

فاعلية برنامج إرشادي لتنمية الوعي باستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة

التقاعد وعلاقته بالرفاهية الحياتية للسيدات العاملات

د. ريهام إسماعيل الشربيني

استاذ إدارة المنزل المساعد - شعبة الاقتصاد المنزلي الريفي كلية الزراعة- جامعة الزقازيق

ملخص البحث:

يظن الكثير من العاملين أن مرحلة التقاعد عن العمل فترة أزمت متعددة، وبالفعل من الممكن أن تكون ذلك إن لم تخطط المرأة العاملة لها مسبقاً وتتبع استراتيجيات استباقية لإدارة هذه المرحلة الأمر الذي ينعكس على مدى شعورها بالرفاهية الحياتية. ولذلك يهدف البحث الحالي إلي دراسة فاعلية برنامج إرشادي لتنمية الوعي باستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد وعلاقته بالرفاهية الحياتية للسيدات العاملات. حيث تم استيفاء البيانات من خلال التطبيق لأدوات البحث (من إعداد الباحثة) والمتمثلة في استمارة البيانات الأولية للسيدات العاملات- استبيان الوعي باستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد بأبعادها المتمثلة في (التفكير الايجابي وتطوير الذات - التخطيط لإستغلال الوقت - التخطيط المالي للمستقبل) واستبيان مستوى الرفاهية الحياتية بمحاورها (الجسدية- الإجتماعية - النفسية) - برنامج إرشادي لتنمية وعي السيدات العاملات باستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد، وذلك علي عينة عمدية غرضية قوامها ٣٦٨ سيدة عاملة ممن ينتمون إلى مستويات اقتصادية واجتماعية مختلفة. من بعض قرى ومدن محافظة الشرقية، وكان من شروط اختيار العينة أن تكون من السيدات العاملات بالمؤسسات الحكومية بريف وحضر محافظة الشرقية، ومن المقبلات على مرحلة التقاعد وفي المرحلة العمرية من ٤٥ > ٦٠ عاماً، وقد اتبع في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والمنهج التجريبي، وتم تصنيف وتبويب البيانات وإجراء المعالجات الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج SPSS، وتم إجراء الإختبارات المناسبة وصولاً لأهم النتائج التالية:

أن الغالبية العظمى من السيدات العاملات عينة البحث من ذوات المستوى المنخفض والمتوسط لإجمالي الوعي باستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد، والرفاهية الحياتية، واحتلت استراتيجيات التخطيط المالي للمستقبل الترتيب الأول لإستراتيجيات الإدارة الاستباقية بينما احتلت الرفاهية النفسية الترتيب الأول لمحاور الرفاهية الحياتية. وتبين وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند ٠,٠٠١ بين كل من مستوي الوعي باستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد لدى السيدات العاملات بأبعادها وبين مستوى الرفاهية الحياتية بمحاورها. كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات السيدات العاملات في الوعي باستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد بأبعادها تبعاً (لعمر السيدة العاملة - طبيعة المهنة - الحالة الاجتماعية - حجم الأسرة - مستوى التعليم - دخل الأسرة) لصالح السيدات البالغات من العمر ٥٥ سنة فأكثر، واللواتي تعملن بالوظائف المرموقة، و لصالح السيدات العاملات

من الأراامل، وذوات الأسر صغيرة الحجم (أقل من ٤ أفراد)، ولصالح ربوات الأسر ذوات التعليم والدخول المرتفعة.

كما لوحظ وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات السيدات العاملات في مستوى الرفاهية الحياتية بمحاورها تبعاً لمكان السكن لصالح الحضر، حجم الأسرة لصالح الأسرة صغيرة الحجم، دخل الأسرة لصالح المرتفع، بينما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات السيدات العاملات عينة البحث الأساسية في الرفاهية الحياتية بمحاورها تبعاً لتعليم المرأة العاملة. ووجد أن إستراتيجية التفكير الإيجابي وتطوير الذات كانت الإستراتيجية الأكثر تأثيراً في تفسير التباين الحادث في الرفاهية الحياتية لدى السيدات العاملات بنسبة ٥٢,٧٪. بالإضافة إلى ذلك أظهرت نتائج البحث وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات السيدات العاملات عينة البحث التجريبية في الوعي بإستراتيجيات الإدارة الاستباقية بأبعاها قبل وبعد تطبيق البرنامج بنسبة تأثير ٩٥,٧٪.

وكان من أهم التوصيات: قيام المؤسسات الحكومية والخاصة بالتعاون مع الجهات المعنية كالمجلس القومي للمرأة والباحثين في مجال إدارة المنزل والمؤسسات بتزويد السيدات العاملات المقبلات على التقاعد بدورات تدريبية وندوات تثقيفية تهدف إلى تنمية معارفهم بالإستراتيجيات الإستباقية لإدارة مرحلة التقاعد مما يعود إيجاباً علي شعورهن بالرفاهية والرضا عن الحياة وبتيح لهم فرصة أكبر للعيش حياة مريحة مستقرة خالية من المشاكل والصعوبات فيما بعد التقاعد، العمل على إنشاء مكتب للخدمات الإستشارية يكون ملحقاً بمؤسسات معاشات التقاعد وتعيين أخصائين اجتماعيين ونفسيين إضافة إلى باحثين بمجال إدارة المنزل لتقديم ما يحتاجونه من معلومات وخبرات تساعدهم على التكيف مع هذه المرحلة، إنشاء وزارة التضامن الإجتماعي جمعيات لرعاية المتقاعدين لتوفير الخدمات الصحية والاقتصادية والنفسية والاجتماعية حتى يتمكنوا من العيش في حياة أكثر رفاهية وجودة.

الكلمات المفتاحية: برنامج إرشادي - الاستراتيجيات - الإدارة الإستباقية - الرفاهية الحياتية - مرحلة التقاعد.

مقدمة ومشكلة البحث:

يعتبر التقاعد أحد أهم الأحداث في مجرى حياة الأسرة، فيه تتغير أو تتوقف أنماط حياتية وإجتماعية وفكرية ونفسية واقتصادية اعتاد عليها الفرد لفترات طويلة والتكيف والتأقلم مع عملية التقاعد ليس بالأمر الهين، فكثير من الأسر قبل بلوغ سن التقاعد يعتقدون أن تلك المرحلة ستكون فترة رائعة للتخلص من روتين العمل اليومي؛ غير أنهم يجدون أنفسهم في كثير من الأحيان أمام عدد من المشكلات والأزمات المالية والاجتماعية والنفسية (مايسة الحبشي، ٢٠١١: ٤٧٩). والجدير بالذكر أن عدد المسنين في مصر قد بلغ ٦,٥ مليون مسن منهم ٣,٥ مليون للذكور و٣ مليون للإناث بنسبة ٦,٤٪ من إجمالي سكان مصر وبلغ عدد المسنين المشتغلين ١,٢١٧ مليون نسمة (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠١٩: ٤٥٣).

وتبدأ مرحلة التقاعد في كثير من الدول ما بين (٦٠ - ٦٥) سنة، وبتلك المرحلة يميل عدد غير قليل من الموظفين بعد التقاعد إلى الإنسحاب التدريجي من الحياة الاجتماعية مما يجعلهم عرضة لما يعرف بأزمة التقاعد، وذلك يرجع لطبيعة التغيير الذي انتاب أوارهم الاجتماعية وأيضاً قد يكون نتيجة شعور البعض منهم بتوقف إنتاجه في المجتمع أو تفاعله معه (عاطف العسولي، ٢٠٢١: ١٤٦٨ - ١٤٦٩). فبمجرد الوصول إلى هذه المرحلة تحصل العديد من التغيرات الفسيولوجية والاجتماعية والنفسية، والتي يترتب عليها العديد من المشكلات الاجتماعية والنفسية (دليلة حامد، ٢٠٢٢: ٥٦٨). لذلك الأمر تعتبر هذه المرحلة من أخطر المراحل التي يمر بها الفرد، خاصة وأنها تأتي بعد رحلة كفاح لأعوام عديدة، وإن لم يحسن الفرد التخطيط لها فإنه قد يتعرض فيها إلى حالة نفسية سلبية نتيجة كثرة أوقات الفراغ لديه، أما وإن خطط لها جيداً منذ وقت مبكر، وادخر المال لحين تقاعده، وبدء بمشروع مالي، أو عزم في المشاركة في الأعمال الخيرية بما يشغل أوقاته، فإن هذه المرحلة تكون مرحلة ابتكار واكتشاف جديد للذات.

فهذه المرحلة مثلها مثل أي مرحلة فهي ليست منفصله، إنما هي جزء مهم من مراحل الحياة واستمرارها، وكما أن فهم البدايات ضروري ومهم فإن فهم النهايات لا يقل أهمية، حيث يساعد على التخطيط الجيد المبني على الفهم السليم، فخلال هذه المرحلة تحدث تغيرات إجتماعية ونفسية متعددة كالتغيرات في الأنشطة الإجتماعية، الدور الإجتماعي والإقتصادي، النواحي الصحية الأخرى (حميدة لوجلي، ٢٠١٤: ٤٠١ - ٤٠٢).

وتتجلى أهمية التخطيط الإستراتيجي لمرحلة التقاعد في اتجاهه نحو تحديد الأهداف سواء الطويلة الأجل أو المتوسطة أو القصيرة، فهي بمثابة المرشد للقرارات والجهود المبذولة، وذلك ليتسنى للمسن تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي خاصة في عصر التحديات الذي نعيشه (نجلاء حسين، ٢٠١٤: ٧٣٢). ويشير بشير اللويش (٢٠١٩: ١٧٦) أن التقاعد يشكل أزمة لأغلب المتقاعدين؛ حيث يكون المتقاعد بحاجة إلى أن يهيا اقتصادياً قبل إحالته لهذه المرحلة كما أنه يحتاج لإمداده بالمعلومات التي تساعد على التفكير بعقلانية تجاه ذلك. وتؤكد دراسة حميدة لوجلي (٢٠١٤: ٤٠٢) أن مفتاح العبور بسلام لمرحلة التقاعد يكمن في الروح المعنوية المرتفعة ومواصلة الأنشطة والتفكير إيجابياً في هذه المرحلة والإدارة الجيدة لها مما يسهم في تحقيق التقاعد المريح للشخص العامل المسن.

حيث تؤكد نعمة رقبان (٢٠١٣: ٢٣) أن الإدارة تجعل الفرد على علم تام بقدراته وإمكاناته، 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 من خلال التخطيط والتنظيم. كما أنها تعتبر مدخلاً ثرياً لتعلم ربة الأسرة الكثير من الخبرات والمهارات والاتجاهات المرتبطة بمواقف الحياة وتنفيذها بأسلوب علمي سليم، مما يمكنها من اتباع الطرق والأساليب المبتكرة والبعد عن المبادئ والطرق التقليدية للوصول إلى حياة أفضل (وفاء شلبي وآخرون، ٢٠١٦: ٣).

ولقد جعل التغيير في الحياة وظروف العمل من الإدارة الإستباقية والمبادرة عاملاً أكثر أهمية في تقرير نجاح الفرد واستمراريته، ومن المفترض أن يكون هناك علاقة تفاعل ديناميكية وتبادلية مستمرة بين سلوكيات واستراتيجيات الفرد من جهة وخصائص البيئة والمواقف التي يعيشها من جهة أخرى، أي أن الموقف والبيئة ليس هما من يؤثران على سلوك الفرد واتجاهه فقط بل الفرد يمكن أن يبادر في تغيير هذه المواقف والظروف ويطوعها لصالحه (عامر العطوي وكمال الحسيني، ٢٠١٧: ٢-٣). وترتكز الإدارة الإستباقية إلى وضع خطط استباقية وتوظيفها للحفاظ على ديمومة الفرد خلال وقت الأزمات (عبدالمحسن عبدالحسين وكرار مدلول، ٢٠٢٠: ١٨٩)، من خلال اكتشاف الفرص الجديدة والنظرة التفاؤلية للمستقبل والبحث باستمرار عن الإمكانيات الجديدة للتطوير (حامد الشيباوي، ٢٠١٧: ٤٢)، حيث أنها تكون قادرة على التنبؤ بإمكانات حدوث تغييرات خارجية في بيئة العمل بل وتسعى للتكيف معها (Rizan, et al., 2019: 2).

فالإستباقية تُعني نقل المفاهيم والموضوعات والخطط المرسومة حيال المستقبل من الحالة النظرية إلى الحالة العملية بهدف تحقيق المكاسب ومن خلال الإرتقاء والتطوير بالمستوى واستغلال الفرص الجديدة من خلال الرصد الصحيح للمتغيرات والأحداث المستقبلية ووضع خطط للتعامل معها بكفاءة (Hosie, 2016: 93)، ويشير هذا النمط الإستراتيجي إلى السلوك الفعال أو المبادرات المتنبئة من قبل الشخص نحو التجديد والإبتكار والتطور، إذ يبين مدى القدرة على إيجاد فرص عمل جديدة (هبة حسن وبيداء لفقة، ٢٠٢٠: ٨١).

ومن المنطلق الذي أكدته دراسات كل من ميثاق الربيعي وصباح علي (٢٠١٨: ٢٩٠)، محمد السرحان (٢٠١٩: ١٧) على أن الإدارة الإستباقية تنبع أهميتها في كونها تساعد على تحليل محتويات كل ظاهرة أو موقف يواجهنا بهدف تحقيق النمو والتكيف بشكل مبتكر يساعد على تطوير القدرات، إضافة إلى البحث عن بدائل أخرى تحقق من خلالها الأهداف المنشودة مما يزيد من فرصة وفاعلية الإستجابة السريعة للمتغيرات والأحداث والتهديدات المستقبلية. وأنه لكي يبدأ الفرد في أولى خطوات الإدارة الإستباقية لمرحلة التقاعد عليه وأن يغير تفكيره ويوجهه نحو التفكير الإيجابي وأن يبحث عن ما يمتلكه من نقاط قوة بذاته ويضع يده عليها ويحاول تطويرها، لذلك الأمر تبنت الباحثة ثلاثة استراتيجيات للإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد تمثلت أولهم في التفكير الإيجابي وتطوير الذات، وثانيهم في التخطيط لإستغلال الوقت بينما تمثلت آخرهم في التخطيط المالي للمستقبل.

فالتفكير الإيجابي يعتبر عملية عقلية إنسانية مستمرة تحدد حاضر الفرد ومستقبله ويتوقف عليه اتخاذ القرارات السليمة، كما يساعد على فهم المشكلات وتحديد حلول سريعة لها بناءً على طريقة التفكير فيها ووفقاً لتحديات العصر وأحداثه السريعة التي قد يغلب عليها الطابع السلبي حيث يأتي دور التفكير الإيجابي الذي يدعو إلى التفاؤل والأمل والثقة بالذات والإيمان بإرادة الله ومشيبته في سريان كل أمور الحياة للأفضل (مريم سلامة، ٢٠٢٢: ٧٧٠). ولهذا فهو يكسب الفرد القدرة على إدارة الأزمات بل وتجنبها قبل حدوثها، كما يجعل لدى الفرد مشاعر إيجابية ورؤية مشرقة ويمكنه من انتقاء استراتيجيات المواجهة الإيجابية والضبط للمشاعر والأفكار السلبية عند مواجهة ضغوط الحياة (عبدالستار ابراهيم، ٢٠١١: ١٠٧).

وتؤكد دراسة كل من (Eagleson, Mohammadi & Adam (2013: 3) et al., (2016: 14) أن التفكير الإيجابي يتمركز حول التفاؤل وتوقع الأفضل والسعي نحو الأفضل واستغلال كافة قدرات الفرد من أجل تحقيق أهدافه المرجوة، مما يؤثر إيجابياً على حياته، ويساعده على ثقته بنفسه في اجتياز أحداث وأزمات الحياة. ويُعد استغلال الوقت والتخطيط له مهارة سلوكية تتضمن قدرة الفرد على تعديل سلوكه وتغيير بعض العادات السلبيه التي يمارسها في حياته بهدف إدارة وقته واستثماره الاستثمار الأمثل (بدر الدين عبده، ٢٠٠٧: ٢٨) كما أنها توجه الأفراد نحو توزيع الوقت بالصورة التي تمكنهم من تحقيق أفضل النتائج في ضوء الوقت المتاح (Chang, 2011: 187)، وبالتالي فهي تعد أحد مفاتيح النجاح في الحياة لذلك لا بد أن يتدرب الفرد على الاستراتيجيات والمهارات التي تمكنهم من إدارة الوقت بصورة فاعلة (فيصل الرويس، ٢٠١٦: ٦١).

وتشير حنان إسماعيل (٢٠٢٠: ٨٠) أنه على قدر استغلال الوقت يشعر الفرد بالفاعلية والنشاط وأن حياته لها معنى ويبدأ الفرد هنا في تحقيق أهدافاً مؤجلة بحياته. فتحدد الأهداف والمهام وجدولة الأعمال يؤدي إلى تدعيم نشاط التخطيط وتحقيق الإشباع المهنية والشخصية (Zampetakis, et al., 2010: 27). وتشير دراسة نبيل العمروسي (٢٠٢١: ١٦٧) الالتزام بالزمن المحدد لتنفيذ كل عمل بجانب تخصيص أوقات للترويح عن النفس ومتابعة هذا الجدول لتحقيق الأعمال والأنشطة المطلوبة بدقة وعناية.

ونظراً لكون المشاكل المادية تعتبر من أكثر المشكلات التي تواجه المتقاعدين، حيث أن تكاليف المعيشة تتزايد زيادة مستمرة، فبانخفاض الدخل يصبح لدى المتقاعد مشكلة في إشباع جميع احتياجاته الضرورية ووما يزيد من هذه المشكلات عدم التخطيط المالي لهذه المرحلة (مايسة حبشي، ٢٠١١: ٤٧٨). لذلك الأمر تأتي أهمية التخطيط المالي للمستقبل واستغلال الكفاءات والمهارات للحصول على مزيد من المال بتلك الفترة، وأن يصبح الفرد أكثر قدرة على تطوير واستثمار مثل هذه الكفاءات لتوفير الدخل للزام حياة كريمة ومريحة بعد التقاعد (مشاري المشاري، ٢٠١١: ١٢٧).

وتؤكد نجلاء حسين (٢٠١٤: ٧٤٤) أن التخطيط الاستراتيجي للدخل المالي يتحقق بإدراك المتقاعد للمتطلبات المالية لهذه المرحلة والتي تتسم بقلّة الدخل وذلك عن طريق وضعه لتطور طويل المدى عن سبل زيادته بالطرق والوسائل المختلفة بهدف مواجهة المتطلبات المستقبلية لمرحلة التقاعد. وتشير نجلاء حسين (٢٠١٤: ٧٣١) إلى أهمية

التخطيط والإعداد المبكر المسبق لمرحلة التقاعد قبل الوصول إليها لتجنب المتقاعد الكثير من مشاكل التقاعد.

كما توضح دراسة نبيال عطية وآيات أحمد (٢٠١٥: ١١٤) أن اغلب المتقاعدين يميلون إلى الإستمرار بالعمل لما بعد سن المعاش لذلك الأمر فإنهم يتجهون لإقامة المشروعات الصغيرة التي تدر عليهم دخل مادي وتشغل وقت فراغهم وتشعرهم بقيمة ذاتهم وأنهم مازلوا قادرين على العطاء، مما يعكس على إستقرارهم النفسي ودرجة شعورهم بالرفاهية والرضا عن الحياة.

ويعبر مصطلح الرفاهية عن حالة من العيش الواسع الطيب يتصف بها الفرد بالخلو من الهم أو التعب في طلب المعاش، وبصفة عامة يتحقق وجود رفاهية إذا توفرت للفرد ضروريات الحياة من غير مشقة (محمد بابيكر، ٢٠١٤: ١٤). ويمكننا القول أن الرفاهية ترتبط بمدى شعور الفرد بالسعادة النفسية. والنابع من الرضا العام لدى الفرد عن حياته والإشباع وما يتبعه من الهناء والإرتياح، وتحقيق الأهداف الشخصية في إطار الإحتفاظ بالعلاقات الإجتماعية الإيجابية مع الآخرين (أمنة قاسم وسحر عبدالله، ٢٠١٨: ٨٩). وتشير دراسة شرقية محمد ومريم بوقروة (٢٠٢٢: ١٥٦) إلى ضرورة قياس الرفاهية الإقتصادية والإجتماعية لدى الأسر والتي تعد من إحدى أهم المسائل التي تستوجب الإهتمام والمتابعة. وتشمل الرفاهية ثلاثة أبعاد، هي البعد العضوي، البعد الإجتماعي، وأخيراً البعد النفسي (Novo,et al., 2010: 70). وهي الأبعاد التي تناولها البحث الحالي وأعدمت عليه الباحثة في تناول الرفاهية الحياتية (الجسدية- الإجتماعية- النفسية).

وتشير الرفاهية الجسدية إلى جودة الحياة المتعلقة بالصحة الجسدية للفرد ولياقته ومعتقداته وممارساته الصحية (نادية عايدي، ٢٠١٩: ٤١٧). كما تعبر عن مدى توافر وإحترام الشروط البيئية للتمتع بلياقة صحية، بإتباع التغذية السليمة والعناية الطبية وممارسة الرياضة (كريمة بحرة، ٢٠١٤: ٥٠). إضافة إلى هذا فإنها تشمل كيفية التعامل مع الآلام وعدم الراحة والنوم والتخلص من التعب (رامي طشطوش و محمد القشار، ٢٠١٧: ١٣٤).

ويوضح إبراهيم هواري وعبدالقادر برقوق (٢٠٢١: ١٦٠) أهمية أن يتمتع الفرد برفاهية الصحة الجسدية لحمايته من مخاطر الأمراض المختلفة وأن الشخص يمكنه تحقيق ذلك من خلال اعتماد عادات صحية في الحياة والقيام بفحوصات طبية منتظمة واتباع النصائح الصحية والغذائية للعيش حياة مديدة وأكثر صحة.

تعتبر العلاقات الإيجابية بالآخرين عن الرفاهية الإجتماعية، والتي تتميز بوجود علاقات موثوقة ودافئة تشعر بالمودة والتعاطف مع الآخرين، وهو يعني القدرة على تكوين وإقامة علاقات إجتماعية إيجابية مع الآخرين على أساس تبادل الود والتعاطف والتفهم والثقة والإيثار والأخذ والعطاء (Ryff, 2019:655). ويتعلق بعد العلاقات الإيجابية بالآخرين بتوسيع العلاقات الصحية وتنمية وإعادة الدفاء والحماس للعلاقات السائدة، والاستفادة من الفرص التي تتيحها العلاقات من الترويج على النفس والاستمتاع بالوقت وتوفير الدعم النفسي وقت الشدائد، فالفرد بحاجة الى ان يشعر بانه ينتمي لغيره وانه موضع اهتمام من قبل الآخرين (براء اليقمي وفاطمة الغنامي، ٢٠٢١: ٣٧٤). كما يعتبر رضا الفرد عن حاله وشعوره بالأمن حول مستقبله وانتمائه إلى مجتمعه وفي

علاقاته الإجتماعية وزيادة تقبله للواقع الذي يعيشه في حدود إمكانياته واستمتاعه بعلاقاته الاجتماعية (مسعودي أحمد، ٢٠٢٢: ٩).

وتُعد الرفاهية النفسية هدفاً أُسمى للحياة لإرتباطها بالحالة المزاجية للفرد والرضا عن الحياة والتمتع بمشاعر الصحة النفسية (هند محمد وآخرون، ٢٠٢١: ١١٨). فهي تحدد علاقة الفرد بذاته من تقبلها وتفرداها والوعي بما يحقق استقلاليتها رغم تمتعه بعلاقات جيدة مشبعة بالأمن والإحترام المتبادل وسعيه لتحقيق مقاصد حياته بما يحقق له التقدم والاستمرارية والنضج الشخصي (سميرة شند وآخرون، ٢٠١٣: ٦٧٨). هذا ويعتبر هذا البعد محصلة لجوانب حياة الفرد ونتاجاً عن إتجاهاته الإيجابية تجاه ذاته وسعيه الدائم لتنمية علاقاته الاجتماعية واحساسه بالاستقلالية (براء البقمي وفاطمة الغنامي، ٢٠٢١: ٣٧٣).

وتناولت عديد من الدراسات رفاهية الحياة وبعضها أوضح تمتع العاملين بدرجات منخفضة من رفاهية الحياة وأنهم لا يشعرون بالرضا عن حياتهم وانخفاض مستوى استمتاعهم بالحياة (جاد الرب حسانين ومحمد بركات، ٢٠١٨: ٨٥٧). كما أوضحت دراسة عاطف العسولي (٢٠٢١: ١٤٧١) أن نسبة كبيرة من المتقاعدين تتأثر علاقاتهم الاجتماعية ويجدون صعوبة في إقامة علاقات جديدة بعد التقاعد مما ينعكس على جودة حياتهم الاجتماعية.

وتشير دراسة نسمة محمد (٢٠٢٠: ١٥٧) إلى تأثير الإتجاه نحو التقاعد والنظرة الإيجابية له على الرضا عن الحياة لدى المتقاعدين. وتوضح دراسة محمود طلبة (٢٠١٠: ٢٣) على أن استثمار وقت الفراغ في أنشطة مفيدة ممتعة يساهم في تحقيق الرفاهية لدى الشخص وتتمنحه قيمة حقيقة للوجود.

وقد أوصت دراسات كل من مايسة الحبشي (٢٠١١: ٥١٢)، نجلاء حسين (٢٠١٤: ٧٦٩)، نيبال عطية وآيات أحمد (٢٠١٥: ١٤٠)، شيرين فرحات (٢٠١٧: ٤٩)، نهى مصطفى (٢٠١٩: ٢٣٢) بأهمية إعداد البرامج الإرشادية لمن لم يصلوا لسن التقاعد لتوعيتهم بكيفية الإستعداد لهذه المرحلة. كما أوصت دراسة بشير اللويش (٢٠١٩: ١٩٦) بإجراء دراسات على النساء العاملات والمقبلات على التقاعد لمعرفة أفكارهم المستقبلية لهذه المرحلة، ومساعدتهم على التخطيط الأمثل لحياة ما بعد التقاعد.

واستناداً لما سبق نجد أن مرحلة التقاعد من المراحل الهامة التي تمر بها المرأة العاملة والتي اعتادت على نمط معين للحياة وسرعان ما تصطدم بتغيره أثناء فترة التقاعد، حيث ينتاب هذه الفترة تغيراً في وضعها الإقتصادي والإجتماعي وحتى النفسي، وبالرغم من أن ذلك يعد أمراً طبيعياً بل وأن هذا ما كانت تتمناه بفترة ما ترتاح من عناء العمل؛ إلا أن هذا التغيير الغير مخطط له قد يعرضها إلى الكثير من الأزمات خلال فترة التقاعد والتي تؤثر سلباً على حياتها ككل. وهنا يجب عليها استباق الأحداث بوضع استراتيجيات استباقية لإدارة هذه المرحلة قبل الوصول إليها حتى تتمكن من العيش حياة هنيئة خالية من المشاكل الحياتية مما يرفع من شعورها بالرفاهية الحياتية والاستمتاع بحياتها وهذا عن طريق إكسابها المعارف والمهارات والممارسات التي تؤهلها لذلك. **والبحث الحالي ما هو إلا محاولة جادة للكشف عن ذلك من خلال الإجابة على السؤال الرئيسي التالي:**

ما فاعلية برنامج إرشادي لتنمية الوعي باستراتيجيات الإدارة الإستباقية لمرحلة التقاعد (التفكير الإيجابي وتطوير الذات- التخطيط لإستغلال الوقت- التخطيط المالي

للمستقبل) وعلاقته بالرفاهية الحياتية (الجسدية- الإجتماعية- النفسية) للسيدات العاملات، والذي ينبثق منه مجموعة من الأسئلة الفرعية التالية:

١. ما مفهوم السيدات العاملات (عينة البحث) عن مرحلة التقاعد؟
٢. ما المخططات المستقبلية التي تهدف إليها السيدات العاملات (عينة البحث) في مرحلة التقاعد؟
٣. ما مستوي وعي السيدات العاملات (عينة البحث) باستراتيجيات الإدارة الإستباقية لمرحلة التقاعد بأبعادها والأوزان النسبية للأبعاد؟
٤. ما مستوي الرفاهية الحياتية السيدات العاملات (عينة البحث) والأوزان النسبية للمحاور؟
٥. ما طبيعة العلاقة الارتباطية بين الوعي باستراتيجيات الإدارة الإستباقية لمرحلة التقاعد بأبعادها والرفاهية الحياتية بمحاورها للسيدات العاملات(عينة البحث)؟
٦. ما الفروق بين متوسطات درجات وعي السيدات العاملات (عينة البحث) باستراتيجيات الإدارة الإستباقية لمرحلة التقاعد بأبعادها وفقاً لمتغيرات البحث (عمر السيدة العاملة- طبيعة مهنة السيدة العاملة - الحالة الإجتماعية- حجم الأسرة - مستوى تعليم السيدة العاملة)؟
٧. ما الفروق بين متوسطات درجات السيدات العاملات (عينة البحث) في مستوى الرفاهية الحياتية بمحاورها وفقاً لمتغيرات البحث (مكان السكن- حجم الأسرة - مستوى تعليم السيدة العاملة - الدخل الشهري للأسرة)؟
٨. ما نسب اختلاف نسبة مشاركة المتغير المستقل (استراتيجيات الإدارة الإستباقية) في تفسير نسبة التباين في المتغير التابع (مستوى الرفاهية الحياتية) تبعاً لأوزان معاملات الانحدار ودرجة الارتباط.
٩. ما الفروق بين متوسطي درجات السيدات العاملات (عينة البحث التجريبية) في الوعي باستراتيجيات الإدارة الإستباقية لمرحلة التقاعد بأبعادها في القياسين القبلي والبعدي للبرنامج؟
١٠. ما مدى تأثير البرنامج المعد بعد التطبيق في تنمية وعي سيدات العاملات (عينة البحث التجريبية) باستراتيجيات الإدارة الإستباقية لمرحلة التقاعد؟

أهداف البحث:

يهدف البحث بصفة رئيسية إلى دراسة فاعلية برنامج إرشادي لتنمية الوعي باستراتيجيات الإدارة الإستباقية لمرحلة التقاعد (التفكير الإيجابي وتطوير الذات - التخطيط لإستغلال الوقت - التخطيط المالي للمستقبل) وعلاقته بالرفاهية الحياتية (الجسدية- الإجتماعية - النفسية) للسيدات العاملات، وذلك من خلال الأهداف الفرعية التالية:

١. تحديد مفهوم السيدات العاملات (عينة البحث) عن مرحلة التقاعد.
٢. تحديد المخططات المستقبلية التي تهدف إليها السيدات العاملات (عينة البحث) في مرحلة التقاعد.
٣. تحديد مستوي وعي السيدات العاملات (عينة البحث) باستراتيجيات الإدارة الإستباقية لمرحلة التقاعد بأبعادها والأوزان النسبية للأبعاد.
٤. تحديد مستوي الرفاهية الحياتية السيدات العاملات (عينة البحث) والأوزان النسبية للمحاور.

