

دور نظام السلامة والصحة المهنية في الحد من ظاهرة التسرب الوظيفي في المؤسسة
الإنتاجية: دراسة ميدانية بمدبغة THP بالجلفة

*The Role of the Occupational Safety and Health System in Reducing
the Phenomenon of Job Leakage in the Productive Establishment:
Field Study at THP Tannery of Djelfa*

ط.د. أحلام تامري^{1*} ، أ.د. محمد السعيد جوال² ، أ.د. رابحي مختار³

¹ جامعة زيان عاشور الجلفة ، مخبر MQEMADD (الجزائر) .

² جامعة زيان عاشور الجلفة ، مخبر MQEMADD (الجزائر) .

³ جامعة زيان عاشور الجلفة ، مخبر MQEMADD (الجزائر) .

تاريخ الاستلام : 30 مارس 2023 ؛ تاريخ المراجعة : 15 ماي 2023 ؛ تاريخ القبول : 15 سبتمبر 2023

ملخص:

تهدف هذه الدراسة للكشف عن دور نظام السلامة والصحة المهنية في الحد من التسرب الوظيفي للعاملين، حيث طبقت الدراسة على عينة مكونة من (65) موظفا بمدبغة الهضاب العليا بالجلفة ، من أصل مجتمع الدراسة المكون من (100) موظف و استخدمت الدراسة الإستبيان كأداة رئيسية لجمع المعلومات والبيانات، وتم توزيع الإستبيان عشوائيا على مختلف العاملين وذلك على إختلاف مستوياتهم التنظيمية ، وتحليله بإستخدام البرنامج الإحصائي SPSS وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أنه لا يوجد مستوى إدراك مرتفع لمتغيرات الدراسة نظام السلامة والصحة المهنية والتسرب الوظيفي لدى عمال مدبغة الهضاب العليا إذ سجلنا تحققهما بمستوى متوسط، وعدم وجود علاقة إرتباطيه أو تأثير بين أبعاد نظام السلامة والصحة المهنية (السياسة والإلتزام، التخطيط، الفحص والتصحيح، التحسين المستمر) وبين التسرب الوظيفي بمدبغة الهضاب العليا بالجلفة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لآراء العمال المستجوبين إتجاه كل من نظام السلامة والصحة المهنية والتسرب الوظيفي تعزى للنوع الإجتماعي .

الكلمات المفتاحية: نظام السلامة والصحة المهنية ؛ التسرب الوظيفي ؛ مدبغة الهضاب العليا بالجلفة.

Abstract:

This study aims to reveal the role of occupational safety and health system in reducing the job dropout of employees. A sample of 65 employees in the Upper Plateaus Tannery of Djelfa, the questionnaire is a tool for collecting information and data for this paper. The study concluded with a set of results, the most important of which is that there needs to be a high level of awareness of the study variables of safety, occupational health, and job dropout among the organization's employees, where the level of their achievement is at an average level. Also, they were achieved at an average level. There was no correlation or influence between the dimensions of the occupational safety and health system (policy and commitment, planning, examination and correction, continuous improvement) and job dropout at the organization. Furthermore, there were no statistically significant differences in the opinions of the workers questioned towards each of the safety systems occupational health and job dropout due to gender.

Keywords: occupational safety and health system; job dropout; High Plateau Tannery of Djelfa.

*Corresponding author: e-mail: ahlam.tamri@univ-djelfa.dz.

1- مقدمة

تختلف بيئة العمل لدى المنظمات ، من منظمة لأخرى بإختلاف طبيعة العمل والمجال التي تعمل فيه ومما لاشك فيه أن أغلب المنظمات ، إن لم يكن جميعها تحتاج لأن تعمل في بيئة عمل آمنة وصحية خالية من أية مخاطر، وهو ما يبرز أهمية الحاجة لأنظمة وإجراءات تقوم بها المنظمة من أجل تعزيز فرص إيجاد بيئة عمل سليمة ، حيث تعد السلامة والصحة المهنية الوسيلة الوقائية ، التي يحتاجها الأفراد العاملون ضد المخاطر والحوادث التي يتعرضون لها داخل العمل وخارجه.

