

## **تقدير حاجات العاملين بالقطاع الخاص والتخطيط لاشباعها**

Estimating the needs of workers in the private  
sector and planning to satisfy them

تاريخ التسليم ٢٠٢١/١٢/١٠  
تاريخ الفحص ٢٠٢١/١٢/١٥  
تاريخ القبول ٢٠٢١/١٢/ ٢٢

إعداد

**أسماء عبد الساتر محمد سالم**



## تقدير حاجات العاملين بالقطاع الخاص والتخطيط لأشباعها

### اعداد وتنفيذ

### أسماء عبد الساتر محمد سالم

#### الملخص:

للإنسان منذ وجد حاجات في يومه وحاجات في غده وهو ذاتب للسعي في الحصول عليها وتختلف درجة مسعاه اليها ويتفاوت نصيبه منها وتتأثر حياته تبعا لذلك وهذه الحاجات اما مادية او معنوية، اساسية او كمالية، مباشرة او غير مباشرة، وللإنسان بفطرته العاقلة يفكر في امره ويقدر حاجاته ويدير وسيلة الحصول عليها في نطاق قدراته وخبراته والظروف المحيطة به.

ويعد التخطيط أحد الاتجاهات الهامة التي بدأت بشكل فطري مع ظهور الحياة البدائية للإنسان والعمل على اشباع احتياجاته وبالتالي ظهر تقدير الحاجات أحد العمليات التخطيطية وترتيب الحاجات حسب اهميتها وحسب حجم المتأثرين بها ودرجة تأثرهم الي غير ذلك من عوامل موضوعية حتى يتسنى اشباع تلك الحاجات في حدود ما هو متاح من موارد وامكانيات وهذا ما يطلق عليه عملية تقدير الحاجات.

**الكلمات المفتاحية:** تقدير الحاجات، القطاع الخاص، التخطيط.

## Estimating the needs of workers in the private sector and planning to satisfy them

### Abstract

Since man has needs in his day and needs in his tomorrow while he is melting to seek them, the degree to which he seeks them varies, and his share of them varies, and his life is affected accordingly. These needs are either material or moral, basic or luxury, direct or indirect. He manages the means of obtaining it within the scope of his abilities, experiences and the circumstances surrounding him. Planning is one of the important trends that began instinctively with the emergence of the primitive life of man and work to satisfy his needs. Thus, estimating needs appeared as one of the planning processes and arranging needs according to their importance and according to the size of those affected by them and the degree of their influence on other objective factors so that those needs can be satisfied within the limits of what is Available resources and capabilities, and this is called the needs assessment process.

**Keywords:** needs assessment, private sector, planning.

### أولاً: مدخل لمشكلة الدراسة:-

يعتبر موضوع التنمية من اهم المواضيع التي تلقي اهتمام الباحثين في مختلف التخصصات العلمية والذي اعتبرته المنظمات الدولية وعلى رأسها هيئة الامم المتحدة عام ١٩٨٦ حقاً مكرساً لذي الشعوب كغيره من الحقوق الاخرى مما جعل الكثير من الدول النامية تعمل جاهدة لتطوير ذاتها للحاق بالدول المتقدمة.

(غضبان، فؤاد، ٢٠٢٠، ص ٥١)

وتعد التنمية في مضمونها عملية اقتصادية واجتماعية وسياسية وثقافية وادارية وليست مجرد انجازات اقتصادية فقط، كما انها ضرورية لكل مجتمع انساني وذلك لتحقيق اهداف الناس والمجتمع وعلى رأسها تحقيق مستوي معيشة مناسب حيث أنها عملية شاملة تضرب جذورها في مختلف جوانب الحياة وتنتقل بالمجتمع الي مرحلة جديدة من التقدم وهي عنصر اساسي للاستقرار والتطور الانساني والاجتماعي

(أبو النصر، مدحت، ٢٠١٧، ص ١٧)

ويتطلب نجاح عملية التنمية وجود اعداد وفيرة من الكفاءات الادارية والتنظيمية وتوسيع الجهاز الحكومي واعادة تنظيمية وتدعيمه بهذه الكفاءات لمقابلة احتياجات عملية التنمية، وادخال افكار جديدة في داخل بعض المنظمات والمؤسسات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية والبيئية التي تعمل على اشباع الحاجات الاساسية والثانوية.

(كافي، مصطفى، ٢٠٢٠، ص ١٧)

وتهدف التنمية الي زيادة قدرة المجتمع على الاستجابة للحاجات الاساسية والحاجات المتزايدة لافراد بالصورة التي تكفل زيادة درجات اشباع تلك الحاجات عن طريق الترشيح المستمر لاستغلال الموارد الاقتصادية المتاحة.

(عبد الغني، عماد، ٢٠١٧، ص ١٦)

وعلى هذا الاساس تم التركيز على اهمية اشباع الحاجات الاساسية بوصفها عنصراً اساسياً في استراتيجيات التنمية، اذ كرس استراتيجيات وخطط التنمية جهودها في اشباع الحاجات الاساسية لافراد المجتمع، والواقع ان اي استراتيجية للتنمية ينبغي ان تقوم على توفير مستويات محددة لعدد من المتطلبات الاساسية بوصفها عنصراً اساسياً في النسق المتكامل لاستراتيجية التنمية وخططها.

(الجابري، علي، ٢٠١٢، ص ٣١)

وللقطاع الخاص دور في دعم النمو الاقتصادي وتحقيق التنمية واشباع حاجات المواطنين، فمعظم الدول اصبح تعول على القطاع الخاص في ان يصبح المورد الرئيسي لتوفير فرص العمل على كافة المستويات وما يخلفه ذلك من مساهمته في التنمية للمجتمع ورفع مستوي المعيشة للمواطنين واشباع حاجاتهم الاساسية، من هنا اصبح للقطاع الخاص دور فاعل في المشاركة في عملية التنمية بجانب الحكومة

والمجتمع المدني، ويجب ان نؤكد علي ان التنمية الاقتصادية والاجتماعية لا يمكن تحقيقها فقط من خلال نظام السوق بل أيضاً بوجود حكومة فاعلية تدعم وتطور القطاع الخاص وتعمل علي استمراريته في قيادة عملية التنمية.

(محمود، صلاح الدين، ٢٠٠٦، ص ٩٠،٨)

وهذا ما اكدته دراسة (سعيد علي ٢٠١٨) التي هدفت إلي توضيح مساهمة القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية في مصر، وبيان الأهمية النسبية لمساهمة القطاع الخاص في الناتج المحلي الاجمالي، بالإضافة لمساهمة القطاع الخاص في الأنشطة الاقتصادية، ومدي اهتمامها بالقطاعات الإنتاجية كالصناعة والزراعة والقطاعات الخدمية، وكذلك مساهمة القطاع الخاص في علاج العديد من المشكلات التي يتعرض لها الاقتصاد المصري ومن ضمنها مشكلة البطالة والتضخم، توصلت نتائج الدراسة إلي أن القطاع الخاص يساهم في الناتج المحلي الاجمالي بنصيب أكبر مقارنة بمساهمة القطاع العام، وأن القطاع الخاص يساهم في الأنشطة الاقتصادية، حيث ركز علي بعض قطاعات الانتاج والخدمات المتمثلة في القطاعات الانتاجية كالزراعة والصناعة.

(حسانين، سعيد، ٢٠١٨)

وكذلك دراسة (علي مكيد، أحلام خليفة ٢٠١٨) التي استهدفت التعرف على واقع دور القطاع الخاص في الاقتصاد الجزائري

والتطرق إلى أهم المتطلبات الواجب توافرها لتنمية هذا القطاع للخروج من الاقتصاد الريعي وتحقيق التنوع الاقتصادي، من خلال تحليل بعض المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية ذات العلاقة بالقطاع الخاص، تبين أن مساهمته في الناتج المحلي الإجمالي خارج قطاع المحروقات قد سجلت ارتفاعاً نسبياً في السنوات الأخيرة، في الأخير أوصت الدراسة بضرورة الأخذ بجملته من الإجراءات لتوفير شروط تنمية حقيقية لهذا القطاع، وذلك لرفع مساهمته في تنمية الاقتصاد الوطني والارتقاء به إلى مستوى الدول التي حققت تنميتها عن طريق الاستثمار الخاص.

(مكيد، خليفة، ٢٠١٨)

من هنا ينبغي ترقية القطاع الخاص وتحسين قدرته على الابتكار والتطور والنمو وكذلك زيادة قدرته على التوسع في التوظيف، من اجل دفع عملية النمو والقدرة على اشباع حاجات العاملين لديه.

(هاشم، حنان، ٢٠٢٠، ص ١٨)

وهذا ما اوضحته دراسة (عبدالجليل الحميري، أحمد أبوسن ٢٠٠٧) التي استهدفت إكساب القطاع الصناعي الخاص في اليمن القدرة علي تجاوز التحديات، الداخلية والخارجية، وتمكينه من الإسهام الفاعل في منظومة الاقتصاد العالمي، وتأتي أهمية هذه الدراسة من أنها تتناول موضوع تحديد حاجات التدريب الذي يعد الركن الأساس في عملية التدريب والتنمية البشرية في القطاع

الصناعي الخاص، وقد توصل الباحث إلي العديد من النتائج منها أن معظم برامج التدريب التي تنفذ في القطاع الصناعي الخاص نمطية وخاصة البرامج المخصصة لرؤساء الأقسام والعمال الماهرة وغير الماهرة دون مراجعة وتطوير مضمونها، وأن القطاع الصناعي الخاص في اليمن لا يهتم بتحديد احتياجات التدريب المستقبلية لرفع مستوى الجودة والتوسع في الإنتاج بالقدر الذي يؤهله لمواجهة تحديات العولمة.

(الجميري، أبوسن، ٢٠٠٧)

وايضا دراسة (Sulaiman & al. 2017) التي وصفت الأهمية المدركة للكفاءات الإرشادية الزراعية الأساسية بين العاملين في مجال الإرشاد في شبه جزيرة ماليزيا، وتقييم العجز الناتج في الكفاءات. تم استخدام نموذج تقدير الحاجات لبوريش لتحقيق أهداف الدراسة، أظهرت نتائج الدراسة أن أي تدخل يهدف إلى تطوير قدرات العاملين في مجال الإرشاد في شبه جزيرة ماليزيا ينبغي أن يعطي أولوية لعناصر الكفاءات الأساسية هذه وفقاً للعجز المحدد في هذه الدراسة.

(Umar, and other, 2017)

هذا وتتنوع حاجات عمال القطاع الخاص وفقاً لتنوع رغباتهم ومتطلباتهم في الحياة، فالحاجات الاجتماعية لها الطابع الذي يميزها عن الحاجات الاقتصادية، والنفسية، والصحية، والتدريبية كما تختلف طبقاً لدرجة إشباع تلك الاحتياجات والمتطلبات، حيث

تتحدد درجة الاحتياجات طبقاً لدرجة النقص في إشباعها، حيث تحتاج لمزيد من الاهتمام من أجل إشباعها، بالإضافة إلي أن دراسة وتقدير الاحتياجات الغير مشبعة للعمال من أهم العمليات المرتبطة بتحقيق الرعاية الاجتماعية، حيث يقوم التخطيط لخدمات الرعاية الاجتماعية علي التعرف علي احتياجات العمال في القطاع الخاص، ونجاح عملية التخطيط لابد من تقدير حاجات هذه الفئة من العمال، وأهم الحاجات الاجتماعية وإمكانية استمرار الموارد التي يمكن أن تشبعها، ولا يتم ذلك إلا من خلال الفهم الواعي لتلك الحاجات وتقويم الخدمات التي تقدم لمقابلة هذه الاحتياجات لاختيار أنسب الخدمات وأفضلها.

