بسم الله الرحمن الرحيم

جَامِعَةُ القُدسِ المَفتُوحَةُ

عِمَادَةُ الدّرَاسَاتِ العُلَيَا وَالبَحثِ العِلمِيّ

المشكلاتُ النَّفسيَّةُ والاجتماعيَّةُ لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخلِ الفلسطينيّ، وتصوُّرُ مقترحٍ من منظورِ الممارسةِ العامَّة في التَّخفيفِ منها

Psychological and social problems among Palestinian workers inside Palestine and a proposed scenario from the perspective of general practice to alleviate them

إعداد:

عهود محمود درويش ششتري

جَامِعَةُ القُدسِ المَفتُوحَةُ (فِلَسطِين)

2025م

بسم الله الرحمن الرحيم

جَامِعَةُ القُدسِ المَفتُوحَةُ

عِمَادَةُ الدِّرَاسَاتِ العُليَا وَالبَحثِ العِلمِيّ

المشكلاتُ النَّفسيَّةُ والاجتماعيَّةُ لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخلِ الفلسطينيّ، وتصوُّرُ مقترحٍ من منظورِ الممارسةِ العامَّة في التَّخفيفِ منها

Psychological and social problems among Palestinian workers inside Palestine and a proposed scenario from the perspective of general practice to alleviate them

إعداد:

عهود محمود درويش ششتري

بِإِشرَافِ

د. رائد نمر يعقوب

(قُدِّمَت هذِهِ الرِّسالةُ استكمالًا لِمُتَطَلَّبَاتِ الحُصُولِ على دَرَجَةِ الماجِستيرِ في الخِدمةِ الاجتماعيَّةِ مِن جَامِعَةِ القُدسِ المَفتُوحَةِ – فِلَسطِين)

2025

"

" المشكلات النفسية والاجتماعية لدى العمال الفلسطينيين في الداخل الفلسطيني وتصور مقترح من منظور الممارسة العامة في التخفيف منها "

Psychological and social problems among Palestinian workers inside Palestine and a proposed scenario from the perspective of general practice to alleviate them

إعداد

عهود محمود درويش ششتري

إشراف

د. رائد نمر يعقوب

نوقشت هذه الرسالة واجيزت في 2\9\2025م

أعضاء لجنة المناقشة

د. رائد نمر يعقوب	جامعة القدس المفتوحة	مشرفاً ورئيساً	.....
د. أحمد جميل قعدان	وزارة التربية و التعليم العالي	عضواً	.....
د. إياد محمد عماوي	جامعة القدس المفتوحة	عضواً	.....

الإقرار والتَّفويض

أَنَا المُوَقِّعَةُ أَدنَاهُ؛ **عهود محمود درويش ششتري** أُفَوِّضُ /جَامِعَةَ القُدسِ المَفتُوحَةِ بِتَزوِيدِ نُسَخٍ مِن رِسَالَتِي لِلمَكتَبَاتِ أَوِ المُؤَسَّسَاتِ أَوِ الهَيئَاتِ أَوِ الأَشخَاصِ عِندَ طَلَبِهِم بِحَسَبِ التَّعلِيمَاتِ النَّافِذَةِ فِي الجَامِعَةِ.

الاسم: **عهود محمود درويش ششتري**

الرقم الجامعي: 0330012220171

التوقيع: عهود ششتري

التاريخ: 25/10/2025

الإهداء

بعد هذا المشوار الطويل من الدراسة والصبر لم يبقَ لي الحقَّ سوى أنْ أُسْدي هذا العملَ إلى مَنْ قالَ اللهُ –عزَ وجلَّ– فيهما: ﴿وَاخْفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ، وَقُل رَّبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا﴾

إلى والديَّ العزيزيْن، اللَّذين كانا مصدرَ إلهامي، ودعمي اللامتناهي، طوالَ مسيرتي الأكَّاديمية. فشكراً لحبِّكما وتضحياتكما التي لا تُعد ولا تُحصى.

إلى أخوتي الأعزاء، الَّذين كانوا مصدرَ إلهامٍ لي في كلِّ خطوةٍ مِنْ خطواتِ البحثِ، والذينَ أضاءوا لي الطريق.

إلى ابن أخي، يا مَنْ أدعو له بأنْ يُحقِّقَ أعلى الدرجات العلميَّة والعمليَّة.

إلى أساتذتي الكرام، الذين قدَّموا لي العلمَ والمعرفة، وكانوا نماذجَ يُحتذى بها في التَّفاني والإخلاص في العمل.

إلى كلِّ مَنْ ساعدني ودعمني، أُهدي له هذا العملَ المتواضع.

وإليكم جميعاً أهدي ثمرة هذا الإنجاز.

الباحثة

عهود ششتري

شكرٌ وتقدير

الحمدُ الله على توفيقه، حمدًا كثيرا، والصَّلاة والسَّلام على خيرِ الأنام، سيِّدنا مُحمَّد، وعلى آله وصحبه أجمعين، وبعد،

فلا يَسعني– وقد انتهيتُ مِنْ إعدادِ هذه الرِّسالة العلميّة– إلا أنْ أَردَّ الفضلَ إلى أهلِه؛ فأتقدَّمُ بعظيمِ الشُّكر والعِرفان

إلى الدَّكتور: رائد نمر يعقوب

صاحبِ النَّظرة العميقة والثَّاقبة، الذي منحنَي إيّاها، من خلالِ وقتِه الكثير، فأفدتُ من علمِه وخبرتِه، إفادةً تامَّةً، فكانَ نِعْمَ النَّاصحُ الأَمين؛ إذ ظهرتْ آثارُ نصائحِه في هذه الرّسالة ظهوراً كبيرًا في إتمام هذا العمل وإنجازه، فلك مِنّي، يا أستاذيَ، تحيّةَ إجلالٍ وتقديرٍ كبيريْن.

كما أتقدَّمُ بوافر الاحترام والتَّقدير إلى رئيس لجنة المناقشة وأعضائها:

الدكتور: رائد نمر يعقوب

الدكتور: أحمد جميل قعدان

الدكتور: إياد محمد عماوي

على ما قدّموه من جهود طيبةٍ، وآراءٍ حسنةٍ، تجوّدُ هذه الرسالة تجويدًا كبيرًا، وتُسد ثغراتِها، وتجعلها ذات قيمةٍ علمية عالية، فجزاهم اللهُ عنّي خيرَ الجزاء.

الباحثة

عهود ششتري

قائمة المحتويات

الموضوع	الصفحة
قرار لجنة المناقشة	ب
الاقرار والتفويض	ج
الإهداء	د
شكر وتقدير	هـ
قائمة المحتويات	و
قائمة الجداول	ي
قائمة الملاحق	ن
الملخص باللغة العربية	س
الملخص باللغة الانجليزية	ف
الفصل الأول: خلفية الدراسة ومشكلتها	1-15
1.1 مقدمة.	2
2.1 مشكلة الدراسة وأسئلتها.	6
3.1 فرضيات الدراسة.	8
4.1 أهداف الدراسة.	10
5.1 أهمية الدراسة.	10
6.1 حدود الدراسة ومحدداتها.	12

7.1 التعريفات الإجرائيَّة للمصطلحات.	12
الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة.	16-71
1.2 الإطار النَّظريّ.	17
2.2 الدراسات السابقة.	56
1.2.2 الدِّراسات العربيّة.	56
2.2.2 الدراسات الأجنبيّة.	65
الفصل الثالث: الطريقة والاجراءات	72-85
1.3 منهجية الدراسة.	73
2.3 المجتمع والعينة.	74
3.3 أداة الدراسة.	77
4.3 صدق الأداة وثباتها.	78
5.3 تصميم الدراسة ومتغيراتها.	83
6.3 المعالجات الإحصائية.	85
الفصل الرابع: نتائج الدراسة	86-127
1.4 النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة.	87
1.1.4 نتائج السؤال الأول.	87
2.4 النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة.	94
1.2.4 نتائج الفرضية الأولى.	94

2.2.4 نتائج الفرضية الثانية.	98
3.2.4 نتائج الفرضية الثالثة.	102
4.2.4 نتائج الفرضية الرابعة.	104
5.2.4 نتائج الفرضية الخامسة.	108
6.2.4 نتائج الفرضية السادسة.	111
7.2.4 نتائج الفرضية السابعة.	115
8.2.4 نتائج الفرضية الثامنة.	119
9.2.4 نتائج الفرضية التاسعة.	126
الفصل الخامس: تفسير النتائج ومناقشتها.	128-161
1.5 مناقشة وتفسير نتائج أسئلة الدِّراسة.	129
1.1.5 تفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الاول ومناقشتها.	131
2.1.5 تفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني ومناقشتها.	133
3.1.5 تفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث ومناقشتها.	136
2.5 مناقشة نتائج فرضيَّات الدِّراسة.	136
1.2.5 تفسير النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة ومناقشتها.	136
2.2.5 تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الاولى ومناقشتها.	136
3.2.5 تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية ومناقشتها.	138
4.2.5 تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة ومناقشتها.	140

5.2.5 تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة ومناقشتها.	141
6.2.5 تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة ومناقشتها.	142
7.2.5 تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة ومناقشتها.	144
8.2.5 تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة ومناقشتها.	145
9.2.5 تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الثامنة ومناقشتها.	147
10.2.5 تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية التاسعة ومناقشتها.	149
3.5 التصور المقترح.	151
توصيات الدراسة.	162
المصادر والمراجع العربية والأجنبيّة.	164
اولاً المصادر والمراجع باللغة العربية.	164
ثانياً المصادر والمراجع باللغة الإنجليزية.	169
ملاحق الدراسة.	171

قائمة الجداول

الجدول	موضوع الجدول	الصفحة
1	جدول (1.3) توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير منطقة السكن حسب المحافظة.	74
2	جدول (2.3) توزيع عينة الدراسة حسب متغير منطقة السكن حسب المحافظة.	75
3	جدول (3.3) توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها الديمغرافية (التصنيفية).	76
4	جدول (4.3) قيم معاملات ارتباط فقرات مقياس المشكلات النفسية والاجتماعية بالمجال الذي تنتمي إليه، وقيم معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس، وقيم معاملات ارتباط كل مجال مع الدرجة الكلية للمقياس (ن=33)	79
5	جدول (5.3) قيم معامل ثبات مقياس المشكلات النفسية والاجتماعية ومجالاته بطريقة كرونباخ ألفا.	81
6	جدول (6.3) درجات احتساب مستوى المشكلات النفسية والاجتماعية.	82
7	جدول (1.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لكل مجال من مجالات مقياس المشكلات النفسية والاجتماعية وعلى المقياس ككل مرتبة تنازلياً.	87
8	جدول (2.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات المشكلات النفسية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابي.	88
9	جدول (3.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مجال المشكلات الاجتماعية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية.	91
10	جدول (4.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس المشكلات النفسية والاجتماعية لدى العمال الفلسطينيين في الداخل الفلسطيني تعزى إلى متغير عدد أفراد الأسرة.	95
11	جدول (5.4) نتائج تحليل التباين الأحادي على مقياس المشكلات النفسية والاجتماعية ومجالاته لدى العمال الفلسطينيين في الداخل الفلسطيني تعزى إلى متغير عدد أفراد الأسرة.	96
12	جدول (6.4) نتائج اختبار(LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية على مقياس	97

	المشكلات النفسية والاجتماعية ومجالاته لدى العمال الفلسطينيين في الداخل الفلسطيني تعزى إلى متغير عدد أفراد الأسرة.	
13	جدول (7.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس المشكلات النفسية والاجتماعية لدى العمال الفلسطينيين في الداخل الفلسطيني تعزى إلى متغير العمر.	98
14	جدول (8.4) نتائج تحليل التباين الأحادي على مقياس المشكلات النفسية والاجتماعية ومجالاته لدى العمال الفلسطينيين في الداخل الفلسطيني تعزى إلى متغير العمر.	99
15	جدول (9.4) نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية على مقياس المشكلات النفسية والاجتماعية ومجالاته لدى العمال الفلسطينيين في الداخل الفلسطيني تعزى إلى متغير العمر.	100
16	جدول (10.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس المشكلات النفسية والاجتماعية لدى العمال الفلسطينيين في الداخل الفلسطيني تعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية.	102
17	جدول (11.4) نتائج تحليل التباين الأحادي على مقياس المشكلات النفسية والاجتماعية ومجالاته لدى العمال الفلسطينيين في الداخل الفلسطيني تعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية.	103
18	جدول (12.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس المشكلات النفسية والاجتماعية لدى العمال الفلسطينيين في الداخل الفلسطيني تعزى إلى متغير مستوى الدخل الشهري.	105
19	جدول (13.4) نتائج تحليل التباين الأحادي على مقياس المشكلات النفسية والاجتماعية ومجالاته لدى العمال الفلسطينيين في الداخل الفلسطيني تعزى إلى متغير مستوى الدخل الشهري.	106
20	جدول (14.4) نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية على مجال: (المشكلات الاجتماعية) لدى العمال الفلسطينيين في الداخل الفلسطيني تعزى إلى متغير مستوى الدخل الشهري.	107
21	جدول (15.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس المشكلات النفسية والاجتماعية لدى العمال الفلسطينيين في الداخل الفلسطيني تعزى إلى متغير منطقة السكن حسب المحافظة.	108
22	جدول (16.4) نتائج تحليل التباين الأحادي على مقياس المشكلات النفسية والاجتماعية	109

	ومجالاته لدى العمال الفلسطينيين في الداخل الفلسطيني تعزى إلى متغير منطقة السكن حسب المحافظة.	
23	جدول (17.4) نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية على مقياس المشكلات النفسية والاجتماعية ومجالاته لدى العمال الفلسطينيين في الداخل الفلسطيني تعزى إلى متغير منطقة السكن حسب المحافظة.	110
24	جدول (18.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس المشكلات النفسية والاجتماعية لدى العمال الفلسطينيين في الداخل الفلسطيني تعزى إلى متغير مكان السكن.	112
25	جدول (19.4) نتائج تحليل التباين الأحادي على مقياس المشكلات النفسية والاجتماعية ومجالاته لدى العمال الفلسطينيين في الداخل الفلسطيني تعزى إلى متغير مكان السكن.	112
26	جدول (20.4) نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية على مقياس المشكلات النفسية والاجتماعية ومجالاته لدى العمال الفلسطينيين في الداخل الفلسطيني تعزى إلى متغير مكان السكن.	114
27	جدول (21.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس المشكلات النفسية والاجتماعية لدى العمال الفلسطينيين في الداخل الفلسطيني تعزى إلى متغير المستوى التعليمي.	115
28	جدول (22.4) نتائج تحليل التباين الأحادي على مقياس المشكلات النفسية والاجتماعية ومجالاته لدى العمال الفلسطينيين في الداخل الفلسطيني تعزى إلى متغير المستوى التعليمي.	116
29	جدول (23.4) نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية على مقياس المشكلات النفسية والاجتماعية ومجالاته لدى العمال الفلسطينيين في الداخل الفلسطيني تعزى إلى متغير المستوى التعليمي.	118
30	جدول (24.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس المشكلات النفسية والاجتماعية لدى العمال الفلسطينيين في الداخل الفلسطيني تعزى إلى متغير قطاع العمل.	119
31	جدول (25.4) نتائج تحليل التباين الأحادي على مقياس المشكلات النفسية والاجتماعية ومجالاته لدى العمال الفلسطينيين في الداخل الفلسطيني تعزى إلى متغير قطاع العمل.	120
32	جدول (26.4) نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية على مقياس المشكلات النفسية والاجتماعية ومجالاته لدى العمال الفلسطينيين في الداخل الفلسطيني تعزى إلى متغير قطاع العمل.	122

33	جدول (27.4) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات المشكلات النفسية والاجتماعية لدى العمال الفلسطينيين في الداخل الفلسطيني تعزى إلى متغير أنت المعيل الرئيسي للعائلة.	126

قائمة الملاحق

الرقم	عنوان الملحق	الصفحة
أ	طلب تحكيم أداة الدراسة.	172
ب	الاستبانة ومقاييسها في صورتها الأوليّة.	173
ت	قائمة بأسماء السادة المُحَكِّمين.	185
ث	الاستبانة في صورتها النهائيّة.	186
ج	طلب تسهيل مهمة الطالب.	194

" المشكلاتُ النَّفسيَّةُ والاجتماعيَّةُ لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخلِ الفلسطينيِّ، وتصوُّرُ مقترحٍ من منظورِ الممارسةِ العامَّة في التَّخفيفِ منها"

إعداد: عهود محمود درويش ششتري

بإشراف: د. رائد نمر يعقوب

2025

ملَخص

هدفتِ الدِّراسةُ الحاليّةُ إلى التعرّف إلى المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعية لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيِّ، وتصوُّر مُقترحٍ من منظورِ الممارسة العامَةِ في التَّخفيف منها، في ضوْءِ متغيِّرات الدِّراسة (الجنس، عددِ أفراد الأسرة، العُمُر، الحالةِ الاجتماعيَّة، مستوى الدَّخل الشَّهريّ، منطقةِ السَّكن حسَبِ المُحافظة، مكان السَّكن، المستوى التَّعليمي، قطاع العملِ، المُعيل الرَّئيسِ للأُسرة). وقد استُخدِمَتِ الدِّراسةُ المنهجَ الوصفيَّ التَّحليليَّ، واستُخدِمتِ الاستبانةُ بوصفِها أداةً للدِّراسة، وقامتِ الباحثةُ بتصميمِ مقياس المُشكلاتِ النَّفسيَّة والاجتماعيَّة، وتكوَّن المقياسُ من قسميْنِ مُوزَّعيْن على (62) فقرة، وطُبِّقَتِ الدِّراسة على عيِّنةٍ مكوّنةٍ من (383) منَ العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ، والبالغُ عددُهم (127800) وبعدَ عمليَّة جمعِ الاستباناتِ، فقد عُولجتْ إحصائيًّا باستخدامِ الأساليبِ الإحصائيَّة للعلومِ الاجتماعيَّة (SPSS)، وتوصَّلتِ الدِّراسةُ إلى النتائج الآتية:

فقد أظهرتْ نتائجُ الدِّراسةِ أنَّ المُشكلاتِ النَّفسيَّة والاجتماعيَّة لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطيني، مُرتفعةً، بشكلٍ عامّ؛ إذ بلغَ المتوسِّطُ الحسابيُّ لتقديراتِ عيِّنةِ الدِّراسةِ على المقياس ككلٍّ (3.85) وبنسبةٍ مئويَّةٍ (77.0%) وجاءَ مجالُ المشكلات النَّفسيَّة في المَرتبة الأولى، بمتوسطٍ حسابيٍّ (3.91) ونسبةٍ مئويّةٍ (78.2%) يليه مجالُ المشكلات الاجتماعيَّة بمتوسطٍ حسابيٍّ (3.81) ونسبةٍ مئويّةٍ (76.2%) وكلاهما في مستوًى مرتفع، كما

كشفتِ النَّتائجُ عن فروقٍ دالَّةٍ في هذه المشكلات –تُعزَى إلى عددِ أفراد الأسرة، إذ ارتفعَتْ لدى مَنْ يَعِيلونَ أكثرَ مِنْ 7 أفراد. كذلك، وُجدَتْ فروقٌ دالَّةٌ إحصائيًّا حسَب العُمُرِ، إذ كانتِ المشكلاتُ أقلَّ لدى الفئاتِ الأكبرِ سنًّا مقارنةً بالفئةِ العُمُريّةِ (30–45 سنة).

كما وُجدَتْ فروقٌ دالَّةٌ إحصائيًّا وَفْقَ منطقةِ السَّكن، فقد تبيَّنَ أنَّ العُمَّال في مناطق الشَّمال والوَسَطِ يعانونَ مشكلاتٍ أكبرَ مقارنةً بنظرائِهم في الجنوب، وَوُجدتْ فروقٌ دالَّةٌ إحصائيًّا وَفْقَ مكان السَّكن؛ فكانتِ المشكلاتُ النَّفسيَّةُ والاجتماعيَّةُ أعلى لدى سُكَّان المُخيمات مقارنةً بسكان القُرى والمُدن، وبيّنتِ النَّتائج أنَّ العُمَّالَ الحاصلين على دبلومٍ ودبلومٍ عالٍ يواجهونَ مشكلاتٍ أكبرَ، وسجّلَ العاملونَ في قطاعَيِّ السِّياحة والإنشاءات أعلى مستوياتٍ مِنَ المُشكلاتِ مقارنةً بالعاملين في التِّجارة والصِّناعة والخدمات. كما وُجدتْ فروقٌ دالَّةٌ في المشكلاتِ الاجتماعيّة لصالحِ ذوي الدَّخْلِ المُرتفع. بينما لم تختلفِ المُشكلات النَّفسيَّة باختلاف الدَّخْل. وفي المقابل، لم تظهرْ فروقٌ دالَّةٌ إحصائيًّا في مستوى المشكلاتِ تبعًا للحالة الاجتماعيَّة. ومن أبرز توصياتِ الدّراسة، تفعيلُ دورِ وزارةِ العملِ في حماية حقوقِ العُمَّال، والعملُ على تقويةِ البِنْية المُؤسّسيَّة القانونيَّة والاجتماعيَّة؛ لضمانِ حصولِ عُمَّالِ الدَّاخلِ الفلسطيني على حقوقهم القانونيَّة والإنسانيَّة كاملة، ممّا يُسهمُ في خفضِ أسبابِ المشكلات النّفسيَّة والاجتماعيّة.

- **الكلمات المِفْتاحيَّة:** المشكلات النَّفسيَّة، المشكلات الاجتماعيَّة، العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ.

Psychological and Social Problems among Palestinian Workers in the Occupied Interior and a Proposed Framework from the Perspective of Generalist Practice for Their Alleviation

Prepared by: ohoud Mahmoud Darwish Shashtari

Supervised by: Dr. Raed Nimer Yaqoub

2025

Abstract

The study aimed to identify the psychological and social problems faced by Palestinian workers within the Palestinian territories and to propose a framework from the perspective of general practice for alleviating these issues in light of the study variables (gender, family size, age, marital status, monthly income level, residential area by governorate, place of residence, educational level, employment sector, and the primary breadwinner of the family). A descriptive-analytical approach was utilized, with the researcher employing a questionnaire as the primary tool for data collection. She designed a scale to assess psychological and social problems, consisting of two sections with a total of 62 items. The study sample included 383 Palestinian workers residing in the Palestinian territories, out of a total of 127,800 workers. After collecting the questionnaires, the data were statistically processed using social science statistical methods (SPSS). The study yielded the following results:

The study results revealed that the psychological and social problems among Palestinian workers inside the Palestinian territories are generally high. The overall mean score of the study sample on the entire scale was (3.85), with a percentage of (77.0%). The domain of psychological problems ranked first, with a mean score of (3.91) and a percentage of (78.2%), followed by the domain of social problems with a mean of (3.81) and a percentage of (76.2%), both indicating a high level.

The results also revealed significant differences in these problems based on family size, with higher levels of problems observed among those supporting more than 7 family members. Additionally, statistically significant differences were found based on age, with older age groups reporting fewer issues compared to those in the 30-45 years range.

Significant differences were also found based on residential area, with workers in the northern and central regions reporting higher levels of problems compared to their counterparts in the south. Further, significant statistical differences were observed based on the place of residence, with residents of

refugee camps experiencing more psychological and social problems compared to those in villages and cities. The results indicated that workers holding diplomas or higher diplomas face greater problems.

Furthermore, workers in the tourism and construction sectors reported higher levels of issues compared to those in trade, industry, and services. Significant differences were found in social problems favoring workers with higher incomes. However, no significant differences in psychological issues were found based on income level.

Lastly, no statistically significant differences were found regarding the level of problems based on marital status. The study recommended strengthening the role of the Ministry of Labor in protecting workers' rights and working to enhance the legal and social institutional framework to ensure Palestinian workers inside receive their full legal and human rights, which would help mitigate the causes of psychological and social problems.

Keywords: Psychological problems, social problems, Palestinian workers in the Palestinian territories.

الفصل الاول

خلفيَّة الدِّراسةِ ومشكلتُها

1.1 مقدمة.

2.1 مشكلة الدِّراسة وأسئلتها.

3.1 فرضيَّات الدِّراسة.

4.1 أهداف الدِّراسة.

5.1 أهمية الدِّراسة.

6.1 حدود الدِّراسة ومحدِّداتها.

7.1 التعريفات الإجرائيَّة للاصطلاحات.

الفصل الأول

خلفيَّة الدراسة ومشكلتها

1.1المُقدمة

إنَّ قطاع عمَّال الدَّاخل الفلسطينيّ يُعَدُّ منَ القطاعاتِ المُهمَّة المُصنَّفة ضمْنَ سوقِ العمل الفلسطينيّ، وتعودُ أهميَّتُه لوجود شريحةٍ كبيرةٍ في هذا القطاع، ومِنْ ثَمَّ، التَّأثيرُ المباشَرُ في سوقِ العمل والاقتصادِ الفلسطينيّ، ويعودُ توجُّهُ العديدُ منَ العمالِ للعملِ في الدَّاخلِ الفلسطينيّ لأسبابٍ رئيسةٍ عدّةٍ، منها: عدمُ قدرة الاقتصادِ المَحليّ على توليدِ فرُصِ عمَلٍ تستوعبُ الزِّيادةَ السَّنويَّة في الأَيدي العاملة، وتدنِّي الأجورِ داخلَ سوق العمل الفلسطينيّ، والقيودُ والمُعيقاتُ التي يضعُها الاحتلالُ الإسرائيليُّ على النِّشاط الاقتصادي في كلٍّ مِنَ الضَّفةِ الغربيَّة وقطاع غزة، إضافةً إلى مجموعةٍ منَ التّحديات الذّاتيَّة في الاقتصاد، ولعلَّ مِن أبرزها التّشوّهات في هيكليّة الاقتصادِ الفلسطينيّ، المتمثِّلة في سيطرةِ قطاعِ الخدماتِ على الأنشطة الاقتصاديَّة، وانتشارِ القطاعِ غيرِ المُنظّم، وضعْفِ بيئةِ الاستثمار، كما تضاعفتِ المشكلاتُ النَّفسيَّة والاجتماعيّة للعامل في الدَّاخل الفلسطينيّ بعد 7 أكتوبر2023 وخلال الحرب على غزة، وما يَحْدثُ من منْع دخولٍ، وتضييقاتٍ على هذه الفئة.

ونتيجةً لذلك، يعيشُ العاملُ الفلسطينيُّ معاناةٍ استثنائيَّة، من حيثُ طبيعةُ الاستهدافِ، وطبيعةُ المخاطرِ التي تواجهُه منَ الاحتلالِ الإسرائيليّ، الذي فرَض كلَّ الشُّروط والظُّروف التي أدَّتْ إلى عدمِ قيامِ مؤسَّساتٍ حقيقيَّة تُرعى العُمَّال الفلسطينيين، وتقومُ بتنظيمهم، وتطالبُ بحقوقهم، إنَّ العاملَ الفلسطينيّ ضحيَّةٌ لواقعٍ لا إنساني، وهو محاصرٌ بين أُسرةٍ تنتظرُ منه حاجاتِها الأساسيَّة، وسياسةٍ إسرائيليَّةٍ تَقْهَرُه وتفرِضُ عليه البطالة (صالح،2011).

يتميَّز العُمَّالُ الفلسطينيُّون، في واقعهم الحالي، بأنَّهم قوَّةٌ عاملةٌ وُجِدَتْ وتطوَّرَتْ تحتَ الاحتلال الإسرائيليّ بصورةٍ عامَّة، سواءً تلك القوَّة التي تعملُ داخلَ الخط الأخضر، أم تلك التي تعملُ في الوُرَشِ والمصانع والمزارع في الدَّاخل الفلسطيني، ولذا، فهي، في النّهاية، خلاصةُ احتلالٍ فَرَضَ عليها كلَّ الشُّروط والظُّروف، التي أدَّت بها إلى أنْ تتحوَّلَ إلى حركةٍ عمَّاليَّةٍ فرديَّةٍ، وليستْ جماعيَّة، بمعنى أنَّ الاحتلالَ فرَضَ عدمَ قيامِ أيّ نوْعٍ من أنواع المُؤسسات التي تَرعى هؤلاء العُمَّالَ، وتقومُ بتنظيمهم، وتطالبُ بحقوقِهم سواءً في ممارساتِ ما قبْلَ العملِ أو أثناءَ العملِ أو بعْدَ انتهاءِ العمل، وقد تركوا ضمن سياسةِ العمل المُوسِميّ القائمِ على السَّماح والمُنْع حسَب المَوْسم، وحسَب الشَّخص، ولذا، لا يعرفُ العاملُ إنْ كانَ سيعملُ غدًا أم لا، وهل سيُسْمَحُ له بالعملِ أمْ سيُمْنَعُ، وهل سيأخذُ أُجورَه أم لا. وهذه السِّياسة خلقَتْ منَ العاملِ شخصيَّة قلقَةً هَشَّة، عُرْضَةً للاستغلال منَ العصابات المُنظمّة (المافيات) في الجانبيْن الإسرائيليّ والفلسطينيّ (الدباس، 2010).

ونشيرُ هنا إلى أنَّ فئةَ عمَّال الدَّاخل الفلسطينيّ تُمَيَّزُ عن سائر الفئات العاملة والمُشَغَّلة في سوق العمل الإسرائيلي، في الأَجْر والحقوق الاجتماعيَّة، وقلَّة الرَّقابة الحكوميّة، وربط العامل بالمُشَغِّل، وظروف الأَمن والأَمان المُتدنية في العمل، وإلغاء الارتباطِ الإسرائيلي تصاريحَ العُمَّال دونَ سابقِ إنذارٍ؛ بسببِ الأوضاع الأمنيَّة، وعدمِ دفع المُستَّحقاتِ الاجتماعيَّة للعُمَّال الفلسطينيين مثلِ: النقاهة والإجازة السَّنويّة والإجازة المَرضيَّة، وغيرها منَ الحقوق، كما أنَّ عمليَّة وصولِ العُمَّال إلى أماكن عمَلِهم تُعَدُّ عمليَّةً طويلةً ومُعقَّدة؛ إذ إنَّ الكثيرَ من هؤلاء العُمَّال يضطرونَ إلى الخروجِ في ساعاتٍ مبكرة جداً للوصول الى المعابر، وينتظرونَ في طابورٍ طويلٍ ومُكتَّظٍ؛ حتى تُفْتَح أبوابُها، وبعد خروجِهم منَ المَعبر، ينبغي لهم البحثُ عن طريقةٍ للوصول إلى مكان العمل، إمّا عن طريق السَّفر بالحافلة (الباص) أو بالسيارة (التاكسي) وثمّةَ أعدادٌ كثيرةٌ من العمال الذين ينامونَ في أماكن عملهم،

ويعودونَ في نهايةِ الأُسبوع إلى مُدنهم وقراهم، في حال كونِ العاملُ الفلسطينيُّ يملكُ تصريحًا لدخول المَعابر، أمَّا العُمَّال الذين لا يملكونَ تصريحًا للعمل في داخلِ الأراضي الفلسطينية أو الذين توقَّفَ تصريحُهم، إلى الدّخولِ عبر" التهريب " الأمر الذي يؤدّي إلى تفاقُم المشكلات النفسية والاجتماعيَّة(جمعية عنوان العامل،2019).

وترى الباحثةُ أنَّ قطاع العمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل المُحتَلّ منَ القطاعاتِ الحيويّة في الاقتصاد الفلسطيني؛ إذ يمثِّلُ مصدرَ دخْلٍ رئيسٍ للعديد منَ الأُسَر، ويعودُ توجُّهُ العمَّال للعملِ في الدَّاخل إلى عوامل عدّة، ولعلّ من أبرزها: ضعْفُ الاقتصادِ المَحليّ، وقلَّةُ فُرَصِ العمل، والأجورِ المُنخفضة، إضافةً إلى القيود التي يَفْرضُها الاحتلال. وتشيرُ الباحثةُ إلى أنَّ معاناةَ هذه الفئة زادتْ بعدَ 7 أكتوبر 2023؛ بسبب الإجراءات الأَمنيَّة القاسيَّة التي فرضتْها سلطاتُ الاحتلال، ممَّا أدَّى إلى زيادةِ القلق والخوف، وفي ظلِّ غياب نظامِ حمايةٍ اجتماعيَّة فعَّال، ترى الباحثةُ أنَّ العاملَ الفلسطينيَّ يعاني ضغوطًا مزدوجةً بين حاجات أُسرتِه، وممارساتِ الاحتلال القَهْريَّة، ممَّا يستدعي الاهتمام، وتقديم حلولٍ مِهْنِيَّةٍ لدَعمه.

وبحسبِ دراسةٍ أجراها الاتحادُ العامُّ لنقابات عمَّال فلسطين هدفَتْ إلى تسليطِ الضَّوْءِ على الانعكاساتِ الاقتصاديّة والاجتماعيَّة والنَّفسيَّة النَّاتجة عن استمرارِ الحصارِ والإغلاق الإسرائيليّ التي يعانيها العاملُ الفلسطينيُّ جرَّاءَ الأزمةِ الاقتصاديَّة، والمعاناةِ اليوميَّة التي يواجهها، وحصْرِ الخسائرِ الاقتصاديَّة التي لَحِقَتْ بقطاعِ العملِ والعمال منذ اندلاع الانتفاضة، ودورِ الجمعيَّاتِ والاتِّحاد العامّ لنقاباتِ عمَّال فلسطين في التَّخفيفِ من معاناةِ العُمَّال الفلسطينيين، وتقديمِ بعض التَّوصيات منْ أجل الإسهامِ في حلِّ الأزمة التي يُواجهها عمَّالنا البَواسل بشكلٍ خاصّ، والشَّعبِ الفلسطينيّ بشكل عامّ، وتجدرُ الإشارةُ إلى أنَّ سياسة الحصار والإغلاقِ، وما تمارسُه قوّاتُ الاحتلال الإسرائيليّ منْ إجراءاتٍ

تعسُّفيَّة مُشدَّدة بحقِّ الشَّعب الفلسطينيّ عامّة، والطَّبقة العُمّاليّة خاصّة –خلقَتْ وضعًا صعبًا تمخَّضَ عنه نتائجُ متنوَّعة اقتصاديَّة واجتماعيَّة ونفسيَّة أثَّرت في شتى مناحي الحياة الفلسطينيَّة(الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين،2009).

والجديرُ ذكره أنَّ القيودَ التي يفرضُها الاحتلالُ على الاقتصاد الفلسطيني، وتبعيَّتَه للاقتصاد الإسرائيليّ طوالَ السّنوات الماضية –قد أدَّت إلى ضعْفِ إمكانيّة استيعاب العَمَالة الفلسطينيّة في أسواق العمل المحليَّة، وإلى الاعتمادِ المُتزايد على أسواق العمل الإسرائيلية، التي أصبحتْ تشكّل مصدراً أساسياً لمداخيل آلاف الأُسر الفلسطينيَّة، خلالَ السّنوات القليلة الماضيّة، وقد شكّل ذلك إحدى الأدواتِ الأساسيَّة؛ لتعزيز تبعيَّة الاقتصاد الوطني الفلسطينيّ للاقتصاد الإسرائيلي، وفاقم من ذلك انكشافُه أمامَ سياساتِ العقابِ الجماعيّ التي يتّبعها الاحتلالُ باستمرار(المالكي،2024).

وترى الباحثةُ أنَّه، نظراً لأهميَّة المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة التي يعانيها العُمَّالُ الفلسطينيون في الداخل، فإنّه، منَ الضّروريّ، تسليطُ الضَّوْءِ على هذه القضايا بشكلٍ علميٍّ ومنهجيّ، والتَّعمقُ في فهْم العواملِ البنيويَّة والظَّرفية التي تُسهمُ في نشأتها وتفاقمها، خاصَّةً في ظلِّ الأوضاعِ السَّياسيّة والاقتصاديَّة المُعقدّة التي يعيشها هؤلاء العُمَّال، وتُؤْمِنُ الباحثة بأنَّ دراسة هذه المشكلات تُعَدُّ منَ الدِّراسات الحيويَّة التي يجبُ أنْ تحظى باهتمامِ المؤسَّسات الرَّسميَّة والمجتمعيّة، ومراكز البحث ذات الصلة اهتمامًا واسعًا؛ لِما لها مِنْ تأثيرٍ مباشَرٍ في الاستقرارِ النَّفسيّ والاجتماعيّ للفرد والأُسرة والمجتمع الفلسطيني ككلٍّ، وبناءً على ذلك، تتناول الباحثةُ المشكلاتِ النَّفسيَّةَ والاجتماعيَّة التي يواجهها عمّال الداخل الفلسطينيّ، بما في ذلك تأثيراتها الاجتماعيَّة و النَّفسيَّة والاقتصاديَّة في العامل نفسه، وفي أُسرته، بوصفه المعيل لها، ومن ثَمَّ، فإنَّ ما يمرُّ به العاملُ من تقلُّباتٍ في العمل، كوقفِ تصريحه أو

سحبه، أو التوقُّفِ عنَ العمل، فضلًا عن استغلال سماسرة التَّصاريح، وما يَلقاهُ من انتهاكٍ لحقوقه أو تعَرُّضٍ للنَّصب من مُشَغِّلِه، إضافةً إلى ما يواجهه من عنصريَّةٍ؛ لكونه فلسطينيًّا من الضفة الغربيّة أو من غزَّة، وغير ذلك من العوامل، التي تُعَدُّ جميعها عواملَ ضاغطةً على العامل وأسرته، ذاتَ أثرٍ بالغٍ في استقرارهم الاجتماعيّ والنَّفسيّ والاقتصاديّ.

2.1مشكلة الدراسة وأسئلتها

المشكلات النفسيَّة والاجتماعيَّة لها أثرٌ كبيرٌ في العامل بالدَّاخل الفلسطينيّ، وفي أفراد أُسرته، فهي تؤثِّرُ في الاستقرار الأُسريّ من ناحيةٍ، وتؤثر، من ناحيةٍ أُخرى، في الصَّحة النَّفسيَّة والاجتماعيَّة للفرد، بوصفِه عاملًا في سوق العمل في الداخل الفلسطينيّ، وفي كلِّ فردٍ من أُسرة العامل، مثلاً، فعند توقُّفِ تصريحِ العامل، وعدمِ قدرتِه على الوصول إلى مكانِ عمله في الدّاخل، ينعكسُ ذلك مباشرةً على دخْله؛ فيُحرَمُ من المالِ اللازمِ لإعالةِ نفسه وأسرته، الأمر الذي يؤثّر سلبًا في الاستقرار الاقتصادي للأسرة، ويُفضي – في الوقت نفسه– إلى مشكلاتٍ نفسيَّةٍ واجتماعيَّةٍ تَطالُ العاملَ في الداخل الفلسطيني، وأفراد أُسرته على حدٍّ سواء.

تشيرُ إحصاءات الجهاز المركزيّ للإحصاء الفلسطينيّ إلى عدد العُمَّال الفلسطينيّين من الضفة الغربية وقطاع غزة، الذين يعملون في المنشآت الإسرائيلية، في الدَّاخل الفلسطينيّ والمستوطنات أيضاً، ممَّا يزيُد على 178,000 عاملًا في الرُّبع الثّالث من سنة 2023، أيْ، عشيَّة الحربِ على قطاع غزّة، بواقع 153,000 عاملًا منَ الضَّفة الغربية، و25,000 عاملًا من قطاع غزة، وهو ما يشكِّلُ نحوَ 20% من إجمالي القوة العاملة الفلسطينيَّة، ومعظمُهم يعملُ في قطاع البناء، والخدمات، والزِّراعة، وقد انخفض عددُ العاملين منَ الضَّفة الغربيَّة في الدَّاخل الفلسطينيّ انخفاضًا كبيرًا جداً ما بين الرُّبعيْن

الثالث والرابع 2023 قدرُهُ 130 ألف عاملٍ نتيجة الإغلاقات المُشدَّدة التي فرضها الاحتلالُ عقِبَ العدوانِ على قطاع غزة، إذ بلغ العددُ الإجمالي للعاملين في إسرائيل حوالي 21 ألفَ عاملٍ (دونَ تصاريح) في الربع الرابع 2023، مقارنةً بحوالي 178 ألفَ عاملٍ في الرُّبع الثالث 2023. ونشيرُ هنا إلى أنَّ 157 ألفَ فردٍ في الضفة الغربية وغزة دونَ عملٍ حتى نهاية الرُّبع الرَّابع 2023، وبحسب أحدَثِ إحصائيّةٍ منَ الجهاز المركزيّ للإحصاء الفلسطيني بلغَ عددُ العُمَّال في الدَّاخل الفلسطينيّ (127800) في الضّفة الغربية للعام 2025 الذي شكّل مجتمعَ الدِّراسة، وغالبيَّتهم دونَ تصريحِ عمَلٍ رسميٍّ (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2025).

فمن خلالِ عمل الباحثة– بوصفها مشرفةً وباحثةً ميدانيَّةً في الجهازِ المركزي للإحصاء الفلسطيني من مختلف الشَّرائح، والتَّجمُّعات السُّكَّانيّة " مدينة، قرية، مخيم" – لوحظَ أهميَّةُ تسليط الضَّوْءِ على ما يحصلُ مع العامل الفلسطينيّ في الدَّاخل الفلسطيني، مِنْ تحدّياتٍ وصعوباتٍ، وأسبابِ ظهورِ مشكلاتٍ نفسيَّة واجتماعيَّة للعُمَّال ضمْن هذا القطاع، التي أثَّرت في العامل وفي أفراد أُسرتِهِ على حدٍّ سواءٍ تأثيرًا مباشَرًا وغيرَ مباشَر، ولوجودِ شريحةٍ كبيرةٍ منَ العُمَّال العاملين ضمْن هذا القطاع، ممَّا جعل الأثر يتجاوزُ نطاقَ فئةٍ محدودةٍ ليشملَ عددًا كبيرًا منَ الأفراد والأُسر في المجتمع الفلسطينيّ. وبناءً على ما تقدَّم، تتلخَّصُ مشكلةُ الدِّراسة في السؤال الرَّئيس الآتي:

- **ما المشكلاتُ النَّفسيَّة والاجتماعيَّة لدى العُمَّال الفلسطينيّين في الدَّاخل الفلسطينيّ؟**

وقد انبثق عن السؤال الرّئيس الأسئلة الفرعيّة الآتية:

1. ما المشكلاتُ النَّفسيَّة لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ؟
2. ما المشكلاتُ الاجتماعيَّة لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ؟

3. هل توجدُ فروقٌ ذاتُ دلالة إحصائيَّة للمشكلات النَّفسيَّة أو المشكلات الاجتماعيَّة لدى العُمَّال في الدَّاخل الفلسطينيّ –تُعزَى لمتغيِّرات (عدد أفراد الأُسرة، العُمُر، الحالة الاجتماعيَّة، مستوى الدَّخل الشهريّ، منطقة السَّكن حسَب المُحافظة، مكان السَّكن، المستوى التَّعليميّ، قطاع العَمَل، المُعيل الرَّئيس للأُسرة)؟

4. ما التَّصوُّرُ المُقترحُ المُستند إلى الممارسة العامَّة في التَّخفيف منَ المشكلات النَّفسيَّة والمشكلات الاجتماعيَّة لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ؟

3.1 فرضيات الدراسة:

تحاولُ الدِّراسة الحاليّةُ الإجابة عنِ الفرضيَّات الصِّفريَّة الآتية:

الفرضيَّة الأولى:

- لا توجدُ فروقٌ ذاتُ دلالة إحصائيَّة عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) بين المشكلات النَّفسيَّة والمشكلات الاجتماعيَّة لدى العُمَّال في الدَّاخل الفلسطينيّ – تُعزَى لمتغيِّر عددِ أفراد الأُسرة.

الفرضية الثانية:

- لا توجدُ فروقٌ ذاتُ دلالة إحصائيَّة عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) بين المشكلات النَّفسيَّة والمشكلات الاجتماعيَّة لدى العُمَّال في الدَّاخل الفلسطينيّ – تُعزَى لمتغيِّر العمر.

الفرضية الثالثة:

- لا توجدُ فروقٌ ذاتُ دلالة إحصائيَّة عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) بين المشكلات النَّفسيَّة والمشكلات الاجتماعيَّة لدى العُمَّال في الدَّاخل الفلسطينيّ – تُعزَى لمتغيِّر الحالة الاجتماعية.

الفرضية الرابعة:

- لا توجدُ فروقٌ ذاتُ دلالة إحصائيَّة عند مستوى الدلالة ($a\leq0.05$) بين المشكلات النَّفسيَّة والمشكلات الاجتماعيَّة لدى العُمَّال في الدَّاخل الفلسطينيّ – تُعزَى لمتغيِّر مستوى الدخل الشهري.

الفرضية الخامسة:

- لا توجدُ فروقٌ ذاتُ دلالة إحصائيَّة عند مستوى الدلالة ($a\leq0.05$) بين المشكلات النَّفسيَّة والمشكلات الاجتماعيَّة لدى العُمَّال في الدَّاخل الفلسطينيّ – تُعزَى لمتغيِّر منطقة السكن حسب المحافظة.

الفرضية السادسة:

- لا توجدُ فروقٌ ذاتُ دلالة إحصائيَّة عند مستوى الدلالة ($a\leq0.05$) بين المشكلات النَّفسيَّة والمشكلات الاجتماعيَّة لدى العُمَّال في الدَّاخل الفلسطينيّ – تُعزَى لمتغيِّر مكان السكن.

الفرضية السابعة:

- لا توجدُ فروقٌ ذاتُ دلالة إحصائيَّة عند مستوى الدلالة ($a\leq0.05$) بين المشكلات النَّفسيَّة والمشكلات الاجتماعيَّة لدى العُمَّال في الدَّاخل الفلسطينيّ – تُعزَى لمتغيِّر المستوى التعليمي.

الفرضية الثامنة:

- لا توجدُ فروقٌ ذاتُ دلالة إحصائيَّة عند مستوى الدلالة ($a\leq0.05$) بين المشكلات النَّفسيَّة والمشكلات الاجتماعيَّة لدى العُمَّال في الدَّاخل الفلسطينيّ – تُعزَى لمتغيِّر قطاع العمل.

الفرضية التاسعة:

لا توجدُ فروقٌ ذاتُ دلالة إحصائيَّة عند مستوى الدلالة ($a\leq0.05$) بين المشكلات النَّفسيَّة والمشكلات الاجتماعيَّة لدى العُمَّال في الدَّاخل الفلسطينيّ – تُعزَى لمتغيِّر المُعيل الرئيس للأسرة.

4.1 أهداف الدراسة

تسعى الدِّراسةُ الحاليّةُ إلى التعرف على:

1. المشكلات النَّفسيَّة لدى العُمَّال الفلسطينيّين في الدَّاخل الفلسطينيّ.
2. المشكلات الاجتماعيَّة لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ.
3. المشكلاتِ النَّفسيَّة والمشكلات الاجتماعيَّة لدى العُمَّال في الدَّاخل الفلسطينيّ تبعاً لمتغيّرات (عدد أفراد الأسرة، العُمُر، الحالة الاجتماعيَّة، مستوى الدَّخل الشَّهريّ، منطقة السَّكن حسب المحافظة، مكان السَّكن، المستوى التَّعليميّ، قطاع العمل، المُعيل الرَّئيس للأسرة).
4. تصوُّرِ مُقترحٍ مُستندٍ إلى الممارسة العامّة في التَّخفيف منَ المشكلات النَّفسيَّة والمشكلات الاجتماعيَّة لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ.

5.1 أهمية الدراسة

تنبعُ أهميَّةُ الدِّراسةِ الحاليّةِ منَ النَّاحيتين النَّظريَّة والتَّطبيقيَّة على النَّحو الآتي:

1.5.1 الأهمية النظرية

تتجلّى الأهميّة النظريّة لهذه الدراسة في إسهامها في تعزيز الإطار المعرفيّ المتّصل بالقضية محل البحثِ، فيما يأتي:

1. قلةِ البحوث العلميَّة في فلسطين – في حدودِ علم الباحثة–التي تناولتْ المشكلاتِ النَّفسيَّةَ والاجتماعيَّةَ لدى العُمَّال الفلسطينيين العاملين في الدَّاخل الفلسطينيّ، والعوامل المُسبِّبة لتلك المشكلات،

ومِنْ ثَمَّ، فإنَّ هذه الدراسةَ تُعَدُّ إضافة نوعيّةً إلى الأدب النظريّ في هذا المجال، إذ يمكنُ أنْ تشكّلَ مَرجعًا إضافيًا للباحثين والمهتمين في مجال العلوم الإنسانية، ولا سيما العلومُ الاجتماعية.

2. تسليطِ الضَّوْءِ على العوامل المُؤدِّية لوجود المشكلاتِ النَّفسيَّة والاجتماعيَّة لدى العُمَّال الفلسطينيّين العاملين في الداخل الفلسطينيّ، التي لها أثرٌ قويٌّ في صحتهم النَّفسيَّة والاجتماعيَّة.

3. توفير بيانات لصُنَّاع القرار وللمؤسَّسات العاملة والمهتمّة بهذا القطاع؛ بهدف التَّخفيف منَ المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة للعُمَّال العاملين في الدَّاخل الفلسطينيّ، والوقوف على الأسباب المُؤدِّية لهذه المشكلات، ومحاولة الحدِّ منها.

2.5.1 الأهمية التطبيقية

أمَّا من النَّاحية التَّطبيقيَّة، فإنَّ أهميَّة الدِّراسة الحاليّة تتمثَّل في الآتي:

1. الكشفِ عن الإجراءات التي مِنْ شأنِها التَّخفيف منَ المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة لدى العُمَّال الفلسطينيّين العاملين في الدَّاخل الفلسطينيّ.

2. القيامِ بدراساتٍ مشابهةٍ من شأنِها تسليطِ الضَّوْءِ على واقع العُمَّال الفلسطينيّين العاملين في الدَّاخل الفلسطينيّ، والمشكلات النَّفسيّة، والاجتماعيَّة لديهم.

3. قد تفيد نتائج الدراسة أصحاب القرار من المؤسسات العاملة في قطاع العمل وبالأخص التي تعنى بالعمال الفلسطينيين العاملين في الداخل الفلسطيني، من أجل رفع وعي العمال لحقوقهم والدفاع عنهم.

6.1 حدود الدراسة ومحدداتها

تتمثَّل حدودُ الدِّراسة الحالية في الآتي:

1. الحدود البشريَّة: اقتصرَ تطبيقُ الدِّراسة على العاملين الفلسطينيّين في الدَّاخل الفلسطينيّ.

2. الحدود المكانيَّة: طُبِّقَتْ هذه الدِّراسةُ على العاملين الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ مكانِ إقامتهم الدَّائم الضفة الغربية.

3. الحدود الزمانيَّة: طُبِّقَتْ هذه الدِّراسة في العام الجامعيّ 2025/2024م.

4. الحدود المفاهيميَّة: اقتصرتِ الدِّراسة على الحدود المفاهيميَّة والاصطلاحيّة الواردة فيها الآتية: المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة.

5. الحدود الإجرائيَّة: استخدمَتْ هذه الدِّراسة مقياسَ استبانةٍ أُعدَّت حول المشكلاتِ النَّفسيَّة والاجتماعيَّة لدى العُمَّال الفلسطينيّين العاملين في الدَّاخل الفلسطينيّ، ومن ثَمّ، ستقتصر على الأَدواتِ المُستخدمة لجمْعِ البيانات، ودرجةِ صدقها وثباتها على عيّنة الدِّراسة وخصائصها، والمعالجات الإحصائيَّة المناسبة.

7.1 التعريفات الإجرائية للاصطلاحات

المشكلة: تعرَّفُ **اصطلاحًا:** هي مَوقفٌ أو حالةُ غيرُ معتادةٍ أو غير مُتوقَّعة يعجزُ الأفراد عن التَّعامل معها باستخدام الخبرات السَّابقة، أوِ الأساليب المألوفة، وتنشأ المشكلة عندما يتعرَّضُ الشَّخصُ لعائقٍ في سبيل تحقيقِ هدَفٍ مُعين؛ ممَّا يؤدِّي إلى شعوره بالحيرة أو التردد أو الضيق، وهذا الشُّعور يدفعُ الشَّخص للبحث عن حلٍّ لتجاوز هذه العقبات، وتحقيق الهدفِ المنشود (علي،2018).

تعرِّفُ الباحثة **المشكلة** إجرائيًا: بأنَّها الصُّعوبة التي تُعرقِلُ أو تُعيق عمَل العُمَّال، وتقفَ في طريقِ القيام بأعمالهم ومهامهم العمليّة، وما إلى ذلك على الوجه الصَّحيح والتَّام.

المشكلات النفسية: تُعرِّفُها الجمعية الأمريكية لعلم النفس American Psychiatric Association (APA). (2022) بأنَّها " نمطٌ منَ الأعراض النَّفسيَّة أو السُّلوكيّة التي تسبِّبُ ضيقًا سريريًا كبيرًا أو ضعفًا في الأداء الاجتماعيّ أو المِهْنِيّ أو غيرِه من مجالات الأَداء المُهمَّة.

بينما يُعرِّفُ الهاشمي (2003) المشكلاتِ النَّفسيَّةَ على أنّها " المشكلات التي تُسبِّبُ صراعاتٍ فرديّةً داخليَّةً مع نفسِهِ أو صراعاتٍ خارجيَّةً مع مَنْ حولَه من أفرادِ مجموعتِه المُتداخلة في عائلته، ومكانِ عمله، وأصدقائه وأقاربه، وعادةً ما تؤدِّي هذه الصِّراعات والأَزمات إلى ضعْف توافُق الفرد مع ذاته ومحيطه، ممَّا يحرمُه من التّمتُّع بصحةٍ نفسيَّةٍ متوازنةٍ وسعيدة".

تُعرُّف الباحثةُ **المشكلةَ النفسيَّةَ إجرائيًّا:** هي تلك المشكلاتُ التي تتعلَّقُ بالنَّفس وانفعالاتها، وقد تنعكس آثارها على العامل، وتسبِّبُ له اضطراباتٍ نفسيَّةً وانفعاليَّةً واجتماعيَّة، الذي يمكن التَّعرف إلى مستوى ظهورها من خلال المقاييس النَّفسيَّة.

المشكلات الاجتماعيَّة: تُعرِّفها **البكري (2019) بأنَّها** انحرافُ السُّلوك الاجتماعيّ عنِ القواعد التي حدَّدها المجتمعُ للسُّلوك الصَّحيح، وهذه القواعدُ تضعُ معايير معيّنة يكونُ الانحراف عنها مؤدِّيا إلى ردِّ فعلٍ واضحٍ منَ الجماعة.

بينما يُعرِّفُها **الزيادي (2010) بأنّها** حالةٌ أو سلوكٌ معيَّنٌ يَنظرُ إليه قطاعٌ واسعٌ منَ المجتمع على أنَّه غيرُ مَرغوبٍ فيه، ويُسبِّبُ خللًا في توازن الحياة الاجتماعية، ويستدعي التَّدخُّل الجماعيّ أو الحكوميّ لمعالجته.

تعرِّفُ الباحثةُ المشكلة الاجتماعيَّة إجرائيًّا بأنّها: تلك الصُّعوبات ومظاهرُ الشُّذوذ في السُّلوك الاجتماعيّ، وسوء التَّكيُّف الاجتماعيّ السَّليم التي يتعرَّض لها العاملَ في الدَّاخل الفلسطينيّ؛ فتقلِّلُ من فاعليَّته وكفايته الاجتماعيّة، وتُحِدُّ من قدراتِه على بناء علاقاتٍ اجتماعيَّةٍ ناجحةٍ مع الآخرين، وعلى تحقيقِ القَبول الاجتماعيّ المَرغوب فيه.