وقد أصبحت نظم السلامة والصحة المهنية من أهم الأمور التي تتضمنها أية إستراتيجية لأي منظمة مهما كان المجال التي تعمل فيه ، حيث تعمل بعض المنظمات على تأسيس إدارة مستقلة ضمن هيكلها التنظيمي تعنى بشؤون السلامة والصحة المهنية وتضع قواعد وبرامج والقوانين والتعليمات المختلفة لضمان سلامة العاملين والممتلكات والبيئة بشكل عام ، بإضافة الى تصميم برامج التثقيف والتوعية .

وطبقا لإحصائيات منظمة العمل الدولية (ILO) فإن 350 مليون عامل على مستوى العالم يتعرضوا للحوادث سنويا بسبب مشاكل في تأمين بيئة العمل وأكثر من 170 عامل منهم يصابون بالفعل ، بينما يتعرض 102 مليون عامل سنويا للوفاة كنتيجة لإصابتهم بحوادث في عملهم ، أو نتيجة لأمراض أصيبوا بها أثناء تأديتهم لأعمالهم، وبالتالي أصبح مفهوما بأن هذه التكاليف المباشرة والغير المباشرة تقلل من القدرة التنافسية والرفاهية الإقتصادية للدول ، ومن ممكن تجنبها ببساطة من خلال تطبيق نظام إدارة السلامة والصحة المهنية، في بيئة العمل من خلال إلزام طويل الأمد من كل أصحاب المصالح.

وتعد قضية التسرب الوظيفي التي تقلق المؤسسات في جميع القطاعات بلا إستثناء، لأنها تكبد المؤسسة خسائر ضخمة تنفقها في إعداد وتأهيل وتدريب الموظفين وفي إكسابهم خبرات لشغل الوظائف، كما أن التسرب الزائد يضعف نمو الإنتاجية والتطور المنظم للمؤسسة ، وقد يكون لإنتقال العمال وتسربهم أسباب عديدة تنظيمية ومرتبطة ببيئة العمل ، أو لأسباب مالية أو غيرها ، وجاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء في البحث عن ثنائية نظام السلامة والصحة المهنية والتسرب الوظيفي ، وعليه تكمن مشكلة الدراسة في التساؤل التالي: ما هو دور نظام السلامة والصحة المهنية في الحد من التسرب الوظيفي ؟ وتندرج تحت هذه الإشكالية مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

- ما هو مفهوم السلامة والصحة المهنية ؟
- ما المقصود بالتسرب الوظيفي ؟ وماهي أنواعه؟
- ما مستوى إدراك كل من نظام السلامة والصحة المهنية والتسرب الوظيفي في مدبغة الهضاب العليا من وجهة نظر العاملين فيها؟
- هل توجد علاقة إرتباطيه دالة إحصائيا بين أبعاد نظام السلامة والصحة المهنية وبين التسرب الوظيفي في مدبغة الهضاب العليا لولاية الجلفة محل الدراسة؟

- هل توجد علاقة تأثير دالة إحصائية بين أبعاد نظام السلامة والصحة المهنية وبين التسرب الوظيفي في مدبغة الهضاب العليا بولاية الجلفة محل الدراسة؟

- هل توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في العلاقة بين أبعاد نظام الصحة والسلامة المهنية والتسرب الوظيفي لدى عمال مدبغة الهضاب العليا لولاية الجلفة محل الدراسة؟

2.1- فرضيات الدراسة: للإجابة على تساؤلات المطروحة تمت صياغة الفرضيات التالية :

- الفرضية الرئيسية الأولى «:هناك مستوى إدراك مرتفع لكل من نظام السلامة والصحة المهنية والتسرب الوظيفي بمدبغة الهضاب العليا بالجلفة».

- الفرضية الرئيسية الثانية: «هناك علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، بين أبعاد نظام السلامة والصحة المهنية، وبين التسرب الوظيفي بمدبغة الهضاب العليا بالجلفة».

- الفرضية الرئيسية الثالثة: «هناك علاقة أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، بين أبعاد نظام السلامة والصحة المهنية، وبين التسرب الوظيفي بمدبغة الهضاب العليا بالجلفة».

- الفرضية الرئيسية الرابعة: «توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، لدى العمال المستجوبين إتجاه نظام السلامة والصحة ، والتسرب الوظيفي تعزى للنوع الإجتماعي».

