

بحث بعنوان

استخدام المساندة الاجتماعية في الخدمة الاجتماعية لتحقيق الحماية الاجتماعية
للمرأة العاملة في المناطق الصناعية

**Using social support in social work to achieve social
protection for women working in industrial areas**

الباحثة: أميرة محمد عيادي خليل

باحثة بقسم مجالات الخدمة الاجتماعية

كلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم

إشراف

أ.د/ فاطمة محمود عبدالعليم

أستاذ بقسم مجالات الخدمة الاجتماعية
كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة الفيوم

أ.د/ أحمد حسنى إبراهيم

أستاذ مجالات الخدمة الاجتماعية
وعميد كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة الفيوم

ملخص البحث

تظهر المساندة الاجتماعية في جوانب الحياة اليومية للمرأة العاملة , حيث تحديد الاحتياجات في ظل الظروف الحياتية العادية أو الظروف الضاغطة , والوقوف على إمكانية الحصول على الدعم من الآخرين لسد تلك الاحتياجات. ويمكن للخدمة الاجتماعية أن تسهم في تمكين المرأة العاملة من خلال بناء قدراتها وتنمية مهاراتها الحياتية لمواجهة ضغوط العمل , ومساعدتها على مواجهة مشكلاتها بنفسها عن طريق تدريبها وتعليمها التعليم المستمر , ومن ثم تستطيع تحسين مستواها المعيشي , ويصبح لديها القدرة على اكتشاف ذاتها وما بداخلها من قدرات ومهارات تصل بها إلى نوعية الحياة التي تريدها .

أهداف الدراسة: يتمثل الهدف الرئيسي للدراسة في " استخدام المساندة الاجتماعية لتحقيق الحماية الاجتماعية للمرأة العاملة في المناطق الصناعية "

ويمكن تحقيق الهدف الرئيسي من خلال عدة أهداف فرعية كالتالي:

- ١- استخدام المساندة الاجتماعية لتوفير الرعاية الصحية
- ٢- استخدام المساندة الاجتماعية لمواجهة ضغوط العمل
- ٣- استخدام المساندة الاجتماعية لحصول المرأة العاملة على حقوقها القانونية .
- ٤- استخدام المساندة الاجتماعية لتحقيق الحماية الذاتية.

منهج الدراسة : المنهج المستخدم في هذه الدراسة هو المنهج شبه التجريبي .

رابعاً: أدوات الدراسة: مقياس "الحماية الاجتماعية المقدمة للمرأة العاملة في المناطق الصناعية"

مجالات الدراسة:

- أ - المجال المكاني: مصنع " قصر الواحات لصناعة وتعبئة التمر "
 - ب-المجال البشري: عينة عمدية من العاملات بالمصنع مكونه من (١٠) عامله.
- الكلمات المفتاحية: المساندة الاجتماعية ، الحماية الاجتماعية ، المرأة العاملة.

Abstract**First: The problem of the study:**

Social support appears in aspects of the daily life of working women, as it identifies needs under normal life circumstances or stressful circumstances, and determines the possibility of obtaining support from others to meet those needs.

Social service can contribute to empowering working women by building their capabilities and developing their life skills to face the pressures of work, and helping them to confront their problems on their own by training and teaching them continuing education, and then they can improve their standard of living, and have the ability to discover themselves and the abilities and skills within them. You reach the quality of life you want.

Second: Objectives of the study:

The main objective of the study is “to use social support to achieve social protection for women working in industrial areas.”

1. The main goal can be achieved through several sub-goals as follows:
2. Using social support to provide health care
3. Using social support to cope with work pressures
4. Using social support for working women to obtain their legal rights.
5. Use social support to achieve self-protection.

Third: Study methodology:

The method used in this study is the quasi-experimental method.

Fourth: Study tools:

“Social protection provided to women working in industrial areas” scale

Fifth: Fields of study:

A - Spatial field:

“Qasr Al Wahat Factory for Manufacturing and Packing Dates”

B- The human field:-

A purposive sample of female workers in the factory, consisting of (10) female workers.

Keywords: Social support, social protection, working women.

أولاً: مشكلة الدراسة:

شهدت المجتمعات الحديثة تغيرات وتطورات لم تقتصر على مجال دون غيره، بل شملت كل الجوانب الاقتصادية، السياسية، الاجتماعية، وحتى الثقافية والفكرية، والمجتمع المصري كغيره من المجتمعات شهد هو الآخر هذه الجملة من التغيرات ولعل أبرزها التغير في البيئة الاجتماعية والذي يتجلى وبشكل بارز في تغير بنية الأدوار الملقاة على عاتق الفتاة باعتبارها تمثل نصف المجتمع. فبعدما كانت المرأة ملزمة بالمكوث في بيتها ترعى شؤون أسرتها أصبحت تتواجد في معظم القطاعات الاقتصادية، فنجدها في التعليم والقضاء وإدارة المؤسسات المختلفة الصناعية منها و الخدمية، هذا ما جعل دارستنا الحالية تركز على فئة الفتيات العاملات في المناطق الصناعية، حيث أن خروجها للعمل خلق لديها عدة مسؤوليات واقعة على عاتقها فأصبحت ملزمة بالقيام بأدوارها حيث يعتبر عمل الفتاة في المؤسسات أو دخولها لعالم الصناعة تدعيم لقدرتها العملية في مجال العمل كما يعطي مؤشرا واضحا على تفهم الفتاة العاملة و دورها في بناء المجتمع و قدرتها على المشاركة الحقيقية في التنمية خاصة إذا ما أدركنا أن دورها في هذه المؤسسات في تطور مستمر نظير ما وصلت إليه المرأة بصفة عامة من القدرة على الأداء الجيد. (إسماعيل ، بدران ، ٢٠١٦)

وتعتمد عملية التنمية لأي مجتمع على بناء العنصر البشري حيث يمثل العنصر البشري المحور الأساسي الذي يقوم عليه العمل ويتمثل في كل من الرجل والمرأة ، حيث أصبح حق العمل من الحقوق المكفولة لكل منهما على السواء ، ومع ما يشهده العالم من تغيرات اقتصادية واجتماعية وسياسية ، قد شملت المرأة بالطبع ، فقد لوحظ أن نسبة النساء العاملات سواء في المجتمعات المتقدمة أو النامية في زيادة مستمرة سواء كن متزوجات أو غير متزوجات ، وقد ترتب على كل هذا أن أصبح خروج المرأة للعمل ظاهرة اجتماعية واقتصادية وسياسية واضحة حيث تمثل المرأة جزء هام من القوة العاملة في العالم ، وبشكل خاص في مصر ، وهذا ما عكسته لنا السنوات الأخيرة ، حيث أصبح خروج المرأة إلى سوق العمل وبصفة خاصة الأم العاملة ظاهرة واضحة. (السيد عبد العاطي ومحمد بيومي وآخرون ، ٢٠١٦م)

وقد بدأت الحماية الاجتماعية في اوائل القرن الماضي على شكل تأمينات اجتماعية، اقتصر بعض انواع منها على مخاطر العمل، ثم بدأت تتبلور فكره التأمينات الاجتماعية تنظم وتقن وتزداد فروعها لتصل في النهاية الى الضمان الاجتماعي الشامل، الذي شمل كل فروع التأمينات الاجتماعية التي امتدت مظلتها لتوفر الحماية الاجتماعية لكل المواطنين، وبانتهاء القرن الماضي لم يتحقق الضمان الاجتماعي الشامل الا في الدول المتقدمة صناعيا اما في الدول النامية فما زالت الحماية الاجتماعية مقصوره على بعض فروع التامين الاجتماعية وفي قطاع العمل النظامي ولم تمتد مظلتها لتشمل العمل الغير نظامي والهامشي، و الذي يزيد تعداده عن ٥٠ % من مجموع القوى العاملة في غالبية هذه الدول. (هيئة التحرير، ٢٠١٥ ، ٢٥٧)

