

المشكلات الاجتماعية والبيئية المرتبطة بالعمل في المناجم والمحاجر وأثرها على الرضا الوظيفي دراسة حالة بمنطقة وادي الجبال بمحافظة البحر الأحمر

إبراهيم يوسف على ابراهيم^(١) - سهير عادل العطار^(٢) - طه عبد العظيم عبد الرزاق^(٣)
(١) طالب بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية، جامعة عين شمس ٢) كلية البنات، جامعة
عين شمس ٣) كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية، جامعة عين شمس

المستخلص

تهدف الدراسة الحالية إلى تحديد المشكلات الاجتماعية والبيئية المرتبطة بالعمل في المناجم والمحاجر وتأثيرها على الرضا الوظيفي. وتنتمي إلى نمط الدراسات الوصفية المستندة إلى منهج دراسة الحالة مستخدمة العديد من الأدوات كالملاحظة والمقابلة والوثائق والسجلات لجمع البيانات. وشملت عينة الدراسة (٣٠) حالة، وراعي الباحثون أن تكون ممثلة لجميع العاملين بالمواقع من الإداريين والمشرفين والعمال والسائقين.

وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج، أبرزها تحديد المشكلات الاجتماعية المرتبطة بالعمل في المناجم والمحاجر وأثرها على الرضا الوظيفي للعاملين في هذا المجال ومن أبرز هذه المشكلات الاغتراب الوظيفي والنزاع الاسري، بالإضافة إلى ضعف التحصيل الدراسي لدي الكثير من أبناء العاملين، اللامبالاة والانطواء لدي البعض، وتلاحظ ذلك في كثرة الغياب وعدم الرغبة في الاستمرار بالعمل. إلى جانب مشكله الفقر وسوء التغذية وعمالة الأطفال في بعض المواقع. واخيراً تلاحظ عدم وجود نظام للتأمين الصحي في بعض المواقع. أما عن المشكلات البيئية التي تم رصدها فكانت تلوث الهواء والتلوث الضوضائي، الارتفاع الشديد في درجة الحرارة صيفاً وانخفاضها شتاءً. علاوة على ذلك قلة الوعي البيئي بتلك المشكلات واثارها السلبية. كل هذه المشكلات كان لها تأثيرها المباشر وغير المباشر على درجة الرضا الوظيفي للعاملين في هذا المجال. وختاماً توصي الدراسة بضرورة زيادة الاهتمام بتلك البيئة لأقصى درجة ممكنة مع الأخذ بعين الاعتبار التحسين والتطوير المستمر بالإضافة إلى التدريب الجيد عن طريق وضع برامج تدريبية مناسبة تساعد في اكتساب المعرفة والخبرات.

المجلد الحادي والخمسون، العدد الثامن، الجزء الأول، أغسطس ٢٠٢٢

الترقيم الدولي ISSN 1110-0826

الترقيم الدولي الموحد الإلكتروني 2636-3178

كما يجب على الإدارة العليا الاستماع لمشاكل العاملين ومحاولة ايجاد حلول سريعة لها. وضرورة مكافأة الموظفين المجتهدين في عملهم مع مراعاة وضع نظام للحوافز تبعاً لسياسة معينة. وشارك العاملين في العملية التي تهدف إلى تحقيق الفعالية التنظيمية وتعزيز الإنتاجية. **الكلمات الافتتاحية:** المشكلة الاجتماعية، المشكلة البيئية، الرضا الوظيفي.

المقدمة

لقد أضحى العمل الجاد من أجل تحسين البيئة والحفاظ عليها ضرورة قومية لا غنى عنها، بل من أهم أولويات العمل والبرامج والتخطيط على المستويات الرسمية والشعبية. وصولاً إلى أهداف أساسية وهي الحفاظ عليها كما خلقها الله. ومن ذلك الهدف يبرز الهدف الهام وهو حماية الأفراد. وليس معني ذلك الوقوف موقفاً سلبياً دون التطوير والتقدم ولكن يجب الأخذ في الاعتبار التنمية المستدامة بما لا يتعارض مع الاحتياجات الراهنة للأجيال الحالية والحقوق المستقبلية للأجيال القادمة. وتعد محافظة البحر الأحمر الإطار المكاني للدراسة من أهم محافظات جمهورية مصر العربية بمساحتها الشاسعة والتي تبلغ حوالي ١٣٠ ألف كم^٢، أي ما يعادل ٨/١ مساحه جمهورية مصر العربية (محمد، ٢٠٠٦، ص ٤)، ويوجد بها الكثير من مصادر الدخل القومي مثل السياحة والبتترول والثروات المعدنية، كما يتوافر بالمحافظة العديد من خامات الثروات المعدنية واهمها الفوسفات ويقدر الاحتياطي المحتمل بحوالي ٣٠٠ مليون طن، خام الحديد ويقدر بحوالي ٤٠٠ مليون طن، خام التلك ويقدر بحوالي ٥١٠ الف طن، الفلسبار ويقدر الاحتياطي المؤكد بنحو ٢ مليون طن، الالمنيت احتياطي مؤكد ٤٠ مليون طن بالإضافة إلى الذهب والذي بلغ ٢,٨ مليون طن (الهيئة العامة للتخطيط العمراني، ٢٠١٩، الصفحات ٣-٥). لذا ارتأى الباحثون دراسة هذا الموضوع والوقوف على بيئة العمل في المناجم والمحاجر بمنطقة وادي الجمال حيث تعتبر هذه المواقع من المواقع الهامة في هذه الصناعة الكبيرة التي تساعد في تنمية ودعم الاقتصاد الوطني من خلال التعرف على أهم

المشكلات الاجتماعية والبيئية وعلاقة ذلك بالرضا الوظيفي، باعتباره عنصرا محفزا للعاملين وله أثر كبير وفعال على إنتاجية العاملين ونشاطهم في العمل كما اكدت العديد من الدراسات ان الرضا الوظيفي عند العاملين يسهم في تحسين صحتهم الجسمية والنفسية ونوعية الحياة داخل بيئة العمل وخارجها، ويعتبر من أحد العوامل التي تزيد في ارتفاع الاداء في المنظمة (Daft Richard, 2000, 470). وتحاول الدراسة -من خلال ما اشتملت عليه من سبع فصول مقسمين إلى جانبين الجانب النظري، والجانب الميداني- الوصول إلى بيئة عمل مناسبة تدفع الأفراد إلى إبراز قدراتهم الإبداعية وتوظيفها بالشكل المناسب، ليعود ذلك بالفائدة على العمل والعاملين في آن واحد. مع محاولة التغيير والتطوير المستمر من خلال ما تتوصل إليه الدراسة من نتائج ومقترحات.

مشكلة البحث

حدث عدد من التغيرات الكبيرة في قطاع التعدين منذ مؤتمر القمة العالمي للتنمية المستدامة الذي عقد عام ٢٠٠٢ وأحرز تقدم كبير في مجال الشفافية والحوكمة في هذا القطاع، وتبنت العديد من الشركات توجهات ومبادئ طوعية تقدمية كإطار لعملياتها مع السعي إلى تحقيق تحسينات في كفاءة الموارد، ولكن ما زالت هناك فجوات كبيرة. ويمكن لبلدان عديدة أن تحسن مساهمة ثرواتها المعدنية في إقتصاداتها الوطنية (المجلس الاقتصادي والاجتماعي، ٢٠١١، صفحة ٣). وبيئة العمل بالمناجم والمحاجر تعد من البيئات الفريدة والتي جعلتها تتفرد عن غيرها من بيئات العمل الأخرى ببعض الخصائص التي تدعو إلى معرفتها. وحيث ن بيئة العمل محل الدراسة تحتوي على العديد من المشكلات الاجتماعية والبيئية والتي تم ملاحظتها من الاحتكاك بالعاملين في المناجم والمحاجر، ومن خلال الاستماع إلى شكاوى العديد منهم والتي أظهرت عدم الرضا عن العمل في هذا المجال. مما

دفع الباحثون لتسليط الضوء على هذه البيئة المميزة، محاوله منهم للإجابة على التساؤل الرئيسي وهو: ما المشكلات الاجتماعية والبيئية المرتبطة بالعمل في المناجم والمحاجر وأثرها على الرضا الوظيفي؟ محاولة للوقوف على أثرها على العاملين ومحاولة تحسين بيئة العمل قدر الإمكان، والوصول بها إلى درجة عالية تضمن تكيف هؤلاء العاملين مع عملهم للوصول إلى الأداء المطلوب وتحقيق الرضا عن العمل في هذا المجال الهام.

تساؤلات البحث

1. ما المشكلات الاجتماعية المرتبطة بالعمل بالمناجم والمحاجر وأثرها على الرضا الوظيفي؟
2. ما المشكلات البيئية المرتبطة بالعمل بالمناجم والمحاجر وأثرها على الرضا الوظيفي؟
3. ما العوامل المؤدية إلى عدم الرضا الوظيفي لدي العاملين بالمناجم والمحاجر؟
4. ما امكانيه تقليل حدة هذه المشكلات وتحقيق الرضا الوظيفي؟

أهمية البحث

الأهمية النظرية:

- تأتي في كونها أحد الدراسات العلمية التي تعمل على إثراء المكتبة بنتائج عملية في إستكشاف أهم المشكلات الاجتماعية والبيئية المرتبطة بالعمل بالمناجم والمحاجر أحد أهم الأنشطة الإقتصادية الكبرى والهامة، وتوضيح تأثير تلك المشكلات على العاملين والعمل في آن واحد.

- محاولة النهوض بقطاع التعدين في محافظة البحر الأحمر والتي تزخر بإحتياطي ضخم من الثروات المعدنية والتي تعد واحدة من أهم مصادر الدخل القومي، وذلك في ضوء الندرة النسبيه للدراسات العلمية في هذا المجال، حيث تلاحظ قلة الدراسات العلمية في هذا

المجال نظراً لصعوبة الوصول لمواقع العمل مما أدى لعزوف الكثير من الباحثين لتسليط الضوء على هذا القطاع.

الأهمية التطبيقية:

- محاولة معالجة المشكلات البيئية والاجتماعية المرتبطة بالعمل في المناجم والمحاجر والتقليل من حدتها على المجتمع والبيئة على حد سواء للوصول إلى الرضا الوظيفي والارتقاء بمستوى العمل والعاملين والخدمات المقدمة لهم بصورة أفضل. وذلك لتحقيق الأهداف المرجوة من الدراسة.
- كما تتبع أهمية الدراسة من خلال امكانية الاستفادة منها والوصول إلى توصيات تساهم في رسم الخطط والسياسات التي تساعد متخذي القرار والمسؤولين في تطوير أداء العاملين في هذا القطاع الهام والحيوي.

أهداف البحث

1. التعرف على المشكلات الاجتماعية المرتبطة بالعمل بالمناجم والمحاجر ومدى تأثيرها على أداء ورضا العاملين.
2. التعرف على المشكلات البيئية المرتبطة بالعمل بالمناجم والمحاجر ومدى تأثيرها على أداء ورضا العاملين.
3. التوصل الى نتائج يمكن من خلالها صياغة بعض التوصيات التي من شأنها تعزيز الجوانب الايجابية والتي تساعد في تحسين الرضا الوظيفي لدى العاملين في قطاع المناجم والمحاجر.
4. الخروج بمقترحات يفضل مراعاتها والاهتمام بها، والتي تساهم في حل المشكلات والتقليل من حدتها.

مفاهيم البحث

المشكلة الاجتماعية: Social problem : على الرغم من إتفاق علماء الاجتماع على أهمية دراسة المشكلات الاجتماعية، وفي تحديدهم موضوعات هذه المشكلات إلا أنهم يختلفون حول تحديد مفهوم قاطع وواضح للمشكلة الاجتماعية كمفهوم سيولوجي، فهناك من يتناول مفهوم المشكلة الاجتماعية من خلال معيار الذاتيه أو الموضوعيه له، وهناك من يحدد المشكلة من خلال مستوياتها المختلفه، وثالث ينظر اليها في ضوء الشروط الواجب توافرها فيما يمكن أن نطلق عليه مشكله إجتماعية. وهذا الاختلاف في تعريف المشكله لا يعني تضارباً أو تناقضاً حول تحديد المفهوم، بقدر ما يعكس جوانب مختلفه في تعريف المشكله. (عدلي السمري وآخرون، ١٩٩٨، صفحه ٦٨)

تعرف المشكله الاجتماعية بأنها إنحراف السلوك الاجتماعي عن القواعد التي حددها المجتمع للسلوك الصحيح. طالما أن هذه القواعد تضع معايير معينة يكون الانحراف عنها مؤدياً إلى رد فعل واضح من الجماعة ولذلك فهي تختلف في الزمان والمكان باختلاف الثقافات. (خليل، ٢٠٢٠، صفحه ٨٠)

ويعرف بعض علماء الاجتماع مثل راب (Raab) وسليزنك (Selznick) المشكله الاجتماعية بأنها مشكله في العلاقات الإنسانية تهدد المجتمع ذاته تهديداً خطيراً، او تعوق المطامح الرئيسية لبعض الافراد. كما تعرف بأنها المسألة أو المسائل ذات الصفة الجمعية التي تتناول عددا من الأفراد في المجتمع، تحول دون قيامهم بأدوارهم الاجتماعية وفق الإطار المتفق عليه والذي تقع على المستوى العادي للجماعة. (عصام توفيق وآخرون، ٢٠٠٨، صفحه ٢٨)

