

المشكلات التي تواجه الأخصائي الاجتماعي في أداء دوره المهني بمجالي التضامن الاجتماعي وصندوق التقاعد "

ربيعة محمد الشاوش – كلية التربية قصر ابن غشير – جامعة طرابلس

RABEEAH MOHAMMED AHMED ALSHAWISH

مفهوم المشكلة: problem /الأخصائي الاجتماعي: Social Worker

المؤسسة الاجتماعية: Social intitution / الدور: Role

الخدمة الاجتماعية: Social Work

صندوق التقاعد:- Retirement Fund / صندوق التضامن الاجتماعي: Social Solidarity Fund

مقدمة :

إن وجود مجتمع بدون مشكلات اجتماعية هو مجتمع خيالي، أو فاضل والحقيقة الثابتة أن الحياة في أي مجتمع لها مظاهرها الايجابية والسلبية ولها مزاياها وعيوبها ، وتشكل دراسة المشكلات الاجتماعية جانباً مهماً في فهم الظواهر التي ترتبط بحياة فئات معينة من أفراد المجتمع ، وتمس حياة المجتمع ككل، وبالتالي يجب العمل على اقتراح الوسائل والبرامج اللازمة لمواجهتها أو التخفيف من حثتها.(1)

فالممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية تتطلب وجود أخصائي اجتماعي معد إعداداً مهنياً وميدانياً لممارسة الطرق والأساليب المختلفة للمهنة ، لتطبيقها في المجالات المختلفة نحو صندوق التضامن الاجتماعي وصندوق التقاعد الذي يعتبر من الأنظمة الاجتماعية المتطورة التي تسعى إلى تحقيق العدالة الاجتماعية لتقدير حقوق قانونية كافية لضمان حياة أفضل للأفراد ، وذلك باعتباره نسقاً منمطاً من الخدمات العينية و النقدية التي تقدم للأفراد والمجتمعات لتحقيق مستويات ملائمة للمعيشة .

وكذلك صندوق التقاعد الذي يعتبر هو أحد المؤسسات التي تسهم في توفير خدمات الضمان الاجتماعي لأفراد المجتمع ، وهو الذي يدير نظام الضمان الاجتماعي ، ويعد مكوناً أساسياً من مكونات المجتمعات الحديثة ولعل الاعتراف المجتمعي لمهنة الخدمة الاجتماعية والإيمان بأهمية ممارستها في المجالات المختلفة قد أدى إلى اعتبارها مهنة أساسية في كل من صندوق التضامن وصندوق التقاعد حيث يقوم الأخصائي الاجتماعي بتطبيق الممارسة المهنية في كل من صندوق التضامن الاجتماعي وصندوق التقاعد ، ورغم الدور الذي يؤديه الأخصائي الاجتماعي إلا أن هناك معوقات

تؤثر في جهوده وتحول دون فاعليته للممارسة المهنية وبالتالي قد تؤدي إلى عدم تكيفه المهني من جهة وعدم تقديم الخدمة على الوجه الصحيح من جهة أخرى .

من الممكن أن تكون أدوار الأخصائي الاجتماعي ذات تأثير إيجابي في عملية مساعدة المواطنين داخل المؤسسة على تجاوز العقائل والمشكلات المادية والمعنوية، والعمل على إشباع الاحتياجات من خلال قيام الأخصائي الاجتماعي بواجباته والتزاماته المتعددة والتي تتفاوت حسب الموقف الذي سيتعامل معه الأخصائي الاجتماعي .

مشكلة البحث:

تتخصر مشكلة البحث في مجموعة من الصعوبات ومدى الرضاء الوظيفي وعلاقته بالدور المهني للأخصائي الاجتماعي في مجال التضامن الاجتماعي وصندوق التقاعد

إن دراسة تلك المشاكل التي تواجه الأخصائي الاجتماعي في أداء دوره المهني وعلاقته بالرضاء الوظيفي في مجال التضامن وصندوق التقاعد تؤدي إلى الوقوف على أسبابها وتشخيص عواملها واتخاذ التدابير لمواجهتها.

فالأخصائي الاجتماعي الذي لديه الاستعداد لممارسة المهنة بصفة عامة، وأداء دوره المهني في مجال التضامن الاجتماعي وصندوق التقاعد بصفة خاصة يواجه العديد من المشكلات، حيث إن واقع الممارسة المهنية للأخصائي الاجتماعي في هذا المجال والشواهد الدالة عليه تبين وجود مشاكل في ممارسة هذا الدور سواء كانت مشاكل تواجه الممارسة المهنية والخدمة الاجتماعية في مجال التضامن وصندوق التقاعد أو تواجه الممارس المهني { الأخصائي الاجتماعي } سواء من ناحية استعداد وإعداده المهني ومدى تعاون فريق العمل معه من إدارة وعاملين ومسؤولين ومدى فهمهم لدور الأخصائي ومدى توافر الإشراف الفني والإمكانات المساعدة على الممارسة المهنية وأيضاً مدى تعاون الجهات المسؤولة ذات العلاقة في مجال التضامن الاجتماعي وصندوق التقاعد .

إن الظروف البيئية التي يعمل فيها الأخصائي الاجتماعي في مجال التضامن الاجتماعي وصندوق التقاعد تؤدي إلى التأثير السلبي في مستوى تكيفه المهني في هذا المجال وتوقعه في دائرة مفرغة من سوء التكيف بوجه عام ، والتي تتمثل في مظاهر مختلفة منها قلة الشعور بالقبول والتقبل داخل بيئة المجال والشعور ، بالانتماء لها وانخفاض مستوى المشاركة الفعلية والتعامل بينه وبين الزملاء في العمل والتهرب من المسؤولية .

أهمية البحث:

- 1- تقويم الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بصندوق التقاعد والتضامن الاجتماعي بطرق علمية موضوعية .
- 2- يسهم هذا البحث في توفير قدر من المعلومات بسبب ندرة الدراسات والبحوث التي أجريت في مجالي التضامن وصندوق التقاعد.
- 3- يسهم هذا البحث في التعرف على طبيعة المشكلات التي تواجه الأخصائي الاجتماعي بمجال التقاعد والتضامن الاجتماعي.
- 4- يعتبر هذا البحث محاولة لإيجاد الحلول المناسبة للأخصائيين الاجتماعيين بمجال التضامن الاجتماعي وصندوق التقاعد.
- 5- يسهم هذا البحث في إثراء الجانب النظري المعرفي في مجالي التضامن الاجتماعي وصندوق التقاعد .
- 6- إن النتائج التي سيتوصل إليها البحث قد تقيد المسؤولين في مجالي التضامن وصندوق التقاعد للحد من هذه المشكلات.
- 7- ترجع أهمية اختيار موضوع البحث إلى عمل الباحثة في هذا المجال حيث تشتغل بوظيفة أخصائية اجتماعية بصندوق التقاعد.

أهداف البحث :

- 1- التعرف على الدور المهني للأخصائي الاجتماعي في مجالي التضامن الاجتماعي وصندوق التقاعد.
- 2- التعرف على المشكلات التي تواجه الأخصائي الاجتماعي في أداء دوره المهني بمجال التضامن الاجتماعي وصندوق التقاعد.

