

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار ثليجي الأغواط
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا



الموضوع:

واقع الأمراض المهنية في المؤسسات الاقتصادية -دراسة استطلاعية في مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط-

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

إشراف الدكتور:

نوري محمد

إعداد الطالبين:

- رحمان علي

- بن عون يوسف

السنة الجامعية 2021/2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

إلى رمز العطاء والحنان.....

إلى من قال فيهما سبحانه وتعالى.....

"ولا تقل لهما أف ولا تنهرهما وقل لهما قولا كريما..."

صدق الله العظيم

أمي أطال الله في عمرها.....

إلى أستاذي الفاضل الذي كان صديقا قبل ان يكون أستاذا

«د. نوري محمد».

إلى جميع الأهل والاقارب من صغيرهم إلى كبيرهم وإلى كل من تذكروني

بدعائهم ودعوا لي التوفيق

إلى أعز أصدقائي الذي ساندوني

إلى كل من ساندني على إنجاز هذا العمل

إلى كل عمال سونلغاز بالأغواط

إلى كل من علمني حرفا ذات يوم.

علي

يوسف

شكر وعرفان

بداية، نحمدك يارب ونشكرك، وفقنا في إنجاز هذا العمل.
يطيب لنا وقد وفقنا الله تعالى إلى إتمام هذا البحث، أن نتقدم
بأسمى تحيات العرفان والتقدير إلى الأستاذ والأخ الدكتور «نوري
محمد» الذي كان لنا صديقا قبل أستاذنا حفظه الله ورعاه الذي شرفنا
بقبوله الإشراف على إنجاز هذا البحث العلمي الخاص بذاكرة
التخرج لنيل شهادة الماستر علم اجتماع تنظيم وعمل فأفاض علينا
بعلمه ووقته وجهده، ولم يبخل علينا بنصحه أو بمعلومة، وللمرة
الثانية له منا جزيل الشكر وخالص الدعاء لله عز وجل أن يتقبل
منه هذا الجهد ويجعله في ميزان حسناته.

كما نتقدم بكامل شكرنا وتقديرنا إلى كل أعضاء لجنة المناقشة كلا
باسمه لتفضلهم بالموافقة على قبول مناقشة مذكرتنا وتقديرها زادنا
فخرا وشرفا.

مع الشكر الجزيل لأساتذة كلية علم الاجتماع لجامعة عمار ثليجي.
الذين لم يبخلوا علينا طيلة المسار الدراسي في الجامعة.

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة واقع الأمراض المهنية في المؤسسة الاقتصادية بالاغواط "مؤسسة سونلغاز" مع تحديد وتصنيف الأمراض المهنية، إضافة إلى تقديم الأساليب الوقائية لتجنب الوقوع فيها.

فضلا عن ذلك وإجراءنا جولة استطلاعية ومقابلة عمال المؤسسة بحيث تكونت عينة من 12 عامل وإعتمدنا تقنية المقابلة لمساءلة العمال والعاملات وتوصلنا إلى النتائج التالية:

غالبية العمال في المؤسسة يعانون من أمراض مهنية نفسية وأمراض جسدية بسبب طول ساعات العمل.

معظم العمال والعاملات بالمؤسسة يعانون من ظروف فيزيقية.

الأمراض المهنية ناتجة غالبا عن ضغوطات نفسية.

غياب التوعية ووسائل الحماية من الأمراض المهنية

الكلمات المفتاحية: الأمراض المهنية-المؤسسة الاقتصادية

abstract

This study aimed to know the reality of occupational diseases in the economic institution in Laghouat "Sonelgaz Corporation" with the identification and classification of occupational diseases, in addition to providing preventive methods to avoid falling into them.

In addition, we conducted an exploratory tour and interviewed the workers of the establishment, so that a sample of 12 workers was formed, and we adopted the interview technique to hold the workers accountable, and we reached the following results:

- The majority of workers in the establishment suffer from occupational mental illness and physical illness due to the long working hours.
- Most of the workers in the establishment suffer from physical conditions.
- Occupational diseases are often caused by psychological stress.
- Lack of awareness and means of protection against occupational diseases

Keywords: occupational diseases, economic institution

فهرس المحتويات

ص	المحتويات
	البسمة
	الإهداء
	شكر وعرفان
	الملخص
	فهرس المحتويات
	فهرسة الجداول
أ	المقدمة
الفصل الاول: الايطار المنهجي للدراسة	
1	تمهيد
2	أولاً- أسباب إختيار الموضوع
2	ثانياً- أهمية الدراسة
3	ثالثاً- أهداف الدراسة
3	رابعاً- الدراسات السابقة
6	خامساً- الإشكالية
9	سادساً- تساؤلات الدراسة
9	سابعاً- مفاهيم الدراسة

10	ثامنا- صعوبات الدراسة
11	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني: الأمراض المهنية	
13	تمهيد
14	أولا- عجالة عن نشأة الأمراض المهنية
14	ثانيا- مفهوم الأمراض المهنية
15	ثالثا- أسباب الأمراض المهنية
16	رابعا- تصنيفات الأمراض المهنية
36	خامسا- المخاطر الناجمة عن الأمراض المهنية
37	سادسا- استراتيجية الوقاية من الأمراض المهنية
39	سابعا- برنامج الوقاية من الأمراض المهنية في المنظمة (المؤسسة)
40	ثامنا- وسائل تحديد المرض المهني
42	خلاصة الفصل الثاني
الفصل الثالث: المؤسسة الإقتصادية وبيئة العمل	
44	تمهيد
45	أولا- المؤسسة الإقتصادية
45	1. -تعريف المؤسسة الإقتصادية
45	2. -مراحل تطور المؤسسة الإقتصادية

47	3. -تصنيفات ووظائف المؤسسة الإقتصادية
47	أ-تصنيفات المؤسسة
48	ب-وظائف المؤسسة
48	4. خصائص و أهداف المؤسسة
48	أ-خصائص المؤسسة
49	ب-أهداف المؤسسة
50	ثانيا _ عامل الإستقرار المهني
50	1- مفهومه
50	2-عوامل الإستقرار المهني في المؤسسة
51	ثالثا_الضغط المهني وعلاقته بالأمراض المهنية
52	1 مفهوم الضغط المهني
52	2 أنواع الضغوطات المهنية
53	3 آثار الضغوطات السلبية على الفرد والمنظمة
54	4 علاقة الضغط المهني بالأمراض المهنية
55	خلاصة الفصل الثالث
الفصل الرابع:الجانب التطبيقي	
57	تمهيد
57	أولا _ التطرق إلى المؤسسة (محل الدراسة)

57	1_ عرض عام لمؤسسة سونلغاز
60	2_ تعريف بمديرية التوزيع بالأغواط
60	3_ مهام وأهداف مؤسسة سونلغاز
62	4_ الهيكل التنظيمي لمؤسسة سونلغاز
62	ثانيا _ الإجراءات المنهجية للدراسة
62	1_ مجالات الدراسة (المجال الزمني والمكاني)
63	2_ منهج الدراسة
63	3_ تقنيات جمع البيانات
64	4_ العينة
65	ثالثا _ الدراسة الإستطلاعية (تحليل النتائج ومناقشة المعطيات)
65	1_ تحليل وعرض ومناقشة نتائج الدراسة
94	2- الاستنتاج العام
95	خلاصة الفصل الرابع
97	النتائج العامة للدراسة
99	خاتمة
	الملاحق: مقابلة مؤسسة سونلغاز
	قائمة المراجع والمصادر

فهرس الجداول

ص	عنوان الجدول
19	جدول رقم 01: يوضح الأمراض المهنية عن عوامل كيميائية
26	جدول رقم 02: يوضح الأمراض الناجمة عن عوامل فيزيائية
29	جدول رقم 03: يوضح الأمراض الناجمة عن عوامل حيوية
30	جدول رقم 04: يوضح أمراض الرئة المهنية
32	جدول رقم 05: يوضح أمراض الجلد المهنية
32	جدول رقم 06: يوضح أمراض العين المهنية
32	جدول رقم 07: يوضح الأمراض النفسية المهنية
33	جدول رقم 08: يوضح أمراض مهنية أخرى
33	جدول رقم 09: يوضح الآفات السرطانية المهنية
33	جدول رقم 10: يوضح المواد المسببة للسرطان المهني

مقدمة

مقدمة

إن حماية العنصر البشري من الأمراض المهنية يعني حماية الاقتصاد الوطني والمجتمع حيث نجد أن معظم الأشخاص يفقدون حياتهم بسبب الأمراض المهنية مما ينتج عنها من حالات وفاة أو عجز كلي أو آثار سلبية أخرى على مختلف الأصعدة الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية، فإن الأهمية التي ينبغي أن يحتلها هذا الموضوع تبدو واضحة تماماً فمن الناحية الإنسانية البحتة تعكس الأمراض المهنية مزيجاً من الخوف والاضطراب في نفوس العاملين، وتؤدي إلى وقوع أضرار مادية ونفسية متفاوتة في خطورتها حسب ما ينتهي إليه من جرح أو شلل أو عجز كلي أو نفسي، وقد ينتهي الأمر بالوفاة إضافة إلى العديد من الآثار الاجتماعية والاقتصادية التي تنعكس سلباً على المجتمع بأسره.

وتتعدد العوامل والأسباب التي تساهم في وقوع هذه الأمراض المهنية في جميع البيئات والمجتمعات، وبما أن الأمراض تعتبر من مشكلات الإنتاجية في المؤسسات خاصة الاقتصادية منها، إذ نلاحظ أن ثمة جوانب متنوعة يتم تقويم هذا المحك في ضوءها على تصنيف الأمراض المهنية، أسبابها، آثارها على العمال، ولكل ما سبق فقد اهتمت الكثير من الدول من خلال إجراء العديد من الدراسات، وسن العديد من القوانين التي تسعى من خلالها إلى منع أو الحد من الأمراض أو إصابات في بيئة العمل.

فالأمراض المهنية تنشأ بسبب المهنة أو التي تظهر أثناء فترة العمل وذلك بسبب التعرض لعوامل البيئة المصاحبة للعمل الخطرة أو المضرة بالصحة، وفي بحثنا هذا نلفت الانتباه إلى الأمراض المهنية التي تصيب عمال المؤسسة الاقتصادية، وقد اعتمدنا في موضوعنا هذا على خطة بحث:

الجانب الأول الفصل الأول يتعلق بالإطار المنهجي وقد خصص لطرح إشكالية الدراسة وتحديدها، وتساؤلات الدراسة، أسباب اختيار الموضوع، أهميته، أهدافه، الدراسات السابقة، مفاهيم الدراسة، وأخيراً صعوبات الدراسة.

الفصل الثاني أشتمل على مفهوم الأمراض المهنية، أسباب الأمراض المهنية، المخاطر الناجمة عن الأمراض المهنية، إستراتيجية الوقاية من هذه الأمراض المهنية، برامج الوقاية منها، ووسائل تحديد الأمراض المهنية .

بينما الفصل الثالث خصص إلى تعريف المؤسسة الاقتصادية، مراحل تطورها، تصنيفاتها ووظائفها وخصائصها عوامل الاستقرار المهني في المؤسسة و الضغط المهني وعلاقته بالأمراض المهنية.

أما فيما يخص الفصل الرابع فقد تضمن الاطار التطبيقي فقد حدد لدراسة استطلاعية لشركة سونلغاز بالأغواط وقد تناول هذا الفصل كلا من:

التعريف بمؤسسة سونلغاز، والمجال الزماني والمكاني للدراسة، المنهج المستخدم وسبب إختياره، إضافة إلى أدوات جمع البيانات، العينة وسبب إختيارها، إضافة إلى تحليل النتائج ومناقشة المعطيات.

وفي الأخير تم عرض فهرس المراجع التي تم الاستعانة بها من مراحل البحث وكذا عرض الملاحق بالإضافة إلى النتائج العامة للدراسة.

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

أولاً-أسباب إختيار الموضوع

ثانياً-اهمية الدراسة

ثالثاً-اهداف الدراسة

رابعاً-الدراسات السابقة

خامساً-الإشكالية

سادساً-تساؤلات الدراسة

سابعاً-مفاهيم الدراسة

ثامناً -صعوبات الدراسة

خلاصة الفصل الأول

تمهيد :

يعد الاطار المنهجي من أهم مراحل البحث العلمي إذ يكون الإنطلاقة الأولى للبحث، وفي هذا الفصل يتم طرح الإشكالية والأسئلة الفرعية انطلاقا من أسباب اختيار هذا الموضوع، وإبراز مدى أهمية الموضوع مرورا بتحديد أهدافه وتحديد المفاهيم الإجرائية والتطرق إلى بعض الدراسات السابقة.

أولاً- أسباب اختيار الموضوع

ككل البحوث لا تنطلق من الصدفة بقدر ما تكون هناك أسباب تدفع الباحث لمعالجة أهم القضايا التي يريد دراستها ولهذا فإن هناك عدة أسباب منها:

- إنجاز مذكرة تخرج ومعايشة الوضعية التي يعرفها القطاع الاقتصادي في الأمراض المهنية

- ترجع إلى الخطورة التي تشكلها الأمراض المهنية على العمال وسلامة العنصر البشري داخل المؤسسة

- تأثير الأمراض المهنية على استقرار العامل بالمؤسسة وخارجها.

- قلة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع جعلنا اختياره محل للدراسة.

- يعد هذا الموضوع من المواضيع الجديدة المطروحة في كلية علم اجتماع تنظيم وعمل بولاية الأغواط.

- الاهتمام الكبير بمعاناة العمال في القطاع الاقتصادي سواء على الصعيد الشخصي والمهني.

ثانياً- أهمية الدراسة

تتوقف أهمية كل بحث علمي على الظاهرة المدروسة وعلى قيمتها العلمية والعملية ومدى إسهاماتها في إثراء المعرفة النظرية من جهة والميدانية من جهة أخرى، وتكتسب هذه الدراسة أهمية خاصة لأنها تتناول موضوع حساس داخل المؤسسة وهي الأمراض المهنية وتأثيرها على استقرار العامل داخل المؤسسة.

قد تفيد هذه الدراسة في إثراء المكتبة العلمية كدراسة سابقة لدراسات اللاحقة في نفس الموضوع

كما تبين كيفية الوقاية من هذه الأمراض وتجنبها . والأسباب التي تؤدي إلى هذه الأمراض المهنية داخل المؤسسة الاقتصادية.

ثالثا_أهداف الدراسة

لكل دراسة هدف علمي أو أهداف يسعى الباحث إلى تحقيقها في دراسة الأمراض المهنية وتأثيرها على استقرار العامل بالمؤسسة؛ تهدف الدراسة إلى:

1. توعية رؤساء المؤسسات والعمال بخطورة الأمراض المهنية وظروف العمل غير مناسبة
2. إبراز مختلف الانعكاسات السلبية على العامل وعلى المؤسسة نتيجة الأمراض المهنية
3. تهدف إلى توعية العمال ونشر ثقافة السلوكيات الوقائية في الوسط المهني
4. محاولة إبراز أهمية برامج الوقاية من الأمراض المهنية
5. تهدف الدراسة إلى توضيح خطر التعرض العمال ورؤساء المؤسسة من الامراض المهنية ومحاولة التقليل والحد منها.

رابعا - الدراسات السابقة

1. الدراسات الجزائرية:

دراسة من إعداد الباحثة (دفيش خندودة) 2006 مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير تخصص علم نفس، عمل وتنظيم، تحت اشراف الدكتور " شلبي محمد" بجامعة منتوري قسنطينة، الجزائر

عنوان الدراسة: الوعي الوقائي لدى العمال وعلاقته بالأمراض المهنية والحوادث بالمؤسسة الصناعية حيث اختارت العينة من 54 عاملا بمصلحة الميكانيك بجميع ورشاتها اعتمدت الباحثة في أدوات جمع البيانات: على استمارة الاستبيان.

وكانت نتائج الدراسة :تبين أنه توجد فروق دالة إحصائية لدى العمال حيث أكد بعض أفرادها 21 فرد عاملا من أصل 54 أنهم تعرضوا لحوادث وأمراض مهنية لأسباب شخصية وتنظيمية.

أما بعض العمال سبب تعرضهم لهذه الأمراض يؤكدونها بسبب العوامل الفيزيائية وقلة الانتباه وبسبب غياب التوعية الوقائية¹

دراسة من إعداد الباحثة خولة بوكتاب 2020/2019 مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع عمل وتنظيم تحت إشراف دكتور محمد نوري بجامعة عمار ثليجي الأغواط .

عنوان الدراسة : واقع الأمراض المهنية عند المرأة العاملة بالمؤسسات الاقتصادية (دراسة ميدانية ببعض المؤسسات الاقتصادية).

حيث اختارت عينة من 36 عاملة بمؤسسة سونلغاز

اعتمدت الباحثة في جمع البيانات : على استمارة الاستبيان

وكانت نتائج الدراسة: غالبية العاملات في المؤسسة الاقتصادية يعانون من أمراض مهنية نفسية وأمراض مهنية جسمية

2. الدراسات العربية:

أ-دراسة محمد البكري 1991 مصر

عنوان الدراسة: حوادث العمل والأمراض المهنية وعلاقتها ببعض السمات الشخصية.

هدفت الدراسة :إلى معرفة مدى الارتباط بين السمات الشخصية والتعرض للحوادث والأمراض المهنية في العمل.

وتمثلت عينة الدراسة: عينة مستهدفة للحوادث والأمراض المهنية وأخرى ضابطة لم تتعرض لأي مرض أو حادث.

استخدم الباحث في هذه الدراسة: أداة اختبار الشخصية المتعددة الأوجه.

¹ سلامة امينة، الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، اطروحة لنيل شهادة

الدكتوراه، تخصص علم اجتماع ادارة وعمل، 2018-2017 ص27

أهم نتائج هذه الدراسة: وجود علاقة دالة بين السيوكوباتية وبين الحوادث والأمراض المهنية كذلك وجود علاقة بين العدوان والحوادث والأمراض¹

ب- دراسة مرزوق 1996

عنوان الدراسة: بعض الأمراض المهنية.

تهدف هذه الدراسة: للكشف عن العلامات المرضية.

عينة الدراسة: تمثلت في 10 حالات (5 عينات مرضى بالربو، و5 عينات أسوياء) تتراوح أعمارهم بين 16 سنة و17 سنة .

استخدم الباحث في دراسته في جمع البيانات: اختبار الذكاء المصور، اختبار الروشاخ، قائمة كورنل للصحة النفسية . إختبار Hppi

توصل الباحث إلى النتائج التالية: وجود علامات مرضية السيوكوباتية يكشف عنها إختبارات فهم الموضوع والروشاخ ومن هذه العلامات:

1. فقدان العلاقة بالموضوع.
2. صعوبة إقامة علاقات اجتماعية موفقة مع الآخرين.
3. المشاعر العدوانية.
4. الحاجة إلى الحب والتقدير.
5. مشاعر القلق والخوف وفقدان الأمن النفسي.
3. -الدراسات الأجنبية

أ_دراسة ماكس فيبر 1910-1950 ألمانيا

عنوان الدراسة: الظروف الإنسانية والتنظيمية وعلاقتها بالأمراض والحوادث.

¹ رجاء محمود مريم، الاستهداف لحوادث العمل وانعكاساته على إنتاج العامل، دراسة ميدانية في شركة العامة للصناعة الزجاجية والحرفية السورية، رسالة ماجستير في علم نفس، جامعة دمشق 1999 ص 19

تعتبر دراسة ماكس فيبر من أولى الدراسات العلمية لسيكولوجية الحوادث المهنية في الأوساط العمالية.

هدفت الدراسة: إلى معرفة سبب الأمراض والحوادث لدى العمال.

وتمثلت عينة الدراسة: مجموعة دراسات ميدانية على عمال صناعة النسيج والكتان بألمانيا.

واهم نتائج الدراسة: توصل إلى سبب تعرض العمال للحوادث والأمراض المهنية نذكر منها

1. سوء الإدارة وقلة الإنتاج.

2. طبيعة الظروف الفيزيائية لاسيما الإضاءة والتهوية.¹

ب-دراسة روسانغلا 1999 البرازيل

عنوان الدراسة: العلاقة بين الخصائص الاقتصادية والاجتماعية وحوادث العمل.

هدفت الدراسة: الكشف عن العلاقة بين خصائص الفرد مثل...العمر، الجنس، مكان إقامة العمل وغيرها ، والحوادث والأمراض المهنية.

عينة الدراسة: تمثلت في 764 عامل من العمال والذين سجلت لهم حوادث وأمراض

أدوات الدراسة: كانت الأداة المستخدمة هي المقابلة في مكان إقامة العمال بالإضافة إلى استبيان موحد وموزع على أفراد العينة.

أهم نتائج الدراسة: توصل الباحث بعد تحليل البيانات إلى وجود علاقة دالة إحصائياً بين العمل والتدخين، وكحول والأزمات التي تمر بالفرد خلال حياته وبين إمكانية التعرض إلى هذه الأمراض².

¹ عبدالله محمد عبدالرحمان، علم الاجتماع الصناعي،النشأة والتطورات الحديثة،دار النهضة العربية للطباعة

والنشر، 1998ص37

² L,lima-Rosangela,(1999),Assoclacion beetweene

التعقيب على هذه الدراسات: تشابهت الدراسة مع الدراسات السابقة وذلك من خلال اهتمامها بالتعرف على أسباب وقوع العامل في أسباب الأمراض المهنية والحوادث والذي يشكل المحور الأساسي لهذه الدراسة، حيث ركزت هذه الدراسات على البيئة العمالية وأسباب إصابة العمال بهذه الأمراض المهنية والوقاية منها.

