم إدارة مرحلة التقاعد :

تعرف الإدارة على أنها : " مجموعة الأساليب العلمية التي تتبع بغرض تحقيق الأهداف مع الاستخدام الأمثل للموارد " (رقيان ، 2013 ، ص 29) .

كما تُعرف بأنها : " عملية توجيه وتخطيط وتنظيم وتنسيق ورقابة وصنع قرار باستخدام طاقة الموارد المالية والبشرية والمادية والمعلوماتية لتحقيق هدف ما بكفاءة وفاعلية " (غيث ، 2014 ، ص 17) .

أما عن مفهوم التقاعد فيعرف بأنه : " انقطاع صلة العمل مع الجهة المستخدمة وهي مصالح الوظيفة العمومية ، واستفادة العامل من حقه فى التقاعد بعد توفر شروط يحددها القانون الخاص بهذه الحالة ، وهو انقطاع عن الحياة المهنية وتوقف الراتب الذى كان يتقاضاه العامل مقابل تأدية عمله ، ويحول إلى صندوق التقاعد مباشرة للتكفل براتبه الجديد الذى سيختلف حتماً عن راتبه السابق بالانقصان " (محمد ، 2020 ، ص 914) .

كذلك هو : " بلوغ العامل عمراً معيناً يفترض فيه عدم قدرته على العمل ، وتحدد السن الدنيا للتقاعد فيما بين 60 و 65 سنة على أنه هذه السن تقل بالنسبة للمرأة ، كما تستلزم ظروف العمل فى بعض الصناعات تقاعد العمال فى سن مبكر ، وتحول نظم التأمين الاجتماعى العامل الذى أتم حياة عمل كاملة أن يعتزل ويستريح ، وأن يتناول معاشاً تقاعدياً كافياً " (بدوى ، 2007 ، ص 357) .

وتكون الإحالة إلى التقاعد نتيجة كبر السن أو عجز أو إعاقة أو بلوغ سن التوقف الإلجبارى، ويختلف هذا السن من دولة إلى أخرى وفى الغالب يحدد بـ 60 سنة ، وتخول نظم التأمين الاجتماعى حصول العامل المتقاعد على معاش تقاعدى كاف أو الحصول على مساعدات مالية فى حالات العجز والإعاقة (بركات ، 2010 ، ص 80) .

1- مزايا مرحلة التقاعد :

- أ - اصطفاء ما يحلو له من الأصدقاء ، والاجتماع مع من يوافق شخصيته وميوله .
- ب - التقاعد لبعض المتقاعدين بداية لمرحلة جديدة يحقق من خلالها المتقاعد أحلاماً جديدة ، حيث يعمل ما يود أن يعمل من خلال اكتشافه لقدراته ومواهبه والأعمال التى يفضلها ويعتقد أنه سيبدع فيها .
- ج - يستطيع المتقاعد أن يسير نفسه بالروتين الذى يريده وليس محكوماً بروتين العمل أو بما يشاء الآخرون ، بل يختار الحركة والزمن اللذين يناسبان ميوله ورغباته .
- د - التقاعد يريح المتقاعد من التفكير المقلق الذى يحضه على التقدم الوظيفى والجهاد فى كيفية تحقيق ذلك .
- هـ - إن ما يتمتع به المتقاعد من خلفية امترجت بالخبرة والنضج ، تؤهله لأن يقوم بدور أكبر أهمية من ذى قبل ، ويقدم لنفسه ولأسرته ولمجتمعه أعمالاً رائدة يكون المستشار والقوة (سلامة ، 2003 ، ص 98) .

2- مراحل التقاعد (عبد الرحمن ، 2008 ، ص 25) :

- أ - مرحلة ما قبل التقاعد : ويمكن تقسيمها إلى مرحلتين هما :
 - مرحلة بعيدة المدى : حيث ينظر إلى التقاعد على أنه حادثة بعيدة .
 - مرحلة قريبة المدى : حيث يدرك العاملون أن تقاعدهم بات وشيكاً .
- ب - مرحلة شهر العسل التقاعدى : وهى بداية التقاعد حيث يتطلع الفرد لعمل أشياء لم يكن لديه وقت كافٍ لإنجازها من قبل (كالسفر ، زيارة الأقارب ، والرحلات ، ... الخ) وتتطلب هذه المرحلة أن يكون المتقاعد متمتعاً بصحة جيدة ، وفى 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 نظره أكثر واقعية نحو موضوع التقاعد بما فى ذلك الخيارات والفرص المتوفرة أمامه .

هـ - مرحلة الاستقرار : هذا لا يعنى 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 فى 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 .

3- الإعداد لعملية التقاعد :

ويتطلب ذلك إمداد الأفراد الذين يصلون إلى مرحلة العمر المتوسط بمجموعة من المعلومات والمهارات التى تساعد على ما يلي (محمد ، 2020 ، ص 916) :

- كيفية الاحتفاظ بصحة جيدة .
- كيفية زيادة فرص التوظيف بعد التقاعد من عملهم .
- كيفية إتباع أساليب معيشية تلائم المتقدمين فى السن والإحاطة بها .
- كيفية تأمين المورد المالى .
- تزويدهم بمعارف ترتبط بطرق الوقاية من الأمراض المزمنة .
- إجادة أنواع من النشاط والمهارات تكون لكبار السن بديلاً عما كانوا يمارسونه فى شبابهم .
- مساعدتهم على توفير حياة أسرية وصلات اجتماعية مناسبة .

أما عن مفهوم إدارة مرحلة التقاعد فى الدراسة الحالية فتعرف على أنها : " مجموعة الأساليب العلمية التى يستخدمها المسن لتحقيق أهداف محددة باستخدام الموارد المتاحة لديه ، وتتمثل فى :

- أ - التفكير الإيجابى .
 - ب - إدارة العلاقات الاجتماعية .
 - ج - إدارة الوقت .
 - د - إدارة الدخل المالى .
- وإجرائياً : الدرجة التى يحصل عليها المسن على مقياس إدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين .
- ج - مفهوم المسنين :

يُعرف المسن بأنه : " الشخص الذى يبلغ من العمر من (60 - 65 سنة فأكثر) ، وتظهر عليه ملامح وسمات المسن سواء كانت جسمية أو نفسية أو عقلية أو اجتماعية على أساس التغيرات فى المراكز والأدوار المهنية والاجتماعية " (بدوى ، 2007 ، ص 12) .

كما يعرفون بأنهم : " الفئة التى تزيد أعمارهم عن 60 سنة ، ويختلف هذا السن من دولة لأخرى فغالباً تبدأ من سن الستين وفقاً لنظام المعاش والتقاعد فى مصر ، وسن 65 سنة فى معاشات التأمينات الاجتماعية أو القطاع الخاص وبعض العاملين فى الدولة " (فهمى ، 2012 ، ص 32) .

كما يعرف المسنين أيضاً بأنهم : " أولئك الذين تخطوا سن الستين ويعانون من التدهور التدريجى فى قدرتهم على التكيف مع التغيرات التى يواجهونها وتعرضها عليهم ظروف الحياة " (على ، 2003 ، ص 311) .

سادساً : الموجبات النظرية للدراسة :

أ- نظرية الانساق الايكولوجية :

تركز نظرية الانساق الايكولوجية على العلاقات بين الناس ومحيطهم الاجتماعي ، وترتكز أيضا على العوامل الداخلية والخارجية فهي لا تنظر لسلوكيات الأفراد كرد فعل سلبي على بيئاتهم ولكن بالتركيز على التفاعلات الديناميكية المتبادلة فيما بينهم ، بهدف التكيف والتوافق الشخصي في البيئة الاجتماعية (Zastrow ، 1999 ، p : 19).

وتعرف بأنها : " إطار رئيسي يستخدم في فهم الفرد والأسرة والمجتمع والوقائع من أشكال السلوك بالمنظمات والمجتمع ، ويؤكد هذا الإطار على التفاعل والاعتماد المتبادل بين الأفراد وبيئاتهم (النوحى ، 2007 ، ص 29) .