(رشوان، نورا، ٢٠١٨، ص ١٩٨، ١٩٩)

وهذا ما اكدته دراسة (رجب السراج وآخرون ٢٠١٠) التي استهدفت التعرف على واقع تحديد الاحتياجات التدريبية في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة من وجهة نظر المدراء التنفيذيين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وأبرزت النتائج أن هناك معوقات لعملية تحديد الاحتياجات التدريبية، أهمها: عدم وجود موارد مالية كافية تدعم عملية تحديد الاحتياجات التدريبية، وعدم وجود خطط واضحة لتحديد الاحتياجات التدريبية.

(السراج، بدير، التلباني، ٢٠١٢)

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (أنعام الرحيل، يونس الشوابكة ٢٠١٧) التي هدفت

إلى معرفة واقع برامج تدريب العاملين في المكتبات العامة الأردنية، وتقدير احتياجاتهم التدريبية، كما تهدف إلى الكشف عن أثر متغيرات الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة، التخصص، والمستوي الوظيفي في تقدير العاملين لواقع البرامج التدريبية، واحتياجاتهم التدريبية، وقد أشارت النتائج إلى أن تقدير المستجيبين لواقع البرامج التدريبية كان متوسطاً.

(الرحيل، الشوابكة، ٢٠١٢)

وكذلك تناولت دراسة نجوان ادريس (٢٠١٠) تحديد الحاجات الاجتماعية والاقتصادية والصحية للعاملين بالمشروع الاستثماري لتنمية جنوب الوادي بتوشكي وترتيب أولويات تلك الحاجات، اوضحت النتائج ان أولويات حاجات العاملين بالمشروع جاءت بالترتيب التالي الحاجات الاجتماعية تليها الحاجات الاقتصادية ثم الحاجات الصحية.

(أدریس، نجوان، ٢٠١٠)

في حين اهتمت دراسة عرفة عثمان (٢٠١٠) بتحديد حاجات عمال مناجم الحديد والصلب بالوحدات البحرية من حاجات (صحية، اجتماعية، تدريبية) من وجهة نظر العمال والمسؤولين وترتيب تلك الحاجات حسب أولوياتها من وجهة نظر كل من العمال والمسؤولين، اوضحت النتائج ان أولويات حاجات العاملين جاءت بالترتيب التالي الحاجات الصحية تليها الحاجات الاجتماعية ثم الحاجات التدريبية.

(عثمان، عرفة، ٢٠١٠)

وتقاس حضارة المجتمعات في العصر الحديث بمدى ما توفره من إشباع للحاجات الإنسانية إلى أقصى حد، وإيماناً من المجتمع المصري المعاصر بهذا الاتجاه فإنه يعمل على إشباع حاجات مواطنيه من خلال تحقيق ألوان الرعاية الاجتماعية المختلفة والتي تتضمن الأنشطة والبرامج والخدمات والسياسات والتدخلات المهنية خاصة التي يقوم بها الاخصائيون الاجتماعيون وذلك في إطار دور الدولة ومشاركة أفرادها، ونجد أن مهنة الخدمة الاجتماعية نشأت مرتبطة بالحاجات الإنسانية فهي تهدف عبر تطورها التاريخي حتى الآن إلى إشباع تلك الحاجات على مستوى الفرد والجماعة والمجتمع، وتعمل أيضاً على تحسين الأداء الاجتماعي للفرد وتطوير وتحسين السياسات الاجتماعية والخدمات الاجتماعية من خلال منظمات المجتمع المختلفة، ويمثل التخطيط الاجتماعي طريقة الخدمة الاجتماعية وأداتها العلمية الفعالة في تقدير الحاجات وتحديد أولوياتها وتخطيط برامج وخدمات الرعاية الاجتماعية في جميع المجالات وعلى جميع المستويات، لإشباع الحاجات على أحسن وجه ممكن، ولتحديد الخدمات الاجتماعية كمطلب أساسي لإشباع الحاجات فلا بد من تقدير تلك الحاجات وتحديد أولويتها في ضوء التعرف على من هو المستفيد، وما هي احتياجاته ومشكلاته، وما مستوي



الخدمة المطلوبة، ويمثل المجال العمالي إحدى مجالات الرعاية الاجتماعية وفي نفس الوقت إحدى مجالات الخدمة الاجتماعية، في إطار تقديم خدمات الرعاية الاجتماعية العمالية، والتي تهدف إلى تحقيق أكبر قدر ممكن من الإشباع الاجتماعي والنفسي للعمال فضلاً عن تهيئة ظروف عمل ملائمة لرفع مستوى أداء العمل كماً وكيفاً، وتعتبر مصر من الدول الرائدة في الاهتمام بالرعاية الاجتماعية العمالية حيث تری وجوب فرضها بمقتضى احكام قانونية تلزم بها تقديم خدمات الرعاية الصحية والتغذية والإسكان ومكافحة الأمية والتأمينات الاجتماعية وتوفير أسباب الحماية وعلاج المشكلات للعامل واسرته والاهتمام بالتثقيف والتدريب وتنمية شخصية العامل لمشاركة في اتخاذ القرارات، وأن تكون تلك الخدمات قابلة للتوسيع والتطوير ومرتبطة بفلسفة الدولة وجزء لا يتجزأ من الخطة الشاملة للدولة، لذلك جاءت تشريعات العمل ملزمة علي المنظمات وأصحاب الأعمال للقيام بها.

(عويس، منى، ٢٠٠٠، ص ٩٥)

وهذا يتفق مع ما اكدته دراسة (جلیلة الغافرية، عبدالرحمن عثمان ٢٠١٤) التي هدفت إلى رصد أوجه الرعاية الاجتماعية المقدمة للقوي العاملة الوطنية في القطاع الخاص بمنطقة الرسيل الصناعية، والتعرف علي احتياجاتهم الاجتماعية، ومدى كفاية خدمات الرعاية الاجتماعية المقدمة مع هذه الاحتياجات من وجهة نظر العمال، ووضع

تصور لدور الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية العاملين في القطاع الخاص بسلطنة عمان، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي في هذه الدراسة، وقد توصلت الدراسة للعديد من النتائج من أهمها: الحاجة لمراعاة اوضاع العمال الاجتماعية وارتباطاتهم الأسرية، والحاجة إلى توفير أدوات الوقاية كالفحازات والكمامات.

(الغافرية، عثمان، ٢٠١٤)

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (نورا رشوان ٢٠١٨) التي هدفت إلى تقدير حاجات الرعاية الاجتماعية لعمال محاجر الرخام كمدخل لتحقيق الحماية الاجتماعية لهم، كما تهدف إلى معرفة حاجات العمال الاجتماعية والاقتصادية والنفسية والصحية، وتحديد معوقات إشباع هذه الحاجات، وأوضحت نتائج الدراسة ضرورة التوعية بأهمية التقدير والاحترام المتبادل بين العمال، والعمل علي تقوية العلاقات والروابط الاجتماعية بينهم.

(رشوان، نورا، ٢٠١٨)

#### ثانياً: صياغة مشكلة الدراسة:

من خلال ما تم عرضه من تمهيد لمشكلة الدراسة والدراسات السابقة تتحدد مشكلة الدراسة في التساؤلات الآتية: -  
١- ما هي حاجات العاملين بالقطاع الخاص؟  
٢- ما هي اولويات حاجات العاملين بالقطاع الخاص؟  
٣- ما هي الصعوبات التي تحول دون مقابلة حاجات العاملين بالقطاع الخاص؟

٤- هل توجد فروق جوهريّة ذات دلالة معنوية بين بعض المتغيرات الديموجرافية للعاملين بالقطاع الخاص وتقديرهم لحاجاتهم المختلفة؟

#### ثالثاً: أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة فيما يلي: -

١- التأكيد على ضرورة الاهتمام بحقوق الانسان بصفة عامة وحقوق العاملين في القطاع الخاص بصفة خاصة وانعكاس ذلك على التنمية الاجتماعية والاقتصادية وتقديم المجتمع، واهتمام المجتمع المصري بفئة العمال في ضوء التشريعات والقوانين الخاصة بالعمل.

٢- الوصول الي بيانات ومعلومات في ضوء نتائج تقدير حاجات العاملين في القطاع الخاص تساهم في صناعة قرارات تخطيط برامج خدمات الرعاية العمالية وتحسين تلك الخدمات لاشباع حاجات العاملين بالنتيجة المرجوة.

٣- التعمق في إحدى العمليات الأساسية للتخطيط الاجتماعي وهي عملية تقدير الحاجات، ومحاولة الوصول الي نموذج مقترح لتقدير الحاجات يتناسب وطبيعة الدراسة.

#### رابعاً: أهداف الدراسة:

يتحدد الهدف الرئيسي للدراسة في "تقدير حاجات العاملين في القطاع الخاص والتخطيط لاشباعها".

وينبثق من هذا الهدف الرئيسي الأهداف الفرعية التالية:

١- الوصول الى نموذج مقترح لتقدير الاحتياجات في ضوء مشكلة الدراسة وبنائها النظري وتطبيقه وصولاً لنتائج تقدير احتياجات عمال القطاع الخاص الصناعي.

٢- التعرف على احتياجات عمال القطاع الخاص (الاجتماعية، الاقتصادية، النفسية، الصحية، الامنية) كعملية أساسية للتخطيط لاشباعها.

٣- تحديد أولويات احتياجات عمال القطاع الخاص.

٤- تحديد المعوقات التي تواجه اشباع حاجات العاملين في القطاع الخاص الصناعي.

٥- التوصل الي مجموعة من المقترحات لمواجهة حاجات العاملين في القطاع الخاص الصناعي.

#### خامساً: تساؤلات الدراسة:

تقوم الدراسة الحالية بالاجابة على مجموعة من التساؤلات وهي:

١- ما هي احتياجات عمال القطاع الخاص في وجهة نظرهم؟

ويتم الاجابة على هذا التساؤل من خلال الاجابة على التساؤلات الفرعية كما يلي: -

١- ما هي الحاجات الاجتماعية للعاملين بالقطاع الخاص الصناعي؟

٢- ما هي الحاجات الاقتصادية للعاملين بالقطاع الخاص الصناعي؟

٣- ما هي الحاجات النفسية للعاملين بالقطاع الخاص الصناعي؟

٤- ما هي الحاجات الصحية للعاملين بالقطاع الخاص الصناعي؟

٥- ما هي الحاجات الامنية للعاملين بالقطاع الخاص الصناعي؟

ب- ما هي أولويات احتياجات عمال القطاع الخاص الصناعي من وجهة نظر المسؤولين؟

ج- ما هي الصعوبات التي تحول دون مقابلة حاجات العاملين بالقطاع الخاص؟

د- ما هي المقترحات التي تساهم في مواجهة الصعوبات التي تحول دون مقابلة حاجات العاملين بالقطاع الخاص؟

هـ- كيف يتم التعرف على حاجات العاملين من وجهة نظر المسؤولين؟

و- هل الخدمات المقدمة للعاملين بالقطاع الخاص تفي بحاجاتهم من وجه نظر المسؤولين؟

ز- هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بين فئات خصائص عمال القطاع الخاص الصناعي (السن، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة) في درجة احتياجاتهم المختلفة (اجتماعية، اقتصادية، نفسية، صحية، أمنية)؟

#### سادساً: مفاهيم الدراسة:

١- مفهوم الحاجة: Need Concept

تعددت الاتجاهات التي تناولت مفهوم الحاجة وإختلفت باختلاف تخصصاتها وانتماءاتها العلمية إذ تعتبر الحاجة من المفاهيم الصعبة التي يصعب تحديدها، حيث تعرف الحاجة لغوياً بأنها (حاج) - حوجا: افتقر، ويقال: حاج إليه. (حوج): طلب الحاجة، ويقال خرج يتحوج: يطلب ما يحتاج

إليه من معيشته، و(الحائج): المفتقر، و(الحوج): الافتقار والسلامة.

