

**المشكلات الاجتماعية لعمال المهاجر
والتعامل معها من منظور الممارسة
العامة للخدمة الاجتماعية**

إعداد

دكتورة / عبير حسن مصطفى علام

المدرس بقسم مجالات الخدمة الاجتماعية

كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة الفيوم

أولاً : مدخل لمشكلة الدراسة

إن الإنسان هو غاية التنمية وصانعها ومن ثم فإن الرعاية الإجتماعية حق من حقوقه الأساسية وفي نفس الوقت تعد مدخلاً لتنمية طاقاته وإمكاناته للوصول إلى اقصى ما يمكن الوصول إليه وتوظيف هذه الطاقات والإمكانات في مجالات الفعل الإنساني ومن هنا يتحقق التكامل بين التنمية الإجتماعية والتنمية الإقتصادية باعتبارهما وجهان لعملة واحدة وهي التنمية . (١)

وتعتبر القوى البشرية العاملة الدعامة الأساسية للاقتصاد القومي لأي دولة من الدول أي كان نظامها الاقتصادي فالقوى البشرية هي القادرة على الانتاج والتطوير والتقدم العلمي والتكنولوجي ولا شك أن تنظيم القوى العاملة وحسن استخدامها وصقل قدراتها ورفع مهارتها له عظيم الأثر في حسن وكفاءة استغلال الثروات القومية ولكن إذا كان جزءاً من هذه الثروة معطلاً فهذا هو مكنم الخطورة لكل من الفرد والمجتمع على السواء . (٢)

والتحدي الأكبر يتمثل في تزايد حجم قوة العمل سنوياً مما يزيد المشكلة تعقيداً فقد أجرى المركز الديموجرافي بالقاهرة دراسة تضمنت تقديرات لفرص العمل المطلوب توافرها سنوياً وأشارت نتائج الدراسة إلى أنه سيزداد حجم قوة العمل من ١٩.٣ مليون نسمة عام ٢٠٠١ إلى ٢٩.١ مليون نسمة عام ٢٠٢١ . (٣)

وقد أدى انتشار استخدام الآلات في الصناعة إلى تعدد حوادث العمل وكثرة الإصابات بين العمال وتتسبب الحوادث في خسائر غير قليلة للصناعة والمجتمع من ناحية العنصر الإنساني ،كما أن العاهات الناشئة من اصابات العمال يترتب عليها عواقب اجتماعية وصحية بالنسبة للأسرة التي تفقد عائلها أو تقل قدرته الإنتاجية وتنشأ عن إصابة الفرد خسائر وتكاليف مباشرة وغير مباشرة إلى جانب حرمان العامل أثناء فترة العلاج ومصروفات العلاج والعناية الطبية .(٤)

وتعد مشكلات إصابات العمل من المشكلات الهامة التي تعوق التقدم الصناعي حيث أنها تسبب للعامل أضرار مثل الإصابة بالإعاقة أو تشوه ويؤدي إلى عجزه أو تعطله عن العمل وما يترتب على ذلك من مشكلات مثل ترك العمل أو إنخفاض الدخل .(٥)

وفي ظل التأثير السلبي الذي تخلفه الأمراض والإصابات المرتبطة بالعمل والتي تؤثر على صحة العمال وانتاجيتهم وبالتالي على أسرهم والوضع الاقتصادي والرفاهية الاجتماعية في البلاد ازدادت التوعية بالصحة والسلامة المهنية في العالم. (٦)

كما ان هناك أسباب كثيرة قد تؤدي إلى وقوع الحوادث منها ما يتعلق بالظروف والآلات والمعدات داخل المصنع أي الظروف غير الآمنة ومنها ما يرجع إلى العامل نفسه بسبب عدم إتباع شروط الأمان في العمل كما أن الحوادث تؤدي إلى إصابات العمال . (٧)

وتؤدي الحوادث والإصابات إلى تكاليف ونفقات و يرجع ذلك إلى ظروف وبيئة العمل الغير آمنة والتي تعكس ذلك على العامل . ويتم التركيز أيضاً على الهدف الداخلي المسئول عن السلامة الشخصية للفرد العامل . وترجع أسباب الحوادث إلى الإهمال وعدم إتباع جميع القواعد واللوائح حيث يمكن تلافي العديد من الحوادث باستخدام الوقاية . (٨)

كما ان الصحة والسلامة المهنية لا بد أن تقوم المؤسسة بتهيئة بيئة عمل صحية وآمنة للعمال أخذة في اعتبارها المخاطر المتأصلة في القطاع الذي تزاوّل فيه نشاطها وفئات الأخطار النوعية في أماكن العمل بما في ذلك الأخطار المادية والكيميائية والبيولوجية والإشعاعية ويجب اتخاذ خطوات لمنع وقوع الحوادث والإصابات وتفشي الأمراض الناشئة من العمل أو المرتبطة به عن طريق تقليل مسببات هذه الأخطار وبأسلوب يتفق مع الممارسة الدولية السليمة في هذا المجال ويجب أن تشمل :

-تحديد المخاطر التي يحتمل تعرض العمال لها لا سيما المخاطر التي تنطوي على تحديد لحياتهم

-توفير تدابير للوقاية والحماية . -تدريب العاملين . -وضع ترتيبات وخطط الوقاية والاستعداد للمواقف الطارئة . (٩)

ويعد الأمن الصناعي من الدعامات التي تقوم عليها العلاقات الصناعية و يتمثل في رعاية العمال من الأضرار الصحية وأخطار العمل والآلات ويهدف إلى الإهتمام بالعمال وتأمين سلامتهم ومستقبلهم وقد اتسع نطاقه ليشمل إضافة ما سبق أيضا التأثير على عنصر العمل كقوة منتجة من حيث تحقيق الأرباح وتخفيض تكاليف الإنتاج . (١٠)

كما ان السلامة المهنية توفر وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر المختلفة سواء كانت فيزيائية أو كيميائية أو ميكانيكية أو بيولوجية أو حريق ناتج عن إهمال بإختصار التأكد من إيجاد بيئة عمل سليمة وآمنة حيث تستهدف السلامة والصحة المهنية (حماية الأفراد - حماية الممتلكات - حماية بيئة العمل) . (١١)

و هناك حاجة إلى دراسات إضافية لدعم فكرة السلامة المهنية وتتنوع الإصابات من إصابات سطحية إلى إصابات كبيرة ، ومن أكثر الحوادث خطورة هي كسر العظام وتقطع الشرايين . (١٢)

وتختلف مشكلات العمال باختلاف خصائصهم الفردية وموقف العمل بالقدر الذي تؤثر فيه هذه المشكلات و قدرة العامل على تأدية واجباته كاملة وكثيراً ما تكون هذه المشكلات صحية او نفسية او مهنية أو أسرية أو سوء علاقات . (١٣)

ومن المشاكل التي تتعرض لها الخدمات الإجتماعية العمالية دون غيرها (عدم اهتمام المشرع بالتشريع الاجتماعي - عدم توفير الأخصائيين الإجتماعيين - عدم توفر الأجهزة التي تقوم بتوفير وتنسيق الخدمات الإجتماعية العمالية) . (١٤)

كما إن العامل يتعرض للعديد من المشكلات نتيجة لعدم إشباع حاجاته ومن أمثلة المشكلات مشكلة التغيب عن العمل (أخطر المشاكل التي تؤثر على أدا العامل وإنتاجيته) وترجع مشكلة تغيب العامل إلى :

-عدم ملائمة القدرات الجسمية للعامل مع نوع العمل . -إصابة العامل بمرض أو عجز .

-عدم ملائمة مهارات العامل مع متطلبات العمل . - مشكلات العامل في بيئته الأسرية .

-سوء معاملة رؤساء العمل . - مواعيد العمل المبكرة . (١٥)

والخدمة الإجتماعية كمهنة تهدف إلى تنمية العنصر البشري وتسعى إلى تحقيق أهداف التنظيم الصناعي ونقصد بالخدمة الإجتماعية العمالية هو خدمة المصنع بأكمله من عمال وموظفين على مختلف المستويات والدرجات وأهداف هذه الخدمات متعددة وهي مساعدة العناصر البشرية سواء كانوا عمال أو موظفين لكي ينالوا حياة أفضل حتى يؤدون عملهم بإيجابية وحماس . (١٦)

وبما ان الخدمة الإجتماعية أكثر المهن اهتماماً بالعمل مع الإنسان العامل لفهم احتياجاته والعمل على إشباعها ومساعدته على حل مشكلاته وتهيئة البرامج والخدمات التي تنمي شخصيته وترفع من مستوى

ادائه لدوره في المصنع . ومن هنا أصبحت الخدمة الإجتماعية وما تؤديه من خدمات اجتماعية ضرورة حتمية ولم تعد من وسائل الترف أو الإحسان أو العطف . (١٧)

وبناءً على هذا فقد اصبح مهنة الخدمة الإجتماعية ضرورة من ضروريات الخدمة في المجال العمالي ووذالك لإشباع الاحتياجات النفسية وحسن الإنتاج بالمصنع وتهتم الخدمة الإجتماعية العمالية بالعمل على رفع مستوى العمال الصحي والإجتماعي والثقافي مع تهيئة الجو المناسب لخلق التكيف اللازم بين العامل وبيئته التي يعمل فيها . (١٨)

ويتضح مما سبق ان للخدمة الاجتماعية لها دور مع العمال بصفة عامة والعمال الذين يعملون في الاعمال الخطرة بصفة خاصة .

والدور الرئيسي للأخصائي الإجتماعي هنا مساعدة العامل على مواجهة مشكلاته التي يمكن حصرها في : المشكلات الصحية - الأسرية - التغيب عن العمل - التشاجر مع الرؤساء - التمارض - الشعور بالإضطهاد ويقوم الأخصائي بما لديه من معارف ومهارات في دراسة أسباب هذه المشكلات بكل جوانبها ومساعدة العميل (العامل) في الوقوف على الأسباب الموضوعية لها والوصول إلى تشخيصها ووضع خطة للعلاج . (١٩)

كما ان عمل الأخصائي الإجتماعي في محيط العمال يعمل على تحسين الظروف المادية والنفسية للعامل داخل المؤسسة وخارجها ومحاولة جعله طبيعياً في عمله ومقبلاً عليه بكافة الوسائل . (٢٠)

والأخصائي الاجتماعي هو المسئول عن توفير هذه الخدمة وعليه أن يدرس المشكلات الاجتماعية في المؤسسة بدقة وعناية ويقدم دراسته لإدارة المصنع موضحاً رأيه الشخصي فيها وأن يبحث بعد ذلك مع المسئولين الوسائل الكفيلة بتحقيق ما أشار به وعليه أيضاً أن يخلق جواً من السلام الإجتماعي داخل المصنع كما يسهم في اختيار العمال وتدريبهم وتوظيفهم ودراسة ظروفهم وأحوالهم والنظر في مشكلات العمل المختلفة وفي وسائل حلها . (٢١)

ويتم تقييم العمال على أساس أداء المهام بناءً على معدل الإنتاجية ، و يفترض أن معدلات إنتاجية العمال تختلف بناءً على التعلم وقدرة العامل على التعامل مع الآلات وقد يتم تحديد مستويات الإنتاجية المثلى وتم التأكيد على أهمية التعليم والتدريب . (٢٢)

والرعاية الاجتماعية العمالية وبرامج الخدمات الاجتماعية على اختلاف أنواعها لا بد أن تقوم على تخطيط علمي وتوجيه محكم ويتوقف نجاح برامج ومشروعات الرعاية العمالية على مدى فاعليتها ودرجة مرونتها وقابليتها للتحسين والتطوير نتيجة ارتباط هذه البرامج بحاجات العمال ومتطلباتهم . (٢٣)

وتشير الخدمات الاجتماعية العمالية إلى نواحي النشاط التي لا تنتج سلعاً مادية ولكنها توجه إلى الجماعات العمالية لإشباع حاجات أفرادها المادية والمعنوية . (٢٤)

كما إن تقديم خدمات الرعاية وأنظمتها تتطلب سياسات خاصة بالدولة للحصول على إعانات نقدية (خصخصة خدمات الرعاية الاجتماعية) وذلك لتحفيز سوق العمل على رعاية نوعية من الخدمات المقدمة . (٢٥)

ومع أن تنمية القوى العاملة بالمنظمة ترتبط بمتطلبات ووظائف المؤسسة المحددة إلا أنها تحقق أهداف كثيرة منها مساعدة العاملين على تحسين أدائهم وتحقيق أهدافهم في المسلك المهني وإتاحة الفرصة للترقي كما أن هناك أهدافاً غير مباشرة تحققها تنمية القوى العاملة بالمنظمة منها الإبقاء على المنافسة بين العاملين وإظهار الصورة الإنسانية للمنظمة وتختلف تنمية القوى العاملة عن التعليم المهني في أنها لا تمنح درجة أكاديمية ولكن المشاركين فيها ربما يصبحون على أعلى مستوى مهني أو أرقى ومختلف عما كانوا عليه قبل التدريب . (٢٦)

و ان سوق العمل بالقطاع الخاص يدور فيه الهياكل والبيئة القانونية المنظمة له وهذا القطاع يختلف في آليات عمله ومدى التزامه بقوانين العمل والتأمينات الاجتماعية عن غيره من أسواق العمل المصرية (٢٧).

كما ان الحماية الاجتماعية وقانون العمل لقطاع العمالة غير الرسمية و مؤسسات النشاط التجاري الأكثر إلحاحاً لتطوير الخدمات الاجتماعية حيث أن القطاع غير الرسمي لا ينفصل عن الاقتصاد الرسمي حيث يعطي بعض الأفراد الربح ويحرم الآخرين من حقوقهم الأساسية كمواطنين حيث يجب الوصول إلى الحقوق الاجتماعية . (٢٨)

ويعتبر عمال المحاجر من العمالة غير المستقرة ولا بد من تنظيم الصحة والسلامة في مكان العمل ومعرفة اللوائح للتعرف على مدى فعالية هذه الأنظمة في تحسين الصحة والسلامة المهنية لبيئة العمل

بين العمال كما أن التشريعات والنظم جعلت من الصعب تمثيل العمال في أسواق العمل وخاصة التغيرات التي طرأت على سوق العمل فقد أثرت على فعالية هذه الأنظمة على ممثلي الصحة والسلامة للعمال وأكدت على دور النقابات في الدفاع عن حقوق العمال في أماكن العمل . (٢٩)

ثانياً : الدراسات السابقة

ونظراً لأهمية المشكلات التي يتعرض لها العمال وخاصة الذين يعملون في ظروف صعبة فقد أجريت الدراسات والبحوث وقد ركزت هذه الدراسات على أنواع مشكلات العمال بينما البعض الآخر اسباب هذه المشكلات العمال والبعض الأخير ركز على دور الخدمة الاجتماعية مع مشكلات العمال.

١- دراسات ركزت على أنواع مشكلات العمال

فقد اشارت دراسة شركة المقاولون العرب عثمان أحمد عثمان ٢٠٠٣ والتي استهدفت التعرف على المشكلات الاجتماعية للعاملين بالشركة حيث تم حصر جميع العاملين بالشركة الذين لديهم مشكلات وتوصلت الدراسة إلى أن المشكلات متنوعة ويمكن حصرها كالاتي مشكلات اقتصادية في المرتبة الأولى ومشكلات إسكان في المرتبة الثانية ومشكلات متعلقة بالعمل ثم المشكلات الاجتماعية . (٣٠)

اما دراسة حسام محمد السيد سليم ٢٠١٣ فقد استهدفت تحديد المشكلات البيئية - الصحية - الاقتصادية - النفسية - الاجتماعية - السلوكية المترتبة على استخدام المواد البترولية الملوثة للبيئة في ورش دهانات وطلاء الأثاث وتوصلت إلى برنامج مقترح من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية لمواجهة المشكلات المترتبة على استخدام المواد البترولية الملوثة للبيئة في ورش دهانات وطلاء الأثاث يمكن تطبيقه من خلال عمل الأخصائي الاجتماعي الممارس العام في المؤسسات الحكومية والأهلية المتخصصة في مجال حماية البيئة من التلوث . (٣١)

وكذلك دراسة لو لين يا Luo lin ya ٢٠٠٨ فقد استهدفت مشاكل التأمين الصحي للعمال والضمان الاجتماعي حيث أن وضع نظام للتأمين الصحي للعاملين يتناسب مع العدالة الاجتماعية والحفاظ على استقرار المجتمع كما أنه يجب وضع استراتيجية لتطوير نظام الضمان الاجتماعي من خلال معرفة

الأسباب والتدابير اللازمة لهذه المشاكل حيث تؤكد الدراسة على أهمية التأمين الصحي حيث أوضحت أيضاً النقص الذي يعاني منه التأمين الصحي من خلال العرض والطلب . (٣٢)

بينما دراسة سحر أيوب السيد ٢٠٠٥ استهدفت التعرف على نوعية المشكلات التي تواجه العمال وطبيعة الدور الذي تقوم به اللجنة النقابية تجاه العمال والمعوقات التي تحد من فاعلية قيام اللجان النقابية بدور فعال في مواجهة مشكلات العمال وتوصلت الدراسة إلى أن هناك معاناة للعمال من العديد من المشكلات الاجتماعية يأتي في مقدمتها المشكلات الأسرية ثم الصحية والمشكلات الخاصة بالعمل والمشكلات الناتجة عن المتغيرات الاقتصادية الجديدة واتضح من الدراسة أن اللجنة النقابية بالمصنع لا تقوم بدور فعال في مواجهة المشكلات وتلبية احتياجات العمال بالإضافة إلى غياب الدور الذي تقوم به نقابات العمال في ظل تطبيق المعاش المبكر واتضح غياب الدور الذي يقوم به الإحصائي الاجتماعي تجاه العمال . (٣٣)

وايضا أشارت دراسة إيهاب ماهر عبد الجليل ٢٠٠٧ والتي استهدفت التعرف على الدور الحقيقي للنقابات العمالية في مصر في تنمية العمل والكشف عن الصعوبات التي تواجه النقابات العمالية وتوصلت الدراسة إلى أن أعلى نسبة لمخاطر بيئة العمل هي الأمراض المهنية وأقل نسبة التلوث الإشعاعي كما أن أبرز الأدوار التي تقوم بها النقابات العمالية هو تدعيم أعضاء اللجان النقابية لتحمل مسؤولياتهم كما توصلت الدراسة إلى أن الأدوار التي تقوم بها النقابات العمالية لتنمية بيئة العمل غير كافية . (٣٤)

بينما دراسة لي شيويه Li xue ٢٠٠٨ استهدفت مشاكل التأمين الصحي خاصة لكبار السن من العمال حيث أن معظم الأسر لديها أفراد يقومون بالعمل اليدوي وأن احتياجاتهم وظروفهم المعيشية تحتاج العديد من الأموال فلا تستطيع تلك الأسر علاج المشاكل الصحية بالإضافة إلى أنه لا يوجد ضمان للشيخوخة بالنسبة لتلك العمال حيث انه لا بد أن يتضمن التأمين الاجتماعي التأمين ضد الشيخوخة للعمال والعلاج والذي يؤثر على ذلك هو سياسات التقاعد وعدم التزام الحكومة وذلك يساهم في عدم كفاية هذه العملية حيث أن عملية الضمان الاجتماعي تساهم في عملية الدعم الاجتماعي للأفراد ولا بد من وضع التدابير التنسيقية لنظام الضمان عند التقاعد الناتج عن الشيخوخة . (٣٥)

كما اوضحت دراسة جان ، فرانسوا ، جوليا **Jean-Francois, Julia** ٢٠٠٨ مشاكل العمال في المجال المهني وخاصة النفسية حيث أن مقدمي الخدمات قاموا بعمل مسح اجتماعي وتحليل كمي ونوعي لنتائج البحث لاكتشاف ادوار العمل الاجتماعي في المساعدة الطبية لهؤلاء العمال والخاصة باكتشاف تصورات العاملين حول دور الخدمة الاجتماعية تقديم المعونة الطبية للعمال وافترضت انه توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين تصورات الممارسين للعمل الاجتماعي وفقاً لقيم العمل الاجتماعي التقليدية ورسالتها وقدرتها على تحديد المشاكل بالتعاون مع عملائهم وتحديد حدود نطاق حياتهم المهنية وتوصلت إلى إطار لفهم تصورات الممارسين للعمل الاجتماعي عن تقديم خدمات الصحة النفسية في البيئة المهنية وتم اقتراح استخدام تحكم المنظور الاجتماعي على أساس أنه أكثر فائدة. (٣٦)