خامسا_ اشكالية الدراسة

تعد الامراض المهنية من بين العوامل التي لها انعكاس على استقرار العامل داخل المؤسسة، وهذا ينعكس سلبا على حياة العامل والمؤسسة وتؤدي غالبا هذه الامراض الى كلفة اقتصادية عالية نتيجة التوقف عن العمل بسبب الإصابات وتعطيل الآلات ،اضافة إلى التعويضات التي تدفعها المؤسسة للمصاب وأسرته، إلى جانب تأثير ذلك على الحياة الاجتماعية للعامل، فقد تفقد العامل إن كان مسئولا عن أسرة الكثير من الامتيازات التي كان يتلقاها جراء عمله ،و كذلك يمكن للحادث أن يتسبب في خروج زوجته إلى البحث عن عمل أو قد يؤثر على الأبناء من حيث احتياجاتهم المادية والمعنوية.

وتعد هذه الأمراض المهنية المرتبطة بالعمل من أهم الظواهر التي تهدد البشرية نظرا إلى ارتفاعها المتزايد وحسب وكالة الضمان الاجتماعي بالأغواط توجد أنواع كثيرة من الامراض المهنية التي يتعرض لها العامل في المؤسسات نذكر منها مايلي:

الامراض حسب طبيعة المهنة: مثل العامل التقني او العامل في المصانع هو الاكثر تعرضاً للأمراض عكس العامل الاداري.

1- الأمراض حسب طبيعة المصاب وتتمثل في مايلي:

أمراض الجهاز التنفسي.

أمراض العين.

أمراض الحنجرة .

أمراض المسالك البوليةالخ.

2- الأمراض ناجمة عن عوامل الفيزيائية: مثل الحرارة الضوضاء الاشعاعات نقص السمع، نقص النظر بسبب الحاسوب، الامراض الناجمة عن تغيرات الضغط الجوي، التهاب الحنجرة امراض ناجمة عن شدة البرودة....الخ

3- الامراض ناجمة عن عوامل الكيميائية: مثل أمراض التسمم بالزئبق، التسمم بالكاديوم التسمم بالنيكل، التسمم بالبلاتين.

4- الأمراض الناجمة عن المعدات الحيوية في المستشفيات والصيدلة، أمراض التسمم بالبتروول ومشتقاته.....الخ

5-الأمراض المهنية والنفسية بسبب المشاكل الاسرية وضغط العمل وطول ساعات العمل.

6- الأمراض ناجمة عن عوامل البيولوجية: المعدية والفيروسات.¹

ومن المتضح به اليوم أن الفرد هو المورد الحقيقي ورأس مال الفعلي إن توفر له كافة الظروف الملائمة وعوامل الراحة، وهذا ما يندرج في إطار الصحة والسلامة المهنية التي تهدف أساسا إلى حماية العامل من الخواطر والإصابات والأمراض التي يتعرض لها بسبب أدائه وأثناء تواجده بالعمل أو بسبب تقصير في عدم تطبيق القوانين الوقائية وقواعد السلامة المهنية.

وتعتبر الأضرار والعواقب التي أضحت تسببها حوادث العمل والأمراض المهنية، من أبرز المشاكل التي تواجه دول العالم بأسره، بغض النظر عن تصنيف هذه الدول، بين عالم متقدم أو عالم متخلف، مادام أن كليهما يسعى إلى استعمال أحدث الوسائل و التكنولوجيات دون التفكير في أثارها على العامل.

وتمثل البيئة الداخلية لأي مؤسسة المتغيرات الرئيسية لنجاح أو فشل المؤسسة ، وتعتبر المؤسسة الاقتصادية النواة الأساسية في النشاط الاقتصادي للمجتمع، والمحور الأساسي الذي يدور حوله أي اقتصاد حيث تعمل من خلال وظائفها المختلفة إلى تحقيق أهداف

¹ وكالة الضمان الاجتماعي ب حي بن سحنون_ الاغواط رئيس مصلحة الامراض المهنية+ طبيب الوكالة.

اقتصادية واجتماعية متعددة، كما يلعب الاستقرار المهني دورا أساسيا في إمكانية بقاء أي مؤسسة وبهدف الاستبقاء والمحافظة على العمال وحمايتهم من الإصابات والأمراض، مما ينبغي على المؤسسة بذل الجهد من أجل تحقيقه لأنه يمثل عنصر هام وعامل نجاح جوهري في أي مؤسسة اقتصادية مهما كان حجمها.

و لعل من بين سبل مواجهة التحديات التي تفرضها بيئات العمل هو معرفة واقع الأمراض المهنية المتصلة بطبيعة كل بيئة و بمتغيرات أخرى يسعى بحثنا هذا لمعرفة واقعها المعاش في ظروفنا الحالية.

وعلى ضوء ما سبق ، نطرح التساؤل الرئيسي التالي:

ما هو واقع الأمراض المهنية في المؤسسات الاقتصادية في مدينة الأغواط ؟

سادسا_ الأسئلة الفرعية

1. ماهي طبيعة الأمراض المهنية المنتشرة في المؤسسات الاقتصادية في مدينة الأغواط؟
2. هل توجد علاقة بين طبيعة العمل والمرض المهني في المؤسسات الاقتصادية في مدينة الأغواط ؟
3. هل توجد إجراءات من طرف المؤسسة لحماية العامل من الأمراض المهنية ؟

سابعا _ تحديد المفاهيم

1- الأمراض المهنية:

أ.تعريف لغة: قيل [أصل المرض النقصان ،وهو مريض ناقص القوة، وقيل فتور في البدن، والمرض هو بلية في الجسد]¹

ب-اصطلاحا: الأمراض المهنية هي كل أمراض التسمم والتعفن والاعتلال ،التي يرجع سببها أو مصدرها إلى سبب مهني خاص.²

¹ ابن المنصور ،لسان العرب الدار ،المتوسطة للنشر والتوزيع تونس ط1 2005. ص199

² الصحة المهنية ،المرجع للعاملين في الرعاية الصحية ،المكتب الإقليمي لشرق المتوسط ،القاهرة 2002 ص. 40

ج-تعريف إجرائي : هو كل مرض يتعرض له الفرد أثناء مزاولته مهنته ويمكن التعرض بهذا المرض لعوامل عديدة ومختلفة قد تكون كيميائية ،فيزيائية ،بيولوجية ،مسرطنة أو مشعة والشخص الوحيد القادر على تحديد نوع هذا المرض المهني هو الطبيب المهني الصناعي.

2- المؤسسة الاقتصادية:

أ- لغة :كلمة مؤسسة في اللغة العربية" مشتقة من فعل أسس وهو يدل على بناء حدود الشئ وإقامته ورفع قواعده.¹

ب اصطلاحا: تعرف بأنها: شكل اقتصادي وتقني وقانوني واجتماعي لتنظيم العمل المشترك للعاملين فيها ،وتشغيل أدوات الإنتاج وفق أسلوب محدد لقيم العمل الاجتماعي بهدف إنتاج سلع أو وسائل الإنتاج أو تقديم خدمات متنوعة.²

ثامنا _صعوبات الدراسة:

إن أي بحث علمي مهما كانت طبيعته محفوف بالصعوبات والعراقيل، وهذه الصعوبات قد تجعل البعض يتوقف عن إتمام بحثه، أو تصبح عند البعض الآخر دافعا لإتمام العمل، ونحن بصدد إتمامنا لهذه الدراسة واجهتنا جملة من العراقيل والصعوبات تمثلت فيما يلي:

(1)-صعوبة الحصول على المعلومات نظرا لتراكم الأعمال داخل المؤسسة .

(2)-قلة توفر المادة العلمية.

(3)قلة الدراسات العربية والجزائرية حول الأمراض المهنية في القطاع المؤسساتي وخاصة الاقتصادي .

(4)-عدم التحصل على الإحصائيات حول نسب التعرض إلى الأمراض المهنية.

(5) بالإضافة بسبب الأزمة الصحية التي تعرفها البلاد (جائحة كورونا) حالت دون اتصالنا ببعض العمال الذين يعانون من الأمراض المهنية

¹ ناصر دادي عدون، إقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، الجزائر، ط1، 1998، ص10

² صمويل عبود، إقتصاد المؤسسة ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجامعة. الجزائر ط 1982 ص.58

خلاصة الفصل الأول:

لقد حاولنا في هذا الفصل التطرق إلى مجموعة من المسائل التي لها أهمية كبيرة في دراستنا هذه، هذه النقاط تمثل أهم المراحل التي يتطلبها أي بحث علمي أو دراسة، بدايتها بناء الإشكالية وتحديد أبعادها ومبررات اختيارها مروراً بسبب اختيار الموضوع وأهميته وأهم أهدافه، إضافة إلى أهم المفاهيم والدراسات السابقة وصعوبات التي واجهت الباحث.

الفصل الثاني: الإطار النظري (الأمراض المهنية)

تمهيد

أولاً- عجالة عن نشأة الأمراض المهنية

ثانياً- مفهوم الأمراض المهنية

ثالثاً- أسباب الأمراض المهنية

رابعاً- تصنيفات الأمراض المهنية

خامساً- المخاطر الناجمة عن الأمراض المهنية

سادساً- استراتيجية الوقاية من الأمراض المهنية

سابعاً- برنامج الوقاية من الأمراض المهنية في المنظمة (المؤسسة)

ثامناً- وسائل تحديد المرض المهني

خلاصة الفصل الثاني

تمهيد

مع تقدم الحياة والتطور الذي لحق بمختلف مجالاتها وخصوصا الاقتصادية منها، ظهرت مهن جديدة لم تكن معروفة سابقا ودخل الفرد العامل في عالم لم يألفه سابقا، عالم مليء بالمواد والاكتشافات التي ارتبط بها الفرد، فأصبح بالتالي عرضة لأخطارها المحتملة وذلك من خلال احتكاكه المستمر بالمواد التي يعمل فيها أو يتعامل معها، وبعد تطور الحياة أصبحت تتزايد احتياجات الأفراد وانتقلنا إلى فكرة العمل من مجال الزراعة إلى مجال الصناعة، حيث بدأت الثورات الصناعية تظهر، وأولها الثورة الصناعية في أوروبا حيث إنتقل الفلاحون إلى المدن حيث الصناعة، هربا من الاستعباد الذي كانوا يواجهونه من الإقطاعيون فبدأت تظهر مخاطر وأمراض مهنية كثيرة تؤدي إلى إصابة هؤلاء العمال بمختلف أنواعها بسبب كثرة المواد العضوية والكيميائية.

ولكن الارتفاع المحسوس في نسبة الإصابات والأمراض المهنية، جعل مسألة الحماية والتكفل بالعمال أمرا حتميا.

وقد جاء هذا الفصل موضحا لماهية الأمراض المهنية وأسباب حدوثها وتصنيفاتها والمخاطر الناجمة عنها اضافة إلى أساليب الوقاية منها.

الفصل الثاني: الأمراض المهنية

أولا- عجالة عن نشأة الأمراض المهنية:

بالرغم من اهتمام التشريعات الحديثة منذ بزوغ فجر القرن (19) حتى يومنا هذا بالأمراض المهنية، إلا أن البحث فيها نشأ منذ قيام الإنسان بالعمل وهذا في عصور ما قبل التاريخ.

ولقد قامت الصناعة في القديم على اصناف العبيد، حيث كان أسيادهم يؤجرونهم لأرباب الصناعات، وخصوصا العبيد المهرة الذين كانوا مصدر رزق وريح وفير لهم، وقد وصف "أبوقراط" العبيد أثناء قيامهم بالعمل حيث بين بأنهم يتأذون من الحصى ويتوجعون ألما.

كما وصف أيضا الأعراض المهنية التي كانت تنتاب عمال إستخدام الصباغة والذين يعملون بإسطبلات الخيول وما لوحظ عنهم من قروح في أيديهم، وفي أواخر القرن (19) إشتهر الطبيب الإيطالي "رامازيني" والذي لقب "بأبوقراط"، في الطب المهني وذلك لقيمة ماكتبه في الأمراض المهنية وذلك لدقة أبحاثه فقد بحث في حوالي (100) نوع من الأمراض المهنية، كما تطرق إلى أساليب الوقاية والعلاج الخاصة بهذه الأمراض.¹

ثانيا- مفهوم الأمراض المهنية

وبشكل عام هناك تعاريف عديدة للأمراض المهنية نذكر منها:

تعريف منظمة العمل الدولية «بأنه كل مرض تكثر الإصابة به بين المشتغلين في مهنة ما، أو مجموعة مهن يصاب بها أحد العاملين في تلك المهنة أو المهن»²

تعريف القانون البريطاني «على أنه ما ينشأ من خطورة خاصة متعلقة بالعمل وليست تلك الأخطار العامة التي يتعرض لها المواطنون جميعا»³

¹ نادية محمد السيد عمر، علم الإجتماع الطبي، "المفهوم والمجالات"، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص 288-290.

² محمود ذياب العاقلية، الإدارة الحديثه للسلامة المهنية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2002، ط2، ص160

³ محمد عبد السميع، الأمن الصناعي "عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه"، مطبعة القاهرة، القاهرة، مصر، 1973، ص 15-16

الفصل الثاني: الأمراض المهنية

تعريف من الجانب الفقهي «فيعرف المرض هو كل مرض سببه عمل دائم يظهر خلال مدة معينة قد تكون في مدة العمل أو فترة محددة قانوناً، وقد يكون سببه تعفناً في مكان العمل أو أي سبب آخر بشرط أن يكون مرتبطاً بالعمل.¹

تعريف المرض من جانب المشرع الجزائري «فيعرف المرض المهني على أنه كل التسممات والأضرار والتعفن والعلل التي تتسبب فيها أصل المهنة».²

ومن خلال التعاريف السالفة الذكر يمكن تقديم تعريف الإجمالي المرض المهني «هو ذلك المرض الذي يصيب صحة العامل، من خلال مزاولته لمهنة معينة لمدة تطول أو تقصر نتيجة متطلبات العمل أو الظروف السيئة المحيطة به.»

ثالثاً-أسباب الأمراض المهنية

هناك العديد من الأسباب التي تجعل الفرد العامل يصاب بأمراض مهنية على المدى القريب أو البعيد، وذلك من خلال مزاولته لعمله وإحتكاكه بمواد كيميائية سامة، أو العمل تحت ظروف فيزيقية غير ملائمة له، ومن بين تلك العوامل المؤدية لإصابة العامل بأمراض مهنية نذكر مايلي:

1-العوامل الطبيعية (الفيزيكية):

تلعب الظروف الفيزيكية الغير ملائمة دوراً بالغا في إصابة العمال بالأمراض المهنية الخطيرة، والتي قد تفقد أرواحهم في بعض الحالات أو تصيبهم بعجز دائم وهي العوامل التي توجد في بيئة العمل، ومن أهم هذه العوامل نذكر منها:

«الحرارة، الضوضاء، الإضاءة، الرطوبة، التهوية، الاهتزازات، الإشعاعات، الكهرباء... الخ»¹

¹ Dominique Guillot,op,cit,p255

² قانون 13/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403هـ، الموافق ل 2 يوليو 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المنتشرة في الجريدة الرسمية،الصادرة في 24 رمضان 1403 العدد 28.

الفصل الثاني: الأمراض المهنية

2-العوامل الكيميائية:

معظم الأمراض المهنية تأتي بسبب كثرة استعمال المواد الكيميائية المختلفة في الصناعة، والتي تعد خطرا على صحة العامل،

والمواد الكيميائية المستعملة قد تكون على شكل مواد صلبة «كالمعادن، والفلزات العضوية واللاعضوية كالرصاص، الفوسفور، الزئبق، الزنك، او الحوامض والغازات كثاني اكسيد الكربون، النيتروجين.....الخ.²

3-العوامل الحيوية:

وتنتج عن البكتيريا والفيروسات بانتقالها من مصادر عضوية إلى الإنسان أو من إنسان إلى إنسان أو من إنسان إلى حيوان، وأكثر هذه الأمراض انتشارا مثل «مرض السل الرئوي، الاتربة العضوية».

وهناك مجموعة كبيرة من الأمراض المعدية التي تنتقل من الحيوان إلى الإنسان مثل «مرض انفلوانزا الخنازير، انفلوانزا الطيور،.....إلخ».³

رابعا _تصنيفات الأمراض المهنية:

تطرق الباحثون المختصون في مجال طب العمل والأمراض المهنية إلى عدة تصنيفات للأمراض المهنية نذكر مايلي:

1-التصنيف حسب طبيعة المهنة:

وينقسم إلى:

1) أمراض مهنية للعاملين في مصانع البترول .

¹ نادية محمد السيد،مرجع سبق ذكره،ص290

² حكمت جميل، دراسة المخاطر الفيزيائية والكيميائية في بيئة العمل،محاضرات الدورة الخاصة بالسلامة والصحة المهنية ص80

³ حكمت جميل،المرجع نفسه،ص81

الفصل الثاني: الأمراض المهنية

- (2) أمراض مهنية للعاملين في مصانع البترو كيمياويات .
- (3) أمراض مهنية للعاملين في صناعة الزجاج.
- (4) أمراض مهنية للعاملين في المستشفيات والمختبرات.

2-التصنيف حسب طبيعة المصاب:

وقد تكون الإصابة في:

- الجهاز الهضمي • الجهاز التنفسي • الجهاز الدوراني • الجهاز الحركي • الجهاز العصبي
- الجلد • العين • المسالك البولية والتناسلية • الأذن والأنف والحنجرة

3-التصنيف حسب طبيعة المسبب:

ويتمثل فيما يلي:

أ_أمراض مهنية ناجمة عن عوامل طبيعية (فيزيكية):

إذ أن التعرض للظروف الفيزيكية الغير مناسبة في بيئة العمل من شأنها أن تؤدي إلى الإصابة بأمراض مهنية، وتتمثل الظروف الفيزيكية في «تغيرات درجة الحرارة، التعرض لإضاءة غير مناسبة، ضوضاء مزعجة ومضرة، أو تغيرات الضغط الجوي، التعرض للإشعاعات أو الكهرباء أو الذبذبات، أو الاهتزازات....الخ»

ب_أمراض ناتجة عن عوامل بيولوجية:

وتنتج عن عدوى الميكروبات أو الفيروسات، المتواجدة في جو العمل وتنتقل من إنسان إلى آخر مثل «مرض السل الرئوي، الجمرة الخبيثة، الحمى المالطية، داء الفطريات، مرض أنفلونزا الطيور.....»

الفصل الثاني: الأمراض المهنية

ج_أمراض ناتجة عن عوامل كيميائية:

وهي أمراض تتسبب بكثرة في مجال الصناعة والمصانع ونذكر منها:¹

أ مسببات مواد معدنية:

- الكاديوم: يسبب التهاب الرئة
- ملح الحمض الكرومي: يسبب أمراض جلدية
- المنغنيز: يسبب أمراض عصبية
- الزئبق: يسبب أمراض الكلي
- النيكل: يسبب أمراض جلدية، سرطان الجلد
- الرصاص: أمراض الكلي
- البنيتاكلور فيمول: يسبب التهاب الهزل، التعرق، الحمى
- سيلفور الكربون: يسبب أمراض عقلية.

ب مسببات تقنية: وتتمثل فيما يلي:

- الخشب: يسبب الحساسية المهنية
- زفت الفحم الحجري: يسبب أمراض جلدية
- الأسمنت: يسبب أمراض جلدية، الربو
- الأنزيم الملحي: اضطرابات الوظيفة التنفسية الربو
- المواد الزيتية: تسبب أمراض جلدية

د_أمراض مهنية ناتجة عن عوامل نفسية :

هي جميع الأمراض التي تؤدي إلى الإختلاط والتماس المستمر مع المصابين بالحالات النفسية أو العصبية الشديدة.¹

¹ www,Tootsahami.com,15/11/2008,6:38

الفصل الثاني: الأمراض المهنية

أولاً: الأمراض الناجمة عن عوامل كيميائية

الجدول رقم 01: يوضح الأمراض المهنية الناجمة عن عوامل كيميائية:

نوع التسمم	العمليات أو الأعمال المسببة لهذا المرض	
1	التسمم بالرصاص	كل عمل يستدعي استعمال أو تداول الرصاص أو مركباته أو المواد المحتوية عليه ويشمل ذلك تداول الخامات المحتوية على الرصاص وصب الرصاص القديم والزنك القديم (الخردة)، العمل في صناعة مركبات الرصاص وصهر الرصاص، تحضير واستعمال قوالب الخزف المحتوية على الرصاص، التلميع بواسطة برادة الرصاص أو المساحيق المحتوية على الرصاص، تحضير واستعمال الألوان أو الدهانات المحتوية على الرصاص وكذلك أي عمل يستدعي التعرض لغبار أو أبخرة الرصاص أو مركباته أو المواد المحتوية عليه.
2	تسمم الزئبق	كل عمل يستدعي استعمال أو تداول الزئبق أو مركباته أو المواد المحتوية عليه أو التعرض لغبار أو أبخرة الزئبق أو مركباته أو المواد المحتوية عليه، ويشمل ذلك العمل في صناعة مركبات الزئبق وصناعة آلات المعامل والمقاييس الزئبقية وتحضير المادة الخام في صناعة القبعات واستخراج الذهب وعمليات التذهيب وصناعة المفرقات الزئبقية
3	تسمم بالكاديوم	كل عمل يستدعي التعرض لأبخرة وغبار الكاديوم وأعمال الخلط المعدنية والمدخرات القلوية والأصبغة والمفاعلات الذرية ودخان الكاديوم المسخن وأعمال التغليف الواقي به.

