



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الرضا عن العمل لدى المتفاعدين من القوات المسلحة

وعلامته بتوافقهم النفس

د . نبيلة أمين أبو زيد

مقدمة

العمل هو النشاط أو الجهد أو السلوك الصادر من الفرد في المجال الذي فصله الفرد على غيره لأنه وجد في نفسه القدرة والداق اللذين يحثانه على تحقيق وإنجاز شئ معين ما يجعله يشعر بالفخر لتحقيق لذاته وبالرض عن نفسه وهذا في ضمن الوقت الذي يوفر فيه العمل للفرد العائد المادي المناسب والظروف البيئية الحائزة 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 الذي يربطه ارتباطاً وثيقاً بما يحققه له العمل في مختلف النواحي 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 فبدلاً من التأثير سلباً على باقئ سجايا حياة الفرد ، عرضاً على الفرد عن حياته يومئذ في حياة من غيره من عدمه وبالرغم من أن الرضا عن الفرد عن عمله يتأثر بالخبرات العاطفية والوجدانية التي يربطها الفرد ، فإن نطاق العمل وزيادة هذا التأثير بزيادة فترة أو مدة هذه الخبرات وزيادة الأهمية النفسية التي يكتسبها الفرد من العمل من مجموع مجالات الخبرات الحربية للفرد

أهمية البحث

ظهر موضوع التفاعل في المجتمعات النظامية خلال الخمسين سنة الأخيرة حيث تحول من كونه نظاماً اجتماعياً نادراً أو غير مأثور إلى نظام اجتماعي شامل وممارس . والتفاعل يمكن النظر إليه من عدة زوايا ، فقد ينظر إليه باعتباره عملية اجتماعية أو كحدث أو كمر اجتماعي أو كأحد أوجه التفاعل . كما قد ينظر إليه باعتباره سبباً ونتيجة

- و الواقع ان التقاعد نظام اجتماعي معقد فهو من حركات النفس لما انه حائز يواجهها الفرد او ياخذها  
يعين، الاعتبار حين يفقد عمله كأنهم دورك في الحياة، او حين يشغل 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 من الستين ولا يتقوم  
بعمــــل ما .
- ومن هنا تبرز اهمية البحث الحالي حيث أن الفرد في المجال المسكوي يمكن أن يحال للتقاعد قبــــل  
سن الستين طبقاً للقرارات والقوانين العسكرية ويكون الفرد لديه الرغبة في الاستمرار في عمله ولديــــه  
الشاط والقدرة والطاقة لعطاء المزيد من الجهد والعمــــل .
- ان احالة الفرد للتقاعد قد تكسبه بعدة انواع السلوك اللائق وقد يعتمد ذلك على حياتــــه  
العائليه والاجتماعيــــه .
- أن للعمل دور اساسي في تحقيق الاستقرار النفسي والاجتماعي للفرد وفي تأكيــــد ذاته ولا يكتــــن  
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 احالــــة  
الفرد للتقاعد ومعرفة النواحي التي يختلف فيها الفرد الذي يعمل بعد التقاعد عن الفرد الــــذي  
لايعمــــل .
- 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 الهجـات:

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

( عثمان لبيب قراج ١٩٧٠ ص ٢٢٢ )

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

## ابعاد التوافق النفسي :

التوافق النفس عدة ابعاد هي :-

- ١- التوافق الشخصي : Personal Adjustment
- ٢- التوافق الاجتماعي : Social Adjustment
- ٣- التوافق الزواجي : Marital Adjustment
- ٤- التوافق الاسري : Familial Adjustment
- ٥- التوافق الانفصالي : Emotioal Adjustment
- ٦- التوافق المهني : Vocational Adjustment

" مصطلح فهمي " 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 يقدر عليه كاهم دور له في الحياه او حين يتقبل من شخص منتج في المجتمع من الناحية الاقتصادية الى شخص غير منتج .