وأشارت دراسة **جوستر ، روبرت ، بول Juster , Robert Paul** ٢٠١٠ والتي استهدفت المشاكل المرتبطة بالعمل خاصة مع كبار السن وهي الأمراض الصحية وخاصة الذين يعملون في أعمال ضارة وتوصلت الدراسة إلى أن الأشخاص الأقل سناً يكونوا أكثر حيوية ونشاط من كبار السن وخاصة في العمليات الحيوية للقلب والإجهاد بالإضافة أيضاً إلى معدل الضغوط النفسية . (٣٧)

وايضا دراسة **جودي شو Judy Xu** ٢٠٠٦ والتي استهدفت التعرف على مشكلات العمال وخاصة كبار السن في سوق العمل الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٥٠ : ٦٤ من حيث الإعاقات والمشكلات الصحية والمخاطر التي يتعرض لها كبار السن عند الخروج من سوق العمل بعد الإعاقة والمشكلات الصحية وتوصلت الدراسة إلى أن خطر الخروج بالنسبة لكبار السن من العمال أعلى بكثير من غيرهم من العمال خاصة بالنسبة لصاحب العمل هل يتم اختيار العمل لهم بشكل جزئي حيث أن ذلك أفضل من الخروج من سوق العمل نهائياً وتعرض تلك الفئة من العمال إلى المشاكل الاقتصادية خاصة عقب ظهور الإعاقة والمشاكل الصحية . (٣٨)

اما دراسة **محمد منير محمد محمد** ٢٠٠٠ استهدفت تحليل اتجاهات ومشاعر العاملين التي قد تتأثر بالنمو نحو الملكية الخاصة وهما الشعور بعدم الأمان الوظيفي والشعور بالالتزام التنظيمي فضلاً عن قياس اتجاه العاملين نحو التخصصية وتوصلت الدراسة إلى انخفاض مستوى الشعور بالالتزام التنظيمي لدى غالبية العاملين بعد التخصصية وكذلك تدني الشعور بالأمان الوظيفي . (٣٩)

وكذلك دراسة أحمد مرسي محمد أحمد ٢٠٠٤ والتي استهدفت تأهيل أفراد العينة من تقعر المنطقة القطنية واستخدام برنامج مقترح لتأهيل المصابين بآلام أسفل الظهر حيث أن تلك المشكلة شائعة بين مختلف الأعمار بل أصبحت من أكثر المشاكل الصحية انتشاراً بين البالغين وكبار السن .(٤٠)

وأوضحت دراسة حسن مصطفى حسن ٢٠٠٨ تحديد حاجات عمال البناء (التدريبية - التأهيلية - الصحية - الإقتصادية - الاجتماعية - المرافق والبنية الأساسية) وتحديد أولويات تلك الحاجات - تحديد الصعوبات التي تواجه إشباع تلك الحاجات وكذلك تحديد سبل مواجهة تلك الحاجات وتوصلت الدراسة إلى صحة الفروض كما توصلت إلى مجموعة من المؤشرات التخطيطية لمواجهة احتياجات عمال البناء كإحدى الفئات الأولى بالرعاية . (٤١)

وأستهدفت دراسة جونيا موروكا **Junya morooka** ٢٠٠٦ مشكلات العمال الأجانب في اليابان والخاصة بتخفيض العمال وذلك لتقليل التكاليف الإقتصادية وهي لا توجد في اليابان فقط بل هي قضية غريبة خاصة في المجتمعات الفقيرة . (٤٢)

٢- دراسات ركزت على اسباب مشكلات العمال

فقد اشارت دراسة عبير نيازي وحيد ٢٠٠٦ والتي استهدفت وصف وتحليل مشكلات العاملين المترتبة على الخصخصة ووصف واقع الممارسة المهنية للخدمة الإجتماعية للتعامل مع هذه المشكلات وتحديد الصعوبات التي تواجه الأخصائي الإجتماعي للتعامل مع مشكلات العاملين . وتوصلت الدراسة إلى مواجهة العامل لمشكلات عديدة منها الإجتماعية والإقتصادية والصحية وكذلك تعدد الصعوبات التي تواجه الأخصائي الإجتماعي . (٤٣)

واكدت دراسة ستيفن فيرجر **Stephen Firger** ٢٠١٣ على اختبار تأثير التنظيم الذاتي في الحوادث الصناعية حيث يتطلب امتثال الأفراد لقواعد السلوك الآمن والسلامة حيث أن ذلك الامتثال يقلل من نسبة وقوع الحوادث . وتتفق نتائج الدراسة مع برامج السلامة التي تتحقق من خلال لجنة التنسيق الإدارية كم أكدت الدراسة على مبدأ المسؤولية الاجتماعية لدى العامل والتعامل بشكل إيجابي لتحسين السلامة المهنية والذي بدوره يقلل من وقوع الحوادث . (٤٤)

اما دراسة محمود السيد ابراهيم ٢٠٠٧ فقد استهدفت التعرف على الوعي الاجتماعي لدى العاملين في ظل التخصص والتعرف على ابعاد مشكلة العمالة في عملية التخصص ودور النقابات العمالية في ظل التخصص كما استهدفت التعرف على الواقع الاجتماعي والاقتصادي الذي يعيشونه والابعاد الاجتماعية والاقتصادية . وتوصلت الدراسة إلى محاولة تأسيس مدخل سيكولوجي منظم لفهم العلاقة بين العمال والمصنع وسيادة أنماط معينة من السلوك والقيم التي تحكم هذه العلاقة . (٤٥)

وكذلك دراسة فيربيك **J.H.A.M Verbeek** ١٩٨٦ استهدفت تقييم عدد من العمال يتعرضون للضوضاء ويعملون في ظروف عمل سيئة ويتعرضون للخطر وحاولت الدراسة الإجابة على الأسئلة كم عدد العمال الذين يتعرضون للضوضاء ؟ وهل التعرض للضوضاء يؤثر سلباً على العمال ؟ وتوصلت الدراسة إلى أن التعرض للضوضاء يؤثر سلباً على العمال وخاصة الذين يعملون في ظروف سيئة وأيضاً يوجد هناك بين التأثير السلبي وكثرة ساعات العمل . (٤٦)

بينما اوضحت دراسة السيد السيد عبد العزيز عطية ٢٠٠٩ معرفة آثار تطبيق برامج التغيير الهيكلي والإصلاح الاقتصادي في مؤسسات قطاع الأعمال ومدى انعكاسات تلك البرامج على الخدمات الاجتماعية العمالية ودور الدولة في التعامل مع تلك الآثار دراسة وصفية وتوصلت الدراسة إلى أن الآثار السلبية للتخصص أكثر من الإيجابية وأن أهم تلك الآثار هي تدريب العمال على مهن جديدة تتفق مع سوق العمل وأن أهم دور لمهنة الخدمة الاجتماعية في التعامل مع تلك الآثار الناجمة عن التخصص هو العمل على رفع كفاءة الخدمات الاجتماعية العمالية بعد تطبيق التخصص في مؤسسات قطاع الأعمال العام . (٤٧)

وكذلك حددت دراسة سوزانة منسي توفيق ٢٠١١ التغيرات التي طرأت على سياسة الرعاية الاجتماعية للعمال في مصر وأهم القضايا التي تناولتها السياسة مع تحديد أوجه سياسة الرعاية والموارد المرصودة لسياسة الرعاية وكذلك تحديد القوى المؤثرة في سياسة الرعاية الاجتماعية ومردود تلك السياسة خلال مراحل التحليل (١٩٨٠ - ٢٠٠٨) وتوصلت الدراسة إلى صحة الفرد الرئيسي والفروض الفرعية ومؤداه توجد فروق احصائية ذات دلالة معنوية بين واقع سياسات الرعاية الاجتماعية للعمال في مصر خلال مراحل التحليل المختلفة . (٤٨)

واستهدفت دراسة سحر فتحي مبروك ٢٠٠٨ قياس الاتجاه نحو تعاطي المخدرات لدى عينة من العمال كأحد الفئات المهياة أو المعرضة لخطر التعاطي مع وضع برنامج مقترح لتعديل الاتجاهات المهنية أو المعرضين لخطر تعاطي المخدرات من منظور المدخل الوقائي في الممارسة العامة . وتوصلت الدراسة إلى صحة الفرض الأول كما أظهرت النتائج أن أكثر المكونات تأثيراً في الاتجاه وهي على الترتيب (المكون الوجداني - الفكري - الترويجي) وأثبتت الدراسة صحة الفرض الثاني في وجود علاقة ارتباطية بين الإتجاه نحو تعاطي المخدرات وبعض المتغيرات الشخصية بينما لم يثبت علاقة ارتباطية بين الإتجاه نحو تعاطي المخدرات والحالة الإجتماعية . (٤٩)

اما دراسة رئاسة مجلس الوزراء-صندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي ٢٠٠٢ استهدفت ظاهرة التعاطي بين الحرفيين وتحديد ملامحها والأسباب المؤدية إليها والنتائج المترتبة عليها وتوصلت الدراسة إلى انتشار تعاطي المخدرات وتباين العوامل التي تخلق أمام البعض فرص ملائمة للدخول في خبرة التعاطي بعضها راجع للظروف الأسرية والبيئة وظروف العمل ومحيط الأصدقاء وبعضها راجع إلى ما يسود في المجتمع من معارف ومفاهيم وتأثيرات نفسية وجسدية للمخدرات بأنواعها المختلفة (٥٠).

كما حددت دراسة رجاء عبد الكريم أحمد فراج ٢٠١٣ الأسباب التي أدت لإضراب العاملين بالشركات الصناعية والتعرف على الآثار المترتبة على إضراب العاملين والدور الذي تقوم به اللجان النقابية في تنظيم عملية الاضراب ومعوقات اللجان النقابية في القيام بدورها وتوصلت الدراسة إلى تصور مقترح من منظور الممارسة العامة للخدمة الإجتماعية في التخفيف من حدة إضرابات عمال الشركات الصناعية ومساعدة النقابات العمالية في القيام بدورها في تنظيم عملية الإضراب بتلك الشركات . (٥١)

كما اوضحت دراسة ابراهيم أبو بكر محمد ابساط ٢٠١١ بعض الضغوط المهنية وعلاقتها بنوعية الحياة لدي العمال بالجماهيرية الليبية وتوصلت الدراسة إلى أنه لا توجد فروق بين العمال في الأبعاد (ضغوط العمل - صراع الدور - العلاقة مع الزملاء العلاقة مع المنتفعين - الهيكل التنظيمي) ولا توجد فروق بين العمال وفقاً للعمر عدا ضغوط الراتب والحوافز وضغوط حجم العمل ولا توجد فروق

لمتغير الحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي ووجود فروق بين العمال وفقاً لمتغير العمر في نوعية الحياة . (٥٢)

كما استهدفت دراسة أحمد عزمي زكي ٢٠٠٥ العمل على كشف الطرق والأساليب التي يمكن للنقابة من خلالها أن تحسن الحياة الوظيفية للعاملين داخل المنظمة وخارجها مما يؤثر على الإنتاجية والتعرف على القيود والمعوقات التي تحد من فاعلية دور النقابات والتي تؤثر على حياة الفرد الوظيفية . وتوصلت الدراسة إلى بعض التوصيات التي تساهم في تحسين وتطوير دور النقابات العمالية في قطاع الكيماويات لتحسين جودة الحياة الوظيفية . (٥٣)

بينما دراسة كارين أودي هينغل Karen Oude Hengel ٢٠١٢ استهدفت العوامل المرتبطة بالقدرة على العمل حتى عمر ٦٥ سنة من عمالة البناء وقدرة السكان القادرين على العمل في الشيخوخة حتى عمر ٦٥ سنة في أعمال البناء والتشييد وتوصلت النتائج أن العمال في كثير من الأحيان أقل استعداداً لمواصلة العمل بالإضافة لانعدام فرص العمل في أعمال أخرى حيث يتم ترك العمل قبل سن التقاعد كما أن هناك حاجة إلى وضع سياسات وتدخّل لتعزيز القدرة والرغبة في مواصلة العمل وخاصة العوامل المتعلقة بالصحة بالإضافة إلى عدم الدعم الاجتماعي . (٥٤)

وحددت دراسة طارق رضوان محمد ٢٠٠٨ أثر الدور الأخلاقي والمسئولية الاجتماعية على الفاعلية التنظيمية وتوصلت الدراسة إلى معنوية إبعاد الدور الأخلاقي في تحسين فعالية المنظمة وايضا إلى أن التزام المنظمة بمسئولياتها الاجتماعية تجاه العاملين وخاصة تحقيق الإشباع المعنوي وتنمية مهارات وقدرات العاملين تسهم بدرجة كبيرة في تحسين فعالية المنظمة كما أن إدراك العاملين لأهمية الدور الأخلاقي تؤثر في فعالية المنظمة وأن هذا الإدراك يختلف باختلاف المستوى الإداري ، مستوى التعليم ، السن ، عدد سنوات الخبرة . (٥٥)

اما دراسة ياماساكي لزومي Yamasaki Lzumi ٢٠١٢ استهدفت تحديد فرص العمل في القطاع الخاص غير الرسمي مع مقارنة ذلك في القطاعات العامة حيث أن فرص التعليم في القطاع العام أعلى

من القطاع الخاص مما يكون لذلك تأثير على العودة إلى التعليم أي له تأثير إيجابي في إيجاد فرص العمل . (٥٦)

وكذلك دراسة **نوري محمد أحمد شقلا ٢٠٠٨** استهدفت الكشف عن رأس المال الإجتماعي بأبعاده المختلفة والتي منها شبكة العلاقات الإجتماعية وانعكاسها على التنمية المستدامة على مستوى المؤسسة الإنتاجية . وتوصلت الدراسة إلى أن هناك نمو إيجابي واضح لمقومات رأس المال الإجتماعي ومستويات التنمية وأن هناك تقدماً في مؤشرات التنمية الإجتماعية والإقتصادية والسياسية في المجتمع الليبي بالمقارنة بالمجتمعات العربية والتي ترجع أغلب الفجوات إلى ضعف في بعض مقومات راس المال الإجتماعي . (٥٧)

اما دراسة **مارجريت ريدينج Margaret Reding ٢٠١٠** استهدفت التفاعل مع الرؤساء في العمل وأهمية التدريب التي تؤثر على تطور أعضائها والعلاقات مع الرؤساء في شركة للمقاولات وأهمية التعليم الغير رسمي في مكان العمل حيث أن تلك العوامل ترفع من مستوى العمل حيث تشير نتائج الدراسة أن الانخراط في أنشطة التعلم توقع انها ترفع من مستويات كفاءة العمل كما أنها أيضاً تحدد مستوى المشاركة من خلال دعم الرؤساء . (٥٨)

واستهدفت دراسة **إليزابيث استينسلي Elizabeth stincelli ٢٠١٢** تأثير القيادة في المؤسسات الصغيرة ونموذج القيادة غير الرسمية وتأثير ذلك على الكفاءة الفردية والوضع في الاعتبار تأثير الثقافة التنظيمية في تعميق القيادة غير الرسمية والدور الذي تلعبه القيادة الرسمية والاستفادة من قدرات الأفراد داخل المنظمة في القيادة غير الرسمية . (٥٩)

٣- دراسات ركزت على دور الخدمة الاجتماعية مع مشكلات العمال

اشارت دراسة **ماهر عبد الرازق سكران ١٩٩٢** إلى العلاقة بين ممارسة العلاج النفسي والإجتماعي في خدمة الفرد وتخفيف المشكلات الاجتماعية لدى عمال الغزل والنسيج دراسة تجريبية على عينة مكونة من عشرون عاملاً وتم استخدام التجربة القبلية لمجموعتين أحدهما تجريبية مكونة من عشرة أفراد وتم التدخل باستخدام العلاج النفسي وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين ممارسة العلاج

النفسي الاجتماعي في خدمة الفرد وتخفيف هذه المشكلات لدى عمال الغزل والنسيج كما أن أساليب العلاج النفسي الاجتماعي لها تأثير في خدمة الفرد . (٦٠)

وحددت دراسة رضا أحمد محمد عفيفي ٢٠١١ واقع الرضا المهني الحالي للعمال المعاقين وتحديد المعوقات التي تؤثر على الرضا المهني لهؤلاء العمال وطُبقت الدراسة على ٩٠ عامل معاق من مصنع الحديد والصلب ببلوان وتوصلت الدراسة إلى تحديد واقع الرضا المهني للعمال المعاقين وجاء في الترتيب الأول : الرضا عن العمل ، الرضا عن الأجر ، الإشراف وإدارة المصنع ، الرضا عن الزملاء ، الرضا عن الترقيه في العمل مع وضع تصور مقترح لبرنامج التدخل المهني من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لتنمية الرضا المهني لدى العمال المعاقين . (٦١)

بينما استهدفت دراسة حسام محمد عبد الغني محمد الغلبان ٢٠٠٤ عمل مقارنة بين العمالة المؤقتة والدائمة لمشكلات الرضا الوظيفي وعلاقة ذلك بالأداء الاجتماعي لكل منهما مع وضع تصور مقترح من منظور خدمة الفرد وطُبقت الدراسة على العاملين بإدارة شباب دمنهور وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق بين العمالة المؤقتة والدائمة على مقياس الرضا الوظيفي لصالح العمالة الدائمة في متغير الأجر والرؤساء ونوع العمل كما توجد علاقة بين الأداء الاجتماعي والرضا الوظيفي للعمالة الدائمة أكثر منها للعمالة المؤقتة . (٦٢)

وأشارت دراسة ليلي عبد المنعم السيد أبو عوف ١٩٩٤ إلى معوقات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية مع الحالات الفردية في المجال العمالي والمصنع كنسق اجتماعي يتكون من أنساق فرعية مع وجود توازن بين أجزاء النسق حيث أن تفاعل العمال يمكن أن يعوق أو يساعد الإنتاج وتوصلت الدراسة إلى ان هناك معوقات تتعلق بممارسة طريقة خدمة الفرد في المصنع وأخرى تتعلق بعمل الاخصائي مع العامل وأخرى تتعلق بالإدارة والإشراف والتسجيل ونقص الإمكانيات . (٦٣)

واستهدفت دراسة مدحت محمد أبو النصر ٢٠٠١ إبراز دور مهنة الخدمة الاجتماعية بصفة عامة وطريقة تنظيم المجتمع بصفة خاصة في دعم نسق الخدمات الاجتماعية في المجال العمالي وتحديد الخصائص الشخصية والمهنية والاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في شركة المقاولون العرب وتوصلت الدراسة إلى أن الخدمة الاجتماعية تلعب دوراً رئيسياً في المجال العمالي من خلال

مساهمتها في تحقيق أكبر عائد إنتاجي عن طريق اهتمامها بالعنصر البشري كأحد مدخلات العملية الإنتاجية وتحسين المناخ الاجتماعي وتقديم الخدمات مما يساهم في الوقاية وعلاج المشكلات في هذا المجال. (٦٤)

وحددت دراسة أحمد فاروق محمد صالح ٢٠٠٥ مدى تناسب خدمات الرعاية مع احتياجات عمال الصناعة والمعوقات التي تحد من ممارسة عمال الصناعة لحق الرعاية والتوصل إلى تصور مقترح لدور الخدمة الاجتماعية العمالية في تمكين عمال الصناعة من ممارسة حقهم في الرعاية في إطار سياسات الإصلاح الاجتماعي وتوصلت الدراسة إلى تصور مقترح لدور الخدمة الاجتماعية العمالية في تمكين عمال الصناعة من ممارسة حقهم في الرعاية في إطار سياسات الإصلاح الاجتماعي. (٦٥) وكذلك دراسة رجاء عبد الكريم أحمد فراج ٢٠٠٣ استهدفت التعرف على مدى فاعلية برامج الرعاية الاجتماعية العمالية في تحقيق أهدافها في ظل الخصخصة والتعرف على مدى استفادة العاملين من برامج الرعاية الاجتماعية بالإضافة إلى التعرف على مستوى الخدمات المقدمة للعاملين والمعوقات التي تعوق برامج الرعاية الاجتماعية عن تحقيق أهدافها وتوصلت الدراسة إلى انخفاض مستوى فاعلية برامج وخدمات الرعاية الاجتماعية المقدمة للعاملين في ضوء الخصخصة. (٦٦)

كما استهدفت دراسة علاء صلاح فوزي كيلاي ٢٠١٥ التحقق من مدى فاعلية التدخل المهني لأخصائي الجماعة باستخدام جماعات المهام العمالية في تنمية مهارات مواجهة مشكلة سوء التوافق المهني لأعضائها ومدى فاعلية التدخل المهني باستخدام جماعات المهام العمالية في مواجهة مشكلة سوء التوافق المهني للعمال وتوصلت الدراسة إلى صحة فروض الدراسة وأهدافها. (٦٧)

من خلال عرض الدراسات السابقة نجد انها تعرضت للمشكلات العمالية ولكن تختلف هذه الدراسة في ان مشكلات عمال المحاجر من منظور الممارسة العامة لم يتعرض لها اي دراسة على الرغم من انها فئة تعمل في ظروف صعبة .