٥. تحديد طبيعة العلاقة الارتباطية بين الوعي باستراتيجيات الإدارة الإستباقية لمرحلة التقاعد بأبعادها والرفاهية الحياتية بمحاورها للسيدات العاملات (عينة البحث).
٦. دراسة الفروق بين متوسطات درجات وعي السيدات العاملات (عينة البحث) باستراتيجيات الإدارة الإستباقية لمرحلة التقاعد بأبعادها وفقا لمتغيرات البحث (عم السيدة العاملة- طبيعة مهنة السيدة العاملة - الحالة الإجتماعية- حجم الأسرة - مستوى تعليم السيدة العاملة).
٧. دراسة الفروق بين متوسطات درجات السيدات العاملات (عينة البحث) في مستوى الرفاهية الحياتية بمحاورها وفقا لمتغيرات البحث (مكان السكن- حجم الأسرة - مستوى تعليم السيدة العاملة - الدخل الشهري للأسرة).
٨. تحديد نسبة مشاركة المتغير المستقل (استراتيجيات الإدارة الإستباقية) في تفسير نسبة التباين في المتغير التابع (مستوى الرفاهية الحياتية) تبعاً لأوزان معاملات الانحدار ودرجة الارتباط.
٩. دراسة الفروق بين متوسطات درجات السيدات العاملات (عينة البحث التجريبية) في الوعي باستراتيجيات الإدارة الإستباقية لمرحلة التقاعد بأبعادها في القياسين القبلي والبعدي للبرنامج.
١٠. دراسة مدى تأثير البرنامج المعد بعد التطبيق في تنمية وعي السيدات العاملات (عينة البحث التجريبية) باستراتيجيات الإدارة الإستباقية لمرحلة التقاعد.

أهمية البحث:

- الأهمية النظرية:

- ١- تبرز أهمية الدراسة في تناولها لشريحة مهمة من شرائح المجتمع وهي عينة السيدات العاملات المقبلات على سن التقاعد، ودراسة الاستراتيجيات الادارية الاستباقية التي تنتهجها استعداداً لمرحلة التقاعد.
- ٢- تسليط الضوء على مرحلة التقاعد والاستراتيجيات الإستباقية التي من الممكن انتهاجها للتخطيط المبكر لمرحلة التقاعد وإسهام ذلك في تحقيق الرفاهية الحياتية (الجسدية- الإجتماعية- النفسية) للسيدات العاملات.
- ٣- الإسهام في زيادة المعرفة النظرية والعلمية حول استراتيجيات الإدارة الإستباقية لمرحلة التقاعد ودورها في تحقيق الرفاهية الحياتية لدى السيدات العاملات، حيث تلعب الإدارة الإستباقية في توقع التغيرات والتطورات المستقبلية الطارئة ومحاولة التفكير الإيجابي بشأنها ووضع خطط مدروسة للتغلب عليها.

- الأهمية التطبيقية:

- ١- تكمن الأهمية التطبيقية لهذا البحث في إعداد وتطبيق وتقييم برنامج إرشادي لإكساب السيدات العاملات الوعي باستراتيجيات الإدارة الإستباقية لمرحلة التقاعد، مما قد يسهم في تحسين نمط حياتهم فيما بعد هذه المرحلة ويحقق لهم درجات مناسبة ومقبولة من الرفاهية الحياتية .
- ٢- الاستفادة من جلسات البرنامج الإرشادي في الدورات التدريبية والندوات التنقيفية للعاملين بالقطاع الحكومي والتي تكسبهم المعارف والمهارات المعززة من استراتيجياتهم وخططهم الإستباقية لهذه المرحلة مما يطور اتجاهاتهم وتفكيرهم عن مرحلة التقاعد ويجنبهم مشكلاتها.

٣- إمكانية توجيه نظر المعنيين بشؤون المرأة نحو العمل على رفع مستويات الرفاهية الحياتية للسيدات العاملات من خلال إطلاق القوافل والبرامج الإرشادية التي تهدف إلى توعيتهن بإستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد مما يعزز إيجاباً الشعور بالرفاهية الجسدية والاجتماعية والنفسية.

الفروض البحثية:

١. توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الوعي بإستراتيجيات الإدارة الإستباقية لمرحلة التقاعد لدى بأبعدها (التفكير الايجابي وتطوير الذات- التخطيط لإستغلال الوقت - التخطيط المالي للمستقبل- الاجمالي) والرفاهية الحياتية بمحاورها (الرفاهية الجسدية - الرفاهية الاجتماعية - الرفاهية النفسية - الاجمالي) لدى السيدات العاملات.
٢. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث الأساسية في الوعي بإستراتيجيات الإدارة الإستباقية لمرحلة التقاعد بأبعدها (التفكير الإيجابي وتطوير الذات - التخطيط لإستغلال الوقت - التخطيط المالي للمستقبل) تبعاً لمتغيرات الدراسة (عمر السيدة العاملة - طبيعة المهنة للسيدة العاملة - الحالة الاجتماعية - حجم الأسرة - مستوى لتعليم السيدة العاملة - الدخل الشهري للأسرة).
٣. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات السيدات العاملات عينة البحث الأساسية في مستوى الرفاهية الحياتية بمحاورها (الجسدية - الاجتماعية - النفسية) تبعاً لمتغيرات الدراسة (مكان السكن - حجم الأسرة - مستوى تعليم السيدة العاملة - الدخل الشهري للأسرة).
٤. تختلف نسبة مشاركة المتغير المستقل (الوعي بإستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد) في تفسير نسبة التباين في المتغير التابع (مستوى الرفاهية الحياتية لدى السيدات العاملات) تبعاً لأوزان معاملات الانحدار ودرجة الارتباط.
٥. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات السيدات العاملات (عينة البحث التجريبية) في الوعي بإستراتيجيات الإدارة الإستباقية لمرحلة التقاعد بأبعدها في القياسين القبلي والبعدي للبرنامج.

الأسلوب البحثي:

أولاً: مصطلحات البحث العلمية والإجرائية:

- فاعلية **Effectiveness**: حجم تأثير البرنامج المعد للبحث لتحقيق الأهداف المنشودة منه (هشام عبدالله وخديجة خوجة، ٢٠١٤، ١٠).
- البرنامج الإرشادي: **A counseling program**: اتفق كل من سيف العزيري (٢٠١١: ٦٧)، وهشام عبدالله وخديجة خوجة (٢٠١٤، ١٥) بأنه مجموعة من الأنشطة المنظمة والمترابطة على شكل جلسات إرشادية مخطط لها بهدف إمداد أفراد العينة التجريبية بالمعلومات والمهارات التي تغير من اتجاهاتهم وتنمي وعيهم. **وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه:** خطة محددة ودقيقة تشمل مجموعة من الأنشطة والمواقف والخبرات المترابطة والمتكاملة القائمة على تنمية وعي السيدات العاملات المقبلات على مرحلة التقاعد بإستراتيجيات الإدارة الإستباقية وإكسابهم مهارات محددة تسهم في تنمية وعيهم.

- **تنمية: development** هي عملية تطوير المعلومات والمعارف والمهارات لتدعيم قدرات الأفراد، وتأمين الاستخدام الكامل والكفاء لهذه القدرات في كافة المجالات (هند ابراهيم، ٢٠١٢: ١٤)

- **الوعي:** مجموعة المفاهيم والمعارف والإتجاهات والمشاعر التي تحدد إدراك وفهم الفرد للواقع المحيط به وتصورات الرأهنة والمستقبلية له (طه نجم، ٢٠١٤: ١٥٣)

وتعرف الباحثة تنمية الوعي إجرائياً بأنها رفع وتحسين وعي السيدات العاملات والمقبلات على مرحلة التقاعد من خلال إكسابهم المعارف والممارسات وتعديل الإتجاهات نحو تبني إستراتيجيات إدارية استباقية.

- **فاعلية برنامج إرشادي لتنمية الوعي: The effectiveness of a counseling program to develop awareness**

تعرفه الباحثة إجرائياً بأنه: مدي نجاح البرنامج الإرشادي المعد في تنمية وعي السيدات العاملات المقبلات على مرحلة التقاعد باستراتيجيات الإدارة الإستباقية.

- **الإستراتيجية: The strategy**

تعرف بأنها: مجموعة الأفكار والمبادئ التي يوظفها الفرد من خلال اتباعه للمنهجية العلمية بهدف تحقيق الأهداف المستقبلية في ضوء إمكاناته المتاحة (نجلاء حسين، ٢٠١٤: ٧٣٤). كما اتفقت كل من ابتسام مرزوق (٢٠١١: ٩)، رشا راغب (٢٠١٤: ٦) بأنها خطة تضم تصور كلي واضح المعالم للأهداف التي يسعى الفرد أو الجماعة لترجمتها إلى خطوات مدروسة وذلك بهدف تحقيق تلك الأهداف من خلال مجموعة من القرارات العقلانية في المواقف المختلفة في الحياة. **وتعرفها الباحثة إجرائياً** بأنها نهجاً أو أسلوباً للإدارة تسلكه المرأة العاملة المقبلة على التقاعد وفق تصور كلي محدد الأهداف والخطوات والإجراءات، وفي ضوء مجموعة من القرارات الإستراتيجية الحكيمة لإستئناف الحياة فيما بعد التقاعد.

- **الإدارة Management:** يُقصد بها مجموعة الأساليب العلمية التي تتبع بغرض تحقيق الأهداف مع الاستخدام الأمثل للموارد (نعمة رقبان، ٢٠١٣: ٢١). كما تعرفها وفاء شلبي وآخرون (٢٠١٦: ٤) بأنها القوى المحركة للعمل العقلي ويتم بها انجاز المسؤوليات التي تتعلق بأوجه الحياة الإقتصادية والإجتماعية والنفسية والجسمانية والروحية والتكنولوجية، وفي سبيل ذلك تستخدم ربة الأسرة مألديها من معرفة وخبرة ومهارة وقدرات أي مواردها المختلفة في التغلب على الصعوبات التي تتعرض لها.

وتعرفها الباحثة إجرائياً: بأنها الوسيلة التي تستخدمها السيدة العاملة عند التخطيط لمرحلة التقاعد لتحقيق أهدافها والوصول إلي رغباتها وفق أسس علمية سليمة تعتمد على التحديد الدقيق للهدف والتخطيط الجيد له والكفاءة في تنفيذ تلك الخطة وتقييمها.

- **الإستباقية: Proactive**

يشير (Frank, et al., 2010: 176) أن كلمة الإستباقية تشير إلى الإستعداد والقدرة والمبادرة الفعالة على استباق التطورات الجديدة في أقرب وقت ممكن. ويعرفها معاوية فرج وعلى الحاكم (٢٠٢٠: ٣١٧) بأنها السلوك الفعال والمبادرات المتبناة بهدف الإبتكار والتجديد. **وتعرفها الباحثة إجرائياً:** بأنها استعداد ومبادرة المرأة العاملة على

توقع الإحتياجات والمستقبلية والتغيرات التي ستطرأ على حياتها خلال مرحلة التقاعد، واستباق هذه التغيرات بخطط واستراتيجيات ممنهجة ومدروسة.

- **استراتيجيات الإدارة الإستباقية: proactive management strategies**
يشير عامر العطوي، كمال الحسيني (٢٠١٧: ١٥) إليها بأنها الأساليب والممارسات التي تتصف بالمبادرة بهدف إحداث تغيير ما بما في ذلك تغيير الوضع أو الموقف الراهن والمستقبلي. **وتعرفها الباحثة إجرائياً** بأنها الأساليب والإجراءات والخطط التي تضعها المرأة العاملة لمرحلة التقاعد، والتي تعتبر أدواتها للتوافق مع المستقبل غير المضمون، من خلال الوعي بطبيعة هذه المرحلة وخصائصها واحتياجاتها وتهديداتها المستقبلية والعمل على وضع تصور كلي محدد الأهداف والإجراءات من أجل تحقيق درجات مناسبة من الرفاهية الحياتية عند بلوغ مرحلة التقاعد. **وقد تناولت الباحثة استراتيجيات الإدارة الإستباقية لمرحلة التقاعد من خلال ثلاثة استراتيجيات، وهما:**

- **استراتيجية التفكير الإيجابي وتطوير الذات: Positive thinking and self-development strategy**
هي خطة تضعها السيدة المقبلة على التقاعد متضمنة تصور واضح المعالم طويل المدى للأحداث والمواقف الضاغطة بمرحلة التقاعد والتي تركز على النظرة الإيجابية والمتفائلة للحاضر والمستقبل والإستعداد الشخصي لهذه الأحداث والمواقف وثقتها في قدرتها على الحفاظ على توازنها وتحقيق أهدافها وعدم السماح للعوامل الداخلية والخارجية بالسيطرة على أفكارها.

- **استراتيجية التخطيط لإستغلال الوقت: Time planning strategy**
هي خطة تضعها السيدة المقبلة على التقاعد متضمنة تصور طويل المدى لكيفية إستغلال الوقت قبل وبعد التقاعد، من خلال ترتيب المهام وإعطائها الوقت المناسب لإنجازها مع الأخذ في الاعتبار تخصيص وقتاً كافياً لممارسة النشطة والهوايات التي تحسن من قدراتها وتحد من شعورها بالملل والرتابة.

- **استراتيجية التخطيط المالي للمستقبل: Financial planning strategy for the future**
هي خطة مالية تضعها السيدة المقبلة على التقاعد بناءً على تصور واضح المعالم طويل المدى للمتطلبات المالية لمرحلة التقاعد والتي تنسم بإنخفاض الدخل المالي وترجمتها في خطوات مدروسة تركز على استخدام الطرق والممارسات والأنشطة التي تكفل زيادة الدخل المالي وادخاره وإستثماره لمواجهة المتطلبات الحالية والمستقبلية لمرحلة التقاعد.

- **الرفاهية الحياتية: life well-being تعرف الرفاهية** بأنها حالة وسط من العيش المريح أو الرغد الذي يخلو منه المشقة والتعب، وتتكون الرفاهية من رفاهية إجتماعية تتعلق بالتعاون والتشارك بين الآخرين، رفاهية روحية تتعلق بالأمن والطمأنينة والإستقرار النفسي المتضمن للعافية البدنية، ورفاهية مادية تتمثل في القوت أو الضروريات (محمد بابيكر، ٢٠١٤: ١٥-١٦). ويعرف Ryff & Singer (2008:20) رفاهية الحياة بأنها مجموعة من المؤشرات السلوكية التي تدل على ارتفاع مستويات رضا الفرد عن كافة أموره الحياتية الاقتصادية والصحية والنفسية والبدنية، الاجتماعية.

ويشير لها Dodge, et al., (2012: 230) بأنها نقطة توازن بين موارد الفرد والتحديات التي تواجهه. يعرف يحيى النجار (٢٠١٨: ٦١) الرفاهية بأنها شعور الفرد

بالرضا عن حياته والإندماج بالحياة الإجتماعية والمهنية بشكل فعال وإظهار الإلتزان الانفعالي والشعور بالسعادة في الحياة. وتعرفها الباحثة إجرائياً: بأنها تقديرات السيدات العاملات التي تعكس تقيمن لأنفسهن ونوعية الحياة التي يعيشونها من خلال مجموعة من السلوكيات التي تحقق مستوى أفضل من الرضا والإشباع والاستقرار النفسي والإجتماعي والحياة الهنيئة التي تتخفف بها المشقة والتعب وقد تناولت الباحثة الرفاهية الحياتية من خلال ثلاثة محاور، وهما:

- الرفاهية الجسدية: **physical well-being** هي تمتع المرأة العاملة بالصحة البدنية والتي لا تعني الخلو فقط من الأمراض وإنما ممارسة الرياضة واتباع نظام غذائي متوازن مع الحرص على أخذ فترات كافية من النوم والراحة.
- الرفاهية الإجتماعية: **social well-being** مقدار ما تتمتع به المرأة العاملة المقابلة على التقاعد من علاقات إجتماعية إيجابية متبادلة مع الآخرين أساسها الدعم الأسري بكافة أشكاله والتفاعل والمشاركة الأسرية، علاوة على ما تحظى به من ود وتعاطف وتفهم وتأثير إيجابي فعال في المحيطين بها.
- الرفاهية النفسية: **psychological well-being** حالة وجدانية إيجابية تعكس شعور للمرأة العاملة بالإرتياح والطمأنينة النفسية والرضا عن الحياة والإستمتاع والضبط الشخصي في التعامل مع المشكلات والصعوبات بكفاءة.
- مرحلة التقاعد: **retirement stage** هي مرحلة انقطاع الشخص عن أداء وظيفته في مرحلة عمرية معينة يحددها قانون الدولة، أو بسبب بلوغ سن التقاعد، أو من قام بالمعاش المبكر إختيارياً (نوال الخليفة، ٢٠١٣: ١٣).
- ويعرفها عاطف العسولي (٢٠٢١: ١٤٧١) بأنها حالة الإنتهاء الفعلي من الوظيفة العمومية أو الخاصة والتي قضى الإنسان فيها معظم أوقات حياته العملية ويكون إما لبلوغ السن النظامي المحدد، أو للتقاعد المبكر أو للعجز الصحي.
- وتعرف الباحثة مرحلة التقاعد إجرائياً بأنها المرحلة التي تنقطع فيها المرأة العاملة عن العمل الذي كانت تمارسه خلال سنوات عمرها، وقد يكون هذا الإنقطاع إجبارياً ببلوغها السن القانوني للمعاش، أو إختيارياً كما هو في حالة التقاعد المبكر.
- السيدة العاملة: يقصد بها المرأة العاملة بالقطاع الحكومي والمقبلة على مرحلة التقاعد والمقيمة بريف أو حضر بمحافظة والتي لا تقل في العمر عن ٤٥ سنة ولا تزيد عن ٦٠ سنة.
- ثانياً: **منهج البحث**: اتبع في هذا البحث المنهج الوصفي والتحليلي الذي يهتم بجمع وتلخيص وتصنيف المعلومات والحقائق المدروسة المرتبطة بسلوك عينة من الأفراد أو أى نوع من الظواهر أو المشاكل المراد دراستها، وإقامة علاقات بين عناصرها المختلفة، كما أنه لا يقف عند جمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة وحسب، بل يقوم بتحليلها وكشف علاقاتها المختلفة من أجل تفسيرها، والوصول إلى إستنتاجات، تسهم بشكل أو بآخر في تحسين الواقع وتطويره (موسى حريزي وصبرينة غربي، ٢٠١٣: ١٩).
- المنهج التجريبي: هو ذلك المنهج الذي يؤدي إلى إحداث التغيير المتعمد والمضبوط والشروط المحددة لواقعة معينة وملاحظة التغييرات الناتجة في هذه الواقعة ذاتها وتفسيرها (ذوقان عبيدات وآخرون، ٢٠٢٠: ٢٢١).

ثالثاً: حدود البحث:

- **الحدود الجغرافية والمكانية:** يتحدد النطاق الجغرافي للبحث في ريف وحضر محافظة الشرقية بمدينة الزقازيق من عاملات وإداريات بكليات الزراعة والطب البيطري وعلامات وإداريات ومدرسات بمدرستي الزراعة وجمال عبد الناصر الثانوية وعلامات وإداريات ووممرضات وطبيبات بمستشفى الأحرار التعليمية ومستشفى الجامعة، عاملات وإداريات ومهندسات بهيئة الأبنية التعليمية، عاملات وإداريات ومدرسات بمجمع اللغات بههيا. كما أنه قد تم تطبيق البرنامج الإرشادي على العينة التجريبية في المدرج الكبير بكلية الزراعة جامعة الزقازيق حيث أنه مكان عمل الباحثة وتسهيلاً وتيسيراً في تنفيذ البرنامج بكفاءة نظراً لتجهيزه بالوسائل الإرشادية المناسبة.

- **الحدود البشرية:** تمثلت الحدود البشرية للبحث في ثلاث عينات موضحة كالتالي:

أ- **عينة البحث الإستطلاعية:** وبلغ عددهن (٣٠) سيدة عاملة من نفس عينة البحث الأساسية، وتم اختيارهن بطريقة عمدية غرضية من السيدات العاملات بالمؤسسات الحكومية بريف وحضر محافظة الشرقية، وفي المرحلة العمرية من $٤٥ > ٦٠$ عاماً، ومن مستويات إجتماعية واقتصادية مختلفة؛ وذلك لتقنين أدوات البحث عليهم.

ب- **عينة البحث الأساسية:** تكونت عينة البحث الأساسية من ٣٦٨ سيدة عاملة، تم اختيارهن بطريقة عمدية غرضية من السيدات العاملات بالمؤسسات الحكومية بريف وحضر محافظة الشرقية، ومن المقبلات على مرحلة التقاعد وفي المرحلة العمرية من $٤٥ > ٦٠$ عاماً، ومن مستويات إجتماعية واقتصادية مختلفة .

ج- **عينة البحث التجريبية:** تم تطبيق البرنامج الإرشادي على عينة بلغ قوامها (٣٠) سيدة عاملة، من ذات الوعي المنخفض باستراتيجيات الإدارة الإستباقية لمرحلة التقاعد وقد تم اختيارهم بطريقة عمدية غرضية من الربع الأدنى لإجمالي مستوى الوعي، ومن البالغات من العمر $٤٥ > ٦٠$ عاماً، وذات المستوى المنخفض والمتوسط من التعليم والدخل.

- **الحدود الزمنية:** تم تطبيق أدوات البحث ميدانياً على السيدات العاملات عينة البحث وذلك بملء البيانات عن طريق المقابلة الشخصية بداية من شهر يناير حتى نهاية شهر مارس ٢٠٢٢م. كما أنه تم تطبيق البرنامج الإرشادي على عينة البحث التجريبية خلال شهر ابريل ٢٠٢٢م.

رابعاً: إعداد وبناء أدوات البحث وتقنيها:

اشتملت أدوات البحث على مايلي: (إعداد الباحثة)

- ١- استمارة البيانات العامة للأسرة.
- ٢- إستبيان الوعي باستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد
- ٣- استبيان الرفاهية الحياتية.
- ١- استمارة البيانات العامة للأسرة : تم إعداد استمارة البيانات العامة بهدف التعرف على بعض البيانات المرتبطة بالخصائص الإجتماعية والإقتصادية للسيدات العاملات موضع البحث والاستفادة منها في فروض البحث الحالي، وقد اشملت علي بيانات عن:

أ) الخصائص الاجتماعية والاقتصادية، متمثلة في: محل الإقامة - عمر السيدة العاملة - الحالة الاجتماعية - حجم الأسرة - المهنة - المستوى التعليمي للسيدة العاملة - متوسط الدخل الشهري للأسرة.

ب) عدد من الأسئلة الوصفية المرتبطة بمفهوم السيدة العاملة عن مرحلة التقاعد، والمجالات الحياتية التي تخطط السيدات العاملات للتوجه نحوها في سن التقاعد.

٢- إستبيان الوعي بإستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد:

أ) بناء الاستبيان: تم إعداد هذا الاستبيان بأبعادها، طبقاً للمفاهيم الإجرائية والمصطلحات البحثية، والدراسات السابقة المرتبطة بمرحلة التقاعد واستراتيجيات الإدارة الاستباقية لها، والمتمثلة في دراسة كل من شرين فرحات (٢٠١٧)، عامر العطوي وكمال الحسيني (٢٠١٧)، بشير اللويش (٢٠١٩)، عبد المحسن عبد الحسين وكرار مدلول (٢٠٢٠)، دليلة حامد (٢٠٢٢).

ب) وصف الاستبيان: اشتمل الاستبيان في صورته النهائية على (٤٦) عبارة تم تحديدها في ثلاثة أبعاد (التفكير الإيجابي وتطوير الذات - التخطيط لإستغلال الوقت - التخطيط المالي للمستقبل)، وكانت الإستجابة على الإستبيان وفقاً لمقياس ثلاثي متصل (نعم، لحد ما، لا) بتقييم (٣، ٢، ١) للعبارة موجبة الإتجاه، (١، ٢، ٣) للعبارة سالبة الإتجاه، ووضعت درجات كمية لاستجابات أفراد العينة، حيث كانت الدرجة العظمى للوعي بإستراتيجيات الإدارة الاستباقية ككل (١٣٨)، الدرجة الصغرى (٤٦).

وتم تقسيم استجابات السيدات العاملات على الإستبيان ككل وإستراتيجياته إلى ثلاث مستويات بطريقة النسب المئوية للدرجات المطلقة للإستبيان: المستوى المنخفض (>٥٠٪) من الدرجة العظمى (>٧٧)، المستوى المتوسط (>٧٠٪) من الدرجة العظمى (>٧٧)، المستوى المرتفع (>٧٠٪ فأكثر) من الدرجة العظمى (١٠٨ فأكثر).

■ الإستراتيجية الأولى: التفكير الإيجابي وتطوير الذات: اشتملت على (١٦) عبارة تقيس مستوى التفكير الإيجابي وتطوير الذات وقد كانت أعلى درجة (٤٨)، وأقل درجة (١٦)، وتم تقسيم الإستجابات إلى ثلاث مستويات: وعى منخفض (>٢٧)، متوسط (٢٧-٣٨)، مرتفع (٣٨ فأكثر). وقد تمحورت عبارات الإستراتيجية الأولى حول تخطيط المرأة العاملة لجعل الحياة إيجابية وأكثر نجاحاً، امتلاك الطموحات والتطلعات للمستقبل المهني والاسري، توقع الأحسن حتى في الظروف الصعبة، الشعور بالطمأنينة عند تصور ماستكون عليه الحياة مستقبلاً، توظيف الإمكانيات المتاحة في تحقيق ما تصبو إليه المرأة العاملة من أهداف، الإهتمام بالتنظيف الذاتي وتعلم كل ما هو جديد، التعلم من الأخطاء والاستفادة منها بالتجارب التالية، معرفة نقاط القوة وتقويتها، اتخاذ القرارات بشكل عقلاني، النظرة الإيجابية لذاتها وأنها شخصية ذو أهمية في عملها وأسرتها، الإعتقاد أن الحياة تسير على ما يرام، التفكير في تحسين أداء الأعمال سواء المهنية والمنزلية بطرق مبتكرة، القدرة على تغيير الأفكار عن ما يواجهها من ضغوط، التعرف على نقاط الضعف ومحاولة تغييرها إلى نقاط قوة، الإعتقاد أن الأخطاء تحبط من العزيمة، وأن سنوات العمر التي مرت دون الشعور بأية فائدة منها.

■ **الإستراتيجية الثانية: التخطيط لإستغلال الوقت:** اشتملت على (١٤) عبارة تقيس مستوى وعي السيدات العاملات بالتخطيط لإستغلال الوقت . وكانت أعلى درجة (٤٢)، وأقل درجة (١٤). وتم التقسيم إلى ثلاث مستويات: وعى منخفض (>٢٤)، متوسط (٢٤->٣٤)، مرتفع (٣٤ فأكثر). وقد تمحورت عبارات الإستراتيجية الثانية حول وضع المرأة العاملة جدول زمني لتحديد ما ينبغي القيام به، تخصيص وقت لممارسة الرياضة، تخصيص وقت لممارسة الهوايات، تخصيص وقت لتعلم مهارة جديدة أو تعلم لغة جديدة، تخصيص وقت للاشتراك في العمل التطوعي، تحديد وقت للتجمع العائلي مع الأسرة والابناء، تحديد الاهداف والعمل عليها، تحديد وقت لمشاهدة التلفزيون، تحديد وقت لتصفح الأنترنت ومواقع التواصل الاجتماعي، تحديد وقت للتجمع مع الأصدقاء أسبوعياً أو شهرياً، تخصيص وقت للإطلاع والقراءة للتنقيف بالجديد، تخصيص لقاءات دورية مع الأهل والأقارب للتواصل، البدء بالأعمال الأكثر أهمية ثم الأقل أهمية، استبعاد الأعمال التي لا يوجد مبرراً كافياً لأدائها.