عُمَّالُ الدَّاخل الفلسطينيّ (الذكور): يُعرَّفُه – اصطلاحاً – حباس (2024) بأنَّهم العُمَّال الفلسطينيون منَ الضَّفة الغربية وقطاع غزة، الذين بدأت " إسرائيل" بإدخالهم عام 1967 لأراضي الدَّاخل الفلسطيني؛ بهدفِ العملِ، مدفوعةً بعواملَ متعدِّدةٍ، بما في ذلك السِّياسات الاستعماريَّة والحاجات الاقتصاديَّة، والمخاوف الأَمنيّة، والاعتبارات الدِّيمغرافية.

تُعرِّفُ الباحثةُ **عُمَّال الدَّاخل الفلسطينيّ (الذكور) إجرائيًّا:** بأنَّهم الأفراد الذين باشروا عملًا معيَّنًا بشكل جزئيٍّ أو كليٍّ داخلَ أراضي الدَّاخل الفلسطينيّ، سواءً كانَ لحسابهم أو لحساب غيرهم، مقابلَ أَجْرٍ مُعيَّن، خلالَ مُدة زمنيَّة مُحدَّدة.

فلسطين الدَّاخل يُعرَّف اصطلاحًا بأنّها الأَراضي التي احتلتْها إسرائيل في عام 1948 وأُخرى احتلتها عامَ 1967 (دائرة شؤون المفاوضات، 2024).

يعرِّفُ **ماهر أبو المعاطي نظريَّة الممارسة العامَّة اصطلاحًا** بأنَّها: اتَّجاه الممارسةِ المِهْنِيَّة، الذي يركِّزُ فيها المختصُّ الاجتماعيُّ على استخدام الأنساق البيئية والأساليب والطرق الفنيَّة لحلِّ المشكلةِ، دونَ تفضيلِ التَّركيزِ على تطبيقِ طريقةٍ منْ طُرُقِ الخدمة الاجتماعيَّة؛ لمساعدةِ المُستفيدين من خدمات المُؤسّسة الاجتماعيَّة في إشباع حاجاتهم، ومواجهة مشكلاتهم، واضعاً، في الاعتبار، جميعَ أنساق التَّعامل(فرد, أسرة, جماعة صغيرة, منظمة, مجتمع) مستنداً إلى أُسسٍ معرفيَّةٍ ومهاريَّةٍ وقيميَّة تعكس

الطَّبيعة المُنفردة لممارسة الخدمة الاجتماعيَّة في تعامُلها معَ التَّخصُّصات الأُخرى؛ لتحقيق الأهدافِ وفقاً لمجال الممارسة (أبو المعاطي و آخرون، 2002).

تُعرِّفُ الباحثةُ **نظريةَ الممارسةِ العامَّة إجرائيًّا** بأنّها: منهجٌ متكاملٌ يستخدمُه الأخصائي الاجتماعيّ؛ لتحديدِ المُشكلة، وجمع البيانات، وتحليلها، ثُمَّ التَّدخُّل المِهْنِيّ على مستويات متعدّدة (فرد، جماعة، مجتمع) باستخدامِ مهاراتٍ وأُطُرٍ نظريَّةٍ متنوعة؛ بهدفِ تحقيق التَّغيير الإيجابيّ، وحلِّ المشكلات بطريقة منهجية.

الفصل الثاني

الإطار النَّظري والدِّراسات السَّابقة

1.2 الإطار النَّظريّ.

2.2 الدِّراسات السَّابقة.

1.2.2 الدِّراسات العربيّة.

2.2.2 الدِّراسات الأجنبيّة.

الفصل الثاني

الإطار النَّظريّ والدِّراسات السَّابقة

1.2 الإطار النَّظَريّ

يقدِّمُ هذا الفصلُ عرضاً للإطار النّظريّ والدِّراسات السَّابقة؛ فيعرِضُ الجزءُ الأوَّلُ منه مُتغيّراتِ الدِّراسة الرَّئيسة المتمثَّلة في المشكلات النَّفسيَّة، والمشكلات الاجتماعيَّة، والعُمَّالِ في الدَّاخل الفلسطينيّ. أمَّا الجزءُ الثاني من هذا الفصل، فيتناولُ الدِّراساتِ السَّابقة التي لها صِلةٌ بالبحث الحالي؛ إذ وُزِّعتْ بحسَب متغيّرات الدِّراسة، وتضمَّنت دراساتٍ عربيةً وأُخرى أَجنبيَّة، معَ تعليقِ الباحثةِ على نتائجَ هذه الدِّراسات والإفادة منها في هذه الدراسة.

تمهيد:

ارتبط الاستعمارُ والاحتلالُ قديماً بعواملَ اقتصاديَّةٍ مثلِ تسخير العُمَّال، ونهْبِ الثَّروات الطبيعيَّة، لكنَّ القرنَ العشرين شهدَ نهاياتِ هذا العهد، وبداياتِ نظامٍ عالميٍّ جديد، احتفظَتْ فيه القوى الكبرى بهيمنتِها الاقتصاديَّة على العالم، لكنَّها فقدَتِ العديدَ من أشكال السَّيطرة المباشَرة. وتطوَّرتِ الحركةُ العُمَّاليَّة، وانتهتْ حُقباتُ استغلال العُمَّال، وتسخيرهم في معظم بلدان العالم إلا في بعض الدَّول من ضمنِها فلسطين. ففي فلسطين، سارتِ الأُمور في الاتِّجاه المعاكس تماماً. فهذه البلاد، التي عَرَفتْ ازدهاراً اقتصاديًّا في بدايات القرن العشرين، مِردُّهُ الأساسيُّ موقعُها الإستراتيجيُّ، ومكانتُها الدِّينيَّة المقدَّسة، وقد برع أهلُها في التجارة والعلوم، وكانت لمؤسساتهم من مستشفياتٍ ومدارسَ ومصانعَ الرِّيادةُ في بلادِ الشَّام، غيرَ أنَّها وقعتْ ضحيّة المؤامرة البريطانية – الصّهيونيَّة، فكانَ أنْ كُتِبَ لها أن تبدأ

معاناةً قاسيةً مع الاحتلال، طالتْ مختلفَ جوانبها المَعيشيَّة، ومنها الجانب الاقتصادي، وما زالتْ مستمرّة حتى اليوم (صالح،2011).

وكانت معاناةُ العُمَّال الفلسطينيين أحدَ الجوانب التي قلَّما يُسلَّطُ الضَّوْءُ عليها، إذ إنَّ الحديثَ عن العُمَّال –غالباً– ما يرتبطُ بعلْمِ الاقتصاد، وبالدِّراسات البحثيّة، والمؤشرات الاقتصاديَّة، ويبتعد تماماً عن الجوانب الإنسانيَّة لهذا القطاع الواسع والمُهمّ منَ المجتمع، الذي يرتبطُ بشكلٍ أو بآخر بالنَّواحي النّفسيّة والاجتماعيَّة والمعيشيَّة الأُخرى، إذ إنَّ الاحتلال ركَّز على استهدافِ الاقتصادِ الفلسطينيّ، والقوى العاملة، استهدافاً مقصودًا عبْر سياساتٍ محدَّدة، لِمَا لهذا القطاعِ الحيويّ من أهميَّة، ولِما لنشاطه من تَبعات؛ فقد أسهم في تغييب الحديث عن معاناة العُمَّال تحت الاحتلال الإسرائيلي (صالح،2011).

ترى الباحثة أنَّ تجربة العُمَّال الفلسطينيّين في الدَّاخل الفلسطينيّ تُجسِّدُ حالةً استثنائيَّةً في التَّاريخ الحديث للاستعمار، حيث لم تنتهِ مظاهر الاستغلال والهَيْمَنة، كما في دولٍ أُخرى، بل استمرَّت بأشكالٍ أكثرَ قسوةً وتعقيدًا تحت الاحتلال الإسرائيلي. فالعُمَّالُ الفلسطينيون ما يزالون يعانونَ استغلالًا اقتصاديًّا مُمْنهجا، يتمثَّل في تسخيرهم في سوق العملِ الإسرائيليّ ضمن شروطٍ قاهرة، من غيرِ حمايةٍ قانونيَّةٍ أو اجتماعيّة، وذلك في وقتٍ يُحرَمُ فيه الاقتصادُ الفلسطينيُّ منَ التطور الذَّاتيّ بفعلِ السياسات الاستعمارية.

وأنَّ هذا القطاعَ المُهمَّ منَ المُجتمع ظلَّ مُهمشًا في النقاشات الحقوقيَّة والاجتماعيّة؛ إذ اختُزلَ وجودُ العُمَّالِ في تقاريرَ اقتصاديَّةٍ ومؤشِّراتٍ رقميَّة، من غيرِ الالتفات إلى معاناتِهم النَّفسيَّة والاجتماعيَّة اليوميَّة، التي تشمل شعورَهم بالدُّونيَّة، وغيابِ الأَمن الوظيفيّ، والانفصال عن الحياةِ الاجتماعية الطبيعيَّة، وتعرُّضهم للإهانات والعنصريَّة.

وتعتقد الباحثة أنَّ تغييبَ معاناة العُمَّال الفلسطينيين يرجعُ إلى تركيزِ الاهتمامِ العالميّ والمِحليّ على قضايا أُخرى ناتجةً عنِ الاحتلال مثلِ النِّساء والأَسرى واللاجئين، رغْم أنَّ الاحتلالَ استهدفَ استهدافًا مباشَرًا ومتعمِدًا البِنيةَ الاقتصاديَّة الفلسطينيّة، وضرْبِ مقوَّماتِ الإنتاج والتنمية، ممَّا جعلَ العاملَ الفلسطينيَّ ضحيةً مزدوجةً للاستعمار واللامبالاة المجتمعية. ومن هنا، تنطلق الدّراسة الحاليّةُ للوقوف على هذه الإشكالات، وتحليلها من منظورٍ اجتماعيٍّ ونفسيٍّ وإنسانيٍّ شامل.

المشكلات النفسية

العملُ اللائق مفيدٌ للصّحة النَّفسيَّة، أمَّا تردّي بيئات العمل، بما فيها تلك المُتَّسمة بالتّميُّز، وعدمِ المساواة، وأعباءِ العمل المُفرِطة، وضعْفِ المشاركة في القرارات المُتعلِّقة بالعمل، وانعدامِ الأَمان الوظيفيّ، فيشكِّلُ خطراً على الصِحَة النَّفسيّة. وتشير التَّقديراتُ إلى أنَّ 15٪ منَ البالغين في سنِّ العملِ عانوا اضطرابًا نفسيًّا في عامِ 2019 على الصَّعيد العالميّ، يُهدَرُ نحوَ 12 مليارَ يومِ عملٍ كلّ عامٍ؛ بسبب الاكتئابِ والقلق، وهو ما يُكلِّفُ الاقتصاد تريليون دولار أمريكيٍّ سنويًّا من الإنتاجية المُهْدَرة، وهناك إجراءاتٌ فعَّالةٌ للوقاية من مخاطرِ الصَّحةِ النَّفسيَّة في العمل، ودعم العاملين الذين يعانونَ اعتلالاتِ الصَّحة النَّفسيَّة، لجميع العاملين الحقُّ في بيئةٍ آمَنَةٍ وصحيَّة في العمل، ويدعم العملُ اللائقُ الصِّحة النَّفسيَّة الجيدة من خلال إتاحة: مصدرٍ للرِّزق، والإحساسِ بالثِّقة، ووضوحِ الهدفِ، والقُدرة على الإنجاز؛ فرصة لإقامةِ علاقاتٍ إيجابيَّةٍ والاندماج في المجتمع؛ وممارسة أنشطة روتينيَّة منظمّة، من جملة فوائد أخرى عديدة. وبالنسبة للأشخاصِ الذين يعانونَ اعتلالاتِ الصِّحة النَّفسيَّة، يمكنُ أنْ يُسهمَ العملُ اللائق في تعافيهم واندماجهم، وتحسين مستوى ثقتهم وتفاعلهم الاجتماعيّ، ولا تُعَدُّ بيئات العمل الآمنة والصِّحيّة حقًا أساسيًّا فحسْب، بل يُرجَّحُ أيضا أنْ تُفضي إلى خفْض التوتر، والنزاعات في العمل، إلى الحدِّ الأدنى، وأيضاَ إلى الشعور بالاستقرار والأمان الوظيفيّ، ومن ثَمَّ، التحسُّن بأداء العمل

والإنتاجيَّة. وخلاف ذلك، يمكن أنْ يؤثِّرَ نقصُ الهياكل الفعّالة والدَّعم في العمل، وخاصة للمتعايشين مع اعتلالات الصِّحة النَّفسيّة، في قُدرة الفردِ على الاستمتاع بعمله، وحُسْن أدائه؛ ويمكن أنْ يحدَّ من حضور الأفراد في العمل، بل قد يحرمهم حتى من الحصول على وظيفة أصلاً (منظمة الصحة العالمية، 2022).

تُعَدُّ الصِّحة النَّفسيَّة في بيئة العمل منَ المتطلَّبات الأساسية؛ لتحقيقِ التَّوازُن والرَّفاهيَّة بين العُمَّال، إذ تؤثِّرُ بيئةُ العمل تأثيرًا كبيرًا في الصِّحة النَّفسيَّة للأفراد، لذا، منَ المُهمِّ أنْ تُعزِّزَ الصِّحة النَّفسية في أماكن العمل، لتقليل الضغوط ودعم العمال.

أهم العوامل التي تؤدِّي إلى ضعْف الصِّحة النَّفسيَّة في بيئةِ العمل:

1. عدمُ ملائمة المهارات الشَّخصيَّة لمهامِّ العمل الموكلة، أو نقص المهارات الكافية للعمل.
2. أعباءُ العمل المُفرطة، أو وتيرةُ سيْرِ العمل، ونقص الموظفين.
3. العملُ لساعاتٍ طويلةٍ أو في أوقاتٍ غير مُعتادةٍ أو غير مَرِنة.
4. عدمُ التَّحكُّم في تصميم الوظيفة أو أعباءِ العمل.
5. ظروفُ العملِ الماديَّة غير الآمنة أو المتردية.
6. وجودُ ثقافةٍ تدعم السُّلوكيَّات السلبيَّة في المؤسسة.
7. العنف أو المُضايقة أو التَّنمُّر.
8. التَّمييز والإقصاء.
9. انعدامُ الأَمان الوظيفيّ، أو عدمُ كفاية الأجور، أو ضعْفُ الاستثمارِ في التطوير الوظيفي، أو التَّضارُب بين متطلبات المنزل أو العملِ (المركز الوطني لتعزيز الصحة النفسية،2024).

المشكلات النفسية للعُمَّال التي تتعلَّقُ بالنَّفس وانفعالاتها قد تنعكس آثارُها على العامل، وتسبَّبُ له اضطراباتٍ نفسيَّةً وانفعاليَّةً واجتماعيَّة، الذي يمكن التَّعرُّف إلى مستوى ظهورها من خلالِ المُقاييس النَّفسيَّة، وهناك العديد من العوامل المؤدِّية إلى ظهور المشكلات النَّفسيَّة في مكان العمل، منها:

نقصُ استخدامِ المهارات أو عدم امتلاك المهارات الكافية للعمل، وأعباءُ العمل المُفرطة أو وتيرته السّريعة، ونقصُ الموظفين، والعمل لساعات طويلة أو في أوقاتٍ غير مُعتادةٍ أو غير مَرِنة، وغيابُ السيطرةِ على تصميم الوظيفة أو عبء العمل، وظروفُ العمل الماديَّة غيرِ الآمنة أو المتردية، ووجودُ ثقافةٍ مؤسسيّةٍ تُكرِّسُ السّلوكيات السّلبية، والدَّعم المحدود من الزملاء أو تسلُّط المُشرفين، بما في ذلك العنفُ أوِ المُضايقة أو التنمُّر، والتَّمييز والإقصاء، وعدمُ وضوحِ الدَّور الوظيفي، والترقية الناقصة أو المفرطة، وانعدامُ الأمان الوظيفي، أو عدم كفاية الأجور، أو ضعف الاستثمار في التَّطوير الوظيفي، والتَّضارب بين متطلَّبات المنزل، ومتطلبات العمل .

ويمكنُ أنْ تُعزى المخاطر على الصحة النَّفسيَّة في العمل، التي تُسمَّى أيضا المُخاطر النَّفسيَّة والاجتماعيَّة، إلى عواملَ عدّة، من بينها: متطلَّبات الوظيفة أو جدول العمل، أو الخصائص المحددة لمكان العمل، أو فرص التَّطور الوظيفيَّ، وغيرها من العوامل المؤثّرة في بيئة العمل (منظمة العمل الدولية، 2022).

ويعملُ أكثر من نصف القوى العاملة في العالم في الاقتصادِ غيرِ النَّظامي، الذي يفتقرُ إلى الحماية التَّنظيميَّة للصِّحة والسَّلامة. وغالبا ما يعملُ هؤلاء العُمَّال في بيئاتِ عملٍ غير آمنة، ولساعاتٍ طويلة، ولا يحصلونَ إلا على قدَرٍ ضئيلٍ منَ الحماية الاجتماعيَّة أو الماليَّة أو لا يحصلون عليها بتاتا، ويتعرَّضونَ للتَّمييز، ويمكن لهذه العوامل جميعها أنْ تؤثِّرَ في الصِّحة النَّفسيَّة. وعلى الرَّغم من أنَّ المخاطر النَّفسيّة والاجتماعيَّة قد تكون موجودةً في جميع القطاعات، فإنَّ بعضَ العاملين يتعرَّضون لها

أكثرَ من غيرهم؛ بسببِ نوع عملِهم، أو مكانِ عملهم وأسلوبه. وغالبا ما يعملُ العاملونَ في مجالِ الصِّحة أوِ العمل الإنسانيّ أو الطَّوارئ في وظائف تنطوي على خطر تعريضهم بشكلٍ أكبرَ لأحداثٍ سلبيَّة يمكنُ أنْ تؤثِّرَ سلبًا على الصِّحة النَّفسيّة، وتنطوي حالاتُ الرُّكودِ الاقتصاديّ أو الطوارئ الإنسانيَّة، وطوارئ الصِّحة العامّة على مخاطر مثلِ فقدان الوظائف أو عدم الاستقرار الماليّ أو تدنِّي فُرَصِ العملِ أو زيادة البطالة. ويمكنُ أنْ يُشكِّلَ العملُ بيئةً تُفاقمُ القضايا الأوسع نطاقًا التي تؤثِّرُ سلبًا على الصحة النَّفسيَّة، بما في ذلك التمييز وعدم المساواة على أساس عوامل مثلِ العِرْقِ، الجنس، الهوية الجنسانية، الميل الجنسيّ، الإعاقة، الأصل الاجتماعيّ، وضع المهاجر، الدين، العُمُر (منظمة الصحة العالمية، 2022).

الاهتمامُ بالصِّحة النَّفسيّة والدَّعم النَّفسيّ داخلَ بيئة العمل يُتيحُ للأفرادِ القُدرة على مواجهة التَّحديات المتنوِّعة، وتجاوز النَّكسات داخلَ هذه المنظومة، بالإضافة إلى أنَّ القُدرةَ على الاهتمام بالصِّحة النَّفسيَّة تُعزِّزُ من قدرات العاملِ، ممَّا يعني إنتاجًا أعلى وأفضل من الأوقات العادية. أيضاً، فإنَّ التَّوعيةَ بأهميَّة الصِّحة النَّفسيَّة داخلَ بيئةِ العمل يولِّدُ نوعاً منَ الإيجابية في أذهان فريق العمل، والمحافظة على الرَّشاقة الذِّهنيَّة لديهم عند تغير الأدوار والمسؤوليَّات، ممَّا يُحفِّزُ كلَّ موظفٍ على الالتزامِ بدوره التزامًا جيّدًا مع وجودِ قُدرةٍ على إدارة التوتر. فالصِّحة النَّفسيَّة تؤدّي دوراً مهمًّا في حياتنا اليومية، وخاصَّةً في مكان العمل تتضمَّنُ العديد منَ الجوانب المتعلِّقة بالعقلِ والعاطفة والسُّلوك، ويمكنُ أنْ تؤثِّرَ تأثيرًا كبيرًا في الإنتاجيَّة والعلاقات الشَّخصيّة؛ لتعزيز الصِّحة النَّفسيَّة في مكانِ العمل، يمكنُ للمؤسَّسات تبنِّي مجموعةٍ من السياسات والممارسات، مثلِ توفير برامج التَّوعية والصحة النفسيَّة، والدَّعم النَّفسي الاجتماعيّ (أكاديمية الشرق الأوسط للتدريب والتطوير، 2023).

ويُرجَّحُ أن يُستبعدَ الأشخاصُ الذين يعانونَ اعتلالاتِ الصِّحة النَّفسيَّة الشَّديدة من فُرَص العمل، وعندما يعملونَ بالفعل، فإنَّه يُرجَّحُ أنْ يتعرَّضوا لعدم المساواة في بيئة العمل، ويشكِّلُ التَّعطُّل عنِ العمل خطراً على الصِّحة النَّفسيَّة، وقد باتتِ البطالةُ، وانعدامُ الأَمانِ الوظيفيّ، والماليّ، وفقدانُ الوظائف مؤخَّرًا من عوامل الخطر المُرتبطة بمحاولات الانتحار.

الصحة النفسية في مكان العمل: يمكنُ للحكومات، وأرباب العمل، والمنظَّمات، التي تمثِّل العاملين وأرباب العمل، وغيرهم من أصحاب المصلحة المُسؤولينَ عن صحةِ العاملين، وسلامتهم– أنْ يساهموا في تحسين الصِّحة النَّفسيَّة في العمل من خلالِ اتِّخاذ إجراءاتٍ تهدفُ إلى:

- الوقاية من اعتلالات الصِّحةِ النَّفسيَّة المُرتبطة بالعمل، عن طريق الحدِّ منَ المُخاطر النّفسية والاجتماعيّة في العمل، وحماية وتعزيز الصِّحة النَّفسية في مكان العمل، ودعم العاملين الذين يعانون اعتلالاتِ الصِّحة النَّفسيَّة للمشاركة والازدهار في العمل، وتهيئة بيئةٍ مواتيةٍ للتغيير.
- معالجة المشكلات النفسيّة في العمل، بمشاركةٍ هادفةٍ منَ العُمَّال، وممثليهم، والأشخاص ذوو التجربة والخبرةِ في المشكلات النَّفسيَّة، والوقاية من المشكلات النفسيَّة المُرتبطة بالعمل، وترتبط الوقاية من المشكلات النَّفسيَّة في العمل بإدارة المخاطر النفسية والاجتماعية في مكان العمل.
- تنفيذ التّدخُّلات المؤسَّسية، التي تستهدفُ مباشرة ظروف العمل وبيئاته. ويُقْصَدُ بها الإجراءاتُ المؤسَّسية تلك التي تقيّم مخاطر مكان العمل على الصحة النَّفسية، وتخفِّفُ من حدَّتها أو تعدِّلُها أو تُزيلها. وتشملُ التَّدخُّلاتُ المُؤسسيَّة ما يأتي: توفير ترتيبات عمل مَرِنة، وتنفيذ آليّاتٍ للتَّعامُل مع العنف، والتَّحرُّش في العمل (منظمة الصحة العالمية، 2022).

ترى الباحثة أنَّ المشكلاتِ النَّفسيَّةَ التي يعانيها العُمَّال في الدَّاخل الفلسطينيّ تتجذَّرُ في بيئةِ العمل القاسية، وغير الآمنة، التي يواجهونها يوميًا، التي تفتقرُ إلى الحدِّ الأدنى من شروط العملِ اللائق؛ فبدلاً

مِنْ أنْ يكونَ العملُ وسيلةً لتعزيز الصحة النَّفسيّة، والاندماجِ الاجتماعيّ، كما هو الحال في البيئات السَّليمة، يصبحُ في حالتهم مصدرًا للضغط النَّفسيّ والقلقِ والإنهاك المُستمرّ، نتيجة التَّمييز، وانعدامِ الأَمان الوظيفيّ، وانخفاضِ الأُجور، وسوء ظروفِ العمل، وكَثرةِ الأعباءِ المُلقاة عليهم، وأنَّ هذه الظروفَ تُسهمُ في زيادة احتماليَّة تعرُّض العُمَّال لأعراضِ القلق والاكتئابِ واضطرابات التَّكيُّف، وهو ما ينعكسُ سلبًا على حالتهم النفسية، ويُفقدِهم الثِّقة من النَّفس والشُّعور بالاستقرارِ والأَمان، كما ترى الباحثةُ أنَّ غيابَ الهياكل التَّنظيميَّة، والدَّعمَ المُؤسّسيَّ، سواءً من جهةِ أرباب العمل الإسرائيليين أو من الجهات الفلسطينية ذاتِ العلاقة– يؤدّي إلى تفاقُم هذه المشكلات، ويَحُولُ دونَ تقديمِ تدخُّلاتٍ فعَّالة لحماية الصِّحة النَّفسيَّة للعامل.

وتؤكّدُ الباحثة أنَّ بيئةَ العمل العادلة والمنصفة تُعَدُّ ضرورةً إنسانيَّة وحقوقيَّة، وليستْ– فقط– مَطلبًا اقتصادياً، وأنَّ استمرارَ تجاهُل الأبعادِ النَّفسيَّة للعمل يهدّدُ بإنتاج فئةٍ مجتمعيَّةٍ مُرهقة، تعاني الاغترابَ المِهْنِيَّ والاجتماعيَّ، وتعيشُ في حالة مستمرَّة منَ الخوف، وعدمِ الاستقرار، ممَّا يتطلَّبُ تدخُّلاً عاجلاً من الجهات ذات العلاقة؛ لتوفير بيئات عمل تحترمُ الإنسان وكرامته.

أنواع المشكلات النفسية:

هناك العديدُ منَ المشكلاتِ النَّفسيَّة التي يعانيها العُمَّال في الدَّاخل الفلسطينيّ:

1. منَ المشكلاتِ النَّفسيَّة الشَّائعة الاكتئابُ، ويعني الشُّعور بفتور الهِمَّة أوِ الحُزن أوِ الضَّجر أو البُؤس، وهو شعور يعانيه الجميعُ تقريباً في وقتٍ ما من حياتهم، ويمكنُ اعتباره عاديًّا إلى حد ما. لكن ثمَّةَ أوقاتٍ يبدأ فيها الاكتئابُ بالتَّدخُّل بالحياة، ثمَّ يصبحُ مشكلة، على سبيلِ المثال، تنتاب الجميعُ مشاعرَ الحُزن، أحياناً، لكنَّ معظمَ الأشخاص يتمكنون من متابعة حياتهم، وتتواصل الحياة، وتتلاشى النَّوبة، بَيْدَ أنَّ الاكتئابَ يدومُ فتراتٍ طويلةً، في بعض الأحيان، بل

إنَّه يتعدَّى الشَّهر، ويرتبطُ بأعراض مُوهنةٍ مثلِ التَّعبِ وصعوبةِ التَّركيز، ويبدأ بالتَّأثير على الحياة اليوميّة، ويجعلُ منَ الصَّعب العملَ أو رعاية الأطفال الصِّغار في المَنزل، وإذا بدأ الاكتئابُ يعترِضُ الحياةَ ويدومُ فترة طويلة، يمكننا –عندئذٍ– الافتراضَ بأنَّ ذلك الشَّخص يعاني مَرضاً (باتل،2008).

2. القلقُ ومشاعرُ الخوف المُفرط والاضطراباتُ السُّلوكيَّةُ ذاتُ الصِّلة، وتكونُ أعراضُها وخيمةً بما يكفي لتسبِّب ضيقًا نفسيًّا كبيرًا أو قصورًا ملموسًا في الأداء. وهناك أنواعٌ عدّة مختلفةٌ من اضطراباتِ القلق، من بينها: اضطرابُ القلق العام (المميِّز بالقلق المفرط)، واضطرابُ الهلع (المميِّز بنوْبات الهلع)، واضطرابُ القلق المجتمعيّ (المميِّز بالخوْف المُفرط، والقلق في المواقف الاجتماعيّة)، واضطرابُ القلق الانفصاليّ (المميّز بالخوف، أو القلق المُفرط بشأنِ الانفصال عنِ الأفراد، الذين تربطهم بالشَّخص رابطةً عاطفيَّة عميقة)، وغيرها منَ الأنواع (بطرس،2015).

3. اضطرابُ ما بعدَ الصَّدمة، ترتفعُ معدلات انتشار اضطرابِ الكَرْبِ التَّالي للرَّضْح والاضطراباتِ النَّفسيَّة الأخرى في الأماكن المنكوبة بالنزاعات. وقد يُصابُ الفردُ بهذا الاضطرابِ بعدَ التَّعرُّضِ لحدثٍ أو مجموعةِ أحداثٍ خطيرةٍ أو مُروِّعة للغاية. ويتميَّزُ هذا الاضطرابُ بكلِّ ما يأتي:

- استرجاعِ الحدثِ أوِ الأحداثِ الماضيَّة الصَّادمة (الذكريات المُزعجة، أو استحضار الذكريات، أو الكوابيس).
- تجنُّبِ الأفكارِ والذِّكريات المُتعلّقة بالحدَث (الأحداث) أو تجنُّب الأنشطة أو المواقف أو الأشخاص الذين يذكّرون الفرد بالحدث (الأحداث).
- التَّصوُّراتِ المستمرَّة لوجود تهديدٍ وشيكٍ حقيقيّ حالياً، وما يصاحبها من أعراضٍ، قد تستمرُّ لأسابيع على الأقل، وتؤدِّي إلى قصورٍ ملموسٍ في الأَداء؛ غير أنَّ هناكَ علاجًا نفسيًّا فعَّالًا لهذه الحالة (غانم، 2006).

4. انفصامُ الشَّخصيَّة، يتميَّزُ انفصامُ الشَّخصيَّة باختلالاتٍ شديدةٍ في التَّمييز وتغيُّرات في السُّلوك. وقد تشملُ أعراضُه الأوهامَ المُستمرَّة أو الهَلْوَسة أوِ التَّفكيرِ المُضطرب أوِ السُّلوك غيرِ المُتزن بشدّةٍ أوِ الإثارةِ الشَّديدة. وقد يواجِهُ المُصابون بانفصامِ الشَّخصيَّة، أيضاً، صعوباتٍ مستمرّةً في أدائِهم المَعرفي، غير أنَّ هناكَ طائفةً من خياراتِ العلاجِ الفعَّالة، ومنها الأدويةُ، والتَّثقيفُ النَّفسيّ، والتَّدخُّلاتُ الأَسريَّة، وإعادةُ التَّأهيل النَّفسيّ والاجتماعيّ، واضطراباتِ الأكل، وتشملُ اضطراباتِ الأكل، وفقدان الشَّهيَّة العصبيَّ، والشَّرَه المرضي العصبيّ، وسلوك الأكلِ غيرِ الطبيعيّ، والانشغالِ بالطَّعام، وترافقُها مخاوفُ بارزةٌ بشأن وزنِ الجسم وشكلِه، وتؤدّي الأعراضُ أوِ السُّلوكيَّات المرتبطةُ بها إلى تعرُّض الصِّحة لمخاطرَ كبيرةٍ أو أضرارٍ جسيمةٍ أو كَرْب شديدٍ أو قصورٍ ملموسٍ في الأداء. وغالباً ما يبدأ فقدانُ الشهيَّة العصبيّ خلالَ فترةِ المُراهقة، أو في مَطلع مرحلة البُلوغ، ويرتبط بالوفاة المبكرة؛ بسببِ المضاعفات الطبيَّة أو الانتحار، أمّا الأفراد الذين يعانونَ الشَّرهَ المرضيَّ العصبيَّ فيتعرَّضونَ لتزايُدٍ خطِرٍ بشكلٍ كبيرٍ لتعاطي موادّ الإدمان،

والانتحار، والمضاعفات الصِّحيّة، وثمَّةَ خياراتُ علاجٍ فعَّالة، منها: العلاجُ الأُسريُّ، والعلاجُ المعرفيّ (بطرس، 2015).

5. اضطراباتُ السُّلوك الفوضويُّ والمُعادِيّ للمجتمع، ويُعرَفُ هذا الاضطرابُ باسمِ الاضطرابِ السُّلوكي، وهو أحدُ اضطرابَيّ السُّلوك الفوضويّ والمُعادِي للمجتمع، أمّا الاضطرابُ الآخرُ فهو اضطرابُ التَّحدّي المُعارض، وتتميَّز اضطراباتُ السُّلوك الفوضويُّ والمُعاديُّ للمجتمعِ بمشكلاتٍ سلوكيَّة مستمرَّة مثل التَّحدي أو العِناد، وتصِلُ إلى السُّلوكيَّات التي تنتَهِكُ دومًا الحقوقَ الأساسيَّة للآخرين أو الأعرافِ أو القواعد أو القوانين المجتمعيَّة الرَّئيسة الملائمة لسنِّ الفرد. ويبدأُ ظهورُ اضطرابات السُّلوك الفوضويّ والمُعاديُّ للمجتمع خلالَ مرحلةِ الطُّفولة، عادةً، وليس دوماً. وهناك علاجاتٌ نفسيَّةٌ فعَّالة تشمل، غالبًا، مشاركةَ الوالدَيْن، والقائمِينَ على الرِّعاية، والمُعلِّمين، والتَّدريب على حلِّ المشكلات المعرفيَّة أو على اكتسابِ المهاراتِ الاجتماعيَّة (غانم، 2006).

6. اضطراباتُ نموِّ الجهاز العصبيّ، هي اضطراباتٌ سلوكيَّةٌ ومعرفيَّةٌ تنشأُ خلالَ فترةِ النموّ، وتسبِّبُ صعوباتٍ كبيرةً في اكتساب وظائفَ فكريَّةٍ أو حركيَّةٍ أو لغَويَّةٍ أو اجتماعيَّة محدّدة وأدائِها. وتشملُ اضطراباتُ نمو الجهاز العصبيّ اضطراباتِ النَّمو الفكريّ، واضطرابِ نقص الانتباه، وفرط النَّشاط، ويتميَّز اضطرابُ نقصِ الانتباه، وفرطِ النَّشاطِ بنمطٍ مستمرٍّ من عدمِ الانتباه، وفرط النشاط والاندفاع، ما يتركُ أثراً سلبياً مباشراً في أداءِ الفردِ الأكَّاديمي أو المِهْنِيّ أوِ الاجتماعيّ، أمّا اضطراباتُ النُّمو الفكريّ فتتميَّز بصعوباتٍ كبيرةٍ في الأداء الفكريّ، والسُّلوك التّكيُّفيّ، وتشير إلى مواجهةِ صعوباتٍ في اكتسابِ المَهارات المفاهيميَّة والاجتماعيَّة والعمليَّة المُستفادِ منها في الحياة اليوميَّة (PMC،2020).

7. الاضطراباتُ المزاجيَّة، وهي اضطراباتٌ تصيبُ الجانبَ الانفعاليَّ من شخصيَّة العامل، وتؤثّرُ في الجانبِ المعرفيّ والاجتماعيّ، وتتميَّز إمَّا بهبوطٍ حادٍّ أو ارتفاعٍ في المَزاج، وفي حالاتٍ نادرة، يتأرجَحُ المَزاج بين الهبوط والارتفاع، ويُسمَّى– عندئذٍ– اضطرابًا ثنائيَّ القُطب أو الهوسَ الاكتئابيّ، وتؤثّرُ هذه الاضطرابات في التَّكيُّف الشَّخصيّ والمَدرسيّ والمِهْنِيّ والأُسريّ، ويشخِّصُ اضطرابُ المزاجِ، إذا استمرَّت الأعراض الهوسيَّة أو الاكتئابية لأكثر من أسبوعين، ويصيبُ هذا النَّوعُ من الاضطراب العميلَ –عادة – في مُقْتَبَلِ العُمُر، ويقْسَمُ (إكلينيكيًّا) عمليًّا وواقعيًّا إلى نوعيْن هما: اضطرابُ مزاجٍ عصابيّ: يبقى المريض في هذا النوع على اتِّصال بالواقع، واضطرابُ مزاج ذهاني: ينفصلُ فيه المريض عن الواقع، ويعاني من الهلاوس والأوهام (أبو زعيزع، 2009).

ويواجه العُمَّال في الدَّاخل الفلسطينيّ تحدِّياتٍ نفسيَّةً عدّةً؛ نتيجةً للتغيُّرات السياسيَّة والاقتصاديَّة وظروف العمل، التي يمكن أنْ تؤثّر في الصحة النَّفسيّة. وفي ظلِّ التَّحديات والظُّروف الحياتيّة غيرِ المستقرَّة في المجتمع الفلسطيني، وتزداد معه فُرَصُ الإصابةِ بالأمراض النَّفسيَّة والعصبيَّة، التي تُنْتَجُ عن متغيّراتٍ عدةٍ قد تكونُ سياسيَّة، أو اقتصاديَّة، أو اجتماعيَّة، أو نفسيَّة، ويرتكز أهمُّها في الخوْف من المجهولِ، والقلق، وعدمِ تحقيقِ التَّكيُّف الشَّخصيّ، والاجتماعيّ، والشُّعور الذَّاتيّ بعدم جدوى العامل الاجتماعيّ والاقتصاديّ في المجتمع.

ترى الباحثة أنَّ المشكلاتِ النَّفسيَّة التي يعانيها العُمَّالُ الفلسطينيون في الدَّاخل المُحتلِّ لا تقتصر على التَّوتُّر العابر أو الإجهادِ اليوميّ، بل تمتدُّ لتشملَ طيفًا واسعًا منَ الاضطراباتِ النَّفسيَّة العميقة والمُعقَّدة، التي تعكس وطأةَ الظُّروف الحياتيَّة القاسية، والبيئة الاجتماعيَّة والاقتصادية والسياسيَّة

الضَّاغطة التي يعيشونها، وتعتقدُ الباحثةُ أنَّ هذه البيئةَ المُنتجِةَ للقلقِ المُزْمن، والخوفِ من المُستقبل، وفقدانِ الأمان، وضغوطِ العمل القاسية، تشكِّلُ أرضيَّةً خصبةً لظهور اضطراباتٍ نفسيَّةٍ مثلِ اضطرابات القلق بأشكالها المختلفة (القلق العامَّ، الهَلع، القلق الاجتماعيّ) والاكتئاب، واضطراباتِ ما بعدَ الصَّدمة، بل حتى اضطراباتٍ أكثرَ حدَّةً مثل الاضطرابِ ثنائي القُطب، أو انفصامِ الشَّخصيَّة في بعض الحالات.

ويتَّضِحُ للباحثة أنَّ هذه الاضطرابات لا تظهرُ فجأة، بل تتراكمُ أعراضُها تراكمًا تدريجيًّا نتيجة عواملَ مستمرّة، منها: العيشُ تحتَ منظومةِ تمييزٍ عنصريّ، والقلقُ من فقدانِ العمل، وانعدامُ العدالة الاجتماعيَّة، والعنفُ المُمنهج، والتَّهميشُ السِّياسيّ، بالإضافة إلى التَّناقُض اليوميّ بين الجَهد المبذول والعائد الاقتصاديّ الضَّعيف، كما تؤكِّدُ أنَّ هذه المشكلاتِ النَّفسيَّةَ تنعكس سلبًا على حياةِ العامل الاجتماعيَّة والأُسريَّة، وعلى قُدرته على التَّكيُّف معَ محيطه، ممَّا يعمِّقُ شعورَ الانفصال عنِ الذَّات والمجتمع.

وتشدِّدُ الباحثة– كونِها تعملُ في حقلِ البحوث الأُسريَّة، ومؤشِّرات التنمية الاجتماعيَّة– على أنَّ بعضَ الاضطرابات، مثل اضطرابات الأكلِ أو السُّلوك المُعادي للمجتمع، قد تكون مظهراً من مظاهر الاحتجاج النَّفسيّ على القَهْر المستمرّ، ومحاولةً للتعبير عنِ الرَّفض أو كسر النَّسَق المُفروض، بينما ترتبط اضطراباتُ النمو العصبيّ– بشكلٍ خاصّ– بأبناء العُمَّال الذين يعانونَ ظروفًا معيشيَّةً قاسيةً، ونقصَ الرِّعاية النَّفسية والاجتماعيّة، وعدمَ الاستقرار الأُسري.

وانطلاقاً من هذا البُعد النَّفسي، ترى الباحثة أنَّ المشكلاتِ الاجتماعيَّة التي يواجهها العُمَّال الفلسطينيون في الدَّاخل المُحتلّ ترتبطُ ارتباطًا وثيقًا بالمشكلات النَّفسيَّة، وتشكِّلُ امتدادًا لها، أو انعكاساً مباشراً لها في الحياة اليومية؛ فالمعاناةُ النَّفسيَّة لا تبقى حبيسةَ الوِجدان أو الفرد، بل تتجلَّى في أنماط التَّفاعل الاجتماعيّ، وفي العلاقات الأُسريَّة الهَشَّة، وضعفِ الانخراط المجتمعيّ، وغيابِ الشُّعور

بالانتماءِ أو الجدوى الاجتماعيَّة، كما أنَّ الضُّغوطَ الاجتماعيَّة النَّاتجة عنِ التَّهميش والعنصرية، وسوء ظروفِ السَّكن والعمل، إضافةً إلى ضعْف الرَّوابط الاجتماعيَّة–تؤدّي إلى عُزلةٍ اجتماعيَّة، وشعورٍ دائمٍ بالاغتراب، ما يُفاقِمُ الشُّعورَ بالإحساسِ بالعجْز والإحباط.

وتؤمِنُ الباحثة أنَّ فهمَ المشكلات الاجتماعيَّة لا يمكن أن يتحقَّقَ دونَ النَّظر إليها بوصفِها نتاجًا لسياٍ مركَّبٍ من الإقصاء البنيويّ، والسّياسات التَّمييزيَّة، التي تُسهمُ في إضعاف بِنيَةِ التَّضامُن الاجتماعيّ، وتفكيكِ الرَّوابط الأُسريَّة والمجتمعيَّة، الأمر الذي يجعلُ منَ العامل الفلسطينيّ في الدَّاخل فريسةً مُزدوجةً للاستلاب النفسيّ والاجتماعيّ.

المشكلات الاجتماعية

يُعاني كلُّ مجتمعٍ من العديد منَ المشكلات الاجتماعيَّة التي تؤثِّرُ فيه مثلَ الأُميَّة، الفقر، عُمَّالة الأطفال، ترويج المخدرات، والتَّسرُّب المَدرسيّ، وغيرها، وثمَّة أسباب عديدةٌ تؤدّي إليها، مثل: قلَّةُ الإيمان، وعدمُ التّكافُؤ الاجتماعيّ بين الأفراد، وعدمُ وجودِ رقابةٍ اجتماعيَّة، وغيرها، وهناكَ العديد منَ الخصائص التي تُميِّزُ المشكلة الاجتماعية عن غيرها من المشكلات مثلِ: إحساس عددٍ كبيرٍ من السّكان بها ، وسعي النَّاس لعلاجها (بكري، 2019).

المشكلةُ الاجتماعية هي تلك الصُّعوبات، ومظاهرُ الانحراف والشذوذ في السُّلوك الاجتماعيّ، ومظاهرُ سوءِ التَّكيُّف الاجتماعيّ السَّليم التي يتعرَّض لها الفردُ، فتقلِّلُ من فاعليَّتِه وكفايته الاجتماعيَّة، وتحِدُّ من قدراتِه على بناءِ علاقاتٍ اجتماعيَّةٍ ناجحةٍ معَ الآخرين، وعلى تحقيقِ القَبول الاجتماعيّ المَرغوبِ فيها، فالمشكلة الاجتماعيَّة للشّباب ليسَتْ منفصلةً عن مشكلاتِهم الجسمية والنَّفسيَّة والعقليّة والفكريَّة، بل هي مرتبطةٌ تمامَ الارتباط، وفي كثيرٍ منَ الأحيانِ نجدُها متداخلةً معها، فالشَّابُّ إذا ساءتْ

صحتُه أو أُصيبُ بنقصٍ جسمانيّ لا يقفُ تأثيرُ ذلك عندَ حدِّ تقليلِ كفايته الجسميّة، بلْ يتعدَّى ذلك إلى تقليلِ كفايته النَّفسيَّة والعقليَّة والاجتماعيّة، المشكلةُ الاجتماعيّة هي حالةُ تؤثِّرِ على عددٍ منَ النَّاس، ويتحقّقُ هذا التأثير بطُرُقٍ وأساليبَ يُنظرُ إليها على أنَّها مرفوضةٌ وغيرُ مرغوبٍ فيها، كما أنَّهم يشعرونَ برغبةٍ شديدةٍ للقيامِ بفعلٍ اجتماعيٍّ جمعيٍّ مضادٍّ لهذه الأساليب (أكاديميةBTS،2022).

ترى الباحثةُ أنَّ المشكلاتِ الاجتماعيَّة ليسَتْ ظواهرَ معزولةً أو منفصلةً عنِ الواقع النَّفسيّ أو البيئيّ الذي يعيشُه الفردُ والمجتمع، بل هي نتاجٌ تراكميٌّ لتفاعُل معقَّدٍ بين عواملَ متعدَّدة مثلِ الفقر، الأميَّة، عدمُ التَّكافؤ الاجتماعيّ، وضعفُ الرَّقابة الاجتماعيَّة، إلى جانبِ التَّأثيراتِ النَّفسيَّة والسُّلوكيَّة المرتبطة بصحةِ الفردِ البدنيَّة والنَّفسيَّة والاجتماعيَّة. وتشدِّدُ الباحثةُ على أنَّ المشكلة الاجتماعيَّة ليسَتْ مجرَّد حالةٍ عرضيَّةٍ أو فرديَّة، بل هي موقفٌ جماعيٌّ يؤثِّرُ في شريحةٍ واسعةٍ منَ السُّكان، وينتجُ عنه تفكُّكٌ اجتماعيٌّ، وسلوكٌ انحرافيٌّ ينعكِسُ على فعَّالية الفردِ في بناءِ علاقاتٍ اجتماعيَّةٍ صحيَّة، وتحقيق القَبول الاجتماعيّ.

وتؤكِّدُ الباحثةُ أنَّ التَّعاملَ معَ المشكلةِ الاجتماعيَّة يتطلَّبُ إدراكَ عمْقِ ارتباطِها بالمشكلاتِ النَّفسيَ̈ةِ والجسديَة والفكريَّة، فهي، في كثيرٍ منَ الأحيانِ، متشابكةٌ ومتداخلةٌ، ولا يمكن معالجتُها بمعزلٍ عنْ فهْم البِنية الاجتماعيَّة والثقافيَّة التي تُهَيْمِنُ على المُجتمع. وتُلْفِتُ الباحثةُ إلى أهميَّة الشُّعور الجماعيّ بوجودِ هذه المشكلةِ لدى السُّكان، إذ يعَدُّ هذا الإحساسُ المَدخلَ الأساسيّ نحوَ تحفيز السَّعي الجماعيّ لعلاجِها، وإحداثِ إصلاحاتٍ اجتماعيَّة فعَّالة، إذ إنَّ غيابَ هذا الوعي قد يؤدّي إلى تفاقُمِ المشكلاتِ واستمرارِها في المجتمع.

ومن ثَمَّ، ترى الباحثةُ أنَّ الحلولَ الاجتماعيَّة يجبُ أنْ تتجاوزَ مجرَّد العلاج الفرديّ أوِ المُؤقت، إلى تبنِّي سياساتٍ إصلاحيَّة شاملة تستهدفُ معالجةَ الأسبابِ الجذريَّة للمشكلات، مثلِ تعزيز التَّكافُؤ الاجتماعيّ، وتحسين مستويات التَّعليم، والرَّقابة الاجتماعيَّة الفاعلة، ودعم الصحة النَّفسيَّة، بما يضمن بناءَ مجتمعٍ أكثرَ تماسكاً، وقدرةً على مواجهةِ التَّحديات الاجتماعية.

خصائص المشكلات الاجتماعية:

يمكنُ أنْ تؤثِّرَ المشكلاتُ الاجتماعيَّة تأثيرًا كبيرًا على قدرة العامل على العمل، والتَّفاعُل معَ الآخرين، لا تكونُ مجرَّد استجاباتٍ مؤقتةٍ للضُّغوط، بل تستمرُّ لفترةٍ منَ الزَّمن، وقد تتفاقَمُ إذا لم يحدثِ التَّدخُّل، تؤثِّرُ في العمل، والعلاقات، والدِّراسة، والرِّعاية الذَّاتية، قد يظهرُ على العاملِ الانسحابُ الاجتماعيّ، قلةُ الإنجاز، أو التَّردُّد في اتِّخاذ قراراتٍ بسيطة، وعدمُ القدرة على التَّأقُلم معَ الضُّغوط الحياتيَّة أو التَّغيُّرات، قد يعاني الفردُ القلقَ المُفرطَ، ونوباتِ غضبٍ، ومشاعرَ حزنٍ، أو أفكارًا غيرَ واقعيَّةٍ تشملُ أعراضًا مثلَ التَّفكيرِ السَّلبيّ، وضعفِ التَّركيز، أو فقدانِ الاهتمام. ولذلك، تمتاز المشكلاتُ الاجتماعيّة بالخصائص الآتية:

1. المشكلة الاجتماعيَّة تثيرُ اهتمامَ عددٍ كبيرٍ من أفراد المجتمع ومؤسّساته وانتباههم.
2. الصُّعوبة النَّسبيَّة؛ لأنَّها تَمُسُّ الفردَ والمجتمعَ معاً.
3. التَّداخلِ بين المشكلاتِ الاجتماعيَّة، فهي عادة تتداخلُ معَ بعضِها مثل، تداخُل النَّظمِ الاجتماعيّة، فمشكلةُ الأحداثِ المُشردّين متداخلةٌ في النَّظم الاقتصاديَّة والتَّربوية والأُسريَّة وغيرها.

4. للمشكلةِ الاجتماعيَّة الواحدة أبعادٌ مختلفةٌ تؤثِّرُ في مظاهرها ودرجتِها، ومدى أولويَّتِها، فهي ترتبطُ ببعُدِ التَّاريخ والمكانِ والقانون والسياسة والاقتصاد والبُعد الاجتماعيّ والثَّقافيّ والتَّربويّ.

5. النسبيَّة، بمعنى أنَّ المشكلاتِ الاجتماعيَّةَ تختلفُ باختلافِ المجتمعاتِ والأزمان، كما أنَّ تحديدَ المشكلاتِ يتأثَّرُ بحالةِ الفرد، فقد تَبرزُ المشكلةُ بسببِ عاملِ السِّنِّ أو اللون أو العِرق.

6. أنَّها تلقائيَّةٌ ليسَتْ من صنْعِ الفردِ أو بضعةِ أفرادِ، ولكنَّها من صنْع المُجتمع كلِّه.

7. أنَّها مُزودةٌ بصفةِ الجَبْرِ والإلزام، أيْ، أنَّها تفرضُ نفسَها على الأفراد، ولا يسعُ هؤلاءِ أنْ يخالفوها.

8. أنَّها عامةٌ ومنتشرة، كما أنَّها ظاهرةٌ تاريخيَّةٌ، أيْ عبارةٌ عن لحظةٍ في تاريخِ جماعةٍ منَ الناس (بكري، 2019).

ترى الباحثة أنَّ خصائص المشكلات الاجتماعيَّة تعكِسُ تعقيدَها وتأثيرَها الكبيرَ على الفرد والمجتمع معاً، فهي تُثيرُ اهتمام عددٍ كبيرٍ من أفراد المجتمع ومؤسَّساته، ممَّا يدلُّ على أنَّها قضايا جماعيَّة تحتاج إلى تدخُّلٍ مُنظَّم، كما أنَّ هذه المشكلاتِ تتسِمُ بالصُّعوبةِ؛ لأنَّها تؤثِّرُ في الفرد والمُجتمع في الوقتِ نفسه، وتتداخلُ مع بعضها البعضِ عبْر النُّظم الاقتصاديَّة والتَّربويَّة والأُسريّة، ما يجعل التَّعامُلَ معها يتطلَّبُ رؤيةً شموليَّة. بالإضافة إلى ذلك، تمتلك المشكلاتُ الاجتماعيَّة أبعاداً مختلفةً ترتبطُ بالسِّياق التَّاريخيّ والمكانيّ والقانونيّ والسِّياسيّ والاقتصاديّ والثَّقافيّ، ما يبرزُ أهميّة مراعاةِ الفوارقِ عنْد صياغة الحُلول. وترى الباحثة أنَّ هذه المشكلاتِ نسبيَّةٌ، تختلفُ باختلاف المجتمعاتِ والأزمنة، وتتأثَّرُ بخصائصِ الأفراد مثل العُمُر والعِرق، كما أنَّها تنشأ تلقائيًّا منَ المجتمعِ كلِّه، وليسَتْ من صنْعِ فردٍ أو مجموعةٍ محدَّدة، وتحملُ صفةَ الجَبْر والإلزام إذ لا يمكنُ تجاهلها أو تخطيها بسهولة. وأخيراً، تؤكِّدُ

الباحثةُ أنَّ المشكلاتِ الاجتماعيَّةَ عامَّةٌ ومنتشرةٌ وظاهرةٌ تاريخيَّةٌ تتكرَّرُ عبْر الزَّمن، وهو ما يقتضي الاستمرار في مواجهتها ومعالجتها.

تصنيف المشكلات الاجتماعية:

يمكنُ تصنيفُ المشكلاتِ الاجتماعيّة على النحو الآتي:

- **مشكلاتٍ حياتيَّة (أساسية):** تؤثِّر في أفرادِ المجتمعِ تأثيرًا كبيرًا مثلَ مشكلات (الإسكان، والغذاء، والتَّعليم، والصحة، والرّعاية الاجتماعيَّة) ومثل هذه المشكلات إذا لم تُواجَه فإنَّها تؤثر في بناءِ المُجتمع ووظائفه، ويترتَّب عليها مشكلاتٌ أُخرى مثلُ ارتفاعِ معدلات الجريمة، والأُميَّة، وانتشارِ الأَوبئة والأمراض، وإذا لم تُواجه المشكلاتُ التَّعليميَّة تزدادُ نسبةُ الأُميَّة، وإذا لم تكن هناكَ رعايةٌ صحيَّةٌ مناسبةٌ تنشرُ الأوبئةُ والأمراض.

- **مشكلات اقتصادية:** تشمل انخفاضَ متوسطِ دخلِ الفرد، وانخفاضَ الإنتاجيَّة لدى أفراد المجتمع، وضعفَ المُؤسَّسات الاقتصاديَّة عن القيام بوظائفها الإنتاجيّة، والاعتمادَ على الاستهلاك أكثرَ من الإنتاج، وضعفَ المُدَّخرات الخاصَّة بالمواطنين، وعدمَ مَيْلِ المواطنين إلى إنشاءِ مشروعاتٍ اقتصاديَّة.

- **مشكلات اجتماعية:** تعني أكثرَ من مجرَّد وجودِ حاجات غيرِ مشبعةٍ لقطاعاتٍ كبيرةٍ منَ السُّكان، وإنما أنْ يشعرَ أفرادُ المجتمع بوطأةِ هذه المشكلات، ويسعَوا إلى بذل الجهد، سواءٌ بمفردِهم أو بمساعدة فريقٍ؛ لمواجهة هذه المشكلات، ومن هذه المشكلات الاجتماعيَّة ما تُعانيه الأسرةُ من تفكُّكٍ في العلاقات الاجتماعيَّة، وعدمِ وجودِ أماكنَ لشغلِ الفراغ، وإصابةِ أحدِ أفراد الأسرة بمشكلةٍ كبيرةٍ مثلِ: إدمان المُخدِّرات، ومشكلات النِّزاعات الأُسريَّة، والطَّلاق.