ثالثاً : مشكلة الدراسة :

اتضح من خلال عرض الآراء النظرية والدراسات السابقة خطورة مشكلة العمال بصفة عامة وأيضاً عمال المحاجر بصفة خاصة على اعتبار أنهم فئة تعمل في ظروف صعبة وأن تلك المشكلات لها

العديد من الآثار السلبية على الفرد في النواحي الصحية والاقتصادية والاجتماعية وأيضاً المشكلات الخاصة بالأمن الصناعي والسلامة المهنية وذلك لتهيئة بيئة العمل. ومن هنا يتضح أن تلك الفئة تحتاج إلى العديد من الخدمات لمواجهة تلك المشكلات وأيضاً تتضح أهمية المهن المختلفة في تقديم هذه الرعاية ومنها مهنة الخدمة الاجتماعية من منظور شامل متكامل في إطار نظرة كلية للانساق التي ترتبط بالانساق الأخرى وتؤثر فيها ويتأثر بها .

لذلك تتحدد مشكلة الدراسة في تساؤل رئيسي مؤداه ما المشكلات الاجتماعية لعمال المحاجر والتعامل معها من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية لمواجهتها .

ويتفرع من التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية الآتية :

- ١- ما المشكلات الصحية لعمال المحاجر ؟
- ٢- ما مشكلات التوافق المهني لعمال المحاجر ؟
- ٣- ما المشكلات الخاصة بالأمن الصناعي لعمال المحاجر ؟
- ٤- ما المشكلات الاجتماعية لعمال المحاجر ؟
- ٥- ما المشكلات الاقتصادية لعمال المحاجر ؟
- ٦- مامقترحات الخدمات التي تقدم لمواجهة مشكلات عمال المحاجر ؟
- ٧- ما التصور المقترح من منظور الممارسة العامة في التعامل مع مشكلات عمال المحاجر؟

رابعاً : أهمية الدراسة :

- ١- المخاطر الصحية و مخاطر الأمن الصناعي والسلامة المهنية التي يتعرض لها العمال بصفة عامة وعمال المحاجر بصفة خاصة .
- ٢- الاهتمام العالمي والمحلي بقضايا العمال حيث تم عقد العديد من المؤتمرات العالمية والمحلية التي ناقشت أوضاع العمال باعتبارهم شريك أساسي في عملية التنمية .
- ٣- ما أسفرت عنه نتائج الدراسات والبحوث من تدني أوضاع العمال ومشكلاتهم واحتياجاتهم إلى العديد من الخدمات .
- ٤- ندرة الدراسات في المجال العمالي بصفة عامة و فئةالعمال التي تعمل في ظروف صعبة.

٥- قد تساعد نتائج الدراسات في المجال العمالي على وضع السياسات والخطط الخاصة بتقديم الخدمات التي تواجه تلك المشكلات.

خامساً : أهداف الدراسة :

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ١- تحديد المشكلات الاجتماعية ومقترحات للخدمات التي تقدم لمواجهة مشكلات عمال المحاجر
- ٢- التوصل إلى تصور مقترح من منظور الممارسة العامة في التعامل مع مشكلات عمال المحاجر ؟

سادساً : مفاهيم الدراسة وإطارها النظري :

١- مفاهيم الدراسة:

المشكلات الاجتماعية: الظروف التي تنشأ بين الناس ومجتمعهم والبيئة التي يعيشون فيها وينتج عنها ردود أفعال ضد القيم والمعايير السائدة أو معاناة إقتصادية أو إجتماعية .(٦٨)

وهي حالة أو ظروف بين الناس أو بين الناس وبيئاتهم تؤدي إلى استجابات اجتماعية فيها خرق لقيم الناس ومعاييرهم ووتؤدي إلى معاناة عاطفية أو إقتصادية . (٦٩)

المشكلة العمالية : موقف أو مجموعة من المواقف الصعبة التي تواجه العمال وينتج هذا الموقف من تفاعل العامل مع الظروف والأوضاع البيئية المحيطة به وتعجز قدراته وإمكاناته الذاتية أو المتاحة في محيط البيئة عن مواجهة هذا الموقف مما يتطلب التدخل المهني لمواجهته واستعادة قدرات العامل على أدائه لأدواره الاجتماعية بكفاءة مما يسهم في تحقيق التوافق الاجتماعي . (٧٠)

مفهوم مشكلات عمال المحاجر في هذه الدراسة :

- تحديد المشكلات الصحية لعمال المحاجر
- تحديد مشكلات التوافق المهني لعمال المحاجر
- تحديد المشكلات الخاصة بالأمن الصناعي لعمال المحاجر
- تحديد المشكلات الاجتماعية لعمال المحاجر
- تحديد المشكلات الإقتصادية لعمال المحاجر

مفهوم العامل : هو كل شخص طبيعي يعمل مقابل اجر مادي لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه ويجب أن يؤدي العمل المنوط به بدقة وأمانة وأن يحافظ على مواعيد العمل ويقوم بتنفيذ الواجبات ويحترم رؤسائه وزملائه في العمل ويتعاون معهم .

مفهوم العمل : يعتبر العمل هو أحد عناصر الإنتاج الأساسية وعناصر الإنتاج تضم عناصر بشرية (العمل - التنظيم - الثورة العلمية والتكنولوجية) ،وعناصر غير بشرية (الموارد الطبيعية ورأس المال) .

مفهوم بيئة العمل : يقصد ببيئة العمل المكان الذي يعمل فيه العامل للقيام بأعمال معينة والحصول على حقوق مقابل هذا العمل وتقسم بيئة العمل إلى نوعين :

أ - بيئة العمل الداخلية (هي المنشأة التي يعمل فيها العامل بكل محتوياتها الداخلية)

١- البيئة التقنية أو التكنولوجية : (طرق وأساليب العمل والآلات)

٢- بيئة التنظيم الرسمي (قانون المنظمة ولوائحها وقواعد العمل)

٣- البيئة الإدارية وهي المسؤلة عن النظام وتيسير العمل .

٤- البيئة الإجتماعية (غير الرسمية) شبكة العلاقات الإجتماعية

ب- بيئة العمل الخارجية : ويقصد بها الإطار العام الذي يحيط ببيئة العمل الداخلية (المنظمة - المنشأة) ويؤثر فيها ويتأثر بها ، فبيئة العمل الداخلية تستمد مدخلاتها من البيئة الخارجية وكذلك تعطي مخرجاتها لها .(٧١)

والخدمة الإجتماعية العمالية : هي مجموعة الجهود التي يؤديها الأخصائيون الإجتماعيون في المجالات العملية بقصد زيادة تلاؤم العمال من أجواء ومسئوليات العمل لرفع كفاءة الإنتاج كما ونوعاً عن طريق إشاعة العلاقات العمالية السليمة وإشباع الحاجات الإنسانية . (٧٢)

وتهدف إلى : ١- مساعدة العمال في مواجهة الصعوبات النفسية والمادية .

٢- مساعدة العمال في تحسين العلاقات بين العاملين في المنشأة .

٣- معاونة العمال على التكيف مع أحوال العمل .

٤- توفير مختلف الخدمات الإجتماعية للعاملين والإشراف عليها كالتغذية والإنتقالات والترويح . (٧٣)

تنمية القوى العمالية بالمنظمة : **Staff development** هي أنشطة وبرامج تصممها المنظمة وتنفيذها لتطوير وتدعيم قدرات العاملين للقيام بمتطلبات الوظائف القائمة أو المتغيرة وهذه الأنشطة غالباً ما تشتمل على تدريب دراسي قصير الأمد أثناء الخدمة أو نشر المعلومات الحديثة المتعلقة بالعمل. (٧٤)

المشكلات التي تواجه العمال:

١-مشكلات الامن الصناعي :

يعرف الأمن الصناعي عالمياً بأنه الصحة والسلامة المهنية ويعني الأمن الصناعي توفير ظروف العمل الآمنة والصحية في أماكن العمل . كما انه كل إجراء يتخذ لمنع التقليل من حوادث العمل وأمراض المهنة وتقديم وسائل الوقاية والإسعاف والعلاج مع توفير ظروف عمل مناسبة وذلك عن طريق الدراسة المسبقة لكافة المخاطر المتوقعة التي قد تنشأ في المراحل المختلفة التي تمر بها العملية الانتاجية منذ البدء في اختيار موقع المنشأة إلى آخر مرحلة من مراحل الإنتاج مع وضع تدابير السلامة الوقائية وأهمية الأمن الصناعي هي الحفاظ على العنصر البشري -الحفاظ على الموارد المادية -زيادة الإنتاج ورفع مستوى العاملين وسيلة أساسية للاكتشاف المبكر للأخطار والأمراض المهنية -نشر الأمن والأمان لكل من العامل وصاحب العمل . (٧٥)

٢-مشكلات التوافق المهني:

يؤدي سوء التوافق المهني الى عدم قدرة الفرد على التلائم مع بيئته المهنية مما يجعله يشعر بالضيق والتوتر وعدم الرضا عن نفسه وعن عمله ويرجع سوء التوافق المهني إلى عوامل في البيئة المادية والبيئة الإجتماعية و العوامل شخصية ترجع إلى العامل نفسه أو عوامل بيئية في ظروف العمل وفي علاقة العامل بعمله وبنظام المؤسسة وبزملائه وبرؤسائه وبزملائه . (٧٦)

وكما ان الرضا الوظيفي يشعر الفرد بالسعادة والإرتياح أثناء أدائه لعمله ويتحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه الفرد من عمله ومقدار ما يحصل عليه فعلاً في هذا العمل ويتمثل في المكونات التي تدفع الفرد إلى العمل والإنتاج . (٧٧)

٣-المشكلات الصحية :

يترتب على ظروف العمل بعض المخاطر والأضرار التي يتعرض لها العمال وتنقسم مخاطر العمل الى :

١- المخاطر الميكانيكية : وهو كل ما ينشأ عن الإصطدام أو الاتصال بين جسم العامل أو مخاطر الأجهزة والآلات .

٢- المخاطر الطبيعية : وهي كل ما يؤثر على سلامة العامل وصحته نتيجة لعوامل خطر أو ضرر طبيعي كالحرارة والرطوبة والكهرباء والضوضاء .

٣- المخاطر الكيماوية : وهي تحدث من تأثير مواد كيماوية مستعملة أو تتسرب إلى جو العمل كالغازات والأبخرة والأتربة .

أما الأمراض المهنية فهي كل مرض يصاب به العامل أثناء العمل أو بسببه وتختلف الأمراض المهنية عن غيرها في أنها وليدة الظروف التي صنعها الإنسان التي يتطلب عمله أن يعيش فيها . كما ان الأمراض المهنية تشكل خطورة على حياة العمال الذين يشتغلون في المجالات الصناعية التي تؤدي إلى الإصابة بالأمراض المهنية إذا لم توجد وسائل الوقاية اللازمة وإذا لم يكن لديهم الوعي الصحي بحماية أنفسهم من الأضرار الصحية . (٨٠)

وتتحدد المخاطر الخاصة بالحوادث الصناعية وفقاً للمؤشرات والبيانات الإحصائية الخاصة بالوفيات وترجع الاسباب إلى التكنولوجيا ونقص معدات السلامة وهو ما يمثل مجموع المخاطر الاجتماعية والاقتصادية عن التكنولوجيا . (٨١)

٤-المشكلات الاقتصادية:

يعد الأجر من أهم الحوافز المادية وكلما كان كبيراً كان له دور كبير في إشباع أكبر قدر من الحاجات مما يعطي رضا وظيفياً أكبر . (٨٢)

كما ان تعويضات العمال Workers compensation هي أحد أنظمة التامينات الاجتماعية التي يمولها أصحاب الأعمال والحكومة لكي يدفع للعامل جزءاً أو كل تكاليف علاج الأمراض المهنية أو الإصابة أثناء العمل . (٨٣)

٥-المشكلات الاجتماعية:

توفير فرص العمل لا بد أن توازنها حماية الحقوق الأساسية للعمال كما تشكل العلاقة السوية بين العمال والإدارة عنصراً رئيسياً وذلك لأن عدم ترسيخ وتدعيم العلاقة السليمة بين العمال والإدارة عنصراً رئيسياً وذلك لأن عدم ترسيخ وتدعيم العلاقة السليمة بين العمال والإدارة يمكن أن يؤدي إلى

إضعاف مشاعر الالتزام لدى العامل ففي ظل العلاقة البناءة بين العمال والإدارة والمساواة في معاملة العمال وتهيئة أوضاع العمل الصحية والمأمونة لهم . (٨٤)

و قد كانت أكثر المشكلات انخفاض أجور العمال وزيادة ساعات العمل وخفض الإنفاق على الرعاية الاجتماعية والعمل على تقديم خدمات عامة خاصة بالصحة والتعليم والرعاية الاجتماعية . (٨٥)

وتم استكشاف العلاقة بين قدرات حل المشكلات الناتجة عن ضغوط العمل التي يعاني منها الأسرة وتم وضع تصورات للفرد وفقاً لثقافته في مواجهة المشكلة وتوصلت إلى تقييم لقدرات حل المشكلات وضغوط العمل حيث أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين قدرات حل المشكلة وضغوط العمل . (٨٦)

العوامل التي تحدد نوع ونطاق الخدمات الاجتماعية للعمال :

يتوقف نطاق الخدمات الاجتماعية العمالية على عدة عوامل أهمها حجم المنشأة وموقعها الجغرافي ونوع الصناعة ومركزها المالي ولكن كلما زاد عدد العمال وأصبح الاتصال غير مباشر بين صاحب العمل وعماله فلا بد من تعيين إحصائي اجتماعي يعمل على توفير الظروف الملائمة للعمال وخاصة بالنسبة للمصانع التي تزاوّل صناعات خطيرة فلها مشاكلها التي تتطلب وقاية العمال والمحافظة على مستواهم الصحي ولكل نوع من هذه المشكلات الخدمات الخاصة به . (٨٧)

اختصاصات الإحصائي الاجتماعي العمالي في المنشآت المختلفة :

١-دراسة أحوال العمال بالمنشأة والتعرف على ظروف العمل بها وعلى احتياجات العاملين والمشاكل التي تعوق تكيفهم وتعرقل انتاجياتهم والاسترشاد بهذه الدراسة لوضع برامج لتحسين أحوالهم

٢-التخطيط للخدمات الاجتماعية للعاملين بالمنشأة بالاشتراك مع إدارة المنشأة ومع ممثلي العاملين أنفسهم .

٣-معاونة إدارة المنشأة في توفير كافة الخدمات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والترفيهية التي يحتاج إليها العاملون وتوعية العاملين بكيفية الاستفادة من الخدمات المخصصة لهم .

٤-توعية العاملين بأن الأمن الصناعي مبدأ أساسي للبناء والرخاء وحماية وتأمين أرواح الجماهير . (٨٨)

٥- المشاركة في تطبيق الأمن الصناعي .

٦- يبذل الأخصائي الإجتماعي قصارى جهده في التأكيد على أن الأمن الصناعي يستهدف زيادة الإنتاج ودفع عجلة التنمية .

٧-المساهمة في اكتشاف الظروف الطبيعية غير المأمونة والموجودة في مكان العمل . (٨٩)

ولكي يستطيع الأخصائي الاجتماعي أن يقوم بدوره في الخدمات الإجتماعية العمالية يجب أن يتوفر لديه ما يلي :

١- أن يحصل على الحد الأدنى للتعليم الرسمي في الكليات والمعاهد وكذلك الخبرة الشخصية ويتطلب ذلك معرفة السلوك الإنساني عامة والعمالي خاصة والدوافع والعوامل التي تؤثر بما يعينه على توجيه الخدمات الإجتماعية نحو تحقيق احتياجات العمل

٢- مجموعة من المهارات والاتجاهات التي تساعد على العمل مع العمال ويحتاج الأخصائي الاجتماعي العمالي إلى اكتساب نوعين من المهارات :

أ - مهارات ترتبط بعمله كأخصائي اجتماعي عمالي مثل المهارة في تكوين علاقات ناجحة مع العمال

ب - مهارات ترتبط بأنواع النشاط التي يمارسها العمال . (٩٠)

النقابات ودورها مع مشكلات العمال:

إن الوحدة النقابية كانت وستظل هي الأداة التي من خلالها تستطيع التنظيمات النقابية العمالية الدفاع عن حقوق العمال ودعم قوة العمل النقابي والوحدة النقابية تعني أيضاً أن النقابة كيان لتجميع وتوحيد وجهات نظر العمال والمهمة الكبرى للنقابات هي السعي لارغام الجهات التي يتعامل معها العمال على اعارة مطالب ورغبات ومصالح العمال المزيد من الرعاية والاهتمام أي المنظمة النقابية العمالية عبارة عن تنظيم اختياري تضامني يضم مجموعة من الأعضاء الذين تجمعهم ظروف عمل واحدة أو يعملون في منشأة أو جهة أو قطاع معين يتم إدارته بطريقة ديمقراطية وله صفات تمثيله قانونياً يستهدف بصفة أساسية الدفاع عن مصالح أعضائه وحماية حقوقهم المشروعة ويعمل على تحسين ظروف وشروط العمل ورفع المستوى الاقتصادي والاجتماعي والثقافي للعمال ويتم تمويله ذاتياً . (٩١)

كما ان عمال مصر بعد ثورة ٢٠١١ قاموا بالعديد من الإضرابات وطالبوا بالتخلي عن الإضراب في مقابل التزام الدولة لتوفير فرص العمل والسكن والرعاية الصحية من خلال القطاع العام ، وخاصة

عمال الغزل والنسيج واتحاد عمال مستشفى منشية البكري وعدد من النقابات التابعة للاتحاد المصري للنقابات المستقلة ، كما لعبت المنظمات العمالية المستقلة دوراً هاماً في تنظيم الإضرابات . (٩٢)

٢- دور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في التعامل مع المشكلات الاجتماعية لعمال المحاجر

ترى بامبلا لاندون pamelea landon أن الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية اتجاه يؤكد علي الجوانب العامة من المعارف والمهارات التي تتصل بتقديم الخدمات الاجتماعية من خلال استخدام الممارس العام لأساليب متعددة للتدخل المهني مع كافة أنساق التدخل المهني ، كما تضيف بامبلا لاندون أن الممارسة العامة هي منظور لطبيعة الممارسة يسعى إلي تحقيق العدالة الاجتماعية حيث يركز فيه الممارس العام علي المشكلات الاجتماعية والاحتياجات الإنسانية دون التركيز علي طريقه معينه للممارسه بل بالتأكيد علي عما يجب اتخاذه إجراءات من تحديد المشكلة ، واختيار النظريات والطرق الملائمة للتدخل معتمداً علي منظور النسق الايكولوجي وعمليات حل ا لمشكله كأساس لعمله (٩٣).

