

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا  
كلية الدراسات العليا  
معهد تنمية الأسر والمجتمع

المشكلات التي تواجه الضباط المتقاعدين من القوات المسلحة  
من منظور الخدمة الإجتماعية  
دراسة ميدانية للمتقاعدين من القوات البرية  
(في الفترة من 2018 - 2021)

**Problems Facing Retired Officers Pension from the  
Perspective of Social Services  
(Afield Study on Retired Officers 2018 – 2021)**

بحث مقدم لنيل درجة دكتوراه الفلسفة في الخدمة الإجتماعية

إشراف  
1- أ.د/ محمد البدوي الصافي – المشرف  
2- د. / نشوى بخيت إدريس – مساعد المشرف

إعداد الباحث  
ذكي بابكر عبد العزيز علي

2018م

# بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## الآية

قال تعالى : ( مِّنَ الْمُؤْمِنِينَ رِجَالٌ صَدَقُوا مَا عَاهَدُوا اللَّهَ عَلَيْهِ فَمِنْهُمْ مَّن قَضَىٰ نَحْبَهُ وَمِنْهُمْ مَّن يَنْتَظِرُ وَمَا بَدَّلُوا تَبْدِيلًا ) صدق الله العظيم

الأحزاب الآية (23)

## الإهداء

أهدي هذا البحث إلى كل الأساتذة الأجلاء بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا وجامعة الخرطوم وكل الذين قدموا لي النصح العلمي الذي أعانني علي إتمام هذا البحث. كما أهديه إلى القيادة العامة لقوات الشعب المسلحة ووزارة الدفاع ورئاسة الأركان وقيادة القوات البرية وهيئة الأمن والإستخبارات العسكرية وإدارة الخدمات الإجتماعية وأكاديمية نميري العسكرية.

كما أهديه إلى والدي العزيز وإخوتي وأبنائي وبناتي وزوجاتي العزيزات وإلى كل الأهل والأصدقاء داخل وخارج السودان وكل زملائي وزميلاتي الذين أعانوني بالرأي السديد. كما أهديكم جهدي المتواضع لإخراج هذا البحث بصورته التي بين أيديكم .

الباحث

## الشكر والعرفان

الشكر أجزله لله ثم لجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ومعهد تنمية الأسرة والمجتمع وأساتذتي الأجلاء الذين كان لهم القدر المعلا لإخراج هذه الدراسة بالصورة التي آمل أن تكون نالت رضاكم وفي مقدمتهم أ د: محمد البدوي الصافي والدكتورة نشوى بخيت إدريس اللذان أشرفا علي هذه الدراسة وقدموا لي النصح والإرشاد ولم يألوا جهداً حتى آخر لحظة والدكتور محمد يوسف أحمد المصطفى والدكتور عادل عربي عميد معهد تنمية الأسرة والمجتمع بجامعة السودان ومدير أكاديمية نميري العسكرية والسادة الضباط والموجهين بأكاديمية نميري الذين أعانوني بالمعلومات لإخراج هذه الدراسة بالصورة التي بين أيديكم.

الباحث

## جدول المحتويات

رقم الصفحة	عنوان الجدول
أ	الآية
ب	إهداء
ج	شكر وعرفان
د	جدول المحتويات
و	قائمة الجداول
ز	المستخلص
ح	ABSTRACT
	الإطار العام للدراسة
2	المقدمة
2	مشكلة الدراسة
3	الأهمية العلمية
3	أهداف الدراسة
3	تساؤلات الدراسة
4	منهجية الدراسة
4	حدود الدراسة
4	مصطلحات الدراسة
4	مجتمع وعينة الدراسة
5	مفاهيم الدراسة
	الفصل الأول: النظريات المفسرة والدراسات السابقة
10	المبحث الأول : النظريات المفسرة للدراسة
10	- نظرية الأنساق الإجتماعية
12	- نظرية الدور
16	- نظرية التبادل الإجتماعي
18	المبحث الثاني : الدراسات السابقة
	الفصل الثاني : المشاكل التي تواجه المتقاعدين
28	المبحث الأول: المشاكل النفسية
32	المبحث الثاني: المشاكل الإجتماعية
35	المبحث الثالث: المشاكل الإقتصادية
	الفصل الثالث : تجارب بعض الدول في حل المشكلات التي تواجه الضباط المتقاعدين

44	التجربة المصرية
45	التجربة الأردنية
47	التجربة السورية
48	التجربة الامريكية
49	التجربة الكويتية
50	تجربة دولة الامارات
	الفصل الرابع: الرعاية الإجتماعية للضباط المتقاعدين
54	المبحث الأول: مهنية الخدمة الاجتماعية
61	المبحث الثاني: الخدمة الاجتماعية العسكرية
65	المبحث الثالث: مؤسسة قدامي المحاربين في السودان
	الفصل الخامس: الدراسة الميدانية
73	الاجراءات المنهجية للدراسة
75	تحليل البيانات ومناقشة التساؤلات
96	النتائج
98	الخاتمة
99	التوصيات
100	المصادر والمراجع
	الملاحق

## قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول
75	جدول رقم (1) يوضح توزيع المبحوثين حسب النوع
75	جدول رقم (2) يوضح العمر توزيع المبحوثين حسب عند الإحالة للمعاش
76	جدول رقم (3) يوضح توزيع المبحوثين حسب تاريخ الدخول للخدمة
77	جدول رقم (4) يوضح توزيع المبحوثين حسب الرتبة أو الوظيفة عند الإحالة
78	جدول رقم (5) يوضح توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي
78	جدول رقم (6) يوضح توزيع المبحوثين حسب الحالة الاجتماعية
79	جدول رقم (7) يوضح توزيع المبحوثين حسب عدد أفراد الأسرة
79	جدول رقم (8) يوضح توزيع المبحوثين حسب عدد الأبناء والبنات بالمراحل الدراسية
80	جدول رقم (9) يوضح توزيع المبحوثين حسب نوع التقاعد الذي تمت الإحالة به
80	جدول رقم (10) هل أنت مقتنع بأسباب إحالتك
81	جدول رقم (11) ماهو شعورك عند سماع نبأ الإحالة على التقاعد
81	جدول رقم (12) ماهو شعورك نحو من تعتقد انهم سبب إحالتك
82	جدول رقم (13) هل نبأ إحالتك أثر عليك نفسياً
82	جدول رقم (14) هل تقاعدك للمعاش أثر على الزوجة أو الزوجات
83	جدول رقم (15) هل أدت إحالتك على المعاش لتقليل مكانتك الاجتماعية
84	جدول رقم (16) ماهي الوسيلة المستخدمة للوصول لمكان العمل
84	جدول رقم (17) هل تعتقد أن لديك القدرة على العطاء في خدمة الحكومة بعد التقاعد
85	جدول رقم (18) وضح علاقة السلطة مع الأسرة
85	جدول رقم (19) هل الراتب التقاعدي يغطي الصرف على الاسرة
86	جدول رقم (20) ما نوع مصدر دخلك بعد التقاعد
86	جدول رقم (21) هل تمنح تذاكر سفر داخل البلاد
87	جدول رقم (22) يوضح مصادر علاج الاسرة
87	جدول رقم (23) هل قابلتك صعوبات في ايجاد السكن المناسب بعد التقاعد
88	جدول رقم (24) هل واجهتك صعوبات في اجراء خلو الطرف
88	جدول رقم (25) ماهي نوع الصعوبات التي واجهتك في صرف استحقاقاتك
89	جدول رقم (26) هل هنالك مميزات مؤسسات التعليم للأبناء بعد التقاعد
89	جدول رقم (27) في حالة العلاج بالخارج هل تساهم الرعاية الاجتماعية في علاج أسرتك
90	جدول رقم (28) هل ساهمت الرعاية الاجتماعية في توفير وظيفة او عمل بعد التقاعد
90	جدول رقم (29) الدعم المقدم لك ولأسرتك من قدامى المحاربين بعد التقاعد
91	جدول رقم (30) هل وظفت استحقاقاتك بعد الصرف للمعاش بأي مشروع
91	جدول رقم (31) ما طبيعة العمل بعد التقاعد
92	جدول رقم (32) ما نوع العمل الذي تمارسه بعد صرف فوائده مابعد الخدمة
92	جدول رقم (33) هل إستفدت من مؤسسات وصناديق التكافل الاجتماعي التابعة للقوات المسلحة
93	جدول رقم (34) في رأيك ما هو أفضل ما تقدمه هذه المؤسسات والصناديق لارباب المعاشات
93	جدول رقم (35) ما هي المجالات التي يمكن أن تعطي فيها لخدمة الحكومة بعد التقاعد
94	جدول رقم (36) ما هي مقترحاتك لحل مشاكل أرباب المعاشات

## المستخلص

هدفت الدراسة للتعرف على الآثار النفسية والاجتماعية والإقتصادية التي يملها التخلي عن بعض الضباط عن طريق إحالتهم للمعاش بالرغم من تميزهم بالكفاءة والخبرة وتجاربهم المتعددة في مجالهم بسبب الفصل التعسفي والتقاعد قبل اكمال فترة البقاء في الرتبة والأسباب السياسية ، كما أنه لا يوجد أسلوب أمثل لتأهيل الضباط لأغراض التقاعد، ولذلك توصلت الدراسة بأن عدد كبير من المتقاعدين غير مقتنعين بسبب احالتهم ويصابون بأحباط شديد وعدم رضا تجاه من يعتقدون أنهم تسببوا في احالتهم للتقاعد مما يجعلهم يتأثرون نفسياً هم وأسرهم بنياً الاحالة، خاصة اذا كان الفصل تعسفي، وأن الضابط المفصول تعسفاً يشعر بأن لديه القدرة على البذل والعطاء لذلك هذه الاحالة بأنواعها تؤثر على دخله لفقده امتيازات كان يتعاطاها وهو في الخدمة وتخفيض من الراتب التقاعدي ويصبح المرتب التقاعدي بدون امتيازات، أوصت هذه الدراسة بأن تتم الإحالة حسب الضوابط واللوائح والقوانين المعمول بها في كل جيوش العالم للتقاعد، وابعاد الضباط من الانتماءات للتنظيمات السياسية، كما يجب تفعيل دور الرعاية الاجتماعية للمتقاعدين في مخصصاتهم كل حسب رتبته التي تقاعد بها كالعلاج بالخارج والمنحة للعديد وتذاكر السفر خاصة للعلاج بالخارج.إستخدم الباحث المنهج الوصفي، ثم جمع البيانات بواسطة الإستبيان بإختيار عينة عشوائية منتظمة تضم 100 من ضباط القوات البرية المتقاعدين برئاسة الأركان المشتركة ، تم تحليل البيانات بإستخدام التحليل الإحصائي SPSS ومن خلاله تم إستخدام التكرارات والنسب المئوية،توصلت الدراسة لعدد من النتائج منها أن الراتب التقاعدي لا يغطي الصرف للأسرة بعد التقاعد وأن أغلبهم يواجهون صعوبات في إيجاد السكن المناسب بعد إحالتهم للمعاش ، وقد شعر أغلبهم بإحباط عند الإحالة للمعاش ، عليه أوصت الدراسة بضرورة الإستعانة بالمتقاعدين كجهات استشارية بوحدهم السابقة والإهتمام بتقديم الدعم المادي بإستمرار من ضمن الرعاية الاجتماعية الخاص بهم.

## **Abstract**

The study aims at the psychological social and economic impacts which dictated by sending them to pension even though they were efficient and have good experience in their field of specialization. This is due to random cancellation and sending to pension before the complete their duration in rank and political reasons. The study research that a great number of pensioners were not confrined by this method of sending them into pension and exposed to depression and not accepting what is dictated by those who made them psychologically affected both with their families by their sending to pension, particularly is the cancellation is randomly those officers who were randomly cancelled feel that he has the power to give. Such sending to person affect his income because he loses previlages during his services and deducted from his pension.

This study recommended that the cases should be dealt with according to control measures, regulations and valid laws in all world armies concerning officer in officers.

The researcher made use the descriptive method, collecting data by questionnaire by choosing a random symbol including 100 of land officers and then analyzing data by SPSS (special packages for social sciences). Through these recurrances have been used and also percentages.

The study reached a number of findings: the pension salary is not covering the family expenses. Most of them face difficulties in finding suitable housing after sending to pension. Most of them are very depressed after being send sending them to pension.

The study recommended that those who were in pension should made he useful as consultant bodies in their previous units. Also to care for present material support amang their social care concerning them.

# الإطار العام للدراسة

## مقدمة:-

القوات المسلحة كمؤسسة لتجمع أعداد كبيرة من الضباط العاملين بمختلف أفرعها الرئيسية تعتمد في تصنيفها علي بناء هرمي إقتضته خصوصية تنظيمها ، كان لا بد إلى التجديد والتغذية الأمر الذي يستدعي إحالة عدد من الضباط إلي التقاعد رغم ما يحمله هؤلاء من مؤهلات وكفاءات وخبرات وفي أعمار وسيطة تمثل ربع العمر وقمة النضج وذروة العطاء ، والمتابع لشرائح الضباط المتقاعدين يجد أنها من أكثر الشرائح في المجتمع فقراً ، وما يمنح من معاش لا يفي بأدني متطلبات الحياة ، أو من الفئة التي تلقت تعليماً قبل الإلتحاق بالقوات المسلحة كالعناصر الفنية أو المهنية أو من نالوا التأهيل إستعداداً للترجل بعد أداء الخدمة ، حيث منهم من يتقاعد لأي أسباب كانت ومنهم من يكمل سنين الخدمة وهو قادر علي العطاء ، والأمثلة متعددة تعدد أسباب التقاعد نفسه ، ولكن كل هذه الفئات تلتقي في ما هو المؤهل التعليمي الذي يؤهل لمواصلة الحياة العملية بعد التقاعد أي ولوج نسق مهني جديد في الخدمة المدنية لتحسين أوضاع المتقاعد وأسرته والمشاركة في بناء وتعمير الوطن ، ومن اللوائح التي تنظم التقاعد بالنسبة للضباط كانت كل علي حسب رتبته والسن التي وصلها بهذه الرتبة ولكن عدلت اللائحة في العام 2016م لتكون سن المعاش عامة للضباط (65) سنة .

## مشكلة الدراسة :-

طبيعة التدرج الهرمي الذي يميز العمل بالقوات المسلحة يملى ضرورة التخلي عن بعض الضباط عن طريق إحالتهم علي التقاعد بالرغم من ما يتميزون به من كفاءة عالية وخبرات وتجارب عديدة وفي أعمار وسيطة تمثل سنين القوة والعنفوان والعطاء كما أن القوانين التي تنظم عملية التقاعد بها العديد من جوانب القصور التي تحتاج إلى علاج إضافة إلى العامل الإقتصادي الذي أثر كثيراً على القوة الشرائية للراتب التقاعدي وبالتالي أصبح لا يفي بحاجات الضباط المتقاعدين وفي الآونة الأخيرة كثرت الشكاوى من المتقاعدين العسكريين من مختلف الرتب وتتلخص في أن البعض تم فصله تعسفياً ، والبعض تم فصله قبل إكمال فترة البقاء في الرتبة ومجموعة أخرى فصلت لأسباب سياسية ، ولكنهم لا يحرّموا من حقوقهم وإميازاتهم المعاشية التي تعتبر حق من حقوقهم . فهذه الطرق التي يحال بها المتقاعدين إضافة إلي قصور القوانين أفرزت العديد من المشكلات الإجتماعية والنفسية والإقتصادية .

كما أن القوات المسلحة نفسها في حاجة إلي دراسة موضوعية تسترشد بها في مواجهة مشاكل المتقاعدين ، وذلك بوضع سياسة واضحة بكيفية الإستفادة من هذا الكم الهائل من المتقاعدين يراعى فيها الجوانب الإجتماعية ، ومن أهم المشكلات التي تواجه المتقاعدين هو أنه لا يوجد أسلوب أمثل لتأهيل الضباط لأغراض التقاعد ، فجدد البعض منهم يكون في الدوام اليومي إلي آخر لحظة وبمكتبه يفاجئ بإشارة أو كشف عام أنه أحيل للتقاعد.

## أهمية الدراسة:-

### الأهمية العلمية:

- 1- تسليط الضوء على المشاكل التي تواجه المتقاعدين من ضباط القوات المسلحة ودراستها من منظور الخدمة الإجتماعية .
- 2- زيادة الدراسات في مجال الخدمة الاجتماعية العسكرية.
- 3- مد المكتبات بهذا النوع من الدراسة للإستفادة منها في مجال البحث العلمي في المدى البعيد ومساعدة متخذي القرار .

### الأهمية العملية:

- 1- تتبع أهمية هذه الدراسة من معرفة الأوضاع المعيشية في ظل الواقع الإقتصادي الراهن للضباط المتقاعدين.
- 2- تعالج هذه الدراسة أثر الراتب التقاعدي الذي أصبح قاصراً على الإيفاء بتلبية الحاجات وما يترتب عليه من مشكلات إقتصادية وإجتماعية .
- 3- معرفة الآثار المترتبة علي التقاعد لدى أسر الضباط المتقاعدين من نواحي الحياة وطرق مجابهة هذه الآثار .

### أهداف الدراسة:

هدف رئيسي يتمثل في : معرفة المشكلات التي تواجه الضباط المتقاعدين من القوات المسلحة، ويتفرع منه:

- 1- الكشف عن الآثار النفسية الناتجة لما بعد التقاعد بالمعاش .
- 2- توضيح الآثار الاجتماعية الناتجة لما بعد التقاعد بالمعاش .
- 3- معالجة الآثار الاقتصادية الناتجة لما بعد التقاعد بالمعاش .
- 4- التعرف علي مدى الاستفادة من عائد المكافأة بعد التقاعد .
- 5- التعرف على مستوى خدمات الرعاية الاجتماعية لأسر المعاشيين .

### تساؤلات الدراسة :-

تساؤل رئيسي: هل هنالك مشاكل نفسية وإجتماعية وإقتصادية تواجه متقاعدي ضباط القوات المسلحة؟ ويتفرع منه:

- 1- ما مدى التأثير النفسي الناتج عن التقاعد للضباط المعاشيين؟
- 2- هل يؤثر التقاعد بالمعاش علي الجوانب الاجتماعية للضباط المتقاعدين؟
- 3- هل تتأثر الجوانب الاقتصادية بعد التقاعد للضباط بالمعاش؟
- 4- ما مدى كفاية نوع خدمات الرعاية الاجتماعية التي تقدم لأسر الضباط المتقاعدين؟

5- إلى أي مدى يستفيد المعاشي من مستحقته المالية بعد التقاعد؟

#### منهجية الدراسة :-

إستخدم الباحث الدراسة الوصفية التحليلية بإستخدام منهج المسح الإجتماعي عن طريق العينة وهو من طرق البحث الإجتماعي التي يتم فيها تطبيق خطوات المنهج العلمي تطبيقاً علمياً على دراسة ظاهرة أو مشكلة إجتماعية أو أوضاع إجتماعية معينة سائدة في منطقة جغرافية بحيث نحصل على كافة المعلومات التي تصور مختلف جوانب الظاهرة المدروسة وبعد تصنيف وتحليل البيانات يمكن الإستفادة منها في الأغراض العلمية أو هو طريقة لجمع بيانات من أعداد كبيرة من المبحوثين عن طريق الإتصال بمفردات مجتمع البحث سواء كان اتصال مباشراً أو وجهاً لوجه أو عبر الهاتف أو سمعياً من خلال استمارات تحتوي على أسئلة وهو المنهج المناسب لهذه الدراسة ومن خلال طرح الإستبيان المناسب لهذه الدراسة عمد الباحث إلى استخدام الأسلوب الإحصائي من خلال طرح الإستبيان في شكل أسئلة هادفاً من ذلك الوصول إلى بيانات واقعية يجري تحليلها للوصول إلى مؤشرات صادقة دون اللجوء إلى أحكام مسبقة وذلك من أجل الحياد كما تم إجراء العديد من اللقاءات مع رئيس شعبة المعاشات بشؤون الضباط بالقوات المسلحة ، وإجراء الدراسات المقارنة من خلال عرض تجارب بعض الدارسين . جرى الإطلاع خلال هذه الدراسة على بعض القوانين واللوائح كقانون معاشات ضباط قوات الشعب المسلحة وتعديلاته المختلفة كذلك تم الإسترشاد بلائحة الترفيات إلى جانب العديد من المراجع والبحوث التي تعرضت لهذا الموضوع ومن خلال البحث إعتدنا على الدراسة الوصفية التحليلية واستخدام منهج المسح الاجتماعي لكل جزئيات الدراسة وفق ترتيب منطقي بالصورة التي تخدم الهدف من هذه الدراسة .

#### حدود الدراسة :-

**الإطار المكاني:** محلية الخرطوم (مدينة الصحافة بولاية الخرطوم ) الإطار المكاني للدراسة  
**الإطار البشري:** ضباط القوات البرية برئاسة الأركان المشتركة برج المعاشيين بمحلية الخرطوم بمدينة الصحافة ولاية الخرطوم .

**الإطار الزمني :** في الفترة الزمنية من 2017م الي 2021م

**مجتمع وعينة الدراسة :** عينة عشوائية منتظمة تم أخذها من المعاشيين المسجلين بقوائم السجل الدائم للضباط المتقاعدين ببرج معاشيي القوات المسلحة ، تم أخذ 100 معاشي وتم عمل قرعة بالأرقام من 1 - 10 عبارة عن 10 معاشي من ضباط القوات البرية .

#### تعريف مصطلحات الدراسة:

**الرعاية الاجتماعية :-** هي جزء من الخدمات التي تقدمها القوات المسلحة ممثلة في الخدمات الاجتماعية للضباط الذين تمت احوالتهم للتقاعد بالمعاش (بدوي، 1986م ، 14).

**الضابط :-** هو الشخص الذي يتم تعيينه بقرار جمهوري بعد أن ينال التدريب الكافي بكلية عسكرية لتأهيله كضابط بالقوات المسلحة (الحسن ، 1988 ، 110) .

**سن المعاش :-** هي السن التي يتم تحديدها لكل رتبة للتقاعد عن العمل وفق الضوابط المتبعة في لوائح القوات المسلحة السودانية (بسطوي ، 1989 ، 10) .

## **مفاهيم الدراسة الرعاية الإجتماعية :-**

الرعاية الإجتماعية كل ما يقدم من جهود وخدمات ومساعدات مادية أو معنوية من أفراد أو مؤسسات حكومية أو أهلية أو دولية ، الى أفراد أو جماعات ممن تنقصهم حاجات مادية أو معنوية بهدف إعادتهم ، وتحسين أوضاعهم وسد حاجاتهم، ورفع معنوياتهم ، وإدماجهم في المجتمع وذلك من خلال التفاعل المباشر مع المحتاجين أو من خلال توفير البرامج الهادفة على تحسين أوضاعهم المادية والمعنوية .

عرفها أحمد مصطفى خاطر: بأنها نظام لإحداث التغيير يضم عدداً من الوظائف والخدمات التي تقابل الإحتياجات الإجتماعية إلى جانب الإمكانيات التي توفرها الأسرة وجماعات المجتمع .( خاطر 1997م ص 25 ) .

كما عرفها أحمد كمال أحمد: بأنها الكل من الجهود والبرامج والخدمات العلاجية والوقائية والانشائية المنظمة التي تتولاها المؤسسات الحكومية والأهلية والدولية لمواجهة حاجات الأفراد الضرورية الحالية والمستقبلية ليتحقق لأفراد هذا المجتمع النمو والرخاء ( أحمد 1998م ص 12) .

تعريف أحمد زكي بدوي : يعرفها الدكتور أحمد بدوي بأنها نسق منظم من الخدمات الاجتماعية والمؤسسات يرمي الى مساعدة الأفراد والجماعات للوصول الى مستويات ملائمة للمعيشة والصحة وعلاقات اجتماعية سوية بين الأفراد عن طريق تنمية قدراتهم وتحسين الحياة لهم بما يتفق مع حاجات المجتمع (بدوي 1986م ص 20) .

عرفها الباحث بأنها هي جزء من الخدمات التي تقدمها القوات المسلحة ممثلة في الخدمات الإجتماعية للضباط الذين تمت إحالتهم للتقاعد بالمعاش .

التعريف الإجرائي : يعرف الدعم الإجتماعي بأنه إحساس المرء بأن هناك مساعدة متاحة له أو بمساعدة فعلية حصلت له ، أو عن طريق قياس درجة إندماج الشخص مع الشبكة الإجتماعية .

## **مفهوم الدعم الإجتماعي :**

يعتبر الدعم الإجتماعي من أساليب التعامل التي يلجأ إليها مختلف الأفراد في مواقف السراء والضراء وهو يشير الي السند المادي والمعنوي الذي يقدمه فرد لفرد ما يكون بحاجة اليه خاصة في مواقف الضراء التي يحتاج فيها إلى من يواسيه ويخفف عنه آلام الإحباط ويشاركه الأحران في المصائب ويشد أزره في الشدائد والنكبات ويشجعه علي التحمل والصبر والإحتساب في المواقف الصعبة .

1. هو أن يشعر الشخص بالرعاية والمساعدة من المحيطين به وأن يعتبر نفسه فرداً من شبكة اجتماعية داعمة وقد تكون هذه الموارد الداعمة عاطفية مثل: الحنان أو محسوسة مثل: المساعدة المالية أو إعلامية مثل: تقديم المشورة أو تكون بشكل رفقة مثل: الشعور بالإنتماء (Wikipedia.org). نشر بتاريخ 2012/4/21م تم الإطلاع عليه بتاريخ 2018/8/12م).

2. ويعرف لبيور الدعم الاجتماعي على أنه الإمكانيات الفعلية أو المدركة للمصادر المتاحة في البيئة الاجتماعية للفرد التي يمكن إستخدامها للمساعدة وخاصةً شبكة علاقاته الاجتماعية التي تضم كل الأشخاص الذين لهم إتصال إجتماعي منتظم بشكل أو بآخر مع الفرد وتضم شبكة العلاقات الاجتماعية في الغالب - الأسرة والأصدقاء وزملاء العمل . وليست كل شبكات العلاقات الاجتماعية دعماً ، بل الدعم منها يميل الي مساندة صحة ورفاهية متلقي الدعم . (خميسة قنون وسمية عليوة نسخة محفوظة ، نشر بتاريخ 2012/4/21 تم الاطلاع عليه بتاريخ 2018/8/12 manifestation univeargh).

3. ويعرف مرسي ابراهيم كمال الدعم الاجتماعي على أنه مساعدة الإنسان لأخيه الإنسان في مواقف يحتاج فيها إلي المساعدة والمؤازرة ، سواء كانت مواقف سراء (نجاح وتفوق) أو مواقف ضراء (فشل وتأزم) فالإنسان يحتاج مشاركته أفراحه وسعادته بالنجاح فيزداد به سعادة وسروراً ويحتاج في مواقف الضراء الى من يواسيه ويخفف عنه آلام الإحباط. (د. كمال إبراهيم و عوزة محمد. 1984م ص1)

عرفه الباحث بأنه إحساس المرء بأن هناك مساعدة متاحة له أو بمساعدة فعلية حصلت له ، أو عن طريق قياس درجة إندماج الشخص مع الشبكة الاجتماعية.

### التقاعد:

التقاعد يعني السن التي ينسحب فيها العامل نهائياً من الهيئة العاملة ويتوقف مجهوده الانتاجي . او هي السن التي يقدر فيها المشرع ان الموظف غير قادر على أداء العمل المناط به بكفاية وفاعلية بسبب تقدمه غي العمر .

- هي النقطة التي يتوقف الشخص فيها عن العمل تماماً يتم إحالة العديد من الناس إلي التقاعد عندما يصبحون غير قادرين للعمل بسبب كبر السن . ( نسخة محفوظة على موقع واي بلك مشين بتاريخ 4 ديسمبر 2008 اطلع عليها بتاريخ 2018/7/15)

- كل شخص مواطن تنتهي خدمته ويستحق عليها معاشاً شهرياً وفقاً للشروط التي حددها قانون المعاشات . ( المعجم الوسيط ، مجمع اللغة العربية بالقاهرة 1960 .almougem.Com).

- السن القانونية للتوقف عن مزاولة العمل بالوظيفة وصرف مبلغ شهري لمعاشه (معجم المعاني الجامع عبد الغني أبو العزم . almougem.com).

- التعريف الإجرائي : السن التي يتم تحديدها لكل رتبة للتقاعد عن العمل وفق ضوابط معينه.

## الأسرة:

يعتبر كل فرد مستقل في معيشته (أسرة) وكذلك مجموعة من الاصدقاء الذين يعيشون عيشة منزلية واحدة وكذلك المؤسسات الاجتماعية التي ترعى مئات الاطفال ، او هي التي تتألف من الزوج والزوجة الابناء وبعض الاقارب ، او هي جماعة اجتماعية اولية تقوم على الزواج وتتكون من زوج وزوجة مع ابنائهما او دون اولاد واحيانا تتكون من أب وابناءه او ام وابنائها.

- 1- الأسرة كجماعة إجتماعية هي جماعة من الأشخاص (شخصين أو أكثر يرتبطون برباط الدم أو الزواج أو التبني ويعيشون في مكان إقامة واحد (Uoung – 1966 P 320)
- 2- هي عبارة عن جماعة من الأشخاص يربطهم رابط الزواج أو الدم أو التبني ويكونون بيتاً واحداً ويفاعلون مع بعضهم البعض في إطار الأدوار الاجتماعية المحددة كزوج وزوجة وأب وأم وابن وابنة وأخ وأخت وهم يخلقون لأنفسهم ثقافة عامة متميزة (Purgess1960 p8)
- 3- هي عبارة عن علاقة مستمرة ، دائمة بين الزوج والزوجة بغض النظر عن وجود أبناء لهم وتعد الناحية الجنسية من أهم مميزاتهما وقد تضم الأسرة أفراداً آخرين غير الزوجين والأبناء ينتمون إليها بصلة القرابة (Ogpurn 1960 p441).

4- التعريف الإجرائي : الأسرة هي جماعة إجتماعية تتكون من زوج وزوجة وأبناء وبنات يقطنون في إقامة مشتركة بغرض تكوين مجتمع مترابط ومتعاون في بنائها وتطويرها وإخراجها للمجتمع.

## التدريب:

التدريب هو تلك الجهود التي تهدف الى تزويد الموظف بالمعلومات والمعارف التي تكسبه المهارة في أداء عمله أو تنميته وتطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات بما يزيد من كفاءته في أداء عمله أو بعده لأداء ذات مستوى أعلى في المستقبل القريب .

1- د.السيد محمد عمران:عرف التدريب بأنه محاولة لتغيير سلوك الأفراد بجعلهم يستخدمون طرقاً وأساليباً مختلفة في أداء الأعمال يجعلهم يسلكون شكلاً مختلفاً بعد التدريب عما كانوا عليه قبله.

مشروع قانون العمل المعنوي (عمران ، الجزء الاول ص 192)

2-أحمد الشيخ: عرف بأنه النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والإتجاهات التي تجعله صالحاً لمزاولة عمل ما. مفهوم عملية التدريب وأهميتها ودوافعها.(الشيخ ، 2018 ، ص11)

3- الأكاديمية البريطانية العربية للتعليم العالي:أن التدريب هو عملية إكساب الخبرة ثم صقل هذه الخبرة للوصول لمرحلة الإجادة ، وينطوي ذلك علي تكرار لنفس الأداء ، ولكن في كل تكرار

تحدث إضافة جديدة . ( abahe.co.uk بتاريخ 2018 ص12 )

4- التعريف الإجرائي : هو عملية تعليمية متخصصة وموجهه بهدف إكساب المتدرب خبرة محدد.

## التأهيل:

التأهيل هو إعادة التكيف أو إعادة الإعداد للحياة في النواحي الجسمية والعقلية والاجتماعية والمهنية والإقتصادية والتأهيل يساعد الفرد في مجالات مختلفة مثل المجال الطبي والاجتماعي والمهني .

1- تعريف ريجر وماكي (2004) : هو إعادة الأفراد والأماكن والأشياء بالأوضاع السابقة او الي تجديدها وترميمها وفي كل من هذه السياقات المتنوعة ثمة إشارة ضمنية للعودة الى حالة جيدة او صحية او نشاط مفيد وبناء . (davalfiker.com)

2- تعريف سبنسر عام (1961) م: التأهيل هو عملية إعادة تنظيم وبناء في طاقات الفرد زبالإعاقة لكي يستطيع هذا الفرد أن يتفاعل مع البيئة التي يعيش فيها ويسهم في أنشطتها ويتصل بعدد من أفراد المجتمع ويتوافق مع العالم من حوله ويتضمن ذلك تنمية مقدرته علي القيام بالجهد البدني اللازم لأنشطة الحياة اليومية وتحقيق أفضل استفادة من طاقاته الذهنية والاجتماعية.(أسس علم الحياة نشر بتاريخ: 2013/12/18م)

3- التأهيل هو العملية التي نساعد فيها الفرد ذا الإعاقة علي تحقيق طاقاته وأهدافه في النواحي البدنية والعقلية والنفسية والاجتماعية والإقتصادية.( سيدنيفيد عام (1956) ص (14)

4- التعريف الإجرائي : التأهيل هو الإستفادة من البرامج والأنشطة الإجتماعية والطبية والتعليمية والمهنية المتوفرة في المجتمع .

# الفصل الأول

## النظريات المفسرة والدراسات السابقة

## المبحث الأول النظريات المفسرة للدراسة

### تمهيد :

لا نستطيع فهم النظريات والقوانين العلمية دون فهم وإستيعاب الفرضيات والمفاهيم التي تشكل المادة الأساسية للنظريات والقوانين . فالفرضية هي مجموعة من الأفكار والآراء والمفاهيم والحقائق غير المبرهنة وغير المعززة بالأرقام والبيانات والحجج الإحصائية والرياضية التي تثبت صحتها وواقعيتها وموضوعيتها وقدرتها على تفسير جانب من جوانب الواقع الإجتماعي أو الحياة العقلية والسلوكية التي تميز الأفراد والجماعات في المجتمع . والفرضية تبنى من الأفكار والآراء (Notions) التي يكتسبها الأفراد من بيئتهم وواقعهم ومن تجارب احتكاكهم وتفاعلهم مع الآخرين ومن مصالحهم الشخصية وطموحاتهم الحياتية وخصالهم الخلقية المتميزة . ولا يمكن إعتبار هذه الأفكار والآراء التي يتمسك بها الأفراد صحيحة أو غير صحيحة نظراً لكونها معبرة عن حياتهم الذاتية والنفسية . ولكن هذه الأفكار والآراء يمكن أن تتحول إلى فرضية أو فرضيات فيما إذا رتبت ترتيباً عقلانياً وعلمياً ودونت بأسلوب كتابي متميز يعبر تعبيراً واضحاً عن أفكاره وآراء الكاتب تجاه قضية أو ظاهرة أو موضوع معين ، والفرضيات كثيرة ومتعددة فهي تصنف الى أبواب مختلفة تتعلق بجوانب الحياة المختلفة أو تتعلق بالعلوم التي إهتدى إليها الإنسان منذ بداية الخليقة وحتى الآن . ولكل علم فرضياته الأكاديمية الصرفة التي يهتم بها ويحاول إختبارها وتجريبها لكي تتحول الى نظريات قادرة على تفسير بعض الظواهر العلمية التي تحتاج إلى فهم وإدراك كاملين ، نظريات يمكن ان تستعمل في حل المشكلات والملابسات الموضوعية التي يعاني منها الإنسان والمجتمع . وتتحول الفرضية الى نظرية إذا إستطاع العالم او المختص برهان صحتها وإثبات مفاهيمها من خلال إجراء الدراسة النظرية او الميدانيةويمكن تحويل النظرية الى قانون كوني إذا كانت قادرة على تفسير الظاهرة أو النظام أو المشكلة تفسيراً منطقياً وعلمياً وعقلانياً مهما تكن ظروف وملابسات وأجواء الظاهرة أو المشكلة ومهما يكن موقعها الزماني أو المكاني . والقانون الكوني يتمتع بدرجة عالية من الصحة والثبات من حيث حقائقه وتماسكه وعلميته ودرجة عقلانيته .

### نظرية الأنساق الإجتماعية :

هي نظرية تعتبر الفرد نسقاً إجتماعياً وكذلك كل جماعة وكل مؤسسة وكل مجتمع محلي وأيضاً كل مجتمع قومي ، وعلى أساس كل نسق إجتماعي يكون له تركيب بنائي يتناسب مع طبيعة نشاطه والأهداف التي وجد هذا النسق لتحقيقها . كما يوجد لكل نسق مجموعة من الوظائف يجب أن يؤديها وفق معطيات هذه النظرية يمكن أن يتضمن أي نسق إجتماعي مجموعة من الأنساق الفرعية التي

يتكون منها النسق الإجتماعي ككل كما أن كل نسق إجتماعي يمكن إعتباره نسقاً فرعياً لنسق أكبر منه (مختار 1990م مرجع سابق، ص 241) .

تستند في مهمتها إلى فكرة مؤداها أن الكل الذي يتألف من أجزاء يقوم كل جزء منها بأداء دوره .وهو معتمد في هذا الأداء على غيرة من الأجزاء ومن ثم يقوم التساند الوظيفي بين الأجزاء بعضها البعض أو بين الأجزاء والنسق ككل.

النسق الإجتماعي عبارة عن مجموعة من الفاعلين الذين تقوم بينهم علاقات تفاعل في مواقف معينه ويتجهون نحو الإشباع الأمثل لحالة مشتركة وفي إطار ثقافي مميز وضع مجموعه من الرموز المشتركة ، من سمات النسق الأجتاعي انه مفتوح الأطراف يتأثر بالأنساق الأخرى . ولاسيما تلك التي تشترك معه في الحدود ، ويعد النسق الإجتماعي مركباً من مجموعه من العناصر وهذه التعريفات تتضمن مدخلين اساسيين لدراسة النسق الإجتماعي (مختار 1990م مرجع سابق، ص 245) .

### **أ/ المدخل البنائي:**

أي المدخل الذي يعرف النسق على أنه يتضمن مجموعه من الوحدات أو العناصر المتفاعله .

### **ب/ المدخل الوظيفي:**

ويركز على الأداء الذي يتم من خلال النسق خاصة أنشطة المدخلات وأنشطة المخرجات .ويمكن النظر إلى المؤسسة العسكرية بوصفها نسقاً إجتماعياً مفتوحاً يتضمن علاقات متبادلة بين أجزائه والمؤسسة العسكرية في ضوء فكره النسق الإجتماعي هو مجموعة الوحدات التي يسود بينهما نوع من الإعتماد والتساند المتبادل في كل أجزاء النسق والتي تتساند مع بعضها لتحقيق التكامل وهي في الداخل تنقسم إلى وحدات فرعية صغيرة تعتبر أنساقاً فرعية مثل المدرعات ، الدفاع الجوي ، سلاح الزخيره ، والتي بدورها أيضاً تضم أنساق فرعية أصغر هذه الأنساق لها وظائف من خلال تفاعلها وترابطها تسهم كل منها في تحقيق الوظيفة الرئيسية للمؤسسة العسكرية (عثمان 1981، ص145) .