تساؤلات البحث:

- 1- ما الدور المهني للأخصائي الاجتماعي في مجالي التضامن الاجتماعي وصندوق التقاعد؟
- 2- ما المشكلات التي تواجه الأخصائي الاجتماعي في أداء دوره المهني بمجال التضامن الاجتماعي وصندوق التقاعد؟

المفاهيم والمصطلحات :

مفهوم المشكلة:

موقف صعب يواجه المجتمع أفراداً كان أو جماعات أو هيئات ككل وتعجز موارد المجتمع لاسيما نظمه الاجتماعية القائمة عن مواجهته ، فتصبح من الحاجات

الاجتماعية الواجب التفكير في إيجاد حلول إضافية لها سواء بواسطة نظم اجتماعية جديدة أو بدعم النظم الاجتماعية القائمة. (2)

التعريف الإجرائي للمشكلة :

هي الصعوبات والمواقف الصعبة التي تواجه الأخصائي الاجتماعي العامل في صندوق التضامن الاجتماعي وصندوق التقاعد .

الأخصائي الاجتماعي :

هو الشخص المهني الذي تم إعداده إعداداً مهنيّاً في أحد المعاهد والكلّيات المتخصصة لممارسة الخدمة الاجتماعية وطرقها وأساليبها المهنية في المؤسسات المختلفة ، بما فيها الضمان الاجتماعي الذي يستطيع التعامل مع جميع مستويات العمل الاجتماعي. (3)

التعريف الإجرائي للأخصائي الاجتماعي :

هو الشخص المعد إعداداً علمياً وعملياً من خلال المعاهد والكلّيات للعمل مع مختلف الفئات داخل المؤسسات الاجتماعية ونقصد بالأخصائي الاجتماعي في هذه الدراسة هو الأخصائي العامل داخل صندوق التضامن وصندوق التقاعد .

المؤسسة الاجتماعية:

المؤسسة الاجتماعية هي عبارة عن نسق أو بناء اجتماعي أو طريقة تنفرد بصبغتها الاجتماعية التي أقرت وجودها الأعراف أو القوانين الرسمية ، فأصبحت تتسم بالاستقرار والثبات النسبي ونتيجة لهذا التميز عملت المجموعات على اتباعها من أجل تأدية أعمالها أو ممارسة أنشطتها المشروعة ، وتتميز المؤسسات الاجتماعية باتكائها إلى حد كبير على وجود مختلف التنظيمات التي تنتسب إليها مباشرة بطريقة أو أخرى ، فأينما وجدت مؤسسة لابد وأن يقيم من أجلها اتحاد أو تنظيم أو وكالة ينحصر كل منها في متابعة النشاط المؤسسي. (4)

التعريف الإجرائي للمؤسسة الاجتماعية :

المؤسسة في هذه الدراسة صندوق التضامن وصندوق التقاعد

الدور :

الخط المنظم أو نموذج السلوك الذي يتأثر بالمركز أو الوظائف التي يقوم بها الفرد نتيجة لعلاقته بشخص آخر أو أكثر ، وهو الالتزام بأداء واجب وتحمل مسؤولية. (5)

التعريف الإجرائي للدور :

هو ما يتوقع من الأخصائي الاجتماعي من سلوك مهني نتيجة لقيامه بدور محدد في المؤسسة التابع لها.

الخدمة الاجتماعية :

هي مجال مهني متخصص يهتم بتطبيق المبادئ السوسولوجية لحل مشكلات مجتمعة ذات طبيعة خاصة وللتخفيف من حدة بعض المشكلات الفردية.6
التعريف الإجرائي للخدمة الاجتماعية :

وتطلق الخدمة الاجتماعية على تلك الخدمات الاجتماعية المتعددة التي تقدم بطرق ووسائل تهدف لمساعدة الأفراد أو الجماعات .

تعريف صندوق التقاعد:

الضمان الاجتماعي حق يكفله المجتمع على الوجه المبين بقانون الضمان الاجتماعي رقم 13 لسنة 1980 م وتعديلاته لجميع المواطنين بليبيا وحماية للمقيمين فيها من غير المواطنين ويشمل الضمان الاجتماعي كل نظام يوضع أو إجراء يتخذ طبقاً لهذا القانون بقصد حماية الفرد ورعايته في حالات الشيخوخة والعجز والمرض وإصابة العمل ومرض المهنة ، وعند فقد العائل ويعني لغوياً : الكفالة والإعالة ، ويعني الضمان والرعاية وكفل الشيء أي ضمنه ورعاه في القرآن الكريم.(7)

((وكفلها زكريا كلما دخل عليها زكريا المحراب وجد عندها رزقا))(8).

وهذا يعني أن الكفالة هي الضمان والرعاية الاجتماعية يقوم ويستند إلى فلسفة اجتماعية على أن يتولى المجتمع حماية الفرد ورعايته أو مؤسسات مالية ذات طبيعة ضمانية .

والفئات التي تتمتع بنظام التقاعد هي :

(1) العاملون في الدولة .

(2) العاملون بالشركات.

(3) الشركاء .

(4) العاملون لحساب أنفسهم .

تعريف صندوق التضامن الاجتماعي :

هو نسق منظم من الخدمات والمنافع العينية والنقدية التي تقدم للأفراد والمجتمع لتحقيق مستويات ملائمة للمعيشة ، وهو هنا يلتقي مع أهداف التنمية في بعدها الاقتصادي والاجتماعي وهكذا فإن أنظمة صندوق التضامن الاجتماعي باعتباره من

البرامج الحديثة التي طورت في الوطن العربي لضمان وتأمين الأفراد في حالات المرض والعجز والشيخوخة ممن لا يشملهم المعاش الضماني وحالات الكوارث الطبيعية والنكبات ومواجهة الاحتياجات المتزايدة للأفراد. (9)

الفئات التي تتمتع بنظام التضامن الاجتماعي هي :

- 1- من لا ولي له من أبناء المجتمع.
- 2- أصحاب المعاشات الأساسية والفئات المحددة من قانون المعاش الأساسي رقم 16 لسنة 1985 م وتعديلاته.
- 3- المعاقون.
- 4- الأسرة كبيرة الحجم .
- 5- من لا يكفلهم الحد الأدنى للمعاش التقاعدي .
- 6- المستحقون للمنح المقطوعة مثل منح الولادة والوفاة.
- 7- ضحايا الكوارث والنكبات الطبيعية .
- 8- المواطنون الذين قدموا للوطن خدمات جليلة سواء كانوا العاملين أو المتقاعدين.

الدراسات السابقة :

— دراسة عوض حليم خليفة ((الخلفية الاجتماعية والثقافية للموظفين وعلاقتها ببعض معوقات الأداء الوظيفي 1997م) دراسة ميدانية على موظفي صندوق الضمان الاجتماعي.

تهدف الدراسة إلى معرفة بعض معوقات الأداء الوظيفي التي ترتبط بالخلفية الاجتماعية والثقافية للموظفين العاملين بهذا التنظيم ومن خلال توجيه أنظار القيادات التنفيذية بالصندوق إلى هذه المعوقات ومحاولة تفاديها أو التخفيف من حدتها .