المفاهيم الأساسية للمنظور الايكولوجي(عبد المجيد وآخرون ، 2008 ، ص ص 72-73) :

ارتبط المنظور الايكولوجي بالعديد من المفاهيم التي تشكل الإطار النظري الخاص به، تتمثل فيما يلي :

1- التوافق بين الشخص والبيئة . 2- التوافق . 3- ضغوط الحياة . 4- إجراءات مواجهة الضغوط . 5- المواطن والمكانة . 6- القوة القهرية .

ب - نموذج منح القوة :

يعرف منح القوة بأنه " أداء ثابت ومثالي في النشاط المتقن ، ويمكن وصفه بأنه نشاط يجعل الفرد يشعر بالقوة لأنه يسمح للشخص أن يثبت قدراته الأفضل ، وبالتالي يتم تنشيط القوة عندما يتم تطوير المعرفة والمهارة إضافة إلى الموهبة " (Louis, 2008, p. 16) .

كذلك هو : " عملية من خلالها يحصل العملاء على الموارد الشخصية والتنظيمية والمجتمعية التي تمكنهم من تحقيق مكاسب أكبر للسيطرة على بيئتهم وتحقيق تطلعاتهم " (عليان، 2020 ، ص 205) .

- الافتراضات التي يقوم عليها منظور منح القوة (السنهورى ، 2007، ص 46) :

1 - كل عميل يمتلك مهارات ومواهب قد يكون بعضها غير مستغل ، كما أن كل مهارة أو موهبة قابلة للتطوير والتحسين .

2 - النمو لا يمكن أن يتحقق للعميل إلا من خلال التركيز على نقاط القوة بدلاً من الاستغراق في نواحي العجز لديه .

3 - ضرورة النظر إلى العملاء على أساس من المساواة ، مع محاولة المساعدة لتحديد المشكلات وتحديد الحلول (Bell. H., 2003, p. 513) .

4 - النظر إلى نقاط القوة لدى العميل وإمكانياته ليس في شكل منعزل ومنفرد بالعميل فقط وإنما في إطار المجتمع الذي يعيش فيه العميل وتوظيف موارده لصالح العملاء .

5 - يشدد منظور القوة على المعرفة المتحصل عليها من خلال الصعوبات والتحديات التي واجهها وعاصرها العملاء، بالإضافة إلى ما يمكن أن يتحصل عليه من خلال الخبراء .

6 - القوة موجودة داخل كل عميل ، ويمكن استخراجها متى آمن الاخصائى المعالج بالمواهب والقدرات والسمات الشخصية لدى العميل (Kim, J., S., 2008) .

ج - العلاج المعرفى :

يُعد العلاج المعرفى أحد المداخل التي تستخدم في التعامل مع الأفكار الخاطئة وغير المنطقية الموجودة لدى العميل والتي أدت به إلى سوء التكيف أو إلى المشكلة، ومحاولة تصحيح وتعديل هذه الأفكار ، وربط العميل بالواقع ، حيث يقوم هذا المدخل على افتراض أن مشاعر الإنسان وسلوكياته المنطقية منها وغير

المنطقية تُعد بمثابة نتائج لتفكير الشخص وتصوراتهِ ومعتقداتهِ وللعمليات المعرفية لديه التي استوحاها من والديه وأسرته ومجتمعه (Malcom Payne, 1991, P. 184) .

ويُعرف بأنه : " مدخل علاجي يحاول تعديل السلوك الظاهر من خلال التأثير في عملية التفكير لدى العميل (مليكه ، 1990 ، ص 74) .

كذلك يُعرف بأنه : " مجموعة من المبادئ والإجراءات التي تشترك في افتراض أن العمليات المعرفية تؤثر في السلوك، وأن هذه العمليات تتغير من خلال الفنيات المعرفية(عبدالله ، 2000، ص 23) .

سابعاً : الإجراءات المنهجية للدراسة :

1- نوع الدراسة :

تعتبر الدراسة الحالية دراسة تجريبية ، حيث تستهدف قياس أثر متغير تجريبي مستقل وهو (الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية) على متغير تابع وهو (تدعيم إدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين) .

2- منهج الدراسة :

ارتباطاً بنوع الدراسة فإن المنهج المستخدم في الدراسة الحالية هو المنهج شبه التجريبي باستخدام التجربة القبلة البعدية باستخدام مجموعتين أحدهما تجريبية والأخرى ضابطة ، حيث قامت الباحثة بتطبيق القياس القبلي على المجموعتين ثم تنفيذ برنامج التدخل المهني مع المجموعة التجريبية ثم اجراء القياس البعدي على المجموعتين واجراء المقارنات بينهما .

3- أدوات الدراسة : اعتمدت الدراسة الحالية على الأدوات التالية :

أ- مقياس إدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين (إعداد الباحثة) ، وقد تم إتباع الخطوات التالية في إعداد المقياس :
1- تحديد موضوع القياس : وذلك في ضوء المتغير التابع الذي من خلاله يتم التعرف على مدى التغيير فيه ويتمثل في إدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين .

2- تحديد الأبعاد المتصلة بالموضوع ، وتمثلت فيما يلي :

- أ- التفكير الايجابي .
- ب- إدارة العلاقات الاجتماعية .
- ج- إدارة الوقت .
- د- إدارة الدخل المالي .

3- جمع العبارات المتصلة بالأبعاد الرئيسية للمقياس ، وذلك من خلال :

- أ- الاطلاع على الدراسات والبحوث السابقة المرتبطة بإدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين المتقاعدين .
- ب- الاطلاع على الكتابات النظرية المرتبطة بإدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين .
- ج - الاطلاع على بعض المقاييس التي تضمنتها الدراسات السابقة ، والتي ساعدت الباحثة في تحديد أبعاد المقياس وعباراته ومنها ما يلي :

- مقياس الحياة الاجتماعية لما بعد التقاعد (حسن مرح مؤيد ، 2011).

- مقياس إدارة ربة الأسرة للموارد المالية (رشا محمود منصور ، 2015)

- مقياس استراتيجيات إدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين (ريهام اسماعيل الشربيني ، 2019)

- مقياس التفكير الايجابي (الشيماء قطب الشريف ، 2020)

- مقياس إدارة الوقت (بدر الدين عبده ، 2020)
- 4- صياغة العبارات المتصلة بأبعاد المقياس، وقد بلغ المجموع الكلي للعبارات (50) عبارة .
- 5- تحديد أوزان المقياس ، حيث اعتمد المقياس على التدرج التالي (نعم . إلى حد ما ، نادراً) بحيث تحصل الإجابة بنعم على (3) درجات ، إلى حد ما (2) درجة ، نادراً (1) درجة بالنسبة للعبارات الايجابية ، والعبارات السلبية عكس ذلك حيث تعطى الإجابة بنعم (1) درجة ، إلى حد ما (2) درجة ، ونادراً (3) درجات .
- 6- تحكيم المقياس : حيث تم عرض المقياس في صورته المبدئية على عدد (8) محكماً من الأساتذة في التخصصات المختلفة بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالمنصورة ، وتم التحكيم بالنسبة لارتباط كل عبارة بالمؤشر المراد قياسه ، والمقياس ككل ، وسلامة العبارات من حيث الصياغة ، وحذف وإضافة بعض العبارات التي يرون أنها مناسبة .
- 7- بعد عرض المقياس على السادة المحكمين تم حذف العبارات التي جاءت نسبة الاتفاق عليها أقل من (80%) من المحكمين ، وإعادة صياغة بعض العبارات في ضوء آراء المحكمين ، وإضافة بعض العبارات الجديدة وأصبح العدد النهائي لعبارات المقياس (48) عبارة بمعدل (12) عبارات لكل مؤشر .
- 8- مرحلة التأكد من ثبات وصدق المقياس :
- أ- ثبات المقياس : حيث تم استخدام طريقة إعادة الاختبار بتطبيق المقياس في صورته المبدئية على (12) مفردة خارج عينة الدراسة وتم إعادة تطبيق المقياس معهم بعد خمسة عشر يوماً ، وقد استخدمت الباحث معامل ارتباط سبيرمان ، وكانت نتائج الدرجة الكلية للمقياس (0.86) عند درجة معنوية (0.05) .
- ب- صدق المقياس : وقد تم استخدام أسلوبين للتحقق من صدق المقياس هما :
- 1) الصدق الظاهري : حيث تم عرض المقياس على عدد من المحكمين من أساتذة المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالمنصورة ، وذلك للحكم على مدى سلامة عبارات المقياس وارتباطها بالمؤشر المراد قياسه ، وسلامة العبارة من حيث صياغتها وحذف أو إضافة بعض العبارات التي يرونها مناسبة وقد تم حذف العبارات التي حصلت على نسبة اتفاق أقل من (80%) من المحكمين ، كما تم إضافة بعض العبارات .
- 2) الصدق الذاتي: وتم التحقق من الصدق الذاتي بحساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات المقياس وبلغ (0.92) .
- 3- مجالات الدراسة :
- أ- المجال المكاني : تحدد المجال المكاني في نادي السعادة بطلخا ، وذلك للأسباب التالية:
- موافقة مدير النادي على إجراء التدخل ، والتعاون مع الباحث .
- أن يقدم خدماته للمسنين على مستوى محافظة الدقهلية .
- توافر مكان مناسب لإجراء أنشطة برنامج التدخل .
- توافر عينة الدراسة .
- ب- المجال البشري : تم وضع الشروط التالية كإطار للمعابنة :
- 1- أن يكون المسن حاصل على مؤهل متوسط على الأقل .