■ **الإستراتيجية الثالثة: التخطيط المالي للمستقبل:** اشتملت على (١٦) عبارة تهدف إلى قياس مستوى وعي السيدات العاملات بالتخطيط المالي للمستقبل، وكانت أعلى درجة (١٦)، وأقل درجة (١٦)، وتم التقسيم إلى ثلاث مستويات: وعى منخفض (>٢٧)، متوسط (٢٧->٣٨)، مرتفع (٣٨ فأكثر). وقد تمحورت عبارات الإستراتيجية الثالثة حول ادخار المرأة العاملة جزء من الدخل الشهري قبل توزيعه على بنود الأنفاق للطوارئ في المستقبل، السعي للتخطيط المالي مسبقاً قبل مرحلة التقاعد بفترة كافية، السعي لعمل مشروع قبل الوصول لسن التقاعد، ترتيب أولويات الاستهلاك المهم فالأقل أهمية، محاولة استغلال ما لديها ولدى أفراد أسرتها من مهارات وقدرات لتوفير ما يدفع في الخدمات، انفاق الدخل كله وعدم التفكير في مرحلة التقاعد، تدوين الأفكار التي ترد على خاطرها لتحديد فكرة لمشروع صغير مناسب لها، التخطيط لأخذ دورات تدريبية مؤهلة لإقامة مشروع صغير، متابعة الجديد والحديث في مجال الإنتاج والتسويق إستعداداً لإقامة مشروع صغير، إجادة إستخدام الأنترنت لإقامة مشروع صغير من خلاله، معرفة مصادر التمويل المناسبة لإقامة المشروعات الصغيرة، تنمية المهارات التكنولوجية لإستغلالها في إقامة المشروع، التفكير في تقديم دورات تدريبية في مجال عملها كمشروع صغير لي بعد التقاعد، الحرص على شراء شهادات للاستثمار ووثائق للتأمين على الحياة، التفكير في البحث عن وظيفة مناسبة لبعده التقاعد لاستمرار الدخل المالي وإثبات ذاتها، التخطيط لميزانية للأنفاق الاستهلاكي.

٣- إستبيان الرفاهية الحياتية:

(أ) **بناء الاستبيان:** تم إعداد هذا الاستبيان بأبعادها، طبقاً للمفاهيم الإجرائية والمصطلحات البحثية، والدراسات السابقة المرتبطة بالرفاهية الحياتية لدى السيدات العاملات، والمتمثلة في دراسة كل من نوال الخليفة (٢٠١٣)، قوراري بن علي وآخرون (٢٠١٨)، يحي النجار (٢٠١٨)، عمرو هلال (٢٠٢٠)، صالحه الشخي وهدى خليفة (٢٠٢١).

(ب) **وصف الاستبيان:** اشتمل الاستبيان في صورته النهائية على (٤٤) عبارة تم تحديدها في ثلاثة محاور (الجسدية - الاجتماعية - النفسية)، وكانت الإستجابة على الإستبيان وفقاً لمقياس ثلاثي متصل (نعم، لحد ما، لا) بتقييم (٣، ٢، ١)

للعبارة موجبة الإتجاه، (١، ٢، ٣) للعبارة سالبة الإتجاه ووضعت درجات كمية لاستجابات أفراد العينة، حيث كانت الدرجة العظمى لإجمالي مستوى الرفاهية الحياتية (١٣٢)، الصغرى (٤٤).

وتم تقسيم استجابات السيدات العاملات على الإستبيان ككل ومحاوره إلى ثلاث مستويات بطريقة النسب المئوية للدرجات المطلقة للإستبيان: المستوى المنخفض (>٥٠٪) من الدرجة العظمى (>٧٤)، المستوى المتوسط (>٥٠٪ < ٧٠٪) من الدرجة العظمى (> ٧٤ < ١٠٤)، المستوى المرتفع (>٧٠٪ فأكثر) من الدرجة العظمى (> ١٠٤ فأكثر).

وفيما يلي عرضاً تفصيلياً لمحاور الرفاهية الحياتية لدى السيدات العاملات:

■ **المحور الأول: الرفاهية الجسدية:** اشتمل على (١٦) عبارة تهدف إلى قياس مستوى الرفاهية الجسدية لدى السيدات العاملات. وكانت أعلى درجة (١٦)، وأقل درجة (١٦)، وتم التقسيم إلى ثلاث مستويات: وعى منخفض (>٢٧)، متوسط (>٢٧ < ٣٨)، مرتفع (٣٨ فأكثر). وقد تمحورت عبارات المحور الأول حول أتباع السيدة العاملة حمية غذائية صحية، الحرص على الاستيقاظ في ميعاد ثابت يومياً، الحرص على تناول وجبة الفطار، الحرص على تناول الوجبات الغنية بالألياف، الحبوب الكاملة، تناول أكبر قدر من الخضروات والفواكه مختلفة الألوان، الإقبال على تناول الوجبات السريعة والأطعمة المقلية، الحرص على تناول الوجبات الغذائية المتوازنة، معرفة احتياجات الجسم من العناصر الغذائية المختلفة ومصادرها الغذائية (الزنك، الحديد، المغنسيوم، فيتامين د، فيتامين C.....)، ممارسة الرياضة بانتظام، شرب على الأقل ٢ لتر من المياه يومياً، الحرص على إجراء الفحص الدوري (قياس الضغط، مستوى الكولسترول، السكر بالدم)، الحرص على ترطيب بشرتي باستمرار والحفاظ على نظافة جلدي، الاهتمام بتنظيف وصحة الأسنان، الحرص على تناول البنسون يومياً كتحفيز لإنتاج هرمون الأستروجين (هرمون الأنوثة)، المحافظة على وضع جسمي بشكل صحي عند الوقوف، الجلوس، حمل الأشياء،...، الشعور كثيراً بالكسل والخمول.

■ **المحور الثاني: الرفاهية الاجتماعية:** اشتمل على (١٤) عبارة تهدف إلى قياس مستوى الرفاهية الاجتماعية لدى السيدات العاملات. وكانت أعلى درجة (٤٢)، وأقل درجة (١٤)، وتم التقسيم إلى ثلاث مستويات: وعى منخفض (>٢٤)، متوسط (٢٤ < ٣٤)، مرتفع (٣٤ فأكثر). وقد تمحورت عبارات المحور الثاني حول تمتع السيدة العاملة بدعم أسري قوي من أفراد الأسرة، محاولة أن تكون أكثر فاعلية مع الآخرين، تشجيع الأبناء ومساعدتهم على التخطيط للمستقبل، محاولة زيادة دائرة العلاقات الاجتماعية، الإقدام على العمل التطوعي، الحرص على التكيف مع الحياة وأحداثها، التأثير على المحيطين بي، التمتع بمكانة اجتماعية مقبولة بين الآخرين، الصعوبة في تغيير العادات، الإشتراك مع الأصدقاء في إقامة رحلات ترفيهيه، الشعور بفجوة بينها وبين الأبناء، سيادة العلاقة الزوجية التآلف والتواصل، تفضيل المحادثات مع العائلة عن الجلوس على الإنترنت، الشعور بانخفاض دورها الوظيفي في حياة أفراد الأسرة.

■ **المحور الثالث: الرفاهية النفسية:** اشتمل على (١٤) عبارة تهدف إلى قياس مستوى الرفاهية النفسية لدى السيدات العاملات. وكانت أعلى درجة (٤٢)، وأقل درجة (١٤)، وتم التقسيم إلى ثلاث مستويات: وعى منخفض (>٢٤)، متوسط (٢٤ > ٣٤)، مرتفع (٣٤ فأكثر). وقد تمحورت عبارات المحور الثالث حول تمتع السيدة العاملة باستقرار واطمئنان نفسي على مستقبلها بعد التقاعد، المتعة في أداء الأعمال التي تقوم بها، الشعور بالنضج في الشخصية، الثقة في قدرتها على احتياز المواقف المختلفة، الشعور بالإكتئاب لأن العمر مضى دون أن تحقيق الرغبات والطموحات، التعامل بحكمة وهدوء مع الأحداث والمواقف الصعبة، الشعور بالقلق من أنها تبدو أكبر سنا وأقل جاذبية، رؤيتها أنها أكثر تقبلا لذاتها، الشعور بالطمأنينة لتحقيق معظم الأهداف في الحياة، الشعور بالضغط النفسي لزيادة أعباء ومتطلبات الحياة اليومية، الشعور بأن الحياة أصبح لها هدفا تسعى من أجله، الشعور بالرضا عن حياتها وما وصلت إليه، الانفعال لأتفه الأسباب، معاناة الوحدة وعدم اهتمام أحد بحالتها النفسية.

الصدق والثبات لأدوات البحث:

أولاً: حساب صدق الاستبيان:

(أ) - صدق المحتوى (validity content):

للتأكد من صدق المحتوى تم عرض استبيان (استراتيجيات الإدارة الاستباقية- الرفاهية الحياتية) في صورتها الأولية على عدد (١١) من السادة المحكمين أعضاء هيئة التدريس في مجال إدارة المنزل والمؤسسات بكلتي الاقتصاد المنزلي جامعة المنوفية وجامعة حلوان، وكلية التربية النوعية جامعة المنصورة، وكلية الزراعة جامعة الاسكندرية، وكلية الآداب جامعة الزقازيق؛ وذلك للتعرف على آرائهم في الاستبيانات من حيث دقة الصياغة اللغوية للمفردات وانتماء العبارات المتضمنة في كل محور له وسلامة المضمون وملائمة المحاور للإستبيان، وبلغت نسبة اتفاق المحكمين علي المقياس ما بين ٨١,٨٢٪ إلي ٩٨,٧٢٪ و تم عمل التعديلات المشار عليها على صياغة بعض العبارات، وبهذا يكون قد خضع لصدق المحتوى.

(ب) صدق الاتساق الداخلي:

تم حساب صدق الاتساق الداخلي بمعامل ارتباط بيرسون بين (العبارات والدرجة الكلية لكل بعد وبين المحاور والدرجة الكلية للإستبيان، وذلك على عينة استطلاعية قوامها ٣٠ سيدة عاملة كما هو موضح فيما يلي:

جدول (١) معاملات الارتباط بين عبارات أبعاد الوعي بإستراتيجيات الإدارة الإستباقية، ومحاور الرفاهية الحياتية والدرجة الكلية لكل بعد ومحور ن = (٣٠)

مستوى الرفاهية الحياتية			الوعي بإستراتيجيات الإدارة الاستباقية			رقم العبارة
الرفاهية النفسية	الرفاهية الاجتماعية	الرفاهية الجسدية	رقم العبارة	التخطيط المالي للمستقبل	التخطيط لإستغلال الوقت	
***,٤٢٦	***,٥٠٦	***,٥٨٢	١	***,٤٥٤	***,٤٤٢	***,٦٣٩
***,٣٨١	***,٥١٤	***,٤٣٦	٢	***,٢٦١	***,٦٢٦	***,٦٢٥
***,٥٣٦	***,٤٧٨	***,٥٧٨	٣	***,٥٤٥	***,٦٩٢	***,٦٣٤
***,٦٦٨	***,٤٦١	***,٤٦٧	٤	***,٣٧٩	***,٦٤٤	***,٥٨٧
٠,١١٣	*,٥٤٨	***,٥٧٦	٥	***,٦٠٨	***,٦٩١	***,٢٨٠
***,٤٠١	***,٦٢٠	***,٣٢٩	٦	***,٣٦٠	***,٥٥٨	***,٦٣٨
***,١٨٢	***,٥٧١	***,٥٢٦	٧	***,٦٦٤	***,٦٣٣	***,٥١٦
***,٥٦٨	***,٥٦٧	***,٦٣١	٨	***,٦٧٦	***,٦٢٧	***,٦٣٨
***,٦٤٨	***,٥٢٢	***,٥٣٨	٩	***,٧١٨	***,٦٩٦	***,٦٧١
***,٢٦٤	***,٤٣٩	***,٤٣٦	١٠	***,٦٢٢	***,٥٤١	***,٥٢١
***,٦٠٠	**٠,١٢٢	***,٦٥٩	١١	***,٦٧٤	***,٧٥١	***,٥٥٨
***,٦٠٢	***,٢٨٤	***,٥٢٩	١٢	***,٦٦١	***,٥٤١	***,٥٩٠
٠,١٣٠	*,٥٥٥	***,٤٥٤	١٣	***,٦٦٦	***,٣٩٤	***,٦٧٣
***,٢٥٤	***,٣٢٠	***,٥٣٩	١٤	***,٥٨٠	***,٥٨٧	***,٥٧٠
		***,٥٠١	١٥	***,٦٥٥		***,٢٩٧
		***,٥٤٨	١٦	***,٥٦٦		***,٥٦٩

يوضح جدول (١) أن كل عبارات أبعاد الوعي بإستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد ارتبطت بمعاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستويات دلالة (٠,٠١) - (٠,٠٠١) مع مجموع أبعادها مما يدل على صدق الاتساق الداخلي حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط لمستوى الوعي بإستراتيجية التفكير الإيجابي وتطوير الذات ما بين (٠,٢٨٠ : ٠,٦٧٣)، ولإستراتيجية التخطيط لإستغلال الوقت ما بين (٠,٤٤٢ : ٠,٧٥١)، ولإستراتيجية التخطيط المالي للمستقبل ما بين (٠,٢٦١ : ٠,٧١٨)، وفيما يتعلق بعبارات الرفاهية الحياتية فتراوحت قيم معاملات الارتباط لمستوى الرفاهية الجسدية ما بين (٠,٣٢٩ : ٠,٦٥٩)، وللمستوى الرفاهية الاجتماعية ما بين (٠,١٢٢ : ٠,٦٢٠)، وللمستوى الرفاهية النفسية ما بين (٠,١١٣ : ٠,٦٦٨) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٠١) و (٠,٠١).

جدول (٢) قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية لإستبيان الوعي باستراتيجيات الإدارة الاستباقية، وإستبيان الرفاهية الحياتية ن = (٣٠)

الإستبيان	عدد العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الوعي	١٦	***٠,٨٠٢	٠,٠٠١
باستراتيجيات الإدارة الاستباقية	١٤	***٠,٨٦٢	٠,٠٠١
	١٦	***٠,٨٤٩	٠,٠٠١
مستوى الرفاهية الحياتية	١٦	***٠,٨٤٤	٠,٠٠١
	١٤	***٠,٨٦١	٠,٠٠١
	١٤	***٠,٧٣٣	٠,٠٠١

يوضح جدول (٢) أن الدرجة الكلية لإستبيان الوعي باستراتيجيات الإدارة الاستباقية قد ارتبطت بأبعادها (التفكير الإيجابي وتطوير الذات - التخطيط لإستغلال الوقت - التخطيط المالي للمستقبل)، بمعاملات ارتباط كانت على التوالي ٠,٨٠٢، ٠,٨٦٢ و ٠,٨٤٩، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٠١. كما يشير ذات الجدول أن الدرجة الكلية لإستبيان الرفاهية الحياتية قد ارتبطت بمحاوره (الرفاهية الجسدية - الإجتماعية - النفسية) بمعاملات ارتباط كانت على التوالي ٠,٨٤٤، ٠,٨٦١ و ٠,٧٣٣، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٠١، مما يدل على صدق الاتساق الداخلي.

ثانياً: حساب ثبات الإستبيان Reliability: تم حساب معاملات الثبات لإستبائي استراتيجيات الإدارة الاستباقية - الرفاهية الحياتية باستخدام طريقة ألفا كرونباخ Alpha-Cronbach وطريقة التجزئة النصفية على عينة استطلاعية بلغ قوامها ٣٠ سيدة عاملة كما هو موضح نتائجه فيما يلي:

يوضح جدول (٣) أن معامل ألفا لإستبيان الوعي باستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد ككل هو ٠,٩٢١، ولإستبيان الرفاهية الحياتية ككل هو ٠,٨٤٦، وأن قيمة التجزئة النصفية لإستبيان الوعي باستراتيجيات الإدارة الاستباقية والتي تشمل معامل سبيرمان (٠,٨٠٤)، معامل جتمان (٠,٨٠٤)، كما تبين أيضاً من نتائج الجدول بالنسبة لقيمة التجزئة النصفية لإستبيان الرفاهية الحياتية أن معامل سبيرمان (٠,٧٤٠)، معامل جتمان (٠,٧١٧)، وهي قيم مقبولة وتعتبر مؤشراً قوياً على ثبات الإستبيان وصلاحيته للتطبيق.

جدول (٣) معاملات الثبات لاستبتياني الوعي باستراتيجيات الإدارة الاستباقية، والرفاهية الحياتية ن = (٣٠)

معايير الارتباط التجزئة النصفية	معامل ألفا		عدد العبارات	محاور الاستبيان
	سبيرمان- براون	كرونباخ		
٠,٨٧٢	٠,٨٧٢	٠,٨٥٣	١٦	التفكير الإيجابي وتطوير الذات
٠,٨٦٠	٠,٨٦١	٠,٨٦٦	١٤	التخطيط لإستغلال الوقت
٠,٦٣٧	٠,٦٦٩	٠,٨٢٢	١٦	التخطيط المالي للمستقبل
٠,٨٠٤	٠,٨٠٤	٠,٩٢١	٤٦	إجمالي الوعي باستراتيجيات الإدارة الاستباقية
٠,٥٤٩	٠,٥٥٣	٠,٧٧٨	١٦	الرفاهية الجسدية
٠,٥٩١	٠,٦٠٦	٠,٦٨٣	١٤	الرفاهية الاجتماعية
٠,٦٠٠	٠,٦٠٣	٠,٦٩٧	١٤	الرفاهية النفسية
٠,٧١٧	٠,٧٤٠	٠,٨٤٦	٤٤	إجمالي الرفاهية الحياتية

٣- برنامج إرشادي لتنمية وعي السيدات العاملات باستراتيجيات الإدارة الإستباقية لمرحلة التقاعد: (خطوات البناء - الإجراءات التنفيذية والتقييمية)

أعد البرنامج الإرشادي في ضوء البيانات المستمدة من نتائج الدراسة الأساسية المرتبطة بتحليل استجابات الموجه للسيدات العاملات على استبيان الوعي باستراتيجيات الإدارة الاستباقية وأبعادها وكذلك دراسة العوامل المؤثرة على ذلك الوعي، حيث قامت الباحثة بما يلي:

• الإطلاع على الدراسات السابقة العربية والأجنبية المرتبطة بالبرنامج الإرشادي المعد للإستفادة منها في تصميم البرنامج وتقييمه .

• المقابلات الشخصية مع السيدات العاملات للتعرف على نواحي القصور المعرفي لديهم في الأبعاد المتعلقة باستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد للإستفادة منها في تخطيط جلسات البرنامج.

واشتملت عملية التخطيط العام للبرنامج على ما يلي:

أولاً: تحديد أهمية البرنامج:

ترجع أهمية البرنامج إلى التغيير المفاجيء الذي تحدثه مرحلة التقاعد على النواحي والانماط الصحية والإجماعية والنفسية والمادية على السيدات المتقاعدات من العمل وما يمكن أن يتبعه هذا التغيير من مشكلات عدة من شأنها التأثير على مستوى الرفاهية الحياتية للأسر إن لم يتم التخطيط لهذه المرحلة مسبقاً .

ثانياً: تحديد الأهداف العامة والخاصة للبرنامج:

- الهدف العام للبرنامج:

يهدف البرنامج الإرشادي المعد بصفة عامة إلى تنمية وعي السيدات العاملات باستراتيجيات الإدارة الإستباقية لمرحلة التقاعد بأبعادها الثلاثة (التفكير الإيجابي وتطوير الذات- التخطيط لإستغلال الوقت- التخطيط المالي للمستقبل) حتي تتمكن المرأة العاملة من العبور من هذه المرحلة بسلام مما ينعكس على ما تعيشه من رفاهية حياتية بالنواحي المختلفة.

- الأهداف الخاصة بالبرنامج:
- تشمل الأهداف الخاصة للبرنامج على جوانب الإرشاد (المعرفية - المهارية - الوجدانية) وتم صياغتها كالآتي:
- أ. الأهداف المعرفية: في نهاية البرنامج تكون المتدربة قادرة على:
١. اكتساب المعلومات والمعارف عن مرحلة التقاعد.
 ٢. التعرف على المشكلات المختلفة لمرحلة التقاعد (اقتصادية - اجتماعية - صحية - نفسية - مشكلات وقت الفراغ).
 ٣. التعرف على استراتيجيات الإدارة الإستباقية لمرحلة التقاعد.
 ٤. استنباط العوامل المساعدة على تحقيق التفكير الإيجابي كاستراتيجية للإدارة الاستباقية.
 ٥. معرفة أساليب تطوير الذات وعادات النجاح لبناء شخصية ناجحة ذاتياً.
 ٦. الإلمام بمهارات إدارة الوقت ووسائلها ومعوقاتها.
 ٧. معرفة ماهية التخطيط المالي للمستقبل وإيجابياته وأساليبه والمشكلات المعيقة لتحقيقه.
- ب. الأهداف المهارية: في نهاية البرنامج تكون المتدربة قادرة على:
١. إيجاد حلول لمشكلات التقاعد المختلفة.
 ٢. توضيح دور الإدارة الإستباقية في اجتياز مرحلة التقاعد.
 ٣. تطبيق استراتيجيات التفكير الإيجابي في التخفيف من القلق بشأن مرحلة التقاعد.
 ٤. المتابعة الجيدة لتسلسل خطوات العمل واتقانها.
 ٥. توظيف أساليب تطوير الذات بفاعلية.
 ٦. تطبيق استراتيجيات التخطيط لإستغلال الوقت بما يضمن تنظيم وقتها بكفاءة.
 ٧. توظيف الوسائل المعينة لإدارة الوقت (الخرائط الذهنية - المفكرات - التقويم) بكفاءة.
 ٨. تصميم ميزانية اسرية للمورد المالي في ضوء ظروفها المالية.
 ٩. إقامة مشروع صغير في ضوء إمكاناتها المتاحة.
- ج. الأهداف الوجدانية: في نهاية البرنامج تكون المتدربة قادرة على:
١. المواظبة على حضور البرنامج والاهتمام بمتابعة الشرح والتفاعل الإيجابي أثناء تطبيق الجلسات.
 ٢. تعديل أفكارها السلبية عن مرحلة التقاعد واكسابها الثقة بنفسها وبمهاراتها في اجتياز هذه المرحلة.
 ٣. تقدير النتائج المترتبة على تخطيطها المالي لمرحلة التقاعد على ذاتها وأسررتها.
 ٤. نشر المعلومات والمهارات المختلفة عن استراتيجيات الإدارة الإستباقية لمرحلة التقاعد بين زميلاتها في العمل.
- ثالثاً: المحتوى العلمي للبرنامج:
- يتضمن البرنامج على عشرة جلسات موزعة على واحد وعشرون يوماً (٣ أسابيع) بواقع ثلاثة جلسات بالإسبوعين الأول والثاني وأربعة جلسات بالإسبوع الثالث وكانت مدة كل جلسة ٩٠ دقيقة، و ٢٠ دقيقة راحة في منتصف كل جلسة، وجدول (٤) يبين توزيع جلسات البرنامج .

جدول (٤) الجلسات الإرشادية للبرنامج الإرشادي المعد لتنمية وعي السيدات العاملات بإستراتيجيات الإدارة الإستباقية لمرحلة التقاعد

الجلسة الأولى: تمهيدية للتعارف				محتوى الجلسة
المجال الزمني	التقييم المرحلي	الوسائل والأنشطة والاستراتيجيات	الأهداف التعليمية للجلسات: في نهاية الجلسة تكون المتدربة قادرة على أن:	
٩٠ دقيقة لكل جلسة	تم التقييم عن طريق مناقشة حرة حوار بين الباحثة والسيدات العاملات حول موضوع الجلسة التمهيدية، وما المتوقع تناوله بجلسات البرنامج التالية؟	أولاً: الوسائل: ١. الحقيبة الإرشادية (مادة علمية + نشاط). ٢. الداتاشو لعرض مخطط عن جلسات البرنامج الإرشادي المعد. ثانياً: الأنشطة: ١. التعارف. ٢. التطبيق القبلي للإستبيان. ٣. يتم الاتفاق بين الباحثة وأفراد العينة التجريبية على نظام سير الجلسات وتحديد المواعيد المناسبة للجلسات القادمة. ثالثاً: الإستراتيجيات: المحاضرة- المناقشة.	أولاً: الأهداف المعرفية: ١. تعدد الأهداف العامة للبرنامج. ٢. توضح أهمية البرنامج. ٣. تستعرض آلية العمل في جلسات البرنامج. ثانياً: الإهداف المهارية: ١. تلاحظ الباحثة أثناء عرض خطوات البرنامج. ثالثاً: الأهداف الوجدانية: ١. تبدي استعدادها لمتابعة جلسات البرنامج. ٢. تصغي باهتمام لمعرفة أهمية البرنامج. ٣. تتابع بشغف استعراض جلسات البرنامج. ٤. تقدر دورها في نجاح جلسات البرنامج.	التعارف بين الباحثة والسيدات العاملات. تطبيق الإختبار القبلي من خلال إجابة السيدات العاملات عينة البحث التجريبية على استبيان استراتيجيات الإدارة الإستباقية. التعريف بأهداف البرنامج وأهميته. التعريف بمحتوى جلسات البرنامج وآلية العمل.

تابع جدول (٤) الجلسات الإرشادية للبرنامج الإرشادي المعد لتنمية وعي السيدات العاملات بإستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد

الجلسة الثانية: مرحلة التقاعد ومشكلاتها		الأهداف التعليمية للجلسات: في نهاية الجلسة تكون المتدربة قادرة على أن:		محتوى الجلسة
المجال الزمني	التقييم المرحلي	الوسائل والأنشطة والاستراتيجيات		
٩٠ دقيقة لكل جلسة	تم التقييم عن طريق المناقشة الحرة والحوار بين الباحثات وأهالي السيدات العاملات وتقييم مدى استفادتهن من خلال طرح عدة أسئلة عن: ١. ما مفهوم مرحلة التقاعد؟ ٢. ما المشكلات المختلفة التي تتعرض لها السيدة العاملة بعد التقاعد؟	أولاً: الوسائل: ١. الحقيبة الإرشادية (مادة) طريقة المناقشة العلمية + نشاط). ٢. الداتاشو لعرض فيديو عن مرحلة التقاعد وكيف وأنها والتحديات وطبح نقطة انطلاق وتحول حياة المرأة. ثانياً: الأنشطة: تبدأ الجلسة بطرح الباحثة سؤالاً على المتدربات وهو هل تخشون من مرحلة التقاعد، حيث أجاب عدد كبير منهم أنها أسوأ شيء سيحدث لهم في المستقبل نتيجة المشكلات المتعددة التي تطرأ على حياتهم، بينما رد الجانب الأخر بأنها فترة راحة من مشقة العمل وفترة اهتمام بالشئون الاسرية التي قصوا فيها بسبب العمل. قامت الباحثة بطرح سؤالاً عاماً عن الأفكار المستقبلية لمرحلة التقاعد لتجيب احدهما أنها ستقيم مشروعاً مع ابنتها والاخرى تشير إلى استغلال خبراتها العملية في البحث عن عمل في نفس المجال أو إعطاء دورات تدريبية، وهنا تثني الباحثة على هذه الأفكار وتبدأ بعرض المخططات المستقبلية التي من الممكن التوجه إليها بفترة ما بعد التقاعد. ثالثاً: الاستراتيجيات: المحاضرة- المناقشة - إثارة التساؤلات.	أولاً: الأهداف المعرفية: ١. تذكر مفهوم مرحلة التقاعد. ٢. تعدد مشكلات مرحلة التقاعد. ٣. تستعرض المشكلات الاقتصادية التي تطرأ على المرأة خلال فترة التقاعد. ٤. توضح التغيرات الصحية التي تطرأ على المرأة خلال فترة التقاعد. ثانياً: الأهداف المهارية: ١. تنصت للباحثة أثناء حديثها عن مرحلة التقاعد. ٢. تفرق بين المشكلات المختلفة لمرحلة التقاعد. ٣. تجد حلاً لبعض المشكلات الاقتصادية التي قد تتعرض لها. ٤. تظهر خطورة مشكلات الفراغ على المرأة بعد التقاعد. ثالثاً: الأهداف الوجدانية: ١. تظهر اهتماماً لمعرفة مشكلات مرحلة التقاعد. ٢. تتابع بشغف استعراض جلسات البرنامج. ٣. تتواصل بفاعلية أثناء الجلسات.	مفهوم مرحلة التقاعد. مشكلات مرحلة التقاعد. المشكلات الاقتصادية. المشكلات الاجتماعية. المشكلات الصحية. المشكلات النفسية. مشكلات وقت الفراغ. المسائل المستقبلية (مخططاتك) لمرحلة التقاعد.
		١. تذكر مفهوم مرحلة التقاعد. ٢. تعدد مشكلات مرحلة التقاعد. ٣. تستعرض المشكلات الاقتصادية التي تطرأ على المرأة خلال فترة التقاعد. ٤. توضح التغيرات الصحية التي تطرأ على المرأة خلال فترة التقاعد. ثانياً: الأهداف المهارية: ١. تنصت للباحثة أثناء حديثها عن مرحلة التقاعد. ٢. تفرق بين المشكلات المختلفة لمرحلة التقاعد. ٣. تجد حلاً لبعض المشكلات الاقتصادية التي قد تتعرض لها. ٤. تظهر خطورة مشكلات الفراغ على المرأة بعد التقاعد. ثالثاً: الأهداف الوجدانية: ١. تظهر اهتماماً لمعرفة مشكلات مرحلة التقاعد. ٢. تتابع بشغف استعراض جلسات البرنامج. ٣. تتواصل بفاعلية أثناء الجلسات.		