استخدم الباحث في الدراسة استمارة الاستبيان لأخذ البيانات وقد صممت هذه الاستمارة بناء على مقياس (ليكرت) الذي حددت فيه 6 محاور لقياس هذه الظاهرة ويتمثل كل محور على مجموعة من الفقرات وعينة البحث اختيرت بطريقة عشوائية وهي تتكون من (385) مفردة.

- وكانت أهم نتائج الدراسة الإدارية .

لا يوجد استقرار وثبات للتقسيم الإداري بوجه عام إذ تحدث من حين لآخر تغيرات طارئة غير مخططة أو مدروسة انعكس ذلك سلباً على مختلف التنظيمات الإدارية يعاني أفراد العينة من ازدواجية المعايير .

- 1- يرى أفراد العينة أن دخلهم يعتبر منخفضاً مقارنة بغيرهم من الموظفين الذين هم بالمؤهل والخبرة نفسها ويعملون بالمنشآت والشركات .
- 2- هناك فروق واختلافات في علاقة متغير الولاء للمؤسسات التعليمية بمتغيرات مكان العمل حسب المنطقة الجغرافية والعمر في علاقة متغير الولاء للمؤسسات التقليدية بمتغيرات : النوع والحالة الاجتماعية ، ونوع الوظيفة والدرجة الوظيفية وعدد سنوات الخدمة والخلفية الحضرية .
- 3- هناك فروق واختلافات في علاقة متغير الاغتراب بمتغيرات مكان العمل حسب المناطق الجغرافية والدرجة الوظيفية والعمر ومستوى التعليم وعدد سنوات الخدمة، ولم توجد فروق ذات دلالة في العلاقة بين متغير الاغتراب بمتغيرات النوع والحالة الاجتماعية ونوع الوظيفة ومستوى الدخل والخلفية الحضرية .
- 4- هناك فروق واختلافات في علاقة متغير الرضا عن الوظيفة بمتغيرات النوع ومكان العمل حسب المناطق الجغرافية والدرجة الوظيفية ومستوى الدخل ومستوى التعليم والخلفية الحضرية في حين لا يوجد فرق بين الرضا عن الوظيفة وبتغيرات الحالة الاجتماعية ونوع الوظيفة والسن وعدد سنوات الخدمة.
- 5- هناك فروق واختلافات في علاقة متغير الرضا عن الدخل بمتغيرات مكان العمل حسب المناطق الجغرافية ونوع الوظيفة والدرجة في حين أنه لا توجد فروق ذات دلالة في العلاقة بين الرضا عن الدخل وبتغيرات النوع ، الحالة الاجتماعية ، مستوى الدخل ، السن ، مستوى التعليم ، عدد سنوات الخدمة والخلفية .
- 6- أظهرت الدراسة أن أغلب أفراد العينة (77%) هم من فئة الشباب الذين أعمارهم 40 سنة فأقل. (10)

— دراسة الصالحين محمد ابو عجيبة 1998 م .

مشكلات المتقاعدين لبلوغ سن الشيخوخة ودور الخدمة الاجتماعية في مواجهتها دراسة ميدانية مطبقة بفرع صندوق الضمان الاجتماعي طرابلس.

تتلخص مشكلة الدراسة في محاولة تحديد مشكلات المتقاعدين لبلوغ سن الشيخوخة بأبعادها وجوانبها المختلفة من خلال التعرف على الواقع المعيشي لهم والخدمات التي يحتاجونها

أهداف الدراسة :

- 1- التعرف على ملامح الواقع المعيشي للمتقاعدين لبلوغ سن الشيخوخة .
- 2- تحديد مشكلات المتقاعدين لبلوغ سن الشيخوخة .

- 3- تحديد الخدمات التي يحتاجها المتقاعدون لبلوغ سن الشيخوخة .
- 4- التواصل مع بعض المؤتمرات التي تفيده في وضع تصور لدور مهنة الخدمة الاجتماعية في رعاية المتقاعدين لبلوغ سن الشيخوخة .

نتائج الدراسة :

- 1- غالبية الباحثين من عينة الدراسة يشعرون بالرضا عن عملهم السابق حيث كان يمنحهم المركز المكانة ويكسبهم المهارات وينمي معارفهم ويسمح لهم بتكوين علاقات طيبة مع زملاء العمل .
- 2- أن غالبية الباحثين من عينة الدراسة ترى أن إجراءات التقاعد معقدة وبطيئة وأن المستندات المطلوبة كثيرة مما قد يؤدي إلى تأخير صرف معاشاتهم
- 3- أن نسبة 94.5 % من عينة الدراسة اقترحوا التعجيل ببداية صرف المعاش ونسبة 83.5 % من عينة الدراسة اقترحوا تسهيل الإجراءات المطلوبة ونسبة 64 % من عينة الدراسة اقترحوا تقليل المستندات المطلوبة. (11)

النظريات المفسرة لموضوع البحث :

نظرية الأنساق :

- يأتي جوهر نظرية الأنساق من العلوم البيولوجية والهندسية ، وقد نقلها (ماهر أبوالمعاطي) إلى ممارسة الخدمة الاجتماعية من خلال تحديد الأنساق الاجتماعية كأنساق مفتوحة ويرجع أهمية ذلك إلى: (12)
- أن كل أجزاء النسق متصلة بعضها ببعض ، وما يحدث في أي جزء منها سوف يحدث أثراً في جميع الأجزاء الأخرى في النسق .
 - أن النسق في حاجة إلى الاحتفاظ بحالة الاستقرار ولذلك سوف يحاول ضبط نفسه للتوافق ومحاولة استعادة حالة الاستقرار .
 - هناك تغذية عكسية FEED BACK، وهي التي تمده بالقدرة على التغيير .
- أ – مفاهيم النظرية :

النسق الاجتماعي :

يعرف بارسونز النسق الاجتماعي بأنه : " عبارة عن فاعلين أو أكثر يمثل كل منهما مكانة متميزة عن الأخرى ويؤدي دوراً متميزاً عبارة عن نمط منظم يحكم علاقات الأعضاء ويصف حقوقهم وواجباتهم تجاه بعضهم البعض ، وإطار من المعايير والقيم المشتركة بالإضافة إلى أنماط مختلفة من الرموز والموضوعات المختلفة " .

التوافق :

ويشير بارسونز للتوافق بأنه يعني في إطار النظرية " الأنماط المعيارية المنظمة لعمليات التمويل وضمان الحصول على المهارات الضرورية وما يتطلبه التنظيم من موارد " .

التكامل :

ويشير إلى العلاقات بين الوحدات أو الأنساق الفرعية خاصة تلك العلاقات التي تتضمن تحقيق أعلى مستوى من التضامن والتماسك بين الأنساق الفرعية

الكمون :

ويشير إلى الظروف السائدة في الأنساق الفرعية ومدى ملاءمتها للظروف السائدة في النسق الأكبر .