كما يعرف تلسون talson الممارسة العامة علي أنها قدرة الأخصائيين الاجتماعيين علي العمل مع مختلف الأنساق مثل الأفراد والأسر والجماعات الصغيرة والمجتمعات مستخدمين انسب الأساليب والاستراتيجيات للتدخل مع الأنساق لحل المشكلات . (٩٤)

وتشير نظيمة سرحان إلي أن " الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية تهتم بالممارسة مع مختلف الوحدات (الفرد - الزوجان - الأسرة - الجماعة الصغيرة - المؤسسة - المجتمع المحلي - المجتمع القومي) أي الممارسة علي مستوي الوحدات الصغرى وعلي مستوي الوحدات المتوسطة وعلي مستوي الوحدات الكبرى مع المواقف والمشكلات المختلفة دون التركيز علي طريقه بعينها وعلي نسق بعينه لتحقيق الأهداف الوقائية والعلاجية والتنموية والإنشائية للخدمة الاجتماعية . (٩٥)

ويري جمال شحاتة أن الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية "هي نوع من الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية تعتمد علي انتقاء بعض المداخل أو النماذج المهنية من جملة النماذج والمداخل العلمية المتاحة أمام الأخصائيين الاجتماعيين واستخدامها في التدخل المهني مع نسق الهدف بما يتناسب مع نسق العمل ونسق حل المشكلة أي الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية التقليدية بنماذجها المرتبطة بكل

طريقة ولكن تركز علي طريقه واحده هي الخدمة الاجتماعية ومركز اهتمامها نسق العميل ونسق المشكلة . (٩٦)

ونظرا لان العمال يعانون من العديد من المشكلات الامر الذي يتطلب توفير العديد من الخدمات داخل المؤسسات الصناعية لمواجهة تلك المشكلات .

وعلى ذلك فان منظور الانساق الايكولوجية يركز على التفاعل بين الاشخاص والبيئة حيث يرى ان الشخص عبارة عن انساق (جوانب بيولوجية - نفسية - اجتماعية -) والبيئة نسق يتكون من جزئين اساسيين وهما الاسرة والاصدقاء والمؤسسات والمنظمات .(٩٧)

فالمنظور الايكولوجي يساعد على فهم التعاملات مع البيئة الاجتماعية ويؤكد على الحصول على الخدمات واشباع الاحتياجات والقدرة على التكيف مع ظروف البيئة المحيطة .(٩٨)

حيث تؤثر المشاكل الاجتماعية على الاداء الاجتماعى وبالتالي يتم تفسير المشكلات الاجتماعية فى ضوء السياق البيئى ومن ثم يوجه الاخصائيين الاجتماعيين جهودهم نحو تغيير الفرد او تكيف الافراد مع البيئات.(٩٩)

اولا :أنساق التعامل فى الممارسة العامة للتعامل مع المشكلات الاجتماعية لعمال المحاجر :

- ١- نسق محدث التغيير Change Agent System :الأخصائى الاجتماعى الممارس العام هو نسق محدث التغيير هو الذي يتعامل مع الأنساق الأخرى لتحديد المشكلات الاجتماعية لعمال المحاجر .
- ٢- نسق العملاء Client System : يتحول الناس إلى جزء من نسق العملاء عندما يطلبون الخدمة من الأخصائيين الاجتماعيين أو عندما يتوقعون أنهم سوف يستفيدون من هذه الخدمة ونسق العملاء هنا مجموعة العمال .
- ٣- نسق الهدف Target system : وهو الناس أو الأجهزة أو المؤسسات المراد التأثير فيهن أو تغييرهم من أجل التعامل مع المشكلات الاجتماعية لعمال المحاجر
- ٤- نسق العمل Action system : نسق العمل هو الجهاز الذي يعمل من خلاله الأخصائى الاجتماعى كممارس عام و كذلك من يتعاون معهم الأخصائى الاجتماعى داخل المؤسسة (المصنع).

ثانياً: أدوار الأخصائى الاجتماعى كممارس عام فى المشكلات الاجتماعية لعمال المحاجر والتعامل معها من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية :

١- دور الممارس العام كمقدم للتسهيلات : وفي هذه الدراسة يقوم الممارس العام بما يلي :

- توضيح مصادر الخدمات المتاحة في المجتمع التي يمكن أن تستفيد منها العمال من قبل المراكز الصحية والتأمين الصحي والاجتماعي.
- توضيح إجراءات الحصول على الخدمات من المؤسسات ومساعدة عمال المحاجر للحصول على خدمات هذه المؤسسات.
- استشارة مؤسسات المجتمع لتقديم خدماتها للعمال على اعتبار انهم هم اساس التنمية .

٢- دور الممارس العام كتربوي : وفي هذه الدراسة يقوم الممارس العام بما يلي :

- مساعدة العمال على اكتساب مهارات التكيف والتوافق مع مشكلاتهم.
 - تزويد العامل بالمعارف والمعلومات عن اسباب المشكلات وبصفة خاصة الامن والسلامة المهنية .
 - تزويد العمال بالمعلومات والمعارف حول أضرار عدم الالتزام بقواعد الامن الصناعي
 - العمل علي تنظيم الندوات والمحاضرات لتوعية العمال بقواعد الامن والسلامه المهنية
- ٣- دور الممارس كمعالج : وفي هذه الدراسة يقوم الممارس العام بما يلي :

- مساعدة العمال على حل المشكلات والخلافات التي تنشأ بينه و بين زملائه ورؤساءه .
- مساعدة العامل التخلص من مشاعره السلبية وأيضاً سلوكه السلوكيات الخاطئة في العمل.

٤- دور الممارس العام كوسيط : وفي هذه الدراسة يقوم الممارس العام بما يلي :

- التعبير عن وجهة نظر العمال وتوضيح حاجاتهم ومشكلاتهم .
- التأثير علي المسؤولين ومتخذي القرار في المجتمع وفي المؤسسات التي تقدم الخدمات ليكونوا أكثر استجابة لاحتياجات العمال .
- حل المشكلات أو الصعوبات التي توجد بين نسق العمل (العامل) وأي أنساق أخرى أو تنظيمات أخرى.

- إيجاد الروابط بين العمال ومصادر الخدمات في المجتمع كذلك الأجهزة والمؤسسات التي تقدمها.

٥- دور الممارس العام كممكن: وفي مجال هذه الدراسة يقوم الممارس العام بما يلي

- مساعدة العامل على التخلص من مشاعره السلبية التي تنتج من عدم قدرته على تغيير واقعه ومواجهة مشكلاته .

- مساعدة العمال على فهم دوافعه واكتشاف قدراته وإمكانياته وكيفية استغلالها لصالحه.

٦- دور الممارس العام كمنسق: وفي هذه الدراسة يقوم الممارس العام بما يلي :

- تحقيق أقصى درجة من التعاون اصحاب العمل و العمال .
- التنسيق بين الجهود الأهلية والحكومية في المجتمع لضمان أكبر فاعلية ممكنة للجهود المبذولة لمواجهة مشكلات العمال .

٧- دور الأخصائي الاجتماعي كمخطط : وفي هذه الدراسة يقوم الممارس العام بما يلي

- تحديد احتياجات العمال ومشكلاتهم وترتيبها حسب أهميتها.
- حصر وتحديد الموارد والإمكانات والمؤسسات الموجودة سواء كانت بشرية أو مالية أو مادية لاستخدامها في مواجهة مشكلات العمال وهذا الدور يتطلب مهارات في التخطيط وتحديد الأولويات وجمع المعلومات وتحليلها ووضع الخطط والبرامج ومهارات تحديد الاحتياجات .

٨- دور الأخصائي الاجتماعي كمطالب: وفي هذه الدراسة يقوم الممارس العام بما يلي

- إثارة الرأي العام مشكلات العمال بصفة عامة والعمال الذين يعملون في ظروف صعبة بصفة خاصة

- إجراء تغييرات وتعديلات على سياسات المنظمات والجمعيات المهتمة بالعمال.

- استثارة المجتمع وقيادته لإنشاء مؤسسات جديدة أو تقديم خدمات وبرامج التي يحتاج إليها العمال.

٩- دور الأخصائي الاجتماعي كباحث : وفي هذه الدراسة يقوم الممارس العام بما يلي

- القيام بإجراء البحوث والدراسات التي تتعلق بالاحتياجات والاستفادة منها في وضع الخطط والبرامج والخدمات التي تشبع تلك الاحتياجات .

- تقييم مستوى الخدمات القائمة في المجتمع وتحليل البيانات والإحصاءات الخاصة بالاحتياجات واستخلاص المؤشرات التي تفيد في وضع خطط لمواجهة المشكلات وفي هذا الدور يستخدم الأخصائي مهارات تحليلية تتعلق بجمع البيانات وتحليلها ومهارات التقدير والتقييم والمتابعة والتسجيل

ثالثا : الاستراتيجيات الممارسه العامة للمشكلات الاجتماعية لعمال المحاجر والتعامل معها من منظور

الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية :

- ١- استراتيجيات الإقناع والتوضيح: ويتطلب تنفيذ هذه الاستراتيجية التكتيكات التالية

- إتاحة الفرصة للمناقشات الواسعة بغرض عرض مشكلاتهم

- الاستماع الجيد لما يبديه العمال من آراء حول مواجهة مشكلاتهم

- جمع أكبر عدد ممكن من المعلومات حول ثقافة المجتمع في التعامل معها.

٢- استراتيجية التعبير الحر عن المشاعر والأفكار والحاجات: ويتطلب تنفيذ هذه الاستراتيجية التكتيكات التالية :

- استثارة العامل للتعبير عن مشاعره حول الضغوط المجتمعية التي تتسبب في مشكلاتهم
- مناقشة الأفكار الغير منطقية حول مشكلات التوافق المهني
- ٣ - استراتيجية إعادة البناء المعرفي : ويتطلب تنفيذ هذه الاستراتيجية التكتيكات التالية
- مساعدة العامل على اكتساب التعامل الصحيح مع قواعد الامن الصناعي والتوافق المهني .
- مساعدة العامل على التمييز بين القواعد الصحيحة والخاطئة للامن الصناعي.
- استخدام التفكير العقلاني لتجنب الأضرار والسلامة الجسدية والنفسية للعامل والمحافظة على حياته مستقبلاً

- ٤ - استراتيجية التدخل مع البيئة : ويتطلب تنفيذ هذه الاستراتيجية التكتيكات التالية
- استخدام موارد المؤسسة والمجتمع لمواجهة مشكلات العمال .
- حث وتوجيه المسؤولين في المؤسسة على التغيير سواء في السياسات والإجراءات في تقديم الخدمات وتقديم خدمات جديدة للرعاية الاجتماعية للعامل .

رابعاً : مهارات الممارس العام :

١-مهارات الممارسة على المستوى الأصغر:

عند العمل مع العامل أو أفراد أسرته فإن الأخصائي الاجتماعي يستخدم مهارات الاتصال ومهارات تكوين العلاقات الاجتماعية ومهارات التعاطف ومهارات إجراء المقابلات ثم مهارات بناء خطة التدخل المهني كمهارة التقدير وجمع المعلومات.

٢-مهارات الممارسة على المستوى الأوسط :

عندما يعمل الممارس العام مع جماعات العمال ويصمم برامج لمواجهة المشكلات فهو في حاجة أيضاً إلي مهارات الاتصال وإجراء المقابلات ومهارة المناقشة الجماعية ومهارة تحقيق وظيفة المؤسسة .

٣- مهارات الممارسة على المستوى الأكبر:

عندما يعمل الأخصائي الاجتماعي مع مجتمع المنظمة وعندما يعمل مع عدد كبير من الناس أو الجماعات المجتمعية فإن الممارس العام هنا في حاجة إلي مهارات تنظيم المشاركة الجماهيرية ومهارة اكتشاف القيادات ومهارة تنظيم الاجتماعات والندوات ومهارة المطالبة ومهارة الوساطة ومهارة تقديم المشورة.

سابعاً : الإجراءات المنهجية للدراسة :

- نوع الدراسة :تنتمي هذه الدراسة إلى نمط الدراسات الوصفية للظواهر المختلفة وتم تحديد نوع الدراسة ارتباطاً بمشكلة الدراسة والهدف من دراستها حيث تهدف تلك الدراسة إلى تحديد المشكلات الاجتماعية لعمال المحاجر والتعامل معها من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية
- منهج الدراسة :المسح الاجتماعي الشامل لتحديد مجتمع الدراسة من عمال المحاجر
- أدوات الدراسة :اعتمدت الدراسة على الاداه الاتيه :

مقياس مطبق على عمال المحاجر لتحديد المشكلات الاجتماعية

مراحل إعداد المقياس

أولاً : تحديد موضوع المقياس وأبعاده :

قامت الباحثة بإعداد المقياس بعد الاطلاع على الجزء النظري الخاص بالدراسة والاطلاع على المقاييس المتشابهة وفي ضوء ذلك تم تحديد الأبعاد الاتيه :

البعد الأول : المشكلات الصحيه البعد الثاني : المشكلات التوافق المهني

البعد الثالث : المشكلات الخاصه بالامن الصناعي البعدالرابع: المشكلات الاجتماعية

البعدالخامس: المشكلات الاقتصادية

البعدالسادس: مقترحات للخدمات التي تقدم لمواجهة مشكلات عمال المحاجر

ثانياً : جمع عبارات المقياس :

بعد الاطلاع على الجزء النظري الخاص بالدراسة والاطلاع على المقاييس المتشابهة كونت الباحثة المقياس في صورته الأولية كالآتي :

البعد الأول : المشكلات الصحيه وتضمن ١٤ عبارة .

البعد الثاني : المشكلات التوافق المهني وتضمن ١٣ عبارة .

البعد الثالث : المشكلات الخاصه بالامن الصناعي وتضمن١٦عبارة.

البعدالرابع: المشكلات الاجتماعية وتضمن ١٤ عبارة.

البعدالخامس: المشكلات الاقتصادية وتضمن ١٣ عبارة.

البعدالسادس: مقترحات للخدمات التي تقدم لمواجهة مشكلات عمال المحاجر وتضمن ٣٤ عبارة.

ثالثاً : مرحلة التحكيم :

بعد أن قامت الباحثة بإعداد دليل المقياس في صورته الأولية قامت بعرضه علي بعض المحكمين من السادة الأكاديميين المتخصصين في الخدمة الاجتماعية والبحث الاجتماعي وعددهم (٨) وتم تحكيم المقياس من حيث :١- ارتباط كل عبارة بالبعد المراد قياسه . ٢- سلامة صياغة العبارة. ٣- وضوح العبارة.

٤-حذف أي عبارة غير مناسبة أو مرتبطة بالبعد وإضافة بعض العبارات التي يرونها مناسبة. وقد قامت الباحثة نتيجة لهذا التحكيم بحذف العبارات التي لم يتفق عليها ٨٠% من المحكمين كما تم إضافة بعض العبارات الأخرى وإعادة صياغة بعض العبارات وبذلك أصبح المقياس في صورته النهائية كما يلي :

البعد الأول : المشكلات الصحية وتضمن ١٣ عبارة .

البعد الثاني : المشكلات التوافق المهني وتضمن ١١ عبارة .

البعد الثالث : المشكلات الخاصة بالامن الصناعي وتضمن ١٣ عبارة.

البعد الرابع: المشكلات الاجتماعية وتضمن ١٣ عبارة.

البعد الخامس: المشكلات الاقتصادية وتضمن ١١ عبارة.

البعد السادس: مقترحات للخدمات التي تقدم لمواجهة مشكلات عمال المحاجر وتضمن ٣٠ عبارة وقد وضعت الباحثة تدرجاً ثلاثياً لتصحيح المقياس وهي :

نعم - إلي حد ما - لا بحيث تعطي ٣ درجات إلى نعم ودرجتان إلى حد ما ودرجة واحدة لـ لا بالنسبة للعبارات الايجابية والعكس بالنسبة للعبارات السلبية .

رابعاً : ثبات أدوات المقياس :

تم إجراء ثبات المقياس باستخدام إعادة الاختبار على عدد (١٥) من عمال المحاجر خلال ١٥ يوم واستخدام معامل سبيرمان وتم حساب معامل ثبات أبعاد المقياس والمقياس ككل كما هو موضح بالجدول التالي :

جدول رقم (١)

يوضح معاملات ثبات وصدق أبعاد المقياس ككل

م	المعاملات الإحصائية	معامل الثبات	معامل الصدق الإحصائي
١	البعد الأول	٠.٩٢	٠.٩٦
٢	البعد الثاني	٠.٩٥	٠.٩٧
٣	البعد الثالث	٠.٩٣	٠.٩٦
٤	البعد الرابع	٠.٩٦	٠.٩٨
٥	البعد الخامس	٠.٩١	٠.٩٥
٦	البعد السادس	٠.٩٥	٠.٩٧
	المقياس ككل	٠.٩٤	٠.٩٧

*تم حساب معامل الصدق الإحصائي باستخدام الجذر التربيعي للثبات .

- *وتبين من الجدول السابق أن أبعاد المقياس والمقياس ككل يتسم بدرجة عالية من الصدق والثبات حيث بلغ معامل الثبات الكلي ٠.٩٤ ومعامل الصدق ٠.٩٧ .
- خامساً : المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة :
- تم استخدام اسلوبي الإحصاء الوصفي والإحصاء التحليلي من خلال المعاملات الإحصائية التالية :
- الوسط الحسابي للمتغيرات الكمية في وصف مجتمع الدراسة ، حساب الأوزان ومتوسط الأوزان والقوى النسبية للعبارات والأبعاد الخاصة بأداة الدراسة .
 - سادساً : مجالات الدراسة :
 - ١- المجال المكاني : ١-مصنع شركة احمد طه للرخام والجرانيت محجر رقم ٢٩٣٤
 - ٢- مصنع جولدن روكسى للرخام والجرانيت محجر رقم ب ٢٥٨
 - ٣- المجال البشري :
- حصر شامل من عمال المحاجر وبلغ عددهم (٤٨) وقت اجراء الدراسة
- ٤- المجال الزمني : فترة جمع البيانات في الفترة من ١٥ / ٣ / ٢٠١٥ إلى ١٥ / ٤ / ٢٠١٥ .
- ***وقد تم الاستعانة ببعض الباحثين المسجلين لدرجة الماجستير و الدكتوراه في جمع البيانات .