- كما تعرف المشكلة الاجتماعية بأنها إنحراف يتم داخل المجتمع ويبدأ من الفرد وينتهي إلى المجتمع، ويتمثل في الخوف من مواجهه الآخرين، الانطواء، العزله، الحرج من التحدث مع الآخرين. (Fehmina, 2008, pp. 4-21)
- مما سبق يمكن تعريف المشكلة الاجتماعية تعريفاً إجرائياً بأنها:
- حدوث فجوة بين الأهداف والطموحات، وبين واقع تحقيقها نتيجة لاختلال في العلاقات والتفاعلات بين الأفراد.
 - وهي تعكس أوضاع اجتماعية ليست في موضعها الصحيح ويجمع غالبية الناس على انها مشكلة، وترتبط بالقيم الاجتماعية في اغلب الأحيان وتمثل الاداب العامة والأخلاق الاجتماعية.
 - تعبر عن الحالة التي يعيشها أو يتأثر بها عدد من الأفراد في المجتمع والتي قد تؤثر في تكيفهم وفي طريقة اشباع حاجاتهم الاجتماعية والبيولوجية.
 - وتمثل إنحرافاً عن المستويات الاجتماعية، المتفق عليها والتي تختلف ذاتها باختلاف الزمان والمكان. فقد يكون هناك مشكلات مقلقه في مجتمع ما بينما لا تكون كذلك في مجتمع اخر.
 - كما أنها توصف بأنها مستمرة ولا يمكن إيجاد حلول جذرية لها أو متفق عليها. ولا يمكن شرحها وتشخيص حدوثها من خلال سبب واحد بل عدة أسباب مترابطة.
 - وتتحدد المشكلات الاجتماعية إجرائياً للعاملين بالمناجم والمحاجر بأنها (الشعور بالاغتراب الوظيفي، إنخفاض الدخل وعدم كفايته، ضعف التحصيل الدراسي لدي بعض أبناء العاملين، النزاع الاسري، الفقر، سوء التغذية، اللامبالاه والانطواء، عدم توفر التأمين الاجتماعي والصحي، عماله الأطفال، الاجازة غير مدفوعه الاجر، ارتفاع معدل الغياب عن العمل واخيراً إصابات العمل وما ينتج عنها من عجز كلي أو جزئي)

المشكلة البيئية: Environmental problem المشكلات البيئية ترتبط إرتباطاً وثيقاً بالسلوك الإنساني، لذا فإن محاوله حل هذه المشكلات يجب أن تتبع اساساً من فهم وإدراك طبيعه علاقه بين الانسان والبيئه وما ينتج عن تلك العلاقه من مشكلات تهدده وسائر الكائنات. (موسي، ١٩٩٧، صفحه ٢٨٥)

ويمكن تعريف المشكله البيئية بأنها أي خلل يطرأ على المكونات الطبيعية للبيئة في منطقة من المناطق جراء فعل بشري في الغالب. (شكري، ٢٠١٩، صفحه ٨٩)

تعرف المشكله البيئية من منظور بيئي بأنها حدوث خلل أو تدهور في علاقه مصفوفه عناصر النظام البيئي، وما ينجم عن هذا الخلل من أخطار أو أضرار بطريقه مباشره أو غير مباشره، أنياً أو مستقبلياً، المنظور منها وغير المنظور. (المقصود، ٢٠٠٠، صفحه ٧٢)

وتعرف المشكله البيئية بأنها (كل تغيير كمي أو نوعي يقع على أحد أو كل عناصر البيئة الطبيعية أو الاجتماعيه أو الحيويه أو الثقافيه فينقصه أو يغير خصائصه أو يخل باتزان به درجة تؤثر على الأحياء التي تعيش في هذه البيئه وفي مقدمتها الإنسان تأثيراً غير مرغوب فيه). (علوش، ٢٠١٩، صفحه ٥)

كما عرفت بأنها حاله قائمه في البيئه الناتجه عن التغيرات المستحدثه فيها والتي تسبب للإنسان الانزعاج أو الأضرار أو الأمراض أو الوفاة بطريقه مباشره أو عن طريق الاخلال بالانظمه البيئية. (محمد وآخرون، ٢٠٠٧، صفحه ٣٠١)

وذهب Hall Clareand·Dominic Moran أن تأثير المشكلات البيئية لا يقتصر فقط على الحاضر بل يمتد إلى المستقبل وما لهذه المشكلات من تأثيرات صحية على سكان المجتمع. (Dominic, 2007, p70)

كما ان هناك اثار صحية وإجتماعية ونفسية وإقتصادية ناتجة عن المشكلات البيئية، وفي النهاية تهدد هذه المشكله البشريه وتقلل من الاماكنيات البيئية، وتتأثر رؤية سكان المجتمع بالمشكلات البيئية بمعتقداتهم وقيمهم. (National PT. A., 2001, p. 1)

وبناء على ما سبق يمكن تعريف المشكلة البيئية تعريفاً إجرائياً:

- بأنها أي خلل يحدث في مكونات النظام البيئي نتيجة للأنشطة البشرية الغير سوية مثل استنزاف الموارد الطبيعية وتلويث البيئة، سواء كانت هذه الأنشطة محلية أو إقليمية أو عالمية الحدوث.

- تؤدي إلى تدهوره وفقدان اتزانه بشكل جزئي "أو كلي" وعدم صلاحيته للاستغلال الأمثل الذي خلق من أجله، وبالتالي يمتد التأثير على الإنسان وجميع الكائنات الحية.

- وتتحدد المشكلات البيئية إجرائياً للعاملين بالمناجم والمحاجر بأنها تتلخص في (قله الوعي البيئي بالمشكلات البيئية، تلوث الهواء، تلوث التربة، التلوث الضوضائي، ظروف العمل "الحرارة والرطوبة" النفايات والمخلفات، التلوث البصري والتشوه الجمالي الناتج عن عمليات التقطيع والتكسير، الامراض المهنية الناتجة عن الملوثات والتهاون في إجراءات السلامة المهنية)

الرضا الوظيفي Job satisfaction يعرف الرضا الوظيفي بأنه تقييم الشخص لظروف العمل، من حيث المزايا والفوائد التي توفرها الوظيفة للعامل عند القبول بها. وهناك من يرى ان الرضا الوظيفي يأتي في مركز جودة الحياة الوظيفية والتي تعني مدي قيام المنظمه بكفاية رغبات وحاجات العاملين. (جاد، ٢٠٠٨، صفحة ٥)

وبناء على ما سبق يمكن تعريف الرضا الوظيفي تعريفاً إجرائياً:

- بأنه الحالة العاطفية الايجابية التي تنتج عن تقييم العامل للعمل في وظيفة معينه.
- فالرضا يعكس ما يتوقعه العامل وما يحصل عليه بالفعل.

- وغالباً تكون توقعاته ذات طابع شخصي لأنها تختلف من فرد لآخر بسبب العديد من العوامل الوظيفية والنفسية التي تؤدي بشكل كبير إلى الرضا او عدم الرضا.

دراسات سابقة

دراسة حسن السيد محمود جاد الله (٢٠١٥): الخصائص الاجتماعية والفيزيقية المرتبطة بعدم التزام العاملين بمعايير السلامة والصحة المهنية والبيئية - دراسة مقارنة داخل إحدى الشركات بمدينة السادس من أكتوبر. تتلخص مشكله الدراسة في ظهور بعض الاضطرابات والضغوط مما تسبب في عدم وجود مناخ ملائم للقيام بالأعمال وبالتالي عدم الالتزام بمعايير السلامة والصحة المهنية والبيئية وهدفت إلى تحديد مدى استجابة العاملين والتزامهم بمعايير السلامة والصحة المهنية والبيئية. تحديد مدى التزام الإدارة بتدريب العاملين على معايير السلامة والصحة المهنية والبيئية.

وتوصلت إلى أن الشركة لا توفر التدريب الجيد على السلامة والصحة المهنية، حيث يوجد علاقة ارتباط عكسي بين توفير التدريب على السلامة والصحة المهنية والالتزام بها فإنه كلما قل الاهتمام بالتدريب على معايير السلامة والصحة المهنية كلما زاد عدم الالتزام بهذه المعايير والعكس. وتتفق الدراسة في تناولها للمشكلات الاجتماعية الناتجة عن الضغوط الخارجية ومن ثم تأثير ذلك على الإنتاج مما قد ينعكس بالضرورة على الرضا الوظيفي وتختلف من حيث تركيزها فقط على نتائج عدم الاهتمام بمعايير السلامة المهنية وعدم تركيزها على محاولة الوصول إلى جودة الحياة المهنية ومن ثم الرضا الوظيفي كما في الدراسة الحالية.

دراسة أمال محمد عبد العزيز (٢٠١٧): المشكلات الإجتماعية والفيزيقية لأهالي النوبة وعلاقتها بالانتماء (دراسة ميدانية على شرائح إجتماعية متباينة). تهدف الدراسة الحالية

إلى الكشف عن المشكلات الاجتماعية والفيزيائية لاهالي النوبة وعلاقتها بالانتماء، والدراسة ميدانية طبقت على شرائح اجتماعية مختلفة وشملت عينة الدراسة (٤٠٠) من أهالي النوبة، وتنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية بإستخدام منهج المسح الاجتماعي بإستخدام العينة العشوائية من مجتمع الدراسة، وكذلك دراسة الحالة التحليلية من خلال المقابلات المتعمقة، واستعان الباحث بصحيفة الاستبيان والمقابلة الشخصية والملاحظة كأدوات لجمع البيانات من مجتمع البحث، كما اعتمدت على بعض الأساليب الاحصائية منها اختبار T. Test والتكررات والنسب.

خلصت الدراسة لعدد من النتائج أهمها أن هناك نسبة كبيرة من النوبيون يقرون بإنخفاض الدخل أو عدم كفايته وأن من أسباب ذلك عدم وجود الارض الصالحة للزراعة في المنطقة النوبية الجديدة مما يحد من أرزاقهم بها، وأنهم يستخدمون أساليب لمواجهة إنخفاض الدخل منها، العمل في أعمال أخرى، أو السفر للعمل بالخارج، الاستدانة من الآخرين أو الحصول على معونات أو تقليل النفقات وترشيد الاستهلاك. أظهرت الدراسة أن هناك العديد من مشكلات الرعاية الاجتماعية بمنطقة النوبة الجديدة منها عدم وجود ضمان اجتماعي كافي وضعف المساعدات المقدمة للفقراء وخدمات ذوي الاحتياجات الخاصة والامومه والطفولة وعدم توافر برامج خدمات للمرأة المعيلة. بينت الدراسة شدة إنتماء النوبيون لبلدهم مصر وأنهم يفضلون جنسيتهم المصرية على إكتساب الجنسيات الاجنبية، ويرون أنهم لم يحصلوا على حقوقهم حتى الان حيث لا توجد مساواة في الحقوق والفرص داخل المجتمع المصري من وجهة نظرهم. وتتفق الدراسة في تناولها لبعض المشكلات الاجتماعية والبيئية والمشابه لبعض المشكلات في الدراسة الحالية مسببه عدم الرضا لدي هؤلاء ونري انعكاس ذلك على الإنتاج وتختلف من حيث تركيزها فقط على نتائج تلك المشكلات وعلاقتها بالانتماء كما تختلف ايضاً في بعض الأدوات والمناهج المستخدمه في الدراسة الحالية.

دراسة نهلة السيد سليمان (٢٠١٨): المشكلات البيئية والاجتماعية المرتبطة بالتنمية المستدامة في جنوب سيناء وعلاقتها بالانتماء. تهتم الدراسة بتحليل المشكلات الاجتماعية والاقتصادية والبيئية التي تعوق تحقيق التنمية المستدامة في شمال سيناء ودور وسائل الاتصال في التوعية لمواجهتها وتهدف إلى الفاء الضوء على المشروعات القائمة بالفعل والتوصل إلى رؤية لتحقيق التنمية المستدامة بمحافظة شمال سيناء.

كما توصلت إلى أن المشكلات الاجتماعية والاقتصادية المرتبطة بالتنمية المستدامة تؤثر على تحقيق التنمية. أظهرت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة تجاه عبارات بُعد المشكلات البيئية المرتبطة بتحقيق التنمية المستدامة داخل محافظة شمال سيناء تأثيرها على التنمية المستدامة. وتتفق الدراسة في سردها للمشكلات الاجتماعية والبيئية وربطها بالتنمية المستدامة وهو ما ترنو اليه الدراسة الحالية من حيث الاستغلال الأمثل للموارد الطبيعية. وتختلف من حيث عدم تركيزها على المشكلات الاجتماعية والبيئية لمجموعه معينة من العاملين في مجال ما كما في دراستنا الحالية.

دراسة حنان زكريا السيد (٢٠٢٠): التخطيط التشاركي كمدخل لمواجهه المشكلات البيئية في المناطق الحضرية المتخلفة - دراسة مطبقة على منطقه عزبه الصفيح بالمنصورة - الدقهلية. يتمثل الهدف الرئيسي للدراسة في إسهامات التخطيط التشاركي كمدخل لمواجهة المشكلات البيئية في المناطق الحضرية المتخلفة، حيث سعت الدراسة إلى مساهمة التخطيط التشاركي في (تحديد الأهداف - تحديد الإحتياجات الفعلية للأهالي - تحديد البرامج والمشروعات التنموية - المعوقات - تحديد الآليات التي يتم من خلالها تفعيل التخطيط التشاركي) لمواجهة المشكلات البيئية في المناطق الحضرية المتخلفة، وإنتهجت الدراسة منهج المسح الإجماعي بنوعيه الشامل للعاملين والمسؤولين بجمعية تنمية المجتمع المحلى بمنطقة عزبة الصفيح بمدينة المنصورة - محافظة الدقهلية، وكذلك المسح الإجماعي بالبيئية العشوائية

للأهالي (أصحاب المصلحة)، باستخدام أدوات إستمارة إستبار للأهالي المترددين على الجمعية، وتم تطبيقها على عينة قوامها (٣١٢) مفردة، ودليل مقابلة شبه مقننة للعاملين والمسؤولين بالجمعية (الممارسين الميدانيين) وكذلك المتخصصين الأكاديميين، وتم تطبيقها على عينة قوامها (١٨) مفردة، بواقع (٩) مفردة من العاملين والمسؤولين بالجمعية و(٩) مفردة من المتخصصين الأكاديميين،

وتوصلت الدراسة إلى إسهام التخطيط التشاركي في مواجهة المشكلات البيئية في المناطق الحضرية المتخلفة. وتتفق الدراسة في سردها للمشكلات البيئية واسبابها ونتائجها وهو ما ترنو اليه الدراسة الحالية. وتختلف من حيث مجتمع البحث وعدم تركيزها على المشكلات الاجتماعية والبيئية لمجموعه معينة من العاملين في مجال ما كما في دراستنا الحالية وتركيزها فقط على التخطيط التشاركي كمدخل لمواجهه المشكلات البيئية.