تابع جدول (٤) الجلسات الإرشادية للبرنامج الإرشادي المعد لتنمية وعي السيدات العاملات بإستراتيجيات الإدارة الإستباقية لمرحلة التقاعد

الجلسة الثالثة والرابعة: الإدارة الإستباقية لمرحلة التقاعد واستراتيجياتها			
محتوى الجلسة	الأهداف التعليمية للجلسات: في نهاية الجلسة تكون المتدربة قادرة على أن:	الوسائل والأنشطة والاسراتيجيات	التقييم المرحلي
مفهوم الإدارة الإستباقية.	أولاً: الأهداف المعرفية: ١. تذكر مفهوم الإدارة الإستباقية.	أولاً: الوسائل: ١. الحقيبة الإرشادية (مادة علمية + الحرة والحوار نشاط).	تم التقييم عن طريق المناقشة بين الباحثة
دور الإدارة الإستباقية في اجتياز مرحلة التقاعد.	٢. تحدد دور الإدارة الإستباقية في اجتياز مرحلة التقاعد.	٢. الداتاشو وعرض والسيدات	بيديو عن التفكير العاملات وتقييم الإيجابي مدى استفادتهم من كاستراتيجية خلال طرح عدة أسئلة عن:
استراتيجيات الإدارة الإستباقية.	٣. تستعرض استراتيجيات الإدارة الإستباقية لمرحلة التقاعد.	٣. فيديو عن التفكير العاملات وتقييم الإيجابي مدى استفادتهم من كاستراتيجية خلال طرح عدة أسئلة عن:	١. ما هو مفهوم الإدارة الإستباقية؟
التفكير الإيجابي وتطوير الذات.	٤. تذكر ماهية التفكير الإيجابي وأهميته.	٤. إسباقية إدارة أسئلة عن:	١. ما دور الإدارة الإستباقية في اجتياز مرحلة التقاعد؟
ماهية التفكير الإيجابي وأهميته.	٥. تعدد العوامل المساعدة على تحقيق التفكير الإيجابي.	٥. إسباقية إدارة أسئلة عن:	٢. ما دور الإدارة الإستباقية في اجتياز مرحلة التقاعد؟
العوامل المساعدة على تحقيق التفكير الإيجابي.	١. تبين دور الإدارة الإستباقية في اجتياز مرحلة التقاعد.	١. إسباقية إدارة أسئلة عن:	٣. ما هو مفهوم التفكير الإيجابي؟
* التوقع الإيجابي.	٢. تطبيق استراتيجيات التفكير الإيجابي في التخفيف من القلق بشأن مرحلة التقاعد.	٢. إسباقية إدارة أسئلة عن:	٤. ما هو مفهوم التفكير الإيجابي وأهميته؟
* الحديث الإيجابي مع الذات.	٣. تفرق بين العوامل المساعدة على تحقيق التفكير الإيجابي.	٣. إسباقية إدارة أسئلة عن:	٥. ما العوامل المساعدة على تحقيق التفكير الإيجابي؟
* التفاؤل والأمل.	٤. تظهر أهمية التفكير الإيجابي في مواجهة الإستباقية لمرحلة التقاعد.	٤. إسباقية إدارة أسئلة عن:	
* الذكاء الوجداني.	٥. تتقبل فكرة مرحلة التقاعد بإيجابية.	٥. إسباقية إدارة أسئلة عن:	
* التقبل غير المشروط للذات.	٢. تبدي استعدادها لمعرفة استراتيجيات الإدارة الإستباقية.	٥. إسباقية إدارة أسئلة عن:	
* حب التعلم والإنفتاح المعرفي.	٣. تتابع بشغف العوامل المساعدة على تحقيق التفكير الإيجابي.	٥. إسباقية إدارة أسئلة عن:	
* الشعور بالرضا.	٤. تتواصل بفاعلية أثناء الجلسات مع المتدربات والباحثة.	٥. إسباقية إدارة أسئلة عن:	
* الضبط الإنفعالي.		٥. إسباقية إدارة أسئلة عن:	

تابع جدول (٤) الجلسات الإرشادية للبرنامج الإرشادي المعد لتنمية وعي السيدات العاملات باستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد

الجلسة الخامسة: تابع استراتيجيات التفكير الإيجابي وتطوير الذات				
المجال الزمني	التقييم المرحلي	الوسائل والأنشطة والاستراتيجيات	الأهداف التعليمية للجلسات: في نهاية الجلسة تكون المتدربة قادرة على أن:	محتوى الجلسة
٩٠ دقيقة لكل جلسة	تم التقييم عن طريق المناقشة الحرة والحوار بين الباحثة والسيدات العاملات وتقييم مدى استفادتهم من خلال طرح عدة أسئلة عن: ١. ما مفهوم تطوير الذات؟ ٢. ما أهمية تطوير الذات وبناء الشخصية الإيجابية؟ ٣. ما هي أساليب تطوير الذات؟ ٤. اذكر عادات النجاح وسمات الشخصية الناجحة ذاتياً؟ ٥. وضح علاقة الثقة بالنفس بتطوير الذات وكيفية تعزيزها؟	أولاً: الوسائل: ١. الحقيبة الإرشادية (مادة علمية + نشاط). ٢. الداتا شو لعرض فيديو عن التفكير الإيجابي من خلال طرح عدة أسئلة عن: ١. إدارة مرحلة التقاعد. ٢. ما أهمية تطوير الذات وبناء الشخصية الإيجابية؟ ٣. ما هي أساليب تطوير الذات؟ ٤. اذكر عادات النجاح وسمات الشخصية الناجحة ذاتياً. ٥. وضح علاقة الثقة بالنفس بتطوير الذات وكيفية تعزيزها. ثانياً: الأنشطة: ١. تعرض الباحثة نماذج واقعية لأشخاص ساعدتهم ادارة وتطوير الذات في نجاحهم وتحولهم لأشخاص ناجحين و مؤثرين. ٢. المناقشة - المناقشة - العصف الذهني.	أولاً: الأهداف المعرفية: ١. تذكر مفهوم تطوير الذات. ٢. توضح أهمية تطوير الذات وبناء الشخصية. ٣. تعدد أساليب تطوير الذات. ٤. توضح عادات النجاح وسمات الشخصية الناجحة ذاتياً. ثانياً: الأهداف المهارية: ١. تظهر أهمية تطوير الذات وبناء الشخصية الإيجابية. ٢. توظف أساليب تطوير الذات بفاعلية. ٣. تطبق عادات النجاح وسمات الشخصية الناجحة ذاتياً. ٤. توظف مهارة الثقة بالنفس في تطوير الذات وتعزيزها. ثالثاً: الأهداف الوجدانية: ١. تنتبه للباحثة أثناء شرحها. ٢. تشعر بأهمية تطوير الذات في اجتياز مرحلة التقاعد. ٣. تهتم بمعرفة عادات النجاح وسمات الشخصية الناجحة ذاتياً.	مفهوم تطوير الذات. أهمية تطوير الذات وبناء الشخصية الإيجابية. أساليب تطوير الذات. عادات النجاح وسمات الشخصية الناجحة ذاتياً. الثقة بالنفس وعلاقتها بتطوير الذات وكيفية تعزيزها.

تابع جدول (٤) الجلسات الإرشادية للبرنامج الإرشادي المعد لتنمية وعي السيدات
العاملات بإستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد

الجلسة الثامنة والتاسعة : استراتيجية التخطيط المالي للمستقبل			
المجال الزمني	التقييم المرحلي	الوسائل والأنشطة والاستراتيجيات	الأهداف التعليمية للجلسات: في نهاية الجلسة تكون المتدربة قادرة على أن:
			المحتوى الجلسة
			المقصود بالتخطيط المالي للمستقبل. إيجابيات التخطيط المالي من أجل المستقبل. الميزانية الأسرية وأولويات توزيع دخل الأسرة. أساليب التخطيط المالي الاستباقي لمرحلة التقاعد. (ترشيد الاستهلاك - الإدخار - الاستثمار). التخطيط لإقامة مشروع صغير (كألية للاستثمار المدخر من المال). المشكلات والعقبات التي تعيق التخطيط المالي الاستباقي لمرحلة التقاعد.
			اولاً: الأهداف المعرفية: ١. توضح مفهوم بالتخطيط المالي للمستقبل. ٢. توضح إيجابيات التخطيط المالي من أجل المستقبل. ٣. تعدد أساليب التخطيط المالي الاستباقي لمرحلة التقاعد. ٤. توضح أسس ومهارات التخطيط لإقامة مشروع صغير. ٥. تذكر المشكلات والعقبات التي تعيق التخطيط المالي الاستباقي لمرحلة التقاعد. ثانياً: الأهداف المهارية: ١. تعطي أمثلة لطرق ترشيد الاستهلاك التي تتبعها المرأة العاملة. ٢. تكتسب مهارات التعامل مع فائض الدخل الأسري. ٣. تفرق بين الإدخار - الاستثمار. ٤. تصمم ميزانية اسرية في ضوء ظروفها المالية. ٥. تصمم مشروع صغير في ضوء إمكاناتها المتاحة. ٦. تطوع المشكلات والعقبات المعيقة للتخطيط المالي الاستباقي لمرحلة التقاعد. ثالثاً: الأهداف الوجدانية: ١. تكون اتجاهاً إيجابياً نحو التخطيط المالي للمستقبل. ٢. تؤمن بالدور الإيجابي للتخطيط في مواجهة الظروف الطارئة بالمستقبل. ٣. تقدر ضرورة اتباع ميزانية للدخل المالي للأسرة. ٤. تعرض بكفاءة أساليب التخطيط المالي الاستباقي لمرحلة التقاعد. ٥. تقدر أهمية المشروعات الصغيرة كألية للاستثمار المدخر من المال.
			اولاً: الوسائل: الحقيبة الإرشادية المناقشة الحرة (مادة علمية + نشاط) والحوار بين الباحث والداشوا لعرض السيدات العاملات باوربوينت للمادة وتقييم مدى استفادتهم من خلال طرح عدة أسئلة عن: ١. يعرف التخطيط المالي للمستقبل بأنه..... ٢. من إيجابيات التخطيط المالي من أجل المستقبل...، ٣. ما هي الميزانية الأسرية؟ ٤. ما هي أولويات توزيع دخل الأسرة؟ ٥. من أساليب التخطيط المالي الاستباقي لمرحلة التقاعد..... ٦. ما هو المشروع الصغير وأسس التخطيط لإقامته؟ ٧. ما العقبات التي تعيق التخطيط المالي الاستباقي لمرحلة التقاعد؟
٩٠ دقيقة لكل جلسة			

تابع جدول (٤) الجلسات الإرشادية للبرنامج الإرشادي المعد لتنمية وعي السيدات العاملات باستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد

الجلسة العاشرة : الختامية				
المجال الزمني	التقييم المرحلي	الوسائل والأنشطة والاستراتيجيات	الأهداف التعليمية للجلسات: بنهاية الجلسة تكون المتدربة قادرة على أن:	محتوى الجلسة
٩٠ دقيقة لكل جلسة	يتم من خلال الملاحظة وذلك بملاحظة مدي استفاضة أفراد العينة من البرنامج ومدى فرحتهم بما اكتسبوه من معلومات، إضافة إلى التقييم البعدي للبرنامج ككل بتطبيق الاستبيان	أولاً: الوسائل: ثانياً: الأنشطة الشكر التطبيق البعدي للاستبيان ثالثاً: المناقشة الجماعية	أولاً: الأهداف المعرفية: ١- تذكر الفوائد التي عادت عليها من البرنامج. ٢- توضح مدى فاعلية البرنامج في تحقيق الهدف منه. ثانياً: الأهداف المهارية: ١- تطبق استراتيجيات الإدارة الإستباقية لمرحلة التقاعد من الآن. ثالثاً: الأهداف الوجدانية: ١- تشعر بأهمية البرنامج في تحسين وعيها باستراتيجيات الإدارة الإستباقية لمرحلة التقاعد. ٢- تشارك بإيجابية في نشر الوعي باستراتيجيات الإدارة الإستباقية بين زميلاتها في العمل.	مراجعة النقاط الهامة بالبرنامج. تقييم البرنامج الإرشادي من خلال التطبيق البعدي للاستبيان. الشكر والتثناء للسيدات على تعاونهم مع الباحثة في نجاح البرنامج وإتمامه.

رابعاً: الصعوبات التي واجهت الباحثة أثناء التطبيق:

- عدم التزام عدد من أفراد العينة التجريبية (السيدات العاملات).
- الصعوبة في تحديد وقت مناسب وثابت للجميع.
- النظرة التشاؤمية والقلق السائد لدى السيدات العاملات تجاه مرحلة التقاعد والخوف الشديد من المشكلات التي قد تلحق بهم خلال هذه الفترة ومع أن هذه كانت من الصعوبات التي واجهت الباحثة إلا أنها كانت نقطة فعالة استخدمتها الباحثة كمدخل مشوقاً لجلسات البرنامج.

خامساً: تقييم البرنامج:

- تعتبر مرحلة التقييم مرحلة هامة للتعرف على مدى فاعلية البرنامج وما أداه من تغيير في مستوى وعي السيدات العاملات، وقد اشتمل التقييم على الآتي:
- (أ) **التقييم القبلي** : من خلال توزيع الاستبيان القبلي لقياس الوعي باستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد لدى السيدات العاملات.
- (ب) **التقييم المرحلي**: يكون في نهاية كل جلسة وذلك بعرض مجموعة من الأسئلة والتي توضح مدى الإستيعاب مع تصحيح ما يرد من أخطاء.
- (ج) **التقييم البعدي**: يتم بإعادة تطبيق الاستبيان المستخدم مرة أخرى على السيدات العاملات بعد الإنتهاء من جميع جلسات البرنامج ومن خلال مقارنة النتائج القبلي والبعدي لقياس مدى التحسن الذي تم تحقيقه من تطبيق البرنامج.

سادساً: حساب صدق البرنامج:

- لحساب صدق البرنامج تم عرضه في صورته المبدئية على مجموعة من أساتذة إدارة المنزل ومناهج وطرق التدريس، وقد بلغ عددهم (١١) محكم. وطلب من سيادتهم

الحكم على مدى مناسبة أهداف البرنامج ومحتواه، والوسائل التعليمية والأدوات المستخدمة به، الأنشطة المصاحبة لكل جلسة، مدى مناسبة التقييم المستخدم في كل جلسة، وقد اتفق السادة المحكمين على صلاحية البرنامج ومدى إمكانية إستخدامه بنسبة (٩١,٨)٪ - (١٠٠٪).

خامساً: الأساليب الإحصائية:

تم تحليل البيانات وإجراء المعالجات الإحصائية باستخدام برنامج (Statistical Package For Social Science Program) SPSS Ver.20 لإستخراج نتائج البحث، الكشف عن العلاقة بين متغيرات الدراسة والتحقق من صحة الفروض حيث تم حساب العدد والنسب المئوية، الوزن النسبي، والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري - معامل ارتباط بيرسون، معامل ألفا كرونباخ - اختبار (T-test) - اختبار F- (One Way ANOVA) test - اختبار أقل فرق معنوي L.S.D - معامل الإنحدار المتعدد بطريقة Enter & Stepwise - حساب مربع إيتا (η^2).

النتائج ومناقشتها:

أولاً: وصف العينة:

أ- وصف المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية لعينة البحث:

جدول (٥) التوزيع النسبي للسيدات العاملات عينة البحث وفقاً

للخصائص الاجتماعية والاقتصادية (ن = ٣٦٨)

البيان	الفئة	العدد	٪	البيان	الفئة	العدد	٪
محل الإقامة	ريف	١٥٣	٤١,٦	عمر السيدة العاملة	٤٥ لأقل من ٥٠ سنة	١٦٥	٤٤,٨
	حضر	٢١٥	٥٨,٤		٥٠ لأقل من ٥٥ سنة	١٢٠	٣٢,٦
	الإجمالي	٣٦٨	١٠٠,٠		٥٥ سنة فأكثر	٨٣	٢٢,٦
					الإجمالي	٣٦٨	١٠٠,٠
الحالة الاجتماعية	متزوجة	٢٠٠	٥٤,٣	حجم الأسرة	صغيرة الحجم (أقل من ٤ أفراد)	١٢٥	٣٤
	أرملة	٨٢	٢٢,٣		متوسطة الحجم (٤-٦ أفراد)	١٦٢	٤٤
	مطلقة	٨٦	٢٣,٤		كبيرة الحجم (٧ فأكثر)	٨١	٢٢
	الإجمالي	٣٦٨	١٠٠,٠		الإجمالي	٣٦٨	١٠٠,٠
مهنة السيدة العاملة	عاملة (نظافة,,,)	١٣٣	٣٦,١	متوسط الدخل للأسرة	منخفض (أقل من ٢٠٠٠ جنيه)	٧١	١٩,٣
	وظائف إدارية	١٢٦	٣٤,٢		متوسط (٢٠٠٠-٦٠٠٠ جنيه)	١٨١	٤٩,٢
	وظائف مرموقة	١٠٩	٢٩,٦		مرتفع (من ٦٠٠٠ جنيه فأكثر)	١١٦	٣١,٥
	الإجمالي	٣٦٨	١٠٠,٠		الإجمالي	٣٦٨	١٠٠,٠
مستوى تعليم السيدة العاملة	منخفض (ابتدائي- اعدادي)	٥٤	١٤,٧	الدخل الشهري للأسرة	متوسط (ثانوية وما يعادلها-معاهد متوسطة)	١٧٥	٤٧,٦
	مرتفع (جامعي- فوق جامعي)	١٣٩	٣٧,٨		مرتفع (جامعي- فوق جامعي)	١٣٩	٣٧,٨
	الإجمالي	٣٦٨	١٠٠,٠		الإجمالي	٣٦٨	١٠٠,٠

يوضح جدول (٥) ارتفاع نسبة السيدات العاملات الحضريات عن الريفيات بنسبة بلغت ٥٨,٤٪ مقابل ٤١,٦٪ من إجمالي العينة علي التوالي. وبالنسبة للعمر فبلغت النسبة الأعلى ٤٤,٨٪ للسيدات في الفئة العمرية (٤٥ لأقل من ٥٠ سنة)، كما بلغت نسبة من تراوحت أعمارهن ما بين (٥٠ سنة لأقل من ٥٥ سنة) نحو ٣٢,٦٪، في حين بلغت نسبة من كانت أعمارهن (٥٥ سنة فأكثر) نحو ٢٢,٦٪ من إجمالي العينة.

أما بالنسبة للحالة الاجتماعية بلغت نسبة السيدات المتزوجات ٥٤,٣٪، في حين بلغت نسبة السيدات العاملات المطلقات ٢٣,٤٪، بينما كانت نسبة السيدات العاملات الأرمال ٢٢,٣٪. كما تبين أن ٤٤٪ من إجمالي عينة البحث كانت للأسر متوسطة الحجم (٤-٦ أفراد)، تلاها ٣٤٪ للأسر صغيرة الحجم (أقل من ٤ أفراد)، ثم نسبة ٢٢٪ للأسر كبيرة الحجم (٧ أفراد فأكثر).

كما اتضح أن نسبة ٣٦,١٪ من السيدات العاملات عينة البحث يعملن عاملات، في حين أن ٣٤,٢٪ منهن يعملن في وظائف إدارية، وأن نسبة ٢٩,٦٪ منهن يعملن في وظائف مرموقة (طبية- مهندسة-....). أما بالنسبة لمستوى تعليم المرأة العاملة فقد تبين أن ٤٧,٦٪ من السيدات العاملات عينة البحث ذوي مستوى تعليمي متوسط (ثانوية وما يعادلها- معاهد متوسطة)، تلاها نسبة ٣٧,٨٪ للسيدات العاملات ذوي المستوى التعليمي المرتفع (جامعي- فوق الجامعي)، في حين بلغت نسبة السيدات العاملات ذوي المستوى المنخفض (إبتدائي- اعدادي) نحو ١٤,٧٪ من إجمالي العينة. كما تراوح الدخل الشهري لأسر السيدات العاملات عينة البحث ما بين الدخل المنخفض (أقل من ٢٠٠٠ جنية) بنسبة ١٩,٣٪، والدخل المتوسط (٢٠٠٠- لأقل من ٦٠٠٠ جنية) بنسبة بلغت ٤٩,٢٪ في حين بلغت نسبة الأسر ذوات الدخل المرتفع (٦٠٠٠ فأكثر) نحو ٣١,٥٪.

ثانياً: وصف استجابات السيدات العاملات (عينة البحث) علي استمارة الأسئلة الوصفية:

- مفهوم السيدات العاملات (عينة البحث) عن مرحلة التقاعد:

تشير النتائج الموضحة بجدول (٦) أن أكثر المفاهيم التي أشارت إليها السيدات العاملات عينة البحث عن مرحلة التقاعد بأنها فترة تدهور الوضع الاقتصادي بوزن نسبي بلغ ١٤٥,٧، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة ابتسام غانم (٢٠١٦: ١٢)، محمد القحطاني (٢٠١٨: ٧٠) بشير اللويش (٢٠١٩: ١٩٥)، عاطف العسولي (٢٠٢١: ١٤٧٠) حيث أشاروا إلى ان الخوف من تدهور الوضع الاقتصادي والإلتزامات المالية المستقبلية كانت في مقدمة المخاوف والأفكار التي تراود المتقاعدين. تلى ذلك في استجابات عينة البحث بأن هذه الفترة هي فترة التفرغ للمنزل ورعاية الأسرة بوزن نسبي بلغ ١٤٥,٥، يليها أنها فرصة لممارسة الهوايات المؤجلة بوزن نسبي بلغ ١٤٥,٣، وتؤكد دراسة حسن مؤيد (٢٠١١: ١١٦) أن الكثير من المتقاعدين ينظرون على فترة التقاعد بأنها مرحلة متابعة الأمور الأسرية والتفرغ للأبناء الذين انشغلن عنهم طيلة الوقت. ثم جاءت عبارة أن مرحلة التقاعد هي مرحلة سلبية يشعر فيها الانسان بالضيق والملل بالترتيب الرابع بوزن نسبي بلغ ١٤٢,٢. حيث تؤكد وجيدة حماد (٢٠١٢: ٨٠) أن فترة الخروج من المعاش فترة تزيد فيها المشاكل ويزداد بها وقت الفراغ مما يشعر الفرد بالملل. الأمر الذي يستوجب إمداد المقبلين على التقاعد قبل بلوغهم السن القانوني للتقاعد

بالمعلومات والمعارف والاستراتيجيات التي تهدف إلى تغيير هذه النظرة التشاؤمية وتبديلها بأخرى إيجابية حتى يستطيعوا التكيف والتعايش مع هذه المرحلة بكفاءة عالية.

جدول (٦) التوزيع النسبي للسيدات العاملات عينة البحث

وفقاً للوعي بمرحلة التقاعد (ن = ٣٦٨)

م	العبارات	الوزن النسبي		موافق		لحد ما		لاوافق	
		العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
١	فترة تدهور الوضع الاقتصادي للأسرة	١٤٥,٧	١٦٥	٤٤,٨	١٧٦	٤٧,٨	٢٧	٧,٣	
٢	فترة التفرغ للمنزل ورعاية الأسرة	١٤٥,٥	١٨٩	٥١,٤	١٢٧	٣٤,٥	٥٢	١٤,١	
٣	فرصة لممارسة الهوايات المؤجلة	١٤٥,٣	٢٢٢	٦٠,٣	٦٠	١٦,٣	٨٦	٢٣,٤	
٤	مرحلة سلبية يشعر فيها الإنسان بالضيق والملل	١٤٢,٢	١٦٥	٤٤,٨	١٥٥	٤٢,١	٤٨	١٣	
٥	فترة راحة واستجمام بعد عناء سنوات العمل	١٤١,٢	١٤٤	٣٩,١	١٩١	٥١,٩	٣٣	٩	
٦	فترة انتظار لبعض الأزمات (الصحية، الاقتصادية، الاجتماعية)	١٣٧,٨	١٥٢	٤١,٣	١٥٥	٤٢,١	٦١	١٦,٦	
٧	فترة من العمر لتحقيق الأحلام والطموحات	١٣٤,٨	١٥١	٤١	١٣٩	٣٧,٨	٧٨	٢١,٢	
٨	مرحلة تقدم السن وضعف الجسم والطاقة	١٣١,٧	١٣٦	٣٧	١٥٠	٤٠,٨	٨٢	٢٢,٣	
٩	وقت البحث عن السعادة	١٣١	١٣٧	٣٧,٢	١٤٤	٣٩,١	٨٧	٢٣,٦	
١٠	فترة عدم الاهتمام بالمظهر الخارجي	١٣٠,٧	١٣٦	٣٧	١٤٤	٣٩,١	٨٨	٢٣,٩	
١١	فترة الاهتمام بالأبناء والأحفاد في المستقبل	١٢٩,٧	١١٣	٣٠,٧	١٨٤	٥٠	٧١	١٩,٣	
١٢	مرحلة الانقطاع عن الأصدقاء والصحة	١٢٨,٧	١١٦	٣١,٥	١٧٢	٤٦,٧	٨٠	٢١,٧	

- أكثر المخططات المستقبلية التي تهدف إليها السيدات العاملات (عينة البحث) في مرحلة التقاعد:

جدول (٧) التوزيع النسبي للسيدات العاملات عينة البحث وفقاً للمخططات المستقبلية التي تهدف إليها في مرحلة التقاعد (ن = ٣٦٨)

م	العبارات	الوزن النسبي		موافق		لحد ما		لاوافق	
		العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
١	التفرغ لإدارة شؤون أسرتي	١٥٢,٧	٢٢٥	٦١,١	٩٨	٢٦,٦	٤٥	١٢,٢	
٢	إقامة مشروع صغير	١٤٠,٧	١٦٨	٤٥,٧	١٤٠	٣٨	٦٠	١٦,٣	
٣	تنمية المهارات والهوايات	١٣٨,٧	١٤٨	٤٠,٢	١٦٨	٤٥,٧	٥٢	١٤,١	
٤	التوجه للعمل الخيري	١٣٥,٣	١٦٠	٤٣,٥	١٢٤	٣٣,٧	٨٤	٢٢,٨	
٥	تعلم لغة جديدة	١٣٠,٢	١٣٠	٣٥,٣	١٥٣	٤١,٦	٨٥	٢٣,١	
٦	الالتحاق بدورات عن مهارات إقامة المشروعات الصغيرة وريادتها	١٢٩,٥	١٢٧	٣٤,٥	١٥٥	٤٢,١	٨٦	٢٣,٤	
٧	اشتراك في نادي صحي	١٢٨,٥	١٣٨	٣٧,٥	١٢٧	٣٤,٥	١٠٣	٢٨	
٨	الالتحاق بدورات للتنمية البشرية	١٢٧	١٣٠	٣٥,٣	١٣٤	٣٦,٤	١٠٤	٢٨,٣	

تشير النتائج الموضحة بجدول (٧) أن أكثر المخططات المستقبلية التي تهدف إليها السيدات العاملات (عينة البحث) في مرحلة التقاعد هي التفرغ لإدارة شؤون الأسرة بوزن نسبي ١٥٢,٧، تلاها إقامة مشروع صغير بوزن نسبي ١٤٠,٧، ثم تنمية المهارات والهوايات بوزن نسبي ١٣٨,٧. وجاءت هذه النتيجة متفقة مع نتائج دراسة بشير اللويش (٢٠١٩: ١٩٥) والتي أشارت أن التفرغ للأسرة أكثر المجالات والأفكار المستقبلية التي يرغب المقبلين على التقاعد في التوجه إليها. كما توضح دراسة: Alhwarin (2014: 49) أن نسبة مقبولة من كبار السن المتقاعدين يتجهون للعودة إلى سوق العمل. بينما توضح دراسة El-Hamidi (2010: 50) أن النساء بعد التقاعد تحب تعلم مهارات جديدة، وتأخذ من هذه الفترة فرصة لتنمية هذه المهارات. وتوصي دراسة سماح حمدان (٢٠١٨: ٤٢٩) على ضرورة توجه المسنين المتقاعدين إلى قيام المشاريع الصغيرة وكذلك الإنخراط الفعال في خدمة وتنمية المجتمع.