(المعجم الوسيط، ١٩٨٠، ص ٢١١)

ويشير معجم العلوم الاجتماعية الي الحاجة بأنها لفظ يستخدم للاعراب بصفة عامة عما يفتقر اليه الكائن الحي للحفاظ على حياته كالحاجة الي الطعام والشراب، او لحمايتها وتجنب الخطر.

(مدكور، أبراهيم، ١٩٧٥، ص ٢٢٣)

عرفها ايضا قاموس الخدمة الاجتماعية بأنها المتطلبات البدنية والنفسية والاقتصادية والاجتماعية اللازمة للبقاء والرفاهية وتحقيق الذات.

(السكري، أحمد، ٢٠٠٠، ص ٢٣٥)

واشار اليها قاموس وبستر بأنها ضرورة او حالة من الافتقار بوجود نقص في شئ مرغوب فيه ومن ثم فهي حالة تتطلب الاشباع.

(Webster's Dictionary, 1981, p.391)

كما عرفت أيضاً بأنها الفرق بين الإنجازات الحالية والإنجازات المرجوة.

(Watkins, Maurya, 2012, p.20)

وبناءً على ما سبق يمكن تحديد تعريف الحاجة إجرائياً على أنها:

- حالة من التوتر او عدم الاشباع يشعر بها العامل نتيجة افتقاره لاحد المتطلبات البدنية او النفسية او الاقتصادية او الاجتماعية اللازمة للبقاء وتحقيق الذات،

تدفعه الي التصرف متجها نحو الهدف الذي  
يعتقد انه سوف يحقق له الاشباع.

٢- مفهوم تقدير الحاجات: Need  
Assessment

تبين الأدبيات المختلفة وجود  
تعريفات متعددة لتقدير الحاجات، فهناك من  
ينطلق من الأصل اللغوي لكلمة "التقدير"  
حيث يعرف لغويا بأنه (قدر) اي التفكير  
برؤية في امر محتمل، واصطلاحا بأنه عندما  
تكون البيانات غير وافية لتحديد قيمة متغير  
ما بدقة تجري محاولات لتقدير هذه القيمة،  
وهذا الاجراء يسمى عملية التقدير والقيمة  
الناجئة تسمى المقدار.

(بدوي، أحمد، ١٩٨٦، ص ٢٨٣)

يعرف معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية  
تقدير الحاجات بأنه التقييم المستمر الذي  
يقوم به الفنيون لعملائهم ومشكلاتهم  
ومواردهم القائمة والمعوقات التي تقف حائلا  
امام حل هذه المشكلات، والهدف من ذلك  
تسجيل هذه الحاجات واعداد الاولويات لتنفيذ  
هذه الخدمات، وتأتي المعلومات من  
الاحصائيات والملفات والسجلات والاحصاء  
العام ومن الجماهير نفسها والقيادات  
المجتمعية.

(درويش، يحيى، ١٩٩٨، ص ١١١)

ويعرف قاموس الخدمة الاجتماعية  
والخدمات الاجتماعية تقدير الحاجات في  
عمليات الخدمة الاجتماعية بأنها تقدير منظم  
يقوم به الاخصائيون الاجتماعيون ومهنيون  
متخصصون لتقييم وتحديد المشكلات

والموارد القائمة والحلول الممكنة والعقبات  
التي تواجه حل المشكلات.

(السكري، أحمد، ٢٠٠٠، ص ٢٣٦)

ويمكن تعريف تقدير الحاجات إجرائياً بأنها:

عملية جمع بيانات يمكن من خلالها  
التعرف على حاجات عمال القطاع الخاص  
ومن ثم محاولة ايجاد الحلول لاشباع هذه  
الحاجات.

٣- مفهوم العامل Worker:

يعرف العامل في اللغة العربية  
(عامل) والجمع عمال وعاملون، ويقال  
اعملته كذا واستعملته اي جعلته عاملاً،  
والعمالة (بكسر العين)، والعمالة (بضم  
العين)، هي اجرة العامل، وهو من يعمل في  
مهنة او صنعة مثل (عمال البناء- عمال  
المناجم)، وهو المسبب الذي يؤثر في الشئ  
اي هو العنصر الذي يسهم في تنمية الإنتاج  
(مجمع اللغة العربية، ١٩٩٤، ص ٨٤٠)

وعرف أيضاً بأنه كل شخص طبيعي يعمل  
لقاء أجر لذي صاحب عمل وتحت إدارته أو  
إشرافه

(موسى، خالد، ٢٠١٨، ص ١٣٨)

ويعرف العامل ايضاً على انه كل  
ذكر او انثى يعمل لقاء اجر مهما كان نوعه  
في خدمة صاحب العمل تحت سلطته  
واشرافه.

(شفيق، محمد، ٢٠٠٣، ص ٢٥)

من خلال التعريفات السابقة يمكن استخلاص  
التعريف الإجرائي للعامل على النحو التالي:

- هو كل من يعمل بالاجر لدي القطاع الخاص، لصالح صاحب العمل الذي استأجره فقط، وفي اوقات محددة يقررها صاحب العمل، يكون مكان عمله خاص تملكه مؤسسة خاصة من أجل الربح.

#### ٤- القطاع الخاص Private Sector:

لقد ظهرت عدة تعاريف متباينة ومختلفة للقطاع الخاص تعكس إختلاف الرؤي الفكرية والأيدولوجية تجاه الموضوع، فيعرفه البعض بأنه "قطاع في الاقتصاد الوطني، يقوم على اساس الملكية الخاصة لوسائل الانتاج، وفيه يتم تخصيص الموارد الانتاجية بواسطة قوي السوق، أكثر مما هو بواسطة السلطات العامة.

(لعبيدي، مراد، ٢٠١٨، ص ١٢٩)

كما عرف بأنه مجموع المؤسسات التي تكون خاضعة لرأسمالية الأفراد أو الشركات، وهو ذلك الجزء من الاقتصاد الذي يتكون من الأعمال والتجارة الخاصة التي يمتلكها أشخاص أو مجموعات من الأشخاص ويشمل أيضاً نفقات المستهلك على البضائع والخدمات.

(الرشيدي، الرشود، ٢٠١٨، ص ٣٣٩)

كما ذكر أيضاً بأنه القطاع المتكون من مؤسسات إنتاجية وخدمائية، بإختلاف أنواعها وأحجامها، تتجمع فيها الموارد البشرية والمادية اللازمة للانتاج أو لتقديم الخدمات، وتتميز بالاستعمال العقلاني لها، وتعود ملكيتها للخواص أفراداً كانوا أو جماعات.

(زرلفة، بولقواس، ٢٠١٢، ص ١٢٥)  
مما سبق من مفاهيم يمكن تعريف القطاع الخاص إجرائياً كما يلي:  
- مجموع المؤسسات الغير خاضعة لتوجيه وإشراف الدولة، يملكها شخص واحد أو أكثر، تقوم على أساس الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج، وهدفها الاساسي تحقيق الربح المادي.

#### سابعاً: الإجراءات المنهجية للدراسة

- نوع الدراسة:

تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الاستطلاعية التي تهتم بتحديد معالم الظاهرة المدروسة والاتجاه نحو تحليل وتفسير بياناتها لاجابه عن تساؤلاتها.

- المنهج المستخدم في الدراسة:

تعتمد الدراسة الحالية على منهج المسح الاجتماعي عن طريق الحصر الشامل والعينة حيث يتناسب مع نوع الدراسة وطبيعتها ويمثل هذا المنهج اسلوب اساسي من الاساليب المستخدمة في عملية تقدير الاحتياجات في التخطيط، كما تعتمد ايضاً على منهج تحليل المحتوى ويهتم بتحليل بيانات الظاهرة موضوع الدراسة كيفياً، وبذلك انتهجت الدراسة الطريقة المنهجية المتكاملة كماً وكيفياً.

- أدوات الدراسة:

تمثلت أدوات جمع البيانات في:  
أولاً: استبيان حول تقدير حاجات العاملين في القطاع الخاص والتخطيط لاشباعها:

وذلك لجمع البيانات من العاملين في القطاع الخاص (عينة الدراسة) لتقدير حاجاتهم والتخطيط لإشباعها، وتتحدد هذه الحاجات في "الحاجات الاجتماعية - الحاجات النفسية - الحاجات الصحية - الحاجات الامنية" وكذلك التعرف على المعوقات التي تواجه اشباع حاجات العاملين في القطاع الخاص الصناعي والتوصل لمجموعة من الآليات المقترحة لمواجهة حاجات العاملين في القطاع الخاص الصناعي.

- مجالات الدراسة: -

(أ) المجال المكاني: أجريت الدراسة على عمال مصنع اكسترو كوت ٢١ لسحب

وانتاج قطاعات الالمونيوم الملونه بالسادس من أكتوبر.

(ب) المجال البشري:

١- الحصر الشامل لاعضاء مجلس ادارة المصنع وعددهم (١٥) مفردة.

٢- الحصر الشامل للعاملين بالمصنع وعددهم (١٣٥) مفردة، تم استبعاد (١٠)

أفراد منهم لانهم كانوا ضمن العينه الاستطلاعية للتحقق من الخصائص

السيكومترية للمقياس المستخدم في الدراسة، وبذلك تكونت عينه الدراسة

الاساسية من (١٢٥) مفردة.

**تاسعا: نتائج الداسة:**

جدول (١) يوضح معاملات الارتباط بين الاختبار الاول والثاني على أبعاد استبيان تقدير حاجات العاملين في

القطاع الخاص والتخطيط لأشباعها ن = ١٠ مفردة

الدلالة الاحصائية	معامل ارتباط سبيرمان	المتغير
*.٠٠٠٠٠	٠.٩٦٣	الحاجات الاجتماعية.
*.٠٠٠٠١	٠.٨٧٩	الحاجات الاقتصادية.
*.٠٠٠١٥	٠.٧٣٨	الحاجات النفسية.
*.٠٠٠٣٢	٠.٦٧٤	الحاجات الصحية.
*.٠٠٠٠٠	٠.٩٠٤	الحاجات الامنية.
*.٠٠٠٢٠	٠.٧١٧	الصعوبات التي تحول دون مقابلة حاجات العاملين بالقطاع الخاص.
*.٠٠٠٠١	٠.٨٨٨	المقترحات لمواجهة الصعوبات التي تحول دون مقابلة حاجات العاملين بالقطاع الخاص.