دراسة **Abeer El-Shaer وآخرون (٢٠٢٢)**: ركزت هذه الدراسة على العوامل المؤدية إلى تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين في الاماكن المفتوحة من حيث الجوانب البيئية والاجتماعية المورفولوجية للوصول إلى العمل اللائق والذي يعد الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة.

ومن أبرز النتائج التي اسفرت عنها الدراسة، تم إجراء وعمل قياسات لشدة الضوضاء والوطأة الحرارية في بيئة العمل باستخدام الاجهزة ونظام الاستشعار عن بعد. وانتهت الدراسة إلى ضرورة تحقيق المواءمة بين رضا العاملين والعناصر المورفولوجية الاجتماعية مع الجوانب البيئية الأخرى وذلك لتحقيق وتوفير العمل اللائق للعاملين في البيئة الخارجية. وتتفق الدراسة في محاوله الوصول إلى العمل اللائق وتحقيق الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة ومن ثم الوصول إلى الرضا الوظيفي وهو ما ترنو اليه الدراسة الحالية. وتختلف من

حيث الإجراءات المنهجية والأدوات المستخدمة وكذلك تركيزها فقط على العوامل المؤدية إلى تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين في الأماكن المفتوحة.

دراسة Bamidele, 2022: نظرة عامة على الاجهاد الوظيفي واثرة على الرضا في نيجيريا نجد ارتباطاً وثيقاً بين الرضا الوظيفي وكثرة الاعمال المرتبطة بالارهاق الوظيفي، لذا فإن هذا النموذج من الدراسة والتي تم تطبيقها في نيجيريا كأحد الدراسات الوصفية التحليلية والتي إعتمدت على منهجية معينة لجمع المعلومات المطلوبة.

واسفرت على العديد من النتائج كان أبرزها: وجود تضارب في المصالح بين صاحب العمل الذي يتطلع إلى زيادة الانتاج في المقام الاول وبين العامل الذي يريد التعويض بأقل جهد ممكن. ضغوط العمل تنتج في الغالب من اعباء العمل الزائدة والمنافسة والشعور بالمسئولية وكلها من العوامل المؤدية إلى الشعور بضغط العمل لدي العاملين ويصاحب ذلك تأثيرات نفسية سلبية كان أبرزها الشعور والاصابة بالاكنتاب. وتتفق الدراسة في طبيعه الاعمال الشاقة وما يترتب عليه من الاجهاد الوظيفي والاصابه ببعض الامراض المهنية والمؤدي إلى عدم الرضا وهو أحد الجوانب الذي تم التركيز عليه في دراسته الحالية. وجود تضارب في المصالح بين صاحب العمل الذي يتطلع إلى زيادة الانتاج في المقام الاول وتختلف من حيث الإجراءات المنهجية والأدوات المستخدمة ونوع الدراسة وكذلك تركيزها فقط الاجهاد الوظيفي كأحد عوامل عدم الرضا الوظيفي للعاملين.

الإطار النظري

المشكلات الاجتماعية واسبابها: يرجع البعض أسباب المشكلات الاجتماعية إلى عدم إشباع احتياجات الأفراد في المجتمع مثل الاحتياجات الاجتماعية والنفسية والاقتصادية والبيولوجية والصحية والتعليمية والترويحية وهناك بعض العوامل المؤدية إلى عدم الإشباع

منها المرتبطة بالفرد ذاته وتسمى "عوامل ذاتية" أو "عوامل أسرية" أو عوامل اجتماعية أو عوامل بيئية. ومن الأسباب الرئيسية التي تؤدي لحدوث المشكلات الاجتماعية التفاوت في سرعة التغير الاجتماعي والثقافي، الناتج عن سرعة التفاوت في أحد جوانب الثقافة عن الجانب الآخر. وعلى أية حال فإنه على الرغم من تعدد مسببات المشكلات الاجتماعية فإنه يمكن وضع أيدينا على بعض الأمور مثل: الوضع الاجتماعي والثقافي إلى جانب العوامل الذاتية "الوراثية" والبيئية "البيئية الطبيعية" والبيئة الاجتماعية بما فيها من ظروف ثقافية واجتماعية واقتصادية وسياسية باعتبارها سبب هذه المشكلة أو تلك. (عادل، ٢٠١٤، الصفحات ١١-١٥)

خصائص المشكلات الاجتماعية: لخص (عدلي السمري وآخرون) تلك الخصائص كالآتي:

١. تمتاز المشكلة الاجتماعية بأنها مدركة أو محسوسة، وكلما زاد إدراك الناس للمشكلة كلما أدى ذلك إلى زيادة وضوح المشكلة.
٢. لا تتوقف المشكلة الاجتماعية عند حد الرفض الذهني، وإنما تشكل نوعاً من التحفيز لتحريك السلوك المضاد واتخاذ المواقف لمواجهة وإزالة آثارها السلبية.
٣. تمتاز المشكلة الاجتماعية بعدم الثبات على وتيرة واحدة من حيث قدرتها على التأثير، ومثال ذلك: منظور الآباء يختلف عن منظور جيل الأبناء من حيث المعايير التي يراها الآباء بأنها مشكلة في حين أن الأبناء يرونها عكس ذلك.
٤. تمتاز المشكلة الاجتماعية بأنها نسبية، ويرجع ذلك لاختلاف المجتمعات الإنسانية وأفرادها وجماعاتها في تحديد مفهوم المشكلة.
٥. تخضع المشكلة الاجتماعية في حجمها وتنوعها وتأثيرها للظروف التي يخضع لها المجتمع. فكلما زاد حجم الكثافة السكانية في مجتمع ما زاد تعقيد بنائها وكلما أدى ذلك

- إلى زيادة في المشكلات الاجتماعية وتنوعا في أسبابها ومصادرها، وزيادة في أشكالها وأنواعها.
٦. تظهر المشكلة الاجتماعية في المكان الذي يعكس الاضطراب الاجتماعي والشخصي، وتكون المشكلة الاجتماعية نتيجة لتمزق نسيج العلاقات الاجتماعية، أو نتاج سلسلة تصدعات تحصل داخل المجتمع.
٧. المشكلة الاجتماعية تمتاز بالحمية في وجودها فهي دائمة ومستمرة مع استمرارية الحياة الاجتماعية.
٨. المشكلة الاجتماعية تظهر بسبب التغيرات الحاصلة في الحياة الاجتماعية أو في المؤسسات الاجتماعية.

سمات وأسباب المشكلات البيئية: للمشكلات البيئية خاصة المعاصرة سمات وملامح كما وضحتها بعض العلماء، إذ يمكن تشخيص خمس سمات رئيسية ترسم صورة الإطار النظري للمشكلات البيئية واثارها الراهنة وابعادها المستقبلية وذلك على النحو التالي: (شكري، ٢٠١٩، الصفحات ٩١ - ٩٢) تزايد أنواع واشكال المشكلات، اشتداد حدة هذه المشكلات، اتساع الرقعة الجغرافية للمشكلات البيئية، تعاظم تعقيد المشكلات البيئية وتزايد مضاعفاتها بالإضافة إلى تزايد حصة الفرد من المشكلات البيئية.

أسباب المشكلات البيئية: يختل توازن النظام البيئي بفعل عاملين أساسيين: عامل طبيعي ويتمثل في الكوارث الطبيعية بصفة عامة، وعامل إنساني ينتج عن مختلف النشاطات التي يقوم بها الإنسان في مختلف نواحي الحياة، وعموما لقد أجمل بعض العلماء مجموعة من العوامل التي تضر بالبيئة كالاتي: (زينه، ٢٠١٤، صفحة ٢٥٧) النمو السكاني، قلة الوعي البيئي ونقص المعرفة البيئية، الاستغلال غير الرشيد للتكنولوجيا في البيئة، اختلال القيم

والاتجاهات التي تعتبر جوهر المشاكل البيئية، اختلال البيئة الاجتماعية بالإضافة إلى التقدم الصناعي.

أبرز المشكلات البيئية الناتجة عن عمليات التعدين: تتعرض بيئات وموارد إقليم جنوب البحر الأحمر الطبيعية إلى متغيرات وضغوط كثيرة في الآونة الأخيرة، الكثير منها مستحدث ولم تعرفه المنطقة من قبل، والبعض له تأثيرات سلبية واضحة على البيئة ومكوناتها والبعض الآخر له تأثيرات خفيه، وإن كانت بنفس درجة السلبية أو أكثر. وتمثل المشاكل نمطا للسليبيات التي تحدث بصفة متكررة على طول الساحل المصري ومنطقة وادي الجمال ومن هذه المشكلات الآتي:

1. الأنشطة التعدينية العشوائية: يشمل الأثر البيئي للتعدين التعرية وتشكيل المجاري وفقدان التنوع الحيوي، وتلوث التربة والمياه الجوفية والمياه السطحية بواسطة مواد كيميائية ناتجة عن عمليات التعدين. وإلى جانب إحداث الضرر البيئي فإن التلوث الناتج عن تسرب المواد الكيميائية يؤثر أيضا على صحة السكان المحليين، ويطلب من شركات التعدين في بعض البلدان اتباع قوانين البيئة وإعادة التأهيل وضمان إعادة المنطقة إلى حالتها الأصلية. وقد يكون لبعض أساليب التعدين آثار كبيرة على البيئة والصحة العامة.
2. التلوث وتتمثل أهم وأبرز مصادر التلوث التي تتجم عن عمليات التعدين خاصة في الآتي: تلوث الهواء، تلوث المياه، تلوث التربة وإزالة الغطاء النباتي، فقدان التنوع البيولوجي، التلوث السمعي، التلوث بالمخلفات الصلبة.

الرضا الوظيفي واثره على أداء العمال: يعد الرضا الوظيفي من أهم الاتجاهات المتعلقة بالعمل، حيث أنه متعلق بجودة العمل والإنتاجية على حد سواء، الأمر الذي يدفع الكثير من الباحثين والكتاب للقيام بدراسته، كما انه يحظى باهتمام المديرين في مختلف المنظمات، لأن له أثر كبير وفعال على إنتاجية العاملين ونشاطهم في العمل بالإضافة إلى انه قد يؤدي

حسب الدراسات إلى تحسين صحة العاملين الجسمية والنفسية ونوعية الحياة داخل بيئة العمل وخارجها، كما يعد أداة لتزويدهم بالكثير من الأفكار والآراء التي تساعد على تحسين اتجاهات العاملين نحو العمل والمنظمة أو الراتب أو الاشراف او التدريب وغير ذلك.

النتائج المترتبة على عدم الرضا الوظيفي: الشعور بعدم الرضا الوظيفي في اي منظمه يؤدي إلى العديد من النتائج السلبية التي تضر بالعمل داخل المنظمه ومن أبرز هذه النتائج الآتي: الانسحاب وترك العمل، التمارض والاصابات في العمل، الشكاوى والتظلمات وعدم الاهتمام بالعمل.

أبرز العوامل المؤدية إلى التكيف في بيئة العمل وتحقيق الرضا الوظيفي كالاتي:

البيئة التنظيمية: أحد أسباب نجاح المؤسسة يعتمد على البيئة التنظيمية التي توفر هيكلًا تنظيمياً وثقافة تنظيمية قادران على التكيف مع المتغيرات التي تحدث في البيئة الخارجية التي تحيط بالمؤسسة وترفع من قدرة وكفاءة العاملين فيها.

الإشراف: القيادة الجيدة هي التي تسعى إلى بث روح الانتماء والولاء من قبل العاملين، وبالتالي قيادة المنظمة إلى تحقيق أهدافها.

ظروف العمل الفيزيائية: تعد الظروف الفيزيائية (من الإضاءة والحرارة والتهوية والرطوبة والضوضاء والنظافة... الخ) من أكثر العوامل المهمة التي تؤدي وتساعد لتكيف العامل في بيئة العمل التي يعمل فيها.

مستوى الدخل: حيث أنه يعد من العوامل الأساسية التي يعمل الفرد من أجلها حيث يحتاج الفرد المال لتلبية احتياجاته الأساسية والاجتماعية وكلما كان الأجر مناسباً وعادلاً يتناسب مع إنتاج العامل وجهوده، كلما كان له مردود إيجابي على العمل والعامل في آن واحد.

الاتصال: يرى الباحث أن الاتصال ذو أهمية كبيرة في تقوية العلاقات الاجتماعية بين العاملين لذا يجب العمل على تفعيل تلك العملية بين الإدارة والعاملين بالموقع لأنه سيساعد

على التعاون المستمر كما يساعد على الوقوف على العقبات ومشكلات العمل مما يؤدي إلى التوصل إلى أفضل النتائج المرجوة.

الأمن في بيئة العمل: إن العنصر البشري من أهم عناصر الإنتاج في بيئة العمل لذلك لا بد من الاهتمام بالعنصر البشري الذي هو الأساس في الإنتاج وإشباع احتياجاتهم وتوفير الأمن والأمان لهم ويعد الأمن الصناعي من الخدمات المهمة والأساسية التي يجب على المنظمة أن توفرها للعاملين لحمايتهم من الأمراض المهنية مما يساعد على التكيف والإبداع والإنجاز المطلوب في العمل.

الخدمات الاجتماعية: إن الخدمات الاجتماعية ذات تأثير إيجابي على العاملين وهي تتمثل في الخدمات التي تقدمها المنظمة للعاملين كالاتي: الخدمات الترويحية كحفلات السمر، المصايف، المعسكرات والرحلات واشتراك العاملين بالنوادي الخاصة بالعمل، صالات الألعاب وممارسة الرياضات المختلفة. الخدمات التثقيفية إن الاهتمام بالخدمات العلمية والتثقيفية بالنسبة للعاملين ذات أهمية بالغه حيث تعكس الاهتمام بالجانب الإنساني كما يعد أداة مهمة للنمو النفسي والاجتماعي.