ثالثاً: نتائج وصف مستوى كل من الوعي باستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد بأبعادها والرفاهية الحياتية بمحاورها:
أ) وصف مستوى الوعي باستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد في ضوء إجابات العينة على الاستبيان:

جدول (٨) التوزيع النسبي للسيدات العاملات عينة البحث وفقاً لمستوى الوعي باستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد والأوزان النسبية للأبعاد (ن = ٣٦٨)

مستوى الوعي باستراتيجيات الإدارة الاستباقية					
الاستراتيجية الأولى: التفكير الإيجابي وتطوير الذات					
الترتيب	النسبة المئوية	الوزن النسبي	النسبة المئوية	العدد	مستوى الوعي
الثاني	٪٣٢,٦	٩٢,٧	٥٢,٤	١٩٣	منخفض (> ٥٠٪) (١٦ > ٢٧)
			٤٤	١٦٢	متوسط (> ٥٠٪ > ٧٠٪) (٢٧ > ٣٨)
			٣,٥	١٣	مرتفع (٧٠٪ فأكثر) (٣٨ فأكثر)
			١٠٠,٠	٣٦٨	الإجمالي
الاستراتيجية الثانية: التخطيط لإستغلال الوقت					
الثالث	٪٣٢,١	٩١,٢	٥٨,٤	٢١٥	منخفض (> ٥٠٪) (١٤ > ٢٤)
			٣٤,٥	١٢٧	متوسط (> ٥٠٪ > ٧٠٪) (٢٤ > ٣٤)
			٧,١	٢٦	مرتفع (٧٠٪ فأكثر) (٣٤ فأكثر)
			١٠٠,٠	٣٦٨	الإجمالي
الاستراتيجية الثالثة: التخطيط المالي للمستقبل					
الأول	٪٣٥,٣	١٠٠,٢	٤٥,٩	١٦٩	منخفض (> ٥٠٪) (١٦ > ٢٧)
			٤٤,٨	١٦٥	متوسط (> ٥٠٪ > ٧٠٪) (٢٧ > ٣٨)
			٩,٢	٣٤	مرتفع (٧٠٪ فأكثر) (٣٨ فأكثر)
			١٠٠,٠	٣٦٨	الإجمالي
إجمالي الوعي باستراتيجيات الإدارة الاستباقية					
١٠٠,٠	٢٨٤,١	٤٨,٩	١٨٠	١٧٥	منخفض (> ٥٠٪) (٤٦ > ٧٧)
			٤٧,٦	١٧٥	متوسط (> ٥٠٪ > ٧٠٪) (٧٧ > ١٠٨)

		٣,٥	١٣	مرتفع (٧٠٪ فأكثر) (١٠٨ فأكثر)
		١٠٠,٠	٣٦٨	الاجمالي

يوضح جدول (٨) أن وعي السيدات العاملات باستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد بأبعادهما (التفكير الإيجابي وتطوير الذات - التخطيط لإستغلال الوقت - التخطيط المالي للمستقبل) كان منخفضاً بنسب بلغت ٥٢,٤٪، ٥٨,٤٪، ٤٥,٩٪ علي التوالي، وفيما يخص الوعي باستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد ككل فقد تباينت نسب أفراد العينة حيث كان ما يقرب من نصف السيدات العاملات ذوي مستوى وعي منخفض بنسبة بلغت ٤٨,٩٪، تلاها نسبة ٤٧,٦٪ للسيدات متوسطى الوعي، وجاء فى المرتبة الأخيرة نسبة السيدات ذوات الوعي المرتفع ٣,٥٪. وهذا يشير إلى أن الغالبية العظمى من السيدات العاملات عينة البحث ذوات مستوى وعي استباقي متوسط ومنخفض بنسبة ٩٦,٥٪، وهذه النسبة تعد فى حد ذاتها مرتفعة للغاية مما يبرهن على إحتياج هذه الفئة لبرنامج إرشادي قائم على تنمية الوعي باستراتيجيات الإدارة الإستباقية لمرحلة التقاعد حيث يمددهم بالمعارف والمهارات التي تمكنهم من إدارة هذه المرحلة بكفاءة عالية. ويتفق ذلك مع دراسة نعمة رقبان وآخرون (٢٠١٧: ١٩٠) التي أوضحت انخفاض الوعي بالتخطيط الإستراتيجي لمرحلة التقاعد بأبعادهما. وضرورة إعداد برامج إرشادية توعوية لرفع هذا الوعي المنخفض لدوره فى الإقلال من المشاكل التي تقابل الفرد المتقاعد.

كما تبين أن الوعي باستراتيجية التخطيط المالي للمستقبل جاء فى المرتبة الأولى بين أبعاد الوعي باستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد ثم الوعي باستراتيجية التفكير الإيجابي وتطوير الذات، ثم الوعي باستراتيجية التخطيط لإستغلال الوقت بوزن نسبي بلغ علي ٣٥,٣٪، ٣٢,٦٪، ٣٢,١٪ التوالي.

الامر الذي ترجعه الباحثة إلى أن المورد المالي من أكثر الموارد الملموسة كما انه يشغل بال جميع ربوات الاسر فما بالنا بالمرأة المقبلة على التقاعد فإن التخطيط للدخل المالي يعتبر من أولى اهتماماتها فهي تفكر كيف يمكنها تدبير أمورها المالية مستقبلا وكيف لها في ظل انخفاض موردها المالي ان تلبي طلبات جميع أفراد أسرتها. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أماني عطية (٢٠١٨: ٤٨٣) والتي أوضحت أن مشكلات المسنين الإقتصادية احتلت المرتبة الأولى. وبناءاً على ذلك فإن التخطيط الاستراتيجي المالي كان من أولى الضروريات الملحة لهذه المرحلة (شيرين فرحات، ٢٠١٧: ٤)

(ب) وصف مستوى الرفاهية الحياتية في ضوء إستجابات السيدات العاملات (عينة البحث) على الاستبيان:

جدول (٩) التوزيع النسبي للسيدات العاملات عينة البحث وفقاً لمستوى الرفاهية الحياتية والأوزان النسبية للمحاور (ن = ٣٦٨)

مستوى الرفاهية الحياتية					
المحور الأول: الرفاهية الجسدية					
الترتيب	النسبة المئوية	الوزن النسبي	النسبة المئوية	العدد	مستوى الرفاهية
الثاني	٣٢,٧%	١٠,٣	٣٥,٦	١٣١	منخفض (> ٥٠%) (١٦ : > ٢٧)
			٦٠,٩	٢٢٤	متوسط (> ٧٠% : < ٧٠%) (٣٨ : < ٢٧)
			٣,٥	١٣	مرتفع (> ٧٠% فأكثر) (٣٨ فأكثر)
			١٠٠,٠٠	٣٦٨	الاجمالي
المحور الثاني: الرفاهية الاجتماعية					
الثالث	٣٢,٢%	١٠,١,٣	٣٦,٤	١٣٤	منخفض (> ٥٠%) (١٤ : > ٢٤)
			٦٢	٢٢٨	متوسط (> ٧٠% : < ٧٠%) (٣٤ : < ٢٤)
			١,٦	٦	مرتفع (> ٧٠% فأكثر) (٣٤ فأكثر)
			١٠٠,٠٠	٣٦٨	الاجمالي
المحور الثالث: الرفاهية النفسية					
الأول	٣٥,١%	١١,٠,٥	٢١,٢	٧٨	منخفض (> ٥٠%) (١٤ : > ٢٤)
			٧٧,٤	٢٨٥	متوسط (> ٧٠% : < ٧٠%) (٣٤ : < ٢٤)
			١,٤	٥	مرتفع (> ٧٠% فأكثر) (٣٤ فأكثر)
			١٠٠,٠٠	٣٦٨	الاجمالي
مستوى الرفاهية الحياتية ككل					
١٠٠,٠	٣١٤,٨		٢١,٥	٧٩	منخفض (> ٥٠%) (٤٦ : > ٧٧)
			٧٦,٤	٢٨١	متوسط (> ٧٠% : < ٧٠%) (١٠٨ : < ٧٧)
			٢,٢	٨	مرتفع (> ٧٠% فأكثر) (١٠٨ فأكثر)
			١٠٠,٠٠	٣٦٨	الاجمالي

يوضح جدول (٩) أن مستوى الرفاهية الحياتية لدى السيدات العاملات بمحارها (الجسدية-الاجتماعية- النفسية) كانت متوسطة بنسب بلغت ٦٠,٩%، ٦٢%، ٧٧,٤% علي التوالي، وفيما يخص مستوى الرفاهية الحياتية ككل لدى السيدات العاملات فقد تبين أن غالبية السيدات العاملات ذوي مستوى رفاهية متوسط بنسبة بلغت ٧٦,٤%، تلاها نسبة ٢١,٥% للسيدات ذوي مستوى رفاهية منخفض، وجاء في المرتبة الأخيرة نسبة السيدات ذوي مستوى رفاهية المرتفعة ٢,٢%. وهذا يشير إلى أن غالبية العظمى من السيدات العاملات عينة البحث ذوات مستوى رفاهية متوسط ومنخفض بنسبة ٩٧,٨% وتدل هذه النسب على ضعف رضاهم عن حالتهم الصحية والاجتماعية والنفسية والتي ترجع إلى مشقة الحياة وصعوباتها إضافة إلى المشكلات المادية التي تعترضهم بهذه الفترة والتي من شأنها التأثير على النواحي الحياتية الأخرى. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة براء البقمي وفاطمة الغنامي (٢٠٢١: ٣٧٤) التي أوضحت أن مستويات الرفاهية كانت منخفضة لدى عينة البحث. بينما يتعارض مع دراسة مسعودي أحمد (٢٠٢٢: ١) والتي أوضحت أن مستوى الرفاهية لدى عينة البحث كان مرتفعاً.

كما تبين أن مستوى الرفاهية النفسية جاء في الترتيب الأول بين محاور الرفاهية الحياتية تلاه مستوى الرفاهية الجسدية، ثم مستوى الرفاهية الاجتماعية في الترتيب الأخير بوزن نسبي بلغ علي ٣٥,١٪، ٣٢,٧٪، ٣٢,٢٪ التوالي.

وذلك يدل أن الرفاهية النفسية تعتبر من أكثر الأبعاد التي يرتبط بها الرفاهية البدنية والاجتماعية فمن منظور السيدات العاملة أن النفسية أو المعنوية تعد أكثر المؤثرات على حياتهن وهي العامل المحرك لباقي الأبعاد، فإذا صحت النفسية، سلم البدن واتسعت العلاقات الاجتماعية بالجودة. فهي تعد من أهم عوامل نجاح الفرد في مختلف مراحل حياته، حيث تساعده على الإستمتاع بالخبرات والتجارب الحياتية المختلفة (ممدوح الزين، ٢٠٢٠: ٢٥٩)، ويؤكد ذلك دراسة كل من منال طه (٢٠١٦: ٦٠)، هند محمد وآخرون (٢٠٢١: ١١٧)، صالحه الشخي وهدى خليفة (٢٠٢١: ٢٩٣) حيث أوضحت أن الرفاهية النفسية مرتبطة ارتباطاً إيجابياً بالصحة البدنية وأنها مؤشر قوي عليها علاوة على دورها في تحقيق علاقات إجتماعية طيبة مع الآخرين. كما أشارت دراسة عمرو هلال (٢٠٢٠: ٣٧٢) أن السعادة النفسية كانت في أولويات الترتيب بالنسبة لأبعاد الرفاهية ثم الصحة البدنية ورفاهية العلاقات الاجتماعية في الترتيب الأخير.

رابعاً: النتائج في ضوء الفروض:

الفرض الأول: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الوعي بإستراتيجيات الإدارة الإستباقية لمرحلة التقاعد لدى بأبعادها (التفكير الايجابي وتطوير الذات - التخطيط لإستغلال الوقت - التخطيط المالي للمستقبل - الادارة الاستباقية ككل) والرفاهية الحياتية بمحاورها (الجسدية - الاجتماعية - النفسية - الرفاهية ككل) لدى السيدات العاملات.

تم حساب معامل ارتباط بيرسون لتحديد العلاقة الإرتباطية بين المتغيرين بمحاورهما، ويوضح الجدول الآتي ذلك:

جدول (١٠) معاملات الإرتباط بين الوعي بإستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد بأبعادها و الرفاهية الحياتية بمحاورها لدى السيدات العاملات (ن = ٣٦٨)

الرفاهية ككل	الرفاهية النفسية	الرفاهية الاجتماعية	الرفاهية الجسدية	الرفاهية الحياتية لادارة الاستباقية
***,٧٢٦	***,٥١٩	***,٦٦١	***,٥٩٣	التفكير الايجابي وتطوير الذات
***,٤٤٤	** ,١٧٥	***,٣٨٣	***,٤٧٩	التخطيط لإستغلال الوقت
***,٥٢٩	***,٢٥٥	***,٥١١	***,٤٩٥	التخطيط المالي للمستقبل
***,٦٧٨	***,٣٨١	***,٦٢١	***,٦٢٥	الادارة الاستباقية ككل

*** دال عند مستوى ٠,٠٠١

أسفرت نتائج جدول (١٠) عن وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠٠١ بين كل من الوعي بإستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد لدى السيدات العاملات بأبعادها (التفكير الايجابي وتطوير الذات- التخطيط لإستغلال الوقت- التخطيط المالي للمستقبل - الادارة الاستباقية ككل) والرفاهية الحياتية بمحاورها (الجسدية - الاجتماعية - النفسية - الرفاهية ككل). أي أنه كلما زاد وعي المرأة العاملة بإستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد وكلما اتسم تفكيرها بالإيجابية واتجهت ممارساتها نحو تطوير ذاتها واستغلالها للوقت بكفاءة والتخطيط الإستراتيجي لدخلها

المالي كلما ساعدها ذلك كله على التمتع بدرجات أعلى من الرفاهية الحياتية بكافة أشكالها الجسدية والاجتماعية والنفسية، وكلما اجتازت مرحلة التقاعد بكفاءة عالية واقتدار.

وتشير دراسة كل من (Alkhatib, M (2020: 145) ، أسامة شعبان وآخرون (٢٠١٦: ٦١٣)، الشيماء الشريف (٢٠٢١: ٢٩) إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التفكير الإيجابي والسعادة النفسية. كما أكدت دراسة دينا حمد وثروت الديب (٢٠٢١: ٣٣٧) على ارتباط شعور المرأة العاملة بتحسين نوعية الحياة بقدراتها التخطيطية لمقابلة إحتياجاتها وتحسين ظروفها. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة منى عبدالكريم (٢٠٢١: ٤٥٦)، صالحة الشخي وهدى خليفة (٢٠٢١: ٢٧٩) والتي أوضحت وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الكفاءة الذاتية وقبول وتطوير الذات والرفاهية النفسية. كما تؤكد دراسة عمرو هالالي (٢٠٢٠: ٣٧٠) أن استغلال الوقت والتخطيط له خاصة وقت الفراغ المتاح لدى كبار السن يعتبر مصدراً أساسياً لرضاهم وسعادتهم عن حياتهم. استناداً لما سبق يمكن قبول الفرض الأول كلياً.

الفرض الثاني: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث الأساسية في الوعي بإستراتيجيات الإدارة الإستباقية لمرحلة التقاعد بأبعادها (التفكير الإيجابي وتطوير الذات - التخطيط لإستغلال الوقت - التخطيط المالي للمستقبل) تبعاً لمتغيرات الدراسة (عمر السيدة العاملة - طبيعة مهنة السيدة العاملة - الحالة الاجتماعية - حجم الأسرة - مستوى تعليم السيدة العاملة - الدخل الشهري للأسرة).

للتحقق من صحة هذا الفرض إحصائياً تم استخدام الآتي: أسلوب تحليل التباين أحادي الإتجاه لإيجاد قيمة (ف) للوقوف علي دلالة الفروق في الوعي بإستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد بأبعادها. واستخدام اختبار **LSD** لمعرفة اتجاهات الفروق في حالة وجودها، والجداول من (١١: ٢٢) توضح ذلك.

- **العمر:**

جدول (١١) تحليل التباين في إتجاه واحد لمتوسطات درجات السيدات العاملات عينة البحث الأساسية في الوعي بإستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد بأبعادها تبعاً لعمر السيدة العاملة (ن = ٣٦٨)

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
التفكير الايجابي وتطوير الذات	بين المجموعات داخل المجموعات الكلي	٩٣٠,٢٨٤ ١٣٦٩٦,٠٢٠ ١٤٦٢٦,٣٠٤	٢ ٣٦٥ ٣٦٨	٤٥٦,١٤٢ ٣٧,٥٢٣	١٢,٣٩٦	دالة عند ٠,٠٠١
التخطيط لإستغلال الوقت	بين المجموعات داخل المجموعات الكلي	٧١٧,٠٦٤ ١٢٨٧٦,٦٦٤ ١٣٥٩٣,٧٢٨	٢ ٣٦٥ ٣٦٨	٣٥٨,٥٣٢ ٣٥,٢٧٩	١٠,١٦٣	دالة عند ٠,٠٠١
التخطيط المالي للمستقبل	بين المجموعات داخل المجموعات الكلي	١٦٧٣,٥٩٦ ١٢٣٧٧,٦١٨ ١٤٠٥١,٢١٥	٢ ٣٦٥ ٣٦٨	٨٣٦,٧٩٨ ٣٣,٩١١	٢٤,٦٧٦	دالة عند ٠,٠٠١
الإدارة الاستباقية ككل	بين المجموعات داخل المجموعات الكلي	٩٠١٢,٩٣٩ ٧٩٨٨٥,١٢٤ ٨٨٨٩٨,٠٦٢	٢ ٣٦٥ ٣٦٨	٤٥٠٦,٤٦٩ ٢١٨,٨٦٣	٢٠,٥٩٠	دالة عند ٠,٠٠١

يشير جدول (١١) وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات السيدات العاملات عينة البحث الأساسية في الوعي بإستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد بأبعادها (التفكير الإيجابي وتطوير الذات - التخطيط لإستغلال الوقت - التخطيط المالي للمستقبل - الإدارة الاستباقية ككل) تبعاً لعمر المرأة العاملة، فقد بلغت قيمة (ف) ٢٠,٣٩٦، ١٢,١٦٣، ١٠,١٦٣، ٢٤,٦٧٦، ٢٠,٥٩٠ على التوالي وهي قيم جميعها دالة إحصائياً عند مستوي دلالة ٠,٠٠١، وهذا يدل على أن لعمر المرأة العاملة فروقاً واضحة في وعيها بإستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد. وللمعرفة اتجاه الفروق تم استخدام اختبار LSD كما هو موضح في الجدول (١٢):

أسفرت نتائج جدول (١٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات السيدات العاملات عينة البحث الأساسية في الوعي بإستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد بأبعادها (التفكير الإيجابي وتطوير الذات - التخطيط لإستغلال الوقت - التخطيط المالي للمستقبل - الإدارة الاستباقية ككل) تبعاً لعمر المرأة العاملة عند مستويات دلالة ٠,٠٠١ - ٠,٠٠١ لصالح السيدات البالغات من العمر ٥٥ سنة فأكثر. ويمكن تفسير هذه النتيجة لكون الأشخاص الأكبر عمراً عادة ما يكونوا أكثر وعياً وإدراكاً لطبيعة ومتطلبات مرحلة التقاعد كما أنهم يكونوا أقدر على وضع خطط إستراتيجية استباقية لحياتهم الحالية والمستقبلية معتمدين في ذلك على ما مروا به من خبرات حياتية ومهنية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة نعمة رقبان وآخرون (٢٠١٧: ٢٠٢)، هناك علام وآخرون (٢٠٢١: ٢٢٥) والتي أوضحت ارتفاع الوعي بالتخطيط الإستراتيجي لمرحلة التقاعد (المالي - ووقت الفراغ - النفسي) والتفكير الإيجابي لدي السيدات بارتفاع أعمارهن.

جدول (١٢) اختبار Isd لمعرفة اتجاه الفروق بين متوسطات درجات السيدات العاملات عينة البحث الأساسية في الوعي بإستراتيجيات الإدارة الاستباقية بأبعادها تبعاً لعمر السيدة العاملة (ن = ٣٦٨)

الأبعاد	عمر السيدة العاملة	٤٥ > : ٥٠ سنة م = ٢٥,٢	٥٥ > : ٥٠ سنة م = ٢٧,١	٥٥ سنة فأكثر م = ٢٩,٢
التفكير الإيجابي وتطوير الذات	٤٥ > : ٥٠ سنة	-	-	-
	٥٥ > : ٥٠ سنة	-١,٨٩*	-	-
	٥٥ سنة فأكثر	-٤,٠٥***	-٢,١٦*	-
لتخطيط لإستغلال الوقت	عمر السيدة العاملة	٤٥ > : ٥٠ سنة م = ٢٣,٢	٥٥ > : ٥٠ سنة م = ٢٥,٨	٥٥ سنة فأكثر م = ٢٦,٢
	٤٥ > : ٥٠ سنة	-	-	-
	٥٥ > : ٥٠ سنة	-٢,٩٤***	-	-
	٥٥ سنة فأكثر	-٢,٥٧**	٠,٣٧٦	-
التخطيط المالي للمستقبل	عمر السيدة العاملة	٤٥ > : ٥٠ سنة م = ٢٦,٩	٥٥ > : ٥٠ سنة م = ٣١,٢	٥٥ سنة فأكثر م = ٣١,٣
	٤٥ > : ٥٠ سنة	-	-	-
	٥٥ > : ٥٠ سنة	-٤,٢٥***	-	-
	٥٥ سنة فأكثر	-٤,٣٣**	٠,٠٨٤٥-	-
الإدارة الاستباقية ككل	عمر السيدة العاملة	٤٥ > : ٥٠ سنة م = ٧٥,٤	٥٥ > : ٥٠ سنة م = ٨٤,٥	٥٥ سنة فأكثر م = ٨٦,٣
	٤٥ > : ٥٠ سنة	-	-	-
	٥٥ > : ٥٠ سنة	-٩,٠٩***	-	-
	٥٥ سنة فأكثر	-١٠,٩٦***	١,٨٧-	-

** معنوية عند مستوى (٠,٠٠١)

* معنوية عند مستوى (٠,٠٥)

- طبيعة المهنة:

جدول (١٣) تحليل التباين في اتجاه واحد لمتوسطات درجات السيدات العاملات عينة البحث الأساسية في الوعي باستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد بأبعادها تبعاً لطبيعة المهنة (ن = ٣٦٨)

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
التفكير الإيجابي وتطوير الذات	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	٩٧٦,٠٣٨ ١٣٦٥٠,٢٦٧ ١٤٦٢٦,٣٠٤	٢ ٣٦٥ ٣٦٨	٤٨٨,٠١٩ ٣٧,٣٩٨	١٣,٠٤٩	دالة عند ٠,٠٠١
التخطيط لإستغلال الوقت	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	٢٤٧,٢٧٧ ١٣٣٤٦,٤٥١ ١٣٥٩٣,٧٢٨	٢ ٣٦٥ ٣٦٨	١٢٣,٦٣٩ ٣٦,٥٦٦	٣,٣٨١	دالة عند ٠,٠٥
التخطيط المالي للمستقبل	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	٣٣٢,٢١٩ ١٣٧١٨,٩٩٦ ١٤٠٥١,٢١٥	٢ ٣٦٥ ٣٦٨	١٦٦,١٠٩ ٣٧,٥٨٦	٤,٤١٩	دالة عند ٠,٠٥
الإدارة الاستباقية ككل	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	٣٨٠٨,٥٢٠ ٨٥٠٨٩,٥٤٢ ٨٨٨٩٨,٠٦٣	٢ ٣٦٥ ٣٦٨	١٩٠٤,٢٦٠ ٢٣٣,١٢٢	٨,١٦٩	دالة عند ٠,٠٠١

تشير نتائج جدول (١٣) وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات السيدات العاملات عينة البحث الأساسية في الوعي باستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد بأبعادها (التفكير الإيجابي وتطوير الذات - التخطيط لإستغلال الوقت - التخطيط المالي للمستقبل - الإدارة الاستباقية ككل) تبعاً لطبيعة المهنة، حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي ١٣,٠٤٩، ٣,٣٨١، ٤,٤١٩، ٨,١٦٩ وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوي دلالة ٠,٠٥، ٠,٠٠١ وهذا يدل على أن طبيعة المهنة لها فروقاً واضحة في وعي المرأة العاملة باستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد. ولمعرفة اتجاه الفروق تم استخدام اختبار LSD كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (١٤) اختبار Isd لمعرفة اتجاه الفروق بين متوسطات درجات السيدات العاملات عينة البحث الأساسية في الوعي بإستراتيجيات الإدارة الإستباقية بأبعادها تبعاً لطبيعة المهنة (ن = ٣٦٨)

الأبعاد	طبيعة المهنة	عاملة م=٢٤,٨	وظائف ادارية م=٢٦,٧	وظائف مرموقة م=٢٨,٩
التفكير الايجابي وتطوير الذات	عاملة	-	-	-
	وظائف ادارية	-١,٨٦*	-	-
	وظائف مرموقة	-٤,٠٣***	-٢,١٧**	-
التخطيط لإستغلال الوقت	طبيعة المهنة	م=٢٤,٣	م=٢٤,١	م=٢٦,٠٣
	عاملة	-	-	-
	وظائف ادارية وظائف مرموقة	٠,١٥٦ -١,٧١*	- -١,٨٧*	- -
التخطيط المالي للمستقبل	طبيعة المهنة	م=٢٨,٩	م=٢٨,٥	م=٣٠,٧
	عاملة	-	-	-
	وظائف ادارية وظائف مرموقة	٠,٤٧٠ -١,٨٠*	- -٢,٢٧**	- -
الادارة الاستباقية ككل	طبيعة المهنة	م=٧٨,١	م=٧٩,٣	م=٨٥,٧
	عاملة	-	-	-
	وظائف ادارية وظائف مرموقة	-١,٢٣ -٧,٥٥***	- -٣,٣١**	- -

* معنوية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) *** معنوية عند مستوى دلالة (٠,٠٠١) يتبين من جدول (١٤) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات السيدات العاملات عينة البحث الأساسية في الوعي بإستراتيجيات الإدارة الإستباقية لمرحلة التقاعد بأبعادها (التفكير الايجابي وتطوير الذات - التخطيط لإستغلال الوقت - التخطيط المالي للمستقبل - الادارة الاستباقية ككل) تبعاً لطبيعة المهنة عند مستويات دلالة ٠,٠٥ - ٠,٠١ - ٠,٠٠١ لصالح السيدات العاملات في وظائف مرموقة. ومن الممكن إرجاع ذلك إلى أن من يمتنون المهن المرموقة هم الأعلى في المستوى التعليمي والثقافي ومن ثم فهم أكثر فهماً لظروفهم الحالية والمستقبلية وأكثر قدرة على التخطيط الإستباقي لمرحلة التقاعد.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من مايسة الحبشي (٢٠١١: ٤٩٦)، نعمة رقيان وأخرون (٢٠١٧: ٢٠٠)، (٢٠١٧: ٧٣٧)، Suzanna et al., (2018)، نهى مصطفى (٢٠١٩: ٢١٧) والذين أكدوا على وجود فروق في التخطيط الإستراتيجي المستقبلي المالي والصحي والتخطيط لوقت الفراغ لمرحلة التقاعد لصالح السيدات العاملات ذوات المهن العليا (المدرسات - الطبيبات....).

- الحالة الاجتماعية:

جدول (١٥) تحليل التباين في اتجاه واحد لمتوسطات درجات السيدات العاملات عينة البحث الأساسية في الوعي بإستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد بأبعدها تبعاً للحالة الاجتماعية (ن = ٣٦٨)

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
التفكير الإيجابي وتطوير الذات	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	١٣٧٣,٠٤٥ ١٣٢٥٣,٢٥٩ ١٤٦٢٦,٣٠٤	٢ ٣٦٥ ٣٦٨	٦٨٦,٥٢٣ ٣٦,٣١٠	١٨,٩٠٧	دالة عند ٠,٠٠١
التخطيط لإستغلال الوقت	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	١٨,٠٦٠ ١٣٥٧٥,٦٦٨ ١٣٥٩٣,٧٢٨	٢ ٣٦٥ ٣٦٨	٩,٠٣٠ ٣٧,١٩٤	٠,٢٤٣	غير دالة
التخطيط المالي للمستقبل	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	٢٨٧,١٦٢ ١٣٧٦٤,٠٥٢ ١٤٠٥١,٢١٥	٢ ٣٦٥ ٣٦٨	١٤٣,٥٨١ ٣٧,٧١٠	٣,٨٠٨	دالة عند ٠,٠٠٥
الإدارة الاستباقية ككل	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	٣٣٧٦,٤٢٣ ٨٥٥٢١,٦٣٩ ٨٨٨٩٨,٠٦٣	٢ ٣٦٥ ٣٦٨	١٦٨٨,٢١٢ ٢٣٤,٣٠٦	٧,٢٠٥	دالة عند ٠,٠٠١

يوضح جدول (١٥) وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات السيدات العاملات عينة البحث الأساسية في الوعي بإستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد بأبعدها (التفكير الإيجابي وتطوير الذات - التخطيط المالي للمستقبل - الإدارة الاستباقية ككل) تبعاً للحالة الاجتماعية، حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي ١٨,٩٠٧، ٣,٨٠٨، ٧,٢٠٥ وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوي دلالة ٠,٠٠١، ٠,٠٠١، ٠,٠٠٥ وهذا يدل أن الحالة الاجتماعية للمرأة العاملة أدت إلى إحداث فروقاً واضحة ومعنوية في الوعي بإستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد (التفكير الإيجابي وتطوير الذات - التخطيط المالي للمستقبل). ولمعرفة اتجاه الفروق تم استخدام اختبار LSD كما هو موضح في الجدول التالي.