ويتم الاجابة على هذا التساؤل من خلال

الاجابة على التساؤلات الفرعية كما يلي:

الاجابة على التساؤل الأول:

ما هي احتياجات عمال القطاع الخاص في

وجهة نظرهم؟

بالقطاع الخاص؟

١- ما هي الحاجات الاجتماعية للعاملين

جدول (٢) يوضح الحاجات الاجتماعية للعاملين بالقطاع الخاص وترتيب أولوياتها ن = ١٢٥ مفردة

م	الحاجات الاجتماعية	نعم		لا		مجموع الاوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	النسبة %	ك	النسبة %			
١	لدى علاقات طيبة مع زملائي داخل المصنع	٤٤	٣٥.٢	٦٠	٤٨	٢٢٧	١.٨١	١٠
٢	أتعاون انا وزملائي لانجاز مهام العمل	٢٥	٢٠	٧٠	٥٦	٢٥٥	٢.٠٤	٧
٣	اشعر بالانتماء لمكان عملي	٤٠	٣٢	٥٩	٤٧.٢	٢٣٦	١.٨٨	٩
٤	اجد من يشاركني في حل مشكلاتي	١٩	١٥.٢	٣٥	٢٨	٣٠٢	٢.٤١	٤
٥	اشارك زملائي في مناسباتهم الخاصة	٣٣	٢٦.٤	٤٠	٣٢	٢٦٩	٢.١٥	٦
٦	اشارك زملائي في العديد من الانشطة الترفيهية	١٠	٨	٢٠	١٦	٣٣٥	٢.٦٨	١
٧	دائما اتشاجر مع زملائي داخل العمل	١٤	١١.٢	٢٢	١٧.٦	٣٢٥	٢.٦	٢
٨	اتهرب من مساعدة زملائي عند احتياجهم لى	٢٣	١٨.٤	٥٠	٤٠	٢٧٩	٢.٢٣	٥
٩	اشعر بالتقبل الاجتماعي من قبل المحيطين بي في العمل	٣٤	٢٧.٢	٥٧	٤٥.٦	٢٥٠	٢	٨
١٠	اشعر بالحرية والاستقلالية التي احتاج اليها داخل العمل	١٠	٨	٢٥	٢٠	٣٣٠	٢.٦٤	٣

يوضح جدول (٢)

- الاحتياجات الاجتماعية لعمال القطاع الخاص الصناعي مرتبة حسب أولوية اهتماماتهم وتعكس تلك النتائج مستوى الاشباع وأيضا مدى كفاية خدمات الخدمة الاجتماعية:
- الحاجة الى وجود أنشطه ترفيهيه يتشارك فيها الأعضاء وذلك بوزن مرجح (٢.٦٨)، وذلك يؤكد على ضرورة وجود انشطه ترفيهيه ورحلات تجمع العمال.
  - الحاجة الى الشعور بالحرية والاستقلالية وذلك بوزن مرجح (٢.٦٤)، وذلك يشير الى ضرورة بث روح الاطمئنان والأمان داخل العمال من قبل رؤوسائهم.
  - الحاجة الى وجود علاقات طيبه بين العمال وعدم التشاجر بيهم وذلك بوزن مرجح (٢.٦).
  - الحاجة الى وجود من يشارك العمال في حل مشكلاتهم وذلك بوزن مرجح (٢.٤١)، ويؤكد هذا الاحتياج على ضرورة التعاون بين العمال وكذلك وجود أخصائى اجتماعى لمساعدتهم فى حل مشاكلهم.
  - الحاجة الى الشعور بالانتماء داخل المصنع وذلك بوزن مرجح (١.٨٨)، وذلك يشير الى ضرورة التعاون ووجود علاقات طيبه بين العمال وأعضاء مجلس الادارة ومعامله العمال بطريقه جيدة وترغيبهم فى العمل من خلال مكافآت أو تقديم مساعدات لهم وقت

الحاجة اليها مما يساعدهم على الشعور  
بأنهم جزء من المصنع.

- الحاجة الى وجود علاقات طيبة بين العمال  
داخل المصنع وذلك بوزن مرجح (١.٨١)،  
وذلك يشير الى ضرورة وجود أخصائي  
اجتماعي لثب روح الحب والمودة بين العمال  
داخل المصنع.

وبناء عليه فان النتائج السابقة تشير الى  
عدم كفاية الخدمات الاجتماعية المقدمة  
للعمال وضرورة وجود مكتب للخدمة  
الاجتماعية ووجود أخصائي اجتماعي داخل

المصنع لثب روح التعاون والمحبة بين  
العمال وكذلك حل المشكلات التي يتعرضون  
لها مع وجود نوع من الترفيه وجو من  
المحبة والالفة بين العمال وبعضهم البعض  
وبين العمال والمسؤولين مما يشعر العمال  
بالانتماء الى العمل وزيادة الرغبة في بذل  
الجهد لتحقيق أعلى مستوى من الكفاءة في  
الأداء.

٢- ما هي الحاجات الاقتصادية للعاملين  
بالقطاع الخاص؟

جدول (٣) يوضح الحاجات الاقتصادية للعاملين بالقطاع الخاص وترتيب أولوياتها ن = ١٢٥ مفردة

م	الحاجات الاقتصادية	نعم		الى حد ما		لا		مجموع الاوزان	الوزن المرجح	الترتيب ب
		ك	النسبة %	ك	النسبة %	ك	النسبة %			
١	اتلقى اجر مناسب لمتطلبات المعيشة	١٣	١٠.٤	٢٣	١٨.٤	٨٩	٧١.٢	٣٢٦	٢.٦٠	٣
٢	لدى دخل ثابت	٣٣	٢٦.٤	٤٣	٣٤.٤	٤٩	٣٩.٢	٢٦٦	٢.١٢	٦
٣	استطيع توفير متطلبات اسرتي الخاصة	٢٠	١٦	٥٥	٤٤	٥٠	٤٠	٢٨٠	٢.٢٤	٥
٤	تتوفر العدالة في توزيع حوافز العمل	١٦	١٢.٨	٣٦	٢٨.٨	٧٣	٥٨.٤	٣٠٧	٢.٤٥	٤
٥	يتحمل المصنع تكاليف علاجى داخل المستشفى	٩٠	٧٢	٣٥	٢٨	-	-	١٦٠	١.٢٨	١٠
٦	يمنحني المصنع نسبة من الارباح	١٠	٨	٢٧	٢١.٦	٨٨	٧٠.٤	٣٢٨	٢.٦٢	٢
٧	يمنحني المصنع قروض ميسرة تتناسب مع ظروفى	٨٠	٦٤	٣٠	٢٤	١٥	١٢	١٨٥	١.٤٨	٩
٨	يقدم لنا المصنع مساعدات مالية فى حالة زواج الابناء	١٩	١٥.٢	٧٨	٦٢.٤	٢٨	٢٢.٤	٢٥٩	٢.٠٧	٧
٩	يصرف المصنع تعويض لاسرتى فى حالة المرض او الاعاقة	١٠٠	٨٠	٢٥	٢٠	-	-	١٥٠	١.٢	١١
١٠	يتوفر لى صندوق تكافل اجتماعى داخل المصنع	-	-	-	-	١٢٥	١٠٠	٣٧٥	٣	١
١١	احصل على حوافز مناسبة وكافية	٢٥	٢٠	٦٧	٥٣.٦	٣٣	٢٦.٤	٢٥٨	٢.٠٦	٨

يوضح جدول (٣) الاحتياجات الاقتصادية  
لعمال القطاع الخاص الصناعات مرتبة حسب

أولوية اهتماماتهم وتعكس تلك النتائج  
مستوى الاشباع وهى كالتالى:



- الحاجة الى وجود صندوق تكافل اجتماعي داخل المصنع وذلك بوزن مرجح (٣).
- الحاجة الى الحصول على نسبة من الارباح وذلك بوزن مرجح (٢.٦٢).
- الحاجة الى تلقي اجر يتناسب مع متطلبات المعيشه وذلك بوزن مرجح (٢.٦٠).
- الحاجة الى منح قروض ميسرة تتناسب مع ظروف العمال وذلك بوزن مرجح (١.٤٨).
- الحاجة الى تحمل المصنع تكاليف علاج العامل في حالة مرضه وذلك بوزن مرجح (١.٢٨).
- الحاجة الى صرف تعويضات فى حالات المرض أو الاعاقة وذلك بوزن مرجح (١.٢).
- وبناء عليه فان النتائج السابقة تشير الى عدم كفاية الخدمات الاقتصادية المقدمة للعمال وضرورة وجود دعم مادي للعمال عن طريق المكافآت والحوافز وزيادة الاجور بما يتناسب مع الوضع الحالى وتقديم مساعدات مالية للعمال فى حالة الحاجة اليها.
- الحاجات النفسية للعاملين بالقطاع الخاص؟

- الحاجة الى وجود صندوق تكافل اجتماعي داخل المصنع وذلك بوزن مرجح (٣).
- الحاجة الى الحصول على نسبة من الارباح وذلك بوزن مرجح (٢.٦٢).
- الحاجة الى تلقي اجر يتناسب مع متطلبات المعيشه وذلك بوزن مرجح (٢.٦٠).
- الحاجة الى منح قروض ميسرة تتناسب مع ظروف العمال وذلك بوزن مرجح (١.٤٨).
- الحاجة الى تحمل المصنع تكاليف علاج العامل في حالة مرضه وذلك بوزن مرجح (١.٢٨).

جدول (٤) يوضح الحاجات النفسية للعاملين بالقطاع الخاص وترتيب أولوياتها ن=١٢٥ مفردة

م	الحاجات النفسية	نعم		الى حد ما		لا		مجموع الاوزان	الوزن المرجح	الترتيب ب
		ك	النسبة %	ك	النسبة %	ك	النسبة %			
١	اشعر بالرضا عن نفسى	٣٣	٢٦.٤	٧٨	٦٢.٤	١٤	١١.٢	٢٣١	١.٨٤	٨
٢	ثقتى بنفسى ضعيفة	٤٥	٣٦	٥٠	٤٠	٣٠	٢٤	٢٣٥	١.٨٨	٦
٣	اثق فى زملائى داخل العمل	٦٦	٥٢.٨	٣٥	٢٨	٢٤	١٩.٢	٢٠٨	١.٦٦	١١
٤	اخاف من الاصابة اثناء العمل	٥٩	٤٤.٨	٤٣	٣٤.٤	٢٣	١٨.٤	٢١٤	١.٧١	٩
٥	يساعدنى زملائى داخل العمل اثناء تعرضى للمشكلات	٤٠	٣٢	٦٣	٥٠.٤	٢٢	١٧.٦	٢٣٢	١.٨٥	٧
٦	احظى بالتقدير الكاف من رؤسائى فى العمل	٢٥	٢٠	٣٧	٢٩.٦	٦٣	٥٠.٤	٢٨٨	٢.٣٠	٣
٧	اسعى الى تحقيق ذاتى فى العمل	٤٨	٣٨.٤	٥٥	٤٤	٢٢	١٧.٦	٢٩٠	٢.٣٢	٢
٨	اشعر بالاطمئنان حيال اجراءات الوقاية والسلامة المهنية داخل المصنع	١٦	١٢.٨	٣٤	٢٧.٢	٧٥	٦٠	٣٠٩	٢.٤٧	١
٩	لى مكانة مرتفعه بين زملائى فى العمل	٥٧	٤٥.٦	٤٩	٣٩.٢	١٩	١٥.٢	٢١٢	١.٦٩	١٠
١٠	اشعر بالسعادة وانا ذاهب الي عملي	٣٧	٢٩.٦	٢٦	٢٠.٨	٦٢	٤٩.٦	٢٧٥	٢.٢	٥
١١	تتوافق رغباتى مع العمل الذى أؤديه	٣٤	٢٧.٢	٢٠	١٦	٧١	٥٦.٨	٢٨٧	٢.٢٩	٤

اهتماماتهم وتعكس تلك النتائج مستوى  
الاشباع وهى كالتالى:

يوضح جدول (٤) الاحتياجات النفسيه لعمال  
القطاع الخاص الصناعى مرتبة حسب أولوية

والثقة بالنفس والآخرين والرضا عن النفس  
وتقدير الذات والشعور بالسعادة، وكذلك  
حاجه العمال الى تقدير رؤسائهم.