الخدمات النفسية والاجتماعية: والتي تعد نوع من أنواع مشاركة الإدارة للعاملين في كافة المناسبات كالأفراح والأحزان... الخ، وتساهم هذه الخدمات في رفع الروح المعنوية للعاملين. الخدمات الصحية: حيث تشكل منظومة الرعاية الصحية كمنظومة متكاملة من البرامج والخدمات والمشروعات الصحية التي تستهدف في الأساس تمكين الإنسان من الأداء الأفضل لأدواره الاجتماعية. الخدمات الغذائية المناسبة والتي تعد من أهم جوانب الاهتمام بصحة العاملين وزيادة قدراتهم على العمل مع توفير الوجبات الغذائية والمشروبات المناسبة للعاملين أثناء فترات العمل. (أحمد، ١٩٩٧، ص ٢٩٠)

ويرى الباحث أن هذه الخدمات من العوامل الهامة التي لا بد من وضعها في الاعتبار وعدم إغفالها وإعطائها اهتمام بالغ لما لها من أهمية كبرى في النهوض بالعمل والعاملين.

المرجعية النظرية

أولاً: نظرية النسق الايكولوجي: علاقة هذه النظرية بالدراسة الحالية: تعتبر من انساب النظريات لهذه الدراسة نظرية النسق الايكولوجي لأنها تركز على الدراسة الشاملة لابعاد الظاهرة محل الدراسة، كما إنها تهتم بالتفاعلات والآثار الناتجة من هذه التفاعلات بين العاملين في المناجم والمحاجر وبيئة العمل وتأثير المشكلات الاجتماعية والبيئية عليهم، وبما أن النسق الايكولوجي في حالة مستمرة لانه يقوم على قاعدة ديناميكية النسق كما أن نظرية النسق الايكولوجي تهتم بعملية التغذية المرتدة Feedback والتي بدورها تعمل على تصحيح المسار أو تعديله لتجنب المشكلات التي تظهر من النسق، كما انه لا يُعنى فقط بالآثار المباشرة للبيئة، ولكنه يُعنى بتوزيع وتكوين الجماعات التي تعيش في هذه البيئة، كما أن البيئة والسكان هما العنصران الرئيسان لتحليل النسق الايكولوجي، فهما عنصران من نسيج ممتد ودائم يتحركان معاً لتحقيق التوازن والتأثير المتبادل (حاتم عبد المنعم، ٢٠١٦، ص ٩٣).

وتتظر نظرية الأنساق العامة إلى العالم على أساس ترابطي، فكل كيان قائم بذاته ينظر إليه من ناحية علاقاته بالكيانات الأخرى والتي تؤثر وتتأثر به، ولا ينظر إليه من ناحية الخصائص المكونة له (Hartman & A. & Larid, 1983, p. 63).

ثانياً: نظرية التدرج الهرمي لماسلو: كما تبني الباحثون نموذج ماسلو للحاجات المتدرجة والذي يتألف من خمسة مستويات من الحاجات الإنسانية ويتكون كذلك من مجموعة من الفرضيات تتركز حول أن إشباع هذه الحاجات يؤثر في أهميتها. لذا يرى الباحثون أن العامل في المناجم والمحاجر له حاجات ولديه قدرات كأى إنسان، كما أن بيئة العمل في هذا

المجال بالتحديد لها متطلبات وظروف عمل معينة، لذا كان من الضروري توفير المعززات والظروف التي تلبى حاجات العاملين بالمناجم والمحاجر لكي يشعر العامل بالرضا الوظيفي. وهذا ما يرنوا اليه البحث في تحديد حاجات العاملين في هذا المجال، ويرى ماسلو إن كان العمل الذي يقوم به الفرد يشبع حاجاته يكون راضياً عن وظيفته، أما إذا أشبع العمل بعض حاجته فإنه يكون غير راضي عن عمله. (الزيدي، ١٩٩١، الصفحات ٨٤ - ٨٥)

ثالثاً: نظرية هرزبرج (Herzberg): وأخيراً استعان الباحثون أيضاً بهذه النظرية لأنها تعتبر من النظريات المفسرة للرضا عن العمل من خلال مجموعه من العوامل المرتبطة ببيئة العمل والتي في حال تواجدها وملانمتها يحدث الرضا الوظيفي المراد في هذه الدراسة. وهي تسمى بنظرية العاملين Two factor theory وهي ترتبط أصلاً بتطبيق نظرية ماسلو للحاجات في موقع العمل حيث يرى هرزبرج أن هناك مجموعتين من العوامل المجموعة الأولى: وهي عوامل مساعدة في حال وجودها يحدث الرضا للعاملين. ولكن في حال عدم وجودها يحدث العكس، وحصرتها في إحساس الفرد بالإنجاز والتقدير ووجود ميل حقيقي جوهري للعمل ذاته، وتحمل المسؤولية، وتوفير فرص الترقية للوظائف الأعلى والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل. أما المجموعة الأخرى: العوامل الصحية والتي حينما تكون غير ملائمة تؤدي إلى عدم الرضا ولكنها حينما تكون ملائمة يحدث الرضا تم حصرتها في المرتب، الأمن، الرئاسة، الإدارة، الإشراف، نمط القيادة، وطبيعة العلاقة بين الفرد وزملائه، وبينه وبين رؤسائه وظروف البيئة المحيطة بالعمل (سيد، ١٩٩١، ص ١٧).

الإجراءات المنهجية

نوع الدراسة: تعد الدراسة الحالية من الدراسات الوصفية. والتي تُركز على دراسة ظروف العاملين والتعرف على المشاكل التي يتعرضون إليها ومن ثم العمل على توفير الحلول المناسبة لها.

منهج الدراسة: يعتمد الباحثون على منهج دراسة الحالة حيث تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية، ورأي الباحثون أن منهج دراسة الحالة مناسباً للاستخدام لتحقيق أهداف الدراسة الحالية والمتعلقة بتحديد المشكلات الاجتماعية والبيئية المرتبطة بالعمل بالمناجم والمحاجر بمنطقة وادي الجمال. كما رأوا أن دراسة حالة واحدة ستكون غير كافية لإعطاء مؤشرات عن مدي تحقق أهداف الدراسة والاجابة على التساؤلات. وبالتالي تم إختيار عينات من المناجم والمحاجر العاملة وراعوا فيها أن تكون ممثلة لمجتمع البحث بأكمله بهدف وصف الظاهرة التي نحن بصددھا الآن. وذلك للوقوف على جميع المشكلات الاجتماعية والبيئية قدر الإمكان. ولم تتوقف الدراسة عند هذا المستوى بل حاولت تعدي ذلك إلى محاولات التحليل والربط بين المشكلات الاجتماعية والبيئية في المناجم والمحاجر وبين كلاً من أداء ورضا العاملين في تلك المواقع.

ومن الأسباب التي دفعت الباحثون لإستخدام منهج دراسة حاله:

- قلة عدد العاملين في المناجم والمحاجر محل الدراسة والتي تم ملاحظتها أثناء الدراسة الاستطلاعية والعمل الميداني.
- إختيار (٣٠) عينة تم إجراء مقابلات متعمقه معهم روعي في تلك العينات بأن تمثل أغلبية مجتمع البحث من جميع المناجم والمحاجر العامله والموجودة بالمنطقة وعددهم (٦) من أصل (١٢) حيث أن المتبقي كان ما بين متوقف بسبب إنتهاء الترخيص أو انه انهى الاعمال الخاصة به.

• ومن الأسباب الرئيسية لقله عدد العينه محل الدراسة طبيعه العمل الشاقه في المناجم والمحاجر إلى جانب الظروف والعوامل البيئية القاسية التي لا تشجع على الاستمرار في العمل لدي الكثيرين.

أدوات الدراسة: إستخدم الباحثون أدوات جمع البيانات التالية للحصول على أفضل النتائج: **الملاحظة:** الملاحظة كأداة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة وذلك من خلال ملاحظة مقصودة وملاحظة غير مقصودة والتي يتم من خلالها جمع البيانات التي يصعب أن يصرح بيها أفراد العينة لجمع البيانات بالطرق الأخرى، وقد تم القيام بالملاحظة من خلال المعيشة وذلك من خلال الزيارات التي قام بها الباحثون لمواقع المناجم والمحاجر محل الدراسة وملاحظة العاملين أثناء العمل وفي فترات الراحة وايضاً ملاحظة علاقة هؤلاء العاملون بعضهم البعض وذلك للاستفادة منها في تفسير نتائج الدراسة وتوصياتها، وصاحب ذلك التصوير بالإضافة إلى الوثائق التي تم الاعتماد عليها عند بداية إجراء الدراسة الميدانية وقبلها.

دليل المقابله المقننه: وقد طبق الباحثون هذه الاداه والتي هي عبارة عن محادثة هادفة يقوم فيها شخص بسؤال مجموعه من الأسئلة لشخص اخر بهدف جمع معلومات حول موضوع معين يتم بحثه. (James H. Frey, 1995, p.24). ولقد اختار الباحثون أسلوب المقابلات الشخصية المقننه لأنها من أدوات جمع البيانات من خلال القيام بإعداد قائمة من الأسئلة يتم طرحها في كل مقابله بنفس التسلسل، بالإضافة إلى طرح اسئله غير مخطط لها عند الضرورة. وفي البداية تم إعداد استمارة الأسئلة لتشمل المحاور الآتية (محور البيانات الاولييه الأساسية، محور المشكلات الاجتماعية، محور المشكلات البيئية، محور الرضا الوظيفي، واخيراً محور خاص بمقترحات التطوير والتحسين) وتم إجراء دراسة استطلاعية لمعرفة مدي سهوله ووضوح الأسئلة وأوضحت الدراسة الاستطلاعية وجود بعض المشكلات الواجب تلافيها

في هذه الاستمارة من اجل إجراء المقابلات بشكل واضح للحصول على نتائج دقيقة، ومن هذه المشكلات كثرة عدد الأسئلة في أو طولها مما يحتاج لوقت طويل لأجراء المقابلات، كذلك عدم وضوح بعض الأسئلة بشكل كاف أو أن المعني لم يصل مباشرة لمن يتم سؤاله، وكذلك احتواء الاستمارة الواحدة على أكثر من مجموع من الاسئلة في مجال المشكلات البيئية والاجتماعية والرضا الوظيفي، مما جعل من الصعب الإجابة على جميع الاسئلة بنفس القدر من العمق والتفاصيل، وبناء على ذلك قام الباحثون بتقسيم استمارة المقابلة إلى مجموع من الاستمارات، واحدة لكل مجال، مما عمل على تقليل عدد الأسئلة وجعل موضوع الاستمارة محدد في مجال واحد، ثم تم تعديل الأسئلة الغير واضحة، كما روعي عند وضع الأسئلة أن يتم السؤال عن المفاهيم التي أظهرت الدراسة الميدانية عدم تحققها أو تحققها إلى حد ما. أما عن نوعية الأسئلة المستخدمة في استمارة المقابلة في هذا البحث تم استخدام اسئلة ذات نهايات مغلقة واسئلة ذات نهاية مفتوحة open ended questions لما يتيح هذا النوع من الأسئلة للمجيب الحرية التي ينتج عنها غزارة المعلومات وكذا يعطي الفرصة للخبراء الاستفاضة في المعلومات وتوضيح رؤيتهم بشكل واضح حتى يتمكن الباحثون من تجميع الآراء حول موضع البحث.

الوثائق والسجلات: وتعد من المصادر الرئيسية التي اعتمد عليها الباحثون لجمع المعلومات والبيانات المتعلقة بمجتمع الدراسة، كما تعد أيضاً كمكمل للأدوات المستخدمة في البحث. حيث تم الاطلاع على الوثائق والسجلات الخاصة بتلك المواقع في بعض الجهات الحكومية والمسئولة عن منطقة الدراسة وخارجها.

مجالات البحث: المجال المكاني: حيث تم إختيار المناجم والمحاجر بمنطقة محمية وادي الجمال بمدينة مرسى بوصفها تشترك مع باقي المناجم والمحاجر على مستوى الجمهورية في الملامح العامة.

المجال البشري: أجريت الدراسة على عينه عمدية غير متجانسة من العاملين بالمناجم وقد شملت العينة (٣٠) مفردة تم تطبيق دراسة الحالة عليهم وتم مراعاة أن تكون ممثلة من جميع العاملين بالمواقع حتى يكون المردود في إطار حجم العينة. ومن أسباب إختيار هذا العدد كان الاتي: حيث أن الدراسة تمت داخل نطاق محمية طبيعية وتم إختيار عينة عشوائية بواقع خمسة افراد لكل منجم ومحجر على ان تكون هذه العينات ممثلة لمجتمع البحث. حيث تبين بمسح المنطقة وجود عدد ١٢ محجر ومنجم ولكن معظمها مغلقة لانتهاء الاعمال بها وعددها (٤) أو مغلقة مؤقتاً وكان عددهم (٢).

واضطر الباحثون لذلك بسبب أن نظام العمل داخل المناجم والمحاجر كان نظام الورديات، لذا يعد هذا العدد ممثل لمجتمع الدراسة نظراً لان نظام العمل ذو طابع خاص (عمل شاق) وبالإضافة إلى أن عدد العاملين محدود ولا يمكن مقارنته بدراسة حاله بالمدارس او الجامعات أو غيرها من المجتمعات الغنية بالعينه.

المجال الزمني: خلال عامي ٢٠١٩ - ٢٠٢٠، العام الاول لإنجاز الجانب النظري، وتم إستئناف العمل خلال عامي ٢٠٢١ إلى ٢٠٢٢ وخصصا للعمل الميداني وتحليل البيانات واستخلاص النتائج.