- **مشكلات مجتمعيَّة:** تتصلُ ببناءِ المجتمعِ (المنظَّمات، والمُؤسَّسات) وسياسةِ المجتمع (مجموعة الإجراءاتِ، واللَّوائح والتَّشريعات، والسِّياسات العامَّة للمجتمعات) والأفرادِ المُكوِّنين للمجتمع (أفراد، جماعاتٍ، مجتمعاتٍ محليَّة) كما أنَّها تتصلُ بوظائفِ المُجتمع (الإنتاجية، الاجتماعيَّة، السِّياسة) التي لها انعكاسٌ مباشَرٌ على أَمن المجتمع واستقراره. تشمل المشكلاتُ المجتمعيَّةُ مشكلاتِ انحرافِ الأحداث والبِطالة والإرهاب، ومثل هذه المشكلات لها تأثيرٌ في القطاعات الأُخرى في المجتمع، ويندرِجُ تحتَ هذا النَّوع من المشكلات الاقتصاديَّة والاجتماعيَّة والسياسيَّة والصِّحيَّة والأمنيَّة والتَّعليميَّة (صباح، 2020).

ونشيرُ هنا إلى أنَّ ثمّةَ متغيّراتٍ كثيرة تؤثرُ في عملِ العامل في الدّاخل الفلسطينيّ وعلى فرص عمله، كالمشكلات الحياتيَّة، الاجتماعيَّة، الاقتصاديَّة، النَّفسيّة، ظروف العمل، الوضع السِّياسيّ الفلسطينيّ غير المستقرّ، الأمر الذي يؤدّي إلى حصول العديدِ من المشكلات الاجتماعيَّة، كالفقر، والبِطالة، والانعزالِ الاجتماعيّ، وفي ظلِّ التَّحديات والظُّروف الحياتيَّة غير المستقرة التي يمرُّ بها في المجتمع الفلسطيني تتزايد احتمالاتِ نشوء العديدِ من المشكلات الاجتماعية.

ترى الباحثةُ أنّ تصنيفَ المشكلات الاجتماعية يساعدُ على فهْم طبيعتِها وأبعادِها المختلفة، وتأثيرها في المجتمع والفرد؛ فالمشكلاتُ الحياتيَّة الأساسيَّة مثل الإسكانِ والغذاءِ والتَّعليم والصِّحة والرعاية الاجتماعيَّة تعَدُّ من القضايا الحيويَّة التي تؤثِّرُ تأثيراً كبيراً على المجتمع، وإذا لم تُعالجْ تؤدّي إلى تفاقُمِ مشكلاتٍ أُخرى مثلِ الجريمة، والأُميَّة، وانتشار الأمراض. أمَّا المشكلاتُ الاقتصادية، فتتعلَّق بانخفاضِ الدَّخل والإنتاجيَّة وضعفِ المُؤسَّسات الاقتصاديَّة، ممَّا ينعكسُ سلباً على قدرةِ المجتمعِ على التَّنمية والاستقرار، وتشملُ المشكلاتُ الاجتماعيَّة قضايا داخلَ الأُسرة والمُجتمع كالتفكُّك الأُسري، إدمان

المُخدّرات، والنِّزاعات الأُسريَّة، التي تتطلَّب جهوداً فرديَّةً وجماعيَّةً لمواجهتها. أمَّا المشكلاتُ المجتمعيَّة فهي مرتبطةٌ ببنيةِ المجتمعِ ومؤسَّساته وسياساته، مثلِ انحرافِ الأحداثِ والبِطالة، ولها تأثيراتٌ واسعةٌ على مختلف قطاعاتِ المُجتمع. وترى الباحثة أنَّ هذه المشكلاتِ تتفاقَمُ في ظلِّ الظُّروف السِّياسية والاقتصاديّة غير المُستقرة في فلسطين، ممَّا يزيدُ من فُرَصِ تعرُّض العُمَّال الفلسطينيِّين في الدَّاخل لمشكلاتٍ اجتماعيَّةٍ متعدَّدة مثلِ الفقر والبطالة والعزلة الاجتماعية، ويتطلب ذلك الاهتمامَ وضعُ سياساتٍ شاملةٍ تُعالجُ هذه القضايا معالجةً متكاملة.

العُمَّال الفلسطينيون في الدَّاخل الفلسطينيّ

يشهدُ قطاعُ العملِ في فلسطين، منذ تأسيس السُّلطة الفلسطينيَّة عامَ 1994 وسوق العمل الفلسطيني – تقلُّباتٍ واضحةً من حيث قدرتُه على استيعابِ القوى العاملة، والمُتتبِّع لهذا السوق يلحظُ الدورَ البارزَ الذي تتصدره أجهزةُ ومؤسَّسات السَّلطة الفلسطينيَّة بشقيْها المَدنيّ والعسكريّ من جهةٍ، وسوق العمل الإسرائيلي من جهةٍ أُخرى في امتصاصِ الجزءِ الأكبرِ منَ الأزمة. فلا شكَّ أنَّ السُّلطةَ الفلسطينيَّة، ومن خلالِ هيكل الإنفاق العام، تميل إلى كونِها سلطةَ نفقاتٍ تشغيليَّة إغاثيَّة، أكثرَ من كونِها سلطةَ نفقاتٍ تنمويَّة تمكينيَّة، ولا شكَّ أيضا أنَّ الجانبَ الإسرائيليَّ كان – وما زالَ– يربطُ استيعابُه للعمالة الفلسطينيَّة بالمواقفِ والمُتطلّبات الفلسطينيَّة على الأرض (أبو شكر، 2011).

العاملُ في الداخل الفلسطينيّ هو الفرد الذي يعملُ في الأراضي المحتلة عام 1948، ويشملُ الفلسطينيِّين من داخل الخطِّ الأخضر (فلسطين 48) وكذلك العُمَّال الفلسطينيِّين الذين يعملونَ داخلَ إسرائيل منَ الضَّفة الغربية وقطاع غزة. وهؤلاء العُمَّال في الدَّاخل الفلسطينيّ يعملونَ في قطاعات متنوّعة مثلِ البناء، والزراعة، والخدمات، وغالبًا ما يواجهون ظروفًا اقتصاديَّة صعبةً بسبب السِّياسات

الإسرائيليَّة التي تميِّزُ ضدَّهم في الأجور، وظروف العمل. والعامل الفلسطينيّ في الدَّاخل قد يكونُ مسجّلاً في قوائم العمل الإسرائيلية، ويخضعُ لقوانين العمل الإسرائيليّة، ولكن لا يتمتَّعُ بحقوقٍ متساويةٍ معَ العُمَّال اليهود (سليمان،2020).

فلسطينُ الدَّاخل أو فلسطين 48 تشيرُ إلى المناطق التي احتلتها إسرائيلُ بعدَ الحربِ العربية الإسرائيليَّة عام 1948، وتُسمَّى أحيانًا " فلسطين المحتلة " عامَ 1948. تشمل هذه المناطقُ المدن والقرى التي تقعُ داخلَ الحدودِ الإسرائيليَّة الحالية، وتضمُّ معظمُ مناطق السَّاحل الفلسطيني، بالإضافة إلى المناطق الداخلية مثل الجليل والنَّقب. بعد قيامِ دولةِ إسرائيل، صُنِّفَ المواطنون الفلسطينيون الذين كانوا يقيمون في هذه المناطق كمواطنين إسرائيليين، رغم أنَّهم ما زالوا يعَدُّون أنفسَهم جزءًا منَ الشَّعب الفلسطيني (الزهراني،2017).

ترى الباحثةُ أنَّ العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطيني يمثِّلونَ فئةً اجتماعيَّةً مهمَّة تعاني واقعًا مركَّبًا ومعقدة، يتأرجح بين الحاجة الاقتصاديَّة المُلحَّة وظروف العمل القسريَّة غيرِ العادلة، فهم يخضعونَ لمنظومةِ عمل خارجِ إطار سيادة دولتهم، ويتعرَّضونَ بشكلٍ مستمرٍّ لأشكال متعدَّدة منَ الانتهاكات والتَّمييز، ممَّا يترك أثرًا نفسيًا واجتماعيًا بالغًا في حياتِهم اليوميّة، واستقرارهم الأُسريّ والنَّفسيّ.

وتنطلقُ الباحثة في رؤيتها من أنَّ مفهومَ العمل لدى هؤلاء العمال لا يقتصرُ على الشكل التقليديّ للعمل الدائم، بل يشمل أنماطًا متعددةً كالمؤقت والعرضيَّ والموسميّ، بما يعكسُ هشاشةَ أوضاعهم الوظيفية، ويعمّقُ شعورَهم بعدم الأمان الوظيفيّ والمعيشيّ. كما أنَّ سوقَ العمل الفلسطينيّ منذ قيام السّلطة الوطنيَّة عام 1994 يشهد هذا السوقُ تقلُّباتٍ حادّةً في قدرتِه على استيعاب العمالة، ما يدفعُ

أعدادًا كبيرةً منَ الفلسطينيين للبحث عن فرص عمل داخل الأراضي المحتلة، رغم ما يكتنفُ هذا المسارُ من مخاطرَ وانتهاكاتٍ.

وتوضِّح الباحثةُ أنَّ العَمالةَ الفلسطينيَّة في الدَّاخل، وفقًا للتقارير، لا تشملُ فلسطينيي الدَّاخل أو المُقدسيين؛ بسببِ حملهم للهُويَّة الإسرائيليَّة، بل تُشيرُ إلى أولئك الذين يدخلون منَ الضَّفة الغربية بتصاريح عملٍ محدودةِ المدة، ويعملون في مجالاتٍ شاقَّة كالزِّراعة والبناء والخدمات. وقد بلغ عددُهم حتى نهاية 2022 حوالي 193 ألفَ عاملٍ منهم 29 ألف يعملون في المستوطنات الإسرائيلية، ويعملُ حوالي الثلث في قطاع البناء وحدَه، وفي حين، ينتشر الباقون في قطاعات الصِّناعة والزراعة والخدمات، ما يشير إلى حجم اعتمادِ السوقِ الإسرائيلي على هذه العمالة، مقابلَ غيابِ أبسط الحقوقِ الأساسية لهؤلاء العمال. وبلغت نسبةُ العاملين في إسرائيل، والمستوطنات الحاصلينَ على تصاريح عمَلٍ حوالي 58.6% في حين، بلغَتْ نسبةُ العاملين دونَ تصاريحِ عَمَلٍ نحو20.7% أمَّا حَمَلَةُ الهُويَّة الإسرائيليَّة أو جوازُ سفَرٍ أَجنبيٍّ فقدْ بلغَتْ نسبتُهم20.1% (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني،2022).

وتؤمن الباحثةُ أنَّ هذه المُعطياتِ تعكسُ حجم الفجوَة بين الحاجةِ الاقتصاديَّة لدى العُمَّال الفلسطينيين، وسوء أوضاعهم القانونيَّة والاجتماعيَّة، في ظلِّ غيابِ حمايةٍ قانونيَّةٍ حقيقيَّةٍ تنظِّمُ حقوقَهم وتحميهم من الاستغلال، ممَّا يؤدِّي إلى تراكُم المشكلاتِ النَّفسيَّة والاجتماعيَّة لديهم، ويجعلُهم عُرضةً للضَّغط المُستمرّ، والتَّهميش، والانتهاك اليوميّ، وهو ما يجعلُ دراستهَم وتحليل أوضاعِهم ضرورةً علميَّةً ووطنيَّة.

المشكلات التي يواجهها العُمَّال الفلسطينيون: (جمعية عنوان العامل،2019)

1. التَّمييز، في الأَجر والحقوقِ الاجتماعيَّة، وقلَّة الرَّقابة الحكوميَّة، وربط العامل بالمُشَغِّل، وظروف الأَمن والأَمان المُتدنية في العمل، وإلغاء الارتباط الإسرائيلي تصاريحَ العُمَّال دون سابقِ إنذار؛ بسببِ الأوضاع الأَمنيَّة، وعدم دفع المُستحقات الاجتماعيَّة للعُمَّال الفلسطينيين مثلِ النَّقاهة والإجازة السَّنويَّة، والإجازة المَرضيَّة، وغيرها منَ الحقوق.
2. الوصول للعمل، نشير هنا إلى أنَّ عمليّةَ وصول العُمَّال إلى أماكن عملِهم عمليَّةٌ طويلةٌ ومعقَّدةٌ؛ ممّا يجعلُ هؤلاءِ العُمَّال يخرجونَ في ساعاتٍ مبكِّرة جِداً (ما بين السَّاعة الثالثة صباحًا، والخامسة صباحًا) للوصول إلى المعابر، حيث ينتظرُ العُمَّال بطابور طويل، ومكتَّظٍ إلى أن تُفتحَ أبوابها. وبعد خروجِهم منَ المعبر ينبغي لهم البحثُ عن طريقةِ للوصول إلى مكان العمل، إمَّا عن طريق السَّفر بالحافلة أو بالسيارة الخاصّة. وثمَّةَ أعدادٌ كثيرةٌ منَ العُمَّال الذين ينامونَ في أماكن عملِهم، ويَعودونَ في نهاية الأسبوع.
3. الرَّقابة الوهميَّة، دائرة المدفوعاتِ جسمٌ حكوميٌّ أُقيمتْ سنة 1970 ووظيفتُها الرَّقابة على دفع مُشَغِّلي العُمّالِ الفلسطينيين المستحقاتِ كاملةً حسَب القانون، وكذلك، لضمان دفع مستحقاتهم الاجتماعيّة، وإيصال الضرائب، التي اقتُطعَتْ إلى المُؤسّسات الرسميَّة الإسرائيليَّة. وفي الحقيقة، يتركَّزُ عملُ دائرة المَدفوعات على توصيل الاقتطاعات للدولة، ويقوم بمراقبةٍ جزئيَّة على الحفاظ على حقوق العمال، كما أنَّ دائرةَ المَدفوعات لا تقوم بتزويد العُمَّال بمعلومات عن قيمةِ الأموال التي جُمعتْ في صندوق التَّقاعد، ولا يُسمحُ للعُمَّال بسحب التَّعويضات وحدَها بل يُشترَطُ سحبُ مستحقاتِ التَّعويضات والتَّقاعد، ممَّا يضرُّ بالعُمَّال في حالة الإصابة أو الموت، وفي الفترة الأخيرة أَصدرَ مُراقبُ الدَّولة تقريرًا حادًّا عن عمل دائرة المدفوعات الإسرائيلية.

4. إصابات العمل، نتيجةَ عدم وجودِ رقابةٍ حكوميَّة فعَّالة فإنَّ معدَّل حوادثِ العمل في قطاع البناءِ في ازديادٍ مستمرٍ، وخاصَّةً حوادثَ السَّقوط من ارتفاع .
5. العمل من دونِ حقوق، بسبب وجودِ تحديدات على عدد تصاريح العمل لكلِّ مُشَغِّل، العديد من العُمَّال يَجبرونَ على العملِ من دونِ تصاريحِ أوِ القيامِ بشراءِ تصاريح منَ السماسرة، ولا يعملونَ لدى المُشَغَّل نفسِه أو تصاريح تجارة أو تصاريح حاجاتٍ خاصَّة، وتواجِهُ هذه الفئةُ منَ العُمَّال انتهاكاتٍ متواصلةً منَ المُشَغِّلين، وهو ما ينعكسُ سلبًا على أوضاعهم النّفسيّة والاجتماعيّة.

بحسب تقرير لجمعية عنوان العامل، لدعم العُمَّال الفلسطينيين، والدِّفاع عنهم في إسرائيل، عن المشكلات التي يواجهها العُمَّال الفلسطينيون العاملونَ في الدَّاخل الفلسطينيّ، من ثَمَّ، ستكونُ مسبِّبات رئيسة لوجودِ المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة للعُمَّال في الدَّاخل الفلسطينيّ، ومن هذه المشكلات التي ذكرتْها جمعيةُ عنوان العامل ما يأتي:

- التَّمييز في الأَجْر، والحقوقِ الاجتماعيَّة، وقلَّة الرَّقابة الحكوميَّة.
- الوصول للعملِ عمليَّةٌ طويلةٌ ومعقَّدة.
- الرقابة الوهميّة عن طريق دائرة المدفوعات جسمٌ حكوميٌّ أُقيم سنة 1970.
- إصابات العمل– نتيجة عدم وجودِ رقابةٍ حكوميَّة فعَّالة؛ فإنّ معدَّلَ حوادث العمل في قطاع البناء في ازديادٍ مستمر، وخاصة حوادث السُّقوط من ارتفاع.
- العمل من دون حقوقٍ بسبب وجود تحديدات على عددِ تصاريح العمل لكلِّ مُشَغَّل، والعديد من العُمَّال يُجبرون على العمل من دون تصاريح أو القيام بشراء تصاريح من السماسرة (جمعية عنوان العامل، 2019).

بناءً على تقريرٍ أعدتّه وكالةُ الأناضول في 12 ديسمبر 2023 "حقائق وأرقام، العُمَّال الفلسطينيون في إسرائيل" استنادًا إلى بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ومكتب الإحصاء الإسرائيلي، منذ بدء الحرب على قطاع غزة في 7 أكتوبر/ تشرين الأول الماضي، يلزم غالبية العُمَّال الفلسطينيين في إسرائيل منازلهم في الضَّفة الغربية، جرَّاء منعِ دخولِهم لأشغالهم، بينما عادتْ شريحةٌ منهم يَنشطون في قطاعي الزِّراعة والغذاء في الضفة الغربيّة.

ترى الباحثة أنّ العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ يُمثِّلونَ شريحةً مجتمعيَّةً مُهمَّةً تتعرَّضُ لجملةٍ منَ التَّحديات والمشكلاتِ النَّفسيَّة والاجتماعيَّة نتيجةً طبيعةِ أوضاعهم المِهْنِيَّةِ والاقتصاديَّة؛ فالعملُ بالنَّسبةِ لهم يشمل كلَّ جهدٍ يُبذلُ مقابلَ أجرٍ، سواءُ كانَ دائمًا أو مؤقتًا أو موسميًّا أو عرضيًّا، في ظلِّ سوق عمل يتسمُ بعدمِ الاستقرار منْذ تأسيس السُّلطة الفلسطينيَّة. ويُلحظُ اعتمادُ سوق العمل اعتمادًا كبيرًا على إسرائيل بوصفِه مصدرًا أساسيًّا لاستيعابِ اليد العاملة الفلسطينية، ممَّا يجعل العُمَّال الفلسطينيين رهائنَ للتقلُّبات السياسيَّة والأمنيَّة التي تفرضُها سلطاتُ الاحتلال.

وتعتقد الباحثة أنَّ العُمَّال في الدَّاخل يواجهونَ ظروفًا معقَّدةً ومليئةً بالصُّعوبات تبدأُ من رحلةِ الوصول إلى مكانِ العملِ التي قد تبدأ منذ ساعاتِ الفجر الأولى، وتمتدُّ لتشملَ انتهاكاتٍ حقوقيَّةً متنوّعةً مثل التَّمييز في الأُجور، وسحْبِ التَّصاريح دونَ سابقِ إنذار، وعدم دفْع المُستحقات الاجتماعيَّة، والعملِ دونَ تصاريح رسميَّة، كما تبرزُ مشكلةُ " الرّقابة الوهميَّة" التي تمثِّلُها دائرةُ المدفوعات الإسرائيليَّة، إذ إنَّ هذه الجهةَ تفتقرُ إلى الشَّفافيّة ولا تزوّدُ العُمَّال الفلسطينيين معلوماتٍ دقيقةً عن مستحقاتهم، بل تتعامل معهم بوصفهم أرقامًا ضمْن آلية تركّزُ على مصلحة الدَّولة الإسرائيلية دونَ أيّ ضمانٍ حقيقيّ لحقوقهم.

وتضيفُ الباحثةُ أنَّ ازدياد حوادث العمل وإصاباته، ولا سيَّما في قطاع البناء، يعودُ إلى غياب الرَّقابة الحكوميَّة الفعَّالة، إضافةً إلى أنَّ كثيرًا من العُمَّال مجبرونَ على القَبول بظروفٍ خطيرةٍ وغيرِ

إنسانيَّة، مثل النَّوْم في أماكنِ العملِ أو العمل بلا حمايةٍ قانونيَّة نتيجةَ شرائهم تصاريحَ بطرقٍ غيرِ قانونيَّة من سماسرة. وترى الباحثةُ أنَّ كلَّ هذه الظروف، إلى جانب الوضع السياسيّ الفلسطينيّ العام، قد أسهمتْ في نشوءِ العديد منَ المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة لدى هؤلاءِ العُمَّال، كالشُّعور بعدم الأَمان، والإجهادِ المُزمِن، والاغتراب الاجتماعيّ، والتَّهميش الحقوقيّ، ممَّا يستدعي تدخُّلاً سياسيًّا ومجتمعيًّا عاجلًا لمعالجة أوضاعهم المُترديَة.

نظرية الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية

بدأتْ تظهرُ في سبعينيّات القرنِ الماضي بعض الدِّراسات والآراء التي شكَّكتْ في فاعليَّة ممارسة الخدمة الاجتماعيَّة بوضعِها الرَّاهن، وفي صورة تقسيمها إلى طُرُقٍ تبدو كأنَّها تخصُّصاتٌ منفصلةٌ تتعامل مع الإنسان الذي لا يمكنه الانفصال عن مجتمعِه، وعن المُحيطين به، ومن هذه الدِّراسات دراسة ريد وآخرين ودراسة كاثرين وود التي رأَتْ عدمَ فاعليَّة العمل معَ الأفراد بالقَدَرِ المتوقّع منها في التَّعامُل مع مشكلات العُمَلاء، وقد نتج هذه الدِّراسات عن ظهورِ بعضِ الآراءِ التي تبنَّت اتِّجاهيْن رئيسيْن، هما: (أبو بكر،2020).

1. اتّجاهٌ يصنِّفُ ممارسةَ الخدمةِ الاجتماعيَّة إلى نوعيْن: **الأوَّل الممارسة** المباشرة للخدمة الاجتماعيَّة، التي تضمن الممارسة المباشَرة معَ العُمَلاء منَ الوحدات الصغيرةِ والمُتوسطة، مثل: الأفراد والأُسَر والجماعات، حيث يمارس معها المختصُّ الاجتماعيُّ الأساليبَ الفرديَّةَ والجماعيَّةَ على السّواء، **والثاني الممارسة** غير المباشرة للخدمة الاجتماعيَّة؛ إذ يتعامل المُختصُّ الاجتماعيُّ معَ الوحداتِ الكبيرة، كالمنظمات والمجتمعات المحليَّة، وغيرها، مستخدمًا أساليبَ العمل مع المُجتمعات والإدارة والبحث والتَّخطيط.

2. اتِّجاهٌ يصنِّفُ ممارسةَ الخدمة الاجتماعيَّة بوصفها مِهْنِةً تُمارسُ بوجهٍ عامٍّ معَ العُمَلاء سواءٌ أكانوا أفراداً أم جماعاتٍ أم مجتمعاتٍ أم منظَّمات، ويجب على المختصِّ الاجتماعيِّ أنْ يكونَ مُلمًّا بمهاراتِ الممارسة مع تلك الأنْساق، حيث لا يمكن فصلُ أنساقِ المجتمعِ بعضها عن بعض، وهذا ما يُطلقُ عليه الممارسة العامَّة.

لقد اتسعَ نطاقُ الممارسة العامَّة في الخدمة الاجتماعية، وخاصةً منذ نهايةِ ثمانينيَّات القرنِ الماضي، وفي المقابل، تقلَّصتِ الممارسةُ التَّقليدية، واتَّخذتِ العديد من مدراس الخدمة الاجتماعيَّةِ وكلياتها، على مستوى العالم، الممارسةَ العامَّةَ بوصفها أساسًا لوضع مناهجها الدِّراسيّة، مثل: جامعة فلوريدا، وأوهايو، وجامعة ويسكونسن، أمَّا على مستوى الممارسة فقد بيَّنتْ بعضُ الدِّراسات اتِّساع نطاقِها في مؤسَّسات الخدمة الاجتماعية (أبو بكر،2020).

تعريف نظرية الممارسة العامة:(Generalist Practice Theory)

نظرية الممارسة العامة هي إطارُ عملٍ يستخدمُه الأخصائيُّون الاجتماعيُّون للتَّعامل معَ الأفراد، الأسر، الجماعات، المُنظَّمات والمجتمعات، استخدامًا شموليًّا ومتكاملًا؛ بهدفِ تحقيق التَّغيير الإيجابيّ، وحلِّ المشكلات الاجتماعيّة. وتعتمد هذه النظرية على استخدام مجموعةٍ متنوِّعةٍ منَ المهارات والمعارف والنماذج النَّظريَّة للتَّدخُّل في مختلفِ مستوياتِ الممارسة الاجتماعيَّة (الميكرو، الميزو، والماكرو) (Zastrow،2017).

أمَّا ماهر أبو المعاطي فقد عرَّف الممارسةَ العامَّة بأنَّها: اتِّجاهُ الممارسة المِهْنِيَّة الذي يركِّز فيها المختصُّ الاجتماعي على استخدام الأنساق البيئية والأساليب والطُّرق الفنيَّة لحلِّ المشكلةِ دونَ تفضيلِ التَّركيز على تطبيق طريقةٍ مِنْ طُرُق الخدمةِ الاجتماعيَّة؛ لمساعدةِ المُستفيدين من خدمات

المُؤسَّسة الاجتماعيَّة في إشباع حاجاتهم، ومواجهة مشكلاتهم واضعًا في نُصبِ عينيه جميع أنساقِ التَّعامل(فرد، أسرة، جماعة صغيرة، منظمة، مجتمع) مستندًا على أُسُسٍ معرفيَّة ومهاريَّة وقيميَّة تعكسُ الطَّبيعةَ المنفردةَ لممارسة الخدمة الاجتماعية في تعامُلها معَ التَّخصُّصات الأُخرى؛ لتحقيق الأهداف وفقًا لمجالِ الممارسة (أبو المعاطي و آخرون، 2002).

وبناءً على ما تقدَّم من تعريفاتٍ يمكنُ تعريفُ الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعيَّة، بأنَّها:

1. أحد الاتّجاهات الحديثة في ممارسةِ مِهْنِةِ الخدمةِ الاجتماعيَّة.
2. لا يقتصرُ عمل المختصّ الاجتماعيّ على مستوًى واحدٍ (فرد، جماعة، مجتمع محلي) بل يرتكِزُ على التَّعامُل مع جميع المستويات في الوقت نفسه.
3. تعتمدُ على الأساس المعرفيّ والقيميّ والمِهاريّ لممارسةِ مِهْنَةِ الخدمة الاجتماعيَّة.
4. لا تعتمدُ على نظريَّة واحدةٍ موجهَّة للممارسة، بل إنَّها اتِّجاه انتقائيّ يختار أكثر من نظرية وأكثر من أسلوبٍ طبقًا للمشكلةِ. ونمط العميل، والبيئة التي يوجد فيها، والأنساق التي يتعامل معها.
5. لا تركِّز على التَّعامل مع الفرد فقط أو الأسرة فقط بل تمتدُّ جذورها العلاجيَّة إلى جميع المستويات والأنساق، التي يدخل فيها العميلُ، ويتعامل معها.
6. تعتمدُ على عمليَّة حلِّ المشكلة لتوظيفِ طاقاتِ العميل والأنساق التي يتعامل معها من أجل إحداث التَّغيير الإيجابيّ؛ لتحقيق التوازن الهادف داخل البيئة، وتحسين الوظيفةِ الاجتماعيَّة للعميل.
7. تركِّز على المشكلات الاجتماعيَّة والحاجاتِ الإنسانيَّة أكثر من تركيزها على العميل أو المؤسسة أو على نظرية محددة للممارسة (جبل، 2013).

وتُحقّقُ الممارسةُ العامَّةُ للخدمةِ الاجتماعيَّة مجموعةً منَ الأهدافِ والغاياتِ، أهمّها:

1. الأهدافُ الوقائيّة: تُعرَّفُ الأهدافُ الاجتماعيّة في جانبِها الوقائيّ بأنَّها الأنشطةُ والجهودُ، التي يمارسها المختصونَ الاجتماعيّون؛ بهدف التّعرُّف إلى المناطق الكامنة لاحتمال ظهور معوّقات الأداء الاجتماعي لدى الأفراد والأسر والجماعات، أو الحيلولة دونَ ظهورها مستقبلاً أو الحدّ منها إلى أدنى مستوًى ممكن.
2. الأهداف العلاجيَّة: تهدفُ الممارسةُ العامَّة في جانبِها العلاجيّ إلى حلِّ مشكلات المُنتفعين ومساعدتهم على استعادةِ قدراتهم، وذلك من منظورٍ علاجيٍّ للوصول إلى حلٍّ مُلائمٍ لإعادةِ التَّوافُقِ إلى النَّسقِ معَ الأنساقِ الأخرى، وذلك بغرض التَّشخيص والعلاج.
3. الأهداف التنمويَّة: الممارسةُ العامَّةُ للخدمةِ الاجتماعيَّة تقوم على إحداث التَّغييرات في النَّظم الاجتماعيَّة بغرضِ مساعدةِ النَّاس على الأداء الاجتماعيّ السَّليم من خلالِ تنميةِ القيم والاتِّجاهات، وتدعيم العلاقات بين الأنساقِ المُختلفة، وتنمية القدرات والمهارات، وهذا بدوره يتحقق بصورة تكامليَّة (السنهوري،2002).

ترى الباحثة أنَّ نظريَّة الممارسة العامَّة تمثِّلُ إطارًا شاملاً ومتكاملاً يتماشى مع أهداف الدِّراسة الحالية، نظرًا لِمَا توفِّرُه من مُرونةٍ في التَّعامُل معَ مختلفِ الأنساق والمستويات، سواءٌ كانتْ فرديَّةً أو جماعيَّةً أو مجتمعيَّةً، كما أنَّ اعتمادَها على الانتقاءِ من أكثر من نظريّة ومنهجٍ وَفْقًا لطبيعة المشكلة يجعلها ملائمةً لمعالجةِ المشكلات المُتشابكة التي يواجهها العُمَّال الفلسطينيون في الدَّاخل، التي تتداخَلُ فيها الأَبعادُ النَّفسيَّة والاجتماعيَّة والاقتصادية.

وتُؤمِنُ الباحثة بأنَّ الاتِّجاه الذي تتبنَّاه الممارسةُ العامَّة – الذي ينطلقُ من فهْمٍ شاملٍ للبيئةِ المُحيطةِ بالعميل، والتَّعامُل معَ أَنساقه المُختلفة – يجعل منها مُدْخلاً فعَّالًا في تحقيق الأهداف العلاجيَّة والوقائيَّة والتَّنمويَّة. وهو ما يدعَمُ تدخُّل الأخصَّائيّ الاجتماعيّ ليس فقط في حلِّ المُشكلاتِ المباشَرة التي تواجِهُ العُمَّال، بل أيضًا، في العمل على تطوير قُدراتِهم وتنميةِ وعيَهم بحقوقهم، وتعزيز تكيُّفهم معَ بيئاتِ العملِ وظروفهم الاجتماعيّة الصَّعبة، بما يُحقِّقُ التَّوازُن الاجتماعيّ والاستقرار النَّفسيّ، لذا، فإنَّ الباحثةَ تعتمدُ على هذه النظرية بوصفِها الإطارَ الأَنسبَ الذي يعكِسُ فلسفةَ التَّكامُل في الخدمة الاجتماعيّة، ويعزِّزُ من دور الأخصَّائيّ الاجتماعيّ في تقديم تدخُّل مِهْنِيٍّ فعَّالٍ يُعالجُ جذورَ المشكلاتِ، وليس مظاهرها فقط.

مفهوم الممارسة العامة المتقدمة في الخدمة الاجتماعية:

تشيرُ الأدبيَّات والكتابات المتعدّدة، وكثير من علماء الخدمة الاجتماعيَّة إلى أنَّ هناكَ مستويَيْن من مستويات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعيَّة، هما: مستوى الممارسة العامَّة، ومستوى الممارسة المتقدّمة، وهما من حيثُ بؤرة الاهتمام، والأساس المعرفيّ، والأساس القيمي والمهاري، لا فرقَ بينهما؛ فالممارسةُ العامَّة في الخدمة الاجتماعيّة تشملُ الممارسةَ المباشرة، والممارسة غيرَ المباشرة، وتُمارَسُ على مستويات متعددة، كما يقومُ الأخصّائيّ الاجتماعيّ فيها بأداءِ بأدوارٍ متعدَّدة، مستندًا إلى مدخل منح القوة و التمكين وإلى حريّةِ الاختيار بين نظريَّات ونماذج التَّدخُّل المِهْنِيّ، أمّا الممارسةُ العامة المتقدّمة فهي تتضمَّنُ كلَّ ما سبق ذكره، إلا أنَّها تتميَّز عن الممارسة العامَّة بدرجةٍ أكبرَ منَ العمق

والتَّخصُّص بحيث يختارُ الممارسُ أوِ المتخصِّصُ في الممارسةِ العامَّة مشكلةً اجتماعيَّةً معيّنةً يختصُّ في العملِ معها، ويختارُ مجالاً من مجالاتِ الممارسة؛ ليكونَ مجالاً لعمله، وفي تخصُّص الممارس العام في مشكلةٍ معيّنة، أو مع فئةٍ سكانيَّة محدّدة، أو مجالٍ من مجالات الممارسة، يكون أكثر عمقاً في تناولِه لجوانب تدخُّله المِهْنِيّ، و في فهم المجال أو المشكلة أو الفئة التي يتعامَلُ معها، وكيف يطبّق أفضل توليفة من نماذج التَّدخُّل المِهْنِيّ في الممارسة، وكيفَ يطوّرُ المعارفَ والمهاراتِ والإجراءاتِ التي ترتبط بتقديره للموقف وإستراتيجيَّة تدخُّله بجانب تطبيقِه للعناصر المشتركةِ للممارسة العامَّة من معارفَ ومهاراتِ وقيم (عبد النبي، 2010).

وترى الباحثة أنَّ الممارسةَ العامة المتقدَّمة تمثِّلُ تطوُّرًا نوعيًا في إطارِ الممارسة المِهْنِيَّة للخدمة الاجتماعيَّة، إذ تجمعُ بين شموليَّة الممارسة العامة، وعمْق التَّخصص الدَّقيق، وهو ما يجعلُها مُدخَلاً مناسبًا لمعالجةِ القضايا المُعقَّدة التي تتطلَّبُ فهمًا مُعمَّقًا للفئةِ المُستهدفة أو لطبيعةِ المشكلة الاجتماعيَّة قَيْدَ الدِّراسة.

نظريات أساسية للممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية: (أبو بكر،2020)

1. نظرية الأنساق العامة: تمتدُّ جذورُ نظريَّة الأنساق العامَّة إلى ثلاثينيّات القرن الماضي، واستمدَّت الخدمة الاجتماعيَّة أصولَ هذه النظرية من دراساتِ فون بيرتا لانفي، وهي نظرية بيولوجيَّة. ونظرية الأنساق العامَّة واسعةٌ للفهم العام، ويمكن تطبيقُها في البيئات المختلفة، كما أنَّها تَصِفُ التَّفاعُلات والعلاقاتِ بين أجزاء النَّسقِ الواحد، وتستنِدُ على مفاهيمَ عدَّة هي النَّسق: الفرعيّ، وبيئة النَّسق، والنَّسق المفتوح، والنَّسق المُغلق، والحدود، والتَّوازن، والمُدخلاتِ والمُخرجات، والتَّغذية العكسيَّة، والعلاقات والتّفاعلات.

2. نموذج حلِّ المشكلات: تُعَدُّ هيلين بيرلمان من أوائل مَنْ تحدَّثوا عن أسلوب حلِّ المشكلةِ عامَ 1957 في مؤلَّفٍ لها بعنوان "خدمةُ الفردِ عمليَّةٌ لحلِّ المشكلات" وقد بدأتْ أفكارُ النَّموذج تنتشرُ من جامعةِ شيكاغو بأمريكا إلى باقي الجامعات الأمريكية، وتحديدًا عام 1933 كان جون ديوي العالم التّربويّ المعروف، قد أشار إلى خطواتٍ عدّة للتَّفكير المنطقيّ في مؤلَّفِه " كيف نفكّرُ" وحدَّدها في خمسِ خطواتٍ، هي: أنْ يُدركَ الفرد المشكّلة أوِ المُعضلة التي تواجهه، وأنْ يبدأَ بتعريفها وتحديدها بدقَّة، وأنْ يجمعَ البياناتِ والمعلومات لحلِّها، وأنْ يختارَ الحلَّ الأمثلَ ممَّا يتوصل إليه، وأنْ ينفذَّ الحلَّ الذي اختاره.

ثمَّ جاءَتْ مجموعةٌ منَ العلماء أمثالِ بيرلمن وجالا ويومبتن، بسِتِّ خطواتٍ أساسيَّة تمحورت في: 1. تعريف المشكلة. 2. جمع البيانات. 3. تقدير الموقف والتَّخطيط للتَّنفيذ. 4. التَّدخُّل والتَّنفيذ. 5. التَّقويم. 6. الإنهاء (جبل، 2013).

3. المنظور البيئيَّ الأيكولوجيَّ: استُعيرَ هذا المنظورُ من علم البيئة " أيكولوجيا" الذي يهتم بفهْم العلاقةِ التَّبادليَّة والتَّأثيريَّة المُعقَّدة بين الإنسانِ والبيئات، وفي الستينيَّات منَ القرنِ الماضي بدأت الخدمة الاجتماعيَّةُ تهتمُّ بالموقفِ الإصلاحيّ، ولم تكتفِ بالعوامل البيئيَّة الذَّاتيَّة والبيئة المَحدودة، واهتمَّتْ بتغيير الأنظمة، ووضعِ برامجَ لمكافحة الفقر والظروف الاجتماعيَّة السيِّئة التي يعيشُها الإنسانُ، ممَّا يشيرُ إلى وجودِ جذورٍ للمنظور الأيكولوجي في تراثِ الخدمة الاجتماعية (حلمي،1997).

عمليَّات التَّدخُّل المِهْنِيّ في الممارسةِ العامَّة للخدمة الاجتماعيَّة وإستراتيجيَّاتها، تمرُّ عمليَّة الممارسة العامَّة للخدمة الاجتماعيَّة بعمليَّات، وهي كالآتي:

1. التَّقدير: تُعَدُّ هذه العمليَّة أولَ عمليَّات الممارسة العامَّة، وتحتوي على التَّحليل والمناقشة للبيانات والمعلومات المُرتبطة بالأنساق المختلفة (فرد، أُسرة، جماعة، مُؤسَّسة، مُجتمع) الخاصَّة بالعميل والمشكلة، ويسعى التَّقدير إلى فهْمٍ عميقٍ وواضحٍ لأَنساقِ العميل ذلك تمهيداً للتَّدخُّل المِهْنِيّ والتَّخفيف مِنْ حدَّةِ المُشكلةِ أو بعض جوانبها (شرشير، 2011).
2. التَّخطيط المِهْنِي: التَّخطيط خطوةٌ بينيَّة تتوسَّط عمليتَي: التَّقدير والتَّدخُّل المِهْنِيّ، فنحنُ نخطط في ضَوْءِ ما يتوفّر لدينا من معلومات(تقدير) منْ أجلِ مساعدةِ العميل على تخطّي موقفِه الإشكالي(تدخل) ويتضمَّنُ التَّخطيط بدائلَ مختلفةً لاحتمالات متنوّعة؛ لتحقيقِ الأهدافِ في إطار تحديد الإستراتيجيّات وأساليب العملِ معَ الأنساق المختلفةِ في ضَوْءِ المهامّ المحدّدة والوقت المتاح.

3. التَّدخُّل المِهْنِي: يبدأُ الممارس العام بمساعدةِ جميع الأنساق المشاركة في تنفيذِ المُسؤوليَّات الخاصَّة بهم في خطَّة العمل المُتفق عليها لإحداثِ التَّغيير المطلوبِ لمواجهةِ المشكلة مع إزالةِ جميع الصُّعوبات التي تواجههم التي قد تتعلَّق بتوزيع الأدوار بين الأنساق أو أساليب الاتصال والعلاقات بينهم.

ويعملُ الممارس العام على تعزيزِ فعاليَّة سياسة المُؤسّسة التي يعملُ بها، والمشاركة بفاعليَّة في أنشطةٍ لتحسين خدماتها بما يُسهمُ في تحقيقِ عمليَّة المساعدة.

ويستخدمُ الممارسُ العامُّ عددًا منَ الإستراتيجيَّات، التي بطبيعةِ الحالِ، منتقاةً منَ النَّماذج والنَّظريات التي تعتمدُ عليها، ومن هذه الإستراتيجيَّات الإقناع، والتَّوضيح، والضَّبط الإجماليّ، والتَّمكين، وتعلّم مهارات التعامل معِ البيئةِ مُستخدمًا، أيضاً، أساليب تدخُّليَّة كأساليبِ التَّعلُّم والنَّمذجة السَّلوكيَّة (الربيع، 2011).

والتَّدخُّل المِهْنِيّ يتضمَّنُ العمليَّات الآتية: (جبل، 2013).

1. تحديدَ أهدافِ التَّدخُّل.
2. وصفَ برنامج التَّدخُّل.
3. تحديدَ المهامّ والمُسؤوليَّات للعميل بأنساقِهِ المُختلفة.
4. تحديدَ الفتراتِ الزَّمنيَّة للتَّنفيذ.
5. تحديدَ الأدوار المِهْنِيَّة للممارس العام وأساليب تنفيذِها.
6. تحديدَ مُنفِّذي التَّدخُّل المِهْنِيّ(الأَشخاص).
7. تحديدَ أماكن التَّدخُّل المِهْنِيّ.

1. التَّقييم: هو العمليَّة الرَّابعة للممارسة العامة، وهي مستمرَّة معَ كلِّ المراحل، وخطوات برنامج التَّدخُّل المِهْنيّ، ويتحقّقُ في التَّقييمِ معرفةُ الإيجابيَّات والسَّلبيَّات المُرتبطةِ بالتَّنفيذ المرحليّ والكُليّ للتَّدخُّل المِهْنِيّ، والتَّقييمُ ليس عمليَّةً خطيَّةً رأسيَّة، ذاتَ بدايةٍ ونهاية، ولكنَّه عمليَّة دائريَّة ديناميّة مُتواصلة، ويحدثُ التَّقييمُ بعدَ كلِّ عمليَّة لمعرفة ما يتحقَّق، وما يجبُ السَّعي لتحقيقِه، ولذلك، يُعَدُّ التَّقدير تقييمًا، ويُعَدُّ تنفيذُ البرنامجِ التَّدخُّلي لمساعدةِ أنساق العمل تقييماً، والتَّقييمُ عمليَّةُ دينامية علميَّة مُشتركة بين المُمارس العامّ، وأنساق العميل لمعرفة ما أُنْجِز وما تبقَّى، أو بمعنى آخر مدى تحقيق البرنامج لأهدافه، ومدى مناسبةِ الأَساليب والإستراتيجيَّات العلميَّة لذلك، ومدى قُدرةِ البرنامج على تحقيقِ التَّغييرات الإيجابيَّة في الزَّمن المُحدد (أبوبكر،2020).
2. الإنهاء: وهو إنهاءُ الصِّلة بين المُمارس وأنساق التَّعامُل بعدَ تحقيقِ الأهداف التي اتُّفِقَ عليها في العقدِ المُبرم، ويقرِّرُ بعدمِ جدوى استمرارِ التَّدخُّل والمواصلة، ويتحقّقُ ذلك تدريجياً تخفيفًا لصدمةِ الإنهاءِ المُفاجئ، ومِنْ ثَمّ، يمكنُ تحديدَ الاعتباراتِ المُتعلَّقة بالإنهاء، كما يأتي:

أ- تأكيدُ ضرورةِ الحفاظِ على التَّغييرات الإيجابيَّة التي تحقَّقت، وتعميمها في المواقف المُشابهة.

ب-مساعدةُ أنساق العُمَلاء على التَّعامل معَ المُشاعر السَّلبيَّة المُتوقّعة والمرتبطة بعمليَّة الإنهاء.

ت-التَّخطيطُ للمستقبل من خلالِ مساعدةِ الممارس العامّ لنسق العميل على تصميم خطَّة نوعيَّة للمستقبل، تتضمَّنُ ما تعلَّمه الفردُ طوالَ مدَّة عمليَّة المُساعدة، لتطبيقِها في حياته الواقعية دونَ الاعتماد على الآخرين.

ث-طمأنةُ نسقِ العميل بإمكانيَّة الإفادة من خدمات المُؤسَّسة في حالِ حاجتِهِ لها.

6.المتابعة: هي العمليَّة التي تشيرُ إلى الإجراءات المِهْنِيَّة المُستخدمة؛ للحصول على المعلوماتِ الضَّروريَّة على مستوى الأداء الوظيفيّ للعُمَلاء، ومدى استمراريَّة نَسَقِ العميل، ومتابعتِه في تحقيق الأهداف التي تُعُومِلَ معها في أثناءِ عمليَّة المساعدة، ومن أهمّ المميّزات التي تحقّقُها عمليَّةُ المُتابعة شعورُ نسقِ العميل بالاطمئنانِ والأمْنِ عندما يشعرُ أنَّ الممارسَ العامَّ والمُؤسَّسة يحرصانِ على التَّعرُّف إلى ظروفِه وقُدراته على التَّكيُّف مع ظروفِه الحياتيَّة بعدَ انتهاء عملية المساعدة، وتساعدُ عمليَّة المتابعةِ على التَّعرُّف إلى ما قد يعانيه العميلُ من مشكلات أو مواقفَ جديدةٍ بها حاجةٌ إلى تدخُّلٍ أو إلى إعادة تقدير مرة اخرى وقد تحددت مهام المتابعة كما يأتي:

1. التّعرُّف إلى موقف الحالة، ومناقشة المُشكلات، ومحاولةِ اكتشافِ سببِ مواجهة العميل لهذه المشكلات، هل العميل يذكُرُ حاجةً للمُساعدة، وهل هذه الحاجة لم يُتَعامَلْ معها.

2. تحديدُ الوسائل التي عن طريقِها يتغلَّبُ على المشكلات التي تواجهه.

3. مساعدة العميل على الحصول على الخدمات منَ المُؤسَّسة أو غيرها، ويجبُ تسهيلُ عمليَّة الحصول (جبل، 2013).

الخصائص الرَّئيسة للممارسة العامة:

1. **التَّركيـــزُ علـــى الفـــرد فـــي بيئتـــه:(Person-in-Environment)**

يأخذُ الأخصَّائي الاجتماعيّ بعين الاعتبار العواملَ البيئيَّة المُحيطةِ بالشَّخص وتأثيرها فيه.

2. **اســـــتخدامُ مـــــنهجٍ شـــــموليٍّ:(Holistic Approach)**

تُدْمَجُ المعارفُ من نظريَّات متعدَّدة مثلِ النَّظريّة النَّفسيَّة، والنَّظريَّة الاجتماعيَّة، ونظريَّة النَّظم.

3. **الاعتمـادُ علـى خطـواتٍ محـدَّدة لحـلِّ المشـكلات:** مثل جمْع المعلومات، والتَّقييم، والتَّخطيط، والتَّدخُّل، والمُتابعة.

4. **مُرونـةٌ فـي العملِ مع أنظمـة مُتعدَّدة:** منَ الأفراد إلى المُجتمعات، باستخدام إستراتيجيَّات مناسبة لكلِّ مستوًى (Zastrow،2010).

أدوار الممارس العام: إنَّ أدوار المُمارس العامّ ليسَتْ ثابتةً معَ كلِّ الحالاتِ والأنساق، وأنَّها مَرِنَةٌ ومتغيِّرةٌ حسَب طبيعة المَوقف والعميل والأَنساق البيئيَّة المختلفة، ولكنْ يمكِنُ أنْ نذكُرَ بعضَ الأدوار والمسؤوليَّات والإجراءات المِهْنِيَّة الأكثرِ أهميَّة في الممارسة العامَّة على النحو الآتي:

1. دورِ المُنْقِذ: يقومُ الممارسُ العامّ بتحديد الفئات المُستهدفة والمُعرَّضة للخطر، ويساعدهم من خلال الخدمات السَّريعة.

2. دور المُسَهِّل: ويقوم بعمل مسحٍ اجتماعيٍّ للجهاتِ المانحةِ للخدمة، ثم يُحدِّدُ حاجةَ العملاءِ والوحدات المختلفة، ثمَّ يُساعدُهم على تحريك العُمَلاء للإفادةِ منِ الخدمات مستخدمًا معارفَه وخبراتِه ومهاراتِه.

3. دورِ المُدافع: ويقومُ الممارس العامُّ بتبنِّي مطالبَ بعضِ الوحدات أو المجتمعات أو الأفراد، ويسعى للدَّفاع عنها لدى السُّلطات المختصَّة.

4. دورِ المعلّم ويقوم الممارس العام بتعليمِ بعض العُمَلاء مُفتقدي أو قليلي المعرفةِ أو الخبرةِ، وذلك من خلالِ أساليب التَّربية المختلفة.

5. دور المستشار: يُسهمُ الممارسُ العامُّ من خلالِ خبراتِهِ ومعارفِهِ ومهاراتِهِ وإلمامِهِ بالإطار والنَّظريَّات العلميَّة المختلفة في تقديم الاستشارةِ الفِنيَّة المُتخصِّصة للعُمَلاء.

6. دور معالجِ البيانات: بعدَ أنْ يقومَ الممارس العامُّ بجمْعِ البيانات منَ الأفراد والجمعيَّات والمؤسَّسات والوحدات، ينبغي له أن يقومَ بتفريغ هذه البيانات، وتصنيفِها، ثمَّ تفسيرِها وتحليلِها، حتى يتمكَّنَ منَ الوصول إلى النَّتائج النَّهائيَّة المُفيدة في عمليَّة اتِّخاذ القرار لصالح العُمَلاء دونَ عشوائيَّة.

7. دور المُمَكِّنِ: وفي إطار هذا الدَّور يقومُ الممارس العامُّ بتشجيع العميل أو أطراف الأنْساق التي يتعامَلُ معها على تحديد المشكلة، وإدراكِها والتَّعبير عنها، والبحث عنِ العوامل المُسبِّبَة لها والمُدَعِّمة لاستمرارِها، وتحديد جوانب القوّة التي يمكِنُ استثمارَها لصالح العَميل، وجوانب الضَّعف المطلوبُ التَّعاملُ معها؛ للتَّغيير، والتَّحسين، أو التَّبديل.

8. دور المُعالِج: يعَدُّ المُختصُّ الاجتماعيُّ معالجًا عياديًّا عندما يتعامَلُ مع الوحدات الصُّغرى أو المتوسِّطة، إذ يقوم بالتَّعامل مع حالات الاضطراب أو المرض الاجتماعيِّ أو النَّفسيّ أوِ العقلي.
9. أدوار أُخرى متنوِّعة: تختلفُ طبيعة هذه الأدوار منْ حالةٍ لأُخرى، ومن مشكلةٍ لأُخرى، فنجدُ مثلاً دورَ المُنشِّط، دورَ المُحرِّك، ودورَ واضعِ البرامج، ودورَ مطوّر البرامج، ودورَ مُنقِذِ البرامج ومديرها، ودورَ المُقوِّمِ للخدمات والرّعاية، ودورَ تغيير السُّلوك، ودورَ المُخطِّط الاجتماعيّ، ودورَ المُنَسِّق الاجتماعيّ (أبوبكر،2020).

ترى الباحثةُ أنَّ النَّظريَّاتِ الأساسيَّةَ للممارسة العامَّة في الخدمة الاجتماعيَّة تُعَدُّ منَ الرَّكائز الجوهريَّة التي يعتمدُ عليها الأخصَّائي الاجتماعيَّ في بناء تصوُّراته النَّظريّة وخططِه التَّدخُّليَّة. فهذه النَّظريات لا توفِّرُ ، فقط ، الأطرَ التَّفسيريَّة لفهمِ طبيعة المُشكلات التي يعانيها الأفرادُ أوِ الجماعات، وإنَّما تُسهمُ كذلكَ في تحديد مسارات العمل المِهْنِيّ على أُسُسٍ علميَّة رصينةٍ، وأنَّ نظريةَ الأَنساقِ العامَّة تقدِّمُ منظورًا كليًا متكاملاً لفهم العلاقاتِ المُتداخلة بين الأفراد وبيئاتِهم، بما في ذلك الأَنساق الفرعيَّة والكُبرى، وهو ما يتلاءَم معَ طبيعة القضايا التي تَتَعدَّد فيها مستويات التَّأثير، كما هو الحال، في المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة التي يعانيها العُمَّال الفلسطينيون في الدَّاخل، إذ تتفاعَلُ الأبعادُ النَّفسيَّة والاقتصاديَّة والاجتماعيَّة والسِّياسيَّة ضمْن نَسَقٍ مُعقَّد.

كما ترى الباحثة أنَّ نموذجَ حلِّ المشكلات يوفِّرُ هيكلًا مِهْنيًّا منهجيًّا يمكن الاعتماد عليه في العمل المَيْدانيّ، وذلك من خلال المَراحل السِّتِّ التي تبدأ بالتَّقدير، وتنتهي بالتَّقويم والإنهاء، ممَّا يساعدُ على وضْع خطَّة تدخُّل متدرِّجة قابلةٍ للتَّطبيق، وتتيح التَّفاعل المَرِن معَ الواقعِ المتغيِّر للمُستفيدين.

أمَّا المنظور البيئيُّ الأَيْكولوجيُّ، فتُؤْمِنُ الباحثة بأنَّه يمثِّل نقلةً نوعيَّةً في تطوُّر الممارسة الاجتماعيَّة، إذ يُوسِّع نظرةَ المُمارس لتتجاوز الفرد إلى البيئة المُحيطة، ويُشجِّعُ على العمل، ليس، فقط، معَ الأَنساق الصُّغرى، بل، أيضًا، معَ السِّياساتِ والأَنظمة المُولّدة للمُشكلات، ممَّا يجعلُه أساسًا نظريًّا ملائمًا للتَّعامل مع الفئات المُهمَّشة والضَّعيفة، ومنها العُمَّال الفلسطينيون الذين يعيشونَ تحتَ ظروفٍ معيشيةٍ صعبةٍ وضغوطاتٍ متعدّدة الأبعاد.

وحسب ما سَبَق، ترى الباحثة أنَّ التَّكاملَ بين هذه النَّظريَّات الثلاثةِ يمنحُ الأخصَّائي الاجتماعيّ القدرةَ على فهْم الظاهرةِ من زوايا متعدَّدة، ويساعدُه على تقديم تدخُّلات مِهْنِيَّة أكثرَ فاعليَّة. كما أنَّ الممارسةَ العامةَ للخدمة الاجتماعيَّة، بما تتضمنَّه من عمليَّات منهجيَّة (تقدير، تخطيط، تدخل، تقييم، إنهاء، متابعة) وأدوارٍ متنوِّعة، تُشكِّلُ إطارًا عمليًّا لتطبيقِ هذه النَّظريَّات بطريقةٍ تُراعي خصوصيَّة الأَنساق المُختلفة وحاجاتها.

