



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم
كلية العلوم الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علم الاجتماع
تخصص علم اجتماع تنظيم والعمل



الأمراض المهنية لدى عمال شركة الخزف

دراسة ميدانية في مؤسسة الخزف ببلدية سوافلية ولاية مستغانم

مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة ماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

تحت إشراف الدكتور:

صديق خوجة خالد

من إعداد الطالبة:

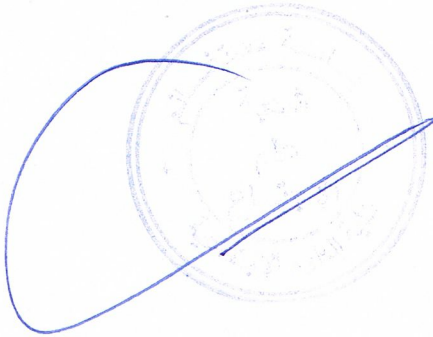
بوسدرة منصورية

لجنة المناقشة

أ. عرابي حسان رئيسا

أ. كراية أمينة مناقشة

أ. صديق خوجة خالد مشرفا



السنة الجامعية: 2021 / 2020

الشكر

أتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذ الفاضل "صديق خوجة خالد" مشرف هذا البحث على جهده المتواصل معنا لإنجاز هذا البحث.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأساتذة اللجنة الأعضاء لمناقشة هذا البحث وتقويمه وتقييمه.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى إدارة وعمال مؤسسة الخزف بسوافلية على تعاونهم الصادق معي للقيام بالدراسة الميدانية.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى من ساعدني في كتابة هذه المذكرة الأخ "عربي تواتي".

والشكر الموصول إلى جميع الأساتذة والمدرسين في قسم العلوم الإجتماعية لدعمهم المتواصل لنا.

كما لايفوتني أن أتقدم بالشكر إلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد في إتمام هذا العمل .

الإهداء

الحمد لله الذي أفاض على قلوب العارفين به هدايته ومنح الريانيين مفتاح الخزائن رحمته والصلوات والسلام على نبينا محمد صلى الله عليه وسلم.

أهدي ثمرة جهدي وكل حي وإمتناني إلى أعزما أملك في الوجود "أمي الغالية" و"أبي العزيز" إلى كل من إحتواهم قلبي ولفظهم لساني أخواتي وابن عمي وزوجته وأولاده وإلى رفيقات دربي صديقاتي وزميلاتي.

إلى كل طلبة دفعة السنة الثانية ماستر علم الإجتماع بجامعة مستغانم دفعة 2021.

إلى كل طالب علم أينما كان وأينما وجد.

ملخص:

جاءت إشكالية هذه الدراسة كمحاولة لتعرف على الأمراض المهنية لدى مؤسسة الخزف «CERAMIS» وذلك بحصرها في هذا البحث في تأثيرها على إستقرار العامل وعلى إنتاجية المؤسسة.

ومن أجل معالجة هذه الإشكالية والتحكم فيها ميدانيا تم إختيار مؤسسة الخزف بسوافلية مكانا لإجراء الدراسة الميدانية، ولإختبار الفرضيات تم الاعتماد على أداة لجمع المعلومات تمثلت في تقنية المقابلة واعتمدنا في العينة الدراسة على العينة القصدية.

والهدف من هذه الدراسة التعرف على الأمراض المهنية التي تصيب العمال داخل المؤسسة ومدى تأثيرها على استقرارهم وعلى إنتاجية المؤسسة، وكذا الإجراءات الوقائية التي توفرها المؤسسة للتقليل من إصابة العمال بها.

Résumé

Tout d'abord, nous avons choisi cette problématique pour permettre à connaitre les vrais maladies professionnelle qui peuvent toucher les employés dans la société de carreaux céramique de Souafia «CERAMIS».

Cependant, pour bien mener notre recherche nous avons basé sur la technique des entretiens au sein de l'entreprise et nous avons accentué dans cette étude sur l'échantillon intentionnel.

L'objectif de cette recherche c'est de démontrer les vraies maladies professionnelles et ses conséquences à la fois sur les employés et la production.

فهرس المحتويات:

الشكر.

الإهداء.

الملخص.

المقدمة.

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة.

1. إشكالية الدراسة.....ص10.
2. أسباب إختيار الموضوع.....ص11.
3. أهداف الدراسة.....ص11.
4. أهمية الدراسة.....ص12.
5. مفاهيم الدراسة.....ص12.
6. الدراسات السابقة.....ص13.

الفصل الثاني: الأمراض المهنية وتصنيفاتها.

- تمهيد.....ص16.
1. مفهوم الأمراض المهنية.....ص17.
2. نشأة فكرة الأمراض المهنية.....ص19.
3. الشروط ليعد المرض مرضا مهنيا.....ص19.
4. أسباب الأمراض المهنية.....ص20.
5. تصنيف الأمراض المهنية.....ص20.
6. بعض العوامل المؤدية للإصابة بالأمراض المهنية.....ص23.
7. نتائج وإنعكاسات الأمراض المهنية على العمل.....ص26.
8. الآثار الناتجة عن الأمراض المهنية.....ص28.
9. تشخيص الأمراض المهنية.....ص30.
10. طرق الوقاية من الأمراض المهنية.....ص30.
11. علاج الأمراض المهنية.....ص34.
- خلاصة.....ص35.

الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة.

1. مجالات الدراسة.....ص38.
2. منهج الدراسة.....ص39.
3. تقنية جمع البيانات.....ص40.

4. عينة الدراسة.....ص40.

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة.

1. تحليل وعرض المقابلات.....ص42.

2. الإستنتاج العام.....ص52.

3. نتائج الدراسة.....ص53.

خاتمة.....ص54.

قائمة المصادر والمراجع.....ص55.

الملاحق.....ص57.

مقدمة:

منذ أن وجد الإنسان في الأرض وهو في صراع مع الطبيعة فهو في سعي دائم لتأمين حياته اليومية من مأكّل ومشرب وملبس، وهذا لا يتأتى إلا عن طريق العمل هذا من جهة، ومن جهة أخرى كان لابد من الحماية التي يمكن أن يتعرض لها مقابل ذلك السعي. إن للوسائل التي استعملها الإنسان على مرّ السنين والقرون لكسب رزقه وإعانة عائلته تغيرت بتغير تلك الحقبات الزمنية ولاسيما مع ظهور الثورة الصناعية وما ترتب عنها من ظهور مختلف الآلات التي يستخدمها ويستعملها العامل لأداء مختلف وظائفه.

إن التطور الصناعي لعب دورا هاما في تطور الدول الحديثة، إلا أنه زاد من الأمراض التي يتعرض لها العامل نتيجة خطورة الصناعة بحد ذاتها وما يدخل من آلات ومواد كيميائية وغيرها من المواد الخطيرة التي تهدد صحة وسلامة هذا العامل، وعليه فمهما قدمت الثورة الصناعية للبشرية من آلات التي أبدع التقدم العلمي في صنعها فإنها تسلب العامل مكانته وأهميته العلمية الإنتاجية، بما أن العامل لا يقدم جهدا عضليا فحسب بل يقدم فوق ذلك جهدا ذهنيا وبذلك سيظل هو السيد في مجال الإنتاج.

ويبقى إذن العمل وجهد العامل العنصرين الأساسيين في تقدم المجتمعات، فالعمل هو مصدر الرزق من جهة ويمكن أن يكون مصدر هلاك العامل من جهة أخرى، فالإنسان في حد ذاته بقدر ما يدرك ضرورة العمل، بقدر ما يقدر كذلك ما يهدد استمراره من المخاطر والأمراض يجعله في قلق دائم من المجهول.

وبما أن العامل يعتبر القلب النابض للدفع بعجلة التنمية في مختلف المجالات والميادين ولذا أضحي من الضروري حماية هذا العنصر البشري من المخاطر والأمراض المهنية التي قد تعترضه طوال حياته المهنية، إذ أن هذه الأمراض المهنية الناتجة عن حوادث العمل قد تؤدي بالعامل إلى عجزه سواء أكان عجزا مؤقتا أو عجزا كليا وما ينتج عن ذلك من توقف في الدخل الذي يحتاجه العامل لتغطية متطلباته المعيشية هو وأسرته، بالإضافة إلى حاجة هذا العامل المصاب للرعاية الطبية والعلاجية وغيرها حتى يشفى ويتعافى كما يمكن أن تؤدي به إلى الوفاة.

والجزائر على غرار مثيلاتها من الدول النامية التي دخلت مرحلة التصنيع وتأثرها بالتحويلات الاقتصادية، والصناعية من مشكلة حوادث العمل والأمراض المهنية التي شهدتها الدول المتطورة، لم تسلم هي الأخرى مؤسساتها الصناعية من مشكلة الأمراض المهنية.

وعليه فقد إشمطت خطة البحث لهذه الدراسة على مايلي:

المقدمة كانت بمثابة إشارة للموضوع، أما الفصل الأول يتضمن الإطار المنهجي للدراسة وجاء فيه الإشكالية وأسباب إختيار الموضوع وأهداف الدراسة وأهمية الدراسة وتحديد مفاهيم الدراسة والدراسات السابقة.

أما الفصل الثاني خصصته حول الأمراض المهنية وتصنيفاتها جاء فيه تمهيد ومفهوم الأمراض المهنية ونشأة فكرة الأمراض المهنية وشروط ليعد المرض مرضا مهنيا، أسباب الأمراض المهنية وتصنيف الأمراض المهنية، وبعض العوامل المؤدية للإصابة بالأمراض المهنية، ونتائج وانعكاسات الأمراض المهنية وتشخيص الأمراض المهنية، وطرق الوقاية من الأمراض المهنية، وعلاج الأمراض المهنية وأخيرا خلاصة.

وأما الفصل الثالث خصصته للإجراءات المنهجية للدراسة خصصته لمجالات الدراسة ومنهج الدراسة وتقنية جمع البيانات وعينة الدراسة.

وفيما يخص الفصل الرابع خصصته للإطار الميداني للدراسة ويتضمن عرض وتحليل المقابلات والإستنتاج العام ونتائج الدراسة وأخرا خاتمة.

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

1. إشكالية الدراسة

2. أسباب اختيار الموضوع

3. أهداف الدراسة

4. أهمية الدراسة

5. المفاهيم الإجرائية

6. الدراسات السابقة

1. إشكالية الدراسة:

يعتبر موضوع الأمراض المهنية من بين المواضيع التي لقيت إهتماما كبيرا، فالإنسان في حياته اليومية يتعرض للعديد من المخاطر المحتملة الوقوع التي تهدد حياته وحياته أسرته، وكذلك نشاطه ومشروعاته وهذه المخاطر تختلف في طبيعتها وتتفاوت في خطورتها، فمنذ العصور وبداية من التاريخ الفرعوني عرف الإنسان الصحة والسلامة المهنية، حيث دلت الرسوم الفرعونية والنقوش والكتابات على الجدران والمقابر والمعابد على ذلك والتي تناولت بوصفها العديد من الأمراض المهنية مثل: الربو الذي كان يصيب صناع الأسلحة، وإصابات العمود الفقري للعازفين على الآلات الموسيقية الكبيرة في المعابد.

وأدى التطور التقني الذي شهده العالم إلى ظهور العديد من المخاطر التي ينبغي على الإنسان إدراكها وتجنب الوقوع في مسبباتها، ففي نهاية القرن التاسع عشر إرتفعت وتيرة الأمراض المهنية بسبب ما شهدته هذه الفترة من نهضة صناعية كبيرة بسبب دخول الآلات إلى جانب الإنسان في العمل. فأماكن العمل المتعددة والمختلفة من ورشات ومصانع ومعامل تعتبر بيئة عمل تكثف فيها العديد من المخاطر المهنية التي يتعرض لها العاملون رغم التطور التكنولوجي الحديث والسريع وما أدخله من تعديل وتصميم وتحسين الآلات، تبقى هذه المؤسسات تعاني من مشاكل حادة ومعقدة من بينها مشكل التعرض لأمراض خطيرة وأضرار تهدد كيان العمال وتواجههم وكذا المخاطر المهنية، حيث أن هذه المخاطر تنقسم إلى عدة أقسام منها المخاطر الطبيعية والمخاطر الكيميائية، إلى غيرها من المخاطر التي يتعرض لها العامل أثناء عمله، وهذه المخاطر تسبب للمتعرض لها ما يسمى بالأمراض المهنية.

وإن التعرف على الأمراض المهنية هي الخطوة الأولى ونقطة الإنطلاق في فهم وإدراك طبيعة تلك الأمراض المهنية ومسبباتها كجزء مهم في ثقافة السلامة المهنية، مما أدى إلى استخدام طرق وإجراءات طبية للوقاية منها أي وضع برامج تهتم بحماية العامل والآلة وبيئة العمل والحد من الأمراض المهنية أوحى التقليل منها إلى مستوى أدنى، وعليه تكمن إشكالية الدراسة في التساؤل التالي:

ما هي الأمراض المهنية التي تصيب العمال داخل مؤسسة الخزف؟

التساؤلات الفرعية:

- هل للأمراض المهنية تأثير على إستقرار العمال داخل المؤسسة؟
- هل تؤثر الأمراض المهنية على الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة؟

الفرضية العامة:

تصيب العمال أمراض المهنة عديدة.

الفرضيات الجزئية:

- تؤثر الأمراض المهنية على إستقرار العمال داخل المؤسسة.
- تؤثر الأمراض المهنية على الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة.

2. أسباب اختيار الموضوع:

يعود سبب اختيار الباحث لموضوع الأمراض المهنية لدى عمال مؤسسة الخزف إلى مايلي:

- محاولة الإحاطة بمشكلة من بين المشكلات التي تعاني منها المؤسسات الجزائرية والمتمثلة في الأمراض المهنية.
- كإشعار للمسؤولين في المؤسسات الجزائرية قصد إعادة الإعتبار وضرورة الإهتمام بالعنصر البشري باعتباره محور العملية الإنتاجية وذلك من خلال وضع إجراءات وقائية تساهم في التقليل من الأمراض المهنية.
- محاولة الوصول إلى نتائج التي من شأنها أن تساعد ولو بجزء قليل في التقليل من الإصابات بالأمراض المهنية بمؤسسة الخزف.
- اعتبار العامل العنصر الأساسي والفعال في المؤسسات العامة والخاصة.

