



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الرضا عن العمل لدى المتعاقدين من القوات المسلحة

وعلاقته بتوانقهم التفسيري

د . نبيلة أمين إبراهيم

مقدمة

العمل هو النشاط أو الجهد أو السلوك الصادر من الفرد في المجال الذي فصله الفرد على غيره لأنه وجد في نفسه القدرة والدافع اللذين يحثانه على تحقيق وإنجاز شئ معين ما يجعله يشعر بالفخر لتحقيق لذاته وبالرضى عن نفسه وهذا في ضمن الوقت الذي يوفر فيه العمل للفرد العائد المادي المناسب والظروف البيئية الحائز له للإمام .

ومن المؤكد أن كل فرد منا يريد أن ينجح في عمله كما أن هذا النجاح يختلف من فرد لآخر . فهناك العديد من الأهداف والطموحات التي على أساسها يحدد الفرد درجة نجاحه ونجاح الفرد نحو نشاط العمل الذي يحقق له هذه الأهداف .

ويعتبر العمل جزءاً هاماً في حياة الإنسان وأساساً لا بد منه للمجتمع فالعمل صلة وثيقة بالامتياز النفسي للفرد ، فالأهداف الكائنة في نفس الفرد تدفعه إلى العمل لتحقيق آماله في بناء مستقبله وتحقيق ذاته . فهناك علاقة تبادلية بين الفرد وعمله ويرتبط إحساس الفرد بالرضا عن عمله التقييمي ارتباطاً وثيقاً بما يحققه له العمل من مختلف المناس الاقتصادية والاجتماعية والتفكيرية ولذا فالعمل ليس فقط وسيلة للكسب المادي بل هو ضرورة سيكولوجية واجتماعية يستجيب لها الفرد بكليته .

والرضا عن العمل لا يستشعره الفرد إلا بعد أن يتولى العمل فعلاً وله تأثير حثيث على باقيس جوانب حياة الفرد ، فعرض الفرد عن حياته يومئذ في حياضها من عناء وبالكبرياء في انفراد الفرد عن عمله يتأثر بالخبرات العاطفية والوجدانية التي يربطها الفرد خلال نطاق العمل بزيادة هذا التأثير بزيادة قوة أو شدة هذه الخبرات وزيادة الايجابية النفسية التي يربطها به . فالعمل من جميع مجالات الخبرات الحسية للفرد

أهمية البحث

ظهر موضوع التناقد في المجتمعات النظمية خلال الخمسين سنة الاخيرة حيث تحول من كونه نظاماً اجتماعياً نادراً أو غير مأثور إلى نظام اجتماعي شامل وممارس . والتناقد يمكن النظر اليه من عدة زوايا ، فقد ينظر اليه باعتباره عملية اجتماعية أو كحدث أو كمر اجتماعي أو كأحد أوجه التغيير .

- و الواقع ان التقاعد نظام اجتماعي معقد فهو مزيج من جوانب مختلفة منها انه حائز يواجهها الفرد او يأخذها
 بغيره. الاعتبار حين يتقدم عمله كأنه دورك في الحياة او حين يتبدل من شخص منتج في المجتمعات من
 الناحية الاقتصادية الى شخص غير منتج .
- والتقاعد هو الشخص الذي يبلغ السن التي حددها قانون المعاشات في مصر وهو سن الستين ولا يتقوم
 بعمل ما .
- ومن هنا تبرز اهمية البحث الحالي حيث ان الفرد في المجال المسكوي يمكن ان يحال للتقاعد قبل
 سن الستين طبعا للقرارات والقوانين المسكويه ويكون الفرد لديه الرغبة في الاستمرار في عمله ولديه
 النشاط والقدرة والطاقة لعطاء المزيد من الجهد والعمل .
- ان احوال الفرد للتقاعد قد تكبد بعد انواع السلوك اللائق وقد يعتمد ذلك على حياته
 العائليه والاجتماعيه .
- ان للعمل دور اساسي في تحقيق الاستقرار النفسي والاجتماعي للفرد وفي تأكيد ذاته ولا يمكن
 ابراز قيمة العمل في صوره واضحه الا اذا عقدنا مقارنات بين المتقاعدين وغير المتقاعدين .
- ان معرفه تأثير العمل على الفرد سلبا او ايجابا يجعلنا نقف على التغييرات التي تستتبع احواله
 الفرد للتقاعد ومعرفه النواحي التي يختلف فيها الفرد الذي يعمل بعد التقاعد عن الفرد الذي
 لا يعمل .
- ان رضا الفرد عن عمله أحد الجوانب الهامه لتوافقه النفسي وذلك اولا لان الفرد يقضى نسبة كبيره
 من وقته في ميدان العمل والثاني ان العمل له اهميه كبيره في التأثير على حياة الفرد ومكانته .

ملاحظات البحث:

التوافق (هو عليه د يأمركه مشتمره يحاول بها الإنسان عن طريق تغيير سلوكه ان يحقق التوافق بينه وبين نفسه وبين الهيئة التي تشمل كمن ما يحدث بالفرد من مؤثرات وامتدادات للوصول الى حالة من الاستقرار النفس والبدني والتكيف الاجتماعي)
وليس معنى تحقيق التوافق الشخصي والاجتماعي والاستقرار النفسي ان الفرد يخلو من المشكلات والمقبات ولكن التوافق السليم يقاس بمدى قدرة الفرد على مواجهة هذه المشكلات وحلها او تجنبها والحياء معها ، فالمشكلات والمقبات امر عادي في حياة الفرد والامر غير العادي هو فشل الفرد في حل هذه المشكلات او معجزه عن ان يتعلم كيف يعبر معها متقبلا لها او يتوجه الى اساليب ماذ من السلوك اذا تعذر عليها حلها

(عثمان لبيب قراج ١٩٧٠ ص ٢٢٢)

ويشير مصطلح فهم الى ان التوافق النفس مفهوم متعدد الابعاد مثل التوافق الشخصي والتوافق الاجتماعي والتوافق المهني والتوافق الزواجي .