### **تطبيق مفاهيم النظرية على المؤسسة العسكرية :**

#### **1- المدخلات:**

والتي تنشأ من البيئة الداخلية والخارجية لوزاره الرعاية والضمان الإجتماعي وهي تعتمد على حاجات المعاشيين من العلاج لتحقيق الشفاء والمساعدات الإجتماعية . وكذلك الحاجات النفسية والإجتماعية للضباط في المستشفى كأعضاء في النسق الذي يمثل في الدعم المعشايين المادي الذي يحصل عليه من المؤسسة أو حل مشاكلها .

#### **2- العمليات الداخلية:**

وهي نتيجة لعمليات التفاعل الداخلي والممارسات المختلفة لمؤسسة الرعاية الاجتماعية التي تشترك في حل مشكلة المعاشيين وتقديم مختلف الخدمات العلاجية والإجتماعية .

### 3- المخرجات:

تتمثل في مدى الرضا عما تقدمه المؤسسه للمعاشين من الضباط .

### 4- الرجوع:

بما أن الرعاية الاجتماعية نسق إجتماعي مفتوح فان حاجاته تتغير بصورة دائمة ومن هنا تبرز أهمية الرجوع الذي يتمثل في عملية تقسيم سياسة وزاره الرعاية الاجتماعية وخططه في تقديم الخدمات لمرضاه. (عثمان،1997،ص 268).

### تفسير نظرية الدور لموضوع الدراسة :-

هذه الدراسة تركز على أن مفهوم الدور هو السلوك المتوقع من وزاره الرعاية الاجتماعية حيال عملها تجاه المعاشيين وهذا يستدعي :

- 1- ممارسة الدور تتم من قبل متخصصين في هذا المجال وهم الأخصائيين الاجتماعيين .
  - 2- ان ممارسه هذا الدور يجب أن ينسجم مع خصوصية المجتمع السوداني والذي يمثل الدين الإسلامي الركيزة الأساسية لجوانب الحياة .
  - 3- وممارسة هذا الدور تسعي الى مساعدة المعاشيين للتعامل مع مشكلاتهم الصحية حتى يتمكنوا من مزاوله حياتهم بشكل طبيعي وأفضل .
  - 4- يجب ان يكون هذا الدور شريكاً فاعلاً مع الأخصائي الإجتماعي في العملية العلاجية .
- ### تطبيق نظرية الأنساق الاجتماعية في الدراسة:

- 1- وزاره الرعاية والضمان الإجتماعي نسق عام يتكون من مجموعة من الأنساق ولكل نسق مجموعة من الوظائف يؤديها.
- 2- يحاول الفريق العامل بالوزاره القيام بوظائف النسق الإجتماعي بشكل جيد .
- 3- لكل نسق فردي بناء وظيفة وأن معرفة البناء والوظيفة للخدمة الاجتماعية لدى الفريق العامل بالوزاره من العوامل المحافظه على مركز الوزاره كنسق .
- 4- الأخصائي الإجتماعي الطبي أحد عناصر النسق الإجتماعي للمستشفى.
- 5- ممارسة الخدمة الاجتماعية داخل المؤسسه العسكريه تعتبر من أهم المدخلات لنسق المؤسسه العسكريه.
- 6- مخرجات النسق العام (المعاشات) تشارك فيه كل التخصصات العامة في المعاشات.

### نظرية الدور :

هي نظرية تسهم في تحديد مشكلات الفرد وتنتمي هذه النظرية إلى علم الاجتماع التي تتضمن ان الناس يشغلون مواقع معينة في البناء الإجتماعي وإن كل موقع مربوط بدور محدد ، اذ يمكن إرجاع تاريخ هذه النظرية للرواد الأوائل لهذه المدرسة . ولعلم الاجتماع ككل ومنهم اوجست كونت ، ودور كايم ، وغيرهما ، كما تحدث عنها بارسونز ،ورالف، وميرتزن . (مختار ،1986، ص444) .

تعتبر نظرية الدور واحدة من النظريات المستخدمة في الخدمة الإجتماعية بصفة عامة وخدمة الفرد بصفة خاصة وذلك بأنها توضح تفاعل الفرد مع بيئته الإجتماعية . والعلاقة المتبادلة بينهما حيث ان الكثير من مشكلات الفرد تتبع من عدم قدرته على أداء أدواره الإجتماعية . (السنهوري ، 2009م). يشير مفهوم إلى السلوك المتوافق مع المعايير الثقافية التي تعرف الحقوق والواجبات الملزمة المتعلقة بالمكانات التي يشغلها الفرد في البناء الإجتماعي عند تفاعله مع الأفراد في الجماعات المتنوعة كذلك يشير مفهوم الدور الى أنواع من السلوك المحدد يقوم به أفراد يشغلون مكانات إجتماعية ويفرق البعض بين الدور بصفة عامة والدور المهني للأخصائي الإجتماعي بحكم إعداده المهني سواء مع الأفراد أو الجماعات أو المجتمعات المحلية لتحقيق أهداف الخدمة الإجتماعية . تهتم نظرية الدور بدراسة موضوعات متعددة مثل أدوار الأفراد والأسر والجماعات الصغيرة والتوافق الإجتماعي والتنشئة الإجتماعية . وتشير النظرية الى أن المشكلة الفردية تحدث عندما يفشل الفرد في أداء دور أو أكثر من أدواره الإجتماعية أو عندما يحدث صراع بين هذه الأدوار . وترى نظرية الدور أن المجتمع هو مجموعة من العلاقات المعقدة والمتراصة بين الأفراد المنتمين لهذا المجتمع ، وهذه العلاقات تتبع مناخات أفراد المجتمع لمكانات معينة تحتم عليهم أدواراً معينة تختلف من فرد لآخر . (الغريب ، 1996م ، ص151).

## مفاهيم نظرية الدور الإجتماعي :

### 1- تعلم الدور الإجتماعي:

يعتبر هذا المفهوم من المفاهيم الأساسية لهذه النظرية ويعود ذلك إلى أن كل فرد في المجتمع يتعلم طبيعة دوره والسلوك الملائم مع كونه يشغل دور معين وهذه العملية التعليمية تبدأ منذ الصغر في الطفولة ومن خلال عملية التنشئة الإجتماعية التي تقوم بها المؤسسات للتطبيع الإجتماعي في إطار القيم والأنماط الثقافية التي يحددها المجتمع الذي ينشئ فيه الفرد وتعلم الدور الإجتماعي يتم عن طريق (مختار ، 1986م ، ص447) .

أ- التعليم المقصود : وهو التعليم المنتظم او المدير الذي يقوم به المنظمات الإجتماعية في مختلف المجتمع .

ب-التعليم العرضي غير المقصود : وهي المواقف التي يصطنع الفرد فيها من تلقاء ذاته انماط السلوك التي يقوم بها الآخرون في البيئة التي يخالطها او يعيش فيها (السنهوري ، 2009م).

### 2- متطلبات الدور :

وهي المقومات اللازمة لأداء دور معين وهي تنشئ من المعايير الثقافية ومن شأنها أن توجه الفرد عند اختياره ويعينه للقيام بأدوار معينة .

### 3- انتاجية الدور :

وتعني السلوك الظاهر عند القيام بأداء دور معين فكل دور يؤديه الفرد ينتج عنه سلوك لفظي اوغير

لفظي يمكن ملاحظته .

#### 4- تقويم الدور :

ويعني مدى قيام الفرد بمهام الدور ومسؤولياته بصورة مقبولة وفقاً للأعتبارات الإجتماعية والثقافية والسائدة في المحيط الذي يمارس فيه الدور .

#### 5- قوة الدور:

كلما تحدد تعريف الدور كلما زادت قوته وتؤكد وضوحه وكلما صعب بالتالي على الفرد ان ينفصل من متطلباته او يخرج على مقتضياته (الغريب ، 1996م ، ص153).

#### 6- توصيف الدور:

ويتعلق باتجاهات الآخرين حول مايجب أن يكون عليه أداء الدور فكل دور من الأدوار له توصيف محدد يتضمن الإطار المرجعي الذي ينظر للأداء من خلاله .

#### 7- الإعراف بالدور:

ويعني إعراف الآخرين الموجهة نحو إحداث التغيير في أداء الدور كما يتضمن الاعتراف بأفعال الثواب والعقاب التي تحدد من الآخرين وتكون بمنزلة الحافز او المثبط لما ينتج عن الأداء .

#### 8- غموض الدور:

عندما تكون متطلبات الدور غير واضحة يصبح دوراً غامضاً فالعميل الذي يذهب الى الأخصائي الإجتماعي دون ان يعرف شيئاً ما عن طبيعة عمله لا يستطيع ان يدرك ماذا يتوقع منه .

#### 9- صراع الدور:

هو مايشعر به الإنسان من إرتباك عندما يشغل أكثر من منصب أو وظيفة لانتشابه إختصاصاتها أو طبيعتها بل تتعارض في بعض الأحيان (الغريب ، 1996م ، ص155).

#### 10- تكامل الأدوار او تعارضها:

ويقصد بالتكامل توافق القيام بالدور بشكل تلقائي سهل دون صعاب وبالطريقة المتوقعة منه اي التعارض فهي الحالة التي تحدث عندما تكون ادوار الفرد المتنوعه لا تتناسق مع بعضها او مع توقعات الآخرين .

#### 11- اعادة توازن الأدوار:

وهي العملية التي تتم بين إثنين أو أكثر من الأشخاص إنهاء صراع الأدوار أو عدم تكامل الأدوار بتوضيح التوقعات المتبادلة فعندما يكون هنالك غموض أو تضارب أو تناقص في توزيع الأدوار يحدث عدم التوازن في النسق الإجتماعي تعقبه في العادة محاولات من الأطراف المشتركة لإعادة هذا التوازن من خلال وسائل متعددة مثل الجبر ، الارغام ، لاختفاء ، التقويم .

#### 12- انعكاس الدور:

وهو موقف يغير فيه الشخص سلوكياته ويبدو انه يتعرف بطريقة يتوقعها من شخص اخر.

### 13- لعب الدور او القيام بالدور

وهو القيام بالدور فعلاً للاستفادة في تحقيق بعض الأهداف وإعادة بعض الخبرات القديمة كأن يقوم الفرد بدور الوالد او العم او القاضي او المحامي ، مع اكتساب معرفة جديدة بالذات وفهم الآخرين.

### 14- التقويم:

يتدرج الضابط في فتره عمله بمجموعه من المراحل والترقيات (من ملازم الي مشير ) كما أن هناك يقسم دور حياة الضباط الى عدة مراحل (مرحلة جندي ، مرحلة ضابط صغير ، الي ضابط كبير) ولكل مرحلة أدوارها تختلف عن سابقتها (منصور وآخرون 2010).

يشير أخذ الدور إلى لعب الدور المتخيل للآخرين أي تحولات فأخذ الدور يعتبر تقويماً أساسياً في صناعة الدور حيث يشير إلى سن قوانين ملائمة للأدوار في أي موقف محدد كما أنه زادت أدوار الفرد وتمثلت في شخصه كلما تشابه مع أشخاص في أدوار وفي مناطق متنوعة للحياة الإجتماعية بالمثل في أي دور مضاف عن طريق الفرد فانه يربطه بشدة بمعايير مجتمعه وتتأثر صناعة الدور وأخذ الدور وصراع الدور وثباته بالحاجات الفردية وبالمستويات والأهداف الإجتماعية وبالموضوعات الإجتماعية .

الدور الإجتماعي سلوك يرتبط بأخذ القرارات عادة ضمن انماط ثقافية وظروف اجتماعية ويمكن القول ان المرض دور اجتماعي فهناك سلوك يتوقعه المجتمع من المريض وهنالك ادوار تتعلق به كدور الطبيب والممرضة وغيرها . (عثمان 1983م ، ص36) .

وفي ضوء ماسبق يمكننا القول أن الدور الإجتماعي تتابع نمطي لأفعال متعلقه ، يقوم بها الفرد من الفراد في موقف تفاعلي اي انه نمط السلوك المتوقع من الشخص الذي يشغل مركزاً اجتماعياً اثناء تفاعله مع الأشخاص الآخرين الذين يشغلون أوضاعاً إجتماعيه أخرى ويرتبط المركز الإجتماعي بدور أو أدوار معينه يقوم بها الفرد الذي يحتمل هذا المركز فالمعلم له مركز إجتماعي وله أدوار معينه في علاقته بطلابه والزوجه لها أدوار إجتماعية حيال بيتهما وزوجها وابناءها والطبيب له أدوار إجتماعية يساعد على تنظيم العلاقات بين أفراد المجتمع.

الدور مجموعة توقعات شخص مكانه نسقية بنائية يشغلها الفرد ، وهو سلوك يعكس متطلبات بالمكانه التي يشغلها الفرد وكل فرد له عدة أدوار مكمله الواحد للآخر مثل دور الطبيب لايتحدد الا بدور المريض ودور المعلم الابدور الطالب وهذا يمثل صور التكامل داخل النسق الواحد .

كما يمكن تشبيه الدور الإجتماعي بالجسر الموصل بين الحياة الإجتماعية والبناء الإجتماعي الذي يتركب منه المجتمع فلولا الادوار الإجتماعية لبقى بناء الإجتماعي منعزلا عن الحياة الإجتماعية ولتوقف نمؤه وفقد وظيفته. (عمر واخرون ،1994م، ص 193- 194) .

من الواضح أن الدور الإجتماعي لايعود على الفرد بكامله ولكنه مفهوم إجتماعي يسلط الضوء على تلك التصرفات التي تكون جزء من نسق قائم على تفاعل أشخاص فالدور الإجتماعي لايمكن ان

يدرس أوفهم كفعل منعزل وإنما يحدث دائماً في نسق إتصال يشمل أكثر من شخص واحد فالنسق يحدث نتيجة لمبادرة ومجهود ينتج عنه تفاعل فالأسرة والجامعه والدوله هي تنظيمات أو أنساق اجتماعية جاءت نتيجة جهود وارده اجتماعية.(عجوبه ، 1993م ، ص60)

### **نظرية التبادل الاجتماعي :**

ظهرت نظرية التبادل الاجتماعي كإحدى الإتجاهات النظرية التي تبلورت في أوائل الستينات من القرن العشرين ، نتيجة لما نشأ من رأي حول إخفاق البنائية الوظيفية في تطوير نظرية تعكس الواقع الأمريكي وتفسر السلوك الانساني في مستوياته المختلفة .فجاءت المحاولة الأولى لتعمد تفسير السلوك بناءً على عوامل نفسية بحتة ، ترتبط في بعض مضمونها بعوامل ايدولوجية . أما المحاولات اللاحقة ، فقد حاولت تجاوز إختزال السلوك الإنساني برده للعوامل النفسية بإدخال إرتباط السلوك بالبناء الاجتماعي والثقافي . وبالرغم من هذا التباين بين أصحاب التبادلية إلا أنه يمكن الإستفادة من الجانبين الأول في دراسة عملية

### **مفاهيم نظرية التبادل الاجتماعي:**

السلوك الإنساني: الذي يتكون من النشاط والتفاعل والعاطفة يقوم به الفرد ، وهو يختلف عن السلوك الحيواني لأنه يملك إرثاً اجتماعياً وثقافياً وقدرة عقلية عالية .

المكافآت الاجتماعية: أي ثمن قيام الفرد بعمل يطلب المجتمع منه القيام به فهي محفز بقدر ماهي هدف للحصول عليه كما هو الحال عند ضابط القوات المسلحة والدور الذي قام به قبل أن يحال للمعاش .

المنفعة: أي قدرة النشاط الإنساني على تقديم منفعة للآخرين وإمكانية تبادله بنشاط إنساني آخر ، المنفعة المشتركة بين الخدمة الاجتماعية والضباط المعاشيين .

الكلفة الاجتماعية: أي كمية النشاط الذي يستوجب من الفرد القيام به لقاء حصوله على منفعة مرتقبة او متوقعة.

المصالح: أي الطموحات الذاتية \_ مادية أو معنوية \_ التي يستوحي الفرد تحقيقها ( Pwallin and Aclark, 1971, p303)

### **تفسير نظرية المدخل المعرفي السلوكي لموضوع الدراسة:**

يهدف إلي تعديل وتحسين السلوك من خلال مساعدة نسق العميل لتعليم كيف يكون أكثر واقعية وإيجابية فيما يتعلق بالسلوك وتحسين الأوضاع للضباط المعاشيين والخبرات المعاشية ، ويتطلب هذا المدخل أن يكون لدى نسق العميل القدرة والرغبة في التحسين والتعديل للأوضاع التي يعيشها ، حيث يقوم نسق محدث التغيير بملاحظة نسق العميل وتحليل طرق تفكيره وإستخدام الأساليب الفنية والعلاجية المصممة لإحداث تغيير طويل المدى لعادات وطرق تفكير نسق العميل الخاطئة .

## مدخل التدخل في الأزمات :

هو عبارة عن مجموعة من المفاهيم المرتبطة بإستجابات الناس الناتجة عن تعرضهم لمواقف جديدة أو خبرات غير مألوفة لهم ، وقد تكون تلك المواقف في صورة كوارث أو نمو الإنسان الذي يعتمد علي التدخل السريع والتخلص الفوري من الأعراض المصاحبة للأزمة وتحديد مصادر المساعدة لزيادة قدرة العميل علي الإدراك والتقدير والإحساس ويتضمن ذلك عدة خطوات للتدخل في الأزمة هي (التقدير . التخطيط . التدخل . التخطيط التوقفي ) .

فالتعامل مع العميل الذي يواجه موقف متأزم تعرض له مفاجئة أفقده هذا الموقف التوازن بالتطبيق علي الضباط المعاشيين .

يستخدمه الإخصائي الإجتماعي لتوصيل الضباط المعاشيين للموارد المتاحة المتواجدة بالمجتمع المحلي المحيط بالضباط والسعي إلي الوصول لموارد جديدة ، وإكتشاف أساليب جديدة لمعاملة الفئات الخاصة من الضباط ومنح القوة لهم جميعاً .

# المبحث الثاني

## الدراسات السابقة

أولاً الدراسات المحلية:

الدراسة الاولى : دراسة آدم سعد آدم ( 1997م).

يتضح أن أرباب المعاشات بفئاتهم المختلفة يعيشون مشكلة متعددة الجوانب يحددها الباحث في التساؤل الرئيسي الآتي: ماهي حقيقة المشكلات التي يعاني منها أرباب المعاشات ؟ وتتفرع من هذا التساؤل الرئيسي مجموعة من الأسئلة يحاول البحث الإجابة عليها من خلال الدراسة والتحليل للموضوعات التي يتناولها الباحث.

تهدف هذه الدراسة للتعرف علي المفهوم العلمي للتقاعد بالمعاش ، وتوضيح القوانين المنظمة لحقوق أرباب المعاشات وكيفية تطويرها ، سلبيات ومعالجة حقوق أرباب المعاشات ، المشاكل النفسية والاجتماعية والإقتصادية وإيجاد حلول لها ، المقترحات والتوصيات لمعالجة المشاكل.التقاعد بالمعاش يتعامل معه بعض المسئولين كأنه نهاية المطاف بالنسبة للمتقاعد ، لا يوجد إلترام صارم بالقوانين المنظمة للتقاعد بالمعاش من قبل بعض الإدارات المختصة الطريقة التي تعالج بها حقوق أرباب المعاشات تتسبب في خلق بعض المشاكل النفسية والاجتماعية والإقتصادية الطريقة التي يتعامل معها بعض الموظفين المختصين في إجراء المعاش تفقر الي الفهم الصحيح لظروف أرباب المعاشات مما يتسبب لهم في مشكلات اقتصادية لها تداعيات إجتماعية ونفسية .

خرجت هذه الدراسة بنتائج أهمها يري الباحث أن تنطلق كل الإجراءات والترتيبات في خمسة محاور تتكامل مع بعضها لتكون أرضية صالحة لإحتواء آثار المشكلات أو النقليل منها على أقل تقدير ، الأول الضمانات قبل التقاعد ، الثاني التعديلات الضرورية للقوانين المنظمة لحقوق أرباب المعاشات والثالث تفعيل المؤسسات العاملة في مجال المعاشات ، والرابع رعاية إتحاد وجمعيات أرباب المعاشات وتشجيعها للنهوض بمهامها الرامية الي خدمة أعضاءها ، والخامس آراء المتقاعدين لحل مشكلاتهم .

الدراسة الثانية : دراسة بسطاوي السيد محمود: (1989 م).

إن الكم الهائل من المتقاعدين العسكريين والذين تم إعدادهم وتدريبهم وخصوصية التدريب الذي يحصلون عليه والذي لا يتوفر لاي تدريب مهني اخر. تحتم علي الدولة الإستفادة القصوي من القادرين منهم علي العطاء، إذ لا يعقل أن يهمل تدريب عشرون عاماً إكتسبوا خلاله خبرات عملية وادارية لا تتوفر كثيراً في سوق العمل المدني.

تهدف هذه الدراسة الي كيفية الإستفادة من العسكريين بعد الإحالة للمعاش لتوفير حياة كريمة لهم ولأسرهم بعيداً عن الفاقة والحاجة . وقد كان فرض الدراسة ان القوات المسلحة السودانية لا تستفيد من المتقاعدين العسكريين بعد تركهم الخدمة العسكرية . وقد حاولنا بجهدنا إثبات هذه الفرضية وأوضحنا خلال البحث كيفية الإستفادة من طاقات المتقاعدين.

أهم نتائج هذه الدراسة أن من أهم مشاكل المتقاعدين بمجرد تركهم الخدمة العسكرية ودخولهم الحياة المدنية هو حاجتهم لعمل جديد والذي يوفر لذوي المهارات والخبرات التي تقابل الوظائف المدنية ، إتضح أن كثيراً من العسكريين يترك الخدمة دونما تصور أو تخطيط مسبق لنوعية العمل الذي سيباشرونه بعد التقاعد .

### الدراسة الثالثة : دراسة محمد عبد الرحمن مؤمن محدين (2015 م) ،

المشكلة إن التقاعد في القوات المسلحة مطلوب للتدرج الهرمي في القيادة بما يؤمن التوازن المطلوب وضمان تجديد الدماء إلا أن المعضلة الماثلة في هذا الإطار تتمثل في خروج أعداد كبيرة من الضباط وفي أعمار وسيطة دون توفير فرص عمل لهم تترتب عليها اثار سالبة وقللة الدراسات السابقة في كيفية الإستفادة من الضباط المعاشيين في الخدمة المدنية .

هدفت هذه الدراسة للتعرف على أنسب أسلوب للإستفادة من الضباط المعاشيين في الخدمة المدنية والتعرف علي التأهيل العسكري والأكاديمي لمعاشيي ضباط القوات المسلحة وإمكانية الإستفادة منها في الخدمة المدنية والتعرف علي المشاكل التي تواجه الضباط المعاشيين والفوائد التي تعود للدولة من توظيفهم في الخدمة المدنية والفائدة التي تعود عليهم بعد توظيفهم في الخدمة المدنية.

تتمثل فروض هذه الدراسة معاناة معظم المعاشيين من آثار إقتصادية وإجتماعية ونفسية بعد إحالتهم وعدم إستيعابهم في مجالات الخدمة المدنية المختلفة ، الجهود المبذولة حالياً من الدولة غير كافية للاستفادة منهم في الخدمة المدنية ، توجد إمكانية توظيفهم في مؤسسات القوات المسلحة والإستفادة من خبراتهم ، توظيفهم في الخدمة المدنية يساعد في حل كثير من الآثار التي يتعرضون لها ، خبراتهم وتجاربهم التراكمية تساعد في بناء الوطن ورفاهية المجتمع.

أهم نتائج هذه الدراسة هو أن التقاعد يترك آثار اقتصادية واجتماعية ونفسية سالبة الأمر الذي يتطلب حلول ومعالجات عاجلة وأنسب أسلوب لإستيعابهم هي وظائف في التخطيط داخل الوزارات والمؤسسات ومدراء إدارات وتعيينهم ولاية ومعتمدين نسبة للتدريب الكافي الذي يؤهلهم لذلك.

## الدراسة الرابعة : دراسة الجالي ابراهيم عثمان (2012م )

يعاني منسوبي القوات المسلحة الذين تقاعدوا بالمعاش صعوبات إجتماعية وإقتصادية كثيرة ، وما يمنح من معاش لا يفي حتي بالحد الأدنى من متطلبات الحياة اليومية ، رغم قدرة معظمهم علي العطاء ولكن يحول المؤهل التعليمي والمهني الذي يؤهلهم لمواصلة حياتهم العملية بعد التقاعد دون ذلك لذا حدد الباحث مشكلة البحث في سؤال ماهو الأسلوب الأمثل لتأهيل منسوبي القوات المسلحة لما قبل وبعد التقاعد ؟ ولكن انتشرت الجامعات والمعاهد العليا في كل أنحاء البلاد وأصبح التعليم متاحاً وحقاً للجميع بما فيهم الناضجين ، والدراسة عن بعد وفرت الكثير من الجهد والعناء في أوقات فراغ يمكن استغلالها في التأهيل وتطوير الذات.

هدفت هذه الدراسة في التعرف علي شروط وقوانين إختيار منسوبي القوات المسلحة السودانية والتعرف علي أسباب وقوانين التقاعد بالقوات المسلحة ، والآثار السالبة الناتجة من عدم تأهيل منسوبيها لما بعد التقاعد وتجارب بعض الدول لنفس الهدف.

توجد مجموعة من المشكلات في معايير إختيار منسوبي القوات المسلحة، توجد مجموعة من المشكلات في نوعية التدريب والتأهيل التي يتلقاها ضباط القوات المسلحة أثناء الخدمة ، لا يوجد تأهيل مناسب لمنسوبي القوات المسلحة قبل وبعد التقاعد يمثل صمام أمان ويحقق لهم الرضي النفسي ويعالج الآثار الإجتماعية والإقتصادية السالبة الناتجة عن التقاعد ، التخطيط الإستراتيجي لإستيعاب منسوبي القوات المسلحة بعد التقاعد في الخدمة المدنية بقطاعيها الخاص والعام يحقق التوازن الإجتماعي ويساعد في حفظ الأمن الوطني .

أهم النتائج التي خرجت بها هذه الدراسة هي نظرة المجتمع المدني للمتقاعدين كأنهم جسم غريب ليس لهم الحق في ولوج الخدمة المدنية وذلك لتمسك وإعتراف الخدمة المدنية بالمؤهلات الأكاديمية المرتبطة بالوصف الوظيفي وعمليات ترتيب الوظائف حسب نظم ولوائح الخدمة العامة مما أدى إلى صعوبة حصول المتقاعدين من القوات المسلحة علي وظائف الخدمة المدنية ، ضرورة العمل علي تأهيل الضباط أكاديمياً قبل أو بعد التقاعد وحصولهم علي درجة البكالوريوس أو الدبلوم علي الأقل بالنسبة للضباط الذين سبقوا تطبيق النظام الجامعي الذي تم اعتماده مؤخراً في الكليات العسكرية.

## الدراسة الخامسة : دراسة محمد صلاح الدين عبد الرحيم(2010م )،

بروز مشكلة المتقاعدين وتطورها وعدم إيجاد الحلول لها يشعر بعض شرائحها بعدم الرضا عن ما يقدم لهم بعد إنتهاء الخدمة وربما ساعد ذلك في العزوف عن

الإنخراط في الخدمة العسكرية نفسها وبالتالي إهتزاز صورة القوات المسلحة لدى المجتمع السوداني ككل ، قلة الدراسات السابقة في كيفية إدارة شئون قدامى المحاربين بالقوات المسلحة السودانية .

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف علي دور إدارة قدامى المحاربين في معالجة مشاكلهم ودور الإدارة العامة لشئون المعاشيين في تسخير مؤسسات القوات المسلحة الإقتصادية والإجتماعية والخدمية خدمة لمتقاعدي القوات المسلحة وأنسب أسلوب يمكن إستخدامه لإدارة شئون قدامى المحاربين .

عانى معظم قدامى المحاربين الكثير من المشاكل بعد تقاعدهم عن الخدمة العسكرية ، التحديات التي تواجه قدامى المحاربين تتمثل في ضعف الخدمات والتسهيلات والبرامج المقدمة لهم ومشاكل السكن وقلة الراتب المعاشي ، لا توجد أسس ثابتة لإستيعاب قدامى المحاربين بالمؤسسات الإقتصادية بالقوات المسلحة ومؤسسات الدولة الأخرى.

أهم نتائج هذه الدراسة ، هي عدم وجود هيكل تنظيمي مالي واضح وفاعل ، والنقص الكبير في الإداريين داخل المؤسسة السودانية لقدامى المحاربين ، وإنخفاض مستوى الخدمات التي تقدم لهم ، مع إزدياد أعدادهم سنوياً ، عدم الإستفادة منهم في المؤسسات الإقتصادية بالقوات المسلحة على وجه الخصوص صندوق التأمين الإجتماعي يدار ويعمل بأعداد كبيرة من المدنيين .

#### الدراسة السادسة : دراسة محمد عبد المنعم ابراهيم العام 2000 م .

إن واقع الحال المعاش للضباط المتقاعدين ينبئ بما وصلوا اليه نتيجة لتردي أوضاعهم المعيشية الأمر الذي قاد الكثيرين منهم لإمتهان العديد من المهن الهامشية أو محاولة بعضهم الدخول في أعمال تجارية لا تؤهلهم إمكانياتهم لها الأمر الذي أودى بهم الي غياهب السجون أو دفعهم للهجرة للعمل بدول المهجر ، إن جذور هذه المشكلة تمر عبر العديد من دوائر إهتمام أكثر من جهة منوط بها إسهام فاعل لحل وتدارك ذلك الواقع الذي يعيشه الضباط المتقاعدين الذي أصبح العديد منه تحت دائرة الفقر .

هدفت هذه الدراسة الي الأسلوب الأمثل للإستفادة من قدرات وإمكانيات الضباط المعاشيين والذين نالوا تأهيل وتدريب جعلهم ذوي خبرة وكفاءة في المجال العسكري أولاً الذي يستفاد منه في الخدمة المدنية بعد تركهم الخدمة العسكرية كالذين تأهلوا في أسلحة الإسناد مثل القوات الجوية والبحرية وإدارة النقل والإصلاح وغيرها من الإدارات الفنية ، وكذلك الذين حصلوا علي مؤهلات علمية جامعية وفوق الجامعية قبل دخولهم الخدمة

العسكرية للإستفادة منهم في مرافق الدولة العامة للنهوض بكافة مناحي الحياة كل في مجاله.

طبيعة التدرج الهرمي الذي يميز العمل بالقوات المسلحة يملئ ضرورة التخلي عن بعض الضباط عن طريق إحالتهم على التقاعد مما يتميزون به من كفاءة عالية وخبرات وتجارب عديدة في أعمار وسيطة تمثل سنين القوة والعنفوان والعطاء كما أن القوانين التي تنظم عملية التقاعد بها العديد من جوانب القصور التي تحتاج الي علاج إضافة الي العامل الاقتصادي الذي اثر كثيراً على القوى الشرائية للراتب التقاعدي ، الطريقة التي يحال بمقتضاها الضباط على التقاعد وقصور القوانين أفرزت العديد من التداعيات التي أثرت علي حياة الضباط المتقاعدين وسببت لهم العديد من المشكلات الإجتماعية والنفسية والإقتصادية .

أن القوات المسلحة ومن خلال القوانين واللوائح المالية قد نظمت بهذه العملية وظلت دوماً في عمليات مراجعة قوانين المعاشات وأصدرت العديد من التعديلات الرامية الي توفير حياة كريمة للضباط المتقاعدين إلا ان تداعيات الوضع الإقتصادي وتدهور قيمة العملة المحلية المتصلة جعلت من العسير إحداث الموازنة اللازمة بين الراتب التقاعدي الشهري وتكاليف وأعباء المعيشة اليومية مما جعله قاصراً عن توفير حياة كريمة لهؤلاء المتقاعدين ، معضلة الضباط المتقاعدين تعدت النسق العسكري وأصبحت همأ اجتماعياً قومياً بإعتبار ان الناتج يزيد من حجم العطالة بالرغم من قدرتهم علي العطاء .

ثانياً الدراسات الأجنبية:-

**القريب علي عبد العزيز 2005م**

تهدف هذه الدراسة الي التعرف علي أهمية الإستفادة من خبرات المتقاعدين ،ونماذج من خبراتهم في بعض الدول ، والتوصيات التي يمكن أن تسهم في تطوير برامج الإستفادة من خبراتهم.

أهمية الإستفادة من خبرات المتقاعدين بمبررات تؤكد علي أهمية خبراتهم والإستفادة منها علماً بأن الإحصائيات تشير بأن عدد الأشخاص الذين بلغوا (60) سنة فأكثر علي مستوى العالم عام 1980م يصل الي 376 شخص بنسبة (8.8%) من سكان العالم أي سيكون هنالك واحد بين كل (4) أشخاص في هذه الفئة هذا في دول مجلس التعاون بدول الخليج العربية ، إن تزايد أعداد المتقاعدين في المجتمع إذا ما أبعثوا عن القيام بدور

إنتاجي يؤدي إلى رفع معدلات عالية من الإعاقة بعملية التنمية ، كما أشارت بعض الدراسات الي ضرورة الإستفادة من بعض المتقاعدين كالضباط وأساتذة الجامعات للإستفادة منهم كقوة بشرية .

أهم نتائج هذه الدراسة ، خسارة الأجر الذي كان يحصل عليه من العمل قد لا يعوضه إياه المعاش الذي يستحقه من مدة خدمته ، فقد المكانة الإجتماعية التي كان يشغلها بمركزه الوظيفي في جهة العمل مع تغيير الوضع المهني للمتقاعد ، فقدان الأدوار المرتبطة بالعمل سواء مباشرة أو غير مباشرة ، وجود وقت فراغ مع عدم إرتباط بعمل معين .

أوصت هذه الدراسة بإنشاء مكتب للخدمة الإجتماعية والإستشارات النفسية في مؤسسات معاشات التقاعد وتعيين أخصائيين إجتماعيين من خريجي مهنة الخدمة الإجتماعية والإرشاد النفسي لتقديم الخدمات الإستشارية والعلاج المناسب لهم وإشباع حاجاتهم النفسية والإجتماعية وضرورة إعادة النظر في بعض أحكام التقاعد وخاصة ما يرتبط منها بالجوانب المالية كنسبة المعاش التقاعدي إلي الخدمة والعلاوات السنوية وحقوق الورثة .

#### **عجم سامي ، لبنان 2005م :**

تهدف هذه الدراسة إلي توضيح أهمية وجود الخدمة الإجتماعية داخل المؤسسات العسكرية وتوضيح كيفية مساهمة الجيش في توفير الخدمات الإجتماعية وبمدخل إصلاحي إهتم بتحقيق الرفاهية والإستقرار للضباط المتقاعدين .

تهدف هذه الدراسة لتوضيح دور الخدمة الإجتماعية داخل المؤسسة العسكرية بجانب توضيح أهم الخدمات التي تقدمها هذه المؤسسة لمنسوبيها بالخدمة والمعاش والمجتمع وتصور واضح لأهمية ودور الأخصائي الإجتماعي للمؤسسة العسكرية .

أهم نتائج هذه الدراسة تمثلت في الدور الإنمائي للجيش اللبناني بالمفهوم الشائع والتقليدي حول البرامج التي تقدمها في مساعدتها لقدامى المحاربين والمتقاعدين فيما يتعلق بوضعهم المعيشي والإجتماعي والإرشاد النفسي .

قدمت هذه الدراسة عدد من التوصيات أهمها العمل على تطوير وتشجيع الدراسات النفسية وعلم النفس الإجتماعي وإمكانية تحديد المشاكل التي يواجهها المتقاعدين من الضباط إقتصادياً وإجتماعياً والسعي لتوفير قاعدة إحصائية للإستفادة من قدراتهم وإمكاناتهم وخبراتهم العملية في الحياة المدنية .

## دراسة جرافس (Graves. 2005) :

جاء في دراسة (Graves2005) بعنوان دراسة مقارنة لرضا حياة التقاعد المبكر للضباط العسكريين ، حيث هدفت الدراسة لمواصلة الحياة اللاحقة للمتقاعدين العسكريين بمقارنة حياة المتقاعدين العسكريين مبكراً مع المتقاعدين حسب النظام ، فيما يتعلق بالرضا عن الحياة والتي قد تساهم بالتنبؤ في تخفيض أو منع تداخل مشاكل التعديل في منتصف العمر للانتقال من الحياة العسكرية الي الحياة المدنية ، وقد استهدفت الدراسة العاملين في فروع الخدمة العسكرية للجيش الأمريكي حيث شملت ثلاثة صفوف وهم الضباط المكلفون وضباط الصف وموظفون مسجلون ، حيث تكون مجتمع الدراسة من (873) وكان عدد العينة التي اختيرت منه (946) من ضمنهم (122) فرد متقاعد مبكراً ، وقد استخدم الباحث المنهج المسحي التحليلي ، وقام بجمع المعلومات من خلال اعداد استبانة تحقق اهداف الدراسة ، وكان من أبرز النتائج أن الضباط العسكريين الذين تقاعدوا مبكراً كانوا أقل رضا عن حياتهم مقارنة بالضباط العسكريين الذين تقاعدوا نظاماً ، كما كانوا أقل رضا عن حياتهم المالية وذلك لعدم توفر خطط راتب تقاعدي جيد بالنسبة لضباط التقاعد المبكر ، وأن الضباط العسكريين الذين تقاعدوا مبكراً كانوا أقل نسبة توظيف مقارنة بالذين تقاعدوا بقوة النظام في الإلتحاق والتوظيف في منظمات غير حكومية في القطاع المدني.

## دراسة فتحي (2001م) لبنان:

بعنوان المشكلات النفسية والإجتماعية الناتجة عن التقاعد المبكر لدى العسكريين وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية ، وقد هدفت الدراسة بمحاولة الكشف عن المشكلات النفسية والإجتماعية والضغط النفسية التي يعاني منها المتقاعدون مبكراً ، والكشف عن بعض الجوانب الشخصية للأفراد المتقاعدين، كما هدفت إلى تقديم الإرشادات والإتجاهات لهؤلاء الأفراد وأسرههم حتى تعدل الإتجاهات السلبية وتخفف من حدة التوتر النفسي والضغط النفسية لدى هؤلاء الضباط وتقلل من إصابتهم ببعض الإضرابات النفسية والسيكولوجية ، وقد تكونت العينة من (200) من الذكور والإناث التي تتراوح أعمارهم بين (40-55) سنة ، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، وتوصلت النتائج إلى أن التقاعد المبكر له تأثير مباشر على ظهور أعراض العديد من الأمراض مثل القلق والتعب والإرهاق لما يعانيه المتقاعدين من الأم نفسية ، كما أظهرت الدراسة وجود فروق بين الذكور والإناث من المتقاعدين في التوافق العام بعد التقاعد بإختلاف الجنس وممارسة العمل بعد التقاعد والتفاعل بينهما .