3.1- أهمية الدراسة: تنبع أهمية هذه الدراسة من الإضافات التي يتوقع أن تقدمها على المستويين العلمي والتطبيقي، فعلى المستوى العلمي:

- أنها تعد مكملاً لما سبق من دراسات في هذا المجال الحيوي والحديث نسبياً في إدارة الأعمال خاصة وأن هناك حاجة ماسة لإجراء المزيد من البحوث الميدانية المرتبطة بأنظمة الصحة والسلامة المهنية وخاصة في المنظمات الإنتاجية الجزائرية.

- أن الموضوع يعتبر من الموضوعات الحساسة، وتزداد أهميته كونه لقي اهتماماً من طرف العديد من العلوم كعلم النفس، وعلم الاجتماع، وعلم الهندسة البشرية، وعلم الاقتصاد.

أما على المستوى التطبيقي فتستمد الدراسة أهميتها مما يلي:

- محاولة تحسيس مسيري المؤسسات الإنتاجية، بمدى حجم التكاليف المترتبة عن هذه الظواهر وخاصة التكاليف غير مباشرة (الخفية) لكل من التسرب الوظيفي وغياب أنظمة السلامة والصحة المهنية.

4.1- مفهوم السلامة والصحة المهنية : تعددت تعريفات السلامة والصحة المهنية ، تبعاً لتباين وجهات نظر المفكرين ومنها مايلي :

عرفها ناصر على أنها حماية كل ذي عمل يمارس مهنته من الأخطار الناتجة أثناء العمل ، وبسبب تنقلهم للعمل ومن الأمراض المهنية (ناصر على ، 2009، صفحة 13) ، أما صلاح فعرفها أنها توفير الحماية المهنية للعاملين ، والحد من خطر المعدات والألات ، ومحاولة منع وقوع الحوادث ، وتقليلها وتوفير الجو المهني السليم (صلاح ، 2010، صفحة 88) ، أما لواء أشار على أنها إجراءات تهدف للمحافظة على أدوات الإنتاج من الأخطار المهنية،

والتي تشمل (الأيدي العاملة ، الآلات والمواد الخام ، والمنشآت) من الأخطار المهنية (لواء ، 2008 ، صفحة 317) ، وأعتبرها معن أنها هو مجموعة من العلوم التي ترشدنا لتوفير عمل صحي مأمون للمحافظة على مقومات الإنتاج من العنصر البشري ومعدات والآلات (معن ، 2008 ، صفحة 21) ، و إتجه آيت و بلعسلة لتعريفها أنها مجموعة من الأنظمة والإجراءات والقواعد في إطار تشريعي تهدف للحفاظ على الانسان من خطر الاصابة والحفاظ على الممتلكات من خطر التلف والضياع ، و مجموعة من الأنظمة والإجراءات والقواعد في إطار تشريعي تهدف للحفاظ على الإنسان من خطر الإصابة والحفاظ على الممتلكات من خطر التلف والضياع (آيت و بلعسلة ، 2014 ، صفحة 10)

عرفها (مجدى ، 2016) أنه إحساس بالأمان والطمأنينة في مجالات العمل المختلفة إزاء كل ما يهدد الانسان العامل في سلامته وصحته والتعبير العالمي للأمن الصناعي هو السلامة والصحة المهنية لأنه يشمل شقين رئيسين هما السلامة والصحة المهنية بحيث عرف (خضير و ياسين ، 2009):

- السلامة المهنية Occupational Safety: تعني صيانة وحماية العاملين من الإصابات الناجمة من حوادث العمل.

- الصحة المهنية Occupational Health: تعني الحفاظ على العاملين من الأمراض النفسية والبدنية الناجمة عن العمل.

ومن خلال ما سبق يمكن وضع تعريفا إجرائيا للسلامة والصحة المهنية : " هو علم يقوم على مجموعة من الإجراءات والقواعد والنظم تعمل على حماية عناصر الإنتاج وخاصة العنصر البشري وتوفير بيئة عمل صحية وأمنة في المنشآت من خلال تقليل الأخطار والحوادث المحتملة في العمل لزيادة الإنتاجية".