¹ إسعادي فارس، مساهمة في دراسة أثر مرض الربو على التوافق المهني لدى العاملين في الصناعية، قسم علم

النفس، منتوري جامعة قسنطينة، 2006-2007 صص 92-95

الفصل الثاني: الأمراض المهنية

4	التسمم بالأنتيمون	كل عمل يستدعي استعمال أو تداول الأنتيمون أو مركباته أو المواد المحتوية عليه أو التعرض لغبار أو أبخرة الأنتيمون أو مركباته أو المواد المحتوية عليه.
5	التسمم بالمنغنيز	كل عمل يستدعي استعمال أو تداول المنغنيز أو مركباته أو المواد المحتوية عليه أو التعرض لأبخرة أو لغبار المنغنيز أو مركباته أو المواد المحتوية عليه ويشمل ذلك العمل في استخراج أو تحضير المنغنيز أو مركباته وطحنها وتعبئتها أو مركباته أو المواد
6	التسمم بالكروم	كل عمل يستدعي تحضير أو توليد أو استعمال أو تداول الكروم أو حمض الكروميك أو كرومات أو بيكرومات الصوديوم أو البوتاسيوم أو الزنك أو أي مادة تحتوي عليها.
7	التسمم بالنيكل	كل عمل يستدعي تحضير أو توليد أو استعمال أو تداول النيكل أو مركباته أو أي مادة تحتوي على النيكل أو مركباته ويشمل ذلك التعرض لغبار كربونيل النيكل.
8	التسمم بالبلاتين	العمليات الكيميائية الوسيطة عمليات التفحيم العمل في مصافي البترول صناعة حمض الكبريت وحمض الأزوت. صناعة الخلائط
9	التسمم بالفانديوم	عمليات الصناعات الكيميائية صناعة الخلائط الفولاذية السريعة صناعة حمض الكبريت وبلا ماء حمض الفثاليك الصناعات البتروكيميائية أعمال الطلاء والتصوير والدهانات والأصبغة

الفصل الثاني: الأمراض المهنية

10	التسمم بالبريليوم	الأعمال التي يتعرض بها العمال لاستنشاق غبار البريليوم أو أملاحه مثل (طحن البريل) ، تحضير أملاح البيريليوم ومركباته وصناعة أنابيب الفلورنسييت والخلائط المعدنية وصناعة البورسلين التي تستعمل فيها أملاح البيريليوم.
11	التسمم بالفضة	كل عمل يستدعي استعمال أو تداول الفضة أو مركباتها أو أملاحها أو المواد المحتوية عليها ويشمل ذلك أعمال الطلي بالفضة وصناعة الخلائط النحاسية وصناعة حمض الخل والاستعمالات السنية للفضة وصناعة الالدهيدات النقية
12	التسمم بالثاليوم	كل عمل يستدعي استعمال أو تداول الثاليوم أو مركباته أو أملاحه أو المواد المحتوية عليه ويشمل ذلك صناعة السموم القاتلة للحشرات والفئران وصناعة الزجاج القاسي وفي صناعة الخلايا الضوئية الحساسة.
13	التسمم بالتوتياء	كل عمل يستدعي استعمال التوتياء أو مركباتها ويشمل ذلك أعمال الغلفنة للفولاذ والحديد وعمليات طلاء وحماية قواعد السفن والخزانات تحت الأرض، صناعة صفائح التوتياء للأسقف، صناعة البطاريات الجافة، صناعة الخلائط المعدنية، صناعة الأصبغة والدهانات.
14	التسمم بالقصدير	كل عمل يستدعي استعمال القصدير أو مركباته ويشمل ذلك عمليات تقضيض المرايا، صناعة ورق تغليف السجائر والشوكولا تغليف المعاون به، عمليات وصناعة الكونسروة وتعبئة المشروبات صناعة الخلائط المعدنية.
15	التسمم بالنحاس	كل عمل يستدعي استعمال النحاس أو مركباته أو الصناعات الكهربائية، صناعة الأدوات المنزلية والأدوات الكيميائية والصيدلانية، صناعة خلائط النحاس.

الفصل الثاني: الأمراض المهنية

16	التسمم بالألومنيوم	كل عمل يستدعي استعمال الألومنيوم أو مركباته ، صناعات خلائط الألومنيوم، صناعة الأسلاك والكابلات والمطاحن الدوارة، استعمال الشكل النهائي للألومنيوم في أعمال البناء، استعمال صفائح الألومنيوم الصناعات الغذائية، استعمال ورق الألومنيوم في التعليب.
17	التسمم بالزرنيخ	كل عمل يستدعي استعمال أو تداول الزرنيخ أو مركباته أو المواد المحتوية عليه أو التعرض لغبار وأبخرة الزرنيخ أو مركباته أو المواد المحتوية عليه ويشمل ذلك العمليات التي يتولد فيها الزرنيخ أو مركباته وكذلك العمل في إنتاج وصناعة الزرنيخ ومركباته.
18	التسمم بالفوسفور	كل عمل يستدعي استعمال أو تداول الفوسفور أو مركباته أو المواد المحتوية عليه أو التعرض لغبار وأبخرة الفوسفور أو مركباته أو المواد المحتوية عليه.
19	التسمم بالكبريت واكسيده	كل عمل يستدعي استعمال أو تداول الكبريت أو مركباته أو أكاسيده أو المواد المحتوية عليه أو التعرض لأبخرة أو غاز الكبريت أو مركباته أو المواد المحتوية عليه ويشمل ذلك التعرض للمركبات الغازية وغير الغازية للكبريت.
20	التسمم بالبترول او غازاته او مشتقاته ومضاعفاته	كل عمل يستدعي استعمال أو تداول البترول أو غازاته أو مشتقاته أو التعرض لتلك المواد صلبة كانت أو سائلة أو غازية.

الفصل الثاني: الأمراض المهنية

كل عمل يستدعي استعمال أو تداول هذه المواد أو التعرض التعرض لأبخرتها أو غبارها	التسمم بالبتترول أو مثيلاته أو مركباته الأمينية أو الأزوتية أو مشتقاتها ومضاعفات ذلك التسمم	21
كل عمل يستدعي استعمال أو تداول هذه المواد أو التعرض لأبخرتها أو الأبخرة المحتوية عليها ويشمل ذلك أعمال التطهير أو مكافحة الفطور والحشرات.	التسمم بالمركبات الهيدروكربونية بما في ذلك الحلقية والإليفية (رابع كلور الايثان، ثالث كلور الاثيلين بروم المثيل) والمشتقات الهالوجينية الأخرى	22
كل عمل يستدعي استعمال أو تداول الكلوروفورم أو رابع كلور الكربون أوالتعرض لأبخرتها أو الأبخرة المحتوية عليها.	التسمم بالكلوروفورم ورابع كلور الكربون	23

الفصل الثاني: الأمراض المهنية

24	التسمم بالدائن بما في ذلك كلور الفنيل والكريل اميد	كل عمل يستدعي استعمال أو تداول هذه المواد أو التعرض لأبخرتها ويشمل ذلك أعمال حماية التربة من المياه في حفر الانفاق ، وصناعة الورق والأصبغة والمواد اللاصقة ومعاملة الفلزات وأعمال تغليف الكابلات وصناعة الأنابيب و صناعة الأرضيات والألعاب والمواد الطبية
25	التسمم بثاني نتروفتول	الأعمال التي تتطلب استعمال ثاني نتروفتول لصناعة المواد الصباغية أو حفظ الصرف.
26	التسمم بالكحول والفليكول والكيون	الأعمال التي تتطلب التعرض إلى هذه المركبات أو المواد في صناعة الكحول والكيون.
27	التسمم بالنتروغليسرين واسترات حمض الأزوت الأخرى	الأعمال التي تتطلب التعرض للنتروغليسرين لصناعة الأدوية والمتفجرات
28	التسمم بالدي اكسان (ثاني اثيلين دي أكسيد)	التعرض للأبخرة الحاوية على الدي اكسان كأعمال الاذابة والصباغة الحاوية عليه
29	التسمم بالحالوجينات (كلور ، فلور ، بروم)	كل عمل يستدعي تحضير أو استعمال أو تداول الكلور أو الفلور أو البروم أو مركباتها أو التعرض لتلك المواد أو لأبخرتها أو غبارها.
30	التسمم بالمبيدات الحشرية	كل عمل يستدعي تحضير أو استعمال أو تداول المبيدات الحشرية ويشمل ذلك عمليات الصناعة والخط والرش.

الفصل الثاني: الأمراض المهنية

31	التسمم بأول أكسيد الكربون	كل عمل يستدعي التعرض لأول أكسيد الكربون ويشمل ذلك عمليات تولده كما يحدث في ورش إصلاح وصيانة المركبات وقمائن الطوب والجير .
32	التسمم بحامض السيانور	كل عمل يستدعي تحضير أو استعمال أو تداول حامض السيانور أو مركباته أو التعرض لأبخرة ورذاذ الحامض ومركباته أو غباره والمواد المحتوية عليه.
33	التسمم بالأوزون	كل عمل يستدعي التعرض للأوزون بما في ذلك صناعة الورق والزيوت والطحين والمياه الغازية، الطيران على ارتفاع يتجاوز 10 كلم، العمل قرب الأشعة فوق البنفسجية، أعمال التعقيم بالأوزون.
34	التسمم بأكسيد الأزوت	كل عمل يستدعي التعرض لأكاسيد الأزوت .الأزوت.
35	التسمم بثنائي كبريت الكربون	الأعمال التي يتم فيها تسخين الكبريت مع الكربون ، استعمال ثاني كبريت الكربون كمذيب.
36	التسمم بكبريت الهيدروجين	كل عمل يتطلب التعرض لكبريت الهيدروجين بمصافي النقط وعمليات الاحتراق.
37	التسمم بالتبغ	أعمال صناعة التبغ بمراحلها المختلفة في فرزهِ وتنقيته وتعبئته وتحضيره وصناعة منتجاته واستعمالاته في الصناعة والزراعة.
38	التسمم بالمضادات الحيوية	أعمال تحضير المضادات الحيوية وتعبئتها واستعمالاتها في المعالجة مثل تعرض المرضى والمرضات والأطباء والصيادلة.

وكالة التأمينات الاجتماعية، الصنوبر بمدينة الاغواط

الفصل الثاني: الأمراض المهنية

ثانياً: الأمراض المهنية الناجمة عن عوامل فيزيائية:

الجدول رقم 02: يوضح الأمراض الناجمة عن عوامل فيزيائية.

39	الصمم أو نقص السمع	العمل في الأماكن التي تزيد شدة الضجة فيها عن (85) ديسبل ولفترة ثماني ساعات يومياً ولستة أيام عمل أسبوعي.
40	دوالي الساقين	الأعمال التي تستدعي الوقوف مدد طويلة أثناء ساعات العمل، على أن لا تقل مدة العمل في المهنة عن خمس سنوات.
41	الأمراض الناجمة عن تغيرات الضغط الجوي	كل عمل يستدعي التعرض المفاجئ أو العمل تحت ضغط جوي مرتفع أو التخلخل المفاجئ في الضغط الجوي أو العمل تحت ضغط جوي منخفض لمدة طويلة.
42	الأمراض الناجمة عن إهتزاز الألفات العظمية والمفصلية في المرفق وتلين العظم الهلالي في المعصم (داء كينبوك) والأصبع البيضاء (ظاهرة رينو).	كل عمل يستدعي التعرض للاهتزاز، كاستعمال المطارق الهوائية وأعمال الطحن والصقل واستعمال الأدوات ذات الاهتزازات منخفضة التوتر.
43	الأمراض التي تنتجم عن الأمواج فوق الصوتية	الأعمال التي تؤدي إلى التعرض للأمواج فوق الصوتية .

الفصل الثاني: الأمراض المهنية

44	الأمراض والأعراض الباثولوجية التي تنتجم عن الراديوم أو المواد والأجهزة ذات النشاط الإشعاعي	كل عمل يستدعي التعرض للراديوم أو أية مادة أخرى ذات نشاط إشعاعي أو الأشعة السينية (أكس) أو الأشعة فوق البنفسجية أو أشعة الليزر أو الأشعة تحت الحمراء.
45	الأمراض التي تنتجم عن الأمواج وأمواج ذبذبات القصيرة جداً الراديو.	أعمال الملاحة بالراديو - عمليات المعالجة الطبية الحرارية - بعض عمليات التجفيف - أعمال الأفران الغذائية أعمال الاتصالات بالرادار - الاستعمالات العسكرية أو أي عمل آخر يستدعي التعرض لهذه الأمواج.
46	الأمراض التي تنتجم عن البرودة الشديدة (التهاب باطن الشريان الساد)	كل عمل يؤدي في مكان شديد البرودة.
47	الأعمال التي تؤدي لإجهاد صوتي كالمعلمين - الخطباء ، المذيعين.	التهاب الحنجرة المزمن الناكس (عقيدات الحبال الصوتية) (بحة الصوت المزمنة).
48	رأرة عمال المناجم	الأعمال التي تؤدي في الأماكن تحت الأرض.

الفصل الثاني: الأمراض المهنية

49	<td width="225" valign="top" s	الأعمال التي تتطلب حركات بنمط واحد وبشكل سريع مثل الطباخين، عازفي البيانو والكمان، عمال صياغة الذهب.
50	التهاب الكيسات المصلية في المفاصل.	الأعمال اليدوية التي تسبب احتكاك خارجي شديد وطويل مع ضغط حول المفاصل.
51	شلل الضفيرة العضدية	الأعمال التي تتطلب الضغط والرض المستمر والمتكرر على الكتف كأعمال الحمل والعتالة.
52	تخلخل العظام واختلاطاته (كسور فقرية - انقراصات وانضغاطات فقرية ، فتق نواه لبيه)	الأعمال التي تتطلب وجود العمود الفقري بوضعية معينة مدة طويلة ، (جلوس مستمر ، وقوف مستمر) بحد أدنى (10) سنوات عمل مستمر.
53	الأذيات العصبية المحيطة (التهاب الأعصاب العديد، اعتلال الأعصاب)	الأعمال التي تتطلب حركات بنمط واحد وبشكل سريع مع رضوض متكررة للأعصاب المحيطة.

وكالة التأمينات الاجتماعية، الصنوبر بمدينة الاغواط

الفصل الثاني: الأمراض المهنية

ثالثاً: الأمراض المهنية الناجمة عن عوامل حيوية:

الجدول رقم 03: يوضح الأمراض الناجمة عن عوامل حيوية

54	الجمرة الخبثية (الإنشراكس)	كل عمل يستدعي الاتصال بحيوانات مصابة بهذا المرض أو تداول رممها أو أجزاء منها ومنتجاتها الخام أو مخلفاتها بما في ذلك الجلود والحوافر والقرون والشعر وكذلك العمل في شحن وتفريغ البضائع المحتوية على منتجات الحيوانات الخام ومخلفاتها.
55	السقاوة	كل عمل يستدعي الاتصال بحيوانات مصابه بهذا المرض وتداول رممها أو أجزاء منها.
56	التدرن (السل)	العمل في المستشفيات والمصحات ودور العلاج والتشخيص الذي يؤدي إلى التماس مع هذا المرض. العناية بالحيوانات المصابة بهذا المرض أو التعرض لمنتجاتها وفضلاتها.
57	الحمى المالطية	العمل في المسالخ وتربية الأبقار والأغنام وبيع وتداول منتجاتها وفضلاتها.
58	داء البريميات اليرقاني النزفي (ليبتوسباريوزس)	العمل في المجاري والأنفاق والمناجم والمسالخ وفي صناعة الحليب ومشتقاته وحفظ اللحوم وغيرها من الأعمال التي تؤدي إلى التماس مع لحوم الحيوانات أو الأسماك أو المياه القذرة.
59	أمراض الحميات المعدية	العمل في المستشفيات والمستوصفات والمراكز الطبية المخصصة لكشف وعلاج هذه الحميات.
60	داء الفطريات	العمل بتماس مع الحيوانات والنباتات المصابة بهذه الفطريات

الفصل الثاني: الأمراض المهنية

61	الأمراض التي تنتقل من الحيوانات والطيور للإنسان	العمل بتماس مع الحيوانات المصابة بحمى كيو Q العمل بتماس مع الحيوانات المصابة بالقلع العمل بتماس مع الطيور
62	الالتهاب الكبدي الوبائي (ب)	العمل في المستشفيات والمراكز الصحية وعيادات الأسنان وكذلك العمل في المختبرات وبنوك الدم.
63	نقص المناعة المكتسبة (الإيدز)	العمل في المستشفيات والمراكز الصحية وعيادات الأسنان وكذلك العمل في المختبرات وبنوك الدم.

وكالة التأمينات الاجتماعية، الصنوبر بمدينة الاغواط

رابعاً : أمراض الرئة المهنية:

الجدول رقم 04: يوضح أمراض الرئة المهنية

64	أمراض القصبات والرئة الناجمة عن غبار المعادن الثقيلة القاسية.	الأعمال التي تؤدي إلى التعرض لأغبرة المعادن الثقيلة القاسية
65	أمراض الغبار الرئوية:- نيوموكونيوسز 1- غبار السليكا (سليكوسز) 2. غبار الاسبستوس والحريير الصخري وما يماثله من ألياف معدنية (اسبستوسز) 3- غبار الفحم (تليف	كل عمل يستدعي التعرض لغبار حديث التولد لمادة السيليكا والمواد الحاوية على مادة السيليكا كالعامل في المناجم والمحاجر أو نحت الأحجار أو طحنها أو في صناعة المسنات الحجرية أو تلميع المعادن بالرمال أو أية أعمال أخرى تستدعي نفس التعرض ، وكذلك التعرض لغبار الاسبستوس لدرجة ينشأ عنها هذه الأمراض ، والتعرض لغبار الفحم.

الفصل الثاني: الأمراض المهنية

	الرئة المتراقي	
66	الامراض الناجمة عن غبار القطن أو التان أو القنب ومثيلاتها) بيسنوسز)	كل عمل يستدعي التعرض لغبار القطن لدرجة ينشأ عنها هذه الأمراض.
67	تناذر الزلة الاشتدادية مع تأثير الاسناخ والمثبت باختبارات وظائف الرئة بعد تعرض جديد للعامل المسبب	الأعمال التي يتعرض فيها العمال لاستنشاق الأغبرة الناجمة عن تخزين وطحن الحبوب الغذائية قمح شعير، عمال تعبئة الطحين واستعمالاته الصناعية والحرفية، العمليات الزراعية التي يتعرض فيها العمال للقش والتبن والعلف، أعمال تربية الطيور.
68	تصلبات الرئة السمية المزمنة	التعرض لأبخرة الحموض والقلويات والغازات المهيجة (كلور، غازات كبريتية، نشادر، كبريت الهيدروجين، أكاسيد الأزوت) عمليات التعدين ، العمل في المختبرات التي تتعامل بهذه المواد الصناعات الكيميائية.
69	انتفاخ الرئة	الأعمال التي تتطلب توتر شديد مستمر للرئتين.
70	الربو المهني	الأعمال التي تتطلب التعرض للمواد المسببة للحساسية ومثبتة بالاختبارات التحسسية واختبارات وظائف الرئة وموسعات القصبات.

وكالة التأمينات الاجتماعية، الصنوبر بمدينة الاغواط

الفصل الثاني: الأمراض المهنية

خامساً : أمراض الجلد المهنية:

الجدول رقم 05: يوضح أمراض الجلد المهنية

71	جميع الآفات الجلدية الحادة والمزمنة	جميع الأعمال التي تؤدي للتعرض للمواد المحسنة والتي تحدث أذى مزمن في الجلد كالاسمنت والزيوت المعدنية والزفت وأعمال الطلاء الكهربائي والأعمال التي تؤدي للتعرض لعوامل تؤدي إلى زوال لون الجلد والعوامل الميكانيكية والفيزيائية والحيوية المختلفة.
----	-------------------------------------	---

وكالة التأمينات الاجتماعية، الصنوبر بمدينة الاغواط

سادساً : أمراض العين المهنية:

جدول رقم 06: يوضح أمراض العين المهنية

72	التهاب وتقرحات وأفات التماس العينية	جميع الأعمال التي تؤدي للتعرض للمواد المحسنة والتي تحدث أذى مزمن في العين، كالاسمنت والزيوت المعدنية والزفت وأعمال الطلاء الكهربائي.
73	تأثر العين من الحرارة والضوء وما ينشأ عن ذلك من مضاعفات	أي عمل يستدعي التعرض المتكرر أو المتواصل للوهج أو الاشعاع الصادر عن الزجاج المصهور أو المعادن المحماة أو المصهورة أو التعرض لضوء قوي أو حرارة شديدة مما يؤدي إلى تلف بالعين أو ضعف بالابصار.