3. أهداف الدراسة:

- التعرف على الأمراض المهنية التي تصيب العمال داخل المؤسسة.
- محاولة معرفة الإجراءات الوقائية التي توفرها المؤسسة للتقليل من إصابة العمال بالأمراض المهنية.
- معرفة مدى تخوف العمال نتيجة تعرضهم للحوادث داخل المؤسسة.
- محاولة التعرف على مدى إنتشار الأمراض المهنية لدى عينة الدراسة.

4. أهمية الدراسة:

- تعتبر دراسة الأمراض المهنية لدى عمال مؤسسة الخزف لها دور كبير في التأثير على أداء العامل وإنتاجيته وبالتالي على المؤسسة ككل.
- إثراء التراث الأدبي بهذا النوع من الدراسات التي سوف تكون مرجع يعتمد عليه في التعرف على الأمراض المهنية والعمل على التقليل من إصابتها.
- تسمح هذه الدراسة لأصحاب المؤسسات العمل إلى وضع إجراءات تقلل من الأمراض المهنية للعمال والتي تنعكس إيجاباً على المؤسسة.
- طرح مشكلة الأمراض المهنية بمؤسسة الخزف يجعله يقل بصفة ملموسة باعتبار أنه يمس شريحة مهمة من المجتمع ألا وهي العمال.

5. المفاهيم الإجرائية:

المرض: هو أن تتأثر الحالة العامة للشخص تأثراً سلبياً بمعنى حدوث خلل معين له.⁽¹⁾

الأمراض المهنية : فهي تلك الأمراض التي يصاب بها الفرد نتيجة لعمله أو مهنته، فيمكن أن تكون الإصابة ناتجة عن التعرض لعوامل ضارة مختلفة، قد تكون كيميائية أو فيزيائية، بيولوجية أو مسرطنة أو ميكانيكية.⁽²⁾

عرفها BERNARD LEXCOT بأنها الأمراض التي تكون على الأغلب في طبيعة الأعمال المتهنة فعلى هذا المنوال الذين يعملون في الرصاص يمكن أن يكونوا ضحايا مرض خطير يسمى التسمم الرصاصي.⁽³⁾

التعريف الإجرائي: الأمراض المهنية هي الأمراض التي تصيب الفرد (العامل) داخل المؤسسة التي يعمل فيها.

العامل: هو الشخص الذي يعمل ويؤدي نشاط يدوي ويأخذ عادة أجراً مادياً أو معنوياً على عمله في المنشأة أو المشروع الاقتصادي.⁽⁴⁾

1 Grand Larousse Encyclopédique .N6, T6.LIBRAIRE, LAROUSE, PARIS ,1963

2جلال أمال، مسؤولية الموجه عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع المغربي، 1977، ص49.

3فراج عز الدين، الصحة المهنية والأمن الصناعي والإسعافات الأولية، دار الفكر العربي، القاهرة، ص50.

6. الدراسات السابقة:

دراسة أجنبية: دراسة لستيف 1991 بإنكلترا تحت عنوان: الإصابات واعتلال الصحة في الصناعة الكيميائية.

هدفت الدراسة إلى معرفة الدور الذي يلعبه الأفراد في تعرضهم لإصابات العمل، وعينة الدراسة كانت حول عمال الصناعات الكيميائية في إنكلترا، دراسة حالة بالنسبة للأفراد الذين تعرضوا لإصابات في معامل الصناعات.

نتائج الدراسة كانت أن غالبية الحوادث الصناعية ناتجة عن سلوك الأفراد العاملين من خلال إرتكابهم الأخطاء في التشغيل او مراحل العمل نتيجة لإهمالهم تعليمات الصحة والسلامة المهنية وهذا الأمر يجعل من التدابير المتعلقة بمكان العمل غير ذات قيمة لأن حوادث العمل ترتبط بالعوامل الشخصية.⁽⁵⁾

الدراسة المحلية: دراسة دوباخ (2008-2009) تحت عنوان دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية بمؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من الأمراض المهنية وحوادث العمل حيث جاءت تساؤلات الدراسة كالتالي:

- 1) هل يستفيد العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات الأمراض المهنية؟
- 2) هل يستفيد العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل؟
- 3) هل يستفيد العمال من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات حوادث العمل؟
- 4) هل يستفيد العمال من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات الأمراض المهنية؟

4حسن النجفي، القاموس الاقتصادي، مطبعة الإدارة المحلية، بغداد، 1977.
5ستيف، دراسة تحت عنوان الإصابات واعتلال الصحة في الصناعة الكيميائية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص كيمياء، إنكلترا، 1991.

وجاءت فرضيات الدراسة كالتالي:

الفرضية العامة: يستفيد العمال من الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية.

(5) يستفيد العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات الأمراض المهنية.

(6) يستفيد العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل.

(7) يستفيد العمال من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات حوادث العمل.

(8) يستفيد العمال من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات الأمراض المهنية.⁽⁶⁾

حيث أن 38 عامل خضعوا لتدريب في مجال الأمن الصناعي بطريقة عشوائية، وكانت النتائج بتحقيق الفرضية الإجرائية الرابعة، أي أن العمال يستفيدوا من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات الأمراض المهنية.

6دوباخ قويدر، دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، تخصص سلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة، 2009.

الفصل الثاني: الأمراض المهنية وتصنيفاتها.

تمهيد.

1. مفهوم الأمراض المهنية.
2. نشأة فكرة الأمراض المهنية.
3. شروط ليعد المرض مرضا مهنيا.
4. أسباب الأمراض المهنية.
5. تصنيف الأمراض المهنية .
6. بعض العوامل المؤدية للإصابة بالأمراض المهنية.
7. نتائج وإنعكاسات الأمراض المهنية على العمل.
8. الآثار الناتجة عن الأمراض المهنية.
9. تشخيص الأمراض المهنية.
10. طرق الوقاية من الأمراض المهنية.
11. علاج الأمراض المهنية.

خلاصة.

تمهيد:

مع تقدم الحياة والتطور الذي لحق بمختلف مجالاتها وخصوصا الصناعية منها، ظهرت مهن جديدة لم تكن معروفة سابقا ودخل الفرد (العامل) عالم لم يألفه سابقا، عالم مليء بالمواد والاكتشافات التي ارتبط بها الفرد، فأصبح وبالتالي عرضة لأخطارها المحتملة وذلك من خلال إحتكاكه المستمر بالمواد التي يعمل فيها أو يتعامل معها، فقد تدخل هذه المواد إلى الجسم بطرق مختلفة فتؤدي إلى أضرار مباشرة أو غير مباشرة في عضو أو أكثر من أعضاء الجسم على المدى البعيد أو القريب، وسميت هذه الأعراض والمتلازمات التي تسببها الصناعة من طرف المختصين في هذا المجال بالأمراض المهنية.

وجاء هذا الفصل موضحا لمفهوم الأمراض المهنية، ونشأة فكرة الأمراض المهنية بالإضافة إلى شروط ليعد المرض مرضا مهنيا، وكذا أسبابها وكذلك تصنيفا، وبعض العوامل المؤدية للإصابة بالأمراض المهنية وكذا نتائج وإنعكاسات الأمراض المهنية على العمل، بالإضافة إلى الآثار الناتجة عن الأمراض المهنية وكذا تشخيص الأمراض المهنية وطرق الوقاية منها وأخيرا علاجها.

1. مفهوم الأمراض المهنية:

لغة: هو مرض يصيب الفرد نتيجة لطبيعة عمله أو نشاطه المهني حيث يتم تعريفه عند إنتشاره في بيئة عمل محددة مقارنة بالمحيط السكاني العام أو بيئة عمل أخرى.⁽¹⁾

اصطلاحا: عرفه المشرع الجزائري في المادة 63 من قانون 13/83:

تعتبر الأمراض المهنية كل أعراض التسمم والتعفن والإعتلال التي تعزى إلى مصدر أو تأهيل مهني خاص.⁽²⁾

عرف القانون البريطاني المرض المهني على أنه كل ما ينشأ من خطورة خاصة المتعلقة بالعمل، وليست خطورة عامة يتعرض لها المواطنون جميعا.⁽³⁾

عرفته منظمة العمل الدولية على أنه كل مرض تكثر الإصابة به بين المشتغلين في مهنة ما، أو مجموعة المهن يصاب بها أحد العاملين في تلك المهنة أو المهن.⁽⁴⁾

وعرف البعض الآخر الأمراض المهنية على أنها الأمراض الناتجة عن تفاعلات أو ترسبات المواد أو الروائح الكريهة أو ماشابهها المسببة للأمراض التسمم والتعفن وبعض العلل التي يكون سببها مصدرا مهنيا خاصا.⁽⁵⁾

الأمراض المهنية هي تلك الأمراض التي تنتج عن مزاوله مهنة معينة، لمدة من الزمن قد تطول وقد تقصر، وتظهر هذه الأمراض في صورة لأعراض خاصة تلازم طبيعة ذلك العمل.⁽⁶⁾

وكذلك يعرف المرض المهني على أنه علة جسمية تنشأ بسبب العمل وتتركب على طبيعته وظروفه خلال فترة من الزمن، كما ينشأ تدريجيا نتيجة إمتصاص الجسم لمواد ضارة أو التعرض لها،

1 القاموس إنجليزي _عربي .2018.English Arabie Dictionnaire.

2مصطفى صخري، أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين الخاص والعام، مكتبة دار الثقافة، عمان، ط1، 1998، ص15.

3محمد عيد السميع علي، الأمن الصناعي. عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه، مطبعة القاهرة، مصر، 1973، ص15-16

4محمد عبد السميع علي، المرجع سبق ذكره، ص15

5أحمية سليمان، التنظيم القانون لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، 1988، ص150.

6نادية محمد السيد عمر، علم الاجتماع الطبي. "المفهوم والمجالات"، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص287.

وأعراضها لا تظهر إلا بعد فترة معينة من الزمن تطول أو تقصر حسب ظروف العمل والإستعداد الجسماني للعامل.⁽⁷⁾

وكذلك يعرف المرض المهني على أنه ذلك المرض الذي يحدث بين الأفراد في المهنة أو مجموعة من المهمن، أو المرض الناتج عن قيام بعمل ما، أو قد يكون المرض كامنا في الجسم يظهر نتيجة القيام بعمل يؤدي إلى ظهوره.⁽⁸⁾

وحسب "محمد مسلم" فالأمراض المهنية هي التي يتم التحقق من أنها مرتبطة إرتباطا مباشرا أو غير مباشر بالعمل، أي هي التي يكون العمل سببا مباشرا فيها، وقد يظهر المرض المهني بعد مدة قصيرة أو طويلة حسب درجة حدة أو شدة التعرض اليومي لبعض الأخطار مثل: استنشاق الغبار أو الضباب المسمم أو البخار أو الضجيج أو إلى الإهتزازات التي تؤثر على وتيرة القلب مثلا.⁽⁹⁾

كما عرف المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية الأمراض المهنية: هي الإصابة بأحد الأمراض المهنية الموصوفة المنصوص عنها في الجداول الوطنية المعتمدة التي تنجم عن التعرض المديد لعوامل فيزيائية أو كيميائية أو فيزيولوجية خطيرة أو مضررة بالصحة وبمستويات ولفترات تعرض تزيد عن الحدود الوطنية المعيارية، مما قد يؤدي إلى الوفاة أو الإصابة بمرض مزمن.⁽¹⁰⁾

ومن خلال التعاريف السالفة الذكر حول المرض المهني يمكن تعريفه كما يلي:

المرض المهني: هو ذلك المرض الذي يصيب العامل أثناء مزاولته لمهنة معينة لمدة قد تطول أو تقصر نتيجة متطلبات العمل أو الظروف البيئية المحيطة به.

فهذا المرض يكون نتيجة لتعرض الفرد (العامل) لمخاطر كيميائية أو فيزيائية أو فيزيولوجية خطيرة مضررة بالصحة ناتجة عن إستنشاق الغبار أو الضباب المسمم في بيئة العمل، والتي قد تؤدي بالفرد(العامل) إلى الوفاة أو الإصابة بمرض مزمن يعيق حياته وحياة أسرته.

7 عبد الله بدر عبد الله، *نفسية العامل ودوران الآلة*، دار الكتاب، القاهرة، 1963، ص518.

8 محمود العقابلية، *الإدارة الحديثة للسلامة المهنية*، دار الصفاء، عمان، ط2، 2002، ص160.

9 محمد مسلم، *مدخل إلى علم النفس العمل*، دار قرطبة، المحمدية، الجزائر، ط1، 2007، ص159.

10 SAID TASSI, **Les accident du travail et les maladies professionnelles**, La revue de C.E.N.E.P, Aspect Economique De La Sante En Algérie, Alger, 1984, P.152

2. نشأة فكرة الأمراض المهنية:

بالرغم من إهتمام التشريعات الحديثة منذ بزوغ فجر القرن التاسع عشر حتى يومنا هذا بالأمراض المهنية، إلا أن البحث فيها نشأ منذ قيام الإنسان بالعمل وهذا في عصر ما قبل التاريخ.

ولقد قامت الصناعة في القديم على أصناف العبيد، حيث كان أسيادهم يؤجرونهم لأرباب الصناعات وخصوصا العبيد المهرة والذين كانوا مصدر رزق وريح وفير لهم، وقد وصف "أبوقراط" العبيد أثناء قيامهم بالعمل، حيث بين بأنهم يبتلعون الحصى ويتوجعون الماء، كما وصف أيضا الأمراض المهنية التي كانت تنتاب عمال إستخدام الصياغة والذين يعملون بإسطبلات الخيول وما لوحظ عنهم من قروح في أيديهم.