5.1- أبعاد السلامة والصحة المهنية : يمكن تلافى إصابات العمل وحوادثه والحد منها من خلال الإعتماد على وحدة التنظيمية المعنية بسياسية إدارية ذات أبعاد هندسية ، أمنية خدمية ، تنظيمية ، بيئية نذكرها (بوخمخم و علي موسى ، 2011).

- البعد الهندسي:يفرض ضرورة إيجاد التصميم الملائم للمباني ،وتوفير ظروف الفيزيائية المناسبة من إضاءة تهوية وحرارة...إلخ .

- البعد الصحي : يفرض ضرورة إجراءات فحوصات طبية شاملة ودورية للعامل ،بالإضافة الى إستعمال أدوات وقائية تشخيصية مناسبة.

- البعد الأمني : فيوجب توعية العاملين بأهمية السلامة المهنية من خلال إرشادات وتعليمات اللازمة.

- البعد التنظيمي : يهدف الى إيجاد وحدة تنظيمية متخصصة لتقديم برامج السلامة المهنية.

- البعد الخدمي :توفير الخدمات الأساسية التي تخفف من معاناة العاملين كخدمات النقل المجاني وتوفير المساكن الصحية .

- البعد البيئي: يركز على أهمية حماية البيئة الداخلية للمنظمة من مخاطر الاصابات والامراض ، التي تسببها العوامل الطبيعية والمناخية المحيطة بالمنظمة.

6.1- مفهوم التسرب الوظيفي:

التسرب الوظيفي ظاهرة تهدد المنظمات بالتوقف ، وذلك لأنها تصرف على موظفيها أموالا طائلة في تدريبهم وتأهيلهم بالإضافة الى إكسابهم خبرات جيدة في أعمالهم ، فمن الطبيعي ألا ينفصل موظف عن عمله طوعا إلا إذا كانت هناك عوامل سلبية تدفعه للانفصال عن منظمته التي قد لا تهتم بإصلاح هذه السلبيات أو محاولة الحد منها، تعددت تعريفات التسرب الوظيفي لاختلاف وجهات النظر تبعا للزاوية التي ينظر منها الى التسرب الوظيفي نذكر منها ما يلي :

التسرب الوظيفي هو: إنقطاع الموظفين إنقطاعا كاملا ، عن الدوام الرسمي وتركهم له ، سواء بعد أن كانوا قد إلتحقوا به سواء حدث هذا الإنقطاع بعد الإلتحاق بالوظيفة المباشرة أو بعد مدة وجيزة من الإلتحاق (حيدر ، 2015)،- ويرى عبد الرحمان التسرب بأنه ترك الوظيفة بطريقة غير نظامية أو الإنتقال الى القطاع الخاص (مولوج ، 2017).

7.1- أنواع التسرب الوظيفي:

يرى (آل المذهب ، 1998) أن أنواع التسرب تختلف حسب زاوية النظر إليه ، فمن زاوية النظر الى السبب ، إما أن يكون قسريا أو إختياريا ، ومن زاوية النظر الى الوجهة ينقسم الى نوعين: إما أن يكون تسربا إلى وظيفة أخرى أو تسرب إلى خارج القوى العاملة ، سواء عن طريق التقاعد ، أو الوفاة ، أو البطالة . ومن زاوية النظر إلى النتيجة ، فهو إما تسرب إيجابي أو سلبي . ومن زاوية النظر إلى الفترة الزمنية فيشمل نوعين هما:

- التسرب المؤقت : والمقصود به خدمة الموظف خارج المنظمة ، لصالح منظمة أخرى عن طريق الإعارة لفترة مؤقتة ، غالبا لمدة سنة قابلة للتجديد ، على أن لا يتقاضى من المنظمة الأم تعويضا ماديا خلال فترة إعارته.

- التسرب الدائم: وهو خروج الموظف طوعا من المنظمة ، بصفة دائمة قبل بلوغه سن التقاعد.

2 - الطريقة والأدوات: إن اسقاط الجانب النظري لموضوع الدراسة على أرض الواقع يتطلب دراسة حالة العاملين بمدبغة الهضاب العليا ، وذلك بإتباع خطوات منهجية واضحة إبتداء من اختيار نموذج واداة الدراسة مناسبة الى غاية إجراءات تطبيقها في مؤسسة محل الدراسة .