ولقد تعرض مفهوميا 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 يمتز فقط الانقطاع عن العمل بل يتعداه الى حدود تغييرات جذرية في ادوار الفرد الاجتماعية وبمسيره ونهايه ( Donohue ) الى ان الفرد الذي يتقدم دوره في العمل تتأثر بتغيره 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 ليس الا مجرد انقطاع عن العمل يحق رسميه عن ممارسة المهنة السابقة على الاحالة 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 والخاصة 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 الصحية ( Thompson , 1960 , 165 )  
وانطلاقا من موضوع البحث فان التقاعد ين من افراد القوات المسلحة قد يحالون الى التقاعد وهم دون سن الستين ويكون المجال 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 احوالهم للتقاعد فان الباحثه ترى ان التقاعد ين في هذا البحث هو الشخص الذي لم يبلغ سن الستين واحيل للتقاعد من قبل القوات المسلحة ثم التحن بالعمل مرة اخرى لمواصلة حياته العملية ولا يضم هذا التعريف التقاعد ين لسبب اليرس او التقاعد ين باختيارهم وهم فئات لم تشملها عينة البحث .

#### التقاعد والدور الاجتماعي :

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

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

فالمجتمع من وجهة نظره دور لا تتساوى فيه الحقوق والواجبات بحيث تقل الواجبات في الوقت الذي تزيد فيه حقوق المجتمع من مجتمعه بمنه عامه ومن أسرته بعنفه خاصة وهو دور يقدر على المجتمع وعليه أن يتقبله سواء رضى أو لم يرضى ( Pollake, 1960, 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 وتقسيم حقوق المجتمع تزيد عن واجباته فإن ذلك لا مردد أقره المجتمع وارتضاء على اعتبار أن واجبات الفرد قبل تعاونه وبخاصة واجباته الأسرية ربما كانت أكثر من حقوقه .  
إن النظر إلى المجتمع باعتباره أحد الأدوار الاجتماعية المفروضة على الفرد داخل النظام الاجتماعي يحتم علينا أن نتمرس لمفهوم الدور الاجتماعي .

#### مفهوم الدور :

الدور مفهوم اجتماعي يشير إلى نمط من الفعل المتوقع ( لويس ميلييه ١٩٦٦ ص ١٨٦ ) ويشير حامد زهران إلى أن الدور الاجتماعي نمط من المعايير المرتبطة بسلوك فرد يقوم بتطبيقه بعينه في الجماعة أي أن الدور مجموعته من النتائج السلوكية المتوقعة من جانب الفرد الذي يؤدي هذا الدور وتلك التوليد السلوكية يرتبط بعضها بالسلوك الشخصي للفرد ويرتبط البعض الأخرى سلوكه أثناء تفاعله مع الجماعة ( حامد زهران ١٩٧٢ - ١٣٠ )

ويشير نجيب اسكندر وزيلابو ( ١٩٦٦ ) إلى أن الدور هو الجانب الذي يتأين للمركز الاجتماعي فهو 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 وبكاملها ( نجيب اسكندر وآخرون ١٩٦٦ - ١٦٨ )  
ويحدث صراع الأدوار حين يعجز الفرد عن أداء التوقعات الخاصة بأدواره التي يقوم بها بالكفاءة المتوقعة منه اجتماعيا وشخصيا حيث يكون المائن داخلها ، أما صراع الدور فهو يحدث نتيجة التفراب بين توقعات الفرد وبين التوقعات الخاصة بالمجتمع لدور الفرد الاجتماعي .

#### الرضا عن العمل :

إن الرضا عن العمل مصطلح يختلف عن الروح المعنوي 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 مناسباً لقدرائه وميوله وقبده كما يتوقف كذلك على قيادته بنسب من الأعمال على ظروف العمل وعلى طريقة الحياة التي تمكنه من القيام بدور يعتبر مناسباً ملائماً .