أنواع النسق :

يجمع علماء الاجتماع أصحاب الاتجاه البنائي الوظيفي على أن هناك نوعين من الأنساق.(13)

النسق المغلق :

وقد أكدت عليه النظرية التنظيمية التقليدية ، حيث كانت تنظر إلى المؤسسة على أنها نسق مغلق ، وأن الاهتمام بتركيز على الوظائف الداخلية ، دون الاهتمام بالقوى الخارجية وبعملية التغذية العكسية وهي عمليات مهمة وأساسية في حياة المنظمات . كما أكدت - أيضاً - نظريات الإدارة التقليدية التي كانت تنادي بعدم تأثر المؤسسة بالبيئة باعتبارها كياناً مستقلاً (نسق مغلق) .

النسق المفتوح :

وهو الذي يستقبل من خارجه (البيئة الخارجية) مدخلات (الطاقة - الموارد وفق احتياجاته وحدوده ، ويجد تدعيماً من البيئة الخارجية ويتميز بالتغذية العكسية وبذلك يؤمن توازنه وتكيفه الداخلي والخارجي .

ويرى الدكتور رشاد عبد اللطيف : أنه طالما أن هناك علاقات تفاعلية بين المجتمع كنسق أكبر والمنظمات كنسق فرعي، فإن أي تغير يحدث لا بد أن يؤثر في الآخر ، ويطرأ التغيير في النسق الفرعي إما من الداخل وإما من الخارج ، أما التغيير النابع من الداخل فهو ينبع من المشكلات التي تخل توازن النسق ، أما التغيير النابع الذي ينشأ من الخارج فإنه ينتج اختلالاً في نسق القيم بالمجتمع.

أوجه الاستفادة من هذه النظرية :

المشكلات التي تواجه الأخصائي الاجتماعي في أداء دوره المهني بمجال التضامن الاجتماعي وصندوق التقاعد

تفيد هذه النظرية الخدمة الاجتماعية عامة وطريقة إدارة المؤسسات الاجتماعية بخاصة ؛ لأنها تساعدنا على تحديد العلاقات بين الأفراد والجماعات والمجتمعات و يمكن النظر إلى مؤسسة التضامن الاجتماعي وصندوق التقاعد على أنها نسق اجتماعي فرعي من النسق العام وهو المجتمع الذي يتكون من مجموعة من الأدوار والوظائف و قيام هيئة صندوق التضامن الاجتماعي وصندوق التقاعد كنسق اجتماعي بأداء دورها المتوقع ينبغي توافر الوسائل التي تضمن بها التكامل بينها ويتمثل في الآتي :

أ) المدخلات : وهي العوامل التي تساعد المؤسسة على أداء وظائفها وهي في إطار هذه الدراسة مجموعة من الإمكانيات المادية والبشرية وتشمل العاملين بالصندوق من (الأخصائيين الاجتماعيين والموظفين والإداريين والفنيين وما يتضمنه الهيكل الإداري) وما تواجههم من صعوبات تحول دون قيام المؤسسة بدورها والصعوبات التي تواجه الأخصائي الاجتماعي والتي تحد من قيامه بدوره

ب) العمليات التحويلية : وهي معالجة معينة تتضمن الجهود والعمليات اللازمة التي تساعد على مواجهة المعوقات. (14)

ج) المخرجات : وهي الناتج أو هي المدخلات بعد تحويلها أو تعديلها وهي تمثل في هذه الدراسة الصعوبات التي تواجه الأخصائي الاجتماعي بهيئة صندوق التضامن الاجتماعي وصندوق التقاعد والارتقاء بها للقيام بدورها المناط بها كمؤسسة أولية . هذا وتعتبر العناصر اللازمة لإقامة النسق وتكوينه هي الاتصال والرغبة في الإسهام ووجود هدف مشترك ، أما العناصر الضرورية للاستمرار تتمثل في الفعالية والكفاءة بحيث يظل النسق قادراً على تحقيق أهدافه. (15)

واستناداً إلى ما سبق يمكن القول : إن هيئة صندوق التضامن الاجتماعي وصندوق التقاعد إحدى مؤسسات العمل بالمجتمع تعتبر نسقاً اجتماعياً فرعياً من النسق العام وهو المجتمع .

ويأتي ارتباط نظرية الأنساق بالدراسة الحالية من خلال النظر إلى المؤسسات الاجتماعية بوصفها أنساقاً اجتماعية مفتوحة تؤثر وتتأثر بالنسق العام للمجتمع وبالأنساق المجتمعية الفرعية الأخرى .

معوقات الممارسة المهنية للأخصائي الاجتماعي في مجال الصندوقين (التضامن والتقاعد) :

هناك عدد كبير من المعوقات التي تحد من دور الأخصائي الاجتماعي في مجال الصندوقين وتضعف من إنتاجيته ، وتعود هذه المعوقات إلى عوامل شخصية تعود

المشكلات التي تواجه الأخصائي الاجتماعي في أداء دوره المهني بمجال التضامن الاجتماعي وصندوق التقاعد للأخصائي نفسه ويتمثل في الأخطاء المهنية التي يرتكبها الأخصائي في بعض الأوقات، وهناك معوقات اجتماعية لا تعود للأخصائي الاجتماعي بل تتمثل في الصعوبات المحيطة به والتي يتعرض لها الأخصائي الاجتماعي فلا يستطيع حيالها القيام بدوره المهني ومن هذه المعوقات. (16)

معوقات ترجع للأخصائي الاجتماعي نفسه:

من خلال العمل المكلف به الأخصائي في الأعمال الإدارية، فيجد الأخصائي نفسه دائما مشغولا وخاصة الأعمال التي يكلف بها من قبل مدير الإدارة مما يجعل المضمونين لا يستطيعون مقابلة الأخصائي الاجتماعي والجلوس معه لوقت كاف؛ لأن أغلب أوقاته مشغول بأعمال إدارية وليس لها صلة بدور الأخصائي الاجتماعي. (17) - اعتذار الأخصائي الاجتماعي من المضمون حينما يخبره أنه محتاج للجلوس معه في الوقت الراهن وإعطائه موعدا آخر قد ينتهي بالتأجيل.

- وجود مشكلات بين الأخصائي الاجتماعي وبعض المضمونين الأمر الذي يجعل الأخصائي متقاعسا في عمله ولا يستطيع ان يقوم بدوره على أكمل وجه.

- تقصير الأخصائي الاجتماعي في التعريف بدوره المهني .

- الأخصائي الاجتماعي هو الشخص المهني الذي تم إعداده إعداد مهنيا، وبالتالي يقع على عاتق الأخصائي الاجتماعي التعريف بدوره و تحسيس المضمونين بالأخصائي الاجتماعي في مجال صندوق التضامن والتقاعد وماله. (18)

من أهمية معالجة مشكلات المضمونين داخل صندوق التضامن والتقاعد ومدى التزامه بمبادئ مهنة الخدمة الاجتماعية، وفي حالة وجوده كعنصر إداري فقط فنجد أن الوضع بين الأخصائي والمضمونين صندوق التضامن والتقاعد يزداد سوءا، ويجد العميل نفسه بعيدا عن الأخصائي الاجتماعي، وأن العلاقة الموجودة داخل صندوق التضامن والتقاعد بين الإدارتين والعملاء فقط ولا وجود للأخصائي.