1-2- أنموذج الدراسة : بإعتبار أنموذج الدراسة هو إعطاء تصور واضح للتغيرات المكونة للبحث ، المتغير المستقل والمتغير التابع وممثلين في دراستنا بنظام السلامة والصحة المهنية والتسرب الوظيفي الذي تم تثبيته إعتدنا في تصميم أنموذج الدراسة وفي تحديد أبعاد نظام السلامة والصحة المهنية على نماذج الدراسات السابقة ونوضح أهمها في الجدول التالي :

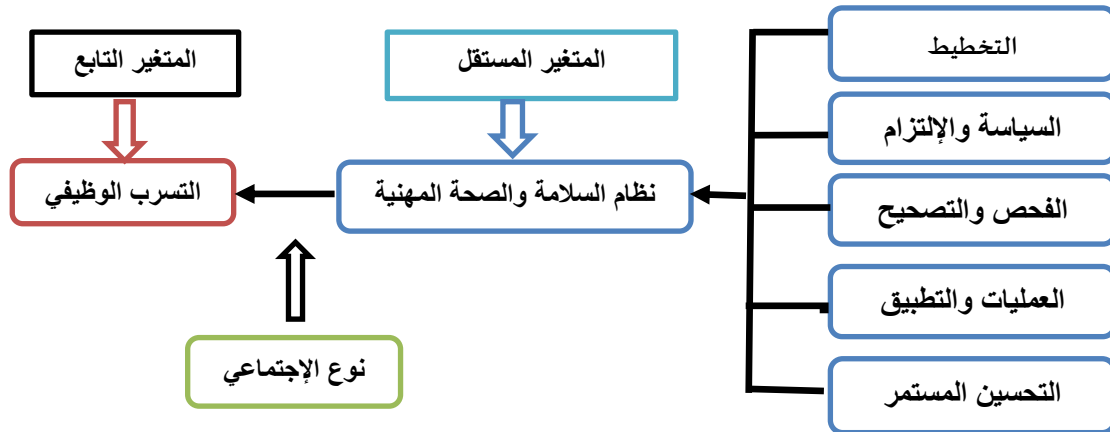
الجدول(1): أبعاد نظام السلامة والصحة المهنية المستخدمة في الدراسة

المجموع	سامر 2016	حرايرية 2017	بن عودة مصطفى 2017	حمدي عبد الرحيم 2018	أسامة محمد 2018	علي موسى حنان 2018	الدراسات الأبعاد
1					x		بيئة العمل
1		x					التوعية والتثقيف
1					x		معدات السلامة
1		x					التنظيم لداخلي
5	x		x	x	x	x	السياسة والإلتزام
4	x		x	x		x	العمليات والتطبيق
2		x			x		تدريب العمل
1					x		حوادث وإصابات العمل
4	x		x	x		x	التحسين المستمر
5	x	x	x	x		x	الفحص والتصحيح
5	x	x	x	x		x	التخطيط

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على تحليل الدراسات السابقة

وبعد الإطلاع وفحص الدراسات السابقات حددنا أبعاد نظام السلامة والصحة المهنية كما هو موضح في أنموذج الدراسة أدناه .

الشكل 01: أنموذج الدراسة :



المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على تحليل الدراسات السابقة

2-2- مجتمع وعينة الدراسة :

باعتبار أن المجتمع يتمثل في كافة مفردات مجتمع الدراسة (جميع عمال مدبغة الهضاب العليا) ، وأن العينة هي مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم إختيارها بطريقة مناسبة وإجراء الدراسة عليها وتم تعميم تلك النتائج على مجتمع الدراسة الأصلي ونضرا لإرتفاع عدد مدبغة الهضاب العليا (100عامل) وصعوبة الوصول إليهم جميعا وإنطلاقا من ذلك إستهدفنا عينة عشوائية متشكلة من 70 مفردة أي عامل بإختلاف مستوياتهم الإدارية حيث تم إسترجاع 65 إستبانة أي بنسبة 65% من المجتمع الكلي للمدبغة .