على ذلك فالرضا عن العمل هو ( حميدة العوامل المتعلقة بالعمل والتي تجعل الفرد محبباً له قليلاً

علية ) وهذا ما يدرك بالتمويه الاجرائي للرضا 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 نقداً ضئيلاً في الصحة بعد التقاعد ويؤكد اليعون ( Ellison, 1968 ) ان كثيراً من الابراس التي تحدث عقب التقاعد هي لعراض سيكوسوماتية يستخدمها المتقاعد لتحرير اعشاده على ابناءه واسرته وان هو لا لا المتقاعد ينخرون للتقاعد بسلبه ويكون اكثر انتشاراً بين الطبقة العاملة وكذلك بين الذين لا يرون في التقاعد ضمناً غير مستقر .

٢- دراسة كنجج ( Cumming, 1960 )

تلخص كنجج المشاكل الشخصية الناتجة عن التقاعد في دراستها فيما يلي :-  
١- يحدث التقاعد نوعاً من العزلة الاجتماعية ولكن يتغلب المتقاعد على ذلك فان الامر قد يتطلب ان يقوم ببعض الانشطة الانتاجية التي تمكنه من استمرار علاقته الاجتماعية ومن ذلك فتنسج المجتمعات الصناعية التي تعتمد على الشباب كقوة انتاجية فان المتقاعد ينسجدوا فرصاً وظيفية تمكنهم من استمرار علاقاتهم لذا يصبح لزاماً على المتقاعد ان يبحث عن وسيلة بوجده وذلك بتندية بعض المهارات الاجتماعية الانفعالية .

٢- فقدان المكانة الذاتية .

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

٤- دراسة جوداشين ( Goodstem, 1962 ) وبارسونز ( Parsons, 1949 )

وشموث ( Shock, 1957 )

تؤكد هذه الدراسة على ان ضيق الفرد نتيجة فقد له لعله وشغور ادارته بعد احواله للتقاعد يؤثر في تعامله مع نفسه واسرته والمجتمع الذي يعيش فيه فضلاً عن اثر هذه الاحاله على الرضا عن الحياة بحفها عامه .

٥- دراسة كلارك ( clark, 1959 )

وجد كلارك في دراسة له ان ٢٠% من المتقاعد ينسجدون العوده الى عملهم السابق لو كان ذلك ممكناً كما وجد ان هناك ٢٠% من المتقاعد ينسجدوا البحث عن عمل جديد .

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

أوضحت هذه الدراسة أن العمل في الطبقات الدنيا وخصوصاً العمل اليدوي ترجع أهميته إلى أنه يعتبر مورد رزق في الدنيا، ولذلك لا يلعب دوراً كبيراً بين تقدير الفرد لذاته وضميره ومنها، ولذلك لا يشعر العامل بالاضيق والإلزام التي يشعر بها أصحاب المهن الإدارية والفنية العليا

تأثيرات البحث :-

- ١ - هل هناك علاقة بين الرضا عن العمل والتغيرات الانبثية :-
  - 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 التحقوا بأعمال أخرى خارج النطاق العسكري بعد تقاعدهم وتتراوح أعمارهم بين ٤٠ - ٥٥ سنة ٣٥ ضابطاً لم يلتحقوا بأعمال بعد تقاعدهم

١- احتساب الرضا عن العمل

بنا القياس

رات الباحث بنا قيا من الرضا عن العمل لدى افراد القوات المسلحة الذين التحقوا بالمسائل البدني بعد تقاعد هم من المجال العسكري 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 ومعها ٥٠ رجلا من تطبق عليهم شروط عينة البحث الاصليه للحصول على استجابات وابعاد تعتمد الباحثة عليها فن تكوين القياس من الاصل للد راسيه وبعد تفريخ الاستجابات على اسئلة الاستبيان وجدت الباحثة ان هناك ثلاثة ابعاد رئيسيه يمكن ان يبنى عليها القياسوا لابعاد هي :-

