

## **تقدير حاجات العاملين المقبلين على التقاعد Needs Assessment Workers Who Are About To Retire**

**د/ أسماء عادل محمد سليم**

أستاذ التخطيط الإجتماعي المساعد

كلية الخدمة الإجتماعية جامعة حلوان

DOI:10.21608/FJSSJ.2022.147040.1095    Url:[https://fjssj.journals.ekb.eg/article\\_251283.html](https://fjssj.journals.ekb.eg/article_251283.html)

تاريخ النشر: ٢٠٢٢/٧/٢٤م

تاريخ إستلام البحث: ٢٠٢٢/٦/٢٥م

توثيق البحث: سليم، أسماء عادل محمد سليم. (٢٠٢٢). تقدير حاجات العاملين المقبلين على التقاعد ، مج.١٠،ع.(٣)، ٣٩-

٨٠.

٢٠٢٢م

**F**SSJ

مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية  
Future of Social Sciences Journal

العدد: الثالث. يوليو ٢٠٢٢ م.

المجلد: العاشر.

## تقدير حاجات العاملين المقبلين على التقاعد

مستخلص:

استهدفت الدراسة الحالية تحديد حاجات العاملين المقبلين على التقاعد (الصحية، الاجتماعية، الاقتصادية، النفسية، الترويحية)، ترتيب أولويات حاجات العاملين المقبلين على التقاعد، تحديد الصعوبات التي تواجه إشباع حاجات العاملين المقبلين على التقاعد، تحديد مقترحات إشباع حاجات العاملين المقبلين على التقاعد، التوصل إلى آليات تخطيطية مقترحة لإشباع حاجات العاملين المقبلين على التقاعد، وتعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية، وتعتمد على استخدام منهج المسح الاجتماعي الشامل للعاملين المقبلين على التقاعد في الفئة العمرية (من ٥٠ إلى ٦٠ سنة) بجامعة حلوان وعددهم (٢٠٥)، وتمثلت أدوات جمع البيانات في استبيان للعاملين المقبلين على التقاعد حول تقدير حاجاتهم، وتوصلت الدراسة إلى أنه من المتوقع أن يكون مستوى حاجات العاملين المقبلين على التقاعد مرتفعاً، توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات العاملين المقبلين على التقاعد وفقاً للنوع فيما يتعلق بتحديدهم لمستوى حاجاتهم، توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات العاملين المقبلين على التقاعد وفقاً للوظيفة فيما يتعلق بتحديدهم لمستوى حاجاتهم، ثم التوصل إلى آليات تخطيطية مقترحة تتضمن تقدير حاجات العاملين المقبلين على سن التقاعد والنظرة المستقبلية لمؤشرات تخطيط الخدمات التي تشبع تلك الحاجات.

الكلمات المفتاحية: تقدير الحاجات، العاملين، المقبلين على التقاعد.

Needs Assessment Workers Who Are About To Retire

**Abstract:**

The study aimed to determine the needs of workers who are about to retire. (health, social, economic, psychological, recreational), Arranging the priorities of the needs of workers who are about to retire, identifying the difficulties that face satisfying the needs of workers who are about to retire, defining proposals to satisfy the needs of workers who are about to retire, Reaching to proposed planning mechanisms to satisfy the needs of workers who are about to retire, and this study is a descriptive study, and it depends on the use of the comprehensive social survey approach for workers who are about to retire in the age group (from 50 to 60 years) at Helwan University(205), The data collection tools consisted of a questionnaire for workers who are about

to retire about estimating their needs, and the study concluded that the level of needs of workers who are about to retire is expected to be high. Statistically significant differences between the responses of workers who are about to retire according to the job with regard to their determination of the level of their needs, then arriving at suggested planning mechanisms that include estimating the needs of workers who are about to retire and the future view of indicators of planning services that satisfy those needs.

**Key words:** Needs Assessment, Workers, Those who are about to retire.

#### أولاً: مشكلة الدراسة:

الإنسان يمر في مسار حياته بعدة مراحل ( الطفولة، المراهقة، الشباب، فالشيخوخة) ولكل مرحلة متغيراتها وطبيعتها حاجاتها، فأحوال الشيخوخة داخل المجتمع الواحد تختلف عبر الأزمان كما تختلف بين المجتمعات الصناعية والمجتمعات النامية، كما أن العوامل العقائدية والأخلاقية لها تأثيرات كذلك، ونظراً لتعدد العوامل المؤثرة فإن فئة المقبلين على التقاعد ستواجه الكثير من المشاكل كونها يراها البعض تشكل عبئاً على المجتمع بسبب محدودية قدراتها الجسدية وهشاشتها النفسية والصحية، فكثيراً ما يرافق المقبل على سن التقاعد مصاعب تصاحب تقدمه في العمر كالحاجات الاقتصادية والاجتماعية كل حسب واقعه المعيشي (نبيل عبد الحميد، محمد، ٢٠٠٠، ص ١١)، بالتالي فإن رعاية المقبلين على التقاعد يمكن أن ننظر إليها من أكثر من زاوية فكبر السن هو مرحلة من مراحل النمو وهي آخرها، ومن ناحية أخرى فإن المقبلين على التقاعد يعتبرون طاقة بناءة يمكن استثمارها والاستفادة منها وإلا فإنهم سيصبحون عوامل هدم بدلاً من أن يصيروا عوامل بناء (محمد الزراد، فيصل، ٢٠٠٣، ص ١٢٥). وأكد على ذلك نتائج دراسة (Palomina Jane Darlene، ٢٠٠٠) أن هناك عوامل شخصية منها العمر والخبرة وعوامل تنظيمية متعلقة بالإطار التنظيمي للعمل والتي تؤثر علي فعالية عمل المقبلين على التقاعد، كما أشارت إلى أنهم في حاجة إلي تطوير وتدريب لتأهيلهم على كيفية التعامل مع المجتمع ( الأسرة، الجيران، الأصدقاء )، ولكلي يتلاءموا ويتكيفوا مع التغيرات المستمرة للمرحلة العمرية التي يمرون بها، بالتالي يرتبط مفهوم التقاعد ارتباطاً وثيقاً بالتقدم في السن، فكثيراً ما ينظر الناس إلى التقاعد على أنه البداية الحقيقية للشيخوخة وانضمام الشخص إلى فئة المسنين، ففي هذه المرحلة

يتناقص مردود العامل ويصبح غير قادر على العمل وعلى تلبية حاجاته خاصة إذا تقدم في السن، ذلك ما دفع إلى التفكير في بعض الآليات التي تخفف من تلك الحاجات، وتوفر للمقبلين على سن التقاعد حياة أفضل، كوضع قانون للعمل يوضح العلاقة التي تربط العامل بالمسؤول أو رب العمل ويحدد حقوق وواجبات العامل، وظهر ما يسمى بالتأمين على التقاعد أو الضمان الاجتماعي الذي يركز على تضامن العمال المشتركين في مختلف قطاعات الدولة العامة والخاصة، وهو ما يسمح بوضع صندوق يضمن الحاجة المالية بعد الإحالة على التقاعد (عبداللطيف خليفة، محمد، ٢٠٠٥، ص٣)، وأكد على ذلك نتائج دراسة ( الطحيح، سالم، ٢٠٠٥) أنه من أهم ما يدفع العاملين إلى التقاعد هو المزايا المالية للتقاعد، كذلك العوامل الإدارية و التنظيمية، ثم الضغوط من جانب الأقران المتقاعدين، فالرغبة في العمل لحسابهم الخاص، وأخيراً العوامل الصحية و الشخصية، أيضاً قد نما مفهوم الإقبال على التقاعد في المجتمعات الصناعية خلال القرن العشرين، حيث تحول من كونه نظاماً اجتماعياً نادراً و غير مألوف إلى نظام اجتماعي شامل وممارس، ويمكن النظر إليه من عدة زوايا إما باعتباره عملية اجتماعية أو كحدث أو كدور اجتماعي، (عبداللطيف خليفة، محمد، مرجع سبق ذكره، ص٣٦)، والجدير بالذكر أن فئة العاملين المقبلين على التقاعد تنقسم حسب التقاعد إلى: ١- فئة غير مؤمنة: تزاوّل العمل الحر لم تستقد من أجر التقاعد وهي مازالت تزاوّل نشاطاتها اليومية الحرة، أو غير مجبرة على الراحة أو العجز لظروف صحية أو اجتماعية، ٢- فئة مؤمنة لها الحق في التقاعد: وهي إما متفرغة للراحة وتقلد العديد من المسؤوليات بالمؤسسات الحكومية، أو مازالت تواصل بعض الأعمال الحرة والمهن غير الحكومية، أو عاجزة لكبر السن أو لظروف صحية، ٣- فئة مؤمنة من دول أجنبية (المتقاعدون المغتربون): وهذه الفئة يُنظر إليها على أنها الأحسن مادياً نظراً لامتلاكها معظم وسائل الراحة والرفاهية كالسيارة والمسكن الفاخر، الناتج عن الأجر المعتبر من التقاعد الذي حصل عليه من دول أجنبية (عبدالحاميد الزيات، كمال، ٢٠٠١، ص١٤٢)، ويعد التقدم في السن في المجتمعات المعاصرة وبمفهومها الحديث هي مرحلة من مراحل حياة الانسان تأتي بعد مرحلة متميزة بالنشاط والقدرة الصحية والعقلية على العمل والانتاج، ففي هذه المرحلة يتعرض العامل إلى انقطاع مفاجئ عن العمل نتيجة عوامل قانونية، اجتماعية، وصحية، نفسية والدخول فيما يسمى بمرحلة الإقبال على التقاعد ثم مرحلة التقاعد، وأصبح التقاعد

مشكلة خلقها الانسان لنفسه، لذلك فهو يبذل جهودا كبيرة للتخفيف من آثارها، وهذا ما تسعى اليه جهود الباحثين في علم الاجتماع علم النفس (الغامدى، سعيد، ٢٠٠١، ص٣٣)، وأكد على ذلك نتائج دراسة (Repa,Elley، ٢٠٠٣) إلي أن جودة حياة المقبلين على التقاعد تتطلب توفير خصائص معينة في البيئة وفريق العمل والأنشطة وفرص الاختيار المتاحة لهم ومشاركة المجتمع والأصدقاء والأسرة في رعايتهم، وضرورة تطوير المؤسسات التي تقدم لهم الخدمات باستمرار. بالتالي فإن اتخاذ العاملين لقرار الخروج من العمل أو إخراجهم بقوة النظام والقانون يترك أثره القوي على حياتهم، ويرى البعض أن التقاعد يعد أزمة في حياة العامل، كما أن العمل يمثل أهمية كبرى في حياة الفرد تتعدى الأهمية المادية، كما أن العمل يمثل الدور الاجتماعي الذي ترتبط به الأدوار الاجتماعية الأخرى كدور الوالدين، دور الصديق، وأدوار العلاقات الاجتماعية الأخرى، وهو يعني مجموعة الأنشطة التي يزاولها الأفراد داخل البناء الاجتماعي من أجل بناء المجتمع واستمراره، أما المعنى الشائع للمهنة فهو مجموع الأنشطة النوعية والممارسات المهنية التي تحدد الوضع الاجتماعي للفرد في المجتمع الذي يعيش فيه (على عبدالعزيز، الغريب، ١٩٩٨، ص١٨٨)، وأكد على ذلك نتائج دراسة (Glamser, Doreno، ٢٠٠٧) أن اتجاه العاملين نحو التقاعد، وسلوك التهيؤ للتقاعد أمراً غير واضح إذ ربما يميل العاملون من كبار السن ممن يحملون اتجاهات إيجابية نحو التقاعد إلى الاستعداد للتقاعد، ومن ثم التعامل مع مرحلة التقاعد بإيجابية مع العديد من الأوار التي كان يشغلها المقبلين على التقاعد، ومن زاوية أخرى أوضح الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء أن عدد العاملين من هم في سن التقاعد عام ٢٠١٩ بلغ ٦,٥ مليون مسن ومسنه، منهم ٣,٥ مليون للإناث، و٣ مليون للذكور بنسبة ٦,٧% من إجمالي عدد السكان، وتوقع الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء ارتفاع نسبة العاملين من هم في سن التقاعد في مصر إلى ١٢,٩% عام ٢٠٣٠، بالتالي فإن نسبة المسنين تتزايد عام تلو الآخر كما يتوقعها الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء كما يوضح الجدول الآتي (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢٠)، بالتالي فإن دراسة فئة العاملين المقبلين على سن التقاعد وتقدير حاجاتهم أصبح أمراً هاماً وضرورياً لما لها من سمات وخصائص تميزها تتمثل في الجوانب الجسمانية والصحية والتوزيع العمري والاجتماعي والاقتصادي والنفسي، ومجموعة من الخصائص الاجتماعية متمثلة في انخفاض مستوى الدافعية والعزلة الاجتماعية والنقص

في مجال التفاعل بينهن وبين أفراد المجتمع (محمد عبدالمنعم، سحر ٢٠٢٠، ص٨)، بالتالي تظهر مشكلات العاملين المقبلين على التقاعد نتيجة لعوامل عديدة منها عدم إشباع حاجات العمال ومنها: ١- **الحاجات الاجتماعية**: تعرف الحاجات الاجتماعية علي أنها مواقف متعاقبة تواجه المجتمع سواء أفراد أو جماعات أو هيئات ككل أو المجتمع برمته، وتحتاج إلي إيجاد حلول مناسبة لها ومن أهم احتياجات المسنين:-تدعيم العلاقات الاجتماعية لمواجهة التغيرات الاجتماعية المعاصرة، وخاصة العلاقات الأسرية التي تتأثر بالتغيرات الجديدة وتعتبر القيم والتقاليد من جيل إلي جيل وما يترتب عليه من اختلافات في الآراء ووجهات النظر بين جيل الأجداد وجيل الأبناء(رضا عبد العال، عبد الحليم، ٢٠٠٣، ص ١١٤)، وقد توصلت بعض الدراسات إلي أن المقبلين على التقاعد لهم عدة حاجات اجتماعية مثل دعم وتعزيز العلاقات الاجتماعية مع الآخرين وعدم قدراتهم للمشاركة الإيجابية داخل المجتمع، حاجاتهم إلي المساعدة لحل ما يواجههم من مشكلات والتي تتلخص في الآتي تقلص منظومة المكانة الاجتماعية وفقدان الأمن الاجتماعي والنفسي والاقتصادي والشعور بالفراغ، انتظار الموت والذي ينتج عنه القلق والخوف علي شريك الحياة والذي يتطلب زيادة إيمان المسن، وجود اتجاهات اجتماعية سلبية نحو كبار السن والتي تسبب لهم كثيرا من الشعور بالأذى (عبد الموجود إبراهيم، أبو الحسن، ٢٠٠٢، ص ٢٠٦).