لذلك تعد الخدمة الاجتماعية من المهن الانسانية التي تتميز عن غيرها من العلوم الاجتماعية وباصه التدخل المهني في تعاملها مع مختلف المشكلات التي تواجه الوحدات الانسانية و من ثم فهي تتعامل مع العاملات من خلال طرقها المختلفة وذلك من اجل الوصول الى مستوى افضل يستطيع من خلاله العاملات ان يشبعن احتياجاتهن ويواجهن مشكلاتهن ويكون لديهن القدرة على تكوين علاقات اجتماعية مقبولة. (حسين ، ٢٠٠٥ ، ٦٣٦)

حيث تهدف مهنة الخدمة الاجتماعية العمالية إلى المساهمة في مواجهه ضغوط العمل بالنسبة للمرأة وذلك من خلال:

١. تجنب ضغوط الحياه التي يمكن تجنبها (مثل تجنب التناثر الأثرية وعدم الاستقرار المنزلية ونقص التغذية ونقص الاصدقاء والتعرض للإغراء او الاحساس والقصور البدنيه او العقلية او الاجتماعي).
 ٢. تقوية قدرات الفتيات العاملات على مواجهه ضغوط الحياه بواسطه عده اساليب نذكر منها:
 - النظرة الدينية لضغوط الحياه هذه، والايمان بان بعد العسر يسرا، وان الله يقف بجوار الناس ويساعدهم.
 - تعليم الهدوء عند التعامل مع الضغوط.
 - التعامل مع القلق عن طريق تخيل المناظر والصور
 - النظر الى هذه المواقف على انها خبرات يتعلم منها الانسان وسوف تقيده في المستقبل
 - استخدام الجوانب المعرفية بشكل صحيح
 - التنفس ببطء وعمق
 - الاسترخاء التخلص المنظم من الحساسية تجاه الاخرين
 ٣. تعليم العميلات اساليب خفض التوتر لديهم ومن هذه الاساليب نذكر: - اشباع الحاجات، العمل، الحركة، الفضول، التفاوض.
 ٤. العمل مع مؤسسات المجتمع حتى تراعي في سياستها وبرامجها محول الوقاية من ضغوط العمل وذلك بالنسبة للعاملات في هذه المؤسس. (أبو النصر ، ٢٠٠٥ ، ٢٦٧-٢٦٩)
- وموضوع الضغوط يعد من الموضوعات المهمة التي تحتاج الى مساهمة الخدمة الاجتماعية المباشرة للعمل مع العاملات عملا دائما وعملا مؤقتا في مختلف مستويات تواجدهم للتخفيف من الآثار المحتملة لمصادر الضغوط فضلا عن اكسابهم مهارات الحياه اليومية التي تساعدهم على التعامل مع مصادر تلك الضغوط وتلافي نتائجها المحتملة. (نعيم شلبي ، ٢٠٠٥ ، ٣٠٧)
- وتظهر المساندة الاجتماعية في جوانب الحياه اليومية للمرأة العاملة ، حيث تحديد الاحتياجات في ظل الظروف الحياتية العادية أو الظروف الضاغطة ، والوقوف على إمكانية الحصول على الدعم من الآخرين لسد تلك الاحتياجات .
- ويتفق ذلك مع دراسة "جلاسر ، دالي " (Glaser , Dale , 2019) والتي تشير إلى أن المرأة العاملة في عمل مؤقت تشعر دائما بالقلق والتوتر ، لذا فلا بد من التركيز على المساندة الاجتماعية ، والتركيز على زيادة الدعم الاجتماعي وذلك لكافة العاملين المؤقتين وأوصت الدراسة بضرورة الحد من الضغوط المهنية .
- وتشير دراسة (هبة أحمد عبد اللطيف ، ٢٠١٧) والتي استهدفت متطلبات تحقيق المساندة للتخفيف من حدة الضغوط الحياتية للمرأة العاملة من منظور طريقة تنظيم المجتمع ، وتوصلت الدراسة إلى تصور مقترح لمجموعة من الوسائل والعناصر التي يمكن أن تساهم في تحقيق متطلبات المساندة الاجتماعية للتخفيف من حدة الضغوط للمرأة العاملة من منظور تنظيم المجتمع .
- ويمكن للخدمة الاجتماعية أن تساهم في تمكين المرأة العاملة من خلال بناء قدراتها وتنمية مهاراتها الحياتية لمواجهه ضغوط العمل ، ومساعدتها على مواجهة مشكلاتها بنفسها عن طريق تدريبها وتعليمها التعليم المستمر ، ومن ثم تستطيع تحسين مستواها المعيشي ، ويصبح لديها القدرة على اكتشاف ذاتها وما بداخلها من قدرات ومهارات تصل بها إلى نوعية الحياة التي تريدها .

وتشير دراسة (أحمد محمود حسن ٢٠١١) بعنوان الضغوط الحياتية التي تواجه العمالة المؤقتة وتصور لدور الفردى التخفيف منها وتوصلت الدراسة إلى ان العمالة المؤقتة تعاني من ضغوط مهنية مرتبطة بطبيعة العمل المؤقت , وتوصلت ايضا إلى أنا تعاني من ضغوط أسرية وأقتصادية تتمثل فى انعدام المساندة الاجتماعية للعمالة المؤقتة , هذا فضلا عن الضغوط النفسية التي تتناهم مثل الشعور بالقلق والتوتر , مما يؤثر بالطبع على سوء العلاقات الاجتماعية وصعوبة التكيف مع البيئة المحيطة بالعامل المؤقت . وبالتالي فقد قامت الباحثة بعمل دراسة تقدير موقف التي كانت على عينة من الفتيات العاملة و قامها ٥٧ عاملة وذلك في مصنع قصر الواحات بالواحات البحرية التابعة لمحافظة الجيزة والتي تم من خلالها تحديد النتائج التالية:

١. ٩٠٪ لديهم عوامل اجتماعية واقتصادية هي التي دفعتهم للعمل المؤقت في المصانع.
 ٢. كما تم التوصل إلى أن ٧٠٪ من العاملات فرض عليهم ساعات طويلة من العمل وتم استغلالهم للقيام بأعمال تفوق قدراتهم نظرا لعملهم في مصانع البلاستيك.
 ٣. كما تم التوصل إلى أن ٧٠٪ من العاملات ليس لديهم وعى بحقوقهم.
- ومن خلال ما توصلت إليه الباحثة من نتائج الدراسات السابقة ونتائج دراسة تقدير الموقف فيما تواجهه المرأة العاملة فى المناطق الصناعية للعديد من المشكلات التي تؤثر على حمايتها الاجتماعية فقد تحددت مشكلة الدراسة فى أهمية وجود برنامج لتوعية المرأة العاملة فى المناطق الصناعية ولتقديم المساندة الاجتماعية للمرأة العاملة بهدف تحقيق الحماية الاجتماعية لها .

