

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار ثليجي الأغواط

ميدان العلوم الانسانية والاجتماعية
شعبة : قسم علم النفس وعلوم
التربية والارطفونيا
تخصص: علم نفس عيادي



كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية
والارطفونيا
رقم: 2022/.....

العنوان:

الرفاهية النفسية لدي عينة من متقاعدي المؤسسات العمومية

مذكرة مكملة لنيل متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في علم النفس

تخصص: علم النفس عيادي

إشراف الاستاذ :

د. دعماش خديجة

إعداد الطلبة:

- سوامية لخضر

- قرميظ عبد الرحمان

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة	العضوية
مريجة عبد القادر	أستاذ مساعد . أ	جامعة عمار ثليجي . الأغواط	رئيسا
دعماش خديجة	أستاذة محاضرة . أ	جامعة عمار ثليجي . الأغواط	مشرفا
بوقرين عبد الباقي	أستاذ محاضر . ب	جامعة عمار ثليجي . الأغواط	مناقشا

الموسم الجامعي : 2021-2022

كلمة الشكر وعرfan

. في مثل هذه اللحظات يتوقف اليراع ليفكر قبل أن يخط الحروف

ليجمعها في كلمات...

تبعثر الأحرف وعبثاً أن يحاول تجميعها في سطور

سطوراً كثيرة تمر في الخيال ولا يبقى لنا في نهاية المطاف إلا قليلاً من

الذكريات وصور تجمعننا برفاق كانوا إلى جانبنا.....

فواجب علينا شكرهم ووداعهم ونحن نخطو خطواتنا الأولى في غمار الحياة

ونخص بالجزيل الشكر والعرfan إلى كل من أشعل شمعة في دروب عملنا و

وإلى من وقف على المنابر وأعطى من حصيلة فكره لينير دربنا

إلى الأساتذة الكرام في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار ثليجي الاغواط

ونتوجه بالشكر الجزيل إلى المشرفة القديرة

الاستاذة دعماش خديجة

التي تفضلت بالإشراف على هذا البحث فجزاها الله عنا كل خير فلها منا

كل التقدير والاحترام

هي التي لم تبخل علينا بالصبر و بالمساعدة طوال رحلة بحثنا

إهداء

« بسم الله الرحمان الرحيم »

إلى التي رفع الله مقامها وجعل الجنة تحت أقدامها إلى التي ربنتني وأنارت دربي
وأعانتني بالصلوات و الدعوات و علمتني كلماتي الأولى هي بهجة الروح والحياة
وأغلى ما في الوجود أمي الحبيبة والحنونة .

إلى من عمل في سبيلي وأوصلني إلى ما أنا عليه اليوم أبي العزيز و الكريم
(رحمه الله عليه وأسكنه جنة الفردوس)

إلى سندي في الحياة زوجتي الغالية "شهرزاد" (رحمة)

إلى أولادي وقرّة عيني حفظهم الله ورعاهم " وجدان - نادر "

إلى من أحمل لهم في قلبي أرقى المشاعر إخوتي وأخواتي

"زينة، محمد، فيروز، عواطف، جاب الله، توفيق، فتيحة"

دون نسيان عائلتي الثانية (عائلة زوجتي)

إلى جميع العائلة والأصدقاء

الذين وسعهم قلبي ولم يسعهم قلبي و ورقتي

لخضر

إهداء

« بسم الله الرحمان الرحيم »

إلى من خلقتني فأحسن خلقتي إليك أهدي شيئاً من جزيل عطائك فاجعله لقلبي
ضياءً ولبصري جلاءً ولاستقامتي دواءً واكتبه في ميزان الحسنات .

إلى من علمتني أن الحب ليس له عمر وأن العطاء ليس له حدود وكانت شمعتي التي
تضيء لي درب الحياة وريحانة الجنة وبهجتها ، وإلى من قال عنها الرسول عليه

الصلاة والسلام " الجنة تحت أقدام الأمهات " « أمي الغالية حفظها الله »

إلى من علمني أن الحياة كفاح ونضال وصبر وعطاء وسندي بعد الله

« أبي العزيز حفظه الله »

إلى زوجتي الكريمة وابنتي إسراء شروق

إلى كل العائلة الكريمة و الأصدقاء وكل من يحمل لقب قرميطة

إلى من أحبهم في الله وأحبوني فيه أهديهم شكري

إلى من وسعهم قلبي ولم تسعهم ورقتي

عبد الرحمان

ملخص الدراسة

تهدف الدراسة الى التعرف على مستوى الرفاهية النفسية لدى عينة من متقاعدي المؤسسات العمومية بالمركز الوطني للتقاعد بالأغواط بلغت عينة الدراسة 30 فردا من الجنسين من من خلال الإعتداع على أدوات مقياس الرفاهية النفسية وبالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية حيث توصلنا الى النتائج التالية:

* أفراد العينة يتمتعون بمستوى أعلى من المتوسط في الرفاهية النفسية.

* توجد فروق في مستوى الرفاهية النفسية لدى المتقاعدين من المؤسسات العمومية تعزى لمتغير الجنس.

* لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرفاهية النفسية لدى المتقاعدين من المؤسسات العمومية تعزى لمتغير الأجر.

الكلمات المفتاحية: الرفاهية النفسية ، التقاعد .

Abstract

The study aims to identify the level of psychological well-being among a sample of retirees of public institutions at the National Retirement Center in Laghouat. The study sample reached 30 individuals of both sexes by relying on the tools of the psychological well-being scale and by relying on the program of the statistical package for social sciences, where we reached the following results:

By applying the Reef scale to the sample, we reached the following results:

•The sample members enjoy a higher than average level of psychological well-being.

•There are differences in the level of psychological well-being among retirees from public institutions due to the gender variable.

•There are no statistically significant differences in the level of psychological well-being of retirees from public institutions due to the variable wage.

Keywords: psychological well-being, retirement

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
	شكر وعرقان
	الاهداءات
	ملخص الدراسة
	فهرس المحتويات
	مقدمة
	الفصل الأول إشكالية الدراسة واعتباراتها
04	1. إشكالية الدراسة
06	2. الفرضيات
06	3. أهداف الدراسة
06	4. أهمية الدراسة
07	5. التعريف بمتغيرات الدراسة
08	6. الدراسات السابقة
	الفصل الثاني الرفاهية النفسية
12	تمهيد
12	1. تعريف الرفاه النفسي
14	2. الأسس النظرية للرفاه النفسي
18	3. أبعاد الرفاه النفسي
22	4. خصائص الرفاه النفسي عند الأفراد
24	5. خلاصة الفصل
	الفصل الثالث نظام التقاعد والاجر
26	تمهيد
26	1. ماهية التقاعد

26	1-1. تعريف التقاعد
28	2-1. التطور التاريخي للتقاعد
29	3-1. الطبيعة القانونية للتقاعد
31	4-1. النظريات المفسرة للتقاعد
33	5-1. الصحة البدنية للمتقاعد ورفاهه النفسي
34	2. الأجر
34	1-2. تعريف الرواتب والأجور
37	2-2. أنواع الأجور
38	3-2. المكونات الأساسية للأجر
40	4-2. أهمية الأجور والرواتب
الجانب التطبيقي للدراسة	
الفصل الرابع منهجية الدراسة و إجراءاتها	
44	تمهيد
44	1. منهج الدراسة
45	2. مجتمع وعينة الدراسة
47	3. مجالات الدراسة
47	4. أدوات الدراسة
48	5. الدراسة الاستطلاعية
48	6. الخصائص السيكمترية
49	7. الأساليب الإحصائية
49	8. خلاصة الفصل
الفصل الخامس نتائج الدراسة	
51	تمهيد
51	1. عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى

53	2. عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية
54	3. عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة
55	4. الإستنتاج العام
58	5. الخاتمة
	قائمة المراجع
	الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	التعيين	الصفحة
01	يوضح خصائص العينة حسب مؤشر نوع الجنس	46
02	يوضح خصائص العينة حسب مؤشر الأجر	46
03	الصدق التمييزي الرفاهية النفسية	48
04	إختبار ألفا كرومباخ لمقياس الرفاهية النفسية	49
05	يوضح نتائج الفرض الأول قيم المتوسطات الحسابية وانحرافات المعيارية لإستجابات عينة الدراسة	51
06	يوضح نتائج الفرضية الثانية للفروق في مستوى الرفاهية النفسية تعزى لمتغير الجنس	53
07	يبين نتائج تحليل التباين أحادي للفروق في مستوى الرفاهية النفسية لدى المتقاعدين من المؤسسات العمومية تعزى لمتغير الأجر	54



مقدمة

كثيرة هي التغيرات التي تتصل بحياتنا اليومية وتكون بالإيجاب أو بالسلب فالكل عليه مسايرتها إما مجبرا أو بإرادته بالتالي نحاول أن نعيش معها أو نواجهها وهو حال الموظف الذي يعمل بالمؤسسة العمومية الضائع معظم عمره ذهابا وإيابا للعمل ليجد نفسه في آخر المطاف على أبواب التقاعد وتغير الروتين اليومي وانخفاض الراتب ...

هنا يكون عليه العيش في هذا العالم الجديد بكل أحواله، فهو كان يرى ذلك التغير قد مس الكثير من أقرانه قبل تقاعده و سمع الحكايات عن التقاعد وذلك الشعور بالوحدة والشعور بالوحدة النفسية و هو مشكلة شائعة في أنحاء العالم وتقريبا كل الباحثين يعتبرونه شعور ذاتي ليس و بالضرورة مرتبط بحالات موضوعية من العزلة الاجتماعية

وموضوع دراستنا حول الرفاه النفسي الذي يعتبر جزء من الصحة النفسية و ليس مرادفاً لها وقد ارتبط كلاً منهما بالحياة الخيرة التي يسعى الناس دائماً لإدراكها فعلماء النفس يحاولون جاهدين إلى وضع تعريف شامل للرفاهية النفسية فالاختلاف الحاصل يمثل العوامل المختلفة التي تعتبر جزء من بناء الرفاه كالرضا الصحي، رضا عن الحياة...

فموضوع الرفاهية ليس خاصا فقط بعلم النفس فهو مرتبط بالتخصصات التي تبحث

في الرفاه مثل الدراسات الصحية وعلم الاجتماع...

وقد أدركت ريف Ryff 1989 موضوع الرفاهية ووضعت مقياسا خاصا على أساس نظري قوي يجمع بين عدة مؤشرات تقيس الرفاه النفسي في ستة أبعاد أساسية وتبقى النتائج المتعلقة به ليست حاسمة.

لنحاول في الدراسة الحالية قياس مستوى الرفاهية النفسية عند عينة من المتقاعدين من المؤسسات العمومية لذا قسمنا الدراسة الى جانب نظري وآخر تطبيقي نتطرق في الجانب الأول " النظري" إلى الفصل المنهجي ومتغيرات الدراسة ثم فصل الرفاهية النفسية لي يليه فصل لنظام التقاعد و الأجر.

مقدمة

ثم الجانب التطبيقي الذي نقدم فيه فصل لاجراءات الدراسة الميدانية وفصل أخير لعرض نتائج وتحليل الفرضيات و الإستنتاج العام للدراسة ثم خاتمة للموضوع.



الجانب النظري

الفصل الأول

إشكالية الدراسة واعتباراتها

1. إشكالية الدراسة
2. فرضيات الدراسة
3. أهداف الدراسة
4. أهمية الدراسة
5. التعريف بمتغيرات الدراسة
6. الدراسات السابقة

1- إشكالية الدراسة:

يعيش الإنسان مراحل متسلسلة في حياته إنطلاقاً من الولادة ثم الطفولة ثم المراهقة ثم مرحلة الكهولة وصولاً في النهاية إلى مرحلة الشيخوخة ، حيث يكون الإعتماد على النفس يزداد من تطور كل مرحلة من هذه المراحل .

فلا يوجد شخص يعيش بمفرده بعيداً عن الآخرين على نحو كامل فالواقع أن كل شخص في هذا العالم يعيش في وسط إجتماعي يؤثر في كل سلوك يصدر منه مهما كان هذا السلوك يبدو خصوصياً في الظاهر وبعيداً عن ذلك الوسط .

فالإنسان ملزم بأن يكون له طريقة عيش خاصة به معتمداً على النشاط والعمل الذي يقوم به والمنصب الذي يحوزه والأجر الذي يتقاضاه مقابل ما يقدمه من عمل وأداء لمهام موكل به حيث يكون مصيره التقاعد لا محالة ليجد نفسه في معزل عن الوظيفة التي يشغلها والمحيط الذي كان يعيش فيه ليتبقى له الأجر الذي يتقاضاه ومحيطه الأسري .

فعندما يحال العامل على التقاعد ينتقل من حالة النشاط إلى حالة اللانشاط عموماً ينتقل من العمل المتواصل والتزاماته إلى الراحة والإستقرار بالمنزل ، والكثير منهم لا يفضلون هذا الوضع الجديد ، 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 حاجياته خاصة إذا تقدم في السن، ذلك ما دفع إلى التفكير في بعض الآليات التي تخفف من آلام الشيخوخة ، وتوفر حياة مريحة له .

فبعد مدة من التقاعد يبدأ الملل والإحساس بالفراغ الذي قد يتسبب في إثارة المشاكل داخل الأسرة ، إضافة إلى الوضع النفسي للمتقاعد، وقد يشعر بانعدام القيمة الذاتية وعدم القدرة على الإنتاج ، فبعد المركز الوظيفي الذي شغله لسنوات خاصة إذا كان ذو نفوذ والهيبة الإجتماعية التي إمتلكها وكان يعيش في ضلها ليحس فجأة بأنه قد تجرد من ذلك تماماً .

هنا يكون الحديث عن موضوع الرفاهية النفسية للشخص المتقاعد مرفوقة بما يتقاضه من أجر وما يمكن أن يقدم له من خدمات كانت في السابق سهلة المنال فالرفاهية النفسية لها مكانة بارزة لدى مختلف المجتمعات والثقافات وسعى الجميع إليها بوصفها هدفاً أسمى للحياة ، لإرتباطها بالحالة المزاجية الإيجابية والرضا عن الحياة وتقدير الذات .

(سرميني ، 2014 ، ص 189)

فالرفاه النفسي يعتبر مجالاً مثيراً خاصة لكبار السن، فهو يركز على الأداء الوظيفي الذي يعكس بلوغ أهداف حياتية ذات معنى واضح. (شند، سلومة، وهيبة، 2013 ، ص 676) وحددته ريف (1989) في 6 أبعاد أساسية: الإستقلال الذاتي ، التمكّن البيئي ، النمو الشخصي والعلاقات الايجابية مع الآخرين ، الحياة الهادفة ، تقبل الذات .

(خرنوب، 2016، ص 216)

فالرفاه النفسي لا يتطلب من الأفراد أن يشعروا بالرضا طوال الوقت لأن تجربة المشاعر المؤلمة مثل : خيبة الأمل والفشل والحزن هي جزء طبيعي من الحياة ، أو ان القدرة على إدارة هذه المشاعر السلبية أو المؤلمة أمر ضروري للرفاهية على المدى الطويل ، ولكن قد يتعرض الرفاه النفسي للخطر عندما تكون المشاعر السلبية متطرفة أو طويلة الأمد وتتدخل في قدرة الشخص على الأداء في حياته اليومية .

ومن خلال بعض الدراسات السابقة نلاحظ إرتباط الرفاه النفسي بعوامل مختلفة تساهم في إنخفاضه ، فقد أثبتت بعض الدراسات الآثار السلبية للشعور بالوحدة النفسية على الرفاه النفسي (Rautasalo et al., 2008) ومعظم الدراسات تصل الى إستنتاج مفاده أن الشعور بالوحدة النفسية له علاقة قوية بالصحة النفسية والبدنية عند الأفراد الأكبر سناً .