- 2- أن يتراوح سن المسن ما بين 60 إلى 62 سنة .
 - 3- أن يكون ذكر .
 - 4- أن يكون من المترددين بانتظام على النادي .
 - 3- موافقة المسن على المشاركة في برنامج التدخل .
 - 4- أن يكون من الحاصلين على الدرجة الأقل على مقياس ادارة مرحلة التقاعد لدى المسنين .
- تمثل مجتمع البحث من المسنين ممن يتوفر فيهم شروط إطار المعاينة في (86) مفردة ، واستبعاد (12) تم تطبيق الثبات عليهم، فأصبح العدد (74) مسن ، وقد تم تطبيق مقياس إدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين عليهم جميعاً وأخذ الحاصلين على الدرجات الأقل على المقياس وبلغ عددهم (36) مسن، ورفض (6) التعاون مع الباحثة ، وموافقة (30) مسن تم تقسيمهم إلى مجموعتين أحدهما تجريبية والأخرى ضابطة .
- ج- المجال الزمني: وهي فترة إجراء برنامج التدخل، وهي حوالي أربعة أشهر في الفترة من 4 / 9 / 2021 : 30 / 12 / 2021 .

ثامناً: برنامج التدخل المهني :

أ- المنطلقات النظرية التي يعتمد عليها برنامج التدخل المهني :

- 1- الدراسات السابقة المرتبطة بإدارة مرحلة التقاعد .
- 2- نتائج دراسة تقدير الموقف للدراسة الحالية .
- 3- الموجهات النظرية للدراسة الحالية المتمثلة في نظرية الأنساق الايكولوجية ، العلاج المعرفي، نموذج منح القوة.
- 4- الإطار النظري للخدمة الاجتماعية وما يتضمنه من استراتيجيات وتكنيكات وأدوات وأدوار ومهارات .
- 5- نتائج القياس القبلي على مقياس إدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين.

ب- أهداف برنامج التدخل المهني :

الهدف الرئيس : تدعيم إدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين .

الأهداف الفرعية : يمكن تحقيق الهدف الرئيس من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية :

- 1- تدعيم التفكير الايجابي لدى المسنين .
- 2- تدعيم إدارة العلاقات الاجتماعية لدى المسنين .
- 3- تدعيم إدارة الوقت لدى المسنين.
- 4- تدعيم إدارة الدخل المالي لدى المسنين .

ج- **أنساق التدخل المهني** : الأنساق التي يستهدفها برنامج التدخل المهني تتمثل في :

أ- نسق محدث التغيير : ويقصد به الباحثة حيث أنها تقوم بتنفيذ برنامج للتدخل المهني من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لتدعيم إدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين

ب- نسق العميل: ويتمثل في المسنين المتقاعدين ، فهم يمثلون نسق العميل ونسق الهدف في نفس الوقت.

ج- نسق الهدف : ويتمثل نسق الهدف فيما يلي :

1- العمل مع المسن كمنسق فردي :

أ- تحديد الواقع الفعلي لإدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين .

ب- توضيح جوانب الضعف في إدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين.

ج - توضيح أهمية التفكير الإيجابي ودوره في التخفيف من حدة الضغوط والمشكلات التي تواجه المسن خلال فترة التقاعد .

د - توضيح أهمية إدارة المسن لعلاقاته الاجتماعية ، وإدارته لوقته ، وإدارة الدخل المالي أثناء التقاعد

2- العمل مع جماعات المسنين :

أ- توضيح مفهوم التقاعد ومراحل التقاعد ، وكيفية الإعداد للتقاعد ، ومزايا مرحلة التقاعد .

ب- تنمية الإطار المعرفي الخاص بإدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين والأبعاد المرتبطة بها المتمثلة في التفكير الإيجابي ، إدارة العلاقات الاجتماعية ، إدارة الوقت ، إدارة الدخل المالي .

ج- توضيح أهمية إدارة مرحلة التقاعد وانعكاسها على سلوك المسن وتصرفاته ، وكذلك دورها في التخفيف من حدة الضغوط والمشكلات التي تواجهه نتيجة للتقاعد .

د - إجراء مناقشات حول مفهوم التقاعد ، ومراحل التقاعد ، وكيفية الإعداد للتقاعد ، ومزايا مرحلة التقاعد، وأبعاد إدارة مرحلة التقاعد، وكذلك الواقع الفعلي لإدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين ، وجوانب الضعف فيها ، وكيف يمكن تنميتها لديهم .

3- مجتمع المسنين :

أ- تنمية الإطار المعرفي المرتبط بإدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين ، والأبعاد المرتبطة بها .

ب- مشاركة مجتمع المسنين في أنشطة تساهم في تدعيم إدارة مرحلة التقاعد لديهم .

4- نسق المؤسسة (النادي) :

أ - توضيح أهمية تدعيم إدارة المسن لمرحلة التقاعد وانعكاسها على التخفيف من حدة الضغوط والمشكلات التي يتعرض لها في تلك المرحلة .

ب - توضيح أهمية إعداد وتنفيذ أنشطة تساهم في تدعيم إدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين كالمحاضرات والندوات ، والمناقشات وانعكاسها على قدرة المسن على التعامل مع الضغوط والمشكلات التي تواجهه في تلك المرحلة .

5- العمل على مستوى المجتمع المحلي :

أ- التعاون والتواصل مع مؤسسات المجتمع المحلي التي يمكن أن تساهم في تدعيم ادارة مرحلة التقاعد لدى المسنين .

ب- العمل مع إدارة الجمعيات الأهلية بمديرية التضامن الاجتماعي لإعداد وتنفيذ أنشطة بمؤسسات رعاية المسنين التي تخضع لإشرافها تساهم في تدعيم إدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين

د - تنسيق الجهود بين مؤسسات المجتمع المحلي التي يمكن أن تساهم في تدعيم إدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين كمرکز الإعلام ، ومديرية الأوقاف بالدقهلية .

د- خطوات التدخل المهني :

1- الارتباط : وفي هذه المرحلة يتم بناء الاتصالات وتكوين العلاقات مع الأنساق التي يستهدفها برنامج التدخل ، وقد تضمنت ما يلي :

- إجراء مقابلة مع مدير النادي لشرح برنامج التدخل وأهدافه والأنشطة التي يتضمنها ومدة التدخل، والحصول على الموافقة لتطبيق البرنامج.

- الاتصال بالمؤسسات التي سيتم الاستفادة من خدماتها، وتحديد كيفية الاستفادة من خدماتها في تنفيذ برنامج التدخل.

2- التقدير : وذلك من خلال إجراء القياس القبلي على مقياس إدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين ، لتحديد الواقع الفعلي لإدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين ، وجوانب الضعف المرتبطة بكل مؤشر ، بما يساهم في تصميم برنامج التدخل المهني .