## التعليق على الدراسات السابقة:

انفتحت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في أن كلاهما يهدف إلى معرفة المشكلات التي تواجه الضباط المتقاعدين من القوات المسلحة من منظور الخدمة الإجتماعية

بحيث أن الاختلاف في أن بعضها يدرس المشكلات النفسية والاجتماعية والضغط النفسية ، أيضاً تختلف مع بعض الدراسات من أنها تدرس المشكلات من منظور الخدمة الاجتماعية والدراسات السابقة تدرس أهمية وجود الخدمة الاجتماعية داخل المؤسسات العسكرية وايضاً هنالك دراسة تتحدث عن أهمية الإستفادة من خبرات المتقاعدين من ضباط القوات المسلحة.

وتختلف أيضاً مع بعض الدراسات في انها تدرس المشكلات فقط والدراسات السابقة تدرس واقع الحال للضباط المتقاعدين .

تتفق الدراسات الحالية مع الدراسات السابقة في بعض النتائج على أن هنالك مشكلات اقتصادية واجتماعية ونفسية تحدث لمقاعدي ضباط القوات المسلحة ويجب ايجاد حلول وضمانات وتأمين لأسرهم بعد التقاعد.

انفتحت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة على تأمين كل المعاشيين على اقتراح تملك سكن وعربات بالأقساط وإيجاد فرص عمل وأن كلاهما يساهم في اثناء مكتبة الخدمة الاجتماعية وزيادة عدد الدراسات الاجتماعية في المجال العسكري اذ أنها تعتبر من الدراسات النادرة .

إختلفت مع بعض الدراسات كما ذكرت بأنها درست المشكلات فقط ولكن بعض الدراسات السابقة درست التأثير المباشر مثل ظهور بعض الأمراض للمعاشيين والإرهاق ، كما أن بعض الدراسات السابقة درست الفروق بين الذكور والإناث من المتقاعدين وإشارة على ان هنالك فروق في التوافق العام بعد التقاعد باختلاف الجنس وممارسة العمل بعد التقاعد والتفاعل بينهما .

## الفصل الثاني

المشاكل التي تواجه أرباب المعاشات بالقوات المسلحة

## تمهيد:

إن المتقاعد اليوم يختلف تماماً عن المتقاعد قبل ثلاثين عاماً - أي قبل فترة حكم الإنقاذ - وذلك لأن الإحالة للمعاش تعددت اسبابها, فقد كان التقاعد يتم بلوغ الشخص السن القانونية, أو محاكمة قانونية, أو إحالة بلجنة طبية ما لم يستدع الأمر غير ذلك وهو الفصل التعسفي لأسباب سياسية أو عقدية عن قصد من هيئة القيادة.

كان المتقاعد عند بلوغه سن التقاعد يكون أبناؤه قد بلغوا سن الرشد ويتولون مسؤولية كفالة الأسرة, الشئ الذي يكون قد أمن للمتقاعد أسرته مستوى جيداً من الرعاية والاهتمام خلال بقية حياته ولم يكن له من هم غير رعاية الأحفاد وصلة الأرحام, وأن يشغل مقعدة في مجلس حكماء الحي, ولم يكن التقاعد يشكل له أي هاجس, فأبناؤه يكفلونه خير كفالة, وكان مكرماً لذي رؤسائه ومرؤوسيه السابقين يتسابقون لخدمته وتقديم المساعدة له متى ما طلب ذلك أو شعروا أنه في حاجة إلى المساعدة.

أما المفهوم العصري للمتقاعد اليوم فقد اختلف شكلاً ومضموناً, إذ أن الإحالة للتقاعد أصبحت تتم عبر أسباب وحالات عديدة تضاف إلى الإحالة للتقاعد بسبب بلوغ السن القانونية, حيث نرى ذو الاربعين عاماً أو دونها قد أحيل للتقاعد بالمعاش, وبالمقياس الاجتماعي يكون مثل هذا المتقاعد مازال شاباً قادراً على العطاء لمدة عشرين عاماً على أقل تقدير. وقد لا يكون رب أسرة بعد, وربما يكون والديه على قيد الحياة وتقع عليه عبء كفالتهم.

إن التقاعد بأي سبب كان يشكل أحد الأحداث الهامة في مجرى حياة الموظف, وحياة أسرته على السواء, به تتوقف أو تتغير أنماط حياة تعود عليها خلال عملة الذي قضى فيه وقتاً من الزمن قد يكون نصف عمره إن لم يزد, لذا فإن فقدة للعمل ومايرتبط به من فقد لأدوار اجتماعية, ومايحيوية من معان يولد فراغاً كبيراً في حياته إلى جانب تأثر أسرته نتيجة التغيرات الإقتصادية التي طرأت عليها, مما تسبب له قلقاً واضحاً نتيجة المشاكل المتراكمة على ذلك والتي يمكن تلخيصها في الآتي:  
أ- توقفه عن نشاطه الروتيني الذي تعود عليه طويلاً وبدون تهيئة - في أغلب الاحيان - يجعله يعيش في عطالة وفراغ ممل, وهو في سن قد يكون قادراً على العطاء.

ب- إنخفاض الدخل وما يصحبه من آثار اقتصادية.

ج- فقد السكن المريح الذي تعودت عليه أسرته وحاجته لتدبير سكن لائق في ظروف إقتصادية صعبة وموازانات معيشية أكثر تعقيداً.

د- فقد ميزة المواصلات التي كانت توفرها له الدولة ولأسرته.

هـ- فقد المكانة الاجتماعية بعد التقاعد.

و- صعوبة التكيف مع طريقة الحياة الاجتماعية الجديدة.

ز- فقد بعض الخدمات التي كان يتلقاها وما يصاحب ذلك من سعى للحصول عليها بطريقة أخرى.

ح- المعاناة في تكبد مشاق السفر لملاحقة ومتابعة إجراءات إستخراج الاستحقاقات ، أو إجراء التعديلات أو في حالة تغيير مكان صرف المعاش أو فقد أوراق الثبوتية.

## المبحث الأول

### المشاكل النفسية

#### الآثار النفسية المترتبة على هذه المشاكل:

**هزيمة الأنا:** تعرض علماء الاجتماع وعلماء النفس في دراسات متعددة للإثارة النفسية التي تصاحب المتقاعد بالمعاش، وورد في دراسته أعدها العميد الركن بسطاوي السيد الآتي: (يمثل التقاعد أحد المتغيرات الضاغطة في حياة الفرد ، حتى بالنسبة للشخصيات المتكاملة ، ويطلق علماء النفس على الحالة التي يجبر فيها الفرد على تناول من بعض مستويات حياته والطريقة التي تعود عليها حالة هزيمة الأنا، وهي الحالة التي تعني له وللآخرين عدم مقدرته على التنافس بنجاح في سوق العمل المدني ، وأنه لا يستطيع أداء عمله إلا في السياق العسكري مما يزيد من احتمالات السلوك غير المتوافق ، بالإضافة إلى شدة الأعراض الجسمانية وقلة إنتاجيته في العمل) (محمود ، دورة رقم (6) ، 1986م).

هذه الحالة تنطبق على المتقاعدين العسكريين ، وقد يعاني منها بعض المتقاعدين المدنيين من أصحاب الدرجات العليا.

#### الخوف من المجهول والأزمة النفسية:

أ- من أبرز الآثار النفسية للمتقاعد، ويكون ظاهراً بوضوح عند صدور قرار الإحالة، من سماته القلق والأرق اللذان يعتبر أن المتقاعد بغض النظر عن سبب الإحالة، وقد وصف أحد المتقاعدين من ضباط القوات المسلحة عندما سئل عن الحالة التي يشعر بها المتقاعد عند سماع نبأ الإحالة للمعاش: (المعاش هو الموت نفسه) فيمكن القول أن للخوف من المجهول أثراً سالباً قد تؤدي إلى حالات نفسية تؤثر في سرعة عودة المتقاعد إلى حالته العادية ليساهم في المجتمع ، الأمر الذي يجعله يعيش في حالة إحباط شديد وإكتئاب نفسي مدمر، وقد تستمر فترة الإرتباك هذه والتي تتجم عن الجبن الغريزي لمدة طويلة أو قصيرة وتتوقف الفترة على قوة الإرادة وقوة الشخصية، ولكنها طالت أو قصرت فهي مؤقته (الدجيل 1989 ص7)

ب- إن الإضطراب النفسي الذي يعتري المتقاعد لدى سماعه نبأ إحالته ، والذي يعزى للخوف من المجهول يعد درجة من درجات ضعف الايمان وعدم اليقين ، وعليه يخضع لقضاء الله وأمره وأن يسعى لتدبير وسيلة وكسب مهن أخرى يحاول بها إصلاح وضعه المعيشي الذي أختل بعد تقاعده(الدجيل 1989 ص10).

ج- الخوف من المجهول نجده عند المتقاعد الذي لم يكمل السن القانونية للمعاش أشد وأقسى ، وذلك لأن الغالبية من المتقاعدين الذين أحيلوا خلال العشرة سنوات الأخيرة أحيلوا أعمارهم تتراوح ما بين الأربعين والخمسة وأربعين، بذا يكون أطفال الواحد منهم في بداية مرحلة التعليمية، ليس ذلك فحسب فان نظام الأسرة الممتدة في المجتمع السوداني يضيف عليه مسئولية نحو والديه واخواته وربما تشمل العائلة آخرين كالجدة أو العمّة أو الخالة أو أبناء الأخ أو أبناء الأخت أو غيرهم، كل ذلك يجعله في حالة خوف وقلق على مصير هذه الأسرة ، تجدر الإشارة إلى أنه قد تكون هذه الأسرة أسرة شهيد أو معاق يستعصى عليها حتى متابعة إجراءات إستخراج المعاش ، وقد يقود ذلك أحياناً الى أزمة عنيفة تحتاج لعلاج ورعاية طبية، وقد أثبتت الدراسات أن الأعراض المرضية تشتد بعد التقاعد بحيث تؤدي إلى مجموعة من الأمراض يصعب تمييز أعراضها، يكون التقاعد المبكر أهم أسبابها (الدجيل 1989 ص 11).

د- في بعض الأحيان يكون مرد القلق والخوف من المجهول شعور المتقاعد بإنهاء دوره في حياته، خاصة أولئك الذين لم يرد في خاطرهم فكرة الإحالة للتقاعد مبكراً ، وأنهم قادرين على العطاء، وتختمر في عقولهم فكرة أن إحالتهم على المعاش تمت بفعل فاعل وليست حسب المعايير والمقاييس التي حددها القانون، وهؤلاء بجانب شعورهم بإنهاء دورهم في الحياة يضمرون غبناً تجاه من يرون أنهم وراء أسباب إحالتهم على المعاش ، مما يجعلهم يعيشون في أزمة قد تختلف نتائجها وحدتها ، وقد تظال أسرهم ، أورد الدكتور نبيل دقيل راي رابورت حول الأزمة النفسية فقال: ( إن أنشطة حل الأزمة التي يبذلها الإنسان وقت حدوثها لا تكون مناسبة لتحقيق التوازن السريع له ، كما أن الناس يختلفون في إستجاباتهم للأزمات). (الدجيل 1989 - ص 12) .

وحيثما تحدث الأزمة يدرك الفرد مشقة التجربة التي يمر بها، والتقاعد يندرج تحت هذا المفهوم ، فأقل ما يشعر به حتى أولئك الذين تقاعدوا بناءً على رغبتهم يشعرون بعدم أهميتهم في المجتمع أو بالهامشية وقد عبر عن ذلك أحد المتقاعدين الذين أجرى معه الباحث لقاء ميدانياً بقوله ( على الرغم من أن إحالتى على المعاش تمت بناءً على رغبتى الا اننى شعرت بإحباط شديد عند صدور قرار الإحالة ، وشعرت خلال الأيام الأولى بأننى شخص لا أهمية له ولكن بمرور الأيام قناعتي التامة بالأسباب التي دعنتني إلى طلب التقاعد إستطعت أن أعيد توازني وخرجت من الأزمة بسلام).

ه- هنالك بعض الآثار النفسية التي تدرج تحت ما يسمى بالازمة وهي شعور المتقاعد بصعوبة الانسلاخ والتخلي عن المجتمع الذي قضى فيه نصف عمره خاصة العسكريين وقد تشبع بثقافات ومعارف وخبرات من الصعب عليه ان يتنازل عنها دفعة واحدة وهذا يعد في بعض المعايير عملية استئصال قسري ويسبب صدمة عاطفية عنيفة وقد يصبحها نكوص كرد فعل مصاحب وقد يكون رد الفعل هذا رفضاً للموقف في شكل ذهول مستمر أو الدخول في ما يعرف بالإدمان للخمر أو المخدرات وربما يقود الى أمراض نفسية وجسدية.

و- تقابل المتقاعد بعض الصعوبات التي تؤثر عليه نفسياً عند محاولته لاجاد عمل يزيد به دخله ، وقد يواجه في أول حياته العملية الجديدة صعوبة التكيف مع المجتمع الجديد، والتأقلم على طريقة العمل وأساليبه وقد يصادف مضايقات من الآخرين حيث ينظرون إليه على أنه دخيل غير مؤهل ويشغل وظيفة إستلبيها منهم دون أن تتاح له الفرصة ليبرهن لهم كفاءته ومقدراته كما يصادف متاعب أخرى تتمثل في فقدته للسلطة التي يمارس عملها إستناداً عليها أما إذا إرتاد مجال العمل التجاري فينظر إليه نظرة التنافس في المهنة ويجب أن يبعد ولكي يبعد ستتخذ ضده كل الوسائل الشرعية وغير الشرعية لإمتصاص رأس ماله ، قال أحد المتقاعدين الذي دخل السوق ( السوق غول يبلع كل من يدخله وجميع من فيه ينتظرون أرباب المعاشات وإستبدالهم) أما اذا لم يجد وظيفة ولم يتمكن من إيجاد رأس مال للعمل الحر، فلا سبيل له سوى الجلوس بالمنزل معتمداً على بقية أفراد أسرته وبذلك تتحطم نفسياته بالفاقة وتزيد سرعة شيخوخته (الدجيل - 1988- ص 13)

### فقد الوضع الاجتماعي:

أ- الأمر الذي لاخلاف عليه والذي تأكد من الشعور بالإحباط الذي يصيب المتقاعد والذي يكون مرده عدم تهيئته للمعاش وفقدته المفاجئ للمكانة المكتسبة التي تغرسها الوظيفة في أفرادها خاصة العسكريين منهم وما تصفة من هيبه ومكانه للرتبة ، فإن مقدار الألم النفسي الذي يعانیه يكون كبيراً، وقد يستمر معه لفترة من الزمن، وحتى إذا زال الإحباط فإن الحنين والذكريات لتلك الأيام لن تبارح مخيلته وقد عبر عن ذلك أحد الضباط المتقاعدين أصدق تعبير حين قال ( صول بالخدمة ولا فريق بالمعاش).

ب- نجد أن فقد المتقاعدين لبعض الإمتيازات التي كانت توفرها له المصلحة من سكن وترحيل وأمور معيشية أخرى قد تركها وتشكل تفكيره نتيجة الإضطراب النفسي الذي حل به فلا شان مجموعة من الإحتياجات في حاجة إلي إشباع ، فعدم إشباع حاجة السكن مثلاً يؤدي الى عدم الإستقرار وبالتالي إلى عدم الأمان مما يكون سبباً في قلق مستمر وقد يكون أشد قساوة ويؤدي إلى أمراض نفسية خطيرة وقس على ذلك.

ج- هنالك بعض من أرباب المعاشات الذين يحالون إجبارياً ويعانون نفسياً أكثر من غيرهم، وذلك لأنهم يشعرون بأنهم محل شك وريبة لذلك يرون في الضوابط الأمنية العادية إنما وضعت خصيصاً لمراقبتهم فيظنون أنهم ممنوعون من السفر الى خارج البلاد وسوء الحظ الذي يصادف عدم توظيفهم في المجال الحكومي يعني لهم إن الأبواب مغلقة أمامهم بفعل فاعل وتظل هذه الأوهام تنمو ويكونون أكثر حساسية تجاه أي تصرف من الآخرين (الدجيل - 1988- ص 15).

### الآثار النفسية التي تصيب الفرد:

لا يقتصر التأثير على المتقاعد فقط بل يطال أسرته التي إستمتعت بإمتيازات الوظيفة والوضع الإجتماعي المرتبط بها ، وتكون الزوجة أكثر المتأثرين فقد هضمت روح حياة الوظيفة وتطبعت بها،

وكانت تعامل معاملة خاصة - لاسيما في المجتمع العسكري - فالتقاعد يؤدي الى فقدها لكل تلك الإمتيازات الأمر الذي يخلق لديها الإحساس بالقلق والإحباط.

كذلك يمتد الأثر النفسي ليشمل الأطفال فتقاعد الآباء يصيبهم ببعض الإكتئاب الذي يسري بالتاثير (العدوى) من الوالدين الذين يبديان متماسكين بعض الشيء إلا ان الطفل لماح ولا يمكن ان تفوته مثل هذه الحالات مما ينعكس على تصرفاته هو أيضاً فيكون لديه ما يعرف بالسلوك الانسحابي ، وهو قلة نشاطه وخموله عن ممارسة بعض علاقاته الإجتماعية ورفضه القيام بدوره الإيجابي المعتاد مع أقرانه وزملائه وإلى الإنعزال خوفاً من نظرات الشفقة التي يلمحها في عيون زملائه ومحاولتهم لمواساته ، قد تؤثر هذه الحالة سلبياً على التحصيل الدراسي وربما تقوده إلى إنحرافات سلوكية مردها التاثير النفسي الناتج عن فقد مكانه الإجتماعية للوالد وبالتالي لأفراد الأسرة جميعاً.

أن خلاصة الآثار النفسية تتمثل في أن الإنسان دائماً يخاف على مستقبله ومستقبل من يعول من الجوع والتشرد والسؤال ( ان تذر ورثتك أغنياء خيرٌ من أن تذرهم عالة يتكفون الناس). فهو بقدر ما يعطي وهو في ريعان شبابه وسنوات عمله يخشى المستقبل ويكون له هاجساً فيحدث التوتر والقلق، وينعكس هذا سلباً على الأداء العام ولا نستطيع تدارك هذا الخطر الا بتقدم الضمان الاجتماعي المناسب الذي سيضمن له العيش في مقلب أيامه (مقابلة مع مجموعة متقاعدين مع الشرطة الموحدة 1997م)

## المبحث الثاني

### المشاكل الإجتماعية

إن الموظف في السودان خاصة في الدرجات العليا من التسلسل الهرمي للوظائف مثلاً المدراء ورؤساء الأقسام يتمتعوا بمكانة إجتماعية عالية ، وسلطات واسعة تمتد حتى خارج محيط عمله مما يعطيه وزناً إجتماعياً مميزاً يزداد كلما كبرت درجته الوظيفية وتصاحبه هذه المكانة الإجتماعية في المصلحة ، والحي ، والأندية الرياضية والإجتماعية ، وفي المناسبات الرسمية والشعبية . وتضمن له الوظيفة إمتياز السكن المريح والعربة الفارهة وبعد كل هذه الإمتيازات وخاصة المتقاعدون من ضباط القوات المسلحة. لكن من المحال أن يدوم هذا الحال ولا بد أن يصل الموظف إلي نهاية السلم ويحال على التقاعد ، يجد نفسه قد سلبت منه كل تلك الامتيازات بالإضافة إلى فقد المعاملة الخاصة والإحترام الذي كان يجده من كل الجهات مدنية كانت أم عسكرية حكومية ام شعبية فهل تقبل نفسه هذا الوضع الجديد؟ قطعاً لا ، وسوف يشعر بالتغيير المريع الذي حدث في وضعه الإجتماعي بفقده لتلك المكانة وإنعزاله عن تلك النشاطات الإجتماعية.

هذا التغيير الإجتماعي سيطل أسرتة أيضاً وبصورة واضحة فهي قد تعودت على حياة خاصة ومستوى إجتماعي معتبر كفلته لها وظيفة الأب وبعد التقاعد أصبح لزاماً عليها ان تتنازل عن ذلك الوضع ان لم يكن كلياً فجزئياً - علها ان تدبر طريقة اشباع حاجاتها بالاعتماد على نفسها وليس بالاعتماد على الغير كما كان في السابق (الخادم - السائق - الطباخ .....الخ).

إن الآثار الإجتماعية تلقى بظلالها على أرباب المعاشات من المتقاعدين والمعاشيين حيث يطرأ التغيير على مشكلات اجتماعية جديدة في العلاقات بين أفراد الأسرة والجيران والأهل والوضع الإجتماعي للمتقاعد والتاثير على كل فئة من هذه الفئات على حدا (الدجيل - 1989 - ص 20)

#### **المتقاعدون من ضباط القوات المسلحة :**

إن من أهم الآثار الإجتماعية التي يعانون منها هي مشكلة المواصلات وفقد العربة التي تعتبر إلى حد ما مؤشر حقيقي للمستوى الإجتماعي خاصة أولئك الذين كانوا يشغلون وظائف تخصص لها اللوائح الإدارية عربات بأرقام خاصة الى جانب العربة الرسمية وأكثر من يعاني من ذلك أفراد الأسرة الذين تعودوا على هذا الامتياز ، ولكن بعد فترة قد تصل إلى الثلاثة أشهر كحد اقصى من تاريخ الإحالة نجد أن هذه الأسرة قد بدأت فعلاً تكابد معاناة جديدة لم تألفها من قبل وهي مشكلة المواصلات حتى لو توفرت لهذه الأسرة سيارة خاصة فهناك مسالة تدبير الوقود والإصلاح المتتالي هذا فضلاً عن السائق الأمر الذي يجعل أفراد الأسرة يشعرون بتدني وضعهم الإجتماعي ، يتضح أن غالبية أرباب المعاشات ليست لديهم سيارات خاصة المؤشر الحقيقي الذي يشعر أرباب المعاشات بتدني وضعهم الإجتماعي هو نقص مخصصاتهم المعاشيه عما كانوا يتقاضون من راتب شهري

تسند العائلات والأجر الإضافي والحوافز وبعض البنود الأخرى ، فتتأثر بذلك ظروفهم المعيشية فيضطرون مجبرين على ترشيد الصرف وإعادة جدولة الأولويات وقد يضطر الواحد منهم للبحث عن عمل يزيد به دخله ويحسن به وضعه المادي وهذا العمل قد يكون أقل درجة عما كان يشغله من وظيفة قبل التقاعد بالمعاش وربما يدعو الموقف الإقتصادي للتخلي عن بعض البنود والخدمات كالخادم على سبيل المثال فتضطر الزوجة والابناء الى القيام بالكسب والنظافة وغيرها من الأعمال المنزلية وقد يجد المتقاعد نفسه مجبراً على القيام ببعض الأعمال هو شخصياً وهذا الإنخفاض في المستوى المعيشي وما يتبعه من تحديات جديدة لأسلوب المعيشة هو دليل واضح على إنخفاض المستوى الإجتماعي عما كان عليه قبل التقاعد ، اللهم إلا القلة الذين يكون لهم حظ أسعد فيحصلون على وظيفة مناسبة أو عمل خاص يدر عليهم دخلاً يوفر لهم معيشة مستقره.

عند سعي المتقاعد للحصول على وسيلة كسب قد يجد نفسه مجبراً على قبول وظيفة أدنى مما كان يشغله عندما كان بالخدمة وتقبلة حتماً مشكلة إضطراب الدور فربما لا يحسن القيام بعمله الجديد بسهولة ويسر وإتقان وقد يجد نفسه في كثير من الأحيان مرؤوساً لمن هم أصغر منه سناً وأقل خبرة فيكون إحساسه بإنخفاض مكانته الإجتماعية مضاعفاً. (الخضر -1986- ص36).

الفرد أو الأسرة السودانية تتصف بصفة التعفف ورغم هذه الصفة من الخصال الحميدة والمطلوبة في كل مكان وزمان إلا أنها تسبب مشكلة لأرباب المعاشات وذلك أن التمسك بها يحرم شريحة منهم من الإستفادة من مؤسسات وصناديق التكافل الإجتماعية التي أنشأتها الدولة لمساعدة الفئات الضعيفة في المجتمع ولتخفيف آثار سياسة التحرير والتضخم ، وأصبحت الدراسة الميدانية التي أجراها الباحث لفئات مختلفة من أرباب المعاشات في أحياء مختلفة من ولاية الخرطوم أن دعم صناديق التكافل لا يتم إلا إذا تقدم الشخص بطلب وبعد متابعة طلبه من مكتب إلى آخر ما يصدق له من دعم لا يسمن لا يغني من جوع أفاد أحد الأفراد الذين شملتهم الدراسة إنه تقدم بطلب الي ديوان الزكاة لتقديم المساعدة له ليتمكن من شراء كارو كوسيلة دخل يزيد بها المعاش فتم تصديق له بمبلغ عشرة الف جنية ، وليتمكن من إجراءات إستلامها صرف ثلثها في المواصلات.

من القيم الإجتماعية الراقية التي سادة المجتمع السوداني منذ القدم قيمة المشاركة المعنوية والمادية في مناسبات الفرح والكره حتى أصبحت عادة إجتماعية يورثها الآباء للأبناء وتتم بصورة تلقائية في أي مناسبة في الريف او في الحضر وبسبب الظروف الإقتصادية الضاغطة إضطرت جزء كبير من أفراد المجتمع مجبرين عن التخلي عن هذه القيم التكافلية الفاضلة ومن ضمن الذين تخلوا عنها مجبرين جزء كبير من أرباب المعاشات وقد ورد ذلك على لسان كثير ممن سألتهم الباحث عن آثار التقاعد بالمعاش على العادات في المجتمع السوداني وضافوا إن من الآثار أيضاً تغير مظهر الفرد السوداني في المناسبات والذي ظل لفترة طويلة يتسم بالإناقة والنظافة وحسن الهندام (الخضر -1986- ص 25).

## المعاقون:

من المشاكل الإجتماعية المعقدة التي تواجه أرباب المعاشات المعاقين من ضباط القوات المسلحة والتي تتمثل في الآتي:

أ- ان إعاقة فرد هي إعاقة لأسرته ، إذ أن الأسرة بناء إجتماعي متكامل ووضع المعاق في أسرته يعرض حياتها لقدر من الإضطراب طالما الإعاقة تحول دون مقدرته على أداء دوره الإنساني بالكامل كما أن سلوك المعاق المسرف أو في الغضب أو القلق أو الإكتئاب يقابل عند المحيطين به بسلوك مسرف في الشعور بالحزن والحيرة مما يقلل من توازن الأسرة وتماسكها.

ب. إعتقاد المعاق على غيره في تدبير أمور حياته يجعله يحس بالنقص عن الآخرين وعدم أهميته وسط مجتمعه وأنه عاله عليهم ، وحتى يتغلب على هذا الإحساس ويصبح عضواً فاعلاً في المجتمع يحتاج لوقت طويل إن لم يعيش في إحباط شديد طوال حياته.(الخصر -1986- ص35).

## اسر الشهداء:

تقابل أسر الشهداء صعوبات جمه لإثبات هويتها في تعاملها مع الجهات المختلفة لإستلام إستحقاقاتها ويرجع السبب في ذلك إلى تلك الجهات التي تتخذ الكثير من الإجراءات لتضمن أن من تقدم إليها من أسرة الشهيد هو الوكيل الشرعي للأسرة وهذا مرده حدوث الكثير من حالات التزوير والغش في وثائق الزواج (القسيمة) والتوكيلات الشرعية الأمر الذي أدى الى ان تذهب حقوق أسر بعض الشهداء الى غيرهم دون وجه حق.

طول الفترة الزمنية التي تستغرقها أسرة الشهيد في إجراءات إستلام قطعة الأرض السكنية التي كفلها لهم القانون ، بالإضافة إلى صعوبة تغير القطعة من موطن الأسرة الأصلي إلى المكان الذي إستقرت به أو من القرية الى العاصمة أو الولاية إلى أي مدينة كبيرة في الولاية تصلح لتكون مقر إستقرار للأسرة لنتمكن من متابعة تعليم أبنائها وهو أيضاً من المشاكل الإجتماعية التي تواجه أسر الشهداء.

إستشهاد الزوج يعني للعائلة فقد الوعي, وبفقدته تحتاج لمن يرعاها ويدبر أمورها المعيشية والتربوية ولن يتحقق ذلك بالصورة المثلى إلا بزواج الأرملة ، وقد أقر ذلك مرشد البشرية عليه الصلاة والسلام وأمر به أصحابه تخفيفاً ومشاركة لأسرة الشهيد في أعباء المعيشة وتربية الأبناء , وبما أن كثير من أرامل الشهداء يفقدن أزواجهن في سن لاتستغني فيها المرأة عن الرجل ، فيكون من الأصوب احصانهم بالصورة الشرعية التي تحفظهم في أسرة مستقرة ولكن بسبب مطامع أقارب الشهيد تحدث الخلافات الحادة بينهم وبين أرملة الشهيد وذلك بمحاولة إجبار الأرملة على إختيار أحد الخيارين كلاهما مر أما عدم الزواج البته وأما الزواج بمن يختارونه هم وفي اغلب الحالات ينتهي الأمر بان تضطر الأرملة إلى الغاء فكرة الزواج ليس إقتناعاً ولكن درءاً للمشاكل بين أفراد الأسرة(الخصر -1986- ص 13).

## المبحث الثالث

### المشاكل الاقتصادية

يبحث الإنسان دائماً في هذه الحياة عن الوضع الأمثل والمكانة السامية بين أقرانه ومجتمعه تحقيقاً لرغباته وآماله وطموحاته المتعددة لاشك أن تلك الغايات والرغبات لا يمكن تحقيقها ما لم يكن بيده المتطلبات الضرورية لبلوغه وتعتبر المادة هي العامل الأساسي في ذلك حيث بها تسخر أمر الحياة بل لعلها صارت في عصرنا الحاضر الأساس للتمييز الطبقي ووسيلة يمكن بها نيل التقدير والإحترام والحمل فوق هامات الرؤوس.

الفرد كعنصر فاعل في هذا المجتمع يعيش أمنياته ويأمل أن يكون موضع التقدير والإحترام ناشداً نيل الإستقرار له ولأسرته حتى يمكنه أن يؤدي واجبه الوطني لذا وبنظرة فاحصة ودراسة متأنية لحالته الآن تبرز لنا عوامل عديدة تجعلنا نبحت الخطى لتدارك الخطر قبل أن يستفحل ، وإن كانت دلائله قد دقت الأبواب ، فالتقييم أصبح بالمادة في حياة كادت ان تتلاشى فيها آثار المدينة الفاضلة حيث أصبح الفرد يعيش وسط اقران وجيران له إمتلأت جيوبهم بالمال حتى فاضت وهو يعيش في فقر مدقع أسير قوانين المعاشات التي لا تضمن له فوائد ما يقابل به أخطبوط الغلاء الفاحش ولا تضمن له الإستقرار لأسرته هنا يمكن الخطر حيث تظهر الى السطح العوامل التي تهز سمعته وتحط من هيئته فالنفس الضعيفة لاتتحمل ضنك العيش وسوف تهتز مقومات رفع الروح المعنوية . ان معظم الآثار النفسية والاجتماعية التي تجابه أرباب المعاشات وهي وليد التغيير الاقتصادي المصاحب لنقص الراتب بعد التقاعد للمتطلبات المعيشية الأساسية لأسرته وعليه تصبح المشاكل الإقتصادية هي المحور الذي تلتقى فيه كل المشاكل والمعاناة التي يواجهها أرباب المعاشات وحتى تقف على تفاصيل تلك المشاكل والآثار المترتبة عليها دعنا نستعرضها تحت العناوين التالية (الدجيل، 1988، ص 130) .

#### **السكن:**

يعتبر من أكبر المشاكل الاقتصادية التي يعاني منها أرباب المعاشات وله شقان الأول صعوبة الحصول على السكن المناسب والثاني إرتفاع الإيجارات ومواد البناء على سواء الذي قام به الباحث لمعرفة الايجازات في أحياء المدن الثلاثة بولاية الخرطوم ، وجد أن قيمة إيجار منزل متوسط في الأحياء الشعبية تصل الى مبالغ كبيرة يصعب دفعها من زوي الدخل المحدود (المرتب المعاشي) مع إرتفاع مواد البناء سواء كان بناء فارهه أو عادي يصعب على المتقاعد تشييد منزله .

#### **المواصلات:**

هي الأخرى إشكال كبير وبند صرف من المعاش لم يتعود عليه المتقاعد في السابق ظهر الآن كحاجة ماسة وإستحوذ على جزء من الميزانية كانت تتكفل به الدولة إما كلياً أو جزئياً وحتى لو توفرت

للمتقاعد سيارة خاصة فإنه سيواجه بالأسعار الغالية للوقود والزيوت وقطع الغيار واذاء هذا الموقف ماعليه إلا أن يعود نفسه وأفراد أسرته على إستخدام المواصلات العامة ، وهي الأخرى سوف تستهلك جزءاً من الدخل خاصة إذا وضعنا في الإعتبار أن ضعف الدخل وإرتفاع قيمة الإيجارات يجبرانه على السكن في أطراف المدينة ، فيضطر للانتقال هو وبنائوه في سن التعليم خاصة الثانوي والجامعي عدة مرات في اليوم إلى مكان العمل والدراسة وبعملية حسابية بسيطة نجد أن المواصلات تارة تتكون من زوج وزوجة وثلاثة أطفال في سن التعليم مكلفة جداً في الشهر بحساب رحلة واحدة في اليوم ذهاب وإياب من وإلى مكان العمل أو المدرسة) هذا المبلغ يساوي المعاش الشهري لاغلب أرباب المعاشات أما إذا أراد السفر إلي خارج المدينة التي يعيش فيها لأي غرض فالحال سيكون صعباً خاصة إذا تطلب الموقف سفر كل أو جزء كبير من أفراد الأسرة (ابراهيم ، 1994 - 1995م ، ص 102).

### **التعليم:**

يعتبر التعليم هو الأمل الذي يعيشه أرباب المعاشات لتغيير حياتهم للأفضل في المستقبل بعد تخرج أبنائهم لذلك لن يبخلوا بشئ في وسيلته ولكن أصبح يمثل لهم بعبئاً مخيفاً، يبدأ هاجسه منذ إقتراب فتح المدارس وحتى إغلاق أبوابها والمعاناة هنا معلومة للجميع تبدأ من بدء السعي لتوفير الزي المدرسي ورسوم الدراسة ومروراً بتوفير الكتب والكراسات ووجبة الإفطار وإنهاء برسوم الإمتحانات(ابراهيم1995- ص 104)

### **العلاج:**

العلاج من الضروريات للإنسان وقد يسبق الغذاء والأولويات في الحياة ولكن كيف يمكن لأرباب المعاشات الحصول عليه وقد أصبح باهظ التكاليف ولا يتيسر إلا لمن يملك المال ، إتضح أن جميع أفراد العينة يتعالجون هم وأسرهم خارج المستشفيات الحكومية ، هنالك بعض الاشرافات من بعض الجهات ذات الصلة بأرباب المعاشات سوف نتطرق لها في الفصل الثالث والمجهودات التي تقوم بها الدولة (ابراهيم -1995- ص 106)

### **الغذاء والكساء:**

الغذاء: من الجدول رقم (1) تتضح مشكلة أرباب المعاشات في توفير الغذاء لأسرهم (ادارة التسويات للصندوق القومي للمعاشات من مسلسل 1-17).

## الجدول رقم(1)

### المنصرف الشهري لاسرة من سبعة افراد

الرقم	الصف	الكمية		القيمة بالجنية	
		في اليوم	في الشهر	(هـ)	(و)
(أ)	(ب)	(ج)	(د)	(هـ)	(و)
1	دقيق ذرة		6 ربع	باهظة الثمن	باهظة الثمن
2	دقيق قمح		ربعان	باهظة الثمن	باهظة الثمن
3	خيز	20 قطعة	600 قطعة	باهظة الثمن	باهظة الثمن
4	لحم بقر	¼ كجم	8	باهظة الثمن	باهظة الثمن
5	لبن حليب	رطلان	60 رطل	باهظة الثمن	باهظة الثمن
6	زيت طعام	½ رطل	15 رطل	باهظة الثمن	باهظة الثمن
7	سكر	رطل	30 رطل	باهظة الثمن	باهظة الثمن
8	شاي اسود	اوقية	2 ½ رطل	باهظة الثمن	باهظة الثمن
9	بصل	-	ربع	باهظة الثمن	باهظة الثمن
10	بامية ناشفة	كيسان	6 كيس	باهظة الثمن	باهظة الثمن
12	خضار	-	4مرات	باهظة الثمن	باهظة الثمن
13	فول مصري	-	½ ربع	باهظة الثمن	باهظة الثمن
14	فحم	ملوة	جوالان	باهظة الثمن	باهظة الثمن
15	حطب وقود	-	-	باهظة الثمن	باهظة الثمن
16	صابون غسيل	قطعة	30 قطعة	باهظة الثمن	باهظة الثمن
17	صابون حمام	-	5 قطع	باهظة الثمن	باهظة الثمن
18	معجون اسنان	صباغ	2 صباغ	باهظة الثمن	باهظة الثمن
				باهظة الثمن	باهظة الثمن

جملة المنصرف في الشهر = اسعار عالية جداً

المعاش الشهري = الدخل لا يوازي الصرف

المصدر: استبيان لمنصرف اسرة من الأسر ذات الدخل المحدود مكونة من سبعة أفراد بولاية الخرطوم

- فبراير 2017م.

### الكساء:

نسبة لصعوبة تحديد نوع وعدد قطع الملابس التي يستخدمها الفرد في الأسرة نكتفي بتوضيح أسعار

بعض الملابس لتعطي مؤشر لما يعانیه أرباب المعاشات في هذا الجانب الهام.

## الجدول (2)

### اسعار الملابس بسوق سعد قشرة بالخرطوم بحري

الرقم	الصف	السعر	ملحوظات
		بالمتر	بالقطعة
(أ)	(ب)	(ج)	(د)
1	ثوب بولستر		باهظة الثمن
2	جلابية رجالي		باهظة الثمن
3	جلباب نسائي		باهظة الثمن
4	بنطلون رجالي		باهظة الثمن
5	قميص رجالي		باهظة الثمن
6	فستان نسائي		باهظة الثمن
7	اطفالي		باهظة الثمن
8	بنطلون اطفال		باهظة الثمن
9	قميص اطفال		باهظة الثمن
10	جزمة اطفال		باهظة الثمن
11	طرحة بناتي		باهظة الثمن
12	لبسة داخلية		باهظة الثمن
13	فنيلة نسائي		باهظة الثمن
14	سفنجة		باهظة الثمن
15	شبط رجالي		باهظة الثمن
16	تنورة		باهظة الثمن

المصدر: استبيان لاسعار الملابس ولاية الخرطوم - فبراير 2017م (استبيان الاسعار للملبوسات 1997م).