3- النتائج و مناقشتها:

1-3- إتساق وثبات اداة الدراسة :قبل التطرق لنتائج الدراسة وتحليلها ، يجب التأكد من الاتساق الداخلي لأداة الدراسة وثباتها ، وذلك بحساب معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة من فقرات البعد وبين الدرجات الكلية لجميع فقرات هذا البعد ، وكانت النتائج مايلي :

الجدول(2):معاملات الارتباط بين درجات فقرات محور نظام السلامة وصحة المهنية مع الدرجة الكلية لأبعاد التي تنتمي

بعد الفحص والتصحيح			بعد التخطيط			بعد السياسة والإلتزام		
القيمة الإحتمالية (.sig)	معامل الإرتباط	رقم العبرة	القيمة الإحتمالية (.sig)	معامل الإرتباط	رقم العبرة	القيمة الإحتمالية (.sig)	معامل الإرتباط	رقم العبرة
*0.000	**0.781	9	*0.000	**0.830	5	*0.000	**0.833	1
*0.000	**0.527	10	*0.000	**0.845	6	*0.000	**0.885	2
*0.000	**0.759	11	*0.000	**0.865	7	*0.000	**0.800	3
*0.000	**0.778	12	*0.000	**0.818	8	*0.000	**0.835	4
بعد التحسين المستمر					بعد العمليات والتطبيق			
القيمة الإحتمالية (sig)	معامل الإرتباط	رقم العبرة	القيمة الإحتمالية (.sig)	معامل الإرتباط	رقم العبرة	القيمة الإحتمالية (.sig)	معامل الإرتباط	رقم العبرة
*0.000	**0.778	17	*0.000	**0.834	13	*0.000	**0.902	14
*0.000	**0.768	18	*0.000	**0.569	15	*0.000	**0.685	16
*0.000	**0.882	19	*0.000	**0.770	20	*0.000	**0.685	16
*0.000	**0.770	20	*0.000	**0.685	16	*0.000	**0.685	16

**الارتباط دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات (spss).

يتضح من الجدول (2) أن ($0.05 \leq \text{sig} 0.000$) وأن معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الخاص بنظام السلامة والصحة المهنية موجبة، حيث تراوحت بين (0.902^{**}) في حدها الأعلى أمام الفقرة (14) و(0.527^{**}) في حدها الأدنى أمام الفقرة (10) وبالتالي يوجد ارتباط بين كل عبارة والبعد الذي تنتمي إليه وبالتالي تعتبر صادقة لما وضعت لقياسه ، أي أن هناك إتساق داخلي بين الفقرات والمحاور التي تنتمي إليها .

الجدول (3):معاملات الارتباط بين درجات فقرات محور التسرب الوظيفي

المتغير المستقل التسرب الوظيفي					
رقم العبارة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (.sig)	رقم العبارة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (.sig)
21	0.537**	0.000*	31	0.559**	0.000*
22	0.594**	0.000*	32	0.713**	0.000*
23	0.512**	0.000*	33	0.737**	0.000*
24	0.615**	0.000*	34	0.582**	0.000*
25	0.395**	0.01*	35	0.640**	0.000*
26	0.1	0.427	36	0.669**	0.000*
27	0.661**	0.000*	37	0.677**	0.000*
28	0.540**	0.000*	38	0.678**	0.000*
29	0.678**	0.000*	39	0.626**	0.000*
30	0.751**	0.000*	40	0.583**	0.000*
			41	**0.595	

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات (spss).

يتضح من الجدول (3) وأن القيمة الاحتمالية ($0.05 \leq \text{sig} 0.000$) ومعاملات الارتباط لفقرات التسرب الوظيفي موجبة، حيث تراوحت بين (0.751^{**}) في حدها الأعلى أمام الفقرة (30) و(0.395^{**}) في حدها الأدنى أمام الفقرة (25)، وبالتالي عبارات التسرب الوظيفي تتمتع بالإتساق وتعتبر صادقة لما وضعت لقياسه ، ماعدا العبارة 26 حيث بلغ معامل ارتباطها (0.1) وقيمتها الاحتمالية $\text{sig} 0.427$ أكبر من قيمة احتمالية 0.05 وبالتالي فهي لا تتمتع بالإتساق مع العبارات الأخرى للتسرب الوظيفي ،ولكن إجمالاً شرط صدق الأداة محقق ، وقد تحققنا من ثبات إستبانة الدراسة من خلال معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient وكانت النتائج كما هي في الجدول (4) التالي :

الجدول (4): معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient

معامل الثبات	عدد الفقرات	محاور الدراسة
0.926	20	نظام السلامة والصحة المهنية
0.905	21	التسرب الوظيفي
0.918	41	الإتجاه العام

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات (spss).