وجاء "تليني" بعد الميلاد ووصف نوعا من الأقنعة الواقية التي يلبسها العمال كي تمنع أخطار التسمم بالزنك والكبريت.

وجاء بعده "جالينوس" والذي قام بزيارة منجم النحاس بجزيرة "قبرص" وكاد يفقد حياته من شدة أبخرة النحاس وأدخنه المتطايرة، وقد نوه في تقريره يتعرض الطلاب لأدخنة الشموع الدهنية أثناء استذكارهم على ضوءها ليلا، ومرت السنين وجاء بعد ذلك علماء زودوا حصيلة المعرفة بالأمراض المهنية، وكان على رأسهم أطباء القرون الوسطى أمثال "جورج أميريكولا" الطبيب الألماني الذي مارس الطب في مناطق المناجم وإستطاع بذلك أن يصف الأخطار التي يتعرض لها رجال المناجم وعمال إستخراج المعادن وتنقيتها من الشوائب، في أواخر القرن التاسع عشر اشتهر الطبيب الإيطالي "رامازيني" الخاصة بشؤون التجارة والصناعة والزراعة.

ولقد ظل هذا الكتاب المنهل الوحيد لحوالي قرن من الزمن يهتدى به الأطباء المهنيين، وذلك لدقة أبحاثه ووفرته، فقد بحث في حوالي مائة نوع من الأمراض المهنية كما تطرق إلى أساليب الوقاية والعلاج الخاصة بهذه الأمراض.⁽¹¹⁾

3. شروط ليعد المرض مرضا مهنيا:

1) أن يكون للمرض صلة مباشرة بنشاط المتضرر المهني وأن تكون وبالتالي هناك رابطة سببية بينهما، أي أن الأول هو نتيجة لممارسة المهنة الثانية قرينة على ذلك.

11نادية محمد السيد عمر، مرجع سبق ذكره، ص290.289.

- 2) أن تؤدي طبيعة النشاط المهني للعامل إلى إصابة هذا الأخير أثناء مزاويلته لعمله بمرض يحد من مردود بدنه ويشترط أن لا يظهر المرض بعد إنقطاع العامل عن عمله لمدة تزيد عن سنتين.
- 3) أن يكون المرض الذي يصيب المتضرر مدرجا بجدول الأمراض المهنية، كما وقع ضبطها بالقرار وزيري الصحة العمومية والشؤون الإجتماعية المؤرخ في: 10/01/1995.⁽¹²⁾

4. أسباب الأمراض المهنية:

أ- أسباب سلوكية: (تتعلق بالعامل)

- إهمال العامل وشروود ذهنه.
- نقص المهارة أو الخبرة.
- وجود عاهة أو نقص بدني.
- التعامل الخاطئ مع بيئة العمل.

ب- أسباب في بيئة العمل:

- عدم توفير حواجز وقائية بالآلات.
- إستعمال أدوات أو معدات معيبة.
- عدم توفر النظام والترتيب في بيئة العمل.
- الإضاءة غير سليمة.
- التهوية غير المناسبة.
- الضوضاء أثناء العمل.
- عدم استخدام أو توافر أدوات وملابس الوقاية الشخصية.⁽¹³⁾

5. تصنيف الأمراض المهنية:

تطرق الباحثون والمختصون في مجال الطب العمل والأمراض المهنية إلى عدة تصنيفات للأمراض المهنية، فمنهم من صنفها حسب طبيعة العمل ومنهم من صنفها حسب طبيعة مسبباتها ومنهم من صنفها حسب طبيعة المصاب، ومن التصنيفات الشائعة نذكر مايلي:

1) التصنيف حسب طبيعة المهنة: ينقسم إلى:

❖ أمراض مهنية للعاملين في مصانع البترول.

¹²مصطفى صخري، مرجع سبق ذكره، ص15-16
¹³WWW.SALEM , ENWAIJI.COM, ABED ELSALAM.ENWAIJI , OCCUPATIONAL DISEASES,31.08.2012,15.03.2021

- ❖ أمراض مهنية للعاملين في مصانع البتروكيمياويات.
 - ❖ أمراض مهنية للعاملين في مصانع الغزل والنسيج.
 - ❖ أمراض مهنية للعاملين في المستشفيات والمختبرات.
 - ❖ أمراض مهنية للعاملين في مصانع صناعة الزجاج.
- (2) التصنيف حسب طبيعة المسبب: ويتمثل فيما يلي:

❖ أمراض مهنية ناجمة عن عوامل طبيعية فيزيقية: إذ أن التعرض للظروف الفيزيكية غير المناسبة في بيئة العمل من شأنها أن تؤدي إلى الإصابة بالأمراض المهنية، وتشمل الظروف الفيزيكية: تغيرات درجة الحرارة، التعرض لإضاءة غير مناسبة أو الضوضاء مزعجة ومضرة أو لتغيرات الضغط الجوي أو التعرض للإشعاعات أو الكهرباء أو ذبذبات والإهتزازات.

❖ أمراض مهنية ناجمة عن عوامل بيولوجية: وتنتج عن عدوى الميكروبات أو الفيروسات المتواجدة في جو العمل وتنتقل من شخص إلى آخر.

❖ أمراض مهنية ناجمة عن عوامل نفسية: من أمثلة ذلك تقلصات العضلات عند عمال التلغراف، وكذا جنون العزلة في الأماكن النائية والبعيدة عن ديناميكية الأفراد.

❖ أمراض مهنية ناجمة عن عوامل كيميائية: وينتج الضرر هنا بسبب تعامل هذه المواد مع أنسجة الجسم المختلفة للعامل ودرجة الخطورة هنا تعتمد على عدة عوامل منها درجة تركيز هذه المادة ونوعها وكميتها وحالتها كما تعتمد درجة خطورتها على طريقة دخولها للجسم ومدة التعرض لها بالإضافة إلى الإستعداد الجسدي للعامل.

(3) تصنيف الأمراض المهنية حسب مسبباتها: سوف يتم التطرق إلى بعض مسببات الأمراض المهنية، ونوع المرض الذي تخلفه، وتتمثل فيما يلي:

❖ مسببات المواد المعدنية: تتمثل فيما يلي:

(a) الكديميوم: يسبب التهابات قصبات الرئة، اضطراب في الجهاز الهضمي، أمراض الكلى.

(b) الكرومات "ملح حمض الكرومي: يسبب أمراض جلدية.

(c) الزئبق: يسبب أمراض الكلى، اضطرابات في الجهاز الهضمي، أمراض عصبية.

(d) النيكل: يسبب أمراض جلدية، سرطان الجلد..







(e) الرصاص: يسبب أمراض الكلى.

(f) البنثاكلور فيمول: يسبب النحول والهزل، التعرق، الحمى.

- (g) فينيل الهيدرازين: يسبب أمراض جلدية.
- (h) الراتنج: يسبب اضطرابات جلدية.
- (i) المنغيز: يسبب أمراض عصبية.
- (j) السيتوبوتوماسين: يسبب اضطرابات في الجهاز الهضمي.
- (k) سيلفور الكربون: يسبب أمراض عقلية.
- (l) التناكوتران: يسبب اضطرابات في الجهاز الهضمي، اضطرابات الكبد، أمراض الكلى،

أمراض عصبية.

❖ مسببات تقنية: تتمثل فيما يلي:

- الخشب: يسبب الحساسية المهنية. 
- زفت الفحم الحجري: يسبب أمراض الجلد، السرطان. 
- الإسمنت: يسبب أمراض الجلد، الربو. 
- الإنزيم الملحي: اضطرابات الوظيفة التنفسية، الربو. 
- المواد الزيتية: تسبب أمراض جلدية. 
- الحديد: يسبب أمراض الرئة. 

❖ مسببات فيزيقية: تتمثل في:

- الحرارة المرتفعة: تسبب أمراض العظام، ورم مائي في المفاصل. ✓
- الضغط المرتفع: يسبب أمراض العظام. ✓
- المعدن المنجمي: يسبب اضطرابات الرئة. ✓
- الإشعاعات: تسبب اضطرابات في الدم، أمراض الجلد. ✓
- الغبار: يسبب تغبر الرئة، الربو. ✓
- دقائق حرير الصخر: يسبب التهابات القصبات الهوائية، أمراض القلب. ✓
- دقائق الفلز: يسبب اضطرابات الرئوية، أمراض القلب، السرطان. ✓

(4) التصنيف حسب طبيعة المصاب: وقد تكون الإصابة في:

- الجهاز التنفسي .
- الجهاز الهضمي.
- الجهاز الدوراني.

- الجهاز الحركي.
- الجهاز العصبي.
- الجلد.
- المسالك البولية والتناسلية.
- العينين.
- الأذن والأنف والحنجرة.
- الإصابة في أكثر من جهاز.⁽¹⁴⁾

6. بعض العوامل المؤدية للإصابة بالأمراض المهنية:

هناك العديد من العوامل التي تجعل الفرد (العامل) يصاب بأمراض مهنية نذكر منها:

1. العوامل الفيزيائية:

تلعب الظروف الفيزيائية غير الملائمة دورا بالغا في إصابة العمال بالأمراض المهنية الخطيرة، والتي قد تفقدهم أرواحهم في بعض الحالات أو تصيبهم بعجز دائم في إحدى الوظائف أو أجهزة الجسم ومن بين هذه الظروف الأكثر ضررا على الفرد (العامل) نذكر مايلي:

(a) الحرارة وعلاقتها بالأمراض المهنية: تؤثر الحرارة على صحة الأفراد العاملين بإختلاف مستوياتها وشدتها ومدتها التعرض لها ويمكن إبراز تأثيراتها:

■ اضطرابات نفسية عصبية: إن العمل في جو يتسم بالحرارة الشديدة يصاحبه شعور بالضيق وسرعة الإثارة لأسباب تافهة هذا ما يؤدي إلى:

✓ زيادة في الأخطار.

✓ انخفاض في مستويات الأداء، وانخفاض التركيز في العمليات الذهنية.

✓ التراخي وإنعدام الرغبة في العمل.

✓ بروز التهابات وتشققات الجلدية.

✓ التهابات العين والجفون.

■ التأثير على وظائف الجسم: إن العمل في بيئة تكون فيها درجة الحرارة مرتفعة تؤدي إلى

انخفاض القدرة على العمل، ويمكن حصر هذه التأثيرات فيما يلي:

14 دوباخ فويدر، دراسة مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، جامعة منتوري، قسنطينة، 2008-2009، ص65-66-67.

- ✓ الإجهاد الفكري والعضلي.
- ✓ إرتفاع ضغط الدم وإنخفاض فعالية الجهاز الهضمي.
- ✓ زيادة طفيفة في درجة الحرارة وزيادة تصبب العرق.
- التأثيرات المرضية: بسبب الجهد الذي يبذله القلب نتيجة الحرارة المرتفعة، يتعرض العمال للإصابة ويسبب فقدان السوائل وملح الطعام بسبب التعرق الشديد فالعمال معرضون للأمراض المهنية التالية:
- ❖ الضربة الشمسية: وتنحصر الأسباب التي تؤدي إلى ذلك فيما يلي:
- ✓ ضعف قدرة الجسم على فقدان الحرارة والذي يعزى إلى تباطؤ وإنخفاض سرعة دوران الدم في الجسم.
- ❖ الإجهاد الحراري: من أسبابه ما يلي:
- ✓ تراكم كمية الدم في الجلد الناجمة عن تمدد الأوعية الدموية مما يؤدي إلى إنخفاض كمية الدم الموجهة للأنسجة الحيوية كالجهاز العصبي.
- ✓ دوران الدم في الجسم.
- ✓ خمول ونقص عدد الغدد الدرقية.
- ❖ تقلصات الحرارة: لقد بين العالم "موز 1922" أن العمال الأكثر عرضة لهذه التقلصات، هم أولئك العاملون في المناجم، ويقصد بالتقلصات الحرارية هو حدوث تعرق شديد يرافقه نقص في كمية الماء والملح، مما يدفع العمال إلى تناول الماء دون ملح فينخفض تركيز الملح في الدم، مما ينجم عن ذلك تقلصات عضلات الأمعاء وعلاج هذه الحالة يتمثل في نقل المصاب من مكان العمل إلى مكان بارد مع توفير الراحة وتقديم له محلول ملح الطعام.
- (b) الإضاءة وعلاقتها بالأمراض المهنية:
- الإضاءة غير جيدة: لمعرفة أثر الإضاءة غير جيدة نميزين الحالات التالية:
- ❖ الإضاءة الشديدة: ويمكن أن تحدث عنها الأضرار التالية:
- ✓ إجهاد العين ما يصاحبه من ضعف في الكفاءة وقدرة الرؤية.
- ✓ شعور الفرد بدوران مع نقص التركيز أثناء العمليات الذهنية.
- ✓ إصابة العين نتيجة تعرضها للأشعة تحت حمراء.
- ✓ إلتهاب العين مع ألم اللحامين.

❖ ضعف الإضاءة: هناك أماكن عمل تتطلب إضاءة ضعيفة مثل العمل في المناجم والأنفاق وقد يتعرض العمال في هذه الأعمال إلى الأمراض التالي:

- قصر النظر: ويحدث ذلك نتيجة اتساع حدقة العين إلى أوسع حد ممكن، وذلك لاستقطابها أكبر كمية ممكنة من الضوء، وهذا ما ينجم عنه ارتخاء العضلات المتصلة بالعدسة.
- ترارؤ العين: هذه الحالة واسعة الانتشار لدى عمال المناجم وهذه الحالة تعني تذبذب حركة مقلة العين السريع بشكل لاإرادي.