أ- الرضا عن قيمة العمل

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

ب- الرضا عن طبيعة العمل

ويعني تناسب نوع العمل لاهداف وطموح الفرد وسروره واستعداداته

ج- الرضا عن ظروف العمل

ويعني نظام العلاوات والمرتبات - الحوافز - العلاقه بين الزملاء

والابعاد الثلاثة السابقه تتداخل فيها بينها بمعنى ايضا لا نستطيع ان نعزل بعد عن الاخير ولكننا نقول بينها هنا فقط لتوضيح الد راسيه .  
وتكون القياس في صورته النهائي من ٦٠ عباره من الابعاد الثلاثة السابقه ثم طبق على عيونه استطلاعها من الرجال عدد ها ٥٠ فردا وسجلت الملاحظات المختلفه عن الاختيار فيها يتعلق بملاحية التحليلات على تحقيق الفرض منها واستبعاد العبارات غير المفهومه او المتداخله وهنا على التعمد يلات وضع القياس في صورته النهائي . وقد روعي عدم وجود تفسيرات محتمله للمباريه الواحد .

ويشمل جدول رقم (١) على الأبعاد المثله 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 بأعداد مفتاح لتصحح فقرات هذا القياس وأعطيت الدرجات على النحو التالي :-

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

بات القياس

بجاء معامل ثبات القياس باستخدام طريقة التجزئه الصفية ( فردى - زوجى )

حسب معامل الارتباط بين التمثيلين وجد انه يساوى = ٠.٦٦٢

استخدام تصحيح سبيرمان يراد لمعامل الارتباط =  $\frac{r^2}{r+1}$  = ٠.٨

( 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 لمبايدين فان هذا يعنى انه يمكن الاعتماد على صدق القياس فيما يدعى قياسه .  
مختار التوافق لـ روثر :

و اختبار لتكثله الجمل ويتكون من ١٠ جمله ويطلب فيه من المفروض تكثله الجمل الناقصه وقد قدمت كتوره / صفا الامور فنحن لهذا الاختبار على المضمه المصريه نايله قننه :

ستقدم الباحثة في هذه الدراجه مقابله قامت بتصميمها لغرض هذا البحث وتكونت من ( ٨ أسئله )

وطبقت بالطريقة المذكورة 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 السابق ذكرها كما يوضحها الجدول التالي :

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

المتغيرات	ايحاء المقارنه	المتوسط	ع	ت	مستوى الدلاله
١	نوعية العمل حر وشركات خاصه حكومي	٢٤٫١ ٢٣٫٥	٥ ٤	١	٥٪
٢	طبيعة العمل موظف حكومي موظف خاص	٢٣ ٦٨	٤ ٤	٣٫٨	١
٣	مدة الخدمة ٢٠ سنة اكثر من ٢٠ سنة	٦١٫١ ٢٤٫٢	٤ ٤	٣٫٦	١

من الجدول أعلاه نلاحظ ما يلي :

- ١- ليست هناك دلالة احصائية لقيمة ( ت ) للفرق بين مجموعتين الرجال الذين يعملون بالاعمال الحرة او الشركات الخاصة ومن الذين يعملون بالحكومة .
  - ٢- هناك دلالة احصائية للفرق بين متوسطي المجموعتين من الرجال على متغير طبيعة العمل .
  - ٣- هناك دلالة احصائية للفرق بين متوسطي المجموعتين على بعد مدة الخدمة .
- من ذلك يتضح لنا ان هناك اتفاق وتقارب في رضا الضباط حواء الذين يعملون في الاعمال الحرة والشركات الخاصة او الذين يعملون في الحكومة وقد يرجع ذلك الى ان العمل الحر والشركات الخاصة تكون ذو عائد مادي مناسب بل مجزي اما ان يكون للفرد مشروعه الخاصه والذي يتفق مع ميوله الخاصه مثل المحلات التجاربه او الورس الميكانيكيه ، اما العاملون بالحكومة فهو يكسبون مرتبه قد وصل الي مركز تقارب مع هذه المرتبه مثل مد يرعام او رئيس مجلس اداره فهو يواصل