3- التخطيط للتدخل المهني والتعاقد : في ضوء نتائج مرحلة التقدير يتم التخطيط للتدخل من خلال تحديد الهدف الرئيس للتدخل والأهداف الفرعية ، الأنساق المستهدفة بالتدخل ، تحديد الاستراتيجيات والتقنيات والأدوات والأدوار والمهارات التي سيتم استخدامها في برنامج التدخل لتحقيق أهدافه .

كذلك تحديد الجدول الزمني لبرنامج التدخل ، والأنشطة التي يتضمنها ، ثم التعاقد مع الأنساق التي يستهدفها برنامج التدخل المهني .

4- تنفيذ التدخل المهني : وفي هذه المرحلة يتم تنفيذ التدخل المهني بما يتضمنه من استراتيجيات وتقنيات وأدوار وأدوات ومهارات لتدعيم إدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين

5- التقييم : وفي هذه المرحلة يتم تقدير التغيرات التي حدثت نتيجة تطبيق برنامج التدخل المهني من خلال إجراء القياس البعدي على المجموعتين التجريبية والضابطة ، وإجراء مقارنة بين درجات المجموعة التجريبية والضابطة بعد التدخل المهني على مقياس إدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين.

6- الإنهاء: حيث يتم إنهاء التدخل المهني بصورة تدريجية مخططة وفقاً للتعاقد الذي تم بين الباحثة وأنساق العملاء.

7- المتابعة: حيث يتم متابعة ما إذا كان المسنون يحتفظون بالتغييرات التي يتم تحقيقها خلال فترة التدخل المهني ، أم أنهم يحتاجون إلى إعادة تقدير لتدخل مهني آخر .

هـ - استراتيجيات برنامج التدخل :

1 - إستراتيجية إعادة البناء المعرفي : من خلال تقديم المعارف والمعلومات للمسنين حول مرحلة التقاعد والتغيرات المرتبطة بها ، وكذلك تنمية المعارف المرتبطة بالأبعاد المرتبطة بها كالتفكير الإيجابي ، إدارة العلاقات الاجتماعية ، إدارة الوقت ، إدارة الدخل المالي .

2- إستراتيجية تغيير السلوك : من خلال هذه الإستراتيجية يتم مساعدة المسن على تغيير السلوكيات السلبية المرتبطة بمرحلة التقاعد والتي تساهم في زيادة الضغوط التي يتعرض لها .

3- إستراتيجية التفاعل: وتستخدم تلك الإستراتيجية كوسيلة لإتاحة الفرصة للمسنين للتفاعل مع بعضهم البعض وتبادل وجهات النظر نحو آرائهم وأفكارهم حول سبل إدارة مرحلة التقاعد .

4- إستراتيجية الاتصال : تستخدم هذه الإستراتيجية للاتصال مع المسنين بهدف تسهيل الاتصال بينهم بما يساهم في تدعيم العلاقات الاجتماعية لديهم .

كما تستخدم تلك الإستراتيجية للتواصل مع مؤسسات المجتمع المحلي التي يمكن أن تساهم في تدعيم إدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين .

5-منح القوة : حيث تستخدم تلك الإستراتيجية لبث روح الأمل والتفاؤل بين المسنين ، واستثارة قدراتهم وطاقاتهم الكامنة ، حيث أن لكل مسن قدرات وطاقات يمكن استثمارها بما يساهم في تدعيم قدرته على إدارة مرحلة التقاعد .

6- التدعيم : حيث يقوم الباحث بتدعيم المسن ، والنظر إلى الصعوبات التي تواجهه على أنها تحديات وليست مشكلات ، وذلك المصطلح يزيد من قدرته على التعامل مع هذه الصعوبات ويحشد إمكانياته وقواه الذاتية لمواجهتها .

7- احترام الفروق الفردية : حيث يجب احترام الفروق الفردية بين المسنين وبعضهم البعض من حيث القدرات والإمكانيات وكذلك التحديات والصعوبات التي تواجههم .

8-الشرح والتوضيح : وذلك من خلال شرح وتوضيح تأثير الأفكار اللاعقلانية والسلبية على مستوى إدارة مرحلة التقاعد لدى المسن ، كذلك توضيح سبل تدعيم قدرة المسن على تنمية التفكير الإيجابي ، وإدارة العلاقات الاجتماعية ، وإدارة الوقت ، وإدارة الدخل المالي

9-المناقشة: للأفكار الخاطئة والسلبية المرتبطة بمرحلة التقاعد لدى المسن بهدف تغييرها واستبدالها بأفكار بديلة إيجابية تمكنه من إدارة مرحلة التقاعد .

و- التكنيكات التي يعتمد عليها البرنامج :

1- المناقشة الجماعية : من خلال إجراء مناقشات مع المسنين حول إدارة مرحلة التقاعد ومراحلها ومزاياها والإعداد للتقاعد ، والأبعاد المرتبطة بها كالتفكير الايجابي، إدارة العلاقات الاجتماعية ، إدارة الوقت ، إدارة الدخل المالي .

2 - أسلوب التدعيم الايجابي : من خلال الثناء والمكافأة عندما يؤدي المسن السلوك المرغوب ، مما يزيد من احتمال تكراره للسلوك مرة أخرى ، أي المحافظة على الأنماط السلوكية المرغوبة والمهارات التي تعلمها .

3- أسلوب النمذجة : مساعدة المسن على اكتساب بعض الأنماط السلوكية الايجابية من خلال تقديم نماذج سلوكية ايجابية يقتدي بها ، ويتعلم منها كيفية إدارة العلاقات الاجتماعية ، وإدارة الوقت ، وإدارة الدخل المالي .

4- أسلوب الواجبات المنزلية : من خلال تكليف المسن ببعض المهام والواجبات التي يقوم بها في مواقف حياته اليومية وتساعد على استمرار التغيرات الايجابية المرتبطة بإدارة العلاقات الاجتماعية ، وإدارة الوقت ، وإدارة الدخل المالي .

5- التركيز على الحاضر والمستقبل : العمل على إدراك المسن لسلوكه الحالي وربطه بحاضره ، والعمل على إكسابه القدرة على التفكير الايجابي ، وكذلك مساعدته على التخلي عن التفكير فى الماضى والخبرات السلبية التي تؤثر على إدارته لمرحلة التقاعد .

6- التخطيط لمستقبل أكثر نجاحاً: وذلك من خلال مساعدة المسن على تحسين إدراكه للواقع الحالي، وكذلك تغيير أسلوبه في مواقف التفاعل مع الآخرين، ومساعدته على التفكير الايجابي ، وتدعيم قدرته على إدارة وقته ، وإدارة دخله المالي .

7- رعاية الخبرات الناجمة : من خلال تشجيع المسن على تعميم سلوكياته ومعارفه الجديدة على جميع المواقف التي يتفاعل معها، ومساعدته على تنمية مهارات ايجابية للتعامل مع المواقف الاجتماعية التي تواجهه بما يساهم فى تدعيم قدرته على إدارة مرحلة التقاعد .

ز- أدوار الممارس العام :

1 - دوره كترابيوي : وذلك من خلال قيام الممارس العام بتنمية معارف المسن حول إدارة مرحلة التقاعد ومراحلها ومزاياها وكيفية الإعداد لها، وكذلك الأبعاد المرتبطة بها كالتفكير الايجابي ، إدارة العلاقات الاجتماعية ، إدارة الوقت ، إدارة الدخل المالي .

2- دوره كمعالج : من خلال قيامه بتحديد جوانب الضعف في أبعاد إدارة مرحلة التقاعد المتمثلة فى التفكير الايجابي ، إدارة العلاقات الاجتماعية ، إدارة الوقت ، إدارة الدخل المالي ، ووضع الأنشطة التي تساهم في تدعيم مرحلة التقاعد لديهم ، والتغلب على جوانب الضعف المرتبطة بها .

3- دوره كمخطط : وذلك من خلال مجموعة الأنشطة والبرامج التي يقوم بها الممارس العام لتحقيق الأهداف من خلال تحديد الأولويات للمهام والمسئوليات بناء على دراسة الواقع الفعلي لإدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين ، وكذلك جوانب الضعف لديهم ، وكذلك تحديد الموارد والإمكانيات المتاحة لتنميتها .