النتائج

عرض ومناقشة نتائج الدراسة:

أولاً: خصائص عينة الدراسة:

الاسم	العمر	الحالة الاجتماعية	المؤهل	سنوات الخبرة	المهنة
أ-ي	26	أعزب	إعدادية	5	عامل
م-ع	21	أعزب	إعدادية	2	عامل
س-ع	28	أعزب	دبلوم	1	عامل
ح-ع	55	أرمل	امى	19	سائق
ا-ي	29	أعزب	إعدادية	5	فني
ص-س	45	متزوج	دبلوم	15	سائق لودر
ش - م	18	أعزب	إعدادية	1	عامل
ا-ص	44	متزوج	دبلوم	3	ميكانيكي
ي-ع	46	متزوج	دبلوم	8	لحام
ع-م	36	مطلق	دبلوم	4	عامل
ح-ب	40	متزوج	ابتدائية	16	ريس عمال
ع-ع	20	أعزب	إعدادية	1	عامل
ج-م	34	أعزب	دبلوم	3	عامل
ن-أ	48	أرمل	ابتدائية	7	عامل منشار
م-ف	43	متزوج	ابتدائية	5	عامل
و-ع	52	متزوج	جامعي	15	مشرف
ي-ط	48	متزوج	دبلوم	13	عامل تخريم
ط-ش	42	متزوج	دبلوم	8	عامل
ا-س	30	متزوج	دبلوم	5	عامل
ي-ج	19	أعزب	دبلوم	3	عامل
ع-ط	39	متزوج	ابتدائية	10	عامل أسطوانات
ه-أ	28	أعزب	دبلوم	4	عامل
أ-ي	23	أعزب	دبلوم	4	عامل

الاسم	العمر	الحالة الاجتماعية	المؤهل	سنوات الخبرة	المهنة
ط - ش	26	أعزب	ابتدائية	2	عامل
م - ط	45	متزوج	ابتدائية	10	مسئول تحميل
م - م	35	متزوج	دبلوم	5	عامل تخريم
أ - ش	28	أعزب	امي	2	لحام
ع - ع	26	أعزب	امي	4	عامل منشار
ي - ط	42	متزوج	دبلوم	9	مسئول حجر

بالنظر إلى الجدول السابق نرى:

١- توزيع أفراد البحث طبقاً لمتغير العمر بالمناجم والمحاجر: يتضح من الجدول السابق أن من أعمارهم تتراوح ما بين ٤١ - ٥٠ سنة، هم الفئة الأكثر من أفراد البحث، تلاهم من تتراوح أعمارهم ما بين ٣١ - ٤٠ سنة، ثم من تتراوح أعمارهم ما بين ٢٦ - ٣٠ سنة. وكما نرى فإن مرحلة الشباب هي المرحلة الثانية من سن ٣١ - ٤٠ وهي المرحلة التي يجب الاهتمام بها في أي عمل حيث أنهم يتصفون بأن لديهم طاقة أكبر في العمل لذا وجب الاهتمام بهم وتحقيق مطالبهم لمصلحه العمل، كما نرى عزوف الشباب عن العمل في هذا المجال إلى حد ما.

٢- توزيع أفراد البحث طبقاً لمتغير حاله الاجتماعية بالمناجم والمحاجر نرى أن عدد (١٤) من إجمالي أفراد البحث حالتهم الاجتماعية متزوج، في حين (١٢) منهم حالتهم الاجتماعية أعزب، كما أن (٢) منهم حالتهم الاجتماعية أرمل. كذلك عدد (٢) فقط حالتهم الاجتماعية مطلق. ويلاحظ من هذه النتائج أن غالبية أفراد البحث من المتزوجين يليهم مباشرة من حالته أعزب وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة العمر.

٣- توزيع أفراد البحث طبقاً لمتغير حاله التعليمية بالمناجم والمحاجر: يلاحظ من نتائج الجدول أن غالبية أفراد البحث من الحاصلين على دبلوم فني أو الشهادة الإعدادية والابتدائية مما يوضح ومن خلال القراءة الإحصائية لهذا الجدول أن المستوى التعليمي في

عينة الدراسة متوسط نوعاً ما وهو ما توضحه نسبة الحاصلين على دبلومات فنية وهم الفئة الأكثر من أفراد البحث.

٤- توزيع أفراد البحث طبقاً لمتغير سنوات الخبرة بالمناجم والمهاجر: يوضح الجدول السابق توزيع المبحوثين حسب الأقدمية في العمل، حيث سجلت اعلي نسبة عند الفئة التي تتراوح اقدميتها أقل من ٥ سنوات، تليها الفئة من ٦-١٠ سنوات، ثم الفئة ممن خبرتهم ما بين ١١-١٥ سنة، وأخيراً الفئة ما بين ١٦-٢٠ سنة. ومن خلال هذه القراءة الإحصائية يمكن تفسير تراجع مدة الأقدمية عند عمال المناجم والمهاجر محل الدراسة إلى أن اغلبية المبحوثين هم من فئة الشباب والتي وجدنا فيها الرغبة الكبيرة في البحث عن عمل اخر بسبب سياسة التشغيل والتي لا تعتمد على نظام التعاقد وكذلك ظروف العمل التي تجعل الكثير يشعر بعدم الرضا عن العمل.

٥- توزيع أفراد البحث طبقاً لمتغير التخصص الوظيفي بالمناجم والمهاجر: نرى أن عدد (٢٥) من إجمالي أفراد البحث تخصصهم الوظيفي عامل وشمل هذا التخصص العاملين والسائقين والفنيين مما يعملون في المجال. ووضعهم الباحثون تحت بند (عامل) متعمداً أن تكون هذه النسبة هي الأكثر لما لها من اراء واضحة يمكن من خلالها بناء النتائج، في حين (٣) منهم من إجمالي أفراد البحث تخصصهم الوظيفي إشراف، في حين أن (٢) منهم فتخصصهم الوظيفي إداري ويلاحظ من هذه النتائج أن غالبية أفراد البحث تخصصاتهم الوظيفية ما بين الفنيين أو العاملين وتتفق هذه النتيجة مع باقي المتغيرات الشخصية المجاب عنها وطبيعة العمل في المناجم والمهاجر.

ثانياً: المشكلات الاجتماعية المرتبطة بالعمل في المناجم والمحاجر وأثرها على الرضا الوظيفي:

1. توصلت الدراسة إلى شعور عدد (٣٠) عامل بالاعتراب الوظيفي والذين يمثلون جميع عينات دراسة الحالة، والذي يعود في المقام الأول إلى ظروف العمل والطبيعة الصحراوية الوعرة وبعد المواقع عن العمران. حيث يضطر العاملين إلى العمل المتواصل لمدة تصل إلى شهرين او ثلاث أشهر وذلك لأن العمل مرتبط بالإنتاج، مما يضطر البعض إلى ذلك والغياب عن المنزل والاسرة لفترة زمنية طويلة لتوفير الاحتياجات الضرورية الخاصة بالأسرة. علاوة على ذلك طبيعه الحياة البدائية في تلك المواقع؛ حيث يعيش معظم العاملين في المناجم والمحاجر المتوسطة والصغيرة في اكشاك خشبية أو خيام وتعد هذه الحياة الوعرة من العوامل التي تجعل الكثير من العاملين غير منتظمين في العمل.
2. كما توصلت إلى معاناة عدد (٢٢) من العاملين من مشكلة النزاع الاسري؛ والمرتبطة في المقام الاول بعدم القدرة على تلبية الاحتياجات الضرورية للأسرة بسبب ضعف دخل الاسرة وعدم وجود حوافز ومكافآت وقد يعود ايضاً إلى عدم الانتظام في العمل.
3. ضعف التحصيل الدراسي لدى عدد (١٢) من أبناء العاملين ويرجع ذلك إلى عدم مقدرة الام على القيام بتربية الأبناء بمفردها بسبب غياب الاب بعيداً عن الاسرة لفترات طويلة، او عدم القدرة على توفير الدعم المالي للتعليم.
4. ارتفاع معدل الغياب ومد فترة الاجازة؛ لدي (١٧) من المبحوثين، حيث يلجأ الكثير إلى المكوث بالمنزل لحين الحاجة إلى المال مرة اخري والتي يضطر بعدها للعودة إلى العمل. ويظهر عدم الانتظام في العمل حاله السخط الوظيفي كظاهرة سلبية تؤثر سلباً على الروح المعنوية للعاملين مؤدية إلى ظواهر سلبية مثل ارتفاع معدل الغياب وتكرار الاجازات.

وبالنظر إلى النتائج السابقة نجدتها تتفق جزئياً مع نتائج دراسة (أمال، ٢٠١٧) والتي تؤكد على أهمية الدخل في تحقيق الالتزام التنظيمي وبما أن الدخل يتسم بعدم الكفاية فهذا يعمل على ضعف الانتماء للعمل والذي يعده البعض مجرد وسيلة لتوفير المال فقط لا أكثر، وتتفق مع دراسة (HSU, 2011) التي وضحت أثر وارتباط الصراع الأسري الناتج عن العمل وعلاقته بتحقيق الرضا الوظيفي من عدمه خاصة في بيئات العمل المجهدة مثل بيئة العمل الحالية. إلا أنها تختلف في بعض الأسباب المؤدية لذلك طبقاً لطبيعة المسبب في بيئة العمل الحالية. كما تتفق هذه النتائج مع نظرية (النسق الايكولوجي) ونظرية (التدرج الهرمي لماسلو) حيث أنه طبقاً لفرضيات نظرية النسق الايكولوجي ان هناك حالة من التفاعل بين الادوار داخل النسق وأن التغيير في جزء من أجزاء النسق يؤدي الى تغيير في باقي الانساق والعاملين في المناجم والمحاجر في حالة تفاعل بينهم وبين البيئة المحيطة بهم وهذا التأثير يؤدي الى تغيير في أدوارهم، وبالتبعية يحدث تغيير في باقي أنساق المجتمع. كما نراه في حدوث النزاع الاسري وضعف التحصيل الدراسي وكل هؤلاء جزء من أجزاء النسق المتأثر بالتغيير. وتتفق مع فرضيات نظرية التدرج الهرمي لماسلو والتي تركز حول أن إشباع الحاجات يؤثر في أهميتها. ويرى ماسلو أن الرضا الوظيفي يتحقق إن كان العمل الذي يقوم به الفرد يشبع حاجاته، وعلى العكس يحدث عدم الرضا إذا أشبع العمل بعض حاجات العامل، ونرى ذلك في ارتفاع معدل الغياب والشعور بالاغتراب الوظيفي.

٥. توصلت الدراسة ايضاً إلى أن هناك (٢٣) من العاملين بين ما هو مصاب باللامبالاه والتي تتمثل في كثرة الغياب وعدم الرغبة في العودة إلى العمل، والانطواء وظهور ذلك جلياً من خلال إفتقاد الشغف في الحياة والانسحاب من الانشطة الاجتماعية، بل وصل الى حد عدم الاكتراث بالاحتفاظ بالوظيفة؛ ويعزي الباحثون ذلك إلى العيش في الطبيعة الصحراوية والبعد عن الأصدقاء لفترات زمنية طويلة مع اللامبالاة بذلك مما يؤدي إلى فقد

الأصدقاء او عدم القدرة على مقابلتهم بسبب انهم أيضا يقومون بأعمالهم ولا توجد فرصة للقاءات كما كان في الماضي. مما أدى الى ضعف العلاقات الاجتماعية، لأن البعض يضطرون لذلك بسبب قصر فترة الاجازة فيضطر الفرد إلى المكوث مع الاسرة طيلة فترة الاجازة والا تحدث المشاجرات بين الأزواج، بالإضافة إلى ضغوط الحياة مع أعباء العمل الزائدة لدى العاملين مؤديه إلى حدوث تأثيرات نفسيه سلبيه. وتتفق هذه النتيجة اتفاقاً جزئياً مع دراسة (البياتي، ٢٠١٢) التي تؤكد على ضعف الانتماء والولاء إلى المجتمع والعلاقات الاجتماعية والذي يرجع إلى التلوث البيئي وهو ما يتفق مع دراستنا ولكن بسبب آخر كما تم ذكره سالفاً كما تتفق جزئياً ايضاً مع دراسة (Rasak, 2022) و (Wu, chen, & Stephens, 2019) حيث تؤكد الاولى على الإصابة ببعض التأثيرات النفسيه السلبية والتي من ابرزها الشعور والإصابة بالاكئاب بالإضافة إلى بعض التأثيرات السلوكية ومنها التغيب عن العمل، والذي لاحظناه في دراستنا في عدم رغبة الكثير في العودة إلى العمل، الا بعد الحاجة إلى المال أو بعد نفاذ المال الذي تم تحصيله مما يؤدي إلى عدم الانتظام في العمل. أما الدراسة الثانية والتي تتفق جزئياً ايضاً مع الدراسة الحالية في تركيزها على سعادة العامل والذي أسمته العامل المنتج السعيد والذي يتمتع بمستويات عالية من الرفاهية مما يؤدي إلى الحصول على أفضل النتائج المرجوة. وتتحقق الرفاهية عن طريق بث روح الامل والتفاؤل والمرونة في المعاملة أو ما يسمى مناخ الفريق بالإضافة إلى الحاجة إلى المكافأة والتقدير والدعم الاجتماعي مما يقلل من الإصابة بالأمراض سالفه الذكر وهو ما تزنوا اليه دراسه الحالية. كما تتفق هذه النتائج ايضاً مع نظرية (التدرج الهرمي لماسلو) ونظرية (العاملين لهرزبرج) حيث تتفق مع فرضيات نظرية التدرج الهرمي لماسلو والذي يرى أن الرضا الوظيفي يتحقق إن كان العمل الذي يقوم به الفرد يشبع حاجاته، وعلى العكس يحدث عدم الرضا إذا أشبع العمل بعض حاجاته ونري ذلك بسبب عدم إشباع

العمل لاحتياجات العامل لذا يصاب بالانطواء واللامبالاه والتي تصل إلى حد عدم الرغبة في الاستمرار بالعمل والانسحاب من العلاقات الاجتماعية. كما تتفق مع فرضيات نظرية (العاملين) وخاصة عوامل المجموعة الأولى: والتي تعد من العوامل مساعدة والتي في حال تواجدها في مجال العمل فإنها تؤدي إلى رضا العاملين عن أعمالهم. ولكن في حال عدم وجودها يحدث العكس ومنها وجود ميل حقيقي وجوهري للعمل ذاته. حيث نلاحظ هنا إنعدام ذلك مما يؤدي إلى عدم الرضا.