ثالثاً: أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيسي للدراسة في " استخدام المساندة الاجتماعية لتحقيق الحماية الاجتماعية للمرأة العاملة في المناطق الصناعية "

١. ويمكن تحقيق الهدف الرئيسي من خلال عدة أهداف فرعية كالتالي:
٢. استخدام المساندة الاجتماعية لتوفير الرعاية الصحية
٣. استخدام المساندة الاجتماعية لمواجهة ضغوط العمل
٤. استخدام المساندة الاجتماعية لحصول المرأة العاملة على حقوقها القانونية .
٥. استخدام المساندة الاجتماعية لتحقيق الحماية الذاتية

خامساً: مفاهيم الدراسة:

١- مفهوم المساندة الاجتماعية:

تعتبر المساندة الاجتماعية باختلاف انماطها ومصادرها مصدر حيوى ومستمر من مصادر الدعم النفسى والاجتماعى , كما تعتبر مصدر من مصادر الشعور بالأمن عند مواجهة الصعاب والشدائد سواء على المستوى المادى أو المعنوى أو مواجهة أحداث الحياة الضاغطة. (الشناوى وعبد الرحمن , ٢٠١٠ , ص٣) وترجع جذور مفهوم المساندة الاجتماعية إلى علماء الاجتماع حيث تناولوا هذا المفهوم فى أطار اهتماماتهم بالعلاقات الاجتماعية , عندما قدموا مفهوم شبكة العلاقات الاجتماعية والذي يعتبر البداية الحقيقية لظهور مصطلح المساندة الاجتماعية والذي يطلق عليه البعض مسمى الموارد الاجتماعية .

وتعرف المساندة الاجتماعية بأنها درجة شعور الفرد بتوافر المشاركة العاطفية , والمساندة المادية والعملية من جانب للآخرين مثل (الأسرة , الأقارب , والأصدقاء , وزملاء العمل , ورؤساء العمل) , وكذلك وجود من

يزودونه بالنصيحة والأرشاد من هؤلاء الأفراد , ويكون معهم علاقات اجتماعية عميقة . (عبدالحميد , ٢٠١٢ , ص ٨١)

ويعرفها خان أن المساندة الاجتماعية لها ثلاث مقومات هامة هي العاطفة والتفاعل وتقديم العون أو المساعدة وبهذا يعرف خان المساندة الاجتماعية التي تتمثل في أوسع معانيها بما نستقبله من مشاعر العاطفة والود والحب وتعبيرات القبول والمبادرة في تقديم المساعدة المباشرة أو العون المادي والنصيحة. (المهداوي , ٢٠١٢ , ص ١٣) ويعرفها على عبد السلام بأنها درجة شعور الفرد بتوافر المشاركة العاطفية , والمساندة المادية والعملية من جانب الآخرين , مثل الأسرة , والأقارب , والأصدقاء وزملاء العمل وكذلك وجود من يزودونه بالنصيحة والارشاد. (عبدالسلام , ٢٠١٥ , ص ١٣)

في حين تشير المساندة الاجتماعية وفق أحمد شويخ إلى إدراك الفرد لوجود أشخاص مقربين منه يثق بهم ويهتمون به في أوقات الأزمات ويمدونه بأنماط المساندة المتعددة سواء في صور عطف أم في صورة تقدير واحترام , أم في صورة مساعدة مادية أم في صورة علاقات حميمة مع الآخرين أم كلهم. (الشويخ , ٢٠١٧ , ص ١٩)

ويرى كابلان أن المساندة الاجتماعية هي ذلك النظام الذي يتضمن الروابط الاجتماعية طويلة المدى والثانية بمجموعة من الناس يمكن الاعتماد عليهم والثوق بهم ليمنحوا الفرد السند ويقدموا له العون وقت الشدة. (على , ٢٠٠٧ . ص ١٩)

ويرى هوس أن المساندة الاجتماعية تشير إلى العلاقات المتداخلة بين الافراد وتقوم على الأسس التالية : الاحترام والتقدير , المشاعر الوجدانية , المساعدات المالية وتقديم المعلومات. (عبد السلام , ٢٠١٥ , ص ١٣) ويرى معتز عبدالله المساندة الاجتماعية بأنها الاعتقاد بوجود بعض الاشخاص الذين يمكن الاعتماد عليهم والثوق بهم ليمنحوا الفرد السند ويقدموا له العون وقت الشدة. (عبدالله , ٢٠١٠ , ص ٢٥)

٢- مفهوم الحماية الاجتماعية :

يشير مفهوم الحماية الاجتماعية الى الاجراءات العامة التي تتخذ بشأن الضعف والخطر وهي الفئات التي يمكن أن تتضمنها السياسة الاجتماعية وبذلك تتعامل الحماية الاجتماعية مع المستضعفين والمستبعدين من الفقراء الذين هم في الحاجة إلى الحماية من الصدمات وإحداث الحياة وهنا تقدم برامج الحماية عن طريق المؤسسات الحكومية أو المؤسسات غير الحكومية أو خليط بينهما. (خزام , ٢٠١٦ , ص ١٨٠)

كذلك تعرف الحماية الاجتماعية بأنها: هي مجموعة من السياسات والبرامج العامة والخاصة التي تقوم بها المجتمعات في مواجهة مختلف حالات الطوارئ للتعويض عن غياب أو انخفاض كبير في الدخل من العمل , وتوفير المساعدات للأسر ذات الأطفال , وكذلك تزويد الناس بالرعاية الصحية والإسكان. (صلاح هاشم , ٢٠١٠ , ص ١٩)

أيضاً تعرف الحماية الاجتماعية بأنها هي السياسات والبرامج التي تهدف إلى الحد من الفقر والمخاطر التي قد يتعرض لها الأفراد غير القادرين على العمل أو حماية أنفسهم بسبب المرض أو كبر السن , وكذلك حماية السكان من النكبات الشديدة وغير المتوقعة في مستوى المعيشة نتيجة التغيرات الاقتصادية المختلفة. (خزام , ٢٠١٠ , ص ٤٣)

والمفهوم الأعم للحماية الاجتماعية يشمل كل ما شأنه تحقيق الرفاهية الاجتماعية بمفهوم تحقيق التوافق والوثام بين أفراد المجتمع , وذلك بحماية المجتمع من كل ما شأنه شرح هذا الوثام والتوافق المطلوب لتحقيق التنمية الاجتماعية بين الأفراد والأسر والمجتمعات. (النملة وآخرون , ٢٠١٧ , ٢٩)

والحماية الاجتماعية هي مجموعة الآليات والانشطة المترابطة الهادفة إلى تحقيق الاستقرار الاجتماعي , بتحرير الإنسان من ضغط الحاجة والعوز والحرمان والحد من الخسائر التي يتعرضون لها , كما تعنى حمايته من الأخطار الداخلية والخارجية التي تهدده , كالأزمات الاقتصادية والحروب وحالات الحصار والكوارث الطبيعية كالمجاعات والفيضانات والأمراض الوبائية. (أبو قوره: ٢٠١١ , ١٩)

المفهوم الإجرائي للحماية الاجتماعية في الدراسة الحالية :

١- هي مجمعة الخدمات والانشطة التي تقدم إلى الفتاة العاملة في المناطق الصناعية

٢- تستهدف حمايتهم من الخطر وتوفير الحياه السوية لهم .

٣- توفير المساعدات لهم وكذلك تزويدهم بالرعاية الصحية الاجتماعية لحمايتهم من مخاطر العمل .

٤- مجموعة من الإجراءات المهنية التي تستهدف توعية الفتاة العاملة بحقوقها وواجباتها .

٣- مفهوم المرأة العاملة :

أكدت الدراسات والبحوث أن المرأة العاملة في اللغة تعنى : كل سيدة تعمل بأجر داخل المنزل أو خارجه , ويشمل هذا التعريف كل امرأة تقوم بعمل من الأعمال بغير أجر فالمرأة الريفية والحضرية وغيرهن يعتبرون نساء عاملات.