ابعاد التوافق النفسي :

التوافق النفسي عدة ابعاد هي :

- ١- التوافق الشخصي :
- ٢- التوافق الاجتماعي :
- ٣- التوافق الزواجي :
- ٤- التوافق الاسري :
- ٥- التوافق الانفصالي :

١- التوافق المهني : Vocational Adgustment مصطلح فهدى " ١٩٧١ ص ١٠ - ١٠ "

التقاعد :

يمكن النظر الى التقاعد من عدة زوايا فقد ينظر اليه باعتباره عملية اجتماعية او كحدث او كدور اجتماعي او كأحد اوجه الحياه كما ينظر اليه باعتباره سببا ونتيجة والواقع ان التقاعد نظام اجتماعي معقد فهو موضوع يمس كل شخص كما انه حالة يواجهها الفرد او ياخذها بصيرن الاعتبار حين يتقدم عليه كاهم دور له في الحياه او حين يتقبل من شخص منتج من المجتمع من الناحية الاقتصادية الى شخص غير منتج .

ولقد تعرض مفهومها التقاعد والتقاعد للجدل الملبس واختلاف وجهات النظر التي ترجع لاختلاف

مظاهر وانماط التقاعد (محمد الصاوي ١٩٧٢ ص ٨)

ويعنى مصطلح التقاعد بشكل عام انقطاع الشخص عن اداء وظيفته وحرمانه ما كان يتقاضاه من مرتب او مكافأة مقابل قيامه بمهامه الوظيفية وذلك حين يصل الى مرحلة عمرية معينة يحددها المجتمع .
وواقع الامر ان هناك علاقة بين مصطلح التقاعد وبين مصطلح الادوار الاجتماعية فالنقطة لا يمتد فقط الانقطاع عن العمل بل يمتد الى حدود تغييرها جذريه في ادوار الفرد الاجتماعية وبمسيرته ونهاية (Donohue) الى ان الفرد الذي يقف دوره في العمل تتأثر بقدرة الادوار الاجتماعية التي يقوم بها فالعمل هو المحور الذي تدور حوله جميع ادوار الفرد الاجتماعية اليه (Donohue , 1960 , 331)
وهناك نظرية اخرى للتقاعد ترى انه ليمتدلا مجرد انقطاع عن العمل بصفه رسميه عن ممارسة المهنة السابقة على الاحاله للتقاعد والوظائف او المراكز المرتبطة بها (محمد الصاوي ١٩٧٢ ص ١١)

التقاعد :

اما التقاعد فهو الشخص الذي يبلغ السن الذي حددها قانون المعاشات في مبروه من المتين لبعض الوظائف والخاصه والستين لبعض الاخرى ولا يقوم بحمل ما
اما طومسون فهو يرى ان التقاعد هو كل من يترك وظيفته سواء كان ذلك اجباريا او بسبب وصوله لسن التقاعد او كان اختياريا بسبب ظروفه الصحيه (Thompson , 1960 , 165)
وانطلاقا من موضوع البحث فان التقاعد ين من افراد القوات المسلحة قد يحالون الى التقاعد وهم دون سن الستين ويكون الجبال مفتوح امامهم لممارسة حياتهم العملية مرة اخرى اذا كانت لديهم رغبة في ذلك .

ولما كان موضوع البحث يتناول الرضا عن العمل لدى التقاعد ين من افراد القوات المسلحة والذين التحقوا باعمال اخرى بعد احالتهم للتقاعد فان الباحثه ترى ان التقاعد ين في هذا البحث هو الشخص الذي لم يبلغ سن المتين واحيل للتقاعد من قبل القوات المسلحة ثم التحن بالعمل مرة اخرى لمواصلة حياته العملية ولا يضم هذا التعريف للتقاعد ين لسبب اليرس او التقاعد ين باختبارهم وهم فئات لم تشملها عينة البحث .

التقاعد والدور الاجتماعي :

يخبر مفهوم التقاعد الى الشكل النهائي لدوره الحياه الوظيفيه او الى الفتره التي تتبع مرحله العمل ويشير اثنلى (Atchley) الى ان دورة الوظيفة تعتبر جزء من دورة الحياه ومن تلك الناحيه يمكن النظر للتقاعد باعتباره عمليه اجتماعيه او باعتباره احد الازار الاجتماعيه (Atchley , 1970 , 60)

وينظر بولاك (Pollake) الى التقاعد بنظره اخرى فهو يرى انه دور بلا ادوار

فالمجتمع من وجهة نظره دور لا تتساوى فيه الحقوق والواجبات حيث تقل الواجبات في الوقت الذي تزيد فيه حقوق المجتمع من مجتمعه بمنه عامه ومن أسرته بصفة خاصة وهو دور يفسر على المجتمع وعليه أن يتقبله سوا* رضى أو لم يرضى (Pollake, 1900, 213)

والواقع أن وجهة النظر السابقة غير دقيقة وقد يكون أحد أسباب ذلك هو الخلط في تعريف الدور فالدور الاجتماعي يشير إلى أن المعايير الاجتماعية هي التي تحكم الحقوق والواجبات وكسبوت حقوق المجتمع تزيد عن واجباته فإن ذلك الأمر قد أقره المجتمع وارتضاه على اعتبار أن واجبات الفرد قبل تعاونه وخصوما واجباته الاضريه ربما كانت أكثر من حقوقه .
ان النظر إلى المجتمع باعتباره أحد الأدوار الاجتماعية المفروضه على الفرد داخل النظام الاجتماعي يحتم علينا ان نتمرن لمفهوم الدور الاجتماعي .