جدول رقم (٢)
يوضح خصائص عينة البحث من عمال المحاجر
عمال المحاجر (ن = ٤٨)

المتغير	عدد	%
الفئة العمرية		
أقل من ٢٥ سنة	١١	٢٣ %
- ٢٥	١٤	٢٩ %
- ٣٥	٩	١٩ %
- ٤٥	٦	١٢ %
٥٥ فأكثر	٨	١٧ %
الحالة التعليمية		
أمي	١٧	٣٥ %
يقرأ ويكتب	١٠	٢١ %
مؤهل أقل من المتوسط	٨	١٧ %
مؤهل متوسط	٩	١٩ %
مؤهل عال	٤	٨ %
الحالة الاجتماعية		

مجلة الخدمة الاجتماعية

٢٥ %	١٢	أعزب
٥٤ %	٢٦	متزوج
١٣ %	٦	مطلق
٨ %	٤	أرمل
٤٢ %	١٥	عدد الأبناء
٥٠ %	١٨	-٢
٨ %	٣	-٤
		٦ فأكثر
٢٣ %	١١	الدخل الشهري
٣٣ %	١٦	أقل من ١٠٠٠ جنيه
٢٩ %	١٤	-١٢٠٠
١٥ %	٧	-١٤٠٠
		١٦٠٠ فأكثر
١٧ %	٨	نوع السكن
٦٥ %	٣١	تمليك
١٩ %	٩	إيجار قديم
		إيجار جديد
٣٣ %	١٦	مدة العمل
٢٩ %	١٤	أقل من ٥ سنوات
٢١ %	١٠	-٥
١٧ %	٨	-١٠
		١٥ فأكثر

نتائج الدراسة :

النتائج الخاصة بالتساؤل الفرعي الأول ومؤداه : ما المشكلات الصحية لعمال المحاجر ؟

جدول رقم (٣)

يوضح المشكلات الصحية لعمال المحاجر

ن = ٤٨

م	العبرة	نعم	إلى حد ما	لا	مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	الوزن المرجح	الترتيب
١	إصابة العامل بمرض أو عجز	٤١	٦	١	٥٦	١.١٦٧	٠.٣٨٩	٩
٢	عدم ملائمة القدرات الجسمية للعامل مع نوع العمل	٢٦	١٢	١٠	٨٠	١.٦٦٧	٠.٥٥٦	٣
٣	الأمراض الصحية الناتجة عن الأتربة	٣٨	٥	٥	٦٣	١.٣١٣	٠.٤٣٨	٧
٤	الإنهك الجسدي للعامل يؤثر على التعامل مع الآلة	٢٤	٢	١٢	٨٤	١.٧٥	٠.٥٨٣	١
٥	التهاب الرئتين بسبب الغبار	٤١	٦	١	٥٦	١.١٦٧	٠.٣٨٩	٩
٦	الضوضاء التي يتعرض لها العامل تسبب الصمم	٢٧	١٤	٧	٧٦	١.٥٨٣	٠.٥٢٨	٤
٧	لا يوجد إشراف طبي بالمصنع	٤٥	٣	٠	٥١	١.٠٦٣	٠.٣٥٤	١٠
٨	لا يوجد فحص دوري للكشف المبكر عن الأمراض المهنية	٤٢	٣	٣	٥٧	١.١٨٨	٠.٣٩٦	٨
٩	عدم توافر الأغذية المناسبة	٢٢	١٨	٨	٨٢	١.٧٠٨	٠.٥٦٩	٢
١٠	عدم وجود برامج للتأمين الصحي	٤٨	٠	٠	٤٨	١	٠.٣٣٣	١١
١١	عدم الحصول على وقت للراحة في المصنع خلال فترة العمل	١٨	٢٤	٦	٨٤	١.٧٥	٠.٥٨٣	١
١٢	استخدام الآلات يعرض العامل للإصابة والإعاقة	٣٤	٨	٦	٦٨	١.٤١٧	٠.٤٧٢	٦
١٣	عدم توفر الأدوية	٢٨	١٥	٥	٧٣	١.٥٢١	٠.٥٠٧	٥
	المجموع	٤٣٤	١١٦	٦٤	٨٧٨		٦.٠٩٧	
	المتوسط الحسابي	٣٣.٤	٨.٩	٤.٩	٦٧.٥		٠.٤٧	
	النسبة (%)	٧٠.٧	١٨.٩	١٠.٤				
	القوة النسبية							٤٧ %

يتضح من الجدول السابق والخاص بالبعد الأول (المشكلات الصحية لعمال المحاجر) ان استجابات عينة الدراسة جاءت بمستوى منخفض حيث بلغ المجموع الوزني (٨٧٨) بمتوسط بلغ (٦٧.٥) وبوزن مرجح (٦.٠٩٧) وكذلك بقوة نسبية بلغت ٤٧ % . وبلغ عدد من أجابوا بنعم على عبارات هذا البعد (٤٣٤) مفردة يمثلون نسبة (٧٠.٧ %) وبلغ عدد من أجابوا إلى حد ما (١١٦) مفردة بنسبة (١٨.٩ %) وبلغ عدد من أجابوا بلا (٦٤) مفردة يمثلون نسبة (١٠.٤ %) . كما أظهرت نتائج الجدول السابق أن عبارة " الإنهك الجسدي للعامل يؤثر على التعامل مع الآلة " و " عدم الحصول على وقت للراحة في المصنع خلال فترة العمل " جاءت في الترتيب الأول بمتوسط مرجح بلغ (١.٧٥) وبوزن مرجح بلغ (٠.٥٨٣) . وجاء في الترتيب الثاني عبارة " عدم توافر الأغذية المناسبة " بمتوسط

مرجح بلغ (١.٧٠٨) وبوزن مرجح (٠.٥٦٩) . أما الترتيب الثالث فكان للعبارة " عدم ملائمة القدرات الجسمية للعامل مع نوع العمل " بمتوسط مرجح (١.٦٦٧) وبوزن مرجح (٠.٥٥٦) . وجاء في الترتيب الرابع عبارة " الضوضاء التي يتعرض لها العامل تسبب الصمم " وذلك بمتوسط مرجح بلغ (١.٥٨٣) وبوزن مرجح (٠.٥٢٨) . وبعد ذلك يأتي في الترتيب الخامس عبارة " عدم توفر الأدوية " بمتوسط مرجح (١.٥٢١) وبوزن نسبي (٠.٥٠٧) . وجاء في الترتيب السادس عبارة " استخدام الآلات يعرض العامل للإصابة والإعاقة " بمتوسط مرجح بلغ (١.٤١٧) وبوزن مرجح بلغ (٠.٤٧٢) . أما الترتيب السابع فقد جاءت عبارة " الأمراض الصحية الناتجة عن الأتربة " بمتوسط مرجح (١.٣١٣) وبوزن مرجح (٠.٤٣٨) . وفي الترتيب الثامن جاءت عبارة " لا يوجد فحص دوري للكشف المبكر عن الأمراض المهنية " وذلك بمتوسط مرجح (١.١٨٨) وبوزن مرجح (٠.٣٩٦) . وجاء في الترتيب التاسع عبارة " إصابة العامل بمرض أو عجز " و " التهاب الرئتين بسبب الغبار " بمتوسط مرجح (١.١٦٧) وبوزن مرجح بلغ (٠.٣٨٩) . وجاء في الترتيب العاشر عبارة " لا يوجد إشراف طبي بالمصنع " بمتوسط مرجح (١.٠٦٣) وبوزن مرجح بلغ (٠.٣٥٤) . وفي الترتيب الحادي عشر والأخير جاءت عبارة " عدم وجود برامج للتأمين الصحي " وذلك بمتوسط مرجح (١) وبوزن مرجح (٠.٣٣٣) .

وتتفق نتائج تلك الدراسة مع دراسة حسام محمد السيد سليم ٢٠١٣، دراسة لو لين يا Luo lin ya ٢٠٠٨، إيهاب ماهر عبد الجليل ٢٠٠٧، دراسة لي شيويه Li xue ٢٠٠٨، دراسة جوستر ، روبرت ، بول Juster , Robert Paul ٢٠١٠، دراسة جودي شو Judy Xu ٢٠٠٦، دراسة أحمد مرسى محمد أحمد ٢٠٠٤، كما في دراسة كارين أودي هينغل Karen Oude Hengel ٢٠١٢، حيث يترتب على ظروف العمل بعض المخاطر والأضرار التي يتعرض لها العمال والتي تشكل خطورة على حياة العمال كما ان تلك المخاطر قد تكون بسبب العامل نفسه لعدم اتباعه شروط الامان فى العمل او عدم توفر السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل مما يترتب على ذلك التأثير السلبي علي العامل واسرته والوضع الاقتصادي له كما انه لابد من تحديد التدابير اللازمة للوقاية والحماية .

النتائج الخاصة بالتساؤل الفرعي الثاني ومؤداه : ما مشكلات الأمن الصناعي لعمال المحاجر ؟

جدول رقم (٤)

يوضح مشكلات الأمن الصناعي لعمال المحاجر

ن = ٤٨

م	العبرة	نعم	إلى حد ما	لا	مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	الوزن المرجح	الترتيب
١	عدم ملائمة ظروف العمل من إضاءة أو تهوية	٢٤	١٨	٦	٧٨	١.٦٢٥	٠.٥٤٢	٦
٢	عدم توفر معدات الوقاية المهنية	٣٥	٨	٥	٦٦	١.٣٧٥	٠.٤٥٨	٧
٣	عدم وعي العامل بالسلامة المهنية	١٦	٢٨	٤	٨٤	١.٧٥	٠.٥٨٣	٤
٤	عدم توفير إضاءة جيدة للعامل يؤثر على مستوى الأداء	١٨	١٨	١٢	٩٠	١.٨٧٥	٠.٦٢٥	٢
٥	الضوضاء التي يتعرض لها العامل تؤثر على السمع	١٧	١٧	١٤	٩٣	١.٩٣٨	٠.٦٤٦	١
٦	الآلات لا تتميز بالأمان	١٩	٢٤	٥	٨٢	١.٧٠٨	٠.٥٦٩	٥
٧	لا يوجد ندوات صحية خاصة بالأمراض المهنية للعامل	٤٢	٤	٢	٥٦	١.١٦٧	٠.٣٨٩	١٠
٨	عدم وجود وسائل إسعاف	٤٣	٢	٣	٥٦	١.١٦٧	٠.٣٨٩	١٠
٩	لا يوجد إجراء فحص طبي عند الالتحاق بالعمل	٤٢	٦	٠	٥٤	١.١٢٥	٠.٣٧٥	١١
١٠	لا يوجد مشرف أمن صناعي	١٧	١٧	١٤	٩٣	١.٩٣٨	٠.٦٤٦	١
١١	عدم التخلص من المواد الضارة أثناء العمليات الصناعية	٣٦	١٢	٠	٦٠	١.٢٥	٠.٤١٧	٨
١٢	عدم توعية العمال بضرورة استخدام الوقاية	٣٩	٨	١	٥٨	١.٢٠٨	٠.٤٠٣	٩
١٣	عدم وجود خطة للطوارئ بالمصنع	١٦	٢٤	٨	٨٨	١.٨٣٣	٠.٦١١	٣
	المجموع	٣٦٤	١٨٦	٧٤	٩٥٨		٦.٦٥٣	
	المتوسط الحسابي	٢٨	١٤.٣	٥.٧	٧٣.٧		٠.٥١	
	النسبة (%)	٥٨.٣	٢٩.٨	١١.٩				
	القوة النسبية							٥١ %

يتضح من الجدول السابق والخاص بالبعد الثاني (مشكلات الأمن الصناعي لعمال المحاجر) ان استجابات عينة الدراسة جاءت بمستوى منخفض حيث بلغ المجموع الوزني (٩٨٥) بمتوسط بلغ (٧٣.٧) وبوزن مرجح (٦.٦٥٣) وكذلك بقوة نسبية بلغت ٥١ % . وبلغ عدد من أجابوا بنعم على عبارات هذا البعد (٣٦٤) مفردة يمثلون نسبة (٥٨.٣%) وبلغ عدد من أجابوا إلى حد ما (١٨٦) مفردة بنسبة (٢٩.٨%) وبلغ عدد من أجابوا بلا (٧٤) مفردة يمثلون نسبة (١١.٩%) . كما أظهرت نتائج الجدول السابق أن عبارة " الضوضاء التي يتعرض لها العامل تؤثر على السمع " و " لا يوجد مشرف أمن صناعي " جاءت في الترتيب الأول بمتوسط مرجح بلغ (١.٩٣٨) وبوزن مرجح بلغ (٠.٦٤٦) . وجاء في الترتيب الثاني عبارة " عدم توفير إضاءة جيدة للعامل يؤثر على مستوى الأداء " بمتوسط مرجح بلغ (١.٨٧٥) وبوزن مرجح (٠.٦٢٥) . أما الترتيب الثالث فكان للعبارة "

عدم وجود خطة للطوارئ بالمصنع " بمتوسط مرجح (١.٨٣٣) وبوزن مرجح (٠.٦١١) . وجاء في الترتيب الرابع عبارة " عدم وعي العامل بالسلامة المهنية " وذلك بمتوسط مرجح بلغ (١.٧٥) وبوزن مرجح (٠.٥٨٣) . وبعد ذلك يأتي في الترتيب الخامس عبارة " الآلات لا تتميز بالأمان " بمتوسط مرجح (١.٧٠٨) وبوزن نسبي (٠.٥٦٩) . وجاء في الترتيب السادس عبارة " عدم ملائمة ظروف العمل من إضاءة أو تهوية " بمتوسط مرجح بلغ (١.٦٢٥) وبوزن مرجح بلغ (٠.٥٤٢) . أما الترتيب السابع فقد جاءت عبارة " عدم توفر معدات الوقاية المهنية " بمتوسط مرجح (١.٣٧٥) وبوزن مرجح (٠.٤٥٨) . وفي الترتيب الثامن جاءت عبارة " عدم التخلص من المواد الضارة أثناء العمليات الصناعية " وذلك بمتوسط مرجح (١.٢٥) وبوزن مرجح (٠.٤١٧) . وجاء في الترتيب التاسع عبارة " عدم توعية العمال بضرورة استخدام الوقاية " بمتوسط مرجح (١.٢٠٨) وبوزن مرجح بلغ (٠.٤٠٣) . وفي الترتيب العاشر جاءت عبارة " لا يوجد ندوات صحية خاصة بالأمراض المهنية للعامل " و " عدم وجود وسائل إسعاف " وذلك بمتوسط مرجح (١.١٦٧) وبوزن مرجح (٠.٣٨٩) . وفي الترتيب الحادي عشر والأخير جاءت عبارة " لا يوجد إجراء فحص طبي عند الالتحاق بالعمل " وذلك بمتوسط مرجح (١.١٢٥) وبوزن مرجح (٠.٣٧٥) .

واتفقت نتائج الدراسة مع دراسة إيهاب ماهر عبد الجليل ٢٠٠٧ من حيث ان الأمن الصناعي يتمثل في رعاية العمال من الأضرار الصحية وأخطار العمل والآلات ويهدف إلى الإهتمام بالعمال وتأمين سلامتهم ومستقبلهم مع اتخاذ كل إجراء لمنع وتقليل من حوادث العمل وأمراض المهنة وتقديم وسائل الوقاية والإسعاف والعلاج مع توفير ظروف عمل مناسبة مع الوضع في الاعتبار لكافة المخاطر المتوقعة مبكراً للأخطار والأمراض المهنية وذلك لتأمين بيئة العمل والعامل .

النتائج الخاصة بالتساؤل الفرعي الثالث ومؤداه : ما مشكلات التوافق المهني لعمال المحاجر ؟

جدول رقم (٥)

يوضح مشكلات التوافق المهني لعمال المحاجر

ن = ٤٨

م	العبرة	نعم	إلى حد ما	لا	مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	الوزن المرجح	الترتيب
١	سوء معاملة رؤساء العمل	٢٨	١٢	٨	٧٦	١.٥٨٣	٠.٥٢٨	٦
٢	مواعيد العمل لا تتناسب مع العمال	٢١	١٨	٩	٨٤	١.٧٥	٠.٥٨٣	٥
٣	عدم وجود تدريب للعمال بالمصنع	٢٧	١٥	٦	٧٥	١.٥٦٣	٠.٥٢١	٧
٤	عدم ملائمة مهارات العامل مع متطلبات العمل	٤	١٢	٣٢	١٢٤	٢.٥٨٣	٠.٨٦١	٣
٥	شعور العامل بعدم جدوى وأهمية العمل الذي يقوم به	٠	١١	٣٧	١٣٣	٢.٧٧١	٠.٩٢٤	١
٦	عدم التزام العامل بأداء دوره في المصنع	٣	١٢	٣٣	١٢٦	٢.٦٢٥	٠.٨٧٥	٢
٧	تعسف بعض الرؤساء	٢٦	١٧	٥	٧٥	١.٥٦٣	٠.٥٢١	٧
٨	كثرة غياب العمل بسبب الأمراض	٤١	٥	٢	٥٧	١.١٨٨	٠.٣٩٦	٩
٩	عدم شعور العامل بالرضا	٤٣	٥	٠	٥٣	١.١٠٤	٠.٣٦٨	١٠
١٠	عدم الاطلاع على معارف جديدة لأداء العمل بكفاءة وفعالية	١١	١٦	٢١	١٠٦	٢.٢٠٨	٠.٧٣٦	٤
١١	إهمال شكاوى العمال الخاصة بالعمل	٣٨	٨	٢	٦٠	١.٢٥	٠.٤١٧	٨
	المجموع	٢٤٢	١٣١	١٥٥	٩٦٩		٦.٧٣	
	المتوسط الحسابي	٢٢	١١.٩	١٤.١	٨٨.١		٠.٦١	
	النسبة (%)	٤٥.٨	٢٤.٨	٢٩.٤				
	القوة النسبية							٦١ %

يتضح من الجدول السابق والخاص بالبعد الثالث (مشكلات التوافق المهني لعمال المحاجر) ان استجابات عينة الدراسة جاءت بمستوى متوسط حيث بلغ المجموع الوزني (٩٦٩) بمتوسط بلغ (٨٨.١) وبوزن مرجح (٦.٧٣) وكذلك بقوة نسبية بلغت ٦١ % . وبلغ عدد من أجابوا بنعم على عبارات هذا البعد (٢٤٢) مفردة يمثلون نسبة (٤٥.٨%) وبلغ عدد من أجابوا إلى حد ما (١٣١) مفردة بنسبة (٢٤.٨%) وبلغ عدد من أجابوا بلا (١٥٥) مفردة يمثلون نسبة (٢٩.٤%) . كما أظهرت نتائج الجدول السابق أن عبارة " شعور العامل بعدم جدوى وأهمية العمل الذي يقوم به " جاءت في الترتيب الأول بمتوسط مرجح بلغ (٢.٧٧١) وبوزن مرجح بلغ (٠.٩٢٤) . وجاء في الترتيب الثاني عبارة " عدم التزام العامل بأداء دوره في المصنع " بمتوسط مرجح بلغ (٢.٥٨٣) وبوزن مرجح (٠.٨٧٥) . أما الترتيب الثالث فكان للعبارة " عدم ملائمة مهارات العامل مع متطلبات العمل " بمتوسط مرجح (٢.٨٤) وبوزن مرجح (٠.٨٦١) . وجاء في الترتيب الرابع عبارة " عدم الاطلاع على معارف جديدة لأداء العمل بكفاءة وفعالية "

وذلك بمتوسط مرجح بلغ (٢.٢٠٨) وبوزن مرجح (٠.٧٣٦) وبعد ذلك يأتي في الترتيب الخامس عبارة " مواعيد العمل لا تتناسب مع العمال " بمتوسط مرجح (١.٧٥) وبوزن نسبي (٠.٥٨٣) . وجاء في الترتيب السادس عبارة " سوء معاملة رؤساء العمل " بمتوسط مرجح بلغ (١.٥٦٣) وبوزن مرجح بلغ (٠.٥٢٨) . أما الترتيب السابع فقد جاءت عبارة " عدم وجود تدريب للعمال بالمصنع " و " تعسف بعض الرؤساء " بمتوسط مرجح (١.٥٦٣) وبوزن مرجح (٠.٥٢١) . وفي الترتيب الثامن جاءت عبارة " إهمال شكاوى العمال الخاصة بالعمل " وذلك بمتوسط مرجح (١.٢٥) وبوزن مرجح (٠.٤١٧) . وجاء في الترتيب التاسع عبارة " كثرة غياب العمل بسبب الأمراض " بمتوسط مرجح (١.١٨٨) وبوزن مرجح بلغ (٠.٣٩٦) . وجاء في الترتيب العاشر عبارة " عدم شعور العامل بالرضا " بمتوسط مرجح (١.١٠٤) وبوزن مرجح بلغ (٠.٣٦٨) .

واتفقت نتائج الدراسة مع دراسة شركة المقاولون العرب عثمان أحمد عثمان ٢٠٠٣، ودراسة حسام محمد السيد سليم ٢٠١٣، دراسة سحر أيوب السيد ٢٠٠٥، إيهاب ماهر عبد الجليل ٢٠٠٧، دراسة جان ، فرانسوا ، جوليا ٢٠٠٨، دراسة مارجريت ريدينج Margaret Reding ٢٠١٠، دراسة إليزابيث استينسلي Elizabeth stincelli ٢٠١٢، دراسة علاء صلاح فوزي كيلاني ٢٠١٥ حيث يؤدي سوء التوافق المهني الي عدم قدرة الفرد على التلائم مع بيئته المهنية مما يجعله يشعر بالضيق والتوتر وعدم الرضا عن نفسه وعن عمله والذي يرجع عوامل في البيئة المادية والبيئة الإجتماعية وكذلك عن عوامل شخصية ترجع إلى العامل نفسه مثل عدم ملائمة مهارات العامل مع متطلبات العمل أو عوامل بيئية في ظروف العمل وفي علاقة العامل بعمله وبنظام المؤسسة وبزملائه وبرؤسائه وبزملائه .