٢- **الحاجات الصحية**: يعاني المقبلين على التقاعد من مجموعة تغيرات حسية تجعله يشعر بالحاجة إلي رعاية صحية ونظرا لكل هذه التغيرات الجسمية فإن المسنين يكونون في حاجة إلي(سيد سلامة إبراهيم، ١٩٩٧، ص ١٧٨)، توفير مصادر طبية مختلفة لرعاية كبار السن وأيضاً توفير خدمات طبية ومستشفيات وعيادات ومراكز طبية لرعايتهم صحيا وأيضاً التوسع في مظلة الرعاية الطبية، توفير برامج الرعاية الصحية البدنية والغذائية بحيث تكون متوفرة في متناول يد المسنين، أن يكون هناك قسم خاص بكليات الطب لكبار السن متخصص في علاج أمراض الشيخوخة، الحاجة إلي توصيل الخدمات العلاجية للمسنين، من هم في حاجة إلي توفير مصادر طبية مختلفة وتوفير المستشفيات والعيادات والمراكز الطبية لرعايتهم صحيا، الحاجة إلي توسيع مظلة التأمين الصحي الحاجة إلي المساعدة من المحيطين به لشراء احتياجاته من السوق نظرا لضعف بصره أو قدرته علي المشي طويلا، الحاجة إلي من يقوم بتمريضه أثناء مرضه، الحاجة إلي إنشاء دور لرعاية المسنين توفر لهم الإقامة والطعام

والشراب خاصة في المناطق الريفية التي أصبحت تعاني من سوء العلاقات الاجتماعية بين الآباء والأبناء .

٣- الحاجة النفسية: يمر المقبلين على التقاعد بالعديد من التغيرات في هذه المرحلة منها القلق وخاصة حول الصحة النفسية والشعور بعدم الكفاءة الذي يؤدي إلي عدم الأمان أو الفزع أو الذنب، وشعوره بالعزلة وعدم القدرة علي التكيف بالظروف المتغيرة، والثرثرة، الميل إلي الأحداث الماضية (الأرطلي، أحمد، ١٩٩٢، ص ٢٢) ولذلك لابد من توافر مجموعة من الخدمات لإشباع تلك الحاجات النفسية، ومن أهم هذه الحاجات: الحاجة إلي الأمان والإحساس بالأمن، الحاجة إلي وجود أوراق إثبات هوية لمن لا يملكونها: توفير مكان لتجمع المسنين وقت الفراغ، الحاجة إلي حل مشاكل المسنين وإبداء الاهتمام بهذه المشكلات، الحاجة إلي الأمان وتوفير الدخل الكافي للمسنين نظرا لأن الناحية الاقتصادية لها مردود نفسي علي المسنين، الحاجة إلي تكوين علاقات اجتماعية لزيادة الإحساس بالأمان الاجتماعي، الحاجة إلي وسائل الترفيه والترفيه والاشتراك في اللقاءات الجماعية وتقريب الفجوة بين الأجيال، الحاجة إلي وجود الأقارب والأصدقاء لأن فقدان الأقارب والأصدقاء بالوفاة يزيد من عزلة المسنين وإحساسهم باقتراب منيتهم أيضاً، بالتالي الحاجات النفسية للمسنين تحتاج إلي التدخل، توفير الرعاية طويلة الأمد ويتم ذلك علي طريق تأمين المسنين من الانفعالات النفسية ومقابلة تلك الحاجات من خلال المحيطين بهم في المجتمع، ولذلك فالمقبلين علي التقاعد في حاجة إلي وجود من هم بجوارهم دائما للتخفيف من حدة الشعور بهذا الإحساس .

٤- الحاجة الاقتصادية: لعل في مقدمة ما يشغل بال المسنين هي كفالة الأمن الاجتماعي والاقتصادي لكل شخص منهم وخاصة عندما يتقدم في العمر ويصل إلي سن التقاعد فيتوقف عن النشاط ويتعرض لآثار الشيخوخة ويتناقص دخله في الوقت الذي تتزايد فيه المشكلات والاحتياجات الصحية والاجتماعية والنفسية من أجل ذلك تعمل الدولة علي ضمان مستوى مناسب لدخول المسنين فتقوم بتقديم الخدمة من نظم المعاشات الحكومية، وإن كان الوضع في المجتمع فإن التكلفة الاقتصادية يتولاها الأبناء أو الأقارب ولكن رغم ذلك فهو لديه بعض الحاجات الاقتصادية التي يحتاج إلي إشباعها وبخاصة عندما يعجز عن تلبية العديد من الحاجات وعجزه عن شراء الأدوية وازدياد الأعباء المادية (السرطان، عبد الله، ١٩٩٨، ص ٢٠)



٥- الحاجات الثقافية الترويجية: يدخر المسنون ثروة ثقافية من المعلومات والخبرات يستطيعوا معها العطاء والبذل لو أتيحت لهم الفرصة المواتية، كما أن لديهم متسع من وقت الفراغ نتيجة تقاعدهم، وأكد على ذلك دراسة (نورا عطية، ٢٠١٨)، أهمية إشباع حاجات العاملين وأشار إلى أن هناك معوقات لإشباع حاجات الرعاية الاجتماعية، ونظام التأمين الصحي، ضعف مستويات الأجور، ضعف العلاقات والروابط الاجتماعية وكثرة ضغوط المعيشة، وتوصلت إلى أنه لا بد من وجود مقترحات لإشباع تلك الاحتياجات مع العمل على ضرورة تقوية العلاقات والروابط الاجتماعية والاهتمام بتلقى أجور تناسب عملهم، وضرورة توفير السلع والخدمات بأسعار تناسب متطلبات معيشتهم وضرورة اجراءات السلامة المهنية، بالتالي فإن تقدير الحاجات نقطة انطلاق لتحقيق التنمية وتقوم عملية تقدير الحاجات على الشمول والدقة والموضوعية لكي يتم تصميم البرامج التي تقابل احتياجاتهم كمرحلة أولى للتخطيط لهذه البرامج (رفعت قاسم، محمد، ٢٠٠٥، ص ٤٥٧) بالتالي فإن تقدير الحاجات تبدأ بعملية التحديد كخطوة أساسية للتخطيط لمقابلة الحاجات الانسانية ومواجهة المشكلات المجتمعية، ويعكس ذلك أن تقدير الحاجات يتضمن تحديد الموارد والامكانات البشرية وغير البشرية التي يمكن استخدامها وتوظيفها وحسن استثمارها في برامج ومشروعات وخطط اجتماعية لمقابلة الحاجات ومواجهة المشكلات (مصطفى السروجي، طلعت، ٢٠٠٤، ص ٣٧)، وذلك يرجع أهميتها لكونها عميلة منظمة ونظاماً لوضع الأولويات من خلال المعلومات التي يمكن التوصل إليها يمكن اتخاذ القرارات حول الخدمات التي يحتاجها المقبلين على التعاقد لإشباع حاجاتهم ومواجهة مشكلاتهم (Elaine Theresa Jurkowski, 2008, p193)، وأكد على ذلك نتائج دراسة (محمود عويس، منى، ٢٠٠٠) حيث أكدت على أهمية تقدير حاجات العمال وأن هناك ترتيب أولوية حاجات العمال وضرورة التعرف على الصعوبات التي تحول دون إشباع تلك الاحتياجات وتوصلت الدراسة أيضاً إلى مؤشرات تخطيطية هامة تتعلق بتوفير المقومات الأساسية لتخطيط الخدمات وتمثلت في توفير الامكانيات المادية والتوسع في إدارة العاملين بالهيئة وزيادة عدد الأخصائيين الاجتماعيين وتحديد فترات زمنية لتنفيذ الخطط والبرامج والاهتمام بالمتابعة وتقييم الخدماء، من هنا تبرز أهمية تقدير الحاجات كعملية تخطيطية في أنها تحدد مدى الحاجة لخدمة معينة وتأثيرها على مقابلته وإشباع الحاجات، وتحدد طبيعة ومجال المشكلة الاجتماعية ومعرفة الحلول العلمية المناسبة لها، وتقوم بتحديد

الأسباب المتنوعة التي تستخدم لجمع المعلومات وذلك لتخطيط البرامج، وعن طريقها يتم التعرف على حجم المشكلات الاجتماعية وتوعية الناس بهذه المشكلات والأوضاع الناتجة منها، وذلك للوصول لدرجة من المشاركة تخدم هذه القضية، وتقوم أيضا بالتعرف على المعوقات التي تواجه فئة معينة مثل المقبلين على التقاعد ( Tutty lessliem, And others,2001,p163)، وبالتالي تتحدد مشكلة الدراسة الحالية في تقدير حاجات العاملين المقبلين على التقاعد وذلك من خلال تحديد أهم هذه الحاجات (اجتماعية، صحية، اقتصادية، نفسية، ترويحية وتأهيلية) وترتيب أولوية تلك الحاجات على حسب حاجات المقبلين على التقاعد لها، وتحديد الصعوبات التي تحول دون اشباعها والتخطيط لاشباعها، وصولا الى آليات تخطيطية مقترحة تساعد على مواجهة تلك الحاجات للمقبلين على التقاعد.

#### ثانياً: أهمية الدراسة:

وتتحدد أهميه الدراسة فيما يلي: ١- الاهتمام المتزايد في الوقت الحالي من جانب الدولة والعديد من التخصصات المختلفة ومنها التخطيط الاجتماعي بفئة العاملين المقبلين على سن التقاعد من الجنسين (ذكور- اناث ) لتقدير حاجاتهم وبالتالي مواجهة مشكلاتهم بعد سن التقاعد.

٢-الزيادة المستمرة في أعداد المقبلين على سن التقاعد، حيث أنهم يمثلون شريحة كبيرة داخل المجتمع، وبالتالي يحتاجون إلى الرعاية والاهتمام لأنهم أفنوا حياتهم وصحتهم وشبابهم في تنمية المجتمع.

٣-إثراء البناء المعرفي والنظري للخدمة الاجتماعية بصفة عامة، وتخصص التخطيط الاجتماعي بصفة خاصة، فيما يتعلق بمفهوم تقدير الحاجات، ومفهوم المقبلين على سن التقاعد.

٤- تأتي أهمية الدراسة باعتبارها ضرورة أقرتها وأكدتها العديد من النتائج والدراسات على أنه لا بد من تقدير حاجات العاملين المقبلين على سن التقاعد.

#### ثالثاً: أهداف الدراسة:

- (١) تحديد حاجات العاملين المقبلين على التقاعد. ( الصحية، الاجتماعية، الاقتصادية، النفسية، الترويحية)
- (٢) ترتيب أولويات حاجات العاملين المقبلين على التقاعد.

- (٣) تحديد الصعوبات التي تواجه إشباع حاجات العاملين المقبلين على التقاعد.  
 (٤) تحديد مقترحات إشباع حاجات العاملين المقبلين على التقاعد.  
 (٥) التوصل إلى آليات تخطيطية مقترحة لإشباع حاجات العاملين المقبلين على التقاعد.  
 رابعاً: فروض الدراسة:

(١) الفرض الأول: "من المتوقع أن يكون مستوى حاجات العاملين المقبلين على التقاعد مرتفعاً":

ويمكن اختبار هذا الفرض من خلال الأبعاد التالية:

- أ- الحاجات الصحية. ب- الحاجات الاجتماعية. ج- الحاجات الاقتصادية. د- الحاجات النفسية. هـ- الحاجات الترويحية.  
 (٢) الفرض الثاني للدراسة: "توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات العاملين المقبلين على التقاعد وفقاً للنوع فيما يتعلق بتحديدهم لمستوى حاجاتهم".  
 (٣) الفرض الثالث للدراسة: "توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات العاملين المقبلين على التقاعد وفقاً للوظيفة فيما يتعلق بتحديدهم لمستوى حاجاتهم".  
 (٤) الفرض الرابع للدراسة: "توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات العاملين المقبلين على التقاعد وفقاً لجهة العمل فيما يتعلق بتحديدهم لمستوى حاجاتهم".