مفهوم الدور :

الدور مفهوم اجتماعي يشير إلى نمط من الفعل المتوقع (لويس بليك ١٦٦٦ ص ١٨٦) ويشير حامد زهران إلى أن الدور الاجتماعي نمط من المعايير المرتبطة بسلوك فرد يقوم بتطبيقه حينه في الجماعة أي أن الدور مجموعه من النماذج السلوكية المتوقعة من جانب الفرد الذي يؤدي هذا الدور وتلك النماذج السلوكية يرتبط بعضها بالسلوك الشخصي للفرد ويرتبط البعض الاخر سلوكه اثناء تفاعله مع الجماعة (حامد زهران ١٦٧٢ - ١٣٠)

ويشير نجيب اسكندر وزملاؤه (١٦٦١) إلى أن الدور هو الجانب الذي يمكن للمركز الاجتماعي فيه الذي يحدد الحقوق والواجبات المرتبطة بالمركز كما أنه يساعد الفرد في تحديد توقعاته من الآخرين الذين يتعامل معهم بحكم مركزه وهو ما يطلق عليه توقعات الدور وهو يعني أن الدور مرتبط بالأدوار الأخرى وبكلها (نجيب اسكندر وآخرون ١٦٦١ - ١٦٨)

ويحدث صراع الأدوار حين يعجز الفرد عن أداء التوقعات الخاصة بأدواره التي تقوم بها بالكتابة المتوقعة منه اجتماعيا وشخصيا حيث يكون المائن داخلها ، أما صراع الدور فهو يحدث نتيجة التفرقة بين توقعات الفرد وبين التوقعات الخاصة بالمجتمع لدور الفرد الاجتماعي .

الرضا عن العمل :

إن الرضا عن العمل مصطلح يختلف عن الروح المعنوية نحو العمل في أنه يعبر عن موقف الفرد نحو عمله كما يختلف عن الانجذاب نحو العمل في أنه ليس أحادي البعد فالرضا عن العمل يتوقف على المدى الذي يجد به الفرد متغذا مناسبا لقدرائه وميوله وقبده كما يتوقف كذلك على قياده بنسبته من الأعمال على ظروف العمل وعلى طريقة الحياة التي تمكنه من القيام بدور يعتبر مناسبا ملائما .

على ذلك فالرضا عن العمل هو (حميدة العوامل المتعلقة بالعمل والتي تجعل الفرد محببا له مقيلا

علية) وهذا ما يعرف بالتمويه الاجرائي للرضاء عن العمل

(كابلين ١٩٦٧ ص ٦٦٤)

الدراسات السابقة :-

١- دراسة انشلي (ATchley , 1974)

في دراسة انشلي عن العمال قبل وبعد التقاعد تبين ان العمال غير المهرة اظهروا تقدما ضئيلا في الصحة بعد التقاعد ويؤكد اليمون (Ellison, 1968) ان كثيرا من الابراس التي تحدث عقب التقاعد هي اعراض سيكوسوماتية يستخدمها المتقاعد لتبرير اعتياده على عيش ايشائه واسرته وان هو لا لا المتقاعد ين يخشون للتقاعد بسلبه ويكون اكثر انتشارا بين الطبقة العاملة وكذلك بين الذين لا يرون في التقاعد وضما غير مستقر .

٢- دراسة كنجيج (Cumming, 1960)

تلخص كنجيج المشاكل الشخصية الناتجة عن التقاعد في دراستها فيما يلي :-
١- يحدث التقاعد نوعا من العزلة الاجتماعية ولكن يتغلب المتقاعد على ذلك فان الامر قد يتطلب ان يقوم ببعض الانشطة الانتاجية التي تمكنه من استمرار علاقته الاجتماعية وبذلك ففهم المجتمعات الصناعية التي تعتمد على الشباب كقوة انتاجية فان المتقاعد ين لن يجدوا فرصا وظيفية تمكنهم من استمرار علاقاتهم لذا يصبح لزاما على المتقاعد ان يبحث عن وسيلة بوجده وذلك بتندية بعض المهارات الاجتماعية الانفعالية .

٢- فقدان المكانة الذاتية .

٣- فقد ان الجماعة الخاصة فمن خلال مرحلة العمل تكون لدى الفرد جماعة خاصة ترتبط بالمهنة التي يقوم بها والتقاعد يحذف من تلك الجماعة .

٣- دراسة جوداشتين (Goodstem, 1962) وبارسونز (Parsons, 1949)

وشوك (Shock, 1957)

تؤكد هذه الدراسة على ان خسر الفرد نتيجة تقده لعطه وشغور ادارته بعد احواله للتقاعد يؤثر في تعامله مع نفسه واسرته والمجتمع الذي يعيش فيه فضلا عن اثر هذه الاحاله على الرضا عن الحياة بحسبها عام .