نلاحظ من الجدول (4) أن معامل الثبات للمحور الأول الخاص بنظام السلامة والصحة المهنية كانت قيمته (0.926)، وهي قيمة ممتازة، أما معامل الثبات للمحور الثاني الخاص بالتسرب الوظيفي فقد كانت قيمته (0.905)، وهي قيمة ممتازة، أما معامل الثبات للدراسة ككل فقد كانت قيمته وهي (0.918) وهي قيمة تدل على ثبات جد عال تتمتع به الدراسة ككل، وهذا يعني أن أداة الدراسة تتسم بالثبات وصالحة لأغراض التحليل الإحصائي والبحث العلمي.

2-3- إختبار التوزيع الطبيعي: Test Distribution Normality

تم استخدام اختبار كولموجوروف - سمرنوف Test Smirnov-Kolmogorov (S-K) لإختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه ، وكانت النتائج كالتالي :

الجدول (5) نتائج إختبار التوزيع الطبيعي

القيمة الاحتمالية (Sig.)	إحصائي الاختبار	محاور الدراسة
0.235	0.976	نظام السلامة والصحة المهنية
0.522	0.983	التسرب الوظيفي
0.248	0.976	جميع مجالات الاستبانة معا

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات (spss).

يتضح لنا من النتائج الموضحة في جدول (2-11) أن القيمة الاحتمالية (Sig) لجميع مجالات الدراسة، أكبر من مستوى الدلالة، ($\alpha \leq 0.05$) وبذلك فإن توزيع البيانات لهذه المجالات يتبع التوزيع الطبيعي، حيث تم استخدام الإختبارات المعلمية لإجابة على فرضيات الدراسة.

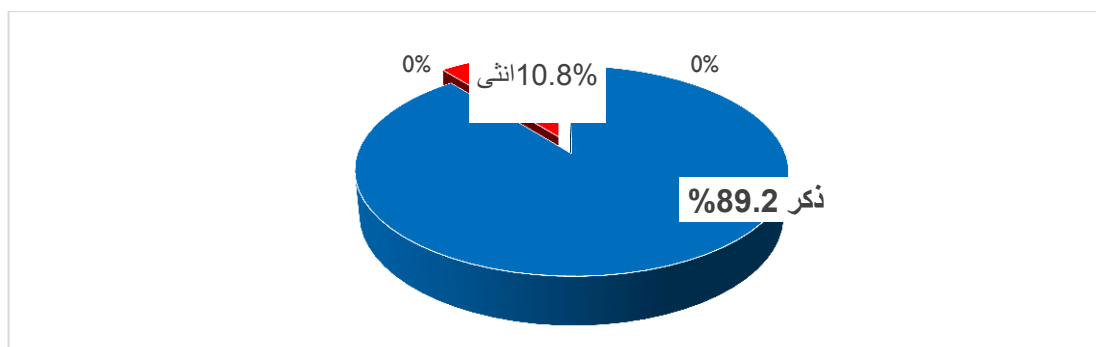
4-3- تحليل الخصائص الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة:

من أجل الإلمام بموضوع الدراسة ، سنتطرق لتحليل خصائص الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة التي شملت (النوع الاجتماعي-العمر – المؤهل العلمي-طبيعة الوظيفة -الخبرة) وتوصلنا الى النتائج التالية :