النتائج الخاصة بالتساؤل الفرعي الرابع ومؤداه : ما المشكلات الاجتماعية لعمال المحاجر ؟

جدول رقم (٦)

يوضح المشكلات الاجتماعية لعمال المحاجر

ن = ٤٨

م	العبرة	نعم	إلى حد ما	لا	مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	الوزن المرجح	الترتيب
١	سوء العلاقة بالزملاء وكثرة الخلافات معهم	٣٤	٨	٦	٦٨	١,٤١٧	٠,٤٧٢	٥
٢	التفكك الأسري نتيجة غيابه فترة طويلة عن المنزل	١٢	١٨	١٨	١٠٢	٢,١٢٥	٠,٧٠٨	٣
٣	وجود أصدقاء السوء	١٢	١٢	٢٤	١٠٨	٢,٢٥	٠,٧٥	٢
٤	عدم إعطاء العامل فرصة للتعبير عن نفسه	١٠	١٢	٢٦	١١٢	٢,٣٣٣	٠,٧٧٨	١
٥	عدم شعور العامل بالأمن والاستقرار	٤٤	٤	٠	٥٢	١,٠٨٣	٠,٣٦١	١٠
٦	عدم تقدير العامل من قبل الرؤساء	٤١	٢	٥	٦٠	١,٢٥	٠,٤١٧	٧
٧	عدم وجود رعاية اجتماعية للعمال	٤٠	٦	٢	٥٨	١,٢٠٨	٠,٤٠٣	٨
٨	لا يوجد برامج تروحية للعمال	٤٤	٣	١	٥٣	١,١٠٤	٠,٣٦٨	٩
٩	سوء العلاقات ما بين العامل والرؤساء	٣١	١٠	٨	٧٥	١,٥٦٣	٠,٥٢١	٤
١٠	عدم الاحتفال بالمناسبات المختلفة	٣٦	١٠	٢	٦٢	١,٢٩٢	٠,٤٣١	٦
١١	عدم وجود نقابة	٤٨	٠	٠	٤٨	١	٠,٣٣٣	١٢
١٢	تفضيل الرؤساء لبعض العمال على حساب البعض الآخر	٤٥	٣	٠	٥١	١,٠٦٣	٠,٣٥٤	١١
١٣	عدم وجود عدالة لتقييم الاداء	٣٧	٨	٣	٦٢	١,٢٩٢	٠,٤٣١	٦
	المجموع	٤٣٤	٩٦	٩٥	٩١١		٦,٣٢٧	
	المتوسط الحسابي	٣٣,٤	٧,٤	٧,٣	٧٠,١		٠,٤٩	
	النسبة (%)	٨١,٣	١٧,٩	١٧,٨				
	القوة النسبية							٤٩ %

يتضح من الجدول السابق والخاص بالبعد الرابع (المشكلات الاجتماعية لعمال المحاجر) ان استجابات عينة الدراسة جاءت بمستوى منخفض حيث بلغ المجموع الوزني (٩١١) بمتوسط بلغ (٧٠.١) وبوزن مرجح (٦.٣٢٧) وكذلك بقوة نسبية بلغت ٤٩ % . وبلغ عدد من أجابوا بنعم على عبارات هذا البعد (٤٣٤) مفردة يمثلون نسبة (٨١.٣%) وبلغ عدد من أجابوا إلى حد ما (٩٦) مفردة بنسبة (١٧.٩%) وبلغ عدد من أجابوا بلا (٩٥) مفردة يمثلون نسبة (١٧.٨%) . كما أظهرت نتائج الجدول السابق أن عبارة " عدم إعطاء العامل فرصة للتعبير عن نفسه " جاءت في الترتيب الأول بمتوسط مرجح بلغ (٢.٣٣٣) وبوزن مرجح بلغ (٠.٧٧٨) . وجاء في الترتيب الثاني عبارة " وجود أصدقاء السوء " بمتوسط مرجح بلغ (٢.٢٥) وبوزن مرجح (٠.٧٥) . أما الترتيب الثالث فكان للعبارة " التفكك الأسري نتيجة غيابه فترة طويلة عن المنزل " بمتوسط مرجح (٢.١٢٥) وبوزن مرجح

(٠.٧٠٨) . وجاء في الترتيب الرابع عبارة " سوء العلاقات ما بين العامل والرؤساء " وذلك بمتوسط مرجح بلغ (١.٥٦٣) وبوزن مرجح (٠.٥٢١) . وبعد ذلك يأتي في الترتيب الخامس عبارة " سوء العلاقة بالزملاء وكثرة الخلافات معهم " بمتوسط مرجح (١,٤١٧) وبوزن نسبي (٠.٤٧٢) . وجاء في الترتيب السادس عبارة " عدم الاحتفال بالمناسبات المختلفة " و " عدم وجود عدالة لتقييم الاداء " بمتوسط مرجح بلغ (١.٢٩٢) وبوزن مرجح بلغ (٠.٤٣١) . أما الترتيب السابع فقد جاءت عبارة " عدم تقدير العامل من قبل الرؤساء " بمتوسط مرجح (١.٢٥) وبوزن مرجح (٠.٤١٧) . وفي الترتيب الثامن جاءت عبارة " عدم وجود رعاية اجتماعية للعمال " وذلك بمتوسط مرجح (١.٢٠٨) وبوزن مرجح (٠.٤٠٣) . وجاء في الترتيب التاسع عبارة " لا يوجد برامج ترويحوية للعمال " بمتوسط مرجح (١.١٠٤) وبوزن مرجح بلغ (٠.٣٦٨) . وفي الترتيب العاشر جاءت عبارة " عدم شعور العامل بالأمن والاستقرار " وذلك بمتوسط مرجح (١.٠٨٣) وبوزن مرجح (٠.٣٦١) . وفي الترتيب الحادي عشر جاءت عبارة " تفضيل الرؤساء لبعض العمال على حساب البعض الآخر " وذلك بمتوسط مرجح (١.٠٦٣) وبوزن مرجح (٠.٣٥٤) . وفي الترتيب الثاني عشر والآخر جاءت عبارة " عدم وجود نقابة " وذلك بمتوسط مرجح (١) وبوزن مرجح (٠.٣٣٣) .

واتفقت نتائج الدراسة مع دراسة شركة المقاولون العرب عثمان أحمد عثمان ٢٠٠٣، ودراسة حسام محمد السيد سليم ٢٠١٣، دراسة لو لين يا Luo lin ya ٢٠٠٨، دراسة سحر أيوب السيد ٢٠٠٥، دراسة لي شيويه Li xue ٢٠٠٨، دراسة جان ، فرانسوا ، جوليا ٢٠٠٨، دراسة محمد منير محمد محمد ٢٠٠٠، دراسة عبير نيازي وحيد ٢٠٠٦، دراسة كارين أودي هينغل Karen Oude Hengel ٢٠١٢،

حيث يجب العمل مع العامل لأشباع احتياجاته ومساعدته على حل مشكلاته وتهيئة البرامج والخدمات التي تنمي شخصيته وترفع من مستوى ادائه لدوره في المصنع حيث ان عدم وجود رعاية اجتماعية للعمال تؤثر في قدرة العامل على تأدية واجباته و تكون هذه المشكلات صحية او نفسية او مهنية أو أسرية أو سوء علاقات الامر الذي يتطلب توفر الأجهزة التي تقوم بتوفير وتنسيق الخدمات الإجتماعية العمالية سواء داخل بيئة المصنع او خارجها .

النتائج الخاصة بالتساؤل الفرعي الخامس ومؤداه : ما المشكلات الاقتصادية لعمال المحاجر ؟

جدول رقم (٧)

يوضح المشكلات الاقتصادية لعمال المحاجر

ن = ٤٨

م	العبرة	نعم	إلى حد ما	لا	مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	الوزن المرجح	الترتيب
١	قلة دخل العامل	٤٥	٣	٠	٥١	١.٠٦٣	٠.٣٥٤	٩
٢	عدم وجود تعويضات في حالة الإصابة	٤١	٧	٠	٥٥	١.١٤٦	٠.٣٨٢	٧
٣	عدم وجود مكافآت أو ساعات إضافية للعامل	٣٨	٨	٢	٦٠	١.٢٥	٠.٤١٧	٣
٤	لا يوجد برامج للتأمين في حالة العجز	٤٢	٤	٢	٥٦	١.١٦٧	٠.٣٨٩	٦
٥	عدم توفر وسائل مواصلات	٤٥	٣	٠	٥١	١.٠٦٣	٠.٣٥٤	٩
٦	عدم ملائمة الدخل لاحتياجات الأسرة	٤١	٧	٠	٥٥	١.١٤٦	٠.٣٨٢	٧
٧	ارتفاع تكاليف العلاج	٤١	٥	٢	٥٧	١.١٨٨	٠.٣٩٦	٥
٨	عدم وجود قروض في حالة الإصابة أو العجز	٣٦	١٠	٢	٦٢	١.٢٩٢	٠.٤٣١	٢
٩	الاستدانة من الآخرين	٢١	١٢	١٥	٩٠	١.٨٧٥	٠.٦٢٥	١
١٠	لا يوجد زيادة دورية في المرتبات	٣٩	٧	٢	٥٩	١.٢٢٩	٠.٤٠٩	٤
١١	لا يوجد معاش ضمان اجتماعي في حالة الخروج من سوق العمل	٤٣	٥	٠	٥٣	١.١٠٤	٠.٣٦٨	٨
	المجموع	٤٣٢	٧١	٢٥	٦٤٩		٤.٥٠٧	
	المتوسط الحسابي	٣٩.٣	٦.٤	٢.٣	٥٩		٠.٣٧	
	النسبة (%)	٨١.٨	١٣.٤	٤.٨				
	القوة النسبية							٣٧ %

يتضح من الجدول السابق والخاص بالبعد الأول (المشكلات الاقتصادية لعمال المحاجر) ان استجابات عينة الدراسة جاءت بمستوى منخفض حيث بلغ المجموع الوزني (٦٤٩) بمتوسط بلغ (٥٩) وبوزن مرجح (٤.٥٠٧) وكذلك بقوة نسبية بلغت ٣٧ % . وبلغ عدد من أجابوا بنعم على عبارات هذا البعد (٤٣٢) مفردة يمثلون نسبة (٨١.٨%) وبلغ عدد من أجابوا إلى حد ما (٧١) مفردة بنسبة (١٣.٤%) وبلغ عدد من أجابوا بلا (٢٥) مفردة يمثلون نسبة (٤.٨%) . كما أظهرت نتائج الجدول السابق أن عبارة " الاستدانة من الآخرين " جاءت في الترتيب الأول بمتوسط مرجح بلغ (١.٨٧٥) وبوزن مرجح بلغ (٠.٦٢٥) . وجاء في الترتيب الثاني عبارة " عدم وجود قروض في حالة الإصابة أو العجز " بمتوسط مرجح بلغ (١.٢٩٢) وبوزن مرجح (٠.٤٣١) . أما الترتيب الثالث فكان للعبارة " عدم وجود مكافآت أو ساعات إضافية للعامل " بمتوسط مرجح (١.٢٥) وبوزن مرجح (٠.٤١٧) . وجاء في الترتيب الرابع عبارة " لا يوجد زيادة دورية في المرتبات " وذلك بمتوسط مرجح بلغ (١.٢٢٩) وبوزن مرجح (٠.٤٠٩) . وبعد ذلك يأتي في الترتيب الخامس عبارة " ارتفاع تكاليف العلاج " بمتوسط مرجح (١.١٨٨) وبوزن نسبي (٠.٣٩٦) .

وجاء في الترتيب السادس عبارة " لا يوجد برامج للتأمين في حالة العجز " بمتوسط مرجح بلغ (١.١٦٧) وبوزن مرجح بلغ (٠.٣٨٩) . أما الترتيب السابع فقد جاءت عبارة " عدم وجود تعويضات في حالة الإصابة " و " عدم ملائمة الدخل لاحتياجات الأسرة " بمتوسط مرجح (١.١٤٦) وبوزن مرجح (٠.٣٨٢) . وفي الترتيب الثامن جاءت عبارة " لا يوجد معاش ضمان اجتماعي في حالة الخروج من سوق العمل " وذلك بمتوسط مرجح (١.١٠٤) وبوزن مرجح (٠.٣٦٨) . وجاء في الترتيب التاسع عبارة " قلة دخل العامل " و " عدم توفر وسائل مواصلات " بمتوسط مرجح (١.٠٦٣) وبوزن مرجح بلغ (٠.٣٥٤) .

واتفقت نتائج الدراسة مع دراسة شركة المقاولون العرب عثمان أحمد عثمان ٢٠٠٣، دراسة سحر أيوب السيد ٢٠٠٥، دراسة جودي شو Judy Xu ٢٠٠٦، دراسة عبير نيازي وحيد ٢٠٠٦، حيث ان الأجر يعد من أهم الحوافز المادية وكلما كان كبيراً كان له دور كبير في إشباع أكبر قدر من الحاجات مما يعطي رضا وظيفياً أكبر بالإضافة الى شعور العامل بالعدالة في وجود مكافآت أو ساعات إضافية للعامل فضلاً عن وجود التأمينات الإجتماعية تدفع للعامل جزءاً أو كل تكاليف علاج الأمراض المهنية أو الإصابة أثناء العمل .

النتائج الخاصة بالتساؤل الفرعي السادس ومؤداه : مامقترحات الخدمات التي تقدم لمواجهة مشكلات عمال المحاجر ؟

جدول رقم (٨)

يوضح أولاً : مقترحات الخدمات الخاصة بنسق العامل

ن = ٤٨

م	العبارة	نعم	إلى حد ما	لا	مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	الوزن المرجح	الترتيب
١	احتاج إلى وجود برامج للتأمين الصحي	٤٨	٠	٠	١٤٤	٣	١	١
٢	يجب أن توجد أدوية في حالة الإصابة	٤٨	٠	٠	١٤٤	٣	١	١
٣	احتاج إلى تدريب كافي للقيام بالعمل	٣٨	٥	٥	١٢٩	٢.٦٨٨	٠.٨٩٦	٤
٤	احتاج إلى وجود تعويضات في حالة الإصابة	٤٣	٢	٣	١٣٦	٢.٨٣٣	٠.٩٤٤	٣
٥	تحسين الأجر يساعدني على إشباع احتياجات أسرتي	٤٨	٠	٠	١٤٤	٣	١	١
٦	احتاج إلى زيادة المرتبات لمواجهة تكاليف العلاج	٤٥	٣	٠	١٤١	٢.٩٣٨	٠.٩٧٩	٢
٧	احتاج إلى وجود برامج تروحية	٤٥	٣	٠	١٤١	٢.٩٣٨	٠.٩٧٩	٢
٨	احتاج في عملي إلى وضع ضوابط وآليات لتقييم الأداء	٤٣	٢	٣	١٣٦	٢.٨٣٣	٠.٩٤٤	٣
٩	يجب الاهتمام بالشكاوي التي تقدم	٤٥	٣	٠	١٤١	٢.٩٣٨	٠.٩٧٩	٢
١٠	يجب استخدام المساواة بين العمال وبعضهم البعض في جميع النواحي خاصة المالية	٤٨	٠	٠	١٤٤	٣	١	١
	المجموع	٤٥١	١٨	١١	١٤٠٠		٩.٧٢١	
	المتوسط الحسابي	٤٥.١	١.٨	١.١	١٤٠		٠.٩٧	
	النسبة (%)	٩٤	٣.٧	٢.٣				

يتضح من الجدول السابق والخاص (مقترحات الخدمات الخاصة بنسق العامل) ان استجابات عينة الدراسة جاءت بمستوى مرتفع حيث بلغ المجموع الوزني (١٤٠٠) بمتوسط بلغ (١٤٠) وبوزن مرجح (٩.٧٢١) وكذلك بقوة نسبية بلغت ٩٧ % . وبلغ عدد من أجابوا بنعم على عبارات هذا البعد (٤٥١) مفردة يمثلون نسبة (٩٤%) وبلغ عدد من أجابوا إلى حد ما (١٨) مفردة بنسبة (٣.٧%) وبلغ عدد من أجابوا بلا (١١) مفردة يمثلون نسبة (٢.٣%) . كما أظهرت نتائج الجدول السابق أن عبارات " احتاج إلى وجود برامج للتأمين الصحي " و " يجب أن توجد أدوية في حالة الإصابة " و " تحسين الأجر يساعدني على إشباع احتياجات أسرتي " و " يجب استخدام المساواة بين العمال وبعضهم البعض في جميع النواحي خاصة المالية " جاءت في الترتيب الأول بمتوسط مرجح بلغ (٣) وبوزن مرجح بلغ (١) . وجاء في الترتيب الثاني عبارات " احتاج إلى زيادة المرتبات لمواجهة تكاليف العلاج " و " احتاج إلى وجود برامج ترويحوية " و " يجب الاهتمام بالشكاوي التي تقدم " بمتوسط مرجح بلغ (٢.٩٣٨) وبوزن مرجح (٠.٩٧٩) . أما الترتيب الثالث فكان للعبارة " احتاج إلى وجود تعويضات في حالة الإصابة " و " احتاج في عملي إلى وضع ضوابط وآليات لتقييم الأداء " بمتوسط مرجح (٢.٨٣٣) وبوزن مرجح (٠.٩٤٤) . وجاء في الترتيب الرابع والأخير عبارة " احتاج إلى تدريب كافي للقيام بالعمل " وذلك بمتوسط مرجح بلغ (٢.٦٨٨) وبوزن مرجح (٠.٨٩٦) .

واتفقت نتائج الدراسة مع دراسة حسن مصطفى حسن ٢٠٠٨، دراسة ستيفن فيرجر Stephen Firger ٢٠١٣، دراسة محمود السيد ابراهيم ٢٠٠٧، دراسة السيد السيد عبد العزيز عطية ٢٠٠٩ ، أحمد عزمي زكي ٢٠٠٥، دراسة مدحت محمد أبو النصر ٢٠٠١، دراسة أحمد فاروق محمد صالح ٢٠٠٥ ، رجاء عبد الكريم أحمد فراج ٢٠٠٣ .

من حيث الاحتياجات الصحية والاجتماعية واحتياجات الامن الصناعي والسلامة المهنية والعمل على التوافق المهني للعامل في بيئة العمل حيث يحتاج العامل الى وجود برامج للتأمين الصحي و تأمين بيئة العمل .