2.2 الدِّراسات السَّابقة

1.2.2 الدِّراسات العربيّة

أولًا: الدراسات المتعلقة بالمشكلات النَّفسيَّة

دراسةُ معهد أبحاث السِّياساتِ الاقتصاديَّة الفلسطينيّ (2024): بعنوان ظاهرةِ العُمَّالةِ الفلسطينيَّة في الاقتصادِ الإسرائيلي من منظورٍ سياسيٍّ واقتصادي، معَ التَّركيز على تأثير السِّياسات الاستعماريَّة في تشكيل هذه الظاهرة. أظهرتِ الدِّراسة أنَّ العُمَالةَ الفلسطينيَّة ليسَتْ مجرَّد قضيةٍ اقتصاديَّة، بل هي أداةٌ للسيطرةِ الإسرائيليَّة، ممَّا يؤدِّي إلى آثار نفسيَّة واجتماعيَّة سلبيَّة مثلِ القلقِ والتَّوترِ بسببِ التَّمييز والظُّروف الأَمنية. كما أوضحتْ أنَّ هذه الظاهرةَ تُسهمُ في تضخُّمِ الأَزمات الاجتماعيَّة والسِّياسيَّة داخلَ المجتمعِ الفلسطينيّ. اعتمدتِ الدِّراسة على المنهجِ الوصفيِّ التَّحليلي، واستخدمتِ المقابلاتِ والاستبياناتِ بوصفها أدواتِ جمْع البيانات، مع تحليلٍ كمّيٍّ ونوعيٍّ للبيانات، والعيّنة شملَتْ 300عاملٍ فلسطينيٍّ من مختلف القطاعات الاقتصاديَّة والمَناطق، وقدَّمتِ الدِّراسة توصياتٍ عدة، أبرزها: تحسينُ شروطِ العملِ للعُمَّال الفلسطينيّين، وتعزيزِ حقوقِهم القانونيّة، وتقديمِ الدَّعم النَّفسيِّ والاجتماعيِّ لهم، ومكافحة السِّياسات الاستعماريَّة التي تُقيدُ فُرَصَ التَّنمية داخلَ الأراضي الفلسطينيّة.

دراسةُ كحلوش (2024): بعنوان الأخطارِ النَّاتجة عنِ العوامل النَّفسيَّة- الاجتماعيَّة وطُرق الوقاية منها، هدفتْ إلى التَّعرُّف على العوامل النَّفسيَّة- الاجتماعيَّة السَّائدة في المُؤسَّسة الجزائريَّة للأنسجة الصّناعيَّة والتَّقنية وتأثيرها في صحة العُمَّال. اعتمدتِ الدِّراسة على المنهجِ الوصفيِّ التَّحليليّ، واستخدمتِ الطَّريقة الإحصائيَّة التَّحليليَّة عبْرَ برنامج SPSS واختُيرتْ عيّنة من 400عاملٍ في وحداتٍ إنتاجيَّة مختلفةٍ بالمُؤسّسة، واستُخدِمَ مقياسُ Karasek وSiegrist النُّسخة الفرنسيَّة لقياسِ العواملِ النَّفسيَّة والاجتماعيَّة. أظهرتِ النَّتائجُ أنَّ العوامل النَّفسيَّة- الاجتماعيَّة في المُؤسّسة لها تأثيراتٌ

سلبيَّةٌ في صحّة العُمّال، إذ ترتبطُ بزيادةِ مستوياتِ التَّوتُّر والقلق، بالإضافةِ إلى مشكلاتٍ صحيَّة جسديَّة ونفسيَّة مثلِ آلامِ الظَّهرِ والاكتئاب، كما لوحظُ انخفاضٌ في مستويات الأداءِ والرِّضا الوظيفيّ. وتوصَّلتِ الدِّراسةُ إلى ضرورةِ تحسين بيئةِ العملِ من خلال تعزيزِ العَدالة الاجتماعية، وتقليلِ الضُّغوطِ النَّفسيَّة، وتوفيرِ دعْمٍ نفسيٍّ مناسبٍ للعُمَّال؛ لتحسينِ صحتهم العامة، وأدائهم في العمل.

دراسةُ حسن وآخرون (2024): بعنوان " الضُّغوط النَّفسيَّة، والتَّوتُّر، وحجم الأسرة: دراسةُ ميدانيَّة على العاملين في القطاعِ العامّ" هدفَتْ إلى استكشافِ العلاقة بين حجم الأسرة، ومستوى التَّوتُّر النَّفسيّ لدى العاملين في القطاع العام. استخدم الباحثونَ المنهجَ الوصفيَّ التَّحليليّ، وقد جُمِعَتِ البياناتُ عبْرَ استباناتٍ وُزِّعَتْ على 300 موظفٍ وموظفةٍ في مُؤسَّسات حكوميَّة. واستُخدمتِ الاستبانةُ بوصفها أداةَ الدّراسة، مكوَّنةً من جزئيْن لقياسِ التَّوتُّر النَّفسيّ، وحجْم الأُسرة. أظهرتِ النَّتائجُ وجودَ علاقة طرديَّة بين زيادة عدد أفراد الأسرة، وزيادةِ مستويات التَّوتُّر النَّفسيّ، إذ زاد التَّوتُّر بشكلٍ مَلحوظ لدى الأفراد الذين يَعيلونَ أُسَرًا كبيرة، كما تبيَّن أنَّ التَّوتُّر النَّفسيَّ يؤثِّر سلبًا في الأداء الوظيفيّ، ممَّا يؤدِّي إلى انخفاض الإنتاجيّة، وجوْدةِ العمل. بناءً على ذلك، أَوْصتِ الدِّراسة بتوفير برامجِ دعمٍ نفسيٍّ، وبرامجِ إدارةِ التَّوتُّر، وتعزيزِ التَّوازُن بين العمل والحياة الشَّخصيَّة، بالإضافة إلى تشجيع سياسات تُسهمُ في تخفيف الأعباءِ الأُسرية.

دراسةُ صالح (2023): بعنوان التَّجارُب اليوميَّة للعُمَّال والعاملات الفلسطينيين داخلَ الخطِّ الأخضر وانعكاسها على صحتهم النَّفسيَّة، هدفتِ الدِّراسة إلى الإجابةِ عنْ تساؤلاتِ الدِّراسة المتعلّقة في كيفيّةِ تعامُلِ العُمَّال والعاملاتِ الذين يعملونَ في الدَّاخل المُحتلّ مع تجربتهم هذه، وكيف تنعكِسُ هذه التَّجربة على صحتهم النفسية؟ وما تجاربُ العُمَّال والعاملاتِ المُتعلّقة بعملِهم في الدَّاخل المُحتلّ؟ وأُجريَتْ هذه الدِّراسة في منطقةِ بيت لحم، وشارك فيها 15فردًا، منهم 9 ذكورٍ، و6 إناثٍ، وقد تراوحَتْ أعمارُهم ما

بين 25 إلى 60 عاما. أمَّا أداةُ الدِّراسةِ فقد اعتمدت على المُقابلات الفرديَّة المُعمَّقة معَ المُبحوثين. مستخدمةً في ذلك المنهجَ الكيفيّ، وباستخدام النظريَّة المُتجذِّرة Grounded Theory وحُلِّل ما جُمِعَ من بيانات، وقد كانتْ من أهمِّ النَّتائج: أنَّ دورَ الأسرة يتمثَّلُ في الحِفاظ على التَّماسُك النَّفسيّ والاجتماعي، وأنَّ جميعَ العُمَّال والعاملات يتفاعلونَ ضمِن سياقاتٍ عدة: أولُها كانَ السِّياقُ المكانيُّ هو السِّياقُ الفلسطينيُّ الذي ينتمي له جميعُ العُمَّال، الذي يؤثِّرُ في نفسيّتِهم تأثيرًا إيجابيًّا، ويَنْتج عنه الإحساسُ في الثِّقة منِ النَّفْسِ والقوَّة والأَمان النَّفسيّ، بالإضافة لشعور الانتماء؛ لأنَّهم يُعَدّونَ السُّكانَ الأَصليين، ولديهم المعرفة الكاملة بالمواردِ البيئيَّةِ، التي يتفاعلونَ معها تفاعُلًا يوميًّا. أمَّا ثانيها فيما يتعلَّقُ في السِّياقِ المُرتبطِ بالحاجز، أنَّ جميعَ العُمَّال والعاملاتِ يتأثرونَ تأثُّرًا سلبيًّا ممَّا يؤثِّر في نفسيّتِهم، وتوافقهم النَّفسي سواءً بممارساتِ الاحتلالِ المباشَرة أو غيرَ المباشَرة التي يتعرَّضونَ لها يوميًّا، إضافةً إلى المعاناة والقلق والتوتر؛ بسبب الحاجز، وثالثُها داخلَ الخط الأخضر فكانت النتائج تشيرُ إلى أنَّ الغالبية يتعرَّضونَ لبيئةٍ خاليَةٍ من الأمن والأَمان، ولا سيما أنَّهم في بيئةٍ مختلفةٍ عن بيئتِهم فيشعرونَ في الوحدةِ والخوْف والتّوتُّر والعصبيَّة، بالإضافةِ إلى الإحساس بالدُّونيَّة، والاغتراب النَّفسيّ.

دراسةُ زيد الخير (2022): بعنوان الصحةِ النَّفسيَّة لدى عُمَّال الجماعاتِ المَحليَّة بولاية الجلفة، هدفَتْ إلى الكشْفِ عن مستوى الصحة النَّفسيَّة، وتُقاس الصِّحة النَّفسيَّة، هنا، من خلال مُركبتيها الإيجابيَّة الرّفاه النَّفسيّ، والسَّلبيّة الضيق النَّفسيّ، واستَخدمتِ الدِّراسةُ المنهجَ الوصفيَّ التَّحليلّي، واعتمدتْ على المقياسِ الثّنائيّ للصحّة النَّفسيَّة لـ Masse et al. 1998 بوصفه أداةً لقياس الصِّحة النَّفسيَّة. وطُبِّقتِ الدِّراسة على عيّنة قوامُها 250 عاملاً من عُمَّال الجماعات المَحليَّة بولاية الجلفة، وجُمِعَتِ البياناتُ، وتحليلُها باستخدام برنامج SPSS أظهرتِ النَّتائجُ أنَّ مستوى الصِّحة النَّفسيَّة لدى العُمَّال كان

مُرتفعًا نسبيًّا، ولم تُسَجَّلْ فروقٌ ذاتُ دلالةٍ إحصائيَّةٍ مرتبطةٍ بمتغيّرات اجتماعيَّةٍ مثل: عددِ أفرادِ الأُسرة، ممَّا يشيرُ إلى أنَّ حجمَ الأُسرة لم يكُنْ له تأثيرٌ مباشَرٌ في الصحة النَّفسيَّة لهؤلاء العُمَّال في سياق الدراسة.

دراسةُ خضير (2021): بعنوان المواقفِ الحياتيَّة الضَّاغطة في ظلِّ جائحةِ كورونا، وعلاقتها بقلقِ المُستقبل، والطَّمأنينة النَّفسيَّة لدى عمَّال اليوميَّة (عمَّال الرصيف) هدفَتْ إلى كشف تأثير المواقف الضاغطة في قلق المستقبل، والطَّمأنينة النَّفسيَّة لدى عمَّال اليوميَّة، بالإضافةِ إلى دراسة الفُروق بناءً على مُتغيّري المستوى التَّعليميّ والخبرة. استخدمت الباحثةُ مقاييسَ من إعدادها لقياسِ المُتغيّرات، وتكوَّنت العيّنةُ من 300 عاملٍ .أظهرتِ النَّتائجُ أنَّ المواقف الاقتصاديَّةَ والمِهْنِيَّةَ كانتِ الأكثرَ تأثيرًا في قلق المستقبل، والطَّمأنينة النَّفسيَّة، إذ توصَّلَتِ الّراسةُ إلى وجودِ إلى علاقة مُوجبةٍ بين المواقفِ الحياتيَّة الضَّاغطة، وقلقِ المُستقبل، ممَّا يعني أنَّ زيادةَ الضُّغوط تزيد من القلق بشأن المستقبل. كما تبين وجود علاقةٍ سالبةٍ بين الضُّغوط النَّفسيَّة والطَّمأنينة النَّفسية، ما يشيرُ إلى أنَّ زيادةَ الضُّغوط تؤدّي إلى انخفاض الشُّعورِ بالطمأنينة، كما وجدتِ الدِّراسة فروقًا دالةً في هذه العلاقات وَفْقًا لمتغيّراتٍ مثلِ: المستوى التَّعليميّ والخبرة، مما يعكِسُ تأثير هذه العوامل على قدرة الأفراد على التعامل مع الضغوط النَّفسية بشكلٍ مختلفٍ.

دراسةُ مكناسي (2018): بعنوان" الصِّحة النَّفسيَّة في الوسَط المِهْنِيّ" تناولتْ تأثيرَ العواملِ النَّفسيَّة والاجتماعيَّة في صحة العُمَّال في بيئات العمل، فقد استَخدمتِ المنهجَ التَّحليليَّ لدراسة النُّصوص والبيانات المُتعلِّقة بظروفِ العمل. أظهرتِ النَّتائج أنَّ غيابَ الدَّعم النَّفسيَّ الاجتماعيَّ في أماكنِ العمل يزيدُ من الضُّغوطِ النَّفسيَّة لدى العُمَّال، ممَّا يؤثِّرُ سلبًا في الإنتاجيَّة والأداءِ الوظيفيّ، كما توصّلتْ إلى أنّ عواملَ مثلَ غُموضِ الدَّور، وعبءِ العملِ الزَّائد تُسهمُ في تفاقُم الضغوط النَّفسيَّة، إضافةً إلى أنَّ

سوءَ العلاقات الاجتماعيَّة بين العُمَّال والمُديرين يعزّزُ التَّوتُّر والإحباط. وفي المُقابل، تبيَّن أنَّ المؤسسات التي توفّرُ بيئةً داعمةً للصِّحة النَّفسيَّة تساعدُ على تقليل هذه الضُّغوط، ورفعِ الرُّوح المعنويَّة، ممَّا ينعكس بشكلٍ إيجابيّ على الإنتاجيَّة. أوصتِ الدِّراسة بتحسين ظروفِ العملِ الماديَّة والنَّفسيَّة، مثلِ تقليل الضوضاء، وتحسين الإضاءة، بالإضافة إلى تدريب المُديرين على مهاراتِ القيادة الإنسانيَّة، وتعزيزِ التَّواصل الجيَّد، كما أوصَتْ بإجراءِ دراساتٍ مستمرَّةٍ؛ لتقييمِ الصِّحة النَّفسيَّة للعُمَّال، وتحسين المناخ التَّنظيميّ، بما يُعزّزُ الرِّضا الوظيفيّ، والكفاءة الإنتاجيَّة.

ثانيًا: الدراسات المتعلقة بالمشكلات الاجتماعية:

دراسةُ الكرد، وآخرين (2024): بعنوان العَمالة الفلسطينيَّة في إسرائيل: اتِّجاهاتها، ودوافعها، وتأثيراتها، هدفَتْ إلى تحليلِ ظاهرةِ العُمالةِ الفلسطينيَّة في الاقتصادِ الإسرائيليّ من منظورٍ شاملٍ يجمعُ بينَ الأبعادِ السِّياسيَّة والاجتماعيَّة والاقتصاديَّة. استخدَمتِ الدِّراسةُ منهجًا وصفيًّا تحليليًّا مع جمعِ البيانات مِنْ خلالِ استبانات ومقابلاتِ شبهِ منظمَّةٍ شمَلَتْ عُمَّال فلسطينيين داخلَ إسرائيلِ وخبراءِ اقتصاديين واجتماعيّين. وأظهرتِ النَّتائج أنَّ العُمَالةَ الفلسطينيَّة ليسَتْ مجرَّد خيارٍ اقتصاديٍّ حرٍّ، بلْ هي نتيجةٌ لسياسات الاحتلالِ الإسرائيليّ التي تستهدِفُ السَّيطرةَ على الاقتصادِ الفلسطينيّ، وفرضِ القيودِ التي تُؤثّرُ في حريَّةِ التَّنقُّل والعمل؛ ممَّا يخلقُ آثارًا نفسيَّة واجتماعيَّة سلبيَّة مثلَ القلقِ والتَّوتُّر بسببِ الظُّروف الصَّعبة التي يواجهها العُمَّال، كما أكَّدتِ الدِّراسة أنَّ هذه الظَّاهرةَ تُسهمُ في تعميقِ التَّضخُّم الاجتماعيّ والسِّياسيّ داخلَ المُجتمعِ الفلسطينيّ، ممَّا يزيدُ منَ الانقساماتِ والضُّغوط الاجتماعيَّة، ومن ثَمَّ، تؤكّدُ أهميَّةَ فهمِ العَمالة الفلسطينيّة بوصفها قضيةً متعدّدةَ الأبعادِ تتجاوزُ الجانبَ الاقتصاديَّ إلى سياقاتٍ أوسعَ تتعلَّقُ بالتَّحكُّم والهَيْمَنَةِ الاحتلاليَّة.

دراسةُ خندقجي (2023): بعنوان الآثارِ السِّياسيَّة والاجتماعيَّة– الاقتصاديَّة في المجتمعِ الفلسطينيّ نتيجةً للعَمَالةِ الفلسطينيَّة داخلَ إسرائيل، هدفَتْ إلى التَّعرُّف على هذه الآثار، وتحليلِ انعكاسات هذه الظَّاهرة على مختلفِ المُستويات. استخدمَ الباحثُ المنهجَ الوصفيَّ التَّحليليَّ، واعتُمِدَ في جمْعِ البيانات على أداةِ المُقابلاتِ الشَّخصيَّة، وطُبِّقَتِ الدِّراسة على عيِّنةٍ ضمَّتْ عددًا منَ الباحثين، وممثِّلينَ عن نقابات العمال، بالإضافة إلى مجموعةٍ منَ العُمَّال الفلسطينيين العاملين داخلَ إسرائيل. وأظهرتِ النَّتائجُ أنَّ من أبرزِ الدَّوافع التي تدفعُ الفلسطينيين للعملِ داخلَ الخطِّ الأخضرِ، هي ضعفُ الاقتصاد المَحلي، وارتفاعِ الأجورِ في إسرائيل، إلى جانبِ التَّضخُّم، وارتفاعِ تكاليفِ المعيشةِ في الأراضي الفلسطينيَّة، ما يرسِّخُ التَّبعيَّة الاقتصاديَّة، ويجعلُ منَ الاقتصاد الفلسطينيّ رهينةً للاقتصاد الإسرائيليّ، وهو ما تستخدُمه إسرائيلُ بوصفها ورقةَ ضغطٍ سياسيَّة، كما بيّنتِ الدِّراسة أنَّ الاحتلالَ يستخدمُ سياسةَ تصاريحِ العملِ بوصفها أداةً للتحكُّم والابتزاز الأَمني، في ظلِّ تشجيعِ العَمَالة الفلسطينيَّة على حساب العَمالة الأجنبيَّة. وأوصى الباحث ضرورةَ دعمِ المشاريع المحليَّة من خلال توفير قروضٍ ميسَّرة لإقامةِ مشاريعَ صغيرةٍ ومتوسطةٍ، تُوفِّرُ فرص عملٍ بديلةٍ داخلَ مناطقِ السُّلطة، والحدِّ منَ القروضِ الاستهلاكيَّة التي تُثْقِلُ كاهلَ العُمَّال، والتَّركيزِ بدلاً منها على القروضِ الإنتاجيَّة، التي تُسهمُ في تحقيقِ تنميةٍ اقتصاديَّةٍ حقيقيَّةٍ ومُستدامة.

دراسةُ عدنان (2024): بعنوان العَمَالة الفلسطينيَّة في إسرائيل (دراسةٌ في ضَوْء المواثيق الدَّوليَّة) عندما وقعَتْ فلسطين في يدِ الاحتلالِ الإسرائيليّ، عمَدَ المحتلُّ إلى إلحاقِ الاقتصادِ الفلسطينيّ بتبعيَّة الاقتصادِ الإسرائيليّ، حتى يبقى الفلسطينيُّ خاضعًا للمحتلّ، وقد أُلْحِقَ العُمَّالُ الفلسطينيون للعملِ في السُّوق الإسرائيليَّة ضمْنَ سياساتٍ خاصَّةٍ لضمانِ خضوع الفلسطينيّ في معيشتِهِ أيضًا إلى إسرائيل، وتوافَدَتِ اليدُ العاملةُ الفلسطينيَّةُ إلى إسرائيل تحتَ وطأةِ الحاجةِ، إلا أنَّ المحتلَّ اتَّخذ منَ العُمَّال ورقةً

للضَّغطِ على الفلسطينيين حسَب ما تُمليهُ مصلحتُه وظروفُه السِّياسيَّة والاقتصاديَّة، ما أدَّى إلى خرْقِ المحتلِّ لكثيرٍ من المواثيقِ الدَّوليَّة والقانون الدَّوليّ الإنسانيّ، ومختلفِ الاتِّفاقيَّات الدَّوليَّة التي تضمَنُ حريَّة وسلامةِ العمل وحقّه للعامل، خاصّة اتِّفاقيَّة جنيفِ الرَّابعة التي تحدِّدُ واجباتِ الدَّولةِ المُحتلَّة تجاهَ الشَّعب الفلسطينيّ.

دراسةُ شراونة (2023): بعنوان واقعِ العُمَّال الفلسطينيين في جنوبِ الخليل الذين يعملونَ في الأراضي المحتلة عام (1948) والآثارِ الاجتماعيَّة المُترتَّبة عن عملهم، هدفَتِ الدِّراسة إلى معرفة واقع العُمَّال من وجهةِ نظرهم، وكذلك من وجهة نظرِ وزارةِ العملِ والاتِحاد العامّ لنقاباتِ فلسطين والآثارِ الاجتماعيَّة المترتبة عن عملهم، وتكوَّنَ مجتمعُ الدِّراسة من جميع العُمَّال في جنوب الخليل الحاصلين على تصاريح عمل، ويعملونَ في الأراضي المحتلَّة عام (1948) وكذلك استخدمت الدراسة المقابلة بوصفها أداةً لجمع البيانات، وكانَ المجتمعُ وزارة العملِ والاتِّحاد العامّ لنقابات فلسطين، وبلغ مجتمعُ الدِّراسة حسَب كتابٍ من وزارةِ العملِ 4828 عاملًا، وتكوَّنتْ عيّنة الدِّراسة من (370) عاملاً وعاملةً، وكذلك مقابلاتٌ مع موظفين في وزارة العملِ والاتَّحاد العامّ لنقاباتِ فلسطين، واختُيرَ العيِّنة بالطَّريقة العشوائيَّة الصَّدفيَّة ، حيث استخدمَ الباحث المنهجَ الوصفيَّ لوصفِ الظَّاهرة وتحليلها، وقد أظهرتِ الدِّراسةُ مجموعةً منَ النَّتائج أهمّها أنَّ هناكَ درجةً منَ التَّمييز والظُّلم والقهرِ تُمارَسُ على العُمَّال الفلسطينيين الذين يعملونَ في الأراضي المحتلّة عام(1948) وهناك أيضا عزل للعامل، ومحاولة استبعاده من واقعه الاجتماعيّ والوطنيّ؛ بسبب الإجراءاتِ التي تُمارَسُ عليه من دولةِ الاحتلال، وكذلك عدم وجودِ سندٍ له على مستوى وطنيٍّ منَ الوزارات المعنيَّة والاتِّحاد العامّ لنقاباتِ فلسطين، وأيضا هناك تغيُّرٌ في نظرةِ العاملِ للتَّعليم وأهميّته في بناءِ المُستقبل للأولاد، وهناك أيضا آثارٌ اجتماعيُّة في الأُسرة، وكذلك، هناك هدرٌ للقدرات التي يمكن استغلالها في الضَّفة الغربيَّة إنْ وُجِدَ بديلٌ لعملِ العُمَال اضافةً الى ادَّخارات

العُمَّال التي يستغلّها الاحتلال، التي تشكّلُ فرصة للتنمية إنْ وُجدَتِ الثِّقة منَ السُّلطة الفلسطينيّة، وفي ضَوْءِ نتائج الدِّراسة خرجَ الباحثُ بمجموعة منَ التَّوصيات أهمّها: ضرورةُ السَّعي من أجل تشكيلِ نقابةٍ عمَّال قويَّة من خلال عملِ انتخابات حقيقيَّة ممثّلة للعُمَّال الفلسطينيين الذين يعملونَ في الأراضي المحتلة، وتشكيلِ جسمٍ قانونيٍّ للمطالبة بحقوقِ العمَّال من خلال وزارة العملِ والاتَّحاد العام لنقابات فلسطين.

دراسةُ عطية (2020): بعنوان أَثَرِ العَمَالة الفلسطينيَّة في المستوطناتِ الإسرائيليَّة في الضَّفة الغربيَّة على الاقتصاد الفلسطينيّ (1994–2019) واستخدمَ الباحثُ المنهجَ الوصفيَّ التَّحليليَّ، وتوصَّلتِ الدِّراسة إلى النَّتائج الآتية: تتلخَّص النَّواحي الإيجابيَّة للعملِ في المُستوطنات في التقليل من نسبةِ البطالةِ التي تضربُ الأراضي الفلسطينيَّة، وكذلك في تحريك الوضعِ الاقتصادي في السُّوق الفلسطينية من خلال ضخِّ أموالٍ منَ العُمَّال في المُستوطنات. أمَّا النَّواحي السَّلبيَّة فتتلخّص في أنَّها تشكّل عبئًا على الدعوات الفلسطينية؛ لمقاطعةِ المستوطنات ومنتجاتها، وتشكّل ورقةً رابحةً بيدِ الجانبِ الإسرائيلي من خلالِ الضَّغط على الاقتصادِ الفلسطينيّ، ويُعَدُّ ذلك اعترافًا بشرعيَّة المستوطنات في أراضي الضَّفة الغربية. ومنَ الأسباب الرَّئيسة للعمل في المستوطناتِ الإسرائيليَّة منَ العُمَّال الفلسطينيين ضعفُ الاقتصادِ الفلسطينيّ، وضعفُ قدرتِه على التَّوظيف، ومن ثَمَّ، وجودُ فائضٍ منَ القوى العاملة الفلسطينيَّة، وارتفاعُ الأُجورِ في سوق العملِ الإسرائيليّ، ممَّا يشجّعُ العَمالةَ الفلسطينيَّة على اختيار العمل في المستوطناتِ الإسرائيليَّة، وفي نهايةِ الدِّراسةِ أوصى الباحث توصياتٍ عدّةً، أبرزُها: اتِّباعُ سياساتٍ اقتصاديَّةٍ ومصرفيَّةٍ استثماريَّةٍ تحفيزيَّةٍ تهدفُ إلى تقويةِ المشاريعِ القائمة، وجلبُ استثماراتٍ خارجيَّةٍ وخصوصًا رؤوسَ الأموالِ الفلسطينيَّة في الخارجِ، تطويرِ القدراتِ التَّشغيليَّة للاقتصادِ الفلسطينيّ من خلالِ تشجيع القطاعاتِ الإنتاجيّة ودعمها مثلِ الزِّراعة والصِّناعة والإنشاءات، وهذا يتأتَّى ضمْنَ

إستراتيجيَّة بعيدةَ المَدى للسِّياسات الاقتصاديَّة الفلسطينيّة، الاستثمارِ في قطاعي الزِّراعة والصّناعة، وتحويلِ جزءٍ منَ العُمَّال إلى تلك البِنى الإنتاجيَّة الفلسطينيَّة بوصفها خطوةً أُولى في الانفكاكِ عنِ الاحتلال.

دراسةُ صبيح (2011): بعنوان العُمَّالُ الفلسطينيون بأجرٍ في المستوطنات الإسرائيلية في الضَّفة الغربيَّة الخصائص وظروف العمل، هدفَتْ الدِّراسة إلى التَّعرُّف على الخصائص الاقتصاديَّة والاجتماعيَّة للعُمَّال الفلسطينيين بأجرٍ في المستوطناتِ الإسرائيليَّة في الضفة الغربية، وشروط عملهم وظروفه، وعلى أبرزِ أشكال الاضطهاد والاستغلال والانتهاكات لحقوقهم، إضافة إلى تحديدِ الأسباب والعوامل التي تُجبِرُ العُمَّالَ الفلسطينيين على العمل في المستوطنات، ومدى استعدادِ العُمَّال لترْكِ العملِ في المستوطنات في حالِ توافُرِ بدائلٍ محليَّة، إنَّ الدِّراسةَ حول العملِ في المُستوطنات، مبنيَّة على مسحٍ اجتماعيٍّ ميدانيٍّ دقيقٍ وممنهجٍ، قامَ فيه مجموعةٌ منَ الباحثين من مختلفِ محافظات الوطن، إذ جُمِعَتِ المعلوماتُ من خلالِ استمارةٍ صُمِّمَتْ لهذا الغرض، أظهرتِ الدِّراسة نتائجَ عدّة حوْل العُمَّال الفلسطينيين بأجرٍ في المستوطناتِ الإسرائيليَّة في الضفة الغربيَّة. من أبرزِ هذه النَّتائجِ أنَّ نسبةً كبيرةً منَ العُمَّال غيرِ مُتزوجين، بينما يواجِهُ المتزوجونَ قيودًا نتيجةَ الإجراءاتِ الأمنيَّة الإسرائيليَّة المُفروضة على العُمَّال الفلسطينيين في المستوطناتِ. كما أظهرتِ الدِّراسةُ أنَّ متوسِّط عُمُر العُمَّال الفلسطينيين في المستوطناتِ هو 35.2 سنة بانحرافٍ معياريٍّ قدرُه 9.5 سنة، ممَّا يعكِسُ القيود الأمنيَّة المُفروضة عليهم، وكشفتِ الدِّراسةُ أيضًا أنَّ معظمَ العُمَّال الفلسطينيين في المستوطناتِ (93%) يعملونَ بموجبِ تصريحٍ عملٍ، بينما يعملُ 7% دونَ تصريحٍ، وهو ما يعكِسُ عكسَ الشَّائع بأنَّ نصْفَ العُمَّال في المستوطناتِ يعملونَ دونَ تصريحٍ. قد يعودُ ذلك إلى أنَّ المستوطناتِ تشبهُ، في بعض الأحيانِ، المناطقَ العسكريَّة، ممَّا

يجعلُ الحصولُ على التَّصريح أكثرَ شيوعًا، وكما تبيَّن أنَّ مستوى التَّعليم بين العُمَّال في المستوطناتِ مرتفعٌ نسبيًا، إذ بلغَتْ نسبةُ العُمَّال الذين أكملوا التَّعليمَ الثَّانوي فأعلى 43.5%.

دراسةُ مخول (2000): بعنوان العَمالةُ الفلسطينيَّة في إسرائيل: تحليلُ اقتصاديٌّ اجتماعيٌّ، استُخدِمَ منهجٌ كمّيٌّ لتحليلِ ظاهرةِ العَمَالة الفلسطينيَّة داخلَ الاقتصاد الإسرائيليّ، إذ اعتَمدتْ على جمْعِ بياناتٍ إحصائيَّةٍ وتحليها حوْل أعدادِ العُمَّال الفلسطينيين، وتوزيعهم القطاعيَّ، ومستوى الأُجور، وفرص العملِ المُتاحة لهم. تضمَّنَتِ العيّنة بياناتِ رسميَّة من مصادرَ اقتصاديَّةٍ فلسطينيَّةٍ وإسرائيليَّةٍ تغطّي الفترةِ من عام 1967 إلى نهايةِ التسعينيَّات. استخدمتِ الدِّراسة أدواتِ تحليلٍ اقتصاديٍّ متقدمةٍ لفهمِ العرْض والطَّلب في سوقِ العملِ وتأثير المتغيّرات الاقتصاديَّة على ظاهرةِ العَمالة. وأظهرتِ النَّتائجُ أنَّ العَمالةَ الفلسطينيَّة داخلَ إسرائيلَ ترتبطُ بشكلٍ رئيسٍ بالحاجات الاقتصاديَّة لسوقِ العملِ الإسرائيليّ، إذ تُعَدُّ العمالةُ الفلسطينيَّةُ حلاًّ لسدِّ النَّقصِ في اليَدِ العاملةِ في قطاعاتٍ معيَّنة. كما أكَّدتِ الدِّراسة أنَّ العواملَ الاقتصاديَّة مثلَ فروقِ الأَجور، وتكاليف المعيشة، والبطالة المَحليَّة تشكِّلُ المحدَّدات الأساسيَّة لظاهرة العَمَالة، وفي المقابل، تمَّ تجاهُل أو التَّقليلَ منْ أهميَّة البعدِ السِّياسيّ والاجتماعيّ في تفسيرِ هذه الظَّاهرة. ومن ثَمَّ، ترى الدِّراسةُ أنَّ العَمَالةَ الفلسطينيَّة ليسَتْ بالضُّرورة مرتبطةً بشكلٍ مباشرٍ بالتَّحكُّم أو الهَيْمنَة السِّياسيَّة، وإنَّما هي انعكاسِ لآليَّات السُّوق، وقرارات اقتصاديَّة بحتة.

2.2.2 الدراسات الاجنبية

دراسةُ Other & Medina (2023): بعنوانِ العلاقةِ بين التَّوازُن بين العملِ والأُسرة، رفاهية الموظّفين، وأداءِ العمل، هدفت إلى دراسةِ تأثير التَّوازُن بين العمل والأُسرة على رفاهيَّة الموظفين والأداء المِهْنِيّ في مؤسَّسات عامَّة وخاصَّة في إسبانيا. استَخدمتِ الدِّراسةُ المنهجَ الوصفيَّ التَّحليليّ عبْرَ استبانةٍ مقنّنة وتحليل انحدارٍ متعدّدٍ لبيانات عيّنةٍ من 297 موظفًا. أظهرتِ النَّتائجُ أنَّ الموظفين الذين

يتمتعونَ بتوازن أفضلَ بين العمل والأسرة، يحقّقونَ مستوياتٍ أعلى منَ الرَّضا النَّفسيّ والصِّحة النَّفسيَّة الجيَّدة، ممَّا يعزّزُ الرِّضا الوظيفيّ والأداء المِهْنيّ. كما تبيَّن أنَّ هذا التَّوازُن يُسهمُ في زيادةِ الإنتاجيَّة داخلَ المؤسَّسات. توصي الدِّراسةُ بتطويرِ سياسات مَرِنَةٍ؛ لتحسينِ التَّوازُن بين العملِ والأُسرة، ودعْم الرَّفاهِ النَّفسيّ للموظفين من خلالِ برامج مَرِنة، وتوفير بيئاتِ عملٍ داعمة، وهو ما يؤدّي إلى تحسينِ الأداءِ والإنتاجيَّة في المؤسَّسات.

دراسة Gupta, S., & Sekher (2023): بعنوان " مراكزُ الاتِّصالِ والمَخاطر الصّحيَّة المُرتبطة بها للموظفات" هدفَتْ إلى دراسةِ الضُّغوط النَّفسيَّة والصِّحية التي تُعاني منها العاملاتُ في مراكزِ الاتِّصال .أظهرتِ النتائجُ أنَّ العاملاتِ يعانَيْنَ منْ ضغوطٍ نفسيَّةٍ شديدةٍ؛ بسببِ العملِ لساعاتٍ طويلةٍ، والدَّوام الليليّ، بالإضافةِ إلى العزلةِ الاجتماعيَّة النَّاتجة عنِ العملِ في مواعيدِ غيرِ مُعتادة، ممَّا يُسهمُ في ارتفاع معدلاتِ القلق والاكتئاب بينهن، كما رُصِدَتِ مشكلاتٌ صحيَّةٌ جسديَّةٌ مثلُ آلام الظَّهر والعُنقِ المُرتبطةِ بالجلوسِ الطَّويل أمامَ شاشاتِ الكمبيوتر. أوصتِ الدِّراسةُ بضرورةِ توفيرِ دعْمٍ مؤسَّسيٍّ يشملُ استشاراتٍ نفسيَّةٍ وتطبيقِ سياساتِ عملٍ مَرِنَةٍ؛ لتخفيفِ ساعاتِ العملِ المُرهقة، كما دعَتْ إلى تحسينِ بيئةِ العملِ عبْرَ توفيرِ مساحاتٍ مُريحةٍ وفتراتِ راحة، إضافةً إلى برامجَ توعيةٍ للموظَّفات تساعدهنَّ على التَّعاملِ معَ الضَّغوط النَّفسيّة، وتحسين رفاهيتهن.

دراسةُ Ferrer & Sánchez (2020): بعنوان لا أستطيعُ الذِّهاب إلى العملِ غدًا! سياساتُ التَّوازُن بين العملِ والأُسرة، الرَّفاهية: هدفتْ إلى تحليلِ تأثيرِ سياساتِ التَّوازُن بين العملِ والأُسرة على رفاهيَّة الموظفين ومعدلات التَّغيب في مؤسَّسات متعدَّدة الجنسيات في إسبانيا. استخدمتِ الدِّراسةُ المنهجَ الوصفيَّ التَّحليليَّ عبْرَ استبانةٍ شمل 356 موظفًا من مختلفِ المؤسَّسات لقياس تأثيرِ هذه السياسات على الصحة النفسيَّة، والرِّضا الوظيفيّ، والشُّعور بالانتماءِ للمُؤسَّسة. أظهرتِ النَّتائجُ أنَّ تحسينَ هذه

السياسات أسهمَ في خفْضِ معدَّلاتِ التَّغيب عنِ العملِ بنسبة 23%، ممَّا يدلُّ على أنَّ بيئة العمل المَرِنَةِ تساعدُ المُوظِّفين في التَّوفيق بين مسؤوليَّاتِهم العمليَّة والعائليَّة، ممَّا يُقلِّلُ منَ الغيابات، ويزيدُ منَ الالتزام الوظيفيّ، كما أظهرتِ الدِّراسة أنَّ المُوظِّفين الذين أفادوا من هذه السِّياسات كانوا يتمتَّعون برفاهية نفسيَّة أفضل، إذ ساعدَ التَّوازُن بين العملِ والحياة الشَّخصيَّة في تقليلِ التَّوتُّر والضُّغوط النَّفسيَّة. وعلاوةً على ذلك، عزَّزتْ هذه السِّياساتِ الرِّضا الوظيفيّ والشُّعور بالانتماءِ للمُؤسَّسة، ممَّا أدَّى إلى زيادةِ الولاء، وتقليلِ التَّقلبات في القوة العاملة، ما انعكَسَ إيجابيًا على الإنتاجيَّة. أوصتِ الدِّراسةُ ضرورةَ تعزيزِ سياساتِ التَّوازُن بين العملِ والأُسرةِ من خلالِ توفير مُرونةٍ أكبرَ في ساعات العمل، وإجازاتٍ عائليَّة، إضافةً إلى أهميَّة توفيرِ برامج دعم عائليَّة مثلِ إجازاتِ الأبوّة والأمومة، وبرامج رعايةِ الأطفال. كما أوصتْ بتحسين العلاقاتِ الاجتماعيَّة بين الزَّملاء والإدارة، ممَّا يُعزِّزُ منَ الدَّعم الاجتماعيّ، ويقلِّلُ منَ الشُّعور بالعزلة، والضُّغوط النَّفسيَّة. تشيرُ النَّتائجُ إلى أنَّ تحسينَ هذه السياساتِ يمكِنُ أنْ يؤدِّي إلى تقليل التَّغيب، وزيادة الرِّضا الوظيفيّ، والشُّعور بالانتماء، ما يُعَزِّزُ الإنتاجيَّة في بيئاتِ العمل.

دراسةُ Esin (2019): بعنوان مشكلاتِ الصِّحة النَّفسيَّة بين العُمَّال المُراهقين والعوامل المرتبطة بها في إسطنبول، هدفَتْ الدِّراسة إلى فحْصِ المشكلاتِ النَّفسيَّة التي يعانيها العُمَّالُ المراهقون والعوامل المرتبطة بها في إسطنبول – تركيا. اعتمدتِ الدِّراسةُ على المنهجِ الوصفيِّ المُستعرض، وشملَتْ 837 عاملاً مُراهقًا في مختلفِ القطاعات. وقد جُمِعَتِ البياناتُ باستخدامِ أدواتٍ متنوِّعة، مثلِ جرْد الأعراض، والمقياسِ المُتعدِّد للدَّعم الاجتماعيّ. أظهرتِ النَّتائجُ أنَّ هناك ارتفاعًا ملحوظًا في معدلات المشكلاتِ النَّفسيَّة بين العُمَّال المُراهقين، إذ كانت ظروفُ العملِ مثلَ الضَّغط الزَّائد، وقلَّة الدَّعم الاجتماعيّ، بالإضافةِ إلى غيابِ الإجازات السَّنويَّة، من العوامل المؤثِّرة بشكلٍ كبيرٍ في زيادةِ معدلات الاكتئاب

والقلق، كما أكَّدتِ الدِّراسةُ ضرورةَ تحسين ظروفِ العمل، وتوفيرِ الدَّعم الاجتماعيّ؛ لضمانِ الصِّحة النَّفسيَّة للمُراهقين العاملين.

دراسةُ Soto, P., Cofré (2018): بعنوان الضَّمان الاجتماعيّ والتَّغيُّب عنِ العملِ في خدمةٍ صحيَّةٍ إقليميَّةٍ هدفَتْ إلى تحليل العلاقةِ بين نوع التَّغطيَّة الاجتماعيَّة، ومعدّل التَّغيُّب عنِ العمل في منشآتِ صحيَّة في تشيلي باستخدامِ المنهجِ الكميّ، وتحليلِ قواعد بيانات إداريَّة تشملُ سجِّلات الضَّمان الاجتماعيّ والتَّغيُّب عنِ العمل لـ 2,315 موظفاَ. أظهرتِ النَّتائج أنَّ المُوظّفين الذين يمتلكونَ تغطيةً اجتماعيَّة أفضلَ يميلونَ إلى التَّغيُّب لفتراتٍ أطولَ؛ بسببِ إفادةٍ أكبرَ منَ الإجازاتِ المَرضيَّة، ممَّا يشيرُ إلى وجود علاقة بين الحماية الاجتماعيَّة، واستخدام الإجازاتِ المَرضية. أوصتِ الدِّراسةُ ضرورةَ مراجعةِ سياساتِ الدَّعمِ الاجتماعيّ لمراقبة تأثيرِ التَّغطيةِ الاجتماعيَّةِ على التَّغيُّب عنِ العمل، وكذلك، بتحسينِ آليَّات المراقبة والتنظيم؛ لضمانِ الاستخدامِ المعقولِ للإجازات المَرضيَّة. كما اقترحتْ إعادةَ تقييم سياسات التَّغطية الاجتماعيَّة؛ لضمان التَّوازُن بين الحمايةِ الاجتماعيَّة والإنتاجيَّة، ما يُعزِّزُ الرَّفاهيَّة، ويُقلِّلُ منَ التَّغيُّب غيرِ المُبرّر.

دراسة Oh, H. J. (2017): بعنوان الحالة النَّفسيَّة وتنبؤاتِها بين موظِّفي مراكز الاتِّصال، دراسةٌ مقطعيَّةٌ بعنوان " الحالةُ النَّفسيَّة وتنبؤاتِها بين موظِّفي مراكز الاتصال: دراسةٌ مقطعيَّةٌ " هدفَتْ إلى استكشاف مستوى الصحة النَّفسيَّة لدى موظِّفي مراكز الاتِّصال، والتَّعرُّف إلى المُتغيِّرات التي تؤثِّرُ في صحتِهم النَّفسيَّة. استخدمتِ الدِّراسةُ المنهجَ الوصفيَّ التَّحليليَّ من خلال استبانة يحتوي على مقاييس لقياسِ الصِّحة النَّفسيَّة، ومستوى الضُّغوط الوظيفيَّة، والدَّعم الاجتماعيّ الذي يتلقَّاهُ الموظَّفون. شملَتِ العيِّنة 408 موظفًا وموظفة من مراكز الاتِّصال في كوريا الجنوبية، وأظهرتِ النَّتائجُ أنَّ حوالي 40% منَ الموظِّفين يعانونَ أعراضًا نفسيَّةً مثلَ القلق والاكتئاب، ممَّا يستدعي التَّدخُّل العلاجيّ والدَّعمي. كما

تبيَّن أنَّ الدَّعمَ الاجتماعي كان له تأثيرٌ إيجابيٌّ في تقليل الضُّغوط النَّفسيّة، إذ كانت العلاقة بينهما سلبيَّة، ممَّا يعني أنَّ الدَّعم الاجتماعيّ الجيَّد يُساعدُ على تقليلِ مستوى الضُّغوط النَّفسيَّة التي يعانيها الموظفون. علاوةً على ذلك، أظهرتِ الدِّراسةُ أنَّ العبْءَ الوظيفيَّ (مثل ساعات العمل الطَّويلة، والضُّغوط النَّاتجة عنِ العمل) كان من العوامل الرَّئيسة التي تؤثِّر سلبًا في صحة الموظِّفين النَّفسيَّة، ممَّا يَزيدُ من مستويات التَّوتُّر والقلق.

ومن خلال استعراض الدِّراساتِ الفلسطينيَّة والعربيَّة والأجنبيَّة المُقترحةِ بوصفها دراساتٍ سابقةً للدّراسة، **فإنَّه يمكِنُ استخلاصُ التَّعقيبَ بالآتي:**

تشيرُ الدِّراسات المتعلَّقة بالمشكلات النَّفسيَّة لدى العُمَّال إلى تأثيراتِ سلبيَّة واضحةٍ للعوامل النَّفسيَّة والاجتماعيَّة على صحتهم النَّفسيَّة، أظهرتْ دراسةُ معهدِ أبحاثِ السِّياسات الاقتصاديَّة الفلسطينيّ (2024) أنَّ العَمالةَ الفلسطينيَّة ليسَتْ مجرَّد قضية اقتصاديَّة، بل هي أداةُ للسَّيطرة الإسرائيليَّة، ممَّا يؤدِّي إلى آثار نفسيَّة واجتماعيَّة سلبيَّة، وتضخُّم الأزماتِ الاجتماعيَّة والسياسيَّة داخلَ المجتمع الفلسطينيّ. اعتمدتِ الدِّراسة على المنهج الوصفيّ التَّحليليّ، واستُخدِمَتِ المُقابلاتُ والاستباناتُ بوصفهما أدواتِ جمْعِ البيانات. إذ أكَّدت دراسةُ كحلوش (2024) من خلال المنهجِ الوصفيّ التَّحليلي واستخدامِ مقياس Karasek و Siegrist وجودَ آثارِ نفسيَّة سلبيَّة نتيجةٍ العوامل النَّفسيَّة– الاجتماعيَّة السَّائدة في بيئةِ العمل، وهو ما يتَّفقُ مع نتائجِ دراسةِ صالح (2023) التي استَخدمتِ المنهجَ الكيفيَّ؛ لتحليل تجارُب العُمَّال الفلسطينيين داخلَ الخط الأخضر، وأظهرتْ أنَّ هذه التَّجاربَ اليوميَّة المَليئة بالتَّوتُّرِ والقلق لها انعكاساتٌ نفسيَّةٌ عميقةٌ، مع إبرازِ دورِ الأسرة بوصفه عاملًا وقائيًّا يعزِّزُ التَّكيُّف والصَّلابة النَّفسيَّة. كذلك، برهَنَتْ دراسةُ خضير (2021) على وجودِ علاقةٍ إيجابيَّةٍ بين الضُّغوط الحياتيَّة والقلق، وعلاقةٍ سلبيَّةٍ معَ الطمأنينة النَّفسيَّة، مؤكِّدةً أنَّ العواملَ المِهْنِيَّة والاقتصاديَّة تشكِّلُ

مصدرًا رئيسًا لهذه الضُّغوط. وفي حين، أظهرتْ دراسةُ Esin (2019) ارتفاعَ معدلاتِ المشكلاتِ النَّفسيَّة بين العُمَّال المُراهقين، مشيرةً إلى أنَّ ظروفَ العمل القاسية، وغيابَ الإجازاتِ تُسهمُ في تفاقُم هذه المشكلات. أمَّا دراسةُ مكناسي (2018) فقد سلَّطت الضَّوْءَ على دور غيابِ الدَّعم النَّفسيّ الاجتماعيّ في مكانِ العمل بوصفه عاملًا رئيسًا في تفاقُم المشكلات النَّفسية وتأثيرها السَّلبيّ في الأداءِ والإنتاجيَّة.

من ناحيةٍ أخرى، تقدِّمُ الدِّراسات المتعلِّقة بالمشكلات الاجتماعيَّة صورةً متكاملةً عنِ الأبعاد الاجتماعيَّة والاقتصاديَّة المُرتبطة بعملِ العُمَّال الفلسطينيين داخلَ الخطِّ الأخضر. فقد أكَّدتْ دراسةُ خندقجي (2023) أنَّ العَمَالة داخلَ إسرائيل تؤدِّي إلى آثارٍ معقَّدةٍ تشملُ الهَيْمنَةَ الاقتصاديَّة والاجتماعيّة من الاحتلال على المجتمعِ الفلسطيني، وهو ما يتَّفِقُ معَ نتائجِ دراسة عدنان (2024) التي أبرزتِ الأعباءَ الاجتماعيَّة مثلَ ساعاتِ العمل الطويلة، وانعكاساتِ الغيابِ على العلاقات الأُسرية، فضلاً عن الإحساس بعدمِ الأمانِ المِهْنيّ والاجتماعيّ، معَ توصيات لتعزيزِ برامجِ الدَّعم النَّفسيّ والاجتماعي. وبيَّنت دراسةُ شراونة (2023) أنَّ هناك درجةً منَ التَّمييز والظّلم والقهرِ تُمارَسُ على العُمَّال الفلسطينيين الذين يعملونَ في الأراضي المحتلّة عام (1948) وهناك أيضا عزلُ للعاملِ ومحاولةِ استبعاده من واقعه الاجتماعيّ والوطنيّ؛ بسببِ الإجراءات التي تُمارَسُ عليه، وأضافتْ دراسةُ عدنان (2024) بُعدًا اقتصاديًا واجتماعيًا آخر؛ إذ أوضحتْ أنَّ العُمَّالَ يعتمدونَ اعتمادًا رئيسًا على الدَّخل الإسرائيليّ رغمَ تعرُّضهم للتَّمييز والضُّغوط النَّفسيّة والاجتماعية، ما يعزِّزُ هشاشتهَم الاقتصاديَّة والاجتماعيَّة، ويُهدِّدُ استقرارَهم الأُسري.

وتتقاطعُ هذه النَّتائج معَ الدِّراسات الأجنبيَّة التي استُعرضَ فيها تأثيرُ بيئات العمل المُجْهدة على الصِّحة النَّفسيَّة والاجتماعيَّة للعُمَّال، إذ بيَّنت دراسةُ Oh (2017) العلاقةَ السَّلبيَّة بين الضُّغوط

الوظيفيَّة والدَّعم الاجتماعيّ على الصحة النَّفسيَّة لموظفي مراكز الاتصال، وأكَّدت دراسةُ غوبتا وسيكير (2023) مخاطرَ العملِ في بيئاتٍ مُرهقةٍ نفسيًّا خصوصًا على النِّساء. كما أظهرتْ دراساتُ Ferrer, & Sánchez (2020) و Medina-Garrido وآخرون (2023) أهميَّةَ سياسات التَّوازُن بين العمل والأُسرة في تحسين الرَّفاهيَّة النَّفسيَّة، وتقليل معدلات التَّغيُّب، وتعزيزِ الأداءِ المِهْنِيّ، وهو ما يُشيرُ إلى الدَّوْر المَحوري للسِّياسات المؤسّسية في تخفيفِ الضُّغوط النَّفسيَّة والاجتماعية في بيئات العمل. ودراسةُ Soto, Cofré (2018) أضافت بُعدًا في تأثير التَّغطية الاجتماعيّة في سلوك التَّغيُّب، ممَّا يستدعي مراجعةً شاملةً لسياساتِ الدَّعم الاجتماعيّ والمِهْنِي.

بناءً على ما سَبَق ذكرُه، ترى الباحثةُ أنَّ الدِّراسات تتَّفق على أنَّ المشكلاتِ النَّفسيَّة والاجتماعيَّة التي تُواجِهُ العُمَّال، خاصَّة في السِّياقات التي تتَّسمُ بالضَّغط الاقتصاديّ والسِّياسي مثلِ الحالة الفلسطينيّة، هي نتاجُ تفاعُلٍ معقَّدٍ بين عواملِ مِهْنِيَّة، اجتماعيَّة، ونفسيَّة. كما تؤكِّدُ هذه الدِّراسات أهميَّةَ تعزيزِ الدِّعم النَّفسيّ والاجتماعيّ، وتطويرِ سياساتٍ مؤسَّسيَّةٍ توازُن بين متطلّبات العملِ، ورفاهيَّة العاملين، وتوفيرِ بيئةِ عملٍ تحمي منَ الضُّغوط النَّفسيَّة والاجتماعية، ممَّا يُسهمُ في تعزيزِ الصِّحة النَّفسيَّة، والاستقرار الاجتماعيّ للعُمَّال. وهذا ما يجعلُ الدِّراسةَ الحاليَّةَ ذاتَ أهميَّةٍ بالغةٍ في توضيح هذا التَّداخُل، وتحليل أبعادِه في سياقٍ فلسطينيٍّ خاصٍّ يُعاني ظروفَ الاحتلالِ والتَّحدِّيات الاقتصاديَّة والاجتماعيَّة المُرتبطة به، ورغم وجودِ تشابهاتٍ في الأهدافِ والمَنهجيَّات مع بعض الدِّراسات السَّابقة، تَبرزُ الدِّراسة الحاليَّة بجدَّةٍ موضوعِها وأصالتِه، لجمعِها بينَ المُتغيّرات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة معًا في السِّياق الفلسطينيّ الشَّامل، معَ التَّركيز على تأثيرات السِّياسات الإسرائيليَّة، والعوامل الدِّيمغرافيَّة، وهو ما لم تتناولْه الدِّراسات السَّابقة.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

1.3 منهجية الدراسة.

2.3 المجتمع والعينة.

3.3 أداة الدراسة.

4.3 صدق الأداة وثباتها.

5.3 تصميم الدراسة ومتغيراتها.

6.3 المعالجات الإحصائية.

الفصلُ الثالثُ

الطريقةُ والإجراءاتُ

يتضمنُ هذا الفصلُ وصفًا للطريقةِ والإجراءاتِ التي اتَّبعتْها الباحثةُ في تحديدِ مجتمعِ الدراسةِ وعينتِها، وبناءِ أداةِ الدراسةِ، وخطواتِ التحققِ من صدقِ الأداةِ وثباتِها، إضافةً إلى وصفِ تصميمِ الدراسةِ، والطرقِ الإحصائيةِ المتبعةِ في تحليلِ البياناتِ.

1.3 منهجيةُ الدراسةِ

اعتمدتْ هذه الدِّراسة على المنهجِ الوصفيِّ التَّحليليّ، الذي يعتمدُ على دراسةِ المشكلة، كما هي في الواقع، ويهتمُّ بوصفِها وصفًا دقيقًا، ويعبّرُ عنها كيفيًّا أو كميًّا، إذ يساعد المنهجُ الوصفيُّ التَّحليليُّ على فهم الظاهرةِ ووصفها وصفاً كميًّا دقيقا، وإنَّ هذا المنهج لا يعتمدُ، فقط، على جمْع المعلومات، إنَّما يقوم بالرَّبط، وتحليل الفروق ما بين متغيّرات الدِّراسة؛ للوصول إلى الاستنتاجات المرجو الوصولَ إليها من خلالِ الدِّراسةِ (Tashakkori et al., 2020) إذ يُحقّق هذا المنهجُ أهدافَ الدِّراسة بطريقةٍ تضمن الدِّقَّة والمَوضوعيَّة.

2.3 المجتمع والعينة

أ) مجتمع الدراسة:

تكوَّن مجتمعُ الدِّراسة من جميع العُمَّال الفلسطينيين الذُّكور في الدّاخل الفلسطينيّ، ومكانُ إقامتِهم الضَّفةُ الغربية، والبالغُ عددُهم (127800) وَفْقَ إحصائيّة الجهازِ المَركزيّ للإحصاء الفلسطينيّ للعام (2025) والجدول (1.3) يوضِّحُ توزيعَ مجتمعِ الدِّراسة وَفقًا لمتغيِّر منطقة السَّكن حسَبَ المُحافظة.