خامساً: مفاهيم الدراسة:

- مفهوم تقدير الحاجات:

يعرف تقدير الحاجات على أنه عملية ترتبط بالتعرف على الحاجات وتحديد أولوياتها وتحديد الحلول اللازمة لإشباعها وهذا يتطلب جمع المعلومات عن الحاجات ووضع أحكام مرتبطة بكل منها ( أبو المعاطى على، ماهر، ١٩٩٣، ص ١٢٠)، وتقدير الحاجات هو عملية منظمة لجمع وتحليل والبيانات كمدخلات لتحديد وتوزيع الحاجات الغير مسبعة والتي يوجد اتفاق على ضرورة إشباعها والتي ترتبط بمستوى القبول العام وبذلك يشير التقدير كما يرى جون تروپمان إلى كل من طرق القياس والتكيف وظروف الحاجة ووضع الأولويات بين الحاجات لأنها ليست على درجة واحدة من الأهمية (E.Tropmen, John, 1993, p563)، أيضاً التقدير هو عملية تحديد طبيعة مشكلة من المشاكل وأسبابها وتقدمها وفائدتها ويتضمن ذلك الشخصيات والمواقف التي لها صلة بهذه

المشكلات ووظيفة الخدمة الاجتماعية في فهم المشكلة والتقدير للإقلال من آثارها (درويش، يحيى، ١٩٩٨، ص ١٢)، وتقدير الحاجات يساهم في توفير الخدمات الانسانية في المستقبل على أساس من من التنبؤ لما يحتاجه المجتمع من خدمات وتقدير الحاجات كأساس للتنمية يتطلب خطوتين هامتين هما: ١- القيام بدراسة تلك الحاجات وتقدير أولوياتها، ٢- تطبيق الأحكام التي تجعل البيانات تم الحصول عليها أساس للبرنامج التخطيطي وخدمات التنمية مع مراعاة المصادر التي يمكن الاستفادة منها في تحديد أولوية الحاجات ومستوى برامج التنمية التي تشعبها (شفيق السكري، أحمد، ٢٠٠٠، ص ٣٣٦)، ويتحدد المفهوم الإجرائي لتقدير الحاجات وفقاً لهذه الدراسة كما يلي: جمع البيانات المتعلقة بحاجات العاملين المقبلين على التقاعد (اجتماعية، صحية، اقتصادية، نفسية، ترويحية وتأهيلية) وترتيب أولوية تلك الحاجات، وتحديد الصعوبات التي تحول دون اشباعها والتخطيط لاشباعها - مفهوم العاملين:

يعرف القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ العامل في القوانين والتشريعات المصرية الحديثة بأنه "كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه (عبدالفتاح الشهاوى، ٢٠٠٣، ص ٢١)، أيضا يشير مفهوم العامل بأنه هو ذلك الانسان الذي يعمل كي يكسب، ويعد هو أساس عملية الانتاج، ومن أهم مقومات نمو المجتمع وتقدمه (لطفى، طلعت، ٢٠٠٨، ص ٦٧)، ويعرف أيضاً العاملين بأنهم مجموعة من الأفراد يؤدون مهاماً وأعمالاً داخل المنظمة، وترتبطهم عقود قانونية مكتوبة للقيام بوظائفهم المحددة داخل التنظيم، مقابل أجر مادي أو معنوي أو كلاهما (العلوى، ٢٠١٢، ص ٦٠)، أيضاً يشير المفهوم من البعد الاجتماعي إلى مجموعة من الأفراد الذين يوجدون في أماكن العمل ويؤدونه في شكل جماعات، والذين تربطهم عقود قانونية مع المنظمة العاملين بها، بحيث تتحدد بموجبه المهام المنوطة بهم، ومراكزهم وأدوارهم الوظيفية داخل المنظمة، وكذلك قيمة ونوعية العائد مقابل ما قدموه من عمل للمنظمة (حمزاوي، ٢٠٠٨، ص ١٠٥)، أيضاً يعرف مفهوم العاملين أيضاً بأنهم الأشخاص الموكل اليهم مهام معينة يتم الاتفاق عليها مع المؤسسه وصاحب العمل، في ضوء مجموعة من المعايير ومنها ( الدقة، التكلفة، الفعالية، الكفاءة، أدائها مكتملة تبعا لظروف مناخ العمل، ورغبة وقدرة الفرد للقيام بتلك المهام، ويتحدد المفهوم الإجرائي للعاملين

وفقاً لهذه الدراسة فيما يلي: كل عامل يشغل وظيفة محددة داخل الجامعة ويتقاضى أجراً نظيراً لما يقوم به ويعتمد على ذلك الأجر كمصدر أساسي للرزق.

#### - مفهوم المقبلين على سن التقاعد:

التقاعد يعنى الانقطاع أو الانعزال عن الحياة النشيطة (Gerard, Langlois, p615)، وتكون الإحالة على التقاعد نتيجة كبر السن أو عجز أو إعاقة أو بلوغ سن التوقف عن العمل الإجمالي وتكون الإحالة على التقاعد نتيجة كبر السن أو عجز أو إعاقة عن العمل ويختلف هذا السن من دولة إلى أخرى وفي الغالب يحدد ب 60 سنة، و تحول نظم التأمين الاجتماعي حصول العامل المتقاعد على معاش تقاعدي كاف أو الحصول على مساعدات مالية في حالات العجز والإعاقة (بركات، سعيد احمد، ٢٠١٠، ص٨)، أيضاً هو الشخص الذي انقطع عن أداء وظيفته وحرمانه مما كان يتقاضاه من مرتب أو مكافأة مقابل قيامه بمهامه الوظيفية، بعد قضاء فترة زمنية يحددها القانون أو المجتمع، وقد حدد قانون التقاعد شروط الحصول على أجر التقاعد تمثلت في: ( فترة العمل، العامل المقبل على التقاعد، جنس العمل (ذكر، أنثى)(عبدالحميد، محمد نبيل، ١٩٨٧، ص٣٧). يعرف المتقاعد أيضاً بأنه الموظف الذي تقاعد عن العمل أي: أحيل إلى المعاش، أي بأنه الفرد الذي عمل لفترة من حياته في القطاع الحكومي ويأهله ذلك لتقاضى معاشاً للتقاعد (بن صنيطان، محمد، ١٩٩٣، ص٤٤)، وبالرغم من عدم اتفاق العلماء والمختصين على مفهوم واحد للمتقاعد إلا أنهم اتفقوا على عدة جوانب ترتبط بالتقاعد، ومنها أن التقاعد يرتبط بالوظيفة أكثر من ارتباطه بالعمل، فالمتقاعد يترك الوظيفة عندما يبلغ سناً معيناً وليس شرطاً أن يكون غير قادر على العمل، كما يرتبط التقاعد بالأدوار الاجتماعية الأخرى، كما أن التقاعد قد يكون إجبارياً أو اختيارياً (الغريب، عبد العزيز علي، ١٩٩٨، ص٨٠)، أيضاً نجد أن مرحلة التقاعد تعطي للمتقاعد مزايا من أهمها: - يستطيع المتقاعد أن يسير نفسه بالروتين الذي يريده وليس محكوماً بروتين الشغل أو بما يشاء الآخرون، بل يختار الحركة والزمن اللذين يناسبان ميوله ورغباته، -اصطفاء ما يحلو له من الأصدقاء والاجتماع مع من يوافق شخصيته وميوله، -التقاعد يريح المتقاعد من التفكير المقلق الذي يحضه على التقدم الوظيفي والجهاد في كيفية تحقيق ذلك، -والتقاعد بالنسبة لبعض المتقاعدين يعتبر بداية لمرحلة جديدة يحقق من خلالها المتقاعد أحلاماً جديدة حيث يعمل ما يود أن يعمل من خلال اكتشافه لقدراته ومواهبه والأعمال التي يفضلها ويعتقد أنه

سيبدو فيها، -يكون حكم التقاعد على الأشياء والنتائج التي يتوصل إليها بفضل عامل السن والخبرة أكثر نضوجاً من الناحية العقلية والعاطفية، وهذا ما يعطيه فرصة الانطلاق الحرة ليبدو ويحقق أشياء لم تتحقق له عندما كان في الخدمة، وأن ما يتمتع به التقاعد من خلفية امتزجت بالخبرة والنضج، فإنها تؤهله لأن يقوم بدور أكبر أهمية من ذي قبل ويقدم لنفسه ولأسرته ولمجتمعه أعمالاً رائدة يكون المستشار والمرشد والقُدوة (رزق الله سلامة، ٢٠٠٣، ص ٩٨)، ويتحدد المفهوم الإجرائي للمقبيل على سن التقاعد وفقاً لهذه الدراسة كما يلي: هو ذلك الشخص سواء كان (نكر أو أنثى)، ولديه نية للتقاعد عن وظيفته التي يشغلها، نتيجة لأنه قد اقترب من بلوغ سن التقاعد أو أنه غير قادر على العمل بتلك الوظيفة بالتالي يقبل على المعاش المبكر (٥٠ عاماً ويكون التقاعد اختيارياً - أو ٦٠ عاماً ويكون التقاعد إجبارياً)، ويجب أن تتطابق عليه شروط التقاعد بغض النظر عن مدة الخدمة أو العمر أو الدافع للتقاعد والنشاطات التي يزاولها بعد التقاعد.

#### سادساً: المنطلقات النظرية للدراسة:

تستند الباحثة في دراستها على نموذج تقدير الحاجات الموجهة ويقوم هذا النموذج على مجموعة من الخطوات تتحدد فيما يلي: الخطوة الأولى: وهي تهتم باستكشاف الحاجات والمشاكل، ويعالج الحاجات والمشكلات طبقاً لأولوياتها (Joseph proko,1989,p44)، الخطوة الثانية: يتم في هذه الخطوة تحديد الأسباب لهذه المشكلات ومناطق ضعفها، الخطوة الثالثة: يتم في هذه الخطوة ادراك المشكلات وتحديد الأسباب والعوامل التي أدت لحدوثها وأثرت على وجودها على مختلف المستويات، الخطوة الرابعة: يتم فيها تحليل العمل، بما في ذلك متطلبات هذا العمل والسلوك الفعلي ومقارنتها مع معايير الأداء ونتائج تقييم أداء العاملين، الخطوة الخامسة: نتائج المقارنه سوف تظهر الفجوة بين معايير الانجازات الفعلية، والكفاءة التي بدورها يجب أن تكون موزعة في مهارات محددة والمعرفة اللازمة لانجاز العمل بطريقة صحيحة، وسوف تظهر أيضاً حاجات العاملين، الخطوة السادسة: يتم في هذه الخطوة تقييم كفاءة العاملين في تقديم العمل والخدمات التي يريدونها واقتراح الحلول المطلوبة للتدخل عند الحاجة للتدريب مع ممارسة عملية المتابعة، الخطوة السابعة: يتم فيها التوصل إلى نتائج يمكن ترجمتها إلى أهداف وبرامج يمكن من خلالها التدخل المهني لإشباع تلك الحاجات (Darya,gani,2006).

سابعاً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

(١) نوع الدراسة ومنهجها: تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية، واعتمدت الدراسة على استخدام منهج المسح الاجتماعي الشامل للعاملين المقبلين على التقاعد في الفئة العمرية (من ٥٠ إلى ٦٠ سنة) بكلية التجارة وإدارة الأعمال، وكلية التربية، وكلية الخدمة الاجتماعية، وكلية الآداب، وكلية الحقوق بجامعة حلوان وعددهم (٢٠٥) مفردة. وتوزيعهم كالتالي:

جدول (١) يوضح توزيع العاملين المقبلين على التقاعد مجتمع الدراسة

م	البيان	عدد العاملين المقبلين على التقاعد
١	كلية التجارة وإدارة الأعمال جامعة حلوان	٤٦
٢	كلية التربية جامعة حلوان	٣٦
٣	كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان	٤٣
٤	كلية الآداب جامعة حلوان	٣٩
٥	كلية الحقوق جامعة حلوان	٤١
الإجمالي		٢٠٥

(٢) مجالات الدراسة:

(أ) **المجال المكاني:** تمثل المجال المكاني للدراسة فيما يلي: (كلية التجارة وإدارة الأعمال جامعة حلوان، كلية التربية جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان، كلية الآداب جامعة حلوان، كلية الحقوق جامعة حلوان).

وترجع مبررات اختيار المجال المكاني للدراسة للأسباب التالية:

- تعد الكليات محل الدراسة من أكثر الكليات بجامعة حلوان من حيث توفر عدد العاملين المقبلين على التقاعد وذلك نظراً لأنها تعد من الكليات النظرية.
- وجود عجز وبصفة خاصة في أعضاء الجهاز الإداري بالكليات محل الدراسة.
- موافقة المسؤولين بالكليات محل الدراسة علي تطبيق الدراسة.
- موافقة العاملين المقبلين على التقاعد بالكليات محل الدراسة علي تطبيق الدراسة.

(ب) **المجال البشري:** تمثل المجال البشري للدراسة في المسح الاجتماعي الشامل للعاملين المقبلين على التقاعد في الفئة العمرية (من ٥٠ إلى ٦٠ سنة) بكلية التجارة وإدارة الأعمال، وكلية التربية، وكلية الخدمة الاجتماعية، وكلية الآداب، وكلية الحقوق بجامعة حلوان وعددهم (٢٠٥) مفردة.

(ج) المجال الزمني: تمثل المجال الزمني للدراسة في فترة جمع البيانات والتي بدأت ٢٠٢٢/٤/١٠م إلي ٢٠٢٢/٥/١٩م.

(٣) أدوات الدراسة: تمثلت أدوات جمع البيانات في:

▪ استمارة استبيان للعاملين المقبلين على التقاعد حول تقدير حاجاتهم:

- قامت الباحثة بتصميم استمارة استبيان للعاملين المقبلين على التقاعد حول تقدير حاجاتهم وذلك بالرجوع إلى الإطار النظري الموجه للدراسة، والرجوع إلى الدراسات السابقة المرتبطة بالدراسة.

- تم تحديد الأبعاد التي تشتمل عليها استمارة استبيان العاملين المقبلين على التقاعد، والتي تمثلت في ثلاثة أبعاد رئيسة، ثم تم تحديد وصياغة العبارات الخاصة بكل بعد، والذي بلغ عددها (٥٨) عبارة، وتوزيعها كالتالي:

جدول (٢) يوضح توزيع عبارات استمارة استبيان العاملين المقبلين على التقاعد

م	الأبعاد الرئيسية	الأبعاد الفرعية	عدد العبارات	أرقام العبارات
١	حاجات العاملين المقبلين على التقاعد	- الحاجات الصحية	٨	٨ - ١
		- الحاجات الاجتماعية	٨	١٦ - ٩
		- الحاجات الاقتصادية	٨	٢٤ - ١٧
		- الحاجات النفسية	٨	٣٢ - ٢٥
		- الحاجات الترويحية	٨	٤٠ - ٣٣
٢	الصعوبات التي تواجه إشباع حاجات العاملين المقبلين على التقاعد		٩	٤٩ - ٤١
٣	مقترحات إشباع حاجات العاملين المقبلين على التقاعد		٩	٥٨ - ٥٠

-اعتمدت استمارة استبيان العاملين المقبلين على التقاعد على التدرج الثلاثي، بحيث تكون الاستجابة لكل عبارة (نعم، إلى حد ما، لا) وأعطيت لكل استجابة من هذه الاستجابات وزناً (درجة): وذلك كما يلي:

جدول (٣) يوضح درجات استمارة استبيان العاملين المقبلين على التقاعد

الاستجابات الدرجة	نعم	إلى حد ما	لا
٣	٣	٢	١

- وقد اعتمدت الباحثة على الصدق المنطقي لاستمارة استبيان العاملين المقبلين على التقاعد من خلال الإطلاع علي الأدبيات والكتب، والأطر النظرية، والدراسات والبحوث السابقة التي تناولت بأبعاد الدراسة. ثم تحليل هذه الأدبيات والبحوث والدراسات وذلك للوصول إلي الأبعاد المختلفة والعبارات المرتبطة بهذه الأبعاد ذات الارتباط بمشكلة الدراسة، وذلك لتحديد حاجات العاملين المقبلين على التقاعد.