٤- دراسة كلارك (clark, 1959)

وجد كلارك في دراسة له ان ٢٠% من المتقاعد ين يعودون العمود الى عملهم السابق لو كان ذلك ممكنا كما وجد ان هناك ٢٥% من المتقاعد ين حاولوا البحث عن عمل جديد .

٥- دراسة فريدمان وهافيجرست (Friedman and Havighurst , 1954)

أوضحت هذه الدراسة أن العمل في الطبقات الدنيا وخصوصاً العمل اليدوي ترجع أهميته إلى أنه يصعب برز رزق في الدنيا، ولذلك لا يلعب دوراً كبيراً في تقدير الفرد ذاتيته وفهمه عنها، ولذلك لا يشعر العامل بالذمق والإزمة التي يشعر بها أصحاب المهن الإدارية والفنية العليا

تأثيرات البحث :-

- ١ - هل هناك علاقة بين الرضا عن العمل والتغيرات الانبئية :-
 - أ - طبيعة العمل * موظف كبير - موظف صغير
 - ب - نوعية العمل * حر وشركات خاصة - حكومي *
 - ج - مدة الخدمة * ٢٠ سنة أكثر من ٢٠ سنة *
- ٢ - هل هناك علاقة ارتباطية بين الرضا عن العمل والتوافق النفسي
- ٣ - هل هناك فروق بين المتقاعدين وغير المتقاعدين في درجة توافقهم النفسي

أولاً : اجراءات الدراسة :-

أولاً : عينة البحث :-

تتكون عينة البحث الكلية من " ١٣٥ " ضابطاً من ضباط القوات المسلحة الذين أحيلوا إلى التقاعد ١٠٠ ضابطاً منهم التقطوا بأعمال أخرى خارج النطاق العسكري بعد تقاعدهم وتتراوح أعمارهم بين ٤٠ - ٥٥ سنة ٣٥ ضابطاً لم يلتحقوا بأعمال بعد تقاعدهم

ا- احتها ان الرضا عن العمل

بنا القياس

رات الباحة بنا قبا سلقيا س الرضا عن العمل لدى افراد القوات المسلحة الذين التحقوا بالمسائل
البدنية بعد تقاعد هم من المجال المحكوى حيث تعتبر هذه الفئة من الفئات التي لها قوانينها
ولوائحها الخاصة بها والتي لا تنطبق على الفئات الاخرى . قامت الباحثة بتطبيق استبيان ممتدح
يكون من ١٨ اسئلة على منه مثله للفئة الاصليه وبعها ٥٠ رجلا من تطبق عليهم شروط عتبة الباحة
الاصليه للحصول على استجابات وابعاد تعتمد الباحثة عليها فن تكوين القياس بالاصل للد راسية
ويحد تفريح الاستجابات على اسئلة الاستبيان وجدت الباحثة ان هناك ثلاثة ابعاد رئيسية يمكن
ان يبنى عليها القياسوا لابعاد هي :-

أ- الرضا عن قيمة العمل

ويعنى اقتناع الرجل بعمله الذي يقوم به بصرف النظر عن نظرة المجتمع .

ب- الرضا عن طبيعة العمل

ويعنى تناسب نوع العمل لاهداف وطموح الفرد وسوله واستعداداته

ج- الرضا عن ظروف العمل

ويعنى نظام العلاوات والمرتبات - الحوافز - العلاقه بين الزملاء

والابعاد الثلاثة السابقه تتداخل فيها بينها بمعنى انها لا تحتطج ان نعزل بعد عن الاخسر
ولكننا نعمل بينها هنا فقط لتوضيح الد راسية .
وتكون القياس فن صورته النهائي من ٦٠ عباره مثله فن الابعاد الثلاثة السابقه ثم طبق على عيونه
استطلاعهم من الرجال عدد ها ٥٠ فردا وسجلت الملاحظات المختلفه من الاختيار فيها يتعلق بملاحية
التعليقات على تحقيق الفرض منها واستبعاد العبارات غير المفهومه او المتداخلة وهنا على التعمد يلات
وضع القياس فن صورته النهائي . وقد روعي عدم وجود تفسيرات محتمله للمباراه الواحد .

ويشمل جدول رقم (١) على الأبحاث المعشاة للقيام برقم العبارات

العبارات	العدد
٢١-٢٦-٢٨-٢٣-٢٠-١٥-١٢-٩-٢-١	قيمة العمل
٢٥-٢٢-١٨-١٦-١٢-١١-٨-٦-٣-١	طبيعة العمل
٣٠-٢٧-٢٤-٢١-١٩-١٧-١٢-١٠-٥-٢	ظروف العمل

لتصحيح : قامت الباحثة باعداد مفتاح لتصبح فقرات هذا القياس واعطيت الدرجات على النحو التالي :-

- ١- ٣ درجات للعبارة التي تدل على محتوى مرتفع من الرضا عن العمل (اوافق)
- ١- ٢ درجات " " " " " " " " متوسط " " " " " " " " (متروك)
- ٢- درجة واحدة لعدم الرضا عن العمل (لا اوافق)

يات القياس :-

بجاء معامل ثبات القياس استخدمت الباحثة طريقه التجزؤه الصفية (فردى - زوجى)

حسب معامل الارتباط بين التمثيل وجد انه يساوى = ٠.٦٦٢

$$\text{استخدام تصحيح سبيرمان بيران لمعامل الارتباط} = \frac{r^2}{r^2 + 1} = \frac{0.44}{0.44 + 1} = 0.30$$

(رمزية الغريب ١٩٧٢ ص ٦٥٤)

ي ان ثبات القياس ٠.٨ وهو معامل ثبات عالي ويمكن الوثوق في ثبات النتائج التي تحصل عليها من تطبيق هذا القياس .