ضعف الاعتراف بالدور المهني للأخصائي الاجتماعي في صندوق التضامن والتقاعد:

يرى بعض مديري الإداريات أن الأخصائي الاجتماعي مجرد موظف يمكن تكليفه بأي مهنة يراها المدير، ولم يكن هناك إدراك واضح لدى هؤلاء المديرين رؤساء الوحدات بوظيفة الخدمة الاجتماعية والدور الواقعي للأخصائي الاجتماعي، ويلاحظ - أيضا - أن مدير الإدارة يكلف الأخصائي الاجتماعي بعملية الحضور والانصراف والأعمال الإدارية إذا تطلب الأمر، وبعض الإداريات يرى في الأخصائي الاجتماعي أنه هو الشخص المهني ويسهم في حل المشكلات الاجتماعية، ولكن السلطة لدى المدير

حيث يجعل دور الأخصائي موكلا لمدير الإدارة بالتالي حل المشكلات تتم من إدارة الصندوق دون اللجوء إلى الأخصائي الاجتماعي وعدم إتاحة الفرصة له بالقيام بعمله داخل الصندوق وبالتالي يكون الأخصائي الاجتماعي مهنيا وليس له أي دور داخل صندوق التضامن والتقاعد ولذا أرى من خلال هذا البحث ان يتم التقريب بين المدير والأخصائي الاجتماعي عن طريق الإذاعات المرئية والقنوات المسموعة ووسائل الإعلام المختلفة والنقابات الخاصة بذلك مثل نقابة الأخصائيين الاجتماعيين والتي يقع على عاتقها القيام بدورات تأهيلية وبرامج ثقافية والتعريف بدور الأخصائي الاجتماعي داخل وسائل الإعلام المختلفة والقيام بندوات ومحاضرات للمختصين في مجال الخدمة الاجتماعية والقيادات المحلية داخل مناطقهم ومدراء الإدارات المختلفة ، حيث يتم التعريف بالأخصائي الاجتماعي ودوره المهني وطرق الخدمة الاجتماعية والأساليب التي يمارسها في مجال عمله.

أولا – الإجراءات المنهجية:

يعتبر هذا البحث من البحوث الوصفية التي تستهدف التعرف على المشكلات التي تواجه الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في صندوق التضامن الاجتماعي وصندوق التقاعد . (19)

ولأن المنهج هو الطريق العلمي الذي يوصلنا إلى هدف البحث فقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي باعتباره من أفضل أنواع المسح الاجتماعي وأكثرها ملاءمة لطبيعة الدراسات الاجتماعية .

وعرف هوينتي Whithney المنهج الوصفي أو الدراسات الوصفية بأنها هي التي تتضمن دراسة الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة ظاهرة أو موقف أو مجموعة من الناس أو مجموعة من الأحداث أو مجموعة من الأوضاع. (20)

مجالات البحث:

1- حدود المكان: طبق هذا البحث على الأخصائيين العاملين بصندوق التقاعد والتضامن بمدينة طرابلس

2- المجال الزمني: لقد تم جمع البيانات والمعلومات الميدانية خلال الفترة الزمنية.

4- الحدود البشرية:

(1) الأخصائيون الاجتماعيون العاملون في صندوق التقاعد

(2) الأخصائيون الاجتماعيون العاملون في صندوق التضامن الاجتماعي

الدراسة الميدانية :

البيانات الأولية :

جدول رقم (1) يوضح الجنس

نوع الجنس	التكرار	النسبة المئوية %
ذكور	32	27.6%
إناث	84	72.4%
المجموع	116	100%

يتضح من الجدول رقم (1) أن 72.4% من أفراد عينة الدراسة من الإناث مقابل 27.6% من الذكور فقط وهذا يشير إلى أن غالبية المجتمع الدراسي من الإناث ، نتيجة وجود فكرة عامة عند الناس بأن الخدمة الاجتماعية تناسب طبيعة المرأة أكثر من الذكور .

جدول رقم (2) يوضح العمر

العمر	التكرار	النسبة المئوية %
من 20 – 24 سنة	2	1.7%
من 25 – 29 سنة	5	4.3%
من 30 – 34 سنة	63	54.3%
من 35 سنة فأكثر	46	39.7%
المجموع	116	100%

يتبين من الجدول رقم (2) أن غالبية أفراد العينة من الفئة العمرية من 30 إلى أقل من 34 سنة وبنسبة 54.3% من إجمالي العينة , وأن نسبة أفراد العينة من الفئة العمرية من 35 سنة فأكثر تساوي 39.7% و نسبة أفراد العينة من الفئة العمرية من 25 إلى أقل من 29 سنة يساوي 4.3% . بينما نسبة أفراد العينة من الفئة العمرية من 20 إلى 24 سنة يساوي 1.7% . مما يشير إلى أن غالبية مجتمع البحث من الفئات العمرية المتوسطة.

جدول رقم (3) يوضح الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة المئوية %
اعزب	57	49.1%
متزوج	56	48.3%
مطلق	3	2.6%
أرمل	0	0.0%
المجموع	116	100%

يبين الجدول رقم (3) أن نسبة 48.3% من إجمالي العينة متزوجين وأن 49.1% منهم عزاب , وأن نسبة 2.6% من أفراد العينة مطلقين و لم يكن هناك أرمل بين أفراد العينة.

جدول رقم (4) يوضح المؤهل العلمي

النسبة المئوية%	التكرار	المؤهل العلمي
1.7%	2	دبلوم متوسط
11.2%	13	دبلوم عال
83.6%	97	جامعي
3.5%	4	ماجستير
0.0%	0	دكتوراه
100%	116	المجموع

يوضح الجدول رقم (4) أن 83.6% من أفراد عينة الدراسة يحملون مؤهلا جامعيًا وأن 3.5% من أفراد عينة الدراسة يحملون مؤهل ماجستير مقابل 11.2% من أفراد عينة الدراسة يحملون دبلوماً عالياً . و 1.7 ن أفراد عينة الدراسة يحملون مؤهل دبلوم متوسط .

جدول رقم (5) يوضح مكان العمل

النسبة المئوية%	التكرار	مكان العمل
43.1%	50	صندوق التقاعد
56.9%	66	صندوق التضامن الاجتماعي
100%	116	المجموع

يوضح الجدول رقم (5) أن هناك تفاوتاً في النسبة بمعنى أن العاملين في صندوق التضامن الاجتماعي أكثر نسبياً من العاملين في صندوق التقاعد وهو أمر طبيعي ؛ لأن مجال الخدمة الاجتماعية في صندوق التضامن أكثر من صندوق التقاعد الذي تتعدد فيه التخصصات بصورة أكثر .