كما جاء ترتيب الحاجات النفسية لدى العمال  
مخالف لسلم الحاجات عند ماسلو فعلى سبيل  
المثال تحتل الحاجه الى التقدير عند ماسلو  
المرتبه الخامسة بينما نجدها عند العمال  
تحتل الترتيب الثانى وكذلك الحاجه الى  
الامان عند ماسلو تحتل الترتيب الثانى  
ولكنها عند العمال تحتل الترتيب الاول  
والتاسع، وكذلك الحاجه الى تحقيق الذات  
تحتل عند ماسلو الترتيب الخامس بينما عند  
العمال تحتل الترتيب الثالث، وتلك النتيجة  
تتفق مع رأى دافيد لولويس الذى يرى أن  
ترتيب الحاجات الانسانيه يختلف من شخص  
لاخر حسب طبيعة الشخص وعمله وحسب  
درجة وقوة الاحتياج واشباعه.

٤- ما هى الحاجات الصحية للعاملين  
بالقطاع الخاص؟

- الحاجه الى الاطمئنان حيال اجراءات الوقاية  
والسلامة المهنية داخل المصنع وذلك بوزن  
مرجح (٢.٤٧).

- الحاجه الى التقدير الكافى من رؤساء العمل  
وذلك بوزن مرجح (٢.٣٠).

- الحاجه الى تحقيق الذات وذلك بوزن مرجح  
(٢.٣٢).

- الحاجه الى الشعور بالتوافق بين ما يقوم به  
العامل وبين رغباته وذلك بوزن مرجح  
(٢.٢٩).

- الحاجه الى الشعور بالامان أثناء العمل وعدم  
التعرض الى اصابات وذلك بوزن مرجح  
(١.٧١).

- الحاجه الى حصول العامل على مكانه  
مرتفعه بين زملائه وذلك بوزن مرجح  
(١.٦٩).

- الحاجه الى الثقة فى الاخرين داخل المصنع  
وذلك بوزن مرجح (١.٦٦).

وتشير تلك النتائج الى ضرورة وجود  
أخصائى نفسى داخل المصنع وعقد دورات  
تدريبه لتنمية التفكير الايجابى لدى العمال

جدول (٥) يوضح الحاجات الصحية للعاملين بالقطاع الخاص وترتيب أولوياتها ن = ١٢٥ مفردة

م	الحاجات الصحية	نعم		الى حد ما		لا		الوزن المرجح	الترتيب
		ك	النسبة %	ك	النسبة %	ك	النسبة %		
١	يوفر لى العمل تامين صحى يكفى احتياجتي الطبية	٢٠	١٦	٧٧	٦١.٦	٢٨	٢٢.٤	٢٥٨	٢.٠٦
٢	يوفر لى العمل الاسعافات الاولى عند حدوث اصابات	٢٣	١٨.٤	٧٠	٥٦	٣٢	٢٥.٦	٢٥٩	٢.٠٧
٣	يوفر لى العمل الملابس الوقائية	٣٥	٢٨	٦٣	٥٠.٤	٢٧	٢١.٦	٢٤٢	١.٩٣
٤	تحصل اسرتى على الرعاية الطبية التى تحتاجها	١٣	١٠.٤	٥٠	٤٠	٦٢	٤٩.٦	٢٩٩	٢.٣٩

٥	يوفر لي العمل عيادة طبية بداخله	٢٠	١٦	٣٤	٢٧.٢	٧١	٥٦.٨	٣٠.١	٢.٤٠	٢
٦	اتمتع بالكشف الدوري داخل العمل	١٨	١٤.٤	٣٣	٢٦.٤	٧٤	٥٩.٢	٣٠.٦	٢.٤٤	١
٧	اتمتع بوجود اشراف علي نوع وجودة الطعام	٢٣	١٨.٤	٣٠	٢٤	٧٢	٥٧.٦	٢٩٩	٢.٣٩	٣
٨	اتمتع بالحصول علي الاجهزة التعويضية المناسبة في حالة الاصابة	٢٥	٢٠	٨٨	٧٠.٤	١٢	٩.٦	٢٣٧	١.٨٩	١٠
٩	يوفر لي العمل الادوية بأسعار مناسبة	٧٣	٥٨.٤	٣٠	٢٤	٢٢	١٧.٦	١٩٩	١.٥٩	١١
١٠	يتيح لي العمل فرصة اجراء عمليات جراحية	١٩	١٥.٢	٩٠	٧٢	١٦	١٢.٨	٢٤٧	١.٩٧	٧
١١	يوفر لي العمل السكن الصحي	٢٢	١٧.٦	٨٥	٦٨	١٨	١٤.٤	٢٤٦	١.٩٦	٨

- الحاجة الى سكن صحي وذلك بوزن مرجح (١.٩٦).

- الحاجة الى وجود ملابس وقائية داخل المصنع وذلك بوزن مرجح (١.٩٣).

- الحاجة الى الحصول على الاجهزة التعويضية في حالة الاصابة وذلك بوزن مرجح (١.٨٩).

- الحاجة الى توفير الأدوية بأسعار مناسبة وذلك بوزن مرجح (١.٥٩).

وتشير النتائج السابقة الى حاجة العمال الى رفع مستوى الخدمات الصحية المقدمة لهم حيث جاء في الترتيب الاول الحاجة الى كشف دوري ثم الحاجة الى وجود عياده طبيه بالمصنع وتوفير أدوية وأجهزة تعويضية في حالة الاصابة وكذلك توفير الرعاية الصحية لأسرة العامل وجاء في نهايه الترتيب الحاجة الى توفير أدويه بأسعار مناسبة.

٥- ما هي الحاجات الأمنية للعاملين بالقطاع الخاص؟

يوضح جدول (٥) الاحتياجات الصحية لعمال القطاع الخاص الصناعي مرتبة حسب أولوية اهتماماتهم وتعكس تلك النتائج مستوى الاشباع وهي كالتالي:

- الحاجة الى كشف دوري على العمال داخل المصنع وذلك بوزن مرجح (٢.٤٤).

- الحاجة الى وجود عيادة طبية داخل المصنع وذلك بوزن مرجح (٢.٤٠).

- الحاجة الى وجود اشراف على نوع وجودة الطعام وذلك بوزن مرجح (٢.٣٩).

- الحاجة الى توفير رعايه صحيه الى اسرة العامل وذلك بوزن مرجح (٢.٣٩).

- الحاجة الى توفير الاسعافات الاولى عند حدوث الاصابات وذلك بوزن مرجح (٢.٠٧).

- الحاجة الى وجود تأمين صحي كافي لاحتياجات العامل الطبية وذلك بوزن مرجح (٢.٠٦).

- الحاجة الى تحمل المصنع تكاليف اجراء العمليات الجراحية وذلك بوزن مرجح (١.٩٧).

جدول (٦) يوضح الحاجات الأمنية للعاملين بالقطاع الخاص وترتيب أولوياتها ن = ١٢٥ مفردة

م	الحاجات الأمنية	نعم		الى حد ما		لا		الوزن المرجح	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	% النسبة	ك	% النسبة	ك	% النسبة			
١	اتمتع بالاهتمام بصيانه الآلات التالفة باستمرار حرصا على سلامة العمال	٩٠	٧٢	٣٥	٢٨	-	-	١٦٠	١.٢٨	٨
٢	اتمتع بوجود تعقيم داخل العمل من الامراض المعدية	٣٥	٢٨	٧٥	٦٠	١٥	١٢	٢٣٠	١.٨٤	٧
٣	اشعر بالامن الوظيفي داخل العمل	١٧	١٣.٦	٣٤	٢٧.٢	٧٤	٥٩.٢	٣٠.٧	٢.٤٥	٣
٤	اتمتع بوجود تأمين على العاملين داخل العمل	١٢٥	١٠٠	-	-	-	-	١٢٥	١	٩
٥	يوفر لى العمل الامكانيات التي تحقق الوقاية من الحوادث مثل (القفازات- الكمامة- الخوذة، وصدادات الاذن)	١٢٥	١٠٠	-	-	-	-	١٢٥	١	١٠
٦	يوفر لى العمل الحماية من اخطار العمل	٣٠	٢٤	٧٠	٥٦	٢٥	٢٠	٢٤٥	١.٩٦	٦
٧	احصل على دخل مناسب يساعدنى على تأمين مستقبل أبنائى	-	-	٢٣	١٨.٤	١٠.٢	٨١.٦	٣٥٢	٢.٨١	١
٨	اشعر بالاطمئنان علي الاستمرار في عملي	١٥	١٢	٣٦	٢٨.٨	٧٤	٥٩.٢	٣٠.٩	٢.٤٧	٢
٩	يتيح لي العمل الفرصة في الترقية	٢٤	١٩.٢	٦٥	٥٢	٣٦	٢٨.٨	٢٦٢	٢.٠٩	٤
١٠	احصل علي الاعانات وقت الحاجة اليها	٢٠	١٦	٧٧	٦١.٦	٢٨	٢٢.٤	٢٥٨	٢.٠٦	٥

يشير الى ضرورة شعور العامل بأنه جزء من العمل ولا يمكن الاستغناء عنه بسهولة كي لا يشعر بالتهديد والقلق المستمر نحو استمراره فى العمل لان كل ذلك سوف يؤثر على رغبته فى العمل وكفائته الانتاجية.

- الحاجة الى الشعور بالامن الوظيفي داخل المصنع وذلك بوزن مرجح (٢.٤٥).

- الحاجة الى الحصول على فرصه للترقية وذلك بوزن مرجح (٢.٠٩).

- الحاجة الى الحصول على اعانات وقت الحاجة اليها وذلك بوزن مرجح (٢.٠٦).

- الحاجة الى الحماية من اخطار العمل وذلك بوزن مرجح (١.٩٦).

يوضح جدول (٦) الاحتياجات الأمنية لعمال القطاع الخاص الصناعى مرتبة حسب أولوية اهتماماتهم وتعكس تلك النتائج مستوى الاشباع وهى كالتالى:

- الحاجة الى حصول العامل على دخل مناسب

وذلك بوزن مرجح (٢.٨١) وجاء ذلك

الاحتياج فى التريب الاول ليؤكد على

ضرورة رفع أجور العاملين فى القطاع الخاص ليكى يتناسب مع ظروف المعيشه.

- الحاجة الى الاطمئنان على استمرار العامل

فى عمله وذلك بوزن مرجح (٢.٤٧) وهذا

بتأمين كما أن المصنع يوفر جميع الامكانيات  
التي تحقق الوقاية من الحوادث.  
الاجابة على التساؤل الثاني: -  
ما هي أولويات احتياجات عمال القطاع  
الخاص الصناعي من وجهة نظر المسؤولين؟

- الحاجة الى وجود تعقيم داخل المصنع من  
الامراض المعدية وذلك بوزن مرجح  
(١.٨٤).  
- الحاجة الى الاهتمام بصيانه الآلات التالفه  
باستمرار حرصا على سلامة العمال وذلك  
بوزن مرجح (١.٢٨) وذلك الاحتياج جاء في  
الترتيب قبل الاخير ليشير الى أن المصنع  
يهتم بالفعل بالصيانه الدورية للآلات التالفه.  
- وجاء في الترتيب الاخير الحاجة الى وجود  
تأمين على العمال وذلك بوزن مرجح (١)  
والحاجة الى توفير الامكانيات التي تحقق  
الوقايه من الحوادث وذلك بوزن مرجح (١)  
ويشير ذلك الى ان العمال بالفعل يتمتعون

جدول (٧) يوضح اولويات احتياجات عمال القطاع الخاص الصناعي من وجهة نظر المسؤولين ن = ١٥

مفردة

ترتيب أولويات الاحتياجات	ترتيب الاحتياجات حسب أهميتها من وجهة نظر المسؤولين												
	المجموع		٥		٤		٣		٢		١		
	النسبة %	ك	النسبة %	ك	النسبة %	ك	النسبة %	ك	النسبة %	ك	النسبة %	ك	
٥	١٠٠	١٥	٤٦.٦٦	٧	٢٦.٦٦	٤	١٣.٣٣	٢	١٣.٣٣	٢	-	-	الاجتماعية
٣	١٠٠	١٥	-	-	١٣.٣٣	٢	٤٦.٦٦	٧	٢٠	٣	٢٠	٣	الاقتصادية
٤	١٠٠	١٥	١٣.٣٣	٢	٤٠	٦	١٣.٣٣	٢	٢٠	٣	١٣.٣٣	٢	النفسية
٢	١٠٠	١٥	٢٠	٣	١٣.٣٣	٢	٦	١	٤٦.٦٦	٧	١٣.٣٣	٢	الصحية
١	١٠٠	١٥	-	-	-	-	١٣.٣٣	٢	٣٣.٣٣	٥	٥٣.٣٣	٨	الأمنية

- أشار عدد ٧ مفردة وذلك بنسبة ٤٦.٦٦%

الى أن الاحتياجات الصحية تحتل الترتيب  
الثاني.