جدول رقم (٩)

يوضح ثانياً : مقترحات الخدمات الخاصة بنسق المصنع

ن = ٤٨

م	العبرة	نعم	إلى حد ما	لا	مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	الوزن المرجح	الترتيب
١	يجب توفير الآلات التي تتميز بالأمان	٤٣	٢	٣	١٣٦	٢.٨٣٣	٠.٩٤٤	٢
٢	احتاج إلى مشرف أمن صناعي بالمصنع	٢٤	١٨	٦	١١٤	٢.٣٧٥	٠.٧٩٢	٤
٣	احتاج إلى توفير إضاءة جيدة عند العمل	٣٥	٨	٥	١٢٦	٢.٦٢٥	٠.٨٧٥	٣
٤	احتاج إلى التخلص من المواد الضارة	٤٣	٢	٣	١٣٦	٢.٨٣٣	٠.٩٤٤	٢
٥	يجب توفير الوعي بالسلامة المهنية	٤٣	٢	٣	١٣٦	٢.٨٣٣	٠.٩٤٤	٢
٦	لا بد من وجود وسائل إسعاف بالمصنع	٤٨	٠	٠	١٤٤	٣	١	١
٧	يجب على صاحب المصنع عدم إهمال شكاوى العمال	٤٢	٤	٢	١٣٦	٢.٨٣٣	٠.٩٤٤	٢
٨	احتاج إلى وجود أخصائي اجتماعي بالمصنع	٣٥	٨	٥	١٢٦	٢.٦٢٥	٠.٨٧٥	٣
٩	احتاج ان يوجد بالمصنع فحص دوري للكشف المبكر على الأمراض المهنية	٤٨	٠	٠	١٤٤	٣	١	١
١٠	تنظيم لأوقات الراحة في المصنع خلال فترة العمل	٤٨	٠	٠	١٤٤	٣	١	١
	المجموع	٤٠٩	٤٤	٢٧	١٣٤٢		٩.٣١٨	
	المتوسط الحسابي	٤٠.٩	٤.٤	٢.٧	١٣٤.٢		٠.٩٣	
	النسبة (%)	٨٥.٢	٩.٢	٥.٦				
	القوة النسبية							٩٣ %

يتضح من الجدول السابق والخاص (مقترحات الخدمات الخاصة بنسق المؤسسة) ان استجابات عينة الدراسة جاءت بمستوى مرتفع حيث بلغ المجموع الوزني (١٣٤٢) بمتوسط بلغ (١٣٤.٢) وبوزن مرجح (٩.٣١٨) وكذلك بقوة نسبية بلغت ٩٣ % . وبلغ عدد من أجابوا بنعم على عبارات هذا البعد (٤٠٩) مفردة يمثلون نسبة (٨٥.٢%) وبلغ عدد من أجابوا إلى حد ما (٤٤) مفردة بنسبة (٩.٢%) وبلغ عدد من أجابوا بلا (٢٧) مفردة يمثلون نسبة (٥.٦%) . كما أظهرت نتائج الجدول السابق أن عبارات " احتاج إلى وجود برامج للتأمين الصحي " و " احتاج ان يوجد بالمصنع فحص دوري للكشف المبكر على الأمراض المهنية " و " تنظيم لأوقات الراحة في المصنع خلال فترة العمل " جاءت في الترتيب الأول بمتوسط مرجح بلغ (٣) وبوزن مرجح بلغ (١) . وجاء في الترتيب الثاني عبارات " يجب توفير الآلات التي تتميز بالأمان " و " احتاج إلى التخلص من المواد الضارة " و " يجب توفير الوعي بالسلامة المهنية " و " يجب على صاحب المصنع عدم إهمال شكاوى العمال " بمتوسط مرجح بلغ (٢.٨٣٣) وبوزن مرجح (٠.٩٤٤) . أما الترتيب الثالث فكان للعبرة " احتاج إلى توفير إضاءة جيدة عند العمل " و " احتاج إلى وجود أخصائي اجتماعي بالمصنع " بمتوسط مرجح (٢.٦٢٥) وبوزن مرجح

(٠.٨٧٥) . وجاء في الترتيب الرابع والأخير عبارة " احتاج إلى مشرف أمن صناعي بالمصنع " وذلك بمتوسط مرجح بلغ (٢.٣٧٥) وبوزن مرجح (٠.٧٩٢) .

واتفقت نتائج الدراسة مع دراسة محمود السيد ابراهيم ٢٠٠٧، دراسة السيد السيد عبد العزيز عطية ٢٠٠٩ ، أحمد عزمي زكي ٢٠٠٥، دراسة طارق رضوان محمد ٢٠٠٨، رجاء عبد الكريم أحمد فراج ٢٠٠٣، دراسة ليلى عبد المنعم السيد أبو عوف ١٩٩٤

من حيث ان المصنع كنسق إجتماعي يتكون من أنساق فرعية مع وجود توازن بين أجزاء النسق حيث أن تفاعل العمال يمكن أن يعوق أو يساعد الإنتاج ولا بد رعاية العمال من الأضرار الصحية وأخطار العمل والآلات لمنع وتقليل من حوادث العمل وأمراض المهنة وتقديم وسائل الوقاية والإسعاف والعلاج مع توفير ظروف عمل مناسبة مع ذلك لتأمين بيئة العمل والعامل .

جدول رقم (١٠)

ثالثاً : مقترحات الخدمات الخاصة بنسق المجتمع

ن = ٤٨

م	العبارة	نعم	إلى حد ما	لا	مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	الوزن المرجح	الترتيب
١	يجب أن يكون هناك دور للنقابات العمالية	٤٢	٦	٠	١٣٨	٢.٨٧٥	٠.٩٥٨	١
٢	يجب أن يكون هناك مؤسسات لتدريب العمال	٤٢	٦	٠	١٣٨	٢.٨٧٥	٠.٩٥٨	١
٣	يجب أن يكون هناك تعاون بين مؤسسات المجتمع لتقديم الرعاية	٣٥	٨	٥	١٢٦	٢.٦٢٥	٠.٨٧٥	٣
٤	لا بد من وجود تشريعات جديدة للعمال	٤٢	٤	٢	١٣٦	٢.٨٣٣	٠.٩٤٤	٢
٥	تزويد العاملين في مجال الرعاية الاجتماعية بقوانين العمل	٣٥	٨	٥	١٢٦	٢.٦٢٥	٠.٨٧٥	٣
٦	التعاون بين قيادات المجتمع على مواجهة مشكلات العمال	٤٢	٤	٢	١٣٦	٢.٨٣٣	٠.٩٤٤	٢
٧	وعي أفراد المجتمع باحتياجات العمال	٤٢	٦	٠	١٣٨	٢.٨٧٥	٠.٩٥٨	١
٨	تفهم المجتمع بمشكلات الأمن الصناعي والسلامة المهنية	٣٥	٨	٥	١٢٦	٢.٦٢٥	٠.٨٧٥	٣
٩	استخدام الوسائل الحديثة في التخلص من المواد الضارة أثناء العمليات الصناعية	٤٢	٤	٢	١٣٦	٢.٨٣٣	٠.٩٤٤	٢
١٠	العمل على تعديل التأمينات الاجتماعية المقدمة للعمال	٤٢	٦	٠	١٣٨	٢.٨٧٥	٠.٩٥٨	١
	المجموع	٣٩٩	٦٠	٢١	١٣٣٨		٩.٢٨٩	
	المتوسط الحسابي	٣٩.٩	٦	٢.١	١٣٣.٨		٠.٩٣	
	النسبة (%)	٨٣.١	١٢.٥	٤.٤				
	القوة النسبية							٩٣ %

يتضح من الجدول السابق والخاص (مقترحات الخدمات الخاصة بنسق المجتمع) ان استجابات عينة الدراسة جاءت بمستوى مرتفع حيث بلغ المجموع الوزني (١٣٣٨) بمتوسط بلغ (١٣٣.٨) وبوزن

مرجح (٩.٢٨٩) وكذلك بقوة نسبية بلغت ٩٣ % . وبلغ عدد من أجابوا بنعم على عبارات هذا البعد (٣٩٩) مفردة يمثلون نسبة (٨٣.١%) وبلغ عدد من أجابوا إلى حد ما (٦٠) مفردة بنسبة (١٢.٥%) وبلغ عدد من أجابوا بلا (٢١) مفردة يمثلون نسبة (٤.٤%) . كما أظهرت نتائج الجدول السابق أن عبارات " يجب أن يكون هناك دور للنقابات العمالية " و " يجب أن يكون هناك مؤسسات لتدريب العمال " و " وعي أفراد المجتمع باحتياجات العمل " و " العمل على تعديل التأمينات الاجتماعية المقدمة للعمال " جاءت في الترتيب الأول بمتوسط مرجح بلغ (٢.٨٧٥) وبوزن مرجح بلغ (٠.٩٥٨) . وجاء في الترتيب الثاني عبارات " لا بد من وجود تشريعات جديدة للعمال " و " التعاون بين قيادات المجتمع على مواجهة مشكلات العمال " و " استخدام الوسائل الحديثة في التخلص من المواد الضارة أثناء العمليات الصناعية " بمتوسط مرجح بلغ (٢.٨٣٣) وبوزن مرجح (٠.٩٤٤) .

أما الترتيب الثالث فكان للعبارة " يجب أن يكون هناك تعاون بين مؤسسات المجتمع لتقديم الرعاية " و " تزويد العاملين في مجال الرعاية الاجتماعية بقوانين العمل " و " تفهم المجتمع بمشكلات الأمن الصناعي والسلامة المهنية " بمتوسط مرجح (٢.٦٢٥) وبوزن مرجح (٠.٨٧٥) .

واتفقت نتائج الدراسة مع دراسة عبير نيازي وحيد ٢٠٠٦، دراسة محمود السيد ابراهيم ٢٠٠٧، دراسة السيد السيد عبد العزيز عطية ٢٠٠٩، دراسة سوزانة منسي توفيق ٢٠١١، دراسة سوزانة منسي توفيق ٢٠١١، رجاء عبد الكريم أحمد فراج ٢٠١٣، أحمد عزمي زكي ٢٠٠٥، دراسة ياماساكي لزومي Yamasaki Lzumi ٢٠١٢، رجاء عبد الكريم أحمد فراج ٢٠٠٣، من حيث ان التغييرات التي طرأت على المجتمعات ادت الى عدم فاعلية الاستفادة من الخدمات مع اهمية التاكيد على ان يكون هناك دورا فعال للنقابات في مواجهة المشكلات بالاضافة الى التعاون بين قيادات المجتمع على مواجهة مشكلات العمال .

ثامناً : الإطار التصوري المقترح من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية والتعامل مع

المشكلات الاجتماعية لعمال المحاجر

تحقيقاً للهدف الاستراتيجي للدراسة الراهنة وبناءً على الإطار النظري للدراسة ونتائج الميدانية توصلت الباحثة إلى الإطار التصوري المقترح للمشكلات الاجتماعية لعمال المحاجر والتعامل معها من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية .

أهداف الإطار :

يستهدف الإطار تحديد المشكلات الاجتماعية لعمال المحاجر والتعامل معها من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية .

أنساق التعامل في الممارسة العامة :

١-نسق محدث التغيير Change Agent System :الأخصائي الاجتماعي الممارس العام هو نسق محدث التغيير هو الذي يتعامل مع الأنساق الأخرى لتحديد المشكلات الاجتماعية لعمال المحاجر .

٢-نسق العملاء Client System: يتحول الناس إلى جزء من نسق العملاء عندما يطلبون الخدمة من الأخصائيين الاجتماعيين أو عندما يتوقعون أنهم سوف يستفيدون من هذه الخدمة ونسق العملاء هنا مجموعة العمال .

٣-نسق الهدف Target system: وهو الناس أو الأجهزة أو المؤسسات المراد التأثير فيهن أو تغييرهم من أجل التعامل مع المشكلات الاجتماعية لعمال المحاجر

٤- نسق العمل Action system: نسق العمل هو الجهاز الذي يعمل من خلاله الأخصائي الاجتماعي كممارس عام و كذلك من يتعاون معهم الأخصائي الاجتماعي داخل المؤسسة (المصنع).

أدوار الأخصائي الاجتماعي كممارس عام في المشكلات الاجتماعية لعمال المحاجر والتعامل معها من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية

١-دور الممارس العام كمقدم للتسهيلات : وفي هذه الدراسة يقوم الممارس العام بما يلي :

- توضيح مصادر الخدمات المتاحة في المجتمع التي يمكن أن تستفيد منها العمال من قبل المراكز الصحية والتأمين الصحي والاجتماعي.

- توضيح إجراءات الحصول على الخدمات من المؤسسات ومساعدة عمال المحاجر للحصول على خدمات هذه المؤسسات.

استثارة مؤسسات المجتمع لتقديم خدماتها للعمال على اعتبار انهم هم اساس التنمية .

٢-دور الممارس العام كتربوي : وفي هذه الدراسة يقوم الممارس العام بما يلي :

- مساعدة العمال على اكتساب مهارات التكيف والتوافق مع مشكلاتهم.
- تزويد العامل بالمعارف والمعلومات عن اسباب المشكلات وبصفة خاصة الامن والسلامة المهنية .

- تزويد العمال بالمعلومات والمعارف حول أضرار عدم الالتزام بقواعد الامن الصناعي
- العمل علي تنظيم الندوات والمحاضرات لتوعية العمال بقواعد الامن والسلامه المهنيه
- ٣- دور الممارس كمعالج : وفي هذه الدراسه يقوم الممارس العام بما يلي :
 - مساعدة العمال على حل المشكلات والخلافات التي تنشأ بينه و بين زملائه ورؤساءه .
 - مساعدة العامل التخلص من مشاعره السلبيه وأيضاً سلوكه السلوكيات الخاطئة في العمل.
- ٤- دور الممارس العام كوسيط : وفي هذه الدراسه يقوم الممارس العام بما يلي :
 - التعبير عن وجهة نظر العمال وتوضيح حاجاتهم ومشكلاتهم .
 - التأثير علي المسؤولين ومتخذي القرار في المجتمع وفي المؤسسات التي تقدم الخدمات ليكونوا أكثر استجابة لاحتياجات العمال .
 - حل المشكلات أو الصعوبات التي توجد بين نسق العميل (العامل) وأي أنساق أخرى أو تنظيمات أخرى.
 - إيجاد الروابط بين العمال ومصادر الخدمات في المجتمع كذلك الأجهزة والمؤسسات التي تقدمها.
- ٥- دور الممارس العام كمكن: وفي مجال هذه الدراسه يقوم الممارس العام بما يلي :
 - مساعدة العامل على التخلص من مشاعره السلبيه التي تنتج من عدم قدرته على تغيير واقعه ومواجهه مشكلاته
 - مساعدة العمال على فهم دوافعه واكتشاف قدراته وإمكانياته وكيفية استغلالها لصالحه.
- ٦- دور الممارس العام كمنسق: وفي هذه الدراسه يقوم الممارس العام بما يلي :
 - تحقيق أقصى درجة من التعاون اصحاب العمل و العمال .
 - التنسيق بين الجهود الأهلية والحكومية في المجتمع لضمان أكبر فاعلية ممكنة للجهود المبذولة لمواجهة مشكلات العمال .
- ٧- دور الأخصائي الاجتماعي كمخطط : وفي هذه الدراسه يقوم الممارس العام بما يلي
 - تحديد احتياجات العمال ومشكلاتهم وترتيبها حسب أهميتها.
 - حصر وتحديد الموارد والإمكانيات والمؤسسات الموجودة سواء كانت بشرية أو مالية أو مادية لاستخدامها في مواجهة مشكلات العمال وهذا الدور يتطلب مهارات في التخطيط وتحديد الأولويات وجمع المعلومات وتحليلها ووضع الخطط والبرامج ومهارات تحديد الاحتياجات .
- ٨- دور الأخصائي الاجتماعي كمطالب: وفي هذه الدراسه يقوم الممارس العام بما يلي

- إثارة الرأي العام مشكلات العمال بصفة عامة والعمال الذين يعملون في ظروف صعبة بصفة خاصة .

- إجراء تغييرات وتعديلات على سياسات المنظمات والجمعيات المهتمة بالعمال.

- استئارة المجتمع وقيادته لإنشاء مؤسسات جديدة أو تقديم خدمات وبرامج التي يحتاج إليها العمال.

٩- دور الأخصائي الاجتماعي كباحث : وفي هذه الدراسة يقوم الممارس العام بما يلي

- القيام بإجراء البحوث والدراسات التي تتعلق بالاحتياجات والاستفادة منها في وضع الخطط والبرامج والخدمات التي تشبع تلك الاحتياجات .

- تقييم مستوى الخدمات القائمة في المجتمع وتحليل البيانات والإحصاءات الخاصة بالاحتياجات واستخلاص المؤشرات التي تفيد في وضع خطط لمواجهة المشكلات وفي هذا الدور يستخدم الأخصائي مهارات تحليلية تتعلق بجمع البيانات وتحليلها ومهارات التقدير والتقييم والمتابعة والتسجيل .

الاستراتيجيات المستخدمة في التصور المقترح للمشكلات الاجتماعية لعمال المحاجر والتعامل معها من

منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية

١- استراتيجيات الإقناع والتوضيح : ويتطلب تنفيذ هذه الاستراتيجية التكتيكات التالية :

- إتاحة الفرصة للمناقشات الواسعة بغرض عرض مشكلاتهم

- الاستماع الجيد لما يبديه العمال من آراء حول مواجهة مشكلاتهم

- جمع أكبر عدد ممكن من المعلومات حول ثقافة المجتمع في التعامل معها.

٢- استراتيجية التعبير الحر عن المشاعر والأفكار والحاجات: ويتطلب تنفيذ هذه الاستراتيجية التكتيكات التالية:

- استئارة العامل للتعبير عن مشاعره حول الضغوط المجتمعية التي تتسبب في مشكلاتهم

- مناقشة الأفكار الغير منطقية حول مشكلات التوافق المهني

٣- استراتيجية إعادة البناء المعرفي : ويتطلب تنفيذ هذه الاستراتيجية التكتيكات التالية

- مساعدة العامل على اكتساب التعامل الصحيح مع قواعد الامن الصناعي والتوافق المهني .

- مساعدة العامل على التمييز بين القواعد الصحيحة والخاطئة للامن الصناعي.

- استخدام التفكير العقلاني لتجنب الأضرار والسلامة الجسدية والنفسية للعامل والمحافظة

على حياته مستقبلاً

٤ - استراتيجية التدخل مع البيئة وتشمل : ويتطلب تنفيذ هذه الاستراتيجيات التكتيكات التالية

- استخدام موارد المؤسسة والمجتمع لمواجهة مشكلات العمال .
- حث وتوجيه المسؤولين في المؤسسة على التغيير سواء في السياسات والإجراءات في تقديم الخدمات وتقديم خدمات جديدة للرعاية الاجتماعية للعامل .

مهارات الممارس العام في التعامل مع المشكلات الاجتماعية لعمال المحاجر:

١-مهارات الممارسة على المستوى الأصغر:

عند العمل مع العمال أو أفراد أسرته فإن الأخصائي الاجتماعي يستخدم مهارات الاتصال ومهارات تكوين العلاقات الاجتماعية ومهارات التعاطف ومهارات إجراء المقابلات ثم مهارات بناء خطة التدخل المهني كمهارة التقدير وجمع المعلومات.

٢-مهارات الممارسة على المستوى الأوسط :

عندما يعمل الممارس العام مع جماعات العمال ويصمم برامج لمواجهة المشكلات فهو في حاجة أيضا إلي مهارات الاتصال وإجراء المقابلات ومهارة المناقشة الجماعية ومهارة تحقيق وظيفة المؤسسة .

٣- - مهارات الممارسة على المستوى الأكبر:

عندما يعمل الأخصائي الاجتماعي مع مجتمع المنظمة وعندما يعمل مع عدد كبير من الناس أو الجماعات المجتمعية فإن الممارس العام هنا في حاجة إلي مهارات تنظيم المشاركة الجماهيرية ومهارة اكتشاف القيادات ومهارة تنظيم الاجتماعات والندوات ومهارة المطالبة ومهارة الوساطة ومهارة تقديم المشورة.

عوامل نجاح الإطار التصوري المقترح لمواجهة المشكلات

١-إيمان القيادات المجتمعية والأجهزة المشاركة في برامج الرعاية المقدمه للعمال والعمل على التعاون فيما بينهم والعمل كفريق متعاون .

٢-اعداد البحوث والدراسات في مجال الرعاية الاجتماعية للعمال بهدف الارتقاء بمستوى

الخدمة

٣-تقديم الاحصاءات التي تلقى الضوء علي اثر الامن الصناعي على الانتاج بصفة عامة والعامل بصفة خاصة

٤-نشر الوعي بأهمية الخدمات الاجتماعية و ضرورتها .

٥-التوعية بالامن الصناعي والمشاركة في تطبيقه .

٦--التخطيط العلمي السليم لبرامج الرعاية الاجتماعية للعمال .

- ٧-- الاعتماد على مشاركة العامل في توفير الخدمات التي يحتاجها ومشاركته في التخطيط للبرامج والأنشطة وفي تنفيذها .
- ٨-- تفهم الأخصائي الاجتماعي لدوره وأهمية العمل على مواجهة مشكلات العمال وأدوار الآخرين المشتركين معهم .
- ٩-- تعاون المؤسسات الأهلية فيما بينهم من ناحية وتعاونها مع المؤسسات الحكومية على المستوى المحلي من ناحية أخرى في تدعيم الخدمات المقدمة للعامل .
- ١٠- إيجاد قنوات اتصال بين القيادات المحلية ومستوى المجتمع المحلي والمستويات الأعلى في المجال السياسي والتشريعي لتوفير الخدمات التي تواجه مشكلات العمال .