وكالة التأمينات الاجتماعية، الصنوبر بمدينة الاغواط

الفصل الثاني: الأمراض المهنية

سابعاً : الأمراض النفسية المهنية:

جدول رقم 07: يوضح الأمراض النفسية المهنية

74	الأمراض النفسية المهنية	جميع الأمراض التي تؤدي للاختلاط والتماس المستمر مع المصابين بالحالات النفسية أو العصبية الشديدة. العاملين في مصحات الأمراض العقلية.
----	-------------------------	---

وكالة التأمينات الاجتماعية، الصنوبر بمدينة الاغواط

ثامناً: أمراض مهنية أخرى:

جدول رقم 08: يوضح : أمراض مهنية أخرى

75	الأعراض والأمراض الباثولوجية التي تنتج عن الهرمونات ومشتقاتها	كل عمل يستدعي التعرض لتأثير الهرمونات أو المشتقات الهرمونية.
----	---	--

وكالة التأمينات الاجتماعية، الصنوبر بمدينة الاغواط

تاسعاً: الآفات السرطانية المهنية :

جدول رقم 09: يوضح الآفات السرطانية المهنية

76	السرطان المهني	جميع الأعمال التي تؤدي للتعرض للمواد المسرطنة والواردة في جدول السرطان المهني الملحق بجدول الأمراض المهنية
----	----------------	--

وكالة التأمينات الاجتماعية، الصنوبر بمدينة الاغواط

الفصل الثاني: الأمراض المهنية

المواد المسببة للسرطان المهني

جدول رقم 10: المواد المسببة للسرطان المهني

مسلسل	المادة المسببة	نوع المرض	العمليات أو الاعمال المسببة لهذا المرض
1	الأكريلونتريل	سرطان الرئة سرطان المثانة	تحضير الألياف التركيبية في صناعة الخياط صناعة البلاستيك . صناعة المطاط
2	اسينوثنائي فني	سرطان المثانة	صناعة المطاط
3	الأمينات العطرية البنزيدين الفا نفثيل أمين بيتا نفثيل أمين	سرطان المثانة سرطان المثانة سرطان المثانة	كل العمليات التي تعرض للتماس مع هذه المواد، العمل في صناعة مواد الصباغة واستعملاتها في صناعة المطاط الضاغط العمل في صناعة الأقمشة صناعات الدهانات
4	الزرنيخ	سرطان الرئة سرطان الجلد	العمل في المناجم - عمليات الدباغة عمليات السباكة - صناعة المبيدات الحشرية . صناعة مصفقات الشعر . العمليات الكيميائية - صناعة الخمور - العمل في تكرير النفط
5	البنزن	ابيضاض الدم	صناعة البنزن ، العمل في صناعة المتفجرات ، صناعة الأسمنت المطاطي، العمل في صناعة واستعمال الأصبغة والدهانات، صناعة الأحذية، أعمال التقطير .
6	الكاديوم	سرطان البروستات سرطان الرئة	التعرض لابخرة الكاديوم، اعمال الخلأط المعدنية ، المدخرات القلوية المختلفة ، الأصبغة المفاعلات الذرية ، دخان

الفصل الثاني: الأمراض المهنية

		سرطان قصبات الرئة	الكادميوم المسخن أعمال التغليف الواقي.
7	رابع كلور الكربون كلورمثيل ايثير	سرطان الكبد سرطان الرئة	تحضير رابع كلور الكربون، صناعة المذيبات، صناعة المنظفات، صناعة المبيدات الحشرية.
8	مركبات الكروم سداسية التكافؤ	سرطان الرئة سرطان قصبات الرئة سرطان الأنف	عمليات إنتاج الكروم والطلاء به واستعمالاته. العمل في الاستيلين والانيلين، صناعة البطاريات صناعة الزجاج والخزف والسجاد البلاستيكي.
9	ثاني ميثيل سلفات	سرطان الرئة	
10	الاسبستوس الأزرق	سرطان الرئة سرطان قصبات الرئة الطبقة المتوسطة الجنب والغشاء المحيط بالرئة	العمل في المناجم - عمليات طحن الاسبستوس وفي صناعة الاسمنت الامينتي وعمليات التغليف به.
11	الأشعة المؤينة	ابيضاض الدم سرطان الجلد	استعمال هذه الأشعة في الزراعة والطب والتشخيص والعلاج، استعمال هذه الأشعة في مجالات العمل المختلفة.
12	كحول ايزوبروبيل	سرطان الجيوب الأنف سرطان الحنجرة	العمل في صناعة واستعمال الايزوبروبيل
13	غاز الخردل	سرطان الشعب الهوائية سرطان الرئة	العمل في تحضير هذا الغاز

الفصل الثاني: الأمراض المهنية

14	النیکل	سرطان حوف الأنف سرطان رئة	عمليات السباكة والخلاطة وصهر وحرق النیکل، أعمال التحليل الكهربائي.
15	الأشعة فوق البنفسجية	سرطان الجلد	التماس مع هذه الأشعة للأغراض الطبية والعلاجية ، العمل تحت أشعة الشمس.
16	كلور الفنیل	ورم وعاني في الكبد سرطان الكبد، سرطان الرئة سرطان الدماغ	صناعة البلاستيك.
17	صناعة الخشب	سرطان الجيوب الأنفية والفكية	الأعمال التي تُعرض العمال لاستنشاق أغبرة الخشب.
18	صناعة الجلود	سرطان الجيوب الأنفية والفكية وسرطان المثانة	عمليات صناعة الجلود والأحذية

المصدر: وكالة التأمينات الاجتماعية بن سحنون الصنوبر

خامسا _المخاطر الناجمة عن الأمراض المهنية:

عديدة هي المخاطر التي قد يتعرض لها العاملون أثناء مزاولتهم العمل في بيئة العمل
ونذكر منها مايلي:

1-مخاطر كيميائية:

وتنتج من خلال إستنشاق مواد كيميائية تكون على شكل أبخرة، غازات، أتربة، أدخنة، أو
من ملامسة الجلد لهذه المواد وتعتمد درجة خطوره هذه المواد لجسم الإنسان عن طريق
4طرق هي: « الإستنشاق، الامتصاص من خلال الجلد والعين، البلع، الحقن الخاطيء»

الفصل الثاني: الأمراض المهنية

2-مخاطر طبيعية (فيزيكية)

وهي بدورها تنقسم إلى الأضرار الناتجة من التعرض إلى:

- الحرارة
- الرطوبة وسرعة الهواء
- الضوء الكثيف يضر بالعين
- الإشعاعات
- الضغط الجوي
- الاهتزازات

3-مخاطر بيولوجية:

وهي من أكبر المخاطر على صحة العاملين وهي تنشأ من البكتيريا، والفيروسات، ودخولها إلى جسم الإنسان،

4-مخاطر هندسية:

وهي بدورها تنقسم إلى:

• مخاطر ميكانيكية الناتجة من خلال تشغيل الآلات والماكينات وخصوصا تلك التي لم تخضع للفحوص والصيانة، وهذا ما يؤثر سلبا على صحة العمال

• مخاطر كهربائية: الناتجة من التوصيلات الكهربائية.¹

سادسا _ إستراتيجية الوقاية من الأمراض المهنية:

1- الإستراتيجية الهندسية: وتتمثل في الإجراءات التالية:

¹ www, Almostafa. Com .13/1/2009.07:08

الفصل الثاني: الأمراض المهنية

- ✓ تغيير طريقة العمل أو إحلال مادة أخرى، وذلك بإستبدال مادة خطرة بأخرى آمنة.
- ✓ العزل: وذلك بعزل مواقع العمل التي تسبب حالات مرضية كالمواقع التي فيها حرارة عالية، ضوضاء مرتفعة ومزعجة.
- ✓ حصر العمليات الضارة داخل ابطار من الأساور الحصينة ويقصد بذلك وضع المواد الخطرة في أماكن محددة.
- ✓ التهوية: وذلك بخلق بيئة عمل آمنة وتخفيض فرص التعرض للملوثات.
- ✓ النظافة العامة

2- الإستراتيجية الطبية: وتتمثل في الإجراءات التالية:

- ✓ الكشف الطبي الإبتدائي: من أهم فوائده وقاية العمال من توظيفهم في الأعمال التي تلقي بهم في الخطر.
- ✓ الكشف الطبي الدوري: يقع على فترات دورية ومن فوائده أنه تجنب العامل من الأخطار التي سوف يقع فيها. إضافة الا أنه يساعد على إكتشاف المرض المهني في اولى مراحله قبل تفاقم خطورته.
- ✓ التثقيف العمالي والتوعية: يقصد به إلمام العامل ومعرفته بطبيعة عمله ومدى خطورة المواد التي يتعرض لها، وتوعيتهم من مخاطر الأمراض المهنية.
- ✓ تأمين وسائل الوقاية: توفير وسائل وقائية وإسعافات أولية وتدريب العمال عليها.

3- الإستراتيجية الشخصية:(الوقائية): وتتمثل في ضرورة إستعمال وسائل الأمن والوقاية

مثل «أجهزة التنفس، الملابس الواقية، النظافة الشخصية الخ»¹.

4- الإستراتيجية الأرغونومية ودورها الوقائي في بيئة العمل:

¹ عبد المحي صالح محمود صالح، الخدمة الإجتماعية ومجالات الممارسة المهنية، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2002 ص 78-80.

الفصل الثاني: الأمراض المهنية

تتمثل من أجل تفادي النتائج السلبية والتقليل من الأمراض والحوادث المهنية والأخطار الموجودة في وسط العمل وجب التفكير في مجموعة من السبل والأدوات الفنية الإدارية للتحكم والسيطرة على كل الأخطار الموجودة في أماكن العمل، وتتمثل هذه الإستراتيجية الأرغونومية في التقليل من حوادث العمل وهي تعني بجمع أكبر ما يمكن من المعلومات حول القدرات والحدود والصفات الإنسانية وإستخدامها في تصميم أدوات العمل، وأنظمتها ومحيطه كي إستخدامها إستخداما آمنا ومريحا وفعالا.

فإن الأرغونوميا تعني "تكييف العمل للإنسان وليس العكس أي تكييف الإنسان للعمل".

وتوجد عدة مراحل أساسية للأرغونوميا لحل مشكلات العمل نذكر منها:

• مرحلة التعرف على المشكلة

• مرحلة تحديد المشكلة

• مرحلة البحث عن الحلول الممكنة

• مرحلة تقييم البدائل

• مرحلة إقتراح الحلول للإدارة

• مرحلة تنفيذ الحلول والقيام بالمتابعة¹

سابعا: برامج الوقاية من الأمراض في المنظمة (المؤسسة):

مما لاشك فيه أن إدارة الموارد البشرية في المنظمة (المؤسسة)، يقع على عاتقها مسؤوليات إعداد وتطبيق ومتابعة برنامج الوقاية من الأمراض، إذ أن من واجبها، التأكد من أن الأفراد العاملين لديها يتمتعون بوقاية ضد الأمراض المهنية الصناعية، وإذا ما أصيب أي أحد منهم فإنهم في الوقت ذاته يتابعون حصول هؤلاء العاملين على وسائل العلاج اللازمة والحماية

¹ د محمد مقداد، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، مواجهة الحوادث المهنية بين مقاربتَي الأرغونوميا، عدد خاص

الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، البحرين

الفصل الثاني: الأمراض المهنية

المناسبة من آثار تلك الأمراض، ولذا فإن إعداد وتنفيذ برنامج الوقاية من الأمراض المهنية الصناعية يعتبر من الواجبات الأساسية التي توليها إدارة الموارد البشرية أهمية خاصة، ولتحقيق سبل الوقاية اللازمة يجب مايلي:

- 1- إعداد ووضع برامج السلامة المهنية والوقاية الصحية من الأمراض المهنية، والآثار الناجمة عن الأمراض الصناعية بشكل عام.
- 2- المتابعة وإجراء التحقيقات في المشاكل الناجمة عن تطبيق هذه البرامج وما يوافقها، من أخطاء وإنحرافات في التطبيق.
- 3- مراجعة برامج الوقاية من الأمراض الصناعية، بصورة دورية ومنتظمة والعمل بشكل مستمر على تعديلها بما يتناسب ظروف العمل.
- 4- العمل على مساعدة العاملين، من خلال برامج تدريبية مستمرة لمعرفة ما يتعلق بطبيعة العمل والظروف البيئية وطبيعة المهنة وما يرافقها من مخاطر وآثار صحية (نفسية أو جسمية) بغية التعرف عليها بشكل دقيق وإتباع سبل الوقاية اللازمة منها.
- 5- توفير متطلبات السلامة المهنية والصحية والوقاية من الأمراض المهنية، من خلال استخدام ملابس الوقاية والتسهيلات الكفيلة.
- 6- التخلص من الإشعاعات أو المواد الكيميائية والبيولوجية وغيرها من المواد المستخدمة في إبطار العمل وغيرها.
- 7- بذل الجهود اللازمة لوقاية العاملين من آثار الأمراض، في حالة حصول الحالات الغير متوقعة ثم علاجها ومتابعة التخلص من آثارها الصحية والنفسية على العاملين.¹

ثامنا وسائل تحديد المرض المهني:

تتباين الدول فيما بينها في الوسائل التي تتبعها لتحديد الأمراض المهنية والتي تختلف فيها النظم ونتناول فيما يلي بعض من هذه الأنظمة في تحديد المرض المهني:

¹ مجدي أحمد محمد عبدالله، خيضر كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشة، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، الأردن،

الفصل الثاني: الأمراض المهنية

1- **نظام التغطية الشاملة:** يقرر المشرع حماية العامل من كل مرض يثبت أصله المهني أي كل مرض بسبب العمل، أو الظروف المحيطة بأدائه، أو الأماكن التي يتم فيها، وبناء على هذا النظام يبت في كل حالة على حدة، من كونها إصابة عمل أو مرض مهني، ويتم توسيع دائرة الحماية فيه إذ يغطي كافة الأمراض المهنية التي تسببها المهن المختلفة، وقد أخذ بهذا النظام في الأرجنتين وأستراليا وأندونيسيا وأمريكا.¹

2- **نظام الجداول:** حيث يضع المشرع جدولاً يحدد فيه الأمراض المهنية المسببة لها، ويتميز نظام الجداول بأن الأمراض التي يشملها تكون قرينة قانونية قاطعة على أن المرض مهني.

وينقسم هذا النظام إلى نظام الجداول المغلق: والذي تحدد فيه الأمراض والمهن التي تسببها على سبيل الحصر، دون أن يسمح لأي جهة بإضافة أي مرض مهني جديد يظهر بعد وضع النظام.

أما جدول المفتوح فهو عكس الجدول المغلق: يسمح بإضافة أمراض مهنية جديدة إلى الجدول، كلما ظهرت الحاجة إلى ذلك عن طريق إجراءات تشريعية بسيطة²

¹ حمدان حسين عبداللطيف، أحكام الضمان الاجتماعي، الدار الجامعية، بيروت 1990 ص 274

² الأهواني حسام الدين، أصول قانون التأمين الاجتماعي، دار النهضة العربية للنشر، لبنان، ص 170

خاصة الفصل الثاني:

تعتبر مشكلة الأمراض المهنية وإصابتها من المشكلات التي لا تقل أهمية عن مشكلة الحوادث المهنية التي أفرزها التطور التكنولوجي الرهيب في المجال الصناعي، من حيث مواده الإنتاجية الخطيرة التي باتت تحصد الآلاف من العمال والتي كلفت المؤسسات خاصة، المؤسسات الإقتصادية ميزانيات ضخمة إلا أنه مع الأسف وما رأيناه هناك نوع من الإهمال من طرف أرباب العمل وأصحاب القرار في المنظمات الصناعية، والباحثين والمختصين على حد سواء في الإهتمام بجدية الأمراض المهنية وإصابتها رغم الأضرار الجسيمة التي تخلفها والأرواح التي تحصدها.

إن مشكل الأمراض المهنية وإصابتها مشكل يجب على المعنيين الإهتمام به وإيجاد أنجع الطرق والسبل، للتقليل منها قدر الإمكان وحماية المورد البشري من هذه الأمراض المهنية.

الفصل الثالث: المؤسسة الاقتصادية وبيئة العمل

تمهيد

أولا- المؤسسة الاقتصادية

1. تعريف المؤسسة الاقتصادية
2. مراحل تطور المؤسسة الاقتصادية
3. تصنيفات ووظائف المؤسسة الاقتصادية
4. خصائص و أهداف المؤسسة

ثانيا_ عامل الإستقرار المهني

1. مفهومه
 2. عوامل الإستقرار المهني في المؤسسة
- ثالثا_ الضغط المهني وعلاقته بالأمراض المهنية

1. مفهوم الضغط المهني
2. أنواع الضغوطات المهنية
3. آثار الضغوطات السلبية على الفرد والمنظمة
4. علاقة الضغط المهني بالأمراض المهنية

خلاصة الفصل الثالث

تمهيد

تمثل البيئة الداخلية لأي مؤسسة أحد المتغيرات الرئيسية في فشل أو نجاح المؤسسة، كما تعتبر المؤسسة الاقتصادية النواة الأساسية في النشاط الاقتصادي للمجتمع، وهو المحور الأساسي الذي يدور حوله أي إقتصاد، حيث تعمل من خلال وظائفها المختلفة إلى تحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية متعددة، كما يلعب الإستقرار المهني دورا أساسيا في إمكانية بقاء أي مؤسسة، بهدف الإستبقاء والحفاظ على العمال الأكفاء، مما ينبغي على المؤسسة بذل الجهد وحماية العمال من كافة الحوادث والأمراض المهنية لأنه يمثل عنصر وعامل نجاح جوهري في أي مؤسسة إقتصادية مهما كان حجمها.

وقد جاء هذا الفصل موضحا المؤسسة الاقتصادية ومراحل تطورها وتصنيفاتها ووظائفها بالإضافة إلى عامل الإستقرار والضغط المهني وعلاقته بالأمراض المهنية.

أولاً- المؤسسة الاقتصادية

1. تعريف المؤسسة الاقتصادية:

إن عملية إعطاء ووضع تعريف موحد وواضح للمؤسسة الاقتصادية يعتبر امرا بالغ الصعوبة فقد تعددت وتباينت آراء الإقتصاديين، حول مفهوم المؤسسة الاقتصادية ونذكر منها بعض التعاريف:

المؤسسة الاقتصادية "هي اندماج عدة عوامل بهدف إنتاج أو تبادل سلع وخدمات، في إطار قانوني ومالي وإجتماعي معين ضمن شروط تختلف تبعا لمكان وجود المؤسسة وحجمها ونوع النشاط الذي تقوم به".¹

تعريف آخر: « هي مجموعة من الطاقات البشرية والمواد المادية "طبيعية أو مادية"، التي تشتغل فيما بينها، وفق تركيب معين وتوليفة محددة قصد إنجاز أو أداء المهام المشروطة بها من طرف المجتمع». ²

وتعرف أيضا «هي شكل إقتصادي وتقني وإجتماعي لتنظيم العمل المشترك للعاملين فيها وفق أسلوب محدد، بهدف إنتاج سلع أو وسائل الإنتاج أو خدمات متنوعة»

2. مراحل تطور المؤسسة الاقتصادية الجزائرية

إن للمؤسسة الاقتصادية دورا واضحا باعتبارها واجهة من واجهات النشاط الإقتصادي وقد مرت ب ثلاثة مراحل أساسية:

أ-المرحلة الأولى ما قبل 1980: اعتمدت في هذه المرحلة على عملية البناء الإقتصادي والإجتماعي وانقسمت هذه المرحلة إلى فترتين هما

¹ صمويد عبود، إقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، 1982 ص58

² أحمد طرطار، تقنيات العامة في المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، 1999 ص15

الفترة الأولى (1970-1962 مرحلة التسيير الذاتي): التي أعقبت الإستقلال مباشرة وإمتدت إلى حوالي سنة 1965 "المؤسسة مسيرة ذاتيا" وهذه التجربة جاءت تكريسا لتوجهات سياسية معينة، قد صاغت عليها فكرة الإيديولوجية الاشتراكية .

الفترة الثانية (1970-1965 مرحلة التسيير البيروقراطي): حيث تعتبر هذه الفترة فترة هيمنة الدولة على القطاع العام والإستمرار في إضفاء الطابع الإشتراكي للمؤسسات العمومية ذات طابع صناعي تجاري، وقد تميزت هذه الفترة بخصوصية المبادرة بمجموعة من التأمينات للشركات الأجنبية العاملة بالجزائر آنذاك.¹

ب-المرحلة الثانية" مابعد سنة1980"إستقلالية المؤسسات"

مما تجدر الإشارة إليه في هذه المرحلة وضع إجراءات في سنة1980 يتمثل فيمايلي:

- 1.إعادة الهيكلة العضوية: وكان الغرض منها هو تحويل مؤسسات القطاع إلى مؤسسات صغيرة الحجم وأكثر تخصصا وكفاءة، وقد أسهمت هذه الإجراءات في زيادة إجمالي الناتج الوطني، وقد تحققت زيادة إنتاجية القطاع العام بعد التطبيق الكامل لإستقلالية المؤسسات وازدادت بذلك الطاقة الإنتاجية للمؤسسات العامة بنسب كبيرة.
- 2.إعادة الهيكلة المالية :أي إعادة توزيع جغرافي لمراكز إتخاذ القرار، كما يهدف هذا الإصلاح "إستقلالية المؤسسات" .
- 3.إعادة تنظيم المؤسسات الوطنية العمومية وتجنب النقائص التي واكبت المرحلة السابقة
- 4.إعادة ترتيب أولويات المهام المنوطة بالمؤسسة في ايطار هذا التوجه الجديد كما يرتكز هذا الإصلاح على مبادئ
- 5.إستقلالية الطاقات البشرية
- 6.كفاءة التسيير اللامركزية في التصرف.
- 7.تفادي سلبيات المرحلة السابقة.

¹ أحمد طرطار، مرجع سبق ذكره، ص16

ج "المرحلة الثالثة" الخوصصة (1995):

وهذا ما يقصد به التخلي عن الملكية العامة لأدوات الإنتاج، وبالتالي المشاريع الإنتاجية لصالح ما يعرف بالملكية الخاصة أي التحول نحو إقتصاد السوق، ومن عوامل نجاح الخوصصة هي توفير المناخ الإقتصادي المحفز على الإبداع والإبتكار تشجيع التعامل مع مكنيزات حقيقية لإقتصاد السوق.¹

3- تصنيفات ووظائف المؤسسة الاقتصادية

أ- تصنيفات المؤسسة الاقتصادية :

توجد عدة أصناف للمؤسسة الاقتصادية ويقوم هذا التصنيف على أساس عدة معايير تتمثل فيما يلي

حسب المعيار القانوني: تختلف أنواع المؤسسات وذلك حسب المعيار القانوني لكل مؤسسة "مؤسسات فردية، مؤسسات جماعية "

حسب معيار الطبيعة الملكية: وينقسم هذا المعيار حسب العديد من الأنواع نذكر منها:

- المؤسسات الخاصة: هي مؤسسات تعود ملكيتها للفرد أو مجموعة من الأفراد لشركات الأموال والأشخاص .

- المؤسسات المختلطة: وهي المؤسسات التي تعود ملكيتها بصورة مشتركة بين القطاع العام والخاص

- المؤسسات العمومية: هي المؤسسات التي تعود ملكيتها للدولة فلا يحق للمسؤولين عنها التصرف بها كما يشاؤون ولا يحق لهم بيعها أو إغلاقها .