كما بينت نتائج الجدول عدم وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات السيدات العاملات عينة البحث الأساسية في الوعي بإستراتيجية التخطيط لإستغلال الوقت تبعاً للحالة الاجتماعية حيث بلغت قيمة (ف) ٠,٢٤٣ وهي قيمة غير دالة إحصائياً. وترجع الباحثة ذلك أن إستغلال الوقت والتخطيط لإدارته يعد من السمات والمهارات الشخصية التي يمكن أن تتأثر بالمهنة أو التعليم أو الدخل أكثر منه الحالة الاجتماعية. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة نجلاء حسين (٢٠١٤: ٧٥١) والتي أوضحت وجود فروق في التخطيط الإستراتيجي لوقت الفراغ تبعاً للحالة الاجتماعية.

جدول (١٦) اختبار Isd لمعرفة اتجاه الفروق بين متوسطات درجات السيدات العاملات عينة البحث الأساسية في الوعي بإستراتيجيات الإدارة الإستباقية بأبعاها تبعاً للحالة الاجتماعية (ن = ٣٦٨)

الأبعاد	الحالة الاجتماعية	متزوجة م=٢٤,٩	أرملة م=٢٩,٢	مطلقة م=٢٨,٣
التفكير الإيجابي وتطوير الذات	متزوجة	-	-	-
	أرملة	-٣,٤***	-	-
	مطلقة	-٤,٢٤***	-٠,٨٣١	-
التخطيط المالي للمستقبل	الحالة الاجتماعية	م=٢٨,٥ متزوجة	م=٣٠,٣ أرملة	م=٣٠,٢ مطلقة
	متزوجة	-	-	-
	أرملة	-١,٧١*	-	-
الإدارة الاستباقية ككل	مطلقة	-١,٨٢*	-٠,١١٧	-
	الحالة الاجتماعية	م=٧٨,١ متزوجة	م=٨٤,٥ أرملة	م=٨٣,٦ مطلقة
	متزوجة	-	-	-
	أرملة	-٥,٥٩**	-	-
	مطلقة	-٦,٤٨**	-٠,٨٨٨	-

* معنوية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) *** معنوية عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)

يتبين من جدول (١٦) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات السيدات العاملات عينة البحث الأساسية في الوعي بإستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد بأبعاها (التفكير الإيجابي وتطوير الذات - التخطيط المالي للمستقبل - الإدارة الاستباقية ككل) تبعاً للحالة الاجتماعية عند مستويات دلالة ٠,٠٥ - ٠,٠١. لصالح السيدات العاملات الأرملة. وقد ترجع هذه النتيجة لإفتقار السيدة الأرملة العائل والسند الذي تستمد منه قوتها حيث تجد نفسها بمفردها هي المسئولة عن حاجات ومتطلبات أفراد الأسرة مما يدفعها إلى وضع خطط واستراتيجيات استباقية قبل الإقبال على مرحلة التقاعد مما يضمن لها ولأسرتها تحقيق الاستقرار والتوازن للحياة الحالية مع التخطيط للحياة المستقبلية بعد التقاعد.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من شيماء صبح (٢٠١٣: ١٢٠)، نهى مصطفى (٢٠١٩: ٢١٤) حيث أوضحت أن فئة الأرملة أكثر قدرة على مواجهة المشكلات الاقتصادية والتخطيط لإدارة دخلها المالي وتنميته. بينما تختلف مع دراسة كل من شيرين فرحات (٢٠١٧: ٢٩)، نعمة رقبان وآخرون (٢٠١٧: ٢٠١) حيث أوضحت عدم وجود تباين دال إحصائياً في الوعي بالتخطيط الإستراتيجي لسن التقاعد باختلاف الحالة الاجتماعية. وكذلك مع نتيجة دراسة نجلاء حسين (٢٠١٤: ٧٥١) والتي أوضحت أن السيدات المتزوجات ترتفع لديهم القدرة علي التخطيط الإستراتيجي للدخل المالي مقارنة بالأرامل والمطلقات.

- حجم الأسرة:

جدول (١٧) تحليل التباين في اتجاه واحد لمتوسطات درجات السيدات العاملات عينة البحث الأساسية في الوعي باستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد بأبعدها تبعاً لحجم الأسرة (ن = ٣٦٨)

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
التفكير الإيجابي وتطوير الذات	بين المجموعات	٩٤٥,٣٦٥	٢	٤٧٢,٦٨٣	١٢,٦١١	دالة عند ٠,٠٠١
	داخل المجموعات	١٣٦٨٠,٩٣٩	٣٦٥	٣٧,٤٨٢		
	الكل	١٤٦٢٦,٣٠٤	٣٦٨			
التخطيط لإستغلال الوقت	بين المجموعات	٩٢٦,٥٩٢	٢	٤٦٣,٢٩٦	١٣,٣٥٠	دالة عند ٠,٠٠١
	داخل المجموعات	١٢٦٦٧,١٣٦	٣٦٥	٣٤,٧٠٤		
	الكل	١٣٥٩٣,٧٢٨	٣٦٨			
التخطيط المالي للمستقبل	بين المجموعات	١٥٠٩,١٦٤	٢	٧٥٤,٥٨٢	٢١,٩٦٠	دالة عند ٠,٠٠١
	داخل المجموعات	١٢٥٤٢,٠٥١	٣٦٥	٣٤,٣٦٢		
	الكل	١٤٠٥١,٢١٥	٣٦٨			
الإدارة الاستباقية ككل	بين المجموعات	٩١٥٧,٦٤٤	٢	٤٥٧٨,٨٢٢	٢٠,٩٥٩	دالة عند ٠,٠٠١
	داخل المجموعات	٧٩٧٤٠,٤١٩	٣٦٥	٢١٨,٤٦٧		
	الكل	٨٨٨٩٨,٠٦٣	٣٦٨			

تبين نتائج جدول (١٧) وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات السيدات العاملات عينة البحث الأساسية في الوعي باستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد بأبعدها (التفكير الإيجابي وتطوير الذات - التخطيط لإستغلال الوقت - التخطيط المالي للمستقبل - الإدارة الاستباقية ككل) تبعاً لحجم الأسرة، حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي ١٢,٦١١، ١٣,٣٥٠، ٢١,٩٦٠، ٢٠,٩٥٩ وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوي دلالة ٠,٠٠١ وهذا يدل أن متغير حجم الأسرة أدى إلى إحداث فروقاً واضحة ومعنوية في الوعي باستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد، ولمعرفة اتجاه الفروق تم استخدام اختبار LSD كما هو موضح في الجدول رقم (١٨).

يتبين من جدول (١٨) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات السيدات العاملات عينة البحث الأساسية في الوعي باستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد بأبعدها (التفكير الإيجابي وتطوير الذات- التخطيط المالي للمستقبل - الإدارة الاستباقية ككل) تبعاً لحجم الأسرة عند مستويات دلالة ٠,٠٠١ - ٠,٠٠١ لصالح الأسر صغيرة الحجم (أقل من ٤ أفراد)، وقد يرجع ذلك أن الأسر صغيرة الحجم عادة ما يميل تفكيرها نحو الإيجابية والتطوير كما أن قلة عدد أفرادها يقلل من ضغط المتطلبات والاحتياجات مما يمكنها من توفير جزي من الدخل المالي واستثماره لتلبية الاحتياجات المستقبلية إضافة إلى قدرتها على حسن استغلال الوقت واستثماره.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من مايسة الحبشي (٢٠١١: ٤٩٧)، شيرين فرحات (٢٠١٧: ٤٥)، والتي أظهرت أن الأسر ذات الحجم الأقل تتجه بدرجة أكبر إلى التخطيط الاستراتيجي لمرحلة التقاعد (المالي - الصحي - وقت الفراغ). كما تختلف مع دراسة نعمة رقيان وآخرون (٢٠١٧: ١٩٣) حيث أشارت إلى عدم وجود تأثير لحجم الأسرة على الوعي بالتخطيط الاستراتيجي لمرحلة التقاعد.

جدول (١٨) اختبار Isd لمعرفة اتجاه الفروق بين متوسطات درجات السيدات العاملات عينة البحث الأساسية في الوعي باستراتيجيات الإدارة الاستباقية بأبعادها تبعاً لحجم الأسرة (ن = ٣٦٨)

الأبعاد	حجم الأسرة	صغيرة (>٤ أفراد) م=٢٩,٢	متوسطة (٦:٤ أفراد) م=٢٦,٨	كبيرة (٧ فأكثر) م=٢٤,٨
التفكير الإيجابي وتطوير الذات	صغيرة (>٤ أفراد)	-	-	-
	متوسطة (٦:٤ أفراد)	**٢,٠٢-	-	-
	كبيرة (٧ فأكثر)	***٤,٣٦-	**٢,٣٤-	-
التخطيط لإستغلال الوقت	حجم الأسرة	صغيرة (>٤ أفراد) م=٢٦,١	متوسطة (٦:٤ أفراد) م=٢٥,٤	كبيرة (٧ فأكثر) م=٢٢,٥
	صغيرة (>٤ أفراد)	-	-	-
	متوسطة (٦:٤ أفراد)	***٣,٥٢-	-	-
	كبيرة (٧ فأكثر)	**٢,٨٧-	٠,٦٤٨	-
التخطيط المالي للمستقبل	حجم الأسرة	صغيرة (>٤ أفراد) م=٣١,٢	متوسطة (٦:٤ أفراد) م=٣٠,٥	كبيرة (٧ فأكثر) م=٢٦,٥
	صغيرة (>٤ أفراد)	-	-	-
	متوسطة (٦:٤ أفراد)	***٣,٩٧-	-	-
	كبيرة (٧ فأكثر)	***٤,٧٤-	٠,٧٧٧-	-
لادارة الاستباقية ككل	حجم الأسرة	صغيرة (>٤ أفراد) م=٨٥,٩	متوسطة (٦:٤ أفراد) م=٨٣,٥	كبيرة (٧ فأكثر) م=٧٣,٩
	صغيرة (>٤ أفراد)	-	-	-
	متوسطة (٦:٤ أفراد)	***٩,٥١-	-	-
	كبيرة (٧ فأكثر)	***١١,٩٩-	٢,٤٧-	-

*** معنوية عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)

* معنوية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

- مستوى تعليم السيدة العاملة:

جدول (١٩) تحليل التباين في اتجاه واحد لمتوسطات درجات السيدات العاملات عينة البحث الأساسية في الوعي باستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد بأبعادها تبعاً لتعليم المرأة العاملة (ن = ٣٦٨)

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
التفكير الإيجابي وتطوير الذات	بين المجموعات	٥٢٤,٣٦٢	٢	٢٦٢,١٨١	٦,٧٨٦	دالة عند ٠,٠١
	داخل المجموعات الكلي	١٤١٠١,٩٤٣	٣٦٥	٣٨,٦٣٥		
		١٤٦٢٦,٣٠٤	٣٦٨			
التخطيط لإستغلال الوقت	بين المجموعات	٢٥٣,٦٢٢	٢	١٢٦,٨١١	٣,٤٧٠	دالة عند ٠,٠٥
	داخل المجموعات الكلي	١٣٣٤٠,١٠٧	٣٦٥	٣٦,٥٤٨		
		١٣٥٩٣,٧٢٨	٣٦٨			
التخطيط المالي للمستقبل	بين المجموعات	٨٨٥,٣٢٠	٢	٤٤٢,٦٦٠	١٢,٢٧٢	دالة عند ٠,٠٠١
	داخل المجموعات الكلي	١٣١٦٥,٨٩٤	٣٦٥	٣٦,٠٧١		
		١٤٠٥١,٢١٥	٣٦٨			
الإدارة الاستباقية ككل	بين المجموعات	٤١٣٩,٥٨٠	٢	٢٠٦٩,٧٩٠	٨,٩١٣	دالة عند ٠,٠٠١
	داخل المجموعات الكلي	٨٤٧٥٨,٤٨٣	٣٦٥	٢٣٢,٢١٥		
		٨٨٨٩٨,٠٦٣	٣٦٨			

تبين النتائج الموضحة بجدول (١٩) وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات السيدات العاملات عينة البحث الأساسية في الوعي باستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد بأبعادها (التفكير الإيجابي وتطوير الذات - التخطيط لإستغلال الوقت - التخطيط المالي للمستقبل - الإدارة الاستباقية ككل) تبعاً لتعليم المرأة العاملة، حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي ٦,٧٨٦، ٣,٤٧٠، ١٢,٢٧٢، ٨,٩١٣ وهى قيم دالة إحصائياً عند مستوي دلالة ٠,٠٠١، ٠,٠٠١، ٠,٠٠٥ وهذا يدل أن متغير المستوى التعليمي أدى إلى إحداث فروقاً واضحة ومعنوية في الوعي باستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد، ولمعرفة اتجاه الفروق تم استخدام اختبار LSD كما هو موضح في الجدول التالي.

جدول (٢٠) اختبار Isd لمعرفة اتجاه الفروق بين متوسطات درجات السيدات العاملات عينة البحث الأساسية في الوعي باستراتيجيات الإدارة الإستباقية بأبعادها تبعاً لمستوى تعليم السيدة العاملة (ن = ٣٦٨)

الأبعاد	مستوى تعليم السيدة العاملة	منخفض م=٢٥,٦	متوسط م=٢٥,٨	مرتفع م=٢٨,٢
التفكير الإيجابي وتطوير الذات	منخفض	-	-	-
	متوسط	-٠,١٤٤	-	-
	مرتفع	-٢,٥٧*	-٢,٤٢**	-
لتخطيط لإستغلال الوقت	مستوى تعليم السيدة العاملة	منخفض م=٢٢,٨	متوسط م=٢٤,٩	مرتفع م=٢٥,٣
	منخفض	-	-	-
	متوسط	-٢,٠٨*	-	-
التخطيط المالي للمستقبل	مرتفع	-٢,٥١*	-٠,٤٣٢	-
	مستوى تعليم السيدة العاملة	منخفض م=٢٦,٧	متوسط م=٢٨,٧	مرتفع م=٣١,١
	منخفض	-	-	-
الإدارة الاستباقية ككل	متوسط	-٢,٠١*	-	-
	مرتفع	-٤,٤١***	-٢,٤٠***	-
	تعليم المرأة العاملة	منخفض م=٧٥,٢	متوسط م=٧٩,٤	مرتفع م=٨٤,٧
الإدارة الاستباقية ككل	منخفض	-	-	-
	متوسط	-٤,٢٤	-	-
	مرتفع	-٩,٥٠***	-٥,٢٦**	-

* معنوية عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)

** معنوية عند مستوى دلالة (٠,٠٠٥)

يتبين من جدول (٢٠) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات السيدات العاملات عينة البحث الأساسية في الوعي باستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد بأبعادها (التفكير الإيجابي وتطوير الذات - التخطيط لإستغلال الوقت - التخطيط المالي للمستقبل - الإدارة الاستباقية ككل) تبعاً لمستوى تعليم السيدة العاملة عند مستويات دلالة ٠,٠٠٥ - ٠,٠٠١ - ٠,٠٠١ لصالح ذوات التعليم المرتفع. فالتعليم يصقل من مهارات المرأة ويوجه تفكيرها نحو الأفكار الإيجابية ويبعدها عن السلبية كما أنه يساعدها على

تطوير ذاتها حتى تتمكن من مواجهة صعوبات ومشكلات الحياة كما أن التعليم المرتفع يرفع من قدرة المرأة على التخطيط الإستراتيجي للإستفادة من وقتها ودخلها الإستفادة القصوى مما يكسبها توجهاً استباقياً لمرحلة التقاعد المقبلة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من عبد السلام سكران (٢٠١٠: ٣٠)، Alhawarin (2014: 55) وشيرين فرحات (٢٠١٧: ٤٦) فقد أشاروا إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التخطيط للتوجه المستقبلي والميل للعودة إلى سوق العمل بعد التقاعد لصالح الأفراد ذوي المستوى التعليمي المرتفع. كما أوضحت دراسة رشا منصور (٢٠١٥: ١٥٩) أن إدارة ربة الأسرة تتأثر إيجاباً بمستواها التعليمي. وأيضاً تتفق مع دراسة آيات أحمد (٢٠١٨: ١٢) والتي أوضحت وجود فروق في نمط التفكير الإيجابي تبعاً لمستوى تعليم ربة الأسرة لصالح ربوات الأسر ذات التعليم المرتفع.

كما تتعارض هذه النتيجة مع دراسة نهى مصطفى (٢٠١٩: ٢٢٢) والتي أوضحت أن الوعي بالتخطيط للدخل المالي يرتفع لدى ربوات الأسر ذات المستوى التعليمي الأعلى. كما تتعارض أيضاً مع دراسة هناء علام وآخرون (٢٠٢١: ٢٣١) والتي أوضحت عدم وجود فروق في التفكير الإيجابي لدى السيدات باختلاف مستواهم التعليمي.

- الدخل الشهري للأسرة:

جدول (٢١) تحليل التباين في إتجاه واحد لمتوسطات درجات السيدات العاملات عينة البحث الأساسية في الوعي بإستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد بأبعادها تبعاً لدخل الأسرة (ن = ٣٦٨)

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
التفكير الإيجابي وتطوير الذات	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	١٤٧١,٩٤٣ ١٣١٥٤,٣٦٢ ١٤٦٢٦,٣٠٤	٢ ٣٦٥ ٣٦٨	٧٣٥,٩٧١ ٣٦,٠٣٩	٢٠,٤٢١	دالة عند ٠,٠٠١
التخطيط لإستغلال الوقت	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	٨٤٨,٢٩٠ ١٢٧٤٥,٤٣٨ ١٣٥٩٣,٧٢٨	٢ ٣٦٥ ٣٦٨	٤٢٤,١٤٥ ٣٤,٩١٩	١٢,١٤٧	دالة عند ٠,٠٠١
التخطيط المالي للمستقبل	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	٣٢٢,٦٠٣ ١٣٧٢٨,٦١٢ ١٤٠٥١,٢١٥	٢ ٣٦٥ ٣٦٨	١٦١,٣٠١ ٣٧,٦١٣	٤,٢٨٨	دالة عند ٠,٠٥
الإدارة الاستباقية ككل	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	٦٧٧٧,٦٨٨ ٨٢١٢٠,٣٧٤ ٨٨٨٩٨,٠٦٣	٢ ٣٦٥ ٣٦٨	٣٣٨,٨٤٤ ٢٢٤,٩٨٧	١٥,٠٦٢	دالة عند ٠,٠٠١

تشير النتائج الموضحة بجدول (٢١) وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات السيدات العاملات عينة البحث الأساسية في الوعي بإستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد بأبعادها (التفكير الإيجابي وتطوير الذات - التخطيط لإستغلال الوقت - التخطيط المالي للمستقبل - الإدارة الاستباقية ككل) تبعاً لدخل الأسرة، حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي ٢٠,٤٢١، ١٢,١٤٧، ٤,٢٨٨، ١٥,٠٦٢ وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوي دلالة ٠,٠٠١، ٠,٠٥، وهذا يشير إلى أن مستوى الدخل الأسري له دور هام في إحداث فروقاً واضحة ومعنوية في الوعي بإستراتيجيات الإدارة الاستباقية

مرحلة التقاعد لدى السيدات العاملات، ولمعرفة اتجاه الفروق تم استخدام اختبار LSD كما هو موضح في الجدول التالي.

جدول (٢٢) اختبار Lsd لمعرفة اتجاه الفروق بين متوسطات درجات السيدات العاملات عينة البحث الأساسية في الوعي باستراتيجيات الإدارة الاستباقية بأبعادها تبعاً لدخل الأسرة (ن = ٣٦٨)

الأبعاد	الدخل الشهري للأسرة	منخفض م=٢٥,٧	متوسط م=٢٥,٢	مرتفع م=٢٩,٦
التفكير الإيجابي وتطوير الذات	منخفض	-	-	-
	متوسط	-٠,٤٨١	-	-
	مرتفع	-٠,٣٩٥***	-٠,٤٤٣***	-
لتخطيط لإستغلال الوقت	الدخل الشهري للأسرة	م=٢٢,٤	م=٢٤,٤	م=٢٦,٧
	منخفض	-	-	-
	متوسط	-٠,٢٠١*	-	-
التخطيط المالي للمستقبل	الدخل الشهري للأسرة	م=٢٨,٥	م=٢٨,٧	م=٣٠,٧
	منخفض	-	-	-
	متوسط	-٠,٢٠١*	-	-
الإدارة الاستباقية ككل	الدخل الشهري للأسرة	م=٢٦,٧	م=٢٨,٤	م=٨٧,١
	منخفض	-	-	-
	متوسط	-١,٧٣	-	-
	مرتفع	-٠,٣٩٥***	-٠,٨٦٥***	-

* معنوية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) *** معنوية عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)

يتبين من جدول (٢٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات السيدات العاملات عينة البحث الأساسية في الوعي باستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد بأبعادها (التفكير الإيجابي وتطوير الذات - التخطيط لإستغلال الوقت - التخطيط المالي للمستقبل - الإدارة الاستباقية ككل) تبعاً للدخل الشهري للأسرة عند مستويات دلالة ٠,٠٥ - ٠,٠١ - ٠,٠٠١ لصالح الدخل المرتفع. وتفسر الباحثة هذه النتيجة إلى ان بارتفاع الدخل تتوافر لدى ربة الأسرة الإستطاعة لسد احتياجاتها إضافة إلى ادخار جزء من الدخل أو استثماره للطوارئ، ومن ناحية أخرى يقترن الدخل المرتفع بالمستوي التعليمي والإجتماعي المرتفع الذي يحسن من تفكير الفرد تجاه المستقبل ويطور من ذاته، علاوة على إمتلاك الرؤية لإستغلال الوقت لإستغلال الأمثل.

تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من مايسة الحبشي (٢٠١١: ٤٩٧)، نجلاء حسين (٢٠١٤: ٧٥١)، شيرين فرحات (٢٠١٧: ٤٦) والتي أظهرت أن التخطيط الاستراتيجي للدخل المالي ووقت الفراغ لمرحلة التقاعد يزداد بزيادة دخل الأسرة، وأيضاً

مع دراسة يحيى النجار وعبدالرؤوف الطلاع (٢٠١٥: ٣٣٠) التي أكدت على وجود فروق في التفكير الإيجابي لدى السيدات باختلاف دخل الأسرة.

كما تتعارض هذه النتيجة مع دراسة نعمة رقبان وآخرون (٢٠١٧: ١٧٨) حيث أكدت على أنه كلما زاد الدخل كلما قل الوعي بالتخطيط الإستراتيجي لسن التقاعد من الجانب الإقتصادي. وأيضاً مع دراسة هناء علام وآخرون (٢٠٢١: ٢٣١) والتي أوضحت عدم وجود فروق في التفكير الإيجابي لدى السيدات باختلاف دخل الأسرة. استناداً لما سبق يمكن قبول الفرض الثاني كلياً.

الفرض الثالث: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات السيدات العاملات عينة البحث الأساسية في مستوى الرفاهية الحياتية بمحاورها (الرفاهية الجسدية - الرفاهية الاجتماعية - الرفاهية النفسية) تبعاً لمتغيرات الدراسة (مكان السكن - حجم الأسرة - مستوى تعليم السيدة العاملة - الدخل الشهري للأسرة).

للتحقق من صحة هذا الفرض إحصائياً تم استخدام الآتي: اختبار "ت" لإيجاد قيمة ت للوقوف على دلالة الفروق في الرفاهية الأسرية تبعاً لمكان السكن كما هو موضح في الجدول رقم (٢٣)، أسلوب تحليل التباين أحادي الإتجاه لإيجاد قيمة (ف) للوقوف على دلالة الفروق في الرفاهية الحياتية بمحاورها. واستخدام اختبار LSD لمعرفة اتجاهات الفروق في حالة وجودها، والجدول من (٢٣: ٢٨) توضح ذلك .

- مكان السكن:

جدول (٢٣) دلالة الفروق بين متوسطات درجات السيدات العاملات عينة البحث في الرفاهية الحياتية بمحاورها تبعاً لمكان السكن (ن = ٣٦٨)

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	الحضر ن = ٢١٥		الريف ن = ١٥٣		المحاور
			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
دالة عند ٠,٠٠١ لصالح الحضر	٣,٦٤٠-	٢,١-	٤,٤٠	٣٦,٧	٦,٦٣	٣٤,٦	الرفاهية الجسدية
دالة عند ٠,٠١ لصالح الحضر	٣,٥٦٦-	١,٦١-	٣,٨٨	٣٢,٧	٤,٨٥	٣١,٠٩	الرفاهية الاجتماعية
غير دالة	٠,٥٥٤-	٠,٢-	٣,٧١	٣٠,٥	٤,١١	٣٠,٣	الرفاهية النفسية
دالة عند ٠,٠١ لصالح الحضر	٣,٣٥٧-	٣,٨٧-	٩,٢	٩٩,٩	١٣,٣	٩٦,٠٣	الرفاهية ككل

توضح نتائج جدول (٢٣) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات السيدات العاملات عينة البحث الأساسية في مستوى الرفاهية الحياتية بمحاورها (الجسدية - الاجتماعية - الرفاهية ككل) تبعاً لمكان السكن حيث بلغت قيمة (ت) على التوالي -٣,٦٤٠، -٣,٥٦٦، -٣,٣٥٧ وهي قيم دالة إحصائياً عند ٠,٠٠١، ٠,٠١، ٠,٠٠١ لصالح السيدات العاملات اللاتي تسكن في الحضر. وقد يرجع ذلك إلى ما توفره البيئة الحضرية من خدمات تحقق توقعات ومتطلبات ربوات الاسر الحضرية. كما أوضحت نتائج الجدول عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات السيدات العاملات عينة البحث الأساسية في مستوى الرفاهية النفسية تبعاً لمكان السكن حيث بلغت قيمة (ت) -٠,٥٥٤ وهي قيمة غير دالة إحصائياً. وقد يرجع ذلك إلى ما تعانيه ربوات

الاسر العائلات من ضغوطات حياتية ناتجة من تعدد الوظائف والمهام التي تقوم بها أياً كانت بيئتها السكنية حضرية كانت أم ريفية مما يقلل من درجة ما تشعر به من رفاهية نفسية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة نيبال عطية وآيات أحمد (٢٠١٥: ١٣٨) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق في الإستقرار النفسي والرضا عن الحياة وفقاً لإختلاف مكان السكن (ريف - حضر). كما تتفق مع دراسة نهى مصطفى (٢٠١٩: ٢٠٩) في أن المشكلات النفسية تكون بدرجة أكبر في الريف عن الحضر مما يؤثر على درجة رضاهم، كما يتفق مع دراسة إيمان دراز وسلوى عيد (٢٠٢٢: ٢٣٧) التي أثبتت أن السيدات الحضريات يتمتعن بدرجات أعلى من الرفاهية الأسرية عن السيدات الريفيات. بينما يتعارض مع دراسة مسعودي أمحمد (٢٠٢٢: ١٠) والتي أوضحت أن مستوى الرفاهية لا يتأثر باختلاف مكان الأشخاص العاملين في الريف أو الحضر.

- حجم الأسرة:

جدول (٢٤) تحليل التباين في إتجاه واحد لمتوسطات درجات السيدات العاملات عينة البحث الأساسية في مستوى الرفاهية الحياتية بمحاورها تبعاً لحجم الأسرة (ن = ٣٦٨)

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الرفاهية الجسدية	بين المجموعات داخل المجموعات الكلي	٧٤٢,٠٣١ ١٠٤٨٣,١٧٦ ١١٢٢٥,٢٠٧	٢ ٣٦٥ ٣٦٨	٣٧١,٠١٥ ٢٨,٧٢١	١٢,٩١٨	دالة عند ٠,٠٠١
الرفاهية الاجتماعية	بين المجموعات داخل المجموعات الكلي	٣٠٤,٤٣٨ ٦٧٤٦,٦٨١ ٧٠٥١,١٢٠	٢ ٣٦٥ ٣٦٨	١٥٢,٢١٩ ١٨,٤٨٤	٨,٢٣٥	دالة عند ٠,٠٠١
الرفاهية النفسية	بين المجموعات داخل المجموعات الكلي	١٣٠,٦٧٢ ٥٣٩٩,٤٩١ ٥٥٣٠,١٦٣	٢ ٣٦٥ ٣٦٨	٦٥,٣٣٦ ١٤,٧٩٣	٤,٤١٧	دالة عند ٠,٠٥
الرفاهية ككل	بين المجموعات داخل المجموعات الكلي	٢٣٠٣,٥٧٥ ٤٤٤٥٥,٢٨٤ ٤٦٧٥٨,٨٥٩	٢ ٣٦٥ ٣٦٨	١١٥١,٧٨٨ ١٢١,٧٩٥	٩,٤٥٧	دالة عند ٠,٠٠١

تشير النتائج الموضحة بجدول (٢٤) وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات السيدات العاملات عينة البحث الأساسية في مستوى الرفاهية الحياتية بمحاورها (الجسدية - الاجتماعية - النفسية - الرفاهية ككل) تبعاً لحجم الأسرة، حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي ١٢,٩١٨، ٨,٢٣٥، ٤,٤١٧، ٩,٤٥٧ وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوي دلالة ٠,٠٠١، ٠,٠٥ وهذا يشير إلى أن حجم الأسرة له دور هام في إحداث فروق واضحة ومعنوية في الرفاهية الحياتية لدى السيدات العاملات، ولمعرفة اتجاه الفروق تم استخدام اختبار LSD كما هو موضح في الجدول رقم (٢٥).