- وقد أجرت الباحثة الصدق الظاهري لاستمارة استبيان العاملين المقبلين على التقاعد من خلال عرضها علي عدد (٥) محكمين من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان لإبداء الرأي في صلاحية الأداة من حيث السلامة اللغوية للعبارة وارتباطها بأبعاد الدراسة، وقد تم الاعتماد على نسبة اتفاق لا تقل عن (٨٠%)، وقد تم حذف بعض العبارات وإعادة صياغة البعض، وبناء على ذلك تم صياغة الاستمارة في صورتها النهائية.

- وقد اعتمدت الباحثة في حساب صدق الاتساق الداخلي لاستمارة استبيان العاملين المقبلين على التقاعد على معامل ارتباط كل بعد في الأداة بالدرجة الكلية، وذلك لعينة قوامها (٢٠) مفردة من العاملين المقبلين على التقاعد (خارج إطار مجتمع الدراسة). وتبين أنها معنوية، وأن معامل الصدق مقبول، وذلك كما يلي:

**جدول (٤) يوضح الاتساق الداخلي بين أبعاد استمارة استبيان العاملين المقبلين على التقاعد ودرجة الاستبيان ككل (ن=٢٠)**

م	الأبعاد	معامل الارتباط	الدلالة
١	حاجات العاملين المقبلين على التقاعد	٠,٨١٤	**
٢	الصعوبات التي تواجه إشباع حاجات العاملين المقبلين على التقاعد	٠,٨٥٩	**
٣	مقترحات إشباع حاجات العاملين المقبلين على التقاعد	٠,٨٨٠	**

**\*\* معنوي عند (٠,٠١) \* معنوي عند (٠,٠٥)**  
**يوضح الجدول السابق أن:**

أبعاد الأداة دالة عند مستوى معنوية (٠,٠١) لكل بعد على حدة، ومن ثم تحقق مستوى الثقة في الأداة والاعتماد على نتائجها.

- كما أجرت الباحثة ثبات إحصائي لاستمارة استبيان للعاملين المقبلين على التقاعد لعينة قوامها (٢٠) مفردة من العاملين المقبلين على التقاعد (خارج إطار مجتمع الدراسة) باستخدام معامل ألفا - كرونباخ لقيم الثبات التقديرية، وذلك كما يلي:

**جدول (٥) يوضح نتائج ثبات استمارة استبيان العاملين المقبلين على التقاعد باستخدام معامل (ألفا - كرونباخ) (ن=٢٠)**

م	الأبعاد	معامل (ألفا - كرونباخ)
١	حاجات العاملين المقبلين على التقاعد	٠,٨٩
٢	الصعوبات التي تواجه إشباع حاجات العاملين المقبلين على التقاعد	٠,٧٩
٣	مقترحات إشباع حاجات العاملين المقبلين على التقاعد	٠,٧٤
	ثبات استمارة استبيان العاملين المقبلين على التقاعد ككل	٠,٩٢

**يوضح الجدول السابق أن:**

هذه المستويات مقبولة ويمكن الاعتماد على النتائج التي تتوصل إليها الأداة، وللوصول إلى نتائج أكثر صدقاً وموضوعية لاستمارة استبيان العاملين المقبلين على التقاعد فقد تم استخدام طريقة ثانية لحساب ثبات الأداة وذلك باستخدام معادلة سبيرمان - براون للتجزئة النصفية، حيث تم تقسيم عبارات كل بعد إلى نصفين، يضم القسم الأول القيم التي تم الحصول عليها من الاستجابة للعبارة الفردية، ويضم القسم الثاني القيم المعبرة عن العبارات الزوجية، وجاءت نتائج الاختبار كالتالي:

**جدول (٦) يوضح نتائج ثبات استمارة استبيان العاملين المقبلين على التقاعد باستخدام معادلة سبيرمان براون للتجزئة النصفية (ن=٢٠)**

م	الأبعاد	معادلة سبيرمان براون
١	حاجات العاملين المقبلين على التقاعد	٠,٨٨
٢	الصعوبات التي تواجه إشباع حاجات العاملين المقبلين على التقاعد	٠,٩٠
٣	مقترحات إشباع حاجات العاملين المقبلين على التقاعد	٠,٨٨
	ثبات استمارة استبيان العاملين ككل	٠,٩٣

**يوضح الجدول السابق أن:**

معاملات الثبات للأبعاد تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وبذلك يمكن الاعتماد على نتائجها وأصبحت الأداة في صورتها النهائية.

**(٤) تحديد مستوى تقدير حاجات العاملين المقبلين على التقاعد:**

للحكم على مستوى تقدير حاجات العاملين المقبلين على التقاعد، بحيث تكون بداية ونهاية فئات المقياس الثلاثي: نعم (ثلاثة درجات)، إلى حد ما (درجتين)، لا (درجة واحدة)، تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا)، تم حساب المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة (٣ - ١ = ٢)، تم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية المصحح (٣/٢ = ٠,٦٧) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

**جدول (٧) يوضح مستويات المتوسطات الحسابية لأبعاد الدراسة**

المستوى	القيم
مستوى منخفض	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ١ إلى ١,٦٧
مستوى متوسط	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ١,٦٨ إلى ٢,٣٤
مستوى مرتفع	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ٢,٣٥ إلى ٣

(٥) أساليب التحليل الكيفي والكمي:

اعتمدت الدراسة في تحليل البيانات على الأساليب التالية:

(أ) أسلوب التحليل الكيفي: بما يتناسب وطبيعة موضوع الدراسة.

(ب) أسلوب التحليل الكمي: تم معالجة البيانات من خلال الحاسب الآلي باستخدام برنامج

(SPSS.V. 24.0) الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وقد طبقت الأساليب

الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف

المعياري، والمدى، ومعامل ثبات (ألفا. كرونباخ)، ومعادلة سبيرمان براون للتجزئة

النصفية للثبات، ومعامل ارتباط بيرسون، واختبار (ت) لعينتين مستقلتين، وتحليل

التباين أحادي الاتجاه.

سابعاً: نتائج الدراسة الميدانية:

المحور الأول: وصف العاملين المقبلين على التقاعد مجتمع الدراسة:

جدول (٨) يوضح وصف العاملين المقبلين على التقاعد مجتمع الدراسة (ن=٢٠٥)

م	المتغيرات الكمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	السن	٥٦	٢
٢	عدد سنوات الخبرة في مجال العمل	٣٢	٢
م	النوع	ك	%
١	ذكر	٨٨	٤٢,٩
٢	أنثى	١١٧	٥٧,١
	المجموع	٢٠٥	١٠٠
م	الحالة الاجتماعية	ك	%
١	أعزب	١٩	٩,٣
٢	متزوج	١٢٢	٥٩,٥
٣	مطلق	٣٨	١٨,٥
٤	أرمل	٢٦	١٢,٧
	المجموع	٢٠٥	١٠٠
م	المؤهل الدراسي	ك	%
١	مؤهل متوسط	٥٩	٢٨,٨
٢	مؤهل جامعي	٩٧	٤٧,٣
٣	ماجستير	٧	٣,٤
٤	دكتوراه	٤٢	٢٠,٥
	المجموع	٢٠٥	١٠٠
م	الوظيفة	ك	%
١	عضو هيئة تدريس	٤٢	٢٠,٥
٢	عضو بالجهاز الإداري	١٦٣	٧٩,٥
	المجموع	٢٠٥	١٠٠

م	جهة العمل	ك	%
١	كلية التجارة وإدارة الأعمال جامعة حلوان	٤٦	٢٢,٤
٢	كلية التربية جامعة حلوان	٣٦	١٧,٦
٣	كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان	٤٣	٢١
٤	كلية الآداب جامعة حلوان	٣٩	١٩
٥	كلية الحقوق جامعة حلوان	٤١	٢٠
المجموع		٢٠٥	١٠٠

### يوضح الجدول السابق أن:

- متوسط سن العاملين المقبلين على التقاعد (٥٦) سنة وبنحرف معياري سنتان تقريباً، وذلك يشير إلى أنه يوجد العديد من العاملين من هم في سن التقاعد
- متوسط عدد سنوات خبرة العاملين المقبلين على التقاعد في مجال العمل (٣٢) سنة وبنحرف معياري سنتان تقريباً. بالتالي تؤكد سنوات الخبرة إلى أن الغالبية العظمى من العاملين في سن التقاعد.
- أكبر نسبة من العاملين المقبلين على التقاعد إناث بنسبة (٥٧,١%)، بينما الذكور بنسبة (٤٢,٩%).
- أكبر نسبة من العاملين المقبلين على التقاعد متزوجين بنسبة (٥٩,٥%)، يليها مطلق بنسبة (١٨,٥%)، ثم أرمل بنسبة (١٢,٧%)، وأخيراً أعزب بنسبة (٩,٣%). وذلك يشير إلى أن النسبة الأكبر من العاملين المقبلين على التقاعد متزوجين.
- أكبر نسبة من العاملين المقبلين على التقاعد حاصلين علي مؤهل جامعي بنسبة (٤٧,٣%)، يليها حاصلين علي مؤهل متوسط بنسبة (٢٨,٨%)، ثم حاصلين علي دكتوراة بنسبة (٢٠,٥%)، وأخيراً حاصلين علي ماجستير بنسبة (٣,٤%). مما يشير إلى أن النسبة الأكبر من العاملين بالادارات المختلفة بالكليات.
- أكبر نسبة من العاملين المقبلين على التقاعد وظيفتهم عضو بالجهاز الإداري بنسبة (٧٩,٥%)، يليها عضو هيئة تدريس بنسبة (٢٠,٥%). وذلك يؤكد أن النسبة الأكبر من هم عاملين بالجهاز الادارى.
- أكبر نسبة من العاملين المقبلين على التقاعد جهة عملهم كلية التجارة وإدارة الأعمال جامعة حلوان بنسبة (٢٢,٤%)، يليها كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان بنسبة (٢١%)، ثم كلية الحقوق جامعة حلوان بنسبة (٢٠%)، يليها كلية الآداب جامعة حلوان بنسبة (١٩%)، وأخيراً كلية التربية جامعة حلوان بنسبة (١٧,٦%). وذلك يؤكد على أن الكليات

النظرية بها العديد من العاملين من هم في سن التقاعد بالتالي لديهم خبرة في مجال عملهم يجب الاستفادة منها.

**المحور الثاني: حاجات العاملين المقبلين على التقاعد:**  
**(١) الحاجات الصحية:**

**جدول (٩) يوضح الحاجات الصحية للعاملين المقبلين على التقاعد (ن=٢٠٥)**

م	العبارات	الاستجابات						الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
		نعم		لا		%	ك		
		ك	%	ك	%				
١	الحاجة إلى وجود مصادر طبية مختلفة للتوسع في مظلة الرعاية الطبية للمقبلين على التقاعد	١٧٨	٨٦,٨	٢٦	١٢,٧	١	٠,٥	٢,٨٦	٠,٣٦
٢	الحاجة إلى توافر مستشفيات لرعاية المقبلين على التقاعد صحياً	١٤١	٦٨,٨	٥٨	٢٨,٣	٦	٢,٩	٢,٦٦	٠,٥٣
٣	الحاجة إلى توافر عيادات ومراكز طبية لرعاية المقبلين على التقاعد صحياً	١٤٠	٦٨,٣	٤٢	٢٠,٥	٢٣	١١,٢	٢,٥٧	٠,٦٩
٤	الحاجة إلى توافر العدد الكافي من الأطباء في كافة التخصصات بالمستشفيات	١٣٧	٦٦,٨	٥٨	٢٨,٣	١٠	٤,٩	٢,٦٢	٠,٥٨
٥	الحاجة إلى وجود قسم خاص بكليات الطب متخصص في علاج أمراض المقبلين على التقاعد	١٣٣	٦٤,٩	٦٣	٣٠,٧	٩	٤,٤	٢,٦	٠,٥٧
٦	الحاجة إلى توافر عيادات طبية بالجامعة قادرة على تشخيصهم وتوجيههم للمتخصصين	١٢١	٥٩	٦٧	٣٢,٧	١٧	٨,٣	٢,٥١	٠,٦٥
٧	الحاجة إلى وجود الخدمات في عيادات التأمين الصحي مثل الخدمات بالمستشفيات التخصصية	١٤٤	٧٠,٢	٤٥	٢٢	١٦	٧,٨	٢,٦٢	٠,٦٣
٨	الحاجة إلى أن يحصل المقبل على التقاعد وأفراد أسرته على الأدوية المجانية بالبطاقة الصحية من التأمين الصحي	١٣٤	٦٥,٤	٥٨	٢٨,٣	١٣	٦,٣	٢,٥٩	٠,٦١
<b>البعد ككل</b>								<b>٢,٦٣</b>	<b>٠,٣٤</b>

**يوضح الجدول السابق أن:**

مستوى الحاجات الصحية للعاملين المقبلين على التقاعد من وجهة نظرهم مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٦٣)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول الحاجة إلى وجود مصادر طبية مختلفة للتوسع في مظلة الرعاية الطبية للمقبلين على التقاعد بمتوسط حسابي (٢,٨٦)، يليه الترتيب الثاني الحاجة إلى توافر مستشفيات لرعاية المقبلين على التقاعد صحياً بمتوسط حسابي (٢,٦٦)، ثم الترتيب الثالث الحاجة إلى توافر العدد الكافي من الأطباء في كافة التخصصات بالمستشفيات بمتوسط حسابي (٢,٦٢)، وأخيراً الترتيب الثامن الحاجة إلى توافر عيادات طبية بالجامعة قادرة على تشخيصهم وتوجيههم للأطباء المتخصصين، مما يؤكد على أن العاملين في سن التقاعد بحاجة إلى التوسع في المصادر الطبية لاشباع حاجاتهم من الناحية الصحية حيث وضح ( سيد سلامة ) أن المقبلين على التقاعد يعانون من مجموعة تغيرات تجعلهم يشعر بالحاجة إلى رعاية صحية.