¹ السعيد بلوم ، أساليب الرقابة ودورها في تقييم المؤسسة الاقتصادية، دراسة ميدانية، جامعة منتوري قسنطينة، ص90

حسب معيار طبيعة النشاط الاقتصادي: يمكن تصنيف المؤسسات تبعا لمعايير اقتصادية معينة أي تبعا للنشاط الاقتصادي الذي تمارسه ونذكر منها (مؤسسات صناعية، تجارية، مؤسسات الصناعات الثقيلة والإستخراجية، مؤسسات الصناعات التحويلية أو الخفيفة)

حسب معيار الحجم: يعتبر حجم المؤسسة من العناصر التي غالبا ما ترتب على أساسها المؤسسات، وحجم المؤسسات يقاس بعدة مؤشرات نذكر منها: حجم الأرض أي المساحة، المحل المادي، رأس المال (القانوني).¹

ب- وظائف المؤسسة الاقتصادية :

الوظيفة المالية: يعتبر من أهم الوظائف في المؤسسة، فالمؤسسة لا تقوم بنشاطها من إنتاج وتسويق دون توافر الأموال لتوفير أوجه النشاط المختلفة

وظيفة التموين: هي مجموعة من المهام والعمليات، يعني العمل على توفير مختلف عناصر المخزون المحصل عليه من خارج المؤسسة بكميات وتكاليف ونوعيات مناسبة .

وظيفة الإنتاج: يعني الوظيفة الأساسية للمؤسسات هي الإنتاج فهو المبرر لوجودها.

الوظيفة التسويقية: تقوم المؤسسة ببيع السلع والخدمات والرفع من قيمة المحصلات النقدية والسلع والخدمات الإنتاجية من أجل الربح

4- خصائص وأهداف المؤسسة الاقتصادية

أ- خصائص المؤسسة الاقتصادية

تتميز المؤسسة بالعديد من الخصائص نذكر منها:

الشكل الاقتصادي: هو الشكل الخاص بوسائل الإنتاج أو الخدمات أو السلع التي يستخدمه المستهلكون.

¹ السعيد بلوم، مرجع سبق ذكره، ص 91-92

الشكل التقني: هو المفهوم الذي يشمل التقنيات الحديثة والتكنولوجية التي تتطور بشكل مستمر.

الشكل القانوني: هو إمتلاك المؤسسة شخصية مثقلة قانونية وإسما خاصا بها، وميزانية مالية وصلاحيات وحقوقا تكون مسؤولة عنها أمام القانون.

الشكل الإجتماعي: هو الطابع الإجتماعي للمؤسسة الاقتصادية بتقديم العديد من الفوائد للأفراد في المجتمع.¹

ب- أهداف المؤسسة الاقتصادية:

تحقيق الربح: يعتبر تحقيق الربح المبرر الأساسي لوجود المؤسسة لأنه يسمح لها بتعزيز طاقتها التمويلية الذاتية التي تستعملها في توسيع قدراتها الإنتاجية.

تغطية متطلبات التي يحتاجها المجتمع: هذا من خلال تحقيق كامل عناصر الإنتاج لتلبية الحاجات التي يحتاجها الفرد.

ضمان مستوى مقبول من الأجور: يعتبر العمال المستفيدين الأوائل من نشاطها، حيث يتقاضون أجورا مقابل عملهم ويعتبر هذا المقابل حق مضمونا قانونا وشرعا.²

تأهيل العمال بتدريبهم وتطوير عمالها ورفع من مستويات مهاراتهم المهنية.

تحسين مستوى معيشة العمال.

توفير تأمينات ومرافق للعمال.³

¹ السعيد بلوم،م رجع سبق ذكره، ص93

² عدون ناصر داداي، الإتصال ودوره في كفاءة المؤسسة،دراسة نظرية وتطبيقية،دار المحمدية العامة، الجزائر،2004، ص17،18

³ عدون ناصر داداي، مرجع نفسه، ص19

ثانياً_ عامل الإستقرار المهني

1 مفهوم الإستقرار:

إهتم الكثير من الباحثين بموضوع الإستقرار المهني وغالبا مايربطونه بعامل الرضى عن العمل، ومن هنا جاءت بعض التعاريف التي تحاول تحدد مصطلح الإستقرار داخل المؤسسة.

تعريف محمد علي محمد "الإستقرار هو ثبات العامل في عمله وعدم تنقله إلى أي تنظيم •آخر، هذا إذا كان التنظيم يشكل مستقبلا مهنيا للعامل وفق عوامل مادية ملموسة وأخرى إجتماعية نفسية متضافرة لتحقيق التكامل والإستقرار " ¹

ويعرفه: ع .أحمد عبدالواسع "الإستقرار هو على أنه إشعار العامل على الدوام بالأمن والحماية في عمله، والعمل على التحرر من الخوف، مادامت الإجراءات التي أتخذت لتشغيله سليمة الخطوات" ²

2- عوامل الإستقرار في العمل نذكر منها مايلي:

أ -**الترقية**: نقل الموظف إلى وظيفة ذات مستوى أعلى تختلف في المسؤوليات والواجبات ويصطحبها في العادة زيادة في المرتب والدرجة، وهي تعبر عن نمو وتقدم الفرد وتأثر في الغالب على الرضى الوظيفي .

ب-**النقل**: يستخدم النقل كوسيلة لإعادة توزيع العمال وتحقيق هيكل العمال ويكون عادة في نقص مستوى التنظيمي، وقد يتم بمبادرة من الإدارة أو طلب من الموظف ويترتب على الفرد تغيير المجموعة التي كان يعمل معها، أو الوحدة التي كان يتبعها، الغرض من النقل هو وضع الفرد أو العامل في المكان التي تكون هناك حاجة أكبر إليه .

¹ محمد علي شهيبي، السلوك الإنساني في التنظيم، دار الفكر العربي، 1967، ص56

² عبد الوهاب أحمد عبدالواسع، علم إدارة الأفراد، الرياض، 2 ط، 1973 ص57

ج-الإشراف: يعتبر الإشراف الكفاء من العوامل الأساسية في التحفيز عن العمل حيث يرى البعض أنه عملية تعليمية أو تدريبية، تهدف إلى تنمية وتحسين الموارد البشرية .

د-الإتصال: يحضى الإتصال بدور كبير في التنظيمات بما له فعالية في عملية التواصل داخل المؤسسة من خلال الإنسجام والتنسيق الداخلي فيه .¹

ثالثا_الضغط المهني وعلاقته بالأمراض المهنية

1- مفهوم الضغط:

أ-لغة“ ضغط، يضغط، تعرض للضغط، للإكراه، إعترف تحت الضغط.

ب-إصطلاحا“ هو حالة نفسية وذهنية واجتماعية تنتاب الإنسان وتتسم بالشعور والإرهاق الجسمي والنفسي، كما تتسم بالشعور بالضيق والتعاسة وعدم القدرة على التأقلم، ومايصاحب ذلك من عدم الرضا عن النفس أو المنظمة، أو المجتمع بصفة عامة

والضغوط هي المثيرات الضارة في البيئة المحيطة به، وقد تكون نفسية أو مادية أو إجتماعية مؤقتة أو دائمة²“

•ويعرف أيضا“ هي مجموعة التفاعلات بين الفرد وبيئة العمل والتي تتسبب في حالة عاطفية غير ضارة، كالتوتر والقلق، ومن الناحية النفسية بسبب إضطراب نفسي للعامل مما يؤثر على أدائه والإنتاج في العمل.³

¹ عبد الوهاب أحمد عبدالواسع، مرجع سبق ذكره، ص58

² عبد الفتاح صالح خليفات، أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في جنوب

الأردن، جامعة مؤتة، الأردن، بدون تاريخ، ص603

³ خديجة مولاي، دور ضغوط العمل المهنية على الأداء الوظيفي في المؤسسة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

1- مفهوم الضغط المهني:

ويقصد به أساليب المرؤوسين إتجاه العمال شديدة الصرامة" كالغضب، السخرية، الصراخ والإستهزاء من العامل..... إلخ"، وتنتج عنه حوادث عمل مثل الأخطاء الصادرة من العمال أثناء العمل.

2- أنواع الضغوطات المهنية:

هناك أنواع متعددة لضغوط العمل نذكر منها مايلي:

أ- **الضغوط الإيجابية:** هي عبارة عن تلك الضغوط التي تكون مهمة وضرورية للمورد البشري والمؤسسة، فبالنسبة للمورد البشري تعمل الضغوط الإيجابية على رفع دافعيته وتحسين أدائه ومن ثم تحقيق النجاح، أما بالنسبة للمؤسسة فإن الضغوط الإيجابية تكون بمثابة الوسيلة الفعالة للرفع من حيوية وأداء المورد البشري وعلى كمية وجودة الإنتاج.

ب- **الضغوط السلبية:** هي عبارة عن تلك الضغوط النفسية والجسدية و الاجتماعية التي يكون لها إنعكاس سلبي على المورد البشري والمؤسسة، حيث تسبب للمورد البشري إنخفاض في الدافعية والشعور بالقلق والتشاؤم... إلخ.¹

ج- **الضغوط البسيطة:** هي تلك الضغوط التي تستمر لوقت قصير قد يبلغ دقائق أو ساعات وهي عبارة عن أحداث بسيطة يتعرض لها المورد البشري في العمل أو خارجه.

د- **الضغوط المتوسطة:** هي عبارة عن تلك الضغوط التي تستمر من ساعات إلى أيام مثل "فترة العمل الإضافية، زيارة شخص غير مرغوب فيه... إلخ".

هـ- **الضغوط الشديدة:** هي عبارة عن تلك الضغوط التي تستمر لوقت طويل، قد تصل إلى شهور أو سنوات مثل "الفصل من العمل، غياب شخص عزيز عن العائلة، حادث أو مرض مهني طويل الأمد".²

¹ محمد حسن خميس أبو رحمة، ضغوط العمل وعلاقته بالرضى الوظيفي لدى المشرفين التربويين، رسالة ماجستير، أصول التربية، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة 2012 ص16

² شاطر شفيق، أثر ضغوط العمل على الرضى الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، رسالة ماجستير، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير، 2010 ص79

3 آثار الضغوط السلبية على الفرد والمنظمة(المؤسسة):

أ-آثار الضغوط السلبية على الفرد:

آثار سلوكية: من بين الآثار التي تترتب على إحساس الفرد بزيادة الضغوط عليه وحدث بعض التغيرات في عاداته المألوفة وأنماط سلوكه المعتادة،ومن أهم التغيرات مايلي"المعاناة من الأرق، الإفراط في التدخين،إضطراب الوزن وفقدان الشهية، التغير في عادات النوم، إستخدام الأدوية المهدئة.....الخ".

أعراض نفسية (سيكولوجية): يترتب على إحساس الفرد بزيادة الضغط عليه في العمل حدوث بعض الإستجابات النفسية التي يحدث تأثيرها على تفكير الفرد،وعلى علاقته بالآخرين، ومن أهم تلك الأعراض النفسية نذكر مايلي " الحزن والكآبة والشعور بالقلق، النظر إلى المستقبل بتشائم،التصرف بعصبية شديدة، عدم القدرة على التركيز، فقدان الثقة بالغير، النسيان المتكرر،الحساسية للنقد من الآخرين، صعوبة في التحدث والتعبير،التردد واللامبالاة.....الخ".

آثار جسدية: تمتد نتائج تزايد الضغوط على الفرد لتحدث بعض الآثار السلبية الضارة على الفرد وسلامته البدنية ومن أهم الأمراض الجسدية التي يمكن أن يعاني منها الفرد بسبب ضغوط العمل نذكرمايلي: "الصداع، قرحة المعدة، السكري، أمراض القلب، ضغط الدم."

ب- آثار الضغوط السلبية على المنظمة (المؤسسة): يمكن إيجاز الآثار السلبية لضغوط العمل على المنظمة بمايلي:

(1) زيادة التكاليف المالية (تكلفة التأخر عن العمل، الغياب والتأخر عن العمل، عطل الآلاتالخ)

(2) تدني مستوى الإنتاج وإنخفاض جودته

(3) صعوبة التركيز على العمل والوقوع في حوادث صناعية

(4) الإستهاء من جو العمل وإنخفاض الروح المعنوية

(5) عدم الرضى الوظيفي

(6) الغياب والتأخر عن العمل

- (7) إرتفاع معدل الشكاوي والتظلمات
- (8) عدم الدقة في إتخاذ القرارات
- (9) سوء العلاقات بين أفراد المنظمة
- (10) سوء الإتصال بسبب غموض الدور وتشويه المعلومات
- (11) التسرب الوظيفي (دوران العمل)
- (12) الشعور بالفشل.¹

4 -علاقة الضغط المهني بالأمراض المهنية في بيئة العمل:

لقد تبين من خلال العديد من الدراسات في ميادين مختلفة، أنه عند تعرض العامل للضغوطات في محيطه المهني، يجره هذا الضغط إلى الوقوع في حوادث وأمراض مهنية قد ترجع عليه سلبا، كما قد تؤثر على مردود المؤسسة، وقد تتسبب بعض الحالات في مرض العامل وزيادة على هذا بإمكان الضغط أن يتسبب في حادث معين حيث يضعف العامل مما يعرقله التعب على التقدم في عمله، إذ تبدأ العملية بعدم الرغبة في العمل، وإنخفاض في الرضى مما يؤدي به إلى التعرض إلى اضطرابات جسدية ونفسية، وهذا ما يؤثر على صحة العامل وكذا أدائه داخل المؤسسة التي يعمل بها.

وعليه يعتبر الضغط المهني هو العامل الرئيسي في كثير من المشاكل التنظيمية وخاصة الأداء المنخفض ودوران العمل وكذلك التعب والتسرب الوظيفي.²

¹ محمود سليمان العميان، أثر ضغوطات العمل على الرضى الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة، 2005، ص165-

167

² حاج صدوق بن شرقي، المؤسسة العمومية الاقتصادية وإقتصاد السوق، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر 2004ص20

خلاصة الفصل الثالث

تعتبر المؤسسة نواة أي إقتصاد وتساهم في التكامل الإقتصادي للمجتمع، وأن الإستقرار هو عامل فعال لبقاء العامل في عمله الذي يشغله في المؤسسة، دون التفكير في تغيير المؤسسة مادامت المؤسسة توفر له كافة إحتياجاته المادية والإجتماعية والنفسية، وتجعله مطمئنا على مستقبله المهني.

كما يعتبر الإستقرار في المؤسسة أهمية كبيرة للعمال وفي أدائهم، لذا وجب على المؤسسة المحافظة على المورد البشري وتقليل الضغوطات عليه حيث يعتبر الضغط المهني هو العامل الرئيسي في كثير من المشاكل التنظيمية.

الفصل الرابع: الجانب التطبيقي (الدراسة الإستطلاعية)

تمهيد

أولا _ التطرق إلى المؤسسة (محل الدراسة)

1 عرض عام لمؤسسة سونلغاز

2 تعريف بمديرية التوزيع بالأغواط

3 مهام وأهداف مؤسسة سونلغاز

4 الهيكل التنظيمي لمؤسسة سونلغاز

ثانيا _ الإجراءات المنهجية للدراسة

1 مجالات الدراسة (المجال الزماني والمكاني)

2 منهج الدراسة

3 أدوات جمع البيانات

4 العينة

ثالثا _ الدراسة الميدانية (تحليل النتائج ومناقشة المعطيات)

1 تحليل وعرض ومناقشة نتائج الدراسة

2 الاستنتاج العام

خلاصة الفصل الرابع

تمهيد:

بعد تعرضنا في الفصول السابقة لمختلف الجوانب النظرية لموضوع دراستنا من مفاهيم وتعريف لموضوعنا ننتقل إلى الجانب الميداني حيث يعتبر هذا الأخير وسيلة جد هامة من خلاله يستطيع الباحث الوصول إلى جمع البيانات ،وذلك من خلال النزول إلى أرض الميدان ،وعليه يتناول هذا الفصل مجموع الخطوات الهامة من حيث الإجراءات الميدانية من منهج وحدود زمانية ومكانية وأدوات جمع البيانات وتحليل ومناقشة المعطيات.

أولاً-التطرق إلى المؤسسة (محل الدراسة)

1_عرض عام لمؤسسة سونلغاز :

سنتناول في هذا المبحث دراسة تطبيقية في مؤسسة سونلغاز بالأغواط ،وذلك من خلال التعرض لها من الناحية التاريخية والتعريف بها وبمراحل نشأتها ،ثم التعريف بمديرية التوزيع بالأغواط ،بالإضافة إلى هذا نتطرق إلى مهام المؤسسة وأهدافها وتقديم هيكلها التنظيمي.

أ-نبذة تاريخية عن مؤسسة سونلغاز :

تعتبر مؤسسة سونلغاز من بين أهم المؤسسات الاقتصادية الوطنية ،وذلك لأنها تملك العديد من الامتيازات التي جعلتها تتفوق بشكل كبير في هذا المجال ،حيث تحتكر إنتاج الكهرباء ونقلها وتوزيعها في الجزائر ،وكذلك نقل وتوزيع الغاز الطبيعي كما أنها ساهمت في رفع مستوى توزيع الكهرباء في البلاد بأقل من 50 %منذ يوم تأسيسها عام 1969 ،كما تعد مؤسسة سونلغاز أكبر مرفق كهربائي على صعيد العالم العربي ككل ،كما أنها تحتل المرتبة الرابعة بعد الشركات السعودية والمصرية والكويتية ،فهي رقما صعبا في السوق الاقتصادية ،إذ بلغ مجمل أعماله أكثر من 43 بليون دينار جزائري (حوالي 600 مليون دولار أمريكي) في سنة 1999 بالنسبة لقطاع الكهرباء ،أما بالنسبة لقطاع الغاز فقد وصل رقم

أعمالها فيه أكثر من سبعة بلايين دينار جزائري مايعادل 97 مليون دولار أمريكي زيادة على كل هذا فإنها تتميز ببيع الكهرباء الغاز بأسعار منخفضة وذلك بدعم من الدولة التي تبقى المستثمر الوحيد إلى لأن رغم فتح رأس مال الشركة على شكل أسهم فقد وصلت اليد العاملة في مؤسسة سونلغاز إلى أكثر من 21 ألف عامل من بينهم حوالي 3 آلاف موظف و 7 آلاف رئيس فريق و 11 ألف عامل¹.

ب- نشأتها :

إن نشأة مؤسسة سونلغاز تعود إلى العهد الاستعماري ،حيث كانت شركة احتكارية تابعة لفرنسا تدعى مؤسسة كهرباء وغاز الجزائر (E G A) كان ذلك في 05/06/1947؛ وبعد استقلال الجزائر بقيت كما هيا إلى غاية 28/06/1969 حيث شملها قرار التأميم نظرا للخراب الذي خلفه الاستعمار الفرنسي ،وبصدور الأمر (59_69) تم حل مؤسسة كهرباء وغاز الجزائر وظهر بما يسمى بالشركة الوطنية للكهرباء والغاز ومع مطلع التسعينات وبالضبط 1991 ،تغير طابع المؤسسة إلى شركة ذات طابع صناعي وتجاري وفق للإصلاحات الاقتصادية المستهدفة آنذاك .

أهم المراحل التي مرت بها المؤسسة :

أ -مرحلة ما بعد الاستقلال 1962_1969:

في هذه المرحلة سارت مؤسسة سونلغاز على نفس الوتيرة التي كانت تسير عليها مؤسسة الكهرباء والغاز الفرنسية وهذا يرجع للأسباب التالية :

1 .سهولة الاتصال وقرب المسافة

¹ مديرية توزيع الكهرباء و الغاز مؤسسة سونلغاز بالأغواط

2. طبيعة المعدات والتجهيزات التي كانت موجودة والتي تطلبت وجود عمال وتقنيين فرنسيين للقيام بعمليات الصيانة . ونظرا لوجود هذه الأسباب تميزت هذه الفترة بمايلي:

1-إتباع نفس الطرق وأساليب العمل التي كانت تعتمد عليها مؤسسة الكهرباء والغاز الفرنسية

2- السعي إلى الحفاظ على إستمرارية الخدمة أكثر من السعي إلى إضافة زبائن جدد

3_عدم وجود الإستثمار لإنعدام وجود سياسة طاقوية واضحة

ب- مرحلة التسيير الإشتراكي 1969-1990 :

بعد حل مؤسسة كهرباء وغاز الجزائر تم إنشاء الشركة الوطنية للكهرباء والغاز ،وفي هذه المرحلة أنشأت مجموعة من الشركات الوطنية لتكون بمثابة المحرك للتحويل الذي عرفته البلاد ،ومجمل يكمن فيمايلي :

➤ إحتكار لصالح الدولة 100%.

➤ توزيع الغاز الطبيعي عبر القنوات في كامل التراب الوطني.

➤ تسويق غاز البوتان المميع المنتج من طرف سونطراك، كما أنها قامت ببيع وصيانة أدوات العد الموجهة للسوق الوطنية.

وفي سنة 1983 تمت إعادة الهيكلة لشركة سونلغاز أدت إلى تحويل ستة وحدات إلى مؤسسات عمومية قائمة بذاتها لكنها تابعة. لسونلغاز ،وقد سعت سونلغاز في هذه المرحلة إلى مايلي:

1-التخلي عن التبعية لمؤسسة كهرباء وغاز فرنسا.

2-العمل على نشر أكبر قدر ممكن من الغاز توسيع شبكة الغاز.

ج- مرحلة التسعينات: في هذه المرحلة برز نظام قانوني جديد يتمشى مع معطيات المحيط حيث تحولت شركة الكهرباء والغاز إلى هيئة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري، وهذا بموجب المرسوم التنفيذي 91_475 المؤرخ في 14/12/1991 الأمر الذي سمح للمؤسسة بالتححر شيئاً فشيئاً من تدخل الدولة.

وبعد ظهور المرسوم الرئاسي 195 -2 المؤرخ 1-6-2002 حيث تغير بموجبه النظام القانوني للشركة وأصبحت شركة ذات أسهم الأمر الذي أعطاه دفعا كبيرا للتنظيم والإنتاج والتحرر في العمل فمؤسسة سونلغاز تتكفل بتوفير الطاقة الكهربائية وتوزيع الغاز عبر كامل التراب الوطني.