(Mullins & Elston 1996 ,Fess & Martin, 1999,Guo,2009:7)

وتتلخص المشكلة في التساؤل التالي :

ما مستوى الرفاهية النفسية لدى عينة من متقاعدي المؤسسات العمومية ؟

ويندرج ضمن هذا التساؤل الرئيسي مجموعة من التساؤلات الجزئية :

- هل توجد فروق في مستوى الرفاهية النفسية لدى عينة من متقاعدي المؤسسات العمومية تعزى لمتغير الجنس ؟

- هل توجد فروق في مستوى الرفاهية النفسية لدى عينة من متقاعدي المؤسسات العمومية تعزى لمتغير الأجر ؟

2. فرضيات الدراسة:

- مستوى متوسط للرفاهية النفسية لدى عينة من متقاعدي المؤسسات العمومية .

- نتوقع وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرفاهية النفسية لدى عينة متقاعدي المؤسسات العمومية تعزى لمتغير الجنس .

- نتوقع وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرفاهية النفسية لدى عينة من متقاعدي المؤسسات العمومية تعزى لمتغير الأجر .

3. أهداف الدراسة :

- التعرف على مستوى الرفاهية النفسية لدى عينة من متقاعدي المؤسسات العمومية .

- التحقق من وجود فروق في مستوى الرفاهية النفسية لدى عينة من متقاعدي المؤسسات العمومية تعزى لمتغير الجنس .

- التحقق من وجود فروق في مستوى الرفاهية النفسية لدى عينة من متقاعدي المؤسسات العمومية تعزى لمتغير الأجر .

4. أهمية الدراسة :

تبرز أهمية الدراسة في الموضوع في حد ذاته حيث الاهمية للحياة الرفاهية وفي عينة الدراسة التي تخص فئة من المجتمع الجزائري بما أن دراستنا مخصصة لفئة المتقاعدين من المؤسسات العمومية التي تعيش في انعزال ودون أي اهتمام من الاخرين على حد علم الباحثين حيث تبرز أهمية الدراسة الحالية من الناحية النظرية :

- أهمية معرفة الفروق بمستويات الرفاهية النفسية للمتقاعدين .
- أهمية المتغيرات المدروسة و تأثيرها على علم النفس الإيجابي .

- مساهمة من أجل فهم أفضل بتوفير معلومات موضوعية للوقاية النفسية ولمنع آثاره السلبية على الرفاهية النفسية عند للمتقاعدين .
- يعتبر موضوع الساعة بالإضافة الى قلة الدراسات التي تناولته على الأقل الدراسات العربية .
- ومن الناحية التطبيقية :
- لفت أنظار المسؤولين والباحثين المهتمين بالمتقاعدين من أجل إجراء البحوث وتقديم المبادرات لتعزيز الرفاه النفسي لديهم ، إعطاء المكانة الحقيقية لهم لما لديهم من خبرات وتقديم المزيد من العناية والرعاية الصحية النفسية لهذه الفئة .
- المساعدة في الدراسات المستقبلية وتسهيل الضوء على جوانب أخرى من الحياة النفسية للمتقاعد .

5. التعريف بمتغيرات الدراسة :

الرفاه النفسي:

هو أن يكون الفرد على ما يرام من الناحية النفسية ، فيه الخصال والقدرات التي تمكنه من تخطي الظروف الصعبة بنجاح وتفوق مقارنة مع غيره فالرفاه النفسي هو المشاركة الفردية الهادفة في الحياة الرضا النفسي والأداء النفسي الأمثل والتطور إلى أعلى مستوى محتمل ولديه ستة أبعاد وهي كالتالي: (الاستقلالية ، التمكّن البيئي النمو الشخصي العلاقات الإيجابية مع الآخرين ، الحياة الهادفة ، تقبل الذات) . (ديه ، 2012 ، ص03)

- التعريف الإجرائي :

هو الشعور بالرضا عن النفس ومدى الخروج من المشاكل في المواقف الضاغطة بطريقة إيجابية مثلى .

- التقاعد :

الإنقطاع أو الإنعزال عن العمل و أداء وظيفته و تضائل الأجر الذي كان يتقاضاه أو المكافآت التي كان يحصل عليها مقابل قيامه بمهام وظيفية, وذلك بعد انقضاء فترة زمنية معينة يحددها القانون.

التعريف الاجرائي:

هو إنتهاء الفرد من العمل بعد سنوات محددة ليتحول الى الراحة بمقابل مادي معلوم دون القيام بجهد .

6.الدراسات السابقة:

تكتسب الدراسات السابقة أهمية كبيرة بالنسبة للدراسات المتخصصة والعلمية في مرحلتي اعداد البحوث العلمية وذلك لما تشتمل عليه من رصيد معلوماتي ، وإفادات مرجعية حول الموضوع محل الدراسة ، بحيث أنه من خلالها يستطيع الباحث أن يتعرف على حيثيات موضوعه من مصادره وأن يصل إلى إجابات من خلال بحثه المستمر في المراجع والمصادر عن بعض الأسئلة ، أو يجد إضاءة حول سبل التعامل معها ، ولذلك غالباً ما تكون الأعمال المرجعية ومتابعة الإصدارات الجديدة في موضوع البحث محل اهتمام الباحثين ، ومن خلال عرض الدراسات السابقة واستقصائها يستطيع الباحث أن يذكر أهمية بحثه بالنسبة للبحوث السابقة ، وإضافة مساهمته في الموضوع في الدراسات المستقبلية .

الدراسة الأولى : دراسة حمو 2012 في دراسة ميدانية بولاية ورقلة

جاءت الدراسة حول وضعية كبار السن في الأسرة الجزائرية خلص الى أن العلاقات الاجتماعية للمسّن لا تتغير بدرجة كبيرة سواء داخل المحيط الأسري أو خارجه و يمكن تفسير ذلك تكيف المسّن في الصحراء من خلال الجو الأسري والدعم الاجتماعي والبنية النفسية مما يجعله في حالة أفضل بالمقارنة بالمسّن المقيم في الشمال وهذا ما توضح أيضا في دراسة استكشافية عن مستوى الشعور بالوحدة لدى (المديرين والمعلمين) المتقاعدين في المرحلة الابتدائية ببلديات ورقلة في البيئة المحلية حيث أن مستوى الشعور بالوحدة النفسية منخفض وفسرت الباحثة ذلك أنه قد يعود إلى عدم إجابة المفحوصين على بنود الإستبيان بصدق (عدم جدية الإجابة) من جهة ومن جهة أخرى ذكرت طبيعة المجتمع الورقلي الذي يتميز بطابع إسلامي إضافة الى تميزه بالنشاط وصلة الرحم وذكرت أيضا أن تجمعات المسنين ذات الطابع الترفيهي .

الدراسة الثانية : دراسة سعيد الغامدي (ب . س)

بالنسبة للتقاعد المبكر عند المعلمين فقد وجد سعيد الغامدي أن هناك نسبة كبيرة من المعلمين يفضلون التقاعد المبكر حيث يرجع أسباب ذلك إلى نوعية المادة المدروسة وظروف المعلمين الصحية والاجتماعية .

وخلصت الدراسة إلى عدد من التوصيات أهمها :

إتخاذ خطوات إجرائية لمنع تفاقم ظاهرة التقاعد المبكر والاستفادة من الحلول التي وضعت للتلافي الآثار السلبية لنتائج الخطط المحفزة للتقاعد المبكر للمعلمين في البلاد التي يطبق ذلك النظام .

الدراسة الثالثة : دراسة نسرين خوري، الرفاه النفسي عند المتقاعدين المصابين بالأمراض

المزمنة ، مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية العدد 10 العدد 01 ماي 2019

وفي هذا السياق جاءت هذه الدراسة الى دراسة مستوى الرفاه النفسي باستخدام مقياس RYFF, 1989 المتكون من ستة (06) أبعاد على عينة من المتقاعدين المصابين بأمراض مزمنة على اعتبار أن الأمر يشيع مع التقدم في السن ولأن الرفاه النفسي له علاقة وطيدة بالصحة فإن الحالة الصحية قد تؤثر سلبيا على درجته وقد ينقص الأمر من مستواه بالرغم أن بعض المرضى لم يسجلوا انخفاضا في مستو رفاههم النفسي .

وقد بينت الدراسة إرتفاع مستوى الرفاه النفسي لدي أفراد العينة متجاوبة مع نتائج الأبحاث التي تدل على مستويات عالية من الرفاه النفسي لديهم مقارنة بالأصغر سنا .

تعقيب علي الدراسات السابقة :

من خلال العرض الذي قدمه الباحثان للدراسات السابقة والتي تناولت الرفاهية النفسية بمتغيرات أخرى كالرضا عن الحياة ... لم يجد الباحثان في حدود علمهم دراسات وافية تناولت متغير الرفاهية النفسية ، كما وجدا ندرة على الأقل في الدراسات العربية التي تناولت الرفاهية النفسية وعلاقتها بالتقاعد لذا جاءت أهمية إجراء هذه الدراسة لأنه موضوع بالغ

الأهمية فهو يكسب الفرد درجة مرتفعة من الصحة النفسية و يبني نظرة إيجابية لكل ما يحيط به و التعامل بطريقة إيجابية مع الضغوط و المشاكل النفسية التي فرضها التقاعد .



الفصل الثاني

الرفاهية النفسية

تمهيد :

إن القدرة على تحديد جوانب ظاهرة ما والإحاطة بمكوناتها وإعطائها إسمًا يتفق عليه العلماء من أصعب المهمات في علم النفس ، والبحث تحت عنوان " الرفاه النفسي " يعد عملا مجهدا ومحيرا لأنه يصعب إيجاد مصطلح باللغة العربية يتناسب مع المقصود من العبارة باللغة الأجنبية وفي الوقت ذاته يتفق عليه علماء النفس .

سوف نحاول من خلال هذا الفصل تقديم تصور عام للرفاه النفسي في إطار مصطلح واسع وأكثر ثراء للمفهوم شكل عام ، وذلك بالتركيز على توضيح أسس النظرية بالإضافة إلى أبعاد الرفاه النفسي وخصائصه .

1. تعريف الرفاه النفسي :

1.1 من الناحية اللغوية :

وفي اللغة العربية يقصد بكلمة well- bing خير ، صالح ، رفاهة ، سعادة .

(البلبكي منير ، 2008 ، ص 1341)

أما في قاموس علم النفس : إنشراح ، رفاهية ، سعادة .

(زهران ، 1987 ، ص 564)

2.1 التعريفات الإصطلاحية :

هو من المفاهيم الحديثة نسبية في علم النفس ، وهو يمثل محور اهتمام علم النفس الإيجابي خلال العقود الماضية، ويذكر ديتير (2000) وهو من أكبر الباحثين في موضوع الرفاهية أن معرفة علماء النفس بمصطلح الرفاهية مازالت أولية ، وابتداء من عام 1938 إلى 2002 كان هناك (138) دراسة عالمية تناولت الرفاهية ، وفي اللغة العربية هناك إختلاف في ترجمته ، فبعضهم يعده مرادفة للسعادة ، وتمت ترجمته إلى الوجود الأفضل ، أو طيب العيش وبعضهم يراه مرادفة للصحة النفسية أو الرفاهية النفسية ، وغيرهم يراه مرادفا لجودة

الحياة ، وإضافة لمصطلح الوجود الأفضل ، يستعمل الباحثون عدة مفاهيم أخرى منها الهناء الشخصي ، وحسن الحال ، والتتعم الذاتي ، والحياة الطيبة ، والرفاه النفسي وغيره .

(معمرية، 2012، ص 126)

ويشير هيرد (Hiral, 2003) في مراجعته للأدبيات على الرفاهية ، إلى أنه بالرغم من التعريفات النظرية للسعادة ، والرضا عن الحياة ، والرفاهية ، والحياة الطيبة ، وجودة الحياة قد تلقت الكثير من الانتباه من علماء النفس في العديد من المجالات ، فإنه لا يوجد اتفاق عام على تعريف عالمي للرفاهية .

وقد عرفت الدراسات المبكرة الرفاهية من ناحية المشاعر الطيبة مثل السعادة والرضا عن الحياة ، أما الدراسات الأحدث فأشارت إلى أن الرفاهية ليست متميزة من خلال المشاعر الإيجابية وحدها التي قد تكون زائلة ، أو مؤقتة نسبية (الرفاهية كحالة ، لكنها تشمل جوانب بعيدة المدى ، أو ثابتة للأداء ، أو التوظيف النفسي الإيجابي ، فالرضا عن الحياة والسعادة هي عناصر غير كافية لتحقيق الذات ولكن الأداء النفسي الإيجابي قد يؤدي إلى زيادة مستويات الرضا عن الحياة والسعادة .

(الدردير، 2004، ص 69)

كما يعرفه Waterman, 1993 بتحقيق الذات أي يصل الفرد إلى السعادة والشخص هو بحاجة إلى الأداء النفسي الأمثل أي إلى قوة نفسية وقدرة على المثابرة تحميه حين يصادف خيبات الأمل أي نحن هنا لا نقصد بالرفاه النفسي الناس الذين تخلو حياتهم من المشاكل والإضطرابات بل لديهم مواصفات تمكنهم من الإستمرار .

(خوري، 2019، ص 73)

وقد أستخدم مصطلح الرفاه النفسي لأنه شائع بين علماء النفس وهو حالة من السعادة النفسية ولكنه لا يعني بالضرورة السعادة ، كما أنه لا يتضمن مفهوم الدلال والطرف والرفاهية كما قد يُفهم من استخدامنا لهذه الكلمة وأضافت أنه عند الحديث عن فئة المرفهون نفسياً فإننا لا نقصد الناس الذين تخلو حياتهم من المشكلات والاضطرابات وحتى الأمراض

وإنما لديهم صفات تمكنهم من الإستمرار مقارنة مع غيرهم ومواصلة حياتهم الهانئة رغم الظروف .
(ديه ، 2012 ، ص 13)

ويعرف 1992 Shek الرفاه النفسي بأنه حالة الشخص السليم عقليا الذي يمتلك عددا من الصفات الإيجابية للصحة النفسية مثل : التكيف الفعال مع البيئة ووحدة الشخصية .
(.Afework ,2013 p14)

أما عن ريان ودسي (2001 Ryan and Deci) تتبع لهذا المصطلح وهو يعتمد على القدرة على الانخراط في الأنشطة التي تتماشى مع الاهتمامات والأهداف في الحياة الفرد وحاجاته النفسية الأساسية .

(Machado, Desrumaux , Van Droognebroeck,2016 , p:22)

ووفقا لهيبر " 2005 " الرفاه النفسي هو القدرة على الشعور بالرضا عن النفس والقدرة على العمل بفعالية " وتعتقد أن الشعور الجيد لا يعني بالضرورة وجود مشاعر إيجابية كالرضا والسعادة ولكن أيضا وجود المودة والثقة والاهتمام والمشاركة والقدرة على العمل بفعالية مثل شعور الفرد بالسيطرة على حياته والقدرة على استغلاله لإمكاناته وإحساسه بالحياة الهادفة وإقامة علاقات إيجابية مع الآخر .

(Suresh,Jayachaner & Joshi ,2013 ,p :121)

و أضافت أماني عبد المقصود (2006) : أن الرفاه النفسي التي قامت بترجمته إلى السعادة النفسية هو شعور داخلي إيجابي شبه دائم يعكس الرضا عن الحياة والطمأنينة والبهجة والإستمتاع والضبط الداخلي وتحقيق الذات والقدرة على التعامل مع المشكلات والصعوبات بكفاءة وفعالية .
(شند ، سلومة هيبه ، 2013 ، ص 678)

2. الأسس النظرية للرفاه النفسي :

انتقدت 1989 Ryff البحوث حول موضوع الرفاه واعتبرتها ذات أساس نظري فقير ووضعت نهجا بديلا لرفاه وبنيت هذا التصور النظري على أساس النظريات في مجال الشخصية .