## (٢) الحاجات الاجتماعية:

جدول (١٠) يوضح الحاجات الاجتماعية للعاملين المقبلين على التقاعد (ن=٢٠٥)

م	العبارات	الاستجابات					
		نعم		إلى حد ما		لا	
		ك	%	ك	%	ك	%
١	الحاجة إلى تدعيم العلاقات الاجتماعية لمواجهة التغيرات الجديدة للمقبلين على التقاعد	١٤٦	٧١,٢	٥٧	٢٧,٨	٢	١
٢	الحاجة إلى تدعيم العلاقات الأسرية التي تتأثر بالتغيرات الجديدة للمقبلين على التقاعد	١٢٩	٦٢,٩	٦٤	٣١,٢	١٢	٥,٩
٣	الحاجة إلى توعية المقبلين على التقاعد بكيفية الانسجام مع المجتمع تجنباً للعزلة	١١٦	٥٦,٦	٦٠	٢٩,٣	٢٩	١٤,١
٤	الحاجة إلى تقوية الاتصال القائم على الاحترام والتقدير بين المقبلين على التقاعد والمجتمع المحيط بهم	١١٥	٥٦,١	٧٤	٣٦,١	١٦	٧,٨
٥	الحاجة إلى توعية المقبلين على التقاعد بعدم الاعتماد على الآخرين لعدم فقدانهم أدوارهم الاجتماعية	١٢٣	٦٠	٧٧	٣٧,٦	٥	٢,٤
٦	الحاجة إلى توعية المقبلين على التقاعد بأهمية المشاركة الاجتماعية تجنباً لعدم اغترابهم بعد التقاعد	١١٣	٥٥,١	٧٧	٣٧,٦	١٥	٧,٣

م	العبارات	الاستجابات						الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب
		نعم		إلى حد ما		لا				
		ك	%	ك	%	ك	%			
٧	الحاجة إلى توعية المقبلين على التقاعد بأهمية الحاجة إلى الحب والانتماء والأمن	١٢١	٥٩	٦١	٢٩,٨	٢٣	١١,٢	٢,٤٨	٠,٦٩	٧
٨	الحاجة إلى تعزيز قدرات المقبلين على التقاعد لمواجهة مشكلات أسرهم	١٢١	٥٩	٦٤	٣١,٢	٢٠	٩,٨	٢,٤٩	٠,٦٧	٤
البعد ككل										
مرتفع										

### يوضح الجدول السابق أن:

مستوى الحاجات الاجتماعية للعاملين المقبلين على التقاعد من وجهة نظرهم مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥٣)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول الحاجة إلى تدعيم العلاقات الاجتماعية لمواجهة التغيرات الجديدة للمقبلين على التقاعد بمتوسط حسابي (٢,٧)، يليه الترتيب الثاني الحاجة إلى توعية المقبلين على التقاعد بعدم الاعتماد على الآخرين لعدم فقدانهم أدوارهم الاجتماعية بمتوسط حسابي (٢,٥٨)، ثم الترتيب الثالث الحاجة إلى تدعيم العلاقات الأسرية التي تتأثر بالتغيرات الجديدة للمقبلين على التقاعد بمتوسط حسابي (٢,٥٧)، وأخيراً الترتيب الثامن الحاجة إلى توعية المقبلين على التقاعد بكيفية الانسجام مع المجتمع تجنباً للعزلة بمتوسط حسابي (٢,٤٢)، وذلك مؤشر على أنهم بحاجة إلى الحاجات الاجتماعية حيث أكد على ذلك بعض الدراسات ومنهم نتائج دراسة (Repa, Elley, 2003) بأن المقبلين على التقاعد لهم عدة حاجات اجتماعية مثل دعم وتعزيز العلاقات الاجتماعية مع الآخرين وعدم قدراتهم للمشاركة الإيجابية داخل المجتمع، وحاجاتهم إلى المساعدة لحل ما يواجههم من مشكلات.

### (٣) الحاجات الاقتصادية:

#### جدول (١١) يوضح الحاجات الاقتصادية للعاملين المقبلين على التقاعد (ن=٢٠٥)

م	العبارات	الاستجابات						الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب
		نعم		إلى حد ما		لا				
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	الحاجة إلى تنمية مهارات المقبلين على التقاعد لتوفير فرص عمل لهم بعد التقاعد	١٣٨	٦٧,٣	٥٤	٢٦,٣	١٣	٦,٣	٢,٦١	٠,٦١	١
٢	الحاجة إلى استثمار طاقات وخبرات المقبلين على التقاعد لتحقيق التنمية	١٠٨	٥٢,٧	٨٨	٤٢,٩	٩	٤,٤	٢,٤٨	٠,٥٨	٦

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
٨	٠,٧٣	٢,٣٧	١٤,٦	٣٠	٣٣,٧	٦٩	٥١,٧	١٠٦	الحاجة إلى دمج المقبلين على التقاعد في الإنتاج المحلي من خلال جمعيات تنمية المجتمع	٣
٧	٠,٥٩	٢,٤٤	٤,٩	١٠	٤٦,٣	٩٥	٤٨,٨	١٠٠	الحاجة إلى إرشاد المقبلين على التقاعد للموازنة بين مواردهم واحتياجاتهم	٤
٥	٠,٦٥	٢,٥١	٨,٣	١٧	٣٢,٧	٦٧	٥٩	١٢١	الحاجة إلى وضع نظم كفيلة باشتراك المقبلين على التقاعد في عمليات التنمية	٥
٢	٠,٥٨	٢,٥٦	٤,٤	٩	٣٥,٦	٧٣	٦٠	١٢٣	الحاجة إلى وضع نظام يكفل للمقبلين على التقاعد الأمن الاقتصادي والحصول علي دخل مناسب يتناسب مع الزيادة في الأسعار	٦
٤	٠,٦٦	٢,٥٣	٩,٣	١٩	٢٨,٨	٥٩	٦٢	١٢٧	الحاجة إلى تطوير نظم المعاشات الحكومية لضمان مستوى مناسب لدخول المقبلين على التقاعد بعد تقاعدهم	٧
٣	٠,٦	٢,٥٥	٥,٤	١١	٣٤,١	٧٠	٦٠,٥	١٢٤	الحاجة إلى توفير السلع التموينية والأدوية نظراً لتناقص دخول المقبلين على التقاعد بعد تقاعدهم	٨
مستوى مرتفع	٠,٣٧	٢,٥١							البعد ككل	

يوضح الجدول السابق أن: مستوى الحاجات الاقتصادية للعاملين المقبلين على التقاعد من وجهة نظرهم مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥١)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول الحاجة إلى تنمية مهارات المقبلين على التقاعد لتوفير فرص عمل لهم بعد التقاعد بمتوسط حسابي (٢,٦١)، يليه الترتيب الثاني الحاجة إلى وضع نظام يكفل للمقبلين على التقاعد الأمن الاقتصادي والحصول علي دخل مناسب يتناسب مع الزيادة في الأسعار بمتوسط حسابي (٢,٥٦)، ثم الترتيب الثالث الحاجة إلى توفير السلع التموينية والأدوية نظراً لتناقص دخول المقبلين على التقاعد بعد تقاعدهم بمتوسط حسابي (٢,٥٥)، وأخيراً الترتيب الثامن الحاجة إلى دمج المقبلين على التقاعد في الإنتاج المحلي من خلال جمعيات تنمية المجتمع بمتوسط حسابي (٢,٣٧). وذلك يشير إلى أن المقبلين على التقاعد



لديهم حاجات اقتصادية وأكد على ذلك نتائج دراسة ( الطحيج، سالم، ٢٠٠٥ ) حيث أنه من أهم ما يدفع العاملين إلى التقاعد هو المزايا المالية للتقاعد، كذلك العوامل الإدارية (٤) الحاجات النفسية:

جدول (١٢) يوضح الحاجات النفسية للعاملين المقبلين على التقاعد (ن=٢٠٥)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
١	٠,٥١	٢,٧٢	٢,٩	٦	٢٢,٤	٤٦	٧٤,٦	١٥٣	الحاجة إلى توفير الرعاية طويلة الأمد للمقبلين على التقاعد لتأمينهم من الانفعالات النفسية	١
٤	٠,٥٦	٢,٥٢	٢,٩	٦	٤٢	٨٦	٥٥,١	١١٣	الحاجة إلى مقابلة الاحتياجات النفسية من خلال المحيطين بهم في المجتمع تجنباً للميل إلى الأحداث الماضية	٢
٧	٠,٧٤	٢,٤٤	١٥,١	٣١	٢٥,٩	٥٣	٥٩	١٢١	الحاجة إلى توعية المقبلين على التقاعد بأن الخوف يزداد مع التقدم في العمر بعد التقاعد من الوظيفة	٣
٥	٠,٥٨	٢,٤٧	٤,٤	٩	٤٣,٩	٩٠	٥١,٧	١٠٦	الحاجة إلى توعية المقبلين على التقاعد من قلق التقاعد وترك العمل وما يترتب عليه من عدم الأمان الاقتصادي	٤
٢	٠,٦١	٢,٥٧	٦,٣	١٣	٣٠,٧	٦٣	٦٢,٩	١٢٩	الحاجة إلى توفير الدخل الكافي للمقبلين على التقاعد نظراً لأن الناحية الاقتصادية لها مردود نفسي عليهم	٥
٦	٠,٦٤	٢,٤٧	٧,٨	١٦	٣٧,٦	٧٧	٥٤,٦	١١٢	الحاجة إلى الاشتراك في اللقاءات الجماعية وتقريب الفجوة بين الأجيال	٦
٨	٠,٦٩	٢,٤٣	١١,٧	٢٤	٣٣,٧	٦٩	٥٤,٦	١١٢	الحاجة إلى تعريف المقبلين على التقاعد بأن هناك العديد من التغيرات في هذه المرحلة منها الإحساس بعدم الكفاءة الذي يؤدي إلى الشعور بالعزلة	٧
٣	٠,٥٨	٢,٥٣	٤,٤	٩	٣٨,٥	٧٩	٥٧,١	١١٧	الحاجة إلى تواجد الأقارب والأصدقاء والأبناء يزيد من القدرة على التكيف مع الظروف المتغيرة لأنهم بحاجة إليهم من الناحية النفسية والاجتماعية	٨
مرتفع	٠,٣٥	٢,٥٢							البعد ككل	

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى الحاجات النفسية للعاملين المقبلين على التقاعد من وجهة نظرهم مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥٢)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول الحاجة إلى توفير الرعاية طويلة الأمد للمقبلين على التقاعد لتأمينهم من الانفعالات النفسية بمتوسط حسابي (٢,٧٢)، يليه الترتيب الثاني الحاجة إلى توفير الدخل الكافي للمقبلين على التقاعد نظراً لأن الناحية الاقتصادية لها مردود نفسي عليهم بمتوسط حسابي (٢,٥٧)، ثم الترتيب الثالث الحاجة إلى تواجد الأقارب والأصدقاء والأبناء يزيد من القدرة علي التكيف مع الظروف المتغيرة لأنهم بحاجة إليهم من الناحية النفسية والاجتماعية بمتوسط حسابي (٢,٥٣)، وأخيراً الترتيب الثامن الحاجة إلى تعريف المقبلين على التقاعد بأن هناك العديد من التغيرات في هذه المرحلة منها الإحساس بعدم الكفاءة الذي يؤدي إلي الشعور بالعزلة بمتوسط حسابي (٢,٤٣). وأكد على ذلك الأرفلي بأنه لا بد من توافر مجموعة من الخدمات لإشباع تلك الحاجات النفسية، ومن أهم هذه الحاجات: الحاجة إلي الأمان والإحساس بالأمن وتوفير مكان لتجمع المسنين وقت الفراغ والحاجة إلي حل مشاكل المسنين وإبداء الاهتمام بهذه المشكلات.