2_تعريف بمديرية التوزيع بالأغواط :

إن مديرية الأغواط هي مديرية جهوية تابعة للمديرية العامة لشركة توزيع الكهرباء والغاز الوسط S.D.C الموجود مقرها حاليا بالبليدة، كانت سونلغاز الأغواط وفق الهيكل التنظيمي لسنة 1969 عبارة عن مقاطعة تحت إسم مقاطعة الواحات إلى غاية 1985 حيث أصبحت مركزا للتوزيع تابع لمنطقة التوزيع بورقلة إلى غاية مارس 2005 حيث أصبحت مديرية التوزيع بالأغواط.

3 _مهام وأهداف مؤسسة سونلغاز :

أ-مهامها:

(1) إيصال الكهرباء والغاز للزبائن الجدد.

(2) تسيير منشآت توزيع الطاقة الكهربائية.

(3) تطبيق السياسة التجارية للمؤسسة.

- (4) استمرارية توزيع الطاقة الكهربائية والغازية
- (5) انجاز دراسات التقنية والتكنولوجية و الإقتصادية والمالية المطابقة لهدفها.
- (6) تحديد سياستها لبيع وترويج الطاقة الكهربائية والغازية في البلاد.
- (7) نقل الغاز لأجل إحتياجات السوق الوطني وتوزيعه.
- (8) خلق فروع وأخذ مساهمات في الشركات الإقتصادية الموجودة في الجزائر و في الخارج

ب-أهدافها:

- (1) ضمان توزيع عمومي للغاز بأخذ بعين الإعتبار عوامل الأمن مهما كان السعر.
- (2) ضمان إنتاج وتوزيع الكهرباء ذات الجودة.
- (3) تخطيط برنامج المؤسسة السنوي.
- (4) القيام بعمليات البيع والتركيب والصيانة الكهرومنزلية والغازية.
- (5) محاولة تقليص الديون.
- (6) تحقيق الهدف العام المتمثل في توفير الخدمة العمومية.

4_ الهيكل التنظيمي لمؤسسة سونلغاز: المصدر: مديرية التوزيع للكهرباء والغاز، الصنوبر

الأغواط



المصدر: مديرية سونلغاز الاغواط

ثانيا - الإجراءات المنهجية للدراسة :

1- مجالات الدراسة: المجال الزمني والمكاني:

حيث تمت مباشرة القيام بالدراسة الميدانية بعد أخذ الموافقة من إدارة المؤسسة «مكان البحث» والإنتهاء من الإجراءات اللازمة والقانونية وقبول تصريح المقدم من جامعتنا

بالأغواط والتأكد من ملائمة كل الظروف اللازمة حيث أجرينا الدراسة ابتداء من جانفي 2021 بمؤسستي سونلغاز (مكان الدراسة) ومؤسسة الضمان الاجتماعي بالأغواط.

وكانت الانطلاقة الرسمية في إنجاز البحث الميداني على مرحلتين:

المقابلة الأولى يوم 18 فيفري 2021 على الساعة 10 صباحا كانت عن زيارة استطلاعية لوكالة الضمان الاجتماعي وبعد اللقاء مع رئيس مصلحة الأمراض المهنية وذلك قصد التعرف والاستفادة على بعض الأمراض المهنية في المجال الاقتصادي، والتعريف بالمؤسسة وجمعنا لبعض المعلومات والبيانات.

المقابلة الثانية يوم 18 فيفري 2021 على الساعة الثالثة زوالا بالذهاب إلى ميدان الدراسة ومقابلة عمال مؤسسة سونلغاز وتوزيع عليهم (محتوى مقابلة) من أجل حصولنا على كافة المعلومات والبيانات التي تهتم موضوعنا.

2- منهج الدراسة :

في ضوء طبيعة الدراسة والأهداف التي نسعى إلى تحقيقها اعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج الوصفي، لأن الباحث ليس حرا في اختياره للمنهج إنما طبيعة المشكلة المراد بحثها هي التي تفرض علينا هذا المنهج، والمنهج الوصفي هو ما يناسب دراستنا هاته التي تسعى إلى التعرف على الأسباب التي تقف وراء الأمراض المهنية التي تصيب العمال في المؤسسات الاقتصادية.

3- تقنيات جمع البيانات :

المقابلة:

"هي تقنية مباشرة أو وسيلة ميدانية تستعمل من طرف الباحث لمسائلة أفراد على إنفراد وفي بعض الحالات مجموعات بطريقة نصف موجهة، والقيام بسحب عينة كيفية بهدف التعرف على المستجوبين وتحتوي على مجموعة من الاسئلة." ¹

وقد تم إجراء يوم 2021/02/18 على الساعة 10 صباحا (جولة استطلاعية) في وكالة الأغواط للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية الكائن مقرها بحي سحنون-المعمورة-بالاغواط حيث كان لنا لقاء مع (رئيس مصلحة الأمراض المهنية والطبيب الرئيسي للوكالة) حيث استفدنا من مجموعة من أنواع الامراض المهنية والتعريف بالمؤسسة ونشاطها والهيكل التنظيمي والإداري للمؤسسة. ²

وفي نفس اليوم وعلى الساعة الثالثة زوالا كانت لنا جولة في مؤسسة سونلغاز (مديرية التوزيع بالاغواط)، وبعد إجرائنا لكافة التحقيقات اللازمة من طرف مدير المؤسسة وقبوله التصريح المقدم من طرف جامعتنا عمار ثليجي كلية العلوم الانسانية والاجتماعية تخصص (2 ماستر علم اجتماع تنظيم وعمل)

تم إجراء مقابلة مع (12شخص) من اطارات وعمال المؤسسة يوم 2021/02/18 على الساعة الثالثة وربع زوالا. ³

¹ آنجرس: ت بوزيدي وآخرون، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، ط1، دار القصة للنشر 1997 ، ص140

² مؤسسة" وكالة الاغواط الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية حي بن سحنون-الاغواط

³ مؤسسة سونلغاز-مديرية التوزيع بالاغواط.

حيث اعتمدنا في مقابلتنا هذه على (دليل يحتوي على مجموعة من الأسئلة 18 سؤال وقد إختارنا المقابلة الجماعية بسبب التزامات العمال في المؤسسة وضيق الوقت حيث استفدنا من المعلومات والبيانات التي تخدم موضوعنا.

4- العينة

العينة: تعرف العينة " بأنها المجموعة الجزئية التي يقوم الباحث بتطبيق الدراسة عليها بحيث يجب أن تكون ممثلة بخصائص مجتمع الدراسة الكلي ¹ " .

أما عن عينة دراستنا هذه فقد تم اختيارها بطريقة قصدية لأننا نبحت فقط على الحالات المصابة بالمرض المهني لدى عمال مؤسسة سونغاز وقد تم اختيارنا إلى 12 عينة أو عامل بالمؤسسة

ثالثاً: الدراسة الميدانية (تحليل النتائج ومناقشة المعطيات)

1- عرض وتحليل ومناقشة مضمون المقابلات :

تمهيد :

يعتبر التحليل والتفسير السوسيولوجي للمعطيات والبيانات خطوة موضوعية مهمة نحو التعميم بواسطته يمكن للباحث أن يبين العوامل المؤثرة في الظاهرة المدروسة ،والعلاقات التي تربطها بغيرها ،فالباحث يحلل نتائج دراسته في ضوء الإطار النظري الذي وضعه في بدايتها ،وأيضاً مقارنة ما توصل إليه مع نتائج الدراسات السابقة المشابهة لدراسته ، من أجل تأكيد نتائجها أو مخالفتها ،فبدون التفسير السوسيولوجي تصبح البيانات مجرد تجميع لمعلومات لا معنى لها ،إذ يمكن القول أن تحويل المعطى الرقمي في الدراسات

¹سهير كامل أحمد محمود عبد الحليم منسي، أسس البحث العلمي في المجالات النفسية والإجتماعية والتربوية، مركز الإسكندرية للكتاب، مصر، 2002، ص20

السوسيولوجية إلى معطى معرفي واجتماعي محدد يستهدف معالجة إشكالية البحث واختيار فرضياته ،سيعمل على نقل الدراسة من الحالة الوصفية إلى الحالة التفسيرية أو التعليلية

تحليل النتائج :

تحليل نتائج مقابلة العامل الاول

الوظيفة : مهندس دراسات كهروتقني وممثل عمال في لجنة المشاركة

السن : 50 سنة

الأقدمية : 21 سنة

س01: ماهي أنواع الأمراض المهنية التي يتعرض لها العامل أثناء تأدية عمله ؟

ج01:- أمراض نفسية وجسدية وأمراض مزمنة

نقص في النظر

آلام في الظهر

التحليل السوسيولوجي 01 :

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الاول أن معظم عمال المؤسسة يعانون من عدة أمراض مهنية نتيجة ضغط العمل الذي يمارسونه ومن بين هذه الأمراض المهنية نذكر أمراض نفسية وجسدية بالإضافة إلى ضعف النظر ومن أسباب هذا المرض هو التهاب العين بسبب إهمال النظافة وكثرة استخدام شاشة الحاسوب بالإضافة إلى آلام في الظهر بسبب كثرة العمل .

س02: هل المشاكل الأسرية لدي العاملين تساهم في التعرض للمرض المهني ؟

ج 02: نعم بطبيعة الحال تأثر على تركيز العامل وتفتته في تأدية مهامه العملية

التحليل السوسيولوجي 02:

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الاول أن معظم العمال يعانون من مشاكل أسرية وذلك بسبب ضغط العمل وصعوبة في التوفيق بين الأدوار الاجتماعية بين العامل والزوجة والعكس، وأن أغلب المشاكل داخل الأسرة هي بسبب طول ساعات العمل وعدم التوفيق بين العمل والمنزل

س03: هل طول ساعات العمل في المؤسسة تسبب للموظفين أو العاملين أمراض مهنية ؟

ج03: نعم طول ساعات العمل تسبب للعاملين أمراض مهنية بسبب كثرة الأعمال الشاقة والجلوس

التحليل السوسيولوجي 03:

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الاول والتي كانت بنعم، أن كثرة أو طول ساعات العمل في المؤسسة تسبب للموظف أو العامل أمراض مهنية وتداعيات سلبية وضغوطات نفسية تؤثر على تأدية عمله وعلى صحة النفسية والجسدية وما يسببها من أمراض مختلفة كنفص في النظر وآلام في الظهر .

س04: هل تحتوي المؤسسة على معدات للوقاية من أجل الحماية من الأمراض المهنية ؟

ج04: توجد ولكنها قليلة

التحليل السوسيولوجي 04 :

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الاول ، قلة الوسائل والمعدات الوقائية لحماية العمال ، وذلك ماينتج عنها من أمراض وحوادث تؤدي إلى حالات وفاة أو عجز كلي أو عجز جزئي أو آثار سلبية أخرى على صحة العامل وتؤدي أيضا الى ظروف مادية ونفسية متفاوتة في الخطورة حسب نوع المرض أو الإصابة .

س05: هل ظروف العمل آمنة للعمال في المؤسسة ؟

ج05: نعم بالنسبة للعمل الإداري توجد ظروف آمنة

التحليل السوسيولوجي 05 :

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الاول أن ظروف العمل بالنسبة للعمل الإداري جيدة وتساهم لحد كبير في تأدية العمل وفي تحسين الأداء والابتعاد عن الضغوطات النفسية والجسدية ، حيث يوفر المسؤولين للعمال الظروف الآمنة داخل بيئة العمل، وذلك من أجل تحسين وزيادة مستوى الإنتاج للممارسة أعمالهم في بيئة جيدة .

س06: هل هناك فحوصات دورية للعمال أثناء تأدية العمل في المؤسسة ؟

ج06: نعم توجد فحوصات ضرورية للعمال كل سنة مبرمجة من طرف الطاقم الطبي للشركة مع إجراءات التحاليل في كل الاختصاصات والأوقات

التحليل السوسيولوجي 06:

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الاول أن هناك فحوصات دورية مبرمجة يستفيد منها العمل لضمان إجراء الفحوص الطبية ،حيث تقوم هذه الدورية بمراقبة مدى ملائمة لعمال مع الأعمال المنسوبة إليهم ،ومن بين الأدوار الذي يقوم به الطاقم الطبي للعمال هو معاينة وتشخيص العمال من الأمراض المهنية وعلاجها وتقديم المساعدات الطبية وحماية صحة العامل من هذه الأمراض .

س07: ما الدور الذي يقوم به المدير أو صاحب العمل عند حدوث مرض عامل أو إصابته ؟

ج07: تسوية ملف الحادث لدى الضمان الإجتماعي مع إجراء تحقيق معاينة العامل المصاب والاهتمام به

التحليل السوسيولوجي 07:

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الاول عند حدوث مرض أو إصابة عامل يتم الإطمئنان على صحة العامل والمراقبة المستمرة وإجراء الفحوصات اللازمة وتعويضه ماديا ،ومن دور المدير أيضا المراقبة المستمرة في أماكن العمل وتهيئة ظروف العمل الآمنة وتوعية العمال من هذه الأمراض المهنية .

تحليل نتائج مقابلة العامل الثاني :

الوظيفة : عون تسيير

السن : 52 سنة

الأقدمية : 32 سنة

- س01: ماهي أنواع الأمراض المهنية التي يتعرض لها العامل أثناء تأدية عمله ؟

ج01: ضغط الدم ، الداء السكري ، التوتر

التحليل السوسيولوجي 01 :

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الثاني أن معظم العمال في المؤسسة يعانون من أمراض مهنية نتيجة كثرة العمل وقلة الإمكانات ومن بين هذه الأمراض التي يتعرضون لها العمال هي كثيرة ومنها أمراض ضغط الدم وذلك بسبب ضغط العمل إضافة إلى مرض السكري والتوتر، وتؤثر هذه الأمراض على صحة العمال نفسيا وجسديا وماديا .

س02: هل المشاكل الأسرية لدي العاملين تساهم في التعرض للمرض المهني ؟

ج02: نعم تساهم

التحليل السوسيولوجي 02 :

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الثاني نعم المشاكل الأسرية تساهم وتسبب في التعرض للمرض المهني وذلك بسبب كثرة الأعمال في العمل مما تؤدي إلى مشاكل أسرية والتعرض إلى الطلاق بين الزوجين مما يؤثر سلبا على أداء العامل في مهنته .

س03: هل طول ساعات العمل في المؤسسة تسبب للموظفين أو العاملين أمراض مهنية ؟

ج03: نعم بسبب المحيط غير الملائم

التحليل السوسيولوجي 03 :

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الثاني أن طول ساعات العمل تؤثر وتسبب أمراض مهنية للموظفين أو العاملين في المؤسسة وذلك بسبب المحيط غير الملائم داخل بيئة العمل وما يخلفه من نقص في الأداء وعلى صحة العامل نفسيا وجسديا .

س04: هل تحتوي المؤسسة على معدات للوقاية من أجل الحماية من الأمراض المهنية ؟

ج04: لا توجد بتاتا

التحليل السوسيولوجي 04 :

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الثاني أن المؤسسة لا تحتوي على معدات ووسائل للحماية وذلك عن ما ينتج عنها من أمراض وحوادث وإصابات لدى العمال ،وذلك ما تسببه من ظروف نفسية وجسدية ومادية للموظف أثناء عمله مما ينقص في أداء العمل .

س05: هل ظروف العمل آمنة للعمال في المؤسسة ؟

ج05: لا ليست آمنة

التحليل السوسيولوجي 05 :

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الثاني أن ظروف العمل ليست آمنة ،وذلك ما تؤثره في صحة العامل من أمراض وحوادث مهنية وضغوطات نفسية وجسدية ،حيث أن المسؤولين لا يوفرّون الظروف الملائمة لهم لتأدية عملهم .

س06: هل هناك فحوصات دورية للعمال أثناء تأدية العمل في المؤسسة ؟

ج06: أحيانا

التحليل السوسيولوجي 06 :

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الثاني أن الفحوصات ليست كثيرة وذلك ما يؤثر على نفسية العامل أثناء تأدية عمله، قلة الفحوصات الطبية اثناء ممارسة العمل وقلة تشخيص العمال من هذه الأمراض وأيضا قلة المراقبة الطبية مما تؤثر على أداء العامل ونقص في تحسين الأداء .

س07: ما الدور الذي يقوم به المدير أو صاحب العمل عند حدوث مرض عامل أو

إصابته؟

ج07: ليس مهتم

التحليل السوسيولوجي 07 :

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الثاني أن المسئول أو صاحب العمل ليس مهتم أثناء العمل عند حدوث مرض لعامل أو إصابته وهذا ما يؤثر على العمال على صحتهم وعلى أداء أعمالهم نتيجة إهمال المسئولين إلى دورهم الفعال أثناء إصابة عامل بمرض وأثناء ممارسة العمال أعمالهم .

تحليل نتائج مقابلة العامل الثالث:

الوظيفة: مهندس

السن: 31

الأقدمية: 5 سنوات

س1: ماهي أنواع الامراض المهنية التي يتعرضها لها العامل أثناء تأدية عمله؟

ج1: أمراض ناجمة عن ظروف فيزيقية، نقص مستوى النظر، أمراض الظهر، أمراض الرقبة

التحليل السوسيولوجي 1:

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الثالث أن معظم العمال يعانون من أمراض مهنية ومن أسباب هذه الأمراض المهنية: طبيعة الظروف الفيزيكية كالحرارة والضوضاء والضحيج الذي تسبب في عدة أمراض من بينها: نقص في مستوى النظر وذلك بسبب قلة النظافة وأمراض الظهر والرقبة بسبب كثرة الجلوس في المكتب مما يؤثر على صحة العمال وعلى التأدية في تقديم الأداء الجيد.

س2: هل المشاكل الأسرية لدى العاملين تساهم في التعرض للمرض المهني؟

ج2: نعم

التحليل السوسيولوجي 2:

يتبين من خلال مقابلة العامل الثالث أن المشاكل الأسرية تساهم لدى العاملين في التعرض للمرض المهني وذلك بسبب قلة الاهتمام بين الطرفين (الزوجين) وعدم التوافق بسبب ضغط

العمل مما يؤثر سلبا على العلاقات الاجتماعية ويتعرض العامل لضغوطات نفسية يهمل عمله.

س3: هل طول ساعات العمل في المؤسسة تسبب للموظفين أو العاملين أمراض مهنية؟
ج3: نعم

التحليل السوسيولوجي 3:

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الثالث أن طول ساعات العمل في المؤسسة تسبب للعاملين أمراض مهنية وامراض نفسية وضغوطات وكذلك الشعور بالتعب بسبب كثرة الأعمال مما يؤثر سلبا على الأداء أثناء العمل مما ينتج عنه أمراض مزمنة بسبب الضغط في العمل.

س4: هل تحتوي المؤسسة على معدات للوقاية من أجل الحماية من الأمراض المهنية؟
ج4: نعم

التحليل السوسيولوجي 4:

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الثالث أن المؤسسة تحتوي على وسائل ومعدات للوقاية الكفيلة لحماية العمال أثناء مزاولة أعمالهم وذلك ما ينتج عنها في تحسين ورفع الإنتاج والتحسين في الأداء، والقيام بالأعمال في ظروف جيدة وذلك من أجل التقليل من الإصابات او التعرض للأمراض المهنية.

س5: هل ظروف العمل آمنة للعمال في المؤسسة؟
ج5: نعم

التحليل السوسيولوجي 5:

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الثالث أن ظروف العمل ملائمة وآمنة وذلك ما يؤدي لحد كبير لدى العمال في تأدية أعمالهم في ظروف جيدة من أجل تحسين ورفع في مستوى الأداء أثناء ممارسة العمل والتقليل من التعرض إلى الامراض المهنية داخل مكان العمل.

س6: هل هناك فحوصات دورية للعمال أثناء تأدية العمل في المؤسسة؟

ج6: نوعا ما قليلة

التحليل السوسيولوجي 6:

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الثالث أن الفحوصات الدورية ليست بالكثيرة وذلك ما يؤثر على صحة العامل وتعرضه للأمراض المهنية بسبب قلة الفحوصات الطبية وعدم وجود التشخيص المستمر مما يؤثر على صحة العامل وعلى أدائه أثناء التعرض للمرض.

س7: ما الدور الذي يقوم به المدير أو صاحب العمل عند حدوث مرض عامل أو إصابته؟
ج7: الإجراءات الخاصة بالطب والتأمين.

الاطمئنان على صحة العامل.

التحليل السوسيولوجي 7:

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الثالث ان دور المدير أو المسئول عند حدوث مرض أو حادث لعامل هو الاطمئنان على صحة العامل ومراقبته ودفع التكاليف والتعويضات المادية له ولأسرته وإعطائه عطلة مرضية.

تحليل نتائج مقابلة العامل الرابع:

الوظيفة : مهندس

السن : 33 سنة

الأقدمية : 7 سنوات

س01 :ماهي أنواع الأمراض المهنية التي يتعرض لها العامل أثناء تأدية عمله ؟

ج01: أمراض نفسية ، الحساسية ، التوتر ، ضغط الدم

التحليل السوسيولوجي 01:

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الرابع أن العمال معظمهم يعانون من أمراض مهنية نتيجة ضغط العمل وطول ساعات العمل ومن هذه الأمراض النفسية ،الحساسية ، التوتر ، وضغط الدم ، وذلك ما تؤثره هذه الأمراض على صحة العمال ونفسياتهم ونقص في الأداء .

س02: هل المشاكل الأسرية لدى العاملين تساهم في التعرض للمرض المهني ؟

ج02: نعم

التحليل السوسيولوجي 02 :

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الرابع أن المشاكل الأسرية تساهم لدى العاملين في التعرض إلى أمراض مهنية وذلك بسبب طول ساعات العمل والغياب الطويل عن المنزل مما يؤثر على العلاقة الاجتماعية بين الطرفين وتؤثر سلبا في تأدية مزاوله العمل بالنسبة للعامل .