❖ التوهج في أماكن العمل: يعرف هذا التوهج بالللمعان الشديد في دائرة الإبصار وينجم عن التوهج الأعراض التالية:

- ضعف البصر: حيث يعمل التوهج على تقليل درجة الجسم وذلك أن الأشعة تسقط مباشرة على العين مما يؤدي إلى ضعف الإبصار.
- تعب وإجهاد العين: حيث يؤثر التوهج على الجهاز العصبي ويتجلى ذلك من خلال شعور العمال بالتعب والصداع.
- شعور بالألم في العين: يشعر العمال بالألام موجهة في أعينهم خاصة عندما يمكنون مدة طويلة أمام مصدر التوهج، فالحرارة تؤدي إلى حروق مؤلمة في العين تنجم عنها الإلتهابات القرنية ولذلك يطلب من العمال إرتداء وسائل الوقاية.

(C) الضوضاء وعلاقتها بالأمراض المهنية: هناك مجموعة عناصر في الضوضاء تساعد في التأثير على الأفراد العاملين وتمثل مايلي:

- شدة الضوضاء: حيث أنه كلما كانت الشدة مرتفعة كلما كان مستوى الضرر على العمال، خاصة الجهاز العصبي الكبير وتتأثر هذه الشدة بالمسافة الفاصلة بين مصدر الضوضاء والأفراد العاملين، حيث أكدت الدراسات أن شدة الضوضاء تنخفض بستة وحدات كلما إبتعد العمال عن مصدرها بضعف المسافة الأولى كما تتأثر بمساحة المعادن العاكسة، ذلك اصطدام موجات الضوضاء بالسقوف والحواجز بمكان العمل، فكلما كان الصوت مكون من أصوات متداخلة كلما زادة شدة الضوضاء.
- مدة التعرض لها: حيث أنه كلما كانت المدة التي يتعرض فيها العمال للضوضاء كبيرة كلما أثر ذلك على الكفاءة وقدرة الجهاز السمعي.

■ العوامل الشخصية: ومن أهم هذه العوامل الناجمة "السن عند العمال" وذلك أن حدة السمع تضعف بتقدم السن، فإذا أضيف إليها شدة الضوضاء أدى ذلك إلى مضاعفات سلبية، كذلك هناك أفراد يتميزون بقابليتهم للإصابة بالصمم المهني وكذلك الأمراض السابقة أصابت الجهاز العصبي، وبشكل عام فإن الضوضاء تؤثر على الأفراد العاملين من خلال العناصر التالية:

❖ التأثيرات السمعية: وهي التي تترك أثارها على الجهاز السمعي ويمكن تقسيمها إلى:

a. تأثيرات مؤقتة: وهي تلك التأثيرات التي تصاحب مدة العمل وتختفي بإنتهائه حيث يتعد الأفراد العاملين عن مصدر الضوضاء، فتعرضهم لمدة أسبوع للضوضاء يؤدي إلى النقص التدريجي في حاسة السمع، ولكن هذه التأثيرات يمكن التخلص منها ما لم يصب الجهاز السمعي. ومدة الشفاء هذه ترتبط بدرجة نقصان في حاسة السمع، فكلما كان كبير تطلب ذلك وقت أطول، ولكن قد تطول هذه التأثيرات ويصبح نقص حاسة السمع دائم إذا تعرض العمال لمدة طويلة للضوضاء.

b. تأثيرات دائمة: تحدث هذه التأثيرات تحت شروط تكون فيها الضوضاء أكبر المقاييس المتعارف عليها، حيث يصاب العمال بما يسمى بالصمم المهني والذي يعرف على أنه: "النقص التدريجي في كفاءة الجهاز السمعي للفرد المعرض باستمرار لضوضاء أعلى من الحد المتعارف عليه عالمياً، وأصبحت الحالة غير قابلة للشفاء.

c. تأثيرات مشتركة: تحدث هذه التأثيرات عندما يتعرض العمال إلى موجات عالية من الضوضاء لفترة قصيرة، حيث تصاب مجموعة من الخلايا السمعية، دون غيرها وقد يستعيد العمال جزءاً منها عندما يتعد عن مصدر الضوضاء، ويفقد الجزء الآخر حيث يصاب العمال بما يعرف بالصمم الجزئي مع إمكانية الشفاء منه.

❖ التأثيرات غير سمعية: وتتجلى هذه التأثيرات إما في صعوبة التخاطب أو استحالة وصول

التحذيرات للعمال، وهذا ما قد يعرضهم للإصابة والخطر بسبب وجود ضوضاء عالية، وقد تكون التأثيرات نفسية عصبية، حيث يكون العمال سريعو الغضب والإنفعال وهذا ما ينعكس على إنتاجيتهم حسب دراسة "دامس" على مجموعتين، المجموعة الأولى تستخدم كاتمات الصوت ويخفف شدة الضوضاء بعشر وحدات، أما المجموعة الثانية فلا تستخدم وسائل وقائية،

فتوصل إلى أن المجموعة الأولى التي استخدمت الوسائل الوقائية، فاق إنتاجها بـ 12 بالمائة على المجموعة الثانية.

وقد تنعكس هذه التأثيرات غير السمعية على تركيز أثناء أداء الأعمال الذهنية، فالعمال في أماكن شديدة الضوضاء عادة ما يصابون بالإجهاد مقارنة بغيرهم، إضافة إلى التأثيرات على أجهزة التوازن، حيث أن الضوضاء ينتج عنها الشعور بدوران وفقدان التوازن.

2. بعض المواد الكيميائية والغازات وعلاقتها بالأمراض المهنية:

يصاب العمال بأمراض مهنية بسبب عوامل كيميائية نتيجة إستنشاقها عن طريق الأنف أو ابتلاعها عن طريق الفم، أو امتصاصها عن طريق الجلد وفي أغلب الأحيان تنتج الأمراض المهنية نتيجة العوامل الكيميائية التالية:

- الأتربة الدقيقة: هي أتربة متطايرة في الهواء، وتوجد في معظم الصناعات مثل: طحن الصخور وهي نوعان منها العضوية ومنها المعدنية، فبالنسبة للأتربة العضوية فإنها توجد في الورق والريش والصوف أما الأتربة المعدنية فتتمثل في أتربة الرصاص والإسمنت والحديد.
- الغازات: وتختلف تأثيراتها على الإنسان تبعا بخواص هذه الغازات ويمكن حصرها في الغازات التالية:

a. الغازات الخانقة: وهي التي بمجرد انتشارها ووجودها في الهواء تقلل من نسبة الأكسجين فيحدث اختناق.

b. الغازات المهيجة: وهي التي تحدث التهاب الأجزاء والأسطح التي تتعرض لها ومن بين الأعراض التي تحدثها مايلي:

➤ التهابات وحالات الاختناق.

➤ الموت ومن أمثلة هذه الغازات: "غاز أحادي أكسيد الكربون"

C. الغازات السامة: وهي تلك الغازات التي بعد إمتصاصها وتفاعلها مع أنسجة الجسم

تظهر أعراضها وتأثيراتها على الجسم ومن بين هذه الغازات:

➤ أول أكسيد الكربون: وهو غاز ترجع خطورته إلى أنه يتميز بسرعة قابلية إتحاده مع

"هيموجلوبين الدم" ولذلك فهو يتنقل معه إلى الرئة، مما يؤدي إلى ضعف قدرة الدم على نقل

الأكسجين، ويشعر المصاب حينها بصداغ مؤلم وشعور بالتعب والدوخة إضافة إلى إنعدام التركيز

في العمليات الذهنية⁽¹⁵⁾

7. نتائج وإنعكاسات الأمراض المهنية على العمل:

○ تأثر إلتزامات المؤسسة ونقص الأيدي العاملة.

○ زيادة التكلفة الطبية.

○ تعويضات الإصابات والإجازات الطبي.

○ انخفاض الإنتاج والجودة.

○ توقف العامل عن العمل.

○ عامل جديد لا يملك المهارة.

○ إنعكاسات على العلاقات بين المؤسسة والعمال.

○ الصورة السلبية للمؤسسة⁽¹⁶⁾.

8. الآثار الناتجة عن الأمراض المهنية:

A. التأثيرات على العاملين وعائلاتهم:

● التأثيرات المباشرة:

✓ الألم والمعاناة من المرض

15إسعادي فارس، مساهمة في دراسة أثر مرض الربو على التوافق المهني لدى العاملين في المؤسسات الصناعية، رسالة ماجستير، قسم علم النفس، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006-2007، ص92-95.

16<https://hardiscussion.com/AMIRA> ISMAIEL, RESULTS AND IMPACT OF OCCUPATIONAL DISEASES ON WORK, 01/05/2011.24/03/2021.

- ✓ فقدان الدخل
- ✓ فقدان المحتمل للعمل
- ✓ نفقات الرعاية الصحية
- التأثيرات غير المباشرة:
- ✓ قد يكون للمرض المهني الكثير من التأثيرات غير المباشرة التي يتكبدتها العمال، حيث غالبا ما يكون من الصعب قياسها، فإن أحد التأثيرات غير المباشرة والأكثر وضوحا هي معاناة عائلات العمال التي لا يمكن أن تعوض بالمال.

.B التأثيرات على أصحاب العمل:

- التأثيرات المباشرة:
- ✓ تكلفة مدفوعات العمل الذي لم ينجز.
- ✓ تكلفة المدفوعات الطبية ومدفوعات التعويض.
- ✓ التناقض أوالتوقف المؤقت للإنتاج.
- ✓ إزدياد نفقات التدريب والنفقات الإدارية.
- ✓ التناقض المحتمل في جودة العمل.
- ✓ التأثير السلبي على معنويات العمال الآخرين.
- التأثيرات غير مباشرة:
- ✓ استبدال العامل المريض.
- ✓ تدريب العمال الجدد واستهلاك زمن لتكيفهم.
- ✓ عادة ماتمر فترة من الزمن قبل أن يبلغ العامل الجديد معدلات إنتاج السابق المريض.

✓ قد تؤدي الظروف السيئة للسلامة والصحة في مكان العمل إلى علاقات عامة سيئة⁽¹⁷⁾.

9. تشخيص الأمراض المهنية:

لتشخيص الأمراض المهنية بشكل صحيح، يلتزم الأطباء ما يلي:

✓ عند مقابلة مع مريض من الضروري توضيح تفاصيل أنشطته المهنية، وجود ظروف ضارة واحتمال الإصابة وما إلى ذلك.

✓ من المهم جمع معلومات دقيقة حول الظروف الصحيحة والعملية الأخرى لعمل المريض، وتقييمه بشكل موضوعي وتسجيله في تاريخ المرض.

✓ التشخيصات الأساسية، فحص الأشعة السينية، الموجات فوق الصوتية، التصوير بالرنين المغناطيسي، التصوير الجوي، الخ، اعتمادا على المرض المزعوم.

✓ اختبارات الدم الكاملة وتحليل البول، تحليل الكيمياء الحيوية، ودراسة خزعة والتفريغ (السائل والقيح والبلغم)، في كثير من الأحيان في تسمم بقايا المزمدة من المواد السامة الموجودة في البول.

✓ قبل تعيين العلاج تحتاج إلى تحديد حساسية جسم المريض للمواد الكيميائية والطبية لهذا يتم إجراء اختبارات الجلد، داخل الأنف والاستنشاق

✓ من المرغوب فيه تقييم الحالة الصحية للأشخاص الآخرين الذين يعملون تحت نفس الظروف المريض، يعتبر هذا معيارا تشخيصيا هاما⁽¹⁸⁾.

10. طرق الوقاية من الأمراض المهنية:

17 WWW.SALEM.ENWAIJI.COM,ABED ELSALAM ENWAIJI,OCCUPATIONAL DISEASES ,31/08/2012.15/03/2021.

18 https://ar_m.iliveok.com,EYAL REINSTEIN ,OCCUPATIONAL DISEASES,01/02/1997.01/04/2021.

إن للوقاية من الأمراض المهنية عدة طرق نذكر منها: (حسب الدكتور رغداء ضياء صادق فإن طرق الوقاية من الأمراض المهنية تتمثل فيما يلي:

1. الرعاية الصحية الأولية: (الوقاية الابتدائية):

تتمثل بتقليل شدة التعرض لخطر المرض في موقع العمل بالطرق التالية:

- التأكيد على النظافة الشخصية ونظافة المكان.
- إستبدال المواد الخطرة بمواد أقل خطورة.
- زيادة التهوية في محل العمل.
- إستخدام معدات السلامة الشخصية.
- زيادة التوعية والتنظيف الصحي حول المخاطر.
- تدريب العاملين على الطرق المثلى لاستخدام المواد.

2. الرعاية الصحية الثانوية:

وذلك بتشخيص المشكلة الصحية قبل ظهورها سريريا أي قبل حدوث المرض والسعي لتحديد النتائج للمشكلة وهذا من ضمنه الرصد لأمراض المهنية.

3. الرعاية الصحية الثالثة:

في هذه الحالة تظهر الأعراض مثل: حالات تسمم الرصاص (صداع، ألم العضلات والمفاصل، آلام البطن، فقر الدم، عجز الكلى)، ويكون دور الرعاية الصحية الثالثة هو تقليل تأثيرات الجانبية والمضاعفات للمرض⁽¹⁹⁾، إضافة إلى هذا نذكر بعض الطرق للوقاية من الأمراض المهنية:

a. الطرق الهندسية: تتمثل في الإجراءات التالية:

19 رغداء ضياء صادق، الأمراض المهنية دور الصحة والسلامة المهنية، مركز صحي المستنصرية للكاتب، جمعية أطباء الأسرة العراقية، 2000 ص.3-4.