جدول رقم (6) يوضح الخبرة

النسبة المئوية%	التكرار	الخبرة
5.2%	6	أقل من 5 سنوات
47.4%	55	من 5 – 9 سنوات
33.6%	39	من 10 – 15 سنة
13.8%	16	أكثر من 15 سنة
100%	116	المجموع

تبين من الجدول رقم (6) أن أغلب المبحوثين تقع سنوات خبرتهم بين 5-10 سنوات بنسبة 47.4% من إجمالي عينة المبحوثين تم تليها نسبة الذين تقع سنوات خبرتهم من

المشكلات التي تواجه الأخصائي الاجتماعي في أداء دوره المهني بمجال التضامن الاجتماعي وصندوق التقاعد

10-15 سنة بنسبة 33.6% ويبلغها نسبة الذين أكثر من 15 سنة بنسبة 13.8% في حين نجد أن أقل من خمس سنوات خبرتهم 5.2%.

الاجابة عن التساؤل الأول : ما الدور المهني للأخصائي الاجتماعي في مجال التضامن الاجتماعي وصندوق التقاعد؟

جدول رقم (7) التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بالدور المهني للأخصائي الاجتماعي في مجال التضامن وصندوق التقاعد

ت	العبارات	نعم		أحيانا		لا	
		العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %
1-	العمل كأخصائي اجتماعي يحقق لك الرضا المهني	76	65.5%	33	28.4%	7	6.0%
2-	العمل في مهنة الخدمة الاجتماعية بمجال الصندوق يمتاز بالتغيير والتجديد.	51	44.0%	39	33.6%	26	22.4%
3-	هناك تعاون مهني مع زملائك في العمل	74	63.8%	36	31.0%	6	5.2%
4-	يطبق الأخصائي الاجتماعي المعارف والمهارات التي اكتسبها في معاملة المترددين على الصندوق.	68	58.6%	41	35.3%	7	6.0%
5-	تزاول مهنتك بحرية لإحساسك وإيمانك بأهمية دورك في مجال الصندوق.	57	49.1%	45	38.8%	14	12.1%
6-	إدارة الصندوق تعطي أهمية كبيرة لدورك المهني.	27	23.3%	41	35.3%	48	41.4%
7-	يسهم مكتب الخدمة الاجتماعية في وضع إستراتيجية عمل شاملة وكاملة لكل أقسام الصندوق	25	21.6%	27	23.3%	64	55.2%
8-	كأخصائي اجتماعي تعمل على توضيح دورك المهني للجهاز الإداري في الصندوق.	53	45.7%	35	30.2%	28	24.1%
9-	تساعدك مهنتك على التكيف مع باقي المسؤولين بالصندوق .	53	45.7%	52	44.8%	11	9.5%
10-	يتم تقديرك مادياً و معنوياً من قبل المسؤولين.	22	19.0%	29	25.0%	65	56.0%
11-	تفضل العمل المكتبي عن العمل الميداني.	52	44.8%	40	34.5%	24	20.7%
12-	كأخصائي اجتماعي تؤدي دورك المهني بصورة هادفة ومناسبة .	76	65.5%	27	23.3%	13	11.2%
13-	العمل في مجال الصندوق يشعرك بتحقيق أهدافك المهنية .	54	46.6%	47	40.5%	15	12.9%
14-	سبق لك التدريب في مجال عملك .	52	44.8%	8	6.9%	56	48.3%

يوضح جدول رقم (7) ان التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة حول العبارات المتعلقة بالدور المهني للأخصائي الاجتماعي في مجال التضامن وصندوق التقاعد نلاحظ أن التوزيع التكراري للإجابات حول العبارات 14/10/7/6 وعددها اربع عبارات من أصل 14 عبارة مرتفعة في فئة الاجابة لا ويتناقص عدد الاجابات تدريجيا في فئات الإجابة (أحيانا) و(نعم) مما يشير الى درجة إجابة منخفضة حول العبارات المذكورة ومن نتائج الجدول تبين اعلاه أن أعلى نسبة كانت لإجابات المبحوثين للفقرة 10 التي تجيب على عدم تقدم الأخصائي الاجتماعي وماديا ومنعويا بنسبة 56% تم تليها الفقرة رقم 7 التي تجيب عن عدم وجود مكتب للخدمة الاجتماعية يستطيع من خلاله الأخصائي الاجتماعي وضع استراتيجية عمل داخل الصندوق بنسبة 55.2% جاءت الفقرة التي تليها 14 التي ترى أن أغلب المبحوثين لم يتحصلوا على دورة تدريبية داخل الصندوق بنسبة 48.3% تم تليها الفقرة 6 التي تعتبر على عدم إعطاء ادارة الصندوق أهمية للأخصائي الاجتماعي بنسبة 41.4% .

وأن التوزيع التكراري للإجابة حول العبارات الأخرى وعددها 10 عبارات من أصل 14 عبارة مرتفع في فئة الإجابة نعم وينخفض تدريجيا في فئتي الإجابة أحيانا ولا مما يشير إلى درجة إجابة عالية حول العبارات المذكورة .

الإجابة عن التساؤل الثاني : ما المشاكل التي تواجه الأخصائي الاجتماعي لأداء دوره في مجال التضامن وصندوق التقاعد؟

جدول رقم (8) التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بالمشاكل التي تواجه الأخصائي الاجتماعي لأداء دوره في مجال التضامن وصندوق التقاعد .

ت	العبارات	نعم		أحيانا		لا	
		العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %
1	العلاقات مع المسؤولين في العمل غير راضي عنها .	46	39.7%	47	40.5%	23	19.8%
2	تجد صعوبة في تسيير عمالك اليومي المناط لك.	26	22.4%	55	47.4%	35	30.2%
3	تجد صعوبة في التعاون مع فريق العمل في الصندوق .	24	20.7%	46	39.7%	46	39.7%
4	الحوافز المادية غير مرضية للغاية .	87	75.0%	20	17.2%	9	7.8%
5	تجد صعوبة بالاتصال بالمستفيدين في الصندوق.	55	47.4%	41	35.3%	20	17.2%

6	دور الأخصائي الاجتماعي داخل الصندوق مهمش.	74	63.8%	21	18.1%	21	18.1%
7	الأخصائي الاجتماعي داخل الصندوق يواجه مشكلة في إعداده المهني .	63	54.3%	44	37.9%	9	7.8%
8	المستفيدون من الصندوق لا يتصلون بالأخصائي الاجتماعي عندما تواجههم مشكلة.	82	70.7%	21	18.1%	13	11.2%
9	ترى أن علاقاتك الاجتماعية في محيط عملك تشجعك على تحسين مستواك و أدائك المهني.	64	55.2%	44	37.9%	8	6.9%
10	تم توضيح عملك للجهاز الإداري في الصندوق.	40	34.5%	22	19.0%	54	46.6%
11	تشعر بوجود صور من الثقة المتبادلة بينك وبين المترددين على الصندوق.	67	57.8%	44	37.9%	5	4.3%
12	يتم الاستعانة بأخصائيين من مؤسسات اجتماعية أخرى لتبادل الخبرات والمهارات .	19	16.4%	23	19.8%	74	63.8%

جدول رقم (8) يبين التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة حول العبارات المتعلقة بالمشاكل التي تواجه الأخصائي الاجتماعي لأداء دوره في مجال التضامن وصندوق التقاعد نلاحظ ان التوزيع التكراري للإجابات حول العبارة 12 مرتفع في فئة الإجابة لا ويتناقص عدد الإجابات تدريجيا في فئات الإجابة أحيانا ونعم مما يشير إلى درجة إجابة منخفضة حول العبارات المذكورة .