أما المعنى الاصطلاحي للمرأة العاملة :

" هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها وتقوم في نفس الوقت بأدوارها الأخرى داخل الأسرة إلى جانب دورها كعاملة أو موظفة . (معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، ٢٠١٣ م)

المفهوم الشائع للمرأة العاملة والمقبولة من الجهات الرسمية كالجهاز المركزي للتعبئة والاحصاء : هو الذى يشير إلى المرأة التي تعمل في وظيفة رسمية خارج المنزل في المصالح الحكومية أو المصانع . (عبد، ٢٠٠٣ م)

"ويقصد بها المرأة التي تقوم بعمل خارج المنزل ونظير أجر " . (عبدالفتاح، ٢٠٠٢ م)

" أيضا هي التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها وهي اللاتي تقوم بدورين أساسيين في الحياة دور داخل الاسرة ودور الموظفة مع مراعاة خروج النساء اللاتي يقمن بأعمال تطوعية أو أعمال يدوية . (المجلس القومي للمرأة، ٢٠٠٨م)

ومن خلال هذه التعاريف يمكننا تحديد مفهوم المرأة العاملة : "هي المرأة التي تخرج إلى العمل لإشباع حاجة معينة فهي تخرج من بيتها بإرادتها لكي تمارس عملا مأجور "

التعريف الإجرائي للمرأة العاملة في الدراسة الحالية :

- هي التي تعمل تحت إشراف هيئة ممثلة للمصنع .

- هي التي تعمل لزيادة دخل أسرتها لتحسين مستوى معيشتهم .

- هي الفتاة غير المؤمن عليها وغير مدرجة في التنظيم الرسمي للمصنع .

رابعاً : نتائج الدراسة :

أولاً: خصائص عينة الدراسة:

جدول رقم (١) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للسنة

| السن | ك | % |
|-------------------------|-----------|------------|
| أقل من ٢٥ سنة | ١ | ١٠ |
| من ٢٥ إلى أقل من ٣٠ سنة | ١ | ١٠ |
| من ٣٠ إلى أقل من ٣٥ سنة | ٦ | ٦٠ |
| من ٣٥ إلى أقل من ٤٠ سنة | ١ | ١٠ |
| من ٤٠ إلى أقل من ٤٥ سنة | ١ | ١٠ |
| من ٤٥ فأكثر | ٠ | ٠ |
| الإجمالي | ١٠ | ١٠٠ |

تبين من الجدول السابق توزيع عينة الدراسة طبقاً للفئات العمرية حيث كانت أعلى نسبة لمن تقع أعمارهم في الفئة العمرية (من ٣٠ إلى أقل من ٣٥ سنة) والتي بلغت (٦٠٪)، أما من تقع أعمارهم في الفئة العمرية من (أقل من ٢٥ سنة) بلغت نسبتهم (١٠٪)، وحصل على نفس النسبة من تقع أعمارهم الفئة العمرية (من ٢٥ إلى أقل من ٣٠ سنة) كذلك من تقع أعمارهم في الفئة العمرية (من ٣٥ إلى أقل من ٤٠ سنة) بالإضافة من تقع أعمارهم في الفئة العمرية من (من ٤٠ إلى أقل من ٤٥ سنة) .

جدول رقم (٢) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لمحل الإقامة

| محل الإقامة | ك | % |
|-----------------|-----------|------------|
| ريف | ٤ | ٤٠ |
| حضر | ٦ | ٦٠ |
| الاجمالي | ١٠ | ١٠٠ |

باستقراء الجدول السابق والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لمحل الإقامة، حيث تبين أن أعلى نسبة للمقيمين بالحضر والتي بلغت (٦٠٪)، أما المقيمين بالريف بلغت نسبتهم (٤٠٪).

جدول رقم (٣) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للحالة التعليمية

| م | الحالة التعليمية | ك | % |
|---|------------------|-----------|------------|
| ١ | لا تقرأ ولا تكتب | ٦ | ٦٠ |
| ٢ | تقرأ وتكتب | ١ | ١٠ |
| ٣ | مؤهل متوسط | ٣ | ٣٠ |
| ٤ | مؤهل فوق المتوسط | ٠ | ٠ |
| ٥ | مؤهل عالي | ٠ | ٠ |
| | الاجمالي | ١٠ | ١٠٠ |

باستقراء الجدول السابق والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للحالة التعليمية، تبين أن أعلى نسبة كانت لمن لا يجيد القراءة والكتابة والتي بلغت نسبتهم (٦٠٪)، أما الحاصلين على مؤهل متوسط بلغت نسبتهم (٣٠٪)، في حين من لديهم مهارات القراءة والكتابة بلغت نسبتهم (١٠٪).

جدول رقم (٤) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للحالة الاجتماعية

| م | الحالة الاجتماعية | ك | % |
|---|-------------------|----|-----|
| ١ | أنسة | ١ | ١٠ |
| ٢ | متزوجة | ٨ | ٨٠ |
| ٣ | منفصلة | ١ | ١٠ |
| ٤ | أرملة | ٠ | ٠ |
| | الاجمالي | ١٠ | ١٠٠ |

باستقراء الجدول السابق والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للحالة الاجتماعية، حيث تبين أن أعلى نسبة كانت للمتزوجات والتي بلغت (٨٠٪)، أما فئة الأنسة بلغت نسبتهم (١٠٪)، وحصلت على نفس النسبة فئة المنفصلة.

جدول رقم (٥) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للحالة الصحية

| م | الحالة الصحية | ك | % |
|---|---------------|----|-----|
| ١ | جيدة | ٣ | ٣٠ |
| ٢ | متوسطة | ٧ | ٧٠ |
| ٣ | ضعيفة | ٠ | ٠ |
| | الاجمالي | ١٠ | ١٠٠ |

باستقراء الجدول السابق والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للحالة الصحية، حيث تبين أن أعلى نسبة كانت لمن حالتهم الصحية متوسطة والتي بلغت (٧٠٪)، بينما من حالتهم الصحية جيدة بلغت نسبتهم (٣٠٪).

جدول رقم (٦) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لمدة الزواج للمتزوجات ن = ٩

| م | مدة الزواج للمتزوجات | ك | % |
|---|--------------------------------|---|------|
| ١ | أقل من سنة | ٠ | ٠ |
| ٢ | من سنة إلى أقل من ٥ سنوات | ٠ | ٠ |
| ٣ | من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات | ٠ | ٠ |
| ٤ | من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة | ٣ | ٣٣.٣ |
| ٥ | ١٥ سنة فأكثر | ٦ | ٦٦.٧ |
| | الاجمالي | ٩ | ١٠٠ |

باستقراء الجدول السابق والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لمدة الزواج للمتزوجات أو سبق لهن الزواج، حيث تبين أن أعلى نسبة كانت لمن تقع مدة الزواج في الفئة (١٥ سنة فأكثر) والتي بلغت (٦٦.٧٪)، أما من تقع مدة الزواج في الفئة (٣٣.٣٪).

جدول رقم (٧) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لعدد الأبناء ن = ٩

| م | عدد الأبناء | ك | % |
|---|------------------------|---|------|
| ١ | أقل من ٣ أبناء | ٣ | ٣٣.٣ |
| ٢ | من ٣ أبناء إلى ٥ أبناء | ٤ | ٤٤.٤ |
| ٣ | ٥ أبناء فأكثر | ٢ | ٢٢.٢ |
| | الاجمالي | ٩ | ١٠٠ |

باستقراء الجدول السابق والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لعدد الأبناء، حيث تبين أن أعلى نسبة كانت لمن لديهم عدد أبناء تقع في الفئة (من ٣ أبناء إلى ٥ أبناء) والتي بلغت (٤٤.٤٪)، بينما من لديهم عدد أبناء تقع في الفئة (أقل من ٣ أبناء) بلغت نسبتهم (٣٣.٣٪)، في حين من لديهم عدد أبناء تقع في الفئة (٥ أبناء فأكثر) والتي بلغت (٢٢.٢٪).