- تغيير طريقة العمل أو إحلال مادة أخرى: وتشمل استبدال مواد صناعية أقل أو غير خطيرة من المواد الصناعية الخطرة إلى جانب إقفال وإبعاد وعزل العمليات الخطرة، وإستخدام رشاش من الماء فوق مكان تولد الأتربة حتى ترسب على الأرض ولا تنتشر في الجو.
- العزل: وذلك بعزل مواقع العمل التي تسبب حالات مرضية كالمواقع التي فيها حرارة عالية وضوضاء مرتفعة ومزعجة.
- حصر العمليات الضارة داخل إطار من الأسوار الحصينة: ويقصد بذلك وضع المواد الخطرة في أماكن محددة ويتم التعامل معها بحذر وحيطة ويمكن إستعمال الحصر والعزل مجتمعين للوقاية من بعض المخاطر المختلفة مثل: الوقاية من الضوضاء.
- التهوية: وذلك بخلق بيئة عمل آمنة وتخفيض فرص التعرض للملوثات.
- الترطيب: ويقصد به التقليل أو تحديد إنتشار المواد الخطرة في بيئة العمل وهنا يجب التخلص من الأتربة الضارة بطريقة سلمية.
- النظافة العامة: ويقصد بها التقليل من انتشار الأمراض المهنية، فمثلا عند تطاير ذرات من الزئبق فإنها سوف تلوث المكان الذي سقطت فيه بالإضافة إلى الأماكن أخرى بعيدة ولهذا فالنظافة العامة مهمة جدا خاصة في حالة التعرض للإشعاعات الذرية⁽²⁰⁾.

b. الطريقة الطبية:

تتمثل في الإجراءات التالية:

1. الكشف الطبي الابتدائي: ومن أهم فوائده، وقاية العمال من توظيفهم في الأعمال التي تلقي بهم في مواطن الخطر، فالكشف الطبي الابتدائي يضع العامل في عمل لا يكون منه خطر على

20 سامي محسن الخثالثنة، علم النفس الصناعي، دار مكتبة حامد، عمان، الأردن، ط 1 ، 2013، ص.224.

صحته، فمثلاً: الشخص المصاب بداء الرئة يجب أن لا يعمل في الأماكن المتربة والشخص المصاب بفقر الدم لا ينبغي أن يتعرض للبتروول حتى لا تزيد حالته سوءاً.

2. الكشف الطبي الدوري: يقع على فترات دورية ومن فوائده، أن يجنب العامل من الأخطار التي سوف يقع فيها، إضافة إلى أنه يساعد على إكتشاف المرض المبني في أولى مراحلها قبل أن تعظم خطورته، بالإضافة إلى ذلك فإنه يعطي فرصة للعامل للإتصال بقصد التدقيق الصحي في حالته.

3. التنقيف العمالي: يقصد به إلمام العامل ومعرفته بطبيعة عمله ومدى خطورة المواد التي يتعرض لها وكيف تصل هذه المواد إلى جسمه والطرق الكفيلة لحمايته من المخاطر.

4. الفحص الطبي العام والخاص: وهو الفحص الروتيني الذي يكون بين فترة وأخرى يهدف إلى الرغبة في تكليف شخص بعمل جديد يستدعي التأكد من ليقاته البدنية للممارسة ذلك العمل.

5. الفحص الطبي عندنهاية الخدمة: خاصة في مهن معينة وذلك قصد التأكد من مدى تأثيرها السلبي على العامل.

6. تأمين وسائل الوقاية: ويعني ذلك توفير وسائل الوقائية وإسعافات أولية وتدريب العمال عليها لإستعمالها بكفاءة لمعالجة الحالات الطارئة قبل المراكز الطبية.⁽²¹⁾

7. الطريقة الشخصية: وذلك باستخدام الأدوات الوقائية إلى جانب التوعية والتنقيف الصحي للعمال لتعريفهم بمخاطر كل صناعة وكيفية الوقاية منها فتتمثل فيما يلي:

• أجهزة التنفس: وتستعمل لحماية العمال من مخاطر الأتربة أو الأبخرة والتي يستنشقها العمال أثناء عملهم ويمكن إستعمال أحد الأجهزة التالية:

✓ أجهزة تنفس تحتوي على كمية الهواء أو الأكسجين اللازم للجسم.

21 عبد المحي صالح محمود صالح، الخدمة الاجتماعية، مجالات الممارسة المهنية، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2002، ص78.

- ✓ أجهزة تمد الجسم بالأكسجين خارج المكان الذي يعمل فيه العامل.
- الملابس الوقائية: تستعمل لحفظ الجسم من الأخطار المحيطة به ويشترط فيها مايلي:
 - ✓ ألا تسمح بنفاذ المادة الموجودة في الجو والتي استعملت هذه الملابس للوقاية منها.
 - ✓ أن تغطي أجزاء الجسم المعرضة للخطر المحيطة بها وأن تكون مطابقة لكل عامل.
 - ✓ أن تبقى في حالة جيدة ونظيفة وجافة.
- الأجهزة الشخصية: الدالة على مقدار الخطر المحيط وتستعمل هذه الأجهزة في حالة

تعرض العمال

لخطر الإشعاعات وتشمل مايلي:

- ✓ أقلام حساسة يحمله الشخص المعرض للإشعاع وبعد فترة من تعرضه للإشعاع نفحص هذه الأقلام ثم نقارن بأخرى معروف كمية تعرضها للإشعاع وذلك يمكن معرفة مدى تعرض العامل للإشعاع.
- ✓ مقياس إشعاعي بسجل مقدار الإشعاع الذي يتعرض له العامل.

- إستراتيجية النظافة الشخصية: إن غسل اليدين بالماء والصابون بصفة دائمة ومستمرة من شأنه أن يقلل الإصابة بالأمراض المهنية لذلك على العمال أن يتعودوا على تنظيف أيديهم والعناية بالنظافة الشخصية.⁽²²⁾

11. علاج الأمراض المهنية:

يتم تنفيذ علاج الأمراض المهنية في مجمع مع تأثير المسببات والصورة السريرية للمرض عند التعرض لمواد سامة مثل: السيانيد ومركبات النيترو والزرنيخ ما إلى ذلك، يتم توجيه العلاج إلى الإزالة السريعة للسموم من الدورة الدموية، فقط بعد ذلك تبدأ في القضاء على أعراض التسمم في حالة تسمم حاد يمكن أن تظهر إجراءات إدرار البول القسري، غسيل الكلى، تنقية البلازما، في حالة نقص الأكسجين

22 عبد المحي صالح محمود، مرجع سبق ذكره، ص80.

يتم استخدام الأكسجين عالي الضغط هذا العلاج بشكل خاص موضعياً للآفات السامة المزمنة مع تغيرات في الرئتين والشعب الهوائية.

- لعلاج الأمراض المهنية اعتماداً على المؤشرات يمكن استخدام أدوية مثل المضادات الحيوية، السلفوناميدات، موسعات الشعب الهوائية، أدوية القلب وغيرها، في التسمم المزمن يتم وصف مركبات المعادن (الرصاص، الزئبق، إلخ) باستخدام الترياق الذي يساهم في تسريع المعادن من الجسم.
- في أمراض الجهاز العصبي، ينصب التركيز على تحسين الدورة الدموية في أوعية الدماغ على تنشيط العمليات الأيضية، يصف في الغالب الفيتامينات، الخضروات والعقاقير منشطة للذهن.
- العظم، عملية للقضاء على تشوه وتحسين أداء الجهاز العضلي الهيكلي.
- ترميم الأوتار وإستئصال الجيوب الأنفية.
- إن في مسألة العملية في بعض الحالات بعد العلاج الجراحي يحتاج المريض إلى إعادة تأهيل واسعة النطاق، غالباً ما تكون هناك حاجة لنقل المريض إلى مكان آخر للعمل، حيث لن يكون هناك مخاطر مهنية.⁽²³⁾

خلاصة:

تعتبر مشكلة الأمراض المهنية وإصابتها من المشكلات التي لاتقل أهمية عن مشكلة حوادث العمل التي أفرزها التطور التكنولوجي الرهيب في المجال الصناعي من حيث مواد الإنتاجية التي باتت تحصد الآلاف من العمال والتي كلفت ميزانيات ضخمة حتى أوصلتها حد الكفاءة والمهارة، إلا أنه مع الأسف يلاحظ أن هناك نوع من الإهمال من طرف أرباب العمل وأصحاب القرار في المنظمات

الصناعية والباحثين والمختصين على حد سواء في الإهتمام بجديّة مشكلة الأمراض المهنية وإصابتها رغم الأضرار الجسمية التي تخلفها والأرواح التي تجسدها ورغم الإحصائيات التي تزداد ارتفاعاً من حين لآخر، فيما يخص الأضرار البشرية والأموال الطائلة التي تصرف في علاجهم وتعويضهم وتأهيلهم.

إن مشكلة الأمراض المهنية وإصابتها مشكل يجب على المعنيين الإهتمام بها والبحث عن أنجع الطرق والسبل للتقليل منها قدر الإمكان ووقاية المورد البشري الذي أصبح من الصعب إذ لم نقل من المستحيل تعويضه بعد فقدانه عملاً بالقول المأثور "الوقاية خير من علاج"

الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة.

1. مجالات الدراسة.
2. منهج الدراسة.
3. تقنية جمع البيانات.
4. عينة الدراسة.

1. مجالات الدراسة:

يقصد به النطاق الذي أجريت به الدراسة خلال ثلاث مجالات فرعية وهي المجال المكاني والمجال البشري والمجال الزمني وهي كالتالي:

A. المجال المكاني للبحث:

تم اختيار مؤسسة الخزف "CERAMIS" مكانا لإجراء الدراسة الميدانية نظرا لتوفر كل الشروط الملائمة لإجراء الدراسة الميدانية للبحث ومجرباته.

تقع مؤسسة "CERAMIS" في ولاية مستغانم دائرة بوقيرات بلدية سوافلية، أنشئت المؤسسة في جوان 2002، شركة "SPA.CERAMIS" شركة ذات أسهم تابع لمجمع "GROUPE DIVINDUS" (شراكة بين قطاع العام والقطاع الخاص) 55% من الأسهم لمجمع "DIVINDUS" (مجمع الإنتاج المحلي) و45% من شركة "TYPE CIRAM"، بدأت الإنتاج سنة 2007.

B. المجال البشري:

توظف المؤسسة 125 عامل، منهم 120 عمال دائمون و5 عمال متعاقدون، منهم 13 عاملة إناث و113 عامل ذكور.

المصالح التنظيمية للمؤسسة:

(a) القسم الإداري: مصلحة الموارد البشرية: (رئيس المصلحة، عونين (عون مكلف بالشؤون

الاجتماعية وعون مكلف مكلف بأجور)، سائق، عاملة نظافة).

مصلحة المحاسبة والمالية (رئيس المصلحة، أمين الخزينة، محاسب).

مصلحة المشتريات (رئيس المصلحة، عون مكلف بالشراء).

مصلحة المخزونات (رئيس المصلحة، أمين مخزن).

مصلحة التجارية (رئيس المصلحة، عونين تجاريين).

خلية الأمن والنظافة (رئيس الخلية، 12 عون مكلف بالأمن).

(b) القسم التقني: مصلحة الإنتاج (رئيس المصلحة، 4 رؤساء رباعية إنتاج، 75 عامل إنتاج موزعين

على ورشات الإنتاج).

مصصلحة الصيانة (رئيس المصلحة، رئيس ورشة الصيانة، 4 عمال ميكانيكي و4 عمال كهربائي يعملون بنظام التناوب)

مصصلحة المخبر (رئيس المصلحة، 2 رسامين، 2 مهندسي ديكور، مراقب نوعية).

C. المجال الزمني للبحث: تمت مباشرة القيام بالعمل الميداني بعد أخذ الموافقة من الإدارة المؤسسة مكان البحث إبتداءً من 10 ماي إلى غاية 30 ماي.

2. منهج الدراسة:

يعرف المنهج العلمي بأنه "فن تنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار إما من أجل الكشف عن الحقيقة حين نكون بها جاهلين وإما من أجل البرهنة عليها حين نكون بها عارفين.⁽¹⁾

ومما يجدر الإشارة إليه أن هناك مناهج علمية متنوعة ولكل منهج وظيفته وخصائصه التي يستخدمها كل باحث في ميدان اختصاصه، حسب طبيعة وأهداف المشكلة التي يعالجها، وعلى الإمكانيات التي يتيحها في جمع المعلومات.

وإنطلاقاً من كون الدراسة التي يقوم بها الباحث تهدف إلى التعرف على الأمراض المهنية التي تصيب العمال داخل مؤسسة الخزف، فإننا اعتمدنا المنهج الوصفي لأنه المنهج المناسب لهذه الدراسة.

ويعرف "المنهج الوصفي" على أنه طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كمياً عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة.⁽²⁾

والهدف منه هو معرفة الأمراض المهنية التي تصيب العمال داخل مؤسسة الخزف، ومدى تأثيرها على استقرار العامل وكذا تأثيرها على إنتاجية المؤسسة.

1.عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، ط2، 1999، ص.99.
2.محمد شفيق، البحث العلمي "مفهومه وأدواته وأساليبه"، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان، الأردن، ط7، 2001، ص.20.

3. تقنية جمع البيانات:

تم الإعتماد في هذه الدراسة على تقنية المقابلة، والتي تعتبر أداة أساسية لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة ولأنها تعد من بين الوسائل التي تستخدم بكثرة في البحوث الاجتماعية التطبيقية، وذلك لأنها تمكن من الحصول على المعلومات من مصادرها البشرية.

وتعرف "المقابلة" على أنها محادثة تتم بين الباحث وشخص أو أشخاص آخرين بهدف الوصول إلى حقيقة

ما، أو موقف معين يسعى البحث من خلالها لمعرفته من أجل تحقيق أهداف الدراسة.⁽³⁾

وأنها عبارة عن عملية خلق حوار بين الباحث والمبحوث ومن هنا نتخذ طبيعة الحوار وإختلافه حسب درجة الحرية ومستوى العمق وترتب عليه مجموعة من العناصر الأخرى: المدة الزمنية، عددها، عدد المبحوثين.

4. عينة الدراسة:

تعرف العينة على أنها "المجموعة الجزئية التي يقوم الباحث بتطبيق دراسة عليها بحيث يجب أن تكون ممثلة لخائص مجتمع الدراسة الكلي.⁽⁴⁾

فإختيار العينة بناء على نوع الدراسة وأهدافها فبالتالي فالأنسب لهذه الدراسة من بين أنواع الدراسات العينات العينة القصدية، حيث تعرف العينة القصدية "هي التي يتم فيه إختيار عدد قليل من المفردات بطريقة يراعي فيه صفة التمثيل المطلوبة وعليه لايلجأ الباحث إستعمالها إلا إذا إضطرت ظروف البحث إلى إختيار عدد قليل جدا من المفردات.⁽⁵⁾

أي أن العينة العمدية هي العينة التي يعتمد الباحث أن تكون من حالات معينة أو وحدات معينة لأنها تشمل المجتمع الأصلي.