4- دوره كموجه للسلوك : حيث يقوم الممارس العام بتوجيه المسنين في تعديل سلوكهم بما يساهم في تدعيم قدرتهم على إدارة علاقاتهم الاجتماعية ، وإدارة وقتهم ، وإدارتهم للدخل المالى .

5- دوره كجامع للبيانات : من خلال قيام الممارس العام بجمع البيانات والمعلومات عن الضغوط التى يتعرض لها المسن خلال مرحلة التقاعد بما يؤثر على إدارته لها ، وكذلك الأنساق التي سيتم التدخل معها لتدعيم إدارة مرحلة التقاعد لديهم ، وكذلك جمع المعلومات عن الموارد والإمكانيات المتاحة بالنادى والمجتمع المحلي بما يسهم في تقدير الموقف والتدخل لتدعيم إدارة المسن لمرحلة التقاعد .

6- دوره كمانح للقوة : وذلك من خلال مساعدة المسن المتقاعد على فهم مرحلة التقاعد والضغوط التى يتعرض لها فى تلك المرحلة ، وكذلك مساعدتهم على تعزيز علاقاتهم الاجتماعية وإدارتها ، وإمدادهم بالمعلومات حول كيفية إدارة وقتهم ودخلهم المالى .

7- دوره كمقوم : حيث يقوم الأخصائي بتحديد الايجابيات والسلبيات في البرنامج وتحديد سبل التغلب على الجوانب السلبية للوصول إلى الأهداف المطلوب تحقيقها .

د - أدوات التدخل المهني :

- 1- الاجتماعات .
- 2- الندوات .
- 3- المقابلات .
- 4- المحاضرات .
- 5 - المناقشات الجماعية .
- 6- الرحلات

ط - مهارات الممارس العام :

- 1- المهارة في تكوين العلاقة المهنية .
- 2- مهارة الاتصال .
- 3- مهارة الإقناع .
- 4- المهارة في إعداد وتنفيذ الندوات والمحاضرات .
- 5- المهارة في إدارة الحوار والمناقشات الجماعية.
- 6- المهارة فى إجراء المقابلات بأنواعها.

تاسعاً: نتائج الدراسة :

جدول رقم (1) يوضح خصائص عينة الدراسة

م	المتغير	المجموعة	التجريبية		الضابطة		المجموع	
			ك	%	ك	%	ك	%
1	السن	أ - 60 سنة	4	26.7%	7	46.6%	11	36.7%
		ب - 61 سنة	7	46.6%	4	26.7%	11	36.7%
		ج - 62 سنة	4	26.7%	4	26.7%	8	26.6%
2	المؤهل الدراسي	أ - متوسط	3	20%	3	20%	6	20%
		ب - عالي	10	66.7%	9	60%	19	63.3%
		ج - دراسات عليا	2	13.3%	3	20%	5	16.7%
3	محل الإقامة	أ - قرية	7	46.7%	6	40%	13	43.3%
		ب - مدينة	8	53.3%	9	60%	17	56.7%

يتضح من الجدول السابق المرتبط بخصائص عينة الدراسة أن :

1 - بالنسبة لسن الباحثين فيما يتعلق بالمجموعة التجريبية نجد أن نسبة المسنين الذين يبلغون 61 سنة بلغت نسبتهم (46.6%) ، بينما تساوت نسبة المسنين الذين تبلغ أعمارهم 60 سنة ، 62 سنة بنسبة (26.7%) ، وبالنسبة للمجموعة الضابطة نجد أنه نسبة المسنين الذين يبلغون 60 سنة بلغت نسبتهم (46.6%) ، بينما تساوت نسبة المسنين الذين يبلغ أعمارهم 61 سنة ، 62 سنة بنسبة (26.7%).

2 - بالنسبة للمؤهل الدراسي للباحثين فيما يتعلق بالمجموعة التجريبية نجد أن المسنين الحاصلين على مؤهل عالي بلغت نسبته (66.7%) ، يليهم المسنين الحاصلين على مؤهل متوسط بنسبة (20%) ، أما الحاصلين على دراسات عليا بلغت نسبتهم (13.3%) ، وبالنسبة للمجموعة الضابطة نجد أن المسنين الحاصلين على مؤهل عالي بلغت نسبتهم (60%) ، بينما تساوت نسبة المسنين الحاصلين على مؤهل متوسط ودراسات عليا حيث بلغت نسبتهم (20%) .

3 - بالنسبة لمحل الإقامة للباحثين فيما يتعلق بالمجموعة التجريبية نجد أن المقيمين في المدينة بلغت نسبتهم (53.3%) يليهم المقيمين في قرية بنسبة (46.7%) ، وبالنسبة للمجموعة الضابطة نجد أن المقيمين في المدينة بلغت نسبتهم (60%) ، والمقيمين في القرية بلغت نسبتهم (40%) .

جدول رقم (2) يوضح التجانس بين المجموعتين التجريبية والضابطة

م	البيانات الأولية	التباين		قيمة (ف)		التجانس
		المجموعة التجريبية	المجموعة الضابطة	المحسوبة	الجدولية	
1	السن	1.6	4.2	2.71	19.28	تجانس
2	المؤهل الدراسي	4.2	1.5	2.70	19.28	تجانس
3	محل الإقامة	0.001	1.00	صفر	4.99	تجانس

يتضح من الجدول السابق أنه بمقارنة نتائج قيمة (ف) المحسوبة مع نتائج قيمة (ف) الجدولية نجد أن قيمة (ف) الجدولية أكبر من قيمة (ف) المحسوبة بالنسبة للمتغيرات : السن ، المؤهل الدراسي ، محل الإقامة ، مما يشير إلى تجانس مفردات المجموعتين التجريبية والضابطة من المسنين .

جدول رقم (3)

يوضح الفروق بين القياس القبلي للمجموعتين التجريبية والضابطة على أبعاد والدرجة الكلية لمقياس إدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين

مستوى الدلالة عند (0.05)	قيمة (ت) المحسوبة	المجموعة الضابطة (قبلي)		المجموعة التجريبية (قبلي)		المؤشر
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
غير دالة	0.81	2.77	16.30	2.86	17.90	التفكير الإيجابي
غير دالة	0.28	02.46	16.50	2.09	15.90	إدارة العلاقات الاجتماعية
غير دالة	0.20	3.02	18.70	3.10	18.80	إدارة الوقت
غير دالة	0.86	2.91	18.60	2.77	17.70	إدارة الدخل المالي
غير دالة	0.36	2.76	17.40	2.80	17.57	المقياس ككل

(ت) الجدولية عند (0.05 ، 28) = 2.048

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ت) الجدولية أكبر من قيمة (ت) المحسوبة عند مستوى معنوية (0.05) ، ودرجة حرية (28) على جميع أبعاد مقياس إدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين (التفكير الإيجابي ، إدارة العلاقات الاجتماعية، إدارة الوقت ، إدارة الدخل المالي) مما يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين القياس القبلي للمجموعتين التجريبية والضابطة على أبعاد مقياس إدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين وأبعاده ، وكذلك أيضاً يشير إلى تجانس المجموعتين التجريبية والضابطة قبل التدخل المهني .

وهذا يثبت صحة الفرض الفرعي الأول الذي يشير إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات القياس القبلي للمجموعتين التجريبية والضابطة على أبعاد مقياس إدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين.

هذا ويشير الإطار النظري للدراسة أنه أثناء مرحلة التقاعد تحدث العديد من التغيرات الجسمية والنفسية والاجتماعية للمسنة المتقاعد ، ويترتب عليها العديد من المشكلات النفسية والاجتماعية ، لذلك تُعد تلك المرحلة من أخطر المراحل التي يمر بها الفرد ، خاصة وأنها تأتي بعد رحلة كفاح لعدة أعوام ، وإن لم يحسن الفرد إدارته لها فإنه يتعرض فيها إلى العديد من المشكلات .