(العنزي ، 2017 ، ص 189)

ومن بين هذه النظريات المعتمد عليها في هذا الإطار النظري نجد : نظرية تحقيق الذات، حيث أن بعض علماء النفس الشخصية اهتموا إهتماما بالغا بما تستلزمه الحياة الخيرة ، لا مكان لبرهان أقوى من نظرية ماسلو لتحقيق الذات والتي تأتي في قائمة ترتيب هرمي للحاجات مما توجب ذكرها فالتطرق لهذه النظرية كأساس نظري من الأسس النظرية للرفاه النفسي يساهم بإثراء هذه الدراسة .
(هريدي، 2011، ص 82)

وهرم ماسلو Maslow 1958 يتضمن 5 حاجات أساسية ويبدأ الشخص من خلال ذلك بتلبية الحاجات الأساسية وبعد تحقيق الحاجة الأولى ينتقل إلى التالية ، على المستوى مباشرة أعلاه ، وتعتبر أهم حاجات الأساسية للكائن الحي هي الفيزيولوجيا وهي بلا شك ، الأكثر أهمية في الهرم ، فالفرد له رغبة أقوى من أجل تلبية هذا النوع من الحاجة واستمرار حياته ثم تلي الحاجة للأمن وعندما يكون الشخص في هذه المرحلة ، تصبح السلامة أكثر أهمية من أي شيء كما تتعلق الحاجة للانتماء بمتطلبات المودة والمحبة التي تأتي عندما تلي الحاجات السابقة .
(Hidalgo et al ,2010, 79)

فهذا الشخص مهتم الآن بتحقيق الاتصال والعلاقات مع الآخرين وسوف يعمل بجد لتحقيق ذلك فهو الآن أكثر اهتماما بالقيام بذلك من أي شخص آخر ، كما ركز على تقدير الذات للشخص والتي تصنف إلى مجموعتين فرعيتين : الرغبة في الإنجازات والاستقلالية والحرية ومن ناحية أخرى الرغبة في كسب الهيبة ، وتعرف بأنها اكتساب تقدير الآخرين وآخر حاجة تحقيق الذات ، وتعرف بأنها تمكن الشخص من تحقيق كامل إمكاناته ، التي تأتي عندما يتم تلبية جميع الحاجات الأخرى ، ووفقا لماسلو تحقيق الذات : " يجب أن يكون الفرد ما يستطيع أن يكون عليه وتشير هذه " what a man can be , he must be " الحاجة إلى رغبة الشخص في تطوير إمكاناته الكاملة ، للحصول على النمو الشخصي وهذه الرغبات تختلف اختلافا كبيرا من شخص إلى آخر.

(Hidalgo et al ,2010, 79)

فيما يخص نظرية روجرز 1963 Rogers فهي تركز على مفهوم أن الأفراد باستطاعتهم أن يعيشوا بشكل كامل مع كامل مشاعرهم وردود أفعالهم وهؤلاء الأفراد يتميزون بالثقة النفس لأنهم يستطيعون تقبل عواقب أفعالهم ويمكنهم وتصحيحها كما يمكنهم تجربة كل مشاعرهم دون خوف .

أما عن نظرية البورت 1952 Alport التي وصف فيها الشخصية الناضجة كشكل من الأشكال الأداء . (Wells et al ,2010, 79)

وتماشيا مع تأكيده على الدراسة الشخصية الراشدة السوية ، فقد قام بصياغة محكات للصحة النفسية أو النضج وأهمها :

* إعتناق فلسفة موحدة :

فالأشخاص الناضجين يعملون على تطوير فلسفة موحدة تعطي معنى لحياتهم وتوجههم في المستقبل ، وتجعلهم قادرين على مواجهة المشاكل والمصاعب .

* القدرة على تحقيق امتداد للذات :

وذلك من خلال ممارسة الأنشطة والمشاركات التي تعد ذات معنى وفائدة له كالزواج والشخص الناضج لا يعكف على ذاته ولا يقتصر اهتماماته على إشباعاته البيولوجية من طعام وشراب .. الخ ، لكنه لديه توجه نحو مستقبه وغير متعلق دينامي ويسعى لتحقيق ذاته دائما . (عبد الرحمن ، 1998 ، ص327)

* تكوين علاقات شفقة وحب مع الآخرين :

أي التآلف مع الآخرين وتكوين علاقات اجتماعية بعيدة عن الحقد والغيرة فالشخص الناضج لديه استعداد للتضحية من أجل الآخرين أو على الأقل قبول تبعات ما يعطيه لديه شعور بالمسؤولية إزاء الآخرين عموما ويخطط حياته في إطار قيم ومعايير الجماعة .

* الأمن الانفعالي وتقبل الذات :

الأشخاص الناضجين تعلموا كيف يواجهوا مشاكلهم بطرق فعالة مما يضفي لحياتهم شعورا بالأمن النفسي، وليس من السهل أن يقعوا في الفوضى أو تنتشب همتهم أو يختل توازنهم

بخيبة أمل وهم قادرين على الاستفادة من خبراتهم الماضية يتقبلون ذاته وقدراتهم ولديهم ثقة في النفس تمكنهم من تأجيل اشباعاتهم وتحمل احباطات حياتهم اليومية دون لوم للآخرين على أخطائهم أو ممارسة سلوك غير مرغوب .

*** لديهم توجهات واقعية :**

الأشخاص الناضجين لديهم توجهات واقعية نحو ذاتهم ونحو العالم الخارجي تتضمن القدرة على التضحية بذاتهم في سبيل عمل ذات معنى ومواجهة الصعاب بدون هلع أو خوف أو اللجوء إلى حيل دفاعية وهم قادرون على التخطيط للأحداث المستقبلية والسعي الجاد لإنجاز ما يتم تخطيط .

*** الاستبصار بالذات :**

يتفق البورت مع كل من فرويد ويونغ لى أن الاستبصار الحقيقي بالذات أمر صعب تحقيقه فنحن نفكر في ذاتنا كثيرا ولكن ليس بموضوعية مطلقة .

ولذلك فإن الشخص الناضج هو شخص أكثر وعيا بذاته وإدراكا للحاجة إلى التغيير والنمو كما يدرك الفرق بين ما يعيه عن ذاته وما يذكره الآخرين عنه ، لديه روح الفكاهة والمرح ويستمتع بذلك وحسب البورت في كل الاحتمالات لا يوجد شخص يتمتع بهذه المحكات الستة للنضج ولا من الضروري أن تعبر هذه المحكات بكفاءة عن العمر الزمني، على الرغم من أن الراشدين (أو الشباب) ربما يعكسون جيدا درجة غير عادية من النضج أو عدم النضج . (عبد الرحمن ، 1998 ، ص327)

ومن منظور علم النفس التطوري يدرك اريكسون Erikson 1950 أن تطور الشخصية مثل سيرورة أين يكون فيها كل عامل من الشخصية مرتبط بالعوامل الأخرى، وأن الشخصية ككل تعتمد على التطور الصحيح لكل مكوناتها، هذا المنظور نفسه يمكن العثور عليه في نظرية Buhler 1935 الذي خلص إلى أنه : على الرغم من وجود الفروق الفردية هنالك تسلسل منتظم بخصوص الأحداث والتجارب والإنجازات في حياة الإنسان .

(Hidalgo, Bravo, Martinez et al,2010, 78)

من خلال مزيج من الجهود النظرية والتجريبية ، أوضحت نيوغرتين Neugarten تحديات شخصية محددة في منتصف العمر وعند الشيخوخة ، فقد صاغت "العملية التنفيذية " في منتصف العمر وهي الوعي الذاتي والانتقائية والمعالجة والهيمنة على البيئة والتمكن والكفاءة وقد وصفت " التعقيد المذهل " الظاهر في سلوك المسؤول التنفيذي في منتصف العمر الذي يدير ويجسد حياة مهنية متطلبة ، ويفرق بين المسؤوليات المراد تفويضها للآخرين وتلك التي يجب أن يكملها بنفسه ، وإدارته لإرضاء العديد من الحاجات العاطفية والجمالية وقد وصف نيوغرتين الفرد البالغ من العمر 60 عاما بأنه أكثر تواؤما وتوافقا لمطالب العالم الخارجي ، وهذا التحول الأساسي من وظائف الأنا ، ويعرف باسم العملية الداخلية وربما من خلال هذا المنعطف الداخلي تمكن المرء من تحقيق التكامل العاطفي الذي وصفه إريكسون .

(Ryff ,1982, 211)

وبالاعتماد على مراجعة شاملة (لنظريات العمليات التنفيذية للشخصية لنيوغرتين والنضج لألبورت و التوظيف الكامل للفرد لروجرز وتحقيق الذات لماسلو ، والتفرد ليونغ ، والصحة النفسية لجوهودا والإرتقاء الشخصي لأريكسون ، وميول الحياة الأساسية لبيهلر) ، حاولت ريف دمج البني المتفرقة في أدبيات الأداء النفسي للأفراد إلى نموذج متعدد الأبعاد للازدهار البشري وعلى هذا قدمت إطارا نظريا متكاملًا وأكثر شمولية للرفاه النفسي في الأدبيات اليوم .

وباختصار فان دمج الدراسات المتعلقة بالصحة النفسية والجوانب السريرية لديها العديد من الجوانب المتقاربة من الأداء النفسي الإيجابي .

(Hidalgo et al ,2010, 79)

3. أبعاد الرفاه النفسي :

تتكون ابعاد الرفاه النفسي من : الاستقلال الذاتي ، التمكن البيئي ، والعلاقات الإيجابية مع الآخرين ، الحياة الهادفة ، النمو الشخصي ، تقبل الذات .

1-3 بعد قبول الذات :

إستمدت رايف الإطار النظري لهذا البعد من مفهوم تحقيق الذات لماسلو والأداء الإيجابي الأمثل لروجرز والنضج لألبورت ، وقبول الذات لإريكسون ، حيث أكدت جميع هذه المفاهيم قبول الذات بكامل مظاهرها والتصالح مع الجانب المظلم من الذات على حد تعبيرها ، وميزت رايف بين قبول الذات وتقدير الذات ، إذ يعد قبول الذات أشمل وأعم من تقدير الذات ، فيمثل قبول الذات نوعاً من التقييم طويل الأمد ، ويشمل الوعي بنقاط الضعف والقوة وقبولها كما هي ويشير هذا البعد وفقاً لنموذج رايف إلى امتلاك الفرد موقفاً إيجابياً تجاه ذاته و تقبله لمظاهر الذات المتعددة بما فيها من صفات جيدة وسيئة ، والشعور بالإيجابية عن حياته الماضية والسعي إلى تنمية نقاط القوة والتغلب كما يشير إلى قدرة الفرد على نقاط الضعف على تحقيق الذات وفقاً للقدرة والإمكانات المتاحة والارتقاء بالذات صعوداً إلى الكمال.

(أمل ، 2020 ، ص 112)

أن يقيم الفرد سلوكه باستمرار إلى أن يصل لحالة من تطوير ال ذات ، وألا يقنع الفرد بتقبل ذاته كما هي بل عليه أن يحاول تحسينها وتطويرها من خلال التأكيد على جوانب القوة ومحاولة التغلب على النقائص ومناطق الضعف والتخلص من العيوب والتقليل من أثرها على الأقل ، فتقبل الذات بداية لتحسينها لأن من يرفض ذاته لا يحاول تطويرها .

(شند ، سلومة ، هيبة ، 2013 ، ص ، 677)

2-3 بعد العلاقات الإيجابية مع الآخرين :

تعتبر رايف العلاقات الإيجابية مع الآخرين خاصية أساسية لحياة إيجابية ، حيث تمثل المحبة والصداقة الوثيقة عناصر أساسية للصحة النفسية واسترشدت رايف بإقتراح ماسلو أن تحقيق الذات يكون من خلال القدرة على الحب والصداقة مع الآخرين ، واعتبار ألبورت أن العلاقة القوية مع الآخرين هي معيار النضج وتأكيد أريكسون أهمية العلاقات الإيجابية مع الآخرين . ويشير هذا البعد لدى رايف إلى قدرة الفرد على إقامة علاقات اجتماعية صادقة مع الآخرين تسودها الثقة المتبادلة ، تعتمد على الأخذ والعطاء ، كذلك امتلاك إتجاه من الإنفتاح

والإندماج والشعور بالمسئولية عن رفاهية الآخرين ، وتقديم بعض التنازلات للحفاظ على روابط قوية مع الآخرين . (أمل ، 2020، ص 113)

وفقا لريف تعد العلاقات الإيجابية معيارا لتشخيص الإضطرابات النفسية وذلك أن العلاقات الإيجابية بالآخرين من أهم المؤشرات ومعالم الصحة النفسية والرفاه النفسي حيث أشارت العديد من نظريات الشخصية إلى أهمية العلاقات والأشخاص المؤكدين لذواتهم بامتلاكهم مشاعر قوية من التعاطف والحب ، لكل الكائنات البشرية وبامتلاكهم صدقات حميمة وهي أحد محكات النضج . (شند ، سلومة ، هيبة ، 2013، ص 677)

3-3 بعد النمو الشخصي :

يعد هذا البعد هو الأقرب إلى معنى الفضيلة لدى أرسطو حيث يعني تحقيق ذات الفرد و اعتباره روجرز جزء من الأداء الإيجابي الدينامي ، ويشمل عملية مستمرة لتطوير إمكانات الفرد، ويمثل النمو الشخصي عند ماسلو أساس لتحقيق الإمكانيات الشخصية ، وأكد أريكسون بشكل واضح أهمية استمرار النمو ومواجهة التحديات الجديدة في فترات مختلفة من الحياة ويشير هذا البعد لدى ريف إلى الشعور بالتطور المستمر والانفتاح على التجارب الجديدة والإحساس بتحقيق الإمكانيات والتحسين في الذات والسلوك مع الوقت و النمو بشكل يعكس المزيد من المعرفة بالذات ، وزيادة فعاليتها ، والتوسع في العمل والاهتمام بالحياة ، والقدرة على تطوير مواقف وسلوكيات جديدة باستمرار، إذ يمثل عملية مستمرة من التعلم والتحسين والنضج . (أمل ، 2020، ص 113)

كما يشير إلى قدرة الفرد على تنمية وتحسين قدراته وكفاءته الشخصية في الجوانب المختلفة والشعور بالتفاؤل والإحساس بالرفاهية النفسية . (هاشم، 2010، ص 80)

كما يشير أيضا إلى المرونة الكافية و الإستعداد الفعلي و النفسي لتلقي خبرات جديدة .

(الجندي، تلاحمة، 2018، ص 123)

وأشارت ريف على أنه من أهم المؤشرات الدالة على الرفاه والصحة النفسية والوظيفة الإيجابية وهو الشعور المستمر بالنمو ونضج الذات والانفتاح على الخبرات الجديدة وإدراك الفرد لإمكاناته وتحسين الذات والسلوك الذي يعكس فعاليتها بعد النضج .

(شند، سلومة، هيبية، 2013 ، ص ، 677)

3-4 بعد الغرض في الحياة :

الغرض في الحياة يعتمد هذا البعد بشكل كبير على المنظور الوجودي إذ يعتمد على التوجه وخلق معنى للحياة ، وقد أشار ألبورت في تعريفه للنضج بأنه وجود فهم واضح للغرض في الحياة ، بما في ذلك الإحساس بالتوجه والقصد ، كما أشار إليه أريكسون بالأهداف والأغراض المتغيرة التي تميز مراحل النمو، ويشير هذا البعد طبقاً لنموذج رايف إلى قدرة الفرد على تحقيق أهدافه وشعوره بالتوجه نحو الهدف ، و تبنى أفكار ومعتقدات تمنح إحساساً بالهدف والمعنى في الحياة الحاضرة والماضية ، والمشاركة الفعالة في الأنشطة الحياتية ، كما يشير إلى التحلي بروح المثابرة والإصرار والإيمان ومقاومة كل العقبات التي يمكن أن تحول دون الوصول إلى هدفه المنشود .