مسيرة عمله بمركز مرمون وقد اشار بعض افراد عهضة البحث الى ان العمل بالحكومة لا يتحس لجميع المتقاعدين من افراد القوات المسلحة الا للافراد الذين لديهم نسبة عجز فقط .  
وهذا يفرض لنا اهمية العمل للفرد اي ان كان نوعه فالمعمل هو المكان الذي يقضى فيه الفرد معظم الوقت وحين يخطار العمل فهو يحدد مسبقا اسلوبه في الحياة الذي يشبع من خلاله معظم حاجاته الفسيولوجية ، الاثنية ، الاجتماعية 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 من\* فانه يدل على ان الضابط المتقاعد كان له مركزه في المجال العسكري وتمت رئاسة مؤسسين والجميع ملتزم بمرتبه العسكرية وبكافته ، فالهوية العسكرية التزام ومسئولية يلتزم بها كل فرد في هذا المجال فكيف يكون راضيا عن عمله ذو المركز الصغير الذي يقل عن مركزه السابق وجميع مؤسسا بعد ان كان رئيسا .

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 حينئذ ليس له عمل فتهتز نظريته عن ذاتية  
فالجهد الفرقي يطيب منه لا يرضى ان يتخلو عن دوره ومسئولياته تجاه أسرته وجماعته .  
وهنا يظهر صراع الدور فيقع الفرض تحت ضغط نفسي وجسدي واجتماعي بين ما هو الواقع وما يتناهى لذاته او يرحوه لنفسه من مركز مرمون ويناسب في الشكل والاداء . وهذه الصراعات تجعله دائما امام اختيارات اولويات متعددة حتى يستطيع ان يحافظ على مستواه وقد يودي ذلك اما الى عدم الرضا عن عمله واما الى انخفاص مستوى ادائه . وهنا تتضح اهمية المكانة الاجتماعية للفرد فهي تجعله يحتم نفسه على اساس ما يملكه المركز الاجتماعي ، فالذات الاجتماعية للشخص وتقدره في عيون الاخرين اما هنا وشبهه العمل بالمكافئه وتعتبر درجة تميز الفرد ونزعة الاخرين له بدرجه كبيره على الموقر الذي تخيله في درجة المكانة . . وقد اتفق كل من طلعت ابراهيم لطفي ، عباد الدين سلطان في ا الدخل ومصدره ويقدره وتقدم السن ومستوى التعليم والمهنة تساهم في التحديد الافضل للمكانة في مكان العمل او المجتمع المحلي كما اشار ( ليفون ملكيان ) بان المهنة التي تعتمد على مستوى عمل هي التي تصنع شأغلها المركز والمكانة المرفوهة .

اما فيما يتعلق بمدى الخدمة ورضا الفرد عن عمله فقد كانت قيمت (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 يشبع مكانته في اي مركز يمارس فيه العمل بل ويكون راضيا عنه .

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

استخدمت الباحثة ما يلي :-

- أن معظم أفراد عينة البحث الذين التحقوا بأعمال أخرى غلب إحالتهم للتقاعد يشتمون بدرجة مناسبة من التوافق النفسي وأن اختلفت درجة هذا التوافق فإن ذلك يدخل فيه تأثير بعض المشغرات المماثلة مثل طبيعة العمل ومدته الخدمية فكلما كانت طبيعة العمل على قدر كبير من التناسب ومدته الخدمية أكبر كلما ساعد ذلك من أن يكون متوافقا مع نفسه وأسرته ومهنته .  
أما الفرد ذو مدة الخدمة الأقل فهو يميل إلى اثبات ذاته ويشعر أن لديه الكثير من النشاط والحيوية والعطاء لمواصلة حياته العملية وقد أشار بعض أفراد عينة البحث إلى أن الاحالة للمعاشرة رد فعل سالب وقوي عند الأفراد الذين بعدون عملهم ويعطونه وقتا كبيرا وجهودا ملحوظا .