3 ذوقات عبيدات وآخرون، البحث العلمي "مفهومه وأدواته وأساليبه"، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان، الأردن، ط7، 2001، ص20.
4 فاطمة عوض صابر، ميرفت علي خفاجة، أسس ومبادئ البحث العلمي، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، الإسكندرية، مصر، ط2، 2002، ص34.
5 أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان بيروت، 1978، ص364.

أما فيما يخص مجتمع البحث فإنه يعرف " بأنه جميع الأفراد أو الأشياء أو العناصر الذين لهم خصائص واحدة يمكن ملاحظتها.⁽⁶⁾

وهناك من يطلق عليه مجتمع الدراسة الأصلي ويقصد به كامل الأفراد أو الأحداث أو المشاهدات موضوع البحث أو الدراسة ويعتبر المجتمع من أهم الخطوات المنهجية في البحث العلمي، وتمثل مجتمع بحثنا في عمال شركة الخزف من الجنسين الذكور والإناث وقد تمثل حجم العينة في عشرة مبحوثين.

6مصطفى عليان ربحي، عثمان محمد غنيم، مناهج وأساليب البحث العلمي، النظرية والتطبيق، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص.137.

الفصل الرابع: الجانب الميداني للدراسة.

1. عرض وتحليل المقابلات.

2. الإستنتاج العام.

3. نتائج الدراسة.

1. عرض وتحليل المقابلات:

المحور الأول: الأمراض المهنية.

تختلف بيئة العامل في الإصابات التي تحدث للموظفين في مكان عملهم والذي يسمى بالحادث المهني، وجاءت تصريحات المبحوثين حول هل سبق وأن تعرضت لحادث مهني، حيث صرح المبحوث رقم 1 (35 سنة، ذكر، متزوج، جامعي، 8 ساعات عمل، 9 سنوات خبرة) بأنه لم يتعرض لحادث مهني "الحمد لله ياربي جامي تعرضت لحادث مهني".

وصرح المبحوث رقم 2 (38 سنة، ذكر، متزوج، جامعي، 8 ساعات، 8 سنوات خبرة) أنه لم يتعرض لحادث مهني لأن عمله داخل مكتب ولا يوجد مخاطر "أنا نخدم داخل بيرو عليها مكاش مخاطر ومكانش حوادث عمل".

وجاء في تصريح المبحوث رقم 4 (35 سنة، ذكر، متزوج، أولى ثانوي، 8 ساعات عمل، 13 سنة خبرة) بأنه تعرض لحادث مهني بسبب أداة حادة بالآلة مما تسبب له بجروح على مستوى اليد "نشعنتي كروا وتسببت لي بجروح في يد".

وصرح المبحوث رقم 5 (41 سنة، ذكر، متزوج، الثالثة ثانوي، 8 ساعات عمل، 12 عام خبرة) بأنه تعرض لحادث مهني حيث أنه سقط في حفرة مما تسبب له بكسور على مستوى اليد والظهر "طحت في حفرة تكسرت من يدي ومن ظهري".

ومن خلال هذه التصريحات نستخلص أن التعرض لحادث مهني وتفاوت خطورته يرجع إلى طبيعة البيئة التي يشتغل فيها العامل ونسبة الخطورة الموجودة فيها.

تصيب العامل أمراض تكون نتيجة للتأثير الضار لبعض العوامل التي لاتنفصل عن بيئة العمل أو المواد اللازمة لمزاولة النشاط المهني، حيث صرح المبحوثين حول هل تعاني من أمراض مهنية. وجاء في تصريح المبحوث رقم 1 (35 سنة، ذكر، متزوج، جامعي) أنه لا يشكو من أية مرض "الحمد لله ياربي ما نشكي من حتى مرض".

وصرح المبحوث رقم 3 (36 سنة، ذكر، متزوج، أولى ثانوي، 8 ساعات، 13 سنة خبرة) بأنه لم يتعرض لأي مرض "ما عندي حتى مرض".

وصرح المبحوث رقم 4 (35 سنة، ذكر، متزوج، التاسعة متوسط، 8 ساعات عمل، 16 سنة خبرة) أنه لم يصيبه أي مرض "نحمدوربي ونشكروه ما نعاني من حتى مرض".

وجاء في تصريحات المبحوثين أنهم يعانون من أمراض مهنية، حيث صرح رقم 5 (41 سنة، ذكر، متزوج، الثالثة ثانوي) أنه يعاني من الأعصاب سببه له العمل في المؤسسة "ما كنتش نتنارفا بصح في خدمة وليت نتنارفا ونتقلق".

وصرحت المبحوثة رقم 6 (44 سنة، أنثى، متزوجة، جامعية، 8 ساعات عمل، 12 سنة خبرة) أنها تعاني من ضعف البصر "مانيش نشوف مليح".

وصرحت المبحوثة رقم 9 (32 سنة، أنثى، عزباء، الثالثة ثانوي، 8 ساعات عمل، 10 سنوات خبرة) أنها تعاني من ألم المفاصل وألم في الظهر بسبب حمل الأثقال في العمل "خدمة في سيراميس دارتلي مزقة (تشنجات عضلية)".

صرحت المبحوثة رقم 10 (26 سنة، أنثى، عزباء، جامعي، 8 ساعات عمل، سنتين خبرة) أنها تعاني من أمراض على مستوى الجلد كالإكزيما، حساسية، تشنجات عضلية بسبب المواد الكيميائية "أنا قاع الأمراض راني نعاني منها الإكزيما، مزقة، حساسية".

ومن خلال تصريحات المبحوثين نستخلص أن أغلبية المبحوثين يعانون من أمراض مهنية والتي تعيق عملهم وتؤثر على صحتهم وإستقرارهم داخل المؤسسة.

تعمل تقريبا كل المؤسسات وخاصة المؤسسات الصناعية على توفير العناية اللازمة لعمالها في حالة تعرضهم لإصابات أو مرض، وهذا ما جاء في تصريحات المبحوثين حول إذا أصيب أحد العمال بمرض مهني فكيف يتم العناية بالمريض، أنه يتم تقديم له إسعافات أولية وأخذه إلى المستشفى ومنحه عطل مرضية حتى يتعافى، وهذا ما صرح به المبحوث رقم 4 (35 سنة، ذكر، متزوج، 9 متوسط) أنه يتم تقديم إسعافات للمريض أو المصاب ومنحه عطلة مرضية إلى أن يتعافى كليا، "خطرا واحد يخدم معنا طاح أيا داروله إسعافات أولية من بعد داوه لسبيطار وضروك مزاله في عطلة مرضية خطرش مزال ما براش مليح".

وصرح المبحوث رقم 5 (41 سنة، ذكر، متزوج، الثالثة ثانوي) أنه تعرض لحادث فأصيب بجروح فقدمت له إسعافات أولية ومنحت له عطلة مرضية "طحت في حفرة إنجرت عالجوني وخرجت في عطلة مرضية حتى ربحت".

ومن خلال هذه التصريحات نستخلص بأن مؤسسة الخزف توفر لعمالها عند إصابتهم بمرض أو تعرضهم لحادث فإنها توفر العناية اللازمة لعمالها.

تعد مشكلة الأمراض المهنية من أكبر المشكلات التي تعيق عمل العمال وتؤثر عليهم سلبا في حالة الإصابة بها، وهذا ما جاء في تصريحات المبحوثين حول هل سبب عدم تعرضك لمرض مهني يرجع إلى الخبرة المهنية أو لوسائل فعالة أم أسباب أخرى، حيث صرح المبحوث رقم 1 (35 سنة، ذكر، متزوج، 9 سنوات خبرة) لم أتعرض لحادث مهني لأن عملي ليس فيه أضرار أو مخاطر "ما تعرضت لمرض مهني خطرش خدمتي مفيهاش أضرار ولا مخاطر".

وصرح المبحوث رقم 2 (38 سنة، ذكر، متزوج، جامعي، 8 سنوات خبرة) أنه لم يتعرض لمرض مهني لأن عملي لا يوجد به أخطار خاصة وأني أعمل داخل مكتب "أنا ما تعرضت لمرض مهني خطرش أنا نخدم في ييرو ومكان حتى حاجة فيها مخاطر باه نمرض".

وجاء في تصريح المبحوث رقم 9 (32 سنة، أنثى، الثالثة ثانوي، 10 سنوات خبرة) أنها لم تتعرض لمرض مهني وذلك راجع إلى الخبرة والتعود على عمل معين "كي تكون عندك 10 سنوات خبرة وزيد نفس خدمة تخدمها باين تتعودي عليها تسما تولي روتين عليها متعرضت لمرض مهني".

ومن خلال هذه تصريحات نستخلص أن عدم التعرض لمرض مهني لا يرجع إلى الخبرة المهنية فقط بل إلى طبيعة العمل والأخطار الموجودة فيه.

لكي يقي العامل نفسه من الإصابات لأبد وأن تتوفر له وسائل الوقاية الشخصية كالنظارات الواقية والخوذ وغيرها من الوسائل الوقائية، وقد جاء في تصريحات المبحوثين حول هل توجد وسائل الوقاية الشخصية الخاصة بالحماية من الأمراض المهنية وإن كانت توجد هل تستعملها، حيث صرح المبحوث رقم 4 (35 سنة، ذكر، متزوج، التاسعة متوسط) أنه توجد وسائل الوقاية مثل الخوذ والنظارات الواقية، وأحذية تحمي من صعقات الكهرباء لكنه لا يستعمل هذه الوسائل "كاين les masques، نظارات واقية، وحذاء باه ما يضر بكاش تديستي بصح ما نستعملهمش خطرش ثقال"

وصرحت المبحوثة رقم 7 (34 سنة، أنثى، عزباء، الثانية ثانوي) أنه توجد وسائل الوقاية وبأنها تستعملها لتقي نفسها من الإصابات والأمراض "كاين قفازات، نواظر، **les masques**، كمامات وأنا نديرهم باه نحمي روجي من الإصابات والمرض".

وصرحت المبحوثة رقم 9 (32 سنة، أنثى، عزباء، الثالثة ثانوي) بأنه توجد وسائل الوقاية ولكنها لا تستعملها إلا في حالة وجود مراقبة داخل مؤسسة "هي في صح كاين وسائل وقاية بصح أنا نستعملها غير في حالات الضرورية كيما مين يكون كاين **CONTROLE**".

من خلال التصريحات نستخلص أن المؤسسة توفر وسائل الوقاية إلا أنه هناك من العمال من يستعملها وهناك من لا يستعملها إلا للضرورة.

تقوم كل المؤسسات وخاصة الصناعية منها بحملات التوعية لعمالها تهدف من خلالها إلى رفع مستوى الوعي والحذر وكيفية التعامل مع الحوادث والمخاطر وهذا ماجاء في تصريحات المبحوثين حول هل تقوم المؤسسة بحملات التوعية من أجل الوقاية من الأمراض المهنية وحوادث العمل، فقد صرح المبحوث رقم 2 (38 سنة، ذكر، متزوج، التاسعة متوسط) بأن المؤسسة تقوم بحملة توعية عن طريق إحضار رجال الإطفاء ويقومون بتعليمنا كيفية إخماد الحرائق وعمليات الإنقاذ من الحوادث "يجو هادوك تاع حماية مدنية ويعلمونا كيفاش نطفو النار ولاكاش واحد تعرض لحادث كيفاه ننقذوه".

وصرحت أيضا المبحوثة رقم 6 (44 سنة، أنثى، متزوجة، جامعي) بأن المؤسسة تقوم بمناورات من خلال إحضار رجال الإطفاء ويقومون بتدريبنا كيفية إخماد الحرائق والنيران الناتجة عن الشرارات الكهربائية "هي في حق كاين مناورات تاع الحماية المدنية يعلمونا كيفاه نطفو النار وكيفاه نتعاملو مع الشرارات الكهربائية".

وصرحت المبحوثة رقم 10 (26 سنة، أنثى، عزباء، جامعي) أنه توجد مناورات يقوم بها رجال الإطفاء حول إخماد الحرائق والنيران التي تسببها الشرارات الكهربائية، ولكن لا توجد حملات توعية حول كيفية التعامل مع المواد الكيميائية وماهي تأثيراتها على مستوى الجلد وصحة العامل ككل "كاين مناورات تاع الحماية المدنية على إخماد الحرائق وغيرها بصح مكاش حول خطورة المواد الكيميائية وكيفية التعامل معها وبعض الآلات التي تسبب حوادث جمّة للعمال".

ومن خلال تصريحات المبحوثين نستخلص بأن المؤسسات تقوم بحملات توعية ولكن هذه الحملات تخص فقط كيفية إخماد الحرائق، والنيران التي تتسبب بها الشرارات الكهربائية، ولكنها لا تقوم بحملات التوعية حول كيفية التعامل العامل مع المحركات والآلات خاصة التي بها آلات حادة والتي تسبب حوادث والإصابات وكذلك المواد الكيميائية والتي تؤثر على العامل وصحته خاصة على مستوى الجلد وأعضاء الجسم.

المحور الثاني: استقرار العامل.

يختلف عمل العمال حسب اختلاف درجاتهم ورتبهم بالعمل وحسب نشاط كل مؤسسة التي يعمل بها كل عامل، فهناك مؤسسات تطلب من العامل أن يؤدي مهامه ومهام أخرى أو يكون لديه عمل مزدوج داخل المؤسسة الواحدة، في حين هناك مؤسسات يقوم العمال بمهامهم فقط، وهذا ما صرح به من طرف المبحوثين حول هل يتطلب عمالك مهام متنوعة، حيث صرح المبحوث رقم 1 (35 سنة، ذكر، متزوج، جامعي، 8 ساعات عمل، 9 سنوات خبرة) أن عمله لا يتطلب إلا القيام بعمله فقط "نخدم خدمتي برك".