(أمل ، 2020 ، ص 113)

3-5 بعد التمكن البيئي :

تعتقد ريف أن قدرة الفرد على اختيار أو تهيئة بيئات ملائمة لظروفه النفسية تمثل أساس الصحة النفسية ، واعتبر ألبورت القدرة على المشاركة في مجالات تتجاوز حدود الذات من معايير النضج الأساسية ، وتؤكد معظم نظريات علم النفس على أن المشاركة الفعالة في البيئة واتقانها يشكلان عنصرين مهمين للأداء النفسي الإيجابي ، وعلى الرغم من أن هذا البعد من الرفاهية النفسية يبدو أنه متوازي مع مفاهيم نفسية أخرى مثل الإحساس بالسيطرة على البيئة والكفاءة النفسية فان ريف ترى أن التركيز على إيجاد وخلق سياق محيط يلائم احتياجات الفرد وقدراته هو أمر متفرد بالنسبة للتمكن البيئي ويشير هذا البعد إلى القدرة على العمل على تغيير العالم المحيط به من خلال الأنشطة العملية والبدنية ، وامتلاك شعور بالإنجاز والكفاءة في إدارة البيئة ، وتحكم الفرد في مجموعة معقدة من الأنشطة الخارجية التي

تسهل الاستخدام الفعال للفرص المتاحة ، كذلك قدرته على اختيار وانشاء سياقات مناسبة لحاجاته وقيمه الشخصية ، وقدرته على تغيير وتحسين السياقات المحيطة به.

(أمل ، 2020 ، ص 114)

التمكن البيئي : الشعور بالهيمنة على البيئة ، والاستخدام الفعال للفرص المحيطة بها.
(Rezaei Dogaheh et al,2013 :72)

5-3 بعد الاستقلالية :

وفقاً لرايف تؤكد العديد من الأطر المفاهيمية التي يستند إليها هذا النموذج للرفاهية النفسية على خصائص الاستقلالية وتقرير المصير والتنظيم الداخلي للسلوك، فعلى سبيل المثال يرى ماسلو أن تحقيق الذات يرتبط بالأداء المستقل ، كما وصف روجرز الشخص ذا الأداء المتكامل بأن لديه وجهة ضبط داخلية للتقييم، ولا يعتمد على الآخرين في إصدار تقييماته، ويشير هذا البعد وفقاً لمنظور رايف للرفاهية إلى تقرير المصير والإستقلال والقدرة على مقاومة الضغوط الاجتماعية ، والتفكير والتصرف بطرق معينة تعكس التنظيم الداخلي للسلوك وعدم الاعتماد على تقييمات الآخرين ، والاعتماد على الذات في اتخاذ القرار، دون الاهتمام بتقييم الآخرين له ، وتقييم الذات بمعايير شخصية ، وعدم الاعتداد بالمعايير الاجتماعية وتعتقد رايف أن هذا البعد من أبعاد الرفاهية النفسية أكثر انتماءً للمجتمع الغربي .

(أمل ، 2020 ، ص 115)

4. خصائص الرفاه النفسي عند الأفراد :

قدمت كل من ريف وسنجر 2008 وصفا تفصيليا لخصائص الأفراد وأضافت فكرة ارتفاع وانخفاض الرفاه النفسي بحيث انقسمت خصائص ذوي الرفاه النفسي إلى قسمين : ففي مجال الإستقلالية ترى أن الأفراد يتمتعون بدرجات عالية من الرفاه النفسي ولديهم القدرة على إتخاذ القرار بمحض إرادتهم ومقاومة الضغوط الإجتماعية التي تقف حائلا دون مقدرتهم على إتخاذ القرار كذلك يمتلكون مهارة التفكير المنطقي والتفاعل بطرق عديدة وضبط

إنفعالاتهم وسلوكهم في مختلف المواقف في حين يتأثر الأفراد منخفضي الرفاه بالضغط الاجتماعي في إتخاذ القرار ويخضعون لأحكام الآخرين وقراراتهم .

وفي مجال التمكن البيئي فإن الأفراد لديهم كفاءة في إدارة البيئة وترويضها لصالحهم والعمل بفاعلية على اقتناص الفرص المناسبة واستغلالها على أكمل وجه من أجل النهوض بحياتهم وذواتهم وهذا ما يميز مرتفعي التمكن البيئي أما الأفراد الذين يجيدون صعوبة بالغة في إدارة شؤون حياتهم اليومية ويشعرون بعدم القدرة على تحسين البيئة المحيطة بهم وليس لديهم الوعي الكافي بالفرص المناسبة لقدراتهم وميولهم وإهتماماتهم كل ذلك ما يميز الأفراد منخفضي التمكن البيئي .

أما في مجال النمو الشخصي فإن العمل المستمر على تطوير الشخصية والانفتاح على خبرات والمعارف الجديدة ومرونة التفكير في التعامل مع المواقف الحياتية ، والشعور بالتفاؤل والتحسين المستمر للذات والسلوك ، يعد من أهم ما يتميز به الأفراد مرتفعي النمو الشخصي وعدم القدرة على امتلاك خبرات جديدة بمرور الوقت وقلة الاستمتاع بالحياة ، والجمود في التعامل مع الأزمات والمواقف الجديدة ، كل ذلك من خصائص الأفراد منخفضي النمو الشخصي وتواصل ريف وسنجر خصائص الأفراد في مجال علاقاتهم الإيجابية مع الآخرين فوجدت أن الدفء والثقة بالآخرين والاهتمام بهم وتكوين صدقات حقيقية معهم على أساس الإحترام المتبادل والثقة والتعاون والعطاء من أهم ما يميز هؤلاء الأفراد من مرتفعي الرفاه النفسي في هذا المجال ، أما عن الأفراد من منخفضي الرفاه النفسي في مجال العلاقات الإيجابية مع الآخرين فتراهم يجدون صعوبات كبيرة في تكوين علاقات جيدة مع الآخرين وإن وجدت فإنها تتميز بعدم الثقة والتشكيك و الإحباط وتدني الاحترام .

(الجندي ، عبد الثلاثمة ، 2017 ، ص ، 340)

أيضا إن الشعور الهنيء بالحياة الهادفة ووضع الأهداف السامية فيها والسعي الدؤوب لتحقيقها من أهم ما يوصف به من يتمتعون بدرجات عالية من الرفاه النفسي ، أما الآخرون

فلا معنى حقيقي للحياة لديهم وليس لديهم المهارة والقدرة الكافية على تحديد نظرتهم وماذا يريدون من الحياة ، وإن وجدت فلا يملكون خططا واضحة لتحقيق أهدافهم .

أما عن مرتفعي الرفاه النفسي في مجال تقبل الذات فتخص الاتجاهات الموجبة نحو الذات مع التقبل الظاهر لها بما تشمله من إيجابيات وسلبيات والشعور الإيجابي عن الحياة الماضية ويقابلها الشعور بعدم الرضا عن الذات والشعور بخيبة الأمل نحو الحياة الماضية والانزعاج المستمر من الأشخاص والإحساس بأنهم مختلفين عنهم وهذا ما يميز منخفضي هذا المجال في الرفاه النفسي . (محمد عبد القادر ، 2017 ، ص 13)

(

خلاصة الفصل :

من خلال ما سبق يعتبر الرفاه النفسي جزء من الصحة النفسية ولكن ليس مرادفها ، وقد إرتبط كلا منهما بالحياة الخيرة التي يسعى الناس دائما لإدراكها ، لذلك يستنتج بأن نظريات الرفاه النفسي على أنها تصورات ذاتية إيجابية للأداء الإيجابي ، بالإضافة يهتم هذا المصطلح بعلاقاته الاجتماعية وعلاقته البيئية وهذا ما يحدد هذا المفهوم الذي له مكانة بارزة لدى مختلف المجتمعات والثقافات ويسعى إليه الجميع ويوصف على أنه هدفا أسمى للحياة لإرتباطه بالحالة الإيجابية كالرضا وتقدير الذات وتحقيقها .



الفصل الثالث

نظام التقاعد والأجور

تمهيد :

النظام الوطني للتقاعد جزء لا يتجزأ من التأمين الإجتماعي ، دخل حيز التنفيذ بداية الفاتح جانفي 1984م ويعتبر كنظام تأميني تساهمي يميزه التضامن بين العمال والناشطين والمتقاعدين وبالتالي يعمل على أساس التوزيع .

إن نظام التقاعد في الجزائر يعكس حقيقة المنظومة للحماية الإجتماعية التي يستفيد منها العامل الأجير وغير الأجير في كل الدول على إختلاف أنظمتها وإديولوجياتها ، وبما أنه من أهم الحقوق الإجتماعية ولمعرفة هذا النظام من حيث مفهومه وتطوره في الجزائر وأنواع الأنظمة الخاصة بالتقاعد والمستفيدين منه وأشكال معاشات التقاعد عالجنا هذه الأخيرة في هذا الفصل :

1. ماهية التقاعد :

1-1 تعريف التقاعد :

لم تتوصل الدراسات إلى تعريف موحد لمفهوم التقاعد ، ونظرا لكونه لم يكن معروفا ولا موجودا الأمر الذي أدى بالفقهاء إلى إعطاء تعريفات إصطلاحية حسب إجتهدات شخصية في هذا المجال ، نجد الأستاذ لعبيدي عرفه بأنه الفرد الذي عمل فترة من حياته في القطاع الحكومي ، أهله للحصول على معاش التقاعد .

كما عرف أيضا بأن الفرد الذي يعمل في عمل حكومي ويخضع لنظام التقاعد حيث يقطع من راتبه الشعري نسبة معينة أثناء فترة الخدمة على أن يحق له بعد سنوات محددة من الخدمة الحصول على راتب تقاعدي وفق نسبة محددة لهذا الغرض سواء كان الإنتهاء من العمل بالإختيار أو بالإجبار أو حدث له ما يمنعه من العمل كعجز جزئي أو كلي ، وعليه فإن التقاعد يمكن لنا أن نعتبره نوعا من تأمين أو الحماية الإجتماعية للموظف وعائلته بعد إنتهاء خدمته بضمان مورد مالي مستمر يكفل له ولهم بعد الحياة الإنسانية الكريمة ، ومن ثمة فإنه يعتبر حافزا إنسانيا هاما للموظف يشجعه على بذل المزيد من المجهود بأعماله

ووظيفته على أكمل وجه حرصا منه على الإستفادة من التأمين النظام التقاعدي لمواجهة مرحلة الشيخوخة .
(لعبيدي، 2006، ص 21 .)

التقاعد من الناحية اللغوية :

يعتبر مفهوما حديثا ولذا لم يكن موجودا في معاجم اللغة العربية وخاصة القديمة منها وتأتي كلمة تقاعد بمعنى تقاعد الرجل عن الأمر أي انه لم يهتم به .

التقاعد من الناحية الاصطلاحية :

تشير الدراسات المتخصصة إلى اختلاف بين الباحثين في موضوع التقاعد فمثلا نجد بعضهم يقصد به المعاش الذي يتقاضاه الموظف بعد انتهاء خدمته وبعضهم يقصد به المرحلة العمرية التي يمر بها الفرد بعد ترك عمله، وبعضهم يرى أنها الحالة التي يكون عليها الفرد بعد بلوغه سن معينة يحددها المجتمع . (الشتري، 2012، ص 22)

ويرى اتشلي 1976 Atchley أن مفهوم التقاعد يرتبط بمفهوم الوظيفة وليس بمفهوم العمل حيث يشير التقاعد إلى أن الفرد انقطع عن تأدية وظيفة كان يؤديها حتى بلوغه سن التقاعد فيما لا يعني ذلك عدم قدرته على ممارسة عمل ما . (اليحفوفي، 2004، ص 81)

والتقاعد هو نقطة تحول كبيرة في التطور العمري للإنسان حيث أنها نقطة تحول اجتماعي تُحدد الانتقال من السنوات المتوسطة الى السنوات المتأخرة وكأنها نقطة انتقال شبيهة التخرج من الكلية إن التقاعد عادة يحدد نهاية فترة الدوام الكامل وبداية فترة الترفيه .

(حمادة، 2003، ص 93)

والتقاعد أيضا هو ترك الموظف لعمله إختياريا أي عند بلوغه المرحلة التي تسمح له القوانين بذلك أو إجباريا عند بلوغه سن الستين أو سن المخصصة لذلك ، ففي بعض الدول أعتبرت السن 60-65 سنة بدء سن الشيخوخة وصرف المعاش ، بينما حدد في دول أخرى حدد سن 55 سنة للرجل وسن 50 سنة للمرأة ولا شك أن تحديد هذا السن مرتبط إرتباطا وثيقا لمتوسط الأعمار في كل دولة على حدة . (حمادة، 1995، ص 20)

وقد عرفه المشرع الجزائري للقانون 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل المتمم بالأمرين رقم 96 / 18 المؤرخ في 06/07/1996 والأمر رقم 13/97 المؤرخ في 31 ماي 1997 والقانون رقم 03/99 المؤرخ في 22 مارس 1999 المعدل والمتمم بموجب القانون 12/38 المتعلق بالتقاعد على أنه نهاية المدة القانونية للعمل عند بلوغ العامل الأجير 60 سنة كاملة ويكون لديه على الأقل دفع اشتراكات 15 سنة بالنسبة للرجل والمرأة العاملة 55 سنة كما يستفيد من تخفيض النسبة في حدود ثلاث سنوات عن كل طفل إذن فإن من الناحية القانونية فالتقاعد يندرج ضمن الحقوق الإجتماعية للعمال التي إعتترف بها القانون الأساسي العام وأصبح هذا الحق يطبق على جميع فئات العمال دون إستثناء سواء الأجراء أو الغير الأجراء .

(القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد المؤرخ في 02/07/83 الجريدة الرسمية العدد 28 المؤرخة في 05/07/1983 ص 1804).

2. التطور التاريخي للتقاعد :

إنطلاقا من المجتمع الزراعي والفلاحي الذي يعتمد على الجهود الذاتية التي يكون للأسرة دورا كبيرا فيه فالكل يعمل وعدم العمل يعني لزوم الراحة للمرض أو الموت لهذا لم يعرف في هذه المرحلة على التقاعد ولم تبرز فيها دراسات إجتماعية تعالج هذه الحالة ولكن مع ظهور فجر النهضة الصناعية ، وتحول الريف إلى مدن كبرى يصل عدد سكانها إلى الملايين وعلى أثرها تحول المجتمع من تقليدي إلى صناعي وبالتالي تنوع مجالات العمل فوجدت معها معايير معينة لأداء تلك النشاطات كالقدرة الجسمية والذهنية مهمة لضرورات الإنتاج وهذه القدرات تتحكم فيها عوامل الصحة والسن والحالة الإجتماعية والإقتصادية والثقافية وهي عوامل لم تكن في المجتمع الزراعي ولهذا أصبح الضعف الجسدي وما يعتريه من أمراض مزمنة وشيخوخة تقف عائق أمام الإنسان والعمل ولحاجة الإنسان لدخل مالي أثناء الخدمة والتقاعد منها كضمان إجتماعي وإقتصادي وصحي .

وتطورت في ظل الثورة الصناعية فأصبحت الحاجة ماسة للبحث عن الحلول للمشكلات التي خلفها المجتمع الجديد لاسيما بعد عجز الأفراد العاملين عن العمل إما لتقدم منهم أو غير ذلك من الأسباب مما جعلت الشركات والمؤسسات تتنافس على تقديم المزايا والضمانات الإجتماعية ليست أثناء العمل فقط بل بعد إنتهاء الخدمة أي التقاعد فصارت ظاهرة مألوفة في المجتمعات الحديثة وبعد التصنيع وظهور النقابات المالية بدأت قيادات لحقوق ممثلها من أجل الحصول عليها، ومن ثمة إستجابة لها عن طريق إقرارها في تشريعاتها الحكومية وبسن أنظمة لها، حيث بدأت إنطلاقا من فكرة التأمينات عن العجز أثناء الحرب العالمية الأولى، فقد كانت من مطالب الأساسية للنقابات السويسرية التي أقرت بإدخال نظام التأمينات الإجتماعية وتكريس حق التقاعد إلى غاية 1944 حيث كانت تحت ضغوط الحرب العالمية الثانية وبعدها أصبح نظام التقاعد الساري المفعول وتحت تسيير صندوق خاص في 01-01-1948 . (سليمان ، 1994 ، ص 177)

3. الطبيعة القانونية للتقاعد :

إن التقاعد جزء لا يتجزء من التأمين وهو نهاية الخدمة أي إنتهاء المهام والأعمال التي يترتب عليها فقدان صفة الموظف ويؤخذ كحق شخصي ومالي.