- أشار عدد ٧ مفردة وذلك بنسبة ٤٦.٦٦%

الى أن الاحتياجات الاقتصادية تحتل الترتيب  
الثالث.

يشير الجدول السابق (٧) الى ترتيب

احتياجات العمال حسب أولويتها من وجهة

نظر المسؤولين وهي كالتالي:

- أشار عدد ٨ مفردة وذلك بنسبة ٥٣.٣٣%

الى أن الاحتياجات الامنية تحتل الترتيب  
الأول.

ما هي الصعوبات التي تحول دون مقابلة حاجات العاملين بالقطاع الخاص؟  
ويتضمن التساؤلات الفرعية التالية: -  
١- ما هي الصعوبات التي تحول دون مقابلة حاجات العاملين بالقطاع الخاص من وجهة نظرهم؟

- أشار عدد ٦ مفردة وذلك بنسبة ٤٠% الى أن الاحتياجات النفسية تحتل الترتيب الرابع.  
- أشار عدد ٧ مفردة وذلك بنسبة ٤٦.٦٦% الى أن الاحتياجات الاجتماعية تحتل الترتيب الخامس.  
- الاجابة على التساؤل الثالث:

جدول (٨) يوضح الصعوبات التي تحول دون مقابلة حاجات العاملين بالقطاع الخاص من وجهة نظرهم

ن = ١٢٥ مفردة

م	الصعوبات	نعم		الى حد ما		لا		مجموع الاوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	النسبة %	ك	النسبة %	ك	النسبة %			
١	انتشار التنافس بين العاملين داخل المصنع	٤٠	٣٢	٥٧	٤٥.٦	٢٨	٢٢.٤	٢٦٢	٢.٠٩	٨
٢	عدم اهتمام الرؤساء داخل المصنع بعقد دورات تدريبية للعاملين	٦٣	٥٠.٤	٢٥	٢٠	٣٧	٢٩.٦	٢٧٦	٢.٢٠	٥
٣	ضغوط العمل المتزايدة على العاملين	٤٣	٣٤.٤	٤٦	٣٦.٨	٣٦	٢٨.٨	٢٥٧	٢.٠٥	١٠
٤	كثرة عدد ساعات العمل	٢٣	١٨.٤	٨٠	٦٤	٢٢	١٧.٦	٢٥١	٢.٠١	١٢
٥	عدم وجود أخصائي نفسي داخل المصنع	١٥	١٢	٣٨	٣٠.٤	٧٢	٥٧.٦	١٩٣	١.٥٤	١٩
٦	عدم اهتمام العاملين داخل المصنع بالاجراءات الاحترازية ضد الامراض المعدية	٦٥	٥٢	٢٢	١٧.٦	٣٨	٣٠.٤	٢٧٧	٢.٢١	٤
٧	عدم توافر الادوية بأسعار مناسبة	١٥	١٢	٣٧	٢٩.٦	٧٣	٥٨.٤	١٩٢	١.٥٣	٢٠
٨	عدم تعاقد المصنع مع مستشفى لمعالجة العاملين	٤٧	٣٧.٦	٤٢	٣٣.٦	٣٦	٢٨.٨	٢٦١	٢.٠٨	٩
٩	عدم وجود طبيب داخل المصنع	٢٣	١٨.٤	٤٠	٣٢	٦٢	٤٩.٦	٢١١	١.٦٨	١٥
١٠	عدم وجود رقابة من وزارة الصحة على المصنع	٢٥	٢٠	٣٠	٢٤	٧٠	٥٦	٢٠٥	١.٦٤	١٧
١١	عدم توفير تأمين صحي شامل للعاملين	٧٧	٦١.٦	٢٠	١٦	٢٨	٢٠	٢٩٩	٢.٣٩	١
١٢	عدم توفير الاسعافات الاولية داخل المصنع	٣٧	٢٩.٦	٤٣	٣٤.٤	٤٥	٣٦	٢٤٢	١.٩٣	١٤
١٣	عدم وجود عدد كاف من مهندسي الصيانة داخل المصنع	٧٦	٦٠.٨	٢٠	١٦	٢٩	٢٣.٢	٢٩٧	٢.٣٧	٢
١٤	عدم الاهتمام باجراءات السلامة المهنية للعاملين داخل المصنع	٣٤	٢٧.٢	٥٠	٤٠	٤١	٣٢.٨	٢٤٣	١.٩٤	١٣
١٥	قله الوعي بكيفية الوقاية من خطر الاصابة أثناء العمل	٤٨	٣٨.٤	٤٦	٣٦.٨	٣١	٢٤.٨	٢٦٧	٢.١٣	٧
١٦	عدم وجود رقابة من مكتب العمل	٧٢	٥٧.٦	٢٠	١٦	٣٣	٢٦.٤	٢٨٩	٢.٣١	٣
١٧	عدم وجود غرف لتبديل الملابس وتخصيص دواليب للعاملين	٢٤	١٩.٢	٣٥	٢٨	٦٦	٥٢.٨	٢٠٨	١.٦٦	١٦
١٨	عدم وجود مغسلة داخل المصنع	١٧	١٣.٦	٤٣	٣٤.٤	٦٥	٥٢	٢٠٢	١.٦١	١٨

١٩	عدم وجود اخصائى صحة وسلامة مهنية داخل المصنع	٤٩	٣٩.٢	٣٠	٢٤	٤٦	٦٣.٨	٢٥٣	٢.٠٢	١١
٢٠	عدم وجود تواصل بين التأمينات والبنك المسئول عن صرف المرتبات لمعرفة الاجور المستحقة للعاملين	٥٣	٤٢.٤	٤٠	٣٢	٣٢	٢٥.٦	٢٧١	٢.١٦	٦

رفع الروح المعنوية لهم وتنمية التفكير

الايجابى لديهم وكيفية التعامل مع المشكلات

وغيرها من الدورات التى تفيد العمال ثم يلى

ذلك عدم وجود تواصل بين التأمينات والبنك

المسئول عن صرف المرتبات لمعرفة الاجور

المستحقة للعاملين وذلك بوزن مرجح

(٢٠١٦) ثم يليه قلة الوعى بكيفية الوقاية

من خطر الاصابة أثناء العمل وذلك بوزن

مرجح (٢٠١٣) مما يعرض العمال الى

الاصابه ثم يلى ذلك انتشار التنافس بين

العاملين داخل المصنع وذلك بوزن مرجح

(٢٠٠٩) وذلك يجعل العلاقات بين العمال

غير طيبه ولا يوجد بينهم تعاون لانجاز مهام

العمل ثم يلى ذلك عدم تعاقد المصنع مع

مستشفى لمعالجة العاملين وذلك بوزن

مرجح (٢٠٠٨) ثم يليه ضغوط العمل

المتزايدة على العاملين وذلك بوزن مرجح

(٢٠٠٥) ثم يلى ذلك عدم وجود اخصائى

صحه وسلامة مهنية داخل المصنع وذلك

بوزن مرجح (٢٠٠٢) ثم يليه كثرة عدد

ساعات العمل وذلك بوزن مرجح (٢٠٠١)

حيث ان العمال يعملون اثنى عشر ساعه فى

اليوم وقد يعمل العمال وريديتين متتاليتين فى

حاله وجود مهام كثيره أو غياب العديد من

العمال ثم يلى ذلك عدم الاهتمام باجراءات

السلامة المهنية للعاملين داخل المصنع وذلك

يوضح الجدول السابق (٨) الصعوبات التى

تحول دون مقابلة حاجات العاملين بالقطاع

الخاص من وجهة نظرهم كالاتى:

- عدم توفير تأمين صحى شامل للعاملين وذلك

بوزن مرجح (٢٠٣٩) وذلك يعتبر من أهم

الصعوبات حيث أن العمال لا يتمتعون بتأمين

صحى وذلك يؤثر على اشباع حاجاتهم

الاقتصاديه وعدم قدره اغلبهم على تحمل

نفقة العلاج ثم يلى ذلك عدم وجود عدد كاف

من مهندسى الصيانة داخل المصنع وذلك

بوزن مرجح (٢٠٣٧) وذلك قد يعرض

العمال الى الاصابات أثناء العمل وعدم

شعورهم بالامان ثم يلى ذلك عدم وجود

رقابة من مكتب العمل وذلك بوزن مرجح

(٢٠٣١) وذلك يجعل المصنع يتحكم فى

العمال كيفما يشاء مما يؤدى الى شعور

العمال بعدم الامان والخوف من عدم

الاستمرار فى العمل او التعرض للجزاءات ثم

يلى ذلك عدم اهتمام العاملين داخل المصنع

بالاجراءات الاحترازية ضد الامراض المعدية

وذلك بوزن مرجح (٢٠٢١) مما يعرض

العمال الى الاصابة بالامراض ثم يلى ذلك

عدم اهتمام الرؤساء داخل المصنع بعقد

دورات تدريبية للعاملين وذلك بوزن مرجح

(٢٠٢٠) حيث أنه لابد من عقد دورات

تدريبية لتنمية قدرات العمال الانتاجية وكذلك

بوزن مرجح (١.٩٤) ثم يليه عدم توفير الاسعافات الاولية داخل المصنع وذلك بوزن مرجح (١.٩٣) ثم يليه عدم وجود طبيب داخل المصنع وذلك بوزن مرجح (١.٦٨) ففي حاله مرض أو اصابة عامل يتم أخذه الى أقرب مستشفى وذلك ممكن أن يعرض حياته للخطر خاصة فى الحالات التى تحتاج الى تعامل سريع ثم يلى ذلك عدم وجود غرف لتبديل الملابس وتخصيص دواليب للعاملين وذلك بوزن مرجح (١.٦٦) ثم يليه عدم وجود رقابة من وزارة الصحة على المصنع وذلك بوزن مرجح (١.٦٤) ثم يأتى فى المرتبة الاخير عدم وجود مغسلة داخل المصنع وذلك بوزن مرجح (١.٦١) وعدم وجود أخصائى نفسى داخل المصنع وذلك بوزن مرجح (١.٥٤) وكذلك عدم توافر الادوية بأسعار مناسبة وذلك بوزن مرجح (١.٥٣).