### المعاش:

إن المعاش الذي يصرف للمتقاعد هو أساس المشاكل الإقتصادية التي تواجه أرباب المعاشات وذلك للأسباب الآتية:

#### أ- المفارقات في المعاش:

هنالك مفارقات في المعاشات التي تصرف لأرباب المعاش في الخدمة العامة والقوات المسلحة وقوات الشرطة الموحدة سببها عدم تطبيق التعديلات التي أجريت على قوانين المعاشات على الذين أحيلوا للتقاعد بالمعاش قبل إجراء تلك التعديلات فأصبح معاش الضابط الذي أحيل للتقاعد بالمعاش برتبة اللواء قبل تعديل 2019م بالنسبة للقوات المسلحة وقبل صدور قانون المعاشات ضابط الشرطة

الموحد لسنة 2016م بالنسبة لقوات الشرطة الموحدة أقل من معاش الجندي الذي أحيل للتقاعد بعد التعديل كذلك في معاشات الخدمة العامة نجد أن الموظفين في درجة واحدة أحدهما أحيل قبل صدور قانون المعاشات الخدمة العامة لسنة 2015م والآخر بعد نجد أن معاشيهما مختلفان فمثلاً موظف الذي وصل في التاريخ الوظيفي حتى درجة وكيل وزارة الدرجة الأولى وأحيل قبل تعديل القانون معاشه الآن ألف وخمسمائة جنيه وهو الحد الأدنى للمعاش بينما الموظف في نفس الدرجة وأحيل للتقاعد بعد تعديل القانون ومعاشه الفان وتسعمائة جنيه قبل التعديل الأخير (يناير 2018م).

#### ب- صرف المعاش:

(1) المعاناة التي يقابلها جزء كبير من أرباب المعاشات في تسوية المعاش وقد تم شرحها في فقرات سابقة.

(2) عدم تمكن الغالبية من أرباب المعاشات من صرف معاشاتهم الشهرية في الوقت المناسب بسبب وصولها متأخرة الي مكان الصرف من الإستبيان والدراسة الميدانية إتضح ان المعاشات تصل إلى مستحقها في اليوم السابع من الشهر في أحسن الأحوال.

(3) تصرف بعض الوحدات الحكومية في المعاشات وتحويلها الى بنود أخرى لتحل بها مشاكلها المالية في لقاء مع مدير إدارة فوائد مابعد الخدمة بوزارة الشؤون الداخلية افادة ان الإدارة كانت ترسل شيكات بمعاشات أفرادها إلي المجالس والمحليات بولاية الخرطوم لتتوب عنها في صرف المعاشات لمنقاعديها، لكن حولت المعاشات الى بنود اخرى حيث صرف مرتبات وحوافز للعاملين بتلك المجالس والمحليات مما اضطرهم الى إلغاء إرسال المعاشات وصرفها بواسطة الإدارة..

(4) تاخير تسوية المعاش لبعض المتقاعدين من الخدمة العامة والقطاع الخاص بسبب عدم إكمال الملف لعدم توريد استقطاعات المعاش للصندوق القومي للمعاشات أو الصندوق القومي للتأمين الإجتماعي في لقاء مع أعضاء اللجنة التنفيذية للإتحاد العام لأرباب المعاشات أفادوا أنه تقدم اليهم عدد من أرباب المعاشات بشكوى أنهم لو تسوى معاشاتهم لا استقطاعات المعاش غير مكتملة إذ أن هنالك وحدة من الوحدات التي عمل بها المتقاعد خلال فترة الخدمة لو تورد للصندوق القومي للمعاشات استقطاعات معاش الموظفين العاملين بها لإيجاد حل للأمر تم رفعة للقضاء (الشؤون الداخلية ، 1997م).

#### ج- الصعوبات التي تواجه الصندوق القومي للمعاشات والصندوق القومي للتأمين الإجتماعي:

- (1) بلغت ديون الصندوق القومي للمعاشات على وزارة المالية والإقتصاد مبلغ مائة مليار جنية
- (2) عدم التزام الولايات بسداد اشتراكات العاملين لديها للصندوق القومي للتأمين الإجتماعي.
- (3) عدم التزام وزارة المالية الإتحادية بسداد التزامه في دفع نصف الحد الأدنى للمعاش للصندوق القومي الإجتماعي (علي ، جريدة الرواد ، 1997م).

## أثر التضخم:

إن التضخم هو السبب الرئيسي والمباشر في المعاناة التي يواجهها أرباب المعاشات وذلك لتدهور وإنخفاض سعر العملة الوطنية مقارنة بسعر العملات الأخرى بسبب وجود فجوة كبيرة من العملات الصعبة (يقدر العجز السنوي من العملات الصعبة ما بين 5 الي 10مليون دولار) هذا التدهور في سعر العملة الوطنية أدى الى الآثار السلبية الآتية:

(1) زيادة أسعار السلع المستوردة والمحلية مع ضعف المعاشات (قبل التضخم كانت المعاشات مجزية).

(2) صرف كل المدخرات لدي أرباب المعاشات لتوفير الإحتياجات من السلع الضرورية.

(3) التأثير السلبي على الإستثمار بسبب تآكل الإدخار.

(4) إحجام المستثمرين وبذلك التأثير على النمو الإقتصادي مما يؤدي الى تقليل فرص العمل.

(5) دخول عدد كبير من أرباب المعاشات في دائرة الفقر.

(6) معدل الإحلال (Replacement Ratio) :

ويشير هذا المصطلح الى إجمالي دخل المتقاعد معبراً عنه كنسبة مئوية من دخل العمل الذي كان يتسلمه المتقاعد خلال الفترة التي تسبق تاريخ التقاعد مباشرة ومن الدراسات التي تمت للوصول إلى أنسب نسبة أو معدل لهذا الإحلال تبين تباين المعدلات والنسب المئوية بين الأقطار المختلفة وبين الأفراد المتقاعدين أنفسهم وتبين أيضاً الصعوبة الواضحة في المحافظة على القوة الشرائية للمعاشات المستحقة، وذلك بسبب عدم التوصل الى التوازن الفني للمشروع الذي يتيح التعديلات الدورية للقيم الشرائية للمعاشات التي تستطيع إمتصاص تثبيت معدل الإحلال لجميع أرباب المعاشات بغض النظر عن الأجر السابقة التي كان يتقاضاها المتقاعد (احمد ، 1996م ، ص21).

## خطر الفقر:

قال سيدنا علي كرم الله وجهه: ( قاتل الله الفقر ولو كان الفقر رجلاً لقتلته بسيفي هذا).  
الفقر من أخطر الظواهر التي تعترض الفرد والجماعة والدولة وقد تختلف مسببات هذه الظاهرة مما يجعل الدولة تتدخل للسيطرة على الإقتصاد لمجابتها وذلك لما تسببه أمراض إجتماعية في المجتمعات ونفسية الأفراد وربما تقود الى تهديد الأمن الإجتماعي والقومي للدولة وهي ظاهرة تجدها في عصرنا هذا لاتخلو منها حتى مجتمعات ما يسمى بالعالم المتقدم والدول ذات الإقتصاد القوي.

نجد أن المنظمات الدولية تهتم بمشاكل الفقر وتسعى جاهدة لإزالة أسبابه ضمن ثلاثة ظواهر تهدد المجتمعات هي الفقر والجهل والمرض وفي الحقيقة الأمر نجد الفقر هو أهم مسببات الجهل والمرض.

هنالك الكثير من التشريعات الإسلامية التي تسعى وتحت على محاصرة الفقر وتقليل آثارة على أفراد المجتمع وذلك لما يترتب عليه من مخاطر على الفرد والمجتمع والدولة ولما كان الفقر من النتائج الطبيعية التي تسببها الآثار الإقتصادية لأرباب المعاشات كان لا بد لنا من تناول خطر هذه الظاهر بما تستحق من إهتمام لمعرفة آثاره والعمل على حماية هذه الشريحة من مجتمعنا منها يمكن تلخيص المخاطر المترتبة على الفقر في الآتي: (محمود ، 1997م ، ص 10).

#### أ- الاخلاق والسلوك:

إن البؤس والحرمان يدفعان المحروم إلى سلوك لا ترضاه الفضيلة والخلق الكريم ، ولهذا قالوا: ( صوت المعدة أقوى من صوت الضمير) ومؤشر من هذا أن يؤدي الحرمان إلى التشكيك في القيم الأخلاقية نفسها وقد بين النبي صلى الله عليه وسلم شدة الفقر على صاحبه أثره في سلوكه حين قال: ( خذوا العطاء مادام عطاءً فإذا صار رشوة على الدين فلا تأخذوه ولستم بتاركية وتمنعكم الحاجة والفقر) وفي بيان أثر الدين على المستدين قال عليه الصلاة والسلام ( ان الرجل إذا غرم استدان حدث فكذب ووعد فأخلف).

#### ب- العقيدة:

الفقر من أخطر الآفات على العقيدة الدينية وبخاصة الفقر المدقع الذي بجانبه اثراء فاحش فهو حينئذ مدعاة للشك في حكمة التنظيم الإلهي للكون والإرتياب في عدالة التوزيع الإلهي للرزق فهذا الإنحراف العقائدي الذي ينشأ من الفقر الناشئ من سوء التوزيع هو الذي جعل بعض السلف يقول : ( اذا ذهب الفقر الي بلد قال له الكفر خذني معك) وقد روى عنه ﷺ انه قال ( كاد الفقر ان يكون كفراً).

#### ج. الفكر الانساني:

إن بلاء الفقر وخطره يشمل أيضاً الجانب الفكري للإنسان فالفقير الذي لا يجد ضروريات الحياة وحاجاتها ولنفسه وعائلته وكيف يستطيع أن يفكر تفكيراً دقيقاً لا سيما إذا كان هنالك بجواره من تقص داره بالخيرات وقد روى عن الإمام أبي حنيفة ( لا تستشير من ليس في بيته دقيق) لأنه مشتت الفكر ومشغول البال فلا يكون حكمه سديداً وذلك لان الإنفعال الحاد يؤثر على سلامة وصحة الرأي كما يقرر علم النفس وقد جاء في الحديث الصحيح ( لا يقض القاضي وهو غضبان) وقاس الفقهاء الغضب على شدة الجوع وشدة العطش.

#### د. الاسرة:

الفقر خطر على الأسرة من نواحي عديدة ، خطر على تكوينها وعلى إستمرارها وعلى تماسكها ففي تكوين الأسرة نجد أن الفقر مانعاً من أكبر الموانع التي تحول بين الشباب وبين الزواج فيفرق بين الزوجين بعد أن يكدر بين صفاء العلاقات بينهما بل نجد أن

القران الكريم مسجل حقيقة تاريخية رهيبه هي أن بعض الآباء قتلوا أولادهم وفلذات أكبادهم تحت وطاة الفقر المدقع أو خشية الفقر المتوقع وقد أنكر الإسلام ذلك أشد إنكار وحذر منه أبلغ التحذير كما جاء في الآيتين الكريمتين ( ولا تقتلوا أولادكم من إملاق , نحن نرزقكم وإياهم) (ولا تقتلوا اولادكم خشية إملاق , نحن نرزقهم وإياكم , إن قتلهم كان خطأ كبيراً).

### هـ. المجتمع:

وفوق ذلك كله فالفقر خطر على أمن المجتمع وسلامته وإستقرار أوضاعه وقد روى عن الصحابي الجليل أبي ذر الغفاري أنه قال ( عجبت لمن لا يجد قوت في بيته كيف لا يخرج على الناس شاهراً سيفه) فقد يصبر المرء إذا كان الفقر ناشئاً عن قلة الموارد وكثرة الناس أما اذا كان ناشئاً عن سوء توزيع الثروة وبغى بعض الناس على بعض وترف أقلية على حساب الأكثرية فهذا هو الفقر الذي يثير النفوس ويحدث الفتن والاضطرابات ويقوض أركان المحبة والأخاء بين الناس وما دام في المجتمع أكواخ وقصور وتخمة وفقر فإن الحقد والبغضاء يوقدان في القلوب ناراً تاكل الأخضر واليابس وسوف تسع الشقة بين الوجدين والمحرومين ومن هنا تتخذ المبادئ الهدامة اوكارها بين ضحايا الفقر والحرمان والضياع وبذا يصبح الفقر خطراً على سيادة الأمة وحريتها وإستقلالها فالمحتاج عرضة للاستقطاب والإغراء وإن لم يفكر في ذلك فإنه لا يجد في صدره حماساً للدفاع عن وطنه والذود عن الحرمات لأن وطنه في تقديره لم يطعمه من الجوع ولم يؤمنه من الخوف وامته لم تمد إليه يد العون لتنتشله من همد البؤس والشقاء (د. القرضاوي ، 2005، ص3).

## الفصل الثالث

تجارب بعض الدول في حل المشكلات النفسية  
والإجتماعية والإقتصادية للضباط المتقاعدين والاستفادة منهم

## تمهيد

لأغراض إثراء الدراسة وإجراء بعض المقارنات في بعض الدول التي تتشابه ظروفها الإقتصادية والإجتماعية مع السودان ، أجرى الباحث عدد من المقابلات الشخصية مع بعض الدارسين بالأكاديمية العسكرية العليا ، كلية الحرب العليا الموفودين من الدول الشقيقة والصديقة لمعرفة تجارب تلك الدول في الإستفادة من حل المشكلات النفسية والإقتصادية والإجتماعية في الإستفادة من الضباط المعاشيين.

سأتناول أيضاً تجارب بعض الدول المتقدمة للإستفادة من الإيجابيات التي تناسب ظروفنا ويمكن تطبيقها ، هنالك العديد من التجارب الإقليمية والدولية التي يمكن تطبيقها للإستفادة من معاشيي القوات المسلحة في العمل بالخدمة المدنية والعمل الخاص حتى يتسنى لهم المساهمة في دفع عجلة التطور والتقدم للبلاد لاسيما وأنهم يتمتعون بالخبرة والكفاءة اللازمة لذلك .

تتمحور مشكلات الضباط المتقاعدين في البحث حول عملية إنتقال العسكريين إلى الحياة المدنية بعد حقبة زمنية ليست بالقصيرة قضاها في المؤسسة العسكرية واندمجوا في أسلوب الحياة العسكرية ونهلوا من إمتيازاتها في سوق العمل الخاص بالقوات المسلحة ، وتوحدوا فيها مع المجتمع العسكري كما تتمثل مشكلة البحث في التعرف على المشاكل التي تقابل العائدين إلى الحياة المدنية ودخولهم في سوق العمل العام .

### التجربة المصرية:

القوات المسلحة المصرية تعمل وفق خطة شاملة ومنظمة لعمليات الإحالة علي القاعد حيث أن كل الضباط العاملين يظلون علي علم ويقين تامين بتاريخ تقاعدهما للمعاش قبل مدة كافية. الضابط بالقوات المسلحة المصرية بعد قرار إحالته يستمر في صرف راتبه كاملاً وبعلاوته الوظيفية دون نقصان ولمدة أربعة سنوات بعد الإحالة خاصة إذا تمت الإحالة وفقاً لمقتضيات القانون كما أن جميع الضباط المحالين على التقاعد من ذوي الرتب المتساوية تتم معاملتهم بمعيار واحد سواء كان تقاعدهم إختيارياً أو بقوة القانون، بعد إنقضاء الأربعة سنوات يعدل هذا الراتب ويمنح الضابط المتقاعد راتباً تقاعدياً يكفيه وأسرته لتوفير حياة كريمة حيث يشمل المرتب التقاعدي علاوة غلاء المعيشة إضافة لكونه خاضعاً للتعديل وفقاً للمتغيرات الإقتصادية ويظل صرف ذلك الراتب نافذاً طيلة حياة الضابط المتقاعد وبعد وفاته إن كان أحد ورثته الشرعيين في حاجة لذلك الراتب وفق قوانين الإرث.

يتم الاستفاة من ضباط القوات المسلحة المحالين إلى التقاعد في مجالات عديدة في الحياة المدنية وفقاً للعديد من المؤهلات والخبرات التي تحصلوا عليها بالخبرة أو الدراسة بالقوات المسلحة كالآتي:-

1- الضباط ذوي التأهيل الخاص (أطباء ، صيادلة ، مهندسين).

2- ضباط ذوي خبرات في الإدارة وفقاً للمستوى القيادي الذي وصلوا إليه (قائد جيش ، قائد فرقة ، قائد لواء).

3- ضباط دارسين للإدارة (إدارة مستشفيات ، إدارة أعمال) ويتم الإستفادة من تلك المؤهلات والخبرات في الآتي:

أ- للمحافظات الحدودية لمن شغل وظيفة قائد جيش فأعلى (رئيس هيئة).

ب- وزارات غير سيادية .

ت- اتحاد الإذاعة والتلفزيون.

ث- نائب محافظ .(الطاهر مجد 2015 ص 83)

ج- يتم عقد دورة إدارية محلية لضباط القوات المسلحة بعد التقاعد في كلية العلوم والإدارة للقوات المسلحة بتأهيلهم في مجال لإدارة المحلية لشغل الوظائف الآتية:-

1- الأحياء داخل احد المحافظات.

2- مركز مدينة (تعادل رئيس حي).

3- لجة تجميل ونظافة محافظة.

4- مساعد محافظ.

يمكن الإستعانة ببعض الضباط في بعض الوزارات للعمل كمدير عام لأمن الوزارةتعيينهم في بعض الهيئات (هيئة مترو الأنفاق ، هيئة السكة الحديد) في أعمال الإدارة أو الأمن.

في مجال القوات المسلحة يتم تعيينهم كآآتي:-

1- مستشارين بأكاديمية ناصر العسكرية العليا ، كلية القادة والأركان ، الكليات والمعاهد

العسكرية

2- تعيينهم مستشارين بهيئة التدريب وهيئة التسليح(السايس أحمد 2015 ، الدورة رقم 15)

### التجربة الأردنية:

تخضع عملية الإحالة على التقاعد بالنسبة لضباط الجيش الأردني لمبدأ الترقى إلى رتب أعلى كسائر النظم السائدة في الجيوش على مستوى العالم نجد أن هذه العملية تزداد كلما اقتربنا من قمة الهرم الوظيفي لأي جيش في العالم وعلى النقيض تقل كلما اتجهنا إلى أدنى في اتجاه القاعدة التي تتسم بالإتساع ، فالضباط بالقوات المسلحة الأردنية يتميز بكفاءة مهنية عالية جاءت نتيجة للتدريب المركز كماً ونوعاً ، الأمر الذي أدى الى تنامي سمعة القوات المسلحة الأردنية على نطاق العالم وصار مشهود لها بالإنضباط العالي ودقة وكفاءة الأداء لذلك نجد أن أمر التقاعد بالنسبة للرتب الصغرى والوسيطه في الغالب الأعم نادر الحدوث لو إستثنينا بعض الظواهر التي قد تحدث وعلى العكس تماماً نجد أن التقاعد الذي يحدث دائماً يحدث وفق القانون الذي ينظم هذه العملية ولعل

مردود ذلك يعود إلى قلة التعداد السكاني للأردن كدولة ونابع أيضاً من حاجة الدولة لجهود أبنائها وهي ظلت لسنوات طويلة منذ 1948م في مواجهة العدو الصهيوني(الرفاعي 1995 ص 63) .

إن الراتب التقاعدي الذي يتقاضاه الضابط الأردني المحال على التقاعد يكفل له حياة تصل حد الرفاهية وتوفر للضابط وأسرته كافة إحتياجاته وتتم مراجعة دورية لذلك الراتب كلما استجدت الظروف أو تأثرت قيمة العملة الوطنية وخلال عام 1994م حينما زادت مرتبات الجيش جرى تعديل الراتب التقاعدي بنسبة 40% وهي نفس نسبة الزيادة التي طرأت على مرتبات الضباط العاملين وقد تمت إجازات الهيكل الراتبى والراتب التقاعدي الجديد بنفس النسبة المقترحة إلا أن مجلس النواب قرن تنفيذ هذا التعديل بتقديم مقترح لتحسين الرواتب التقاعدية للضباط المتقاعدين تتساوى بمرتبات من هم برتبهم في ذلك الحين وفي ذلك وفاء ما بعده وفاء لأولئك الذين أعطوا هذا علي صعيد الجانب المادي أما على الصعيد الأدبي والمعنوي فيعتبر هذا الإجراء حافز ودافع لمن يلونهم كما يعتبر عامل جاذب لإرتياد الخدمة العسكرية للأجيال اللاحقة (الرفاعي ص 64).

**نظام الإسكان:** يتكفل الجيش الملكي الأردني بتوفير السكن اللائق لكل ضابط بلغ رتبة العقيد يرغب في امتلاك منزل كخيار أول أو الحصول على مبلغ عشرون ألف دينار من صندوق إسكان الضباط كقرض بدون فوائد لمدة ثلاثون عاماً يسدد بأقساط مريحة خلال فترة الخدمة ويستمر السداد لفترة ما بعد التقاعد من الراتب التقاعدي سواء كان الضابط على قيد الحياة أو بعد وفاته حيث تستمر الأسرة في السداد (مقابلة مع عبد الله الشديفاب 2012، ص46)

**الخدمات الإجتماعية:** يتمتع الضباط المتقاعدين بالخدمات الاقتصادية والإجتماعية التي تقوم بتقديمها المؤسسة الاقتصادية والإجتماعية للمقاعدين العسكريين الأردنيين التي أنشئت عام 1974م التي تضم عدد ثمانون ألف متقاعد بغض النظر عن رتبهم وذلك من خلال قيام تلك المؤسسة بتنفيذ الواجبات المنقولة إليها التي تتمثل في تنظيم الأعضاء وإعدادهم للأعمال الحرفية والمهنية والإدارية من أجل المساهمة في عملية البناء الوطني والنهوض بالمجتمع من خلال المشاركة في التعمير وتوظيف وتوجيه القوى البشرية القادرة من الأعضاء وتوظيفها لإدارة المشاريع المنتجة ذات العائد الإقتصادي كما تسعى هذه المؤسسة إلى تأهيل الأعباء من خلال البرامج التدريبية التي ترمي وتهدف لتطوير وتوفير متطلبات النهضة المهنية التي تحتاجها المؤسسة لتنفيذ مشروعاتها وكذلك لتلبية إحتياجات سوق العمالة المتزايد في الدول البترولية المجاورة.

تمتلك هذه المؤسسة شخصية إعتبارية مستقلة ويديرها ضابط متقاعد برتبة اللواء ويشترك ويدير أعمالها عدد من الضباط المتقاعدين ذوي الكفاءات والخبرات وتساوم الدولة وتدعم رأس مالها سنوياً إضافة للإشتراكات التي يسهم بها الضباط شهرياً والتي بموجب تسديدها يحصل علي بطاقة إنتساب لهذه المؤسسة التي لا يتم التوقيف في قطاعات العمل المدني إلا عبرها ومن خلال الاتصالات

التي تقوم بها هذه المؤسسة التي نجحت كثيراً في توظيف العديد من الضباط المتقاعدين وإستقادت الدولة فائدة كبيرة من خبرات أولئك العسكريين خاصة ذوى الرتب العليا الذين تلتزم الدولة بتوفير وظائف لهم بالقطاع المدني.

تقوم أيضاً المؤسسة بإدارة نشاط اقتصادي عبر مشاريع إنتاجية زراعية وحيوانية وتجارية تشمل مشاريع تربية الماشية والإنتاج الحيواني للدواجن مع مزاوله النشاط التجاري للتصدير والإستيراد وتعطي أفضلية في عطاءات الدولة الإنشائية كما يسند إليها أمر استيراد وتوفير إحتياجات القوات المسلحة من ملبوسات ومعدات ومهمات(الظاهر محد ص 25).

**التعليم:**تقديراً للدور المتعظم الذي يلعبه العسكريون في سبيل الوطن فقد خصصت نسبة 25% من المكرمه الملكية لأبناء العسكريين لدخول الجامعات ولإتمام ذلك يوجد مكتب تنسيق عسكري من ثلاثة ضباط برئاسة ضابط برتبة العميد إضافةً لمنح كل طالب جامعي من أبناء العسكريين منحة مالية قدرها أربعون دينار شهرياً من الحكومة.

تمنح الدولة فرصة كاملة لأولئك الذين لا تتاح لهم فرصة العمل بدواوين الحكومة أو أولئك الذين لا يرغبون في العمل تمنحهم تسهيلات كبيرة لولوج ساحات العمل الحر في قطاعات التجارة والصناعة وذلك بمنحهم إعفاءات ضريبية.

**الخدمات العلاجية:**يتمتع الضباط المتقاعدين بخدمات التأمين الصحي هم وأسرهم ويشمل ذلك العلاج بكل مستشفيات المملكة مع توفير الأدوية والعقاقير الطبية وتلقي العلاج داخل الدرجات الممتازة في المستشفيات العسكرية والمشافي المدنية المتطورة ويكفل التأمين الصحي علاجاً مجاناً (الجاللي ابراهيم مرجع سابق ، ص80)

### التجربة السورية:-

الإحالة للتقاعد في الجيش السوري تخضع لمبدأ الحراك لأعلى شئنها شأن سائر التنظيم والقوانين التي تنظم هذه العملية في كل جيوش العالم فالضابط الذي يحال على القاعد يمنح راتباً تقاعدياً يتفاوت حسب الرتبة التي تقاعد فيها الضابط ونظراً لإنخفاض معدلات الأجور في الدولة عامة فقد عملت القوات المسلحة السورية وهي تسعى لتأمين حياة كريمة لمنتسبيها لجأت لإنتاج نظام تكافلي عبر جمعية خيرية تعمل بإسم رابطة المحاربين القدماء وضحايا الحرب تعنى الجمعية التي تضم كل ضباط القوات المسلحة وضباط قوى الأمن والضباط العرب بممارسة أدوار خدمية واجتماعية ومالية والرعاية الصحية وتوفير خدمات عبر فروعها المنتشرة في معظم محافظات القطر ، ونظراً للدور المتعظم الذي تضطلع به هذه المؤسسة فقد أولتها القيادة العامة للجيش السوري جل إهتمامها ووفرت لها دعماً مالياً سخياً لتحقيق أهدافها المتمثلة في الآتي(الإتحاد العربي لجمعيات قدامى المحاربين 1994 ص67):-

1- رعاية مصابي الحرب ومساعدتهم على تهيئة حياة كريمة بعون ودعم قيادة الجيش ومؤسساته .

2- السعي لجمع شمل الضباط المتقاعدين والمحافظة علي صلاتهم والقوات المسلحة ومساعدتهم علي متابعة الحياة الكريمة وتقديم مختلف الخدمات لهم.

3- تقديم إعانات مالية لمن يصاب من أعضائها بنكبات مالية او عائلية كما تقوم بتقديم قروض معفاة من الفوائد.

4- تقديم العلاج للأعضاء وأسرهم بواسطة أطباء من الخدمة العسكرية الطبية.

5- تقديم المواد التموينية للأعضاء بأسعار منخفضة من خلال الجمعيات الإستهلاكية المنتشرة بكل المدن داخل مقر الرابطة.

6- تأمين سكن مقبول للأعضاء وأسرهم من خلال الجمعية السكنية الموجودة بمقر الرابطة بكل محافظة وتعمل الجمعية السكنية حسب النظام السائد بالقطاع التعاوني السكني العام . إمعاناً من الرابطة على تأكيد دورها ومسئوليتها تجاه الضباط المتقاعدين قامت بالتنسيق مع قيادة الجيش بإنشاء مشروعاً لصندوق المعونة الإجتماعية للضباط المتقاعدين وجعلت أمر الإشتراك في ذلك الصندوق إجبارياً لكافة الضباط ويجرى الإستقطاع لمال هذا الصندوق منذ انتساب الضابط للكلية الحربية بحيث يتم استقطاع ما يعادل 2% من الراتب لصالح دعم الصندوق وتبدأ إستفادة العضو من هذا الصندوق عند الإحالة على القاعد حيث يؤمن الصندوق الميزات الآتية :-

1- دعم الراتب التقاعدي بمبلغ من المال ليصبح الراتب التقاعدي موازياً لآخر راتب كان يتقاضاه الضابط المتقاعد أثناء فترة الخدمة.

2- توظيف أموال الصندوق بمشاريع إستثمارية مدروسة تتم إدارتها وتشغيلها بواسطة الضباط المتقاعدين مع توزيع أرباح هذه المشاريع سنوياً علي الأعضاء .

3- توفير المنح والقروض للأعضاء لتمويل الأعمال الخاصة وفق شروط ميسرة بعد توفير ضمانات النجاح لتلك المشاريع عن ريق إعداد دراسة الجدوى وتوفير المشورة الفنية بواسطة بيوتات خبرة متخصصة خاصةً في مجالات الصناعات الصغيرة (أغذية ، ملابس) .

4- تقديم إعانات وقروض عند اللزوم للأعضاء .(الجالي ، ص85 )

### التجربة الأمريكية:

إن قواعد التقاعد في الولايات المتحدة الأمريكية كانت في الماضي تقضي بأن يخدم الضابط لمدة ثلاثين عاماً ثم يحال بعدها على التقاعد في مكان مريح وموقع بالقرب من المواقع العسكرية لأجل توفير حياة كريمة له غير أنه في هذه الأيام ومنذ وقت قريب تعبر الخدمة لمدة عشرين عاماً خدمة مناسبة للعمل في القوات المسلحة ويعني هذا بالطبع أنه لابد أن يكون هنالك مجال عمل آخر لمن يتقاعدون في سن الخامسة والاربعون الأمر الذي يستدعي أن تدبر الدولة إعتمادات مالية مستقلة لضمان عمل المتقاعدين ولهذا فقد بدأت القوات المسلحة الأمريكية في إعداد برامج خاصة للتقاعد

العسكري إدراكاً منها بحجم مشكلة التقاعد وقد قدم البرت بيدرمان تقريراً خاصاً في ذلك أوضح فيه أنه في عام 1979م سيكون هنالك مليون شخص متقاعد وأن الأمر يتوقف علي نجاح العسكريين المتقاعدين في الحياة الاقتصادية والاجتماعية خاصة وأن الخدمة في القوات المسلحة تمكنهم من الحصول علي المهارات التي تساهم في إمكانية نجاحهم خارجها أيضاً (بسطاوي السيد مرجع سابق ص 54). وقوف على التجربة الأمريكية قد جاء فقط من أجل إحداث المقارنة والمعرفة والإلمام بقواعد التقاعد العسكري للضابط مع إيماننا بفارق الإمكانيات المادية والذي يكون وسيلة فاعلة لتحقيق الرفاهية والعيش الكريم حتى بالنسبة للعاطلين عن العمل والذين تمنحهم الدولة راتباً شهرياً يوازي الحد الأدنى للأجور لدولة مثل الولايات المتحدة الأمريكية فمن واقع ما ذكرنا يتأكد لنا جلياً ما يمكن أن يوفر للضابط المتقاعد بعد خدمة ثلاثون عاماً كما كان في الماضي ولمن يخدم عشرون عاماً كما آل إليه الحال حالياً ، ويمكن أن نجزم بأن مجتمع كالمجتمع الأمريكي والقوات المسلحة الأمريكية القوى الوحيدة في العالم على وجه الخصوص تصرف علي ضباطها المتقاعدين بصورة تفوق كل تصور من توفير حياة كريمة تصل حد الترف علاوة على ذلك يمكن أن يكون المستوى التعليمي والمهارات المكتسبة للضباط المتقاعدين هي مؤشر حقيقي لدى مساهمتهم في الحياة العامة واضعين في الاعتبار التقنية المتقدمة التي يستخدمها الجيش الأمريكي ، عموماً إن عرضنا للتجربة الأمريكية جاء خلال هذه الدراسة لا من أجل عقد المقارنات والتأسي بها إنما قصدنا الإستفادة من الإيجابيات وترك السلبيات التي لا تشبه مجتمعنا السوداني. (الخضر أحمد 1986م ص 12).

### تجربة الكويت :

إدارة خدمة المتقاعدين: صاحب العدوان والإحتلال العراقي بدولة الكويت الكثير من التعديت على أرواح المواطنين مما أدى إلى إستشهاد عدد كبير منهم ، فخلف بذلك هذا العدوان مجموعة كبيرة من الأسر التي فقدت أحد أفرادها بالإستشهاد ، مما أحدث تأثيراً كبيراً علي الأسر سواء أكان من الناحية النفسية أو المعنوية أو الإجتماعية أو التربوية أو الإقتصادية ، بل تعدى ذلك ليشمل مختلف نواحي الحياة لذا فقد أولى صاحب السمو أمير البلاد الشيخ جابر الأحمد الصباح رحمه الله جل الإهتمام وعظيم الرعاية تقديراً لتضحيات جميع الذين استشهدوا في سبيل الوطن الغالي ، فأمر سموه بإنشاء مكتب ووضعه تحت رعايته ليكون أكثر قدرة على العطاء .

**نشأة المكتب:** أنشئ مكتب الشهيد الملحق بالديوان الأميري بناءً على المرسوم الأميري رقم (3) لسنة 1991م بتاريخ 19/6/1991م ، من أجل تكريم الشهداء وتوفير المساعدات الإنسانية لأسرهم مادياً ومعنوياً في صور مختلفة بما يكشف عن تقدير الدولة لهم

**أهداف المكتب:** جاءت بادرة إنشاء المكتب بغرض إيجاد تجانس وتوافق بين جميع فروع الرعاية (التربوية الصحية والسكنية والقانونية وغيرها) بما يتفق مع الهدف والقصد من وجود هذا المكب هو:

1- تكريم شهداء ومتقاعدي الكويت ، وتقديم كافة صور الرعاية اللازمة لذويهم وأسرههم في كافة الجوانب ، وإبرا نواحي التكريم المتميزة في المجتمع الكويتي .

2- توظيف معاني الشهادة وبطولات الشهداء في تنمية الإنسان الكويتي وتدعيم إنتمائه للوطن .

**تخليد الشهداء:** يشمل التخليد جميع الشهداء بغض النظر عن الجنس أو الإيمان ، إيماناً بأن ما يقدم هو حق إنساني لكل شهيد وبلا تمييز .

**تكريم أسر الشهداء والمتقاعدين:** ويشمل التكريم تقديم الرعاية (الصحية والتربوية والسكنية والقانونية والدينية والاجتماعية والترفيهية). (مرجع سابق ص18)

**الرعاية الصحية:** وهي تنقسم إلى قسمين :

1- **رعاية بدنية:** تختص برعاية أسر الشهداء والمتقاعدين بتوفير المراكز الصحية ودور المراكز الرياضية **رعاية نفسية:** تتم الرعاية النفسية لذوي الشهداء والمتقاعدين وأسرههم بالتعاون مع وزارة الصحة عن طريق توفير لجنة متخصصة لتشخيص المرض والعلاج ، وفي حالة عدم توافره يرسل المريض للعلاج بالخارج على نفقة المكتب ويوفر المكتب مجموعة من المتخصصين لمتابعة الحالة النفسية لأسر الشهداء والمتقاعدين ، والإشراف على علاجهم النفسي في حالة تعرض أي منهم لأزمة نفسية قد تعيقه عن قيامه بدوره الطبيعي ، (مرجع سابق ص 20).

2- **الرعاية التربوية:** يقوم جهاز مختص بمتابعة المسار الدراسي لأبناء الشهداء والمتقاعدين ، وذلك للوقوف على حالتهم الدراسية داخل المدارس ، وتوفير دروس التقوية المناسبة لهم ، والعمل على تذليل كل العقبات أو العراقيل التي قد تعترضهم ، سعياً نحو تحسين مستواهم الدراسي والتحصيلي (مرجع سابق ص 22).

**تجربة دولة الإمارات :**

التقاعد في القوات المسلحة في دولة الإمارات العربية المتحدة يتم عادة في إطار نظم البناء التنظيمي في خدمة الضباط وفي إطار قانون ينظم هذه العملية بالرغم من أن الظاهر من جراء تفصيل تلك القوانين فيما يختص بموضوع التقاعد إلا أن واقع تركيبة المجتمع له تأثير ظاهر في مسألة الإستمرار في الخدمة أو الإحالة على التقاعد لإعتبارات كثيرة منها ما يمليه الجانب الأمني أو تقرضه ظروف الإتحاد المكون لدوله وهذا بالطبع يتطلب عقد الموازنات للإيفاء به وعليه ، ومقارنة بحجم القوات المسلحة بالدولة فإن المتوسط الذي يخدمه أغلب الضباط يتراوح بين العشرين عاماً والإثنين والعشرين وتعتبر رتبة العقيد هي محطة يتوقف ويترجل عندها الكثير من الضباط بمقتضى الضوابط والمؤهلات المطلوبة للترقي الى اعلى ولعل صغر حجم القوات المسلحة وبالتالي محدودية الشواغر المطلوبة شغلها تدفعان لأن يكون الأمر علي هذا المنوال ، ولهذا كما أوردت في

صدر هذه التجربة تتم عملية الترفيع لرتبة العميد لقلّة ونخبة مختارة بينما تتم الإحالة على التقاعد في الغالب الكثير من الضباط بعد ترقيتهم لرتبة العميد كتحفيز لهم ثم يحالوا على التقاعد .  
إنما يوفر للضباط المتقاعد من راتب تقاعدي يوفر له الحياة الكريمة ويلبي كافة احتياجاته وأسرته دون الإنتظار لمواصلة العمل في إطار نسق مهني جديد ولعل عامل الإمكانيات والقدرات المالية التي تذخر بها الدولة هو الذي أدى لذلك علاوة على أن الوضع المادي والإجتماعي للضباط (ابراهيم عبد المنعم مرجع سابق ص 70)

أثناء فترة الخدمة تعتبر من أفضل الأوضاع في المنطقة بل في الدولة حيث نجد أن الرواتب والإمتيازات التي يتقاضاها الضباط بقوات دولة الإمارات العربية المتحدة من أعلى المعدلات في الدولة الأمر الذي يتيح للضباط القيام بممارسة بعض الأعمال التجارية التي تقوم بإدارتها وكلاء وموظفين يطلعون بواجب ادارتها نيابة عنهم وهذا الوضع بما يحمل من مدلولات يعد وضعا يبعث على الإطمئنان وعدم الخوف من المجهول كما يحدث في كثير من الدول بسبب عدم وضوح الرؤية وضعف العائد المادي وإحتياجات الضباط المتقاعد المتمثلة في السكن ووسيلة الترحيل وأعباء المعيشة وتعليم الأبناء .

القوات المسلحة الإماراتية غير ملزمة بإيجاد سياق مهني بديل لضباطها المتقاعدين إلا أنه وفي بعض الحالات يتم توظيف بعض الكوادر المؤهلة بعد تقاعدها في وظائف لها اتصال بالعمل العسكري كالشرطة والجمارك إلا أن واقع الحال يقول بأن معظم الضباط المتقاعدين يفضلون العمل التجاري الحر حيث أن الدولة تقدم لهم تسهيلات كبيرة متمثلة في الإعفاءات من ضريبة الأعمال والمنح والقروض التي تمنح لهم علاوة على أن ما يتقاضون من أموال كمكافأة لهم عند نهاية الخدمة يعد رأس مال يمكن أن يببؤوا به عملاً ناجحاً لأبعد الحدود مع إستمرار صرفهم لرواتب تقاعدية تماثل رواتبهم التي كانوا يتقاضونها أثناء الخدمة (مرجع سابق ص 70).