صدق القياس :-

اعتمدت الباحثة لحساب صدق القياس على صدق المحتوى (الصدق المنطقي) وذلك لان عبارات القياس تكونت اصلا من طريق الاطار النظرى - الامتحان المفتوح - وطرا لان عبارات القياس مشتقة من المصدرين لمبايقين فان هذا يعنى انه يمكن الاعتماد على صدق القياس فيما يدين قياسه .
مختار التوافق لـ روثر :

و اختبار لتكثلة الجمل ويتكون من ١٠ جمل ويطلب فيه من المفروض تكثلة الجمل الناقصة وقد قدمت كـ كـ / صفا الامور فتمنا لهذا الاختبار على المضمه المصريه
نايله فتمنا :-

ستخدمت الباحثة في هذه الدراسه مقاييله قامت بتصميمها لغرض هذا البحث وتكونت من (٨ أسئله)

وطبقت بالطريقة العددية وقد راعت الباحثة توافر شروط المقابلة الجيدة من صدق وثبات

نتائج الدراسة وتفسيرها:

للإجابة على التساؤل الأول استخدمت الباحثة النسبة (ت) لقياس الفرق بين المجموعات ونسب التغيرات المبين ذكرها كما يوضحها الجدول التالي :

جدول رقم (٢) يوضح قيمة (ت) ودلالاتها الاحصائية بين المجموعات :

المتغيرات	ايجاد القارنه	المتوسط	ع	ت	محتوى الدلاله
١	نوعيه العمل حر وشركات خاصه حكويه	٧٤٫١ ٧٣٫٥	٥ ٤	١	٥٠٪
٢	طبيعه العمل موظف حكويه موظف خاصه	٧٣ ٦٨	٤ ٤	٣٫٨	١٠٠٪
٣	مدة الخدمه ٢٠ سنه اكثر من ٢٠ سنه	٦٦٫١ ٧٤٫٧	٤ ٤	٣٫٦	١٠٠٪

من الجدول أعلاه يتضح ما يلي :

- ١- ليست هناك دلالة احصائية لقيم (ت) للفرق بين مجموعتين الرجال الذين يعملون بالاعمال الحره او الشركات الخاصه ومن الذين يعملون بالحكويه .
 - ٢- هناك دلالة احصائية للفرق بين متوسطي المجموعتين من الرجال على متغير طبيعه العمل .
 - ٣- هناك دلالة احصائية للفرق بين متوسطي المجموعتين على بعد مدة الخدمه .
- من ذلك يتضح لنا ان هناك اتقان وتقارب في رضا الضباط سواء الذين يعملون في الاعمال الحره والشركات الخاصه او الذين يعملون في الحكويه وقد يرجع ذلك الى ان العمل الحر والشركات الخاصه تكون ذو عائد مادي مناسب بل مجزي اما ان يكون للفرق مشروعته الخاصه والذي يتفق مع موله الخاصه مثل المحلات التجاربه او الورس الميكانيكيه ، اما العاملين بالحكويه فهو يكسبون مرتبتهم قد وصل الى مركز متقارب مع هذه المرتبه مثل مد يرعام او رئيس مجلس اداره ، فهو يواصل

مسيرة عمله بمركز مرمون وقد اشار بعض افراد عظمة البحث الى ان العمل بالحكومة لا يتصل لجميع المتقاعدين من افراد القوات المسلحة الا للافراد الذين لديهم نسبة عجز فقط .
وهذا يفسر لنا اهمية العمل للفرد ان كان سعيه فالمعمل هو المكان الذي يقضى فيه الفرس معظم الوقت وحين يخطار العمل فهو يحدد مسبقا اسلوبه في الحياة الذي يشجع من خلاله معظم حاجاته الفسيولوجية ، الاثنية ، الاستمائية والاجتماعية والتقديرية .

اما فيما يتعلق بطبيعة العمل من حيث مركز الفرد في عمله فقد كانت هناك فروق دالة احصائية عند مستوى 1% بين المجموعتين لصالح الافراد اصحاب الوظائف الكبيرة فهو راضى عن عمله وقيل عليه وهذا وان دل على عن* فانه يدل على ان الضابط المتقاعد كان له مركزه في المجال المحكرو وتمت رئاسة مؤتمين والجميع ملتزم بقرنته المحكرو ومكانته ، فالديه المحكرو التزام ومسئولية يلتزم بها كل فرد في هذا المجال فكيف يكون راضيا عن عمله ذو المركز الصغير الذي يقل عن مركزه السابق وجميع مؤتميا بعد ان كان مؤتميا .