المراجع

- (١) نظيمة أحمد سرحان : الخدمة الاجتماعية في المجال العمالي ومجال حماية البيئة ، المركز الريادي جامعة حلوان ٢٠٠١ ص ١٥ .
- (٢) المركز الديموجرافي بالقاهرة : البطالة في مصر المسببات والتحديات ، أوراق ديموجرافية مصر رقم ٢ ، ٢٠٠٣ ، ص ١ .
- (٣) نفس المرجع السابق ، ص ٢٣ .
- (٤) السيد عليوة : تنمية مهارات مسئولو شئون العاملين ، التوثيق العلمي ، مركز القرار للاستشارات ص ١١٣ .
- (٥) نظيمة أحمد سرحان : مرجع سبق ذكره ، ص ١٣٥ .
- (٦) مكتب العمل الدولي : لمحة عن وضع السلامة والصحة المهنية في المنطقة العربية ٢٠٠٧ .
- (٧) عبد الرحمن العيسوي : سيكولوجية العمل والعمال ، موسوعة كتب علم النفس الحديث ، لبنان ، دار الرتب الجامعية ، ص ١٢ .
- (8) Lisa J. Wuebker: **SAFETY LOCUS OF CONTROL AS A PREDICTOR OF INDUSTRIAL ACCIDENTS AND INJURIES** , JOURNAL OF BUSINESS AND PSYCHOLOGY Volume 1, No. 1, Fall 1986 .p.p19-20 .
- (٩) مؤسسة التمويل الدولية IFC : معايير الأداء المعنية بالاستدامة البيئية والاجتماعية ٢٠١٢ ص ٥
- (١٠) محمد نجيب توفيق حسن : الخدمة الاجتماعية العمالية ، القاهرة ، مكتبة الأنجلو مصرية ١٩٨٦ ص ٢٩٤ .
- (١١) أحمد لطفي إبراهيم ونس : دليل وحدة السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ، جامعة دمياط ، كلية الزراعة ، وحدة السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ص ٧ .
- (12) Lisa J. Wuebker: **op.cit** .p21.
- (١٣) أحمد زكي بدوي : الخدمة الاجتماعية في مجال العمل ، الاسكندرية ، دار الجامعات المصرية ص ١١٥ .
- (١٤) نفس المرجع السابق ، ص ٥٥ .
- (١٥) نظيمة أحمد سرحان : مرجع سبق ذكره ، ص ١٢٤ : ١٢٥ .
- (١٦) عبد المحي محمود حسن صالح : الخدمة الاجتماعية ومجالات الممارسة المهنية ، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ٢٠٠٠ ص ١٧٥ .
- (١٧) نظيمة أحمد سرحان : مرجع سبق ذكره ، ص ١٣ .
- (١٨) عبد المحي محمود حسن صالح : الخدمة الاجتماعية ومجالات الممارسة المهنية ، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ٢٠٠٠ ص ١٧٦ : ١٧٩ .
- (١٩) نفس المرجع السابق ، ص ١٩١ .
- (٢٠) ابراهيم حسن حنبل : الخدمة الاجتماعية العمالية ، القاهرة ، مكتبة عين شمس ٢٠١٠ ص ٨٧ .
- (٢١) نفس المرجع السابق ، ص ٨٩ : ٩٠ .

(22) Vidic, Natasa S.: **Developing methods to solve the workforce assignment problem considering worker heterogeneity and learning and forgetting** , Ph.D.University of Pittsburgh ,United States – Pennsylvania 2008 .

(٢٣) فاروق محمد العادلي : الرعاية الاجتماعية العمالية ومشكلاتها في الوطن العربي ، جامعة قطر ، حولية كلية الإنسانيات والعلوم الاجتماعية ، العدد الرابع ١٩٨١ ، ص ص ٤٨ : ٥٠ .

(٢٤) محمد سيد فهمي : **الخدمة الاجتماعية العمالية** ، الإسكندرية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ٢٠٠٨ ص ١٧٢ .

(25) Bina Fernandez and Marina de Regt : **Migrant Domestic Workers in the Middle East The Home and the World** , MACMILLAN® in the UnitedStates— a division of St. Martin’s Press LLC, 175 Fifth Avenue, NewYork, NY 10010 First published in 2014 by PALGRAVE.p6 .

(٢٦) أحمد شفيق السكري : **قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية** ، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ٢٠٠٠ ، ص ٥١٠ .

(٢٧) عبدالخالق فاروق : **البطالة بين الحلول الجزئية والمخاطر المحتملة** ، القاهرة ، مركز المحروسة للنشر والخدمات الصحفية والمعلومات ، المعادي ٢٠٠٤ ص ٥٢ .

(28) Thoene, Ulf V : **Social protection and labour law : regulatory approaches to the informal employment sector in Latin America** , University of Warwick (United Kingdom) , England , 2013 .

(29) Wayne Lewchuk, Marlea Clarke and Alice de Wolff : **Precarious Employment and the Internal Responsibility System: Some Canadian Experiences** ,D. Walters et al. (eds.), Workplace Health and Safety© Palgrave Macmillan, a division of Macmillan Publishers Limited 2009pp109-110 .

(٣٠) المقاولون العرب : **التحليل العلمي للمسح الاجتماعي الشامل للتعرف على المشكلات التي تواجه العاملين بالشركة** ، ورقة عمل للمؤتمر العلمي السادس عشر أوراق العمل جامعة حلوان كلية الخدمة الاجتماعية ٢٠٠٣ ص ص ٢٨٥ : ٣٤٣

(٣١) حسام محمد السيد سليم : **المشكلات المترتبة على استخدام المواد البترولية الملوثة للبيئة في ورش صناعة الأثاث وبرنامج مقترح من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية لمواجهتها** ، رسالة ماجستير – جامعة حلوان – كلية الخدمة الاجتماعية ٢٠١٣ .

(32)Luo, Lin Ya : **On the Status Quo and Problems of Medical Insurance of Chinese Migrant Farm Workers** , M.A , Renmin University of China ,People's Republic of China 2008 .

(٣٣) سحر أيوب السيد : **دور الخدمة الاجتماعية في تنشيط اللجان النقابية للتخفيف من المشكلات الاجتماعية لعمال الصناعة** ، رسالة ماجستير – جامعة الفيوم كلية الخدمة الاجتماعية ٢٠٠٥ .

(٣٤) إيهاب ماهر عبد الجليل : **دور النقابات العمالية في المشاركة في تنمية البيئة بمصر** ، رسالة ماجستير – جامعة عين شمس – معهد الدراسات والبحوث البيئية ٢٠٠٧ .

- (35) Li, Xue : **Study on Old-age Insurance Problems of Chinese Peasant Workers** ,M.A. Renmin University of China ,People's Republic of China 2008 .
- (36) Jean-Francois, Julia : **Medicaid managed behavioral health care and clinical social workers' perceptions of their role and mission, client problem definition and professional domain** , Ph.D. Columbia University, United States -- New York 2008 .
- (37) Juster, Robert-Paul : **A clinical allostatic load index detects stress-related problems in older adults & workers** , M.Sc. , McGill University , Canada 2010 .
- (38) Xu, Judy : **Labor market responses to the onset of disabilities or health problems for older workers : A longitudinal study of race difference** , Ph.D. The Johns Hopkins University , United States – Maryland 2006 .
- (٣٩) محمد منير محمد محمد: دراسة بعض المشكلات والقضايا العمالية التي تنشأ في ظل تطبيق نظام الخصخصة في قطاع الأعمال العام المصري ، رسالة ماجستير - جامعة الإسكندرية - كلية التجارة ٢٠٠٠ .
- (٤٠) أحمد مرسى محمد أحمد : برنامج تأهيل للوقاية من إصابات أسفل الظهر وفق متطلبات العمل المهني لعمال مصنع اسمنت أسبوط ، رسالة ماجستير - جامعة اسبوط - كلية التربية الرياضية ٢٠٠٤ .
- (٤١) حسن مصطفى حسن : تقدير حاجات الرعاية الاجتماعية لعمال البناء ، المؤتمر العلمي الدولي الحادي والعشرون جامعة حلوان ، كلية الخدمة الاجتماعية ٢٠٠٨ .
- (42) Morooka, Junya : **The rhetoric of the foreign worker problem in contemporary Japan**, Ph.D. University of Pittsburgh, United States – Pennsylvania 2006 .
- (٤٣) عبير نيازي وحيد : مشكلات العاملين المترتبة على الخصخصة وتصور مقترح من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية لمواجهتها ، رسالة ماجستير - جامعة حلوان - كلية الخدمة الاجتماعية ٢٠٠٦ .
- (44) Stephen R. Finger : **Testing the effects of self-regulation on industrial Accidents** , J Regul Econ (2013) pp115-118 .
- (٤٥) محمود السيد إبراهيم أحمد : الوعي الاجتماعي لدى عمال الصناعة في ظل الخصخصة ، دراسة ميدانية مقارنة - رسالة ماجستير - جامعة طنطا - كلية الآداب ٢٠٠٧ .
- (46) J H A M Verbeek : **Non-auditory effects of noise in industry , Secondary analysis of a national survey** , Coronel Laboratory for Occupational and Environmental Health, Faculty of Medicine, University of Amsterdam, AMC,

Meibergdreef 15, 1105 AZ Amsterdam, The Netherlands Int Arch Occup Environ Health (1986) 58:333-335 .

- (٤٧) السيد السيد عبد العزيز عطية : دور الخدمة الاجتماعية في ظل برامج التغيير الهيكلي والإصلاح الاقتصادي لقطاع الأعمال العام في مصر ، رسالة ماجستير – جامعة الإسكندرية – كلية الآداب ٢٠٠٩
- (٤٨) سوزانة منسي توفيق تادرس : دراسة تحليلية لسياسة الرعاية الاجتماعية للعمال في مصر في الفترة من (١٩٨٠ – ٢٠٠٨) ، رسالة دكتوراه ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة الفيوم ٢٠١١
- (٤٩) سحر فتحي مبروك : المدخل الوقائي لتعديل اتجاه المعرضين لخطر تعاطي المخدرات من منظور الممارسة العامة ، المؤتمر العلمي الحادي والعشرون جامعة حلوان – كلية الخدمة الاجتماعية ٢٠٠٨ .
- (٥٠) رئاسة مجلس الوزراء -صندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي : التعاطي والإدمان بين العمال دراسة لعينة من شباب الحرفيين لمدينة القاهرة ، الطبعة الأولى – القاهرة ٢٠٠٢ .
- (٥١) رجاء عبد الكريم أحمد فراج : اسهامات الخدمة الاجتماعية في التخفيف من حدة إضرابات عمال الشركات الصناعية المؤتمر العلمي السادس والعشرون الجزء الرابع جامعة حلوان كلية الخدمة الاجتماعية ٢٠١٣ .
- (٥٢) إبراهيم أبو بكر محمد ابساط : بعض الضغوط المهنية وعلاقتها بنوعية الحياة لدى العمال بالجماهيرية الليبية لدى ثلاث بينات مهنية رسالة دكتوراه – جامعة الإسكندرية – كلية الآداب ٢٠١١ .
- (٥٣) أحمد عزمي زكي: دور النقابات العمالية في تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين رسالة ماجستير – جامعة قناة السويس – كلية التجارة بالإسماعيلية ٢٠٠٥ .

(54) Karen M. Oude Hengel : Factors associated with the ability and willingness to continue working until the age of 65 in construction workers , Int Arch Occup Environ Health (2012) 85:783–790 .

(٥٥) طارق رضوان محمد : أثر الدور الأخلاقي والمسئولية الاجتماعية على الفاعلية التنظيمية لمنظمات الأعمال المصرية - رسالة دكتوراه – جامعة طنطا – كلية التجارة ٢٠٠٨ .

(56)Yamasaki, Izumi : **The Effect of Education on Earnings and Employment in the Informal Sector in South Africa** , Ph.D. Columbia University ,United States - New York 2012 .

(٥٧) نوري محمد أحمد شقلا : رأس المال الاجتماعي بين عمال الصناعة وانعكاسه على التنمية المستدامة ، دراسة أمبريقية بمدينة طرابلس بليبيا رسالة دكتوراه ، جامعة الإسكندرية - كلية الآداب ٢٠٠٨ .

(58)Redling, Margaret : **Influence of feedback, resources and interaction with superiors on work self-efficacy levels and employee engagement in informal learning activities in the workplace** , M.A. ,University of Southern California , United States – California 2010 .

(59) Stincelli, Elizabeth : **A Grounded Theory Exploration of Informal Leadership Qualities as Perceived by Employees and Managers in Small**

Organizations ,D.M.IST .University of Phoenix , United States – Arizona 2012

- (٦٠) ماهر عبد الرازق سكران : العلاقة بين ممارسة العلاج النفسي والاجتماعي في خدمة الفرد وتخفيف هذه المشكلات الاجتماعية لدى عمال الغزل والنسيج ، رسالة ماجستير ، جامعة حلوان ، كلية الخدمة الاجتماعية ١٩٩٢ .
- (٦١) رضا أحمد محمد عفيفي : تصور مقترح لبرنامج التدخل المهني من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لتنمية الرضا المهني لدى العمال المعاقين ، رسالة ماجستير ، جامعة حلوان . كلية الخدمة الاجتماعية ٢٠١١ .
- (٦٢) حسام محمد عبد الغني محمد الغلبان : دراسة وصفية مقارنة لمشكلات الرضا الوظيفي بين العمالة الدائمة والمؤقتة وعلاقة ذلك بالأداء الاجتماعي لكل منهما مع وضع تصور مقترح من منظور خدمة الفرد لمواجهتها رسالة ماجستير ، جامعة حلوان ، كلية الخدمة الاجتماعية ٢٠٠٤ .
- (٦٣) ليلي عبد المنعم السيد أبو عوف : معوقات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية مع الحالات الفردية في المجال العمالي ، رسالة ماجستير ، جامعة حلوان ، كلية الخدمة الاجتماعية ١٩٩٤ .
- (٦٤) مدحت محمد أبو النصر : الممارسة المهنية لطريقة تنظيم المجتمع في المجال العمالي ، المؤتمر العلمي الرابع عشر المجلد الثاني ، جامعة حلوان ، كلية الخدمة الاجتماعية ٢٠٠١ ص ٣ : ٥٢ .
- (٦٥) أحمد فاروق محمد صالح : الخدمة الاجتماعية العمالية وحق عمال الصناعة في الرعاية في إطار سياسات الإصلاح الاجتماعي ، مجلة دراسات الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية – العدد التاسع عشر – الجزء الأول جامعة حلوان ، كلية الخدمة الاجتماعية ٢٠٠٥ .
- (٦٦) رجاء عبد الكريم أحمد فراج : تقويم برامج الرعاية الاجتماعية العمالية في ضوء التحولات الاقتصادية للشركات الصناعية ، رسالة ماجستير – جامعة أسيوط – كلية الخدمة الاجتماعية ٢٠٠٣ .
- (٦٧) علاء صلاح فوزي كيلاني : استخدام جماعات المهام العمالية لمواجهة مشكلة سوء التوافق المهني ، رسالة دكتوراه – جامعة أسيوط كلية الخدمة الاجتماعية ٢٠١٥ .
- (٦٨) يحيى حسن درويش : معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية ، القاهرة الشركة المصرية العالمية للنشر – لونجمان ١٩٩٨ ص ١٥٤ .
- (٦٩) أحمد شفيق السكري : مرجع سبق ذكره ص ٤٩٨ .
- (٧٠) نظيمة أحمد سرحان : مرجع سبق ذكره ، ص ١٢٣ .
- (٧١) زكنية عبد القادر خليل وآخرون : الخدمة الاجتماعية في المجال العمالي وحماية البيئة ، السوق الريادي ، جامعة حلوان ٢٠١٥ .
- (٧٢) عبد المحي محمود حسن صالح : مرجع سبق ذكره ، ص ١٧٥ .
- (٧٣) محمد سيد فهمي : مرجع سبق ذكره ، ص ١٧٣ .
- (٧٤) أحمد شفيق السكري : مرجع سبق ذكره ، ص ٥١٠ .
- (٧٥) زكنية عبد القادر خليل وآخرون : مرجع سبق ذكره ، ص ٤١ : ٤٣ .
- (٧٦) نظيمة أحمد سرحان : مرجع سبق ذكره ، ص ١٣٢ : ١٣٣ .

(٧٧) محمد صادق اسماعيل : تخطيط التدريب ودوره في تحقيق أهداف المنظمات العامة والخاصة ، القاهرة ، المجموعة العربية للتدريب والنشر ٢٠١٤ ص ١٦١ .

(٧٨) أحمد زكي بدوي : مرجع سبق ذكره ، ص ٦٧ .

(٧٩) نظيمة أحمد سرحان : مرجع سبق ذكره ، ص ١٣٦ .

(٨٠) عبد الرحمن العيسوي : مرجع سبق ذكره ، ص ٥٤ .

(81) Yu. V. Puzanov : SELF-SIMILAR RISK CHARACTERISTICS OF INDUSTRIAL ACCIDENTS ,Atomic Energy, Vol. 75, No. 5, 1993 .

(٨٢) محمد صادق اسماعيل : مرجع سبق ذكره ، ص ١٦١ .

(٨٣) أحمد شفيق السكري : مرجع سبق ذكره ، ص ٥٦٦ .

(٨٤) مؤسسة التمويل الدولية IFC : مرجع سبق ذكره ، ص ١ .

(85) Anne Alexander : **Egyptian Workers Rediscoverthe Strike** , G. Gall (ed.), New Forms and Expressions of Conflict at Work© Palgrave Macmillan, a division of Macmillan Publishers Limited 2013p134-135

(86) Farag-Stubbs, Susie : An investigation of the relationship between perceived problem solving capabilities and job stress experienced by child and family social workers , Ph.D. Capella University , United States – Minnesota , 2010

(٨٧) أحمد زكي بدوي : مرجع سبق ذكره ، ص ٤٠-٤١ .

(٨٨) نفس المرجع السابق ، ص ٢٠٨ .

(٨٩) محمد نجيب توفيق حسن : مرجع سبق ذكره ، ص ٢٩٥ .

(٩٠) أحمد زكي بدوي : مرجع سبق ذكره ، ص ٢٠٥ .

(٩١) إبراهيم حلمي : النقابات العمالية وقضايا الوحدة الاستقلالية في التشريعات الدولية ، القاهرة ، الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ، معهد العلاقات العمالية ٢٠١٠ ، ص ١٠-١٧ .

(92) Anne Alexander : **Egyptian Workers Rediscoverthe Strike** , G. Gall (ed.), New Forms and Expressions of Conflict at Work© Palgrave Macmillan, a division of Macmillan Publishers Limited 2013p130-131

(93) Pamela Landon : Generalist and Advanced Generalist Practice, Encyclopaedia Of Social Work , Washington , N.A.S.W , 1995 , P 1101 .

(94) Talson : Generalist Practice , Boston , Ellyn and Bacon , 1998 .

(٩٥) نظيمة أحمد سرحان :الخدمة الاجتماعية المعاصرة ، القاهرة ، مجموعة النيل العربية ، ٢٠٠٦ ، ص ٧٣ .

(٩٦) جمال شحاتة حبيب : الممارسة العامة ، منظور حديث في الخدمة الاجتماعية ،الإسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث ، ٢٠٠٨ ، ص ص٢٧ : ٢٨

(97) Elizabeth march timberlake :the general method of social work practice ,London , boston ,allyn and bacon ,2002 , PP 22:24.

(98) Karen k.kirst – Ashman &GrftonH : understanding generalist Canada , third edition , 2002 , PP 12: 13 .

(99) Brenda dubis&karlamiley : social work an empowering profession, boston ,Allyn& Bacon,5th ,2005 , PP 66:67 .