حيث ينحصر نشاطهم أثناء حياتهم الوظيفية في العمل فقط وهذا يتميز به الرجال العسكريون من نميرة من المجالات الأخرى ، فمن العسير لديهم أن تتشبه حياتهم في المنزل .  
ومن الأسباب الهامة التي أدت إلى رضا الفرد عن عمله ، وتوافق النفس أن أفراد عينة البحث يباحل فيهم الصفات العسكرية من الالتزام وتحمل المسؤولية وقوة الشخصية واقتحام المخاطر والقدرة على الإدارة ، كذلك أن الاغلبية منهم حاصلون على مؤهل عالي من الكليات المختلفة بجانب بكالوريوس العلوم العسكرية فكل هذه العوامل كان لها أثر كبير في رضاهم عن مهنتهم وبالتالي تواقفهم النفس .

وأما عن التساؤل الأخير لمعرفة الفروق بين الرجال المتقاعد وغير المتقاعد في تواقفهم النفس فانه باستعراض ما كشف عن تحليل الضموم في هذا الصدد اوضحت الدرجة الكلية على مقياس التوافق لدى المتقاعد بين والدين لم يلتحقوا بالعمل بعد تقاعد هم إلى سوء توافق ودرجة عالية حيث تراوحت درجاتهم الكلية بين ١٤٥ ، ١٦٠ درجة بينما تراوحت درجات المتقاعد بين الذين يعملون بين ١٠٥ و ١١٢ درجة .

وهذا وإن دل على شيء فانه يدل إلى أنه حين يقدر الفرد عملة تتابعه مخاضه ضمونها انه تسدد أصبح هامشيا ولانه يرفض أن يكون كذلك حيث أن الهامشية تعنى بالنسبة له بداية النهاية لبدأ فهو يؤدي إلى اضطراب سلوكياته ودياقته الاجتماعية كما أن التقاعد قد يكسب الفرد بعض أنواع السلوكيات اللائقة مثل الشعور بالذمومة والمعابية وقد ينعكس ذلك على حياته العائلية والاجتماعية أن عدم عمل الفرد وقد دورة الوظيفي يؤدي إلى تخليص رضا الفرد عن الحياة ما يجعله يوسس البقاء بعيدا عن الآخرين ويضفي على تصرفاته نوعا من المعيبة ويشي لديه الضمور بالقلن أنتاجة

معظم أمرهم الحياتية وهذا ما أكدته دراسة ( جود استين Goodstein )  
وإرسون Parsons وثون shock حيث أن ضيق الفرد نتيجة قلة لعلمية وتغير ادواره بعد إحالته للتقاعد يؤثر في تعامله مع نفسه وأسرته والمجتمع الذي يعيش فيه .

وهذا يعني أن الدور المهني لا يبحث للفرق فقط الا استقرار النفس .

والاجتماعي بل يتعدى ذلك حيث يعتبر العمل حجر الزاوية في استقرار انواع الملوك للسياسة  
للغرد وبناء على ذلك فان التقاعد وخامه قبل السن القانونيه يؤدى الى اضطرابات سلوكية الفسرد  
وتوافق النفس .

وقد اشار افراد العينة الى ان طبيعة العمل المعسرى 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 تستطع الادوات الميكرومترية  
ان تكشفها فلقد اوضح تحليل المضمون ان اختيار افراد العينة للاعمال التي التحقوا بها لم تكن  
دو 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 وانحسارا لوجوده وكذلك للعائد المادى الذى  
يستطيع من خلاله رفع المستوى المعيشى للأسرة .