3-1 التقاعد كحق شخصي :

يعتبر التقاعد حسب المادة الثالثة من القانون 12/83 حقا ذا طابع شخصي يستفيد منه المتقاعد مدى الحياة بمجرد توفر جميع الشروط كما يمكنه أن يؤول إلى ذوي الحقوق إذا هو جزء من الحقوق الإجتماعية والمهنية السابقة ومن التأمينات المشمولة بنظام الضمان الاجتماعي المكرسة في اتفاقية الدولية والتي تنص على أن الضمان الإجتماعي يغطي ثمانية حالات من بينها حق التقاعد والتي صادقت عليها دولة الجزائر وسن من أجل ذلك قانون 12/83 المؤرخ في 02/07/1983 والمادتين 05/06 من القانون و التي تنص على أن التقاعد يعتبر كحق أساسي للعامل والمعترف به القانون الأساسي للعامل والذي كرسه كحق في مختلف محطات التعديل هذا ما هو إلا نتيجة لنضالات عمالية إلى أن أصبح الحق

في التقاعد معترف به لجميع أصناف العمال وذلك مهما كان مجال نشاطهم المهني وسواء كانوا عمالا أجراء أو غير أجراء على أن يكونوا في نشاطهم المهني بصورة قانونية ورسمية حسب المادة 04 من القانون 12/83 وبالتالي فإن الفئات التي تتمتع بالحق في التقاعد هم حسب (قانون رقم 12/83) :

* العمال الأجراء .

* العمال غير الأجراء الذين يمارسون لحسابهم الخاص نشاطا صناعيا تجاريا حرفيا حرا وتتمثل الحقوق الممنوحة للتقاعد حسب المادة 05 من القانون رقم 12/83 المؤرخ في 1983/17/21 المتعلق بالتقاعد بنوعية المباشر والمنقول أو في منحة التقاعد .

2-3 التقاعد كحق مالي :

إن معاش أو منحة التقاعد هو عبارة من مبلغ مالي يصرف للعامل عند إنتهاء خدمته بصورة نظامية من كل شهر إبتداء من اليوم 23 و 24 كأقصى تقدير وهذا ما أكدته المادة الثالثة من القانون (قانون رقم 10/90 المتعلق بعلاقات العمل، المؤرخ في 1990/04/21، الجريدة الرسمية العدد 17 المؤرخة في 1990/04/25، ص 563). والتي تنص على أنه يشكل معاش التقاعد حقا ذا طابع مالي وشخصي يستفاد منه مدى الحياة، وكل هذا يتم مقابل المبالغ التي تقتطع من أجره ومساهمات الدولة حيث توضع هذه المساهمات إلى الصندوق الخاص بالإطارات السامية في الدولة الذي يتولى دفعها في حسابات البريدية للمتقاعدين ويعاد تقويم معاشات ومنح التقاعد مع تاريخ سريان مفعولها في كل سنة عن طريق قرار صادر عن الوزير المكلف بالضمان الإجتماعي بناء عن إقتراح مجلس الإدارة لكل صندوق مكلف بتسيير التقاعد (المرسوم التشريعي رقم 10/94، المتعلق بالتقاعد المسبق، المؤرخ في 1994/05/26، الجريدة الرسمية، العدد 38) وكغيره من الحقوق بعد التقاعد من حيث طبيعته القانونية حتى ذا طابع شخصي ومالي يستفيد منه المتقاعد مدى الحياة ما إن تتوفر منه جميع الشروط كما يمكن أن يؤول إلى ذوي حقوقه والتقاعد أيضا كقانون يهدف إلى مبادئ تأسس نظام موحد يقوم على مايلي :

* توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق وذلك عن طريق تجديد جميع القواعد المتعلقة بحقوق العامل وهذه الحقوق التي يستفيد منها العامل ويتأثر بها وبالإضافة إلى الشروط العامة والخاصة الواجب توافرها للحصول على التقاعد.

* تجديد جميع الإمتيازات وتوحيدها وهذا من خلال توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الإمتيازات.
* وضع الهيئات خاصة بالتقاعد تنظم العمالية وذلك عن طريق توحيد التمويل حيث توضع الإقتطاعات و الإشتراكات ومساهمات الدولة في صناديق خاصة بالتقاعد حسب كل فئة والتي تتولى بدورها تسيير نظام التقاعد. (ملاط، 1999، ص 374)

4. النظريات المفسرة للتقاعد :

4-1 نظرية الأزمة :

جاءت نظرية الأزمة تركز على الآثار السلبية للتقاعد وتجعله الأساس في تدهور علاقة الفرد بنفسه ومجتمعه ولكن التقاعد ليس هو العامل الوحيد في احداث الازمة لدى المسن ، متناسية أن علاقة الفرد بنفسه وبمن حوله تحدها عوامل كثيرة وتؤثر فيها متغيرات متعددة ، كما ان التقدم في العمر يرتبط غالبا بتغير في الحالة الصحية وبفقدان بعض المقربين كشريك الحياة وبعض الاصدقاء الخ ، وبذلك ليس التقاعد هو العامل الوحيد في احداث الازمة لدى المسن . (الشتري ، 2011، ص 28)

4-2 نظرية الاستمرارية :

وتذهب فكرة نظرية الاستمرارية الى أن تكيف المتقاعد يعتمد على ايجاد أدوار مشابهة للأدوار التي كان الفرد يزاولها قبل التقاعد وأن كبار السن يتمسكون بما درجوا عليه في حياتهم محاولين أن تكون حياتهم بعد التقاعد مشابهة الى حد كبير لحياتهم لما قبله .

(الشتري ، 2011، ص 30)

فنظرية الإستمرارية تنص على أن الناس يميلون الى الحفاظ على انماط الحياة ، تقديرالذات القيم حتى عند الخروج من الوظائف وبالتالي التقاعد لا يلزم ان يؤدي الى الشدة النفسية .

(Richardson & Kilty, 1991)

وأثبتت نتائج دراسة Latif (2011) فكرة نظرية الاستمرارية التي تفيد بأن التقاعد قد يحسن في الواقع الحالة النفسية وأن التقاعد له تأثير إيجابي كبير على الرفاه النفسي ، ووجد جورج ومادوكس 1977 إستقرارا كبيرا في الرضا عن الحياة بين كبار السن من الرجال في دراسة على مدى خمس سنوات .

(Salami ,2010.49)

3-4 نظرية النمطية واللامنطية :

أما نظرية النمطية واللامنطية والتي تنظر للشيخوخة نظرة نمطية قائمة على التعميم ، أدت الى معاملة المسنين كأنهم فئة واحدة أو ما يعادل ذلك ، والملاحظ في الواقع هو عكس هذه النظرة النمطية ، اذ يتباين المسنون في قدراتهم الجسمية ، الروحية ، العقلية ، الوجدانية تباينا كبيرا ، وتستند هذه النظرة الجديدة (اللامنطية) على التأكيد على ضرورة اعتماد مبدأ الفروق الفردية في معاملة كبار السن في مجالات عدة، وخاصة في ادارة الموارد البشرية ، حيث أن هناك حاجة ماسة لتوظيف المسنين في كثير من البلدان التي أرتفعت فيها نسبة الشيخوخة .

(عشوي، 2008، 94)

4-4 نظرية العمر الثالث :

وعن نظرية العمر الثالث يقترح واضع هذه إختيارا حرا للتقاعد الصحي الذي يقود النظرية (Laslett) الى حياة من الواقعية النفسية والإنجاز التام وإستبدال النظرة السلبية لحياة التقاعد بوصف العمر الثالث نسبة للفترة بين سن العمل (العمر الثاني) والعمر المتقدم جداً والذي يتميز بازدياد الإتكالية والذي يسمى العمر الرابع ، ويشرح لاسيت استخدام فترة العمر الثالث ليست محاولة لإنكار التي قدم بالسن إنما هي وقفة للاعتزاز والكرامة والإبداع والأهمية الاجتماعية والأهمية العامة واحترام النفس لكبار السن والتي بالتأكيد تستمر لفترة متأخرة من الحياة حتى لما بعد العمر الرابع من الشيخوخة وتشجع هذه النظرية الأفراد على التعرف على الشكل الإيجابي للتقدم بالسن والتقاعد ، وقد انتقدت هذه النظرية من قبل مين

وآخرون 1998 Mein et al باعتبار أنها مناسبة فقط للأشخاص الأصحاء ، والذين يملكون المال ويتوقون لتوسيع آفاقهم . (الهملان، 2008، ص 69)

5-4 نظرية النشاط :

فيما يخص نظرية النشاط التي يرى مادوكس (1968 Maddox) أن الافراد يحتاجون الى المحافظة على إنتاجيتهم وتفاعلاتهم الإجتماعية إذا أرادوا التوافق في تقاعدهم وتحقيق الرضا والشعور بالطيب الحال ونظرية النشاط هو النقيض المباشر لنظرية الإنسحاب ، وأن النشاط العالي والحفاظ على الأدوار مرتبط ارتباطا إيجابيا بالرضا عن النفس واستحسان الذات كما تقترض نظرية النشاط أنه لكي يحدث التوافق بشكل فعال مع فقدان الدائم للعمل فان المرء يمكنه أن يجد بديلا لتلك الأهداف التي كان العمل يقوم بتحقيقها .

(الهملان، 2008، ص 69)

5. الصحة البدنية للمتقاعد ورفاهه النفسي :

إن الإحالة على التقاعد ليس العامل الوحيد عن عدم رضا المسن على نفسه، وعن حياته وتأثير التقاعد يتوقف على العديد من العوامل ولا يجب الربط بين التقاعد عن العمل والتقاعد الجسمي . (قادري، 2015 ، ص 13)

والأمراض المزمنة هي من أكثر المشاكل في الأعمار المتأخرة لضعف البنية الجسمية لأنها صعبة في التشخيص وفي التعامل معها وإدارتها وقد تكون غير قابلة للشفاء .

(الزبيدي ، 2009 ؛ ص 10)

والمرض في العمر المتقدم غير قابل للشفاء التام ، بمعنى انه لا يمكن إعادة الحالة الصحية للمسن إلى ما كانت عليه وربما يؤدي إلى العجز الذي قد يحتاج إلى رعاية طويلة المدى ويوجد لدى كبار السن العديد من الأمراض الجسمية المزمنة عن صغار السن ، ومن أكثر الأمراض المزمنة التهاب المفاصل ، ضغط الدم المرتفع ، أمراض واضطرابات السمع ، أمراض الكبد . (جمعية السيد يوسف،مبروك، 2006 ، ص 27)

وفي دراسة الخطابي ، الكربي (2015) على المتقاعدين في المجتمع الكويتي أشارت إلى أن 11,6% يعانون من مرض مزمن مثل: الضغط والسكر والقلب.... وكل هذه الأمراض مرتبطة بتقدم العمر .

وقد وجد أن الحالة الصحية تكون مرتبطة بشكل كبير مع الرضا عن الحياة، وأعراض الاكتئاب للمتقاعدين. (Ardelt, 1997 ; Kim & Moen ,2002 ; Salami,2010) كما كشفت دراسة محمد الصغير (2010) على أهمية الحالة الصحية في التأثير على مستوى الرضا عن الحياة لدى المسنين المتقاعدين ، وعادة ما تكون الصحة البدنية من أكثر المؤشرات إستخداما لتقييم رفاه الأفراد ومع تقدم الناس في السن ، قد يدركون أن صحتهم الجسدية ليست جيدة كما كانت في الماضي .

(Cho, Martin, Margrett, MacDonald. & Poon, 2011:1)

وإن وجود علاقة بين الحالة الصحية والرفاه يبدو واضحا بشكل حدسي ، وكثيرا ما يرتبط المرض مع الاستياء والألم ، وبالتالي فإن وجود المرض قد يؤدي إلى زيادة تأثير سلبي مباشر والمرض غالبا يمكن ان ينقص من فرص التأثير الايجابي والرضا عن الحياة ، ومع ذلك فإن العلاقة تبدو أكثر تعقيدا فبعض الناس مع انخفاض الرفاه لا نجد معاناة من المرض ، أما في مجتمعنا ، فإن نتائج دراسة ميدانية عن الرفاه النفسي عند المتقاعدين المصابين بالأمراض المزمنة وفقا لخوري، لبوعبدالله لحسن سنة 2018 أظهرت وجود مستوى متوسط للرفاه النفسي عند المتقاعدين المصابين بالأمراض المزمنة ، وقد ترجع نتيجة وجود رفاه نفسي لديهم بدرجة متوسطة لعدم تقاوم حالة المرض حيث أشار بعض الباحثين من أن الامراض المزمنة لا تؤثر بحد ذاتها سلبا على الصحة النفسية للفرد فالوضع الصحي (إرتفاع استهلاك الدواء والحاجة إلى تسكين اليومي) هو الذي يؤثر على مستوى الصحة النفسية الإيجابية أي بالأحرى الطريقة التي تتطور بها المشكلة والعلاج الذي تتطلبه .

2- الأجر :

2-1. تعريف الرواتب والأجور:

تعددت المصطلحات الشائعة في القطاعين العام والخاص بالنسبة لما يدفع للعاملين من مبالغ و تعويضات مقابل جهدهم ، فلفظ الأجر هو الأكثر شيوعا في مؤسسات القطاع الخاص، أما في المؤسسات الحكومية والقطاع العام فهناك مصطلحات بديلة لمصطلح الأجر حيث نجد مصطلحي الراتب الشهري والمرتب ، وقبل التطرق إلى تعريف الراتب والأجر يجب تعريف كل من :

• صاحب العمل:

كل شخص طبيعي أو إعتباري يستخدم عاملا أو أكثر لقاء أجر.

• العامل:

كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه. العمل: كل ما يبذل من جهد إنساني فكري أو فني وجسماني لقاء أجر.

(حماد ، 1982 ، ص 7)

• عقد العمل:

إتفاق بين صاحب عمل وعامل، محدد أو غير محدد المدة ، يتعهد بمقتضاه العامل أن يؤدي عملا معيناً لصاحب العمل وتحت إدارته وأشرافه لقاء أجر.

. المفهوم الإقتصادي للأجر:

يعتبر الأجر من العوامل المؤثرة بالدرجة الأولى في العلاقات الاقتصادية ، والأجر من الناحية الاقتصادية يعبر عن جزء من الدخل المخصص للإنفاق و بتعبير آخر تكلفة العمالة التي يعتبرها الاقتصاد عنصر من تكاليف الإنتاج .

فيما يخص المفهوم الإقتصادي للأجر فيعتبرونه مجرد ثمن أو سعر العمل يحدد وفق قاعدة أو قانون سوق العمل بالنظر إلى أهمية العمل المنجز من الناحية الكمية والنوعية والمدة التي إستغرقها إنجازها ، دون الأخذ بعين الاعتبار احتياجات العامل بحيث انه دخل العمل ويعرفه إقتصاديون في القرن التاسع عشر بقولهم : " الأجر دخل العمل أو عنصر العمل " .

. المفهوم الإقتصادي للأجر :

يقصد بالمفهوم الاجتماعي للأجر في حقيقة القول تحليل اقتصادي أكثر منه قانوني فهو يشمل كل ما يقدم للعامل ، وأنه لم يعد مجرد بائع لبضاعة يدفع ثمنها بالسعر الجاري الذي يحدده قانون العرض والطلب في العامل له احتياجات شخصية أو عائلية ، فالمنافع التي يتسلمها لم تعد في الواقع مرتبطة بتقدم العمل ، فيما المنافع تهدف إلى أن تضمن للعامل الأمن والقدرة على الكسب المستقر وهذا ما يسمى بالأجر الاجتماعي .