وصرح المبحوث رقم 3 (36 سنة، ذكر، متزوج، أولى ثانوي، 8 ساعات عمل، 13 سنة خبرة) بأنه هو الأخير أيضا يقوم بعمله فقط أي عمله لا يتطلب مهام متنوعة "كل واحد يخدم خدمته".

وجاء في تصريحات مبحوث رقم 2 (38 سنة، ذكر، متزوج، التاسعة متوسط، 8 ساعات عمل، 8 سنوات خبرة) بأن عمله يتطلب مهام عدة فهو يقوم بمهامه ومهام أفراد مصطلحه "مرات نخدم خدمتي وخدمة أفراد المصلحة تاعي".

وصرح المبحوث رقم 5 (41 سنة، ذكر، متزوج، الثالثة ثانوي، 8 ساعات عمل، 12 سنة خبرة) بأنه يقوم بمهام متنوعة فهو فنان تشكيلي ويقوم بعمل مزخرف ومحضر الصباغة ومراقب الجودة "أنا نخدم ثلاث خدمات في خدمة واحدة نخدم فنان تشكيلي ونخدم **décorateur** ونخدم **contrôleur de qualité**".

ومن خلال التصريحات نستخلص أن أغلبية العمال يقومون بتأدية مهام متنوعة مما يؤثر على إستقرار العمال داخل المؤسسة.

العمل في الأساس واجب وتوعية العمل حسب المؤهل كل ينظر لعمله أنه شاق ومتعب حسب رؤية كل عامل، وهذا ما صرح به كل المبحوثين حول هل عملك مرهق بأنه لا يوجد عمل ولا يوجد به إرهاق وتعب، وصرحت المبحوثة رقم 7 (34 سنة، أنثى، عزباء، الثانية ثانوي) "مكاش خدمة ما فيماش التعب".

كما صرحت المبحوثة رقم 10 (26 سنة، أنثى، عزباء، جامعية) بأن عملها مرهق خاصة وأنها تقوم بعمل من بداية التحضير إلى النهاية "أنا الخدمة تاعي فيها تعب بزاف خاصة وأني نبداها من تحضير حبة البلاط إلى النهاية".

وصرحت المبحوثة رقم 9 (32 سنة، أنثى، عزباء، الثانية ثانوي) بأن عملها مرهق جدا لأنها تحمل الأثقال "العمل تاعي فيه تعب خطرش نرفد الثقل".

ومن خلال التصريحات نستخلص أن كل العمال يرون أن عملهم شاق ومرهق وذلك لأنه يتوجب عليهم حمل الأثقال والقيام بأكثر من عمل وهذا نجده يؤثر على استقرارهم داخل المؤسسة.

نجد أن العلاقة بين العمال في المؤسسات تختلف من مؤسسة إلى أخرى، فهناك مؤسسات نجد علاقة بين عمالها تشوبها الضبابية والشكاوى والعداوة، في حين هناك مؤسسات نجد علاقة عماله جيدة بل ممتازة، وقد جاء في تصريح المبحوثين حول طبيعة العلاقة بينهم وبين زملائهم، حيث صرح المبحوث رقم 5 (41 سنة، ذكر، متزوج، الثالثة ثانوي) بأن علاقته مع زملاءه علاقة أخوة "لي يخدمو معايا قاع خوتي واخواتي وكاين لومبيونص (l'ambiance) في خدمة".

وصرحت المبحوثة رقم 7 (34 سنة، أنثى، عزباء، الثانية ثانوي) أن علاقتهم تسودها المحبة والاحترام المتبادل "قاع يبغوني وقاع نبغهم ونحترامو بعضيتنا".

ومن خلال هذه التصريحات نستخلص بأن العلاقة بين عمال مؤسسة الخزف علاقة جيدة يسودها الاحترام والتقدير، وهنا نجد أن هذه العلاقات بين العمال لها تأثير إيجابي على استقرار العمال داخل المؤسسة.

التفاعلات التي تحدث بين بيئة العمل والأفراد تؤدي إلى ظهور حالة وجدانية سيئة كالقلق والتوتر وهي ما يسمى بضغط العمل، وقد صرح المبحوثين حول هل يوجد ضغوط بالعمل، بأنه لا يوجد عمل لا

يخلو من الضغوط، وهذا ما صرح به المبحوث رقم 5 (41 سنة، ذكر، متزوج، الثالثة ثانوي) بأنه يوجد ضغوط خاصة إذا كان العمل مستعجل "أكيد كاين ضغوط ولكن الصبر مفتاح الفرج".

وصرح المبحوث رقم 1 (35 سنة، ذكر، متزوج، جامعي) بأنه توجد ضغوط وحتى تتفادها لابد من القيام بالعمل في وقته "ضغوط فيها فيها بصح كي تخدم خدمتك في وقتها شوية يقل الضغط". ومن خلال التصريحات نستخلص أن الضغوط بالعمل يعاني منها أغلب العمال وهذا له تأثير على إستقرارهم.

يعد الحذر والتركيز أحد أهم مفاتيح النجاح، فأى عمل تؤديه لن يكون ذا نتائج جيدة ما لم يدعمه حد أدنى من التركيز والانتباه والحذر، حيث صرح المبحوثين حول هل عملك يتطلب الحذر والتركيز شديدين، حيث صرح المبحوث رقم 1 (35 سنة، ذكر، متزوج، جامعي) بأنه أي عمل يتطلب الحذر والتركيز الشديدين خاصة وأن عملي يعتمد على الأرقام لأنك إذا أخطئت في رقم واحد يلغى كل العمل "أي خدمة لازم تكون فيها مركز خاصة وأنا أتعامل مع **les chiffres** تسما تغلط في رقم واحد راحت عليك".

وصرح المبحوث رقم 3 (36 سنة، ذكر، متزوج، التاسعة متوسط) بأنه أي عمل يتطلب الحذر والتركيز ولكن هناك أعمال تتطلب الحذر والتركيز الشديدين خاصة الأعمال التي بها المخاطر مثلا أنا عملي يتطلب الحذر لأنني أتعامل مع المحركات والآلات والأدوات الحادة "هي في صح قاع خدمة لازم تركز فيها بصح كاين خدمة لازمها التركيز والحذر الشديدين خاصة إذا كان فيها مخاطر كيما العمل التاعي غير مع الآلات والموتورات".

ومن خلال هذه التصريحات نستخلص أنه أي عمل يتطلب الحذر والتركيز شديدين خاصة إذا كان العمل في المخاطر.

لا يوجد عمل بدون مخاطر ولكن قد تتفاوت أماكن العمل في شدة الخطورة وهذا ما صرح به المبحوثين حول هل ترى بأن عملك فيه خطر، حيث جاء في تصريح المبحوث رقم 2 (38 سنة، ذكر، متزوج، جامعي) أن عمله ليس فيه خطر وذلك لأنه يعمل داخل مكتب "أنا العمل تاعي مفيهاش خطر خطرنا نخدم داخل **bureau**".

وصرح المبحوث رقم 4 (35 سنة، ذكر، متزوج، الرابعة متوسط) أن عمله فيه خطر خاصة وأنه يعمل في مصلحة الإنتاج التي بها الآلات والمحركات والأدوات الحادة "أنا العمل تاعي 200 مترا غير موتورات تسما فيها خطر".

وصرحت المبحوثة رقم 7 (34 سنة، أنثى، عزباء، الثانية ثانوي) بأن مؤسسة السيراميس كلها خطر لأن العمل فيها يعتمد على المواد الكيميائية والآلات والمحركات "ceramis قاع risque".

وجاء في تصريح المبحوثة رقم 10 (26 سنة، أنثى، عزباء، جامعي) بأن عملها فيه خطر تتوقعين أي شيء يسقط عليك من فوق "باينا فيها risque خطرش تتوقعي أي حاجة طيح عليك".

ومن خلال التصريحات نستخلص أن أي عمل يوجد به خطر ولكن تتفاوت حدة الخطورة من عمل إلى آخر وهذا ما نجده في مؤسسة الخزف.

الأمن والسلامة المهنية إجراءات تحفظ كلا من العامل والمؤسسة التي يعمل فيها من حدوث أضرار مادية أو مخاطر، وقد جاء في تصريح المبحوثين حول هل تشعر بالأمن والسلامة المهنية داخل المؤسسة، حيث صرح المبحوث رقم 3 (36 سنة، ذكر، متزوج، أولى ثانوي) أنا لا أشعر بالأمان والسلامة داخل المؤسسة لأن المؤسسة تعاني من مشاكل عديدة وإضطرابات مما قد يجعلها تتوقف عن العمل وتسرح العمال "الصراحة تقال أنا منيش حاس بالأمان خطرش المؤسسة راهي في حالة يرثى لها وممكن تغلق وهاد إلي راه مخوفني".

وصرح المبحوث رقم 5 (41 سنة، ذكر، متزوج، الثالثة ثانوي) أن عدم شعوره بالأمان والسلامة المهنية يرجع إلى أن المؤسسة في حالة مزرية وكذلك المخاطر عديدة بها "مكانش الأمان والسلامة مؤسسة مهيش تنتج كيما كانت تنتج وهذا قد يؤدي إلى تسريح بعض العمال ممكن نكون أنا منهم وزيد فيها مخاطر بزاف".

وصرحت المبحوثة رقم 10 (26 سنة، أنثى، عزباء، جامعي) أن شعورها بالأمان والسلامة المهنية شبه منعدمة خاصة وأن المؤسسة توجد بها الكثير من المخاطر بالإضافة إلى أن حقوق العمال مهضومة "وضعية تاع المؤسسة مكان مكان وزيد les risques ونحس روجي محقورة وحقوقنا مهضومة".

ومن خلال هذه التصريحات نستخلص أن أغلبية المبحوثين لايشعرون بالأمان والسلامة المهنية وهذا راجع إلى أن المؤسسة تفتقد إليهما ولا تأخذهما بعين الاعتبار لأن لهما تأثير على استقرار العامل.

يعد العمل محور حياة الفرد الذي يقضي معظم وقته فيه، ولذلك كان له أثر كبير على سلوك الفرد وتصرفاته وأصبح استقرار العامل في المؤسسة أساساً لإحساس الفرد بالسعادة والأمن النفسي والاجتماعي، وقد جاء في تصريحات المبحوثين حول كيف ترى تأثير المرض المهني على العامل، صرح المبحوث رقم 1 (35 سنة، ذكر، متزوج، جامعي) أنه التأثير يكون حسب طبيعة المرض الذي قد يصيب العامل فإذا كان المرض مزمن فإنه يؤثر على العامل مما يقل إنتاجه، أما إذا كان عادي فإنه لا يؤثر بنفس حدة المرض المزمن "إلا كان المرض **grave** باينا بلي يآثر على عامل واستقراره ممكن يحبس الخدمة تاعه".

وصرح المبحوث رقم 2 (38 سنة، ذكر، متزوج، جامعي) بأن المرض المهني يؤثر على العامل مما يؤدي إلى نقص مردودية العامل، وصرح المبحوث رقم 3 (36 سنة، ذكر، متزوج، أولى ثانوي) يؤثر المرض المهني على العامل من خلال أنه يصبح للعامل تخوف ممكن حتى أنه يستقيل من عمله "عامل يولي عنده تخوف ممكن يتوقف على عمل".

وصرح المبحوث رقم 4 (35 سنة، ذكر، متزوج، الثالثة متوسط) بأن المرض المهني يؤثر على العامل حيث يصبح كثير الغيابات، متردد، أو أنه يستقيل عن العمل "مرض يؤثر على عامل يولي يغيب بزاف".

وصرح المبحوث رقم 5 (41 سنة، ذكر، متزوج، الثالثة ثانوي) عندما يتعرض العامل للمرض فإنه لا يصبح لديه نفس الإرادة والشغف في العمل كما كان قبل أن يصاب بالمرض وبالتالي تقل مردوديته في الإنتاج "العامل مايوليش يخدم خدمته كيما كان يخدمها من قبل تنقص له الإرادة".

وصرحت المبحوثة رقم 6 (44 سنة، أنثى، متزوجة، جامعي) المرض المهني يؤثر على العامل من خلال أنه تنقص مردوديته الإنتاجية "العامل مايوليش ينتج كيما كان ينتج".

ومن خلال تصريحات المبحوثين حول تأثير المرض المهني على العامل نجد ان أغلبية المبحوثين يرون أن المرض المهني له تأثير على إستقرار العامل وهذا يجعلنا نقول بأن الفرضية صحيحة وبالتالي نقبل الفرضية.

المحور الثالث: إنتاجية المؤسسة.

إن أي عمل يتطلب أن يكون للعامل مهارات حتى يكون ذلك العمل متقن ومنجز بالشكل الجيد، وهذا ما صرح به المبحوثين حول هل عملك يتطلب اكتساب مهارات، صرح المبحوث رقم 1 (35 سنة، ذكر، متزوج، جامعي، 9 سنوات خبرة) بأن المهارة تكتسبها عن طريق الأقدمية في العمل وبما أن لدي 9 سنوات خبرة فأني لدي مهارات وأي عمل يتطلب مهارة حتى يكون عمل جيد "أنا عندي 9 سنوات عمل باينا نكون إكتسبت مهارة في هذه المدة".

وصرح المبحوث رقم 2 (38 سنة، ذكر، متزوج، جامعي، 8 سنوات خبرة) بأن اكتساب المهارة يكون عن طريق التكوين والإختصاص وأي عمل يتطلب المهارة حتى يكون عمل متقن "باه تكون عندك المهارة لازملك التكوين والتخصص وماشي أي واحد يخدم خدمتك ويتقنها".

وصرح المبحوث رقم 4 (35 سنة، ذكر، متزوج، التاسعة متوسط، 16 سنة خبرة) المهارة اكتسبتها من أشخاص كبار في سن ولديهم أقدمية في العمل والخبرة "أنا مهارة إكتسبتها من عند ناس كبار هو ما إلي علمونا".