جدول رقم (٨) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لاقامة احد الأقارب مع الاسرة

| م | هل يعيش أحد من الأقارب مع الأسرة بصفة دائمة | ك | % |
|---|---|----|-----|
| ١ | نعم | ٢ | ٢٠ |
| ٢ | لا | ٨ | ٨٠ |
| | الاجمالي | ١٠ | ١٠٠ |

باستقراء الجدول السابق والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لأحد الأقارب مع الأسرة، حيث تبين أن أعلى نسبة كانت لمن أجابوا لا والتي بلغت (٨٠٪)، بينما من أجابوا نعم بلغت نسبتهم (٢٠٪).

جدول رقم (٩) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لصلة القرابة

| م | ما صلة القرابة | ك | % |
|---|----------------|---|-----|
| ١ | والد الزوج | | |
| ٢ | والد الزوجة | | |
| ٣ | والدة الزوج | ٢ | ١٠٠ |
| ٤ | والدة الزوجة | | |
| ٥ | أخوه | | |
| | أقارب | | |
| | الاجمالي | ٢ | ١٠٠ |

باستقراء الجدول السابق والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لصلة القرابة

جدول رقم (١٠) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لنوع المسكن

| م | نوع المسكن | ك | % |
|---|------------|----|-----|
| ١ | إيجار قديم | ٢ | ٢٠ |
| ٢ | إيجار حديث | ٦ | ٦٠ |
| ٣ | تمليك | ٢ | ٢٠ |
| | الاجمالي | ١٠ | ١٠٠ |

باستقراء الجدول السابق والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لنوع المسكن، حيث تبين أن أعلى نسبة للمقيمين لمسكن إيجار حديث والتي بلغت نسبتهم (٦٠٪)، بينما المقيمين بمسكن إيجار قديم بلغت نسبتهم (٢٠٪)، في حين المقيمين بمسكن تمليك بلغت نسبتهم (٢٠٪).

جدول رقم (١١) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لعدد غرف المسكن

| م | كم يبلغ عدد غرف المسكن | ك | % |
|---|------------------------|----|-----|
| ١ | ٣ غرف | ٣ | ٣٠ |
| ٢ | لم يوضح عدد الغرف | ٧ | ٧٠ |
| | الاجمالي | ١٠ | ١٠٠ |

باستقراء الجدول السابق والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لعدد غرف المسكن .

جدول رقم (١٢) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لأقاربهم لرضاهم عن المسكن

| م | هل المسكن مناسب مع عدد الأفراد | ك | % |
|---|--------------------------------|----|-----|
| ١ | مناسب | ٦ | ٦٠ |
| ٢ | إلى حد ما | ٤ | ٤٠ |
| ٣ | غير مناسب | ٠ | ٠ |
| | الاجمالي | ١٠ | ١٠٠ |

باستقراء الجدول السابق والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للمسكن.

جدول رقم (١٣) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للدخل الشهري

| م | الدخل الشهري | ك | % |
|---|-------------------------------------|----|-----|
| ١ | أقل من ١٠٠٠ جنيهاً | ٢ | ٢٠ |
| ٢ | من ١٠٠٠ جنية إلى أقل من ١٥٠٠ جنيهاً | ٤ | ٤٠ |
| ٣ | من ١٥٠٠ جنيهاً إلى ٢٠٠٠ جنيهاً | ١ | ١٠ |
| ٤ | ٢٠٠٠ جنيهاً فأكثر | ٣ | ٣٠ |
| | الاجمالي | ١٠ | ١٠٠ |

باستقراء الجدول السابق والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للدخل الشهري.

جدول رقم (١٤) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لعدد ساعات العمل

| م | عدد ساعات العمل | ك | % |
|---|--------------------------|----|-----|
| ١ | أقل من ٨ ساعات | ٣ | ٣٠ |
| ٢ | من ٨ ساعات إلى ١٠ ساعات | ٧ | ٧٠ |
| ٣ | من ١٠ ساعات إلى ١٢ ساعات | ٠ | ٠ |
| ٤ | ١٢ فأكثر | ٠ | ٠ |
| | الاجمالي | ١٠ | ١٠٠ |

باستقراء الجدول السابق والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لعدد ساعات.

جدول رقم (١٥) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لتوقيت العمل

| م | توقيت العمل | ك | % |
|---|-------------|----|-----|
| ١ | نهارى | ١٠ | ١٠٠ |
| ٢ | ليلى | ٠ | ٠ |
| ٣ | ورديات | ٠ | ٠ |
| | الاجمالي | ١٠ | ١٠٠ |

باستقراء الجدول السابق والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لتوقيت العمل .

جدول رقم (١٦) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لعدد سنوات الخبرة

| م | سنوات الخبرة | ك | % |
|---|------------------------|----|-----|
| ١ | أقل من ٣ سنوات | ٥ | ٥٠ |
| ٢ | من ٣ سنوات إلى ٦ سنوات | ٥ | ٥٠ |
| ٣ | من ٦ سنوات إلى ١٢ سنة | ٠ | |
| ٤ | من ١٢ سنة إلى ١٥ سنة | ٠ | |
| ٥ | من ١٥ سنة فأكثر | ٠ | |
| | الاجمالي | ١٠ | ١٠٠ |

باستقراء الجدول السابق والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لعدد سنوات الخبرة .

جدول رقم (١٧) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لبعد المسكن عن مكان العمل

| م | بعد المسكن عن مكان العمل | ك | % |
|---|--------------------------|----|-----|
| ١ | قريب | ٠ | |
| ٢ | متوسط القرب | ٥ | ٥٠ |
| ٣ | بعيد | ٥ | ٥٠ |
| | الاجمالي | ١٠ | ١٠٠ |

باستقراء الجدول السابق والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لبعد المسكن عن مكان العمل .

جدول رقم (١٨) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للحالة المهنية للزوج

| م | الحالة المهنية للزوج | ك | % |
|---|----------------------|----|-----|
| ١ | يعمل | ٨ | ٨٠ |
| ٢ | لا يعمل | ٢ | ٢٠ |
| | الاجمالي | ١٠ | ١٠٠ |

باستقراء الجدول السابق والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للحالة المهنية للزوج .

جدول رقم (١٩) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لحالة العمل

| م | في حالة العمل هل | ك | % |
|---|------------------|----|-----|
| ١ | عمل دائم | ٢ | ٢٠ |
| ٢ | عمل موسمي | ٢ | ٢٠ |
| ٣ | عمل متقطع | ٦ | ٦٠ |
| | الاجمالي | ١٠ | ١٠٠ |

باستقراء الجدول السابق والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لحالة العمل .