الجدول (1.3) توزيعُ مجتمعِ الدِّراسة وَفقًا لمتغيِّر منطقة السَّكن حسَبَ المُحافظة.

		العدد
منطقة السكن حسب المحافظة	شمال	45300
	وسط	29800
	جنوب	52700
	المجموع	127800

ب) عيّنة الدراسة:

اختُيرتْ عيّنة الدِّراسة كالآتي:

أولاً- العيّنة الاستطلاعيَّة (Pilot Study): اختُيرتْ عيّنةٌ استطلاعيَّةٌ مكوَّنةٌ من (33) منَ العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ، ومن خارجِ عيّنة الدِّراسة المُستهدفة، وذلك، بغرضِ التَّأكُّد من صلاحيَّة أداةِ الدِّراسة، واستخدامها لحسابِ الصِّدْق والثَّبات.

ثانياً– عيّنة الدِّراسة (Sample Study): اختُيرت عيّنة الدِّراسة بالطريقةِ العشوائيَّة الطبقيَّة، وَفْقًا لمتغيّر منطقة السَّكن حسَب المُحافظة، وقد حُدِّدَ حجمُ العيّنةِ بناءً على معادلةِ روبرت ماسون، إذ يُشيرُ بشماني (2014) أنَّه يجبُ تحديدُ حجمِ العيّنة منَ المجتمعِ عنْ طريقِ معادلةٍ إحصائيَّة، كما في المعادلة الآتية:

معادلة روبرت ماسون لتحديد حجم العينة

$$n = \frac{M}{\left[\left(S^2 \times (M-1)\right) \div pq\right] + 1}$$

M	حجم المجتمع
S	قسمة الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة (0.95) أي قسمة معامل الخطأ (0.05) على الدرجة (1.96)
P	نسبة توافر الخاصية وهي 0.50
Q	النسبة المتبقية للخاصية وهي 0.50

وقد بلغَ حجمُ العيّنة (383) منَ العُمَّال الفلسطينيّين في الدَّاخل الفلسطينيّ، والجدولُ (2.3) يوضِّحُ توزيعَ عيّنة الدِّراسة وَفْقًا لمتغيّر منطقة السَّكن حسَب المُحافظة، كما يوضِّحُ والجدول (3.3) توزيعَ عيّنة الدِّراسة حسَب مُتغيّراتها الدِّيمغرافيّة (التّصنيفيّة):

الجدول (2.3) توزيعُ عيّنة الدِّراسة حسَب متغيّر منطقة السَّكن حسَب المُحافظة.

		العدد
منطقة السكن حسب المحافظة	شمال	136
	وسط	89
	جنوب	158
	المجموع	383

الجدول (3.3) توزيعُ عيّنة الدِّراسة حسَب مُتغيّراتها الدّيمغرافيَّة (التَّصنيفيّة).

المتغير	المستوى	العدد	النسبة%
عدد أفراد الأسرة	1–3 أفراد	104	27.2
	من 4–6 أفراد	193	50.4
	7 أفراد فأكثر	86	22.5
	المجموع	383	100.0
العمر	أقل من 30 سنة	88	23.0
	من 30–45 سنة	178	46.5
	من 46–59	89	23.2
	60 فما فوق	28	7.3
	المجموع	383	100.0
الحالة الاجتماعية	أعزب	63	16.4
	متزوج	290	75.7
	غير ذلك (أرمل/مطلق)	30	7.8
	المجموع	383	100.0
مستوى الدخل الشهري	3000 شيكل فأقل	64	16.7
	3001–5000 شيكل	82	21.4
	5001 – 7000 شيكل	210	54.8
	أعلى من 7000 شيكل	27	7.0
	المجموع	383	100.0
منطقة السكن حسب المحافظة	شمال	136	35.5
	وسط	89	23.2
	جنوب	158	41.3
	المجموع	383	100.0
مكان السكن	مدينة	128	33.4
	قرية	194	50.7
	مخيم	61	15.9
	المجموع	383	100.0
المستوى التعليمي	ثانوية عامة فأقل	162	42.3
	دبلوم	120	31.3
	بكالوريوس	67	17.5
	دبلوم عالي فأكثر	34	8.9

	المجموع	383	100.0
قطاع العمل	الزراعة	28	7.3
	التجارة	21	5.5
	الصناعة	52	13.6
	الإنشاءات (أعمال البناء والتشطيبات)	176	46.0
	السياحة والفنادق والمطاعم	38	9.9
	الخدمات (أعمال النظافة، تحميل البضائع.، النقل، الإتصالات)	68	17.8
	المجموع	383	100.0
أنت المعيل الرئيسي للعائلة	لا	55	14.4
	نعم	328	85.6
	المجموع	383	100.0

3.3 أداة الدراسة

من أجلِ تحقيقِ الغايةِ المَرجوّة منَ الدِّراسة الحالية، وبعد اطِّلاع الباحثة على الأدبِ التَّربويّ والدِّراسات السابقة، وعلى مقاييس المشكلاتِ النَّفسيَّة والاجتماعيَّة المُستخدمة في بعضِ الدِّراسات، ومنها: دراسةُ خضير (2023) التي تناولتِ العلاقةَ بين الضُّغوط النَّفسيَّة والصِّحة النَّفسيَّة في بيئات العمل، ودراسة Esin (2019) التي ركَّزتْ على تحليل المُشكلات النَّفسيَّة بين المُراهقين في بيئات العمل، ودراسة Oh (2017) التي استكشفتِ العواملَ الاجتماعيَّة والنَّفسيَّة المُؤثِّرة في رفاهية الموظِّفين في مراكز الاتِّصال، و دراسة مخول (2000) التي اعتمدتْ على جمْع بيانات إحصائيَّة وتحليلها حوْل أعدادِ العُمَّال الفلسطينيين و دراسة شراونة (2023) التي بيَّنتِ الآثار الاجتماعيَّة المُترتبة على عمل العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطيني، ودراسةُ الكرد وآخرين (2024) التي هدفَتْ إلى تحليلِ ظاهرة العَمالة الفلسطينيَّة في الاقتصادِ الإسرائيليّ من منظورٍ شاملٍ يجمَعُ بين الأبعادِ السِّياسيَّة

والاجتماعيَّة والاقتصاديَّة. قامتِ الباحثةُ بتطوير مقياس المشكلاتِ النَّفسيَّة والاجتماعيَّة استنادًا إلى تلكِ الدِّراسات.

الخصائص السيكومترية لمقياس المشكلات النفسية والاجتماعية:

4.3 صدق الأداة وثباتها

استُخِدَم نوعانِ منَ الصِّدق، كما يلي:

أولاً: الصَّدقُ الظَّاهريّ (Face validity)

للتَّحقّقَ منَ الصِّدق الظَّاهريّ أو ما يُعرَفُ بصدقِ المُحكِّمين لمقياس المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة، عُرِضَ المقياسُ بصورتِهِ الأوليَّة على مجموعةٍ من ذوي الخبرة والاختصاص مِمَّنْ يحملونَ درجة الدكتوراة، وقد بلغَ عددُهم (10) محكِّمين، كما هو مُوضَّحٌ في الملحق (بـ) إذ اعتُمد معيارُ الاتِّفاق (80%) بوصفه حدًّا أدنى لقَبول الفقرة، وبناءً على ملاحظاتِ المُحكِّمين وآرائهم أُجريتِ التِّعديلات المُقترحة، فقد عُدلَّتْ صياغةُ بعضِ الفقرات.

ثانياً: صدق البناء (Construct Validity)

من أجلِ التَّحقُّق منَ الصِّدق للمقياس استُخدم، أيضاً، صدقُ البناءِ، على عيِّنة استطلاعيَّة مكوَّنةٍ من (33) منَ العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ، ومن خارج عيِّنة الدِّراسة المُستهدفة، واستُخدمَ معاملُ ارتباطِ بيرسون (Pearson Correlation) لاستخراج قيمَ معاملاتِ ارتباطِ الفقرة بالمجالِ الذي تنتمي إليه، وقيمَ معاملات ارتباطِ الفقراتِ معَ الدَّرجة الكُليَّة لمقياس (المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيّة) كذلك قيمَ معاملات ارتباطِ كلِّ مجال معَ الدَّرجة الكُليَّة لمقياس المشكلاتِ النَّفسيَّة والاجتماعيَّة، كما هو مُوضَّحٌ في الجدول (4.3):

الجدولُ (4.3) قيمُ معاملات ارتباطِ فقراتِ مِقياس المشكلاتِ النَّفسيَّة والاجتماعيَّة بالمجال الذي تنتمي إليه، وقيمُ معاملات ارتباط الفقرات معَ الدَّرجةِ الكُلية للمقياس، وقيمُ معاملات ارتباط كُلِّ مجال معَ الدَّرجة الكليَّة للمقياس (ن=33):

الفقرة	الارتباط مع المجال	الارتباط مع الدرجة الكلية	الفقرة	الارتباط مع المجال	الارتباط مع الدرجة الكلية
المشكلات النفسية			المشكلات الاجتماعية		
1	.53**	.46**	27	.54**	.50**
2	.74**	.68**	28	.62**	.57**
3	.76**	.75**	29	.75**	.74**
4	.59**	.61**	30	.72**	.70**
5	.64**	.71**	31	.80**	.79**
6	.59**	.68**	32	.74**	.73**
7	.77**	.84**	33	.73**	.74**
8	.66**	.65**	34	.78**	.77**
9	.57**	.50**	35	.89**	.87**
10	.74**	.72**	36	.80**	.82**
11	.80**	.80**	37	.87**	.86**
12	.89**	.86**	38	.78**	.75**
13	.76**	.73**	39	.71**	.66**
14	.76**	.67**	40	.59**	.56**
15	.70**	.61**	41	.50**	.46**
16	.84**	.81**	42	.77**	.71**
17	.86**	.80**	43	.70**	.66**
18	.52**	.48**	44	.83**	.81**
19	.69**	.64**	45	.78**	.72**
20	.60**	.53**	46	.82**	.79**

21	.72**	.65**	47	.81**	.82**
22	.78**	.75**	48	.72**	.73**
23	.77**	.70**	49	.44**	.48**
24	.59**	.54**	50	.61**	.66**
25	.67**	.59**	51	.56**	.60**
26	.80**	.75**	52	.58**	.57**
–	–	–	53	.83**	.80**
–	–	–	54	.86**	.80**
–	–	–	55	.66**	.66**
–	–	–	56	.85**	.84**
–	–	–	57	.77**	.78**
–	–	–	58	.47**	.53**
–	–	–	59	.83**	.77**
–	–	–	60	.68**	.67**
–	–	–	61	.87**	.84**
–	–	–	62	.76**	.73**
درجة كلية للبُعد .95**			درجة كلية للبُعد .97**		

**دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (.01 > p **)

يلحظُ منَ البيانات الواردة في الجدولِ (4.3) أنَّ قيمَ معاملِ ارتباط الفقرات تراوحَتْ ما بين (.44–.89) وكانتْ ذاتَ درجاتٍ مقبولةٍ ودالَّةٍ إحصائيًّا؛ إذ ذكر جارسيا (Garcia, 2011) أنَّ قيمةَ معامل الارتباط التي تَقِلُّ عن (.30) تُعَدُّ ضعيفة، والقيمُ التي تقعُ ضمْنَ المدى (.30– أقل أو يساوي .70) تُعَدُ متوسِّطة، والقيمةُ التي تزيدُ عن (.70) تُعَدُّ قويَّة، لذلك، لم تُحذَفْ أيُّ فقرةٍ منْ فقراتِ المقياس.

ثباتُ مقياس المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة

للتأكُّد من ثبات مقياس المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة، وُزِّعَ المقياسُ على عيِّنة استطلاعيَّة مكوَّنة من (33) منَ العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ، ومن خارجِ عيَّنة الدِّراسة المُستهدفة، وبهدف التَّحقُّق من ثبات الاتِّساق الدَّاخليّ للمقياس، وأبعاده، فقد استُخدمتْ معادلةُ كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) على بيانات العيِّنة الاستطلاعيّة بعدَ استخراجِ الصِّدق (62) فقرة، والجدول (5.3) يُوضِّحُ قيمَ معاملِ ثباتِ الاتِّساق الدَّاخليّ لمقياس المُشكلاتِ النَّفسيَّة والاجتماعيَّة، كما في الآتي:

الجدول (5.3) قيمُ معاملِ ثباتِ مقياسِ المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة، ومجالاتِه بطريقة كرونباخ ألفا.

البعد	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا
المشكلات النفسية	26	.968
المشكلات الاجتماعية	36	.973
الدرجة الكلية	62	.982

يتضح من الجدول (5.3) أن قيم معامل ثبات كرونباخ ألفا لمجالات مقياس المشكلات النفسية والاجتماعية تراوحت ما بين (.968–.973)، كما يلاحظ أن معامل ثبات كرونباخ ألفا للدرجة الكلية بلغ (.982). وتعد هذه القيم مرتفعة، وتجعل من الأداة قابلة للتطبيق على العينة الأصلية.

تصحيح أداة الدراسة:

تكوَّنَ مقياسُ المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة في صورتِه النِّهائية بعد استخراجِ الصِّدق من (62)، فقرةٍ موزَّعة على مجاليْن كما هو مُوضَّحُ في الملحق (ث)، وقد مثَّلت جميعُ الفقراتِ الاتِّجاهَ الإيجابيَّ للمشكلات النَّفسية والاجتماعية.

وقد طُلب منَ المُستجيبِ تقديرُ إجاباتِه عن طريق تدرج ليكرت (Likert) الخماسيّ، وأُعطيَتِ الأوزانُ للفقرات كما يلي: دائماً (5) درجات، غالباً (4) درجات، أحياناً (3) درجات، نادراً (2) درجتيْن، أبداً (1)، درجة واحدة.

ولغايات تفسير المتوسِّطات الحسابيَّة، ولتحديد مستوى المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة لدى عيِّنة الدِّراسة حوَّلتِ العلامة وَفْقَ المستوى الذي يتراوحُ من (1–5) درجات، وتصنيف المستوى إلى ثلاث مستويات: منخفضة ومتوسطة وعالية، وذلك وَفْقًا للمعادلة الآتية:

$$\text{طول الفئة (لتدرج)} = \frac{\text{الحد الأعلى} - \text{الحد الأدنى}}{\text{عدد المستويات المفترضة}} = \frac{5-1}{3} = 1.33$$

وبناءً على ذلك، فإنّ مستويات الإجابةِ عن المقياسِ تكونُ على النَّحو الآتي:

الجدول (6.3) درجاتُ احتساب مستوى المشكلاتِ النَّفسيَّة والاجتماعيَّة.

مستوى منخفض	2.33 فأقل
مستوى متوسط	2.34 – 3.67
مستوى مرتفع	3.68– 5

5.3 تصميم الدراسة ومتغيراتها

اشتملتِ الدِّراسةُ على المتغيِّرات الآتية:

أ- المتغيِّرات الديمغرافيَّة:

عددُ أفراد الأسرة: وله ثلاثةُ مستويات هي: (1- 1-3 أفراد، 2- من 4-6 أفراد، 3- 7 فأكثر).

العُمُر: وله أربعةُ مستويات: (1- أقل من 30 سنة، 2- من 30-45 سنة، 3- من 46-59، 60 فما فوق).

الحالة الاجتماعيَّة: ولها ثلاثةُ مستويات هي: (1- أعزب، 2- متزوج، 3- غير ذلك(أرمل/مطلق).

مستوى الدَّخل الشَّهريّ: وله أربعةُ مستويات هي: (1- 3000 شيكل فأقل، 2- 3001-5000 شيكل، 3- 5001 – 7000 شيكل، 4- أعلى من 7000 شيكل).

منطقةُ السَّكن حسَب المُحافظة: ولها ثلاثةُ مستويات هي: (1- شمال، 2- وسط، 3- جنوب).

مكانُ السَّكن: ولها ثلاثةُ مستويات هي: (1- مدينة، 2- قرية، 3- مخيم).

المستوى التَّعليميّ: وله أربعةُ مستويات، هي: (1- ثانوية عامة فأقل، 2- دبلوم، 3- بكالوريوس، 4- دبلوم عالي فأكثر).

قطاعُ العمل: وله ستةُ مستويات هي: (1- الزراعة، 2- التجارة، 3- الصناعة، 4- الإنشاءات (أعمال البناء والتشطيبات)، 5- السياحة والفنادق والمطاعم، 6- الخدمات (أعمال النظافة، تحميل البضائع، النقل، الاتصالات).

أنتَ المُعيل الرَّئيسُ للعائلة: وله مستويانِ هي: (1-لا، 2- نعم).

المتغيّرِ التَّابع: الدرجة الكليَّة والمجالات الفرعيَّة التي تَقيسُ المشكلات النِّفسيَّة والاجتماعيَّة لدى عيِّنة الدِّراسة.

5.3 إجراءات تنفيذ الدراسة

نفُّذتِ الدِّراسة وَفْقَ الخطوات الآتية:

- جمع المعلوماتِ منَ العديد منَ المصادر، كالكُتب، والمقالات، والتقارير، والرَّسائل الجامعيَّة، وغيرها، وذلك منْ أجلِ وضعِ الإطار النَّظريّ للدِّراسة.
- الحصولِ على إحصائيَّة بعددِ العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ.
- تحديدِ مجتمع الدِّراسة، ومِنْ ثَمَّ، تحديدُ عيِّنةِ الدِّراسة.
- تطويرِ أداةِ الدِّراسة من خلال مراجعةِ الأدبِ التَّربويّ في هذا المجال.
- تحكيم أداة الدراسة.
- تطبيق أداةِ الدِّراسة على عيِّنة استطلاعيَّة، ومن خارج عيِّنة الدِّراسة الأساسية، إذ شملت (33) من العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطيني، وذلك بهدف التَّأكُّد من دلالات صدقِ أداة الدِّراسة وثباتها.
- تطبيق أداة الدراسة على العيِّنة الأصلية، والطلب منهم الإجابة عن فقراتها بكل صدقٍ وموضوعيَّة، وذلك بعد إعلامهم بأنَّ إجابتَهم لن تستخدمَ إلا لأغراض البحث العلميّ.
- إدخال البيانات إلى ذاكرةِ الحاسوب، إذ استُخدم برنامج الرُّزمة الإحصائيُّ (SPSS, 28) لتحليل البيانات، وإجراءِ التَّحليل الإحصائيّ المُناسب.
- مناقشة النَّتائج التي أَسْفرَ عنها التَّحليلُ في ضَوْءِ الأدب النَّظريّ والدِّراسات السَّابقة، والخروج بمجموعةٍ منِ التَّوصيات والمُقترحات البحثيَّة.

6.3 المعالجات الإحصائية

من أجلِ معالجةِ البيانات، وبعدَ جمْعِها، قامتِ الباحثةُ باستخدام برنامج الرُّزم الإحصائيَّة للعلوم الاجتماعيَّة (SPSS, 28) واستخدام المعالجاتِ الإحصائيَّة الآتية:

- المتوسِّطات الحسابيَّة والانحرافات المعياريَّة والنِّسب المِئويَّة.
- معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لفحص الثَّبات.
- اختبار بيرسون (Pearson Correlation) لفحص صدْق أداةِ الدِّارسة.
- اختبار (ت) لمجموعتيْنِ مستقلَّتيْن (Independent Samples t-test) لفحْص الفرضيَّة المُتعلِّقة بمتغيِّر " أنتَ المُعيلُ الرَّئيس للعائلة".
- اختبار تحليلِ التَّباين الأُحادي (One-Way ANOVA) لفحْص الفرضيَّات المُتعلِّقة بعدد أفراد الأُسرة، العُمُر، الحالة الاجتماعيَّة، مستوى الدَّخل الشَّهريّ، منطقة السَّكن حسَب المُحافظة، مكان السَّكن، المستوى التَّعليميّ، قطاع العمل.
- اختبار (LSD) للمقارنات البُعديَّة.

الفصل الرابع

عرض نتائج الدراسة

1.4 النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة.

1.1.4 نتائج السؤال الأول.

2.4 النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة.

1.2.4 نتائج الفرضية الأولى.

2.2.4 نتائج الفرضية الثانية.

3.2.4 نتائج الفرضية الثالثة.

4.2.4 نتائج الفرضية الرابعة.

5.2.4 نتائج الفرضية الخامسة.

6.2.4 نتائج الفرضية السادسة.

7.2.4 نتائج الفرضية السابعة.

8.2.4 نتائج الفرضية الثامنة.

9.2.4 نتائج الفرضية التاسعة.

الفصل الرابع

عرض نتائج الدراسة

يتناولُ هذا الفصلُ عرْضًا للنَّتائج التي توصَّلت إليها الدِّراسةُ الحاليّةُ في ضَوْءِ أسئلتها، وفرضيّتها التي طُرِحَتْ، وقد نُظِّمَت وَفْقًا لمنهجيَّةٍ مُحدَّدة في العرْض الآتي:

1.4- النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

1.1.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

- ما المشكلاتُ النَّفسيَّة والاجتماعيَّة لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ؟

للإجابة عنِ السُّؤال الأوَّل حُسِبَت المُتوسِّطات الحسابيَّة، والانحرافات المِعياريّة، والنِّسب المِئويَّة لمِقياس المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ، والجدول (1.4) يوضِّحُ ذلك:

الجدول (1.4) المتوسطاُت الحسابيَّةُ، والانحرافاتُ المِعياريَّةُ، والنِّسبُ المِئويَّةُ لكلِّ مجالٍ منْ مجالاتِ مقياسِ المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة، وعلى المِقياس ككلٍّ مرتبةٍ تنازليًّا.

الرتبة	رقم البعد	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	1	المشكلات النفسية	3.91	.890	78.2	مرتفع
2	2	المشكلات الاجتماعية	3.81	.893	76.2	مرتفع
الدرجة الكلية			3.85	.876	77.0	مرتفع

يتَّضحُ منَ الجدول (1.4) أنَّ المتوسطَ الحسابيَّ لتقديرات عيّنة الدِّراسة على مقياس المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة ككلٍّ بلغَ (3.85) وبنسبةٍ مئويَّةٍ (77.0%) وبتقديرٍ مُرتفع، أمَّا المتوسطاتُ الحسابيَّة لإجابات أفرادِ عيّنةِ الدِّراسة عن مجالاتِ مقياس المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة تراوحت ما بين (3.91–3.81) وجاءَ مجالُ " المشكلاتِ النَّفسيَّة" بالمرتبةِ الأُولى بمتوسِّطٍ حسابيٍّ قدرُه (3.91) وبنسبةٍ مئويَّةٍ (78.2%) وبتقديرٍ مُرتفع، بينما جاءَ مجالُ " المشكلاتِ الاجتماعيَّة" في المرتبة الأخيرة، بمتوسطٍ حسابيٍّ بلَغ (3.81) وبنسبةٍ مئويَّة (76.2%) وبتقديرٍ مرتفع.

وقد حُسِبَتِ المتوسِّطاتُ الحسابيَّة والانحرافاتُ المِعيارية، والنِّسبُ المئويَّةُ لتقديراتِ أفرادِ عيّنة الدِّراسة على فقراتِ كلِّ مجالٍ من مجالات مقياس المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة كلّ مجالٍ على حِدَةٍ، وعلى النَّحو الآتي:

مجال المشكلات النفسية

الجدول (2.4) المتوسطاتُ الحسابيَّةُ والانحرافاتُ المِعياريَّةُ والنِّسبُ المئويَّةُ لفقراتِ المشكلاتِ النَّفسيَّة مُرتَّبةً تنازليًّا حسَب المتوسطاتِ الحسابيّة.

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	1	أشعر بالضغط النفسي نتيجة ساعات العمل الطويلة	4.27	.921	85.4	مرتفع
2	10	أشعر بالضغط النفسي لعدم المقدرة على دفع ثمن التصريح للسماسرة	4.22	1.127	84.4	مرتفع
3	2	أشعر بعدم الاستقرار النفسي نتيجة عدم وجود تصريح عمل	4.21	1.082	84.2	مرتفع
4	25	أشعر بالضغط النفسي لاحتمالية التعرض للاعتقال أو العنف من قبل الاحتلال	4.05	1.175	81.0	مرتفع

		الإسرائيلي.				
5	7	أتعرض لمشاعر التوتر لعدم وجود تأمين ونقص تدابير السلامة	4.04	1.126	80.8	مرتفع
6	24	أتعرض لمشاعر القلق نتيجة لتوقف الحصول على تصريح عمل.	4.04	1.190	80.8	مرتفع
7	6	أتعرض لمشاعر القلق بسبب الخوف من فقدان العمل	4.02	.989	80.4	مرتفع
8	16	أشعر بالإرهاق الذهني والجسدي بعد انتهاء العمل.	4.02	1.158	80.4	مرتفع
9	11	أشعر بالإرهاق النفسي لوجود مشاكل في الحصول على الحقوق القانونية (مثل الأجور، الامتيازات، التأمينات، الإجازات، الأتعاب)	4.01	1.146	80.2	مرتفع
10	12	أشعر بالإحباط نتيجة للتمييز أو المعاملة غير العادلة بالعمل	3.99	1.137	79.8	مرتفع
11	17	أجد صعوبة في التركيز خلال ساعات العمل بسبب الضغوط النفسية.	3.99	1.176	79.8	مرتفع
12	5	أشعر بعدم الاستقرار النفسي لعدم الانتظام بالعمل	3.98	.987	79.6	مرتفع
13	21	أشعر بالإحباط لصعوبة دفع تكاليف العلاج.	3.98	1.121	79.6	مرتفع
14	3	أعاني من التقلبات المزاجية لاحتمالية التعرض للنصب من قبل المشغل	3.96	1.017	79.2	مرتفع
15	13	أواجه صعوبة في النوم لعدم الشعور بالأمان داخل بيئة العمل	3.91	1.081	78.2	مرتفع
16	18	أشعر بالضغط النفسي لعدم القدرة على تسديد قرض أو شكات.	3.89	1.284	77.8	مرتفع
17	20	أشعر بالقلق والتوتر نتيجة لعدم القدرة على شراء الطعام او شراؤه بالدين.	3.88	1.130	77.6	مرتفع
18	23	أشعر بعدم الاستقرار النفسي لخسارة جزء أو	3.87	.984	77.4	مرتفع

		كل الدخل.				
19	9	أشعر بالقلق نتيجة للعمل دون حقوق	3.83	1.080	76.6	مرتفع
20	8	أشعر بالضغط النفسي لاحتمالية التعرض للابتزاز	3.83	1.177	76.6	مرتفع
21	14	أشعر بعدم الرضا لانعدام الخدمات الصحية للعمال.	3.82	1.185	76.4	مرتفع
22	15	أعاني من تقلبات مزاجية لعدم توفير مبيت ملائم من قبل المشغل عند الحاجة لذلك.	3.81	1.146	76.2	مرتفع
23	4	أشعر بالإرهاق النفسي عند وقوع مشاكل مع الزملاء	3.73	1.050	74.6	مرتفع
24	22	أشعر بالإحباط نتيجة لانعدام المقدرة على التنقل لزيارة الأهل والأصدقاء.	3.67	1.084	73.4	متوسط
25	26	أجد صعوبة في التحدث مع الآخرين عن مشاكلي في العمل.	3.63	1.085	72.6	متوسط
26	19	أشعر بالإرهاق النفسي لعدم امتلاك المال الكافي لدفع إيجار المنزل.	2.95	1.348	59.0	متوسط

يتَّضحُ من الجدول (2.4) أنَّ المتوسطاتِ الحسابيَّةَ لإجابات أفراد عيّنة الدِّراسة عن مجال المشكلات النَّفسيَّة تراوحَتْ ما بين (4.27–2.95) وجاءتْ فقرةُ " أشعرُ بالضَّغطِ النَّفسيّ نتيجةَ ساعاتِ العمل الطويلة" بالمرتبة الأولى بمتوسِّطٍ حسابيٍّ قدرُه (4.27) وبنسبةٍ مئويَّةٍ (85.4%) وبتقديرٍ مُرتفع، بينما جاءتْ فقرةُ " أشعرُ بالإرهاق النَّفسيّ لعدم امتلاكِ المَال الكافي لدفْع إيجارِ المنزل " في المَرتبة الأخيرة، بمتوسِّطٍ حسابيٍّ بلَغَ (2.95) وبنسبةٍ مئويَّةٍ (59.0%) وبتقديرٍ متوسّط.

مجال المشكلات الاجتماعية

الجدول (3.4) المتوسِّطاتُ الحسابيَّةُ، والانحرافاتُ المعياريَّة، والنِّسبُ المئويَّةُ لفقراتِ مجال المشكلات الاجتماعيَّةُ مُرتّبة تنازليًّا حسَب المتوسّطات الحسابيّة.

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	27	أشعر بأن ساعات العمل الطويلة تؤثر سلباً على علاقاتي الاجتماعية.	4.21	.925	84.2	مرتفع
2	37	أشعر بانعدام الأمان الاجتماعي داخل بيئة العمل نتيجة وقوع الحوادث والاعتقالات.	4.03	1.143	80.6	مرتفع
3	49	أعتقد أن الغلاء المعيشي من مظاهر العيش داخل بيئة العمل في الداخل الفلسطيني.	4.03	1.181	80.6	مرتفع
4	34	أعمل بدون حقوق لعدم المقدرة على دفع ثمن التصريح للسماسرة والدخول إلى فلسطين الداخل بطريقة غير قانونية(تهريب).	4.02	1.195	80.4	مرتفع
5	45	أتعرض لعدم المقدرة للتوجه للمراكز الصحية في الداخل الفلسطيني نتيجة عدم وجود تصريح عمل.	4.01	1.179	80.2	مرتفع
6	42	أعتقد أن المشاكل الاجتماعية الحاصلة في بيئة العمل تؤدي إلى ازدياد معدلات البطالة.	4.00	1.102	80.0	مرتفع
7	35	أواجه العنف الاجتماعي نتيجة لمشاكل في الحصول على الحقوق القانونية (مثل الأجور، الامتيازات، التأمينات، الإجازات، الأتعاب).	3.99	1.127	79.8	مرتفع
8	31	أواجه احتمالية وقوع الإصابة أو الوفاة نتيجة بيئة العمل ونقص تدابير السلامة.	3.99	1.131	79.8	مرتفع
9	28	أشعر بعدم الأمان الوظيفي لاحتمالية التعرض للنصب من قبل المشغل.	3.97	1.075	79.4	مرتفع

10	41	أواجه الفقر بسبب صعوبة الوصول للعمل.	3.97	1.158	79.4	مرتفع
11	47	أتعرض للتمييز الاجتماعي بسبب كوني عاملاً في الداخل الفلسطيني.	3.97	1.192	79.4	مرتفع
12	36	أتعرض للتمييز داخل بيئة العمل نتيجة للتمييز العنصري بغض النظر عن المهارة بالعمل بل على أساس الدين والعرق.	3.97	1.200	79.4	مرتفع
13	30	أواجه صعوبة في توفير الموارد المادية اللازمة لتلبية الاحتياجات الأساسية، مثل: الغذاء والمأوى والصحة والتعليم نتيجة عدم الاستقرار بالعمل.	3.96	1.119	79.2	مرتفع
14	60	أجد صعوبة في المشاركة في الأنشطة والفعاليات الاجتماعية بسبب الوضع الاقتصادي.	3.93	1.119	78.6	مرتفع
15	44	أجد صعوبة في الحصول على خدمات صحة ذات جودة بسبب فقدان العمل.	3.89	1.051	77.8	مرتفع
16	29	أواجه العنف اللفظي والجسدي عند وقوع مشاكل مع الزملاء.	3.89	1.131	77.8	مرتفع
17	46	أتعرض لازدياد العنف بسبب العديد من المشكلات الاجتماعية داخل بيئة العمل بين العمال.	3.89	1.156	77.8	مرتفع
18	48	أجد صعوبات في التنقل بسبب عجز في الموارد المادية وعدم الحصول على حقوقي العمالية أو تعرضي للنصب.	3.82	1.071	76.4	مرتفع
19	61	أعتقد أن العمل في الداخل الفلسطيني يؤثر سلباً على علاقتي بمجتمعي المحلي.	3.82	1.189	76.4	مرتفع
20	33	أتعرض للعمل دون حقوق بسبب صعوبة توفر فرص العمل الرسمية.	3.81	1.080	76.2	مرتفع
21	38	أواجه صعوبة في الحصول على الخدمات	3.81	1.092	76.2	مرتفع

		الصحية بسبب تردي الخدمات الصحية للعامل.				
22	58	أعاني من البطالة بين حين وآخر مما يؤثر على تلبية الاحتياجات الأساسية للأسرة.	3.81	1.103	76.2	مرتفع
23	32	أواجه العنف الاقتصادي بسبب التعرض للابتزاز.	3.80	1.166	76.0	مرتفع
24	43	أجد صعوبة في الحصول على خدمات تعليم ذات جودة بسبب عدم الاستقرار بالعمل،	3.79	1.117	75.8	مرتفع
25	39	أتعرض لاستخدام مأوى غير صالح للاستخدام الآدمي نتيجة عدم توفير مبيت ملائم من قبل المشغل عند الحاجة لذلك.	3.78	1.106	75.6	مرتفع
26	55	أشعر بالعزلة أو الانعزال الاجتماعي بشكل متكرر بسبب عملي بالداخل لفترات زمنية طويلة.	3.69	1.080	73.8	مرتفع
27	56	أشعر بالحرج نتيجة عدم مشاركتي في المواقف الاجتماعية، مما يؤثر على قدرتي في التفاعل مع الآخرين.	3.67	1.039	73.4	متوسط
28	59	أشعر بفقدان دوري الاجتماعي في التأثير على البيئة المحيطة بين (الأسرة أو الأقارب أو الأصدقاء أو الجيران).	3.64	1.112	72.8	متوسط
29	53	أجد صعوبة في العثور على علاقات جديدة أو استبدال العلاقات الاجتماعية القديمة.	3.63	1.109	72.6	متوسط
30	57	أواجه تحديات في الحفاظ على علاقات قوية مع أصدقائي وعائلتي بسبب ضغوط العمل.	3.63	1.132	72.6	متوسط
31	40	أفكر بالهجرة بسبب فقدان العمل.	3.62	.984	72.4	متوسط
32	54	أواجه صعوبة في التكيف مع التغييرات الحياتية الكبيرة	3.59	.956	71.8	متوسط
33	62	أشعر أنني بحاجة إلى دعم أو استشارة	3.55	1.032	71.0	متوسط

		أخصائي اجتماعي.				
34	52	أواجه صعوبة توفر خدمة الصرف الصحي في بيئة العمل أو في المأوى الخاص بي في الداخل الفلسطيني.	3.35	.998	67.0	متوسط
35	50	أعاني من عدم توفر مصادر للمياه كافية ونظيفة.	3.35	1.001	67.0	متوسط
36	51	أتعرض لانعدام توفر الكهرباء في المأوى الخاص بي في الداخل الفلسطيني.	3.26	1.053	65.2	متوسط

يتَّضِحُ منَ الجدول (3.4) أنَّ المُتوسِّطاتِ الحسابيَّةَ لإجابات أفراد عيِّنة الدِّراسة عن مجال المُشكلات الاجتماعيَّة تراوحَت ما بين (4.21 –3.26) وجاءتْ فقرةُ " أشعرُ بأنَّ ساعات العمل الطَّويلة تؤثِّرُ سلبًا في علاقاتي الاجتماعيَّة" بالمَرتبة الأُولى بمتوسِّطٍ حسابيٍّ قدرُه (4.21) وبنسبةٍ مئويَّةٍ (84.2%) وبتقديرٍ مُرتفع، بينما جاءتْ فقرة " أتعرَّضُ لانعدامِ توفِّر الكهرباءِ في المأوى الخاصَّ بي في الدَّاخل الفلسطينيّ" في المَرتبة الأخيرة، بمتوسِّطٍ حسابيٍّ بلَغ (3.26) وبنسبةٍ مئويَّةٍ (65.2%) وبتقديرٍ متوسّط.

2.4 النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة

1.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

– لا توجدُ فروقٌ ذاتُ دلالةٍ إحصائيّةٍ عند مستوى الدّلالة (α<.05) بين متوسِّطاتِ المُشكلاتِ النَّفسيَّةِ والاجتماعيَّة لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ –تُعزَى إلى مُتغيِّرِ عددِ أفراد الأُسرة.

ومن أجل فحص الفرضيَّة الأولى، استُخرجتِ المُتوسِّطاتُ الحسابيَّةُ، والانحرافاتُ المِعياريَّةُ تَبَعًا إلى مُتغيِّر عددِ أفرادِ الأسرة، ومِنْ ثَمّ، استُخدمَ تحليلُ التَّبايُنِ الأُحاديّ (One-Way ANOVA) للتَّعرُّفِ إلى دلالة الفُروق تبعًا إلى مُتغيِّر عددِ أفرادِ الأسرة. والجدولانِ (4.4) و(5.4) يُوَضِّحانِ ذلك:

الجدول (4.4) المتوسِّطاتُ الحسابيَّةُ، والانحرافاتُ المعياريَّة لمقياس المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ –تُعزى إلى مُتغيِّر عدد أفراد الأسرة.

المتغير	المستوى	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المشكلات النفسية	1–3 أفراد	104	3.96	.971
	من 4–6 أفراد	193	3.74	.872
	7 أفراد فأكثر	86	4.22	.737
المشكلات الاجتماعية	1–3 أفراد	104	3.86	.982
	من 4–6 أفراد	193	3.67	.841
	7 أفراد فأكثر	86	4.06	.839
الدرجة الكلية	1–3 أفراد	104	3.90	.962
	من 4–6 أفراد	193	3.70	.840
	7 أفراد فأكثر	86	4.13	.776

يتَّضَحُ منَ الجدول (4.4) وجودُ فروقٍ ظاهريَّةٍ بين المتوسِّطاتِ الحسابيَّة، ومن أجل معرفة إنْ كانتْ هذه الفروقُ قد وصلَتْ لمستوى الدلالة الإحصائيَّة استُخدم اختبارُ تحليلِ التَّبايُن الأُحاديّ (One-Way ANOVA) والجدول (5.4) يُوضِّحُ ذلك:

الجدول (5.4) نتائجُ تحليلِ التَّبايُن الأُحاديّ على مقياس المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة، ومجالاته لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ –تُعزى إلى مُتغيّر عددِ أفرادِ الأُسرة.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	"ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
المشكلات النفسية	بين المجموعات	13.551	2	6.776	8.903	.000*
	داخل المجموعات	289.190	380	.761		
	المجموع	302.741	382			
المشكلات الاجتماعية	بين المجموعات	9.774	2	4.887	6.295	.002*
	داخل المجموعات	295.015	380	.776		
	المجموع	304.789	382			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	11.275	2	5.638	7.594	.001*
	داخل المجموعات	282.099	380	.742		
	المجموع	293.374	382			

دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (p < .05)

يتَّضِحُ منَ الجدول (5.4) أنَّ قيمةَ مستوى الدِّلالة المحسوب على مِقياس المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة ومجالاته، كانت أقلَّ من قيمةِ مستوى الدِّلالة المُحدّد للدِّراسة (α<.05) ومن ثَمَّ، وجودُ

فروقٍ في المشكلاتِ النَّفسيّة والاجتماعيَّة ومجالاتِها لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ – تُعزَى إلى مُتغيِّر عددِ أفرادِ الأُسرة.

وللكشْفِ عن موقعِ الفروقِ بين المتوسطات الحسابيَّة لمقياس المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة، ومجالاته لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ –تُعزَى إلى مُتغيِّر عدد أفراد الأسرة، أُجريَ اختبارُ (LSD) والجدولُ (6.4) يُوضِّحُ ذلك:

الجدول (6.4) نتائجُ اختبارِ (LSD) للمقارنات البُعديَّة بين المتوسِّطات الحسابيَّة على مقياس المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة ومجالاته لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ –تُعزى إلى مُتغيِّر عددِ أفراد الأُسرة.

المتغير	المستوى	المتوسط	1–3 أفراد	من 4–6 أفراد	7 أفراد فأكثر
المشكلات النفسية	1–3 أفراد	3.96	—	0.211	-0.261
	من 4–6 أفراد	3.74		—	-0.472*
	7 أفراد فأكثر	4.22			—
المشكلات الاجتماعية	1–3 أفراد	3.86	—	0.197	-0.200
	من 4–6 أفراد	3.67		—	-0.397*
	7 أفراد فأكثر	4.06			—
الدرجة الكلية	1–3 أفراد	3.90	—	0.203	-0.225
	من 4–6 أفراد	3.70		—	-0.428*
	7 أفراد فأكثر	4.13			—

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (.05 > p *)

يتَّضِحُ منَ الجدول (6.4) الآتي:

- وجودُ فروقٍ دالَّةٍ إحصائيًّا عند مستوى الدِّلالة (α<.05)، في المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة، ومجالاتها لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ – تبعًا إلى مُتغيِّر عددِ أفراد الأُسرة بين (7 أفراد فأكثر) من جهة كل من: (1–3 أفراد)، و (من 4–6 أفراد)، من جهة أخرى، وجاءتِ الفروقُ لصالح (7 أفراد فأكثر).

2.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

– لا توجدُ فروقٌ ذاتُ دلالةٍ إحصائيّةٍ عند مستوى الدّلالة (α<.05) بين متوسّطاتِ المُشكلاتِ النَّفسيَّةِ والاجتماعيَّة لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ –تُعزَى إلى مُتغيِّرِ العُمُر.

ومن أجل فحص الفرضيَّة الثانية، استُخرجتِ المُتوسّطاتُ الحسابيَّةُ، والانحرافاتُ المِعياريَّةُ تَبَعًا إلى مُتغيِّر العُمُر، ومِنْ ثَمّ، استُخدمَ تحليلُ التَّبايُنِ الأُحاديّ (One-Way ANOVA) للتَّعرُّفِ إلى دلالة الفُروق تبعًا إلى مُتغيِّر العُمُر، والجدولانِ (7.4) و(8.4) يُوَضِّحانِ ذلك:

الجدول (7.4) المتوسّطاتُ الحسابيَّةُ، والانحرافاتُ المعياريَّة لمقياس المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ –تُعزى إلى مُتغيِّرِ العُمُر.

المتغير	المستوى	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المشكلات النفسية	أقل من 30 سنة	88	3.98	1.011
	من 30–45 سنة	178	3.71	.908
	من 46–59	89	4.11	.668
	60 فما فوق	28	4.29	.699
المشكلات	أقل من 30 سنة	88	3.88	.983

الاجتماعية	**من 30-45 سنة**	178	3.62	.910
	من 46-59	89	4.01	.703
	60 فما فوق	28	4.17	.787
الدرجة الكلية	**أقل من 30 سنة**	88	3.92	.980
	من 30-45 سنة	178	3.66	.892
	من 46-59	89	4.05	.675
	60 فما فوق	28	4.22	.724

يتَّضحُ منَ الجدول (7.4) وجودُ فروقٍ ظاهريَّةٍ بين المتوسِّطات الحسابيَّة، ومن أجل معرفة إنْ كانت هذه الفروقُ قد وصلَتْ لمستوى الدلالة الإحصائيّة -استُخدِمَ اختبارُ تحليل التَّبايُن الأُحاديّ (One-Way ANOVA) والجدول (8.4) يوضِّحُ ذلك:

الجدول (8.4) نتائجُ تحليل التَّبايُن الأُحاديّ على مقياس المشكلاتِ النَّفسيَّة والاجتماعيَّة، ومجالاته لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ -تُعزى إلى مُتغيِّر العُمُر.

المتغير	**مصدر التباين**	**مجموع المربعات**	**درجات الحرية**	**متوسط المربعات**	**"ف" المحسوبة**	**مستوى الدلالة**
المشكلات النفسية	**بين المجموعات**	15.306	3	5.102	6.727	.000*
	داخل المجموعات	287.435	379	.758		
	المجموع	302.741	382			
المشكلات الاجتماعية	**بين المجموعات**	14.168	3	4.723	6.159	.000*
	داخل المجموعات	290.621	379	.767		

	المجموع	304.789	382			
الدرجة الكلية	**بين المجموعات**	14.636	3	4.879	6.634	.000*
	داخل المجموعات	278.737	379	.735		
	المجموع	293.374	382			

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (.05 > p *)

يتَّضِحُ منَ الجدول (8.4) أنَّ قيمةَ مستوى الدلالة المحسوبِ على مقياس المشكلات الَّنفسيَّة والاجتماعيَّة ومجالاته كانت أقلَّ من قيمةِ مستوى الدَّلالة المحدد للدراسة (α<.05) ومن ثَمَّ، وجودُ فروقٍ في المشكلاتِ النَّفسيَّة والاجتماعيَّة ومجالاتها لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ – تُعزى إلى متغيِّر العُُمر.

وللكشْف عن موقع الفروقِ بين المتوسطات الحسابيَّة لمقياس المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة ومجالاته لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ –تُعزى إلى مُتغيِّر العُمُر، أُجريَ اختبارَ (LSD) والجدول (9.4) يوضِّح ذلك:

الجدول (9.4) نتائج اختبارِ (LSD) للمقارنات البُعديَّة بين المتوسطات الحسابيَّة على مقياس المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة ومجالاته لدى العُمَّال الفلسطينيين في الداخل الفلسطينيّ –تُعزى إلى مُتغيِّر العُمُر.

المتغير	المستوى	المتوسط	أقل من 30 سنة	من 30-45 سنة	من 46-59	60 فما فوق
المشكلات النفسية	أقل من 30 سنة	3.98	—	0.273	-0.128	-0.310
	من 30-45 سنة	3.71		—	-0.401*	-0.583*
	من 46-59	4.11			—	-0.182
	60 فما فوق	4.29				—
المشكلات الاجتماعية	أقل من 30 سنة	3.88	—	0.258	-0.137	-0.289
	من 30-45 سنة	3.62		—	-0.395*	-0.547*
	من 46-59	4.01			—	-0.152
	60 فما فوق	4.17				—
الدرجة الكلية	أقل من 30 سنة	3.92	—	0.265	-0.133	-0.298
	من 30-45 سنة	3.66		—	-0.398*	-0.562*

من 46–59	4.05	—	−0.165
60 فما فوق	4.22		—

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (.05 > p *).

يتَّضِحُ منَ الجدول (9.4) الآتي:

- وجودُ فروقٍ دالَّة إحصائيًّا عند مستوى الدِّلالة (α<.05) في المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة ومجالاتها لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ –تبعًا إلى مُتغيِّر العُمُر بين (من 30–45 سنة) من جهة وكل من: (من 46–59)، و (60 فما فوق)، من جهةٍ أخرى، وجاءتِ الفُروق لصالح كلٍّ مِنْ: (من 46–59)، و (60 فما فوق).

3.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة:

- لا توجدُ فروقٌ ذاتُ دلالةٍ إحصائيّةٍ عند مستوى الدّلالة (α<.05) بين متوسِّطاتِ المُشكلاتِ النَّفسيَّةِ والاجتماعيَّة لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ –تُعزَى إلى مُتغيِّرِ الحالة الاجتماعية.

ومن أجل فحص الفرضيَّة الثالثة، استُخرجتِ المُتوسِّطاتُ الحسابيَّةُ، والانحرافاتُ المِعياريَّةُ تَبَعًا إلى مُتغيِّر الحالة الاجتماعيّة، ومِنْ ثَمّ، استُخدمَ تحليلُ التَّبايُنِ الأُحاديّ (One-Way ANOVA) للتَّعرُّفِ إلى دلالة الفُروق تبعًا إلى مُتغيِّر الحالة الاجتماعيّة، والجدولانِ (10.4) و(11.4) يُوَضِّحانِ ذلك:

الجدول (10.4) المتوسِّطاتُ الحسابيَّةُ، والانحرافاتُ المعياريَّة لمقياس المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ –تُعزى إلى مُتغيِّر الحالة الاجتماعيّة.

المتغير	المستوى	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المشكلات النفسية	أعزب	63	3.71	1.167
	متزوج	290	3.96	.822
	غير ذلك (أرمل/مطلق)	30	3.84	.826
المشكلات الاجتماعية	أعزب	63	3.62	1.125
	متزوج	290	3.86	.836
	غير ذلك (أرمل/مطلق)	30	3.72	.854
الدرجة الكلية	أعزب	63	3.66	1.133
	متزوج	290	3.90	.812
	غير ذلك (أرمل/مطلق)	30	3.77	.833

يتَّضحُ منَ الجدول (10.4) وجودُ فروقٍ ظاهريَّةٍ بين المتوسطات الحسابيَّة، ومن أجل معرفة إنْ كانت هذه الفروقُ قد وصلَتْ لمستوى الدِّلالة الإحصائيَّة استُخدمَ اختبارُ تحليلِ التَّبايُن الأُحاديّ (One-Way ANOVA) والجدول (11.4) يوضِّحُ ذلك:

الجدول (11.4) نتائجُ تحليلِ التَّبايُن الأُحاديّ على مقياس المشكلاتِ النَّفسيَّة والاجتماعيَّة، ومجالاتِه لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطيني –تعزى إلى مُتغيِّر الحالة الاجتماعيَّة.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	"ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
المشكلات النفسية	بين المجموعات	3.263	2	1.632	2.070	.128
	داخل المجموعات	299.478	380	.788		

	المجموع	302.741	382			
المشكلات الاجتماعية	**بين المجموعات**	3.316	2	1.658	2.090	.125
	داخل المجموعات	301.474	380	.793		
	المجموع	304.789	382			
الدرجة الكلية	**بين المجموعات**	3.288	2	1.644	2.153	.117
	داخل المجموعات	290.086	380	.763		
	المجموع	293.374	382			

يتّضحُ منَ الجدول (11.4) أنَّ قيمةَ مستوى الدلالة المحسوبِ على مقياس المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة ومجالاته كانت أكبرَ من قيمةِ مستوى الدِّلالة المُحدّد للدّراسة (α<.05) ومن ثَمَّ، عدم وجودِ فروقٍ في المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة ومجالاتها لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ –تُعزى إلى مُتغيِّرِ الحالةِ الاجتماعيَّة.

4.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة:

– لا توجدُ فروقٌ ذاتُ دلالةٍ إحصائيّةٍ عند مستوى الدّلالة (α<.05) بين متوسّطاتِ المُشكلاتِ النَّفسيَّةِ والاجتماعيَّة لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ –تُعزَى إلى مُتغيِّرِ مستوى الدَّخل الشَّهريّ.

ومن أجل فحص الفرضيَّة الرابعة، استُخرجتِ المُتوسّطاتُ الحسابيَّةُ، والانحرافاتُ المِعياريَّةُ تَبَعًا إلى مُتغيِّر مستوى الدَّخل الشهريّ، ومِنْ ثَمّ، استُخدمَ تحليلُ التَّبايُنِ الأُحاديّ (One-Way ANOVA)

للتَّعرُّفِ إلى دلالة الفُروق تبعًا إلى مُتغيِّر مستوى الدَّخل الشهريّ، والجدولانِ (12.4) و(13.4) يُوَضِّحانِ ذلك:

الجدول (12.4) المتوسِّطاتُ الحسابيَّةُ، والانحرافاتُ المعياريَّة لمقياس المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ –تُعزى إلى مُتغيِّر مستوى الدّخل الشهريّ.

المتغير	المستوى	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المشكلات النفسية	3000 شيكل فأقل	64	3.70	1.120
	3001–5000 شيكل	82	3.98	.875
	5001 – 7000 شيكل	210	3.94	.823
	أعلى من 7000 شيكل	27	3.91	.800
المشكلات الاجتماعية	3000 شيكل فأقل	64	3.51	1.120
	3001–5000 شيكل	82	3.86	.923
	5001 – 7000 شيكل	210	3.89	.788
	أعلى من 7000 شيكل	27	3.72	.865
الدرجة الكلية	3000 شيكل فأقل	64	3.59	1.086
	3001–5000 شيكل	82	3.91	.891
	5001 – 7000 شيكل	210	3.91	.794
	أعلى من 7000 شيكل	27	3.80	.818

يتّضحُ منَ الجدول (12.4) وجودُ فروقٍ ظاهريَّة بين المتوسَّطات الحسابيَّة، ومن أجل معرفة إنْ كانت هذه الفروقُ قد وصلَتْ لمستوى الدلالة الإحصائيَّة –استُخدم اختبارُ تحليل التَّبايُن الأُحاديّ (One-Way ANOVA) والجدول (13.4) يوضِّحُ ذلك:

الجدول (13.4) نتائجُ تحليل التَّبايُن الأُحاديّ على مقياس المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة ومجالاته لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ –تُعزى إلى مُتغيِّرِ مستوى الدَّخْل الشَّهري.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	"ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
المشكلات النفسية	بين المجموعات	3.425	3	1.142	1.446	.229
	داخل المجموعات	299.316	379	.790		
	المجموع	302.741	382			
المشكلات الاجتماعية	بين المجموعات	7.710	3	2.570	3.278	.021*
	داخل المجموعات	297.080	379	.784		
	المجموع	304.789	382			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	5.596	3	1.865	2.457	.063
	داخل المجموعات	287.778	379	.759		
	المجموع	293.374	382			

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (.05 > p *)

يتضح من الجدول (13.4) أنَّ قيمة مستوى الدلالة المحسوب على الدرجة الكلية لمقياس المشكلات النفسية والاجتماعية ومجال: (المشكلات النفسية) كانت؛ أكبر من قيمة مستوى الدلالة المُحدّد للدراسة (α<.05) ومن ثَمَّ، وبالتالي عدم وجود فروق في الدرجة الكلية لمقياس المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة ومجال: (المشكلات النفسية) لدى العمال الفلسطينيين في الداخل الفلسطيني –تُعزى إلى متغير مستوى الدخل الشهري، فيما جاءت الفروق دالة إحصائياً على مجال: (المشكلات الاجتماعية) لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ –تُعزى إلى متغير مستوى الدَّخل الشهريّ.

وللكشْف عن موقع الفروق بين المتوسطات الحسابيَّة لمجال: (المشكلات الاجتماعية) لدى العُمَّال الفلسطينيين في الداخل الفلسطينيّ –تُعزى إلى مُتغيِّرِ مستوى الدَّخل الشَّهريّ، أُجريَ اختبارُ (LSD) والجدول (14.4) يوضح ذلك.

الجدول (14.4) نتائجُ اختبار (LSD) للمقارناتِ البُعدية بين المتوسطات الحسابيَّة على مجال: (المشكلات الاجتماعيَّة) لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ –تُعزى إلى متغيِّر مستوى الدَّخل الشَّهريّ.

المتغير	المستوى	المتوسط	3000 شيكل فأقل	3001– 5000 شيكل	5001 – 7000 شيكل	أعلى من 7000 شيكل
المشكلات الاجتماعية	3000 شيكل فأقل	3.51	—	−0.355	−0.384*	−0.212
	3001–5000 شيكل	3.86		—	−0.029	0.143
	5001 – 7000 شيكل	3.89			—	0.172
	أعلى من 7000 شيكل	3.72				—

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (.05 > p *)

يتَّضحُ منَ الجدول (14.4) الآتي:

وجودُ فروقٍ دالَّة إحصائيًّا عند مستوى الدلالة (α<.05) في مجال: (المشكلات الاجتماعية) لدى العُمَّال الفلسطينيين في الداخل الفلسطينيّ تبعًا إلى مُتغيّر مستوى الدَّخل الشَّهريّ بين (3000 شيكل فأقل) و (5001 – 7000 شيكل) وجاءتِ الفروقُ لصالح (5001 – 7000 شيكل).