اما ذو المراكز او الوظائف الصغيرة فقد قبل هذا العمل لجانبين هما :
اولا / : متطلبات الحياة ومسؤولياته درب اسره فهو يحتاج الى رفع المستوى المعيشي لاسرته .
ثانيا : كيف يهمني له نفسي ان يظل جبهتنا للسزل ليس له عمل فتهتز نظريته عن ذاتية فالرجل الفرقي يطيب منه لا يرضى ان يتخلو عن دوره ومسئولياته تجاه اسرته وجنتمه .
وهنا يظهر صراع الدور فيقع الفرض تحت ضغوط نفسيه وجسديه واجتماعيه بين ما هو الواقع وما يتناهى لذاته او يرحوه لنفسه من مركز مرمون ومناسب في الشكل والاداء . وهذه الصراعات تجعله دائسا امام اختيارات اولويات متعددة حتى يستطيع ان يحافظ على مستواه وقد يودي ذلك اما الى عدم الرضا عن عمله واما الى انخفاص مستوى ادائه . وهذا تتضح اهمية المكانه الاجتماعيه للفرد فهين تجعله يقيم نفسه على اساس ما يحسب لمركزه الاجتماعى ، فالذات الاجتماعيه للشخص وتقديره في عيون الاخرى اما هما وثقله العمل بالمكارتسه وتعتبر درجة تميز الفرد ونزوة الاخرين له يد رجه كبيره على الموقف الذي تخليه في درجة المكانه . . وقد اتفق كل من طلعت ابراهيم لطفي ، عباد الدين سلطان في الدخل ومصدره وتقديره وتقدم السن ومستوى التعليم والمهنة تساهم في التحديد الافضل للمكانه في مكان العمل او المجتمع المحلي كما اشار (ليفون ملكيان) بان المهنة التي تعتمد على مستوى عمل من التي تصنع شاقها المركز والمكانه المرفوه .

اما فيما يتعلق بمدى الخدمة ورضا الفرد عن عمله فقد كانت قيود (ت) داله عند مستوى 1% لصالح الافراد ذوو مدة الخدمة الاكثر وهذا امر طبيعي فالفرد الذي مارس عملة لفترة طويلة يكون لديه الخبرة والممارسة وقن الادارة والعلاقات الاجتماعية المشعبية ويكون قد وصل الى رتبه اكبر فهو يستطيع ان يشي مكانته في اي مركز يمارس فيه العمل بل ويكون راضيا عنه .

وللاجابة على التساؤل الثاني وهو الخاص بمعرفه العلاقة بين الرضا عن العمل والتوافق النفسي وما درجات ونتائج تطبيق اختيار روتر للتوافق على افراد عينه البحث وتحليل مضمون هذه الاستجابات

استخدمت الباحث ما يلي :-

- أن معظم أفراد عينة البحث الذين التحوا بالعمل اأخرى عقب اأحالتهم للتقاعد يشتمون بدرجة مناسبة من التوافق النفسى وان اأختلعت درجة هذا التوافق فان ذلك بدخل فيه يتأثير بعض السمات المماثلة مثل طبيعة العمل ومدة الخدمة فكلما كانت طبيعة العمل على قدر كبير من التناسب ومدة الخدمة أكبر كلما ساعد ذلك من ان يكون متوافقا مع نغمة وأسرته ومهنته .
أنا الفرد ذو مدة الخدمة الأقل فهو يعيل الى اثبات ذاته ويشعر ان لديه الكثير من النشاط والحيوية والعطاء لمواصلة حياته العملية وقد اشار بعض أفراد عينة البحث الى ان الأاحالة للمعاشرة رد فعل سالب وقوى عند الافراد الذين بعدون عملهم ويعطونه وقتا كبيرا وجهودا ملحوظا .

حيث ينحصر نشاطهم اثناء حياتهم الوظيفية فى العمل فقط وهذا يتميز به الرجال المعمر اكثر من نمرة من المجالات الأخرى ، فمن المعسر لديهم ان تتهى حياتهم فى المنزل .
ومن الاسباب الهامة التى ادت الى رضا الفرد عن عمله ، وتوافق النفسى ان افراد عينة البحث يواصل فيهم الصفات المعكبة من الالتزام وتحمل المسئولية وقوة الشخصية واقتحام المخاطر والقدرة على الإدارة ، كذلك ان الاغلبية منهم حاصلون على مؤهل على من الكليات الأختلفة بجانب بكالوريوس العلوم المعكبة فكل هذه العوامل فان لها أثر كبير فى رضاهم عن مهنتهم .
وبالتالى توافقهم النفسى .

وأما عن التساؤل الأخرى بمعرفة الفرق بين الرجال المتقاعد وغير المتقاعد فى توافقهم النفسى فانه باعتمادنا ماكشف عن تحليل الضمون فى هذا العرد اوضحت الدرجة الكلية على مقياس التوافق لذى المتقاعد بين والدين لم يلتحقوا بالعمل بعد تقاعدهم الى مؤ توافق ودرجة عالية حيث تراوحت درجاتهم الكلية بين ١٤٥ ، ١٦٠ درجة بينما تراوحت درجات المتقاعد بين الذين يعملون بين ١٠٥ و ١١٢ درجة .