جدول رقم (4)

يوضح الفروق في القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية على أبعاد والدرجة الكلية لمقياس إدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين

مستوى الدلالة عند (0.05)	قيمة (ت) المحسوبة	الانحراف المعياري للفروق	متوسط الفروق	المجموعة التجريبية (بعدي)		المجموعة التجريبية (قبلي)		المؤشر
				الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دالة	19.43	1.73	9.70	2.27	27.60	2.86	17.90	التفكير الإيجابي
دالة	19.57	1.86	10.40	2.52	26.30	2.09	15.90	إدارة العلاقات الاجتماعية
دالة	15.53	1.85	9.70	2.36	28.50	3.10	18.80	إدارة الوقت
دالة	18.47	1.52	8.90	1.99	26.60	2.77	17.70	إدارة الدخل المالي
دالة	18.65	1.69	9.68	2.41	27.25	2.80	17.57	المقياس ككل

(ت) الجدولية عند (0.05 ، 14) = 2.145

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ت) المحسوبة أكبر من قيمة (ت) الجدولية عند مستوى معنوية (0.05) ودرجة حرية (14) وذلك على جميع أبعاد المقياس (التفكير الإيجابي ، إدارة العلاقات الاجتماعية ، إدارة الوقت ، إدارة الدخل المالي) ، مما يشير إلى وجود فروق بين القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية على أبعاد مقياس إدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين ، وذلك يعني أن تطبيق برنامج التدخل المهني من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية كمتغير مستقل قد أدى إلى حدوث تغيير إيجابي تمثل في تدعيم إدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين .

وهذا يثبت صحة الفرض الفرعي الثاني الذي يشير إلى أنه توجد فروق معنوية دالة احصائياً بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي لصالح القياس البعدي على أبعاد مقياس إدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين .

ويتفق ذلك مع الإطار النظري للدراسة حيث أن إدارة المسن لمرحلة التقاعد تجعله على علم بقدراته وإمكانياته ، كما انها تقلل من المخاطر التي يواجهها إلى أدنى مستوى ممكن ، وذلك من خلال التحديد العلمي والواقعي للأهداف ، والاختيار السليم للموارد مع الكفاءة في استخدامها ، كما أنها تعتبر مدخلاً لتعلم المسن الكثير من الخبرات والمهارات والاتجاهات المرتبطة بمواقف الحياة وتنفيذها بأسلوب علمي سليم ، بما يمكنه من إتباع الطرق والأساليب المبتكرة والبعيد عن الطرق التقليدية للوصول إلى حياة أفضل .

جدول رقم (5)

يوضح الفروق في القياسين القبلي والبعدي للمجموعة الضابطة على أبعاد والدرجة الكلية لمقياس إدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين

مستوى الدلالة عند (0.05)	قيمة (ت) المحسوبة	الانحراف المعياري للفروق	متوسط الفروق	المجموعة الضابطة (بعدي)		المجموعة الضابطة (قبلي)		المجموعة المؤشر
				الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
غير دالة	0.677	1.04	0.20	2.01	16.10	2.77	16.30	التفكير الإيجابي
غير دالة	0.31	0.78	0.60	2.46	17.10	2.46	16.50	إدارة العلاقات الاجتماعية
غير دالة	0.80	0.92	0.80	2.89	17.90	3.02	18.70	إدارة الوقت
غير دالة	0.61	1.11	0.0	2.92	18.70	2.91	18.60	إدارة الدخل المالي
غير دالة	0.41	1.02	0.05	2.63	17.45	2.76	17.40	المقياس ككل

(ت) الجدولية عند (0.05 ، 14) = 2.145

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ت) الجدولية أكبر من قيمة (ت) المحسوبة عند مستوى معنوية (0.05) ودرجة حرية (14) وذلك على جميع أبعاد المقياس (التفكير الإيجابي ، إدارة العلاقات الاجتماعية ، إدارة الوقت ، إدارة الدخل المالي) ، مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القياسين القبلي والبعدي للمجموعة الضابطة على جميع أبعاد المقياس وذلك يعني عدم وجود تغيير في إدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين وذلك لعدم تطبيق برنامج التدخل المهني معهم .

وهذا يثبت صحة الفرض الفرعي الثالث الذي يشير إلى أنه لا توجد فروق معنوية دالة إحصائية بين متوسطات درجات المجموعة الضابطة في القياسين القبلي والبعدي على أبعاد مقياس إدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين .

هذا وقد أشارت نتائج دراسة أحمد (2009) إلى وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين أفراد عينة البحث في وجود مشكلات مرحلة التقاعد والرضا عن الحياة تبعاً للحالة الاجتماعية ، مستوى التعليم ، المهنة قبل التقاعد ، مستوى الدخل ، ومدة الزواج .

كذلك نتائج دراسة السميوي (2015) حيث أشارت نتائجها إلى أن أكثر مشكلات التقاعد انتشاراً هي المشكلات الاقتصادية ، كما أوضحت النتائج وجود علاقة سلبية بين مشكلات المسنين المتقاعدين والمرونة النفسية لديهم .

جدول رقم (6)

يوضح الفروق في القياس البعدى للمجموعتين التجريبية والضابطة على أبعاد والدرجة الكلية لمقياس إدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين

مستوى الدلالة عند (0.05)	قيمة (ت) المحسوبة	المجموعة الضابطة (بعدى)		المجموعة التجريبية (بعدى)		المجموعة المؤشر
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دالة	8.12	2.01	16.10	2.27	27.60	التفكير الإيجابي
دالة	9.64	2.46	17.10	2.52	26.30	إدارة العلاقات الاجتماعية
دالة	9.81	2.89	17.90	2.36	28.50	إدارة الوقت
دالة	10.12	2.92	18.70	1.99	26.60	إدارة الدخل المالى
دالة	8.98	2.63	17.45	2.41	27.25	المقياس ككل

(ت) الجدولية عند (28 ، 0.05) = 2.048

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ت) المحسوبة أكبر من قيمة (ت) الجدولية عند مستوى معنوية (0.05) ، ودرجة حرية (28) وذلك على جميع أبعاد مقياس إدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين (التفكير الإيجابي ، إدارة العلاقات الاجتماعية، إدارة الوقت ، إدارة الدخل المالى) ، وذلك يشير إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين القياس القبلى البعدى للمجموعتين التجريبية والضابطة على جميع أبعاد مقياس إدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين لصالح المجموعة التجريبية ، وذلك يشير إلى فعالية التدخل المهني من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى تدعيم إدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين .

وهذا يثبت صحة الفرض الفرعى الرابع الذى يشير الى انه توجد فروق دالة احصائياً بين متوسطات درجات القياس البعدى للمجموعتين التجريبية والضابطة لصالح المجموعة التجريبية على أبعاد مقياس ادارة مرحلة التقاعد لدى المسنين .

فمن خلال استخدام استراتيجيات وتكنيكات نموذج منح القوة ، والعلاج المعرفى والمتمثلة فى استراتيجيات إعادة البناء المعرفى، تغيير السلوك ، التفاعل ، الاتصال ، منح القوة ، التدعيم ، احترام الفروق الفردية ، وكذلك استخدام تكنيكات المناقشة الجماعية ، التدعيم الإيجابي ، النمذجة ، التركيز على الحاضر والمستقبل ، التخطيط لمستقبل أكثر نجاحاً ، ورعاية الخبرات الناجمة قد ساهمت فى تدعيم ادارة مرحلة التقاعد لدى المسنين .

عاشراً : نتائج اختبارات الفروض :

أ- أثبتت نتائج الدراسة صحة الفرض الفرعى الأول ومؤداه: " لا توجد فروق دالة احصائياً بين متوسطات درجات القياس القبلى للمجموعتين التجريبية والضابطة على أبعاد مقياس ادارة مرحلة التقاعد لدى المسنين".

حيث أشارت النتائج إلى أن قيمة (ت) الجدولية أكبر من قيمة (ت) المحسوبة عند مستوى معنوية (0.05) ، ودرجة حرية (28) على جميع أبعاد مقياس إدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين (التفكير الإيجابي ، إدارة العلاقات الاجتماعية، إدارة الوقت ، إدارة الدخل المالى) مما يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين القياس القبلي للمجموعتين التجريبية والضابطة على أبعاد مقياس إدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين وأبعاده . وكذلك أيضاً يشير إلى تجانس المجموعتين التجريبية والضابطة قبل التدخل المهني .