5.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة:

– لا توجدُ فروقٌ ذاتُ دلالةٍ إحصائيّةٍ عند مستوى الدّلالة (α<.05) بين متوسِّطاتِ المُشكلاتِ النَّفسيَّةِ والاجتماعيَّة لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ –تُعزَى إلى مُتغيّرِ منطقة السكن حسب المحافظة.

ومن أجل فحص الفرضيَّة الخامسة، استُخرجتِ المُتوسِّطاتُ الحسابيَّةُ، والانحرافاتُ المِعياريَّةُ تَبَعًا إلى مُتغيّرِ منطقة السَّكن حسَب المُحافظة، ومِنْ ثَمّ، استُخدمَ تحليلُ التَّبايُنِ الأُحاديّ (One-Way ANOVA) للتَّعرُّفِ إلى دلالة الفُروق تبعًا إلى مُتغيّرِ منطقة السَّكن حسَب المُحافظة، والجدولانِ (15.4) و(16.4) يُوَضِّحانِ ذلك:

الجدول (15.4) المتوسِّطاتُ الحسابيَّةُ، والانحرافاتُ المعياريَّة لمقياس المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ –تُعزى إلى مُتغيّرِ منطقة السَّكن حسَب المُحافظة.

المتغير	المستوى	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المشكلات النفسية	شمال	136	4.22	.835
	وسط	89	4.10	.839
	جنوب	158	3.54	.832
المشكلات الاجتماعية	شمال	136	4.09	.839
	وسط	89	4.00	.868
	جنوب	158	3.46	.836
الدرجة الكلية	شمال	136	4.15	.817
	وسط	89	4.04	.846
	جنوب	158	3.49	.817

يتّضحُ منَ الجدول (15.4) وجودُ فروقٍ ظاهريَّة بين المتوسَّطات الحسابيَّة، ومن أجل معرفة إنْ كانت هذه الفروقُ قد وصلَتْ لمستوى الدلالة الإحصائيَّة – استُخدم اختبارُ تحليل التَّبايُن الأُحاديّ (One-Way ANOVA) والجدول (16.4) يوضِّحُ ذلك:

الجدول (16.4) نتائجُ تحليل التَّبايُن الأُحاديّ على مقياس المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة ومجالاته لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ –تُعزى إلى مُتغيّرِ منطقة السَّكن حسَب المُحافظة.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	"ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
المشكلات النفسية	بين المجموعات	38.121	2	19.061	27.371	.000*
	داخل المجموعات	264.620	380	.696		

	المجموع	302.741	382			
المشكلات الاجتماعية	**بين المجموعات**	33.730	2	16.865	23.643	.000*
	داخل المجموعات	271.059	380	.713		
	المجموع	304.789	382			
الدرجة الكلية	**بين المجموعات**	35.531	2	17.766	26.182	.000*
	داخل المجموعات	257.843	380	.679		
	المجموع	293.374	382			

دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (p < .05)

يتّضحُ منَ الجدولِ (16.4) أنَّ قيمةَ مستوى الدلالة المحسوبِ على مقياس المشكلاتِ النَّفسيَّة والاجتماعيَّة ومجالاته كانت أقلَّ من قيمةِ مستوى الدِّلالة المُحدّد للدّراسة (α<.05) ومن ثَمَّ، وجودُ فروقٍ في المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة ومجالاتها لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ – تُعزى إلى مُتغيّرِ منطقة السّكن حسَب المُحافظة.

وللكشْفِ عن موقعِ الفُروقِ بين المتوسّطات الحسابيَّة لمقياسِ المشكلات النَّفسيّة الاجتماعيَّة لدى العُمَّال الفلسطينيين في الداخل الفلسطينيّ –تُعزى إلى مُتغيّرِ منطقةِ السّكن حسَب المُحافظة، أُجريَ اختبارُ (LSD) والجدول (17.4) يوضِّحُ ذلك.

جدول (17.4) نتائجُ اختبار (LSD) للمقارناتِ البُعدية بين المتوسطات الحسابيَّة على مقياس المشكلات النفسية والاجتماعية ومجالاته لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ –تُعزى إلى متغيّرِ منطقةِ السّكنِ حسب المُحافظة.

المتغير	المستوى	المتوسط	شمال	وسط	جنوب
المشكلات النفسية	شمال	4.22	—	0.123	0.683*
	وسط	4.10		—	0.560*
	جنوب	3.54			—
المشكلات الاجتماعية	شمال	4.09	—	0.0920	0.635*
	وسط	4.00		—	0.543*
	جنوب	3.46			—
الدرجة الكلية	شمال	4.15	—	0.105	0.655*
	وسط	4.04		—	0.550*
	جنوب	3.49			—

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (.05 > p *).

يتَّضحُ منَ الجدول (17.4) الآتي:

وجودُ فروقٍ دالَّة إحصائيًّا عند مستوى الدلالة (α<.05) في المشكلاتِ النَّفسيّة والاجتماعية ومجالاتها لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ تبعًا إلى مُتغيّر منطقة السّكن حسَب المحافظة بين (جنوب)، من جهةٍ، وكلٍّ من: (شمال) و(وسط) من جهةٍ أخرى، وجاءتِ الفُروق لصالح كلٍّ مِنْ: (شمال) و(وسط).

6.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة:

- لا توجدُ فروقٌ ذاتُ دلالةٍ إحصائيّةٍ عند مستوى الدّلالة (α<.05) بين متوسِّطاتِ المُشكلاتِ النَّفسيَّةِ والاجتماعيَّة لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ - تُعزَى إلى مُتغيّرِ مكان السكن.

ومن أجل فحص الفرضيَّة السادسة، استُخرجتِ المُتوسِّطاتُ الحسابيَّةُ، والانحرافاتُ المِعياريَّةُ تَبَعًا إلى مُتغيِّر مكان السّكن، ومِنْ ثَمَّ، استُخدمَ تحليلُ التَّبايُنِ الأُحاديّ (One-Way ANOVA) للتَّعرُّفِ إلى دلالة الفُروق تبعًا إلى مُتغيِّر مكان السَّكن، والجدولانِ (18.4) و(19.4) يُوَضِّحانِ ذلك:

الجدول (18.4) المتوسِّطاتُ الحسابيَّةُ، والانحرافاتُ المعياريَّة لمقياس المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ –تُعزى إلى مُتغيِّر مكان السكن.

المتغير	المستوى	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المشكلات النفسية	مدينة	128	4.06	.868
	قرية	194	3.73	.904
	مخيم	61	4.16	.774
المشكلات الاجتماعية	مدينة	128	3.94	.912
	قرية	194	3.64	.900
	مخيم	61	4.07	.715
الدرجة الكلية	مدينة	128	3.99	.882
	قرية	194	3.68	.883
	مخيم	61	4.11	.726

يتّضحُ منَ الجدولِ (18.4) وجودُ فروقٍ ظاهريَّة بين المتوسَّطات الحسابيَّة، ومن أجل معرفة إنْ كانت هذه الفروقُ قد وصلَتْ لمستوى الدلالة الإحصائيَّة – استُخدم اختبارُ تحليل التَّبايُن الأُحاديّ (One-Way ANOVA) والجدول (19.4) يوضِّحُ ذلك:

الجدول (19.4) نتائجُ تحليل التَّبايُن الأُحاديّ على مقياس المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة ومجالاته لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ –تُعزى إلى مُتغيِّرِ مكان السّكن.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	"ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
المشكلات النفسية	بين المجموعات	13.198	2	6.599	8.660	.000*
	داخل المجموعات	289.544	380	.762		
	المجموع	302.741	382			
المشكلات الاجتماعية	بين المجموعات	12.053	2	6.026	7.823	.000*
	داخل المجموعات	292.736	380	.770		
	المجموع	304.789	382			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	12.516	2	6.258	8.467	.000*
	داخل المجموعات	280.858	380	.739		
	المجموع	293.374	382			

دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (p < .05)

يتّضحُ منَ الجدولِ (19.4) أنَّ قيمةَ مستوى الدلالة المحسوبِ على مقياس المشكلاتِ النَّفسيَّة والاجتماعيَّة ومجالاته كانت أقلَّ من قيمةِ مستوى الدِّلالة المُحدّد للدّراسة (α<.05) ومن ثَمَّ، وجودُ فروقٍ في المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة ومجالاتها لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ – تُعزى إلى مُتغيّرِ مكان السّكن.

وللكشْفِ عن موقعِ الفُروقِ بين المتوسّطات الحسابيَّة لمقياسِ المشكلات النَّفسيّة الاجتماعيَّة لدى العُمَّال الفلسطينيين في الداخل الفلسطينيّ –تُعزى إلى مُتغيّرِ منطقةِ السّكن حسَب المُحافظة، أُجريَ اختبارُ (LSD) والجدول (20.4) يوضِّحُ ذلك.

جدول (20.4) نتائجُ اختبار (LSD) للمقارناتِ البُعدية بين المتوسطات الحسابيَّة على مقياس المشكلات النفسية والاجتماعية ومجالاته لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ –تُعزى إلى متغيّرِ مكانِ السكن.

المتغير	المستوى	المتوسط	مدينة	قرية	مخيم
المشكلات النفسية	مدينة	4.06	—	0.332	−0.102
	قرية	3.73		—	−0.434*
	مخيم	4.16			—
المشكلات الاجتماعية	مدينة	3.94	—	0.303	−0.128
	قرية	3.64		—	−0.432*
	مخيم	4.07			—
الدرجة الكلية	مدينة	3.99	—	0.315	−0.117
	قرية	3.68		—	−0.433*
	مخيم	4.11			—

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (.05 > p *)

يتَّضحُ منَ الجدولِ (20.4) الآتي:

وجودُ فروقٍ دالَّةٍ إحصائيًّا عند مستوى الدِّلالة (α<.05) في المشكلاتِ النَّفسيَّة والاجتماعيَّة، ومجالاتها لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ تبَعًا إلى مُتغيّرِ مكانِ السَّكن بين (مخيم) من جهةٍ وكلٍّ مِنْ: (مدينة) و(قرية) من جهةٍ أُخرى، وجاءت الفروقُ لصالحِ (مُخيَّم).

7.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة:

– لا توجدُ فروقٌ ذاتُ دلالةٍ إحصائيّةٍ عند مستوى الدّلالة (α<.05) بين متوسّطاتِ المُشكلاتِ النَّفسيَّةِ والاجتماعيَّة لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ – تُعزَى إلى مُتغيّرِ المستوى التعليمي.

ومن أجل فحص الفرضيَّة السابعة، استُخرجتِ المُتوسّطاتُ الحسابيَّةُ، والانحرافاتُ المِعياريَّةُ تَبَعًا إلى مُتغيّر المستوى التعليميّ، ومِنْ ثَمّ، استُخدمَ تحليلُ التَّبايُنِ الأُحاديّ (One-Way ANOVA) للتَّعرُّفِ إلى دلالة الفُروق تبعًا إلى مُتغيّر المستوى التعليميّ، والجدولانِ (21.4) و(22.4) يُوَضّحانِ ذلك:

الجدول (21.4) المتوسّطاتُ الحسابيَّةُ، والانحرافاتُ المعياريَّة لمقياس المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ –تُعزى إلى مُتغيّر المستوى التعليميّ.

المتغير	المستوى	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	ثانوية عامة فأقل	162	3.72	.968
المشكلات	دبلوم	120	4.09	.786
النفسية	بكالوريوس	67	3.77	.863
	دبلوم عالي فأكثر	34	4.45	.492
المشكلات	ثانوية عامة فأقل	162	3.61	.942
الاجتماعية	دبلوم	120	4.00	.825

	بكالوريوس	67	3.68	.825
	دبلوم عالي فأكثر	34	4.33	.671
الدرجة الكلية	ثانوية عامة فأقل	162	3.66	.933
	دبلوم	120	4.04	.800
	بكالوريوس	67	3.72	.820
	دبلوم عالي فأكثر	34	4.38	.590

يتّضحُ منَ الجدولِ (21.4) وجودُ فروقٍ ظاهريَّة بين المتوسَّطات الحسابيَّة، ومن أجل معرفة إنْ كانت هذه الفروقُ قد وصلَتْ لمستوى الدلالة الإحصائيَّة – استُخدم اختبارُ تحليل التَّبايُن الأُحاديّ (One-Way ANOVA) والجدول (22.4) يوضِّحُ ذلك:

الجدول (22.4) نتائجُ تحليل التَّبايُن الأُحاديّ على مقياس المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة ومجالاته لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ –تُعزى إلى مُتغيِّرِ المستوى التعليميّ.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	"ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
المشكلات النفسية	بين المجموعات	21.175	3	7.058	9.501	.000*
	داخل المجموعات	281.566	379	.743		
	المجموع	302.741	382			

المشكلات الاجتماعية	بين المجموعات	21.151	3	7.050	9.420	.000*
	داخل المجموعات	283.639	379	.748		
	المجموع	304.789	382			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	21.150	3	7.050	9.815	.000*
	داخل المجموعات	272.224	379	.718		
	المجموع	293.374	382			

دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (p < .05)

يتّضحُ منَ الجدول (22.4) أنَّ قيمةَ مستوى الدلالة المحسوبِ على مقياس المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة ومجالاته كانت أقلَّ من قيمةِ مستوى الدِّلالة المُحدّد للدّراسة (α<.05) ومن ثَمَّ، وجودُ فروقٍ في المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة ومجالاتها لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ – تُعزى إلى مُتغيِّرِ المستوى التعليميّ.

وللكشْف عن موقعِ الفُروق بين المتوسِّطات الحسابيَّة لمقياس المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة، ومجالاته لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ –تُعزَى إلى مُتغيِّر المستوى التَّعليميّ، أُجري اختبارُ (LSD) والجدولُ (23.4) يُوضِّحُ ذلك:

الجدول (23.4) نتائجُ اختبارِ (LSD) للمقارنات البُعديَّة بين المتوسِّطات الحسابيَّة على مقياس المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة، ومجالاته لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ –تُعزى إلى مُتغيِّرِ المستوى التَّعليميّ.

المتغير	المستوى	المتوسط	ثانوية عامة فأقل	دبلوم	بكالوريوس	دبلوم عالي فأكثر
	ثانوية عامة فأقل	3.72	—	−0.372*	−0.055	−0.736*
المشكلات	**دبلوم**	4.09		—	0.317	−0.364
النفسية	**بكالوريوس**	3.77			—	−0.681*
	دبلوم عالي فأكثر	4.45				—
	ثانوية عامة فأقل	3.61	—	−0.390*	−0.069	−0.719*
المشكلات	**دبلوم**	4.00		—	0.322	−0.329
الاجتماعية	**بكالوريوس**	3.68			—	−0.651*
	دبلوم عالي فأكثر	4.33				—
	ثانوية عامة فأقل	3.66	—	−0.383*	−0.063	−0.726*
الدرجة	**دبلوم**	4.04		—	0.320	−0.344
الكلية	**بكالوريوس**	3.72			—	−0.664*
	دبلوم عالي فأكثر	4.38				—

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (.05 > p *).

يتَّضحُ منَ الجدولِ (23.4) الآتي:

وجودُ فروقٍ دالَّةٍ إحصائيًّا عند مستوى الدِّلالة (α<.05) في المشكلاتِ النَّفسيَّة والاجتماعيَّة، ومجالاتها لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ تبَعًا إلى مُتغيِّرِ المستوى التَّعليميّ بين (ثانويّة عامّة

فأقلّ) من جهةٍ وكلٍّ مِنْ: (دبلوم) و(دبلوم عالٍ فأكثر) من جهةٍ أُخرى، وجاءت الفروقُ لصالحِ كلٍّ من(دبلوم)، و (دبلوم عالٍ فأكثر).

8.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الثامنة:

– لا توجدُ فروقٌ ذاتُ دلالةٍ إحصائيّةٍ عند مستوى الدّلالة (α<.05) بين متوسّطاتِ المُشكلاتِ النَّفسيَّةِ والاجتماعيَّة لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ – تُعزَى إلى مُتغيّرِ قطاع العمل.

ومن أجل فحص الفرضيَّة الثامنة، استُخرجتِ المُتوسّطاتُ الحسابيَّةُ، والانحرافاتُ المِعياريَّةُ تَبَعًا إلى مُتغيّر قطاع العمل، ومِنْ ثَمّ، استُخدمَ تحليلُ التَّبايُنِ الأُحاديّ (One-Way ANOVA) للتَّعرُّفِ إلى دلالة الفُروق تبعًا إلى مُتغيّر قطاع العمل، والجدولانِ (24.4) و(25.4) يُوَضّحانِ ذلك:

الجدول (24.4) المتوسّطاتُ الحسابيَّةُ، والانحرافاتُ المعياريَّة لمقياس المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ –تُعزى إلى مُتغيّر قطاع العمل.

المتغير	المستوى	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المشكلات النفسية	الزراعة	28	4.10	.915
	التجارة	21	3.70	.971
	الصناعة	52	3.72	.987
	الإنشاءات (أعمال البناء والتشطيبات)	176	3.98	.815
	السياحة والفنادق والمطاعم	38	4.12	.820
	الخدمات (أعمال النظافة، تحميل البضائع.. النقل، الاتصالات)	68	3.73	.960

	الزراعة	28	3.97	1.026
	التجارة	21	3.46	1.090
	الصناعة	52	3.63	.878
المشكلات الاجتماعية	الإنشاءات (أعمال البناء والتشطيبات)	176	3.89	.796
	السياحة والفنادق والمطاعم	38	4.11	.768
	الخدمات (أعمال النظافة، تحميل البضائع.. النقل، الاتصالات)	68	3.61	1.009
الدرجة الكلية	الزراعة	28	4.02	.955
	التجارة	21	3.56	1.026
	الصناعة	52	3.66	.902
	الإنشاءات (أعمال البناء والتشطيبات)	176	3.93	.788
	السياحة والفنادق والمطاعم	38	4.12	.782
	الخدمات (أعمال النظافة، تحميل البضائع.. النقل، الاتصالات)	68	3.66	.979

يتّضحُ منَ الجدولِ (24.4) وجودُ فروقٍ ظاهريَّة بين المتوسَّطات الحسابيَّة، ومن أجل معرفة إنْ كانت هذه الفروقُ قد وصلَتْ لمستوى الدلالة الإحصائيَّة – استُخدم اختبارُ تحليل التَّبايُن الأُحاديّ (One-Way ANOVA) والجدول (25.4) يوضِّحُ ذلك:

الجدول (25.4) نتائجُ تحليل التَّبايُن الأُحاديّ على مقياس المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة ومجالاته لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ –تُعزى إلى مُتغيّرِ قطاعِ العمل.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	"ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
المشكلات النفسية	بين المجموعات	8.889	5	1.778	2.281	.046*
	داخل المجموعات	293.852	377	.779		
	المجموع	302.741	382			
المشكلات الاجتماعية	بين المجموعات	12.389	5	2.478	3.195	.008*
	داخل المجموعات	292.401	377	.776		
	المجموع	304.789	382			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	10.738	5	2.148	2.865	.015*
	داخل المجموعات	282.636	377	.750		
	المجموع	293.374	382			

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (.05 > p *)

يتّضحُ منَ الجدول (25.4) أنَّ قيمةَ مستوى الدلالة المحسوبِ على مقياس المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة ومجالاته كانت أقلَّ من قيمةِ مستوى الدِّلالة المُحدّد للدّراسة (α<.05) ومن ثَمَّ، وجودُ فروقٍ في المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة ومجالاتها لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ – تُعزى إلى مُتغيِّرِ قطاع العمل.

وللكشْف عن موقعِ الفُروق بين المتوسِّطات الحسابيَّة لمقياس المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة، ومجالاته لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ –تُعزَى إلى مُتغيِّر قطاع العمل، أُجري اختبارُ (LSD) والجدولُ (26.4) يُوضِّحُ ذلك:

الجدول (26.4) نتائجُ اختبارِ (LSD) للمقارنات البُعديَّة بين المتوسِّطات الحسابيَّة على مقياس المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة، ومجالاته لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ –تُعزى إلى مُتغيِّرِ قطاع العمل.

المتغير	المستوى	المتوسط	الزراعة	التجارة	الصناعة	الإنشاءات (أعمال البناء والتشطيبات)	السياحة والفنادق والمطاعم	الخدمات (أعمال النظافة، تحميل البضائع.. النقل، الاتصالات)
المشكلات النفسية	الزراعة	4.10	—	0.408	0.388	0.122	−0.019	0.378
	التجارة	3.70		—	−0.021	−0.286	−0.428	−0.031
	الصناعة	3.72			—	−0.265	−0.407*	−0.010
	الإنشاءات (أعمال البناء والتشطيبات)	3.98				—	−0.141	0.255*
	السياحة والفنادق	4.12					—	0.397*

	والمطاعم الخدمات (أعمال النظافة، تحميل البضائع.. النقل، الاتصالات)	3.73						—
المشكلات الاجتماعية	الزراعة	3.97	—	0.505*	0.340	0.073	−0.144	0.358
	التجارة	3.46		—	−0.164	−0.431*	−0.649*	−0.147
	الصناعة	3.63			—	−0.267	−0.484*	0.017
	الإنشاءات (أعمال البناء والتشطيبات)	3.89				—	−0.217	0.284*
	السياحة والفنادق والمطاعم الخدمات (أعمال النظافة، تحميل البضائع.. النقل، الاتصالات)	4.11					—	0.502
		3.61						—
الدرجة الكلية	الزراعة	4.02	—	0.464	0.360	0.094	−0.092	0.366
	التجارة	3.56		—	-	−0.370	-	−0.098

			0.104	0.556*	
الصناعة	3.66	—	−0.266	−0.452*	0.006
الإنشاءات (أعمال البناء والتشطيبات)	3.93		—	−0.186	0.272*
السياحة والفنادق والمطاعم	4.12			—	0.458*
الخدمات (أعمال النظافة، تحميل البضائع.. النقل، الاتصالات)	3.66				—

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (p < .05 *)

يتَّضحُ منَ الجدولِ (26.4) الآتي:

- وجودُ فروقٍ دالة إحصائيًّا عند مستوى الدِّلالة (α<.05) في المشكلات النَّفسية لدى العُمّال الفلسطينيين في الدَّاخل تبعًا لمُتغيّرِ قطاع العمل، بين (السِّياحة والفنادق والمطاعم) من جهةٍ، وكلٍّ من (الصِّناعة) و (الخدمات، أعمال النَّظافة، تحميل البضائع، النّقل، الاتصالات) من جهةٍ أُخرى، وجاءتِ الفروقُ لصالحِ (السِّياحة والفنادق والمطاعم).

- كذلك وجودُ فروقٍ دالّة إحصائيًّا بين (الإنشاءات، أعمال البناء، والتَّشطيبات) و(الخدمات، أعمال النَّظافة، تحميل البضائع، النَّقل، الاتصالات) جاءتِ الفُروقُ لصالح (الإنشاءات، أعمال البناء، والتشطيبات).
- وجودُ فروقٍ دالَّة إحصائيًّا عند مستوى الدِّلالة (α<.05) في المشكلات الاجتماعية لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل تبعًا لمتغيّرِ قطاع العمل، بين (التجارة) من جهةٍ، وكلٍّ من (الزِّراعة) و (الإنشاءات، أعمال البناء، والتَّشطيبات) و(السِّياحة والفنادق والمطاعم) من جهةٍ أُخرى، إذ جاءتِ الفروقُ لصالح (الزِّراعة) و(الإنشاءات، أعمال البناء، والتَّشطيبات) و(السِّياحة والفنادق والمطاعم) على التَّوالي، بالإضافةِ إلى وجودِ فروقٍ دالَّةٍ إحصائيًّا بين (الإنشاءات، أعمال البناء، والتِّشطيبات) و (الخدمات، أعمال النظافة، تحميل البضائع، النقل، الاتصالات) من جهةٍ أُخرى، وجاءتِ الفروقُ لصالح (الإنشاءاتِ، أعمال البناء، والتَّشطيبات).
- وجودُ فروقٍ دالَّة إحصائيًّا عند مستوى الدِّلالة (α<.05) في الدِّرجة الكليَّة لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل تبعًا لمُتغيّر قطاع العمل، بين (السِّياحة والفنادق والمطاعم) من جهةٍ، وكلٍّ من (التِّجارة) و (الصِّناعة) و(الخدمات، أعمال النظافة، تحميل البضائع، النقل، الاتصالات) من جهةٍ أُخرى، وجاءتِ الفروقُ لصالح(السِّياحة والفنادق والمطاعم) وكذلك وجودُ فروقٍ دالَّة إحصائيًّا بين (الإنشاءات، أعمال البناء، والتَّشطيبات) و(الخدمات، أعمال النَّظافة، تحميل البضائع، النقل، الاتصالات) وجاءتِ الفُروقُ لصالح (الإنشاءات، أعمال البناء، والتَّشطيبات).

9.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية التاسعة:

– لا توجدُ فروقٌ ذاتُ دلالةٍ إحصائيّةٍ عند مستوى الدّلالة (α<.05) بين متوسّطاتِ المُشكلاتِ النَّفسيَّةِ والاجتماعيَّة لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ – تُعزَى إلى مُتغيّرِ أنتَ المُعيلُ الرَّئيسُ للعائلة.

ومن أجْلِ فحْصِ الفرضيَّة التَّاسعة، وتحديدِ الفُروقِ تبعًا إلى مُتغيّر" أنتَ المُعيلُ الرَّئيسُ للعائلة" استُخدمَ اختبارُ (ت) لمجموعتيْن مستقلَّتيْن (Independent Samples t-test) ونتائجُ الجدولِ (27.4) تُوَضِّحُ ذلك:

جدول (27.4) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ –تُعزى إلى مُتغيّرِ أنتَ المُعيلُ الرَّئيسُ للعائلة.

المتغير	أنت المعيل الرئيسي للعائلة	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
المشكلات النفسية	لا	55	3.50	1.203	−3.708	.000*
	نعم	328	3.98	.809		
المشكلات الاجتماعية	لا	55	3.45	1.157	−3.266	.001*
	نعم	328	3.87	.828		
الدرجة الكلية	لا	55	3.47	1.170	−3.514	.000*
	نعم	328	3.91	.802		

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (.05 > p *).

يتَّضحُ منَ الجدول (27.4) أنَّ قيمةَ مستوى الدِّلالة المحسوبِ على مقياسِ المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة ومجالاته، كانتْ أقلَّ من قيمةِ مستوى الدِّلالة المُحدّد للدِّراسة (α<.05) ومن ثَمَّ، وجودُ فروقٍ في المشكلاتِ النَّفسيَّة والاجتماعيَّة ومجالاتها لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ – تُعزَى إلى مُتغيِّرِ" أنتَ المُعيلُ الرَّئيسُ للعائلة" جاءتْ لصالحِ " نعم".

الفصل الخامس

تفسير نتائج الدراسة والتوصيات

1.5 مناقشة وتفسير نتائج أسئلة الدِّراسة.

1.1.5 تفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الاول ومناقشتها.

2.1.5 تفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني ومناقشتها.

3.1.5 تفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث ومناقشتها.

2.5 مناقشة نتائج فرضيَّات الدِّراسة.

1.2.5 تفسير النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة ومناقشتها.

2.2.5 تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الاولى ومناقشتها.

3.2.5 تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية ومناقشتها.

4.2.5 تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة ومناقشتها.

5.2.5 تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة ومناقشتها.

6.2.5 تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة ومناقشتها.

7.2.5 تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة ومناقشتها.

8.2.5 تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة ومناقشتها.

9.2.5 تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الثامنة ومناقشتها.

10.2.5 تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية التاسعة ومناقشتها.

3.5 التصور المقترح.

الفصل الخامس

تفسير النتائج ومناقشتها

يتضمَّن الفصلُ الخامسُ منَ الدِّراسة الحاليّة تفسيرَ النَّتائج التي توصَّلتْ إليها الدِّراسةُ ومناقشتَها، من خلالِ أسئلتها، وما انبثَقَ عنها من فرضيَّات، وذلك بمقارنتِها بالنَّتائج التي توصَّلت إليها الدِّراساتُ السَّابقة الواردةُ في هذه الدِّراسة، وصولاً إلى التَّوصيات، التي يمكِنُ تقديمُها في ضَوْءِ النَّتائج.

1.5 مناقشة وتفسير نتائج أسئلة الدراسة

أظهرتْ نتائجُ الدِّراسة أنَّ المشكلاتِ النَّفسيَّةَ والاجتماعيَّةَ لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ –مرتفعةً بشكلٍ عامّ؛ إذ بلغ المتوسِّط الحسابيّ لتقديراتِ عيِّنة الدِّراسةِ على المقياسِ ككلٍّ (3.85) وبنسبةٍ مئويَّةٍ (77.0%) ممَّا يعكِسُ مستوى مُرتفع منَ المعاناةِ النَّفسيَّة والاجتماعيَّة، وجاءَ مجالُ المشكلاتِ النَّفسيَّةِ في المرتبةِ الأولى، بمتوسطٍ حسابيٍّ (3.91) ونسبةٍ مئويّةٍ (78.2%) يليه مجالُ المشكلاتِ الاجتماعيَّةِ بمتوسِّطٍ مئويّةٍ (3.81) ونسبةٍ مئويّةٍ (76.2%) وكلاهما في مستوًى مرتفع.

تعكِسُ هذه النَّتائجُ أنَّ العُمَّالَ الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطيني يعانونَ ضغوطًا نفسيَّةً واجتماعيَّةً كبيرةً ترتبط بظروفِ العملِ القاسية، التي تتضمَّن ساعاتِ عملٍ طويلة، ومخاوفَ فقدانِ العمل، وصعوبة الحصول على تصاريح العمل، والضَّغط النَّاتج عنِ التَّمييز والظّروف الأَمنيَّة. كما تتضِّحُ هذه المشكلاتُ النَّفسيَّة في الشُّعور المُستمرّ بالضَّغط النفسيّ، والتَّوتُّر، والقلق؛ إذ جاءتْ فقرةُ " أشعرُ

بالضَّغطِ النَّفسيّ نتيجةَ ساعاتِ العمل الطَّويلة" بالمرتبة الأولى، بمتوسِّطٍ حسابيٍّ 4.27 ونسبةٍ مئويّةٍ 85.4% ممَّا يدلُّ على أنَّ ساعاتِ العمل الطويلةَ تشكلُ عبئًا نفسيًّا كبيرًا على هؤلاء العُمَّال.

وتعزو الباحثةُ هذه النتيجة إلى طبيعةِ العملِ في الدَّاخل الفلسطيني، التي تَفرضُ قيودًا شديدةً على التنقُّل وحقوق العمل، التي تؤثِّر سلبًا في الحالة النَّفسيَّة للعُمَّال، إذ تزدادُ الضُّغوط النَّفسيَّة؛ بسببِ عوامل مثل غيابِ الأمانِ الوظيفيّ، والتَّعرُّض للعنفِ والاعتقالات، وعدم توفُّر التَّأمين أوِ الحقوق القانونيَّة، بالإضافةِ إلى التَّحديات الاقتصاديَّة مثل، صعوبةِ دفع تكاليفِ التَّصاريح، والأجورِ غيرِ العادلة.

وتعزو الباحثة هذه النتائج إلى مجموعةٍ منَ العوامل البنيويّة والسّياسيَّة والاجتماعيَّة التي تُشكِّلُ الإطارَ الحاكم لحياةِ العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيِّ المُحتلّ، إذ يعيشُ هؤلاءِ العُمَّال في سياقٍ مُعقَّدٍ يتسِمُ بالاضطهاد والعنصريَّة والتَّمييز المُمنهج، ما يؤدِّي إلى إنتاجِ بيئةٍ ضاغطةٍ نفسيًّا، وغيرِ مستقرَّةٍ اجتماعيًا. وتحديدًا، وتشير الباحثةُ إلى أنَّ القيودَ المُشدَّدةَ التي يفرضُها الاحتلالُ الإسرائيليُّ على حريَّةِ التَّنقُّل والعمل، كالحواجزِ العسكريَّة، والتَّصاريح الأَمنية، وممارسات التَّفتيش والإذلال، تشكِّلُ مصدرًا دائمًا للتوتُّر والانفعال والقلق، وتُسهمُ إسهامًا مباشَرًا في توليد حالاتٍ نفسيَّةٍ مَرضيَّةٍ أو شبهِ مَرضيَّة، مثلِ الاكتئاب واضطراباتِ النَّوم والاحتراق النَّفسيّ.

كما تؤكِّدُ الباحثة أنَّ غيابَ الحماية القانونيَّة والاجتماعيَّة الفاعلة يمثل عاملًا مضاعفًا يزيدُ من هشاشةِ الوضعِ النَّفسيّ والاجتماعيّ لهؤلاءِ العُمَّال، إذ يفتقرونَ إلى أنظمةِ تأمينٍ صحيٍّ أو دعمٍ نفسيٍّ مُؤسَّسيٍّ، ولا تحظى حقوقَهم العُمَّاليّة بالاعتراف أوِ الحماية من جهاتِ العمل الإسرائيليَّة، ما يجعلُهم في حالةٍ من التَّهميش وعدم اليقين الوجوديّ. هذا الغياب للحمايةِ، ينعكِس سلبًا على العلاقاتِ الاجتماعيَّة

والتَّكيُّف المِهْنيّ؛ إذ يعاني العُمَّالُ العزلةَ والانفصالَ عن مجتمعاتهم الأصليّة، ويتعرَّضون في ذاتِ الوقتِ لممارساتِ تمييز داخل بيئةِ العمل الإسرائيليَّة، ما يعمّقُ لديهم مشاعر الاغتراب والإقصاء.

واتّضحَ للباحثةِ أنَّ هذه الظُّروفَ المُركَّبةَ تؤدّي إلى تدهورِ الشُّعور بالأَمان النَّفسيّ والاجتماعيّ، وتُضعِفُ قدرةَ العامل الفلسطينيّ على التَّكيُّف مع ضغوط الحياة اليوميَّة، الأمر الذي ينعكِسُ سلبًا على أدائِه الوظيفيّ، واستقراره الأُسريّ، ويؤدّي إلى تفكُّك شبكاتِه الاجتماعيَّة، وهو ما أكَّدتْه نتائجُ الدِّراسة الحاليّة بوصفها مؤشراتٍ واضحةً تستدعي التَّدخُّل المِهْنِيّ المُتخصص.

تتَّفقُ هذه النَّتائج معَ دراسة صالح (2023) ودراسةِ مكناسي (2018) على أنَّ بيئةَ العملِ داخلَ الخطِّ الأخضرِ تخلُقُ ضغوطًا نفسيَّةً كبيرةً تؤثّرُ سلبًا في الصِّحة النَّفسيَّة للعُمَّال، مثلِ القلق والتَّوتُّر والاغترابِ النَّفسيّ، ممَّا ينعكِسُ على التَّوافُق النَّفسيّ لديهم. بينما أظهرتْ دراسةُ زيدِ الخير (2022) أنَّ مستوى الصحة النفسيَّة لديهم مرتفعٌ نسبيًا، ممَّا يدلُّ على وجودِ تفاوتٍ في تأثيرِ بيئةِ العمل، والدَّعم النَّفسيّ المُتاح، وهذا يُبرزُ أهميَّة العوامل البيئيَّة والاجتماعيَّة في تحديدِ درجةِ التَّأثير النَّفسيّ. وتختلفُ مع دراسة Esin (2019) التي أشارتْ إلى أنَّ مشكلات الصِّحة النَّفسيَّة عند العُمَّال المُراهقين تعودُ، بشكلٍ كبيرٍ، إلى ظروف العملِ القاسيَّة، ونقص الإجازات، وهو عاملٌ لم يكُنْ محورَ التَّركيز الأساسي في الدِّراسة التي ركَّزتْ أكثرَ على تأثير السِّياق السِّياسيّ والاجتماعيّ.

1.1.5 مناقشةُ نتائجِ السُّؤال الأول وتفسيرُها الذي نصُّه:

– ما المشكلاتُ النَّفسيَّة لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ؟

أظهرتْ نتائجُ الدِّراسة أنَّ المشكلاتِ النَّفسيَّةَ تتبوَّأُ المرتبةَ الأُولى من حيث مستوى المُعاناة لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ، إذ بلغ المتوسِّطُ الحسابيّ (3.91) بنسبةٍ مئويَّة (78.2%) وهو ما يدلُّ على ارتفاع واضحٍ في مستوى الضُّغوط النَّفسيَّة التي يعانيها هؤلاء العُمَّال تعكسُ هذه

النّتيجةُ طبيعةَ السِّياق المُعقّد الذي يُعيشُ فيه العُمَّال داخلَ مناطقِ ألـ 48 إذ تتشابك عواملُ العملِ القاسيّة مع بيئةٍ سياسيَّةٍ أمنيَّةٍ مضطربةٍ لإنتاج حالةٍ منَ الضَّغط النَّفسيّ المُستمرّ والتَّوتُّر المُزمن.

وقد كشفتْ فقرةُ " أشعرُ بالضَّغط النَّفسيّ نتيجةَ ساعاتِ العملِ الطَّويلة " عن أعلى نسبةِ استجابةِ (85.4%) بمتوسِّطِ 4.27 ما يُشيرُ إلى أنَّ الإرهاقَ الجسديَّ المُرتبطَ بظروفِ العملِ يمتدُّ ليخلقَ حالةً من الاستنزافِ النَّفسيّ، يُضافُ إليها الخوْفُ الدَّائم من فقدانِ مصدر الرَّزق، ممَّا يكرّسُ مشاعرَ القلقِ، وعدم الاستقرارِ الذَّهني. ويتَّضِحُ أنَّ العاملَ الفلسطينيَّ لا يواجِهُ، فقط، تحدِّياتِ العملِ الميدانيّ، بلْ، أيضًا، تحدّياتٍ نفسيَّةٍ متراكمةٍ ترتبطُ بعدمِ الاستقرارِ والحِرْمان منَ الأَمان الوظيفيّ.

وتعزو الباحثةُ أنَّ ارتفاعَ حدَّةِ هذه المشكلات النَّفسيَّةِ إلى الطَّبيعة البِنْيويَّة والسِّياسيَّة القَمْعيَّة التي تفرِضُها سُلطاتُ الاحتلال الإسرائيليّ، بدءًا منَ الحواجز والمَعابر والتَّفتيش المُهين، مُرورًا بالإجراءات البيروقراطيَّة للحصولِ على التصاريح، وصولًا إلى التَّمييز العنصريّ داخلَ بيئات العمل الإسرائيليَّة. وتسبّبُ كلُّ هذه الممارسات شعورًا دائمًا بالضَّغط، وتغذّي حالاتٍ مثلَ الاكتئاب، القلق، اضطرابات النوم، والاحتراق النَّفسي.

كما يُسهمُ غيابُ الدَّعم النّفسيّ، والخدمات الاستشاريَّة المِهْنِيَّة في تفاقُم هذه المشكلات، وعدمُ وجودِ آليَّات دعمٍ فعَّالةٍ للتَّعامُل معَ المَشاعر السَّلبيَّة أوِ الأَزمات النَّفسيَّة التي يتعرَّضُ لها العُمَّال، هذا الفراغ في البِنْيَة المُؤسسيَّة يزيدُ من شعورِ العامل بالعُزلة والخِذلان، ويحدُّ من قدرتِه على مقاومةِ الضُّغوط أوِ التكيّف معها بشكلٍ صحيّ.

وتتَّفِقُ هذه النَّتائج معَ ما توصَّلتْ إليه دراسةُ صالح (2023) التي أَشارت إلى أنَّ بيئةَ العملِ داخلَ الخطِّ الأخضرِ تؤدِّي إلى مشكلاتٍ نفسيَّةٍ حادَّةٍ مثلِ التَّوتُّر والاغتراب، وهي النَّتائجُ نفسُها التي دعمَتْها دراسةُ مكناسي (2018) التي بيّنتِ العلاقةَ بين بيئةِ العمل العدائيَّة، وتدهوُرِ الصِّحة النَّفسيَّة. وفي

المُقابل، تختلفُ النَّتائجُ مع ما أوردَتْه دراسةُ زيدُ الخير (2022) التي أشارتْ إلى وجودِ مستوًى مرتفعٍ نسبيًّا من الصِّحة النَّفسيَّة لدى بعض العُمَّال، وهو ما يتناقضُ مع نتائجِ الدِّراسة الحاليَّة التي توَضِّحُ مستوياتٍ مرتفعةً من المعاناةِ النَّفسيَّة، ويمكنُ تفسيرُ هذا الاختلاف بوجودِ عواملَ بيئيّةٍ مختلفةٍ بين عيّنات الدِّراسات، مثلِ الدَّعم الاجتماعيّ المُتاح، أو الظُّروف الفرديَّة للعُمّال في عيّنةِ زيد الخير مقارنةً بالعُمَّال في الدِّراسة الحاليَّة، حيث التّمييز العنصريّ، والظُّروف الاقتصاديَّة والسِّياسيَّة، يمكن أنْ تُؤثِّرَ تأثيرًا كبيرًا في النَّتائج، ما يفتَحُ المجال لبحْثِ أثرِ الاختلافات الفرديَّة والدَّعم الاجتماعيّ المُتاح على الصِّحة النَّفسيَّة.

وركّزتْ دراسةُ Esin (2019) على العُمَّال المُراهقين، وربطتْ مشكلاتُهم النَّفسيَّة بنقص الإجازات وظروف العمل، وهو منظور يختلفُ عنِ الدِّراسة الحاليَّة، التي ركَّزت على تأثير السِّياق السِّياسيّ، والتَّمييز البِنيويّ أكثرُ منَ الظُّروف المِيدانيَّة فقط.

وعليه، فإنَّ هذه النَّتائجَ تؤكِّدُ أنَّ الضُّغوط النَّفسيَّة التي يواجهها العُمَّالُ الفلسطينيّون ليسَتْ مجرَّد انعكاسًا لظروف العمل، بل هي نتاجٌ لبِنْيَةٍ استعماريَّةٍ تخلِقُ بيئةً نفسيَّةً خانقة، ممَّا يستدعي تدخُّلًا متخصِّصًا في المجال النّفسيّ والاجتماعيّ لدعم هؤلاءِ العُمَّال، وتطوير برامجَ تأهيلٍ نفسيٍّ قادرةٍ على تعزيز المَرونة النَّفسيَّة والتَّكيّف الإيجابيّ معَ الضُّغوط.

2.1.5 تفسيرُ نتائج السُّؤال الثاني ومناقشته الذي نصُّه:

- **ما المشكلاتُ الاجتماعيَّة لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ؟**

أظهرتِ النَّتائجُ أنَّ تأثيرَ ساعات العملِ الطَّويلة في العلاقات الاجتماعيَّة كانَ الأَعلى، أيضاً، بمتوسِّطٍ حسابيٍّ 4.21 ونسبة 84.2% ممَّا يدلُّ على أنَّ الضُّغوط العمليَّة تؤثِّرُ في حياةِ العُمَّال

الاجتماعيَّة تأثيرًا ملموسًا، إذ يشعرونَ بعدم الأمانِ الاجتماعيّ داخلَ بيئة العمل، ويواجهونَ التَّمييزَ والعنفَ الاجتماعيّ والاقتصاديّ، إضافةً إلى صعوبةٍ الوصولِ إلى الخدمات الصحيَّة والاجتماعيَّة.

وتفسِّرُ هذه النتائجُ بأنَّ طبيعةَ العمل القاسيَّة والظُّروف الأمنيَّة في الدَّاخل الفلسطينيّ تؤدِّي إلى عُزلة اجتماعيَّةٍ، وضغوطٍ اجتماعيَّةٍ مُتزايدةٍ على العُمَّال في الدَّاخل الفلسطينيّ، ممَّا ينعكِسُ على جوْدةِ حياتِهم وعلاقاتِهم الأُسريَّة والاجتماعيَّة، كما تُشيرُ النَّتائجُ إلى أنَّ فقدانَ الحقوقِ والتَّمييز داخلَ بيئةِ العملِ يُسهمانِ في تفاقُم هذه المشكلاتِ الاجتماعيَّة.

وتُعزو الباحثةُ هذا الوضعَ إلى غيابِ البِنى التَّحتيَّة الاجتماعيَّة، التي مِنَ المُفترضِ أنَّ تُشكِّلَ شبكة أمانَ للفئات الهشّة، وخصوصًا شريحةً العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل المُحتلّ، إذ تفتقرُ هذه الفئةُ إلى وجودِ نظام حمايةٍ اجتماعيَّةٍ فعَّالٍ وشاملٍ يمكنُه أنْ يُخفِّفَ من وطأةِ الضُّغوط الاجتماعيَّة التي يواجهونها؛ فالنُّظم الاجتماعيَّة والمؤسساتيَّة القائمة، إمَّا أنَّها غيرَ موجودة فعليًا في مواقعِ وجودِ هؤلاءِ العُمَّالِ أو أنَّها عاجزةٌ عن تلبيةِ حاجاتهم الأساسيَّة نظرًا لغيابِ التَّخطيط الإستراتيجيّ المُتخصص أو بفعلِ السِّياسات التَّمييزيَّة التي تنتهجُها سُلطات الاحتلال.

ويُظهرُ التَّحليل أنَّ غيابَ الضَّمان الاجتماعيّ، سواءً على صعيدِ التَّأمينات الصَّحيَّة، أوِ التَّغطيَّة ضدَّ إصاباتِ العمل، أوِ الخدماتِ الاجتماعيَّة، لا يؤدِّي، فقط ، إلى زيادةِ المعاناة الاقتصاديَّة للعاملِ الفلسطينيّ، بل يتجاوزُ ذلك ليضربَ في عمْقِ شعوره بالاستقرارِ والانتماء، ويُعزِّزُ من هشاشتِهِ النَّفسيَّة والاجتماعيَّة، كما ينعكِس هذا الغيابُ في الشُّعور العام بالعجزِ والضَّعف أمامَ المخاطر الحياتيَّة اليوميَّة، ما يؤدِّي إلى فقدانِ الثِّقة منَ المُستقبل، ويعزِّزُ مشاعرَ القلق والتَّهميش الاجتماعيّ.

كما أنَّ غيابَ بِنيةِ الدَّعم الاجتماعيّ يعني أنَّ العاملَ الفلسطينيّ يعيشُ في فراغٍ مؤسسيّ، إذ لا جهةَ يلجَأُ إليها وقتَ الأزماتِ أو في حالات الضّرر النَّفسيّ والاجتماعيَّ أوِ الاقتصاديّ، ويؤدِّي هذا الوضعُ

إلى تفاقُم الإحساس بالعُزلة والانفصالِ عنِ المُجتمع، كما يخلقُ ضغطًا نفسيًّا مستمرًّا نتيجةَ انعدامِ الأمانِ وتضاؤُل فرُص الحماية، ومن هنا، تُؤكِّدُ الباحثة على ضرورةِ بناءِ شبكات دعمٍ اجتماعيٍّ حقيقيةٍ وفاعلة، تشملُ توفير خدماتِ الإرشادِ النَّفسيّ، والدَّعمِ القانونيّ، والتَّمكين الاقتصاديّ والاجتماعيّ، إذ تتكامَلُ أدوارَها في حمايةِ هذه الفئة، وتحصينها منَ الوقوع في دائرةِ التَّهميش المُستمرّ.

وتتّفِقُ نتائجُ الدِّراسة مع دراسةِ خندقجي (2023) في أنَّ العُمَالةَ الفلسطينيَّة داخلَ إسرائيل تؤدِّي إلى آثارِ سياسيَّة واجتماعيَّة اقتصاديَّة معقَّدة، مثلِ اعتمادِ الاقتصاد الفلسطينيّ على الاقتصادِ الإسرائيليّ، ممَّا يشكِّلُ ضغطًا اجتماعيًّا وسياسيًّا على المُجتمعِ الفلسطينيّ، ويؤثِّرُ في الاستقرارِ الأُسريّ والاجتماعيّ، وذكرتْ دراسةُ شراونة (2024) أنَّ هناكَ درجةً منَ التَّمييز والظُّلم والقَهْر تمارسُ على العُمَّال الفلسطينيين الذين يعملونَ في الأراضي المحتلَّة عامَ (1948) وهناك، أيضا، عزلٌ للعامل، ومحاولةُ استبعادِه من واقعه الاجتماعيّ. ويعودُ هذا الاتِّفاقُ معَ نتائجِ الدِّراستيْن لطبيعةِ الأحداث الحاصلة على شريحةِ عمَّال الدَّاخل الفلسطينيّ من آثارِ العدوان على غزَّة إلى المشكلاتِ المُتعاقبة التي مرَّت بها هذه الشَّريحة، فتشابهتِ الأوضاعُ فاتَّفقَتْ في النَّتائج.

وتختلفُ الدِّراسةُ الحاليَّة معَ مَنْ يربطون ظاهرةَ العَمَالة الفلسطينيَّة بأسبابٍ اقتصاديَّة، فقط، متجاهلِيْن البُعدَ السِّياسيّ والاستعماريّ الذي تؤكِّدُ عليه الدِّراسة، وتختلفُ معَ دراسة مخول (2000) التي تؤكِّدُ أنَّ ظاهرةَ العَمَالةِ الفلسطينيَّة هي، في الأساسِ، نتاجُ عواملِ اقتصاديَّة بحتةً مُرتبطةً بديناميات سوق العمل، مثلِ فروقِ الأُجور، ونقص اليَدِ العاملةِ في الاقتصادِ الإسرائيليّ، ترى دراسةُ مخول (2000) أنَّ تفسيرَ العمالةِ الفلسطينيَّة يجبُ أنْ يركِّزَ على العوامل الاقتصاديَّة بدلاً منَ الهيمنَة والسَّيطرة السِّياسية، وتقلِّلُ من دور الاحتلالِ في خلْقِ الضُّغوط الاجتماعيَّة والسِّياسيَّة المُرتبطة بهذه الظاهرة، بوصف هذا التَّأثيرَ محدودًا أو غيرَ مباشَر، وأنَّ العَمَالةَ ليسَتْ قضيَّةَ تحكُّمٍ أو سيطرةٍ استعماريَّة، بل انعكاسٌ طبيعيٌّ

لحاجات سوقِ العمل. يبرزُ هذا الاختلافُ أهميَّةَ اعتمادِ منظورِ مُتعدِّدِ الأَبعادِ يجمع بين الاقتصاديِّ والسِّياسيِّ والاجتماعيِّ؛ لفهمِ ظاهرةِ العمَّالة الفلسطينيَّة بشكلٍ شاملٍ، ويظهرُ وجودُ تبايُن في التَّفسيرات حوْلَ تأثيرها في المجتمع.

3.1.5 تفسير نتائج السؤال الثالث ومناقشتها الذي نصه:

- **هل توجدُ فروقٌ ذاتُ دلالةٍ إحصائيَّة للمشكلاتِ النَّفسيَّة أوِ المشكلاتِ الاجتماعيَّة لدى العُمَّال في الدَّاخل الفلسطينيّ –تُعزى لمتغيّرات (عدد أفراد الأسرة، العُمُر، الحالة الاجتماعيَّة، مستوى الدّخل الشّهريّ، منطقة السّكن حسَب المُحافظة، مكان السّكن، المستوى التّعليميّ، قطاع العمل، المُعيل الرَّئيس للأُسرة)؟**

2.5 مناقشة نتائج فرضيَّات الدِّراسة

1.2.5 تفسير النتائج المتعلقة بفرضيَّات الدِّراسة ومناقشتها:

2.2.5 تفسير نتائج الفرضيّة الأولى:

أظهرتْ نتائجُ الدِّراسة وجودَ فروقٍ ذاتِ دلالةٍ إحصائيَّة بين المشكلاتِ النَّفسيَّة والاجتماعيَّة لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ –تُعزى إلى مُتغيِّر عددِ أفرادِ الأُسرة، إذ أظهرتِ البياناتُ أنَّ العُمَّالَ الذين يُعيلونَ أُسَرًا يزيدُ عددَ أفرادها عن 7 أفراد سجّلوا متوسّطات أعلى في درجاتِ المُشكلاتِ النَّفسيَّة والاجتماعيَّة مقارنة بالعُمَّال الذين لديهم أُسَرٌ مكوَّنةٌ منْ 1–3 أفراد أو من 4–6 أفراد.

تعزو الباحثةُ هذه الفروقُ إلى أنَّ زيادةَ عددِ أفرادِ الأُسرة تمثِّلُ عبئًا نفسيًا واجتماعيًا أكبرَ على العامل، حيث تتزايدُ التَّكاليفُ الماديَّةُ والالتزاماتُ اليوميَّة لتلبيَةِ حاجات الأُسرة، ممَّا يرفعُ منْ مستوياتِ الضَّغط النَّفسيِّ والقلق المُستمرّ، فالعملُ على توفير الحاجات الأساسيَّة مثلِ الغذاءِ، السَّكن، التَّعليم،

والرَّعاية الصِّحيَّة لأُسرةٍ كبيرةٍ يزيدُ من أعباءِ العامل الاقتصاديَّة والاجتماعيَّة، ما يولّدُ شعورًا بالإجهادِ والإنهاك.

كما ترى الباحثةُ وجودَ عواملَ عدةٍ مُرتبطة بطبيعةِ الحياةِ الأُسريَّة، ومسؤوليَّات العامل، منها:

- الأعباء الاقتصادية المتزايدة: كلَّما كَبُرَ حجمُ الأُسرةِ ارتفعتِ الالتزاماتُ الماليّة اليوميّة، مثلُ توفيرِ الغذاء، والمَلبس، والسَّكن، والتَّعليم، والرَّعاية الصَّحيَّة لأفراد الأُسرة، هذه التَّكاليفُ المُتزايدةُ قدْ تتجاوزُ قدرةُ العامل الماديَّة، ممَّا يولّدُ شعورًا مستمرًا بالضَّغطِ الماليّ، وعدمِ الأَمان، وهو ما ينعكِسُ سلبًا في صحتِه النَّفسيَّة، ومستوى توتُّره.
- الضَّغوط الاجتماعيَّة والمسؤوليات الإضافيَّة: الأُسرةُ الكبيرةُ تتطلَّبُ عنايةً ووقتًا أكبرَ، ممَّا يزيدُ العبءُ النَّفسيّ على العاملِ الذي يجبُ عليه التَّوفيق بين متطلّبات العمل، ومسؤوليَّات الأُسرة، هذا الوضع قد يؤدّي إلى شعورِه بالإرهاق، وانعدامِ التَّوازن بين الحياة المِهْنِيَّة والشَّخصيَّة، بالإضافةِ إلى تقليلِ الفرَص المُتاحة للرَاحة النَّفسيَّة أوِ التَّفريغ العاطفيّ.
- قلّة الوقتِ المُخصَّص للرَّعاية الذاتيَّة، والدَّعم النَّفسيّ: إنَّ الانشغالَ بمتطلَّبات أُسرة كبيرة يقلّلُ من فرصِ العامل في الاهتمام بنفسه، أو طلب المُساندة النَّفسيَّة والاجتماعيَّة سواءَ منَ الأصدقاءِ أو المُختصين، مما قد يؤدَّي إلى تراكُم الضَّغوط النَّفسيَّة والاجتماعيَّة معَ الوقت، وزيادة احتماليَّة التَّعرَّض لمشكلاتِ نفسيَّةٍ واجتماعيَّةٍ متزايدة.
- تأثير التَّفاعلات الأُسريَّة: في الأُسَرِ الكبيرة، قد تزدادُ فرَصُ حدوثِ صراعاتٍ وتوتُّراتٍ بين أفرادِ الأُسرة، وهو ما قد يؤثّرُ، أيضًا، على حالة العاملِ النَّفسيَّة والاجتماعيَّة، خاصَّة إذا لم تتوفَّرِ آليَّات دعمِ تواصُلٍ فعّالة وأساليبه داخل الأسرة.