. مفهوم الأجر حسب الأنظمة:

تعددت مفاهيم الأجور وذلك باختلاف الأنظمة ، فنجد النظام في ذلك النظام الاشتراكي والذي ينظر إلى العمل على أنه مجهود مشترك بين مجموعة من العمال لغرض رفع مستوى المعيشة عن طريق إنتاج السلع والخدمات الضرورية ، ويعتبر الأجر بأنه حصة العامل في الإنتاج معبرا عنه نقدا حيث يقسم مقدار ونوعية العمل المقدم من طرف كل عامل .

أما في النظام الرأسمالي ، فالأجر هو التوزيع الأولي للدخل الجمالي لشراء قوة العمل ودفع الأجر أي أن العمل يعتبر كسلعة تحدد بواسطة إنتاجية العمل وكمية السلع التي يحتاجها العامل لتحديد قوته ، بالإضافة إلى خضوعها لقوانين السوق العرض والطلب وكذا دور النقابات في تحديد الأجور، كما تعرفه بعض النظريات الرأسمالية على أنه من العمل الذي يؤديه العامل باعتبار أنه سلعة ، وعرف على أنه تكلفة أداء وأنه قيمة مهارة ، وتفاوت الرواتب والأجور حسب اختلاف هذه المهارات والقدرات ، طبيعة الوظائف وتأثيرها على المجتمع .

. التعريف القانوني:

عرفت إتفاقية العمل الدولية الأجر على النحو التالي :

" يقصد بكلمة الأجر بصرف النظر عن طريقة حسابه ما يقدر نقدا من مرتب أو كسب وتحدد قيمته بالتراضي أو عن طريق القوانين واللوائح القومية ، ويستحق الدفع بموجب عقد خدمة مكتوب" .

إنطلاقا من التعاريف السابقة يمكن إستخلاص الفرق بين الأجر والراتب .

✓ تعريف الأجر: الأجر هو عبارة عن مبلغ مالي يدفع كل يوم أو أسبوع أو أسبوعين .

✓ تعريف الراتب: الراتب هو عبارة عن مبلغ مالي يدفع عادة شهريا إلى الموظفين .

2- أنواع الأجور:

يمكن التمييز بين أنواع متعددة من الأجور المدفوعة للعاملين :

. الأجر الأساسي :

الأجر الإجمالي والأجر الصافي و يدفع الأجر الأساسي تبعا للمؤهل ولسنوات الخدمة أو الخبرة أو تبعا لمسمى الوظيفة ومجموعتها ودرجتها ، ولا يشمل هذا الأجر أية مخصصات أو علاوات أخرى ، أما الأجر الإجمالي فهو الأجر الأساسي مضاف إليه علاوات غلاء المعيشة والعلاوات الاجتماعية والبدلات والمخصصات الإضافية والأجر الصافي هو المبلغ النقدي الذي يتسلمه العاملون فعليا بعد خصم الاستقطاعات المستحقة عليهم كان تكون ضرائب أو استقطاعات تقاعدية أو للتأمين الصحي أو لتسديد سلف... الخ .

. الأجر الاسمي والأجر الحقيقي:

الأجر الاسمي هو المبلغ الإجمالي للراتب والذي يشمل المرتب الأساسي والإضافات الأخرى أما الأجر الحقيقي فيتمثل بما يمكن أن يوفره المرتب من السلع والخدمات . في ظرف مكان وزماني قائم وبالأسعار السائدة ، وهذا يعني أن ارتفاع الأجر الاسمي في دولة ما عن نظيرتها قد لا يعني زيادة في الأجر الحقيقي إذا كانت مستويات الأسعار السلع والخدمات في الدولة الأخيرة اقل منها في الدولة الأولى .

. الأجر النقدي والأجر العيني:

الأجر النقدي يتكون من جزأين جزء ثابت يدفع بشكل دوري وجزء متحرك يرتبط بظروف العمل والجهد المبذول من جانب العامل:

. الأجر الثابت:

يدفع الأجر الثابت عن الساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر أو السنة حسب نظام دفع الأجور في المنظمة ، وحسب طبيعة العمل الذي يؤدي .

فالعمال المؤقتين الذين يؤدون عملاً مؤقتاً ثم تنتهي علاقتهم بالمنظمة ، تدفع لهم مستحقاتهم يومياً أو نهاية الأسبوع ، أما العمال الدائمون فعادة ما تدفع مستحقاتهم في نهاية كل شهر والمبلغ الذي يدفع بشكل ثابت يرتبط بأيام العمل التي تؤدي ، ويدفع للعمال المؤقتين عن أيام العمل الفعلية أو حسب المبلغ المتفق عليه مقدماً عن كل يوم عمل ، أما العمال الدائمون فيدفع لهم المبلغ كل شهر وفقاً للنظام الموضوع الذي يحدد لكل وظيفة ، بصرف النظر عن أيام العمل على أن تكون أيام الغياب في حدود المدة المسموح بها .

ولا يعني هذا أن المبلغ النقدي الذي يدفع كأجر يضل ثابتاً على امتداد مدة خدمة العامل ولكنه يعني انه يضل ثابت لفترة معينة ثم يتم تعديله نتيجة لتوافر مجموعة من الظروف تحت هذا التعديل ومن أهم هذه الظروف زيادة خبرة العامل بمرور الزمن وتزايد أعبائه العائلية بسبب التغير في عدد أفراد أسرته ، ولذلك يسمح بزيادة هذا المبلغ الثابت بمعدل معين وفي مواعيد معينة يحددها نظام الأجور، وتسمى هذه الزيادة التي تطرأ على الأجر "العلاوة الدورية" .

. الأجر المتحرك :

تدفع المنظمات لعمالها إضافة إلى الأجر الثابت مبالغ إضافية ومن أمثلتها:

- الأجر التشجيعي الذي يعطي للعامل نتيجة زيادة إنتاجه عن المستوى المحدد .
- المكافآت التشجيعية التي ترتبط بالأعمال الخلاقة أو المبتكرة التي يقوم بها العامل بحيث تحقق فائدة للمنظمة قد تتمثل في تخفيض التكاليف أو زيادة الإيرادات .
- الأجور الإضافية التي تدفع للعامل مقابل الساعات الإضافية التي تفرضها طبيعة أو ظروف الوظيفة .
- البدالات التي تدفع للعامل نتيجة لتحمل أعباء معينة مرتبطة بطبيعة الوظيفة أو ظروف الوظيفة .

- الأرباح التي قد تدفعها المنظمة للعاملين .

3- المكونات الأساسية للأجر :

يشمل الأجر على عدة عناصر ثابتة ومتغيرة يختلف تشكيلها و تكوينها من نظام الآخر ومن دولة الأخرى حيث تصنف بعض العناصر في نظام ما ضمن الجزء الثابت بينما يصنف نفس الجزء في نظام آخر ضمن الجزء المتغير الأمر الذي يجعل المقارنة بين الأنظمة صعبة غالى حد ما نظرا لاختلاف البيانات ومنطلقات ويتكون الأجر في الغالب من عنصرين أساسيين و هما الأجر الثابت والأجر المتغير .

. مكونات الأجر (هرم الأجر) :

إن الهدف الأساسي من برنامج الأجور والمرتبات هو الربط بين ما يتقاضاه الفرد و ما ينتجه، فإذا تم الربط بين الأجر والوقت المخصص للعمل فهذا يعني أن الفرد يعطي وقته للعمل ولكن كل الجهود تتطلب أداء، بحيث ينتج ما يعتقد انه يكفي للحصول على الأجر ولكن إذا ما تم التمييز بين الأفراد حسب المقدرة والجدارة والأداء سواء بالترقية أو بزيادة الأجر أو بأي وسائل تشجيعية أخرى لتعويض النقص في خطط الأجور الحالية أدى ذلك إلى وجود دافع لدى الفرد لبذل جهد أكبر ، فالأجر الأساسي يوفر للفرد قدرا من الرضا لكنه لا يولد الحماس أو الاندفاع القوي لأداء جيد للعمل ، لذلك يتطلب الأمر وجود هيكل للحوافز وتعرف الحوافز بأنها الزيادة في الأجور المقابلة للخدمات الطبيعية أو أي مدفوعات نقدية غير مرتبطة بالأجر يتحملها صاحب العمل لمواجهة غلاء المعيشة ، وكذلك ما يدفع للأفراد عن الإجازات والعطل، وإعطائهم وجبات غذائية منخفضة السعر، أو مساكن منخفضة الإيجار ، وبذلك تشمل الحوافز على الخدمات والحوافز النقدية غير الأجر والتي تهدف إلى تحسين مستوى العيش للفرد سواء تحصل عليها أثناء مدة خدمته أو بعد تقاعده .

(أبو بكر، 2008 ، ص 405)

تتعدد خطط الحوافز والمكافآت للأفراد ، وبصفة عامة نجد الخطط التالية التي تختلف فيما بينها كما بلى :

✓ خطط تقوم على دفع حوافز إضافية للفرد بالإضافة إلى أجرته أو مرتبه الأساسي وتدخل في تكوين أجره .

- ✓ خطط تقوم على دفع هذه الحوافز إلى ما بعد الإحالة على التقاعد .
- ✓ خطط يتحدد فيها المقابل الذي يتقاضاه الفرد بكمية المقدم أو بدرجة مستوى الأداء أو على أساس المشاركة في الأرباح .
- ✓ خطط أساسها الحوافز الجماعية لكل الأفراد بالمؤسسة أو مجموعة معينة .

4-2 أهمية الأجور والرواتب :

إن الأجور والرواتب أهمية بالغة ، وتظهر في أكثر من جانب ، فهو مهم بالنسبة للعاملين والمنظمة وكذلك بالنسبة للمجتمع ، وسنطرق في هذه الجوانب فيما يلي :

*** أهمية الأجور والرواتب بالنسبة للعاملين :**

يهتم العاملین بالأجور والرواتب لعدة أسباب مختلفة ، أو لكل شيء أن الأجور تمثل مصدرا هاما لمعيشة الفرد ، رفايته ، خدماته ، والاحتياجات المالية التي يستطيع أن يوفرها لنفسه ولأفراد أسرته ، كما أن الأجور التي يحصل عليها الفرد قد تؤثر أيضا على وضعه في مجتمعه ، وذلك قياسا بمركزه أو مكانته في عمله ، والتي قد تكون معروفة فقط بالنسبة لمروؤسة المباشرين ، وفي داخل المنظمة التي يعمل فيها الشخص ، فالأجر الذي يحصل عليه بالمقارنة بأجور الآخرين قد يخدم في قياس قيمته النسبية بالنسبة للآخرين في المنظمة علاوة على ذلك فإن إمكانية الحصول على أجور عالية قد تشجع العامل على زيادة كفاءته عن طريق تحسين مؤهلاته الشخصية، ومساهمته في العمل للاستفادة من هذه الإمكانيات المتاحة في زيادة الأجور .

2-4 أهمية الأجور والرواتب بالنسبة للمؤسسة:

تمثل الأجور والرواتب أهمية كبيرة بالنسبة للمنظمة ، وذلك لأن الأجور والرواتب تمثل جزءا هاما من تكلفة الإنتاج ، ألا أن نسبة تكلفة العمل تختلف من منظمة الأخرى، حسب طبيعة نشاطها ومدى الاعتماد على العنصر البشري في عملية التشغيل ، إن الزيادة في معدلات الأجور قد تنعكس في النهاية على المستهلك النهائي في صورة ارتفاع الأسعار والتي قد ينتج عنها انخفاض في حجم المبيعات أما إذا لم تنتقل الزيادة في الأجور للمستهلك ، فإن

التكلفة في هذه الحالة يجب أن تعوض أما عن طريق كفاءة إنتاجية عالية ، أو عن طريق تخفيض نسبة هامش الربح . (الكر، 2008، ص 34)

إن تلك الأجور المرتفعة والتي تنعكس على تخفيض نسبة هامش الربح يمكن أيضا أن تعرض سيولة المنظمة لموقف خطير، فإذا أصبحت الظروف صعبة بدرجة كبيرة ، فإن المنظمة قد تضطر في هذه الحالة إلى تصفية أصولها ، وأيضا بعض أرصدها المختلفة التي وفرتها المنظمة في وقت لاحق ، ولذلك فإن مصلحة كل منظمة أن تحاول الحفاظ على برنامج الأجور الذي يساعد على مضاعفة الكفاءة والمبيعات حتى تتمكن من دفع عائد مناسب للمساهمين على استثماراتهم ، وأيضا توفر للعاملين عدالة دائمة ودفع أجور مناسبة لهم . (إبراهيم، 2009، ص 512)

3-4 أهمية الأجور والرواتب بالنسبة للمجتمع:

إن للأجور تأثير هام على الجماعات والمنظمات المختلفة داخل المجتمع ، فمن ناحية نجد أن الأجور مرتفعة تزيد من القدرة الشرائية للعاملين ، والتي تزيد من الرخاء الاقتصادي للمجتمع المتضمنة توسيع الخدمات الحكومية ، نتيجة الزيادة في التدعيم المالي للوحدات الحكومية .

ومن ناحية أخرى نجد زيادة الأجور قد تتسبب في ارتفاع الأسعار الأمر الذي قد يترتب عليه تخفيض الطلب على بعض المنتجات ، أو الخدمات التي ينتجها العاملون ، وإن هذا قد يسبب انخفاضا في عدد الوظائف المطلوبة لإنتاج هذه المنتجات ، وبالتالي تخفيض في تكلفة العمل وإذا ما أمكن تعويض الأجور المرتفعة عن طريق الإنتاجية العالية ، لا عن طريق ارتفاع الأسعار، فإن الأجور المرتفعة بشيء من التحديد تساهم في النمو الاقتصادي للدولة .



الجانِب التّطبيقي

الفصل الرابع

إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد

- 1 . منهج الدراسة
- 2 . مجتمع وعينة الدراسة
- 3 . أدوات الدراسة
- 4 . الدراسة الاستطلاعية
- 5 . الخصائص السيكومترية
- 6 . الأساليب الإحصائية

تمهيد

بعد تطرقنا إلى الجانب النظري ، سنعرض الجانب التطبيقي الذي هو الوسيلة الوحيدة التي تمكننا من التأكد من معلوماتنا النظرية، كما تسمح لنا باختيار الفرضيات الإجابة على الإشكالية المطروحة في بداية بحثنا ، وهنا سنقوم بعرض دراستنا الاستطلاعية بداية بالمنهج المستخدم في الدراسة ومكان إجراء البحث والتعريف بمختلف الوسائل المعتمد عليها أثناء الدراسة وخطوات إجرائها .

1- المنهج المتبع في الدراسة :

إن مجال البحث العلمي يعتمد على اختيار المنهج المناسب لكل مشكلة على طبيعة المشكلة نفسها وتختلف المناهج المتبعة باختلاف الهدف الذي يود الباحث التوصل إليه .

(تركي، 1984، ص131)

يعد منهج البحث عنصراً رئيسياً من عناصر البحث العلمي ، نظراً لأنه يفيد في تحديد الطريقة التي سيسلكها الباحث في جمع البيانات وتحليلها ومناقشتها وتفسيرها، ويفيد أيضاً في الحكم على جودة البحث .

(مسعود النوح، 2004، ص121)

ولقد تم الإعتماد على المنهج الوصفي الإرتباطي في البحث كونه سيتناول المناعة النفسية وعلاقتها بقلق الموت حيث يعبر عن هذه المتغيرات كماً وكيفاً ، فهو أسلوب من أساليب البحث الذي يدرس الظاهرة دراسة كيفية توضح خصائصها ودراسة كمية توضح حجمها وتغيراتها .