#### (٤) الحاجات الترويحية:

جدول (١٣) يوضح الحاجات الترويحية للعاملين المقبلين على التقاعد (ن=٢٠٥)

الترتيب ب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
١	٠,٥٨	٢,٦٦	٥,٤	١١	٢٣,٤	٤٨	٧١,٢	١٤٦	الحاجة إلى استثمار الثروة الثقافية من معلومات وخبرات للمقبلين على التقاعد في أوقات فراغهم	١
٤	٠,٥٧	٢,٤٨	٣,٩	٨	٤٤,٤	٩١	٥١,٧	١٠٦	الحاجة إلى توفير مكان لتجمع المقبلين على التقاعد في وقت الفراغ	٢
٥	٠,٦٧	٢,٤٧	٩,٨	٢٠	٣٣,٢	٦٨	٥٧,١	١١٧	الحاجة إلى قضاء المقبلين على التقاعد الأجازات والمناسبات مع الأسرة في المنزهات العامة	٣
٣	٠,٦٣	٢,٥١	٧,٣	١٥	٣٤,٦	٧١	٥٨	١١٩	الحاجة إلى اشتراك المقبلين على التقاعد بالأندية الاجتماعية	٤
٢	٠,٦١	٢,٥٥	٥,٩	١٢	٣٣,٢	٦٨	٦١	١٢٥	الحاجة إلى العديد من الكتب بالمكتبات الثقافية والتي يمكن أن يطلع عليها المقبلين على التقاعد	٥
٧	٠,٦٥	٢,٤٤	٨,٨	١٨	٣٨	٧٨	٥٣,٢	١٠٩	الحاجة إلى قضاء المقبلين على التقاعد أوقات فراغهم مع	٦

الترتيب	ب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
				لا		إلى حد ما		نعم			
				%	ك	%	ك	%	ك		
										أصدقائهم على المقهى	
٨	٠,٦٧	٢,٤٤	١٠,٢	٢١	٣٥,١	٧٢	٥٤,٦	١١٢		الحاجة إلى ذهاب المقبلين على التقاعد معرض الكتاب لتنمية أفكارهم	٧
٦	٠,٦٧	٢,٤٦	٩,٨	٢٠	٣٤,٦	٧١	٥٥,٦	١١٤		الحاجة إلى ذهاب المقبلين على التقاعد إلى دور السينما والمسرح للترويح عن أنفسهم	٨
مرتفع	٠,٣٦	٢,٥								البعد ككل	

### يوضح الجدول السابق أن:

مستوى الحاجات الترويحية للعاملين المقبلين على التقاعد من وجهة نظرهم مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول الحاجة إلى استثمار الثروة الثقافية من معلومات وخبرات للمقبلين على التقاعد في أوقات فراغهم بمتوسط حسابي (٢,٦٦)، يليه الترتيب الثاني الحاجة إلى العديد من الكتب بالمكتبات الثقافية والتي يمكن أن يطلع عليها المقبلين على التقاعد بمتوسط حسابي (٢,٥٥)، ثم الترتيب الثالث الحاجة إلى اشتراك المقبلين على التقاعد بالأندية الاجتماعية بمتوسط حسابي (٢,٥١)، وأخيراً الترتيب الثامن الحاجة إلى ذهاب المقبلين على التقاعد معرض الكتاب لتنمية أفكارهم بمتوسط حسابي (٢,٤٤). بالتالي يدخر المسنون ثروة ثقافية من المعلومات والخبرات يستطيعوا معها العطاء والبذل لو أتاحت لهم الفرصة المواتية، كما أن لديهم متسع من وقت الفراغ نتيجة تقاعدهم، وأكد على ذلك دراسة (نورا عطية، ٢٠١٨).

المحور الثالث: ترتيب أولويات حاجات العاملين المقبلين على التقاعد:

جدول (١٤) يوضح ترتيب أولويات حاجات العاملين المقبلين على التقاعد (ن=٢٠٥)

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	الحاجات الصحية	٢,٦٣	٠,٣٤	الأول
٢	الحاجات الاجتماعية	٢,٥٣	٠,٣٦	الثاني
٣	الحاجات الاقتصادية	٢,٥١	٠,٣٧	الرابع
٤	الحاجات النفسية	٢,٥٢	٠,٣٥	الثالث
٥	الحاجات الترويحية	٢,٥	٠,٣٦	الخامس

### يوضح الجدول السابق أن:

أولويات حاجات العاملين المقبلين على التقاعد من وجهة نظرهم، تمثلت فيما يلي:

- الترتيب الأول الحاجات الصحية للعاملين المقبلين على التقاعد بمتوسط حسابي (٢,٦٣).

- الترتيب الثاني الحاجات الاجتماعية للعاملين المقبلين على التقاعد بمتوسط حسابي (٢,٥٣).
- الترتيب الثالث الحاجات النفسية للعاملين المقبلين على التقاعد بمتوسط حسابي (٢,٥٢).
- الترتيب الرابع الحاجات الاقتصادية للعاملين المقبلين على التقاعد بمتوسط حسابي (٢,٥١).
- الترتيب الخامس الحاجات الترويحية للعاملين المقبلين على التقاعد بمتوسط حسابي (٢,٥)، مما يؤكد على أن قائمة الأولويات حاجات المقبلين على التقاعد هي الحاجات الصحية ثم يأتي بعد ذلك الحاجات الاجتماعية ثم النفسية ثم الاقتصادية وأخيرا الحاجات الترويحية وجميعها حاجات أساسية لتلك المرحلة العمرية وبالتالي يجب مساعدة المقبلين على التقاعد على اسباع تلك الحاجات لكي يستطيعوا الاندماج مع أسرهم ومجتمعاتهم بعد التقاعد.

**المحور الرابع: الصعوبات التي تواجه إشباع حاجات العاملين المقبلين على التقاعد:**  
**جدول (١٥) يوضح الصعوبات التي تواجه إشباع حاجات العاملين المقبلين على التقاعد (ن=٢٠٥)**

م	العبارات	الاستجابات						الترتيب
		نعم		لا		إلى حد ما		
		ك	%	ك	%	ك	%	
١	عدم مواجهة مشكلات العاملين المقبلين على التقاعد	١٢٧	٦٢	٥٤	٢٦,٣	٢٤	١١,٧	١
٢	عدم معرفة المسؤولين على مستوى رضا الخدمات المقدمة للمقبلين على التقاعد	٩٩	٤٨,٣	٧١	٣٤,٦	٣٥	١٧,١	٨
٣	ضعف الاهتمام بمقترحات العاملين المقبلين على التقاعد في تحسين مستوى الخدمات المقدمة لهم	١٠٤	٥٠,٧	٥٦	٢٧,٣	٤٥	٢٢	٩
٤	ضعف الحافز المادي للمقبلين على التقاعد بعد تقاعدهم	٩٧	٤٧,٣	٨٦	٤٢	٢٢	١٠,٧	٥
٥	عدم معرفة المسؤولين بحاجات ومشكلات المقبلين على التقاعد	١١٧	٥٧,١	٦٥	٣١,٧	٢٣	١١,٢	٣
٦	سوء العلاقات بين الأشخاص المقبلين على التقاعد ببعضهم البعض داخل العمل	١٠٢	٤٩,٨	٧٦	٣٧,١	٢٧	١٣,٢	٦

الترتيب ب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م	
			لا		إلى حد ما		نعم				
			%	ك	%	ك	%	ك			
٧	٠,٧٤	٢,٣٥	١٥,٦	٣٢	٣٣,٧	٦٩	٥٠,٧	١٠٤	سوء العلاقات بين الأشخاص المقبلين على التقاعد وأسرهم والمحيطين بهم	٧	
٤	٠,٦٤	٢,٤	٨,٣	١٧	٤٣,٩	٩٠	٤٧,٨	٩٨	عدم توافر خدمات التأمين الصحي للمقبلين على التقاعد	٨	
٢	٠,٦٦	٢,٤٦	٩,٣	١٩	٣٥,٦	٧٣	٥٥,١	١١٣	عدم الاهتمام بعمل دورات تدريبية للمقبلين على التقاعد رفع كفاءتهم	٩	
مرتفع	٠,٤٧	٢,٣٩								البعد ككل	

### يوضح الجدول السابق أن:

مستوى الصعوبات التي تواجه إشباع حاجات العاملين المقبلين على التقاعد من وجهة نظرهم مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٣٩)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول عدم مواجهة مشكلات العاملين المقبلين على التقاعد بمتوسط حسابي (٢,٥)، يليه الترتيب الثاني عدم الاهتمام بعمل دورات تدريبية للمقبلين على التقاعد رفع كفاءتهم بمتوسط حسابي (٢,٤٦)، وانحراف معياري (٠,٦٦)، ثم الترتيب الثالث عدم معرفة المسؤولين بحاجات ومشكلات المقبلين على التقاعد بمتوسط حسابي (٢,٤٦)، وانحراف معياري (٠,٦٩)، وأخيراً الترتيب التاسع ضعف الاهتمام بمقترحات العاملين المقبلين على التقاعد في تحسن مستوى الخدمات المقدمة لهم بمتوسط حسابي (٢)، وبالتالي يجب التغلب على تلك الصعوبات من خلال تحديد الاحتياجات والمشكلات الخاصة بالمقبلين على التقاعد، تحديد أولوية الحاجات المراد تحقيقها من وجهة نظر المقبلين على التقاعد. تحديد الأهداف المراد تحقيقها، إشراك المقبلين على التقاعد في جميع مراحل التخطيط، تحديد الموارد والإمكانيات الموجودة بالمجتمع، تحديد البرامج والمشروعات التي تسهم في تأهيل المقبلين على التقاعد، تحديد البدائل المتاحة وتكلفة كل بديل واختيار البديل الأمثل لاتخاذ القرارات التي تسهم في تأهيل المقبلين على التقاعد، ووضع خطة وسياسة عمل يوضح بها كيفية تأهيل المقبلين على التقاعد

المحور الخامس: مقترحات إشباع حاجات العاملين المقبلين على التقاعد:  
جدول (١٦) يوضح مقترحات إشباع حاجات العاملين المقبلين على التقاعد (ن=٢٠٥)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			ك	%	ك	%	ك	%		
١	٠,٥٦	٢,٦٨	٤,٩	١٠	٢٢,٤	٤٦	٧٢,٧	١٤,٩	١	مواجهة مشكلات العاملين المقبلين على التقاعد
٨	٠,٦١	٢,٤٩	٥,٩	١٢	٣٩,٥	٨١	٥٤,٦	١١,٢	٢	ضرورة معرفة المسؤولين على مستوى رضا الخدمات المقدمة للمقبلين على التقاعد
٤	٠,٦٧	٢,٥٦	٩,٨	٢٠	٢٤,٩	٥١	٦٥,٤	١٣,٤	٣	الاهتمام بمقترحات العاملين المقبلين على التقاعد في تحسين مستوى الخدمات المقدمة لهم
٥	٠,٥٧	٢,٥٤	٣,٩	٨	٣٨	٧٨	٥٨,٩	١١,٩	٤	يجب العمل على زيادة الحافز المادي للمقبلين على التقاعد بعد تقاعدهم
٦	٠,٦٢	٢,٥٣	٦,٨	١٤	٣٣,٢	٦٨	٦٠,٣	١٢,٣	٥	ضرورة معرفة المسؤولين بحاجات ومشكلات المقبلين على التقاعد
٩	٠,٦٩	٢,٤١	١١,٧	٢٤	٣٥,٦	٧٣	٥٢,٧	١٠,٨	٦	ضرورة توطيد العلاقات بين الأشخاص المقبلين على التقاعد ببعضهم البعض داخل العمل
٧	٠,٦٥	٢,٥١	٨,٣	١٧	٣٢,٢	٦٦	٥٩,٥	١٢,٢	٧	ضرورة توطيد العلاقات بين الأشخاص المقبلين على التقاعد وأسرهم والمحيطين بهم
٣	٠,٥٩	٢,٥٨	٥,٤	١١	٣١,٧	٦٥	٦٢,٩	١٢,٩	٨	يجب توافر خدمات التأمين الصحي للمقبلين على التقاعد
٢	٠,٦١	٢,٦١	٦,٣	١٣	٢٦,٣	٥٤	٦٧,٣	١٣,٨	٩	الاهتمام بعمل دورات تدريبية للمقبلين على التقاعد لرفع كفاءتهم
مستوى مرتفع		٢,٥٤	البعد ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى مقترحات إشباع حاجات العاملين المقبلين على التقاعد من وجهة نظرهم مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥٤)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول مواجهة مشكلات العاملين المقبلين على التقاعد بمتوسط حسابي (٢,٦٨)، يليه الترتيب الثاني الاهتمام بعمل دورات تدريبية للمقبلين على التقاعد لرفع كفاءتهم بمتوسط حسابي (٢,٦١)، ثم الترتيب الثالث يجب توافر خدمات التأمين الصحي للمقبلين على التقاعد بمتوسط حسابي (٢,٥٨)، وأخيراً الترتيب التاسع ضرورة توطيد العلاقات بين الأشخاص المقبلين على التقاعد ببعضهم البعض داخل العمل بمتوسط حسابي (٢,٤١). وبالتالي يجب تفعيل تلك المقترحات لإشباع حاجات ومشكلات العاملين على التقاعد

المحور السادس: المصفوفة الارتباطية للعلاقة بين حاجات العاملين المقبلين على التقاعد:  
جدول (١٧) يوضح المصفوفة الارتباطية للعلاقة بين حاجات العاملين المقبلين على  
التقاعد (ن=٢٠٥)

م	الأبعاد	الحاجات الصحية	الحاجات الاجتماعية	الحاجات الاقتصادية	الحاجات النفسية	الحاجات الترويحية	الحاجات ككل
١	الحاجات الصحية	١					
٢	الحاجات الاجتماعية	**٠,٦٦٦	١				
٣	الحاجات الاقتصادية	**٠,٦٦٣*	*٠,٦٩٤	١			
٤	الحاجات النفسية	**٠,٦١٢*	*٠,٥٧١	*٠,٥٩٦	١		
٥	الحاجات الترويحية	**٠,٥٨٢*	*٠,٦٢٤	*٠,٥٨٥	*٠,٤٨٩	١	
	الحاجات ككل	**٠,٨٤٥*	*٠,٨٥٩*	*٠,٨٥٨*	*٠,٧٨٧*	**٠,٧٩٤*	١

\* معنوي عند (٠,٠٥)

\*\* معنوي عند (٠,٠١)

يوضح الجدول السابق أن:

توجد علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١) بين حاجات العاملين المقبلين على التقاعد (الحاجات الصحية، والحاجات الاجتماعية، والحاجات الاقتصادية، والحاجات النفسية، والحاجات الترويحية، وحاجات العاملين المقبلين على التقاعد ككل). وقد يرجع ذلك إلى وجود ارتباط طردي بين هذه الأبعاد وأنها جاءت معبرة عما تهدف الدراسة إلى تحقيقه.  
المحور السابع: اختبار فروض الدراسة:

(١) اختبار الفرض الأول للدراسة: " من المتوقع أن يكون مستوى حاجات العاملين المقبلين على التقاعد مرتفعاً ":

جدول (١٨) يوضح مستوى حاجات العاملين المقبلين على التقاعد (ن=٢٠٥)