٦. بالملاحظة ومن خلال إجابات المفحوصين تبين تزايد حالات الفقر حيث يعاني (٢٥) عامل من هذه المشكلة. ويضطرون للعمل في هذا المجال ذو الطبيعة الوعرة والمجهود الشاق. وتم إستنتاج ذلك من خلال إجابات الكثير منهم. والذين أكدوا على انه في حاله وجود عمل اخر فانهم لن يترددوا في ترك هذا المجال. كما أن الكثير منهم بناء على إجابات بعض المسؤولين لا يعودون للعمل بعد إنقضاء فترة الاجازة المحددة، الا بعد فترة من الزمن وبمعني اخر بعد نفاذ ما تحصل عليه من أموال خلال فترة عمله. بالإضافة إلى التعرض لإصابات العمل وما يصاحبه من التغيب عن العمل أو فقده نتيجة الإصابات البالغة مما يؤدي إلى إصابة العائل الوحيد وعدم القدرة على العمل مما يزيد من نسبة الفقر في المجتمع. ومن خلال هذه النتيجة نرى انها تختلف في بعض مسببات هذه المشكلة، وتتفق جزئياً مع دراسة (محمد، ٢٠٢٠) ودراسة (نور، ٢٠١٩) ودراسة (أمال، ٢٠١٧) ودراسة (البياتي، ٢٠١٢) والتي ركزت جميعها على الأسباب المؤدية إلى ظاهرة الفقر والبطالة بين فئة العاملين الغير دائمين في مثل تلك المهن وما يرتبط بها من عدم الرضا الوظيفي مما يفاقم المشكلة. وتتفق أيضاً مع دراسة (Rasak, 2022) و (Wu, Chen, & Stephens, 2019)، والتي ركزت على نسبة الغياب عن العمل أو ترك العمل بسبب ظهور العديد من الحالات الصحية السيئة كما أنها تتفق اتفاقاً جزئياً مع دراسة

(Wheatley, 2021) والتي ركزت على الاعمال المؤقتة والتي نراها في الكثير من العمال الذين يعملون في تلك المهن على أنها مؤقتة، ودراسة (Daniel, 2019)، ودراسة (Chepkemoi, 2018) التي ركزت على أهمية الحوافز المادية في حل مثل هذه المشكلة وتحقيق الانتماء وتقليل معدل الغياب والانتظام في العمل. كما تتفق هذه النتيجة مع نظرية (النسق الايكولوجي) ونظرية (التدرج الهرمي لماسلو) ونظرية (العاملين لهرزبرج) حيث أنه طبقاً لفرضيات نظرية النسق الايكولوجي، ان هناك حالة من التفاعل بين الادوار داخل النسق وأن التغيير في جزء من أجزاء النسق يؤدي الى تغيير في باقي الانساق ونرى هنا أنه بسبب طبيعه الوعرة في المناجم والمحاجر وكما تقترض النظرية أن هناك حالة تفاعل بين العاملين وبين البيئة المحيطة. وبما أن هناك تأثير يؤدي إلى ضعف الانتماء والرغبة في ترك العمل، ليس ذلك فحسب بل نجد حاله من التأثير والتأثر والتي قد تؤدي إلى حدوث إصابات بالعمل قد تصل إلى فقد مصدر الرزق وكل هؤلاء جزء من أجزاء النسق المتأثر بالتغيير مما يؤدي إلى زيادة معدلات الفقر. كما تتفق مع فرضيات نظرية التدرج الهرمي لماسلو ونظرية العاملين، والذين يؤكدوا على أن الرضا الوظيفي يتحقق إن كان العمل الذي يقوم به الفرد يشبع حاجاته، وعلى العكس يحدث عدم الرضا إذا أشبع العمل بعض حاجاته ونرى ذلك في كثرة الغياب والذي هو أحد أسباب حدوث مشكلة الفقر والتي قد تصل إلى ترك العمل وزيادة البطالة.

٧. وتلاحظ ايضاً في بعض المواقع وخاصة المناجم المتوسطة والصغيرة سوء التغذية لدى (٢٥) من العاملين، والناجم عن النظام الغذائي المتبع والذي يسمي بالإعاشة والتي تعني أنه يتم دفع مبلغ مالي لكل فرد يومياً للأكل منه. مما يضطر البعض إلى التقشف في الاكل والشرب وهذا ما اكده بعض المسؤولين ايضاً حيث أن معظم الطعام الذي يتناولونه

- يحتوي معظمه على (بروتين نباتي) فقط طوال الأسبوع. وقد تصل الى انهم لا يحصلون على أكثر من وجبه أسبوعياً من (اللحوم) وإن وجدت فهي ضئيلة جداً.
٨. كما توصلت الدراسة إلى وجود حالات من عمالة الأطفال وكان عددهم (٣) اطفال دون السن القانوني حيث يضطر بعض الآباء لإصطحاب ابناءهم معهم للعمل، او العمل بالتوازي في أي مهن أخرى؛ للمساعدة في أعباء الحياة وهذا ما تم ملاحظته في بعض المواقع مجتمع الدراسة. ومن المؤكد وجود علاقة إرتباطية بين ضعف التحصيل الدراسي كما تم ذكره في أحد النتائج السابقة والذي يعود طبقاً لرأي الكثير من الإباء إلى غياب الدور الرقابي من الاب، والبعد عن الاسرة لفترات زمنية طويله، وعدم مقدرة الام على تحمل أعباء التربية بمفردها. كما ظهر ذلك عند سؤال البعض عن السبب في جلب ابناءهم معهم للعمل في هذا المجال. حيث اظهرت الإجابات عدم الاهتمام بالدراسة لدي الإباء أنفسهم حيث كانت وجهه النظر، أنه من الأفضل تعلم مهنة خير من المكوث بالمنزل بالإضافة إلى المساعدة في زيادة دخل الاسرة.
٩. كما أظهرت النتائج في بعض المناجم والمحاجر المتوسطة والصغيرة أن الاجازة غير مدفوعة الاجر، كما ذكر عدد (٢٤) من العاملين مما يضطر البعض إلى عدم المكوث طويلاً مع الاسرة بوجه عام وقد يؤدي ذلك إلى ظهور بعض المشكلات الاسرية بسبب البعد عن العائلة مثل "الفشل الدراسي" لعدم مقدرة الام وحدها على تربية الأولاد التربية اللازمة.
١٠. وتلاحظ ايضاً من تحليل دراسات الحالة ومن افواه بعض العاملين والمسؤولين إلى تعرض (٢٢) عامل لأصابات العمل، وللأمراض المهنية. مع الشكوي من عدم وجود نظام للتأمين الصحي، وهذه الإصابات قد تكون بالغه في هذا المجال ومنها ما قد يؤدي إلى العجز الدائم او المؤقت، ومن الإصابات التي تعرض لها أحد العاملين والتي أكد

عليها أحد المسؤولين هو إصابة أحدهم " ببتز في أحد الايدي " مما ادي إلى ترك العمل، على الرغم من تعويض الشركة له (تعويض مؤقت). وقد يترتب على هذا الكثير من المشكلات الاجتماعية ومنها فقدان العائل الوحيد للأسرة ومن ثم زيادة نسبة الفقر في المجتمع. وهذه النتيجة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالنتيجة الخامسة. ونجدها تتفق مع دراسة (أمال، ٢٠١٧) ودراسة (حسن، ٢٠١٥)، ودراسة (البياتي، ٢٠١٢) والتي ركزت جميعها على حدوث العديد من إصابات العمل بسبب عدم الالتزام بمهام السلامة المهنية، والتي ينتج عنها العديد من حوادث العمل. كما تتفق جزئياً مع دراسة كلاً من (Fang, Tang, & Zheng, Z., 2021) ودراسة (Wu, Chen, & Stephens, 2019) واللذان توصلتا إلى تعرض البعض إلى المخاطر الصحية والامراض المهنية وكلها كانت مرتبطة بقياس معدل الرضا الوظيفي.

وأخيراً وبوجه عام كما نرى إتفاق جميع النتائج مع النظريات التي تبناها الباحثون وهم نظرية (النسق الايكولوجي) ونظرية (التدرج الهرمي لماسلو) ونظرية (العاملين لهزبرج). وطبقاً للنتيجة الأخيرة والتي نحن بصددنا، نرى أنها تتفق مع فرضيات نظرية النسق الايكولوجي كما ذكرنا في بعض النتائج، حيث ان هناك حالة من التفاعل بين الادوار داخل النسق وأن التغيير في جزء من أجزاء النسق يؤدي الى تغيير في باقي الانساق. والعاملين في المناجم والمحاجر في حالة تفاعل بينهم وبين البيئة المحيطة بهم وهذا التأثير يؤدي الى تغيير في أدوارهم وبالتالي يحدث تغيير في باقي أنساق المجتمع كما نراه في النتائج السابقة وكل هؤلاء جزء من أجزاء النسق المتأثر بالتغيير. ففي هذه النتيجة كما نرى تعرض العاملين للإصابات يؤثر على باقي أجزاء النسق ومن ثم يؤدي إلى الاضرار بباقي المنظومه سواء في العمل او الاسرة او المجتمع. كما تتفق مع فرضيات نظرية التدرج الهرمي لماسلو والتي تتركز حول أن إشباع الحاجات يؤثر في أهميتها. وكما يرى ماسلو أن الرضا الوظيفي يتحقق إن كان العمل

الذي يقوم به الفرد يشبع حاجاته، وعلى العكس يحدث عدم الرضا إذا أشبع العمل بعض حاجاته كما رأينا ذلك واضحاً في النتائج السابقة فمثلاً هنا توفير نظام للتأمين الصحي يعد بمثابة إشباع لحاجات العامل، ومن ثم يحدث الرضا المراد في هذه البيئة. وكذلك نرى الاتفاق مع فرضيات نظرية العاملين وخاصة بالنسبة للمجموعه الثانية: والتي تم حصرها في العوامل الصحية وهي العوامل التي حينما تكون ملائمة يحدث الرضا، وعلى العكس حينما تكون غير ملائمة تؤدي إلى عدم الرضا. وأطلق عليها عوامل محيطية بالوظيفة وطبقاً للنظريه فإن توافر عامل (الأمن) وهو أحد عوامل المجموعه الثانية، حيث أن وجود نظام للتأمين الصحي والاجتماعي يعد بمثابة عنصر هام للعامل وهو الشعور بالأمن والذي يؤدي إلى النتائج الإيجابية ومن ثم الرضا عن العمل وتحقيق الأداء المطلوب.

ثالثاً: المشكلات البيئية المرتبطة بالعمل في المناجم والمحاجر وتأثيرها على الرضا الوظيفي:
أظهرت نتائج الدراسة قلة الوعي البيئي بالتأثيرات البيئية الناتجة عن المشكلات البيئية على الصحة العامة والبيئة لدى بعض العاملين وكان عددهم (١٩) عامل. وهذه النتيجة تتفق جزئياً مع دراسة (نور، ٢٠١٩) ودراسة (نهله، ٢٠١٨) واللذان أكدتا على أهمية عقد ورش عمل للعاملين في القطاع الصحي في أمانة أبو ظبي وتركز هذه الورش على أهمية الحوافز ودورها في رفع مستوى أداء العاملين في القطاع الصحي. وكذلك أهمية دور وسائل الاتصال في التوعية لمجابهة التحديات التي تعوق التنمية المستدامة. ولكنها تتفق في أهمية ورش العمل لرفع الوعي لدى العاملين وهذا ما يفتقده العاملين في هذا المجال حيث تركز دراستنا الحالية على ضرورة عقد ندوات وورش عمل تدريبية على نطاق واسع في العديد من المجالات، واهمها أهمية الالتزام بأدوات السلامة المهنية ومخاطر التلوث على البيئة والصحة العامة. كما تتفق مع دراسة (حسن، ٢٠١٥) ودراسة (محمود، ٢٠١٥) واللذان توصلتا إلى عدم وجود وعي بأهمية وخطورة المشكلات البيئية، وكلاهما اكدوا على ضرورة ابراز

المشكلات البيئية والتزام الإدارة بتدريب العاملين على معايير السلامة المهنية وتوضيح الخصائص الاجتماعية والفيزيائية المرتبطة بعدم الالتزام بمعايير السلامة المهنية، وهذا يؤدي بدوره إلى التأثير على الإنتاج بسبب قلة الوعي، والذي قد يفاقم من عدد الإصابات وبالتالي التغيب عن العمل مما يؤدي إلى عدم الرضا والتأثير بطريقة مباشرة وغير مباشرة على العاملين والعمل في آن واحد.

وتطرقت العديد من الدراسات إلى المشكلات البيئية حيث تتفق الدراسة الحالية جزئياً مع دراسة كلا من دراسة (نهله، ٢٠١٨) ودراسة (محمود، ٢٠١٥) ودراسة (وائل، ٢٠١٥) ودراسة (حسن، ٢٠١٥) ودراسة (حنان، ٢٠٢٠)، من حيث عرض تلك الدراسات إلى المشكلات البيئية وتأكيدهم على إبراز المشكلات البيئية وتأثيراتها الخطيرة على العاملين والبيئة والخسائر الاقتصادية وربطت بعض الدراسات بين المشكلات البيئية ومشكلات التلوث البيئي وبعض المشكلات الاجتماعية مثل البطالة والفقر واللامبالاة والأمراض الناتجة عن التعرض لملوثات البيئية بدون وعي في آن واحد، وكذلك على الرضا الوظيفي. حيث تطرقت إلى ارتباط معظم تلك المشكلات بعدم الرضا والتي قد ينتج عنها التغيب وقد يصل في بعض الأحيان إلى ترك العمل، وأيضاً بعض الدراسات الأجنبية مثل دراسة (Shaer & Al, 2022) والتي تطرقت إلى ظروف العمل وخاصة الحرارة والضوضاء والوظائف الحارّة ودراسة (Rasak, 2022) وهذه الدراسة ركزت على الاجهاد الوظيفي نتيجة كثرة العمل وضغوطه الناتج من أعباء العمل الزائدة وارتباط ذلك بالإصابة ببعض الأمراض المهنية مثل الصداع وأمراض القلب والإصابة بالاكنتاب وما يرتبط بها من مشكلات اجتماعية أخرى. وهي تتفق مع دراستنا الحالية في تأثير المشكلات الاجتماعية على معدل الرضا الوظيفي. وكذلك دراسة (Wheatley, 2021) والتي تتشابه مع الدراسة الحالية في ربط موقع العمل بالجودة المرجوة من العمل، وكذلك دراسة (Fang, Tang & Zheng, Z., 2021) والتي تطرقت لمعدل الإنتاجية مقارنة بمعدل

التعرض لدرجات الحرارة العالية وتعد هذه المشكلة من أهم واكبر المشكلات التي يتعرض لها العاملون محل الدراسة الحالية مثل الارتفاع الشديد في درجة الحرارة أو انخفاضها بدرجة كبيرة، وكذلك معدل الرطوبة النسبية وسرعه الرياح وارتباط ذلك ببعض الامراض مثل معدل سرعه ضربات القلب وارتفاع درجة الحرارة وارتباطها بالعديد من المخاطر الصحية، ومن الدراسات الهامة أيضاً دراسة (Wu, Chen, & Stephens, 2019) والتي ربطت بين العمل لساعات طويله والاعتلال الصحي وهذا يتفق مع الدراسة الحالية التي يضطر فيها بعض العاملون للعمل لساعات إضافية وفترات طويله. وبالرغم من الاتفاق في بعض الجوانب إلى ان الدراسة الحالية أختلفت في جوانب عديده من حيث تناولها لمشكلات في بيئه عمل مختلفة تماماً عن الدراسات السابقة من حيث الأسباب والاعراض والنتائج.