وأن التوزيع التكراري للإجابات عن العبارات 1 و 2 و 3 مرتفع في فئة الإجابة أحيانا وينخفض في فئتي الإجابة لا و نعم مما يشير إلى درجة إجابة متوسطة عن العبارات المذكورة.

وأن التوزيع التكراري للإجابات عن العبارات الأخرى مرتفع في فئة الإجابة نعم وينخفض تدريجيا في فئتي الإجابة أحيانا و لا مما يشير إلى درجة إجابة عالية عن العبارات المذكورة.

نتائج البحث :

أولا - نتائج تتعلق بوصف العينة :

1- اتضح أن معظم الأخصائيين الاجتماعيين من الإناث بنسبة 72.4% مقابل 27.6% للذكور .

- 1- أن الغالبية العظمى من الأخصائيين الاجتماعيين تزيد أعمارهم عن 30 سنة حيث وصلت نسبتهم 94% في مقابل 6% فقط تقل أعمارهم عن 30 سنة .
- 2- تدل المؤشرات على أن أعلى نسبة 49.1% للعزاب مقابل 48.3% للمتزوجين بينما حالات الطلاق 26% .
- 3- من حيث التعليم اتضح أن 83.6% من حملة الشهادات الجامعية ثم 11.2% من حملة الدبلوم العالي و3.5% من حملة الماجستير بينما أقل نسبة لحملة الدبلوم العالي 1.7% .
- 4- من حيث موقع العمل فإن 56.9% يعملون في صندوق التضامن مقابل 43.1% يعملون في صندوق التقاعد .
- 5- بالنسبة للخبرة اتضح أن 47.4% خبرتهم ما بين 5 إلى 9 سنوات يليهم 33.6% خبرتهم من 10 إلى 15 سنة .
- 6- ومن حيث الدخل فإن من تقع دخولهم 300 إلى 400 دينار 68.9%

ثانياً - نتائج تتعلق بالدور المهني :

- 1- تشير استجابات المبحوثين إلى أن أعلى النسب السلبية تنصدرها الفقرة (10) المتعلقة بالتقدير العادي والعفوي من قبل المسؤولين يليه العبارة رقم (7) مساهمة مكتب الخدمة الاجتماعية في صنع إستراتيجية شاملة وكاملة لكل أقسام الصندوق . ثم العبارة رقم (14) سبق للأخصائي الاجتماعي الحصول على تدريب في مجال عمله ثم العبارة (6) كون إدارة الصندوق تعطي أهمية كبيرة لدور الأخصائي الاجتماعي الأمر الذي يعني عدم الشعور بدور مهني في هذه النقاط.
- 2- تشير الاستبيانات البحوثية إلى أعلى النسب الإيجابية تنصدر لها الفقرتين (1) و(12) تشير الأولى الى ان العمل كأخصائي اجتماعي يحقق الرضا المهني وتشير الثانية إلى أن الأخصائي الاجتماعي يؤدي دوره بصورة هادئة ومناسبة .
- 3- تشير الاستبيانات إلى أن أعلى النسب التي تشير إلى أحيانا تقع في الفترة (9) التي تشير إلى أن المهن تساعد على أن التكيف مع المسؤولين في الصندوق والفقرة (13) التي تشير الى ان العمل في مجال الصندوق يشعر الأخصائي بتحقيق أهدافه المهنية .
- 4- وهكذا يتضح أن هناك رضا عن العمل كأخصائي اجتماعي أي ان الأخصائي الاجتماعي يؤدي دوره بصورة مناسبة إلى حد ما عن كون المهن من التكيف مع المسؤولين وأن العمل في مجال الصندوق يشعر الأخصائي الاجتماعي بنوع من تحقيق أهدافه المهنية .

5- ولكن هناك عدم رضا عن مستوى التقدير المادي والمعنوي كم قبل المسؤولين ، ومن كون أن الأخصائي الاجتماعي لا يشارك في وضع إستراتيجية العمل ومن كون أن إدارة الصندوق لا تعطي أهمية كبيرة .

6- تشير البيانات إلى أن التطور بالدور المهني للأخصائي الاجتماعي في صندوق التقاعد والتضامن منخفض بسبب عدم إعطاء أهمية كبيرة للدور المهني ، وعدم مساهمة مكتب الخدمة الاجتماعية في وضع إستراتيجية العمل ، وفي كون العمل المهني الاجتماعي لا يتم تقديره مادياً ولا معنوياً كما تشير البحوث بعدم الرضا من إتاحة زمن التدريب .

7- يتجه الأخصائيون الاجتماعيون العاملون في صندوق التضامن أكثر من زملائهم في صندوق التقاعد إلى تفضيل العمل المكتبي عن العمل الميداني وهو الاختلاف الأكثر بين العاملين في صندوق التقاعد والعاملين في صندوق التضامن الاجتماعي ، وقد يرجع ذلك إلى أن العمل الميداني في صندوق التضامن هو الطابع الغالب مما يجعل الأخصائيين في صندوق التضامن يرون أن العمل المكتبي نوع من الترقى وبالتالي يتطلعون إليه أكثر من زملائهم في صندوق التقاعد الذين يغلب على عملهم الطابع المكتبي أصلاً .

8- يرى العاملون في صندوق التضامن الاجتماعي أن العمل يمتاز بالتجديد أكثر من زملائهم إلى صندوق التقاعد وقد يرجع ذلك إلى كون عملهم ميدانيا وحالات متجردة أكثر من زملائهم في صندوق التقاعد الذي ينطبع العمل عندهم بنوع من النمطية .

9- يعمل الأخصائيون الاجتماعيون العاملون في صندوق التقاعد أكثر من زملائهم في صندوق التضامن على توضيح دورهم للجهاز الإداري ، ربما بكونهم يعملون مع فئات مهنية أكثر من اتساعا مما يجعلهم يحتاجون إلى إيضاح دورهم أكثر، وربما لأنهم يشاركون في الإدارة أكثر وبالتالي يتاح لهم ذلك أكثر في حين أن العاملين في صندوق التضامن يتوقعون أن دورهم مفهوم أصلاً .

ثالثاً - نتائج تتعلق بالمشاكل التي تواجه الأخصائي الاجتماعي في أداء دوره المهني :

1- يتضح أن أهم المشاكل التي تواجه الباحثين تنصب على المواقف المادية غير المرضية وأن المستفيدين من الصندوقين لا يتواصلون بالأخصائي الاجتماعي عندما تواجههم مشكلة .

2- المشكلة الثانية لدى العاملين بصندوق التضامن وصندوق التقاعد هي كون دور الأخصائي الاجتماعي مهماً .