**السكن:** تقوم القوات المسلحة بتوفير السكن اللائق المفروش لكل الضباط من رتبة المقدم فما فوق ويتم تمليك ذلك السكن لهؤلاء الضباط فور بلوغهم رتبة المقدم علاوة على أنهم من الممكن لكل ضابط يود الإشراف على تشييد سكن خاص به أن يمنح سلفية مالية توازي مرتب عامين شاملة لكل الإمتيازات والعلاوات يتم إستقطاعها على أقساط مريحة ويحدث ذلك داخل ايطار القوات المسلحة كما يمكن له أن يحصل على نفس القدر من المال في أي بنك من البنوك داخل الدولة.

**المواصلات:** توفر الدولة سلفيات مالية لكل الضباط بغرض شراء سيارة يتم إستقطاعها بأقساط مريحة علاوة على ذلك فإن الضباط من رتبة المقدم فما فوق عند قرار الإحالة على التقاعد يمنحون رخصة لإستيراد سيارة من أي نوع معفاة من الجمارك.

**سلفيات الزواج:** تمنح الدولة منحة مالية مقدارها سبعون ألف درهم لكل ضابط مقبل على مشروع الزواج مع التكفل بتجهيز أثاث المنزل.

**التعليم:** تتكفل الدولة بالإنفاق على التلاميذ والطلبة (ومن ضمنهم أبناء الضباط المتقاعدين) فكافة مستلزمات التعليم من المرحلة الابتدائية وحتى التعليم الجامعي مع قيام الدولة بصرف إعانات مالية للطلبة شهرياً إضافة لرصدها العديد من المكافآت التشجيعية للمبرزين من الطلبة.

عموماً فإن الضباط المتقاعدين بدولة الإمارات العربية المتحدة تمنح لهم كافة التسهيلات والإمميزات التي توفر لهم حياة تصل حد الرفاهية ولعل النظام الاجتماعي القائم بالدولة قد ساعد كثيراً في الحصول الى هذا المستوى من الحياة. (ابراهيم عبد المنعم مرجع سابق ، ص 67)

كما ورد ذكره يوجد في تجارب بعض الدول إن الراتب التقاعدي أو المعاشي الشهري مجزياً للضباط والرتب الأخرى ولا يتم تقليص راتب المعاش ، فيظل المتقاعد يتمتع براتبه كاملاً لعدد من السنين ثم يقلص لراتب تقاعدي ويعدل الراتب بنسب كل ما طرأ ما يكون سبباً لزيادة وبالتالي أن ذلك يتمشى مع الوضع الراهن لمتطلبات الحياة المتغيرة بالنسبة للمتقاعدين.

كما يتم في بعض الدول العمل على تأهيل الضباط والرتب الأخرى قبل وقت كافي من وقت التقاعد مع إخطارهم بتاريخ تقاعدهم قبل فترة كافية ثم نقلهم الى المنطقة التي يودون الإستقرار بها مع السعي الجاد لتوفير وظيفة أو عمل لمن يرغبون وذلك عبر مؤسسات متخصصة لذلك لا بد من تطبيق هذه التجارب والإستفادة منها في القوات المسلحة السودانية ليستفيد منها المتقاعدين من الضباط والرتب الأخرى وتكون لهم خير معين في حياتهم الجديدة.

بعد أن يتم تناول مفهوم التقاعد والنشأة والتعرف على قانون المعاشات ، العوامل المؤثرة علي التقاعد ، قانون العمل لسنة 1997م ، وشروط ومتطلبات الخدمة المدنية لسنة 2007م ، تجارب المتقاعدين في الخدمة المدنية ، ايجابيات وسلبيات توظيف المتقاعدين العسكريين في الخدمة المدنية وتجارب بعض الدول ، إذاً لا بد من الخروج برؤية مستقبلية تشمل الحلول المناسبة التي يستفيد منها المقاعدين العسكريين لاستيعابهم بالخدمة المدنية وهذا ما سيتم تناوله والوصول الى ملخص عام ونتائج والخروج بتوصيات تخدم البحث (ابراهيم عبد المنعم ص 80)

الفصل الرابع  
الخدمة الإجتماعية في المؤسسات  
العسكرية

## تمهيد

بما أن الخدمة الإجتماعية تهدف من بين ما تهدف اليه الى إقامة حقوق الإنسان من خلال ممارستها فلا بد أن تمارس بشكل يحترم مبادئ حقوق الإنسان وعدم إنتهاك الحقوق الخاصة بالآخرين ، فلمبدأ المهم هذا هو الذي يقول : أننا نحترم حقوق الإنسان والحقوق الخاصة بالآخرين وذلك بمنحهم أكبر قدر من تقرير المصير ، والسيطر على المواقف التي يجدون أنفسهم فيها ، إن إلترام ممارسة الخدمة الاجتماعية لمبدأ حق العمل في تقرير مصيره انما ينصب في الغالب على حياة العميل وليس على ممارسة الخدمة الاجتماعية نفسها ثم على الطريقة التي يتبعها الإخصائيون الاجتماعيون لتنظيم ممارسة الخدمة الاجتماعية ولكي ينسجم هذا المبدأ مع منظور حقوق الإنسان ، لابد أن ينسحب أيضاً على كل من يتعامل معهم من العملاء وأعضاء المجتمع والزملاء والمديرين والمشرفين والطلاب وغيرهم منالمختصين (Ife 2001)

## المبحث الأول

### مهنية الخدمة الإجتماعية

ان المهنة قد جلبت منافع كبرى للخدمة الإجتماعية ، وهي دلالات لحقوق الإنسان وأن المهنة تجعل الأخصائيين الاجتماعيين أكثر فاعلية في سعيهم نحو التغيير . كما تجعلهم أكثر إستغلالاً ، وتمنحهم حجة قوية لإمتناعهم عن الإنصياع الدائم لأوامر المديرين ورؤساء المكاتب والاساسة . إن تنازل الأخصائيين الاجتماعيين عن صفتهم المهنية يعني من هذا المنظور أنهم يتخذون لأنفسهم وضعاً ضعيفاً ، فيما يتعلق بتحقيق أهدافهم الخاصة بالعدالة الإجتماعية . بالإضافة إلى ذلك تتطلب المهنة أيضاً الإلتزام بمعايير معينة من الكفاءة في الممارسة والسلوك الأخلاقي ، وجميعها فائقة للأهمية . فمن منظور حقوق الإنسان ينبغي أن يكون الأخصائي الإجتماعي علي علم بالعلاقة السلطوية ، وتولي الخبرة العليا التي تدل عليها المهنة وهذا الوضع مضاد لمبادئ حقوق الإنسان ، لأنه يمنح الأخصائي الإجتماعي إمتيازات على العميل وقد يضعف العميل من خلال العلاقة المهنية فلا بد أن تكون مهنية الخدمة الإجتماعية مصحوبة بتحليل كافي للقوة أو السلطة التي تتمتع بها المهنة لحماية حقوق الإنسان الخاصة بالضعفاء .

### طرق الخدمة الإجتماعية :

تستخدم الخدمة الإجتماعية أساليب أو مناهج واسعة النطاق أثناء الممارسة المهنية إلا أن التدقيق في بعض ممارسات الخدمة الإجتماعية الأكثر شيوعاً قد يهيئ الفرصة للتعرف على مبادئ معينة ، سنتناول الطرق الرئيسية للخدمة الإجتماعية ( العمل مع الحالات الفردية - والعمل مع الجماعات - وتنظيم المجتمع).

## أولاً العمل مع الحالات الفردية :

علي الرغم من أن معظم الأخصائيين الإجتماعيين لا يقضون في إجراء المقابلات مع العملاء ، إلا جزءاً بسيطاً من أجزاء يومهم العملي ، إلا أن المقابلات تعد محوراً من محاور مناهج الخدمة الإجتماعية منذ أمد طويل . وقد تمت المعادلة بين المهارات الشخصية وبين مهارات إجراء المقابلات في مقررات تعليم الخدمة الإجتماعية وإن كا الأخصائيون الإجتماعيون يستخدمون المهارات الشخصية في أعمال أخرى أكثر مما يستخدمونها في إجراء المقابلات مع العملاء وقد تمت في الواقع المصادقة على إجراء المقابلات ، بعد أن إكتسبت وضعاً خاصاً ضمن مناهج الخدمة الإجتماعية برمتها . (Ife,2001) .

عادةً ما يكون الأخصائي الإجتماعي هو المسئول عن المقابلة بصفة عامة وليس العميل . إن فقدان الأخصائي الإجتماعي لسيطرته على المقابلة يعني عدم الكفاءة أما إذا كان فاقد السيطرة هو العميل فمعنى ذلك أنه سيكون هناك مزيد من التحدي للأخصائي الإجتماعي وهو الذي ينتظر منه رسم الحدود والسيطرة على مدة المقابلة .

## ثانياً العمل مع الجماعات :

يمارس الأخصائيون الإجتماعيون طريقة خدمة الجماعة فب أشكال مختلفة ، وغالباً يشير ما يسمى بالعمل مع الجماعات الى نوع واحد من المجموعات يشتمل على اشخاص يمكن تسميتهم بالعملاء أو أعضاء الجماعة ويتولى الأخصائي الإجتماعي دور القائد أو المسهل . غير أن الممارس المهني يعمل أيضاً في مواقف أخرى كثيرة للمجموعات ، كجماعات العمل ، ومؤتمرات تدرس الحالات ، ولجان الإدارة علي سبيل المثال يشبه تماماً القيام بوضع أو تنظيم مقابلات لتطبيقها على نوع معين من التفاعل على المستوى الشخصي كما يتم تنظيم المهارات الشخصية باعتبارها تنطبق فقط على المقابلات . كما يتم تنظيم مهارات العمل الجماعي باعتبارها قابلة للتطبيق فقط على مجموعات يكون فيها الأخصائي الإجتماعي هو القائد أو المنسق (Ife,2001).

فإن هذا الأمر ينطبق أيضاً على الجماعات الصغيرة فمن يسيطر على المجموعة بطريقة عدوانية تحت ستار حرية التعبير ، يعد جاهلاً بواجبه في منح الحق ذاته لجميع الأعضاء الآخرين في المجموعة هنالك عدد من الطرق التي يمكن بواسطتها تسهيل أساليب الديمقراطية والمشاركة داخل المجموعات الصغيرة ( Jastil.1993 ) .

## ثالثاً تنظيم المجتمع :

تحتاج الخدمة الإجتماعية وفقاً لأساليب المجتمع الى ضمان يتمثل في أن ممارستها تقوم على إحترام حقوق الإنسان ، وتشتمل على فرص كافية تسمح للأفراد بممارسة حقوق الإنسان الخاصة بهم وإحترام حقوق أفراد المجتمع قاطبة . وقد كان هذا محل إهتمام خاص في أدبيات خدمة المجتمع

خاصةً تلك الأطر النظرية التي تسعى إلى ضم الطرق غير العنيفة وإتخاذ القارا بالإجماع والتمكين (Kenny, 1999). علماً بأن هنالك بعض جوانب خدمة المجتمع لا تتناسب مع إطار حقوق الإنسان ومنها تلك الأساليب التي تميل إلى التنازع، وهي في واقع الأمر تضم التشبيهاً العسكرية التي تقوم بتحديد المنتصرين والخاسرين ، وتفرق بين الغايات والوسائل على إفتراض أن المهم هو الغاية ، وأن أي وسيلة سواء عنيفة أو غير ذلك تعد وسيلة مبررة من أجل تحقيق الغاية (Ife,2007)

**واجبات الأخصائي الإجتماعي:**

كان السبق في ذلك للجمعية الأمريكية للأخصائيين الإجتماعيين (NASW)، وفي عام 1960 قامت الجمعية ذاتها بإقرار دستور أخلاقيات ممارسة مهنة الخدمة الإجتماعية ، حتى أصبح الأكثر شيوعاً وصار بمثابة المرجع في ذلك الخصوص ، حمل ذلك الدستور إعلاناً عن معايير اخلاقية منها على سبيل المثال :

من واجب الأخصائي الإجتماعية ان يتحمل المسؤولية كمهني متخصص بغض النظر عن الإعتبارات الشخصية .

من واجب الإخصائي الإجتماعي أن يحترم خصوصية العملاء، ومن واجب الأخصائي الإجتماعي أن يقدم الخدمة المهنية المطلوبة خلال الحالات العامة الطارئة، كما أن من واجب الأخصائي الإجتماعي أن يساهم معرفياً ومهارياً لدعم ومساعدة برامج الخدمة الإجتماعية والرعاية الإنسانية . (Reamer.1986)

### **القيم والمبادئ للخدمة الإجتماعية :**

#### **قيمة وكرامة الإنسان :**

- كل إنسان له قيمته الجوهرية والفردية وله الحق في العيش الكريم وتحقيق الذات وإتخاذ القرارات بما لا يتعارض مع الحقوق الخاصة بالآخرين ، ومن مبادئ هذه القيمة :
- إحترام حقوق الإنسان الجوهرية والتي صدرت ضمن وثيقة تشريع الامم المتحدة الخاصة بحقوق الإنسان ، إضافة إلى ذلك إتفاق أو ميثاق عالمي إستمد من تلك الوثيقة .
  - إظهار الإحترام والتقدير إلى جميع الأشخاص وبدون إستثناء ، مع إحترام خاص بإعتقادات وقيم وثقافات وأهداف وحاجات ورغبات وعلاقات وأنساب وأعمال ووظائف للمستفيدين من هذه الخدمات.
  - حماية وتعزيز شخصيات المستفيدين من الخدمات وهوياتهم الذاتية ومسؤولياتهم وحقوقهم الإنسانية كأفراد وجماعات تعيش في مجتمعات صغيرة داخل المجتمع.
  - تعزيز وتشجيع العيش الجيد للفرد وإستقلاله بما لا يتعارض مع إحترام حقوق الآخرين.
  - إحترام حق المستفيدين في إتخاذ القرارات مع التأكد من أن المستفيدين والقائمين على تقديم الخدمات يساهمون في العمليات المشروعة فيما يتعلق بإتخاذ القرارات .

- التأكد من حماية المستفيدين من الخدمات، والتي تشمل الأحقية في الحصول على الخدمة ، وإستلام الخدمات كافة وبشكل كامل ، وفقاً لشروط وإجراءات تقديم الخدمات .

#### العدالة الإجتماعية:-

- تعزيز العدالة الإجتماعية والعمل على تقليل التحيز ، وزيادة الفرص لجميع الأفراد لأجل إتخاذ وإختيار القرار الحر ، مع إعطاء إهتمام خاص للمظلومين والمضطهدين وذوي الحاجات الخاصة .
- السعي نحو إجراء تغيير في البناء الإجتماعي أو التركيبية الإجتماعية ، والتي تولد او تتبني أو تحمي الظلم وعدم المساواة .
- تعزيز العيش الإجتماعي الكريم للمجتمع ، مع العدالة في توزيع الخدمات وتحقيق التغيير الإجتماعي المناسب الذي يخدم العدالة الإجتماعية(Reamer.1990)
- حماية ومناصرة حقوق الإنسان ، مع التأكد على تمشي الحقوق السياسية والمدنية مع الحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية.
- تعزيز السياسات والممارسات والأوضاع الإجتماعية التي تدعم وتقوي المشاركة والعدالة بين الجميع
- رفض ونبذ التفرقة العنصرية أو العرقية وأي شكل من أشكال الظلم أو الإضطهاد ، مع إحترام الأفراد والجماعات ومعتقداتهم وأوضاعهم البدنية والصحية والثقافية والإقتصادية .
- تحقيق العدالة في تقديم الموارد الإجتماعية والإقتصادية والسياسية بما يضمن العيش الكريم ، وتحقيق الذات لجميع الأفراد.
- تعزيز وتشجيع المشاركة العامة في العمليات والأنشطة المجتمعية ، وفي القرارات ذات العلاقة بإنجاز وتنمية الخدمات الإجتماعية والسياسية .

#### خدمة الإنسانية :-

- خدمة الإنسانية من أجل العيش الكريم وتحقيق العدالة الإجتماعية كهدف أساس للخدمة الإجتماعية التي تسعى لإشباع الحاجات الإنسانية وتنمية القوى الكامنه لدى الانسان والمساهمة في خلق مجتمع سليم وصحي ومن مبادئها :-
- تقييم الممارسة ومحاسبة الذات وفقاً للدستور الأخلاقي الوطني والعالمي.
- تقويم الخدمات للناس والمحتاجين قبل الإعتبارات الشخصية الأخرى .
- تسخير القوة الشخصية والمؤسسية والبيئية لتقديم الخدمات للناس ، وإعانة المحتاجين .
- خدمة الإنسانية من أجل العيش الكريم وتحقيق العدالة الإجتماعية كهدف أساس للخدمة الإجتماعية التي تسعى لإشباع الحاجات الإنسانية وتنمية القوى الكامنه لدى الانسان والمساهمة في خلق مجتمع سليم وصحي ومن مبادئها :-

- تقييم الممارسة ومحاسبة الذات وفقاً للدستور الأخلاقي الوطني والعالمى.
  - تقويم الخدمات للناس والمحتاجين قبل الإعتبارات الشخصية الأخرى .
  - تسخير القوة الشخصية والمؤسسية والبيئية لتقديم الخدمات للناس ، وإعانة المحتاجين .
  - استخدام العلوم والمعارف والمهارات اثناء تقديم الخدمات .
  - تقديم المعلومات الكافية للمستفيدين من الخدمات ، وإعطائهم حريات الإختيار ، مع التأكيد على أحقيتهم في نقد الخدمات.
  - التأكيد من أن تقديم الخدمات يتناسب مع الثقافات والعرقيات المختلفة في المجتمع.
  - مساعدة الناس على المواجهة والتعامل مع المشكلات الإجتماعية ، والحصول على الموارد والخدمات الأساسية .
  - التأكيد من مساهمة المستفيدين من الخدمات في العمل (المشاركة) وفي تقييم الخدمات .
- الإستقامة :**
- ممارسة الخدمة الإجتماعية بشكل مهني يتضمن الصدق والأمانة والنزاهة والعدالة ومن مبادئها :
  - تقديم الخدمات للمستفيدين بغض النظر عن معتقداتهم أو أهدافهم الخاصة في الحياة .
  - عدم إستخدام العلاقة المهنية لأجل الحصول على خدمات أو منافع مادية من العملاء .
  - عدم تعريض الممارسة المهنية لأي شبهة ، أو فضيحة ، أو حتى إساءة فهم للمسئوليات التي تتحملها الخدمة الإجتماعية .
  - تجنب أي سلوك ينتهك مبادئ الخدمة الإجتماعية أو قواعدها الأخلاقية ذات العلاقة بالإستقامة .
  - الصدق والدقة فيما يتعلق بالمؤهلات والخبرات والإنجازات والأمور الأخرى ذات العلاقة بالعمل أو المرجعية الوظيفية .
  - الوضوح عند الإدلاء بالأحاديث أو التصاريح العامة ، سواء بشكل منفرد أو كممثل للمهنة او لمؤسسة أو لجمعية خاصة.
  - وضع الحدود المهنية اللازمة التي تحول دون إستقلال العملاء سواء الحاليين ام السابقين ، والمبجوثين ، والطلاب ، والمتدربين، والباحثين ومكذلك الزملاء مع منع وقوع أي تضارب في العلاقة المهنية أو العملية معهم .
  - تجنب العلاقات الجنسية بجميع مستوياتها وأشكالها مع المستفيدين والطلاب والمتدربين والباحثين أو ذوي إرتباط بالعلاقة المهنية .

## الكفاءة:-

البراعة في الممارسة المهنية مطلب أساسي من مطالب الخدمة الإجتماعية المتخصصة ومن مبادئها:-

- الإستخدام الواعي لمعارف ونظريات ومهارات الخدمة الإجتماعية أثناء الممارسات المهنية .
- تطوير الممارسة المهنية من خلال تنمية المعارف وتجريب النظريات بشكل علمي .
- إستخدام الإشراف والإرشاد الهادف الى تطوير الممارسة وتنمية العمل المهني.
- تحليل المشكلات الإجتماعية والحاجات الإنسانية الأساسية بشكل مستمر .
- الإسهام المهني المتخصص في تحقيق وتطوير برامج وسياسات الرعاية الإجتماعية والإنسانية.
- المساهمة مع الزملاء والطلاب في برامج التعليم والتدريب والإشراف المهني في الخدمة الإجتماعية عملياً وأكاديمياً .
- التأكد من تقديم الحد الأدنى المطلوب من الخدمات خلال الممارسات المهنية مع العملاء ومن خلال الإشراف على الطلاب أو الزملاء مقدمي الخدمات .
- المساهمة والمشاركة في عمليات التقييم والبحث التي تجري ضمن أنشطة المؤسسة أو من خارجها.
- تعزيز الممارسة المهنية بما يتناسب مع الثقافات الأخرى في المجتمع ، مع إعطاء إهتمام خاص للحساسية الثقافية خلال ممارسة الخدمة الإجتماعية ، وتزويد المستفيدين من الخدمات بالمعارف اللازمة حول الخدمات والمعلومات .
- إتخاذ العمل المناسب لتحاشي أي ضرر قد يطيل الممتربة المهنية نتيجة عامل أو عوامل أخلاقية أو سياسية أو إجتماعية أو صحية ذات علاقة بالعمل أو بالأخصائي الإجتماعي أو بالمؤسسة أو بالمجتمع(Reamer.1994)

## أهمية العلاقات الإنسانية:-

- إدراك الأهمية المركزية للعلاقات الإنسانية في الحياة البشرية اليومية ومن مبادئها :
- إدراك وفهم العلاقات الإنسانية على أنها المحرك لتحقيق التغير الإجتماعي المنشود .
- إشراك الناس المعنيين خلال عمليات تقديم المساعدة .
- توظيف أهمية العلاقات الإنسانية وقوتها في تحقيق رسالة المهنة ، الهادفة إلى تعزيز الحياة وتحسين مستوى المعيشة ، للأفراد والأسر والجماعات والمنظمات والمجتمعات .

## الممارسة المهنية على البراهين :

أفضل الممارسات :-

أفضل الممارسات (Pest Practices) تعني إختيار وتقديم أفضل تدخل مهني يتناسب مع المشكلة ومع خصائص وصفات العميل ومع الظروف البيئية المحيطة ، وتتميز الممارسة المهنية بالخدمة الإجتماعية عن غيرها من الممارسات كممارسة الطب على سبيل المثال ، بأن ممارسة الخدمة الإجتماعية تراعي الظروف الأخرى ، ولا تتعني بالظروف الإجتماعية أو المشكلة الإجتماعية فقط ، الأمر الذي يشكل تحدياً أمام الأخصائيين الإجتماعيين الجادين في تحقيق أفضل الممارسات أثناء العمل المهني مع العملاء .

والعلاقة بين الممارسة المبنية على البراهيم وأفضل الممارسات ، أن الممارسة المبنية على البراهين بمثابة الإتجاه الإستقرائي الذي يبدأ من القاعدة المتمثلة في طرح تساؤل محدد يمثل مشكلة للأخصائي الإجتماعي الذي يبحث عن علاج فعال أو مناسب لعميل محدد ، بينما تشكل أفضل الممارسات إتجهاً ينطلق من الأعلى لتقديم أفضل النتائج التي يمكن إحداثها مع حالات العملاء ، ولتحقيق أفضل الممارسات يفضل عمل إتجاه تنظيمي يوازن بين مستويات الممارسة بدءاً من العمل مع الأفراد ، وصولاً الى العمل مع الجماعات ، ومن عناصر تحقيق أفضل الممارسات مدى وجود مؤسسات حكومية او أهلية تقيم الأداء ، وتكون قادرة علي تحقيق وإقامة نظام المحاسبية ( Accountapility ) للمؤسسات وللممارسين المهنيين من الأخصائيين الإجتماعيين ، الأمر الذي يدعو إلى تحقيق مبدأ. إحترام كرامة الإنسان والذي ينطلق منه السعي الحثيث نحو تحقيق أفضل الممارسات(Reamer.1997) .

## المبحث الثاني

### الخدمة الإجتماعية العسكرية

الخدمة الإجتماعية العسكرية نتعتبر من أقدم مجالات الممارسة المهنية من حيث انشأة ، حيث إرتبطت نشأتها بنشأة الجيش الأمريكي ، ومن العوامل التي ساعدت على هذه النشأة المبكرة إنها وجدت في الجيش من خلال هيئة الصليب الأحمر وتنامت واتسعت بصورة متطردة لتشمل كل أسلحة القوات الأمريكية (الجيش - القوات الجوية - القوات البحرية ) وامتدت خدماتها وانشطتها لي اسر الجنود وبنائهم في برامج مؤثرة وقوية للرعاية الاجتماعية .

حزت مصر حزو الولايات المتحدة الامريكية في الاعتراف للعمل المهني داخل القوات المسلحة من خلال الضباط المؤهلين كأخصائيين اجتماعيين وان كان أسلوب المهنة يختلف عن الولايات المتحدة نتيجة لعوامل متعددة ، مما يلاحظ على أسلوب الممارسة الأمريكية والمصرية أنهما يستخدمان الخدمة الإجتماعية التقليدية والتي تركز عادةً على الجوانب العلاجية في كثير من البرامج والأنشطة سواء بالنسبة للجنود أو لأسرهم وذلك إنطلاقاً من عدم فاعلية الخدمة الإجتماعية في تلكالاجتمعات بالقدر الذي يوجد به في المجتمع الأمريكي بصفة خاصة ، هناك من يرى أن الخدمة الإجتماعية كمهنة بدأت بممارسة عملية قد إستفادت من علم النفس والسياسة والإجتماع ، إلا أنها مازالت حتى الآن تعتمد الممارسة طريقها الرئيسي في عملها وكل سعيها في اتجاه تكوين نظرية للممارسة المهنية (فهيمى محمد 2018 ص 55) .

#### الخدمة الإجتماعية في القوات البرية :-

إن انتشار الخدمة الإجتماعية العسكرية في معظمه يتواجد في الجيش ، ففي نوفمبر 1984م تدرّب 236 مهنيّاً نت الأخصائيين الإجتماعيين على واجبات محددة وفعالة منهم 100 من الحاصلين على ماجستير الخدمة الإجتماعية يساندهم أكثر من 900 متطوع شبه مهني في سلاح المشاة كما توجد غي شكل واسع في المراكز الطبية بالجيش ، وبشكل عام في القواعد والتجمعات العسكرية كما توجد في أجهزة تسهيل الخدمات الإجتماعية وفي عيادات علاج ادمان الخمر وفي مراكز الصحة العقلية كما توجد في المؤسسات التعليمية العسكرية مثل أكاديمية العلوم الصحية ومراكز البحث وفي مكتب وزير الدفاع المساعد للشئون الصحية والإخصائيون الاجتماعيون في الجيش يقدمون خدمات مباشرة في الغيادات الطبية وفي التدخل لحل الأزمات وفي مجال التعليم والتعامل مع مواقف العنف والقسوة الاسرية وعلاج شرب الخمر وفي تقديم الخدمات المجتمعية والبرامج الإستشارية ، وقد أصبحت الخدمة الإجتماعية في الجيش جزءاً رئيسياً ومتكاملاً من المنظمة العسكرية إبتداءً من عام 1980م أبرزها (برنامج خدمة المجتمع العسكري) عام 1965م وهذا البرنامج يطور أي نشاط منظم لاماكن التنسيق والتكامل ما بين موارد المجتمع المدني وموارد الجيش من أجل المساعدة على تخفيف

المشكلات الشخصية والأسرية . أما النوع الثاني من البرامج تمثل في ايجاد خدمة اجتماعية متميزة في المستشفيات العسكرية في منتصف الستينات حيث لم تعد الخدمة الإجتماعية جزءاً من الخدمة الإجتماعية النفسية أو الطبية بل أصبحت برامج وأنشطة مما منح الخدمة الإجتماعية فرصة التواجد والتأثير والمشاركة في مستوى وضع السياسة والذي لم يكن متاحاً من قبل حيث أصبحت اليوم الخدمة الإجتماعية الطبية في المستشفيات العسكرية لها رسالتان أساسيتان هما:

1- التنسيق والتخطيط لمن تنتهي خدماتهم من الجيش.

2- إستمرار خدمات الرعاية لهم عن طريق مشروع مناصرة الأسرة .

أما البرنامج الثالث فهو من خلال برنامج علاج إدمان الخمر وإعادة المدنيين الى الخدمة بشكل فعال وقد فامت الخدمة الإجتماعية بدور فعال في هذا الاتجاه ، (فهيمى محمد 2018م ص 58).

### الخدمة الإجتماعية في الاسطول الأمريكي ( القوات البحرية) :

ان دخول الخدمة الاجتماعية في الاسطول يعتبر حديثاً نسبياً حيث بدت بخطوات بطيئة عن طريق الأخصائيين الاجتماعيين المدنيين من هيئة الصليب الأحمر الأمريكية التي تعمل مع الأسطول ثم انتشرت عن طريق هيئات أخرى وكانت تهتم بإعادة تأهيل مدمني الخمر وتدعيم وتنمية السلوك العلمي والشخصي لضباط الأسطول وكذلك الخدمة الإجتماعية الطبية والنفسية في المستشفيات ، وفي عام 1973م إهتمت الخدمة الاجتماعية بتقديم خدمات الى أسرى الحرب والسجناء بشرق اسيا وقدمت برامج اجتماعية لأسرهم ونمت في مستشفيات الاسطول الامريكي حيث استوعبت حوالي 72 اخصائي إجتماعي مدني .

### الخدمة الاجتماعية في القوات الجوية :

بدأت برامج الخدمة الاجتماعية في القوات الجوية بحوالي 1952 حيث بدت كجزء من نشاط الصحة العقلية في مستشفيات القوات الجوية وفي عام 1984م أصبح غدد الأخصائيين الاجتماعيين العسكريين 205 أخصائي يعاونهم 37 أخصائياً إجتماعياً مدنياً يعملون في برامج خدمات مستشفيات الصحة العقلية عيادات الصحة العقلية المجتمعية علاج مدمني الخمر الدعم الأسري والتسهيلات الاصلاحية اضافة الي وجودهم كضباط في قسم الجراحة العامة بالقوات المسلحة وقد أنشئ في عا 1961م بشكل واسع في القوات الجوية ويهتم بالأطفال ذوي الاعاقة الجسمية والقلية حيث تقدم لهم ولأسرهم الخدمات المعاونة (فهيمى محمد 2018م ص 60)

ويمكن لنا أن نستخلص مجموعة من الخصائص التي تميز الخدمة الاجتماعية العسكرية في جيش الولايات المتحدة الامريكية :

1- ان جزور الخدمة الاجتماعية تمتد الى تاريخ طويل ربما يكون هو تاريخ انشاء الجيش الأمريكي

على امستوى الفيدرالي.

- 2- ارتباط نشأة الخدمة الإجتماعية بجهود منظمة الصليب الأحمر الأمريكية وهي جهود دينية تطوعية وذلك لقرب الدين من الخدمات الاجتماعية التي تقدم لضحايا الحرب والمقاتلين،
- 3- إرتباط الخدمة الإجتماعية بخدمات الرعاية الصحية والعقلية في القوات المسلحة نظراً لما يتعرض له المقاتلون من صدمات وأزمات عصبية وعقلية .
- 4- تقديم برامج الخدمات الإجتماعية على مستوى الأسرة والطفولة والخدمة الاجتماعية للمرضى بالمستشفيات والخدمات الرئيسية للجنود أثناء الخدم أو عند انتهاء مدة خدمتهم وتركهم للقوات المسلحة .
- 5- أصبحت الخدمة الإجتماعية اليوم بالقوات الأمريكية والقوات في كل أنحاء العالم جزءاً رئيسياً ومكماً لبناء المنظمة العسكرية ككل لها تاريخها وتقاليدها المهنية ومجالاتها المتنوعة وبرامجها الراضخة. (فهيمى محمد 2018م ص 61)

#### ثانياً ظهور الخدمة الإجتماعية العسكرية في جمهورية مصر العربية :-

تعرف الخدمة الإجتماعية العسكرية بأنها مجموع الخدمات والمساعدات الفنية أو الجهود العلمية المنظمة التي يستخدمها ضباط خدمة اجتماعية متخصصون مستخدمون طرق وعمليات الخدمة الاجتماعية المختلفة وذلك لمعاملة الأفراد العسكريين أو الجماعات العسكرية لمقابلة احتياجاتهم المختلفة ولكن من أهم ايجابيات هذا التعريف انه قد حدد الذي يقوم بهذا العمل هو أخصائي اجتماعي مهني يستخدم طرق وعمليات الخدمة الاجتماعية المختلفة وحدد أهداف الخدمة الاجتماعية العسكرية في الآتي:-

- 1- العمل على احداث التكيف الاجتماعي لأفراد القوات المسلحة في البيئة العسكرية وتوفير الاستقرار النفسي والأسري لهم.
- 2- ضمان كافة الحقوق التي يتمتع بها المواطن في الدول للمقاتلين وأسرههم .
- 3- العمل على رفع الروح المعنوية للمقاتلين في مواقعهم بتقديم كافة الخدمات لهم ولأسرههم لضمان مستوى عال من الكفاءة القتالية.
- 4- تخليص المقاتل من المعوقات التي تؤثر على المستوى التدريبي والقتالي.
- 5- إحراز النصر .

#### انواع المشاكل التي تعترض الجنود:

##### أ- مشكلات إقتصادية:

وهذه المشاكل تنشئ نتيجة انخفاض المستوى المعيشي للمجنّد الجديد وبالتالي لأسرته وشعوره بالضيق والقلق على مصير أسرته بدونه وعدم تمكنه من الإنفاق عليها إذ إنخفض دخله بعد التجنيد او ترك عمله الذي كان يعتمد فيه على نفسه وهذه المشكلة ننسب في اغلب جنائيات الهروب وهي الجنايا الاكثر شيوعاً بين الجنود (فهيمى محمد 2018م ص 130)

## ب-مشكلات اجتماعية :

الحياة العسكرية تختلف عن الحياة المدنية فالحياة العسكرية لها مساوئها ومحاسنها وهذه المساوئ والمحاسن تتفاعل في كل مجند مع تجاربه الماضية وهيكل شخصيته وتجعل تكيفه في هذه الحياة يسيراً أو عسيراً ومن ثم تتعدد المشكلات الاجتماعية من تفكك عائلي ، وانهايار لصروح الأمل والمستقبل، وعدم رؤية المجند لأسرته وانقطاع اخبارها عنه وبعده عن الوسط الذي نشأ فيه وعن أصدقاءه الذين تربى معهم وابتعاده عن الجو الإجتماعي الذي ألفه منذ نعومة أظافره ، وحرمانه من ترف المدينة وحرمتها وإجباره على تكوين علاقات مع غرباء ومختلفي الميول ، أما الحياة العسكرية حياة وتقاليد صارمة ، طاعة ونظام في كل شئ، نوبات اليقظة والنوم والرجوع والأكل والطابور والراحة ، ويترك المجند كل شئ مدني وراء ظهره وتقبله في اليوم الأول بل ساعاته الأولى من حياته العسكرية الت تنحصر في كلمتي (الضبط والربط) أي النظام والطاعة (مرجع سابق 130).

## ت-مشكلات نفسية:-

قد يترتب على الحياة العسكرية الجديدة معاناة المجند من بعض المشكلات النفسية حيث الإحساس بفقدان الشعور بالذات، الصراع النفسي الذي قد ينتاب بعض المقاتلين خاصة حديثي العهد بالتجنيد ، الإضطرابات السيكوسوماتية ، الانهيارات العصبية وماشابه ذلك (مرجع سابق 131)..

ختاماً ان الخدمة الاجتماعية العسكرية تركز على قاعدة عريضة من المعرفة العلمية المتكاملة ، لذلك يحل ان يكون أفق ضابط الخدمة الاجتماعية متسعاً ومعلوماته العممة كافية ، وان يداو الإطلاع والإتصال بمصادر المعرفة الضرورية لمجال عملهم حتى يصبح متطوراً مع تطور المجال وتقدمه (مرجع سابق 138)

## المبحث الثالث

### مؤسسة قدامى المحاربين في السودان

لكل مؤسسة من المؤسسات سواء كانت مؤسسة عامة أو خاصة إدارة تقوم بتنظيم العمل بها ويتم من خلالها إتخاذ القرارات وربط الأقسام والفرع مع بعضها البعض وبيبين بالتالي المرجعية لكل فرع وقسم، ومؤسسة قدامى المحاربين هي كباقي هذه المؤسسات تحاول جاهدة أن تجعل من هذه المؤسسة مفخرة للسودان ولتكون القدوة الحسنة لباقي المؤسسات بما تقوم به من خدمة لأبنائها المتقاعدين الذين أمضوا فترة شبابهم مدافعين عن ثرى هذا الوطن الغالي وما يزالون .

إن مؤسسة قدامى المحاربين ما فتأت جهداً وبالخبرات التي تتوفر لدى العاملين فيها من أبناء هذا البلد وبرعاية من القيادة الواعدة والتي ترعى شؤون العاملين والمتقاعدين العسكريين في العديد من المواقع وبالخبرات المختلفة للمتقاعدين العسكريين من مهن مختلفة التي تقف بتوظيف العديد منهم سواءً ضباط صف أو ضباط في العديد من الوظائف ومن ثم قامت المؤسسة بتوقيع الإتفاقيات مع القوات المسلحة ومع العديد من المؤسسات لتوظيف بعضاً ممن تنطبق عليهم شروط المهنة التي يتم التعاقد عليها ضمن الشروط المطلوبة .

لقد قامت مؤسسة قدامى المحاربين في العام 1993م بالاستثمار في العديد من المشاريع المختلفة كما سيرد لاحقاً والتي رفدت موازنتها بالأموال اللازمة لسد الالتزامات المالية المترتبة عليها تجاه أعضائها أو تجاه العديد من المؤسسات التي ترتبط بها بإتفاقيات تشغيلية أو خدمية وقد أوكل للمؤسسة مهمة تنظيم وتأهيل منتسبيها والبحث عن فرص عمل لهم داخل السودان وخارجه إضافة إلي إدارة وممارسة النشاطات الإقتصادية المتاحة في المجالات الخدمية والصناعية والتجارية والزراعية والصحية وغيرها ، داخل البلاد أو خارجها منفردة أو بالتعاون مع الشركات المحلية والعالمية مشاركة أو تمثيلاً.