(عطوي جودت، 2007، ص173)

* المنهج الوصفي :

نظراً لطبيعة موضوعنا ومن أجل تشخيص الظاهرة وكشف جوانبها وتقصي العلاقة بين عناصرها، بمعنى معرفة العلاقة بين المتغيرات إعتدنا على المنهج الوصفي ويعرف المنهج الوصفي على أنه طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول

إلى أهداف محددة أتجاه مشكلة إجتماعية ما ويعتبر المنهج الوصفي طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مدققة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة. (ايت منصور، 2003، ص 18)

وأهم ما يميز هذا المنهج أنه يوفر بيانات خصلة عن الواقع الفعلي للظاهرة أو خضوع البحث، كما أنه يقدم في نفس الوقت تفسيرًا واقعيًا للعوامل المرتبطة بموضوع الدراسة تساعد على قدر معقول من التنبؤ للظاهرة على الجانب الآخر، يعاني هذا الأسلوب من بعض العيوب أهمها سمة التحيز الشخصي للباحث عند جمعه البيانات المختلفة حول الظاهرة الأمر الذي قد يؤدي إلى الحصول على بيانات غير دقيقة لا يمكن أن تؤدي إلى نتائج موضوعية يمكن تعميمها على مجتمع الدراسة وبالتالي فإن مصداقية هذا المنهج قد تصبح ضعيفة بالمقارنة مع مزايا المناهج الأخرى للبحث العلمي. (عبيدات وآخرون، 1998، ص 47)

2- مجتمع وعينة الدراسة :

1-2 مجتمع الدراسة :

لقد أصبحت العينات أساسًا في الكثير من الدراسات النظرية والعلمية ، حيث يعتمد عليها الباحثون كونها توفر الكثير من الوقت والجهد والمال .

تم إختيار العينة حسب طبيعة البحث وقد تم إختيارها بطريقة قصدية إذ أن الطريقة القصدية يعتمد عليها الباحث لإختيار حالات معينة لتحقيق الغرض من الدراسة ، وتم إختيار متقاعدين من الجنسين وحسب الأجر، وتتكون عينة الدراسة من 30 فردًا من متقاعدي المؤسسات العمومية .

2-2 عينة الدراسة :

تتكون عينة دراستنا من 30 متقاعدا من مدينة الأغواط .

وتم إختيار العينة وفق الخطوات التالية :

- . تحديد الوحدة المستخدمة ألا وهي الأفراد لأن الدراسة تهدف إلى دراسة الاختلاف بينهم .
 - . تحديد المجتمع الأصلي المتمثل في مجموعة من أفراد أحيلو على التقاعد .
 - . تحديد حجم العينة وقد حدد بثلاثون(30) فرد (11 ذكر، 19 أنثى) .
 - . تم إختيار العينة بطريقة قصدية (العمدية) .
- 1- عينة الدراسة وخصائصها :

الجدول (01) : يوضح خصائص العينة حسب مؤشر نوع الجنس :

النسبة المئوية%	التكرار	الجنس
36.66%	11	ذكر
63.33%	19	أنثى
100%	30	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه الذي يتناول مؤشر الجنس نجد أن نسبة أفراد العينة من الإناث أكبر عن نسبة أفراد العينة من الذكور حيث تقدر الأولى بنسبة 63.33% ، وتمثل الثانية نسبة 36.66% من إجمالي أفراد العينة .

الجدول (02) : يوضح خصائص العينة حسب مؤشر الأجر :

النسبة المئوية%	التكرار	الأجر
30%	09	ما بين 25000 دج / و 30000 دج
36.66%	11	ما بين 30000 دج / و 50000 دج
33.33%	10	أكثر من 50000 دج
100%	30	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه الذي يتناول مؤشر الأجر نجد أن نسبة أفراد العينة من الذين أجرهم (ما بين 30000 دج / و 50000 دج) أكبر نسبة حيث تقدر بنسبة 36.66% ،

وتمثل النسبة الأقل لإجراء الذين أجرهم (ما بين 25000 دج / و30000 دج) نسبة 30% من إجمالي أفراد العينة .

3- مجالات الدراسة :

. المجال المكاني: الصندوق الوطني للتقاعد بولاية الأغواط .

. المجال الزمني: من 20 فيفري إلى 13 أفريل ، موسم 2021-2022.

. المجال البشري: 30 فردا من متقاعدي المؤسسات العمومية .

4- أدوات الدراسة:

يسعى كل باحث لجمع المعلومات والبيانات الضرورية لدراسة موضوع بحثه، وهذا بالاعتماد على مجموعة من الوسائل و التي تتمثل في بحثنا هذا في :

4-1 إستبيان الرفاهية النفسية:

أستنبط مقياس الرفاه النفسي من نظريات تطور البالغين ومفاهيم الوظائف الفسيولوجية الايجابية من علم النفس الانساني والإكلينيكي . (بولنج،2008،ص355)

وقد تم إدراج نسخة من 42 من مقياس الرفاه النفسي في إستبيان الرفاهة النفسية لدى المتقاعد . (خوري،2019،ص71)

لأن الأصلي يتكون 120 أم النسخة المختصرة تحتوي على 48 بند بمجموع 14 بند لكل بعد ، وقد تم إعداد هذه النسخة التي تبناها الباحثان والتي تتكون من 42 بند مقسم على فقرات موجبة وسالبة لـ (06) أبعاد (الإستقلالية ، التمکن البيئي ، النمو الشخصي ، العلاقات الإيجابية مع الآخرين ، الحياة الهادفة ، تقبل الذات) و قد تم إعداده وفق سلم ليكرت خماسي (5) الإجابة من موافق (01) ، الى أوافق بشدة (02) ، محايد (03) ، غير موافق (04) ، غير موافق بشدة (05) ، والبنود من (01 إلى 07) تعبر عن بعد الإستقلالية ، بينما تتعلق البنود من (08 الى 14) ببعد التمکن البيئي ، في حين يبدأ بعد النمو الشخصي من البند (15 الى 21) ، ومن البند (22 الى 28) للعلاقات الإيجابية مع

الآخرين ، بينما بند الحياة الهادفة تعبر عنها البنود من (29 الى 35) ، لتبقى بقية البنود (36 الى 42) لبعدها تقبل الذات .

2-4 الدراسة الإستطلاعية :

كان الهدف من الدراسة الاستطلاعية هو التعرف على الجوانب المختلفة لموضوع البحث وإستكشاف ميدان الدراسة وإختبار دقة وثبات المقياس المعتمد عليه كما تهدف الدراسة الإستطلاعية إلى التعرف عن الظروف المحيطة بالظاهرة المدروسة وصياغته بطريقة أكثر إحكاما بغية دراستها بصورة أعمق .

5- الخصائص السيكومترية :

الخصائص السيكومترية لمقياس الرفاهية النفسية :

- حساب الصدق لمقياس الرفاهية النفسية

الجدول رقم 03 : الصدق التمييزي الرفاهية النفسية

المتغير	المجموعة	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	إختبار T	درجة الحرية	الدلالة
الرفاهية	الدنيا	20	138	20.04	10.45	28	0.000
النفسية	العليا	20	197.05	6.20			

من خلال الجدول أعلاه عند المقارنة الطرفين بين الفئات العليا والفئات الدنيا وجدنا المتوسط الحسابي 138 للفئة الدنيا و 197.05 للفئة العليا وإختبار "T" 10.45 عند درجة الحرية 38 ومستوى دلالة 0.000 وهي أصغر من مستوى الدلالة 0.01 مما يعني أن المقياس قادر على قياس المتغيرات التي وضع من أجلها .

- حساب الثبات لمقياس الرفاهية النفسية :

الجدول رقم (04) : إختبار ألفا كرومباخ لمقياس الرفاهية النفسية

الرقم	المتغير	عدد العبارات	ألفا كرومباخ
01	الرفاهية النفسية	39	0.881

يلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معامل " ألفا كرونباخ " أكبر من (0,7) ، ومنه فأداة القياس تتمتع بالثبات فيما يخص عينة الدراسة، مما يعني إمكانية الاعتماد على المقياس في قياس الظاهرة نظرا لقدرته على إعطاء نتائج متوافقة مع إجابات المبحوثين ، وبالتالي إمكانية تعميم نتائج الإستبيان على كل مجتمع الدراسة .

6- الأساليب الإحصائية :

وقد إستعنا بالوسائل الإحصائية التالية :

- المتوسط الحسابي .
- الإنحراف المعياري .
- إختبار T للفروق للعينتين مستقلتين غير متساويتين .
- تحليل التباين .

* خلاصة الفصل:

لقد تضمن هذا الفصل منهجية البحث وإجراءاته الميدانية التي قمنا بها من خلال التجربة الإستطلاعية تماشياً مع طبيعة البحث العلمي ومتطلباته العلمية حيث تطرقنا في بداية الفصل إلى الدراسة الأساسية وذلك لتوضيح منهج بحث ، العينة ، مجالات البحث والأدوات المستخدمة ثم الدراسة الإستطلاعية من خلال الإشارة إلى عدة خطوات علمية أنجزت تمهيدا للتجربة الأساسية وفي الأخير الأهداف الإجرائية المقترحة ثم الوسائل الإحصائية المستخدمة في البحث .

الفصل الخامس

تحليل نتائج الدراسة

تمهيد

- 1 - عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى
- 2 - عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية
- 3 - عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة

الإستنتاج

تمهيد:

في هذا الفصل سنهتم بعرض ومناقشة فرضيات الدراسة للوصول على نتائج وفق عرض ومناقشة التساؤل الأول ثم الثاني ومن ثمة الثالث وبعدها عرض النتائج التي تم التوصل اليها لكل فرضية إضافة الى الإستنتاج العام ومن ثمة تقديم مجموعة من الإقتراحات والتوصيات .

نتائج ومناقشتها

1/ عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى :

التذكير بالفرضية :

نتوقع مستوى متوسط للرفاهية النفسية لدى عينة المتقاعدين من المؤسسات العمومية وللتحقق من صحة هذه الفرضية قام الباحثان بعرض النتائج التي أسفرت عنها المعالجة الإحصائية .

جدول رقم (05) يوضح نتائج الفرض الأول قيم المتوسطات الحسابية وانحرافات

المعيارية لإستجابات عينة الدراسة

الرفاهية النفسية	متوسط الفرضي	الانحراف المعياري	متوسط الحسابي	الفرق بين المتوسطين	T	مستوى الدلالة	درجة الحرية	القرار
	117	8.38	96.5	20.5	55.98	0.00	29	0.01

وباستعراض نتائج الفرض الأول والتي دلت النتائج فيه إلى أن قيمة المتوسط الحسابي الفعلي لدرجات أفراد العينة على مقياس الرفاهية النفسية قد بلغ 96.5 بينما قيمة المتوسط الافتراضي قد قدر 117 وكانت قيمة T 55.98 وهي قيمة دالة Y إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.0001. مما يعني أن أفراد العينة يتمتعون بمستوى أدنى من المتوسط في الرفاهية النفسية.

من خلال ما سبق يمكن القول بأن المستوى الذي يعيش فيه المتقاعدين بعد الخروج من محيط العمل بين الذهاب والإياب الى العمل وحياة النشاط والحيوية ، ليحال بعد ذلك للتقاعد وحياة اللانشاط والروتين هذا التغير المفاجئ بين عشية وضحاها يجد المتقاعد فيه نفسه في

معزل عن حياته المألوفة وبقائه في المنزل لوقت طويل على عكس العادة ، لتكون الضغوط الإجتماعية واليومية على حساب حياته النفسية فموضوع الرفاهية من المواضيع الهامة الذي يعتبر هو حالة من حالات مواجهة الصعاب في الحياة اليومية والإستمرار فيها فالفرد المتقاعد قد يصيبه بعض الضغوطات جراء التقاعد و الروتين فهو يفقد جزء من حياته النشطة ، لذا وجب التعامل مع الحياة الجديدة بجدية وبقوة تمكنه من المواجهة فالعينات المدروسة توضح إكتساب الأفراد لهذه الخاصية حيث كانت النتيجة تمثل مستوى ضعيف للرفاهية النفسية عند أفراد العينة، حيث أن الملاحظ في النظريات التي أعتدنا عليها في دراستنا للموضوع ومن بينها نظرية الإستمرارية التي ترى أن تكيف المتقاعد يعتمد على إيجاد أدوار مشابهة للأدوار التي كان الفرد يزاولها قبل التقاعد وأن كبار السن يتمسكون بما درجوا عليه في حياتهم محاولين أن تكون حياتهم بعد التقاعد مشابهة الى حد كبير لحياتهم لما قبله على اختلاف الجو الذي يوفره الفرد لنفسه حيث يكون الامر مختلف عند المتقاعد الذي يعيش ليكون الادوار التي عاشها من قبل ليكون مستوى الرفاهية عنده مرتفع كونه يحافظ على ذلك النمط من خلال نظرية الاستمرارية التي تؤكد الطرح من خلال نصها على ان الناس يميلون الى الحفاظ على انماط الحياة، تقدير الذات القيم حتى عند الخروج من الوظائف وبالتالي التقاعد لا يلزم ان يؤدي الى الشدة النفسية .

أثبتت نتائج دراسة Latif (2011) عن نظرية الإستمرارية التي تفيد بأن التقاعد قد يحسن في الواقع الحالة النفسية وأن التقاعد له تأثير إيجابي كبير على الرفاه النفسي ، ووجد جورج ومادوكس 1977 إستقرارا كبيرا في الرضا عن الحياة بين كبار السن من الرجال في دراسة على مدى خمس سنوات .

في حين جاءت الدراسات السابقة دراسة حمو2012 في دراسة ميدانية بولاية ورقلة الى ان النتائج بمستوى ضعيف لكن ارجعت الى أنه قد يعود إلى عدم إجابة المفحوصين على بنود الاستبيان بصدق (عدم جدية الإجابة) من جهة ومن جهة أخرى ذكرت طبيعة المجتمع

الورقلي الذي يتميز بطابع إسلامي إضافة الى تميزه بالنشاط وصلة الرحم وذكرت أيضا أن تجمعات المسنين ذات الطابع الترفيهي .

فيما جاءت دراسة نسرين خوري التي بينت إرتفاع مستوى الرفاه النفسي لدي أفراد العينة متجاوبة مع نتائج الأبحاث التي تدل على مستويات عالية من الرفاه النفسي لديهم مقارنة بالأصغر سنا.

عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية :

نصت الفرضية الثانية على مايلي :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرفاهية النفسية لدى المتقاعدين من المؤسسات العمومية تعزى لمتغير الجنس .

وللتحقق من هذه الفرضية ، تم اللجوء إلى إختبار "T" لدلالة الفروق بين المتوسطات وكانت

النتائج كما في الجدول التالي :

جدول رقم (06) يوضح نتائج الفرضية الثانية للفروق في مستوى الرفاهية النفسية تعزى لمتغير الجنس.

متغيرات الدراسة	ن	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة T	مستوى الدلالة	مستوى الدلالة المعتمد
الجنس	ذكر	81.36	6.80	28	3.31	0.02	0.05
	انثى	88.21	9.74				

يتّضح من خلال الجدول أعلاه أنّ قيمة الدالة الإحصائية لإختبار T (3.31) ، مستوى دلالة (0.02) وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) وهذا يعني أنّه توجد فروق في مستوى الرفاهية النفسية لدى المتقاعدين من المؤسسات العمومية تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث وعليه فان فرضية الدراسة تحققت .

من خلال ما سبق هناك فروق تعزى لمتغير الجنس بين أفراد العينة حيث يمكن القول الوضع الذي يعيش فيه المتقاعدين يختلف حسب الجنس كون الإناث يميلون الى العيش في الوسط الأسري والتعاملات مع العائلة والمشاركة في الأفراح والأقراح و المناسبات والتفرغ للأولاد و النوادي وكثيرا ما ينشغلون بالنشاطات الإجتماعية كالجمعيات والمنظمات النسائية ذلك الأمر الذي يمكن أن يجعل من مستوى الرفاهية بمعدلات مرتفعة خلافا للرجل الذي يمكن أن يكون التقاعد بالنسبة له هو الجلوس في المنزل و مشاهدة التلفاز والتسوق أو المسجد أو الجلوس مع الأصدقاء ليجد نفسه غارقا في ذلك الفراغ و الروتين و غياب الطموح و الأهداف الأمر الذي يكون له الأثر السلبي على راحته النفسية وحياته اليومية وخصوصا في حالة التقاعد وهذه القاعدة ليست سارية على الجميع فقد نجد أن البعض يعيش حياته بعد التقاعد على أحسن ما يرام وعلى أكمل وجه .

عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة :

الفرضية الثالثة :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرفاهية النفسية لدى المتقاعدين من المؤسسات العمومية تعزى لمتغير الأجر .

الجدول رقم (07) :

يبين نتائج تحليل التباين احادي للفروق في مستوى الرفاهية النفسية لدى المتقاعدين من المؤسسات العمومية تعزى لمتغير الأجر .

مجموع المربعات	DF	متوسط المربعات	F	Sig	مستوى الدلالة	دلالة الفروق
190.39	02	95.19	0.31	0.73	0.05	غير دال
8197.06	27	303.59				
83.87	29					

من خلال الجدول رقم (08) نلاحظ أن مجموع المربعات بين المجموعات بلغ 190.39 بينما داخل المجموعات 8197.06 ودرجة الحرية بين المجموعات 02 وداخل المجموعات 27 ومتوسطات المربعات بين المجموعات بلغ 95.19 وداخل المجموعات 303.59 فيما قيمة المعنوية Sig 0.73 عند مستوى الدلالة 0.05 وبما ان قيمة المعنوية Sig اكبر من مستوى الدلالة 0.05 فان هذا غير دال إحصائيا وعليه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرفاهية النفسية لدى المتقاعدين من المؤسسات العمومية تعزى لمتغير الأجر، حيث كانت الدراسة ما بين 30000 دج و50000 دج و أعلى من 50000 دج حيث أن الملاحظ في السنوات الأخيرة إنهميار القدرة الشرائية بالفروق غير موجودة بين عينة الأفراد فالكل متأثر بارتفاع الأسعار و مع إنخفاض قيمة الدينار إنخفضت القدرة الشرائية وأصبح الأجر المحصل عليه لا يكفي لسد الحاجيات حسب الآراء .

الإستنتاج العام :

بعد مناقشة نتائج المتوصل اليها في هذا البحث استطاع الباحث القول بأن هناك عوامل نفسية وبيولوجية تحدد لنا مستوى الرفاهية النفسية وهي عبارة عن إنفعالات داخلية يعيشها الفرد جراء تقاعده ولقد أسفرت النتائج بمايلي:

. أفراد العينة يتمتعون بمستوى أدنى من المتوسط في الرفاهية النفسية ، فالرفاهية النفسية تتطلب إعطاء قيمة للحياة والمشاركة في أنشطة ذات معنى و السعي لتحقيق الذات وبذل الجهد و التحلي بالصبر لتحقيق مستوى مرتفع من الرفاه النفسي .

. توجد فروق في مستوى الرفاهية النفسية لدى المتقاعدين من المؤسسات العمومية تعزى لمتغير الجنس ، لصالح الإناث كون المرأة قد تحقق التكامل العاطفي من خلال التفرغ للجو الأسري الممتع الذي تعيشه مع الأولاد و العائلة الكبيرة وتكوين علاقات إجتماعية ، فالمرأة بصفة عامة لديها القدرة على الحب والصدقة و التألف مع الآخرين و التي تكون من خلال المناسبات والزيارات المختلفة وعليه فان فرضية الدراسة تحققت .

. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرفاهية النفسية لدى المتقاعدين من المؤسسات العمومية تعزى لمتغير الأجر الذي يعتبر من ضروريات الحياة التي يعيشها المتقاعد فلا إختلاف بين المتقاعد أو الآخر، يمكن القول أن هناك فروقات في مستوى المعيشة في ما يملكه المتقاعد من مال وأملاك خارج نطاق الأجر الحكومي الذي ينتظره الكثير من الطبقة المتوسطة في المجتمع الجزائري وخاصة هذه الفئة التي تعتبر فئة مظلومة كما يراها المجتمع .

. في هذه المرحلة من الحياة يحتاج المتقاعد للقيمة النفسية في المجتمع والشعور بتواجهه المؤثر و تحقيق الذات و الشعور بالسعادة فالمتقاعد يحتاج إلى الأداء النفسي الأمثل و إلى قوة وقدرة على المثابرة تعينه على مواجهة خيبات الأمل و التكيف مع المشكلات والإضطرابات ، كما يرغب المتقاعد في هذه المرحلة من الحياة إلى تقدير الذات وكسب الهبة والنمو الشخصي والثقة بالنفس .

* في الأخير نقدم بعض الإقتراحات والتوصيات :

. الحث على مزيد من الدراسات لهذه الفئة .

. الإستفادة من خبراتهم الطويلة في مجال عملهم في السابق بتوفير مناصب عمل قليلة

الجهد تتماشى مع أعمارهم .

. التركيز على الجانب النفسي لهذه الفئة بيوفير مراكز راحة وإستجمام ونوادي ثقافية ورياضية ودات طابع إجتماعي .



الخاتمة

من خلال ما توصلت اليه الدراسة في الجانب النظري والتطبيقي حول موضوع الرفاهية النفسية حيث جاءت النتائج أن مستوى الرفاهية النفسية متوسط لدى عينة الدراسة وهذا لعدة عوامل ، و حاولنا التحقق من مستوى الرفاهية النفسية لهذه العينة التي حيث توصلنا من خلال تطبيق مقياس ريف على العينة الى أن أفراد العينة يتمتعون بمستوى أقل من المتوسط من الرفاهية النفسية ، كما أنه توجد فروق في مستوى الرفاهية النفسية لدى المتقاعدين من المؤسسات العمومية تعزى لمتغير الجنس ، و لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرفاهية النفسية لدى المتقاعدين من المؤسسات العمومية تعزى لمتغير الأجر ، فالمتقاعد يحتاج لتحقيق ذاته و كسب الهيبة .



قائمة المراجع

قائمة المراجع

1. أحمية سليمان ، (1994) التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية) ، ج2 ، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية ، ط2 .
2. أمل إبراهيم محمود عبد الباقي (2020) تأثير تحسين مستوى اليقظة العقلية المقررة ذاتيًا وأبعادها المختلفة على مستوى الرفاهية النفسية ، مجلة دراسات نفسية ، المجلد 30 ، العدد 01 .
3. الجندي ، نبيل جبرين ، تلاحمة ، وجبارة عيد (2018) درجات الشعور بالعافية النفسية لدى طلبة الجامعات الفلسطينية في محافظة الخليل ، مجلة الدراسات التربوية والنفسية ، جامعة السلطان قابوس، المجلد 11 العدد 02 .
4. حفيظة طالب، وسيلة حسيني، وسيلة كريكور، (2001) " نظام التقاعد في الجزائر"، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم القانونية والإدارية_، جامعة ورقلة ، معهد العلوم الإجتماعية والإنسانية .
5. حمناذ محمد شطا ، (1982) النظرية العامة للأجور والمرتبات - دراسة مقارنة بين النظامين الرأسمالي والاشتراكي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر.
6. الدردير أحمد عبد المنعم (2004) ، دراسات معاصرة في علم النفس المعرفي ، الجزء الاول ، عالم الكتب ، القاهرة .
7. زيد منير لعبيدي(2006) ، إدارة الموارد البشرية ، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع ، عمان ، ط1 .
8. سنان الموسوي (2006) ، إدارة الموارد البشرية و تأثير العولمة عليها ، دار مجدلأوي للنشر و التوزيع ، الأردن ، 2006 .
9. شند ، سميرة محمد شند ، سلومة ، حنان سلامة ، هيبة ، حسام إسماعيل ، (2013) ، مقياس الرفاهية النفسية للشباب الجامعي ، مجلة الإرشاد النفسي ، العدد 01 .
10. عادل حرحوش صالح ، مؤيد سعيد سالم(2006) ، إدارة الموارد البشرية (مدخل الإستراتيجي)، الأردن: عالم الكتب الحديثة، 2006.

11. عبد العزيز ديب (2003) ، قانون العمل الجزائري والتحويلات الإقتصادية، الجزائر ، دار القصة للنشر .
12. عبد المجيد عزي إسماعيل بوكريس، (2006) المتقاعد الجزائري، مجلة منخرطي الإتحادية الوطنية للعمال المتقاعدين، العدد الأول الجزائر أكتوبر
13. محمد الكر، سياسة الأجور في الجزائر " واقع وآفاق " 1990 - 2008 ، (2008) مذكرة تدرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية ، تخصص إدارة الموارد البشرية .
14. محمد محمد إبراهيم، (2009) إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر .
15. مصطفى محمود أبو بكر (2008)، الموارد البشرية كمدخل للميزة التنافسية، الدار الجامعية، مصر .
16. معمريه بشير، (2013)، علم النفس الايجابي، اتجاه جديد لدراسة القوى والفضائل الانسانية، دار الخلدونية، الجزائر .
17. نسرين خوري (2019) ، الرفاه النفسي عند المتقاعدين المصابين بالأمراض المزمنة ، مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية ، المجلد 10 ، العدد 01 .
18. هاشم ، السيد محمد (2010) النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة النفسية والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية وتقدير الذات والمساندة الاجتماعية لدى طلاب الجامعة، مجلة كلية التربية - جامعة بنها ، المجلد 71 ، العدد 30 .
19. هيام ملاط ، (1999) ، الضمان الإجتماعي والتأمينات الإجتماعية في (لبنان والشرق الأوسط) ، منشورات الحلبي القانونية ، لبنان .

القوانين:

- القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد المؤرخ في 83/07/02 الجريدة الرسمية العدد 28 المؤرخة في 1983/07/05 ص 1804 .
- قانون رقم 10/90 المتعلق بعلاقات العمل، المؤرخ في 1990/04/21، الجريدة الرسمية العدد 17 المؤرخة في 1990/04/25،

المرسوم التشريعي رقم 10/94، المتعلق بالتقاعد المسبق، المؤرخ في 1994/05/26،
الجريدة الرسمية، العدد 38،
الأمر رقم 13 /97 المتعلق بالتقاعد النسبي، المؤرخ في 1997/05/31، الجريدة الرسمية
العدد 38، المؤرخة في 1997/06/04،



الملاحق

الملحق رقم 01 : مقياس الرفاهية النفسية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار ثليجي بالأغواط

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا

تخصص علم النفس العيادي



إستبيان

أخي وأختي من المتقاعدين :

هذه مجموعة من الأسئلة التي تتضمن معلومات هامة عن موضوع دراستنا حول " الرفاهية النفسية" علما بأن إجابتك لن تستخدم إلا لفائدة البحث العلمي .
لذا أرجوا من سيادتكم الإجابة عن الأسئلة بدقة وبوضوح من خلال وضع العلامة (x) في الخانة المناسبة .

"شكرا لتعاونكم معنا مسبقا"

➤ الجنس: . ذكر / أنثى

➤ الحالة الاجتماعية: . عازب (ة) / متزوج (ة) / مطلقة (ة) / أرمل (ة)

➤ الأجر المحصل عليه: . ما بين 25000 دج / و30000 دج

. ما بين 30000 دج / و50000 دج

. أكثر من 50000 دج

مقياس الرفاهية النفسية

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق بشدة	موافق	العبارة
					اعبر عن آرائي وان كانت معارضة لآراء معظم الناس
					لا تتأثر قراراتي عادة بما يفعله الآخرون
					لدي ثقة في آرائي حتى ولو كانت مخالفة لراي الاغلبية
					ان اكون سعيدا مع نفسي أكثر اهمية من ان يتقبلني الآخرون
					أنا اشعر بالقلق فيما يعتقدده الآخرون عني او تجاهي
					غالبا أغير رأبي في القرار الذي يعترضه عائلتي واصدقائي
					من الصعب بالنسبة لي للتعبير عن آرائي الخاصة بشأن الموضوعات المثيرة للنقاش
					اجيد إدارة مسؤولياتي اليومية
					اهتم عموما بأحوالي المالية والشخصية
					اتحكم بوقتي لدرجة التمكن من القيام بكل شيء
					يمكنني خلق أسلوب حياة لنفسي يروق لي كثيرا
					لا اشعر بالراحة مع الناس والمجتمع من حولي
					غالبا ما أشعر أن مسؤولياتي ترهقني
					أجد صعوبة في ترتيب أمور حياتي بالطريقة التي ارضي بها نفسي
					من المهم ان نتحدى بالتجارب الجديدة الطريقة التي نفكر بها في أنفسنا
					اشعر بانني تطورت كثيرا كشخص مع مرور الوقت
					انا لا اهتم بالنشاطات التي تزيد من خبراتي
					لا ارغب في ان اجرب طرق جديدة للقيام بالأشياء فحياتي على ما يرام
					عندما افكر في امري، اجد انني كشخص لم اتحسن

الملاحق

					كثيرا وذلك على مر السنين
					لا استمتع بالمواقف الجديدة التي تتطلب مني تغيير طريقي المألوفة عند القيام بالأشياء
					هنالك صدق في المثل " أنه لا يمكن تعليم شخص تقدم في العمر حيل جديدة"
					معظم الناس يروني محب وحنونا
					أستمتع بالمحادثات المتبادلة مع أفراد العائلة أو الأصدقاء
					يصفني الناس بانني شخص كريم ومستعد لأشارك بوقتي مع الآخرين
					أعلم بأنه يمكنني الثقة بأصدقائي وأنهم يمكنهم ان يتقوا بي
					غالبا ما أشعر بالوحدة بسبب قلة اصدقائي المقربين الذين اشاركهم اهتماماتي
					ليس لدي كثير من الناس الذين يرغبون في الاستماع لي عندما اكون في حاجة إلى الحديث معهم
					يبدو لي أن معظم الناس لديهم أصدقاء أكثر مني
					أشعر بنشاط اكبر حينما انفذ الخطط التي اضعتها بنفسي
					أنا أستمتع بوضع خطط للمستقبل والعمل على تحقيقها في الواقع
					أنا أميل إلى التركيز على الحاضر، لأن المستقبل يقودني الى المشاكل
					تبدو نشاطاتي اليومية غالبا تافهة وغير مهمة بالنسبة لي لا يراودني شعور جيد حيال ما انا بصدد انجازه في الحياة
					اعتدت أن اضع أهدافا لحياتي، ولكن تبدو لي الآن مضيعة للوقت
					اشعر احيانا انني فعلت كل ما يلزم فعله في الحياة

الملاحق

					ارتكبت بعض الاخطاء في الماضي، ولكن اشعر أن كل شيء سار على أفضل صورة
					الماضي بتقلباته من نجاح وفشل ، ولكن لا أرغب في تغييره
					عندما أقارن نفسي مع الأصدقاء والمعارف، أشعر أنني راض عن نفسي
					بشكل عام، اشعر بالثقة والإيجابية حول نفسي
					أشعر أن الكثير من الناس الذين أعرفهم قد استفادوا من الحياة أكثر مني
					أشعر بخيبة أمل من انجازاتي في الحياة
					ربما لا يكون تقديري لذاتي ايجابي كما يشعر الآخرون اتجاه انفسهم

الملحق رقم 02 مخرجات spss:

		الجنس			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	11	36.66	36.66	36.66
	انثى	19	63.33	63.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

		الاجر			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ما بين 25000 دج / و 30000 دج	9	30	30	30
	ما بين 30000 دج / و 50000 دج	11	36.66	36.66	36.66
	أكثر من 50000 دج	10	33.33	33.33	33.33
	Total	30	100.0	100.0	

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
881.	39

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الكل	ذكر	11	81.3611	6.80	2.98758
	انثى	19	88.214	9.74	6.16945

Independent Samples Test

الملاحق

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
الكل	Equal variances assumed	4.858	.036	-3.31	28	.788	-1.72851	6.36840	-14.77358	11.31657
	Equal variances not assumed			-.252	17.564	.804	-1.72851	6.85476	-16.15552	12.69851

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	190.399	2	95.199	31.	.733
Within Groups	8197.068	27	303.595		
Total	8387.467	29			