وهذا وان دل على شئ فانه يدل الى انه حين يقدر الفرد عملة تتابعه مخاض مرضونها انه تسد اصبح هامشا ولانه يرضى ان يكون كذلك حيث ان الهامشية تعنى بالنسبة له بداية النهاية لى فهو يؤدى الى اضطراب سلوكياته وولاته الاجتماعية كما ان التقاعد قد يكسب الفرد بعض انواع السلوك اللاتوافقى مثل الشعور بالذوثة والمعاببة وقد يعكس ذلك على حياته المائلية والاجتماعية ان عدم عمل الفرد وقد دورة الوظيفى يؤدى الى تخليص رضا الفرد عن الحياة ما يجعله يؤسب اليقاع بعيدا عن الاخرين ويضى على صحته نوعا من المعيبة ويضى لدية الضمور بالقلن اأجاة معظم امهم الحياة وهذا ما اكدته دراسة (جود استين Goodstein

وParsons وثون shock حيث ان ضى الفرد نتيجة فقدة لعملية وتغير ادواره بعد اأحالة للتقاعد يؤثر فى تعامله معنفة وأسرته والمجتمع الذى يعيش فيه .

وهذا يعنى ان الدور الهينى لا يجرى للتفرق فقط الا استقرار النفسى .

والاجتماعي بل يتعدى ذلك حيث يعتبر العمل حجر الزاوية في استقرار انواع الملوك للسياسي
للغرد وسناً على ذلك فان التقاعد وخصمه قبل السن القانونيه يودي الى اضطرابات سلوكية الفرد
وتوافق النفس .

وقد اشار افراد العينة الى ان طبيعه العمل المعسكى والذى يجعل الافراد اكثر التزاما واهتماما
يحملهم قبل الاحالة للتقاعد اكثر الناس تمكنا بعملهم واكثرهم كرها للتقاعد واكثرهم تغيرا في سلوك
حياتهم المعتادة بعد احوالهم للتقاعد .

اما عن تحليل مضمون المقابلة والتي كشفت عن بعض الحقائق التي لم تحتطج الادوات الميكرومترية
ان تكشفها فلقد اوضح تحليل المضمون ان اختيار افراد العينة للاعمال التي التحقوا بها لم تكن
دور صلة وثيقة بسولهم وقد رأتهم ولكن كان اختيارهم للحصول على عمل قسط حتى لا يشغروا بقدر
التي كان يتمتع بها وتقليل لقيمتها امام زوجته وابنائها وانحساراً لوجوده وكذلك للعائد المادي الذي
يستطيع من خلاله رفع المستوى المعيشي للأسرة .

وقد وجد افراد العينة صعوبة بالغة في الحصول على ائمالهم التي التحقوا بها اخيراً وذلك لقلّة
فرس العمل ولذلك فهو يفضل ان يلحق باى عم حتى ولو كان لا يتناسب من مركزه ويكون راضياً عنه بسد
من انزوانة عن دائرة الضرو والحياة .

كذلك كشفت تحليل مضمون المقابلة كما اشار افراد العينة عن الاتجاهات الايجابية للزوجة والابناء لعمل
الزوج والاب بعد تقاعدة ورضائهم عن عملة يسرف النضر عن نوعية العمل وطبيعتها .

فالزوجة كما اشار الافراد تربط بين تقاعدة وبين قد مكانته الاجتماعية التي كان يتمتع بها وتقليل لقيمتة
وان المنزل وشئونه تعتبر هما الزوجة ملكتها الخاصة ولذا فان تواجدة المستمر في المنزل قد يعنى من
حريتها لتدخل في الاعمال المنزلية وهذا يودي الى علاقات زوجية متوترة لم تكن موجودة قبيل التقاعد
كذلك يعتبر تقاعدة تدبدا للوجود المادي لذلك فهي تشجعة وتدفعه الى العمل بعد التقاعد بل
وتسمى معه في ذلك وهذا امر طبيعي لانه غالباً ما يحدث الكثير من الاضطراب والسراع عندما يشعر
الفرد انه غير قادر على جعل صورته تتشى مع دور مكانته .

تحس نحمل صورة معينة في اد هاننا عن انفسنا وقد يسعنا الآخرون في مكانه اقل من تصورنا لذواتنا
وعندما لا تكون هذه الصورة مقبولة لدى الآخريين بمعنى حينها يصبح دور المكان المنسوب اليها قيسل
الجماعة مختلفاً عن ملاحظتنا لانفسنا فالنتيجة هي التوتر وسوء التكيف .

صاحب نظرية الذات

ويقول كارل روجرز

انه على الرغم من ان مفهوم الذات ثابت الى حد كبير الا انه يمكن تعدد بل وتغيره طول فترة الحياة وحتى
الموت وذلك عن طريق التفاعل المستمر مع الآخريين وتموير الفرد لخبرات تقديرية موشوه والاحداث التي
تتبع في حياة الفرد كتغير السن او المرض او فقدان الوظيفة وغيرها بما يعنيه من تغير في النواحي
الجسدية والاجتماعية التي تصب الفرد من عمر لاخر تماحبها ولاشك تغيرات في ابعاد الشخصية
الاخرى .

(نعيه الشاع ١٢٧٢ س ١٨٦ - ٢١١ حامد زهران ١٢٧٢ ص ٢٥٧ - ٢٥٨ مدحة

محمد العزى ١٩٨٥ س ٢٤١ - ٢٦٦)

اما الايتاء فقد كانت اتجاهاتهم ايجابية نحو عمل الاب مره اخرى بعد تقاعدته لكن يشبثوا مكانته التي اتقدها ، ايضا فهم يخشون من تواجده المستمر بالنزل على الرغم من وجود مشاهير الورد والحب من الايتاء وذلك لتدخله في شئونهم الخاصة وتغييد حريتهم والعمية الزائدة في التناهم معهم والتدخل في كل كبيرة وصغيرة تخصهم .