### نشاط المؤسسة علي المستوى الداخلي:-

#### المعاشات:

تقوم المؤسسة بمعالجة مفارقات معاشات الضباط المتقاعدين ومعالجة الحالات التي تتطلب الإتصال والمتابعة مع إدارة المعاشات خاصة الذين لا ينطبق عليهم معاش 1987م والذي ظل هاجساً لجميع الضباط الذين أحيوا للتقاعد قبل عام 1987م إذ جمد القانون معاشاتهم ولا تطراً عليه زيادات سنوية إلا بقرار رئاسي عكس الضباط الذين أحيوا للتقاعد بعد ذلك التاريخ إذ تعدل معاشاتهم متى ما تم زيادة مرتبات العاملين بالخدمة ولقد تم مخاطبة السيد وزير الدفاع مؤخراً في الموضوع عبر المعلومات التي تم الحصول عليها من العاملين بإدارة المعاشات وقد وعد السيد الوزير خيراً ، تجدر الإشارة إلى

أن المؤسسة ظلت تتابع هذا الموضوع منذ عام 1991م إلى أن سويت المعاشات للذين أحيلوا للتقاعد قبل 1987م بمعاش المثل حتى عام 2006م (مقابلة مع بشارة 2020 )

### تسكين الدفع وإعداد سجل المعاشيين:

إقتضت الضرورة إعداد سجل كامل للمتقاعدين الغرض منه إمداد شعبة المعاشات بالمعلومات الكاملة للضباط القادة والضباط العظماء بغرض معرفة معلومات عن المتقاعدين في حالات التكريم والدعوات الرسمية وتسكين الفنيين من أطباء ومهندسين وطيارين وغيرهم إلى جانب الضباط من الصف مع خريجي الكلية الحربية والهدف من ذلك إتاحة الفرصة لهم في حالات الحج العمرة وتمليك السيارات ومنحة القائد العام (قدامى المحاربين 2009 ص2)

### تفعيل شعيرة الحج:

للمؤسسة سنة حميدة في تفويج عدد من المتقاعدين ممن لم يسبق لهم أداء فريضة الحج سنوياً وتتحصل المؤسسة على تكاليف الحج من وزارة الدفاع وبعض المؤسسات الخيرية ، حيث الجدول أدناه يوضح إحصائية بعدد الذين ادوا الحج عبر المؤسسة ، تجدر الإشارة إلى أن الإجراءات المتبعة في تفويج الحجاج يتم عبر صناديق الدفع وفق الشروط المحددة من جانب المؤسسة وأهم الشروط أن يكون المرشح لم يسبق له أداء فريضة الحج سواء علي نفقته او نفقة الدولة ولا يستطيع أداء الفريضة لضيق ذات اليد (قدامى المحاربين، ص2).

### جدول رقم (3)

### حجاج المؤسسة السودانية لقدامى المحاربين

التقرير السنوي للمؤسسة السودانية لقدامى المحاربين وجرى العمليات 2009م

م	العام	عدد الحجاج على نفقة المؤسسة	عدد الحجاج على نفقة وزارة الدفاع	اجمالي عدد الحجاج	التكلف الكلية	ملحوظات
(أ)	(ب)	(ج)	(د)	(هـ)	(و)	(ز)
1	1424 هـ 2004م	-	30	30	150.000	تصديق من وزير الدولة للدفاع (السابق)
2	1425 هـ 2005م	10	10	20	100.000	
3	1426 هـ 2006م	20	10	30	150.000	
4	1427 هـ 2007م	20	10	30	150.000	
5	1428 هـ 2008م	19	10	29	174.000	
6	1429 هـ 2009م	14	10	24	192.000	
	الجملة	83	80	163	916.000	

تمليك سيارات بنظام الدفع الآجل (الأقساط):

في إطار حل ضائقة المواصلات وقعت المؤسسة في عقد إتفاق مع بنك أمدرمان الوطني والبنك الفرنسي فرع(الخرطوم2) بتمويل عربات بالأقساط مع شركة جياذ بأقساط شهرية مريحة وفي هذا الإطار تم تسليم عدد 250 عربة"جياذ" من ماركة "اكسنت" و"سوناتا" للضباط المتقاعدين للعام 2007م، كما يجري حالياً الإعداد لتسليم حوالي 100 عربة ويهدف هذا المشروع لحل ضائقة الترحيل والمواصلات بالنسبة للمتقاعدين من ضباط القوات المسلحة. تجدر الإشارة إلي أن مجهودات المؤسسة أسهمت في الحصول علي تمويل من بنك "أمدرمان الوطني" و"البنك الفرنسي" فرع الخرطوم بالتمويل لشراء عربات تملك للمتقاعدين بأقساط شهرية بضمان المعاش.

وتكريماً للضباط المتقاعدينمنح القائد العام منحة مالية لكل متقاعد علي أن توزع للأحياء حسب تاريخ التخرج من الكليه الحربية، ولكن لم يشمل هذا الامتياز الضباط الفنيين والتأهيليين؛ و بعد تقديم التماس للسيد القائد العام شملتهم المنحة على ان يتم تسكينهم حسب تاريخ التعيين بالقوات المسلحة ، هذا وقد تم توزيع المنحة لجميع الدفع حتى نصف الدفعة (15).

كما تعقد المؤسسة إجتماعاً دورياً لصناديق الدفع كل ثلاثة أشهر للتشاور في خدمة المتقاعدين وعرض بعض القضايا وطرح العديد من الأفكار التي ترمي الى تطوير المؤسسة وتم مؤخراً الموافقة على إقامة صندوق للتكافل الإجتماعي يمول بواسطة استقطاع شهري من المعاش سوف يري هذا المشروع النور قريباً(التقرير السنوي، مرجع سابق، ص21).

أيضاً تقوم المؤسسة بدراسة الضباط المتقاعدين الذين اضطروا لبيع أراضيهم ومساكنهم بسبب المرض ولقد تم الإتصال بالجهات المسؤولة التي وافقت علي منح كل من تصرف في قطعه السكنية للظروف المذكورة منحه سكن شعبي، كما تجدر الإشارة إلي أن المؤسسة أجرت مقابلة مع السيد الأمين العام للصندوق القومي للإسكان والتعمير لمناقشة المواضيع التالية:(التقرير السنوي، ص21)

- تخصيص 500 قطعة سكنية للمعاشيين والذين تصرفوا في أراضيهم بالبيع لظروف انسانية.
- يتم التشاور مع بعض الشركات لتنفيذ 4000 وحدة سكنية بالتشاور مع الصندوق القومي للإسكان.

كما تقوم المؤسسة بمساعدة الضباط المتقاعدين بالاتصال بالجامعات - المعاهد- الضرائب - المحليات لتقديم ما يمكنك من مساعدات في المجالات اعلاه

وبالنسبة لمكاتب الاقاليم تم تكوين عدد من مكاتب المؤسسة في بعض الولايات لتقوم بخدمة الضباط المتقاعدين هناك وشهدت بعض المكاتب الحصول علي اراضي زراعية وارااضي استثمارية يوزع عائدها للضباط المتقاعدين هناك كما تم الاتصال بالضباط المنتقاعدين في دول المهجر لفتح قنوات اتصال بين المؤسسة وبينهم

## مشروع الواحة الزراعي:

بدأت فكرة مشروع الواحة منذ فتر طويلة وكان الهدف من جراء ذلك تمليك المتقاعدين بالقوات المسلحة اراضي تعينهم في مستقبلهم ، بدأت المؤسسة في مخاطبة الجهات المسؤولة في الحصول على 10 ألف فدان وتمت الموافقة وتم تمليك 100 ضابط ارض زراعية. بدأ المشروع بواسطة رئاسة وزارة الدفاع وتمويل من بنك أمدران الوطني وشركة شيكان ولكن لم تستمر هذه المجهودات خاصة بعد إحالة الضباط العاملين للتقاعد وقامت لجنة للتسيير برئاسة الفريق أول ركن فيصل سنادة وعدد من مناديب أصحاب الحيازات بالدفع بالاتصال بشركة زادنا التابعة للهيئة الخيرية لدعم القوات المسلحة لتنفيذ المشروع إلا أن العقبات إعتضت شركة زادنا مما أدى لتوقفها .

لجأت لجنة التسيير للتشاور مع وزير الزراعة بولاية الخرطوم لإيجاد مستأجر لهذا المشروع فكان صاحب شركة دال وقد وقعت اللجنة اتفاقاً مع شركة دال للخدمات الزراعية المحدودة بإيجار المشروع، وتصدر الإشارة الى ان الانفاق الموقع مع شركة دال ينص على ايلولة ممتلكات المشروع من ترع ومضخات للمؤسسة بعد انتهاء عقد الايجار والبالغ مدته عشرون عاماً لمؤسسة قدامى المحاربين (مقابلة مع بشارة 2020)

## مشروع غرب امدرمان:

يعود إلى عام 1991م ويقع في مساحة مقدارها (4580) فدانا موزع علي 458 ضابط ولكنه تعثر لعدم وجود موارد مالية ولذا قامت لجنة مكلفة بدراسة مستوفية للاستفادة من المشروع زراعياً وتحويله إلي أراضي سكنية مع الجهات المسؤولة نيابة عن اصحاب الحيازات (بشارة ، مرجع سابق ص21)

### نشاط المؤسسة الاستثماري:

مستشفى قدامى المحاربين (مستشفى بست كبير) شهد مولد المستشفى تعثر في إدارته من قبل الجهة المشاركة في عقد التشغيل لقيام الأخير ببناء بعض الغرف الطبية وتحويل جزء من العنابر الي غرف خاصة إضافة لشراء بعض الأجهزة الطبية وكونت لجنة لمرجعة العمل بالمستشفى وتمت التوصية بفض الشراكة أو العمل على إيجار المستشفى على أن تمنح الإمتيازات لكل الضباط والصف والجنود عاملين ومتقاعدين لهم ولمن في كفالتهم ويشمل الامتياز الاتي:-

1. تخفيض 50% من قيمة الكشف الطبي عند مقابلة الاخصائي او نائبه.
2. الفحوصات الطبية.
3. الأشعة.
4. الإقامة في حالة العمليات.
5. 25% تخفيض في:

1- رسم العمليات الجراحية

2- العلاج الطبيعي

3- الاسنان

4- الموجات الصتية

6. 20% تخفيض في:-

1- العناية المكثفة.

2- الدواء .

(تقرير قدامى المحاربين ، مرجع سابق،ص 22 )

**مصنع قدامى المحاربين للمربي والعصائر الطبيعية ومركزات الصلصة والنشبس ومياه الشرب النقية:**  
تم سداد قيمة ارض المصنع ورسومه ودراسة الجدوى من ايجار المستشفى وتجري حالياً مشاورات جادة مع بعض المستثمرين لتمويل هذا المصنع ليستوعب حوالي 59 من الضباط وضباط الصف والجنود ويقدر ربحه السنوي بمبلغ كبير جداً (مقابلة مع بشارة ، مصدر سابق)

**مشروع تنفيذ شركات طيران:**

تم اجراء دراسة جدوى لشركة طيران بواسطة خبراء في هذا المجال وتم تقديم الدراسة للسيد الوزير لاتخاذ القرار لبدء التنفيذ ولإيجاد التمويل اللازم  
**شركة أمنية:**

خاطبت المؤسسة السيد رئيس الأركان المشتركة الأسبق لإنشاء شركة أمنية على ان تقوم بإستيعاب جميع الإجازات الخاصة من ضباط الصف والجنود بالإضافة للضباط الصغار السن في هذا المشروع بالإضافة للعائد المادي الذي يمكن ان تحققه الشركة للمؤسسة علماً بأن أبنائها من القوات المسلحة مؤهلين للقيام بهذا الواجب وفي جميع المواقع حيث أنهم جابوا السودان في كل مناطقهم وأريافه ومدنه (مقابلة مع بشارة - 2020)

**مشروع الشقق الفندقية وخيمة أفراح:**

تملك المؤسسة قطعة أرض مجاورة لمبناها الحالي من الناحية الغربية تبلغ مساحتها 1000 م تم شراؤها وسجلت باسم المؤسسة ولديها مقترح باقامة شقق فندقية وخيمة افراح وهي من المشروعات الحديثة ذات الربح المجزي والسريع وتم إعداد الدراسات الفنية والإقتصادية لها والتشاور مع جهات عدة لإيجاد التمويل اللازم .

**مصنع المؤسسة لانتاج متطلبات الزي العسكري:**

من ضمن المشاريع الاستثمارية قدم وزير الدفاع طلب للتصديق بإنشاء المصنع أعلاه داخل بدروم المؤسسة وتسعى المؤسسة جادة لإنجاز المشروع  
**مشروع استزراع السمك البلطي النيلي وتصديره الى الاردن:**

لدى المؤسسة علاقات متينة بالاتحاد العربي وجمعيات الضباط المتقاعدين بالدول العربية وقدمى المحاربين وخاصة الاردن لإتقاھم معها لتصدير السمك البلطي النيلی حسب طلبهم وقدمت لهم الدراسات الفنية والإقتصادية في إنتظار ردهم لتفعيل هذا المشروع الهام

### المؤسسة علي النطاق الخارجي:

من المعلوم أن مؤسسات الضباط المتقاعدين وقدماء المحاربين علي المستويات العربية والأفريقية والعالمية تضم في عضويتها عدد هائل من كبار الضباط المتقاعدين والقادة من الذين زاملوا أخواننا من الضباط المتقاعدين في فترات سابقة سواء في مجالات التدريب والبعثات العسكرية والملحقيات العسكرية وبعض الضباط من الدول الشقيقة الذين تخرجوا من الكلية الحربية السودانية أو نالوا تدريبهم بالأكاديميات العسكرية السودانية مما أتاح للمؤسسة الفرصة للتعرف عليهم وتوثيق عرى الصداقة والتعاون بينها وبينهم وكانت ثمرة هذا التعاون أن شهدت الدورة (17) عام 2005 م للاتحاد العربي للمحاربين القدماء والتي أقيمت بالخرطوم نجاحاً منقطع النظير ووجود مكثف لحضور الدول الأعضاء بالإتحاد وإنضمام عدد من الدول التي لم يكن لها عضوية بالإتحاد العربي لقدماء المحاربين وضحايا الحرب مثل( المملكة العربية السعودية ودولة البحرين)كان نشاط المؤسسة في الدورات الخارجية والمحادثات الجانبية بين الدول الأعضاء إن تم إنتخاب المؤسسة ممثلة في مديرها نائباً ثانياً لرئيس الإتحاد العربي للمحاربين القدماء وضحايا الحرب، لعبت المؤسسة دوراً أساسياً في توثيق الصلة بين أعضاء الإتحاد وإجتماع الإتحاد العالمي خاصة المؤسسات العربية التي إنضمت مؤخراً لعضوية الإتحاد العالمي (مقابلة مع بشارة مصدر سابق).

لدى المؤسسة مشاريع إقتصادية بينها والشقيقة المملكة الأردنية الهاشمية وتسعى جاهدة لتحقيق تلك المشاريع ، مما يؤدي الى تعاون مثمر، هنالك إتفاق مبرم بين المؤسسة وبين الأشقاء في كل من مصر وسوريا والأردن لعلاج المتقاعدين الذين يستصعب علاجهم بالداخل ومعالجتهم في تلك الدول شأنهم شأن رصفائهم بها ولقد تكرم السيد المشير طنطاوي وزير الدفاع المصري بمنح إمتياز علاج خمسة متقاعدين بتخفيض 50% من تكلفة العلاج بالمستشفيات العسكرية المصرية كل عام للعمليات ذات التكلفة العالية (مقابلة مع بشارة)

إن الدور المناط بالمؤسسة في الجانب الإقتصادي الإستثماري لا يقل أهمية عن الدور الإجتاعي والذي يعتبر أساس وجوهر عملها بالإضافة إلى الأهداف الإجتاعية للمؤسسة ، فهي تعتبر مؤسسة إقتصادية تلعب دوراً إقتصادياً بارزاً ، فقد دأبت المؤسسة علي المشاركة في المشاريع الوطنية مثلها مثل باقي المؤسسات كي تفي بالالتزامات تجاه منسوبيها والأهداف المرجوة. بالرغم من عدم تلقي المؤسسة أي دعم خارجي خلال الأعوام السابقة إلا أنها تحاول الإلتزام بمبادئها وتسعى الى تحقيق

الأرباح من إيرادات مشاريعها لكن للأسباب التي طرحت خلال التحليل الإداري والمالي كانت معظم مشاريعها غير مجدية إقتصادياً من هنا نجد أن:

المشاريع التي تديرها المؤسسة تدر أرباحاً في معظمها وبالتالي الفائدة تعود علي المتقاعدين العسكريين، ولكنها قليلة ويعود ذلك لقصور النظام الإداري والمحاسبي للمؤسسة في إعداد الخطط الإستراتيجية للمؤسسة، مما يحتم علي المؤسسة التفكير بمشاريع إستراتيجية لمواكبة السوق المحلي المبني علي المؤسسة والإستراتيجية المبنية علي التخطيط السليم للمستقبل فالتخطيط مهماً فهو يحدد الإتجاه ويسهل عملية الرقابة ويمنع القرارات الفردية والمجزأة. كما أن المشاريع التجارية مثل تأمين إحتياجات يومية بسيطة وبيعها بالتنسيق للمستقاعدين العسكريين هي ناجحة إذا ما قورنت بالمشاريع الأخرى. ايضاً يمكن التنسيق المستمر مع القيادة العامة للقوات المسلحة بشأن تقديم الخدمات للمشاركين بالتمارين داخل المملكة مثل النقل وتأمين المعدات والطعام وغيرها لأنها تدر أرباحاً للمؤسسة لا باس بها؛ ومن الممكن وضع وتفعيل الأنظمة المقررة التي تسهل عمل المؤسسة وتحقق الرقابة والضبط والربط الداخلي ليقدم أهدافها. وكما هو جلي أن المؤسسة تحاول جاهدة الوصول إلي التكاملية في العطاء والإنتاج وفي هذا المجال يمكن أن نستنتج أن المؤسسة تحاول الوصول في هذا الإتجاه عن طريق السعي ضمن عدد من البرامج والمشاريع.

الفصل الخامس  
الدراسة الميدانية

## تمهيد :

تناول هذا الفصل الدراسة الميدانية حيث يشمل على الاجراءات المنهجية لدراسة المجتمع ، العينة ، الموقع الجغرافي لمجتمع الدراسة ، وكذلك يتناول تحليل بيانات الدراسة الميدانية ومناقشة تساؤلاتها وذلك في مبحثين .

## المبحث الاول :

### الاجراءات المنهجية للدراسة

#### منهجية الدراسة :-

إستخدم الباحث الدراسة الوصفية التحليلية بإستخدام منهج المسح الإجتماعي عن طريق العينة وبعد تصنيف وتحليل البيانات يمكن الإستفادة منها في الأغراض العلمية او هو طريقة لجمع بيانات من أعداد كبيرة من المبحوثين عن طريق الاتصال بمفردات مجتمع البحث سواء كان إتصالاً مباشراً وجهاً لوجه أو عبر الهاتف أو سمعياً من خلال الإستبيان وهو المنهج المناسب لهذه الحالة عبر الباحث باستخدام الأسلوب الإحصائي من خلال طرح الاستبيان في شكل أسئلة هادفاً من ذلك الوصول الى بيانات واقعية يجري تحليلها (آدم سعد 1996 ص11)

#### مجتمع الدراسة:

أولاً خصائص مجتمع الدراسة: معظم المبحوثين يسكنون في أطراف الأحياء وفيها تدني في الخدمات واحيانا في وسط الأماكن السكنية وعدد كبير منهم يعملون في السوق والأعمال الحرة من زراعة وتجارة وهم من سكان ولاية الخرطوم.

ثانياً : نبذة تعريفية عن ولاية الخرطوم: تقع ولاية الخرطوم في وسط السودان ويحدها من الجهة الشمالية الشرقية ولاية نهر النيل ومن الجهة الغربية الولاية الشمالية وشمال دارفور ومن الجهة الشرقية والجنوبية الشرقية ولايات كسلا والقضارف والجزيرة ، من الجهة الجنوبية النيل الأبيض وشمال كردفان تبلغ مساحة ولاية الخرطوم: 736.22 ك م ، عدد سكانها :7 مليون نسمة عبارة عن خليط من القبائل معظمهم من العمال والموظفين والقوات النظامية .

الموارد والمحاصيل الزراعية : الخضر والفاكهة والثروة الحيوانية تمثل 138 - 500 راس المدن الرئيسية : أمدرمان ، بحري ، الخرطوم وهي تمثل حاضرة العاصمة السياسية لجمهورية السودان وتعتبر امدرمان العاصمة التاريخية ، أما مدينة الخرطوم والخرطوم بحري المدن الصناعية وتحتل المرتبة الأولى .

تقع معظم ولاية الخرطوم في المنطقة المناخية شبه الصحراوية ومناخ الولاية حار الى حار جداً وممطر صيفاً ودافئ الى بارد وجاف شتاءً . (آدم سعد 1996 ص13)  
الأمطار من 100 الي 200 ملم ، في المناطق الشمالية من 200 الي 300 ملم وفي المناطق الغربية من 10 الي 100 ملم .

الطرق والاتصالات وخدمات الصحة والتعليم تعتبر من الخدمات المهمة الموجودة بالولاية ، أما محلية الخرطوم والتي يقع فيها مكان الدراسة ببرج المعاشيين بمدينة الصحافة شرق تقع في خط العرض 15.8 / 45.16 شمالاً وخط طول 25.34 / 26 شرقاً في منطقة مناخية شبه صحراوية ومساحة قدرها 176 كلم<sup>2</sup> أقل من 1% من مساحة ولاية الخرطوم يحدها من الشمال النيل الأزرق وتقع فيه جزيرة توتي وجنوباً محلية جبل اولياء ومن الناحية الجنوبية الشرقية ولاية الجزيرة وغرباً يحدها النيل الأبيض وتتصل مع محلية بحري وامدرمان وشرق النيل بعدد 8 جسور قديماً تنقسم الى 3 وحدات ادارية وهي الخرطوم وحي الشهداء ووحدة الخرطوم شرق ، وتعتبر من أكبر المحليات اهميةً على المستوى القومي .

**عينة الدراسة :** عينة عشوائية منتظمة تم أخذها من المعاشيين المسجلين بقوائم السجل الدائم للضباط المتقاعدين ببرج معاشيي القوات المسلحة ، تم أخذ 100 معاشي وتم عمل قرعة بالأرقام من 1 - 10 عبارة عن 10 معاشي من ضبا القوات البرية .

## المبحث الثاني تحليل البيانات ومناقشة التساؤلات

أولاً: البيانات الشخصية: باستخدام الجداول التكرارية:

جدول رقم (1) التوزيع التكراري والنسب المئوية للنوع:

النوع	التكرار	النسبة
ذكر	92	92.0
انثى	8	8.0
المجموع	100	100%

المصدر الدراسة الميدانية للباحث 2021

يتضح من الجدول (1) أن 92% من المبحوثين ذكور مقابل 8% من الإناث عليه يرى الباحث أن تزايد نسبة الذكور عن الإناث لخصوصية مهنة ضباط القوات البرية التي تعتمد على وحدات القتال كالمشاة والأسلحة الساندة في المعارك عليه لا يعتمد على الإناث كالذكور في ميدان المعركة.

جدول رقم (2) التوزيع التكراري والنسب المئوية للعمر عند الاحالة للمعاش:

العمر	التكرارات	النسبة المئوية
25-36 سنة	19	19.0
37-46 سنة	39	39.0
47-57 سنة	29	29.0
60 سنة وأكثر	13	13.0
المجموع	100	100%

المصدر الدراسة الميدانية للباحث 2021

من الجدول (2) 77% تتراوح اعمارهم عند الاحالة للمعاش قبل 60 سنة وهذه الفئة لم تصل سن المعاش الاجباري

ملاحظة الباحث للتقاعد للمعاش حسب اللوائح المعمول بها في القوات المسلحة ويتم اما عن طريق تقديم الاستقالة من الضابط نفسه او بتقرير طبي انه غير صالح للخدمة او اذا تحاكم امام محكمة عسكرية بابعاده عن الخدمة او اذا وصل السن القانونية للمعاش او عدم اللياقة البدنية ، لكن هذه الحالات قل ما تحصل جلها ، وفي الالونة الاخيرة من عام 1990م حتى الان ظهرت حالات الابعاد والتقاعد عن طريق الانتماء السياسي او العقائدى او اختلاف التوجه العقدي او تقارير الاستخبارات العسكرية او القائد المباشر للضابط بالتشكيل الذي يعمل فيه وهذا مايسمى بالفصل التعسفي ويؤكد ذلك ما ورد في مقابلة مكي محمد أحمد الكنانى 2022م.

### جدول رقم (3) التوزيع التكراري والنسب المئوية تاريخ الدخول للخدمة

التاريخ	التكرارات	النسبة المئوية
1959-1970	23	23.0
1971-1980	31	31.0
1981-1990	21	21.0
1991-2003	25	25.0
المجموع	100	100%

المصدر الدراسة الميدانية للباحث 2021

يوضح الجدول (3) أن 31% من المبحوثين تاريخ دخولهم للخدمة 1971-1980 يرى الباحث ان الضباط الذين احيلوا للتقاعد والذين تم تعيينهم في الخدمة العسكرية منذ الاستقلال نسبتهم ضعيفة وذلك لعدم التوسع في التشكيلات والاسلحة السانده للقوات المسلحة لكن بعد التطر الذي حدث في الفترة من 1971-1980 كان التسع في انشاء المناطق العسكرية والالوية المشاة والكتائب في الوحدات الساندة ثم انشاء الفرق المشاة والالوية في حدات الاسناد هذا يتطلب زيادة في عدد مناسب من الضباط لمجابهة هذه الزيادة في التطور الذي حدث في التوسع الذي طرأ في كل التشكيلات الوحدات العسكرية بكل اقسامها وتشكيلاتها بدءاً بالقوات البرية والقوات البحرية والقوات الجوية الخدمات الطبية الشؤون المالية والقضاء العسكري والخدمات المساعدة ويؤكد ذلك ما ورد في مقابلة علي يوسف جلال الدين 2022م

جدول رقم (4) التوزيع التكراري والنسب المئوية (الرتبة) الوظيفة عند الاحالة

النسبة المئوية	التكرارات	الوظيفة
10.0	10	عميد
10.0	10	عقيد
11.0	11	لواء
12.0	12	رائد
2.0	2	فريق
6.0	6	عقيد ركن
11.0	11	لواء ركن
4.0	4	ملازم اول
11.0	11	عميد ركن
7.0	7	نقيب
1.0	1	ملازم
9.0	9	مقدم
1.0	1	فريق ركن
2.0	2	فريق اول
1.0	1	مقدم تغذية
1.0	1	مقدم باحث اجتماعي
1.0	1	لواء حقوق
100%	100	المجموع

المصدر الدراسة الميدانية للباحث 2021

لاحظ الباحث أن كل ما يتقدم الضابط لرتبة أعلى وبالذات عميد فمافوق يضيق الهرم رأسياً في البناء وتصبح الخانات في ضيق لكل الدرجة والرتب لأن الدرجة التي تتخرج بعدد 400 ضابط مثلاً لا بد أن تتناقص في كل الرتب منذ بدايتها بأسباب الإحالة التي سبق ذكرها في الجدول رقم (2) أو الاستشهاد في مناطق العمليات لان المرتب التنظيمي لكل الرتب يختلف في كل مراحل من الرتب للضباط ، علماً بأن الكلية الحربية والدفعات التأهيلية من الصفوف والفنيين يخرجوا سنوياً ضباط للخدمة لذلك عندما يزيد المرتب التنظيمي لكل رتبة يخفض لكن يجب ان يكون بمعايير قانونية للمعاش كما ذكرناه.

جدول رقم (5) التوزيع التكراري والنسب المئوية المستوى التعليمي:

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
6.0	6	متوسط
34.0	34	ثانوي
39.0	39	جامعي
21.0	21	فوق الجامعي
%100.0	100	المجموع

المصدر الدراسة الميدانية للباحث 2021

من الجدول رقم(5) يتضح أن 39% من العينة مستواهم التعليمي جامعي ويوضح ذلك أن معظم المبحوثين يمتلكون مؤهلات علمية ويمكن الاستفادة من خبرتهم في العمل . لاحظ الباحث ان في الائمة الاخيرة فطن كثير من الضباط قبل ان يحالوا للمعاش اهتموا بالتاهيل الاكاديمي سواء بالانتساب او التعليم عن بعد ا التفرغ بطريقة رسمية من النائب تدريب فكانت النسبة عالية للتأهيل الجامعي وفوق الجامعي وبعض الضباط بعد أن يحالوا يواصلوا في تعليمهم الاكاديمي حتى ينالوا اعلي تاهيل ولكن للأسف نجد أن كل من إجتهد وأهل نفسه لا يتم استيعابه في العمل الحكومي او الخاص .

جدول رقم (6) التوزيع التكراري والنسب المئوية الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية	التكرارات	الحالة
1.0	1	اعزب
96.0	96	متزوج
3.0	3	ارمل
%100	100	المجموع

المصدر الدراسة الميدانية للباحث 2021م

من الجدول ( 6 ) يتضح أن 96% من المبحوثين متزوجين ويعكس ذلك انهم يعولون اسر يرى الباحث أن هذه النسبة من المبحوثين أتت من الالتزام التام بشرع الله وسنة نبيه الكريم والحفاظ علي النسل والنسب والاخلاق الفاضلة لهذه الشريحة من المجتمع ، والتوجه الاسلامي للدولة نال قسطه من الضباط في القوات المسلحة . عكس ما كان عليه في السابق نجد ان الضباط حتى يصل

رتبة العقيد لا يتزوج ولكن في الاونة الاخيرة نجد ان الملازم بعد تخرجه يجد كافة المساعدة والاعانة من ادارة التوجيه المعنوي لذلك ارتفعت نسبة عدد المترجمين من الضباط.

#### جدول رقم (7) التوزيع التكراري والنسب المئوية عدد افراد الاسرة:

افراد الاسرة	التكرارات	النسبة المئوية
3-6	77	77.0
7-10	19	19.0
11-14	2	2.0
15 فاكثر	2	2.0
المجموع	100	%100

المصدر الدراسة الميدانية للباحث 2021

يتضح من الجدول (7) % 77 من المبحوثين يتراوح عدد افراد اسرهم 3-6 فرد توصلت الدراسة الى ان معظم الضباط المتقاعدين زواجهم أحادي وليس تعددي وكلما قلت النسبة المئوية للفئات ذات الزواج التعددي (ثنائي او ثلاثي او رباعي) كلا زاد عدد أفراد الأسرة عكس الزواج الاحادي والذي يرجع سببه الى ان البلادكانت في حالة حرب والضباط في القوات البرية (عينة الدراسة) معظمهم قاده علي جميع المستويات في الميدان مما يتسبب في عدم استقرار الزوج مع زوجته ويكون قد حرم من التكاثر في الاسرة نسبة لضعف تواجدهم مع اسرهم بعدم منحهم الاجازات اثناء العمليات.

#### جدول رقم (8) التوزيع التكراري والنسب المئوية عدد الابناء والبنات بمراحلالدراسة

الافراد بالدراسة	التكرارات	النسبة المئوية
1-3	84	84.0
4-6	11	11.0
7-10	1	1.0
لايوجد	4	4.0
المجموع	100	%100

المصدر الدراسة الميدانية للباحث 2021

من الجدول رقم (8) % 84 من المبحوثين يتراوح عدد افراداسرهم 1-3 في مرحلة الدراسة توصلت الدراسة الى ان التأخير في الزواج ينتج عنه صغر سن الابناء والبنات مما يجعل صغر اعمارهم

حتى عند دخولهم المراحل الدراسية و احياناً تأخير الانجاب بسبب تواجد الضابط في مناطق العمليات الحربية والتي تقفده الاجازة السنوية خاصةً اذا كانت العمليات نشطة و احياناً التنقل بين الحداث العسكرية من منطقة الي منطقة او من وحدة الي وحدة قد لا يجد الضابط في هذه الحالة السكن او الايواء المناسب الذي يعينه على الاستقرار والانجاب .

#### جدول رقم (9) نوع التقاعد الذي احلت اليه:

النسبة المئوية	التكرارات	التقاعد
12.0	12	اختياري
27.0	27	اجباري
61.0	61	فصلتسفي
%100	100	المجموع

يوضح الجدول رقم (9) %61 من المبحوثين نوع التقاعد الذي تمت احالتهم اليه فصل تسفي من العينة

يرى الباحث ان اعلى نسبة هي نسبة الفصل التسفي حيث نجد ان الضابط بالخدمة تتم ترقيته وفقاً للتأهيل العسكري من دورات حتمية ودورات غير حتمية للتقري فنجد ايضاً عليه امتحانات تقري من الرتب (ملازم - نقيب ، رائد - نقيب رائد) ثم بعدها قادة الكتائب ثم كلية القادة والاركان وفي هذه اللحظة يجب ان يكون في رتبة الرائد . واذا لم يمضي او سقط في الامتحانات للتقري وبعد مفاد كل الفرص يحال للمعاش . ولكن في فترة حكم الانقاذ بالتحديد ظهر الفصل التسفي بسبب الانتماء السياسي او العقائدي او عدم ولائه للنظام القائم وهذا ما يحدث في الانظمة العسكرية فقط وهنا يفصل بتقارير استخباراتيه ولم يخطر او يعرف سبب احالته لانها قائمة علي اسباب غير قانونية للتقاعد ، ومعظم الضباط الذين لم يصلوا سن المعاش فصلوا تسفي بدون مبرر ، ويؤكد ذلك ما ورد في مقابلة علي يوسف جلال الدين 2022م.

#### جدول رقم (10) مقتنع باسباب احالتك

النسبة المئوية	التكرارات	البيان
26	26	مقتنع
74	74	غيرمقتنع
%100	100	المجموع

من الجدول رقم (10) توجد فروقات تكرارية ذات دلالة احصائية معنوية حيث أكد 74% من العينة انهم غيرمقتنعين باسباب احالتهم للمعاش بفروقات تكرارية

توصل الباحث الى ان الضباط الذين تم فصلهم تعسفاً لم يكونوا علي قناعة تامة بأسباب احالتهم ونجد ان الضابط وصل لرتبة عقيد او عميد ركن مثلاً لم يصل سن المعاش او الرتب الصغيرة من ملازم الى مقدم نجدهم في سن العطاء والبنذ وتتم احالتهم بأسباب غير مقنعة كالفصل التعسفي وهذا ما يجعلهم غير مقتنعين بالاحالة ، اما الذين يكونوا علي قناعة بالاحالة كذلك لها أسباب مثل التقرير الطبي بعد الصلاحية للضابط للخدمة ، او تحاكم بمحكمة عسكرية تم بموجبها طرده من الخدمة بسبب جرم ارتكبه ، او قدم استقالته من الخدمة او تقريره السري السنوي غير مرضي ، أو بسبب اللياقة البدنيه فهذه اسباب مقنعة للضابط ، ويؤكد ذلك ما ورد في مقابلة محمد دفع الله أحمد نعيمة بتاريخ 2022م.

#### جدول رقم (11) شعور كعندسما عنبأ الاحالة علالتقاعد

النسبة المئوية	التكرارات	البيان
44	44	اقبلتالقراربروخطيبة
46	46	حالةاحباط
6	6	الخوفنالمجهول
4	4	لامبالاة
%100	100	المجموع

يوضح الجدول رقم (11) %46 من المبحوثين شعروا باحباط عندسما عنبأ الاحالة لاحظ الباحث أن الضابط منذ تخرجه من الكلية الحربية قد حدد مصيره في الحياة العملية خاصة وأنه تأهل بدورات عسكرية كقيادة الفصائل مشاة حتى قائد فرقة مشاة او وحدات الاسناد ولكن نجد ما أصاب المتقاعدين من فصل تعسفي أو أي سبب آخر يجعل الاحباط والخوف من المجهول في الحياة المدنية يخيم علي معظم الضباط المتقاعدين حيث أن الضابط في الخدمة يعشق هذه المهنة فتصبح مرادفة له في حياته حتى بعد التقاعد نجد فيه الروح العسكرية ، ويؤكد ذلك ما ورد في مقابلة مكي محمد أحمد الكناني ومحمد حسن ادم يعقوب 2022 .

#### جدول رقم (12) اذاكنت تعتقد انك احلت تعسفا ما هو شعورك نحو من تعتقد انهم سبب احالتك

النسبة المئوية	التكرارات	البيان
29	33.3	غبين وغضب
45	33.3	عدمرضا
26	33.3	رضاتام
100	100	المجموع

من الجدول رقم (12) حيث أكد 45% من العينة شعروا بعدم الرضا نحو منيعتقدون انهم سببوا حالتهم توصلت الدراسة الى أنه كما ذكرنا في الجداول السابقة ان التقارير الاستخباراتية في سلوك الضابط الشخصي او عدم ولاءه او انتمائه السياسي او انحيازه لجهة عقائدية او تقرير من قائده الاعلي ا قائده المباشر يجعل معظم الضباط غير راضيين او مقتنعين بسبب احوالهم .حيث يشعرون بغبن تجاه من كان السبب في ذلك ، لان التقارير احياناً تكون كيدية او بقصد للضابط المعني وبذلك يأتي عدم الرضا التام عن التقاعد. اما الضباط الذين يكونوا راضيين عن تقاعدهم فهذا يكون برغبتهم في التقاعد بسبب مقنع سواء عن طريق تقديم الاستقالة او عدم اللياقة الطبية أو اللياقة البدنية أو حاكمة عسكرية عادلة عن جريمة ارتكبتها عن قصد أو عدم قصد ، ويؤكد ذلك ما ورد في مقابلة خالد حسن الملك 2022.

### جدول رقم (13) أثر عليكنبأحوالتكنفسيا

النسبة المئوية	التكرارات	التقاعد
30	30	لا
70	70	نعم
%100	100	المجموع

يوضح الجدول رقم (13) 70% من العينة اثر عليهم نبأ احوالتهم

من خلال الملاحظة المستمرة للباحث ان نبع الاحالة بالنسبة للضابط يعتبر بمثابة موته لانه يتقاعس عن كل ممارساته العملية يصبح عاطل عن العمل براتب تقاعدي قد لا يكفي له ولأسرته خاصة اذا لم تكن له مهنة يزاولها بعد التقاعد او لم يكن مؤهلاً تأهيل أكاديمي أو فني ليجد بمقتضاه مهنة بالحياة المدنية . وهنا يحبط نفسياً ويكون في حالة خوف من المجهول ،ويؤكد ذلك ما ورد في مقابلة نور ابراهيم محمد عثمان 2022.

### جدول رقم (14) تقاعدك للمعاش أثر على الزوجة أو الزوجات:

النسبة المئوية	التكرارات	البيان
47	47	نعم
44	44	لا
9	9	لحد ما
%100	100	المجموع

يرى الباحث ان كثير من الضباط الذين تقاعدوا وبالذات الفصل التعسفي أثر ذلك علي زوجاتهم ويرجع ذلك للامتيازات التي كان يحظى بها زوجها وبالتالي تستفيد من هذه الامتيازات حيث تجد الترحيل المجاني في الحياة الاجتماعية من زيارات وماصلة ارحامها كذلك المكانة الاجتماعية في المجتمع الذي تعيش فيه خاصة اذا كان زوجها يمتلك عربة وظيفية ويسكن في بيت حكومي حيث يجد في المجمعات السكنية كل متطلبات الحياة من مواد غذائية وتموينية بأسعار مخفضة ومدعومة حتى الغاز للطهي واحياناً يكون هنالك تابع (خدام) لزوجها وهو يسهل عليها اشياء كثيرة ، ولكن تختلف الأسر في التعامل مع الحياة فنجد في بعض الاسر ان الزوجات لا يتأثرن بالتقاعد بل العكس حيث كن يعانين من بعد ازواجهن عنهن لفترات طويلة بسبب الحروب والدورات الكثيرة فهن يرن التقاعد استقرار في الحياة ويؤكد ذلك ما ورد في مقابلة مجيبين حسن ادم يعقوب 2022.