س03: هل طول ساعات العمل في المؤسسة تسبب للموظفين أو العاملين أمراض مهنية ؟

ج03: نعم

التحليل السوسيولوجي 03 :

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الرابع والتي كانت نعم، أن طول ساعات العمل في المؤسسة تسبب أمراض مهنية لدى العاملين وذلك ما تخلفه من آثار سلبية على صحة العامل نفسيا وجسديا وأسريا ، وأيضا نقص في تأدية المهام بسبب التعب والشعور بالتعب والتوتر والقلق بسبب طول ساعات العمل .

س04: هل تحتوي المؤسسة على معدات للوقاية من أجل الحماية من الأمراض المهنية ؟

س04: هل تحتوي المؤسسة على معدات للوقاية من أجل الحماية من الأمراض المهنية ؟

ج04: نعم

التحليل السوسيولوجي 04 :

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الرابع أن المؤسسة تحتوي على وسائل ولوازم لحماية العمال من هذه الأمراض مثل الألبسة الخاصة والأقنعة والنظارات ... الخ، وذلك من أجل ممارسة العمال أعمالهم في ظروف حسنة وجيدة والابتعاد عن التعرض من الأمراض المهنية والإصابات التي تؤثر على العامل والمؤسسة .

س05: هل ظروف العمل آمنة للعمال في المؤسسة ؟

ج05: ليس دائما

التحليل السوسيولوجي 05 :

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الرابع أن الظروف ليست ملائمة دائما ، و ذلك بسبب قلة اهتمام المسؤولين بالعمال وقلة تهيئة الظروف الآمنة من أجل تأدية المهام في أحسن وجه وتحسين الأداء .

س06: هل هناك فحوصات دورية للعمال أثناء تأدية العمل في المؤسسة ؟

ج06: نعم توجد

التحليل السوسيولوجي 06 :

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الرابع أن عمال المؤسسة هناك فحوصات دورية كل سنة يستفيدون منها من اجل عدم التعرض لهذه الأمراض لهذه الأمراض المهنية والاستفادة من فحوصات طبية من طرف المؤسسة من أجل العمل في ظروف حسنة وجيدة .

س07: ما الدور الذي يقوم به المدير أو صاحب العمل عند حدوث مرض عامل أو إصابته ؟

ج07: الإجراءات القانونية الخاصة بالطب والتأمينات الاجتماعية .

التحليل السوسيولوجي 07 :

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الرابع أن دور المدير عند إصابة عامل أو مرض هو اسعاف العامل وحمايته والاطمئنان عليه، ووضع الإجراءات للحادث والتحقيق ودفع التكاليف المادية للعامل وإعطائه عطلة مرضية من أجل التعافي .

تحليل نتائج مقابلة العامل الخامس:

الوظيفة: محاسب

السن: 42 سنة

الأقدمية: 6 سنوات

س1: ماهي أنواع الامراض المهنية التي يتعرض لها العامل أثناء تأدية عمله؟

ج1: ضغط الدم، السكري، نقص في النظر، القولون العصبي، الجلطة الدماغية.

التحليل السوسيولوجي 1:

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الخامس أن معظم العمال داخل المؤسسة يعانون من أمراض مهنية نتيجة ضغط العمل والاستمرار الطويل في المهنة مما تظهر عدة امراض منها "مرض ضغط الدم،السكري،نقص في النظر،القولون العصبي،الجلطة الدماغية وتظهر هذه الأمراض بسبب الساعات الطويلة في العمل وقلة وسائل الحماية

س2: هل المشاكل الأسرية لدى العاملين تساهم في التعرض للمرض المهني؟

ج2: نعم تساهم

التحليل السوسيولوجي 2:

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الخامس أن عمال المؤسسة يعانون من مشاكل أسرية تؤدي بهم إلى التعرض للأمراض المهنية وإلى عدم التوافق المهني والاجتماعي مما يؤثر سلبا على أداء العمل والتعرض للأمراض المهنية ومن أسباب التعرض للمشاكل الأسرية ضغط العمل وعدم التوافق بين العمل والمنزل.

س3: هل طول ساعات العمل في المؤسسة تسبب للموظفين أو العاملين أمراض مهنية؟

ج3: نعم

التحليل السوسيولوجي 3:

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الخامس أن طول ساعات في المؤسسة تسبب للعمال أمراض مهنية وآثار نفسية وحتى أسريا وتؤثر سلبا على الأداء في العمل.

س4: هل تحتوي المؤسسة على معدات للوقاية من أجل الحماية من الأمراض المهنية؟

ج4: لا توجد

التحليل السوسيولوجي 4:

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الخامس أن المؤسسه لا تحتوي على وسائل ومعدات وقائية وذلك ما ينتج عنها على العمال أمراض وحوادث مهنية تصل إلى العجز الكلي أو الوفاة وتؤثر سلبا على صحة وأداء العامل في المؤسسة.

س5: هل ظروف العمل آمنة للعمال في المؤسسة؟

ج5: ليست آمنة بالنسبة للعمل التقني

التحليل السوسيولوجي 5:

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الخامس أن الظروف غير آمنة خاصة للعمل التقني فالظروف غير جيدة وذلك بسبب عدم اهتمام المسؤولين بتوفير بيئة مناسبة للعمل ونقص في وسائل الحماية مما يؤثر سلبا على أداء العمال وتعرضهم للأمراض المهنية.

س6: هل هناك فحوصات دورية للعمال أثناء تأدية العمل في المؤسسة؟

ج6: قليلة

التحليل السوسيولوجي 6:

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الخامس أن الفحوصات الدورية ليست بالكثيرة يوجد فحوصات لكنها قليلة وهذا ما قد يسبب أمراض مهنية لدى العاملين بالمؤسسة فينقص الأداء وتنقص مستوى إنتاج المؤسسة وهذا ما يؤثر سلبا على صحة العامل.

س7: ما الدور الذي يقوم به المدير أو صاحب العمل عند حدوث مرض عامل أو إصابته؟

ج7: الاطمئنان على صحة العامل وتقديم الإجراءات القانونية وتقديم التعويضات للمصاب

التحليل السوسيولوجي 7:

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الخامس أن دور المدير أو المسؤول عند حدوث مرض أو إصابة عامل أثناء العمل الاهتمام السريع والاطمئنان على صحته ودفع التكاليف المادية والتعويضات له وإجراء له الفحوصات اللازمة.

تحليل نتائج مقابلة العامل السادس:

الوظيفة: مكلف بالدراسات

السن: 33

الأقدمية: 9 سنوات

س1: ماهي أنواع الامراض المهنية التي يتعرضها لها العامل أثناء تأدية عمله؟

ج1 الضغط النفسي، الاكتئاب، السكري

التحليل السوسيولوجي 1:

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل السادس أن بعض العمال يعانون من أمراض مهنية بسبب كثرة العمل وضغط العمل ومن بين هذه الأمراض الذي يتعرض لها العمال هي كثرة وعديدة مثل الضغط النفسي نتيجة تراكم الأعمال الاكتئاب، مرض السكري وهذا ما يؤثر سلبا على صحة العمال.

س2: هل المشاكل الأسرية لدى العاملين تساهم في التعرض للمرض المهني؟

ج2: نعم تساهم

التحليل السوسيولوجي 2:

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل السادس أن معظم العمال يعانون من مشاكل أسرية تسبب لهم أمراض مهنية وضغوطات نفسية بسبب ضغط العمل وعدم التوافق بين العمل والمنزل وهذا ما يؤثر سلبا على الحياة العملية والعائلية للعامل.

س3: هل طول ساعات العمل في المؤسسة تسبب للموظفين أو العاملين أمراض مهنية؟

ج3: نعم

التحليل السوسيولوجي 3:

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل السادس أن لطول ساعات العمل سبب للتعرض للأمراض المهنية وذلك بسبب ضغط العمل والتزامات العمال بعملهم يؤدي إلى ضغوطات نفسية للعامل ويؤثر سلبا على أداء العامل.

س4: هل تحتوي المؤسسة على معدات للوقاية من أجل الحماية من الأمراض المهنية؟

ج4: قليلة

التحليل السوسيولوجي 4:

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل السادس أن للمؤسسة معدات قليلة وهذا ما يؤدي للعامل للتعرض إلى أمراض مهنية وحوادث بسبب قلة المعدات اللازمة لتأدية العمل مما تؤدي إلى آثار سلبية ومادية وتقنية على العامل والمؤسسة

س5: هل ظروف العمل آمنة للعمال في المؤسسة؟

ج5: توجد ظروف آمنة بالنسبة للعامل الإداري ولا توجد عند العامل التقني

التحليل السوسيولوجي 5:

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل السادس أن ظروف العمل بالنسبة للعمل الإداري جيدة وتساهم لحد كبير في العمل وفي تحسين الأداء والابتعاد عن الضغوطات النفسية والجسدية ،حيث يوفر المسؤولين للعمال الظروف الآمنة داخل بيئة العمل ، وذلك من اجل تحسين وزيادة مستوى الإنتاج ،وذلك لممارسة أعمالهم في بيئة جيدة . أما بالنسبة للعمل التقني فالظروف غير جيدة وذلك بعدم توفير وسائل الحماية الكفيلة لممارسة أعمالهم وهذا ما يؤثر سلبيًا على الأداء ونقص في مستوى الكفاءة .

س6: هل هناك فحوصات دورية للعمال أثناء تأدية العمل في المؤسسة؟

ج6: نعم يوجد طبيب خاص بالمؤسسة (طبيب العمل)

التحليل السوسيولوجي 6:

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل السادس أن هناك فحوصات طبية في الشركة (المؤسسة) حيث يوجد طبيب خاص (طبيب العمل) مهمته تشخيص العمال من الأمراض المهنية وعند إصابتهم بحادث ومن بين أهمية وجود الطبيب في المؤسسة هو التقليل من التعرض للأمراض المهنية.

س7: ما الدور الذي يقوم به المدير أو صاحب العمل عند حدوث مرض عامل أو إصابته؟

ج7: دوره هو تبليغ الضمان الاجتماعي أو مديرية العامة قبل 48 ساعة من أجل التحقيق

التحليل السوسيولوجي 7:

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل السادس أن دور المسؤولين عن العمال عند إصابتهم بمرض أو حادث هو ضمان صحة المصاب وتبليغ الجهات الوصية بالحادث والاهتمام به ودفع التكاليف اللازمة والتعويضات وإعطائه عطلة مرضية.

تحليل نتائج مقابلة العامل السابع:

الوظيفة : عون أمن

السن : 54 سنة

الأقدمية : 25 سنة

س01 : ما هي أنواع الأمراض المهنية التي يتعرض لها العامل أثناء تأدية عمله ؟

ج01: نقص في النظر ، آلام في الظهر ، الصداع

التحليل السوسيولوجي 01 :

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل السابع أن جل العمال في المؤسسة يعانون من أمراض مهنية تسبب في آثار سلبية للعمال ، وذلك نتيجة ضغط العمل . وهذه الأمراض نكثر منها الصداع ونقص في النظر بسبب شاشة الكمبيوتر وآلام في الظهر بسبب الجلوس الكثير على المكتب .

س02: هل المشاكل الأسرية لدي العاملين تساهم في التعرض للمرض المهني ؟

ج02: نعم

التحليل السوسيولوجي 02 :

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل السابع أن المشاكل الأسرية تساهم بكثرة في التعرض من الأمراض المهنية بسبب ضغوطات العائلية وعدم توافق بين العمل والمنزل مما يؤثر نفسيا على العامل.

س03: هل طول ساعات العمل في المؤسسة تسبب للموظفين أو العاملين أمراض مهنية ؟

ج03: نعم

التحليل السوسيولوجي 03 :

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل السابع أن طول ساعات العمل مسببة في التعرض للأمراض المهنية، وذلك بسبب الضغوطات المهنية مما تؤثر على صحة العامل نفسيا وجسديا في الأداء بسبب التعب والإرهاق .

س04: هل تحتوي المؤسسة على معدات للوقاية من أجل الحماية من الأمراض المهنية ؟

ج04: نعم توجد

التحليل السوسيولوجي 04 :

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل السابع وجود وسائل ومعدات وقائية لحماية العمال من الإصابة والأمراض المهنية من أجل العمل في ظروف آمنة وجيدة ، وذلك من أجل الدفع من مستوى العامل وتحسين من إنتاجية المؤسسة .

س05: هل ظروف العمل آمنة للعمال في المؤسسة ؟

ج05: نعم آمنة

التحليل السوسيولوجي 05 :

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل السابع ان ظروف العمل آمنة للعمال وجيدة ، حيث تساهم الظروف الآمنة في تحسين مستوى العمال والأداء الجيد للعمال والتقليل من التعرض للأمراض المهنية والابتعاد عن الضغوطات النفسية من أجل العمل في بيئة مريحة وجيدة .

س06: هل هناك فحوصات دورية للعمال أثناء تأدية العمل في المؤسسة ؟

ج06: نعم توجد

التحليل السوسيولوجي 06 :

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل السابع أن المؤسسة توجد لديها فحوصات دورية للعمال من أجل التعرض للأمراض المهنية والعمل في ظروف جيدة وحماية صحة العمال لتأدية العمل بأحسن وجه .

س07: ما الدور الذي يقوم به المدير أو صاحب العمل عند حدوث مرض عامل أو إصابته ؟

ج07: التوعية والإرشاد

التحليل السوسيولوجي 07 :

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل السابع أن دور المدير أو صاحب العمل هو مراقبة أماكن العمل وتوعية وإرشاد العاملين من التعرض للأمراض المهنية وتهيئة ظروف العمل للعاملين .

تحليل نتائج مقابلة العامل الثامن:

الوظيفة: مهندس دراسات

السن: 32 سنة

الأقدمية: 6 سنوات

س1: ماهي أنواع الامراض المهنية التي يتعرض لها العامل أثناء تأدية عمله؟

ج1: التوتر، القلق، الضغط الدموي، الإكتئاب، نقص النظر، اعوجاج في الظهر

التحليل السوسيولوجي 1:

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الثامن أن معظم العمال العاملون بالمؤسسة يعانون من عدة أمراض مهنية مؤثرة على صحتهم وعلى أدائهم في العمل ومن بين هذه الأمراض التي يتعرضون لها هي: التوتر، القلق، الضغط الدموي..... الخ وذلك بسبب ضغط العمل مما يسبب آثار نفسية للعامل.

س2: هل المشاكل الأسرية لدى العاملين تساهم في التعرض للمرض المهني؟

ج2: نعم تساهم

التحليل السوسيولوجي 2:

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الثامن أن بعض العمال يعانون من مشاكل أسرية تؤدي بهم التعرض للأمراض المهنية نتيجة ضغط العمل حيث تسبب هذه المشاكل الأسرية إلى ضغوطات نفسيه للعامل حيث يهمل أعماله وينقص الأداء في عمله.

س3: هل طول ساعات العمل في المؤسسة تسبب للموظفين أو العاملين أمراض مهنية؟

ج3: نعم

التحليل السوسيولوجي 3:

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الثامن أن العمال يعانون من طول ساعات العمل في المؤسسة حيث تسبب لهم أمراض مهنية تنعكس سلبا على صحة العمال وعلى أدائهم في العمل وتسبب لهم آثار نفسية بسبب طول ساعات العمل الكثيرة

س4: هل تحتوي المؤسسة على معدات للوقاية من أجل الحماية من الأمراض المهنية؟

ج4: لا تحتوي

التحليل السوسيولوجي 4:

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الثامن أن وسائل الحماية والمعدات لا توجد في المؤسسة وذلك ما تؤثره على صحة العمال من حوادث وأمراض مهنية وضغوطات نفسية وجسدية كالتعرض للإصابات أثناء العمل.

س5: هل ظروف العمل آمنة للعمال في المؤسسة؟

ج5: نعم

التحليل السوسيولوجي 5:

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الثامن أن ظروف العمل آمنة وملائمة وذلك تؤدي إلى العمل في بيئة جيدة والتقليل من التعرض للأمراض المهنية والحوادث وما تؤثره من تحسين الأداء ورفع في مستوى الإنتاجية في المؤسسة.

س6: هل هناك فحوصات دورية للعمال أثناء تأدية العمل في المؤسسة؟

ج6: نعم توجد فحوصات سنوية

التحليل السوسيولوجي 6:

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الثامن أن العمال في المؤسسة يستفيدون من فحوصات سنوية وهذا من أجل عدم التعرض لهذه الأمراض المهنية وهناك فحوصات طبية على مدار السنة من طرف المؤسسة وذلك للعمل في ظروف جيدة.

س7: ما الدور الذي يقوم به المدير أو صاحب العمل عند حدوث مرض عامل أو إصابته؟

ج7: إتخاذ الإجراءات القانونية والاهتمام بصحة بالمصاب

التحليل السوسيولوجي 7:

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الثامن أن دور المدير عند إصابة عامل بمرض أو حادث هو الإهتمام بصحته وحماية المصاب وتعويضه ماديا واتخاذ الإجراءات القانونية والتحقيق في الحادث.

تحليل نتائج مقابلة العامل التاسع :

الوظيفة : مهندس دراسات

السن : 43 سنة

الأقدمية : 12 سنة

س01 :ماهي أنواع الأمراض المهنية التي يتعرض لها العامل أثناء تأدية عمله ؟

ج01: القلق ، نقص النظر ، الصداع

التحليل السوسيولوجي 01 :

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل التاسع ان العمال يعانون من أمراض مهنية بسبب ضغط الدم وهو ما يؤثر سلبا على صحتهم وعلى تأدية مهامهم ، ومن بين هذه الأمراض القلق بسبب كثرة العمل ونقص في مستوى النظر بسبب شاشة الكمبيوتر والصداع بسبب طول ساعات العمل الكثيرة .

س02: هل المشاكل الأسرية لدي العاملين تساهم في التعرض للمرض المهني ؟

ج02: نعم

التحليل السوسيولوجي 02 :

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل التاسع أن المشاكل الأسرية تساهم عند العمال في التعرض للمرض المهني وذلك بسبب كثرة العمل والغياب الكثير عن المنزل والعائلة مما يسبب ضغوطات سلبية على أداء العامل والتعرض إلى هذه الأمراض .

س03: هل طول ساعات العمل في المؤسسة تسبب للموظفين أو العاملين أمراض مهنية ؟

ج03: نعم

التحليل السوسيولوجي 03 :

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل التاسع أن طول ساعات العمل في المؤسسة تسبب للموظفين أو العاملين أمراض مهنية، وذلك بسبب الأعمال الكثيرة المتراكمة في المؤسسة مما تنعكس سلبا على أدائه في العمل .

س04: هل تحتوي المؤسسة على معدات للوقاية من أجل الحماية من الأمراض المهنية ؟

ج04: نعم

التحليل السوسيولوجي 04 :

يتبين من خلال اجابة مقابلة العامل التاسع أن المؤسسة تحتوي على وسائل ومعدات الحماية ،وذلك مما تؤدي للعمال من أجل العمل في ظروف جيدة ومريحة ، وعدم التعرض بالحوادث والأمراض .

س05: هل ظروف العمل آمنة للعمال في المؤسسة ؟

ج05: نعم

التحليل السوسيولوجي 05:

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل التاسع أن العمال يعملون في ظروف آمنة وجيدة حيث المسؤولون يوفرون لهم الظروف الجيدة من أجل عدم التعرض للأمراض المهنية وتحسين الأداء والفعالية في العمل .

س06: هل هناك فحوصات دورية للعمال أثناء تأدية العمل في المؤسسة ؟

ج06: نعم

التحليل السوسيولوجي 06 :

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل التاسع أن هناك فحوصات دورية للمؤسسة أثناء تأدية العمل ، وذلك من أجل عدم التعرض للمخاطر والأمراض المهنية ،حيث أن العمال يستفيدون من فحوصات طبية متابعة من طرف المؤسسة .

س07: ما الدور الذي يقوم به المدير أو صاحب العمل عند حدوث مرض عامل أو إصابته ؟

ج07: التكفل الفوري لحوادث العمل

التحليل السوسيولوجي 07 :

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل التاسع أن دور الذي يقوم به المدير أثناء تعرض عامل بمرض أو إصابته بحادث هو التكفل به والتكفل الفوري أثناء الحادث لحماية العامل المصاب .

تحليل نتائج مقابلة العامل العاشر :

الوظيفة : مهندس دراسات

السن : 42 سنة

الأقدمية : 15 سنة

س01: ماهي أنواع الأمراض المهنية التي يتعرض لها العامل أثناء تأدية عمله ؟

ج01: القلق ، نقص النظر ، الصداع

التحليل السوسيولوجي 01 :

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل العاشر ان العمال يعانون من أمراض مهنية بسبب ضغط الدم وهو ما يؤثر سلبا على صحتهم وعلى تأدية مهامهم ، ومن بين هذه الأمراض القلق بسبب كثرة العمل ونقص في مستوى النظر بسبب شاشة الكمبيوتر والصداع بسبب طول ساعات العمل الكثيرة .

س02: هل المشاكل الأسرية لدي العاملين تساهم في التعرض للمرض المهني ؟

ج02: نعم

التحليل السوسيولوجي 02 :

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل العاشر أن المشاكل الأسرية تساهم عند العمال في التعرض للمرض المهني وذلك بسبب كثرة العمل والغياب الكثير عن المنزل والعائلة مما يسبب ضغوطات سلبية على أداء العامل والتعرض إلى هذه الأمراض .

س03: هل طول ساعات العمل في المؤسسة تسبب للموظفين أو العاملين أمراض مهنية ؟

ج03: نعم

التحليل السوسيولوجي 03 :

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل العاشر أن طول ساعات العمل في المؤسسة تسبب للموظفين أو العاملين أمراض مهنية ، وذلك بسبب الأعمال الكثيرة المتراكمة في المؤسسة مما تنعكس سلبا على أدائه في العمل .