جدول رقم (٢٠) يوضح النتائج المرتبطة بترتيب عبارات البعد الأول

| م | العبرة | دائما | | إلى حد ما | | لا | | المتوسط | النسبة | الترتيب |
|---------------------|---|-------|------|-----------|------|----|------|---------|--------|---------|
| | | ك | % | ك | % | ك | % | | | |
| ١ | لدي معلومات عن مخاطر العمل في المناطق الصناعية . | ١ | ١٠ | ٥ | ٥٠ | ٤ | ٤٠ | ٥.٧ | ٥٦.٧ | ٨ |
| ٢ | يقدم لي المصنع الدعم المادي في حالة إصابتي في العمل . | ٤ | ٤٠ | ٣ | ٣٠ | ٣ | ٣٠ | ٦.٣ | ٦٣.٣ | ٤ |
| ٣ | صحتي لا تمكنني من القيام بعملتي . | ٦ | ٦٠ | ٤ | ٤٠ | ٠ | ٠ | ٤.٧ | ٤٦.٧ | ١١ |
| ٤ | أشعر بتعب جسدي مستمر بسبب أعباء العمل . | ٢ | ٢٠ | ٧ | ٧٠ | ١ | ١٠ | ٦.٣ | ٦٣.٣ | ٤م |
| ٥ | أرى أن قواعد الأمان الصناعي غير مجدية . | ٧ | ٧٠ | ٣ | ٣٠ | ٠ | ٠ | ٤.٣ | ٤٣.٣ | ١٣ |
| ٦ | إرهاقي في اعمال المنزل يؤثر علي جهدي في العمل . | ٥ | ٥٠ | ٣ | ٣٠ | ٢ | ٢٠ | ٥.٧ | ٥٦.٧ | ٨م |
| ٧ | وجود إصابات كثيرة في العمل . | ٧ | ٧٠ | ٢ | ٢٠ | ١ | ١٠ | ٤.٧ | ٤٦.٧ | ١١م |
| ٨ | أرى من الضروري تقديم برامج توعية صحية للعاملين . | ٥ | ٥٠ | ٢ | ٢٠ | ٣ | ٣٠ | ٧.٣ | ٧٣.٣ | ١ |
| ٩ | عدم الإهتمام بتوفير رعاية صحية للعاملات . | ٢ | ٢٠ | ٥ | ٥٠ | ٣ | ٣٠ | ٧.٠ | ٧٠.٠ | ٢ |
| ١٠ | أشعر أن أعباء العمل تفوق قدراتي الصحية . | ٢ | ٢٠ | ٦ | ٦٠ | ٢ | ٢٠ | ٦.٧ | ٦٦.٧ | ٣ |
| ١١ | عدم توافر التهوية داخل المصنع . | ٩ | ٩٠ | ٠ | ٠ | ١ | ١٠ | ٤.٠ | ٤٠.٠ | ١٤ |
| ١٢ | يتم التحويل الي المستشفيات في حالة الإحتياج لذلك . | ٣ | ٣٠ | ٣ | ٣٠ | ٤ | ٤٠ | ٦.٣ | ٦٣.٣ | ٤م |
| ١٣ | يتم توفير العلاج المناسب في حالة المرض . | ٣ | ٣٠ | ٣ | ٣٠ | ٤ | ٤٠ | ٦.٣ | ٦٣.٣ | ٤م |
| ١٤ | يتم الكشف الدوري للعاملات . | ١ | ١٠ | ٤ | ٤٠ | ٥ | ٥٠ | ٥.٣ | ٥٣.٣ | ١٠ |
| المجموع | | | ٥٧ | | ٥٠ | | ٣٣ | | | |
| المتوسط | | | ٤.١ | | ٣.٦ | | ٢.٤ | | | |
| النسبة | | | ٤٠.٧ | | ٣٥.٧ | | ٢٣.٦ | | | |
| المتوسط المرجح | | | | | | | | ١٧.٣ | | |
| القوة النسبية للبعد | | | | | | | | | ٥٧.٦ | |

تشير بيانات الجدول السابق رقم (٢٠) إلى النتائج المرتبطة بدور الحماية الاجتماعية للمرأة العاملة في المناطق الصناعية، حيث يتضح أن هذه الاستجابات القبلية تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق المتوسط المرجح (١٧.٣) والقوة النسبية للبعد (٥٧.٦%)، وبذلك ممكن التأكيد على ان هذا الاستجابات القبلية تركز حول خيار الموافقة على البعد، ومما يدل على ذلك أن نسبه من إجابته نعم بلغت (٤٠.٧%) في حين من أجابوا أحياناً بلغت نسبه (٣٥.٧%) الى نسبة (٢٣.٦%) اجابو لا.

جدول رقم (٢١) يوضح البعد الثاني

| الترتيب | القوة النسبية | بمجموع الأوزان | لا | | إلى حد ما | | دائماً | | العبارة | م |
|---------|---------------|----------------|----|-----|-----------|------|--------|-------|---|----|
| | | | % | ك | % | ك | % | ك | | |
| ١٠ | ٥٠.٠ | ٥.٠ | ٠ | ٠ | ٥٠ | ٥ | ٥٠ | ٥ | زيادة حدة الخلافات مع رؤسائي في العمل . | ١ |
| ١٨ | ٣٦.٧ | ٣.٧ | ٩٠ | ٩ | ١٠ | ١ | ٠ | ٠ | التمييز بين العاملين بعضهم البعض . | ٢ |
| ١٠م | ٥٠.٠ | ٥.٠ | ١٠ | ١ | ٣٠ | ٣ | ٦٠ | ٦ | عدم توافر التدريب الكافي علي المعدات . | ٣ |
| ١٨م | ٣٦.٧ | ٣.٧ | ٠ | ٠ | ١٠ | ١ | ٩٠ | ٩ | عدم توافر الإضاءة الكافية بالمصنع أثناء العمل . | ٤ |
| ١٦ | ٤٦.٧ | ٤.٧ | ١٠ | ١ | ٢٠ | ٢ | ٧٠ | ٧ | تتسم علاقاتي مع بعض رؤسائي بالتوتر . | ٥ |
| ٨ | ٥٦.٧ | ٥.٧ | ٢٠ | ٢ | ٣٠ | ٣ | ٥٠ | ٥ | سوء علاقاتي مع زملائي لأسباب غير واضحه. | ٦ |
| ١٠م | ٥٠.٠ | ٥.٠ | ٢٠ | ٢ | ١٠ | ١ | ٧٠ | ٧ | أؤدي مهام متعددة في وقت واحد يعرضني للفشل . | ٧ |
| ٤ | ٦٠.٠ | ٦.٠ | ٠ | ٠ | ٨٠ | ٨ | ٢٠ | ٢ | أتجاهل توجيهات رؤسائي في العمل . | ٨ |
| ٤م | ٦٠.٠ | ٦.٠ | ٦٠ | ٦ | ٠ | ٠ | ٤٠ | ٤ | أحرص علي كسب ثقة رؤسائي في العمل . | ٩ |
| ٤م | ٦٠.٠ | ٦.٠ | ١٠ | ١ | ٦٠ | ٦ | ٣٠ | ٣ | أرفض العمل لساعات إضافية لضعف إنجازي . | ١٠ |
| ١ | ٦٦.٧ | ٦.٧ | ٠ | ٠ | ١٠٠ | ١٠ | ٠ | ٠ | أحضر إلي عملي متأخراً . | ١١ |
| ١٠م | ٥٠.٠ | ٥.٠ | ٠ | ٠ | ٥٠ | ٥ | ٥٠ | ٥ | لا أجد لدي الرغبة في أن أجدد في عملي . | ١٢ |
| ٨م | ٥٦.٧ | ٥.٧ | ٥٠ | ٥ | ٣٠ | ٣ | ٢٠ | ٢ | يساعد نظام العمل علي الترتي . | ١٣ |
| ١٧ | ٤٣.٣ | ٤.٣ | ٧٠ | ٧ | ٣٠ | ٣ | ٠ | ٠ | أساعد زملائي في عملهم إن طلبو مني ذلك . | ١٤ |
| ١٨م | ٣٦.٧ | ٣.٧ | ٠ | ٠ | ١٠ | ١ | ٩٠ | ٩ | يوجد تمييز بين العاملات في الحوافز والمكافآت . | ١٥ |
| ١٠م | ٥٠.٠ | ٥.٠ | ٢٠ | ٢ | ١٠ | ١ | ٧٠ | ٧ | يكلفني رؤسائي في العمل بأعباء كثيرة . | ١٦ |
| ١م | ٦٦.٧ | ٦.٧ | ٣٠ | ٣ | ٤٠ | ٤ | ٣٠ | ٣ | يتوقع مني رئيسي جهد أكبر من مهاراتي . | ١٧ |
| ٣ | ٦٣.٣ | ٦.٣ | ٤٠ | ٤ | ١٠ | ١ | ٥٠ | ٥ | تسود علاقات غير طيبة بيني وبين زملائي بالعمل . | ١٨ |
| ١٠م | ٥٠.٠ | ٥.٠ | ٥٠ | ٥ | ٥٠ | ٥ | ٠ | ٠ | يساعدني عملي علي إثبات الذات . | ١٩ |
| ٤م | ٦٠.٠ | ٦.٠ | ٢٠ | ٢ | ٤٠ | ٤ | ٤٠ | ٤ | أشعر بالقلق نحو مستقبلي المهني . | ٢٠ |
| | | | | ٥٠ | | ٦٧ | | ٨٣ | المجموع | |
| | | | | ٢.٥ | | ٣.٤ | | ٤.٢ | المتوسط | |
| | | | | ٢٥ | | ٣٣.٥ | | ٤١.٥ | النسبة | |
| | | | | | | | | ١٥.٧٥ | المتوسط المرجح | |
| | | | | | | | | ٥٢.٥ | القوة النسبية للبعد | |