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
١	الحاجات الصحية	٢,٦٣	٠,٣٤	مرتفع	١
٢	الحاجات الاجتماعية	٢,٥٣	٠,٣٦	مرتفع	٢
٣	الحاجات الاقتصادية	٢,٥١	٠,٣٧	مرتفع	٤
٤	الحاجات النفسية	٢,٥٢	٠,٣٥	مرتفع	٣
٥	الحاجات الترويحية	٢,٥	٠,٣٦	مرتفع	٥
	الحاجات ككل	٢,٥٤	٠,٣	مستوى مرتفع	

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى حاجات العاملين المقبلين على التقاعد من وجهة نظرهم مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥٤)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول الحاجات الصحية بمتوسط حسابي (٢,٦٣)، يليه الترتيب الثاني الحاجات الاجتماعية بمتوسط حسابي

(٢,٥٣)، ثم الترتيب الثالث الحاجات النفسية بمتوسط حسابي (٢,٥٢)، يليه الترتيب الرابع الحاجات الاقتصادية بمتوسط حسابي (٢,٥١)، وأخيراً الترتيب الخامس الحاجات الترويحية بمتوسط حسابي (٢,٥). مما يجعلنا نقبل الفرض الأول للدراسة والذي مؤداه " من المتوقع أن يكون مستوى حاجات العاملين المقبلين على التقاعد مرتفعاً "

(٢) اختبار الفرض الثاني للدراسة: " توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات العاملين المقبلين على التقاعد وفقاً للنوع فيما يتعلق بتحديدهم لمستوى حاجاتهم " : جدول (١٩) يوضح الفروق المعنوية بين استجابات العاملين المقبلين على التقاعد وفقاً للنوع فيما يتعلق بتحديدهم لمستوى حاجاتهم (ن=٢٠٥)

م	الأبعاد	مجتمع البحث	العدد (ن)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	(df)	قيمة T	الدلالة
١	الحاجات الصحية	ذكر	٨٨	٢,٥٨	٠,٣٥	٢٠٣	١,٨٠٩-	غير دال
		أنثى	١١٧	٢,٦٧	٠,٣٢			
٢	الحاجات الاجتماعية	ذكر	٨٨	٢,٤٩	٠,٣٦	٢٠٣	١,٢٧١-	غير دال
		أنثى	١١٧	٢,٥٥	٠,٣٦			
٣	الحاجات الاقتصادية	ذكر	٨٨	٢,٤٤	٠,٤	٢٠٣	٢,٣٢٦-	*
		أنثى	١١٧	٢,٥٦	٠,٣٤			
٤	الحاجات النفسية	ذكر	٨٨	٢,٤٧	٠,٣٦	٢٠٣	١,٥٢٨-	غير دال
		أنثى	١١٧	٢,٥٥	٠,٣٥			
٥	الحاجات الترويحية	ذكر	٨٨	٢,٤٢	٠,٣٨	٢٠٣	٢,٦٧١-	**
		أنثى	١١٧	٢,٥٦	٠,٣٥			
	الحاجات ككل	ذكر	٨٨	٢,٤٨	٠,٣	٢٠٣	٢,٣٣٢-	*
		أنثى	١١٧	٢,٥٨	٠,٢٩			

\* معنوي عند (٠,٠٥)

\*\* معنوي عند (٠,٠١)

يوضح الجدول السابق أن:

- توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥) بين استجابات العاملين المقبلين على التقاعد وفقاً للنوع (ذكور/ إناث) فيما يتعلق بتحديدهم لمستوى حاجاتهم الاقتصادية لصالح استجابات الإناث.
- توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١) بين استجابات العاملين المقبلين على التقاعد وفقاً للنوع (ذكور/ إناث) فيما يتعلق بتحديدهم لمستوى حاجاتهم الترويحية لصالح استجابات الإناث.
- توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥) بين استجابات العاملين المقبلين على التقاعد وفقاً للنوع (ذكور/ إناث) فيما يتعلق بتحديدهم لمستوى حاجاتهم ككل لصالح استجابات الإناث.



- لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات العاملين المقبلين على التقاعد وفقاً للنوع (ذكور/ إناث) فيما يتعلق بتحديدهم لمستوى حاجاتهم الصحية.
- لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات العاملين المقبلين على التقاعد وفقاً للنوع (ذكور/ إناث) فيما يتعلق بتحديدهم لمستوى حاجاتهم الاجتماعية.
- لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات العاملين المقبلين على التقاعد وفقاً للنوع (ذكور/ إناث) فيما يتعلق بتحديدهم لمستوى حاجاتهم النفسية.
- مما يجعلنا نقبل الفرض الثاني للدراسة جزئياً والذي مؤداه " توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات العاملين المقبلين على التقاعد وفقاً للنوع فيما يتعلق بتحديدهم لمستوى حاجاتهم "

(٣) اختبار الفرض الثالث للدراسة: " توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات العاملين المقبلين على التقاعد وفقاً للوظيفة فيما يتعلق بتحديدهم لمستوى حاجاتهم جدول (٢٠) يوضح الفروق المعنوية بين استجابات العاملين المقبلين على التقاعد وفقاً للوظيفة فيما يتعلق بتحديدهم لمستوى حاجاتهم (ن=٢٠٥)

م	الأبعاد	مجتمع البحث	العدد (ن)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية (df)	قيمة T	الدلالة
١	الحاجات الصحية	هيئة تدريس	٤٢	٢,٦٣	٠,٣٦	٢٠٣	٠,٠٨٧	غير دال
		جهاز إداري	١٦٣	٢,٦٣	٠,٣٣			
٢	الحاجات الاجتماعية	هيئة تدريس	٤٢	٢,٥٧	٠,٣٩	٢٠٣	٠,٨٠٠	غير دال
		جهاز إداري	١٦٣	٢,٥٢	٠,٣٥			
٣	الحاجات الاقتصادية	هيئة تدريس	٤٢	٢,٥	٠,٤١	٢٠٣	٠,١٠٦-	غير دال
		جهاز إداري	١٦٣	٢,٥١	٠,٣٧			
٤	الحاجات النفسية	هيئة تدريس	٤٢	٢,٥٤	٠,٣٣	٢٠٣	٠,٣٧١	غير دال
		جهاز إداري	١٦٣	٢,٥١	٠,٣٦			
٥	الحاجات الترويحية	هيئة تدريس	٤٢	٢,٤٤	٠,٣٨	٢٠٣	١,٢٨٧-	غير دال
		جهاز إداري	١٦٣	٢,٥٢	٠,٣٦			
	الحاجات ككل	هيئة تدريس	٤٢	٢,٥٣	٠,٣٢	٢٠٣	٠,٠٣٨-	غير دال
		جهاز إداري	١٦٣	٢,٥٤	٠,٢٩			

\* معنوي عند (٠,٠٥)

\*\* معنوي عند (٠,٠١)

يوضح الجدول السابق أن:

-لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات العاملين المقبلين على التقاعد وفقاً للوظيفة (أعضاء هيئة تدريس/ أعضاء الجهاز الإداري) فيما يتعلق بتحديدهم لمستوى حاجاتهم الصحية.

-لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات العاملين المقبلين على التقاعد وفقاً للوظيفة (أعضاء هيئة تدريس/ أعضاء الجهاز الإداري) فيما يتعلق بتحديدهم لمستوى حاجاتهم الاجتماعية.

-لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات العاملين المقبلين على التقاعد وفقاً للوظيفة (أعضاء هيئة تدريس/ أعضاء الجهاز الإداري) فيما يتعلق بتحديدهم لمستوى حاجاتهم الاقتصادية.

-لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات العاملين المقبلين على التقاعد وفقاً للوظيفة (أعضاء هيئة تدريس/ أعضاء الجهاز الإداري) فيما يتعلق بتحديدهم لمستوى حاجاتهم النفسية.

-لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات العاملين المقبلين على التقاعد وفقاً للوظيفة (أعضاء هيئة تدريس/ أعضاء الجهاز الإداري) فيما يتعلق بتحديدهم لمستوى حاجاتهم الترويحية.

-لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات العاملين المقبلين على التقاعد وفقاً للوظيفة (أعضاء هيئة تدريس/ أعضاء الجهاز الإداري) فيما يتعلق بتحديدهم لمستوى حاجاتهم ككل.

-مما يجعلنا نرفض الفرض الثالث للدراسة والذي مؤداه " توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات العاملين المقبلين على التقاعد وفقاً للوظيفة فيما يتعلق بتحديدهم لمستوى حاجاتهم "

(٤) اختبار الفرض الرابع للدراسة: " توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات العاملين المقبلين على التقاعد وفقاً لجهة العمل فيما يتعلق بتحديدهم لمستوى حاجاتهم ":

جدول (٢١) يوضح تحليل التباين لمستوى حاجات العاملين المقبلين على التقاعد طبقاً لاستجابات العاملين وفقاً لجهة العمل<sup>(٥)</sup> (ن=٢٠٥)

م	الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية (df)	متوسط المربعات	قيمة F (ف) ودلالته	اختبار LSD
١	الحاجات الصحية	بين المجموعات	٤,٤٢٥	٤	١,١٠٦	*١١,٧٥٦	<٣, ١ >٤, ٢ ٥
		داخل المجموعات	١٨,٨٢٠	٢٠٠	٠,٠٩٤		
		المجموع	٢٣,٢٤٥	٢٠٤			
٢	الحاجات الاجتماعية	بين المجموعات	٣,٦٤٦٥	٤	٠,٩١٢	**٧,٩٠٦	<٣, ١ >٤, ٢ ٥
		داخل المجموعات	٢٣,٠٦٣	٢٠٠	٠,١١٥		
		المجموع	٢٦,٧٠٩	٢٠٤			
٣	الحاجات الاقتصادية	بين المجموعات	٤,٥٩٧	٤	١,١٤٩	**٩,٥٧٦	<٣, ١ >٤, ٢ ٥
		داخل المجموعات	٢٤,٠٠٦	٢٠٠	٠,١٢٠		
		المجموع	٢٨,٦٠٣	٢٠٤			
٤	الحاجات النفسية	بين المجموعات	٣,٩١٨	٤	٠,٩٨٠	**٩,١٣٧	<٣, ١ >٤, ٢ ٥
		داخل المجموعات	٢١,٤٤٤	٢٠٠	٠,١٠٧		
		المجموع	٢٥,٣٥٨	٢٠٤			
٥	الحاجات الترويحية	بين المجموعات	٢,٤٤٧	٤	٠,٦١٢	**٤,٩٧٩	<٣, ١ >٤, ٢ ٥
		داخل المجموعات	٢٤,٥٦٨	٢٠٠	٠,١٢٣		
		المجموع	٢٧,٠١٥	٢٠٤			
	الحاجات ككل	بين المجموعات	٣,٦١٨	٤	٠,٩٠٥	*١٢,٦١٣	<٣, ١ >٤, ٢ ٥
		داخل المجموعات	١٤,٣٤٢	٢٠٠	٠,٠٧٢		
		المجموع	١٧,٩٦٠	٢٠٤			

\*\* معنوي عند (٠,٠١) \* معنوي عند (٠,٠٥)

يوضح الجدول السابق أن:

-توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١) بين استجابات العاملين المقبلين على التقاعد وفقاً لجهة العمل (كلية التجارة وإدارة الأعمال/ كلية التربية/ كلية الخدمة الاجتماعية/ كلية الآداب/ كلية الحقوق) فيما يتعلق بتحديدهم لمستوى الحاجات الصحية

تنقسم فئات العمل التابع لها العاملين المقبلين على التقاعد إلى خمسة مجموعات: المجموعة (١) كلية التجارة وإدارة الأعمال جامعة حلوان ن=(٤٦)، والمجموعة (٢) كلية التربية جامعة حلوان ن=(٣٦)، والمجموعة (٣) كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان ن=(٤٣)، والمجموعة (٤) كلية الآداب جامعة حلوان ن=(٣٩)، والمجموعة (٥) كلية الحقوق جامعة حلوان ن=(٤١).

المجلد: العاشر. ٧٣ العدد: الثالث. يوليو ٢٠٢٢ م.

للعاملين المقبلين على التقاعد. وهذه الفروق لصالح الفئة الثالثة التي تقع في (استجابات العاملين بكلية الخدمة الاجتماعية) لتصبح أكثر فئات جهة العمل تحديداً لتلك الحاجات. -توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١) بين استجابات العاملين المقبلين على التقاعد وفقاً لجهة العمل (كلية التجارة وإدارة الأعمال/ كلية التربية/ كلية الخدمة الاجتماعية/ كلية الآداب/ كلية الحقوق) فيما يتعلق بتحديدهم لمستوى الحاجات الاجتماعية للعاملين المقبلين على التقاعد. وهذه الفروق لصالح الفئة الثالثة التي تقع في (استجابات العاملين بكلية الخدمة الاجتماعية) لتصبح أكثر فئات جهة العمل تحديداً لتلك الحاجات. -توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١) بين استجابات العاملين المقبلين على التقاعد وفقاً لجهة العمل (كلية التجارة وإدارة الأعمال/ كلية التربية/ كلية الخدمة الاجتماعية/ كلية الآداب/ كلية الحقوق) فيما يتعلق بتحديدهم لمستوى الحاجات الاقتصادية للعاملين المقبلين على التقاعد. وهذه الفروق لصالح الفئة الثالثة التي تقع في (استجابات العاملين بكلية الخدمة الاجتماعية) لتصبح أكثر فئات جهة العمل تحديداً لتلك الحاجات. -توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١) بين استجابات العاملين المقبلين على التقاعد وفقاً لجهة العمل (كلية التجارة وإدارة الأعمال/ كلية التربية/ كلية الخدمة الاجتماعية/ كلية الآداب/ كلية الحقوق) فيما يتعلق بتحديدهم لمستوى الحاجات النفسية للعاملين المقبلين على التقاعد. وهذه الفروق لصالح الفئة الثالثة التي تقع في (استجابات العاملين بكلية الخدمة الاجتماعية) لتصبح أكثر فئات جهة العمل تحديداً لتلك الحاجات. -توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١) بين استجابات العاملين المقبلين على التقاعد وفقاً لجهة العمل (كلية التجارة وإدارة الأعمال/ كلية التربية/ كلية الخدمة الاجتماعية/ كلية الآداب/ كلية الحقوق) فيما يتعلق بتحديدهم لمستوى الحاجات الترويحية للعاملين المقبلين على التقاعد. وهذه الفروق لصالح الفئة الثالثة التي تقع في (استجابات العاملين بكلية الخدمة الاجتماعية) لتصبح أكثر فئات جهة العمل تحديداً لتلك الحاجات. -توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١) بين استجابات العاملين المقبلين على التقاعد وفقاً لجهة العمل (كلية التجارة وإدارة الأعمال/ كلية التربية/ كلية الخدمة الاجتماعية/ كلية الآداب/ كلية الحقوق) فيما يتعلق بتحديدهم لمستوى حاجات العاملين

المقبلين على التقاعد ككل. وهذه الفروق لصالح الفئة الثالثة التي تقع في (استجابات العاملين بكلية الخدمة الاجتماعية) لتصبح أكثر فئات جهة العمل تحديداً لتلك الحاجات. -مما يجعلنا نقبل الفرض الرابع للدراسة والذي مؤداه " توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات العاملين المقبلين على التقاعد وفقاً لجهة العمل فيما يتعلق بتحديدهم لمستوى حاجاتهم ".