س04: هل تحتوي المؤسسة على معدات للوقاية من أجل الحماية من الأمراض المهنية ؟

ج04: نعم

التحليل السوسيولوجي 04 :

يتبين من خلال اجابة مقابلة العامل العاشر أن المؤسسة تحتوي على وسائل ومعدات الحماية ، وذلك مما تؤدي للعمال من أجل العمل في ظروف جيدة ومريحة ، وعدم التعرض بالحوادث والأمراض .

س05: هل ظروف العمل آمنة للعمال في المؤسسة ؟

ج05: نعم

التحليل السوسيولوجي 05:

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل العاشر أن العمال يعملون في ظروف آمنة وجيدة حيث المسؤولون يوفرون لهم الظروف الجيدة من أجل عدم التعرض للأمراض المهنية وتحسين الأداء والفعالية في العمل .

س06: هل هناك فحوصات دورية للعمال أثناء تأدية العمل في المؤسسة ؟

ج06: نعم

التحليل السوسيولوجي 06 :

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل العاشر أن هناك فحوصات دورية للمؤسسة أثناء تأدية العمل ، وذلك من أجل عدم التعرض للمخاطر والأمراض المهنية ،حيث أن العمال يستفيدون من فحوصات طبية متابعة من طرف المؤسسة .

س07: ما الدور الذي يقوم به المدير أو صاحب العمل عند حدوث مرض عامل أو إصابته ؟

ج07: التكفل الفوري لحوادث العمل

التحليل السوسيولوجي 07 :

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل العاشر أن دور الذي يقوم به المدير أثناء تعرض عامل بمرض او إصابته بحادث هو التكفل به والتكفل الفوري أثناء الحادث لحماية العامل المصاب .

تحليل نتائج مقابلي العامل الحادي عشر :

الوظيفة : إطار دراسات

السن : 35 سنة

الأقدمية: 10 سنوات

س01 :ماهي أنواع الأمراض المهنية التي يتعرض لها العامل أثناء تأدية عمله ؟

ج01: أمراض نفسية ، الحساسية ، التوتر ، ضغط الدم

التحليل السوسيولوجي 01:

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الحادي عشر أن العمال معظمهم يعانون من أمراض مهنية نتيجة ضغط العمل وطول ساعات العمل ومن هذه الأمراض الأمراض النفسية ،الحساسية ، التوتر، وضغط الدم ، وذلك ما تؤثره هذه الأمراض على صحة العمال ونفسياتهم ونقص في الأداء .

س02: هل المشاكل الأسرية لدي العاملين تساهم في التعرض للمرض المهني ؟

ج02: نعم

التحليل السوسيولوجي 02 :

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الحادي عشر أن المشاكل الأسرية تساهم عند العمال في التعرض للمرض المهني وذلك بسبب كثرة العمل والغياب الكثير عن المنزل والعائلة مما يسبب ضغوطات سلبية على أداء العامل والتعرض إلى هذه الأمراض .

س03:هل طول ساعات العمل في المؤسسة تسبب للموظفين أو العاملين أمراض مهنية ؟

ج03: نعم

التحليل السوسيولوجي 03 :

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الحادي عشر أن طول ساعات العمل في المؤسسة تسبب للموظفين أو العاملين أمراض مهنية ، وذلك بسبب الأعمال الكثيرة المتراكمة في المؤسسة مما تنعكس سلبا على أدائه في العمل .

س4: هل تحتوي المؤسسة على معدات للوقاية من أجل الحماية من الأمراض المهنية؟

ج4: لاتوجد

التحليل السوسيولوجي 4:

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الحادي عشر أن المؤسسة لا تحتوي على وسائل ومعدات وقائية وذلك ما ينتج عنها على العمال أمراض وحوادث مهنية تصل إلى العجز الكلي أو الوفاة وتؤثر سلبا على صحة وأداء العامل في المؤسسة.

س5: هل ظروف العمل آمنة للعمال في المؤسسة؟

ج5: ليست آمنة بالنسبة للعمل التقني

التحليل السوسيولوجي 5:

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الحادي عشر أن الظروف غير آمنة خاصة للعمل التقني فالظروف غير جيدة وذلك بسبب عدم إهتمام المسؤولين بتوفير بيئة مناسبة للعمل ونقص في وسائل الحماية مما يؤثر سلبا على أداء العمال وتعرضهم للأمراض المهنية.

س6: هل هناك فحوصات دورية للعمال أثناء تأدية العمل في المؤسسة ؟

ج6: نعم توجد فحوصات دورية للعمال كل سنة مبرمجة من طرف الطاقم الطبي للشركة مع إجراءات التحاليل في كل الإختصاصات والأوقات

التحليل السوسيولوجي 6:

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الحادي عشر أن هناك فحوصات دورية مبرمجة يستفيد منها العمل لضمان إجراء الفحوص الطبية ،حيث تقوم هذه الدورية بمراقبة مدى ملائمة لعمال مع الأعمال المنسوبة إليهم ،ومن بين الأدوار الذي يقوم به الطاقم الطبي للعمال هو معاينة وتشخيص العمال من الأمراض المهنية وعلاجها وتقديم المساعدات الطبية وحماية صحة العامل من هذه الأمراض .

س7: ما الدور الذي يقوم به المدير أو صاحب العمل عند حدوث مرض عامل أو إصابته ؟

ج7: تسوية ملف الحادث لدى الضمان الإجتماعي مع إجراء تحقيق

معاينة العامل المصاب والإهتمام به

التحليل السوسيولوجي 07:

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الحادي عشر عند حدوث مرض أو إصابة عامل يتم الإطمئنان على صحة العامل والمراقبة المستمرة وإجراء الفحوصات اللازمة وتعويضه ماديا ،ومن دور المدير أيضا المراقبة المستمرة في أماكن العمل وتهيئة ظروف العمل الآمنة وتوعية العمال من هذه الأمراض المهنية .

تحليل نتائج مقابلة العامل الثاني عشر :

الوظيفة : رئيس فوج

السن : 50 سنة

الأقدمية : 25 سنة

س01 :ماهي أنواع الأمراض المهنية التي يتعرض لها العامل أثناء تأدية عمله ؟

ج01: القلق ، نقص النظر ، الصداع

التحليل السوسيولوجي 01 :

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الثاني عشر ان العمال يعانون من أمراض مهنية بسبب ضغط الدم وهو ما يؤثر سلبا على صحتهم وعلى تأدية مهامهم ، ومن بين هذه الأمراض القلق بسبب كثرة العمل ونقص في مستوى النظر بسبب شاشة الكمبيوتر والصداع بسبب طول ساعات العمل الكثيرة .

س02: هل المشاكل الأسرية لدي العاملين تساهم في التعرض للمرض المهني ؟

ج02: نعم

التحليل السوسيولوجي 02 :

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الثاني عشر أن المشاكل الأسرية تساهم عند العمال في التعرض للمرض المهني وذلك بسبب كثرة العمل والغياب الكثير عن المنزل والعائلة مما يسبب ضغوطات سلبية على أداء العامل والتعرض إلى هذه الأمراض .

س03:هل طول ساعات العمل في المؤسسة تسبب للموظفين أو العاملين أمراض مهنية ؟

ج03: نعم

التحليل السوسيولوجي 03 :

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الثاني العشر أن طول ساعات العمل في المؤسسة تسبب للموظفين أو العاملين أمراض مهنية ، وذلك بسبب الأعمال الكثيرة المتراكمة في المؤسسة مما تنعكس سلبا على أدائه في العمل .

س04: هل تحتوي المؤسسة على معدات للوقاية من أجل الحماية من الأمراض المهنية ؟

ج04: نعم

التحليل السوسيولوجي 04 :

يتبين من خلال اجابة مقابلة العامل الثاني العشر أن المؤسسة تحتوي على وسائل ومعدات الحماية ، وذلك مما تؤدي للعمال من أجل العمل في ظروف جيدة ومريحة ، وعدم التعرض بالحوادث والأمراض .

س05: هل ظروف العمل آمنة للعمال في المؤسسة ؟

ج05: نعم

التحليل السوسيولوجي 05:

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الثاني العشر أن العمال يعملون في ظروف آمنة وجيدة حيث المسؤولون يوفرون لهم الظروف الجيدة من أجل عدم التعرض للأمراض المهنية وتحسين الأداء والفعالية في العمل .

س06: هل هناك فحوصات دورية للعمال أثناء تأدية العمل في المؤسسة ؟

ج06: نعم

التحليل السوسيولوجي 06 :

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الثاني العشر أن هناك فحوصات دورية للمؤسسة أثناء تأدية العمل ، وذلك من أجل عدم التعرض للمخاطر والأمراض المهنية ،حيث أن العمال يستفيدون من فحوصات طبية متابعة من طرف المؤسسة .

س07: ما الدور الذي يقوم به المدير أو صاحب العمل عند حدوث مرض عامل أو إصابته ؟

ج07: التكفل الفوري لحوادث العمل

التحليل السوسيولوجي 07 :

يتبين من خلال إجابة مقابلة العامل الثاني العشر أن دور الذي يقوم به المدير أثناء تعرض عامل بمرض أو إصابته بحادث هو التكفل به والتكفل الفوري أثناء الحادث لحماية العامل المصاب .

الاستنتاج العام :

إن النظرة إلى العمال وعملهم ودورهم في مجال العمل قد تغير عبر الزمن ، وشاهد على ذلك العديد من مجالات العمل خاصة المجال الإقتصادي (مؤسسة سونلغاز بمدينة الاغواط) الذي كان منطقة محظورة في وقت ما، أصبحت لأن مفتوحة على مصرعيها أمامهم. إلا أنهم يواجهون صراعات ومشاكل صحية ناتجة عن مهنتهم التي تمثلت في الأمراض المهنية، فمن خلال ماتعرضنا له في هذه الدراسة وتحليلنا للنتائج نستنتج :

أن الأمراض المهنية في تزايد مستمر في المجال الاقتصادي على العمال فكلما ازداد التطور إزدادت الأخطار وتنوعت الأمراض، إذ أنه في كثير من الحالات يصعب طبيا وضع خط بين الأمراض المهنية والأمراض العادية .

إن هذا الخطر يعود بالسلب على الصحة الجسمية النفسية للعمال وهذا ينعكس على أداهم ويعود بالسلب على المؤسسة .

أغلب الأمراض التي يتعرض لها العمال دائما ماتكون غير مدرجة بجداول الأمراض المهنية المعترف بها في الجزائر، إلا أنها ناتجة عن المهنة تسمى بالأمراض ذات الطابع المهني، المتمثلة في الحساسية، أمراض الصدر، أمراض الأنف، أمراض الحنجرة، أمراض العين، أمراض، آلام المفاصل، ضغوط النفسية كالقلق وما إلى ذلك.

الأمراض ذات الطابع المهني لا يعوض عنها عند تغيب العمال لعدم تصنيفه كمرض مهني.

غالبية العمال مصابون بأمراض مهنية نفسية وجسدية.

مما سبق نتوصل إلى واقع الأمراض المهنية في المؤسسات الاقتصادية عند العمال في تفاقم مستمر لغياب الوقاية وعدم تحسيس المستمر بهذا الخطر .

خلاصة الفصل الرابع:

تم التطرق في هذا الفصل للقاعدة الأساسية وهي الخطوات المنهجية التي اعتمدت في دراستنا هاته، وحيث وجد ان المنهج المناسب لهذه الدراسة هو المنهج الوصفي في البحث الميداني والذي هو الأسلوب أو طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم، من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية أو مشكلة اجتماعية، كما تم في هذا الفصل تحديد مجالات الدراسة الزماني والمكاني وتحديد العينة، كما استخدمت تقنية المقابلة وهذا للاكتشاف وفهم الدوافع والوقائع بغية الوصول إلى نتائج متعلقة بموضوع محل الدراسة.

الإستنتاج العام

النتائج العامة للدراسة:

من خلال تناول موضوع الأمراض المهنية تم التطرق إلى الأسباب التي تؤدي إلى هذه الأمراض سواء تعلق الأمر بسوء الظروف الفيزيكية أو رداءة التجهيزات المادية والآثار التي تخلفها على الصعيد البدني والنفسي خاصة، لأن الدراسة بصدد البحث عن تأثير الأمراض المهنية على إستقرار العامل بالمؤسسة، وإذا تم التطرق إلى الآثار التي تخلفها فهي كثيرة ويمكن أن تؤدي إلى عواقب وخيمة على الفرد والمؤسسة،

لذا سنسرد مجموعة من الإقتراحات والنتائج والتوجيهات على شكل نقاط يمكن من خلالها أن تلعب دورا هاما من التقليل من هذه الحوادث والأمراض:

➤ القيام بمننديات وحملات توعية تتطرق فيها المؤسسة إلى خطورة الأمراض المهنية وكيفية تجنبها.

➤ تحسين الظروف الفيزيكية في بيئة العمل كالإنارة والتقليل من الضوضاء.

➤ إجراء المؤسسة دورات تكوينية لتجنب الأمراض والتقليل منها.

➤ العناية بأعمال الإسعاف والإنقاذ وتدريب العمال عليها.

➤ إعداد ووضع برامج السلامة والوقاية الصحية من الأمراض المهنية.

➤ توفير متطلبات السلامة المهنية والصحية والوقاية من الأمراض المهنية.

الخاتمة

خاتمة

نستنتج مما سبق إن ظاهرة الأمراض المهنية من بين الظواهر الأكثر شيوعا وانتشارا على مستوى المؤسسات خاصة الاقتصادية منها (مؤسسة سونلغاز بمدينة الاغواط) ولقد عني بهذه الظاهرة مجموعة من العلماء في مختلف التخصصات إذ قاموا بدراسة جوانب مختلفة محاولة للكشف عن أهم الأسباب التي تؤول اليها حيث أن هذه الظاهرة لها آثار تدمر مستقبل أي مؤسسة مهما كان حجمها، وخلاصة القول يدعو المشرع الجزائري لإتخاذ اجراءات وتدابير ووضع نظم خاصة وبرامج كفيلة لوقاية وحفظ وسلامة العمال من الأمراض المهنية وذلك بالحرص على توعية العمال، وتكثيف الفحص الطبي على العمال بالمؤسسة وادماج الوقاية الصحية والأمن ضمن برامج تكوينية، وكذلك توسيع قائمة الأمراض المهنية وهذا لملاحظتنا أن بعض العمال يعانون من أمراض ناجمة عن المهنة ولكنها غير مصنفة في جدول وغير معترف بها .

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

1. القرآن الكريم

المعاجم والقواميس

2. ابن المنظور، لسان العرب الدار، المتوسطة للنشر والتوزيع تونس ط1 2005.

الكتب باللغة العربية:

3. أحمد طرطار، تقنيات العامة في المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، 1999

4. أنجريس: ت بوزيدي وآخرون، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، ط1، دار القصة للنشر 1997.

5. الأهواني حسام الدين، أصول قانون التأمين الإجتماعي، دار النهضة العربية للنشر، لبنان،

6. حمدان حسين عبداللطيف، أحكام الضمان الإجتماعي، الدار الجامعية، بيروت، لبنان 1990

7. سهير كامل أحمد محمود عبد الحليم منسي، أسس البحث العلمي في المجالات النفسية والإجتماعية والتربوية، مركز الإسكندرية للكتاب، مصر، 2002 .

8. صمويد عبود، إقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، 1982

9. عبد الفتاح صالح خليفات، أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في جنوب الأردن، جامعة مؤتة، الأردن، بدون تاريخ.

10. عبد المحي صالح محمود صالح، الخدمة الإجتماعية ومجالات الممارسة المهنية، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2002.

11. عبد الوهاب أحمد عبدالواسع، علم إدارة الأفراد، الرياض، المملكة السعودية، ط2،

1973

12. عبدالله محمد عبدالرحمان، علم الاجتماع الصناعي، النشأة والتطورات الحديثة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، 1998.
13. عدون ناصر دادي، الإتصال ودوره في كفاءة المؤسسة، دراسة نظرية وتطبيقية، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2004.
14. مجدي أحمد محمد عبدالله، خيضر كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشة، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، الأردن، 2007.
15. محمد عبد السميع، الأمن الصناعي "عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه"، مطبعة القاهرة، القاهرة، مصر، 1973.
16. محمد علي شهيبي، السلوك الإنساني في التنظيم، دار الفكر العربي، 1967 .
17. محمود ذياب العاقلية، الإدارة الحديثه للسلامة المهنية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط2، 2002.
18. محمود سليمان العميان، أثر ضغوطات العمل على الرضى الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة، 2005
19. نادية محمد السيد عمر، علم الإجتماع الطبي، " المفهوم والمجالات "، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر 2003.
20. ناصر دادي عدون، إقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، الجزائر، ط1، 1998.

الرسائل و المذكرات

21. إسعادي فارس، مساهمة في دراسة أثر مرض الربو على التوافق المهني لدى العاملين في الصناعية، قسم علم النفس، منتوري جامعة قسنطينة، الجزائر، 2006-2007.
22. حاج صدوق بن شرقي، المؤسسة العمومية الإقتصادية وإقتصاد السوق، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر 2004 .

23. خديجة مولاي، دور ضغوط العمل المهنية على الأداء الوظيفي في المؤسسة، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية 2015-2016 .
24. رجاء محمود مريم، الإستهداف لحوادث العمل وإنعكاساته على إنتاج العامل، دراسة ميدانية في شركة العامة للصناعة الزجاجية والحرفية السورية، رسالة ماجستير في علم نفس، جامعة دمشق، سوريا، 1999
25. السعيد بلوم ، أساليب الرقابة ودورها في تقييم المؤسسة الإقتصادية، دراسة ميدانية، جامعة منتوري قسنطينة. الجزائر.
26. سلامة امينة، الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص علم اجتماع ادارة وعمل، -2017 2018
27. شاطر شفيق، أثر ضغوط العمل على الرضى الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، رسالة ماجستير، جامعة أحمد بوفرة بومرداس، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير، 2010 .
28. محمد حسن خميس أبو رحمة، ضغوط العمل وعلاقته بالرضى الوظيفي لدى المشرفين التربويين، رسالة ماجستير، أصول التربية، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة 2012.
- المقالات العلمية:
29. حكمت جميل، دراسة المخاطر الفيزيائية والكيميائية في بيئة العمل، محاضرات الدورة الخاصة بالسلامة والصحة المهنية
- القوانين والمناشير
30. وكالة الضمان الاجتماعي بحي بن سحنون_ الاغواط رئيس مصلحة الامراض المهنية و طبيب الوكالة.

31. الصحة المهنية ,المرجع للعاملين في الرعاية الصحية ,المكتب الإقليمي لشرق المتوسط ,القاهرة 2002

32. قانون 13/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403هـ، الموافق ل 2 يوليو 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المنتشرة في الجريدة الرسمية،الصادرة في 24 رمضان 1403العدد 28.

33. د محمد مقداد، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، مواجهة الحوادث المهنية بين مقاربتى الأرغونوميا، عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، البحرين 34. المواقع الالكترونية

35. www,Tootsahami,com,15/11/2008,6:38

36. www, Almostafa. Com .13/1/2009.07:08

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار ثليجي بالأغواط

قسم علم الاجتماع والديمقراطية

*مقابلة *

عنوان البحث : واقع الأمراض المهنية في المؤسسات الاقتصادية

دراسة استطلاعية لمؤسسة سونلغاز - بالأغواط -

في إطار إنجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر تخصص تنظيم وعمل

تحت إشراف :

د.محمد نوري

من إعداد الطالبين :

رحماني علي

بن عون يوسف

أخي العامل أختي العاملة

تهدف هذه المقابلة إلى جمع البيانات اللازمة للتعرف على أنواع وأسباب الأمراض المهنية التي يتعرض لها العمال في المؤسسات الاقتصادية، حيث تم اختياركم ضمن مجموعة للإجابة على الأسئلة الواردة فيها. يرجى التكرم بقراءة هذه الأسئلة بدقة والإجابة عنها بموضوعية علما أن هذه البيانات سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط .

وشكر لحسن تعاونكم وتفهمكم .

دليل محتوى المقابلة الأسئلة :

السنة الجامعية: 2021/2020

1. ما هي أنواع الأمراض المهنية التي يتعرض لها العامل اثناء تأدية عمله ؟
2. ما هي أسباب هذه الأمراض المهنية لدى العاملين في المؤسسة ؟
3. ما أثر هذه الأمراض المهنية على صحة العاملين في المؤسسة ؟
4. هل المشاكل الأسرية لدى العاملين تساهم في التعرض للمرض المهني ؟
5. هل طول ساعات العمل في المؤسسة تسبب للموظفين أو العاملين أمراض مهنية ؟
6. هل تحتوي المؤسسة على معدات للوقاية من أجل الحماية من الأمراض المهنية ؟
7. هل تتأثر المؤسسة بسبب الأمراض المهنية التي يتعرض لها العمال داخل بيئة العمل ؟
8. هل توجد أمراض سابقة للعمال ؟
9. هل ظروف العمل آمنة للعمال في المؤسسة ؟
10. هل توجد وقاية لهذه الأمراض المهنية في المؤسسة ؟
11. هل هناك تعويضات من المؤسسة اثناء تعرض العامل لهذه الأمراض المهنية ؟
12. هل هناك مسئول خاص بتوعية العمال من المخاطر والأمراض المهنية في بيئة العمل ؟
13. هل هناك فحوصات دورية للعمال أثناء تأدية العمل في المؤسسة ؟
14. هل تلتزم المؤسسة بنفقات العمال المصابين بالأمراض المهنية ؟
15. ما الدور الذي يقوم به المدير أو صاحب العمل عند حدوث مرض عامل أو إصابته ؟
16. هل هناك ضغوطات من طرف رئيس العمل يؤدي إلى هذه الأمراض المهنية ؟
17. هل الظروف الفيزيائية من أسباب التعرض لهذه الأمراض المهنية ؟
18. هل يوجد استقرار في عملك ؟