تشير بيانات الجدول السابق رقم (٢١) إلى النتائج المرتبطة الحماية الاجتماعية في مواجهة ضغوط العمل، حيث يتضح أن هذه الاستجابات القبلية تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق المتوسط المرجح (١٥.٨) والقوة النسبية للبعد (٥٢.٥%)، وبذلك ممكن التأكيد على ان هذا الاستجابات القبلية تركز حول خيار الموافقة على البعد، ومما يدل على ذلك أن نسبه من إجابته نعم بلغت (٤١.٥%) في حين من أجابوا أحياناً بلغت نسبه (٣٣.٥%) الى نسبة (٢٥%) اجابو لا.

جدول رقم (٢٢) يوضح البعد الثالث

| م | العبارة | قلبي | | | | | |
|---|---|-------|-----------|------|----------------|---------------|---------|
| | | دائما | إلى حد ما | لا | بمجموع الأوزان | القوة النسبية | الترتيب |
| | | ك | % | ك | % | | |
| ١ | ينقصني الوعي التام باللوائح والقوانين المنظمة للعمل داخل المصنع . | ٥ | ٥٠ | ٢ | ٢٠ | ٣ | ٦٠ |
| ٢ | لا أشعر بالرضا عن نظام الأجازات والمنح . | ٦ | ٦٠ | ٢ | ٢٠ | ٢ | ٥٣.٣ |
| ٣ | لا أجد من يدلني علي الوسائل التي تلبي إحتياجاتي المهنية . | ٥ | ٥٠ | ٤ | ٤٠ | ١ | ٥٣.٣ |
| ٤ | لا أجد من يخفف عني مشاكلي عند حدوث أي مشكلة داخل العمل . | ٦ | ٦٠ | ٣ | ٣٠ | ١ | ٥٠.٠ |
| ٥ | أفتقد الي فرص الترقية والتطور المهني . | ٥ | ٥٠ | ٢ | ٢٠ | ٣ | ٦٠.٠ |
| ٦ | لا أحصل علي حقوقي في أجازة الوضع . | ٤ | ٤٠ | ٣ | ٣٠ | ٣ | ٦٣.٣ |
| ٧ | لا أحصل علي أجازة رعاية الطفل . | ٦ | ٦٠ | ٣ | ٣٠ | ١ | ٥٠.٠ |
| ٨ | لا أحصل علي أجازة رعاية الوالدين . | ٦ | ٦٠ | ٣ | ٣٠ | ١ | ٥٠.٠ |
| ٩ | لا يحق لي الحصول علي أي مميزات من صندوق رعاية العاملين . | ٤ | ٤٠ | ٤ | ٤٠ | ٢ | ٦٠.٠ |
| | المجموع | ٤٧ | | ٢٦ | | ١٧ | |
| | المتوسط | ٥.٢ | | ٢.٩ | | ١.٩ | |
| | النسبة | ٥٢.٢ | | ٢٨.٩ | | ١٨.٩ | |
| | المتوسط المرجح | | | | | ١٦.٧ | |
| | القوة النسبية للبعد | | | | | ٥٥.٦ | |

تشير بيانات الجدول السابق رقم (٢٢) إلى النتائج المرتبطة الحماية الاجتماعية لحصولها علي حقوقها القانونية، حيث يتضح أن هذه الاستجابات القبلية تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق المتوسط المرجح (١٦.٧) والقوة النسبية للبعد (%). وبذلك ممكن التأكيد على ان هذا الاستجابات القبلية تركز حول خيار الموافقة على البعد، ومما يدل على ذلك أن نسبه من إجابته نعم بلغت (%). في حين من أجابوا أحياناً بلغت نسبه (%). الى نسبة (%). اجابوا لا.

جدول رقم (٢٣) يوضح البعد الرابع

| م | العبارة | قبلي | | | | | | | | |
|---------------------|------------------------------------|-------|-----|-----------|----|-----|-----|------|------|----|
| | | دائما | | إلى حد ما | | لا | | | | |
| | | ك | % | ك | % | ك | % | | | |
| ١ | تحيز صاحب العمل للعمال الرجال . | ٩ | ٩٠ | ٠ | ٠ | ١ | ١٠٠ | ٤.٠ | ٤٠.٠ | ٥ |
| ٢ | عدم تتدرجي في السلم الوظيفي . | ٥ | ٥٠ | ٤ | ٤٠ | ١ | ١٠ | ٥.٣ | ٥٣.٣ | ٣ |
| ٣ | تعرضي للتحرش من زملائي . | ٧ | ٧٠ | ٢ | ٢٠ | ١ | ١٠ | ٤.٧ | ٤٦.٧ | ٤ |
| ٤ | تعرضي للتحرش من صاحب العمل . | ١٠ | ١٠٠ | ٠ | ٠ | ٠ | ٠ | ٣.٣ | ٣٣.٣ | ١٠ |
| ٥ | وجود ضغوط إجباري للبقاء في العمل. | ٨ | ٨٠ | ٢ | ٢٠ | ٠ | ٠ | ٤.٠ | ٤٠.٠ | م٥ |
| ٦ | أشعر أنني غير متفوقة في عملي . | ٩ | ٩٠ | ١ | ١٠ | ٠ | ٠ | ٣.٧ | ٣٦.٧ | ٨ |
| ٧ | أفتقد إلي الأمان الوظيفي . | ٥ | ٥٠ | ٣ | ٣٠ | ٢ | ٢٠ | ٥.٧ | ٥٦.٧ | ٢ |
| ٨ | أحتاج إلي التدريب علي مهام وظيفتي. | ٤ | ٤٠ | ٤ | ٤٠ | ٢ | ٢٠ | ٦.٠ | ٦٠.٠ | ١ |
| ٩ | أشعر أن عملي ليس له فائدة . | ٩ | ٩٠ | ١ | ١٠ | ٠ | ٠ | ٣.٧ | ٣٦.٧ | م٨ |
| ١٠ | تنقصني مهارة الاتصال في العمل . | ٨ | ٨٠ | ٢ | ٢٠ | ٠ | ٠ | ٤.٠ | ٤٠.٠ | م٥ |
| المجموع | | ٧٤ | | ١٩ | | ٧ | | | | |
| المتوسط | | ٧.٤ | | ١.٩ | | ٠.٧ | | | | |
| النسبة | | ٧٤ | | ١٩ | | ٧ | | | | |
| المتوسط المرجح | | | | | | | | ١٣.٣ | | |
| القوة النسبية للبعد | | | | | | | | ٤٤.٣ | | |

تشير بيانات الجدول السابق رقم (٢٣) إلى النتائج المرتبطة الحماية الاجتماعية لتحقيق الحماية الذاتية، حيث يتضح أن هذه الاستجابات القبلية تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق المتوسط المرجح (١٣.٣) والقوة النسبية للبعد (٤٤.٣٪)، وبذلك ممكن التأكيد على ان هذا الاستجابات القبلية تركز حول خيار الموافقة على البعد، ومما يدل على ذلك أن نسبه من إجابته نعم بلغت (٧٤٪) في حين من أجابوا أحياناً بلغت نسبه (١٩٪) الى نسبة (٧٪) اجابوا لا.