وقد كان الموهل العالي (ليسانس - بكالوريوس) بجانب الموهل المحكرو اشربائع في ايجاد العديد من الفرص امام الضباط المتقاعد بل وتتناسب مع ميولهم وقد رأتهم وذلك لان هناك بعض الاعمال تعتمد على التخصص الدقيق مثل (العمل في مكتب محاماة - العمل في الادارات المالية) فلا بد ان يكون حاصلًا على ليسانس حقون او بكالوريوس تجارة .

ولم يكن هناك حظ وافر لدى المتقاعد من الضباط في القدرات المهنية والميكانيكية والتجارية لاحتلالها في هذا المجال ولكن كان قليلا جدا منهم لديه هذه المهارات والتي استطاع ان يستغلها في ايجاد عمل لنفسه .

تعقيب :-

ــ

لقد كان هدف الدرامه هو التعرف على رضا الفرد المتقاعد عن عمله الجديد ومسئولياته وتوافقته النفس وقد كانت دراستنا قد انصبت على الفرد المتقاعد من افراد القوات المسلحة حيث انهم يحاولون للممار قبل السن القانونية حيث ان المجال المحكرو له قوانينه ولوائحه الخاصة . وقد انطلقنا في دراستنا من خلال مجموعة من التساؤلات تدور كلها حول رضا المتقاعد عن عمله وعلاقته بتوافقته النفس والفرد بين المتقاعد الذي لا يعمل والمتقاعد الذي التحب بالعمل . حيث ان التناهد في درجة توافقهم النفس ولقد بينت النتائج ان هناك تفاوت في رضا الضباط المتقاعد عن عملهم الجديد سواء كان هذا العمل حرا او محكرو فهو يكمل مسيرة حياته العملية وقد كانت هناك علاقة ايجابية بين طبيعة العمل ومدته الخدمة ورضا الفرد عن عمله حيث فضل افراد عيشية المبحث الوظائف ذو المركز المرتو ليعتاد مع رتبته المحكرو فهو لا يتبل ان يتسمل مركزه او ينحسبه عن ذي قبل ايضا الفرد الذي لديه مدة خدمة اكبر كان راضيا عن عمله حيث لديه الخبرة ومن الادارة الممارسة .

وكانت درجة التوافق واضحة لدى الافراد الذين يعملون بعد تقاعدهم عن المتقاعد من الذين لا يعملون .

ما سبق يوضح لنا ان الدور الهنس للرجل يعتبر مندرامنا من الهويه ويمكن الفرد من ان يصنع نفعة في علاقات ذات معنى مع عالم العمل كما ان العمل يقدم مخرجا هاما للتناهد الاجتماعى ومقابلة

حاجات الفرد الاجتماعية ، وان التقاعد او الاحالة المبكرة تمثل أكثر من مجرد تفرغ من مناهج الحياة الاجتماعية ذلك لانها تقدم شكلا محددًا من أشكال الحياة الاجتماعية لم يتمسك عليها المتقاعد .

فالعمل يكون ضروريا ورشيقا لتحقيق التوافق النفس والاجتماعي والحربان منه سيؤدي الى تقليص رضا الفرد عن الحياة ، بلاضاه الى اعميه دور العمل في تحقيق الاستقرار النفس والاجتماعي للفرد وفي تأكيد ذاته فان العمل هو حجر الزاوية في استقرار انواع السلوك المميز للفرد بعد التقاعد عليها وذلك تحقيقًا للادوار المتوقعة منه ومعنى ذلك ان التقاعد يؤدي الى اضطراب في سلوكيات الفرد وان هذا الاضطراب سيكون له رد فعل سلبي في الرضا عن الحياة بعد التقاعد وذلك بالنسبة لـه ولمن يتعامل معهم في الحياة وهذا اما اشارة الى نظرية الازمنة التي حاول فيها الباحثون تفسير النتائج النفسية والاجتماعية لنتيجة الفرد عن عمله وتغيير ادواره بعد احواله للتقاعد فقد اوضحت النتائج ان الباحثين انفسهم قد انقسوا الى فرغين .

الفرغ الاول :-
مستند على تأثير فقد العمل وتغيير دور الفرد بعد احواله الى التقاعد في تعامله مع نفسه والبيئة .

بينما الفرغ الثاني :-
يرى انه ليس الحربان من العمل وتغيير دور الفرد هي العامل الوحيد او الاله في عدم رضا الفرد عن نفسه ، وان اهمية العمل تتوقف على نوعه من حين وعلى اهمية العمل بالنسبة للفرد ومدى التزامه بمهام العمل من جهة اخرى .
وخلاص القول ان الفرد من خلال عمله يتفاعل مع البيئة المحيطة ليحقق اهدافه ويشبع حاجاته ويجعل قيمة ومثله حقيقية واقعية ويعبر عن دوافعه وسرعة وينفذ عن عدوانه الكامن ويعد عن عالم الالهام والتخيلات ويؤنس سلفه بالمعالم الذي يدير فيه .

وها يجب ان يشير الى اهمية التوجيه المهني للفرد ووضع الرجل المناسب في المكان المناسب فالعمل الاكثر مناسب للفرد تتوقع له فيه نجاحا ورضا عنه وتوافقا اكثر بينما العمل الغير مناسب للفرد تتوقع له فيه فشلا وموت توافق اكثر ومن ثم تكون مهمة التوجيه المهني هي معرفة انساب الاعمال له وتوجيهه اليها ونسجه بالعمل فيها .