جدول (٢٥) اختبار Isd لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات السيدات العاملات عينة البحث الأساسية في مستوى الرفاهية الحياتية تبعاً لحجم الأسرة (ن = ٣٦٨)

الأبعاد	حجم الأسرة	صغيرة (>٤ أفراد) م=٣٧,٨	متوسطة (٤:٦ أفراد) م=٣٤,٩	كبيرة (٧ فأكثر) م=٣٤,٥
الرفاهية الجسدية	صغيرة (>٤ أفراد)	-	-	-
	متوسطة (٤:٦ أفراد)	***٢,٨٤	-	-
	كبيرة (٧ فأكثر)	***٣,٢٥١	٠,٤٠٧	-
الرفاهية الاجتماعية	حجم الأسرة	صغيرة (>٤ أفراد) م=٣٣,١	متوسطة (٤:٦ أفراد) م=٣١,٩	كبيرة (٧ فأكثر) م=٣٠,٦
	صغيرة (>٤ أفراد)	-	-	-
	متوسطة (٤:٦ أفراد)	*١,١٣٩	-	-
الرفاهية النفسية	كبيرة (٧ فأكثر)	***٢,٤٧٨	*١,٣٣٩	-
	حجم الأسرة	صغيرة (>٤ أفراد) م=٣٠,٩	متوسطة (٤:٦ أفراد) م=٣٠,٤	كبيرة (٧ فأكثر) م=٢٩,٣
	صغيرة (>٤ أفراد)	-	-	-
الرفاهية ككل	متوسطة (٤:٦ أفراد)	٠,٥٢٦-	-	-
	كبيرة (٧ فأكثر)	١,٠٢٨	**١,٥٥٥	-
	حجم الأسرة	صغيرة (>٤ أفراد) م=١٠١,٣	متوسطة (٤:٦ أفراد) م=٩٧,٨	كبيرة (٧ فأكثر) م=٩٤,٥
الرفاهية ككل	صغيرة (>٤ أفراد)	-	-	-
	متوسطة (٤:٦ أفراد)	**٣,٤٥	-	-
	كبيرة (٧ فأكثر)	***٦,٧٥	*٣,٣٠٢	-

* معنوية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) *** معنوية عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)

يتبين من جدول (٢٥) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات السيدات العاملات عينة البحث الأساسية في الرفاهية الحياتية بمحاروها (الجسدية - النفسية - الرفاهية ككل) تبعاً لحجم الأسرة عند مستويات دلالة ٠,٠٠١ - ٠,٠١ - ٠,٠٥. فصغر عدد أفراد الأسرة يتيح لربة من أفراد الأسرة الإهتمام بصحتها البدنية كما أنه لا يمثل ضغطاً نفسياً عليها بخلاف العدد الأكبر من أفراد الأسرة. ويتفق ذلك مع دراسة اسراء الحيطاوي وآخرون (٢٠٢١: ٤٢٠) حيث أوضحت أن درجة رضا ربات الأسر عن الحياة الصحية ترتفع مع عدد أفراد الأسرة الأقل. في حين يتعارض مع دراسة إيمان دراز وسلوى عيد (٢٠٢٢: ٢٤٣) التي أوضحت عدم وجود فروق في الرفاهية الأسرية تبعاً لعدد أفراد الأسرة.

كما يتبين من نتائج الجدول وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات السيدات العاملات في الرفاهية الاجتماعية لصالح الأسرة متوسطة الحجم (٤:٦ أفراد) وترجع الباحثة ذلك على أن هذه العدد يعتبر مناسباً في خلق جو أسري تتم أجوانه التواصل والتآلف والاندماج الاسري مما يعطي شعوراً لدى المرأة بوجود العزوة وتوافر العلاقات الأسرية الحسنة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة شرقية محمد ومريم بوقروة (٢٠٢٢: ١٥٧) حيث أشارت ان لحجم الأسرة له تأثير واضح وفعال على الرفاهية.

- مستوى تعليم السيدة العاملة:

جدول (٢٦) تحليل التباين في اتجاه واحد لمتوسطات درجات السيدات العاملات عينة البحث الأساسية في مستوى الرفاهية الحياتية بمحاورها تبعاً لتعليم السيدة العاملة (ن = ٣٦٨)

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الرفاهية الجسدية	بين المجموعات داخل المجموعات الكلي	٢٨,٧٣٠ ١١١٩٦,٤٧٦ ١١٢٢٥,٢٠٧	٢ ٣٦٥ ٣٦٨	١٤,٣٦٥ ٣٠,٦٧٥	٠,٤٦٨	غير دالة
الرفاهية الاجتماعية	بين المجموعات داخل المجموعات الكلي	١٠٨,٦٣٠ ٦٩٤٢,٤٩٠ ٧٠٥١,١٢٠	٢ ٣٦٥ ٣٦٨	٥٤,٣١٥ ١٩,٠٢١	٢,٨٥٦	غير دالة
الرفاهية النفسية	بين المجموعات داخل المجموعات الكلي	٧٧,٤٣٦ ٥٤٥٢,٧٢٧ ٥٥٣٠,١٦٣	٢ ٣٦٥ ٣٦٨	٣٨,٧١٨ ١٤,٩٣٩	٢,٥٩٢	غير دالة
الرفاهية ككل	بين المجموعات داخل المجموعات الكلي	٥٩٣,٦٨٢ ٤٦١٦٥,١٧٧ ٤٦٧٥٨,٨٥٩	٢ ٣٦٥ ٣٦٨	٢٩٦,٨٤١ ١٢٦,٤٨٠	٢,٣٤٧	غير دالة

تشير النتائج الموضحة بجدول (٢٦) عدم وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات السيدات العاملات عينة البحث الأساسية في مستوى الرفاهية الحياتية بمحاورها (الجسدية - الاجتماعية - النفسية - الرفاهية ككل) تبعاً لتعليم المرأة العاملة حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي ٠,٤٦٨، ٢,٨٥٦، ٢,٥٩٢، ٢,٣٤٧ وهي قيم غير دالة إحصائياً.

وتعزي الباحثة عدم وجود فروق معنوية تعود إلى المستوى التعليمي إلى أنه مهما ارتفع أو انخفض المستوى التعليمي للمرأة فإنها تحاول بعوامل أخرى الشعور بالراحة الجسدية والنفسية والاجتماعية مثل الدخل الذي يمكنها من الاستعانة بالأجهزة المتطورة التي قد تحقق لها ذلك وغيرها من العوامل الأخرى التي تساعد ربة الأسرة على تحقيق ذلك. وتتفق هذه النتيجة مع دراسات نيبال عطية وآيات أحمد (٢٠١٥: ١٣٨)، صبا المحفوظ (٢٠١٨: ١)، نادية عابدي (٢٠١٩: ٤٢٢) حيث أشاروا إلى عدم وجود فروق في الإستقرار النفسي والرضا عن الحياة، وجودة الصحة العامة وفقاً لإختلاف المستوى التعليمي للمتقاعدين. وأيضاً مع دراسة يحيى النجار (٢٠١٨: ٥٦) التي أشارت إلى عدم وجود فروق في الرفاهية النفسية والاجتماعية تعزى لمتغير التعليم. في حين تختلف مع دراسة إيمان دراز وسلوى عيد (٢٠٢٢: ٢٤٣) التي أوضحت وجود فروق في الرفاهية الأسرية تبعاً لمستوى تعليم المرأة لصالح المستوى التعليمي المرتفع. كما يتعارض مع دراسة اسراء الحيطاوي وآخرون (٢٠٢١: ٤٢٤) حيث أوضحت وجود فروق في درجة رضا ربوات الأسر عن الحياة الصحية والنفسية والاجتماعية تبعاً لمستوى تعليمها لصالح مستوى التعليم المرتفع.

- الدخل الشهري للأسرة:
جدول (٢٧) تحليل التباين في اتجاه واحد لمتوسطات درجات السيدات العاملات عينة البحث الأساسية في مستوى الرفاهية الحياتية بمحاورها تبعاً للدخل الشهري للأسرة (ن = ٣٦٨)

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الرفاهية الجسدية	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	٣٥٣,١٣٨ ١٠,٨٧٢,٠٦٩ ١١٢٢٥,٢٠٧	٢ ٣٦٥ ٣٦٨	١٧٦,٥٦٩ ٢٩,٧٨٦	٥,٩٢٨	دالة عند ٠,٠١
الرفاهية الاجتماعية	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	٣١٨,٦١٠ ٦٧٣٢,٥٠٩ ٧,٠٥١,١٢٠	٢ ٣٦٥ ٣٦٨	١٥٩,٣٠٥ ١٨,٤٤٥	٨,٦٣٧	دالة عند ٠,٠٠١
الرفاهية النفسية	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	٢٦٦,١٩٥ ٥٢٦٣,٩٦٨ ٥٥٣٠,١٦٣	٢ ٣٦٥ ٣٦٨	١٣٣,٠٩٨ ١٤,٤٢٢	٩,٢٢٩	دالة عند ٠,٠٠١
الرفاهية ككل	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	٢٦٨٣,١٥٤ ٤٤٠٧٥,٧٠٥ ٤٦٧٥٨,٨٥٩	٢ ٣٦٥ ٣٦٨	١٣٤١,٥٧٧ ١٢٠,٧٥٥	١١,١١٠	دالة عند ٠,٠٠١

تشير النتائج الموضحة بجدول (٢٧) وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات السيدات العاملات عينة البحث الأساسية في مستوى الرفاهية الحياتية بمحاورها (الجسدية - الاجتماعية - النفسية - الرفاهية ككل) تبعاً لدخل الأسرة، حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي ٥,٩٢٨، ٨,٦٣٧، ٩,٢٢٩، ١١,١١٠، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٠١، ٠,٠١ ولمعرفة اتجاه الفروق تم استخدام اختبار LSD ويوضح الجدول الآتي ذلك.

جدول (٢٨) اختبار Isd لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات السيدات العاملات عينة البحث الأساسية في مستوى الرفاهية الحياتية تبعاً للدخل الشهري للأسرة (ن = ٣٦٨)

مرتفع م=٣٦,٧	متوسط م=٣٥,٩	منخفض م=٣٤,٥	الدخل الشهري للأسرة	المحاور
-	-	-	منخفض	الرفاهية الجسدية
-	-	-٠,٧٣٤	متوسط	
-	**٢,٢٣	١,٥٠٢	مرتفع	
مرتفع م=٣٢,٩	متوسط م=٣١,٨	منخفض م=٣٠,٨	الدخل الشهري للأسرة	الرفاهية الاجتماعية
-	-	-	منخفض	
-	-	-١,١٢	متوسط	
-	***٢,١١	٠,٩٨٨	مرتفع	
مرتفع م=٣١,٣	متوسط م=٢٩,٦	منخفض م=٢٩,٥	الدخل الشهري للأسرة	الرفاهية النفسية
-	-	-	منخفض	
-	-	-**١,٦٢	متوسط	
-	***١,٧٤	٠,١١٨	مرتفع	
مرتفع م=١٠٠,٩	متوسط م=٩٧,٤	منخفض م=٩٤,٨	الدخل الشهري للأسرة	الرفاهية ككل
-	-	-	منخفض	
-	-	-*٣,٤٨	متوسط	
-	***٦,٠٩	٢,٦٠	مرتفع	

* معنوية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ** معنوية عند مستوى دلالة (٠,٠٠١) *** معنوية عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)

يتبين من جدول (٢٨) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات السيدات العاملات عينة البحث الأساسية في مستوى الرفاهية الحياتية بمحاورها (الجسدية - الاجتماعية - النفسية - الرفاهية ككل) تبعاً لدخل الأسرة لصالح ذوي الدخل المرتفع. فإخفاض دخل الأسرة يجعل المرأة مكبلة بأعباء ومتطلبات الحياة الأسرية وكذلك الانشغال إما بتدبيرها أو بتوفيرها الأمر الذي يكون سبباً ومدعاة لإنخفاض الرفاهية الحياتية لدى هذه الأسر (إيمان دراز وسلوى عيد، ٢٠٢٢: ٢٤٧).

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة دليلة حامد (٢٠٢٢: ٥٨١). التي أكدت أن للدخل دور أساسي في المشكلات الاجتماعية والنفسية والصحية، وتؤكد دراسة Ho, et al., (2016: 56) أن الأشخاص ذوي الدخل المرتفع يرتفع لديه الشعور بالرفاهية. كما أشارت دراسة عمرو هلال (٢٠٢٠: ٣٧١) إلى وجود فروق معنوية في الرفاهية النفسية والبدنية ورفاهية العلاقات الاجتماعية تعزى إلى المستوى الاقتصادي لصالح المستوى المرتفع. وتشير دراسة شرقية محمد ومريم بوقروة (٢٠٢٢: ١٥٦) أن الدخل الأسري شرط ضروري لتحقيق الرفاهية في حين يتعارض مع دراسة اسراء الحيطاوي وآخرون (٢٠٢١: ٤٢٠) حيث أوضحت أن درجة رضا ربوات الأسر عن الحياة الصحية والنفسية

والاجتماعية لا يختلف باختلاف الدخل الأسري. استناداً لما سبق يمكن قبول الفرض الثالث جزئياً.

الفرض الرابع: تختلف نسبة مشاركة المتغير المستقل (الوعي بإستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد) في تفسير نسبة التباين في المتغير التابع (مستوى الرفاهية الحياتية لدى السيدات العاملات) تبعاً لأوزان معاملات الانحدار ودرجة الارتباط.

وللتحقق من صحة الفرض تم استخدام اسلوب الإنحدار المتعدد بطريقة **stepwise**. ويوضح الجدول التالي نتائج هذا الإختبار.

جدول (٢٩) الانحدار الخطي المتعدد لبيان أثر المتغير المستقل (استراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد) على المتغير التابع (اجمالي الرفاهية الحياتية للسيدات العاملات) (ن = ٣٦٨)

المتغيرات	معامل الارتباط R	معامل تحديد نسبة المشاركة R ²	معامل الانحدار	قيمة (ف)	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
مستوى الرفاهية الحياتية	٠,٧٢٦	٠,٥٢٧	الثابت	٤٩,٩٢٥	٢٠,٢٠٣	دالة عند ٠,٠٠١
			B	١,٢٩٨		
			التفكير الإيجابي وتطوير الذات			
التخطيط المالي للمستقبل	٠,٥٢٩	٠,٢٧٩	الثابت	٦٤,٩١٢	١١,٩١٢	دالة عند ٠,٠٠١
			B	٠,٩٦٤		
			التخطيط للمستقبل			
التخطيط لإستغلال الوقت	٠,٤٤٤	٠,١٩٧	الثابت	٧٢,٦٥٩	٩,٤٦٧	دالة عند ٠,٠٠١
			B	٠,٨٢٣		
			التخطيط لإستغلال الوقت			

تشير النتائج الموضحة بجدول (٢٩) أن قيم معاملات الارتباط لإستراتيجية التفكير الإيجابي وتطوير الذات بلغ معامل الارتباط البسيط R بلغ (٠,٧٢٦) ومعامل التحديد (نسبة المشاركة R²) بلغ (٠,٥٢٧)، مما يعني أن إستراتيجية التفكير الإيجابي وتطوير الذات تفسر ٥٢,٧٪ من التغيرات الحاصلة في الدرجة الكلية للرفاهية الحياتية، والباقي ٤٧,٣٪ تعزى إلى عوامل أخرى مثل التخطيط المالي للمستقبل والتخطيط لإستغلال الوقت وغيرها من باقي العوامل. فالتفكير الإيجابي عملية مستمرة تحدد حاضر الفرد ومستقبله ويتوقف على كفاءتها سلامة القرارات التي يتخذها الفرد وفهمه للمشكلات الحياتية وإيجاد حلول سليمة لها مما يجعل منها العامل الأكثر تأثيراً على رفاهية الأسر، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Wong (2012: 77), Eagleson, et al., (2016: 14)، مريم سلامة (٢٠٢٢: ٧٧٠) والتي أوضحت أن التفكير الإيجابي يحقق النجاح والجودة الشخصية والاجتماعية والنفسية لدى الأفراد.

ويمكن معرفة القوة التفسيرية عن طريق احصائية F حيث بلغت قيمة F (٤٠٨,١٧٤) لإستراتيجية التفكير الإيجابي وتطوير الذات عند مستوى دلالة ٠,٠٠١. مما يؤكد القوة التفسيرية العالية لنموذج الإنحدار الخطي المتعدد من الناحية الإحصائية. ولذلك يمكن قبول الفرض الرابع كلياً.

الفرض الخامس: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات السيدات العاملات عينة البحث التجريبية في الوعي بإستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد بأبعدها (التفكير الإيجابي وتطوير الذات - التخطيط لإستغلال الوقت - التخطيط المالي للمستقبل) قبل وبعد تطبيق البرنامج".
وللتحقق من ذلك تم حساب الفروق باستخدام اختبار "T- TEST" لعينتين مترابطتين Paired Sample T.test بين متوسطي درجات السيدات العاملات عينة البحث التجريبية في القياسين القبلي والبعدي.

جدول (٣٠) دلالة الفروق متوسطات درجات السيدات العاملات في الوعي بإستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد بأبعدها قبل وبعد تطبيق البرنامج (ن = ٣٠)

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	القياس البعدي ن = ٣٠		القياس القبلي ن = ٣٠		البيان لمحاور
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دالة عند ٠,٠٠١	٣٣,٩٦٣-	٢١,٦-	٢,١	٣٩,٧	٢,٧	١٨,١	التفكير الإيجابي وتطوير الذات
دالة عند ٠,٠٠١	٢٥,٨٧٨-	٢٢,٥-	٤,٣	٣٨,٦	٢,٠٥	١٦,١	التخطيط لإستغلال الوقت
دالة عند ٠,٠٠١	٢٧,٥٦١-	٢٢,٣-	٤,٣	٤٠,٨	٠,٨٩	١٨,٥	التخطيط المالي للمستقبل
دالة عند ٠,٠٠١	٣٦,٢٨٦-	٦٦,٥-	٨,٧	١١٩,٢	٤,٨	٥٢,٧	الإجمالي

تشير النتائج الموضحة بجدول (٣٠) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات السيدات العاملات عينة البحث التجريبية في الوعي بإستراتيجيات الإدارة الاستباقية بأبعدها (التفكير الإيجابي وتطوير الذات - التخطيط لإستغلال الوقت - التخطيط المالي للمستقبل - الإجمالي) قبل وبعد تطبيق البرنامج حيث بلغت قيمة (ت) على التوالي -٣٣,٩٦٣، -٢٥,٨٧٨، -٢٧,٥٦١، -٣٦,٢٨٦ وهي قيم دالة إحصائياً عند ٠,٠٠١ لصالح التطبيق البعدي. وهذه النتيجة تؤكد الدور الفعال والمؤثر للبرامج الإرشادية في تحسين وعي الفئات المستهدفة وإكسابهم المعارف والمهارات التي تغدو وتنمي من وعيهم وممارساتهم على أسس علمي مخطط ومنظم. ويتفق مع ذلك دراسة قوراري بن علي وآخرون (٢٠١٨: ٢٢٣) والتي أكدت على الدور الفعال للبرامج الإرشادية في مواجهة مشكلات كبار السن من المتقاعدين.

ولتحديد حجم تأثير البرنامج الإرشادي تم حساب قيمة معامل إيتا (η^2) بتطبيق المعادلة الآتية، وكما هو موضح بجدول (٣٨):

$$\text{مربع إيتا } (\eta^2) = \frac{\text{ت} + \text{درجات الحرية}}{\text{ت} + \text{درجات الحرية}}$$

حيث كانت (ت) قيمة اختبار الفرق بين متوسطي درجات التطبيقين القبلي والبعدي للعينة على إستبيان الوعي بإستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد، وقد

اعتمدت الباحثة على المحكات التالية للحكم على حجم التأثير (تأثير ضعيف: ٠,٢ - تأثير متوسط: ٠,٥ - تأثير كبير: ٠,٨) .

جدول (٣١) قيم مربع إيتا وحجم التأثير للبرنامج الإرشادي للقياسين القبلي والبعدي على مستوى وعي عينة البحث التجريبية بإستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد (ن = ٣٠)

المتغير المستقل	المتغير التابع	درجة الحرية	قيمة (ت)	قيمة مربع إيتا (η^2)	حجم التأثير
البرنامج الإرشادي	التفكير الايجابي وتطوير الذات	٥٩	٣٣,٩٦٣-	٠,٩٥١	كبير
	التخطيط لإستغلال الوقت	٥٩	٢٥,٨٧٨-	٠,٩١٩	كبير
	التخطيط المالي للمستقبل	٥٩	٢٧,٥٦١-	٠,٩٢٧	كبير
	الإجمالي الوعي	٥٩	٣٦,٢٨٦-	٠,٩٥٧	كبير

تشير النتائج الموضحة بجدول (٣١) أن حجم تأثير البرنامج الإرشادي المعد لرفع وعي السيدات العاملات بإستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد بأبعادها (التفكير الايجابي وتطوير الذات- التخطيط لإستغلال الوقت - التخطيط المالي للمستقبل - الإجمالي) كان كبيراً حيث بلغت قيمة مربع إيتا (η^2) (٠,٩٥١، ٠,٩١٩، ٠,٩٢٧، ٠,٩٥٧)، ويمكن تفسير النتيجة علي أساس أن ٩٥,١٪، ٩١,٩٪، ٩٢,٧٪، ٩٥,٧٪ علي التوالي من التباين الكلي للمتغير التابع (الوعي بإستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد) ترجع إلي المتغير المستقل (البرنامج المعد). وهذا يدل على أن البرنامج قد حقق أهدافه وأن النظريات والفنيات والأدوات والإستراتيجيات التي تبناها قد أتت بمدلولاتها في تحسين وعي السيدات العاملات بإستراتيجيات الإدارة الإستباقية لمرحلة التقاعد. كما ترجع الباحثة أيضاً هذا التأثير الكبير إلى المقابلة الدافئة المستمرة التي تمت بينها وبين السيدات العاملات أفراد العينة التجريبية والتي كان يشوبها التواصل الفعال والمناقشات الثرية والتي تم من خلالها إكسابهن المعارف والمهارات والإتجاهات التي ترتكز وتدعم استراتيجيات الإدارة الإستباقية. ويؤكد ذلك علاء ابراهيم (٢٠٢٢: ٦٤) والتي أوضحت أن للبرامج الإرشادية دور فعال في تحسين التفكير لدي الأفراد المتقاعدين.

استناداً لما سبق يمكن قبول الفرض الخامس كلياً.

ملخص لأهم نتائج البحث:

١. أن أكثر المفاهيم التي أشارت إليها السيدات العاملات عينة البحث عن مرحلة التقاعد أنها فترة تدهور الوضع الإقتصادي، وأن أكثر المخططات المستقبلية التي تهدف إليها السيدات العاملات (عينة البحث) في مرحلة التقاعد هي التفرغ لإدارة شؤون الأسرة وإقامة مشروع صغير .
٢. أن مستوى الوعي بإستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد كان منخفض بنسبة بلغت ٨٤,٩٪، تلاها نسبة ٤٧,٦٪ للسيدات متوسطى الوعي، ثم ٣,٥٪ لنوات الوعي المرتفع.
٣. أن الوعي بإستراتيجية التخطيط المالى للمستقبل جاء في المرتبة الأولى بين أبعاد الوعي بإستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد ثم الوعي بإستراتيجية التفكير الإيجابى وتطوير الذات، ثم الوعي بإستراتيجية التخطيط لإستغلال الوقت .
٤. أن مستوى الرفاهية الحياتية لدى السيدات العاملات كان متوسط بنسبة بلغت ٧٦,٤٪، تلاها نسبة ٢١,٥٪ للسيدات ذوى مستوى رفاهية منخفض، ثم نسبة السيدات ذوى مستوى رفاهية المرتفعة ٢,٢٪.
٥. أن مستوى الرفاهية النفسية جاء في الترتيب الأول بين مستويات الرفاهية الحياتية تلاه مستوى الرفاهية الجسدية، ثم مستوى الرفاهية الاجتماعية
٦. توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الوعي بإستراتيجيات الإدارة الإستباقية لمرحلة التقاعد لدى بأبعادها و الرفاهية الحياتية بمحاورها لدى السيدات العاملات المقبلات على التقاعد.
٧. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات السيدات العاملات في الوعي بإستراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد بأبعادها تبعاً (لعمر السيدة العاملة- طبيعة المهنة- الحالة الاجتماعية - حجم الأسرة- مستوى التعليم - دخل الأسرة) لصالح السيدات البالغات من العمر ٥٥ سنة فأكثر، واللواتي تعملن بالوظائف المرموقة، و لصالح السيدات العاملات من الأرامل، وذوات الأسر صغيرة الحجم (أقل من ٤ أفراد)، ولصالح ربوات الأسر ذوات التعليم والدخول المرتفعة.
٨. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات السيدات العاملات في مستوى الرفاهية الحياتية بمحاورها تبعاً لمكان السكن لصالح الحضر، حجم الاسرة لصالح الاسرة صغيرة الحجم، دخل الأسرة لصالح المرتفع.
٩. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات السيدات العاملات عينة البحث الأساسية في الرفاهية الحياتية بمحاورها تبعاً لتعليم المرأة العاملة.
١٠. أن إستراتيجية التفكير الإيجابى وتطوير الذات كانت الإستراتيجية الأكثر تأثيراً في تفسير التباين الحادث في الرفاهية الحياتية لدى السيدات العاملات بنسبة ٥٢,٧٪ .
١١. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات السيدات العاملات عينة البحث التجريبية فى الوعي بإستراتيجيات الإدارة الاستباقية بأبعادها قبل وبعد تطبيق البرنامج بنسبة تأثير ٩٥,٧٪.

التوصيات:

- في ضوء نتائج البحث تم التوصل إلى مجموعة من التوصيات التالية:
١. تبني المجلس القومي للمرأة ووزارة الإعلام نشر جلسات البرنامج الإرشادي المعدي عبر صفحاتهم الرسمية، وأيضاً من خلال ندوات تثقيفية يشتمل محتواها على استراتيجيات الإدارة الاستباقية لمرحلة التقاعد وآليات تحقيقها مما يعظم من قدر الاستفادة منه، ويؤهل السيدات المقبلات على هذه المرحلة من التخطيط الجيد لها والاستفادة منها.
 ٢. قيام المؤسسات الحكومية والخاصة بالتعاون مع الجهات المعنية كالمجلس القومي للمرأة والباحثين في مجال إدارة المنزل والمؤسسات بتزويد السيدات العاملات المقبلات على التقاعد بدورات تدريبية وندوات تثقيفية تهدف إلى تنمية معارفهم بالإستراتيجيات الإستباقية لإدارة مرحلة التقاعد مما يعود إيجاباً علي شعورهن بالرعاية والرضا عن الحياة و يتيح لهم فرصة أكبر للعيش حياة مريحة مستقرة خالية من المشاكل والصعوبات فيما بعد التقاعد.
 ٣. مساهمة صندوق التضامن الإجتماعي في تبني مشاريع تجارية للأشخاص المتقاعدين في ضوء خبراتهم المهنية والاستفادة من طاقاتهم في تنمية موردهم المالي وتنمية المجتمع
 ٤. إعداد وتقديم برامج من قبل وزارة الإعلام بالتنسيق مع المتخصصين في مجال إدارة المنزل ومؤسسات الأسرة والطفولة تهدف إلى إرشاد وتوعية المقبلين على التقاعد بأهمية هذه المرحلة وخطورتها أيضاً وكيف يمكن تحويلها إلى فترة إنجازات وتحقيق أمنيات مؤجلة.
 ٥. إعادة دمج المتقاعدين القادرين على العمل في القطاعات المختلفة للدولة للاستفادة من خبراتهم مع تعديل معاشاتهم بما يتناسب مع مستوياتهم المعيشية مما ينعكس على مستوى شعورهم برعاية الحياة.
 ٦. إنشاء مكتب للخدمات الإستشارية يكون ملحقاً بمؤسسات معاشات التقاعد وتعيين أخصائيين اجتماعيين ونفسيين إضافة إلى باحثين بمجال إدارة المنزل لتقديم ما يحتاجونه من معلومات وخبرات تساعدهم على التكيف مع هذه المرحلة.
 ٧. إنشاء جمعيات لرعاية المتقاعدين من خلال وزارة التضامن الإجتماعي لتوفير الخدمات الصحية والاقتصادية والنفسية والاجتماعية حتى يتمكنوا من العيش حياة أكثر رفاهية وجودة.