٢- ما هى الصعوبات التى تحول دون مقابلة حاجات العاملين بالقطاع الخاص من وجهة نظر المسؤولين؟

سيتم الاجابة على هذا التساؤل فى ضوء تحليل وتفسير البيانات المرتبطة بوجهة نظر المسؤولين فى الصعوبات التى تحول دون مقابلة حاجات العاملين بالقطاع الخاص وهى كالتالى:

- أشار الاغلبية العظمى لعدم وجود تواصل بين العمال وأصحاب العمل وكذلك تفويض الادارة الى أشخاص غير مؤهلين لاداره وعدم وجود رقابة على القطاع الخاص تحدد

حقوق العاملين بالاضافه الى ضغوط العمل التى يتعرض لها العمال مثل كثرة ساعات العمل وزياده المهام المطلوبه منه وكذلك تحمل العمال لاي خسائر تحدث فى العمل وعدم حصول العاملين على نسبه من الارباح وكذلك عدم شعور العامل بالامان أثناء العمل حيث أنه ممكن أن يتعرض للاصابه أو الفصل من العمل فى اى وقت وكذلك عدم وجود عياده صحيه بالمصنع وقله أجور العاملين بالنسبه للجهد المبذول مما يؤثر على قدرة العامل على اشباع حاجاته وحاجت أسرته الخاصه.

٣- ما هى المقترحات التى تساهم فى مواجهة الصعوبات التى تحول دون مقابلة حاجات العاملين بالقطاع الخاص من وجهه نظر المسؤولين؟

سيتم الاجابة على هذا التساؤل من خلال تحليل وتفسير اجابات المسؤولين عن مقترحاتهم فى مواجهه الصعوبات التى تحول دون مقابلة حاجات العاملين بالقطاع الخاص وعرض النتائج كما يلى:

أ- المقترحات الخاصة بالحاجات الاجتماعيه:  
١- أشار الغالبية العظمى الى ضرورة وجود مكتب للخدمة الاجتماعيه بالمصنع لمساعدة العاملين على حل مشكلاتهم.

٢- أشار الاغلبيه العظمى الى ضرورة التواصل بين العمال والادارة ومشاركه العمال فى وضع الخطط لمواجهة احتياجاتهم وحل مشكلاتهم.



٣- أشار معظمهم الى ضرورة عقد حفلات كل فترة لتقارب العمال مع بعضهم وكذلك عمل دورات رياضية أو ثقافية وعمل مسابقات بين العاملين وإتاحة الفرص لتقوية العلاقات الاجتماعية بين العاملين من خلال مشاركتهم لبعضهم البعض في المناسبات.

ب- المقترحات الخاصة بالحاجات الاقتصادية:

١- أشارت الاغلبية العظمى من الآراء الى ضرورة زياده رواتب العاملين وكذلك الحوافز والمكافآت واعطائهم نسبة من الارباح وكذلك تسهيل حصول العاملين على قروض وقت الحاجة اليها.

٢- أشارت معظم الآراء الى ضرورة تقديم مساعدات مالية للعمال فى المناسبات والاعياد وتقليل الجزاءات والخصومات التى تقع على العمال.

٣- أشارت بعض الآراء الى ضرورة وجود زيادات سنوية ثابتة وكذلك توزيع الحوافز بعدالة بين العمال.

ج- المقترحات الخاصة بالحاجات النفسية:

١- اشارت الأغلبية العظمى من الآراء الى ضرورة وجود اخصائى نفسى وتهيئة جو نفسى ملائم للعمال وكذلك ضرورة تعرف الرؤساء على مشكلات العمال واحتياجاتهم وتقديم المساعدة لهم مما يشعرهم بالامان النفسى.

٢- أشارت معظم الآراء الى ضرورة عقد دورات تدريبية لرفع الروح المعنوية للعمال وزيادة ثقتهم بأنفسهم.

٣- أشارت بعض الآراء الى ضرورة تقدير الرؤساء للعمال ووجود علاقات طيبة بين الرؤساء والعمال.

د- المقترحات الخاصة بالحاجات الصحية:

١- أشارت الاغلبية العظمى من الآراء الى ضرورة التعاقد مع مستشفى وصيدلية لتوفير الكشف الطبى والعلاج للعمال بأسعار مناسبة.

٢- فى حين أشارت بعض الآراء الى ضرورة وجود كشف دورى على العمال وتوفير سيارة اسعاف فى حالة الطوارئ وكذلك توفير تأمين صحي شامل.

٣- أشارت قلة من الآراء الى ضرورة توفير الرعاية الطبية المجانية لأسره العامل وكذلك توفير سكن صحي للعمال.

هـ- المقترحات الخاصة بالحاجات الأمنية:

١- أشارت الاغلبية العظمى من الآراء الى ضرورة الالتزام التام من قبل الادارة والعاملين بتعليمات السلامة الصحيه والمهنيه وتوفير الادوات اللازمة لذلك من قبل الادارة.

٢- أشارت بعض الآراء الى ضرورة أن تكون التعاقدات مع العاملين عن طريق مكتب عمل وكذلك الاستقالة أو الفصل لضمان مستحقات العاملين وتأمين بقائهم فى العمل.

٣- أشارت قلة من الآراء الى ضرورة تعقيم المصنع من الامراض المعدية.

جدول (٩) يوضح دلالة الفروق بين عمال القطاع الخاص في درجة الاحتياجات المختلفة وفقا لمتغير الحالة

الاجتماعية ن = ١٢٥

الاحتياجات	البيان وحدة القياس	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة قيمة (ف)	الدلالة الاحصائية
الاجتماعية	بين المجموعات	٣٣.٣٠٨	٣	١١.١٠٣	٠.٩٤٥	غير دالة
	داخل المجموعات	١٤٢١.٢٢٠	١٢١	١١.٧٦٤		
	المجموع	١٤٥٤.٥٢٨	١٢٤			
الاقتصادية	بين المجموعات	٧٤.١٤١	٣	٢٤.٧١٤	٢.٣٩٨	غير دالة
	داخل المجموعات	١٢٤٦.٧٨٧	١٢١	١٠.٣٠٤		
	المجموع	١٣٢٠.٩٢٨	١٢٤			
الصحية	بين المجموعات	١٦.٨٩٤	٣	٥.٦٣١	٠.٥٢٥	غير دالة
	داخل المجموعات	١٢٩٧.١٠٦	١٢١	١٠.٧٢٠		
	المجموع	١٣١٤.٠٠٠	١٢٤			
النفسية	بين المجموعات	٣٦.٤٩٧	٣	١٢.١٦٦	١.٢٢٥	غير دالة
	داخل المجموعات	١٢٠٢.١١١	١٢١	٩.٩٣٥		
	المجموع	١٢٣٨.٦٠٨	١٢٤			
الامنية	بين المجموعات	٧٥.٣٨٦	٣	٢٥.١٢٩	٢.٥٠١	غير دالة
	داخل المجموعات	١٢١٥.٥٤٢	١٢١	١٠.٠٤٦		
	المجموع	١٢٩٠.٩٢٨	١٢٤			

فكان تطبيق اختبار (ف) لكل احتياج على  
حدي غير دال احصائيا بمعنى أنه لا تختلف  
الاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية والصحية  
والنفسية والامنيه باختلاف الحالة  
الاجتماعية لدى عمال القطاع الخاص  
الصناعي.

يشير جدول (٩) الى نتائج تحليل التباين  
اختبار (ف) للكشف عن دلالة الفروق بين  
عمال القطاع الخاص في درجة احتياجاتهم  
وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية (فئة ١  
أعزب، فئة ٢ متزوج، فئة ٣ مطلق، فئة ٤  
أرمل) والتي يتضح منها عدم وجود فروق  
جوهرية بين بين تلك الحالات الاجتماعية  
على جميع الاحتياجات المختلفة.

جدول (١٠) يوضح دلالة الفروق بين عمال القطاع الخاص في درجة الاحتياجات المختلفة وفقاً لمتغير

المستوى التعليمي ن = ١٢٥

الاحتياجات	البيان وحدة القياس	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة قيمة (ف)	الدلالة الاحصائية
الاجتماعية	بين المجموعات	٣٣.٣٠٨	٣	١١.١٠٣	٠.٩٤٥	غير دالة
	داخل المجموعات	١٤٢١.٢٢٠	١٢١	١١.٧٦٤		
	المجموع	١٤٥٤.٥٢٨	١٢٤			
الاقتصادية	بين المجموعات	٧٤.١٤١	٣	٢٤.٧١٤	٢.٣٩٨	غير دالة
	داخل المجموعات	١٢٤٦.٧٨٧	١٢١	١٠.٣٠٤		
	المجموع	١٣٢٠.٩٢٨	١٢٤			
الصحية	بين المجموعات	١٦.٨٩٤	٣	٥.٦٣١	٠.٥٢٥	غير دالة
	داخل المجموعات	١٢٩٧.١٠٦	١٢١	١٠.٧٢٠		
	المجموع	١٣١٤.٠٠٠	١٢٤			
النفسية	بين المجموعات	٣٦.٤٩٧	٣	١٢.١٦٦	١.٢٢٥	غير دالة
	داخل المجموعات	١٢٠٢.١١١	١٢١	٩.٩٣٥		
	المجموع	١٢٣٨.٦٠٨	١٢٤			
الامنية	بين المجموعات	٧٥.٣٨٦	٣	٢٥.١٢٩	٢.٥٠١	غير دالة
	داخل المجموعات	١٢١٥.٥٤٢	١٢١	١٠.٠٤٦		
	المجموع	١٢٩٠.٩٢٨	١٢٤			

الاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية والصحية  
والنفسية والامنية باختلاف المستوى  
التعليمي لدى عمال القطاع الخاص  
الصناعي.

#### عاشراً نتائج الدراسة:

يمكن أنجمل نتائج الدراسة من جانب  
مؤشرات نتائج تقدير احتياجات عمال القطاع  
الخاص الصناعي تطرحها الدراسة أمام  
صانعي قرارات التخطيط للمساهمة في  
تخطيط خدمات وبرامج الرعاية الاجتماعية

يشير جدول (١٠) الى نتائج تحليل التباين  
اختبار (ف) للكشف عن دلالة الفروق بين  
عمال القطاع الخاص في درجة احتياجاتهم  
وفقاً لمتغير المستوى التعليمي (فئة ١ أمي،  
فئة ٢ مؤهل أقل من متوسط، فئة ٣ مؤهل  
متوسط، فئة ٤ مؤهل جامعي) والتي يتضح  
منها عدم وجود فروق جوهريه بين تلك  
المستويات التعليمية على جميع الاحتياجات  
المختلفة.

فكان تطبيق اختبار (ف) لكل احتياج على  
حدي غير دال احصائيا بمعنى أنه لا تختلف

العمالية لاشباع تلك الاحتياجات المختلفة  
بأقصى درجات الاشباع:

١- مؤشرات تحديد الأهداف:

أ- زيادة درجة اشباع الاحتياجات المختلفة  
لعمال القطاع الخاص الصناعي وصلا لأقصى  
درجات الاشباع وذلك حسب أولويات تلك  
الاحتياجات.

ب- مواجهة المشكلات التي يعاني منها  
العمال حسب أولويتها.

ج- تحقيق الاهداف السابقه يزيد من كفاءة  
العامل في عمله مما يؤثر بالاجاب على  
الانتاج.

د- تحسين الخدمات المقدمة الى عمال  
القطاع الخاص سيؤثر بالاجاب على التنمية  
الشاملة للمجتمع ككل سواء من الناحية  
الاقتصادية او الاجتماعية.