وهنا أيضاً وبوجه عام فيما يتعلق بالنتائج الخاصة بالمشكلات البيئية في بيئة العمل بالمناجم والمحاجر كما نرى، إتفاق جميع النتائج مع النظريات التي تبناها الباحثون وهم نظرية (النسق الايكولوجي) ونظرية (التدرج الهرمي لماسلو) ونظرية (العاملين لهرزبرج).

فطبقاً لفرضيات نظرية النسق الايكولوجي كما ذكرنا مع بعض النتائج فان هناك حالة من التفاعل بين الادوار داخل النسق وأن التغيير في جزء من أجزاء النسق يؤدي الى تغيير في باقى الانساق والعاملين في المناجم والمحاجر في حالة تفاعل بينهم وبين البيئة المحيطة بهم فهم جزء من المنظومه بل عنصر أساسي في عملية التأثير والتأثر فحدوث المشكلات البيئية وتأثيرها على البيئة المحيطة مع قله الوعي يؤدي الى تغيير في أدوارهم. وبالتالي يحدث تغيير في باقى أنساق المجتمع ومن ثم الاضرار به وكل هؤلاء جزء من أجزاء النسق المتأثر بالتغيير ففي هذه النتائج إن التعرض للملوثات يؤدي إلى الإصابة بالامراض وقياساً على ذلك أيضاً التهاون في إرتداء مهمات السلامة المهنية يؤدي إلى نفس النتيجة ومن ثم فإن المتضرر ليس العامل فقط بل صاحب العمل والاسره والمجتمع ككل وهذا مثال واضح لتطابق فرضيات

نظرية النسق الايكولوجي مع المشكلات البيئية. كما تتفق مع فرضيات نظرية التدرج الهرمي لماسلو والتي تتركز حول أن إشباع الحاجات يؤثر في أهميتها. وكما يرى ماسلو أن الرضا الوظيفي يتحقق إن كان العمل الذي يقوم به الفرد يشبع حاجاته، وعلى العكس يحدث عدم الرضا إذا أشبع العمل بعض حاجاته كما رأينا ذلك واضحاً في النتائج السابقة فمثلاً هنا دورات للوعي البيئي وتوفير دخل مناسب وتوفير مهمات السلامة ومناخ مناسب للعمل وأجهزه حديثه لقياس الملوثات يعد بمثابة إشباع لحاجات العامل ومن ثم يقل معدل التعرض للملوثات ويشعر العامل بالإشباع في بيئة العمل ومن ثم يحدث الرضا المراد في هذه البيئة. ونرى أيضاً إتفاق مع فرضيات نظرية هيرزبرج، فالنسب للعوامل الأولى والتي في حال وجودها يحدث الرضا والعكس في حال عدم وجودها. نرى أن شعور العامل بالانجاز والتقدير وتحمل المسئولية بأن يشعر بأنه عنصر هام في الحفاظ على البيئة وأن هذا ليس بالرفاهية ولكنه مسئول عن هذا لانه بسلوكياته السلبية سوف يعرض نفسه والآخرين لمخاطر صحية عديده. أما بالنسبة للمجموعه الثانية والتي تم حصرها في العوامل الصحية وهي العوامل التي حينما تكون ملائمة يحدث الرضا، وعلى العكس حينما تكون غير ملائمة تؤدي إلى عدم الرضا. وأطلق عليها أيضاً عوامل محيطة بالوظيفة وطبقاً للنظريه فإن توافر عامل (الراتب المناسب حيث أنه من العوامل الهامة لتقليل التعرض للملوثات ومن ثم أداء أفضل، والأمن من حيث العمل في بيئة عمل آمنه من الملوثات بأي وسيله تهدف لذلك وظروف بيئية مناسبة) وهذه أحدي عوامل المجموعه الثانية فالنسبه للعامل توفرها يعد بمثابة عنصر هام للشعور بالرضا عن العمل وتحقيق الأداء المطلوب. حيث أنه مع توفر ذلك لن يضطر إلى تحمل أعباء العمل الزائدة مع ساعات العمل الطويله والمجهدة مع الوعي بالمخاطر البيئية وتأثيراتها السلبية والتي بدورها قد تؤدي إلى فقد العمل.

ومن أبرز واهم المشكلات البيئية التي توصلت لها نتائج الدراسة الحالية الآتي:

١. تلوث الهواء بمناطق الدراسة مجتمعه كما ذكر (٢٢) عامل ذلك، والتلوث ناتج عن الغبار والأتربة والجسيمات العالقة والتي تتصاعد نتيجة العمليات المختلفة الخاصة باستخراج الخامات مثل تقطيع الصخور وكذلك عمليات النقل من الداخل إلى الخارج اثناء سير الشاحنات في المواقع وعلى المدقات الترابية المؤدية إليها، كما ينتج تلوث الهواء بالغازات المختلفة مثل اول أكسيد الكربون (CO) نتيجة للعوادم الناتجة عن المعدات والآلات والشاحنات في بيئة العمل.
٢. تلوث التربة والذي أكده عدد (١٢) من العاملين، وينتج عن مخلفات الزيوت والشحوم الناتجة عن المحركات والآلات والشاحنات الموجودة في الموقع اثناء تغيير الزيوت وكذلك اثناء عمليات الترميم للمحركات التي تعمل بالديزل وهي كلها من عوامل تلوث التربة في المناجم والمحاجر.
٣. التلوث الضوضائي والذي تأثر به عدد (١٦) من العاملين، وينتج عن العمليات المختلفة للتعدين مثل أصوات الآلات والمعدات المستخدمة في العمليات المختلفة مثل (اللودر، معدات التخريم، منشار التقطيع، مولدات الكهرباء، أصوات الشاحنات) وكلها تساهم في التلوث الضوضائي والتي تعمل على التأثير على القدرة السمعية للعاملين في هذا المجال والتي قد تصل بهم إلى الصمم في الكثير من الحالات كما تم ملاحظته وتأكيده اثناء الدراسة. ولا يقتصر التأثير على الانسان فقط فقد يمتد إلى التأثير على الحيوانات القريبة من الموقع مما قد يضطرها إلى الهجرة بعيداً عن مواطنها الاصلية وخاصة إذا كانت تقطن في مناطق المحميات الطبيعية.
٤. الحرارة والرطوبة وهذا ما اكده ايضاً عدد (٣٠) عامل من طبق عليهم الدراسة حيث تلاحظ بالتجربة العملية اثناء تطبيق المقابلة مع عمال المناجم والمحاجر وما ثبت عن الدراسات

العلمية والتي تؤكد على ارتفاع درجة حرارة الهواء الرطب والذي ثبت علمياً وصول درجة حرارة الهواء الرطب إلى 35 درجة وهي درجة حرارة عالية تؤثر سلباً على كفاءة العمال، لذلك من الضروري تدخل مهندسي التهوية بالمنجم لكي تصل إلى اقل من هذه الدرجة حتى لا تؤثر سلباً على العاملين.

5. كما تم بالملاحظة والتعايش ارتفاع درجة الرطوبة وهو ما أكده أيضاً العاملين اثناء إجراء دراسات الحالة عليهم وهو ما اسموه (بالأزيب)، كما تلاحظ اثناء اصطحاب الباحث لاحد أصدقائه معه في أحد المواقع حيث شعر بالاختناق الشديد الامر الذي ادي إلى الإسراع لإخراجه بعيداً عن المحجر ورش المياه على وجهه وعمل الإسعافات الأولية له وإخراجه سالمًا دون إستكمال العمل في هذا اليوم.

6. النفايات والمخلفات كما ذكر عدد (5) من العاملين ممن لديهم الوعي والخبرة بذلك والذين اكدوا على انها ناتجة عن عمليات التعدين، حيث ثبت علمياً أنه قد يحدث مع تفاعل الماء والهواء مع كبريتيد الحديد الموجود في تلك النفايات وخاصة عند هطول الامطار في فصل الشتاء أو السيول ويحدث هذا التفاعل مما يؤدي إلى تسرب الاحماض التي قد يستمر تأثيرها لعدة قرون حتي بعد إغلاق المنجم، وكذلك لأنه مع الطبيعة الجبلية ودرجات الحرارة العالية والامطار والتي تعمل على زيادة تسرب الاحماض الامر الذي يجعله الكثير من العاملين في هذا المجال، وهذه المشكلة تنتج عن استخدام المواد الكيميائية السامة اثناء مرحلة التجهيز مما يتطلب الاستخدام بعناية ومراقبة جيدة اثناء النقل والتشغيل، كما أن هذه المواد السامة قد تتحلل عند تعرضها للشمس، والبعض الآخر يظل لفترة طويلة بدون تحلل ومن اشهر هذه المواد (السيانيد) وبعض المواد الأخرى وخاصة عندما تكون الاحواض المستخدمة غير مطابقة للمواصفات. وتعد هذه المشكلة من المشكلات البيئية الخطيرة في صناعه التعدين وكما تم ذكره قد يمتد تأثيرها لفترات وسنوات طويلة.

٧. التلوث البصري والمؤدي إلى التشوه الجمالي حيث ذكر ذلك عدد (١٠) من العاملين والذين لديهم الوعي الكافي بأنه ينتج عن عمليات التحجير والتجيم وتراكم المخلفات الناتجة عن عمليات فصل المنتجات، حيث يتم أخذ المواد المطلوبة ذات القيمة العالية وترك المواد منخفضة القيمة دون حماية أو نقلها إلى مردم خاص بها، وهذا التشوه قد يكون تشوه دائم للطبيعة مما يتطلب إعادة تأهيل لتلك المناطق.

٨. كما تلاحظ عدم الالتزام وتهاون البعض في إرتداء مهمات السلامة المهنية لدى (٢٨) من العاملين حيث ذكروا ان سبب ذلك إما لعدم توفرها أحياناً او لعدم الوعي لدى الكثير بأهميتها في الوقايه من الامراض.

٩. اخيراً زيادة نسبة الاصابات بالامراض المهنية وخاصة لمن تعدي سن ال ٤٥ عاماً لدي (١٠) من العاملين مثل التحجر الرئوي، طنين الاذن، التهاب المفاصل بسبب التعرض لمخاطر الاهتزازات إلى جانب السعال وامراض الجهاز التنفسي مثل الحساسية، ضربات الشمس، أمراض الشتاء مثل البرد والانفلونزا بالاضافة إلى تعرض البعض لاصابات بالغه أفقدتهم العمل.

رابعاً: العوامل المؤدية إلى عدم الرضا الوظيفي لدي العاملين بالمناجم والمحاجر: من وجهه نظر المبحوثين كما ذكر (٢٥) من العاملين:

- اتضح عدم الشعور بالرضا الوظيفي فبالإضافة إلى أسباب ذلك من المشكلات الاجتماعية والبيئية التي سبق ذكرها كان هناك شكوى من الدخل الغير كافي لتحقيق متطلبات الحياة.
- عدم وجود نظام للحوافز والمكافئات.
- عدم وجود نظام للتأمين الصحي.
- عدم المشاركة في اتخاذ القرار .
- الشعور بعدم الحصول على الحقوق كالمهن الأخرى.

• عدم وجود وسائل ترفيهية.

• عدم ممارسة الأنشطة الرياضية بسبب ضغوط العمل.

وبالنظر إلى آراء المبحوثين في الاجابه على التساؤل الحالي نرى أن هذه الآراء تتفق مع فرضيات نظرية النسق الايكولوجي حيث أنه كما ذكرنا سابقاً مع بعض النتائج فان هناك حالة من التفاعل بين الادوار داخل النسق وأن التغيير في جزء من أجزاء النسق يؤدي الى تغيير في باقى الانساق والعاملين في المناجم والمهاجر في حالة تفاعل بينهم وبين البيئة المحيطة بهم فهم جزء من المنظومه بل عنصر أساسي حيث أنه جزء من كل وحدث الخلل في هذا الجزء يؤثر بدوره على هذا الكل ويؤدي الى تغيير في أدوارهم وبالتالي يحدث تغيير في باقى أنساق المجتمع ومن ثم الاضرار به. وكل هؤلاء جزء من أجزاء النسق المتأثر بالتغيير في هذه النتائج جميعها بلا استثناء وتؤدي إلى حدوث الخلل وبالتالي عدم الوصول إلى ما هو مرغوب. كما تتفق مع فرضيات نظرية التدرج الهرمي لماسلو والتي تتركز حول أن إشباع الحاجات يؤثر في أهميتها. وكما يرى ماسلو أن الرضا الوظيفي يتحقق إن كان العمل الذي يقوم به الفرد يشبع حاجاته، وعلى العكس يحدث عدم الرضا إذا أشبع العمل بعض حاجاته كما رأينا ذلك واضحاً في النتائج السابقة جميعها أيضاً من قله الدخل وعدم وجود نظام للحوافز والمكافآت وعدم وجود نظام التأمين الصحي، كذلك عدم المشاركة في إتخاذ القرار، والشعور بعدم الحصول على الحقوق في العمل وكذلك عدم وجود وقت لممارسة الانشطه الرياضية جميعها تعد بمثابة عدم إشباع لحاجات العاملين ومن ثم يحدث عدم الرضا الوظيفي. وكذلك الحال في نظرية العاملين لهرزبيرج والتي تتشابه مع نظرية التدرج الهرمي لماسلو حيث نرى إتفاق هذه النتائج مع فرضيات نظرية العاملين والتي في حال وجودها يحدث الرضا والعكس في حال عدم وجودها.