ومن خلال تصريحات المبحوثين نستخلص أن إكتساب المهارة لا بد أن يكون في أي عمل حتى يكون الإنتاج جيد والعمل متقن وهذا نجده يؤثر في إنتاجية المؤسسة بالإيجاب.

الإرهاق في العمل وعدم القدرة على بذل أي جهد وألم وأوجاع في الجسم تحصيلها الحاصل التغيب عن العمل، وهذا ما يعاني منه الكثير من مدراء المؤسسات وهو تغيب موظفيهم، حيث جاء في تصريحات المبحوثين حول هل تتغيب عن عملك، بأن تغيبهم يكون في حالات الضرورة وهذا ما صرح به المبحوث رقم 2 (38 سنة، ذكر، متزوج، جامعي) أنا لا أتغيب إلا إذا كان هناك مرض أو جنازة "أنا ما نغيبش إلا إذا كان كاين مرض ولا موت في غير وجهك".

وصرحت المبحوثة رقم 9 (32 سنة، أنثى، عزباء، الثانية ثانوي) أنا لا أتغيب إلا إذا كنت مريضة أو كان هناك حالة مستعجلة "أنا ما نغيبش إلا إذا كنت مريضة ولا كان عندنا مرض ولا جنازة في الدار".

ومن خلال التصريحات نستخلص أن للتغيب تأثير على إنتاجية المؤسسة فتغيب عامل واحد يمكن أن يؤثر ولو بقليل على إنتاجية المؤسسة.

من الأمور المهمة لمسيرتي المؤسسات وأرباب العمل هو الإنتاجية والعمل على تحسينها وتوفير كل ما يتطلب لمحاربة ما قد يعيقها وبالتالي يقلل منها، وهذا ما جاء في تصريحات المبحوثين حول كيف ترى

تأثير المرض المهني على إنتاجية المؤسسة، صرح المبحوث رقم 1 (35 سنة، ذكر، متزوج، جامعي) فالمرض المهني لا يؤثر على المؤسسة لأنه يوجد تعويض المؤسسة قادرة على تعويض أي عامل أصيب بمرض مهني "المؤسسة لا تتأثر بالمرض خطرش تقدر تعوض كي يمرض عامل تجيب واحد آخر".

وصرح المبحوث رقم 2 (38 سنة، ذكر، متزوج، جامعي) بأن المرض المهني له تأثير على المؤسسة من خلال أن المؤسسة ستفقد عامل يمكن أن تكون له قدرات وكفاءات عالية مما يقل في إنتاجيتها ويضيف عليها تكاليف خاصة إذا كان العامل المصاب من القسم الإداري "المرض يآثر على مؤسسة خاصة إذا كان العامل عنده كفاءة وكذلك تكاليف تعويض العامل".

وصرح المبحوث رقم 5 (41 سنة، ذكر، متزوج، الثالثة ثانوي) أن المرض المهني يؤثر على المؤسسة لأنها تفقد عامل ذو خبرة وأداء عالي وتوظف مكانه عامل متوسط أو ضعيف الأداء مما يقل في الإنتاجية ويزيدها تكاليف "مؤسسة يآثر عليها المرض خطرش تفقد عامل وتوظف مكانه عامل آخر فيكلفها الوقت والمال".

وصرحت المبحوثة رقم 6 (44 سنة، أنثى، متزوجة، جامعي) المرض المهني له تأثير كبير على المؤسسة لأنها ستجد صعوبة في توظيف لأنه تكون عند الأفراد صورة سلبية حول المؤسسة "كي تبغي توظف تلقى صعوبة خطرش تكون عند البعض تخوف من تلك المؤسسة".

ومن خلال هذه التصريحات نستخلص أن المرض المهني له تأثير على إنتاجية المؤسسة وهذا مايرجح إلى القول بأن الفرضية صحيحة وبالتالي نقبل الفرضية.

1) الاستنتاج العام:

كمحاولة منا معرفة الأمراض المهنية الموجودة بمؤسسة الخزف وكذا تأثيراتها على العامل وعلى المؤسسة.

حيث نجد أن الأمراض المهنية بمؤسسة الخزف ناتجة عن المواد الكيميائية والمخاطر الموجودة بالمؤسسة وكذلك عدم إستعمال وسائل الوقاية وهذا يجعلهم عرضة للمخاطر والأمراض المهنية وحوادث العمل.

وكذلك الضغوط بالعمل وعدم الشعور بالأمن والسلامة له تأثير على العامل نفسيا واجتماعيا، بالإضافة إلى العمل المرهق نجده يؤثر على العامل جسديا وبالتالي يؤثر في إستقرار العامل ناهيك عن

الأمراض والتي تساهم بشكل كبير في زعزعة إستقراره وكذا تأثيرها على صحة العامل والتي تجعل مردوديته تقل أو حتى انه يترك عمله مما يؤثر بشكل غير مباشر على المؤسسة لأنه ستقل إنتاجيتها أو تفقد عامل من عمالها مما يتوجب على المؤسسة تعويضه بعامل آخر وهذا يزيد في تكاليف المؤسسة كما أنه إستهلاك وقت كبير في تدريب العامل الجديد كما أنه قد لا تكون للعامل الجديد مهارة وكفاءة مثل العامل الأول وهذا يؤدي إلى إنخفاض معدلات الإنتاج .

فلهذا نجد تأثير المرض المهني على إستقرار العامل له علاقة في تأثير على إنتاجية المؤسسة.

(2) نتائج الدراسة:

الأمراض المهنية التي تصيب العمال في مؤسسة الخزف بسوافلية هي أمراض عادية وليست أمراض مزمنة كالتشنجات العضلية وغيرها من الأمراض، حيث نجد أن المؤسسات توفر وسائل الحماية الشخصية للوقاية من الأمراض المهنية وتقوم بحملات توعية لتجنب الإصابات والأمراض والحوادث إلا أننا نجد العامل يتعرض لحوادث وأمراض وهذا راجع إلى أن أغلبية العمال لا يستعملون وسائل الوقاية، وكذلك نجد بأن المؤسسة توفر الإسعافات في حالة تعرض أحد عمالها بحادث أو إصابة.

أما فيما يخص تأثير المرض المهني على إستقرار العامل فنجد أنه هناك عدة عوامل تؤثر في إستقرار العامل ومنها العلاقة بينه وبين زملاءه فنجد بأن العامل إذا كانت علاقته جيدة مع زملاءه فهذا له تأثير إيجابي على استقراره، أما إذا كانت علاقته سيئة بزملاءه فإنها تؤثر على العامل وعلى أداءه، وبالإضافة إلى العمل المرهق فله تأثير كبير على استقرار العامل، وكذلك ضغوط بالعمل لها تأثير على العامل من الناحية النفسية. وكذلك في حالة عدم شعور العامل بالأمن والسلامة المهنية فإنه يؤثر على إستقراره وهذا ما وجدناه عند أغلبية المبحوثين، أما فيما يخص تأثير المرض المهني على إنتاجية المؤسسة فعندما يتضرر العامل تتضرر المؤسسة لأنه إذا أصيب العامل فإن المؤسسة تعمل على تعويض هذا العامل مما يتوجب على المؤسسة دفع تكلفة المدفوعات الطبية ومدفوعات التعويض، وقد يؤدي إلى توقف المؤقت للإنتاج وهذا يؤثر على إنتاجيتها وكذلك يكلفها الوقت في تدريب العمال الجدد وتكليفهم.

وقد أوضحت الدراسة بأن الأمراض المهنية تؤثر على كل من إستقرار العامل وإنتاجية المؤسسة.

خاتمة:

يتضح لنا من خلال ما سبق ذكره، وكذا النتائج الميدانية أن موضوع الأمراض المهنية بالمؤسسات الصناعية الجزائرية عامة ومؤسسة الخزف بسوافلية خاصة، أنه ميدان يستحق الدراسة بتمعن حتى يتسنى الخروج ببعض الآليات والإستراتيجيات للوقاية من الإصابة بالأمراض المهنية التي تؤثر على إستقرار العامل من جهة وعلى إنتاجية المؤسسة من جهة أخرى، حيث تبقى مسؤولية أهمية حماية العامل مسؤولية الدولة في المقام الأول من خلال توفير وسائل الحماية والقيام بحملات التوعية من أجل الوقاية من الإصابة بالأمراض المهنية، فإن لم يحظ العامل بهذه الحماية ولم يشعر بالطمأنينة والأمن داخل مكان العمل فسيظل يعاني من عدم الاستقرار وهو ما ينعكس سلبا على نفسيته ويؤدي وبالتالي إلى وقوعه في أخطاء تؤدي به إلى إصابات العمل والأمراض المهنية والتي لا تؤثر عليه فقط بل وتؤثر سلبا على المؤسسة ككل، وبذلك يبقى على عاتق العامل أن يكون حريصا على نفسه من المخاطر التي قد يتعرض لها ومن إصابته بالأمراض المهنية.

قائمة المراجع والمصادر:

• قائمة الكتب العربية:

1. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، الجزائر، 1988.
2. جلال أمال، مسؤولية المؤجر عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع المغربي، 1977.
3. ذوقات عبيدات وآخرون، البحث العلمي "مفهومه وأدواته وأساليبه"، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان، ط 7، 2001.
4. رغداء ضياء صادق، الأمراض المهنية دور الصحة والسلامة المهنية، مركز صحي المستنصرية للكاتب، جمعية أطباء الأسرة العراقية، العراق، 2000.
5. سامي محسن الخثالثة، علم النفس الصناعي، دار مكتبة حامد، الأردن، 2013.
6. عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1999.
7. عبد الله بدر عبد الله، نفسية العامل ودوران الآلة، دار الكتاب، القاهرة، 1963.
8. عبد المحي صالح محمود صالح، الخدمة الاجتماعية "مجالات الممارسة المهنية، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2002.
9. فاطمة عوض صابر، ميرفت علي خفاجة، أسس ومبادئ البحث العلمي، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، الإسكندرية، مصر، 2002.
10. فراج عز الدين، الصحة المهنية والأمن الصناعي والإسعافات الأولية، دار الفكر العربي، القاهرة.
11. مصطفى الصخري، أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين الخاص والعام، مكتبة دار الثقافة، عمان، 1998.
12. محمد عبد السميع علي، الأمن الصناعي "عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه"، مطبعة القاهرة، مصر، 1973.
13. محمود العقابلية، الإدارة الحديثة للسلامة المهنية، دار الصفاء، عمان، 2002.
14. محمد شفيق، البحث العلمي "مفهومه وأدواته وأساليبه"، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 2001.
15. مصطفى عليان ربحي، عثمان محمد غنيم، مناهج وأساليب البحث العلمي "النظرية والتطبيق"، دار الصفاء، عمان، 2009.
16. نادية محمد السيد عمر، علم الاجتماع الطبي "المفهوم والمجالات"، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2003.

• قائمة القواميس والمعاجم:

1. أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1978.
2. حسن النجفي، القاموس الاقتصادي، الإدارة المحلية، بغداد، 1977.
3. القاموس عربي-الإنجليزي، 2018.

• قائمة الكتب الأجنبية:

1. Grand Larousse Encyclopédique, N 6,T6, Libraire, Larousse Paris, 1963.

2. Said Tassi, Les Accident Du Travail Et Les Maladies Professionnelles, La Revue De C.E.N.E.P, Aspect Economique De La Sante En Algérie, Alger, 1984.

• **الرسائل الجامعية:**

1. إسعادي فارس، مساهمة في دراسة أثر مرض الربو على التوافق المهني لدى العاملين في المؤسسات الصناعية، رسالة ماجستير، قسم علم النفس، جامعة النتوري بقسنطينة، 2006-2007.
2. دويخ قويدر، دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، رسالة الماجستير، تخصص سلوك تنظيمي وتسيير الموارد البشرية، جامعة قسنطينة، 2009.
3. ستيف، دراسة تحت عنوان الإصابات وإعتلال الصحة في الصناعة الكيمائية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، إنجلترا، 1991.

• **المواقع الإلكترونية:**

1. www.salemenwaiji.com.
2. <https://ar.m.iliveok.com>.
3. <https://harddiscussion.com>.

دليل المقابلة:

1. السن.
2. الجنس: ذكر أنثى.
3. الحالة الاجتماعية: أعزب متزوج مطلق أرمل.
4. المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي.
5. عدد ساعات العمل في اليوم.
6. سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات من 5 سنوات إلى 15 سنة من 15 سنة فما فوق.
7. هل عمالك يتطلب مهام متنوعة؟.
8. هل عمالك يتطلب إكتساب مهارات؟.
9. هل عمالك مرهق؟.
10. هل تتغيب عن عمالك؟ إذا كان الجواب بنعم فما هو السبب؟.
11. ماهي طبيعة العلاقة بينك وبين زملاءك؟.
12. هل يوجد ضغوط بالعمل؟.
13. هل عمالك يتطلب الحذر والتركيز شديدين؟.
14. هل ترى بأن عمالك فيه خطر؟.
15. هل سبق وأن تعرضت لحادث مهني؟ إذا كان الجواب بنعم فما هو نوع الحادث؟.
16. هل تعاني من أمراض مهنية؟ إذا كان الجواب بنعم فما هو نوع المرض؟.
17. إذا أصيب أحد من العمال بمرض مهني فكيف يتم العناية بالمرضى؟.
18. هل سبب عدم تعرضك لمرض مهني يرجع إلى الخبرة المهنية أو لوسائل فعالة؟ أم لأسباب أخرى؟ أذكرها.
19. هل تشعر بالأمان والسلامة المهنية داخل المؤسسة؟.
20. هل توجد وسائل الوقاية الشخصية خاصة بالحماية من الأمراض المهنية؟ وإن كانت توجد هل تستعملها؟.

21. هل تقوم المؤسسة بحملات التوعية من أجل الوقاية من الأمراض المهنية وحوادث العمل؟.

22. كيف ترى تأثير المرض المهني على العامل؟ وعلى المؤسسة؟.