المراجع:

- ١- ابتسام غانم (٢٠١٦): بعض المشاكل الاجتماعية للمتقاعدين المسنين داخل الأسرة. مجلة جيل العلوم الاجتماعية والإنسانية، ع، ٢٢، مركز جيل البحث العلمي، الجزائر.
- ٢- ابتسام يوسف محمد مرزوق (٢٠١١): استراتيجيات ادارة الصراع التي يتبعها مديري مدارس وكالة الغوث بمحافظات غزة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى العاملين، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
- ٣- إبراهيم هوارى، عبدالقادر برفوق: (٢٠٢١): تأثير الصحة الجسدية لدى التلاميذ على التحصيل الدراسي: دراسة ميدانية في المؤسسات التعليمية بولاية الجلفة والمسيلة، المجلة العلمية للعلوم والتكنولوجيا للنشاطات البدنية والرياضية، مج ١٨، ع ٢، معهد علوم وتقنيات الأنشطة البدنية والرياضية، جامعة عبد الحميد بن باديس، الجزائر.
- ٤- أسامة عمر بن شعبان، سناء محمد سليمان، ماجي وليم يوسف (٢٠١٦): برنامج تدريبي لتنمية بعض مهارات التفكير الإيجابي والشعور بالسعادة لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية. مجلة البحث العلمي في التربية، ع ١١٧، مج ٥، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.
- ٥- إسراء عبدالله غازي الحيطاوي، وفاء عبدالستار بله، شيماء عبدالرحمن أحمد ضبش، شرين جلال محفوظ (٢٠٢١): تمكين ربة الأسرة وعلاقته بالرضا عن الحياة الأسرية، مجلة التصميم الدولية، مج ١١، ع ٤٤، جامعة حلوان، القاهرة، مصر.
- ٦- أماني أحمد نادر السيد عطية (٢٠١٨): دراسة لبعض المشكلات التي تواجه المسنين في إحدى قرى محافظة الدقهلية، مجلة البحوث الزراعية والإقتصادية والعلوم الإجتماعية، مج ٩، ع ٦٤، كلية الزراعة، جامعة المنصورة، المنصورة، مصر.
- ٧- أمنة قاسم إسماعيل قاسم، سحر محمود محمد عبدالله (٢٠١٨): السعادة النفسية وعلاقتها بالمرونة المعرفية لدى عينة من طلاب الدراسات العليا بجامعة سوهاج، المجلة التربوية، ع ٢، ج ٢١، كلية التربية، جامعة سوهاج، سوهاج، مصر.
- ٨- آيات عبدالمنعم الدياسطي أحمد (٢٠١٨): نمط التفكير وعلاقته بأسلوب مواجهة الضغوط الحياتية لدى عينة من ربات الأسر، مجلة الإقتصاد المنزلي، مج ٢٨، ع ٤، كلية الإقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية، المنوفية، مصر.
- ٩- إيمان السيد محمد دراز، سلوي محمد علي عيد (٢٠٢٢): فاعلية برنامج ارشادي لتنمية وعي ربات الأسر بتكامل معايير جودة التصميم الداخلي في المسكن المعاصر وعلاقته بالرفاهية الأسرية، مجلة بحوث التربية النوعية، ع ٦٦، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة، المنصورة، مصر.
- ١٠- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠١٩). النشرة الإحصائية الرقمية الرسمية، مصر.
- ١١- الشيماء قطب الشريف (٢٠٢١): التفكير الإيجابي وعلاقته بالسعادة النفسية وتأكيد الذات لدى طالبات كلية الإقتصاد المنزلي جامعة الأزهر، مجلة بحوث عربية في مجالات التربية النوعية، ع ٢١، رابطة التربويين العرب، بنها، مصر.

- ١٢- بدر الدين عبده (٢٠٠٧): القدرة على إدارة الوقت وعلاقته بزيادة دافعية الإنجاز لدى جماعات النشاط المدرسي، بحث منشور في المؤتمر العلمي الدولي العشرون للخدمة الاجتماعية، مج ٢، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مصر.
- ١٣- براء محمد البقمي، فاطمة حمدي الغنمي (2021) : الأنشطة الإبداعية وسمات الشخصية وعلاقتها بالرفاهية النفسية لدى عينة من طالبات المرحلة الثانوية الموهوبات بجدة، مجلة كلية التربية مج ٤٥، ع ٣، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.
- ١٤- بشير بن علي اللويش (٢٠١٩): الأفكار المستقبلية للمقبلين على التقاعد: الأفكار المستقبلية للمقبلين على التقاعد: دراسة مطبقة على موظفي مؤسسات الرعاية الاجتماعية بمدينة حائل.مجلة جامعة الجوف للعلوم الإنسانية، ع ٦، جامعة جوف، المملكة العربية السعودية.
- ١٥- جاد الرب عبدالسميع حسنين، محمد إبراهيم أحمد محمد صالح بركات (٢٠١٨): العلاقة بين إيمان العمل ورفاهية العاملين بالتطبيق بالمستشفيات العامة والمركزية بمحافظة الدقهلية، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، مج ٣٨، ع ١، كلية التجارة، جامعة بنها. مصر.
- ١٦- حامد كاظم متعب الشيباوي (٢٠١٧): دور التوجه الريادي في إصلاح أدوار الجامعات العراقية ووظائفها دراسة تحليلية لأراء عينة من القيادات الجامعية في جامعة القادسية، مجلة المثنى للعلوم الإدارية والإقتصادية، مج ٧، ع ٣، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة المثنى، العراق.
- ١٧- حسن مرح مؤيد (٢٠١١): الحياة الاجتماعية لما بعد التقاعد" دراسة ميدانية عن المتقاعدين في مدينة الموصل"، مجلة دراسات موصلية، ع 32، مركز دراسات الموصل، جامعة الموصل، آذار، العراق.
- ١٨- حميدة عبدالسلام عبدالحميد لوجلي (٢٠١٤): التوافق النفسي والاجتماعي وعلاقته بالرضا عن الحياة لدى المعلمين المتقاعدين، مجلة فكر وإبداع، مج ٨٦، رابطة الأدب الحديث، القاهرة، مصر.
- ١٩- حنان محمد سيد إسماعيل (٢٠٢٠): فعالية برنامج إرشادي قائم علي العلاج بالمعنى لتنمية إدارة الوقت وعلاقته بفعالية الذات لدي عينة من طالبات الجامعة. مجلة كلية التربية، ع ٢، جامعة بني سويف، مصر.
- ٢٠- دليلة مصباح حامد (٢٠٢٢): المشكلات الاجتماعية للتقاعد " دراسة ميدانية لعينة من المتقاعدين بقطاع التعليم بمدينة سرت"، مجلة أبحاث، ع ١٩، كلية الآداب، جامعة سيرت، ليبيا.
- ٢١- دينا ممدوح محمد حمد، ثروت علي علي الديب (٢٠٢١): تحسين نوعية حياة المرأة العاملة.مجلة القراءة والمعرفة، ع ٣٦، كلية التربية، جامعة عين شمس.
- ٢٢- ذوقان عبيدات، عبد الرحمن عدس، كاييد عبد الحق (٢٠٢٠): البحث العلمي مفهومه- أدواته-اساليبه، الطبعة التاسعة عشر، دار الفكر للنشر والتوزيع، الأردن.
- ٢٣- رامي عبد الله يوسف طشطوش، محمد القشار (٢٠١٧): نوعية الحياة وتقدير الذات لدى مرضى السكري في الأردن، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مج ١٣، ع ١٣٣٦، جامعة اليرموك - عمادة البحث العلمي، الأردن.
- ٢٤- رشا عبد العاطى راغب (٢٠١٤): استراتيجيات ادارة الصراع وعلاقتها بجودة الحياة الأسرية كما تدركها الزوجة، المجلة المصرية للاقتصاد المنزلي، ع ٣٠ ديسمبر، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان، القاهرة، مصر.

- ٢٥- رشا محمود منصور (٢٠١٥): وعى ربة الأسرة بإدارة مواردها وعلاقته بالدخل غير المنظور"، مجلة الإسكندرية للبحوث الزراعية، مج ٦، ع ٢٤، كلية الزراعة، جامعة الإسكندرية، مصر.
- ٢٦- سماح محمد سامي حمدان (٢٠١٨). تفعيل دور المسنين المتقاعدين في خدمة وتنمية المجتمع. مجلة العلوم التربوية، مج ٢٦، ع ٤٤، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة.
- ٢٧- سميرة محمد إبراهيم شند، حنان سلامة سلومة، حسام إسماعيل هبيرة (٢٠١٣): مقياس الرفاهة النفسية للشباب الجامعي، مجلة الإرشاد النفسي، ع ٣٦٤، مركز الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.
- ٢٨- سيف سليمان خلفان العيززي (٢٠١١): فاعلية برنامج إرشادي جمعي يستند لنظريتي هولاند وسوبر في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني، رسالة ماجستير، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوي، عمان.
- ٢٩- شرقية محمد، مريم بوقروة (٢٠٢٢): دراسة قياسية لمستويات رفاهية الأسر لعينة من ولاية مستغانم، مجلة الاستراتيجية والتنمية، مج ١٢، ع ٤٤، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والإدارة، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر.
- ٣٠- شيرين عبد الباقي محمد فرحات (٢٠١٧): التخطيط المالي المبكر لمرحلة التقاعد وعلاقته بالقلق المستقبلي لدى الزوجة المعيلة، مجلة بحوث التربية النوعية، ع ٤٨، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة، مصر.
- ٣١- شيماء السيد صبح (٢٠١٣): تفعيل دور الجمعيات الأهلية في تنمية الدخل المالي للمرأة المعيلة بمحافظة دمياط، رسالة ماجستير، كلية التربية النوعية، جامعة بنها، مصر.
- ٣٢- صالحة عبد الله الشخي، هدى عاصم خليفة (٢٠٢١): الرفاهية النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من معلمات التربية الخاصة بجده، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ع ١٣٦، رابطة التربويين العرب، بنها، مصر.
- ٣٣- صبا عبد المنعم المحفوظ (٢٠١٨): الرفاهية النفسية لدى معلمات رياض الأطفال، مجلة دراسات العلوم التربوية، مج ١١، ع ٤٤، مركز البحوث والدراسات التربوية، العراق.
- ٣٤- طه عبد العاطي نجم (٢٠١٤): علم اجتماع المعرفة: دراسة في مقولة الوعي والايديولوجية. الطبعة الاولى، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر.
- ٣٥- عاطف حسني حسين العسولي (٢٠٢١): واقع مشكلات سن التقاعد من وجهة نظر عينة من مرتادي جمعية الموظفين المتقاعدين بمدينة غزة، مجلة جرش للبحوث والدراسات، مج ٢٢، ع ٢٤، جامعة جرش، الاردن
- ٣٦- عامر علي حسين العطوي، كمال كاظم الحسيني (٢٠١٧): دور ثقافة إدارة الخطأ في تعزيز سلوك العمل الاستباقي من خلال الدور الوسيط للتمكين النفسي، مجلة الغري للعلوم الإدارية والاقتصادية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، العراق.
- ٣٧- عبد الستار ابراهيم (٢٠١١): عين العقل، دليل المعالج المعرفي لتنمية التفكير العقلاني الإيجابي، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، مصر.
- ٣٨- عبد السلام عبد الدايم سكران (٢٠١٠): النوات الأكاديمية المحتملة والتوجه الزمني وسلوك إدارة الوقت المميزة للمتفوقين من طلاب الجامعة وعلاقته بالتنوع والتخصص الدراسي"، المؤتمر الثامن، كلية التربية، جامعة الزقازيق، مصر.

- ٣٩- عبد المحسن جواد عبدالحسين، كرار محمد ملول (٢٠٢٠) : دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التوجه الاستراتيجي الاستباقي: دراسة تحليلية لأراء عينة من منتسبي شركة طريق الأفق للسفر والسياحة في النجف الأشرف، مجلة كلية التربية للبنات للعلوم الإنسانية، مج 14، ع٢٤، مركز دراسات الكوفة، جامعة الكوفة، العراق.
- ٤٠- علاء عبد الحكيم محمد إبراهيم (٢٠٢٢): فاعلية برنامج إرشادي عقلاني – انفعالي في خفض أعراض الإكتئاب لدى الأفراد المتقاعدين في محافظة سلفيت، رسالة ماجستير، كلية عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة القدس المفتوحة.
- ٤١- عمرو محمد رضا عبدالغني هاللي (٢٠٢٠): دور الأنشطة الترويحية الرياضية في تحقيق الرفاهية النفسية لدى كبار السن بمحافظة دمياط، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، مج ٢، ع٩٠، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان، مصر.
- ٤٢- فيصل بن عبد الله الرويس (٢٠١٦): مستوى وعي الطلبة بأهمية الوقت ومضيعاته الذاتية والبيئية، مجلة دراسات في التنمية والمجتمع، مج ٣، ع ١، مخبر المجتمع ومشاكل التنمية المحلية في الجزائر، الجزائر.
- ٤٣- قوراري بن علي، فاطمة الزهراء بوراس، جمال تقيق (٢٠١٨): أثر برنامج تروحي رياضي مقترح للتخفيف من حدة القلق عند كبار السن " 60 / 65 " سنة: بحث تجريبي أجري على عينة من المسنين المتقاعدين ببعض المدن الغربية للجزائر، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع٣٣، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر.
- ٤٤- كريمة بحرة (٢٠١٤): جودة حياة التلميذ وعلاقتها بالتحصيل الدراسي، رسالة ماجستير، قسم علم النفس وعلوم التربية والارطونيا، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، الجزائر.
- ٤٥- مايسة محمد أحمد الحبشي (٢٠١١): أثر العوامل الاجتماعية والاقتصادية على التخطيط الاستراتيجي للدخل المالي لمرحلة التقاعد وعلاقته بالرضا عن الحياة.مجلة بحوث التربية النوعية، ع ٢٢، كلية التربية النوعية، جامعة المنصور، مصر.
- ٤٦- محمد أحمد عمر بابيكر (٢٠١٤): نظرية الرفاهية الاقتصادية في الإقتصاد الإسلامي ودور الذكاة في الرفاه الاجتماعي، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، ع ٨، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة الوادي، الجزائر.
- ٤٧- محمد الوفي نزال السرحان (٢٠١٩): أثر التوجه الاستباقي على تحقيق فاعلية إدارة الأزمات : دراسة ميدانية في وزارة الداخلية الأردنية، رسالة ماجستير، كلية الأعمال، جامعة عمان العربية.
- ٤٨- محمد بن بريدان القحطاني (٢٠١٨): واقع المتقاعدين وانعكاسه على حياتهم الاجتماعية من وجهة نظر المتقاعدين في مدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأمير نايف للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.
- ٤٩- محمود إسماعيل طلبة (٢٠١٠): سيكولوجية الترويح وأوقات الفراغ، دار إسلاميك جرافيك للنشر، القاهرة.
- ٥٠- مريم رزق سليمان سلامة (٢٠٢٢): فاعلية وحدة مقترحة في تدريس العلوم قائمة على التعلم الاجتماعي والعاطفي (SEL) في تنمية الوعي بالمناعة والتفكير الإيجابي لدى تلاميذ المرحلة الإعدادية، المجلة التربوية، مج ٢، ع ٩٦، كلية التربية، جامعة سوهاج.

- ٥١- مسعودي أحمد. (2022): الرفاهية النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي: دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة بولاية مستغانم، مجلة دراسات نفسية وتربوية، مج 15، ع ١، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
- ٥٢- مشاري بن سلمان المشاري (٢٠١١): التخطيط للتقاعد لدى موظفي القطاعات الحكومية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الملك محمد بن سعود الإسلامية، المملكة العربية السعودية.
- ٥٣- معاوية عبدالهادي أحمد فرح، علي عبدالله محمد الحاكم (٢٠٢٠): أثر التوجه الاستراتيجي الاستباقي والدفاعي على الأداء التسويقي وخصائص الشركات كمتغير معدل، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، مج ٢١، ع ٤، فلسطين.
- ٥٤- ممدوح بنيه لافي الزين (٢٠٢٠): السعادة النفسية وعلاقتها بمستوى الطموح لدى طلبة الجامعة الأردنية المتوقع تخرجهم، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، مج ٢٨، ع ٢، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- ٥٥- منال عبد النعيم محمد طه (٢٠١٦): الانتماء وعلاقته بالرفاهية النفسية لدى المغتربين وأبنائهم"،مجلة كلية التربية، مج ٣، ع ١٥٩، جامعة الأزهر.
- ٥٦- منى محمد إبراهيم عبدالكريم (٢٠٢١): كفاءة الذات وعلاقتها بالرفاهية النفسية، مجلة كلية الآداب، مج ٢، ع ٥٢، جامعة أسوان .
- ٥٧- موسى بن ابراهيم حريزي وصبرينة غربي (٢٠١٣): دراسة نقدية لبعض المناهج الوصفية وموضوعاتها في البحوث الاجتماعية والتربوية والنفسية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع ١٣، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، الجزائر.
- ٥٨- ميثاق طاهر الربيعي، صباح حميد علي (٢٠١٨): التوجه الاستراتيجي الاستباقي وأثره على الأداء الاستراتيجي : دراسة تطبيقية في وزارة النقل العراقية والشركات التابعة لها، مجلة الغزي للعلوم الاقتصادية والإدارية، مج ١٥، ع ٢٤، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، العراق.
- ٥٩- نادية عايدى (٢٠١٩): مستوى جودة الحياة الصحية لدى طلبة الجامعة، مجلة العلوم الإنسانية، مج ٦، ع ٢، جامعة أم البواقي، الجزائر.
- ٦٠- نجلاء سيد حسين (٢٠١٤): التخطيط الاستراتيجي للتقاعد وعلاقته بالتوافق النفسي والاجتماعي للمسنين. ع ٣٣، مجلة بحوث التربية النوعية، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة، مصر.
- ٦١- نسمة يحيى رجب محمد(٢٠٢٠): العلاقة بين الاتجاه نحو التقاعد والرضا عن الحياة لدى كبار السن، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، مج ١، ع ٥٢، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مصر.
- ٦٢- نسمة مصطفى رقبان (٢٠١٣): دليلك إلي الإدارة العلمية للشئون المنزلية. الطبعة الثانية، دار الكتب والوثائق المصرية رقم الإيداع (٢٠٠٨ / ٢٠٧٣)، القاهرة، مصر.
- ٦٣- نسمة مصطفى رقبان، مايسة محمد الحبشي، نهى عبد الستار مصطفى، هناء سعيد سلامة (٢٠١٧): الوعي بالتخطيط الاستراتيجي لسن التقاعد وعلاقته بإدراك مشكلات المسنين، مجلة الاقتصاد المنزلي، مج ٢٧، ع ٣، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية، مصر.

- ٦٤- نهى عبدالستار عبدالمحسن مصطفى. (2019). إدارة الدخل المالي وعلاقتها بمشكلات المسنين في ظل الظروف الاقتصادية الراهنة كما يدركها المسن، مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، ع ٢٢، كلية التربية النوعية، جامعة المنيا.
- ٦٥- نوال عيدان الخليفة (٢٠١٣): الحاجات التربوية للمتقاعدين في مؤسسات القطاع العام وعلاقتها بنوعية الحياة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربي، عمان.
- ٦٦- نيبال فيصل عبد الحميد محمد عطية، آيات عبدالمنعم الديسطي أحمد (٢٠١٥): مهارات إدارة المشروعات الصغيرة للمتقاعدين وعلاقتها بالرضا عن الحياة، مجلة بحوث التربية النوعية، ع ٤، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة، مصر.
- ٦٧- نيللي حسين كامل العمروسي (٢٠٢١): الإسهام النسبي للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية في التنبؤ بالقدرة على التخطيط الاستراتيجي الشخصي لدى عينة من طالبات الملك خالد بالسعودية، المجلة التربوية، مج ٩٢، ع ٤، كلية التربية، جامعة سوهاج، مصر.
- ٦٨- هبة فائق حسن، بيضاء ستار لفته (٢٠٢٠): تأثير التوجه الاستراتيجي الإستباقي والتحليلي في التفوق التنظيمي الضريبي، مجلة دراسات محاسبية ومالية، مج ١٥، ع ٥٠، المعهد العالي للدراسات المحاسبية والمالية، جامعة بغداد العراق.
- ٦٩- هشام إبراهيم عبدالله، خديجة محمد أمين خوجة (٢٠١٤): الإرشاد النفسي الجماعي، ط ١، م كتبة خوارزم العلمية، جدة، المملكة العربية السعودية.
- ٧٠- هناء محمد علام، شرين جلال محفوظ، ربيع محمود علي نوفل، و إيمان عبده السيد المستكاوي. (٢٠٢١): التفكير الإيجابي وعلاقته بإدارة الضغوط الحياتية لدى عينة من ربات الأسر. مجلة بحوث عربية في مجالات التربية النوعية، ع ٢١٤، رابطة التربويين العرب، بنها، مصر.
- ٧١- هند أحمد محمد، ممدوح عبدالعزيز محمد رفاعي، أحمد علي محمد (٢٠٢١): أثر الرفاهية النفسية على تنمية القدرات الإبداعية: دراسة ميدانية على العاملين بجامعة الأزهر. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ع ٤، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
- ٧٢- هند محمد ابراهيم (٢٠١٢): تنمية التفكير الإبتكاري للمرأة في توليف خامات البيئة المنزلية المستهلكة لإدارة المشروعات الصغيرة، رسالة دكتوراه، كلية الإقتصاد المنزلي، جامعة حلوان، مصر.
- ٧٣- وجيدة محمد نصر حماد (٢٠١٢) : اتجاهات ربة الأسرة نحو تقاعد الزوج وعلاقته بالاستقرار الأسري المؤتمر العلمي السنوي العربي الرابع: إدارة المعرفة وإدارة رأس المال الفكري في مؤسسات التعليم العالي في مصر والوطن العربي، مج ٣، ع ٤، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة.
- ٧٤- وفاء فؤاد شلبي، ايناس ماهر بدير، منار عبد الرحمن خضر، رشا عبد العاطي راغب (٢٠١٦): إدارة الموارد في ظل متغيرات العصر، رقم ايداع/٢٢٥٣٠، مطبعة النجاح بالدقي، القاهرة، مصر.
- ٧٥- يحيى محمود النجار (٢٠١٨): العوامل المسببة في زيادة الرفاهية النفسية لدى العاملات في القطاع الحكومي المدني في محافظات قطاع غزة، مجلة دراسات في علم نفس الصحة، مج ٣، ع ٨، جامعة الجزائر ٢ أبو القاسم سعدالله، الجزائر.

- ٧٦- يحيى محمود النجار، عبدالرؤوف أحمد الطلاع (٢٠١٥): التفكير الإيجابي وعلاقته بجودة الحياة لدى العاملين بالمؤسسات الأهلية بمحافظات غزة، مجلة جامعة النجاح للأبحاث، مج٢٩، ع٢، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- 77- Alhwarin. I. (2014). The patterns of early retirement among Gordian men, Jordan Journal of Economic Sciences, Volume 1, No.1.
- 78- Alkhatib, M. (2020): Investigate the Relationship between Psychological Well being Self efficacy and Positive Thinking at Prince Sattam Bin Abdulaziz University International Journal of Higher Education, 9(4).
- 79- Chang, A. (2011): The mediating effects of time structure on the relationships between time management behaviour, job satisfaction, and psychological wellbeing. Australian Journal of Psychology, 63(4)- 187-197.
- 80- Dodge, R., Daly, A., Huyton, J., & Sanders, L. (2012). The challenge of defining wellbeing. International Journal of Wellbeing, 2(3), 222-235. doi:10.5502/ijw.v2i3.4
- 81- Eagleson, C., Hayes, S., Mathews, A., Perman, G., Hirsch, C. (2016). The power of positive thinking: Pathological worry is reduced by thought replacement in Generalized Anxiety Disorder, Behaviour Research and Therapy, 78, 13-18.
- 82- El-Hamidi, F. (2010). Early retirement in the government sector in Egypt: Preferences, determinants, and policy implications. The Journal of Developing Areas, 79-110. EFrank, Hermann; Kessler, Alexander & Fink, Matthias, (2010), "Entrepreneurial Orientation and Business Performance – A Replication Study", Schmalenbach Business Review, Vol.62: 175-198.
- 83- Frank, L. D., Sallis, J. F., Saelens, B. E., Leary, L., Cain, K., Conway, T. L., & Hess, P. M. (2010). The development of a walkability index: application to the Neighborhood Quality of Life Study. British journal of sports medicine, 44(13), 924-933.
- 84- Ho, K. Y., Li, W. H. C., Chung, J. O. K., Lam, K. K. W., Chan, S. S. C., & Xia, W. (2016). Factors contributing to the psychological well-being for Hong Kong Chinese children from low-income families: a qualitative study. International Journal of Mental Health Systems, 10(1).

- 85- Hosie, P. (2016). Human resource development: Proactive preparation to manage crises. *Crisis Management in the Tourism Industry: Beating the Odds?*
- 86- Mohammadi, L., Adam, B. (2013). Effectiveness of positive thinking skills training on student's happiness. *European Psychiatry*, 28(1), 1-7.
- 87- Novo , M , Vargas , R , Alex , S , Karing , R , Mayori , V. and Castellanos , o . (2010) : Psychological well - being and quality of life in patients treated form thyroid cancer after surgery terrapin a psychological. 28,1,64-84
- 88- Rizan, M., Balfas, F., & Purwohdi, U. (2019). The Influence of Strategic Orientation, Organizational Innovation Capabilities and Strategic Planning on The Performance of Technology-based Firms. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(03), 1-11.
- 89- Ryff, C. D. (2019). Entrepreneurship and eudaimonic well-being: Five venues for new science. *Journal of Business Venturing*, 34, 646-663.
- 90- Ryff, C.& , Singer, B. (2008). Know Thyself and Become What You Are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 9, 13-39 .
- 91- Suzanna So1, Noni K. Gaylord-Harden1, Dexter R. Voisin2, and Darrick Scott (2018): Future Orientation as a Protective Factor for African American Adolescents Exposed to Community Violence. *Youth & Society*, Vol. 50(6) 734 –757.
- 92- Wong, H. (2012). Negative thinking versus positive thinking in a Singaporean student sample: Relationships with psychological well-being and psychological maladjustment. *Learning and Individual Differences*, 22(1) 76-82.
- 93- Zampetakis ,L. A. Bouranta, N. Moustakis ,V.S. (2010). on the relationship between individual creativity and time management ,thinking skills and creativity . 5 , pp 23-32.

The effectiveness of a counseling program in developing awareness of proactive management strategies for the retirement stage and its relationship to the well-being of working women.

Dr. Reham Ismail El-Sherbiny

Assistant Professor of Home Administration - Rural Home Economics
Division - Faculty of Agriculture - Zagazig University.

Abstract

Many workers believe that the stage of retirement from work is a period of multiple crises. This is true if the working woman does not plan for it ahead of time and implement proactive strategies to manage this stage, which is reflected in the extent of her sense of life well-being. As a result, the current study aims to investigate the efficacy of a counseling programme based on raising awareness of proactive management strategies for the retirement stage and its relationship to the life well-being of working women. Where; the data was completed by using the research tools (prepared by the two researchers) represented in the preliminary data form for working women - the awareness questionnaire of proactive management strategies for the retirement stage with its dimensions described in (positive thinking and self-development - planning to use time - financial planning for the future) and the level of well-being questionnaire With its axes (physical - social - psychological) - an indicative programme to develop working women's awareness of proactive management strategies for the retirement stage), on intentional sample of 368 working women from various economic and social backgrounds. One of the criteria for selecting the sample from some villages and cities in Al Sharqiya Governorate was that she be a woman nearing retirement and between the ages of 45 and 60 working in government institutions in the countryside and cities of Al Sharqiya Governorate. This study employed descriptive, analytical, and experimental methods. SPSS was used to perform the necessary statistical treatments after the data was classified and tabulated. To achieve the most important results, the following tests were performed: The vast majority of working women in the research sample have low to medium total awareness of proactive management strategies for the retirement stage and life well-being, with future financial planning ranking first among proactive management strategies. Psychological well-being, on the other hand, ranked first among the axes of life satisfaction. There was a positive, statistically significant correlation at 0.001 between each level of awareness of proactive retirement management strategies among working women with its dimensions and the level of well-being in its aspects. It was also found that there are statistically significant differences between the average scores of working women in awareness of the proactive management strategies of the retirement stage with its dimensions depending on (the age of the working woman - nature of the profession - marital status - family size - education level - family income) in favor of women aged 55 years and over, who work in prestigious jobs, for the benefit of working women who are widows, and for the benefit of working women who are divorcees.

There were also statistically significant differences in the average scores of working women in the level of living well-being with its axes depending on the place of residence in favor of urban, family size in favor of the small family, and family income in favor of high. Simultaneously, no statistically significant differences in the average scores of working women in the research sample were discovered. The essential aspect of life's well-being, with its axes based on the education of the working woman. It was found that the strategy of positive thinking and self-development was the most effective in explaining the 52.7 percent disparity in the well-being of working women. Furthermore, the study's findings revealed statistically significant differences in the average scores of working women, the experimental research sample in the awareness of proactive management strategies with their dimensions before and after the program's implementation, with an impact rate of 95.7 percent. Among the essential critical recommendations is that government and private institutions, in collaboration with relevant authorities such as the National Council for Women and researchers in the field of home management and institutions, provide working women who are about to retire with training courses and educational seminars aimed at developing their knowledge of proactive strategies for managing the retirement stage, which improves their sense of well-being and longevity. It gives them a better chance of living a comfortable, stable life free of problems and difficulties after retirement. They are working to establish an advisory services office to be attached to pension institutions, appointing social and psychological specialists and home management researchers to provide the information and expertise they require to help them adapt to this stage. The Ministry of Social Solidarity established associations to provide health, economic, psychological, and social services to retirees to live a more luxurious and quality life.

Keywords: Counseling program - strategy - proactive management - life well - being - retirement stage.