### التساؤل الثاني: الأثر الاجتماعي

#### جدول رقم (15) ادت احالتك على المعاش لتقليل مكانتك الاجتماعية

النسبة المئوية	التكرارات	البيان
20	20	نعم
75	75	لا
5	5	لحدا
%100	100	المجموع

الجدول رقم (15) أكد 75% من العينة احالتهم للمعاش لم يقلل من مكانتهم الاجتماعية توصلت الدراسة الى ان كثير من الضباط الذين تقاعدوا في السابق لم يتأثروا اجتماعياً أي تظل مكانتهم الاجتماعية كما هي ويرجع ذلك للظروف الاقتصادية انذاك وتعامل القيادة العامة معهم ، حيث يوظفوا الضباط المتقاعدين كل حسب تأهيلهم وحسب رغبتهم في العمل لكن في الآونة الأخير وخاصة الحالة الاقتصادية التي تمر بها البلاد انعكس سلباً علي الحياة عامة فأصبح الوضع المادي للأسر المتقاعدة سيئاً للغاية خاصة المعيشية والسكنية والتعليم لابناء والبنات الذين لم يتأثروا اجتماعياً هم من الرعيال الاول من المتقاعدين ، كما أن المكانة الاجتماعية تظل لفترة من الزمن بعد فقد الوظيفة خاصة إذا كانت وظيفة مرغوبة اجتماعياً (كضباط الجيش) ويؤكد ذلك ما ورد في مقابلة مكي محمد أحمد الكناني 2022.

جدول رقم (16) الوسيلة التي كنت تستخدمها في الوصول الى مكان عملك

النسبة المئوية	التكرارات	البيان
46	46	عربة حكومية
42	42	عربة خاصة
8	8	ترحيل جماعي
4	4	المواصلات
%100	100	المجموع

يوضح الجدول رقم (16) الوسيلة التي كنت تستخدمها في الوصول الى مكان عملهم تتمثل في عربة حكومية حيث أكد ذلك 46% من العينة يرى الباحث من ملاحظته أن في العهود العسكرية السابقة كان الضباط يرحلوا بعربات عسكرية كل على حسب سكنه في شكل جماعات ، ولكن عندما بدأت العربات الحكومية لرتبة العقيد فما فوق بتمليك عربة كرونا صالون بالأقساط ومن قدم فما دون يرحلوا بعربات القوات المسلحة وتغير الحال في عهد الانقاذ حيث اصبحت العربات الوظيفية من رتبة الرائد فما فوق وعندما تتم العربة خمسة سنوات يملك الضابط العربة بدفع خمس ثمنها وتصرف له عربة جديدة وبثمن جديد واذا تقاعد تقيم وتسلم له بتمليك نهائي .

جدول رقم (17) تعتقد ان لديك القدرة على العطاء في خدمة الحكومة

النسبة المئوية	التكرارات	البيان
85	85	نعم
15	15	لا
%100	100	المجموع

يوضح الجدول رقم (17) 85% من المبحوثين تعتقدون ان لديهم القدرة على العطاء في خدمة الحكومة يرى الباحث ان الذين لديهم القدرة على العطاء في خدمة حكومية او عمل خاص هم الذين لم يصلوا السن القانونية للمعاش (65) سنة وهم دائماً أعمارهم صغيرة ويمكن ان يعطوا كل حسب تأهيله او مهنته التي كان يعمل بها في القوات المسلحة اذا كانت موجودة لها صلة في الحياة المدنية . ولكن الذين وصلوا سن المعاش وتقاعدوا فهؤلاء يرون دورهم في الحياة قد انتهى وغالباً ما يلجئون الي الاعمال الحرة من تجارة أو زراعة وغيرها.

جدول رقم (18) نوع السلطة داخل الاسرة:-

النسبة المئوية	التكرارات	البيان
50	50	ابوية
1	1	سلطة الام
49	49	مشتركة
%100	100	المجموع

يوضح الجدول رقم (18) 50% من المبحوثين أكدوا أن علاقة السلطة مع الاسرة ابوية

لاحظ الباحث الى ان النسبة العالية من السلطة داخل الاسرة هي سلطة ابوية لأن الام لها دور فعال في الاسرة خاصة في غياب الزوج بسبب عمله بعيداً عنها فهي ترجي كل ملاحظاتها عن كل صغيرة وكبيرة لابنائها للاب عند حضوره حتى لو بعد حضوره من الدوام اليومي لان الابناء وبالذات الذكور لا يخضعوا الا لتوجيه الاب ، لكن احياناً تكون السلطة مشتركة بين الاب والام وفي هذه الحالة يجب ان تكن شخصية الام قوية ويمكن ان تسيطر على ابنائها .

التساؤل الثالث: الأثر الاقتصادي:

جدول رقم (19) الراتب التقاعدي يغطي الصرف للاسرة بعد التقاعد

النسبة المئوية	التكرارات	البيان
2	2	يغطي
98	98	لايغطي
%100	100	المجموع

يوضح الجدول رقم (19) الراتب التقاعدي لا يغطي الصرف للاسرة بعد التقاعد حيث أكد ذلك 98% من العينة

في هذا الجدول يلاحظ الباحث ان الراتب التقاعدي لا يغطي الصرف للاسرة وذلك لانه عندما يحال الضابط للمعاش يخفض راتبه من بعض الامتيازات والعلاوات التي كانت تعينه وهو في الخدمة ويصبح الراتب بسيط جداً لا يكفي حتى للمعيش ناهيك عن أنه هنالك مصروفات للسكن والعلاج والتعليم والترحيل ، وخاصة الرتب الصغيرة والوسيطه ولن الرتب العليا من لواء فمافوق لا تتأثر كثيراً ، ومن فريق فما فوق ينزل بكل راتبه الذي كان يتقاضاه ومخصصاته وحتى العربة الخاصة به في الخدمة تصرف له كاملة وبدون مقابل . لذلك لا يعاني التقاعدون ن رتبة فريق فمافوق .واكد ذلك

ماورد في مقابلة (نعيمة ،محمد دفع الله احمد 2022 ) ( لا يفي بحاجة الحياة اليومية للمتقاعدين ويني لمدة يومين فقط ويؤكد ذلك ما ورد في مقابلة محمد دفع الله أحمد نعيمة و خالد حسن الملك 2022.

#### جدول رقم (20) مانوع مصدر دخلك بعد التقاعد

النسبة المئوية	التكرارات	البيان
7	7	معاش
9	9	عملحكومي
84	84	عملخاص
%100	100	المجموع

من الجدول رقم (20) توجد فروقات تكرارية ذات دلالة احصائية معنوية حيث أكد 84% من العينة مصدر دخلهم بعد التقاعد عمل خاص

لاحظ الباحث الى ان نسبة عالية من المتقاعدين يعتمدون في دخلهم علي العمل الخاص رغم ان بعضاً منهم غير مقتنع بأسباب احالتهم للمعاش ويرجع ذلك لان المرتب لا يكفي ولا يسد الحاجة لمجابهة الحياة المعيشية وجوانبها من علاج صحة وتعليم وغيرهم وذلك كثير من التمتعاعدين الذين لديهم فكرة في العمل الخاص او العام سرعان ما يحصلوا علي عمل خاص او عام لدخل يكفي حاجتهم للحياة عامة ومنهم من يمارس مهنة القانون في المحاماة حسب ما تحصلوا عليه من دراسة اثناء الخدمة او محاسب او باحث اجتماعي او خبير استراتيجي غيرهم من المهن حسب دراسته ونجد لمن لا يحصل على تأهيل اكايمي اثناء الخدمة يعمل في الزراعة او التجارة ويكون ناجح وبذا يتحسن دخله ويكون مقتنعاً برزقه .

#### جدول رقم (21) تمنح تذاكر السفر داخل البلاد لك ولاسرتك

النسبة المئوية	التكرارات	البيان
7	7	نعم
93	93	لا
%100	100	المجموع

من الجدول رقم (21) توجد فروقات تكرارية حيث أكد 93% من العينة لا يتم منحهم تذاكر السفر داخل البلاد لهم ولاسرهم

توصلت الدراسة من خلال العينة للمبحوثين الي ان تذاكر السفر داخلياً او خارجياً لا تمنح الا لرتبة اللواء فما فوق بعد الاحالة ومن عميد فمادون لا يمنحوا تذاكر سفر لهم ولاسرهم وعليه يجب مراجعة هذا القرار حتى يأخذ ا يحظى كل الضباط المتقاعدين بهذا الامتياز او خلق بديل لهم .

#### جدول رقم (22) مصادر علاج افراد الاسرة الحالي:-

النسبة المئوية	التكرارات	البيان
84	84	تامينصحي
16	16	مستشفياتحكومية
%100	100	المجموع

يوضح الجدول رقم (22) مصادر علاج افراد الاسرة تمثلت في التامين الصحي حيث أكد ذلك 84% من العينة

توصلت الدراسة الى ان القوات المسلحة ان مصدر علاجها لكل منسوبيها هو التامين الصحي العسكري حيث كان في السابق يتم العلاج مجاناً في السلاح الطبي وبكل أقسامه بالولايات ولكن بعد عمل التامين الصحي تم العمل به لكل المنسوبين في القوات المسلحة في الخدمة والمعاش كل حسب رغبته في الاستمرار بعد خصم قيمة التامين الصحي من المرتب المعاشي بموافقة الضابط المتقاعد وفيهم من لا يستمر في التامين الصحي العسكري بعد التقاعد ويؤكد ذلك ما ورد في مقابلة مكي محمد أحمد الكنانى 2022.

#### جدول رقم (23) قابلتك صعوبات في ايجادالسكن المناسب بعد احالتك للمعاش

النسبة المئوية	التكرارات	البيان
51	51	نعم
49	49	لا
%100	100	المجموع

يوضح الجدول رقم (23) 51% قابلتهم صعوبات في ايجادالسكن المناسب بعد احالتهم للمعاش

لاحظ الباحث من خلال عينة البحث ان اكثر من نصف المبحوثين الذين تقاعدوا واجهوا صعوبة في ايجاد السكن المناسب ويرجع ذلك الى ان المتقاعدين كانوا يسكنون في مساكن الجيش او الشقق المعدة اهم ولاسرهم وكانوا لا يدفعون فاتورة سكن وكهرباء ومياه مما جعل البعض منهم منهكاً في شطف العيش والحياة الزاهدة والترفيه ولم تن لهم نظرة مستقبلية لما بعد المعاش ولكن سرعان ما

بحال للتقاعد او مشكلة يجابها هي السكن فيجد نفسه اما ان يسكن في حي راقي من الدرج الاولى او يواجه مشكلة سكن . ومعظم المتقاعدين لم يفتنوا لهذه الظاهرة اثناء تواجدهم في الخدمة .

#### التساؤل الرابع: الرعاية الاجتماعية المقدمة:

##### جدول رقم (24) واجهتك صعوبة في اجراءات خلو الطرف

النسبة المئوية	التكرارات	البيان
8	8	نعم
92	92	لا
%100	100	المجموع

يوضح الجدول رقم (24) 92% لم تواجههم صعوبة في اجراءات خلو الطرف

توصلت الدراسة الى أن أقل من نصف المبحوثين لم يواجهوا صعوبة في خلو الطرف ويرجع ذلك لان الضابط في الخدمة اذا شغل مرفق به عهدة كثيرة يواجه مشكلة في خلو الرف خاصة اذا لم يزيل هذه العهدة التي كانت باسمه في وقتها مثل النواحي المالية اذا شغل مهام ضابط مالي او ضابط سلاح او ضابط ذخيرة او عمل بالافرع بالقيادة العامة والتي تكون بها عهد باسمه ونسي او تجاهل ازالة عهدة صرفها باذنه فهو يواجه مشكلة خلو الطرف كالأرانيك المالية وأرانيك الاسلحة الذخائر والمنازل السكنية .

##### جدول رقم (25) نوع صعوبة الاجراءات التي واجهتك في صرف استحقاقاتك

النسبة المئوية	التكرارات	البيان
41	41	تعقيد الاجراءات
59	59	تجزئة الاستحقاقات
%100	100	المجموع

من الجدول رقم (25) توجد فروقات تكرارية حيث أكد 59% من المبحوثين نوع الصعوبات التي واجهت المبحوثين في صرف الاستحقاقات تتمثل في تعقيد الاجراءات ويؤكد ذلك ان نوع الصعوبات التي واجهت المبحوثين في صرف الاستحقاقات تتمثل في تعقيد الاجراءات وتجزئة الاستحقاقات توصلت الدراسة الي ان معظم عينة المبحوثين واجهوا تعقيد في صرف استحقاقاتهم وتجزئتها ويرجع ذلك للوضع الاقتصادي للبلد عامة وميزانية القوات المسلحة خاصة لان الاحالة للضباط تتم فجأة وبدون دراسة للوضع المادي المالي للقوات المسلحة ، فيجب هنا مراعاة ذلك عند احالة الضباط سنوياً حتى يتسنى لهم صرف استحقاقاتهم في زمن وجيز لكي يستفيدوا منها في اعمالهم سواء كانت

عامة او خاصة ، فالتعقيد التجزئة اسبابها عدم وجود ميزانية كافية من ادارة الشؤون المالية لذلك الغرض.

#### جدول رقم (26) هنالك مميزات لابنائك في مؤسسات التعليم بعد التقاعد

النسبة المئوية	التكرارات	البيان
6	6	نعم
94	94	لا
%100	100	المجموع

من الجدول رقم (26) حيث أكد 94% من العينة ليس هنالك مميزات لابنائهم في مؤسسات التعليم بعد التقاعد

من ملاحظة الباحث ان النسبة العالية جداً من الضباط المتقاعدين لم تكن لابنائهم مميزات في مؤسسة التعليم عل مختلف مستوياته لان خلال فترة الخدمة هنالك بعض المميزات التي تقدم لابناء الضباط ن ادوات مدرسية ولبس مدعوم من القيادة العامة وكذلك ترحيل مجاني وهنالك منحة مادية سنوية تقدم لطلاب الجامعات ولكن بمجرد ان يحال الضابط لا يجد هذه المميزات وقد تكن ممثلة في بعد الضابط المتقاعد عن الجمعات السكنية العسكرية بعد تركه الخدمة والسن بعيداً عن القشلاقات والمجمعات السكنية. وعند تقاعده يفقد امتيازات كثيرة جداً ضمنها المميزات التي تقدم لابنائهم وهو في الخدمة ويؤكد ذلك ما ورد في مقابلة مكي محمد أحمد الكناني 2022.

#### جدول رقم (27) في حالة العلاج بالخارج هل تساهم الرعاية الاجتماعية في علاج اسرتك

النسبة المئوية	التكرارات	البيان
14	14	نعم
86	86	لا
%100	100	المجموع

من الجدول رقم (27) أكد 86% من العينة في حالة العلاج بالخارج لا تساهم الرعاية الاجتماعية في علاج اسرتهم بفروقات تكرارية 36%

توصلت الدراسة الي أن أعلى نسبة من العينة لا تجد المساهمة في علاج أسرهم بالخارج وذلك لان الكثير منهم لا يعرف التعامل مع صندوق الخدمات الطبية والتأمين الصحي لهذه الحالات او بعده عن المركز أي هو في الولايات حيث يرى صوية متابعة هذه الاجراءات التي تتم عن طريق القمسيون الطبي والذي بدوره يخاطب صندوق الخدات الطبي التي تساهم بمبلغ زهيد لاسرة الضابط في العلاج بالخارج هي كانت مبلغ (5.000) فقط خمسة الف جنييه وتعطى بعد ان يعاني الضابط من انتظارها

للاستلام . اما بعض الضباط لهم علاقة مع زملائهم بالخدمة سرعان ما يخدموهم في هذا الاتجاه ولا يعانون من فتر الانتظار لاستلام المساهمة ويؤكد ذلك ما ورد في مقابلة نور ابراهيم محمد عثمان 2022.

#### جدول رقم (28) ساهمت الرعاية الاجتماعية في توفير وظيفة او عمل بعد التقاعد

يوضح الجدول رقم (28) أكد 99% من العينة لا تساهم الرعاية الاجتماعية في توفير وظيفة او عمل بعد

النسبة المئوية	التكرارات	البيان
1	1	نعم
99	99	لا
%100	100	المجموع

التقاعد.

لاحظ الباحث ان نسبة كبيرة من العينة بعد تركهم الخدمة يلجئون للرعاية الاجتماعية ببرج المعاشيين بالصحافة شرق ويقدموا طلباتهم في السابق عن طريق الخدمات الاجتماعية وقبلها في مؤسسة قدامى المحاربين ولكن لم يجدوا من يقف معهم في هذه اللحظة لانهم لا يحملون مؤهل علمي يجعلهم ينافسوا في الحياة العامة او المدنية بل مؤهلاتهم العسكرية ضعيفة الفرص في الحياة المدنية ونجد ان بعض تخصصاتهم قد تجد القبول للعمل في الحياة المدنية كالمساحة العسكرية والماصفات والمقاييس والخدمات الطبية والمفرقات (بمصانع الاسمنت) . ولكن كل من اهل نفسه اثناء الخدمة نجد ان فرصته في العمل كبيرة عكس من لا يحمل تاهيل اكاديمي ، اما في عهد مايو كان الرئيس نميري رحمه الله توجيهه بان الضباط من عميد فما فوق يعملوا محافظين وحكام اقاليم والرتب الصغيرة ضباط مجالس ، ويؤكد ذلك ما ورد في مقابلة خالد حسن الملك 2022.

#### جدول رقم (29) الخدمات الاجتماعية او قدامى المحاربين قدمت دعم مادي لاسرتك بعد التقاعد

النسبة المئوية	التكرارات	البيان
8	8	نعم
92	92	لا
%100	100	المجموع

من الجدول رقم (29) أكد 92% من العينة أن الخدمات الاجتماعية او قدامى المحاربين لم تقدم دعم مادي لاسرهم بعدالتقاعد .

توصلت الدراسة الى ان نسبة كبيرة من العينة لم تتلق اي دعم مادي او خلافة لاسرهم بعد التقاعد ويرجع ذلك الى ان الخدمات الاجتماعية تهتم بمن مهم في الخدمة فقط ولكن في العهد السابقة كانت تقدم مساعدة في شكل صيوانات للمناسبات لاسر الضباط المتقاعدين وعمل لقاءات اجتماعية لهم ورحلات ترفيهية والحج العمرة للضباط المتقاعدين، ولكن في الالونة الاخيرة ونسبة للطرف الاقتصادي اصبح الدعم للدفع عامة لانها تشمل حتى المعاشيين وهم مساهمون مع زملائهم فهذا الدعم يشملهم وكذلك قدام المحاربين قدمت في السابق مشاريع زراعية بعدد (10) فدان لكل ضابط وكذلك قدمت عربات صالون بالاقساط المريحة وكذلك المواد التموينية مستمرة الى الان . ولكن العربات توقفت والشاريع توقفت بسبب الظروف الاقتصادية التي تمر بها البلاد.

### التساؤل الخامس: الاستفادة من المستحقات

#### جدول رقم (30) وظفت استحقاقاتك بعد الصرف للمعاش بأي مشروع

النسبة المئوية	التكرارات	البيان
41	41	نعم
59	59	لا
%100	100	المجموع

يوضح الجدول رقم (30) 59% لم يوظفوا استحقاقاتهم بعد الصرف للمعاش بأي مشروع لاحظ الباحث ان النسبة العالية من العينة لم يوظفوا استحقاقاتهم في عمل يزيد من دخلهم حتى لا يعانون شظف العيش بعد تركهم الخدمة ولكن نجد الكثير منهم بعد صرف استحقاقه يفكر في السكن اولاً وقد يكون منح قطعة ارض حكومية في اي مدينة (خطة سكنية) ولكن لانشغاله قتها بالعمل والتنقل من وحدة الى وحدة وترك اولاده في المجمعات او الفشلاقات السكنية العسكرية المجانية واول ما يتقاعد يفكر في ابناء لياوى اسرته وعندما يبني ما يؤويه يجد نفسه انفق كل ما يملك في البناء والتشييد فيصبح فقيراً ويبدأ في الحراك مع الحياة ولكن نجد من كان حظى بامتيازات مثل الملحقة العسكرية او الابتعاث لدورات طويلة قد شيد منزله وحين يتقاعد يوظف استحقاقه في اي عمل قد يسانده ويؤكد ذلك ما ورد في مقابلة نور ابراهيم محمد عثمان 2022.

#### جدول رقم (31) التحقت باي عمل بعد التقاعد

النسبة المئوية	التكرارات	البيان
39	39	نعم
61	61	لا
%100	100	المجموع

جدول رقم (31) أكد 61% من العينة لم يلتحقوا بأي عمل بعد التقاعد لاحظ الباحث ان نسبة كبيرة من العينة لم يحقوا بأي عمل عام او حكومي بعد التقاعد فنجد ان الذين احيوا للسنة المعاشية والذين تقدموا باستقلالاتهم والذين تحاكموا واللجان الطبية واللياقة البدنية فهؤلاء فضلوا العمل الخاص سواء في الزراعة او التجارة او المحاماة نسبة لسبب نزولهم ولعدم مقدرتهم لمواصلة العمل العام ولكن نجد ان شريحة لا يستهان بها واصلت في العمل العام الحكومي بمؤهلاتهم العلمية وخبرتهم الفنية والادارية ، ويؤكد ذلك ما ورد في مقابلة محبين حسن ادم يعقوب 2022.

#### جدول رقم (32) نوع العمل الذي تمارسه بعد صرف فوائده ما بعد الخدمة

النسبة المئوية	التكرارات	البيان
9	9	عمل بمرتب
77	77	عمل حر
14	14	لا يوجد
%100	100	المجموع

الجدول رقم (32) أكد 77% من العينة نوعا لعمال الذي يمارسونه بعد صرف فوائده ما بعد الخدمة عمل حر توصلت الدراسة الى ان نسبة عالية من العينة بعد التقاعد يمارسون العمل الحر من زراعة ومكاتب تجارية وتجارة حرة كل علي حسب رغبته وكثير منهم نجح في هذه المجالات فاصبحوا يملكون مصانع ومؤسسات حرة وشركات ، ومنهم من يصارع السوق لتعظيم دخله ومنهم من يعمل بمرتب في العمل العام والخاص كل علي حسب مقدرته ومهارته ، ويؤكد ذلك ما ورد في مقابلة محمد دفع الله احمد نعيمة 2022.

#### جدول رقم (33) استفدت من مؤسسات وصناديق التكافل الاجتماعي التابعة للقوات المسلحة

النسبة المئوية	التكرارات	البيان
10	10	نعم
90	90	لا
%100	100	المجموع

يوضح الجدول رقم (33) 90% من العينة لم يستفيدوا من مؤسسات وصناديق التكافل الاجتماعي التابعة للقوات المسلحة توصلت الدراسة من خلال العينة للمتقاعدين ان نسبة عالية جداً لم تستفيد من صناديق ومؤسسات التكافل الاجتماعي التابعة للقوات المسلحة ويرجع ذلك للضوابط واللوائح

التي تعمل بها هذه المؤسسات والصناديق فمثلاً نجد مؤسسة الاسكان التابعة للقوات المسلحة من شروط تسليفها كسلفية مباني لا بد من ان الضابط يمتلك قطعة ارض في اي خطه اسكانية وبابي مدينة من مدن السودان المختلفة وهذه لها شروط في الخطة الاسكانية وبدرجات فنجد النسبة العالية من هذه العينة غير متزوجين ودرجاتهم لا تؤهلهم لامتلاك قطعة سكنية والدرجات متمثلة في القسيمة وشهادات الاطفال وعدد سنين الخدمة وينطبق ذلك علي المشاريع الزراعية بمؤسسة قدامى المحاربين لتمليك المتقاعدين مزارع في مشاريع زراعية مثل مشروع الواحة بامدرمان ومزارع في مشروع السليت ووادي سوبا. وغيره من المشاريع ، ولكن النسبة القليلة استفادت من هذه المؤسسات وذلك لاجتيازها الشروط التي يمنح بها الضابط سواء في الخدمة او المعاش.

**جدول رقم (34) في رأيك ما هو أفضل ماتقدمه هذه المؤسسات والصناديق لارباب المعاشات:**

النسبة المئوية	التكرارات	البيان
100	100	لا تقدم شي يذكر
%100	100	المجموع

يتضح من الجدول (34) كل المبحوثين أكدوا أن مؤسسات الرعاية الاجتماعية والصناديق الاجتماعية لا تقدم شيء يذكر لارباب المعاشات

لاحظ الباحث ان كل العينة للمبحوثين اكدوا ان مؤسسات الرعاية الاجتماعية لم تقدم لهم شئ يذكر ، ولن كان في الماضي تقدم لهم فرص الحج العمرة بالقرعة مجاناً وكانت بعض الدول تحتاج لضباط وصف وجنود خاصة دول الخليج فكان لها دور ولكن هذه الحالات وقفت عدا الحج فقط ويرجع ذلك لامكانيات وشح اقتصاد البلد لان هذه الخدمات تأتي من ميزانية وزارة الدفاع ويؤكد ذلك ما ورد في مقابلة نور الدين فضل السيد علي 2022.

**جدول رقم (35) المجالات التي يمكن ان تعطي فيها في خدمة الحكومة**

النسبة المئوية	التكرارات	البيان
8	8	اي عمل مكتبي (موظف)
92	92	عمل اداري
%100	100	المجموع

من الجدول رقم (35) توجد فروقات تكرارية ذات دلالة احصائية معنوية حيث أكد 92% من العينة المجالات التي يمكن يعملوا فيها في خدمة الحكومة الاعمال المكتبية والعمل الاداري من ملاحظات الباحث ان نسبة عالية من العينة ممكن ان تعمل في عمل اداري في كل مرافق الدولة العامة والخاصة

وذلك لما اكتسبوه من خبرة في الاعمال الادارية في مجالات شتى في القوات المسلحة منهم من وصل رتبة فريق اول وفريق ولواء وعميد حيث تأهل الي ان وصل مستوى الدكتوراه في المجال العسكري من الاكاديمية العسكرية العليا واكاديمية الحرب العليا وهذه الاكاديميات ينسبوا لها من رتبة العقيد والعميد ويحصلوا علي درجة عليا منها تؤهلهم للعمل الاداري لانهم يتخرجوا ببحث باشراف من بروفات ودكاترة من الجامعات والمعاهد العليا كذلك الرتب الاخرى يتم تاهيلها في الكليات والمعاهد العليا من رتبة مقد فما دون فمثلاً معهد المشاة في جيببت ايضاً يؤهل حتى قادة ألوية مشاة وفيها بحث ايضاً فنجد ان العمل الاداري حائز علي اكبر قدر لضباط القوات المسلحة. كذلك نجد النسبة البسيطة تعمل في خدمة الحكومة في الاعمال المختلفة والاعمال المكتبية مثل الاعمال المحاسبية والقانونية والمرافق العامة مما اكتسبوه من خبرات ترامية وتنقل بين الوحدات العسكرية ،ويؤكد ذلك ما ورد في مقابلة نور ابراهيم محمد عثمان ومحمدين حسن ادم يعقوب 2022.

#### جدول رقم (36) مقترحات لحل مشاكل ارباب المعاشات

النسبة المئوية	التكرارات	البيان
46	46	تمليك سكن
42	42	تمليك عربات بالاقساط
8	8	الاستيعاب في وظائف
4	4	زيادة راتب المعاش
%100	100	المجموع

يوضح الجدول رقم (36) المقترحات التي يقدمها المبحوثين لحل مشاكل ارباب المعاشات تمثلت في تمليك سكن بنسبة 46 وتمليك عربات بالاقساط 42% من العينة لاحظ الباحث الي ان اعلي نسبة من العينة اقترحت تمليك سكن لارباب المعاشات وهذه هي المشكلة التي يعاني منها المتقاعدين بعد تركهم الخدمة حيث لا يستطيعوا ان يشيدوا منازل من مستحقاتهم او فوائد مابعد الخدمة والبعض منهم يرجع لبلده التي ولد وتربى فيها ويسكن مع اهله وذوية ، ومنهم من امتهل شقة بالاقساط وسكن فيها ومنهم من يطالب مؤسسة قدامى المحاربين بتمليك سكن بالاقساط من راتبه المعاشي ، وتلي مشكلة السكن للمتقاعدين مشكلة تمليك العربات بالاقساط لان معظم عينة البحث لا يمتلكوا عربات وظيفية اثناء الخدمة ، لان البعض منهم بعد ان تقاعدا تملكوا عربات وظيفية بعد خصم ماتبق عليها من ثمنها التي تملكه بها اثناء الخدمة ، ومنهم من يطالب بالاستيعاب في وظائف حكومية تزيد من دخلهم حسب تاهيلهم ومقدرتهم ، ومنهم من عجز عن العمل في وظائف وعمل عام او خاص وهذه

الفئة تطالب بزيادة الراتب المعاشي حتى يتسنى لها العيش الكريم وعدم الحاجة للمساعدة من اي جهة ويؤكد ذلك ما ورد في مقابلة عبد الكريم تاج الدين احمد 2022.

### تحليل ومناقشة تساؤلات الدراسة:

#### التساؤل الأول: الأثر النفسي:

- 74% من المبحوثين غير مقتنعين باسباب احالتهم للمعاش.
- 61% من المبحوثين نوع التقاعد الذي تمت احالتهم اليه فصل تعسفي.
- 74% من العينة انهم غير مقتنعين باسباب احالتهم للمعاش.
- 46% من المبحوثين شعروا باحباط عند سماعاً الاحالة للمعاش.
- 45% من العينة شعروا بعدم الرضا نحو منيعتقدون انهم سبب احالتهم.
- 70% من العينة اثر عليهم نبأ احالتهم نفسياً.
- 47% من العينة اثر تقاعدهم للمعاش اثر على زوجاتهم.

#### التساؤل الثاني: الأثر الاجتماعي:

- أكد 75% من العينة احالتهم للمعاش لم يقلل من مكانتهم الاجتماعية.
- 46% الوسيلة التي كانوا يستخدمونها في الوصول الى مكان عملهم تتمثل في عربة حكومية.
- 85% من المبحوثين يعتقدون ان لديهم القدرة على العطاء في خدمة الحكومة.
- 50% من المبحوثين أكدوا أن علاقة السلطة مع الاسرة ابوية.

#### التساؤل الثالث: الأثر الاقتصادي:

- 98% من المبحوثين أكدوا أن الراتب التقاعدي لا يغطي الصر فللاسر بعد التقاعد
- 84% من المبحوثين اكدوا ان مصدر دخلهم بعد التقاعد عمل خاص
- 93% من المبحوثين لا يتم منحهم تذاكر السفر داخل البلاد لهم ولاسرهم
- 84% من المبحوثين مصادر علاج افراد الاسرة تمثلت في التامين الصحي
- 51% قابلتهم صعوبات في ايجاد السكن المناسب بعد احالتهم للمعاش

#### التساؤل الرابع: الرعاية الاجتماعية المقدمة

- 92% لم تواجههم صعوبة في اجراءات خلو الطرف.
- جميع المبحوثين يواجهون صعوبات في صرف الاستحقاقات تتمثل في تعقيد الاجراءات وتجزئة الاستحقاقات.
- 94% من المبحوثين ليس هنالك مميزات لابنائهم في مؤسسات التعليم بعد التقاعد.
- 86% من المبحوثين في حالة العلاج بالخارج لاتساهم الرعاية الاجتماعية في علاج اسرتهم.

- أكد 99% من المبحوثين لا تساهم الرعاية الاجتماعية في توفير وظيفة او عمل بعد التقاعد.
- 92% من المبحوثين أن الخدمات الاجتماعية او قدامى المحاربين لم تقدم دعم مادي لاسرهم بعد التقاعد.

#### التساؤل الخامس: الاستفادة من المستحقات

- 59% لم يوظفوا استحقاقاتهم بعدالصرف للمعاش باي مشروع.
- أكد 61% من العينة لم يلتحقوا باي عمل بعد التقاعد.
- 77% من العينة نوع العمل الذي يمارسونه بعد صرف فوائد ما بعدالخدمة العمل الحر.
- 92% من العينة المجالات التي يمكن يعملوا فيها في خدمة الحكومة الاعمال المكتبية والعمل الاداري.
- 90% من العينة لم يستفيدوا من مؤسسات وصناديق التكافل الاجتماعي التابعة للقوات المسلحة.
- جميع المبحوثين أكدوا أن مؤسسات الرعاية الاجتماعية والصناديق الاجتماعية لاتقدم شيء يذكر لارباب المعاشات .

المقترحات التي يقدمها المبحوثين لحل مشاكل ارباب المعاشات تمثلت في تملك سكن بنسبة 46 وتمليك عربات بالاقساط 42%.

#### النتائج :-

- 1- توصلت الدراسة الي أن عدد كبير من المتقاعدين غير مقتنعين بسبب إحالتهم ويصابوا بإحباط شديد وعدم رضا تجاه من يعتقدون انهم تسببوا في إحالتهم مما يجعلهم يتأثرون نفسياًهم واسرهم بنبأ إحالتهم للمعاش
- 2- كشفت الدراسة ان هنالك نوع من الفصل التعسفي لبعض الضباط.
- 3- توصلت الدراسة الي ان هنالك عدد كبير جداً من المبحوثين لديهم القدرة علي البذل والعطاء في خدمة الحكومية.مثل الاعمال المكتبية والادارية.
- 4- اثبتت الدراسة ان نسبة عالية جداً من العينة راتبهم التقاعدي لا يغطي الصرف للاسرة.
- 5- كشفت الدراسة ان عدد كبير من المتقاعدين مصدر دخلهم عمل خاص ولم يلتحقوا باي عمل حكومي علماً بأنهم لم يصلوا سن المعاش.
- 6- توصلت الدراسة الي ان تذاكر السفر الداخلية لاسر المتقاعدين لا تمنح لكل الرتب التقاعدية.
- 7- اثبتت الدراسة ان معظم علاج الاسر للمتقاعدين تمثلت في التأمين الصحى العسكري.

- 8- اكدت الدراسة ان معظم المتقاعدين تعثر عليهم وجود سكن مناسب بعد الاحالة .
- 9- توصلت الدراسة ان المتقاعدين واجهوا صعوبة وتعقيد وتجزئة صرف استحقاقاتهم.
- 10- كشفت الدراسة بان نسبة عالية من المبحوثين لم يتلقوا دعم لابنائهم بمؤسسات التعليم المختلفة ولا مساهمة لعلاج اسرهم بالخارج ولم توفر لهم وظيفة او عمل من الرعاية الاجتماعية بعد التقاعد.
- 11- توصلت الدراسة الى ان مؤسسة قدامى المحاربين تقدم نسبة ضئيلة من الدعم لبعض اسر المتقاعدين .
- 12- اكدت الدراسة لمعظم المبحوثين من العينة نفوا تقديم اي دعم من مؤسسات الرعاية الاجتماعية وصناديق قدامى المحاربين بعد التقاعد.
- 13- امنت الدراسة بان عدد كبير من المتقاعدين اقترحوا تملك سكن وعربات بالاقساط وايجاد فرص عمل في بعض الوظائف الحكومية ورفع الراتب المعاشي للمتقاعدين.

## الخاتمة

إذا أردت أن تفهم الطريقة العلمية فلا تطلب من العلماء أن يشرحوها لك. ولكن الأفضل أن تراقبهم أثناء عملهم لترى وتفهم كيف تمارس الطريقة العلمية . والحقيقة أن هذه المقولة أقرب ما تكون إلى الطريقة العلمية لتعلم كيف تمارس الخدمة الإجتماعية ، وهو ما يعزى الي النمو البسيط الذي نشهده الخدمة الإجتماعية ، مقارنة بغيرها من العلوم والمهن الأخرى ، فالخدمة الإجتماعية ظهرت تلبية لحاجات الإنسان ومشكلاته. فالعلوم الإنسانية من خصائصها عدم الثبوت على وتيرة واحدة يبدو تغيير الأفراد، وتغيير المشكلات، والمواقف ، أكثر مصداقية وواقعية وأهمية . ليس لأن الخدمة الإجتماعية أهم من التخصصات الأخرى ولكن لأن لها إعتباراتها الطويلة والهامة ونقول ذلك عن الخدمة الإجتماعية دون غيرها لأن بعض العلوم والعلوم الإنسانية بالذات شهدت تقدماً ملحوظاً خلال القرنين الماضيين التاسع عشر والعشرون بفضل التجارب العملية التي أجريت على الفئران والقردة والكلاب وهو ما لا يتحقق مع الخدمة الإجتماعية ، التي ينصب إهتمامها على المشكلات الإجتماعية التي يعاني منها الأفراد والجماعات والمجتمعات .

حاولت هذه الدراسة الكشف عن بيان الأدوار المختلفة التي تؤديها أقسام الخدمة للإجتماعية بالقوات المسلحة السودانية ، ومجموعة الأدوار المنفذه عن طريق منسوبي هذه الأقسام وإستخدم البحث وسائل بحثية متعددة للوصول للنتائج المتصلة بتحقيق أهداف الدراسة .

## التوصيات:

- 1- يجب وضع لائحة تنظم تقاعد الضباط حسب القوانين واللوائح المعمول بها في جيوش العالم.
- 2- يجب ان يكون ضباط قوات الشعب المسلحة بعيدين عن كل التنظيمات السياسية وان يكونوا وطنيين وولائهم للوطن.
- 3- تخصيص جزء من المنازل او الشقق بمؤسسة الإسكان العسكري للمتقاعدين باقساط مريحة.
- 4- يجب علي مؤسسة قدامى المحاربين أن توفر عربات بالأقساط المريحة للضباط المتقاعدين.
- 5- يجب أن يخطر الضابط قبل مدة كافية بأنه سوف يحال للتقاعد اقلاها عام مع توضيح سبب الإحالة حتى لا يشعر بغبن وأن يقدم له النصح من طبيب نفسي أو أخصائي إجتماعي قبل وعند الإحالة ، وأن إحالته تمت وفق اللوائح المعمول بها في التقاعد ،
- 6- تكثيف الإرشاد النفسي للضباط الذين سوف تتم إحالتهم والندوات والمحاضرات لأسرهم ويجب أن تكون جزء من مناهج الكليات والمعاهد العسكرية.
- 7- إيجاد فرص للعمل للضباط المتقاعدين حسب تأهيلهم ومقدراتهم ورضائهم .
- 8- يجب أن يراعى دور الرعاية الإجتماعية في مخصصات الضباط المتقاعدين حسب رتبهم لكي لا يشعروا بالغبن تجاه القوات المسلحة كتذاكر السفر والعلاج بالخارج والمنحة للعائدين وخلافه.
- 9- يجب إيجاد اعطاء أبناء المتقاعدين فرص في التعليم مجاناً او دعمهم مادياً.
- 10- يجب مواكبة الزيادات التي تتطراً على المرتب للضباط بالخدمة علي رواتب الضباط التقاعدين.
- 11- يجب إعادة كل الضباط الذين فصلوا تعسفاً من الخدمة وفي أقدميتهم ورتبة دفعتهم في الخدمة بعد مشاورتهم.
- 12- نوصي بالدعم المتواصل من السيد القائد الأعلى للقوات المسلحة ووزير الدفاع لمؤسسة قدامى المحاربين وجرحى العمليات لتساهم في دعمهم .
- 13- أأمل أن تعرض هذه الدراسة على السيد القائد الأعلى للقوات المسلحة ووزير الدفاع لتعينهم على إتخاذ القرارات التي تصب في صالح القوات المسلحة.