ب- أثبتت نتائج الدراسة صحة الفرض الفرعي الثانى ومؤداه : " توجد فروق معنوية دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية فى القياسين القبلى والبعدى لصالح القياس البعدى على أبعاد مقياس ادارة مرحلة التقاعد لدى المسنين " .

حيث أشارت النتائج إلى أن قيمة (ت) المحسوبة أكبر من قيمة (ت) الجدولية عند مستوى معنوية (0.05) ودرجة حرية (14) وذلك على جميع أبعاد المقياس (التفكير الإيجابي ، إدارة العلاقات الاجتماعية ، إدارة الوقت ، إدارة الدخل المالى) ، مما يشير إلى وجود فروق بين القياسين القبلى والبعدى للمجموعة التجريبية على أبعاد مقياس إدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين

ج- أوضحت النتائج صحة الفرض الفرعي الثالث ومؤداه : " لا توجد فروق معنوية دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المجموعة الضابطة فى القياسين القبلى والبعدى على أبعاد مقياس ادارة مرحلة التقاعد لدى المسنين".

حيث أشارت النتائج إلى أن قيمة (ت) الجدولية أكبر من قيمة (ت) المحسوبة عند مستوى معنوية (0.05) ودرجة حرية (14) وذلك على جميع أبعاد المقياس (التفكير الإيجابي ، إدارة العلاقات الاجتماعية ، إدارة الوقت ، إدارة الدخل المالى) ، مما يعنى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القياسين القبلى والبعدى للمجموعة الضابطة على جميع أبعاد المقياس وذلك يعنى عدم وجود تغيير فى إدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين وذلك لعدم تطبيق برنامج التدخل المهني معهم .

د- أوضحت النتائج صحة الفرض الفرعي الرابع ومؤداه : " توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات القياس البعدى للمجموعتين التجريبية والضابطة لصالح المجموعة التجريبية على أبعاد مقياس ادارة مرحلة التقاعد لدى المسنين " .

حيث أشارت النتائج إلى أن قيمة (ت) المحسوبة أكبر من قيمة (ت) الجدولية عند مستوى معنوية (0.05) ، ودرجة حرية (28) وذلك على جميع أبعاد مقياس إدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين (التفكير الإيجابي ، إدارة العلاقات الاجتماعية، إدارة الوقت ، إدارة الدخل المالى) ، وذلك يشير إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين القياس القبلى البعدى للمجموعتين التجريبية والضابطة على جميع أبعاد مقياس إدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين لصالح المجموعة التجريبية ، وذلك يشير إلى فعالية التدخل المهني من منظور الممارسة العامة فى تدعيم إدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين .

قائمة المراجع

- أبو السعود ، منى جلال (2018) . دور الممارس العام فى الخدمة الاجتماعية لتحقيق الدمج الاجتماعى للمسنين ، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة الفيوم ، العدد الحادى عشر ، الفيوم .
- أبو المعاطى ، ماهر وآخرون (1996) . المدخل إلى الخدمة الاجتماعية ، القاهرة ، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعة ، جامعة حلوان .
- أبو النصر ، مدحت محمد (2017) : الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية ، القاهرة ، بدون دار نشر .
- احمد ، اميرة محمد (2019) : العلاقة بين التدخل المهنى باستخدام الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية وتفعيل المشاركة المجتمعية للمسنين ، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة الفيوم ، العدد السادس عشر ، الفيوم .
- أحمد ، إيمان شعبان (2009) : مشكلات التقاعد لدى المسنين وأثرها على الرضا عن الحياة ، مجلة بحوث التربية النوعية ، كلية التربية النوعية ، جامعة المنصورة ، العدد الرابع عشر ، المنصورة .
- أحمد ، مایسة محمد (2011) : أثر العوامل الاجتماعية والاقتصادية على التخطيط الاستراتيجى للدخل المالى لمرحلة التقاعد وعلاقته بالرضا عن الحياة ، مجلة بحوث التربية النوعية ، جامعة المنصورة ، العدد الثانى والعشرون ، المنصورة .
- السميرى ، نجاح (2015): المشكلات المرتبطة بمرحلة التقاعد وعلاقتها بالمرونة النفسية لدى المتقاعدين الفلسطينيين بمحافظة غزة ، مجلة البحوث التربوية والنفسية ، مركز البحوث التربوية والنفسية ، جامعة بغداد ، العدد السادس والأربعون ، بغداد .
- السنهورى ، أحمد محمد (2007) : موسوعة منهج الممارسة العامة المتقدم للخدمة الاجتماعية وتحديات القرن الواحد والعشرين الميلادى ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، ج 4 .
- السيد ، هاجر اسماعيل (2010) . المساندة الاجتماعية المدركة وعلاقتها بجودة الحياة لدى عينة من المسنين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة بنها .
- النوحى ، عبد العزيز فهمى (2007) . الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية - عملي حل المشكلة ضمن اطار نسقى ايكولوجى ، القاهرة ، سمير للطباعة .
- بدوى ، أحمد نكى (2007) : معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، بيروت ، مكتبة لبنان .
- بركات ، سعيد أحمد (2010) : علم نفس المسنين ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر والتوزيع .
- جمهورية مصر العربية ، الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، كتاب الإحصاء السنوى ، 2020 .
- حامد ، دليلة مصباح (2021) : المشكلات الاجتماعية للتقاعد - دراسة ميدانية على عينة من المتقاعدين بقطاع التعليم بمدينة سرت، مجلة أبحاث ، كلية الآداب ، جامعة سرت ، العدد التاسع عشر ، سرت .
- حبيب ، جمال شحاته (2009): الممارسة العامة منظور حديث للخدمة الاجتماعية ، الإسكندرية ،

المكتب الجامعي الحديث.

حبيب ، مصطفى مغاوري (2008) . التدخل المهني لطريقة خدمة الجماعة وتخفيف الشعور بالاغتراب لدى المسنين ، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، العدد الخامس والعشرون ، الجزء الثاني ، القاهرة .

حسين ، عاطف حسنى (2021) : واقع مشكلات سن التقاعد من جهة نظر عينة من مرتادي جمعية الموظفين المتقاعدين بمدينة غزة ، مجلة جرش للبحوث والدراسات ، جامعة جرش ، العدد الثالث والعشرون ، المجلد الثاني ، الأردن .

رجب ، نسمة يحيى (2020) : العلاقة بين الاتجاه نحو التقاعد والرضا عن الحياة لدى كبار السن ، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، العدد الثاني والخمسون ، المجلد الأول ، القاهرة .

رقبان ، نعمة مصطفى (2013) : دليلك إلى الإدارة العلمية للشئون المنزلية ، القاهرة ، دار الكتب والوثائق المصرية .

سلامة ، رزق الله (2003) : واقع المديرين المتقاعدين في فلسطين والتطلعات المستقبلية لتفعيل دورهم التربوي من وجهة نظرهم ووجهة نظر المديرين الموشكين على التقاعد ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الدراسات العليا ، جامعة القدس ، القدس .

شفيق ، محمد أحمد (2021) . تصور مقترح من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية للتخفيف من المشكلات المستحدثة لدى المسنين ، مجلة التربية ، كلية التربية ، جامعة الأزهر ، العدد 192 ، الجزء الثالث ، القاهرة .

شلبى ، وفاء فؤاد وآخرون (2016) : إدارة الموارد في ظل متغيرات العصر ، القاهرة ، مطبعة النجاح .

صبرى ، ايمان محمد ، ذكى ، عماد رزق (2018) . العلاقة بين الشيخوخة الناجحة والمساندة الاجتماعية المدركة لدى المسنين ، المجلة العربية للدراسات وبحوث العلوم التربوية والانسانية ، العدد الحادى عشر ، القاهرة .

عبد الله ، عادل (2000): العلاج المعرفى السلوكى - أسس وتطبيقات، القاهرة ، دار الرشاد للطباعة والنشر .
عبد الرحمن ، بيان محمد (2008) : اتجاه مدرسى المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة - فلسطين نحو التقاعد المبكر وأثر بعض المتغيرات عليه ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الإنسانية ، جامعة النجاح الوطنية ، نابلس ، فلسطين .