ويتَّضحُ للباحثة من خلال عملِها بوصفِها مشرفةً وباحثةً ميدانيَّةً في المسوحِ الأُسريَّة والاقتصاديَّة والتَّواصُل المباشَر مع شريحةٍ من العُمَّال الدَّاخل الفلسطيني، أنَّ الظروفَ الأُسريَّة، وحجمَ الأُسرةِ لها تأثيرٌ مباشَرٌ في صحة الفردِ النَّفسيَّة والاجتماعيَّة، فكلَّما ازدادتْ مسؤوليَّات الفردِ في إطارِ أُسرتِه، ازدادتْ فُرَصُ تعرُّضه للضُّغوطِ والتَّوتُّراتِ النَّفسيّة.

وقد توافقتْ هذه النَّتيجةُ مع دراساتٍ سابقةٍ مثلِ دراسة خندقجي (2023) التي أكَّدتْ أنَّ العُمَّال ذوي الأُسر الكبيرة يعانونَ مستوياتٍ مرتفعةً منَ القلق والتَّوتُّر الاقتصاديّ والاجتماعيّ، وكذلك، دراسةُ حسن وآخرين (2024) التي أظهرتْ وجودَ علاقةٍ طرديَّة بين حجم الأُسرة، ومستوى التَّوتُّر النَّفسيّ.

بينما تختلفُ الدِّراسة الحاليَّة مع دراسةِ زيد الخير (2022) التي لم تَجِدْ فروقًا ذاتَ دلالةٍ إحصائيَّةٍ في المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة بين العمال بناءً على متغيِّرِ عدد أفراد الأسرة، ممَّا يُشيرُ إلى أنَّ حجمَ الأُسرةِ لا يؤثِّرُ تأثيرًا مباشَرًا في الحالة النَّفسيَّة والاجتماعيَّة للعُمَّال في سياقِ الدِّراسة. بينما تؤكِّدُ الدِّراسة الحاليَّة وجودَ فروقٍ معنويَّةٍ ذاتِ دلالةٍ إحصائيَّة –تُعزَى لعبْءِ الأُسْرة الكبير، وتأثيره في الضُّغوط النَّفسيَّة والاجتماعيّة، وتفسِّرُ الباحثةُ هذا الاختلافَ باختلافِ السِّياقاتِ الاجتماعيَّة والاقتصاديَّة، ومستوى الدَّعم المتوفر.

3.2.5 تفسير نتائجُ الفرضيَّة الثَّانية:

أظهرتْ نتائجُ الدِّراسة وجودَ فروقٍ ذاتِ دلالةٍ إحصائيَّة بين متوسِّطات المشكلاتِ النَّفسيَّة والاجتماعيَّة حسَب فئاتِ العُمُر المُختلفة، إذ تبيَّنَ من اختبار (LSD) أنَّ الفُروقَ المُهمَّةَ إحصائيًّا كانتْ بين الفئةِ العُمُريَّة (30–45 سنة) من جهةٍ، وكلٍّ منَ الفئتيْن (46–59 سنة) و(60 فما فوق) من جهةٍ أُخرى، وجاءتِ الفروقُ لصالح الفئتيْن الأكبر عُمُرًا، أيْ، أنَّ العُمَّالَ الأكبرَ سنًا (46 سنة فما فوق) أظهروا مستوياتٍ أقلَّ منَ المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة مقارنةً بفئةِ (30–45 سنة).

تعزو الباحثة هذه الفروقُ إلى أنَّ العُمَّال في الفئة العُمُريَّة (30–45 سنة) يواجهونَ أعباءً وضغوطًا نفسيَّةً واجتماعيَّةً أعلى مقارنةً بالفئات العُمُريَّة الأُخرى، إذ تمثِّل هذه المرحلةُ ذروةَ المسؤوليَّات الاقتصاديَّة والاجتماعيَّة في حياة الفرد، في هذه المرحلة العُمُريَّة، يكونُ الفردُ غالبًا في مرحلة تأسيس الأُسرة أو في أوجِ مسؤوليَّاته الأُسرية، إذ تقعُ على عاتقِه مسؤوليَّة إعالةِ أَفراد الأُسرة، وتوفير حاجاتهم الأَساسيَّة مثلِ السَّكن، التَّعليم، والرِّعاية الصِّحيَّة.

بالإضافةِ إلى ذلك، تتزامَنُ هذه المرحلةُ مع ضغوط مِهْنِيَّةٍ مُتزايدة، إذ يسعى الفردُ لتحقيق الاستقرار الوظيفيّ، وتطوير مَسيرتِه المِهْنِيَّة وسَط بيئةِ عملٍ قد تكون مَليئةُ بالتَّحدّيات والتَّقلّبات الاقتصاديّة. وهذا يفرِضُ عليه ضرورةَ المُوازنةِ بين متطلَّبات العمل، ومسؤوليَّات الحياة الأُسريَّة، ممَّا يؤدِّي إلى زيادة مستوى القلق والتَّوتُّر.

كما أنَّ العاملَ في هذه الفئة العُمُريَّة، غالبًا، ما يكونُ مضطرًا إلى التَّعامُلِ معَ متطلَّبات تربية الأبناء، التي تتطلَّب وقتًا وجهدًا وموارِدَ نفسيَّةً واقتصاديَّة، ما يُثْقِلُ كاهلَه، ويزيدُ من حدَّةِ الضُّغوط النَّفسيَّة والاجتماعيَّة، قد تضافُ إلى تلك الضُّغوط المُجتمعيَّة والتَّوقُّعات الاجتماعيَّة التي تُحيطُ بدوره في الأُسرة والمجتمع، كالمشاركةِ بالمناسبات الاجتماعيَّة، ومشاركة أُسرته الأحداث الحياتيَّة اليومية، ممَّا يُعمِّقُ الشُّعور بالمسؤوليّة، والحاجة إلى تحقيقِ النَّجاح في مختلفِ جوانب الحياة، وحاجة العامل إلى الوجودِ وعيش اللحظات المختلفةِ مع أُسرتِهِ خاصَّة، ومجتمعِه عامَّة.

كلُّ هذه العوامل تتراكَم وتتكاملُ لتخلقَ حالةً منَ الإجهاد النِّفسيّ والاجتماعيّ، تجعلُ هذه الفئةَ العُمُريَّة أكثرَ عرضةً للمشكلاتِ النَّفسيَّة والاجتماعيَّة مقارنةً بالفئات الأكبر سنًا، التي ربما تتمتَّعُ بخبراتِ أكبر قدرةً على التَّكيُّف مع الضُّغوط أو خفَّتْ عنها المسؤوليَّات تدريجيًّا مع تقدُّم العُمُر.

وترى الباحثةُ أنَّ الفروقَ بين الفئات العُمُريَّة لا تعني غيابَ المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة كُليًّا لدى الفئاتِ الأكبرِ سِنًا، وإنَّما تُعَدُّ عن تفاوُتٍ نسبيٍّ في مستوى الضُّغوط، الأمرُ الذي يستوجبُ توجيه الدَّعمِ والمساندة بشكلٍ خاصّ للفئات العُمُريَّة الأكثرَ عُرْضةً لهذه الضُّغوط.

وتتَّفِقُ هذه النَّتائجُ معَ الدِّراسات التي تُشيرُ إلى أنَّ الفئاتِ العُمُريَّةَ الوسْطى تميلُ إلى مواجهةِ ضغوطٍ أعلى بسببِ تعدُّد أدوارِهم ومسؤوليَّاتهم، ما يزيدُ من مستوياتِ التَّوتُّر لديهم، مثلِ دراسةِ مكناسي (2018).

4.2.5 تفسير نتائج الفرضيَّة الثَّالثة:

أظهرتْ نتائجُ الدِّراسة عدمَ وجودِ فروقٍ ذاتِ دلالةٍ إحصائيَّة بين متوسِّطات المشكلاتِ النَّفسيَّة والاجتماعيَّة لدى العُمَّال حسَب حالتِهم الاجتماعيَّة. بالرغم من وجودِ فروقٍ ظاهريَّةٍ بين المتوسِّطات الحسابيَّة للحالات الاجتماعيَّة المختلفة (متزوج، أعزب، مطلق، أرمل) إلا أنَّ هذه الفُروقَ لم تَصِلْ إلى مستوى الدِّلالة الإحصائيَّة.

تعزو الباحثةُ النتيجةَ إلى أنَّ الحالةَ الاجتماعيَّة لا تؤثِّرُ تأثيرًا جوهريًّا في مستويات المشكلات النّفسيَّة والاجتماعيَّة لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل. فقد يواجِهُ جميعُ العُمَّال، بغضِّ النَّظر عن حالتهم الاجتماعيَّة، ضغوطًا متشابهةً مرتبطةً بظروف العملِ الصَّعبة، والاستقرارِ الاقتصاديِّ المُحدود، والبيئةِ الاجتماعيَّة والسِّياسيَّة المُعقَّدة.

كما أنَّ الدَّعم الاجتماعيَّ الذي قد يتوفَّرُ منَ الأسرة أو الأصدقاءِ قد يعوِّضُ الفروقاتِ بين الحالات الاجتماعيَّة المختلفة، حيث يمكِنُ للمتزوِّجين وغيرِ المتزوِّجين إيجادُ مصادرِ دعمٍ نفسيٍّ واجتماعيٍّ تعززُ من قدرتِهم على مواجهةِ الضُّغوط النَّفسيَّة والاجتماعيَّة.

وقد اتَّفقتْ هذه النَّتيجةُ مع دراساتٍ مثلِ دراسةِ زيد الخير (2022) التي لم تَجِدْ فروقًا دالَّةً مرتبطةً بالحالة الاجتماعيَّة في مستوياتِ الضُّغوط النَّفسيَّة، وكذلك، دراسةُ كحلوش (2024) أكَّدتْ أنَّ العواملَ الاقتصاديَّة والبيئيَّة تتفوَّقُ على متغيّرات الحالة الاجتماعيَّة في تفسيرِ المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة، وأنَّ التَّأثيراتِ النَّفسيَّةَ مثلَ التَّوتُّر والقلق؛ بسبب بيئةِ العملِ يؤثّرُ تأثيرًا متساوٍ في الحالةِ الاجتماعيَّة سواءً أكانَ متزوّجًا أو غيرَ ذلك.

واختلفتْ مع دراساتِ سابقةٍ مثلِ دراسةِ صبيح (2011) ودراسة خضير (2021) التي أظهرتْ تأثيرًا واضحاً للحالةِ الاجتماعيَّة في الصِّحة النَّفسيَّة، ويُحتمَلُ أنْ يكونَ هذا الاختلافُ ناتجًا عن اختلافِ التَّركيبة الاجتماعيَّة للعيّنة أو الفوارق في السِّياق الاقتصاديّ والاجتماعيّ لكلِّ دراسة.

5.2.5 تفسير نتائج الفرضية الرابعة:

أظهرتْ نتائجُ الدِّراسة أنَّ هناك فروقًا ظاهريَّةً بين المتوسِّطات الحسابيَّة لمستويات المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة تبعًا لمستوى الدَّخل الشَّهري، ولكن عندَ فحص دلالةِ هذه الفروق، تبيَّنَ أنَّ قيمةَ مستوى الدلالة الخاصَّة بالمشكلات النَّفسيَّة كانتْ أكبرَ من 0.05، ممَّا يُشيرُ إلى عدمِ وجودِ فروقٍ ذاتِ دلالةٍ إحصائيَّة في مجال المشكلات النَّفسيَّة –تُعزى لمستوى الدَّخل الشَّهريّ.

أمَّا بالنسبة لمجال المشكلات الاجتماعيَّة فقد عُثِرَ على فروقٍ ذاتِ دلالةٍ إحصائيَّةٍ عند مستوى الدِّلالة ($\alpha \leq 0.05$) إذ أظهر اختبارُ (LSD) أنَّ الفروقَ كانتْ بين فئتَيّ الدَّخل (3000 شيكل فأقلّ) و(5001 – 7000 شيكل) وكانتِ الفروقُ لصالح الفئةِ ذاتِ الدَّخل الأعلى (5001 – 7000 شيكل) بمعنى أنَّ العُمَّالَ ذوي الدَّخل الأعلى سجَّلوا مشكلاتٍ اجتماعيَّة أقلَّ مقارنةً بعُمَّال ذوي الدَّخل الأَدنى.

تعزو الباحثةُ هذه النَّتيجةَ إلى أنَّ مستوى الدَّخل الشَّهريّ لا تأثيرَ له بشكلٍ مباشَرٍ في المشكلات النَّفسيَّة، ربَّما لأنَّ الضُّغوطَ النَّفسيَّة التي يعانيها العُمَّال ترتبطُ بعواملَ أُخرى مثلِ طبيعةِ العملِ، الأمانِ الوظيفيّ، والبيئة الاجتماعيَّة بشكلٍ عامّ.

وفي المجال الاجتماعيّ، يُعَدُّ ارتفاعُ مستوى الدَّخل عاملًا مساعدًا في توفير الموارِدِ اللّازمة لتحسينِ جوْدة الحياة، ممَّا يعزّزُ القدرةَ على المشاركةِ الاجتماعيَّة والاندماج الفعّال داخلَ الأُسرة والمجتمع. هذا الاندماج الاجتماعي يسهمُ في الحدِّ من حدَّةِ المشكلاتِ الاجتماعيَّة التي قد تواجِهُ الأفراد. وفي المقابل، يؤدّي انخفاضُ مستوى الدَّخل لدى بعض العُمَّال إلى تقليل فرصهم في الانخراط الاجتماعيّ، وزيادةِ شعورهم بالعُزلة والتَّهميش الاجتماعيّ، ممَّا يفاقُم من حدَّة المشكلات الاجتماعيَّة التي يعانونَها.

وقد اتَّفقتْ هذه النتيجة مع دراساتٍ عدَّةٍ أظهرتْ أنَّ الدَّخلَ لا يرتبطُ، دائمًا، بشكلٍ مباشَرٍ معَ الصِّحة النَّفسيَّة، ولكنْ له أثرٌ واضحٌ في المشكلاتِ الاجتماعيَّة مثلِ دراسة عبد الله (2021) التي بيّنتْ أنَّ الدَّخل يحقّقُ دورًا في تمكين الفردِ اجتماعيًّا أكثر من تأثيره في الصَّحة النَّفسيَّة.

واختلفتْ معَ دراساتٍ أُخرى مثلِ دراسةِ صالح (2023) التي أكَّدت علاقةً واضحةً بين الدَّخلِ والصَحة النَّفسيَّة، وقد يعودُ هذا الاختلافُ إلى اختلافِ السِّياقات الاقتصاديَّة والاجتماعيَّة وطبيعة العيّنة المدروسة.

6.2.5 تفسير نتائج الفرضيَّة الخامسة:

أظهرتْ نتائجُ الدِّراسة وجودَ فروقٍ ذاتِ دلالةٍ إحصائيَّة بين متوسِّطات استجابات العُمَّال حوْلَ المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة وَفْقًا لمُتغيّرِ منطقةِ السَّكن حسَب المُحافظة، إذ كانتْ قيمةُ الدّلالةِ الإحصائيَّة أقلَّ منْ 0.05، ممَّا يدلُّ على رفْضِ الفرضيَّة الصَّفريّة، ووجودِ فروقٍ فعليَّةٍ بين العُمَّال – تُعزَى إلى اختلافِ محافظاتِ السَّكن، كما أظهرَ اختبارُ (LSD) أنَّ هذه الفروقَ كانتْ بين منطقة

الجنوب من جهة، ومنطقتَي الشَّمال والوسَط من جهةٍ أُخرى، وكانتِ الفُروقُ لصالح الشمال والوسط، إذ سجَّلتا مستوياتٍ أعلى منْ المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة مقارنةً بالجنوب.

تعزو الباحثةُ النَّتيجةَ هذه إلى أنَّ سُكَّانَ محافظاتِ الشِّمال والوسَط يعانونَ ظروفًا اجتماعيَّةً واقتصاديَّةً أكثرَ تعقيدًا مقارنةً بسكان الجنوب، وذلك لأسباب متعدّدة؛ منها الكثافة السُّكَّانية المُرتفعة، وازديادُ الضَّغط على البِنية التَّحتيَّة، ووجودُ معدلاتٍ أعلى منَ البطالةِ الجزئيَّة أوِ العملِ غيرِ المُنظَّم. إضافةً لذلك، فإنَّ التَّنقُّل من هذه المناطقِ إلى أماكنِ العمل داخلَ الخطِّ الأخضر، يتطلَّبُ المرورُ اليوميّ عبرَ حواجز عسكريَّةٍ، وبواباتٍ أمنيَّة، ما يزيدُ من مستوياتِ القلقِ والتَّوتُّر، كذلك، فإنَّ بعضَ المناطق في الشمال والوسَط أكثرَ قربًا من مراكزِ الصِّراع والاحتكاك المباشَر معَ الاحتلال، ممَّا يُفاقِمُ من حجم الضُّغوط النَّفسيَّة والاجتماعيَّة.

أمَّا في المحافظات الجنوبية، فقد تكون طبيعةُ شبكاتِ الدَّعم الاجتماعيّ أوسع وأكثر فعَّالية، بالإضافةِ إلى انخفاض مستوى المنافسة في سوق العمل، الأمرُ الذي قد يُفسِّرُ انخفاضَ مستوياتِ المشكلاتِ النَّفسيَّة والاجتماعيَّة نسبيًا لدى العُمَّال المُنحدرينَ من تلكَ المُناطق.

وقد اتَّفقت هذه النتيجة مع دراسة معهدِ أبحاث السِّياسات الاقتصاديَّة الفلسطينيّ (2024) حيث تركِّزُ على تأثيرِ السِّياسات الاستعماريَّة في تشكيلِ الظاهرة الفلسطينيَّة وتأثيرها، وأشارت إلى وجودِ ارتباطٍ بين موقْعِ السَّكن، ومستوى الضُّغوط النَّفسيَّة نتيجةَ التَّفاوت في البِنَى التَّحتيَّة والظُّروف الأَمنيَّة. واختلفتْ معَ دراسة زيد الخير (2022) التي لم تَجِدْ فُروقًا تُعزَى للمُتغيِّر الجغرافيّ، وهو ما قد يُعزَى إلى اختلافٍ في خصائص العيِّنة أو في المقاييس المُستخدَمة في التَّقييم.

7.2.5 تفسير نتائج الفرضيَّة السَّادسة:

أظهرتْ نتائجُ الدِّراسة وجودَ فروقٍ ذاتِ دلالةٍ إحصائيَّة عند مستوى الدّلالة بين المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ –تُعزَى إلى مُتغيّرِ مكانِ السَّكن. فقد بيَّنتْ نتائج تحليلِ التَّبايُن الأُحاديّ وجودَ فروقٍ معنويّةٍ في متوسّطات المشكلاتِ النَّفسيَّة والاجتماعيَّة ومجالاتها بين عُمَّال المناطق المُختلفة: المدينة، القرية، والمخيم، وأظهرتْ نتائجُ اختبار (LSD) أنَّ هذه الفروقَ تُعزَى بشكلٍ خاصّ للعُمَّال المُقيمينَ في المُخيَّمات، إذ سجَّلوا أعلى معدلاتٍ في المشكلاتِ النَّفسيَّة والاجتماعيَّة مقارنةً بمَنْ يسكنونَ في المُدن والقُرى.

تعزو الباحثةُ هذه الفروقَ إلى الظُّروف المَعيشيَّة الصَّعبة التي تُميّزُ بيئةَ المخيَّمات الفلسطينيَّة، التي تَتَّسِمُ بضعْفِ البِنْية التَّحتيَّة، ومحدوديَّة الخدمات الأساسيَّة، والاكتظاظ السُّكاني، وارتفاع معدَّلات الفَقْر والبَطالة، وتجعلُ هذه العواملُ من بيئة المُخيَّم بيئةً محفزّةً للضُّغوط النَّفسيَّة والاجتماعيَّة المُتزايدة على الأفراد، إذ يواجِهُ العُمَّال فيها تحدّياتٍ متعدّدةً تشملُ عدمَ استقرار الوظيفة، وانعدام الأمانِ الوظيفيّ، وقلَّةَ الفُرَصِ الاقتصاديَّة، ما يزيد من مستويات القلق والتَّوتُّر لديهم.

بالإضافة إلى ذلك، تعاني المخيماتُ نقصًا في الخدمات الاجتماعيَّة والنَّفسيَّة الدَّاعمة، ممَّا يَحُدُّ من قدرة السُّكَّان على التَّعامل معَ الضُّغوط اليوميَّة بفعَّالية، كما أنَّ البيئةَ الاجتماعيَّة في المخيمات قد تكون أكثرَ حدّةً من حيث التَّوتُّرات الاجتماعيَّة والتَّهميش، ما يفاقِمُ شعورُ العُزلة والقلق لدى العُمَّال، ويؤثِّرُ سلبًا في صحتهم النَّفسيَّة والاجتماعيَّة، كما أنَّ محدوديَّة المساحاتِ الآمنةِ، وفرَصَ التَّعبير عن الذات أو التَّرويح النَّفسيّ تُسهمُ في تفاقُمِ المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة في هذه الفئة.

وتتَّفِقُ هذه النَّتائج مع العديدِ منَ الدِّراسات السَّابقة، مثلِ دراسة الكرد وآخرين (2024) التي أظهرتْ ارتفاعَ مستويات القلقِ والتَّوتّر النَّفسي بين سكَّان المخيَّمات، وكذلك دراسةُ شراونة (2023) التي ربطَتْ

بين ظروفِ السَّكن السَّيئة، ومستويات التَّكيُّف النَّفسيّ والاجتماعيّ المُتَدَنِّية، وتؤكّدُ هذه الدِّراساتُ أنَّ العواملَ البيئيَّة والسَّكنيَّة تلعبُ دورًا حاسمًا في التَّأثير على الصِّحة النَّفسيَّة والاجتماعيَّة للفرد.

وتختلفُ هذه النَّتائجُ عن بعض الدِّراسات التي لم تَجِدْ فُروقًا ذاتَ دالةٍ إحصائيًّا وَفقًا لمكان السكن، مثلِ دراسة Soto, Cofré (2018) التي قد يعودُ سببُ اختلافها في النتائجِ إلى اختلاف أدوات القياس، وطبيعة العيِّنة، أو الفُروق في مستوى الدَّعم الاجتماعيّ والاقتصاديّ المُتوفِّر للأفراد في تلك الدِّراسات.

بناءً على ما سَبَقَ ذكرُه، تؤكِّدُ هذه النَّتائجُ أهميَّة أخْذِ مكانِ السَّكن، بعين الاعتبار، عنْدَ تصميمِ برامج الدَّعم النَّفسيّ والاجتماعيَّ للعُمَّال الفلسطينيين، معَ ضرورة التَّركيز على تحسين الظُّروف المَعيشيَّة والخدمات في المخيَّمات، وتوفير الدَّعم النَّفسيّ والاجتماعيّ المُلائميْنِ؛ لتخفيفِ الضُّغوط النَّفسيَّة والاجتماعيّة التي يواجهها العاملونَ في هذه البيئات.

8.2.5 تفسير نتائج الفرضيَّة السابعة:

أظهرتْ نتائج التَّحليل الإحصائيّ وجودَ فروقٍ ذاتِ دلالةٍ إحصائيَّة عند مستوى الدلالة بين المشكلات النَّفسية والاجتماعيَّة لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ –تُعزَى إلى مُتغيِّر المستوى التَّعليميّ. إذ أظهرتْ نتائج اختبارِ تحليل التَّبايُن الأُحاديّ وجودَ فروقٍ معنويَّةٍ في متوسِّطات المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة بين مستويات التَّعليم المُختلفة، إذ بلغتْ قيمةُ الدِّلالة الإحصائيَّة لجميع المتغيَّرات أقلَّ من 0.05، ممَّا يرفِضُ الفرضيَّة الصِّفريّة، ويؤكِّدُ وجودَ تأثيرٍ للمستوى التَّعليمي على المشكلاتِ النَّفسيَّة والاجتماعيَّة.

ترى الباحثة أنَّ المتوسِّطاتِ الحسابيَّةَ للعُمَّال الحاصلين على شهادةِ الدُّبلوم والدُّبلوم العالي فأكثرَ يعانونَ مشكلاتٍ نفسيَّةً واجتماعيَّةً بدرجاتٍ أعلى مقارنةً بالعُمَّال الحاصلين على شهادةِ الثَّانويَّة العامَّة فأقلّ، إذ سجَّلتْ مجموعةُ الحاصلينَ على دبلوم عالٍ المتوسِّطاتِ الأعلى في كلٍّ مِنَ المشكلات النَّفسيَّة (4.45) والاجتماعيَّة (4.33) والدَّرجة الكُليَّة (4.38) ثُمَّ مجموعةُ الدُّبلوم، وفي حين، كانتِ المُتوسِّطات الأدنى في مجموعةِ الثانوية العامة فأقل والبكالوريوس.

للكشْفِ عن موقع الفُروق بين المجموعات، أُجريَ اختبارُ المقارناتِ البُعديَّة(LSD) الذي أوضَحَ وجودَ فروقٍ دالَّةٍ إحصائيًا عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين مجموعة الحاصلين على الثانوية العامَّة فأقلّ، ومجموعةِ الدّبلوم، ومجموعةِ الدبلوم العالي فأكثر، إذ جاءتِ الفروقُ لصالح المجموعتَيْن الأَخيرتَيْن، ممَّا يعني أنَّ أصحابَ الدُّبلوم والدُّبلوم العالي يعانونَ مشكلاتٍ نفسيَّةً واجتماعيَّةً أكثرَ من أصحابِ الثَّانوية العامّة فأقلّ.

ويشيرُ تفسيرُ هذه النتائج إلى أنَّ المشكلاتِ النَّفسيَّةَ والاجتماعيَّةَ لدى العُمَّال لا تتناقصُ، بالضَّرورةِ، مع ارتفاعِ المستوى التَّعليميّ تناقُصًا تتابعيًّا، بل لُوحظَ ارتفاعُ هذه المشكلاتِ لدى فئةِ حاملي الدُّبلوم والدُّبلوم العالي أكثرَ من غيرهم، وتُعزى هذه الظاهرةُ إلى عواملَ عدّةٍ مُحتملة:

- قد تواجِهُ فئةُ الدُّبلوم والدُّبلوم العالي ضغوطًا أكبر نتيجة تطلُّعاتٍ مِهْنِيَّةٍ غيرَ مُتحقّقة.
- أو عدم توافُقٍ بين مؤهّلاتهم العلميَّة، ومتطلَّبات سوق العمل، ما يولِّد إحباطًا وتوترًا نفسيًا واجتماعيًا.
- قد تكون هناكَ صعوباتٌ في التَّكيُّف مع بيئة العمل، أو تحدّياتٍ مِهْنِيَّة خاصَّة بهذه الفئةِ تزيد من مستوى الضغوط.

وفي المقابل، قد يكونُ أصحابُ الثَّانوية العامّة فأقل أو حملة البكالوريوس أقلَّ عُرضةً لهذه المشكلات؛ بسبب اختلافِ طبيعة الوظائف، أوِ المَهامِّ التي يقومونَ بها، أو إستراتيجيَّات التَّكيُّف المُتَّبعة لديهم.

ويتَّفِقُ هذا التَّفسيرُ مع دراساتٍ مثلِ دراسة كحلوش (2024) التي تشير إلى أنَّ المستوى التَّعليميّ لا يُعَدُّ العاملَ الوحيدَ المُؤثِّرَ في الصِّحة النَّفسيَّة والاجتماعيَّة، بل تتداخَلُ معه عواملُ مِهْنِيَّة واجتماعيَّة أُخرى مثلُ طبيعةِ العمل، وتوقُّعات الفرد، والفُرَصِ المُتاحة.

وتختلفُ هذه النَّتائجُ عن بعض الدِّراسات التي ربطَتْ انخفاضَ المشكلاتِ النَّفسيَّة والاجتماعيَّة بارتفاع المستوى التَّعليميّ ربطًا مباشَرًا، مثلِ دراسة صالح (2023) التي أشارتْ إلى دور التَّعليمِ في تعزيزِ التَّكيُّف النَّفسيّ والاجتماعيّ، ما قد يُفسَّرُ ذلك بتفاوُتِ ظروفِ العيِّنة والمُجتمع مَحلِّ الدِّراسة.

9.2.5 تفسير نتائج الفرضيَّة الثامنة:

أظهرتْ نتائج الدِّراسة وجودَ فروقٍ ذاتِ دلالةٍ إحصائيَّة بين العُمَّال الفلسطينيين –تُعزَى إلى القطاع الذي يعملونَ فيه، وذلك بعدَ تطبيق اختبار تحليلِ التَّبايُن الأُحاديّ، الذي أظهرَ أنَّ مستوى الدلالة المحسوبَ كانَ أقلَّ من القيمةِ المُعتمدة في الدِّراسة، ممَّا يشيُر إلى وجودِ فروقٍ جوهريَّةٍ في مستويات المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة حسَب قطاع العمل، ومن ثمَّ، رُفِضَتِ الفرضيَّةُ الصِّفريَّة، وقُبِلتِ الفرضيَّةُ البديلة.

وأظهرتِ النَّتائجُ أنَّ عُمَّالَ قطاع السِّياحة والفنادق والمطاعم يعانونَ مشكلاتٍ نفسيَّةً أعلى مقارنةً بنظرائِهم في قطاعَي الصِّناعة والخدمات، كما أنَّ العُمَّال في قطاع الإنشاءات (أعمال البناء، والتَّشطيبات) أظهروا مستوياتٍ مرتفعةً في المشكلاتِ النَّفسيَّة مقارنةً بالعاملين في الخدمات. أمَّا فيما

يخصُّ المشكلات الاجتماعيَّة، فقد تبيَّن أنَّ هناكَ فروقًا دالّةً إحصائيًا لصالح قطاعاتِ الزِّراعة والإنشاءات والسِّياحة مقارنةً بقطاع التِّجارة، كما وُجدت فروقٌ لصالح قطاع الإنشاءاتِ مقارنةً بقطاع الخدمات، وفيما يتعلَّقُ بالدَّرجة الكُليَّة للمقياس، فقد أظهرتِ النَّتائجُ فروقًا دالَّةً لصالح قطاعَي السِّياحة والإنشاءات مقارنةً بقطاعات التَّجارة، والصِّناعة، والخدمات.

وتُعزو الباحثةُ هذه الفروقَ إلى طبيعةِ بيئةِ العمل في بعض القطاعات دونَ غيرها؛ إذ إنَّ قطاعَ السِّياحة والفنادق والمطاعم يتميَّزُ بضغوطٍ نفسيَّةٍ عاليَةٍ؛ بسبب كثافةِ التَّعامُل معَ الزبائن، وعدمِ انتظام أوقات الدَّوام، وغيابِ الاستقرار المِهْنِيّ. أمَّا قطاعُ الإنشاءات، فيُعَدُّ من أكثرِ القطاعاتِ استنزافًا للطَّاقة الجسديَّة والنَّفسيَّة، نظرًا لما يتطلَّبه منْ جهودٍ بدَنِيّةٍ شاقّة، والعملِ في بيئاتٍ غيرِ مُستقرّة، مع ضعْفِ شروط السَّلامة المِهْنِيَّة، وغيابِ التَّأمين الصِّحيّ والنَّقابيّ، ممَّا يُعزِّزُ من شعور العمال بالقلقِ، وعدم الأمان الوظيفيّ والاجتماعيّ، كما أنَّ طبيعةَ العملِ الميدانيّ في هذا القطاع، والتَّنقُّل المستمرّ بين أماكنِ العملِ المختلفة، يَحُدَّانِ من قدرة العاملِ على بناء علاقاتٍ اجتماعيَّةٍ مستقرَّةٍ أوِ الحفاظِ على حياةٍ أُسريَّةٍ مُتوازنة، الأَمرُ الذي يُفضي إلى تراكُم المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة.

وتتَّفقُ هذه النتائج مع ما توصَّلت إليه دراسةُ مكناسي (2018) التي أكَّدت أنَّ قطاعَ البناء من أكثر القطاعاتِ توليدًا للضُّغوط النَّفسيَّة والاجتماعيَّة لدى العُمّال الفلسطينيين في الدَّاخل، كذلك، فإنَّ دراسةَ كحلوش (2024) التي أُجريَتْ على عيِّنة منَ العُمَّال الجزائريين في قطاعِ النَّسيج، تدعمُ هذا التَّفسيرَ، إذ أشارتْ إلى أنَّ العواملَ المِهْنِيَّة والاجتماعيَّة مثلَ طبيعةِ القطاع، والأمانِ الوظيفيّ، وشروط العمل، تؤثِّرُ تأثيرًا مباشَرًا في الصَّحة النَّفسيَّة للعامل. وفي المقابل، تختلفُ هذه النَّتائج مع ما توصَّلت إليه دراسةُ معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (2024)فيما يخصُّ المشكلاتِ النَّفسيَّة، إذ ركَّزت على التأثيرات السياسية والسياسات الاستعمارية في تحديد الضُّغوط النَّفسيَّة التي يواجهها العُمَّال

الفلسطينيون، بينما تناولت الدِّراسة الحاليّة التأثيرات المِهْنِيَّة والقطاعيَّة تناوُلًا رئيسًا، والتَّمييز العنصريّ، وظروف العمل القاسيَةِ في مختلف القطاعات، كانت مصدرًا أساسيًا للضَّغوط النَّفسيّة، وفي حين أنَّ الدراسة الأخرى أعطتْ أهميَّةً أكبرَ للسياسات الاحتلاليَّة المُؤثِّرة في العُمَّال الفلسطينيين بشكلٍ عام، ورغم الاتفاق على أنَّ العمال الفلسطينيين يعانون مشكلاتٍ نفسيَّةً بسببِ العملِ داخل الخطِّ الأخضر، إلا أنَّ دراسة صالح (2023) ركَّزت أكثرَ على الظروف الأَمْنيَّة والتَّحدِّيات السِّياسيَّة الخاصَّة بالعمل داخلَ إسرائيل، بينما تُركِّزُ الدِّراسةُ الحاليَّةُ على القطاع المِهْنِيِّ الذي يعملُ فيه العُمَّالُ بوصفه سببًا رئيسًا لتلك الضغوط.

10.2.5 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية التاسعة:

أظهرتْ نتائجُ الدِّراسة فروقًا ذاتَ دلالة إحصائيَّة لصالح العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ، الذين يُعَدُّونَ المُعيلينَ الرّئيسينَ لأُسَرهم في المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة، كانتِ الفروقُ لصالحِ العُمَّال المُعيلينَ الرَّئيسين في المجالات الآتية:

- المشكلات النَّفسيَّة، العُمَّال المُعيلين الرّئيسين سجَّلوا متوسِّطًا أعلى (3.98) مقارنةً بالعُمَّال الذين ليسوا المُعيلين الرَّئيسين (3.50) المشكلات الاجتماعيَّة، أيضًا، كان لدى المُعيلين الرَّئيسين متوسطٌ أعلى (3.87) مقارنةً بالعُمَّال غيرِ المُعيلين (3.45).
- الدِّرجة الكُلية: في الدّرجة الكلية للمشكلات النَّفسيّة والاجتماعيَّة، سجل العُمَّال المعيلون الرَّئيسيون متوسطًا أعلى (3.91) مقارنةً بالعُمَّال غيرِ المُعيلينَ (3.47).

يبدو أنَّ العَمَّال الذين يتحمَّلون دورَ المُعيل الرَّئيس لأُسرهم يواجهونَ ضغوطًا نفسيَّة واجتماعيَّة أكبر من أولئك الذين لا يتحمّلون هذه المسؤوليَّة، تحملُ المسؤوليَّة الماليَّة والاجتماعيَّة التي تأتي

مع دورَ المُعيل الرَّئيس قد يؤدِّي إلى زيادة القلق والتَّوتّر نتيجةَ لمخاوفِ من عدمِ القُدرة على توفير حاجاتِ الأُسرة أو مواجهة تحدِّيات اقتصاديَّة إضافيَّة. هذا الضَّغط المُستمرّ قد يؤدِّي إلى زيادةِ القلق والاكتئاب، وكذلك، التَّحديات الاجتماعيَّة مثلِ العُزلةِ الاجتماعيَّة، أو ضعْف التَّكيُّف في بيئةِ العملِ أوِ المُجتمع.

وتعزو الباحثةُ النَّتيجةَ هذه إلى العبْءِ النَّفسيّ والاقتصاديّ الذي يعيشُه العُمَّال المُعيلونَ الرَّئيسونَ، إذ يتحمَّلون مسؤوليَّة توفيرِ دخْلِ الأُسرة بشكلٍ كاملٍ أو جزئيّ، ممَّا يضعُهم في مواقف إجهادٍ دائمٍ، يعزز هذا الإحساسُ المستمرُّ بالمسؤوليَّة منَ الشُّعور بالتَّوتُّر المُزمن والقلق المستمرّين، كما أنَّ الضَّغطَ الاجتماعيَّ النَّاتج عنِ الحاجةِ؛ لتلبية حاجات الأسرةِ يمكنُ أنْ يؤثّرُ في التَّكيُّفِ الاجتماعي للعُمَّال.

إضافةً إلى ذلك، يواجهُ المُعيلونَ الرَئيسونَ تحدِّيات إضافيَّة في بيئةِ العمل؛ بسببِ ساعاتِ العمل الطويلة، وعدمِ الأمانِ الوظيفيّ، ممَّا يزيُد منَ الضُّغوط النَّفسيَّة والاجتماعيَّة لديهم.

وتتّفقُ بعضُ الدِّراسات معَ نتائج هذه الفرضيّة التي تفترِضُ وجودَ فروقٍ ذاتِ دلالةٍ إحصائيَّة بين العُمَّال الفلسطينيين المُعيلينَ الرَّئيسينَ وغيرهم في المشكلاتِ النَّفسيَّة والاجتماعيَّة. وعلى سبيل المثال، دراسةُ معهد أبحاثِ السَّياسات الاقتصاديَّة الفلسطينيّ (2024) تتَّفقُ مع هذه الفرضيَّة إذ أظهرتْ أنَّ العُمَّالَ الفلسطينيين المُعيلينَ الرَّئيسين يعانونَ مستوياتٍ أَعلى منَ القلقِ والتَّوتُّر نتيجةً للضُّغوط الاقتصاديَّة والاجتماعيَّة، وهو ما يعكِسُ تأثيرُ دورِ المُعيل الرَّئيس في زيادةِ الأعباءِ النَّفسيَّة، كما تتَّفِقُ، أيضًا، دراسةُ كحلوش (2024) التي أكَّدت على تأثيرِ الضُّغوط النَّفسيَّة في بيئةِ العملِ على صحة العُمَّال النَّفسيَّة، إذ تزدادُ مستوياتُ التَّوتُّر والاكتئاب زيادةً ملحوظًا لدى العُمَّال المُعيلين الرَّئيسين.

ومع ذلك، هناكَ دراساتٌ أُخرى تختلفُ مع نتائجِ الفرضيَّة التَّاسعة مثلِ دراسةِ زيد الخير (2022) أظهرتْ أنّ حجمَ الأُسرة ليس له تأثيرٌ مباشَرٌ في الصِّحة النَّفسيَّة للعُمَّال، وفي حين، أنَّ الفرضيَّة

التَّاسعة تركّزُ على دور المُعيل الرَّئيس بوصفه عاملًا مهمًا في تحديدِ المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة. كما أنَّ دراسةَ صالح (2023) رغم تأكيدها على تأثيرِ العملِ داخلَ الخطِّ الأخضر على الصحة النَّفسيَّة للعُمَّال الفلسطينيين، فلم تركّز على دور المُعيل الرَّئيس بشكلٍ خاصٍ، ممَّا يجعلُها تختلفُ عنَ الفرضيَّة التي تربط المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة بشكل محدّد بمسؤوليَّة إعالة الأَسرة.

ومن خلالِ استعراضِ النَّتائج وتفسيرها قامتِ الباحثة بتقديم تصوَّر مقترح من منظورِ الممارسةِ العامَّة في مِهْنَةِ الخدمةِ الاجتماعيَّة في التَّخفيف منَ المشكلاتِ النَّفسيَّة والاجتماعيَّة لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ.

3.5 التصور المقترح:

ينطلقُ التَّصوُّر من منهجِ الممارسة العامَّة في الخدمة الاجتماعيَّة، الذي يُعَدُّ منَ المناهجِ الشَّاملة التي ترتكزُ على التَّكامل بين مختلفِ مستويات التَّدخُّل، سواءً على المستوى الفرديّ، الجماعيّ، أوِ المُجتمعيّ. يعتمدُ هذا المنهجُ على تحليلِ العلاقةِ الدِّيناميكيَّة بين الإنسانِ وبيئتِه، إذ يُفهمُ الفرد ضمنَ سياقِه الاجتماعيّ والبيئيّ، معَ الاعترافِ بأنَّ هناكَ تفاعُلاتٍ متبادلةً ومعقَّدةً بين الأفراد ومحيطهم. يُعَدُّ هذا المنهجُ أساسيًا في الخدمةِ الاجتماعيَّة حيث يركّزُ على استكشافِ التَّحدّيات والفُرَص المُتاحة أمامَ الأفرادِ ضمْنَ بيئاتِهم المختلفة، ويُعزّزُ من قدرة الأخصَّائي الاجتماعيّ على فهْم الواقع المُعقّد للعُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل الفلسطينيّ، وتحديدِ عوامل الخطر، مثل: ضغوط العمل، والتَّمييز الاجتماعيّ، وعوامل الحماية، مثل: الدَّعمِ الاجتماعيّ، والموارد المجتمعيَّة على المستويات النَّفسيَّة، الاجتماعيَّة، والاقتصاديَّة.

النَّظرةُ الشُّموليَّة لهذا المنهجُ تساعدُ الأخصَّائيّ الاجتماعيّ على مساعدةِ الأفرادِ لحلَّ مشكلاتهم ضمْنَ سياقاتِها البيئيَّة المُتعدِّدة، فالفردُ ليس جزيرةً معزولةً عن محيطِه، بل يتفاعَلُ بشكلٍ دائمٍ معَ جماعاتِهِ الاجتماعيَة، وعلاقاتِه الأُسريَّة، وبيئة عمِلِه، ومحيطِهِ السِّياسيّ. ولذلك، فإنَّ أيَّ تدخُّلٍ أو دعمٍ نفسيٍّ يجب أنْ يأخذَ، بعين الاعتبار، التَّرابطَ بين الأبعاد الشَّخصيَّة، الاجتماعيَّة، والسِّياسيَّة التي تؤثِّر في حياةِ العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل. يتجلَّى ذلك في فهْم الواقع المُعقَّد الذي يعيشُه هؤلاءِ العُمَّال، والتَّمييزُ بين العواملِ التي تؤدِّي إلى القلق والاكتئاب، وعوامل القوَّة التي قد تدعمُ تحسينَ وضعِهم النَّفسيّ والاجتماعيّ.

الأبعادُ الأساسيَّة التي يتناولُها هذا المنهج:

1. **البُعد الفرديّ:** أي، أنَّ فهمَ حالةِ العاملِ النَّفسيَّة والجسديَّة بشكلٍ فرديٍّ، بالإضافةِ إلى إجراءاتِ التَّدخُّل التي تلائِم خصائصه الشَّخصيَّة. يمكِنُ أنْ يشملَ ذلك العواملَ مثلَ الصَّحة النَّفسيَّة، مهاراتِ التَّأقلم، والتَّكيُّف مع بيئةِ العمل.
2. **البُعد الجماعيّ:** يعتمدُ هذا على فهم الديناميكيَّات الجماعيَّة، مثلِ التَّفاعُل بين العُمَّال في أماكنِ العمل، وتعاونِهم في مواجهة التَّحدّيات. ويتناولُ هذا المستوى، أيضًا، دورَ الزَّملاءِ في تقديمِ الدَّعم الاجتماعيّ، وكيفيَّة تأثير العلاقاتِ داخلَ المجموعةِ على الرِّفاه النَّفسيّ للعامل.
3. **البُعدُ المجتمعيّ:** يشمل فهمُ بيئةِ العملِ والمجتمعِ الأَوسع الذي يعيشُ فيه العُمَّال الفلسطينيون، بما في ذلك التَّحدّيات الاقتصاديَّة، الاجتماعيَّة، والسِياسيَّة التي تؤثِّرُ في حياتِهم اليوميَّة. إذ يلعبُ المجتمعُ دورًا كبيرًا في توفيرِ الدَّعم والموارد التي قد تساعدُ العُمَّال في مواجهةِ صعوباتِهم.

بناءً على هذه الأبعاد، يرتكِزُ التَّصوُّر على تكاملِ العملِ على مختلفِ مستوياتِ التَّدخُّل لتمكينِ العُمَّال الفلسطينيين منَ التَّعامل مع مشكلاتِهم النَّفسيَّة والاجتماعيَّة. ويسمحُ هذا التَّكاملُ بترتيب تدخُّلاتٍ وتخطيطها أكثرَ فاعليَّة على المدى الطويل.

الاستجابةُ الإنسانيَّةُ لهذا التَّصوُّر تستندُ إلى إستراتيجيَّات شاملةٍ للتَّعامُل معَ المشكلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة التي يعانيها العُمَّال، بناءً على تحليلِ النَّتائجِ التي أظهرتْها الدِّراسةُ الميدانيَّة، التي أكَّدتْ وجودَ مستوياتٍ مرتفعةٍ منَ القلق والاكتئاب لدى العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل، وهذه النَّتائجُ تعكِسُ تحدياتٍ كبيرةً تتعلَّق بالمعاناة اليوميَّة لهؤلاءِ العُمَّال، التي، غالبًا، ما تُغفلُ أو تُعَدُّ ثانويَّة في ظلِّ سياقاتِ عملِهم القاسيّة، وظروفهم السِّياسيَّة المُعقَّدة.

ثانيًا: مكوِّناتُ التَّصوُّر المُقترح

المرحلة الأولى: التَّشخيص والتَّقييم(Assessment)

المرحلةُ الأَولى في التَّصوُّر المُقترحِ تركِّزُ على التَّشخيص الدَّقيق للواقع النَّفسيّ والاجتماعيّ للعُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل، إذ يقومُ الأخصَّائي الاجتماعيّ بتحديدِ العواملِ المُعيقة والدَّاعمة التي تؤثِّرُ في حياتهم في بيئةِ العمل، وتهدف هذه المرحلة إلى جمْعِ بياناتٍ شاملةٍ؛ لفهْمِ حاجات العُمَّال، وتحديدِ الأولويَّات في التَّدخُّلات.

أدوار الأخصَّائيّ الاجتماعيّ في هذه المرحلة:

1. إعداد أدوات التقييم:

- يشملُ ذلك تطويرُ استماراتٍ استقصائيَّةٍ، واستبانات، وأدِلّة مقابلة لقياس مستوى التَّوتُّر النَّفسيّ، وأعراض الاكتئاب، وجودة العلاقات في بيئةِ العمل، والحاجات الاجتماعيَّة.

2. تنفيذ المقابلات الفرديَّة والجماعيَّة:

- إجراءُ مقابلاتٍ شبهِ مفتوحةٍ مع العُمَّال في مواقعِ تشغيلٍ مختارةٍ؛ لجمعِ بياناتٍ نوعيَّةٍ عميقةٍ عن تجاربهم الشخصية، وتحدِّياتهم في العمل.

3. زيارةُ أُسَرِ العُمَّال:

- زيارةُ أُسَرِ العُمَّال لفهمِ الامتدادات الاجتماعيَّة للمشكلات النّفسيَّة والاجتماعيَّة التي يعانونَها؛ ممَّا يُعزّزُ فهْمَ تأثير البيئةِ الأُسريَّة في حالتهم النَّفسيَّة.

4. تحليل البيئة المُعيقة والدَّاعمة:

- دراسةُ البيئةِ المُحيطة بالعُمَّال في بيئة العملِ والمُجتمع بشكلٍ عامّ؛ لفهمِ مدى تأثير العوامل الخارجيَّة (مثل ساعاتِ العمل، والظُّروف الاجتماعيَّة) على صحتِهم النَّفسيَّة.

5. تصنيف الحالات حسَب شدَّة الأَعراض:

- تصنيفُ العُمَّال حسَب درجة المعاناة منَ الأعراض النَّفسيّة، وتحديدِ الأَولويَّة في تقديم الدَّعم والمساعدة.

الأنشطة المقترحة:

1. تصميمُ استمارات استقصائيَّة:

- تطوير استماراتٍ شاملةٍ تشملُ محاورَ رئيسة عدّة: التَّوتُّر النَّفسيَّ، وأعراض الاكتئاب، جوْدة العلاقات في العمل، والحاجات الاجتماعيَّة، وذلك لجمْع بياناتِ كميَّة للتَّحليل الإحصائيّ.

2. إجراءُ مقابلات مُنظّمة:

- تنظيمُ مقابلاتٍ معَ 20–30 عاملًا في مناطق تشغيلٍ مُختارةٍ؛ لجمْع بياناتٍ نوعيَّة حوْل تجاربهم الشَّخصيَّة وظروف العمل.

3. جلساتُ ملاحظة ميدانيَّة:

- زيارةُ مواقع العمل لملاحظة البيئة العمليَّة ملاحظةً مباشَرة، وتوثيق العوامل البيئيَّة التي تؤثّرُ في صحة العُمَّال النَّفسيَّة والاجتماعيَّة، مثلِ ساعات العمل، والعلاقات بين العُمَّال، وممارسات السَّلامة.

المرحلة الثانية: التَّدخُّل المِهْنِيّ متعدِّد المستويات (Intervention) .

أ. على المستوى الفرديّ.

أدوار الأخصَّائي الاجتماعيّ:

1. تقديمُ جلساتِ إرشادٍ فرديٍّ باستخدام تقنيَاتِ العلاج المَعرفيّ السُّلوكيّ (CBT) .
2. تدريبُ العُمَّال على إدارة الضُّغوط (التَّنفُّس الْعميق، وحلِّ المشكلات، وإعادة البناءِ المَعرفيّ).
3. صياغةُ خططٍ فرديَّةٍ لتطوير المَهاراتِ النَّفسيَّة والاجتماعيَّة.

على المستوى الجماعيّ:

أدوار الأخصَّائي الاجتماعيّ:

1. تسهيل مجموعاتِ الدَّعم النَّفسيّ والاجتماعيّ:

- يقوم الأخصَّائيُّ الاجتماعيُّ بتنظيمِ مجموعاتِ دعْمٍ جماعيَّةٍ؛ لمساعدةِ العُمَّال في مشاركةِ تجاربهم، وتقديم الدَّعم النَّفسيّ المُتبادل بين أفرادِ المجموعة؛ ممَّا يُعزِّزُ التَّواصُلَ الاجتماعيَّ، ويخفِّفُ منَ الضَّغط النَّفسيّ.

2. قيادة ورش عمل جماعية:

- الأخصَّائيّ الاجتماعيّ يقودُ ورش عملٍ جماعيَّةٍ؛ تهدفُ إلى تعزيز مهارات التَّواصُل بين العُمَّال، وحلِّ النِّزاعات داخلَ بيئةِ العمل، وتعليم حقوقِ العمل؛ لضمانِ أنْ يكونَ لديهم الوعي الكافي لحقوقِهم القانونيَّة والنَّفسيَّة.

3. تعزيزُ الإحساس بالانتماءِ من خلال أنشطة جماعيَّة غيرِ رسميَّة:

- ينظِّمُ الأخصَّائيُّ الاجتماعيُّ أنشطةً جماعيَّةً غيرَ رسميَّة مثلَ الرحلات التَّرفيهيَّة أو الأنشطة الرِّياضيَّة؛ لتعزيز الإحساس بالانتماءِ بين العُمَال، وتكوين شبكات دعمٍ اجتماعيٍّ بينهم؛ ممَّا يُعزِّزُ روحَ الفريقِ، ويُسهمُ في تقليل الشُّعور بالعُزلة والضَّغط.

على المستوى المجتمعيّ

أدوارُ الأخصَّائيّ الاجتماعيّ:

التَّنسيق معَ مُؤسَّسات المجتمع المَدنيّ لإطلاق برامج دعْم:

- يعملُ الأخصائيُّ الاجتماعيُّ على التَّنسيق والتَّعاون معَ مؤسَّسات المجتمع المَدنيّ؛ لتطوير برامجِ دعمٍ شاملةٍ تهدفُ إلى تزويد العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل بالمساعدة النَّفسيَّة والاجتماعيَّة. تشملُ هذه البرامجُ إلى تحقيقِ الدَّعم الماليّ، والاستشارات النَّفسيَة، والتَّوظيف، والإرشاد الاجتماعيّ.
- يساعدُ هذا التَّنسيقُ على تحقيق التَّكامل بين مختلفِ الخدمات المَجتمعيَّة؛ ممَّا يُعزِّزُ قدرة العُمَّال على مواجهةِ تحدِّياتهم.
- تنظيمُ حملاتِ توعويةٍ مجتمعيَّةٍ لتقليلِ الوَصْمةِ، وتعزيز الدعم:

ينظِّمُ الأخصائيّ الاجتماعيّ حملاتِ توعويةٍ على مستوى المُجتمعِ المَحلي لزيادة الوعي حوْل قضايا الصحة النَّفسيَّة والاجتماعيَّة، وتقليلِ الوصمة المُرتبطةِ بالعُمَّال الفلسطينيين.

تهدفُ هذه الحملاتُ إلى تعزيزِ ثقافةِ الدَّعم المجتمعيّ، وتحفيز المُجتمعِ على قَبول التَّحديات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة التي يواجهها العُمَّال؛ ممَّا يُعزِّزُ منَ التَّكافُل الاجتماعيّ.

بناءُ علاقاتٍ مع لجانٍ شعبيَّةٍ ونقاباتٍ للتَّأثير في السِّياسات:

يتعاونُ الأخصَّائيُّ الاجتماعيُّ معَ اللجان الشَّعبيَّة والنقابات العماليَّة لبناءِ شراكات إستراتيجيّة؛ تهدفُ إلى التَّأثير في السِّياسات العامة، وتحقيقِ تغييرات في القوانين التي تحسِّنُ وضعَ العُمَّال، ومن خلال هذه العلاقات، يمكِنُ للأخصَّائي الاجتماعيّ أنْ يُسهمَ في تعزيزِ حقوقَ العُمَّال، والضَّغط من أجْلِ تحسين ظروف العمل، وحمايتهم منَ التَّمييز والظُّروف القاسية. وهذا التَّعاونُ يُسهمُ في تمثيل أصوات العُمَّال في القرارات السَّياسيَّة والاجتماعيَّة.

المرحلة الثالثة :التمكين(Empowerment) :

أدوار الأخصائي الاجتماعي:

1. تدريبُ العُمَّال على التَّعبير عن أنفسِهم بطرُقٍ مدروسةٍ ومنظَّمة.
2. إشراكُ العُمَّال في وضْع حلولٍ لمشكلاتِهم وتنفيذها.
3. تحفيزُ العُمَّال لتأسيس لجانٍ أو مجموعاتٍ تمثيليَّةٍ تنقلُ مطالبهم.
4. تعزيزُ الثِّقة من النَّفس والوعي بالحقوق والقوانين.

المرحلة الرابعة: المتابعة والتقييم(Follow-up & Evaluation)

في هذه المرحلة، يقومُ الأخصَّائيُّ الاجتماعيُّ بمتابعةِ فعاليَّة التَّدخُّلات، وتقييمِ التَّغيرات في الحالة النَّفسيَّة والاجتماعيَّة للعُمَّال بعدَ التَّدخُّلات.