وقد وجد افراد العينة صعوبة بالغة في الحصول على ائمالهم التي التحقوا بها اخيرا وذلك لقلبة  
فرد العمل ولذلك فهو يفضل ان يلحق باى عم حتى ولو كان لا يتناسب من مركزه ويكون راضيا عنه بسدلا  
من انزوانة عن دائرة الضرر والحياة .

كذلك كشفت تحليل مضمون المقابلة كما اشار افراد العينة عن الاتجاهات الايجابية للزوجة والابناء لعمل  
الزوج والاب بعد تقاعدة ورضائهم عن عملة يصرف 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 يعين من  
حريتها لتدخل في الاعمال المنزلية وهذا يؤدى الى علاقات زوجية متوترة لم تكن موجودة قبيل التقاعد  
كذلك يعتبر تقاعدة تديدا للوجود المادى لذلك فهي تشجعة وتدفعه الى العمل بعد التقاعد بل  
وتسمى معه في ذلك وهذا امر طبيعي لانه غالبا ما يحدث الكثير من الاضطراب والسراع عندما يشعر  
الفرد انه غير قادر على جعل صورته تتشى مع دور مكانته .

تحس نحيل صورة معيضة 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 النصب الينا قبيل  
الجماعة مختلفا 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 تعدل بتغير فترة 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 تصاحبها ولا شك تغيرات في ابعاد الشخصية  
الاخرى .

( نعيمه الشاع ١١٧٢ س ١٨٦ - ٢١١ حامد زهران ١١٧٢ ص ٢٥٧ - ٢٥٨ مدحة

محمد العزى ١١٨٥ س ٢٤١ - ٢٤٦ )

اما الابناء فقد كانت اتجاهاتهم ايجابية نحو عمل الاب مرة اخرى بعد تقاعدته لكن يثبتوا مكانة  
التي اتقدها ، ايضا فهم يخشون من تواجده المحتوم بالنزول على الرغم من وجود مشاعر  
الود والحب من الابناء وذلك لتدخله في شئونهم الخاصة وتقيد حريتهم والعممية الزائدة في  
التفاهم معهم والتدخل في كل كبيرة وصغيرة تخصهم .

وقد كان المؤهل العالي ( ليسانس - بكالوريوس ) بجانب المؤهل العسكري اثر بالغ 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 محاسبة - العمل في الادارات المالية )  
فلا بد ان يكون حاصل 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 لــــه .

تعقيب :-

ــ

لقد كان هدف الدراسة هو التعرف على رضا الفرد المتقاعد عن عملة الجدي وسعدى  
توافقته النفس وقد كانت دراستنا قد انصبت على الفرد المتقاعد من افراد القوات المسلحة حيث  
انهم يحاولون للممار قبل السن القانونية حيث ان المجال العسكري له قوانينه ولوائحه الخاصة .  
وقد انطلقنا في دراستنا من خلال مجموعة من التساؤلات تدور كلها حول رضا المتقاعد عن عملة  
وعلاقتها بتوافقته النفس والفرق بين المتقاعد الذي لا يعمل والمتقاعد الذي التحب بالعمل .  
المتقاعد في درجة توافقهم النفس ولقد بينت النتائج ان هناك تقارب في رضا الضباط المتقاعد بسن  
عن عملهم الجدي سواء كان هذا العمل حرا او حكومى فهو يكمل مسيرة حياته العملية وقد كانسب  
هناك علاقة ايجابية بين طبيعة العمل ومدة الخدمة ورضا الفرد عن عملة حيث فضل افراد عينية  
المهت الرطائف ذو المركز المرتب ليعتدب مع رتبته العسكرية فهو لا يتبل ان يتسمل مركزه او ينحسب  
عن ذى قبل ايضا الفرد الذى لديه مدة خدمة اكبر كان راضيا عن عملة حيث لديه الخبرة ومن الادارة  
الممارسة .