ثامناً: التوصل إلى آليات تخطيطية مقترحة تتضمن تقدير حاجات العاملين المقبلين على سن التقاعد والنظرة المستقبلية لمؤشرات تخطيط الخدمات التي تشبع تلك الحاجات: من خلال استعراض التراث النظري والجانب التطبيقي للدراسة بالإضافة إلى نتائج الدراسة الحالية يمكن تحديد أهم الآليات التخطيطية لإشباع حاجات العاملين المقبلين على التقاعد كما يلي:

- إنشاء مجلس للخدمات الاجتماعية بالتعاون مع المنظمات المختصة بشئون المتقاعدين لتأهيل العاملين المقبلين على التقاعد.
- ضرورة تطبيق مواد الدستور التي تحث على توفير الحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية بشكل واضح ومنها الحماية الاجتماعية للعاملين المقبلين على التقاعد.
- تفعيل برامج الحماية الاجتماعية وتنوعها للعاملين المقبلين على التقاعد.
- ضرورة تحقيق الترابط والتكامل الأسرى بين العاملين المقبلين على التقاعد وأسرهم وأن يكون هناك تواصل اجتماعي، حتى يمكن تقليل اغتراب المقبلين على التقاعد عن أسرهم، وذلك لتحقيق التكامل الأسرى الذي يعد أحد القيم الاجتماعية الأساسية التي يتميز بها مجتمعنا.
- ضرورة إشراك العاملين المقبلين على التقاعد في العمل دون أن يفقدوا الاحساس بقدراتهم على العطاء في شتى المجالات بما يقابل ذلك أجر أو بالتطوع حتى يستغل ما لديهم من خبرات.
- إنشاء أندية ثقافية وترفيهية خاصة بالعاملين المقبلين على التقاعد للقيام بممارسة النشاطات واللقاءات التي تنمي الوظائف الاجتماعية والنفسية والفكرية لهم بحيث يشبعوا حاجاتهم الشخصية، سواء كانوا متواجدين داخل أسرهم أو بدور الرعاية الاجتماعية.

- مساهمة وسائل الاعلام المختلفة في تقديم برامج التأهيل الاجتماعي للعاملين من الجنسين (مسنين- مسنات)، وذلك للاهتمام بالصحة النفسية للمسنين وخاصة المقبلين على التقاعد والعمل على اشباع حاجاتهم إلى الحب والأمن والمكانة والانتماء.
- تكوين جمعيات أصدقاء للعاملين المقبلين على التقاعد من أجل تبني القضايا الخاصة بهم، ومشكلاتهم الأسرية، ومساعدتهم على توفير فرص عمل لهم.
- إنشاء نظام تأمين صحي شامل للمقبلين على التقاعد بما يضمن وجود عيادات خاصة في كل منطقة داخل الجمهورية، لتوفير الأدوية اللازمة، ويجب أن يشمل أيضاً تأمين أطباء ومرشدين للإشراف على المقبلين على التقاعد اللذين يعانون من الأمراض النفسية والاضطرابات العقلية.
- ضرورة الاهتمام بالمشروعات القومية في المجتمع وأن تسعى الدولة إلى زيادة عدد هذه المشروعات من أجل توفير فرص للعمل للمقبلين على التقاعد بعد تقاعدهم والاستفادة من خبراتهم السابقة.
- إنشاء شبكة للأمان الاجتماعي ولاسيما في أوقات الأزمات والكوارث وحالات الطوارئ التي تواجه المقبلين على التقاعد.
- التكامل في الخدمات التي تقدمها منظمات المجتمع المدني والقطاع الخاص مع الدولة بما يضمن التغطية الكاملة لكل العاملين المقبلين على التقاعد ويمنع في الوقت ذاته التكرار والازدواجية في تقديم الخدمات.
- عمل دورات تدريبية لتأهيل العاملين المقبلين على التقاعد لتأهيلهم نفسياً للمرحلة القادمة، وذلك لإلقاء الضوء على المشكلات المرتبطة بمرحلة الشيخوخة، ومساعدتهم على التعامل معها بوعي.
- إعداد كوادر فنية مدربة لتنظيم وتوظيف البيانات الخاصة بنظم المعلومات عن العاملين المقبلين على التقاعد لسهولة عمل دورات تدريبية لهم بصفة مستمرة وذلك وفقاً لمجالات عملهم.
- التوسع في نظم التأمينات الاجتماعية بما يضمن للعاملين المقبلين على التقاعد دخل مناسب يغطي احتياجاتهم المعيشية المناسبة، بحيث لا يشعر المقبلين على التقاعد بأنهم عالة على أسرهم، أو أقاربهم، أو حتى داخل دور الرعاية الاجتماعية.

- التوسع في إنشاء وحدات للعاملين المقبلين على التقاعد بداخل كل مؤسسة على مستوى محافظات الجمهورية، يمكن من خلالها تأهيل المقبلين على سن التقاعد ومساعدتهم على الحصول على كافة خدمات الرعاية الانسانية التي تلبى احتياجاتهم.
- نشر ثقافة حقوق الإنسان بين جميع أفراد المجتمع وتوعية جميع المواطنين بالاتفاقيات والمواثيق والإعلانات التي تخص حقوق الإنسان في المجتمع وتوعيتهم بحقوق المقبلين على التقاعد وواجباتهم من خلال التعليم والإعلام والثقافة.
- تنظيم البرامج التي تستهدف تحقيق التنمية البشرية للمقبلين على التقاعد في المجتمع من أجل تنمية القدرات الذاتية لهم.
- تحقيق الاندماج المجتمعي للمقبلين على التقاعد في المجتمع وتشجيعهم على المشاركة في كافة برامج وأنشطة المجتمع وكذلك في الاستفادة من كافة خدمات الرعاية الاجتماعية بالمجتمع.
- تبني عقد اجتماعي بين الدولة والمجتمع المدني والقطاع الخاص يكون قائماً على تأهيل المقبلين على التقاعد.

### مراجع الدراسة:

- نبيل عبدالحميد، محمد(٢٠٠٠) العلاقات الأسرية للمسنين وتوافقهم النفسي، الاسكندرية، الدار الفنية للنشر والتوزيع.
- الزراد، فيصل محمد(٢٠٠٣)، لرعاية الأسرية للمسنين في دولة الإمارات، ابوظبي، مركز الدراسات و البحوث الاستراتيجية.
- عبد اللطيف خليفة، محمد (٢٠٠٥)، دراسات في سيكولوجية المسنين، القاهرة، دار غريب.
- الطحيح، سالم (٢٠٠١) التقاعد الإرادي و سياسة تخطيط القوي البشرية في بعض، قطاعات التوظيف الرئيسية بدولة الكويت، الكويت، بحث منشور بمجلة الإداري العدد ٥١.
- كمال الزيات، عبد الحميد (٢٠٠١)، العمل و علم الاجتماع المهني، القاهرة، دار غريب.
- الغامدي، سعيد،(٢٠٠١) اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر في مدينة مكة المكرمة، وعلاقته ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى.

- على، الغريب عبدالعزيز،(١٩٩٨)،مصلحة معاشات التقاعد كمؤسسة لممارسة مهنة،الخدمة الاجتماعي، مجلة التعاون، السنة الثالثة عشرون، العدد ٤٨
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء(٢٠٢٠)، القاهرة، المركز القومي للمعلومات
- عبدالمنعم محمد، سحر (٢٠٢٠)، مقياس مشاركة المسنات في البرامج الجماعية، جامعة حلوان كلية الخدمة الاجتماعية، رسالة دكتوراه غير منشورة.
- عبد العال،عبد الحليم رضا(٢٠٠٣)،نماذج ونظريات فى ممارسة طريقة تنظيم المجتمع،الاسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- عبد الموجود إبراهيم، أبو الحسن (٢٠٠٢) احتياجات المسنين ومشاركة منظمات المجتمع المدني في إشباعها، المؤتمر العلمي الثالث عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، القاهرة، فرع الفيوم
- سيد سلامة،إبراهيم، (١٩٩٧) رعاية المسنين، الجزء الثاني، الإسكندرية، المكتب العلمي للكمبيوتر والتوزيع.
- الأرغلي، أحمد (١٩٩٢)الشيخوخة دراسة اجتماعية بيولوجية وفسولوجية، القاهرة، دار الشرق الأوسط.
- السرطان، عبد الله(١٩٩٨) رعاية المسنين في الإسلام، الرياض، العبيكان.
- عطية كامل، نورا، ٢٠١٨، تقدير حاجات الرعاية الاجتماعية لعمال محاجر الرخام كمدخل لتحقيق الحماية الاجتماعية لهم، بحث منشور، الجمعية المصرية للأخصائين الاجتماعيين.
- رفعت قاسم، محمد، ( ٢٠٠٥)، مهارات وتطبيقات فى تنظيم المجتمع، الاسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- مصطفى السروجي، طلعت، (٢٠٠٤)،السياسة الاجتماعية فى اطار المتغيرات العالمية الحديثة، القاهرة دار الفكر العربى.
- محمود عويس، منى (٢٠٠٠)، تقدير احتياجات عمال مترو الأنفاق كعملية أساسية للتخطيط لإشباعها، بحث منشور فى مجلة علوم وفنون، دراسات وبحوث جامعة حلوان، المجلد الثانى عشر، ع.١.



- أبو المعاطى على، ماهر، ١٩٩٣، تقدير الاحتياجات المجتمعية والتخطيط لاشباعها، القاهرة، المؤتمر العلمى السابع، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية.
- درويش، يحيى، (١٩٩٨) معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية، القاهرة، الشركة المصرية للنشر لونجمان.
- العلاوى، عماد، (٢٠١٢)، مفهوم العمل لدى العمال وعلاقته بدافعيتهم فى العمل الصناعى من خلال اشباع الحوافز المادية، قسنطينة رسالة دكتوراه، منشورة، تخصص علم نفس، جامعة الاخوة منتورى.
- السيد حمزاوى، محمد، ٢٠٠٨، ص١٠٥، السلوك الادارى التنظيمى فى المنظمات المدنية والأمنية، الرياض، مكتبة الشقرى للنشر والتوزيع.
- ابراهيم لطفى، طلعت، (٢٠٠٨)، الخدمة الاجتماعية العمالية، القاهرة، دار غريب للطباعة والنشر.
- بركات، سعيد احمد، (٢٠١٠)، علم نفس المسنين، علم نفس المسنين، مركز الكتاب للنشر، القاهرة مركز الكتاب للنشر.
- عبد الحميد محمد نبيل (١٩٨٧)، العلاقات الأسرية للمسنين و توافقهم النفسى، القاهرة، الدار الفنية للنشر و التوزيع.
- بن صنيطان، محمد (١٩٩٣)، التقاعد، السعودية، الرياض، المركز العربي للدراسات الأمنية.
- الغريب، عبد العزيز علي، (١٩٩٨) مصلحة معاشات التقاعد كمؤسسة لممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية، السعودية، الرياض، مجلة التعاون.
- رزق الله، سلامة، (٢٠٠٣)، واقع المديرين المتقاعدين في فلسطين والتطلعات المستقبلية لتفعيل دورهم التربوي من وجهة نظرهم ووجهة نظر المديرين الموشكين على التقاعد"، فلسطين، القدس، جامعة القدس، رسالة ماجستير غير منشورة
- عبدالفتاح الشهاوى، قدرى (٢٠٠٣)، موسوعة قانون العمل، الاسكندرية، منشأة المعارف.
- Palomina Jane Darlene(2000): Case management for Effective social work practice, N.Y.: California state University.

- Repa. Elley(2003): falling between two stools how a weak co-operation between the social security and the unemployment. Uk. International Journal, vol. 30.
- Glamsr, Doreno. (2007). Predictors Of Retirement Attitudes.with out publisher.
- Elaine Theresa Jurkowski,2008, Policy And program planning for older adults “Realities and visions, New York, Springer publishing Company.
- Tutty lessliem, And others,2001, Need Assessment In TheyrePrice, The Rand Bookof Social Work ,London ,Sage Publication.
- E.Tropmen,John,1993,Community Need Assessment, English .Encyclopedia Of Social work ,Washington ,N.S.W.A
- Gérard ,Langlois , (2002) Nouveau dictionnaire contemporain de la langue française ,édition lic , canada.
- Joseph proko,Milan Kuber,1989,Diagnosing Management Training And Development Needs, Geneva, International Labor office.
- Daraya gani,2006,Training for Development,published by Anurag Jain for excel book,New delhi