خامساً: التقليل حدة هذه المشكلات وتحقيق الرضا الوظيفي: من وجهة نظر المبحوثين كما ذكر (٢٧) من العاملين:

- تري الحالات انه من الضروري الاهتمام بعمال المناجم والمحاجر وتنظيم دورات تدريبية وندوات للتوعية البيئية بالآثار السلبية الناتجة من العمل على العمال.
- ضرورة الاهتمام بتوفير نظام للتأمين الصحي ومتابعه دورية لقياس نسبة الإصابة بالأمراض.
- ضرورة المتابعة الدورية للانبعاثات المتولدة لتوفير بيئة عمل امنه ولتقليل نسبة الإصابة بالأمراض.
- الاهتمام بالقوانين والأنظمة والتعليمات التي تحكم العمل.

التوصيات

١. يجب الأخذ بعين الاعتبار التحسين والتطوير المستمر لبيئة العمل وتوفير سبل الراحة والرفاهية حيث أنه من الاستراتيجيات الهامة لتحقيق أفضل النتائج للأداء والرضا عن العمل بالمناجم والمحاجر محل الدراسة.
٢. الاهتمام بزيادة الدخل مقابل العمل وعمل عقود مباشرة مع الشركة لتحسين الأوضاع المعيشية لهؤلاء العاملين.
٣. تطبيق قانون العمل من حيث عدد ساعات العمل، والاجازات وحفظ حقوق العمال بالإضافة إلى توفير سبل السلامة والصحة المهنية في العمل.
٤. الاهتمام بنظام الاعاشة وتوفير أماكن كمطاعم لتناول الوجبات وتحديد أوقاتها على أن تتولى الشركة مسؤولية ذلك.

٥. زيادة الاهتمام بالمرافق الصحية الموجودة في بعض المواقع الانتاجية، والاهتمام بالخدمات الاجتماعية والرياضية والترفيهية وإقامة الحفلات الوطنية وحفلات السمر بالمشاركة بين الادارة العليا والعاملين.
٦. مراعاة وضع نظام للحوافز تبعاً لسياسة معينة، ومنحها للعامل المناسب في الوقت المناسب لأن ذلك من شأنه أن يزيد من تحفيز العامل على العطاء، بل سينعكس على أدائه ورضاه الوظيفي. ولا مانع من ربط صرف الحوافز فعلياً بمستوى أداء العاملين حتى لا يكون الحافز روتينياً. وبذلك يتم التمييز بين العاملين وفقاً لأدائهم، والتي جانب الحوافز المادية هناك عامل رئيسي في تحفيز العاملين الا وهو اشراكهم في العملية التي تهدف إلى تحقيق الفعالية التنظيمية ومن ثم تعزيز الإنتاجية.
٧. إصدار تشريعات لامتنال جميع المناجم والمحاجر بالتبليغ عن الاصابات عن طريق نظام التأمينات الاجتماعية الالي وتكوين سجل وطني للاصابات للمحافظة على حقوق العمال.
٨. رفع الوعي البيئي بالمشكلات البيئية والزام الشركات لتدريب وتطوير العاملين وذلك لخفض معدلات الحوادث، وذلك بوضع برامج تدريبية مناسبة بشكل منتظم تساعد في اكتساب المعرفة والخبرات اللازمة ليس فقط في مجال العمل ولكن في العديد من المجالات، لان هذه الدورات تشعر العامل بمدي أهميته وتجعله دائم التجديد والإبداع.
٩. إجراء الفحص الطبي الدوري بهدف الاكتشاف المبكر للأمراض المهنية في المراحل الاولي والتي يمكن أن تخفف من تلك الامراض أو تساعد على الشفاء وذلك عن طريق الفحص الاكلينيكي والذي يعتمد على طبيعه التعرض والتركيز على اعضاء واجهزة الجسم المتأثرة بالتعرض مثل فحص الصدر بالاشعه للمعرضين لاستنشاق الغبار والاتربه، وقياس حدة السمع للمعرضين للضوضاء وهكذا.

١٠. ضرورة الاهتمام بالفحص الطبي الدوري لمن تعدوا سن الخامسة والاربعون حيث ترتفع معدلات الاصابة.
١١. ضرورة الرصد المستمر للانبعاثات والملوثات وتطبيق قانون البيئة ٤ لسنة ١٩٩٤ لتفعيل المسائل القانونية في حالات المخالفه.
١٢. دعم المواقع لتطوير أنظمه السلامة والصحة المهنية الحالية لتتوافق مع الانظمه والمواصفات القياسية الدولية للجودة والبيئة بما يتوافق مع الانظمه والتشريعات المحلية.
١٣. اشتراط وجود مسئول سلامه وصحة مهنية في المواقع لضمان تطبيق معايير السلامة والالتزام بها.

المراجع

- إبراهيم الزبيدي (١٩٩١): علم النفس الصناعي (المجلد ١) بغداد: دار الحكمة.
- أبو سالم زينه: البيئة ومشكلاتها: قراءة سيولوجية في المفهوم والأسباب، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعه قسطنطينية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية العدد ١٧ / ديسمبر ٢٠١٤
- أحمد شكري سيد (١٩٩١): الرضا عن العمل لدي معلمي ومعلمات الرياضيات وعلاقته بتأهيلهم العلمي وخبرتهم التدريسية (الإصدار ٨). قطر: كلية التربية.
- أحمد كمال (١٩٩٧): منهاج الخدمة الاجتماعية في خدمة الفرد، مكتبة الخانجي، القاهرة.
- إخلاص محمود سلطان البياتي (٢٠١٢): المشكلات الاجتماعية للتلوث البيئي في المجتمع الحضري - دراسة اجتماعية ميدانية في مدينة الديوانية القادسية. رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع، كلية الآداب، جامعه القادسية.
- أمال عبد العزيز (٢٠١٧): المشكلات الاجتماعية والفيزيقية لأهالي النوبة وعلاقتها بالانتماء (دراسة ميدانية على شرائح إجتماعية متباينة). قسم العلوم الانسانية. القاهرة: معهد الدراسات البيئية، جامعه عين شمس.

حاتم عبد المنعم (٢٠١٦): تقييم الأثر البيئي لمشروعات التنمية والقرارات من منظور اجتماعي. القاهرة: بورصة الكتب.

حسن السيد محمود جاد الله (٢٠١٥): الخصائص الاجتماعية والفيزيائية المرتبطة بعدم التزام العاملين بمعايير السلامة والصحة المهنية والبيئية (دراسة مقارنة داخل إحدى الشركات بمدينة السادس من أكتوبر). قسم العلوم الانسانية. القاهرة: معهد الدراسات البيئية، جامعه عين شمس.

حنان زكريا السيد: التخطيط التشاركي كمدخل لمواجهة المشكلات البيئية في المناطق الحضرية المتخلفه دراسة مطبقة على منطقته عزبه الصفيح بالمنصورة - الدقهلية. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية العدد ٥٢ المجلد ٢ - (٢٠٢٠)

زين الدين عبد المقصود (٢٠٠٠): قضايا بيئية معاصرة (المجلد الطبعة الثالثة). الاسكندرية: دار المعارف.

سعيد محمد جاد (٢٠٠٨): جودة الحياة الوظيفية. مصر: مطبعة العشري.

شكري الحسن إبراهيم (٢٠١٩): مقدمه في علم البيئة ومشكلاتها (المجلد ٢). البصرة : دار المعارف للكتب الجامعية.

عادل بن عايض المغزوي (٢٠١٤): قضايا مجتمعية معاصرة. المحاضرة الثانية، الأربعاء، ص ١١-١٥

عدلي السمري، محمد الجوهري، وآخرون (١٩٩٨): علم الاجتماع والمشكلات الاجتماعية، القاهرة، دار المعرفة الجامعية.

عزم الليل نور (٢٠١٩): أثر الحوافز على أداء العاملين في القطاع الصحي في إمارة أبو ظبي. الإمارات: المجلة العربية للنشر العلمي.

عصام توفيق وآخرون (٢٠٠٨): المشكلات الاجتماعية المعاصرة، مداخل نظريه، مصر، دار الفكر للنشر والتوزيع.

قيس مجيد عبد الحسين علوش (٢٠١٩): كلية الادارة والاقتصاد. تم الاسترداد من جامعة بابل.

المجلس الاقتصادي والاجتماعي (٢٠١١): خيارات وإجراءات في مجال السياسات من أجل الإسراع بخطى التنفيذ التعديين. الامم المتحدة لجنة التنمية المستدامة الدورة التاسعة عشر. Retrieved مايو ١٢, ٢٠١١

محمد رفيع محمد (٢٠٠٦): موسوعة البحر الأحمر (الاهل والتاريخ)، الطبعة الثانية، الغردقة: البوابة الإلكترونية لمحافظة البحر الأحمر.

محمود عبد الحميد عبد الستار (٢٠١٥): دور المنظمات غير الحكومية في حل المشكلات الاجتماعية والبيئية في المجتمع المحلي لحي الزاوية الحمراء. القاهرة: قسم العلوم الانسانية، معهد الدراسات البيئية، جامعه عين شمس.

معن خليل (٢٠٢٠): علم المشكلات الاجتماعية، الطبعة الاولى، عمان، الأردن، دار الشروق للنشر.

منصور برهوم وائل (٢٠١٥): المشكلات البيئية المتضمنة في محتوى كتاب الجغرافيا للصف الثامن الأساسي ومستوى اكتساب الطلبة لها، رسالة ماجستير. عزة: قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، الجامعة الإسلامية.

نهلة السيد سليمان (٢٠١٨): المشكلات البيئية والاجتماعية المرتبطة بالتنمية المستدامة في جنوب سيناء وعلاقتها بالانتماء. مصر: جامعه عين شمس، معهد الدراسات البيئية.

الهيئة العامة للتخطيط العمراني (٢٠١٩): المخطط الاستراتيجي لمحافظة البحر الاحمر الرؤية المستقبلية واستراتيجية التنمية. البحر الاحمر.

Chepkemoi, J. (2018): Effect of incentives on employee performance at Kenya forest service using Gishu County (Vol. 20(3)). ((iosr-jbm), Ed.) uk: - Chepkemoi, Judith. 2018. 'Effect of incentives on employee Iosr journal of business and management.

- Daft, Richard (2000): Management, fifth edition. Harcourt college publishers, USA.
- Daniel, C. O. (2019): Effects of incentives on employee's productivity. uk: International journal of business marketing and management.
- Dominic ,H. C. (2007): Investigating GM Misperception, A survey of anti GM and environmental comping Group members , U.S.A : Journal Articles
- Fang, Z.; Tang, T. & Zheng, Z. (2021): Thermal responses of workers during summer: an outdoor investigation of construction sites in south china. Sustain. Cities sock (Vol. 66.). China: crossref.
- Fehmina, A. (2008): Awareness among parents of childern with thalassemia major (Vol. 11). pakistan: journal of pakistan association.
- Frey, J. H. & Sabine , O. M. (1995): How to Conduct Interviews by Telephone and in Person. SAGE Publications.
- Hartman, & A. & Larid. (1983) J. Family-Centered Social Work Practice. New York: The Free Press, p. 63.
- HSU, Y. R. (2011): Work-family conflict and job satisfaction in stressful working environments. (T. change Jung Christian university, Ed.) Taiwan: department of business administration.
- James H. Frey, Sabine Mertens Oishi: How to Conduct Interviews by Telephone and in Person , SAGE Publications, (1995) p. 24

- National PT.A.(2001): Leader guide to environmental issues “What are environmental issues?
Http/www.plagorg/programs/endgade 2htm
- Rasak, Bamidele (2022): Employment Strain and Job Satisfaction in Nigeria: An overview. Urban Stud. 2, p. 58.
- Shaer, A. B. & Al, E. (2022): Workers' satisfaction vis-à-vis environmental and socio-morphological aspects for sustainability and decent work (5th ed., Vol. 70). Egypt: article first published online. doi:doi: 10.1002
- Wheatley (2021): Workplace location and the quality of work: The case of urban-based workers in the UK. Urban Stud. p. 58.
- Wu, W.; Chen, Y. & Stephens, M. (2019): Long working hours and self-rated health: evidence from Beijing, china. Beijing, china.: crossref.

**SOCIAL AND ENVIRONMENTAL PROBLEMS
ASSOCIATED WITH WORK IN MINES
AND QUARRIES AND THEIR IMPACT
ON JOB SATISFACTION
CASE STUDY IN WADI EL-GEMAL AREA- RED SEA**

**Ibrahim Y. A. Ibrahim⁽¹⁾; Soheir A. El-Attar⁽²⁾
and Taha A. Abdel Razik⁽³⁾**

1) Post graduate student at Faculty of Graduate Studies and Environmental Research, Ain Shams University 2) Faculty of Women, Ain Shams University 3) Faculty of Graduate Studies and Environmental Research, Ain Shams University

ABSTRACT

The current study aimed at identifying the social and environmental problems associated with working in mines and quarries and their impact on job satisfaction. It belongs to a pattern of descriptive studies based on a case study approach, using many tools like observation, interview, documentation, and records. The sample included 30 case studies; the researchers took into account that the sample should be representative of all the site employees.

The study concluded with many results, for social problems are. Job alienation and family conflict, the poor educational achievement of many workers children, indifference, introversion that is noted by the frequent absence and unwillingness to continue working. Poverty, malnutrition, and child labor. Finally, dissatisfaction with health insurance system. For environmental problems, were air pollution,

المجلد الحادي والخمسون، العدد الثامن، الجزء الأول، أغسطس ٢٠٢٢

51

الترقيم الدولي ISSN 1110-0826

الترقيم الدولي الموحد الإلكتروني 2636-3178

noise pollution, extremely high temperatures in the summer and low temperatures in the winter. In addition, lack of environmental awareness of these problems and their negative effects. All of these problems have had a direct and indirect impact on job satisfaction of workers in the field.

Finally, the study recommends increasing attention to that environment to maximum degree, taking into account continuous improvement and development as well as good training, development of appropriate training programs that help to gain knowledge and experience. Listening to staff problems and try to find quick solutions to them. Moreover, to take into account promotions and incentives according to a particular policy. Involving them in the process and that aims at achieving organizational effectiveness and thereby enhancing productivity.

Key words: Social problem, environmental problem, job satisfaction.