- 3- على الرغم من كل ذلك هناك نوع من الثقة بين الأخصائي الاجتماعي و المترددين على الصندوق وأن علاقة الأخصائي الاجتماعي في محيط عمله تشجعه على تحسين مستوى إدارة غير أنه تواجهه صعوبة الاتصال بالمستفيدين
- 4- تشير البيانات إلى أن إحدى المشكلات هي أنه لا تتم الاستعانة بأخصائيين من مؤسسات أخرى لتبادل المهارات والخبرات.
- 5- علاوة على كل ذلك فإن الأخصائي الاجتماعي يجد صعوبة في توضيح عمله للجهاز الإداري في صندوق التقاعد والتضامن على حد سواء .
- 6- وعلى الرغم من ذلك فإن الأخصائي الاجتماعي لم يجد صعوبة في التعاون مع فريق العمل بالصندوق ولا يجد صعوبة في تشييد أعمالهم الخاصة بهم .
- 7- يتضح أن أكبر الفروق بين العاملين بصندوق التقاعد وبين من يعملون في صندوق التضامن الاجتماعي يقع في تهميش دور الأخصائي الاجتماعي حيث يرى العاملون في صندوق التضامن أنهم أكثر تهميشاً من دورهم المهني .
- 8- كما يعتقد الأخصائيون الاجتماعيون العاملون بصندوق التضامن أن أكثر المستفيدين لا يتواصلون بالأخصائي الاجتماعي .
- 9- يبدو أن الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بصندوق التقاعد أكثر إحساساً بخصوص صعوبة الاتصال بالمستفيدين ، وهو أمر طبيعي حيث المستفيدين من صندوق التقاعد يأتون إلى الصندوق دون أن يخصصوا بدورهم الأخصائي الاجتماعي .
- 10- يعتقد العاملون في صندوق التقاعد أنهم الأكثر صعوبة في توضيح عملهم للجهاز الإداري ، كما يرى العاملون في صندوق التقاعد أنهم لا يستعينون بأخرين لاكتساب الخبرة .

توصيات ومقترحات البحث:

- 1- إنشاء مكاتب خدمة اجتماعية تقوم بتنسيق الجهود والأعمال للأخصائي الاجتماعي بحيث تكون هناك استقلالية تتضمن تحقيق أهداف المهنة .
- 2- العمل على زيادة الحوافز المادية والمعنوية التي تشجع الأخصائي الاجتماعي وترقع من كفاءته .
- 3- يوصى البحث بإتاحة الفرص أمام الأخصائيين الاجتماعيين بالصندوق للاطلاع على كل ما هو جديد في مجال المهنة وطرق الممارسة المهنية وتنمية معلوماتهم ومهارتهم الفنية والمهنية من خلال توفير المصادر العلمية الحديثة.

المشكلات التي تواجه الأخصائي الاجتماعي في أداء دوره المهني بمجال التضامن الاجتماعي وصندوق التقاعد

4- يوصى البحث بتنظيم ملتقيات وندوات محلية واجتماعات دورية للأخصائيين لمناقشة المشكلات والصعوبات المهنية التي تواجه الأخصائي الاجتماعي في عملة بالصندوق والاستفادة من الخبرات المهنية المتبادلة بينهم.

5- يوصى البحث بفتح مجال أمام الأخصائي الاجتماعي للابتكار والإبداع في العمل المهني وإبراز قدراته وإمكانياته من خلال تقديم الحوافز التشجيعية للعناصر المتميزة من الأخصائيين الاجتماعيين على الأعمال و الأنشطة المهنية التي يقومون بها تقديراً لهم على مجهوداتهم من قبل إدارة الصندوق.

الهوامش:

- 1- على الهادي الحوات واخرون ، دراسة في المشكلات الاجتماعية ، المعهد العالى للخدمة الاجتماعية، طرابلس 1985، ص 10.
- 2- حمد كمال ، عدلي سليمان ، الخدمة الاجتماعية والمجتمع . القاهرة : مكتبة القاهرة الحديثة، 1963، ص58
- 3- مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، 1989م ، ص 3 .
- 4- جلال الدين الغراري ، مهارات الممارسة في العمل الاجتماعي ، مطبعة الإشعاع الفنية ، 2001م صص 26- 27.
- 5- سامية فهمي ، مشكلات اجتماعية من منظور الممارسة في الرعاية والخدمة الاجتماعية ، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية، 1995م ، ص 80 .
- 6- عبد الهادي الجوهري ، قاموس علم الاجتماع ، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث ، 1990م، ص 229.
- 7- عبد الرحمن المسير ، علم النفس في مجال المهني ، بيروت، دار المعارف، 1980، ص16.
- 8- سورة آل عمران آية 37.
- 9- علي الحوات، الضمان الاجتماعي ودوره الاقتصادي ، دار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلام ، مصراتة ، 1990 م ، ص 5.
- 10- عوض حليم خليفة، الخلفية الاجتماعية والثقافية للموظفين وعلاقتها ببعض معوقات الأداء الوظيفي (رسالة ماجستير غير منشورة جامعة الفاتح كلية العلوم الاجتماعية التطبيقية 1997 ف ، ص 7.
- 11- الصالحين محمد ابو عجيبة، مشكلات المتقاعدين لبلوغ سن الشيخوخة ودور الخدمة الاجتماعية في مواجهتها ، رسالة ماجستير ، غير منشورة جامعة الفاتح كلية العلوم الاجتماعية، 1998م، ص 6.
- 12- ماهر ابو المعاطي ، الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الشباب (معالجة علمية من منظور الممارسة العامة) ، مكتبة زهراء الشرق ، الاسكندرية، 2003 ص 300.
- 13- نقلاً عن محمد رشدي محمد ، المعوقات التي تواجه مجالس الآباء والمعلمين مع تصور مقترح لدور طريقة تنظيم المجتمع في مواجهتها ، بحث مقدم للمؤتمر العلمي الثامن عشر ، كلية الخدمة الاجتماعية ، حلوان 2005 ، ص 1
- 14- رشاد احمد عبداللطيف ، نماذج مهارات تنظم المجتمع ، ص 165 .
- 15- عبد العزيز أحمد غنيم ، المعوقات التي تواجه ممارسة الخدمة الاجتماعية في جمعيات تنمية المجتمع، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية ، حلوان ، العدد الثامن عشر 2005 ص 357 .
- 16- حبارة عطية جبارة، المشكلات الاجتماعية التربوية، علاج ووقاية ، المعرفة الجامعة الاسكندرية، 1992ص103.
- 17- عبدالرحمن ضوفى عثمان، المعوقات التي تواجه الاخصائي الاجتماعي لدوره في الدراسة والتخطيط لمواجهتها ، المؤتمر العلمي السابع للخدمة الاجتماعية ، كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان سنة 1996.
- 18- فاطمة الحاروني واخرون ، خدمة الفرد في محيط الخدمات الاجتماعية ، مطبعة السعادة ، القاهرة 1975، ص44،
- 19- عمر محمد التومي الشيباني ، مناهج البحث الاجتماعي ، منشورات مجمع الفاتح للجامعات، الطبعة الثالثة طرابلس ، 1989 ص 114.
- 2- جمال زكي ، سيد ياسين ، أسس البحث الاجتماعي، القاهرة : دار الفكر العربي، 1962، ص 84.