## قائمة المراجع والمصادر

### المصادر

أ- القرآن الكريم .

### المراجع:

- ب-بدوي أحمد زكي ، (1986) معجم مصطلحات العلوم الإجتماعية ، بيروت : مكتبة لبنان
- ج- ادم سعد آدم ، دورة رقم (13) - 1997م . بعنوان (أرباب المعاشات المشاكل والحلول) الخرطوم ، كلية الدفاع الوطني.
- د- إحسان محمد الحسن ، 2002م الثقافة والوعي الإجتماعي في قرية ابو عقيبة ، بغداد: دراسة ميدانية.
- هـ- بسطاوي السيد محمود، دورة رقم (10) ، (1989)، بعنوان (الإستفادة من العسكريين بعد الإحالة الى المعاش لتوفير حياة كريمة بعيداً عن الحاجة والفاقة)، لخرطوم، كلية الدفاع الوطني
- و- أحمد كمال خاطر ، مكتبة الخانجي(1977)، القاهرة ، مناهج الخدمة الإجتماعية .
- ز- مرسي ابراهيم كمال . الصحة النفسية في ضوء علم النفس والإسلام (1984) ص1.
- ح- د. مرسي كمال إبراهيم و عوزة محمد ، مرجع سابق ، 1984م.
- ط- عبد العزيز بن علي القريب ، دراسة (2005) بعنوان: المتقاعدون بين الإهتمام والتجاهل ، المملكة العربية السعودية ، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية كلية العلوم الإجتماعية جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية .
- ي- سامي عجم ، 2005م دراسة بعنوان: الدور الإجتماعي للجيش في دول العالم الثالث، لبنان ، دراسة تطبيقية عن الجيش اللبناني، مجلة الدفاع الوطني.
- ك- جرافس(Graves). 2005م بعنوان دراسة مقارنة لرضا حياة التقاعد المبكر للضباط العسكريين ، الولايات المتحدة الأمريكية ، فرع الخدمة العسكرية .
- ل- فتحي محمد علي (2001م) ، دراسة بعنوان المشكلات النفسية والإجتماعية الناتجة عن التقاعد المبكر لدى العسكريين وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية ، لبنان.
- م- جلال الدين عبد الخالق ، 1988، العمل مع الحالات الفردية (نظريات الممارسة في خدمة الفرد الحدود والمعالجة) ، الإسكندرية.
- ن- عجوبة مختار ابراهيم ، (1986م) ، نظريات الخدمة الاجتماعية وأخلاقياتها ، الخرطوم - دار عزة للنشر.

- س- أحمد محمد السنهوري، (2009م) بعنوان : الممارسة العامة المتقدمة للخدمة الاجتماعية - القاهرة ، مكتبة عين شمس.
- ع- ابراهيم عثمان علي الجالي (2011-2012) الأسلوب الأمثل لتأهيل منسوبي القوات المسلحة لما قبل وبعد التقاعد ، الخرطوم ، الأكاديمية العسكرية العليا.
- ف- احمد الخضر ، التقاعد العسكري في امريكا ، القاهرة ، مطبعة دار المعارف ، 1986م ، ص 12
- ص- عبد المنعم ابراهيم محمد ، الإستخدام الأمثل لضباط القوات المسلحة المحالين على التقاعد من ذوي الخبرة والكفاءة ، مرجع سابق ، ص 67
- ق- عبد الفتاح عثمان ، 1981، ص 145 خدمة الفرد في المجتمع المتضامن - مكتبة الانجلو. الطبعة الثانية - القاهرة.
- ر- مقابلة مع مجموعة متقاعدين مع الشرطة الموحدة (1997م)
- ش- أحمد الخضر- 1986، التقاعد العسكري في امريكا ، القاهرة ، مطبعة دار المعارف.
- ت- لقاء مع مدير ادارة فوائد ما بعد الخدمة بوزارة الشؤون الداخلية - فبراير 1997م.
- ث- احمد محمد علي ، جريدة الرواد ، العدد الثالث ، فبراير 1997م.
- خ- المهندس عبد الله حسن احمد ، محاضرة بالأكاديمية العسكرية العليا ، 21 ديسمبر 1996م
- ذ- الشريف محمود ، قاموس التامينات الاجتماعية ، حرف الميم ، فبراير 1997م
- ض- د. يوسف القرضاوي ، مشكلة الفقر ، مكتبة وهبه ، القاهرة ، 1980

#### المراجع الأجنبية:-

- A. نشر بتاريخ 2012/4/21م تم الإطلاع عليه بتاريخ 2018/8/12م).
- B. خميسة قنون وسمية عليوة نسخة محفوظة (manifestation univeargh).
- C. د. مرسي كمال إبراهيم و عوزة محمد. (1984م) ص1.
- D. Heritage Dictionary American
- E. مجمع اللغة العربية بالقاهرة 1960 almougem. Com
- F. (معجم المعاني الجامع). عبد الغني أبو العزم . almougem.com
- G. Uoung Kimball Ragmond W. Rack, Socialoy and Social Rrlations (3d,ed.) (N.Y.American Book Co. 1966) P.320.
- H. Ernest.B.Burgess & Havery Lock, Te Family From instit- ution ot Comoi on Ship 2ed, N.Y.American Book Co., 1960) P.8.
- I. William Ogburn and Others, Socialoy(4 th Ed) London, Routdlege Co, 1960) P.441.
- J. Wikipedia.org

- K. Carel Jermain, Casework and Science: A Historical Encounter, in Robert W. Robert and Robert Nee, Theories of Social Casework, (Chicago, University of Chicago, Third Impression, 1992), pp.5-32.
- L. William J. Reid, Task Centered Approach Encyclopedia, of Social Work, Silver Spring Maryland, 1987, PP.757-763.
- M. Kathleen, EIL, Cysis Intervention Encyclopedia of Social Work, 1995, op.cit, pp.660-665.
- N. Pwalli and Aclark, Social Force Lodon, 42, 1971-p303

ahewar. org. .O

com .https:\ awdoo3 : السيد محمد عمران: .P

Linked.com : أحمد الشيخ: .Q

abahe.co.uk : الأكاديمية البريطانية العربية للتعليم العالي: .R

Wikipedia.org .S

manifestationUnivouargla. ليبيا: .T

davalfiker.com. : ريجر وماكي (2004) : .U

V. سننسر عام (1961) م: أسس علم الحياة (ويكيبيديا) نشر بتاريخ: 2013/12/18م

W. سيددنيغاد عام (1956)م

X. [Veterans@mod.gov.eg](mailto:Veterans@mod.gov.eg)

Y. [Jastil, J. \(1993\). Democracy in Small Groups; Participating, Decision Making and Communication, Philadelphia: New Society Puplichers.](#)

Z. [Reamer, G , \(1997\) Ethical , Standards in Social Work: The NASW, Code of Ethics, Encyclopedia.of Social.Work, 19th Edition. Washington, DC:National Association of Social Workers](#)

AA. [Rubin , A . Babbie, E, \(2001\) research methods for Social Work , California. Wordsworth Publishing Co.](#)

BB. [Ife. J . \(2007\). Cultural Relativism and Community Activism. In E.Reichert \(ed.\) Challenges in Human Rights: ASSocial Work Perspective. NeuYopk : Columbia University Prss.](#)

البحوث غير المنشورة:

أ- د. محمد نبيل الدجيل ، بحث غير منشور ، (1989) - أثر التقاعد العسكري علي الحياة الإجتماعية والمهنية للعسكريين. قادة ألوية معهد المشاة ، جببت.

ب- محمد ، عبد الرحمن مؤمن محمد محمدين (الدورة رقم 15) 2014-2015م - بعنوان  
الأسلوب الأنسب للإستفادة من معاشيي ضباط القوات المسلحة السودانية في  
الخدمة المدنية، الخرطوم، الأكاديمية العسكرية العليا.

ج- ابراهيم ، الجالي عثمان علي (دورة رقم 12) 2011-2012م، بعنوان (الأسلوب  
الأمثل لتأهيل منسوبي القوات المسلحة لما قبل وبعد التقاعد) الخرطوم، الأكاديمية  
العسكرية العليا كلية الحرب العليا.

د- صلاح الدين ، عبد الرحيم محمد حماد ،الدورة رقم (10) 2009-2010م ، -  
بعنوان ( رؤى مستقبلية لإدارة شئون قدامى المحاربين بالقوات المسلحة ) ،  
الخرطوم، الأكاديمية العسكرية العليا كلية الحرب العليا.

هـ- عبد المنعم ابراهيم محمد الدورة رقم (2) العام 2000م .بعنوان ( الأسلوب الأمثل  
للإستفادة من قدرات وإمكانيات الضباط المحالين علي التقاعد من ذوي الخبرة  
والكفاءة ) ،الخرطوم، الأكاديمية العسكرية العليا كلية الحرب العليا.

#### ثالثاً : أوراق العمل والتقارير :

أ- عجم سامي ، الدور الاجتماعي للجيش في دول العالم الثالث، دراسة تطبيقية عن الجيش  
البناني . (2005م). محلة الدفاع الوطني، لبنان.

ب-حسن ميرغني (11, 2012). تطوير الخدمات الاجتماعية بالقوات المسلحة الاكاديمية  
العسكرية العليا - .دورةالاكاديمية العسكرية العليا،دورة الحرب العليا رقم (2011/12-  
2012/10/16).

ج- جمهورية السودان ، وزارة الدفاع ، المؤسسة السودانية لقدامى المحاربين ، التقرير  
السنوي(2009) .

## ملحق رقم 1

### المقابلات

- 1- مقابلة مع احمد مصطفى السائيس ،دارس موفود من جمهورية مصر العربية للدراسة بالاكاديمية العسكرية العليا، كلية الحرب العليا ، الدورة رقم (15) ، مكاتب الاكاديمية العسرية العليا ، أجريت المقابلة بتاريخ : 2015/5/1م.
- 2- فريق محاسب دكتور : عبد الكريم تاج الدين أحمد - مدير الإدارة العامة لشئون المعاشيين.
- 3- عميد م: مكى محمد احمد الكنانى - مدير مؤسسة قدامى المحاربين وجرحى العمليات.
- 4- عميد ركن: محمد دفع الله احمد نعيمة - مدير ادارة الخدمات الاجتماعية.
- 5- مقدم: نور ابراهيم محمد عثمان - رئيس شعبة الرعاية الاجتماعية بالقوات المسلحة.
- 6- لواء ركن : محمدين حسن ادم يعقوب - المدير السابق لادارة التوجيه والخدمات الاجتماعية بالادارة العامة لشئون المعاشيين.
- 7- عميد دكتور: خالد حسن الملك - رئيس شعبة البحوث والتفتيش.
- 8- نقيب : نور الدين فضل السيد علي - مسؤل السجلات بصندوق التكافل الخيري للضباط المتقاعدين .
- 9- نقيب: علي يوسف جلال الدين - الامين العام لجمعية الضباط المتقاعدين التعاونية متعددة الاعراض
- 10- مقابلة مع بشارة ابوبكر حسن مدير المؤسسة السودانية لقدامى المحاربين بمكتبة مؤسسة قدامى المحاربين تمت المقابلة بتاريخ: 2020/9/6
- 11- مقابلة مع ابو بكر حسن بشارة ، المرجع السابق
- 12- مقابلة مع ابو بكر حسن بشارة ، مدير المؤسسة السودانية لقدامى المحاربين ، المرجع السابق
- 13- مقابلة مع كمال بشير محمد بشير ، بوحدة العمل الاداري والبحوث بالمؤسسة السودانية لقدامى المحاربين تمت المقابلة بتاريخ: 2020/9/6م

## المقابلات

### مقابلة (1):

اليوم: الثلاثاء

التاريخ: 2022/4/5م

الزمن: 10 صباحاً

المكان: الخرطوم- الصحافة - برج المعاشيين

فريق محاسب دكتور : عبد الكريم تاج الدين أحمد

مدير الإدارة العامة لشئون المعاشيين

س/ عندما استلمت هذه الإدارة ماهي المشاكل العامة التي واجهتكم؟

ج/ الحمد لله استلمنا بواسطة اللجنة المكلفة لمراجعة الأصول الثابتة متمثلة في الأراضي السكنية والزراعية ومستشفى بست كير ومصنع مياه معدنية وأراضي زراعية في بعض الولايات وجلها تحتاج لإعداد دراسات جدوى لإستثمارها وتحسين عوائدها لخدمة الأعضاء من المتقاعدين من الضباط والرتب الأخرى وأسر الشهداء والمراحيم .

س/ الى أي جهة تتبع مؤسسة قدامى المحاربين؟

ج/ وفقاً لقوانين هذه المؤسسة لسنة 1991م تتبع للسيد وزير الدفاع .

س/ هل لديكم علاقة عمل بصندوق التأمين الإجتماعي للعاملين بالقوات المسلحة والشركات التابعة لها؟

ج/ لا توجد علاقة عمل مباشرة لأنها تتبع للقائد العام رئيس هيئة الأركان أما العلاقة فهي علاقة عامة.

س/هل تتلقون أي دعم مادي من أي جهة عسكرية أو مدنية أو من الدولة؟

ج/ لا يوجد دعم ثابت ومباشر من أي جهة الا أنه مؤخراً تمت إضافة بعض المنتزهات الترفيهية للمؤسسة كانت في السابق جزءاً من مؤسسات القوات المسلحة وتعود بعض ارباحها للمؤسسة .

س/ ماهي رؤاكم لتطوير هذه المؤسسة؟

ج/ بدأنا بالإطلاع علي قانون المؤسسة لسنة 1991م وسعيانا لتعديل بعض فقراته خاصة فيما يتعلق بشروط الإنتماء للمؤسسة والهيكل التنظيمي لها .

س/ ما هو دوركم في المستقبل لحل مشاكل المعاشيين؟

ج/ دورنا خدمي في كل المجالات وذلك من خلال الرؤية التطويرية ونعمل الآن على تلقي المشروعات الخدمية المختلفة من صناديق دفع الضباط واتحادات الصف والجنود بالتنسيق مع المؤسسات التمويلية

خاصةً التمويل الأصغر داخل الولاية وخارجها وبذلك توفر مشروعات استثمارية لاستيعاب الضباط مقابل مرتبات أو أجور اضافية تزيد من دخولهم.

## مقابلة (2):

اليوم : السبت

التاريخ : 2022/4/9م

الزمن : 12 ظهراً

المكان :الخرطوم مؤسسة قدامى المحاربين وجرحى العمليات

عميد م: مكى محمد احمد الكنانى

مدير مؤسسة قدامى المحاربين وجرحى العمليات

س/ متى أنشئت مؤسسة قدامى المحاربين وجرحى العمليات؟

ج/ انشئت في العام 1993م .

س/ هل واجهتكم مشاكل عندما استلمتم هذه المؤسسة؟

ج / نعم أولها ليس لها هيكل تنظيمي ، لم يفعل قانونها ليوكب الأحداث الجارية ، وجدنا العديد من الأصول لم تتم الاستفادة منها ، مشكلة أراضي الواحة وهي خاصة بألف ضابط متقاعد كانت مؤجرة لرجل الأعمال أسامة داوود وسعينا في تحسين ايجارها السنوي ، أراضي شمال امدرمان تخص (1500) ضابط و(1000) ضابط صف وجندي هذه أبرز المشاكل وساعيين في حلها.

س/ ماهو معيار اختيار العضية للانضمام لهذه المؤسسة؟

ج/ أي ضابط أكمل (18) سنة خدمة فعلية .

س/ كيف تمت هيكلة هذه المؤسسة في عهدكم ؟

ج/ وضعنا احدى عشر ادارة متخصصة تبدأ بإدارة الشؤون المالية ، والشئون الإدارية ، والإدارة القانونية ، وادارة الاستثمار ، ادارة التخطيط والتدريب ، ادارة الفروع بالولايات ، ادارة التكافل ، ادارة التغنية ، ادارة الخدمات الاجتماعية ، ادارة الإعلام.

س/ما هي المشاكل النفسية التي يعاني منها المتقاعد ؟

ج/ صدمة قرار التقاعد حتى في حالة الاستقالة لإرتباطه بالعمل المستمر بالقوات المسلحة له ولأسرته.

س/ ما الأثر الاقتصادي على المتقاعد؟

ج/ الضابط في الخدمة لديه امتيازات وحوافز وبدلات تساعد في الاعاشة وتعليم وعلاج ابنائه وسكنهم وحركتهم .

س/ ما الأثر الإجتماعي للضابط المتقاعد؟

ج/ الضابط وضعه الاجتماعي مميز خاصةً الرتب العليا من عقيد فمافوق وعند التقاعد يفقد هذا الوضع الاجتماعي المميز مما يؤثر سلباً عليه وعلى أسرته اجتماعياً .

س/ باعتبارك مدير مؤسسة قدامى المحاربين ماهي الحلول لمشاكل المتقاعدين؟  
ج/ الحل الأمثل هو ايجاد وظيفة حسب التأهيل بمرتب يعينه على مشاكل الحياة او تيسير أي من المشروعات الاقتصادية التي تساعده في مجابهة الحياة ، الاستعانة بهم كجهات استشارية بوحداتهم التي تقاعدوا منها وتخصصوا فيها ، وتوظيفهم في الشركات العسكرية اذا رغبوا.

### مقابلة (3):

اليوم :الاثنين

التاريخ :2022/4/11م

الزمن :9 صباحاً

المكان : القيادة العامة

العميد ركن: محمد دفع الله احمد نعيمة

مدير ادارة الخدمات الاجتماعية

س/ هل الراتب المعاشي يفي بحاجة الضابط المتقاعد لمجابهة الحياة اليومية؟

ج/ لا يفي بحاجة الحياة اليومية للمتقاعدين وفي لمدة يومين فقط.

س/هل المتقاعدين يتقبلوا قرار الاحالة بروح طيبة؟

ج/لا وخاصة المعاقين جراء العمليات.

س/هل يتم اخطار الضابط بتقاعده مسبقاً ؟

ج/يتم اخطار الضابط بتقاعده لرتبة اللواء فما فوق فقط.

س/هل يتم تأهيل الضابط أو الضباط قبل التقاعد؟

ج/لا يوجد أي تأهيل لهم.

س/ هل تستوعب مؤسسات الدولة عامة المعاشيين من القوات المسلحة؟

ج/لا ... الا بطرق خاصة.

س/ هل الهيئة العسكرية الاقتصادية تستوعب المتقاعدين من القوات المسلحة بشركاتها؟

ج / لا

س/هل الهيئة العسكرية الاقتصادية متمثلة في شركاتها تدعم صندوق التكافل الاجتماعي لمؤسسة

قدامى المحاربين؟

ج/نعم لكنه غير كافي.

س/هل التقاعد يؤثر سلباً على الضابط واسرته؟

ج/نعم له تأثير سلبي علي الضابط واسرته لانه غير متوقع النزول.

س/ هل استفدت من ناحية اقتصادية من فوائد ما بعد الخدمة؟

ج/ فوائد مابعد الخدمة لم يتم استثمارها بطريقة صحيحة  
س/ من الناحية الاجتماعية ماهو التأثير الاجتماعي علي المتقاعدين خاصة الرتب العليا  
ج/ يجب ان يكون هنالك مكتب للخدمة الاجتماعية بمؤسسة قدامى المحاربين تتم دراسة الحالات  
الفردية والجماعية للحوجة الماسة .  
س/ في رأيك ماهو الحل الامثل لمشاكل المتقاعدين؟  
ج/ استيعابهم في شركات ومؤسسات القوات المسلحة وتوفير سكن ووسيلة حركة بالتنسيق من الراتب  
المعاشي

### مقابلة (4):

اليوم : الأربعاء

التاريخ : 2022/4/20م

الزمن : 9 صباحاً

المكان : الخرطوم القيادة العامة

مقدم: نور ابراهيم محمد عثمان

رئيس شعبة الرعاية الاجتماعية بالقوات المسلحة

س/ هل الراتب المعاشي يفي بحاجة الضابط المتقاعد لمجابهة الحياة اليومية؟

ج/ لا لأنه ثابت ولا تطراً علي زيادة والسلع في زيادة مستمرة

س/هل المتقاعدين يتقبلوا قرار الاحالة بروح طيبة؟

ج/لا نسبة للتأثير النفسي.

س/هل يتم اخطار الضابط بتقاعده مسبقاً ؟

ج/لا ... الا لرتبة اللواء فما فوق فقط.

س/هل يتم تأهيل الضابط أو الضباط قبل التقاعد؟

ج/لا يوجد أي تأهيل لأي ضابط قبل التقاعد اثناء وجوده بالخدمة.

س/ هل تستوعب مؤسسات الدولة عامة المعاشيين من القوات المسلحة؟

ج/لم يتم استيعاب اي ضابط بمؤسسات الدولة الا في حالات استثنائية للمصابين بالعمليات الحربية

وعن طريق المعارف والعلاقات الخاصة.

س/ هل الهيئة العسكرية الاقتصادية تستوعب المتقاعدين من القوات المسلحة بشركاتها؟

ج / لا الا القليل.

س/هل الهيئة العسكرية الاقتصادية متمثلة في شركاتها تدعم صندوق التكافل الاجتماعي لمؤسسة

قدامى المحاربين؟

ج/لم يكن هنالك دعم مادي لهذه الصناديق .

س/هل التقاعد يؤثر سلباً على الضابط واسرته؟

ج/نعم لهم ولاسرهم

س/ هل استفدت من ناحية اقتصادية من فوائد ما بعد الخدمة؟

ج/ فوائد ما بعد الخدمة لم يتم استثمارها بطريقة صحيحة

س/ من الناحية الاجتماعية ماهو التأثير الاجتماعي علي المتقاعدين خاصة الرتب العليا

ج/من الناحية النفسية والاجتماعية والاقتصادية تمثل مشاكل للمتقاعدين اولاً : هو كان يمارس عمله

اليومي وفجأة وجد نفسه في فراغ قاتل وقد كانت له مكانة برتبته التي كان يحملها في وسط المجتمع

الذي كان يعيش فيه وفجأة تقاعد واصبح مثلهم ، ثم قل دخله وفقد امتيازات كان يمتلكها وهو في

العمل وفجأة وقفت عنه واصبح راتبه المعاشي لا يكفي حاجته.

س/ في رأيك ماهي الحلول؟

ج/ اعطاء اجازة سنوية لكل ضابط تكون الزامية لكي يتعود علي المكوث في المنزل حتى لا يؤثر

ذلك عند التقاعد ، ثم تأهل الضباط من عقيد فما فوق كل حسب حرفته ومهنته التي يحب ان يمارسها

بالتأهيل الذي ناله وذلك ليعمل بعد التقاعد لزيادة دخله.

## مقابلة (5):

اليوم: الأحد

التاريخ: 2022/4/ 24م

الزمن 2 ظهراً

المكان: الخرطوم - الصحافة - برج المعاشيين

السيد اللواء ركن : محمد حسن ادم يعقوب

المدير السابق لادارة التوجيه والخدمات الاجتماعية بالادارة العامة لشئون المعاشيين

س/ هل الراتب المعاشي يغطي متطلبات حياتك اليومية؟

ج/ لا ولا يفي بنغطية 10% من المتطلبات اليومية

س/هل تقبلت قرار تقاعدك للمعاش بروح طيبة؟

ج/لا لم يوجد من يتقبل قرار تقاعده للمعاش

س/هل تم اخطار الضابط بتقاعده مسبقاً ؟

ج/ لا لم يتم اخطار اي ضابط مسبقاً بالتقاعد

س/هل تم تأهيلك للعمل لما بعد التقاعد اياً كان نوعه.

ج/لايوجد اي تأهيل لأي ضابط اثناء الخدمة لتهيئته للتقاعد

- س/هل تستوعب مؤسسات الدولة عامة المعاشيين من القوات المسلحة؟
- ج/لم يتم استيعاب اي متقاعد بطريقة رسمية وقانونية لمؤسسات الدولة الا عن طريق خاص ومعارف.
- س/ هل الهيئة العسكرية الاقتصادية تستوعب المتقاعدين من القوات المسلحة بشركاتها؟
- ج / لا الا القليل.
- س/هل الهيئة العسكرية الاقتصادية بمختلف شركاتها تدعم صندوق التكافل الاجتماعي لمؤسسة قدامى المحاربين؟
- ج/لم يكن هنالك اي دعم مادي او معنوي لهذه الصناديق.
- س/ هل للتقاعد على المعاش أثر سلبي على الضابط المتقاعد واسرته؟
- ج/نعم وللكثير من المتقاعدين واسرهم
- س/ هل التقاعد يؤثر سلباً من الناحية الاجتماعية علي المتقاعدين اسرهم؟
- ج/ نعم لبعضهم وبعض اسرهم.
- س/ماهو الاثر الاقتصادي علي الضابط واسرته
- ج/اثره على الجانب الاقتصادي سلبي ايضاً لان الراتب المعاشي لايفي حتى ابسط متطلبات الحياة.
- س/في رايك ماهو الحل الامثل لحل مشاكل المتقاعدين؟
- ج/رفع المعاش لمعاشي المثل في الخدمة ودعمهم دعماً مادياً ومعنوياً باستمرار من صناديق التكافل الاجتماعي الخاص بهم ، وتمويل شركاتهم وتخصيص بعض الشركات من الهيئة العسكرية الاقتصادية لدعم المتقاعدين .

## مقابلة (6):

اليوم : الاثنين

التاريخ :2022/4/25م

الزمن : 1 ظهراً

المكان : الخرطوم – الصحافة – برج المعاشيين والتفتيش

العميد دكتور: خالد حسن الملك

رئيس شعبة البحوث والتفتيش

س/ هل يتم اخطار الضابط قبل تقاعده قبل وقت كافي؟

ج/لا يتم اخطار الضابط قبل تقاعده وانما مفاجأة

س/ماهو الاثر النفسي للضابط واسرته عند سماع نبأ الاحالة؟

ج/ في الغالب عدم الرضا سواء للضابط او اسرته

س/من الناحية الاجتماعية للمتقاعد هل يؤثر التقاعد عليه وعلي اسرته؟

ج/درجت القيادة العامة لمجابهة العامل الاجتماعي بانشاء برج للمعاشيين ينال المتقاعد كل الخدمات التي تساعده على الحياة الكريمة فيه تقدم خدمات شرطية تتعلق بالسجل المدني والهجرة بالاضافة للبنوك المختلفة وشركة شيكان والتمويل الاصغر وتسليف المعاشيين والبطاقة العلاجية والخدمات الادارية والمالية.

س/ من الناحية الاقتصادية ماهو التأثير؟

ج/قانون المعاشات لسنة 1976م تعديل 1987م كفل زيادة المعاشات بنسب من الزيادة التي تطرأ على مرتبات من هم في الخدمة تصل اي نسبة 100% لاصحاب الخدمة المعاشية الطويلة.

س/هل للشركات العسكرية استيعاب للمتقاعدين؟

ج/ نعم ولكن بنسبة ضئيلة كشركة علا واسوار وصندوق التأمين الاجتماعي وشركة شيكان والصناعات الدفاعية بقرار من القائد العام الاخير ووجه بتعيين مصابي العمليات المؤهلين.

س/ هل يوجد تأهيل للضباط لما بعد انتهاء الخدمة العسكرية؟

ج/ نعم ولكن باللجان الطبية فقط.

س/ ماهو حل مشاكل المتقاعدين من الضباط بصورة عامة؟

ج/ اولاً يحتاجوا لنظر من الدولة للاستفادة من خبراتهم وتأهيلهم ووظيفتهم ، من الجانب العسكري يجب ان تراعى التشريعات وحجم التضحية والمخاطر اثناء الخدمة العسكرية وما يترتب عليها من اثار (نفسية - اجتماعية - اقتصادية).

## مقابلة رقم 7

اليوم:الأربعاء

التاريخ: 2022/4/27م

الزمن : 11 صباحاً

المكان : الخرطوم - الصحافة -برج المعاشيين

السيد النقيب / نور الدين فضل السيد علي

مسؤل السجلات بصندوق التكافل الخيري للضباط المتقاعدين

س/ هل الراتب المعاشي يغطي متطلبات حياتك اليومية ؟

ج/ نعم نسبة لعدم وجود من يتلقى تعليمه من الاسرة حالياً .

س/كم كان عمرك عندما تقاعدت ؟

ج/ 42 عام . معاش اختياري

س/هل تقبلت قرار اجالتك للمعاش بروح طيبة ؟

ج/ نعم لانني انا طلبت ذلك

س/ هل تم تأهيلك للعمل لما بعد المعاش ؟

- ج/ نعم في الحسابات والتعاون
- س/ هل مؤسسات الدولة عامة او العسكرية تستوعب من المعاشيين للعمل بعد التقاعد؟
- ج/ لا . الا القليل منها
- س/ هل الهيئة الاقتصادية العسكرية تدعم من شركاتها صندوق التكافل الاجتماعي لمؤسسة قدامى المحاربين ؟
- ج/ لا .
- س/ هل التقاعد له اثر سلبي من الناحية النفسية على الضابط وأسرتة ؟
- ج/ نعم
- س/ كيف يؤثر التقاعد على الضابط واسرتة من الناحية الاجتماعية ؟
- ج/ يؤثر من ناحية النظرة الاجتماعية من المدنيين والعسكريين بالخدمة
- س/ هل التقاعد يؤثر سلبا على الضابط واسرتة من ناحية اقتصادية ؟
- ج/ نعم وذلك يتمثل في نقص المرتب المعاشي
- س/ في رايك ماهو حل مشاكل المتقاعدين ؟
- ج/ ايجاد فرص عمل ومشاريع انتاحية تدعمهم مادياً .

## المقابلة رقم 8

اليوم : الخميس

التاريخ : 2022/4/28م

الزمن : 12 ظهراً

المكان : الخرطوم – الصحافة – برج المعاشيين

نقيب / علي يوسف جلال الدين

الامين العام لجمعية الضباط المتقاعدين التعاونية متعددة الاعراض

س/ هل الراتب المعاشي يفي بتمتطلبات حياتك اليومية؟

ج/ لا . ولا المرتب للعاملين في الدولة

س/ كم كان عمرك عندما تقاعدت ؟

ج/ 33 عام . فصل تعسفي

ي/ كيف تقبلت قرار احالتك على التقاعد ؟

ج/ عادي جدا وهذا قدر الله .

س/ هل تم اخطارك للتقاعد مسبقا ؟

ج/ لا لم يتم اخطاري

س/ هل تم تأهيلك وانت بالخدمة لما بعد التقاعد ؟

ج/ لا

س/ هل مؤسسات الدولة عامة والشركات العسكرية خاصة تيتوعب المتقاعدين من القوات المسلحة ؟

ج/ نعم . حسب الحاجة والمؤهل

س/ هل الهيئة العسكرية الاقتصادية بمختلف شركاتها تدعم صندوق التكافل الاجتماعي للجمعية التعاونية للضباط المتقاعدين ؟

ج/ لا دعم منها

س/ ما هو الاثر النفسي على الضابط المتقاعد واسرته ؟

ج/ يجب ان يمون اثر ايجابي لان لكل بدرية نهاية .

س/ كيف يؤثر التقاعد من الناحية الاجتماعية على الضابط المتقاعد واسرته ؟

ج/ لا يؤثر اذا احتفظ الضابط بعد الخلط بين المهنة والعلاقات الاجتماعية .

س/ ما الاثر الاقتصادي على الضابط المتقاعد زاسرته ؟

ج/ له تأثير سالب على كل الضباط المتقاعدين من جميع النواحي

س/ برايك ما هو الحل الامثل لمشاكل المتقاعدين ؟

ج/ تفعيل مؤسسات المتقاعدين بالمتقاعدين انفسهم

سم الله الرحمن الرحيم

## جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

### كلية الدراسات العليا

#### خطاب موجه لهيئة التحكيم

.....: الاستاذ / الدكتور

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

اسمحوا لي أن أضع بين يديكم استبانة لجمع بيانات لدراسة حول :

(الرعاية الاجتماعية والنفسية والاقتصادية لضباط القوات المسلحة بالمعاش المشاكل والحلول )

دراسة ميدانية علي ضباط القوات البرية بولاية الخرطوم في الفترة من 1995م-

2005م

تساؤلات الدراسة:-

- 1- مامدى التأثير النفسى الناتج عن التقاعد للضباط المعاشيين؟
- 2- هل يؤثر التقاعد بالمعاش علي الجوانبالاجتماعية للضباط المتقاعدين؟
- 3- هل تتأثر الجوانب الإقتصادية بعد التقاعد للضباط بالمعاش؟
- 4- مامدى كفاية نوع خدمات الرعاية الإجتماعية التى تقدم لأسر الضباط المتقاعدين؟
- 5- إلى أى مدى يستفيد المعاشى من مستحقته المالية بعد التقاعد؟

أرجو كريم تفضلكم بمراجعة الاستبانة واد

حيث المدلول والمحتوى

ولحم الشحر والتقدير،،،

زكي بابكر عبدالعزيز

باحث دكتوراه

ملحق رقم (2)  
قائمة محكمي الاستبيان

الرقم	الاسم	الدرجة العلمية	الجهة
1	الدكتورة : آسيا محمد شريف همت	أستاذ مشارك	جامعة النيلين
2	دكتورة : سمية محمد عبد الله أزرق	أستاذ مساعد	جامعة بحري
3	دكتورة : إبتسام احمد محمد خير	أستاذ مشارك	جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
-4	دكتورة :نجوى عبد اللطيف محمد أحمد	أستاذ مساعد	جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
-5	أمير محمد عثمان	أستاذ مساعد	جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

خطة بحث مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في الخدمة الاجتماعية  
الرعاية الاجتماعية والنفسية والاقتصادية لضباط القوات المسلحة بالمعاش  
( المشاكل والحلول )

(دراسة ميدانية على ضباط القوات البرية بولاية الخرطوم)

الإستبيان

البيانات الاولية :-

- 1- النوع : ذكر ( ) أنثى ( )
- 2- العمر عند الإحالة: .....
- 3- الرتبة عند الاحالة : .....
- 4- المستوى التعليمي : .....
- 5- عدد أفراد الاسرة : ( )
- 6- عدد الابناء والبنات بمراحل الدراسة :
- أ-اساس ( ) ب- ثانوي ( ) ج- جامعي ( ) د- فوق للجامعي ( )
- (
- 7- ماهو نوع التقاعد الذي احلت اليه
- اختياري ( ) اجباري ( ) س - سي ( ) أخرى .....
- 8- كيف تسكن : ملك ( ) ايجار ( ) أخرى
- .....

المحورالأول :-

- 9-هل أنت مقتنع بأسباب إحالتك على التقاعد؟
- أ- مقتنع ( ) ب- غير مقتنع ( )
- 10- ماهو شعورك عند سماع نبأ الإحالة على التقاعد ؟
- أ- تقبلت القرار بروح طيبة ( ) ب- حالة إحباط ( )
- ج- خوف من المجهول ( ) د- لا مبالاة ( )
- 11-إذا كنت تعتقد أنك أحلت تعسفياً ، ماهو شعورك نحو من تعتقد أنهم سبب إحالتك.
- أ- غبن وغضب ( ) ب- عدم رضا ( ) ج- رضا تام ( )

12- هل كان لنبا إخالته أثر عليك نفسياً ؟

أ- نعم ( ) ب- لا ( )

13- هل تقاعدك للمعاش أثر على الزوجة أو الزوجات :

أ- نعم ( ) ب- لا ( )

التساؤل الثاني :

14- هل أدت إخالته على التقاعد بالمعاش إلى تقليل مكانتك الإجتماعية؟

أ- نعم ( ) ب- لا ( )

14- هل تم تملكك عربية قبل الإحالة؟

أ- نعم ( ) ب- لا ( )

16- هل تعتقد أن لديك القدرة على العطاء في خدمة الحكومة؟

أ- نعم ( ) ب- لا ( )

17- إذا كانت الاجابة ماهي المجالات التي يمكن أن تعطي فيها في خدمة

الحكومة؟

.....  
.....  
.....  
.....

التساؤل الثالث :

18- هل الراتب التقاعدي يغطي الصرف للأسرة بعد التقاعد؟

أ- يوازي ( ) ب- لا يوازي ( )

19- مانوع مصدر دخلك بعد التقاعد ؟

أ- عمل عام ( ) ب- عمل حكومي ( ) ج- عمل خاص ( ) د- أخرى ( )

20- هل تمنح تذاكر سفر داخل البلاد لك ولاسرتك ؟

أ- نعم ( ) ب- لا ( )

21- كيف تعالج أسرتك ؟

أ- تأمين صحي ( ) ب- مستشفيات حكومية ( ) ج- طرق أخرى ( )

22- هل تفضل إيجاد وظيفة حكومية أ، الإنتاج؟

أ . ايجاد وظيفة حكومية ( ) ب- توفير وسائل إنتاج ( ) أخرى .....

23- عند الإحالة هل قابلتك صعوبات في إيجاد السكن المناسب؟

أ- نعم ( ) ب- لا ( )

التساؤل الرابع :

24- هل واجهتك صعوبة في اجراءات خلو الطرف؟

أ- نعم ( ) ب- لا ( )

25- ماهي الصعوبات التي واجهتك في صرف استحقاقاتك؟

.....

26- هل هنالك دعم مادي لابنائك من مؤسسات التعليم بعد التقاعد ؟

أ- نعم ( ) ب- لا ( )

27- في حالة العلاج بالخارج هل تساهم الرعاية الاجتماعية في علاج اسرتك؟

أ- نعم ( ) ب- لا ( )

28- هل ساهمت الرعاية الاجتماعية في تخفيف نفقاتك او عمل بعد ان تقاعدت ؟

أ- نعم ( ) ب- لا ( )

29- هل تم تقديم دعم مادي لاسرتك من الخدمات الاجتماعية او مؤسسة قدامى

المحاربين؟

أ- نعم ( ) ب- لا ( )

التساؤل الخامس :

30- هل وظفت استحقاقات المعاش في اي مشروع ؟

أ- نعم ( ) ب- لا ( )

31- ما نوع العمل الذي تمارسه بعد صرف فوائد ما بعد الخدمة ؟

أ- عمل بمرتب ( ) ب- عمل حر ( )

32- هل إستفدت من مؤسسات وصناديق التكافل الإجتماعي ؟

أ- نعم ( ) ب- لا ( )

33- هل عمك الجديد مجزئ ماديا ؟

أ- نعم ( ) ب- لا ( )

34- ماهو في رائك افضل ماتقدمه هذه المؤسسات والصناديق لأرباب المعاشات

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

35- هل لديك مقترحات بشأن حل مشاكل أرباب المعاشات ؟

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....