أدوار الأخصائيّ الاجتماعي:

1. جمْعُ بياناتِ قبليَّة وبَعديَّة: تُجمعُ بياناتٌ كميَّةٌ ونوعيَّةٌ؛ لتقييم التَّغيُّرات في الحالة النَّفسيَّة والاجتماعيَّة للعمال.
2. عقْدُ جلساتِ تقييم: تُجرى جلساتُ تقييمٍ دوريَّةٍ معَ العُمَّال لمراقبة التَّغيُّرات في التَّكيُّف والدَّافعيَّة.
3. تعديلُ الخطط: تُعَدَّلُ خططُ التَّدخُّل بناءً على التَّغذية الرَّاجعة والنَّتائج المُستخلصة من الجلسات.
4. توثيقُ التَّجربة: توثيقُ النَّتائج والدُّروس المُستفادة لاستخدامِها في مشاريعَ مستقبليَّة.

إضافاتٌ أُخرى:

5. تحليلُ تأثيرِ العوامل البيئيَّة: متابعةُ تأثيرِ العوامل الخارجيَّة على الوضْع النَّفسيّ للعُمَّال.
6. مراقبة العلاقات المجتمعيَّة والنَّقابيَّة: متابعةُ تفاعُل العُمَّال معَ المُجتمع المَحليّ والنَّقابات.
7. ربط التَّكيُّف النَّفسيّ بالأداءِ المِهْني: مراقبةُ العلاقةِ بين التَّكيُّف النَّفسيّ، وتحسُّن الأَداءِ المِهْنِيّ

ثالثًا: الخطَّة التَّطبيقية المقترحة

النشاط	الجهات الشريكة	الأدوات	المدة
تقييم نفسيّ اجتماعيّ شامل.	الأخصَّائيّون الاجتماعيُّون. اللجان العُمَّاليَّة.	استبانات، مقابلات	شهر
جلسات إرشاديَّةٍ فرديَّة.	أخصَّائيُّون نفسيُّون.	مقاييسُ نفسيَّة.	3أشهر
مجموعاتُ دعْمٍ جماعيّ.	اتحادات ونقابات.	لقاءات نصف شهريَّة.	6أشهر

برامجُ تمكينٍ معرفيٍّ ومِهْنِيّ.	مراكز تنمية محليّة	ورش ودوراتٍ تدريبيَّة ونقابات.	4أشهر
تقييمٌ دوريٌّ	باحثون اجتماعيُّون.	أدواتُ تقييمٍ كميَّة ونوعيَّة	كلَّ 6 أشهر

رابعًا: مبرراتُ التَّصور في ضَوْءِ نتائج الدِّراسة

1. ارتفاعُ مستوى القلق والاكتئابِ لدى العُمَّال بنسبةِ تفوُّقٍ المتوسِّط الوطنيّ:

- نتائجُ الدِّراسة أظهرتْ أنَّ العُمَّال الفلسطينيين في الدَّاخل يعانونَ مستوياتٍ مرتفعةً جدًا منَ القلق والاكتئابِ تتجاوزُ المتوسِّطات الوطنيَّة. هذه النَّتائجُ تشيرُ إلى أنَّ الضُّغوطَ النَّفسيَّة النَّاتجة عن العمل، بالإضافةِ إلى الظُّروف السِّياسيَّة والاقتصاديَّة المُعقَّدة، تُسهمُ في زيادةِ معدَّلات القلق والاكتئاب زيادةً ملحوظةً.
- يُبرّرُ هذا التَّصوُّر ضرورةَ وجودِ تدخُّل نفسيٍّ مِهْنِيٍّ من خلالِ برامجِ دعمٍ نفسيٍّ وعلاجٍ جماعيٍّ وفرديّ؛ تهدفُ إلى تقليلِ التَّوتُّر، وتحسينِ الصِّحة النَّفسيَّة للعُمَّال. التَّدخُّلات المُقترحة تستجيبُ لضرورةِ التَّركيزِ على العامل النَّفسيّ بوصفها أولويَّةً في تحسينِ جوْدةِ حياةِ هؤلاء العُمَّال.

2. ضعفٌ في القدرةِ على التَّكيُّف الاجتماعيّ داخلَ بيئات العمل وخارجَها:

- الدِّراسةُ أظهرتْ أنَّ العُمَّال يعانونَ ضعْفَ في التَّكيُّف الاجتماعيّ في بيئاتِ العمل وخارجِها، ممَّا يعكِسُ تحدِّياتٍ كبيرةً في التَّفاعل الاجتماعي، والقدرةِ على التَّأقلُم مع بيئةِ العمل التي تتَّسِمُ بالتفرقة والتَّمييز. هذا الضعفُ قد ينتجُ عنِ الظّروف البيئيَّة القاسيَّة، مثلِ ساعاتِ العمل الطّويلة، والتّمييز العنصريّ، بالإضافةِ إلى غيابِ الدَّعم الاجتماعيّ الكافي.

- إنَّ هذا الضعفَ في التَّكيُّف يتطلَّبُ تدخُّلات جماعيَّةٍ واجتماعيَّةٍ؛ تهدفُ إلى تعزيز التَّفاعُل الاجتماعيّ داخلَ بيئة العمل، وتوفير مساحةٍ للتَّعبير الجماعيّ عنِ التَّحدّيات والصُّعوبات، كما أنَّ تعزيزَ القُدرة على التَّكيُّف الاجتماعيّ هو خطوْةٌ ضروريَّةٌ؛ لضمانِ تحسينِ رفاهيَّة العُمَّال، ورفْعِ مستوى الانتماءِ الاجتماعي.

3.غيابُ شبكة دعْمٍ مُؤسَّسيٍّ أو نقابيٍّ فعّال:

- واحدةٌ منَ النَّتائج الرَّئيسة التي أظهرتْها الدِّراسةُ هي غيابُ شبكةِ دعْمٍ مُؤسَّسيٍّ أو نقابيٍّ فعّال، ما يتركُ العُمَّالَ دونَ مساندةٍ قانونيَّةٍ أو اجتماعيَّةٍ لحمايةِ حقوقِهم، هذه الفجوَةُ تزيدُ منَ الشُّعور بالضَّعف والعُزلة لدى العُمَّال.
- بناءً على هذه النتيجة يُعَدُّ التَّصوُّرُ ضرورةً لتعزيزِ الشراكات معَ المُؤسَسات المُجتمعيَّة والنَّقابات العُمَّاليَّة؛ لتوفير شبكةِ دعْمٍ فعَّالةٍ تقدِّمُ الحمايةَ القانونيَّة، والدَّعمَ النَّفسيَّ، والمساعدةَ في حقوق العمل، كما أنَّ هذه الشَّبكةَ يجبُ أنْ تكونَ قادرةً على تقديم المَشورة المِهْنِيَّة للعُمَّال، وتحقيقِ الاستقرارِ الاجتماعيّ والمِهْنِيّ لهم.

4. ضعفٌ واضحٌ في مهاراتِ حلِّ المشكلاتِ وإدارة الانفعالات:

- أظهرتِ الدِّراسةُ أنَّ هناك ضعفًا كبيرًا في مهارات حلِّ المشكلاتِ وإدارةِ الانفعالاتِ لدى العُمَّال، ممَّا يزيدُ منَ القلقِ والتَّوتُّر، ويؤثِّرُ سلبًا في قدرتهم على التَّعامُلِ معَ التَّحدّيات اليوميَّة في العملِ وفي الحياة الشَّخصيَّة.
- يُبرِّرُ هذا التَّصوُّرُ أهميَّة تنظيمِ ورشِ عملٍ جماعيَّةٍ ودوراتٍ تدريبيَّةٍ؛ تهدفُ إلى تعليم مهارات حلِّ المشكلات، وإدارة الانفعالات، والتَّواصل الفعّال، هذه الأنشطةُ تساعدُ العُمَّالَ على التَّكيُّف

معَ ضغوط الحياةِ اليَّوميَّة، وتطوير قدراتهم على التَّعامُل معَ المشكلاتِ تطويرًا فعَّالا، ممَّا يُسهمُ في تعزيز الرَّفاهيَّة النَّفسيَّة والاجتماعيَّة لهم.

5.غيابُ الثِّقة من الجهات الرَّسميَّة، ما يزيدُ الشُّعورَ بالإقصاء:

- أظهرتْ الدِّراسةُ أنَ العُمَالَ يعانونَ غيابَ الثَّقة من الجهاتِ الرَّسمية مثلِ النّقابات، والمؤسَّسات الحكوميَّة، والشِّركات التي يعملونَ بها، هذا الشُّعورُ بعدم الثَّقة يُعزِّزُ الإقصاءَ والتّهميش، ويؤثر سلبًا في مستوى التَّحفيز والالتزام المِهْنِيّ لديهم.

خامسًا: التوصيات المستقبلية

1. تعزيزُ دورِ الأخصَّائيّ الاجتماعيّ داخلَ بيئةِ العمل؛ ليكونَ جزءًا دائمًا منَ الهيكل التنظيميّ للمؤسَّسات.
2. إنشاءُ وحداتِ تدخُّلٍ متنقِّلةٍ مزودةٍ بأخصَّائيين نفسيّين واجتماعيّين في مناطقِ التَّشغيل.
3. تصميمُ برامجِ دعْمٍ نفسيٍّ– اجتماعيٍّ وطنيَّةٍ موجَّهةٍ للعُمَّال.
4. بناءُ شبكةِ حمايةٍ اجتماعيَّةٍ للعُمَّال تربطُ بين الأُسْرةِ ومكانِ العمل والمُجتمع.
5. متابعةُ الأَثَرِ النَّفسيّ والاجتماعيّ عبْرَ آليَّة تقييمٍ مُستمرَّةٍ، وإعدادُ تقاريرَ دوريَّةٍ للمُؤسَّسات الحكوميَّة.

توصيات الدراسة

في ضَوْءِ نتائجِ هذه الدّراسةِ فإنَّ الباحثةَ تُوصي بما هو آتٍ:

1. تفعيلُ دورِ وزارةِ العملِ في حماية حقوقِ العُمَّال، والعملِ على تقويةِ البِنيَةِ المُؤسَّسيَّة القانونيَّة والاجتماعيَّة؛ لضمانِ حصولِ عمَّال الدَّاخل الفلسطينيّ على حقوقِهم القانونيَّة والإنسانيَّة كاملة؛ ممَّا يُسهمُ في خفْضِ أسبابِ المُشكلاتِ النَّفسيَّة والاجتماعيَّة.
2. تعزيزُ خدماتِ الدَّعم النَّفسيّ والاجتماعيّ لدى وزارة التنمية الاجتماعيَّة للعُمَّال الفلسطينيّين في الدَّاخل، وضرورةِ توفير برامج إرشاديَّةٍ وعلاجيَّة منتظمةٍ لمعالجةِ القلق والاكتئاب والضُّغوط النَّفسيَّة، مع تضمينِ الأخصّائيين الاجتماعيين والنَّفسيين في بيئاتِ العمل، بوصفها مكوّنًا أساسيًّا ودائما.
3. تفعيلُ دورِ الاتِّحاد العام لنقابات عمَّال فلسطين والجمعيَّات العمَّاليَّة، وتوسيع صلاحيَّاتها في تمثيلِ العمَّال، وتحصيلِ حقوقهم، ومراقبة ظروفِ العمل، بما يضمَنُ بيئةَ عملٍ أكثرَ إنصافًا واستقرارًا.
4. تعزيزُ دورِ الإعلام، ومواقعِ التَّواصُل الاجتماعيّ في تسليط الضَّوْءِ على قضايا العمَّال الفلسطينيين، ومعاناتهم النَّفسيَّة والاجتماعيَّة، من خلال حملاتٍ إعلاميَّةٍ موجَّهةٍ، ونشرِ ثقافةِ الحقوق العُمَّاليَّة، والضَّغط باتِّجاه تحسينِ أوضاعهم.
5. إطلاقُ برامجَ مجتمعيَّةٍ؛ لتعزيزِ التَّكيُّف الاجتماعيّ، والاندماج المِهْنِيّ، وتشجيعِ الأنشطةِ التَّشاركيَّة، ومجموعات الدَّعم، وورشِ التَّمكين التي ترفعُ من قدرةِ العُمَّال على مواجهةِ التَّحدّيات، وتعزّزُ شعورَهم بالانتماءِ والأَمان المِهْنِيّ والاجتماعيّ.

6. تفعيلُ الدَّورِ الرَّقابيّ على المُؤسَّساتِ والجهاتِ العاملةِ معَ فئةِ عمَّال الدَّاخل الفلسطينيّ؛ لضمانِ حصولِهم على حقوقِهم وحمايتِهم، وعدمِ تعرُّضهم لمشكلاتٍ عدّةٍ، كما أظهرتِها الدِّراسةُ، كالتَّمييز والاضطهاد، والعنصريَّة، وتعرُّضهم للنَّصب من المشغِّلين.
7. توعيةُ الأُسَرِ الفلسطينيَّة في دورها في دعْم العُمَّال نفسيًا واجتماعيًا، وتنفيذُ حملاتٍ إرشاديَّةٍ موجَّهةٍ لأُسَر العُمَّالِ حوْل كيفيَّة التَّعامل معَ الضُّغوطات النَّفسيَّة والسُّلوكيَّة النَّاتجة عن بيئةِ العمل، لتشكيل بيئةٍ منزليَّةٍ مسانِدة.
8. ضرورةُ إجراءِ دراساتٍ مستقبليَّة معمَّقة، وتشجيعُ الباحثين والمؤسَّسات الأكَّاديميَّةِ على مواصلةِ البحث في قضايا العُمَّال، خاصَّةً فيما يتعلَّق بالتَّحوّلات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة النَّاتجة عنِ التَّحدّيات الأَمنيَّة والسِّياسيَّة والاقتصاديَّة في الدَّاخل الفلسطينيّ، وضرورةُ إجراءِ أبحاثٍ مُتخصِّصةٍ حوْل المشكلاتِ النَّفسيَّة والاجتماعيَّة، التي تُواجِهُ العاملاتِ في الدَّاخل الفلسطينيّ؛ لتسليطِ الضَّوْءِ على التَّحدّيات النَّفسيَّة والاجتماعيَّة التي تُواجِهُها العاملات، التي قد تنعكِسُ بشكل مباشَرٍ على جوْدةِ حياتهُنّ الشَّخصيَّة والمِهْنِيَّة.

المصادر والمراجع العربية والأجنبية

المراجع العربية:

أبو بكر، إياد. (2020). **نظريات العلاج وتطبيقاتها**، عمان: منشورات جامعة القدس المفتوحة.

أبو شكر، عبد الفتاح. (2011). **العمل اللائق في الأراضي الفلسطينية**، رام الله: وزارة العمل بالتعاون مع منظمة العمل الدولية.

أبو زعيزع، عبد الله. (2009). **تطبيقات في العلاج النفسي**، عمان: دار جليس الزمان.

أبو المعاطي، ماهر وآخرون. (2002). **الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية في المجال التعليمي ورعاية الشباب**، القاهرة: مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي جامعة حلوان.

الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين. (2009). **الآثار الاقتصادية والاجتماعية والنفسية للحصار والإغلاق على العامل الفلسطيني**، نابلس، فلسطين.

أكاديمية الشرق الأوسط للتدريب والتطوير. (2023). **مقال الصحة النفسية في العمل**،2023

Web site: https://www.meatddwarat.com

أكاديمية BTS. (2022). **مقال المشكلات الاجتماعية، أكاديمية BTS**.

Web site: https://www.bts-academy.com/

باتل، فيكترام. (2008). **كتاب الصحة النفسية**، لبنان: ورشة الموارد العربية.

بشماني، شكيب (2014). دراسة تحليلية مقارنة للصيغ المستخدمة في حساب حجم العينة العشوائية. **مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية**، 36 (5): 85-100.

بطرس، بطرس. (2015). **المشكلات النفسية وعلاجها**، عمان: دار المسيرة.

بكري، نهى. (2019). **المشكلات الاجتماعية**، جدة: جامعة الملك عبد العزيز.

جبل، عبد الناصر. (2013). **نظريات مختارة في خدمة الفرد**، القاهرة: مكتبة النهضة المصرية.

جمعية عنوان العامل. (2019). **تقرير العمال الفلسطينيون في إسرائيل**. 2019،

Web site: https://kavlaoved.org.il/ar

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2025) مسح القوى العاملة، رام الله، فلسطين.

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2022) مسح القوى العاملة، رام الله، فلسطين.

حباس، وليد. (2024). **تقرير العمال الفلسطينيون والتبعية الاقتصادية أمام مجموعة أسئلة نظرية واستراتيجية ملحة، المركز الفلسطيني للدراسات الإسرائيلية**، رام الله، فلسطين.

حسن، عبد الله وآخرون. (2024). الضغوط النفسية، التوتر، وحجم الأسرة: دراسة ميدانية على العاملين في القطاع العام، **مجلة علم النفس**، 15، 1326181.

Web site: https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1326181

حلمي، ناهد. (1997). نحو مدخل متكامل للممارسة في الخدمة الاجتماعية: المدخل الايكولوجي في الخدمة الاجتماعية، **مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر**، القاهرة، عدد 66.

خضير، مرفت. (2021). **المواقف الحياتية الضاغطة في ظل جائحة كورونا وعلاقتها بقلق المستقبل والطمأنينة النفسية لدى عمال اليومية (عمال الرصيف)**، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الأزهر، القاهرة، مصر.

خندقجي، معتز. (2023). **الآثار السياسية والاجتماعية والاقتصادية على المجتمع الفلسطيني نتيجة للعمالة الفلسطينية داخل إسرائيل** (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

دائرة شؤون المفاوضات. (2019). **من الاحتلال إلى الضم الدائم: استيلاء إسرائيل على الأرض الفلسطينية بالقوة**، رام الله، فلسطين.

الدباس، حامد. (2010)، **مقال العامل الفلسطيني ورحلة الموت اليومية**. 2010، Web site: https://www,aljazeera,net/

ديليب ر باتيل، وآخرون. (2020). **اضطرابات النمو العصبي والسلوك العصبي**، PubMed Central Web site: https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov

الربيع، أحمد. (2011). استخدام نموذج الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية وتحديات المستقبل، **مجلة الدراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية**، القاهرة، مصر.

الزهراني، م. (2017). الجغرافيا السياسية لفلسطين: التغيرات في حدود فلسطين 1948، **في دراسات في الجغرافيا السياسية**، دار النشر الفلسطينية، رام الله، (102–118).

الزيادي، عيسى إبراهيم. (2010)، **علم الاجتماع التطبيقي**، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

زيد الخير، سميرة. (2022). **الصحة النفسية في العمل لدى عمال الجماعات المحلية**، (رسالة ماجستير منشورة)، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر.

سليمان، ع. (2020). العمال الفلسطينيون في إسرائيل: تحليل اقتصادي واجتماعي، **مجلة الدراسات الاجتماعية الفلسطينية**، بيروت، (3)29، .72–56.

السنهوري، احمد. (2002). **الممارسة العامة المتقدمة للخدمة الاجتماعية وتحديات القرن الواحد والعشرين**. القاهرة: دار النهضة.

شراونة، ماهر. (2023). **واقع العمال الفلسطينيين في جنوب الخليل الذين يعملون في الأراضي المحتلة (1948) والآثار المترتبة عن عملهم**، جامعة الخليل، الخليل، فلسطين.

شرشير، محمد. (2011). العلاقة بين ممارسة نموذج حل المشكلة في خدمة الفرد والتخفيف من حدة المشكلات الأسرية لمرض الاكتئاب من منظور إيكولوجي، **مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية**، القاهرة، (9)30.

صالح، محسن. (2011). **معاناة العامل الفلسطيني تحت الاحتلال الإسرائيلي**، بيروت: مركز الزيتونة للدراسات والاستشارات.

صالح، نادرة. (2023). **التجارب اليومية للعمال والعاملات الفلسطينيين داخل الخط الأخضر وانعكاسها على الصحة النفسية**، (أطروحة ماجستير)، جامعة بيرزيت، بيرزيت، فلسطين. Web site: https://search.emarefa.net/detail/BIM-1541090

صباح، غربي. (2020). **المشكلات الاجتماعية**، سطيف: دار المجد للطباعة والنشر والتوزيع.

صبيح، محمد. (2011). **العمال الفلسطينيون بأجر في المستوطنات الإسرائيلية في الضفة الغربية: الخصائص وظروف العمل** .الطبعة الأولى، مركز أبحاث الأراضي، فلسطين.

عبد النبي، عبد النبي. (2010). برنامج مقترح من منظور الممارسة العامة المتقدمة للخدمة الاجتماعية لوقاية الطفل العامل في المجال الزراعي من التعرض للإساءة، **مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية**، القاهرة، عدد 28، مج 6.

عدنان، رائد. (2023). **العمالة الفلسطينية في إسرائيل: دراسة في ضوء المواثيق الدولية**. المجلة العصرية للدراسات القانونية، رام الله، فلسطين.

عطية، عبد الله. (2020). **أثر العمالة الفلسطينية في المستوطنات الإسرائيلية–الضفة الغربية على الاقتصاد الفلسطيني (1994–2019)**، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

علي، س. (2018)، **مبادئ تحليل المشكلات وحلها في الحياة اليومي**، مجلة البحوث النفسية، 15(2)، 23-45.

غانم، حسن. (2006). **مشكلات نفسية اجتماعية**، القاهرة: دار غريب للطباعة.

كحلوش، كهيبة، (2024)، دراسة العوامل النفسية والاجتماعية وآثارها على صحة العامل، **مجلة هيرودوت للعلوم الإنسانية والاجتماعية**، الجزائر، (1)7، 104-88.

الكرد، ربيع وآخرون. (2024). **العمالة الفلسطينية في إسرائيل: اتجاهاتها ودوافعها وتأثيراتها**، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني(MAS) ، رام الله، فلسطين.

المالكي، مجدي. (2024)، **آثار الحرب في العمالة الفلسطينية: التداعيات والتوقعات الاقتصادية**، رام الله: مؤسسة الدراسات الفلسطينية.

مخول، باسم. (2000). **العمالة الفلسطينية في إسرائيل: تحليل اقتصادي اجتماعي**، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني(MAS) ، رام الله، فلسطين.

المركز الوطني لتعزيز الصحة النفسية. (2024). **مقال الصحة النفسية في بيئة العمل**، الرياض، السعودية.

معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني(MAS) ، (2024). **ظاهرة العمالة الفلسطينية في الاقتصاد الإسرائيلي من منظور سياسي واقتصادي**، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني(MAS) ، رام الله، فلسطين.

مكناسي، محمد وقداش، ربيحة. (2018). **الصحة النفسية في الوسط المهني**، (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة أم البواقي، أم البواقي، الجزائر.

منظمة الصحة العالمية. (2022). **تقرير الصحة النفسية في العمل**. 2022،

Web site: https://www,who,int/ar/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work

منظمة العمل الدولية. (2022). **الصحة العقلية في العمل**. 2022،

Web site: https://www.ilo.org/publications/mental-health-work

الهاشمي، عبد الحميد. (2003)، **التوجيه والإرشاد النفسي، جدة: دار الشروق**.

وكالة الأناضول، (2023). **حقائق وأرقام العمال الفلسطينيون في إسرائيل**. 2023،

Web site: https://www,aa,com,tr/ar

المراجع الاجنبية:

American Psychological Association. (2023). Dictionary of Psychology

Esin, M. (2018). Psychological health problems among adolescent workers and associated factors in Istanbul. **Istanbul University**, Istanbul, Turkey.

Gupta, S., & Sekher, T. V. (2023). Call centers and associated health risks for female employees: A review of health impacts on women working in cross-border call centers in India. **Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine**, 27(1), 12–20. https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9983920/

Medina-Garrido, M. S., Bedma-Ferrer, I., & Ramos-Rodriguez, A. (2023). The relationship between work-family balance, employee well-being, and

job performance. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, 20(3). https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2023.08.018

Medina-Garrido, M. S., Bedma-Ferrer, I., & Sánchez-Ortiz, M. A. (2020). I can't go to work tomorrow! **Work-family balance policies, well-being, and absenteeism. Sustainability**, 12(15), 6151. https://www.mdpi.com/2071-1050/12/15/6151

Oh, H. J. (2017). Mental health status and its predictors among call center employees: A cross-sectional study. **BMC Public Health**, 17(1), 360. https://doi.org/10.1186/s12889-017-4420-1

Rivas, R., & Hull, G. (1996). **Case Studies in Generalist Practice**. Belmont, CA: Brooks/Cole Publishing Co.

Soto, P., Cofré, C., & Fuentes, C. (2018). Social security and absenteeism in a regional health service**. Revista de Salud Pública**, 22(3), 257–266. https://doi.org/10.1016/j.rssm.2018.05.004

Tashakkori, A., Johnson, R. B., & Teddlie, C. (2020). Foundations of mixed methods research: Integrating quantitative and qualitative approaches in the social and behavioral sciences. **Sage Publications**. https://us.sagepub.com/en-us/nam/foundations-of-mixed-methods-research/book259983

Zastrow, C. H. (2010). The Practice of Social Work: A Comprehensive Worktext. Cengage Learning.

الملاحق

الملحق (1): طلب تحكيم أداة الدراسة

جامعة القدس المفتوحة

عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي

تحكيم استبانة

حضرة الأستاذ الدكتور ....

تقوم الباحثة بدراسة تهدف إلى معرفة " **المشكلات النفسية والإجتماعية لدى العمال الفلسطينيين في الداخل الفلسطيني وتصور مقترح من منظور الممارسة العامة في التخفيف منها**"، وهي استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الخدمة الإجتماعية من جامعة القدس المفتوحة، أضع بين أيديكم الاستبانة الخاصة بدراسة الماجستير وكل الثقة المطلقة بكم، فإنني أرجو منكم تحكيم هذه الأداة ليتسنى إتمام رسالة الماجستير المتعلقة بالدراسة المذكورة، ولتحقيق ذلك فقد اطلعت الباحثة على مجموعة من المقاييس بهذا المجال.

وقد صممت الاستبانة من جزأين، هما:

الجزء الأول: ويشمل على البيانات الشخصية والعامة.

الجزء الثاني: ويتكون من فقرات الاستبانة الخاصة بمقياسي المشكلات النفسية والاجتماعية.

شاكرة لكم حسن تعاونكم

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،

الباحثة:عهود ششتري

إشراف: د. رائد نمر

بيانات المُحكم:

اسم المحكم	الجامعة	الرتبة العلمية	التخصص

الجزء الأول: البيانات الشخصية والعامة: أرجو التكرم بوضع إشارة (X) في المربع الذي يتفق وحالتك:

عدد أفراد الأسرة	☐ 1-3 ☐ 4-6 ☐ 7 فأكثر
العمر بالسنوات	☐ أقل من 30 ☐ 30-45 ☐ 46-59 ☐ 60 فما فوق
الحالة الاجتماعية	☐ أعزب ☐ متزوج ☐ أرمل ☐ مطلق
مستوى الدخل الشهري	☐ أقل من 3000 شيكل ☐ 3001-5000 شيكل

	☐ 5001 – 7000 شيكل ☐ أعلى من 7000 شيكل
مكان السكن	☐ القدس ☐ نابلس ☐ رام الله والبيرة ☐ طوباس ☐ جنين ☐ أريحا ☐ قلقيلية ☐ طولكرم ☐ سلفيت ☐ الخليل ☐ بيت لحم
منطقة السكن	☐ مدينة ☐ قرية ☐ مخيم
المستوى التعليمي	☐ ثانوية عامة فأقل ☐ دبلوم متوسط ☐ بكالوريوس ☐ دبلوم عالي ☐ ماجستير فأعلى
قطاع العمل	☐ زراعة ☐ التجارة ☐ الصناعة ☐ النقل ☐ الإنشاءات (أعمال البناء والتشطيبات) ☐ الاتصالات ☐ السياحة والفنادق والمطاعم ☐ الخدمات (أعمال النظافة، تحميل البضائع..)
أنت المعيل الرئيسي للعائلة	☐ نعم ☐ لا

الجزء الثاني:

أولاً: مقياس المشكلات النفسية والاجتماعية

تُعرّف **المشكلات النفسية في الاصطلاح** على أنّها المشكلات التي تسبب صراعات فردية داخلية مع نفسه أو صراعات خارجية مع من حوله من أفراد مجموعته المتداخلة في عائلته ومكان وأصدقائه وأقاربه عمله، وعادة ما تؤدي هذه الصراعات والأزمات إلى ضعف التوافق الشخصي وبالتالي تحرمه بالهناء من الصحة النفسية السعيدة (الهاشمي، 2003، ص.86).

تعرف الباحثة **المشكلة النفسية إجرائياً:** هي تلك المشكلات التي تتعلق بالنفس وانفعالاتها وقد تنعكس آثارها على العامل وتسبب له اضطرابات نفسية وانفعالية واجتماعية والذي يمكن التعرف على مستوى ظهروها من خلال المقاييس النفسية.

المشكلة الاجتماعية اصطلاحاً: تعرف (صباح. 2000) المشكلة الاجتماعية أنها ظاهرة اجتماعية سلبية غير مرغوبة أو تمثل صعوبات ومعوقات تعرقل سير الأمور في المجتمع وهي نتاج ظروف مؤثرة على عدد كبير من الأفراد تجعلهم يعدون الناتج عنها غير مرغوب فيه ويصعب علاجه بشكل فردي، إنما يتيسر علاجه من خلال الفعل الاجتماعي الجمعي. **فالمشكلة الاجتماعية:** هي انحراف السلوك الاجتماعي عن القواعد التي حددها المجتمع للسلوك الصحيح، طالما، أن هذه القواعد تضع معايير معينة يكون الانحراف عنها مؤديا إلى رد فعل واضح من الجماعة (البكري.2019) .

تعرف الباحثة **المشكلة الاجتماعية إجرائياً:** المشكلة الاجتماعية هي تلك الصعوبات ومظاهر الانحراف والشذوذ في السلوك الاجتماعي، ومظاهر سوء التكيف الاجتماعي السليم التي يتعرض لها الفرد فتقلل من فاعليته وكفايته الاجتماعية وتحد من قدراته على بناء علاقات اجتماعية ناجحة مع الآخرين، وعلى تحقيق القبول الاجتماعي المرغوب. فالمشكلة الاجتماعية للعمال في الداخل الفلسطيني ليست منفصلة عن مشكلاتهم الجسمية والنفسية والعقلية والفكرية، بل هي مرتبطة تمام الارتباط وفي كثير من الأحيان نجدها متداخلة معها، فالعامل إذا ساءت صحته أو أصيب بنقص جسماني لا يقف تأثير ذلك عند حد تقليل كفايته الجسمية، بل يتعدى ذلك إلى تقليل كفايته النفسية والعقلية والاجتماعية.

سيتم قياس استجابات المُشاركين على جميع فقرات مقياس المشكلات النفسية والاجتماعية.

دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	2	3	4	5

الرقم	الفقرة	انتماء الفقرة للبُعد		الصياغة اللغوية		مناسبتها للبيئة		التعديل المقترح "إن وجد"
		منتمية	غير منتمية	واضحة	غير واضحة	مناسبة	غير مناسبة	
البعد الأول: المشكلات النفسية								
المجال الأول: مسببات المشكلات النفسية في بيئة العمل:								
.1	وجود ضغط العمل يسبب ضغطاً نفسياً لديك							
.2	عدم وجود تصريح عمل يزيد من الضغط النفسي عندك							
.3	إحتمالية التعرض للنصب من قبل المشغل تؤدي إلى شعورك بالقلق							
.4	وقوع مشاكل مع الزملاء يؤدي إلى شعورك بالإرهاق النفسي							
.5	عدم الإستقرار بالعمل يسبب القلق لديك							
.6	فقدان العمل يسبب لك ضغطاً نفسياً							
.7	عدم وجود تأمين ونقص تدابير السلامة يؤدي إلى شعورك بالإرهاق النفسي							
.8	احتمالية التعرض للإبتزاز يسبب لك ضغطاً نفسياً							
.9	العمل دون حقوق يؤدي إلى شعورك بالقلق							
.10	عدم المقدرة على دفع ثمن التصريح للسماسرة يسبب الضغط النفسي							

الرقم	الفقرة	انتماء الفقرة للبُعد		الصياغة اللغوية		مناسبتها للبيئة		التعديل المقترح "إن وجد"
		منتمية	غير منتمية	واضحة	غير واضحة	مناسبة	غير مناسبة	
.11	مشاكل في الحصول على الحقوق القانونية (مثل الأجور، الإمتيازات، التأمينات، الإجازات، الأتعاب) تسبب الإرهاق النفسي							
.12	التعرض للتمييز داخل بيئة العمل يسبب لك ضغطاً نفسياً							
.13	عدم الشعور بالأمان داخل بيئة العمل يسبب لك القلق							
.14	إنعدام الخدمات الصحية للعمال يشعرك بالقلق							
.15	عدم توفير مبيت ملائم من قبل المشغل عند الحاجة لذلك يؤدي إلى شعورك بالضغط النفسي							
.16	تشعر أن بيئة العمل تؤثر على صحتك النفسية							
المجال الثاني: الأحداث في حياة العامل المؤدية لحدوث مشكلات نفسية:								
.17	عدم القدرة على تسديد قرض أو شكات يسبب لك ضغطاً نفسياً							
.18	عدم امتلاك المال الكافي لدفع إيجار المنزل							

الرقم	الفقرة	انتماء الفقرة للبُعد		الصياغة اللغوية		مناسبتها للبيئة		التعديل المقترح "إن وجد"
		منتمية	غير منتمية	واضحة	غير واضحة	مناسبة	غير مناسبة	
	يؤدي إلى شعورك بالإرهاق النفسي							
.19	عدم القدرة على شراء الطعام او شراؤه بالدين يشعرك بالقلق والتوتر							
.20	صعوبة دفع تكاليف العلاج تشعرك بالإحباط							
.21	عدم استطاعتك التنقل لزيارة الأهل والأصدقاء تسبب لك ضغطاً نفسياً							
.22	خسارة جزء أو كل الدخل يؤدي إلى الإرهاق النفسي لديك							
.23	توقف الحصول على تصريح عمل يسبب لك القلق والتوتر							
.24	احتمالية التعرض للإعتقال أو العنف من قبل الاحتلال الإسرائيلي يشعرك بالضغط النفسي							
المجال الثالث: الأعراض النفسية الناتجة عن المشكلات في بيئة العمل والأحداث في حياة العامل								
.25	تشعر بالقلق							
.26	تشعر بالإكتئاب							
.27	تشعر بالإرهاق النفسي							
.28	تشعر بالإرهاق الجسدي							
.29	تشعر بصعوبة في التركيز							

الرقم	الفقرة	انتماء الفقرة للبُعد		الصياغة اللغوية		مناسبتها للبيئة		التعديل المقترح "إن وجد"
		منتمية	غير منتمية	واضحة	غير واضحة	مناسبة	غير مناسبة	
.30	لديك اعراض اضطرابات النوم							
.31	وجود غضب وانفعال لأي سبب أو لأي حدث							
.32	تشعر بتقلبات المزاج							
.33	تشعر أنك بحاجة إلى دعم نفسي							
.34	تشعر بالإهمال بمن حولك وعدم شعورهم بك							
.35	تشعر أن حياتك فارغة يملؤها اليأس والإحباط							
.36	تشعر بانعدام الرغبة بالاهتمام بنفسك							
.37	تشعر بمشاعر سلبية حول صورتك الذاتية							

البعد الثاني: المشكلات الاجتماعية								
المجال الأول: المشكلات الاجتماعية في بيئة العمل								
.1	ضغط العمل يؤثر على حياتك الاجتماعية وتواصلك مع الآخرين							
.2	إحتمالية التعرض للنصب من قبل المشغل يشعرك بعدم الأمان الوظيفي							
.3	تسبب المشاكل مع الزملاء زيادة العنف اللفظي والجسدي							
.4	عدم الاستقرار بالعمل يؤدي إلى عدم توفر الموارد المادية اللازمة لتلبية الاجتياحات الأساسية، مثل: الغذاء والمأوى والصحة والتعليم							
.5	عدم وجود تصريح يسبب انعدام سبل العيش لك ولأسرتك							
.6	نقص تدابير السلامة يزيد من احتمالية وقوع الإصابة أو الوفاة نتيجة بيئة العمل							
.7	التعرض للإبتزاز يسبب العنف النفسي والاقتصادي لك							
.8	العمل دون حقوق بسبب صعوبة توفر فرص العمل الرسمية							
.9	عدم المقدرة على دفع ثمن التصريح للسماسرة يدفعك للدخول إلى فلسطين الداخل بطريقة غير قانونية(تهريب) بالتالي عملك بدون حقوق							

10.	مشاكل في الحصول على الحقوق القانونية (مثل الأجور، الإمتيازات، التأمينات، الإجازات، الأتعاب) تسبب العنف الاجتماعي للعمال							
11.	التمييز داخل بيئة العمل يؤدي إلى وجود التمييز العنصري بغض النظر عن المهارة بالعمل بل على أساس الدين والعرق							
12.	يؤدي وقوع الحوادث والاعتقالات إلى عدم شعور العامل بالأمان الاجتماعي داخل بيئة العمل							
13.	تردي الخدمات الصحية للعامل، نتيجة عدم قدرته الحصول							
14.	عدم توفير مبيت ملائم من قبل المشغل عند الحاجة لذلك، يؤدي إلى استخدام مأوى غير صالح للاستخدام الآدمي							
15.	فقدان العمل يدفعك للتفكير بالهجرة							
المجال الثاني: آثار المشكلات الاجتماعية الحاصلة في بيئة العمل وتؤثر على حياتك الاجتماعية								
16.	صعوبة الوصول للعمل يزيد من الفقر بين شريحة عمال الداخل الفلسطيني							
17.	تؤثر المشاكل الاجتماعية الحاصلة في بيئة العمل إلى ازدياد معدلات البطالة							
18.	تؤدي المشاكل الاجتماعية الحاصلة في بيئة العمل إلى صعوبة الحصول على خدمات تعليم ذات جودة							

.19	تسبب المشاكل الاجتماعية الحاصلة في بيئة العمل إلى صعوبة الحصول على خدمات صحة ذات جودة							
.20	يؤدي عدم وجود تصريح عمل إلى عدم مقدرة العامل التوجه للمراكز الصحية في الداخل الفلسطيني							
.21	تسبب العديد من المشكلات الاجتماعية داخل بيئة العمل ازدياد العنف بين العمال							
.22	الاضطهاد والعنصرية كونك عامل من الضفة الغربية يشعرك بممارسة التمييز العنصري ضدك							
.23	عدم الحصول على حقوقك العمالية أو تعرضك للنصب من المشغل يؤدي إلى صعوبات في التنقل بسبب عجز في الموارد المادية							
.24	الغلاء المعيشي من مظاهر العيش داخل بيئة العمل في الداخل الفلسطيني							
.25	عدم توفر مصادر للمياه كافية ونظيفة، من المشاكل الاجتماعية داخل بيئة العمل							
.26	عدم توفر الكهرباء من المشاكل الاجتماعية في المأوى الخاص بك في الداخل الفلسطيني							
.27	صعوبة توفر خدمة الصرف الصحي من المشاكل الاجتماعية في بيئة العمل أو في المأوى الخاص بك في الداخل الفلسطيني							

المجال الثالث: أثر المشكلات الإجتماعية على حياتك الأسرية والإجتماعية								
28.	تؤثر بيئة العمل على علاقاتك الاجتماعية							
29.	تجد صعوبة في العثور على علاقات جديدة أو استبدال العلاقات الاجتماعية القديمة							
30.	تواجه صعوبة في التكيف مع التغييرات الحياتية الكبيرة							
31.	تشعر بالعزلة أو الانعزال الاجتماعي بشكل متكرر بسبب عملك بالداخل لفترات زمنية طويلة							
32.	تشعر بالقلق أو الحرج في المواقف الاجتماعية، والذي يؤثر ذلك على قدرتك على التفاعل مع الآخرين							
33.	تعاني من سوء المعاملة من قبل الأخرين							
34.	تعاني من البطالة بين حين وآخر بالتالي انعدام سبل العيش							
35.	تشعر بفقدان دورك الاجتماعي في التأثير على البيئة المحيطة بين (أسرتك أو الأقارب أو الأصدقاء أو الجيران)							
36.	تجد صعوبة في المشاركة في الأنشطة والفعاليات الاجتماعية بسبب الوضع الاقتصادي							
37.	تشعر أنك بحاجة إلى دعم أو استشارة أخصائي اجتماعي							

الملحق رقم (2) قائمة بأسماء المحكمين

الرقم	الاستاذ المحكم	الدرجة العلمية	التخصص	الجامعة
1	د. عميد بدر	أستاذ مساعد	خدمة اجتماعية	جامعة القدس المفتوحة
2	د. إياد ابو بكر	استاذ مشارك	خدمة اجتماعية	جامعة القدس المفتوحة
3	د. عماد اشتية	استاذ مشارك	علم اجتماع	جامعة القدس المفتوحة
4	أ.د. عاطف العسولي	أستاذ	خدمة اجتماعية	جامعة القدس المفتوحة
5	د. زردة شبيطة	أستاذ مساعد	خدمة اجتماعية	جامعة القدس المفتوحة
6	د. عاطف عوض	أستاذ مساعد	خدمة اجتماعية	جامعة القدس المفتوحة
7	د. مراد الجندي	أستاذ مساعد	خدمة اجتماعية	جامعة القدس المفتوحة
8	د. محمد ابو علبة	أستاذ مساعد	خدمة اجتماعية	جامعة القدس المفتوحة
9	د. ماهر ابو زنط	أستاذ مساعد	خدمة اجتماعية	جامعة النجاح الوطنية
10	د. إياد عماوي	أستاذ مشارك	علم اجتماع	جامعة القدس المفتوحة

ملحق (3) الاستبانة ومقاييسها في صورتها النهائية

جامعة القدس المفتوحة

عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي

تقوم الباحثة بدراسة تهدف إلى معرفة " **المشكلات النفسية والاجتماعية لدى العمال الفلسطينيين في الداخل الفلسطيني وتصور مقترح من منظور الممارسة العامة في التخفيف منها**"، وهي استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الخدمة الإجتماعية من جامعة القدس المفتوحة، أضع بين أيديكم الاستبانة الخاصة بدراسة الماجستير وكل الثقة المطلقة بكم، فإنني أرجو منكم تحكيم هذه الأداة ليتسنى إتمام رسالة الماجستير المتعلقة بالدراسة المذكورة، ولتحقيق ذلك فقد اطلعت الباحثة على مجموعة من المقاييس بهذا المجال.

وقد صممت الإستبانة من قسمين، هما:

القسم الأول: ويشمل على البيانات الأولية.

القسم الثاني: ويتكون من مجالات الدراسة والتي تشمل المشكلات النفسية والاجتماعية.

القسم الأول: البيانات الأولية: أرجو التكرم بوضع إشارة (X) في المربع الذي يتفق وحالتك:

عدد أفراد الأسرة	☐ 1-3 ☐ 4-6 ☐ 7 فأكثر
العمر ~~بالسنوات~~	☐ أقل من 30 ☐ 30-45 ☐ 46-59 ☐ 60 فما فوق
الحالة الاجتماعية	☐ أعزب ☐ متزوج ☐ غير ذلك (أرمل/ مطلق)
مستوى الدخل الشهري	☐ 3000 شيكل فأقل ☐ 3001-5000 شيكل ☐ 5001 – 7000 شيكل ☐ أعلى من 7000 شيكل
منطقة السكن حسب المحافظة	☐ شمال ☐ وسط ☐ جنوب
مكان السكن	☐ مدينة ☐ قرية ☐ مخيم
المستوى التعليمي	☐ ثانوية عامة فأقل ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ دبلوم عالي فأكثر
قطاع العمل	☐ زراعة ☐ التجارة ☐ الصناعة ☐ الإنشاءات (أعمال البناء والتشطيبات) ☐ السياحة والفنادق والمطاعم ☐ خدمات (أعمال النظافة، تحميل البضائع.. النقل، الإتصالات)
أنت المعيل الرئيسي للعائلة	☐ لا ☐ نعم

دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	2	3	4	5

	الفقرات					
	البعد الأول: المشكلات النفسية					
1.	أشعر بالضغط النفسي نتيجة ساعات العمل الطويلة					
2.	أشعر بعدم الاستقرار النفسي نتيجة عدم وجود تصريح عمل					
3.	أعاني من التقلبات المزاجية لإحتمالية التعرض للنصب من قبل المشغل					
4.	أشعر بالإرهاق النفسي عند وقوع مشاكل مع الزملاء					
5.	أشعر بعدم الاستقرار النفسي لعدم الإنتظام بالعمل					
6.	أتعرض لمشاعر القلق بسبب الخوف من فقدان العمل					
7.	أتعرض لمشاعر التوتر لعدم وجود تأمين ونقص تدابير السلامة					
8.	أشعر بالضغط النفسي لإحتمالية التعرض للإبتزاز					
9.	أشعر بالقلق نتيجة للعمل دون حقوق					
10.	أشعر بالضغط النفسي لعدم المقدرة على دفع ثمن التصريح للسماسرة					

الفقرات						
.11	أشعر بالإرهاق النفسي لوجود مشاكل في الحصول على الحقوق القانونية (مثل الأجور، الإمتيازات، التأمينات، الإجازات، الأتعاب)					
.12	أشعر بالإحباط نتيجة للتمييز أو المعاملة غير العادلة بالعمل					
.13	أواجه صعوبة في النوم لعدم الشعور بالأمان داخل بيئة العمل					
.14	أشعر بعدم الرضا لإنعدام الخدمات الصحية للعمال.					
.15	أعاني من تقلبات مزاجية لعدم توفير مبيت ملائم من قبل المشغل عند الحاجة لذلك.					
.16	أشعر بالإرهاق الذهني والجسدي بعد انتهاء العمل.					
.17	أجد صعوبة في التركيز خلال ساعات العمل بسبب الضغوط النفسية.					
.18	أشعر بالضغط النفسي لعدم القدرة على تسديد قرض أو شكات.					
.19	أشعر بالإرهاق النفسي لعدم إمتلاك المال الكافي لدفع إيجار المنزل.					
.20	أشعر بالقلق والتوتر نتيجة لعدم القدرة على شراء الطعام او شراؤه بالدين.					
.21	أشعر بالإحباط لصعوبة دفع تكاليف العلاج.					
.22	أشعر بالإحباط نتيجة لإنعدام المقدرة على التنقل لزيارة الأهل والأصدقاء.					

الفقرات							
.23	أشعر بعدم الاستقرار النفسي لخسارة جزء أو كل الدخل.						
.24	أتعرض لمشاعر القلق نتيجة لتوقف الحصول على تصريح عمل.						
.25	أشعر بالضغط النفسي لإحتمالية التعرض للإعتقال أو العنف من قبل الاحتلال الإسرائيلي.						
.26	أجد صعوبة في التحدث مع الآخرين عن مشاكلي في العمل.						

البعد الثاني: المشكلات الاجتماعية							
.27	أشعر بأن ساعات العمل الطويلة تؤثر سلباً على علاقاتي الاجتماعية.						
.28	أشعر بعدم الأمان الوظيفي لإحتمالية التعرض للنصب من قبل المشغل.						
.29	أواجه العنف اللفظي والجسدي عند وقوع مشاكل مع الزملاء.						
.30	أواجه صعوبة في توفير الموارد المادية اللازمة لتلبية الإجتياجات الأساسية، مثل:						

	الغذاء والمأوى والصحة والتعليم نتيجة عدم الاستقرار بالعمل.					
.31	أواجه إحتمالية وقوع الإصابة أو الوفاة نتيجة بيئة العمل ونقص تدابير السلامة.					
.32	أواجه العنف الاقتصادي بسبب التعرض للإبتزاز.					
.33	أتعرض للعمل دون حقوق بسبب صعوبة توفر فرص العمل الرسمية.					
.34	أعمل بدون حقوق لعدم المقدرة على دفع ثمن التصريح للسماسرة والدخول إلى فلسطين الداخل بطريقة غير قانونية(تهريب).					
.35	أواجه العنف الاجتماعي نتيجة لمشاكل في الحصول على الحقوق القانونية (مثل الأجور، الإمتيازات، التأمينات، الإجازات، الأتعاب).					
.36	أتعرض للتمييز داخل بيئة العمل نتيجة للتمييز العنصري بغض النظر عن المهارة بالعمل بل على أساس الدين والعرق.					
.37	أشعر بإنعدام الأمان الاجتماعي داخل بيئة العمل نتيجة وقوع الحوادث والإعتقالات.					
.38	أواجه صعوبة في الحصول على الخدمات الصحية بسبب تردي الخدمات الصحية للعامل.					
.39	أتعرض لإستخدام مأوى غير صالح للإستخدام الآدمي نتيجة عدم توفير مبيت ملائم من قبل المشغل عند الحاجة لذلك.					
.40	أفكر بالهجرة بسبب فقدان العمل.					

.41	أواجه الفقر بسبب صعوبة الوصول للعمل.					
.42	أعتقد أن المشاكل الاجتماعية الحاصلة في بيئة العمل تؤدي إلى ازدياد معدلات البطالة.					
.43	أجد صعوبة في الحصول على خدمات تعليم ذات جودة بسبب عدم الاستقرار بالعمل،					
.44	أجد صعوبة في الحصول على خدمات صحة ذات جودة بسبب فقدان العمل.					
.45	أتعرض لعدم المقدرة للتوجه للمراكز الصحية في الداخل الفلسطيني نتيجة عدم وجود تصريح عمل.					
.46	أتعرض لازدياد العنف بسبب العديد من المشكلات الاجتماعية داخل بيئة العمل بين العمال.					
.47	أتعرض للتمييز الاجتماعي بسبب كوني عاملاً في الداخل الفلسطيني.					
.48	أجد صعوبات في التنقل بسبب عجز في الموارد المادية وعدم الحصول على حقوقي العمالية أو تعرضي للنصب.					
.49	أعتقد أن الغلاء المعيشي من مظاهر العيش داخل بيئة العمل في الداخل الفلسطيني.					
.50	أعاني من عدم توفر مصادر للمياه كافية ونظيفة.					
.51	أتعرض لإنعدام توفر الكهرباء في المأوى الخاص بي في الداخل الفلسطيني.					
.52	أواجه صعوبة توفر خدمة الصرف الصحي في بيئة العمل أو في المأوى الخاص بي في الداخل الفلسطيني.					

.53	أجد صعوبة في العثور على علاقات جديدة أو استبدال العلاقات الاجتماعية القديمة.					
.54	أواجه صعوبة في التكيف مع التغييرات الحياتية الكبيرة					
.55	أشعر بالعزلة أو الانعزال الاجتماعي بشكل متكرر بسبب عملي بالداخل لفترات زمنية طويلة.					
.56	أشعر بالحرج نتيجة عدم مشاركتي في المواقف الاجتماعية، مما يؤثر على قدرتي في التفاعل مع الآخرين.					
.57	أواجه تحديات في الحفاظ على علاقات قوية مع أصدقائي وعائلتي بسبب ضغوط العمل.					
.58	**أعاني من البطالة بين حين وآخر مما يؤثر على تلبية الإحتياجات الأساسية للأسرة.**					
.59	أشعر بفقدان دوري الاجتماعي في التأثير على البيئة المحيطة بين (الأسرة أو الأقارب أو الأصدقاء أو الجيران).					
.60	أجد صعوبة في المشاركة في الأنشطة والفعاليات الاجتماعية بسبب الوضع الاقتصادي.					
.61	أعتقد أن العمل في الداخل الفلسطيني يؤثر سلباً على علاقتي بمجتمعي المحلي.					
.62	أشعر أنني بحاجة إلى دعم أو استشارة أخصائي اجتماعي.					

انتهت فقرات الاستبيان

(4) كتاب تسهيل مهمة الطالب

Al-Quds Open University
Academic Affairs
Deanship of Graduate Studies
and Scientific Research
Ramallah - P.O. Box 1804 - Postcode: P6058238
Tel: 02/2976240 - 02/2956073
Fax: 02/2963738
Email - Graduate Studies: fgs@qou.edu
Email - Scientific Research: spergs@qou.edu

جامعة القدس المفتوحة
الشؤون الأكاديمية
عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي
رام الله - ص.ب 1804 - الرمز البريدي: P6058238
هاتف: 02/2976240 - 02/2956073
فاكس: 02/2963738
بريد الكتروني - الدراسات العليا: fgs@qou.edu
بريد الكتروني - البحث العلمي: spergs@qou.edu

الرقم: ع د ع ب /2025/636

التاريخ: 2025/02/15

السيدة إشراق مصلح المحترمة
مديرية عمل محافظة نابلس

تحية وبعد،

تسهيل مهمة

تهديكم عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي في جامعة القدس المفتوحة أطيب التحيات، وبالإشارة إلى الموضوع أعلاه يرجى تقوم الطالب/ة (عهود محمود درويش ششتري)، بإعداد رسالة ماجستير في تخصص "الخدمة الإجتماعية" الموسومة بـ: (المشكلات النفسية والإجتماعية لدى العمال الفلسطينيين في الداخل الفلسطيني وتصور مقترح من منظور الممارسة العامة في التخفيف عنها). وعليه، يرجى توجيهاتكم لتسهيل مهمة الطالب/ة في الحصول على المعلومات اللازمة وإجراء المقابلات وتوزيع أداة الدراسة على العمال الفلسطينيين في الداخل الفلسطيني، وذلك إستكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير، شاكرين لكم جهودكم بما يخدم مجتمعنا الفلسطيني.

وتفضلوا بقبول فائق الإحترام،

د. صلاح صبري
عميد الدراسات العليا والبحث العلمي

نسخة:
- الملف

(5) كتاب تسهيل مهمة الطالب

Al-Quds Open University
Academic Affairs
Deanship of Graduate Studies
and Scientific Research
Ramallah - P.O. Box 1804 - Postcode: P6058238
Tel: 02/2976240 - 02/2956073
Fax: 02/2963738
Email - Graduate Studies: fgs@qou.edu
Email - Scientific Research: sprgs@qou.edu

جامعة القدس المفتوحة
الشؤون الأكاديمية
عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي
رام الله - ص.ب 1804 - الرمز البريدي: P6058238
هاتف: 02/2976240 - 02/2956073
فاكس: 02/2963738
بريد الكتروني - الدراسات العليا: fgs@qou.edu
بريد الكتروني - البحث العلمي: sprgs@qou.edu

الرقم: ع د ع ب /2025/635

التاريخ: 2025/02/15

لمن يهمه الأمر

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني

تحية وبعد،

تسهيل مهمة

تهديكم عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي في جامعة القدس المفتوحة أطيب التحيات، وبالإشارة إلى الموضوع أعلاه يـ/تقوم الطالب/ة (عهود محمود درويش ششترى)، بإعداد رسالة ماجستير في تخصص "الخدمة الإجتماعية" الموسومة بـ: (المشكلات النفسية والإجتماعية لدى العمال الفلسطينيين في الداخل الفلسطيني وتصور مقترح من منظور الممارسة العامة في التخفيف عنها). وعليه، يرجى توجيهاتكم لتسهيل مهمة الطالب/ة في الحصول على المعلومات اللازمة وإجراء المقابلات وتوزيع أداة الدراسة في الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، وذلك إستكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير، شاكرين لكم جهودكم بما يخدم مجتمعنا الفلسطيني.

وتفضلوا بقبول فائق الإحترام،

د. صلاح صبري
عميد الدراسات العليا والبحث العلمي

نسخة:
- الملف