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

ما سبق يوضح لنا ان الدور الهنئ للرجل يعتبر مصدرا مناسب للهوية ويسكن الفرد من ان يصنع  
نفسه في علاقات ذات معنى مع عالم العمل كما ان العمل يقدم مخرجا هاما للتفاعل الاجتماعى ومقابلة

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

فالعمل يكون ضروريا ورشيقا لتحقيق التوافق النفس والاجتماعى والحربان منة سيؤدي الى تقلييل  
رضا الفرد عن الحياة ، بلاضانه الى اهمية دور العمل في تحقيق الاستقرار النفس والاجتماعى للفرد  
وفي تأكيد ذاته فان العمل هو حجر الزاوية في استقرار انواع السلوك المميز للفرد بعد التقاعد  
عليها وذلك تحقيقا للادوار المتوقعة منه ومعنى ذلك ان التقاعد يؤدي الى اضطراب في سلوكيات الفرد  
وان هذا الاضطراب سيكون له رد فعل سلبى في الرضا عن الحياة بعد التقاعد وذلك بالنسبة لـ  
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  
احالته للتقاعد فقد اوضحت النتائج ان الباحثين انفسهم قد انقسوا الى فرغين .

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

بينما الفرغ الثانى :-  
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 الهيئة السرحطة ليحقق اهدافه ويشبع حاجاته ويجعل  
قوة ومثله حقيقة واقعة ويعبر عن دوافعه وسرعة وينفذ عن عدوانه الكامن ويعد عن عالم الالهام  
والتخيلات ويؤس صلفه 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 فية نجاحا ورضا عنه وتوافقا اكثر بينما العمل الغير مناسب للفرد تتوقع لـ  
فيه فشلا وموت توافق اكثر ومن ثم تكون مهمة التوجيه المهني هي معرفة انساب الاعمال وتوجيهها اليها  
ومنحة بالعمل فيها .

## المراجعات

- ١- حامد عبد السلام زهران : علم النفس الاجتماعى - علم الكتب - القاهرة الطبعة الرابعة - ١٩٧٧
- ٢- عثمان لبيب فراج : اصوات على الشخصية والسحة النفسية - مكتبة النهضة المصرية - القاهرة الطبعة الاولى ١٩٧٠
- ٣- لويس بلوك : سيكولوجية الجماعات والقيادة - مطبعة العالم العربي - القاهرة الجزء الثالث ١٩٦٤
- ٤- مصطفى فهمى : التوافق الشخصى والاجتماعى - مكتب الخانجي ١٩٧١
- ٥- نجيب اسكندر وزلاوة : الدراسة العملية للملوك الاجتماعى - مكتبة الانجلو المصرية - القاهرة الطبعة الثالثة ١٩٦١
- 6- Athley, C. Robert. The Meaning Of Retirement .Gournal Of 'communication, Vol. 4, No.4, 1974
- 7- Atchley, C. Robert. the sociology Of Retirement.gohnwiley And Sons, inc., Newyora 1976
- 8- Cumming Et Al .disengagement-Atentative.theory Of Aging. Sociometry, vol, 3, No.3, Mar., 1960
- 9- clark, Flegros. ageand working lives Of Men.muffield foundation londonI959
- 10- Donahue, T.Wilma And Harold Orbach Retirement, the Emergine Of Social Pattern.hand Book Of Social Gerontology, uni Of chi .Press, 1960
- 11- Friedmann, E and Robert G.Havighurst, The Meaning Of works And Retirement.chi., uni Of chi , pressI954
- 12- Goodstein, l.d.personal Adgustment Factors And Retirement. Geriatrics, 17, 1960 .
- 13- Pollak otto, Retirement, Handbook Of Social Gerontology . chi Uni.Of chi.Press, 1960
- 14- Thompson Et Al. The Effect Of Retirement On Parsonal Adgustment. Journal Of gerontology? I5, 1960 .