٢- مؤشرات تحديد أولويات احتياجات عمال  
القطاع الخاص الصناعي:

اعطاء الاهمية لاشباع الاحتياجات التالية  
مرتبة حسب أولويتها لعمال القطاع الخاص:

أ- الحاجات الأمنية

ب- الحاجات الصحية

ج- الحاجات الاقتصادية

د- الحاجات النفسية

هـ- الحاجات الاجتماعية

٣- مؤشرات تحديد أولويات المشكلات التي  
تواجه عمال القطاع الخاص الصناعي:

اعطاء الاهمية لعلاج المشكلات حسب  
أولوياتها، حيث نجد أنها متطابقة مع

أولويات الاحتياجات كالتالي:

أ- مواجهة المشكلات الأمنية.

ب- مواجهة المشكلات الصحية.

ج- مواجهة المشكلات الاقتصادية. د-

مواجهة المشكلات النفسية.

هـ- مواجهة المشكلات الاجتماعية.

٤- مؤشرات تخطيطية هامة تتعلق بتوفير

المقومات الأساسية لتخطيط الخدمات:

- توفير الامكانيات المادية اللازمة.

- وجود مكتب للخدمة الاجتماعية وأخصائيين

اجتماعيين بالمصنع.

- تطوير لائحة الرعاية الاجتماعية والقوانين

والقرارات التنفيذية المعمول بها بما يواكب

تغيرات العصر الحديث.

- تحديد فترات زمنية لتنفيذ الخطط والبرامج.

- الاهتمام بمتابعة التنفيذ.

٥- مؤشرات تخطيط خدمات الرعاية

الاجتماعية للمساهمة في اشباع الاحتياجات

المختلفة لعمال القطاع الخاص الصناعي

ومواجهة المشكلات المرتبطة بكل احتياج

مرتبة حسب أولوياتها وأولويات كل احتياج:

أ- مؤشرات اشباع الحاجات الأمنية:

- ضرورة الالتزام التام من قبل الادارة

والعاملين بتعليمات السلامة الصحية

والمهنية وتوفير الادوات اللازمة لذلك من

قبل الادارة.

- ضرورة أن تكون التعاقدات مع العاملين عن

طريق مكتب عمل وكذلك الاستقالة أو الفصل

لضمان مستحقات العاملين وتأمين بقائهم في

العمل.

وفى ضوء الدراسة وما طرحته من نموذج  
مقترح لتقدير الاحتياجات ونتائج تقدير  
احتياجات عمال القطاع الخاص ومؤشراتها  
لتخطيط الخدمات لأشباعها، تكون الدراسة  
قد حققت أهدافها علميا وعمليا.

- ضرورة تعقيم المصنع من الامراض المعدية.
- ب- مؤشرات اشباع الحاجات الصحية:
- ضرورة التعاقد مع مستشفى وصيدلية لتوفير الكشف الطبى والعلاج للعمال بأسعار مناسبة.
- ضرورة وجود كشف دورى على العمال.
- توفير سيارة اسعاف فى حالة الطوارئ.
- توفير تأمين صحي شامل.
- ضرورة توفير الرعاية الطبية المجانية لأسره العامل.
- توفير سكن صحي للعمال.
- ٦- مؤشرات تخطيطية مستقبلية:
- انشاء ادارة متخصصة لرعاية العاملين بالقطاع الخاص يتوفر لها مقومات (مادية-أخصائيين اجتماعيين- امكانيات تنظيمية من وضع لائحة للرعاية الاجتماعية والقوانين التنفيذية لها بما يتماشى مع خصائص عمال القطاع الخاص ومتطلبات العصر الحديث).
- كما يكون للادارة مسئولية تخطيط برامج الرعاية وتنفيذها والاشراف والمتابعه على التنفيذ ثم التقويم للتطوير المستمر لتلك البرامج، مع مسئولية اجراء البحوث والدراسات اللازمه.
- انشاء مكتب للخدمة الاجتماعية.
- انشاء عيادات طبية داخل المصانع خاصه بالعمال.
- انشاء مركز متخصص للتعليم لمحو أمية العمال وتقديم برامج تقوية.

### قائمة المراجع

١. بن غضبان، فؤاد (٢٠٢٠): التخطيط والتنمية من منظور جغرافي، عمان مكتبة اليازوري العلمية.
٢. ابوالنصر، مدحت محمد، ياسمين مدحت محمد (٢٠١٧): التنمية المستدامة، مصر، المجموعة العربية للتدريب والنشر.
٣. كافي، مصطفى يوسف (٢٠٢٠): التنمية المستدامة، عمان، شركة دار الأكاديميون للنشر والتوزيع.
٤. عبد الغني، عماد (٢٠١٧): خرافات التنمية البشرية، القاهرة، مجموعة النيل العربية.
٥. الجابري، علي عبد الكريم (٢٠١٢): دور الدولة في تحقيق التنمية البشرية المستدامة في مصر والاردن، عمان، دار دجلة.
٦. محمود، صلاح الدين فهمي (٢٠٠٦): دور القطاع الخاص في المشاركة المجتمعية، القاهرة، كتب عربية.
٧. علي، سعيد عبد السميع حسانين (٢٠١٨): الأهمية الاقتصادية لدور القطاع الخاص في التنمية في مصر، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مصر، مج ٩، ع ٣٤.
٨. مكيد، علي، خليفة، أحلام (٢٠١٨): واقع القطاع الخاص ومتطلبات تنمية لتتويج الاقتصاد الريعي بالجزائر: دراسة تحليلية خلال الفترة ٢٠٠٠ - ٢٠١٥، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر، مج ١١.
٩. هاشم، حنان عبدالخضر (٢٠٢٠): القطاع الخاص في العراق، مجلة الكلية الاسلامية الجامعة، ع ٥٨٤، ج ١.
١٠. الجميري، عبد الجليل سعيد، أبوسن، أحمد إبراهيم (٢٠٠٧): تحديات حاجات التدريب في القطاع الصناعي الخاص: دراسة تطبيقية على مجموعة هائل سعيد باليمن خلال الفترة من ٢٠٠٤-٢٠٠٦م، رسالة دكتوراه، معهد بحوث ودراسات العالم الإسلامي، جامعة أم درمان الاسلامية، السودان.
١١. رشوان، نورا عطية كامل (٢٠١٨): تقدير حاجات الرعاية الاجتماعية لعمال محاجر الرخام كمدخل لتحقيق الحماية الاجتماعية لهم، مجلة الخدمة الاجتماعية، بحث منشور، مصر، ع ٦٠٤، ج ٦.
١٢. السراج، رجب عبدالله رجب، بدير، رامز، التلبناني، نهاية (٢٠١٢): واقع عملية تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، مجلة جامعة النجاح للأبحاث - العلوم الإنسانية، غزة، مج ٢٦، ع ٧.
١٣. الرحيل، أنعام عمر عبد الله، الشوابكة، يونس أحمد إسماعيل (٢٠١٤): واقع برامج تدريب العاملين في المكتبات العامة الأردنية، ومعرفة احتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الاردنية، الاردن.
١٤. ادريس، نجوان حسن عبده (٢٠١٠): تقدير حاجات العاملين بالمشروع الاستثماري

٢١. السكري، احمد شفيق (٢٠٠٠): قاموس  
الخدمة الاجتماعية، القاهرة، دار المعرفة  
الجامعية.

٢٢. بدوي، احمد زكي (١٩٨٦): معجم  
مصطلحات العلوم الاجتماعية "الجليزي-  
عربي- فرنسي"، بيروت، مكتبة لبنان.

٢٣. درويش، يحي حسن (١٩٩٨): معجم  
مصطلحات الخدمة الاجتماعية، القاهرة،  
الشركة العالمية للنشر- لونجمان.

٢٤. السكري، احمد شفيق (٢٠٠٠): قاموس  
الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية،  
القاهرة، دار المعرفة الجامعية.

٢٥. السكري، احمد شفيق (٢٠٠٠): قاموس  
الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية،  
القاهرة، دار المعرفة الجامعية.

٢٦. مجمع اللغة العربية (١٩٩٤): المعجم  
المحيط، القاهرة، امبريمتو للنشر والتوزيع،  
ط٢، ج٢.

٢٧. موسى، خالد السيد محمد عبد المجيد  
(٢٠١٨): إبرام عقد العمل الالكتروني،  
مركز الدراسات العربية، مصر.

٢٨. شفيق، محمد (٢٠٠٣): التشريعات  
الاجتماعية، الاسكندرية، المكتب الجامعي  
الحديث.

٢٩. لعبيدي، مراد (٢٠١٨): دور القطاع  
الخاص في دعم الخدمة العمومية للصرف  
الصحي والتطهير، مجلة دفاتر السياسة  
والقانون، جامعة ورقلة، الجزائر، عدد  
خاص.

لمدينة جنوب الوادي بتوشكي، رسالة  
ماجستير، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة  
حلوان.

١٥. عثمان، عرفة زكي محمد (٢٠١٠): تقدير  
حاجات عمال مناجم الحديد والصلب  
بالواحات البحرية، رسالة ماجستير، كلية  
الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.

١٦. عويس، مني محمود إبراهيم (٢٠٠٠):  
تقدير احتياجات عمال مترو الأنفاق كعملية  
أساسية للتخطيط لإشباعها: دراسة مطبقة  
بالهيئة القومية لسكك حديد مصر، مجلة  
علوم وفنون، بحث منشور - دراسات  
وبحوث، مصر، مج ١٢، ١٤، ص ٩٥.

١٧. جلييلة بنت راشد بن سليم الغافرية، عبد  
الرحمن صوفي عثمان (٢٠١٤): تقدير  
الاحتياجات الاجتماعية للعاملين العمانيين  
في القطاع الخاص بمنطقة الرسيل  
الصناعية، رسالة ماجستير، كلية الاداب  
والعلوم الاجتماعية، جامعة السلطان  
قابوس، عمان.

١٨. رشوان، نورا عطية كامل (٢٠١٨): تقدير  
حاجات الرعاية الاجتماعية لعمال محاجر  
الرخام كمدخل لتحقيق الحماية الاجتماعية  
لهم، مجلة الخدمة الاجتماعية، مصر،  
ع ٦٠، ج ٦.

١٩. مجمع اللغة العربية: المعجم الوسيط  
(القاهرة، مطابع الاوفست بشركة الاعلانات  
الشرقية، ط ٣، ١٩٨٠.

٢٠. مذكور، ابراهيم (١٩٧٥): معجم العلوم  
الاجتماعية، القاهرة، الهيئة العامة للكتاب.

٣٠. الرشيدى، عبد الوئيس محمد، الرشود، عبد  
الله بن سعد (٢٠١٨): متطلبات التخطيط  
لدعم المسؤولية الاجتماعية ومشاركة  
القطاع الخاص في تحقيق الريادة  
الاجتماعية في المجتمع السعودي، مجلة  
الخدمة الاجتماعية، بحث منشور، مصر،  
٥٩٤، ج٨.

٣١. زرفة، بولقواس (٢٠١٢): دور القطاع  
الخاص في تفعيل قيم العمل: دراسة ميدانية  
بمؤسسة صناعية خاصة، مجلة العلوم  
الانسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، بحث  
منشور، الجزائر، ع ٢٤.

٣٢. Umar, S., Man, N., Nawi, N.,  
Abd.Latif, I., Abu. Samah, B.,  
(2017): Core competency  
requirements among extension  
workers in peninsular Malaysia:  
**Use of Borich's needs**  
assessment model, Evaluation  
and Program Planning, Volume  
62.

٣٣. New Webster's Dictionary of  
English Language (1981): New  
York, Delain Publishing,  
Community Ihc College Edition.

٣٤. Ryan Watkins, Maurya West  
Meiers, Yusra Laila Visser  
Assessing (2012): A Guide to  
Needs, International Bank,  
Washington.