عبد المجيد ، هشام سيد وآخرون (2008) : المدخل إلى الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية ، القاهرة ، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعى ، جامعة حلوان .

عمامرة ، سميرة ، عبد الكريم ، مأمون (2014) . المساندة الاجتماعية وعلاقتها بجودة الحياة لدى كبار السن ، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادى ، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية ، العدد الرابع ، الجزائر .

علي، ماهر أبو المعاطي (2002): مقدمة في الخدمة الاجتماعية مع نماذج تعليم وممارسة المهنة

في الدول العربية ، القاهرة ، مكتبة النهضة المصرية .

على ، ماهر أبو المعاطي (2003) : الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية المسنين مع نماذج من رعايتهم في الدول العربية ، القاهرة ، مكتبة زهراء الشرق .

عليان ، أحلام فرج (2020) : نموذج منح القوة وزيادة الكفاءة الاجتماعية لفتيات التعليم المجتمعي ، المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة أسيوط ، العدد الثاني عشر ، المجلد الأول ، أسيوط .

غيث ، مجدى (2014) : مبادئ إدارة الأعمال ، بدون بلد ، مكتبة التنمية البشرية .

فهيمى ، محمد سيد (2012) : الرعاية الاجتماعية والنفسية للمسنين ، الإسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث .

طلعت ، عصام محمد (2020) . المساندة الاجتماعية كمتغير فى التخطيط لتحقيق الحماية الاجتماعية للمسنين الفقراء ، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة الفيوم ، العدد العشرون . الفيوم .

محمد ، عايدة حمادة (2020) : اتجاهات المرأة العاملة نحو التقاعد دراسة منظور الممارسة العامة ، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة الفيوم ، العدد الثامن عشر ، الفيوم .

محمد ، محمود السيد (2021) . معوقات تحقيق المساندة الاجتماعية للمسنين وتصور مقترح من منظور الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية لمواجهةها ، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة الفيوم ، العدد الرابع والعشرون ، الجزء الثالث ، الفيوم .

محمود ، محمد نور الدين (2020) . تصور مقترح من منظور نموذج الحياة فى خدمة الفرد فى تحسين نوعية حياة المسنين بلا مأوى ، مجلة التربية ، كلية التربية ، جامعة الأزهر ، العدد 194 ، الجزء الخامس ، القاهرة .

مرسى ، محمد عبد الحميد (2017) . دور الأنشطة الاجتماعية من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى التخفيف من حدة القلق لدى المسنين ، مجلة الخدمة الاجتماعية ، الجمعية المصرية للاخصائيين الاجتماعيين ، العدد السابع والخمسون ، الجزء الاول ، القاهرة .

مليكه ، لويس كامل (1990): العلاج السلوكى وتعديل السلوك، الكويت، دار القلم للنشر والتوزيع .

Bell, H., (2003) Strengths and secondary Trauma in Family Violence Work , **social Work**, Vol., (48), No. (4).

Glays, J., et., al., (2014): Family Expenditures Befor and After Retirement: A Research Model for Measuring Priorities, I.N.T.L.J., **aging and human development**, Vol., (20), No. (2).

Kim, J.,S., (2008) : Strengths Perspective, **Encyclopedia of Social Work**, 20th ed., Washington, D.C., N.A., W. Press.

Mckenna et., al., (2013) : Retirement Planning Strategies for Midlife Women, **journal of Sociology and Social Work**, Vol., (59).

Malcom Payne (1991) : **Modern Social Work Theory**, A Critical Introduction, London, Macmillan Education, L.T.D.

Michelle C., Louis (2008) : Analysis of the Effectiveness of Strengths – Based Curricula in Promoting First – Year College Student Success, California, **Prioqest**.

Narayani, Deepa (2003): Empowerment and Poverty Education, Washington, **The World Bank**.

Zastrow , Charles (1999) . **The practice of social work** , London , Brooks cole Publishing .

ملحق رقم (1)

مقياس إدارة مرحلة التقاعد لدى المسنين

- الاسم :

2- السن :

أ - 60 سنة . ()

ب - 61 سنة . ()

ج - 62 سنة . ()

3- المؤهل الدراسي :

أ - متوسط . ()

ب - عالي . ()

ج - دراسات عليا . ()

م	العبارة	الاستجابة		
		نعم	إلى حد	نادرا
المؤشر الاول : التفكير الايجابي :				
1	لدى إرادة قوية .			
2	أعتقد أن أمورى تسير دائماً إلى الافضل .			
3	أتماسك عندما أتعرض للصدمات .			
4	أشعر بخوف شديد من المستقبل .			
5	أعتقد انى شخص مسئول ويعتمد عليه .			
6	أبادر بتقديم المساعدة لمن يحتاجها فى أى وقت .			
7	أشعر بالرضا عن نفسى .			
8	لا يمكننى التغاضى عن أخطاء الآخرين .			
9	لا أجد صعوبة فى التعبير عما أشعر به .			
10	أرى انى لو بذلت بعض الجهد سيكون المستقبل أفضل .			
11	لا أفقد صبرى بسهولة .			
12	لا أرى فى المستقبل ما يدعو للتفاؤل .			
المؤشر الثانى : إدارة العلاقات الاجتماعية :				
1	أستطيع بناء علاقات اجتماعية ناجحة .			
2	أقدر مشاعر المحيطين بى .			
3	أقبل آراء الآخرين حين اختلف معهم .			
4	لا أهتم بالسؤال على أصدقائى عند غيابهم .			
5	أعتقد أن علاقتى بأفراد اسرتى قوية .			

			6	أتعامل بمرونة في مختلف المواقف .
			7	أجامل أقاربي في مناسباتهم .
			8	لا أعتذر للآخرين عندما أختلف معهم .
			9	أدعو أقاربي للمشاركة في المناسبات الخاصة بي .
			10	أشعر بالتقدير والاحترام من جانب المحيطين بي .
			11	أف مع المحيطين بي وقت الشدة .
			12	أشعر أن علاقتي بالمحيطين بي تقل تدريجياً .
المؤشر الثالث : إدارة الوقت :				
			1	أخطط وقتي لتسيير حياتي وفقاً لخطة مرنة .
			2	أحافظ على تنظيم مواعيدي بدقة .
			3	لا أفضل تأجيل أعمالى الهامة .
			4	لا أستطيع القيام بالأعمال المطلوبة منى فى موعدها .
			5	أستثمر أوقات فراغى فى أعمال مفيدة .
			6	أؤمن بالمثل القائل الوقت كالسيف إن لم تقطعه قطعك .
			7	أضع قائمة بأعمالى اليومية حسب أولوياتها
			8	أترك طريقة قضاء وقت الفراغ للصدفة .
			9	أحدد مواعيد للانتهاء من الأعمال التى أقوم بها .
			10	أقسم وقتى بين الاعمال المختلفة بشكل متوازن .
			11	أحقق معظم أهدافى فى الاوقات المحددة لها .
			12	أرى أن وضع خطة لإدارة الوقت ضياع للوقت .
المؤشر الرابع : إدارة الدخل المالى :				
			1	أقوم بوضع ميزانية لدخلى المالى .
			2	أسعى أن تكون أهدافى واضحة عند تحديد مصروفاتى .
			3	أحرص أن تكون أهدافى الموضوعية تتناسب مع دخلى المالى .
			4	أعجز عن إيجاد حلول فى حالة عدم كفاية الدخل .
			5	أحدد فترة زمنية محددة لميزانيتى .

6	أحدد الحاجات الأكثر أهمية ثم الأقل فالأقل عند وضع ميزانيتي .
7	أستفيد من التخفيضات عند الشراء .
8	لا أخصص مبلغ مالي للادخار عند وضع ميزانيتي .
9	ألتزم بالميزانية التي وضعتها عند انفاقي .
10	أراجع طريقتي في إنفاق دخلي المالي أولاً بأول .
11	لا ألجأ إلى الاقتراض من الغير .
12	أعجز عن إيجاد حلول في حالة عدم كفاية دخلي .