المراجع:

- ١- اسماعيل ، محمد ؛ بدران ، أحمد (٢٠١٦) . مشكلات إنسانية فى المجتمعات الصناعية ، القاهرة، دار الفكر العربي ، ص١٥٢ .
- ٢- زيدان ، عرفات (٢٠٠٠) . التنمية الاجتماعية دراسات فى قضايا التنمية ومشكلات المجتمع ، الاسكندرية، المكتب الجامعى الحديث ، ص٢٤٩ .
- ٣- كمال ، أحمد ؛ الفوال ، صلاح (٢٠٠٤) . الاتجاهات المعاصرة للعمالة فى مصر، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان .،
- ٤- الساعاتي ، سامية حسن (٢٠١٤) . المرأة والمجتمع المعاصر ، الدار المصرية السعودية، جامعة حلوان .،
- ٥- عبدالغني ، خالد محمد (٢٠١٢) . احتياجات وضغوط أسرة ذوى الاحتياجات الخاصة، القاهرة، مؤسسة طبية للنشر والتوزيع،.
- ٦- محمد ، أحمد طه (٢٠١١) . المرأة المصرية بين الماضى والحاضر، القاهرة ، دار التأليف ، ، ص١٢٦ .
- ٧- آدم ، محمد سلامة (٢٠١٥) . المرأة بين المنزل والعمل، القاهرة ، دار المعارف،.
- ٨- أبو العينين ، سهير (٢٠١٥) . أوضاع المرأة العاملة فى القطاعين الرسمى وغير الرسمى فى مصر" المجلة الاجتماعية القومية" ، المركز القومى للبحوث الاجتماعية و الجنائية ، العدد الاول.
- ٩- عبدالله ، نمره ذكى شلبي (٢٠٢١) . التمكين الاجتماعى والاقتصادى للمرأة العاملة ،مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية ، العدد٥٣، المجلد ١،.
- ١٠- الامم المتحدة (٢٠١٢) . أرضيات الحماية الاجتماعية من أجل العدالة الاجتماعية وعولمة جديدة، مؤتمر العمل الدولى الدورة ١٠١، جنيف ، مكتب العمل الدولى ، ص٣٢ .
- ١١- هيئة التحرير (٢٠١٥) . الحماية الاجتماعية حق كل مواطن، القاهرة ، الدراسات الاعلامية فى مصر ، ، ص٢٥٧ .
- ١٢- حسنين ، يسرى (٢٠٠٥) . تقديم خدمات الرعاية الاجتماعية للمرأة العاملة فى صناعة الدواء ، رسالة ماجستير ، غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان،.
- ١٣- أبو النصر ، مدحت (٢٠٠٥) . الإعاقة النفسية " المفهوم والانواع وبرامج الرعاية " ، القاهرة ، دار النهضة العربية،.
- ١٤- شلبي ، نعيم (٢٠٠٥) . الضغوط الاسرية من منظور الخدمة الاجتماعية ، مركز النشر والتوزيع ، ص٣٠٧ .

- ١٥- أمين ، فتحى عبد الواحد (٢٠١٥) . مهارات إدارة الضغوط ، القاهرة ، مركز تطوير الأداء ، ص٤٢٧ .
- ١٦- الأمم المتحدة ، اللجنة الأقتصادية والاجتماعية لغربى آسيا(٢٠١٢) . عمل المرأة فى المنطقة الغربية ، مطبوعات الامم المتحدة ، نيويورك،.
- ١٧- الأمم المتحدة ، اللجنة الأقتصادية والاجتماعية لغربى آسيا(٢٠١٣) . مشاركة المرأة العربية فى العمل السياسى ، مطبوعات الأمم المتحدة ، نيو يورك.
- ١٨- الأمم المتحدة ، اللجنة الأقتصادية والاجتماعية لغربى آسيا(٢٠١٧) . التمثيل السياسى للمرأة فى المنطقة العربية، مطبوعات الأمم المتحدة ، نيويورك،.
- ١٩- ملك ، زعلوك (٢٠١١). المرأة العاملة والتمكين فى ريف الدلتا، دراسة حالة قرية خطاب ، المركز القومى للبحوث الاجتماعية ، القاهرة ،.
- ٢٠- كسبة ، إسلام محمد (٢٠١٦) . دور الأندية النسائية فى توعية المرأة بحقوقها الاجتماعية من منظور خدمة الجماعة ، رسالة ماجستير ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ،.
- ٢١- عبدالله ، مراد شاهر (٢٠١٨) . حقوق العمال بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعى "دراسة مقارنة"، رسالة ماجستير ، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية ،.
- ٢٢- خليفة ، هويدا محمد عبد المنعم (٢٠١٠) . تقويم خدمات الرعاية الاجتماعية للمرأة العاملة فى صناعة الدواء ، رسالة ماجستير ، غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ،.
- ٢٣- فيروز ، زاغدة (٢٠١٢). التحرش الجنسى ضد المرأة العاملة ،رسالة ماجستير ، غير منشورة.
- ٢٤- خليل ، منى عطية خزام (٢٠١٦). سياسات الحماية الاجتماعية للفئات المستضعفة فى ضوء العولمة ، الاسكندرية ، المكتب الجامعى الحديث ، ، ص١٨٠)
- ٢٥- هاشم ، صلاح: مرجع سبق ذكره، ص١٩.
- ٢٦- خليل ، منى عطية خزام (٢٠١٠) . شبكة الأمان الاجتماعى وتحسين نوعية حياة الفقراء ، الاسكندرية ، المكتب الجامعى الحديث ، ، ص٤٣.
- ٢٧- نملة ، على إبراهيم ؛ وآخرون(٢٠١٧) . مواجهه الفقر المشكلة وجوانب المعالجة ، الرياض، المجلة العربية ، ص٢٩.
- ٢٨- أبو قورة ، خضر عبد العظيم (٢٠١١) . نحو اصلاح نظم الحماية الاجتماعية فى مصر ، المجلة المصرية للتنمية والتخطيط ، بحوث ومقالات ، مجلد١٩،.
- ٢٩- طلاب قسم الاجتماع (٢٠١٣) . معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، دار المعرفة الجامعى.
- ٣٠- عبده ، عبدالنبي يوسف (٢٠٠٣) . خروج المرأة للعمل وآثار السلبية على أوارها فى الأسرة مع دور مقترح لخدمة الفرد فى مساعدتها،المؤتمر العلمى السادس ، الحلقة الثانية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة القاهرة فرع القاهرة ،.

- ٣١- عبدالفتاح ، كاميليا إبراهيم (٢٠٠٢) . سيكولوجية المرأة العاملة ,مكتبة القاهرة الحديثة .
- ٣٢- المجلس القومى للمرأة (٢٠٠٨) . نحو مزيد من الإجراءات للنهضة لعمل المرأة وتحقيق المساواة فى العمل ,منشورات منظمة العمل الدولية.
- 33- Nathaniel umukoro (2013) .poverty and social protection in Nigerial, London,New Deihi, sAGEPblication, ,p310.
- 34- Adubra.A.L(2012) . Nontradition al occupation,Empowerment and women: Acase of Togolese women, Phd, the Pennsylvania state university.