الجدول (6): توزيع عينة الدراسة حسب البيانات الشخصية لعينة الدراسة

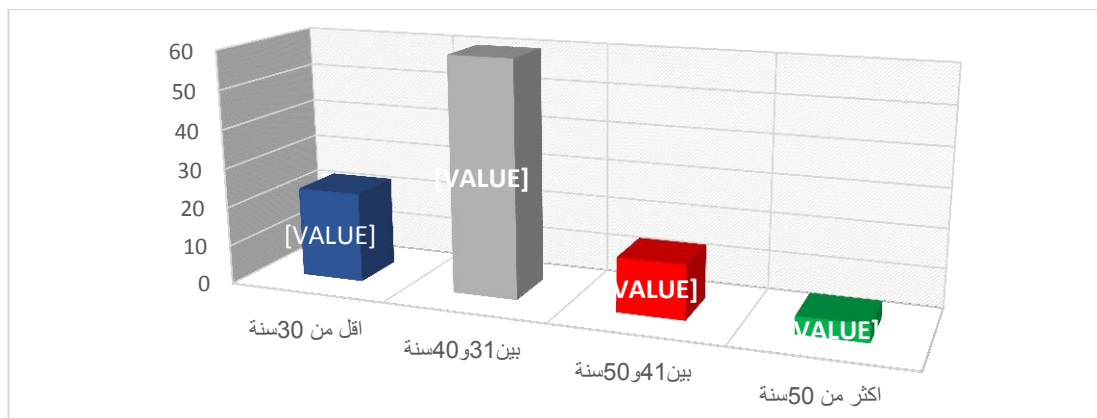
النسبة المئوية	التكرار	البيانات	البيانات الشخصية
%89.2	58	ذكر	النوع الاجتماعي
%10.8	7	انثى	
%100	65	المجموع	عمر الموظف
%23.1	15	أقل من 30 سنة	
%60	39	بين 30 و 40 سنة	
%13.8	9	بين 41 و 50 سنة	
%3.1	2	أكثر من 50 سنة	
%100	65	المجموع	المستوى التعليمي
%24.6	16	أقل من الثانوي	
%33.8	23	ثانوي	
%3.1	2	تقني	
%12.3	8	تقني سامر	
%26.2	17	دراسات عليا	
100%	65	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات (spss).



الشكل (2) توزيع عينة الدراسة حسب النوع الاجتماعي
المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات (Excel).

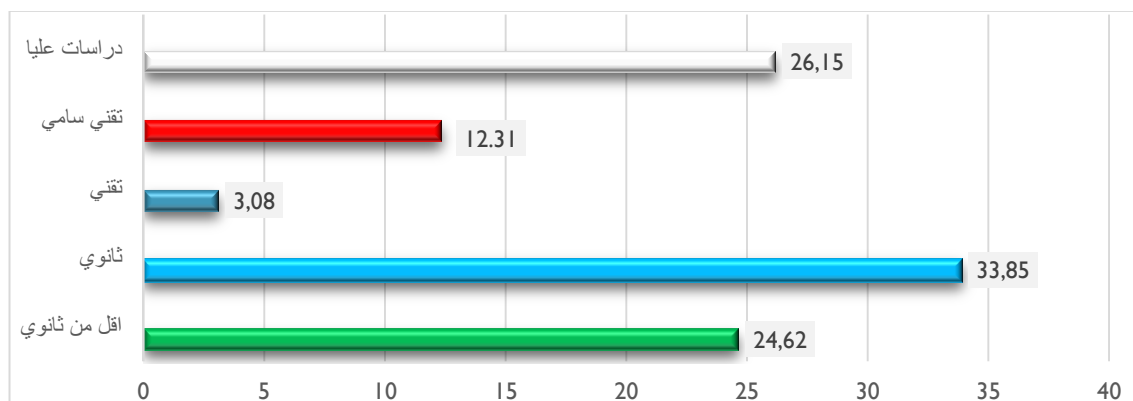
يبين من جدول (6) والشكل (2) أن عدد الذكور بلغ (58) ، أي ما نسبته (%89.2) من عينة الدراسة ذكور، بينما الإناث بلغ عددهم (7) أي ما نسبته (%10.8) من عينة إناث. بإعتبار أن الإناث يعملون في الإدارة بنسبة قليلة بينما أغلبية الذكور يعملون في الوظائف الإنتاجية التي تحتاج ذكورا أكثر من الإناث.



الشكل (4): توزيع عينة الدراسة حسب العمر

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات (Excel).

نلاحظ من الجدول (6) والشكل (4) أن أغلبية عينة الدراسة أعمارهم من (31) سنة فما فوق بنسبة (78.3%)، ونسبة (23.08%)، أقل من (30) سنة، وهذا نرجعه الى تاريخ إنشاء المدبغة، والتي ايضا تتطلب أفراد ذو خبرة أكثر من فئة الشبابية.



الشكل (5) توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

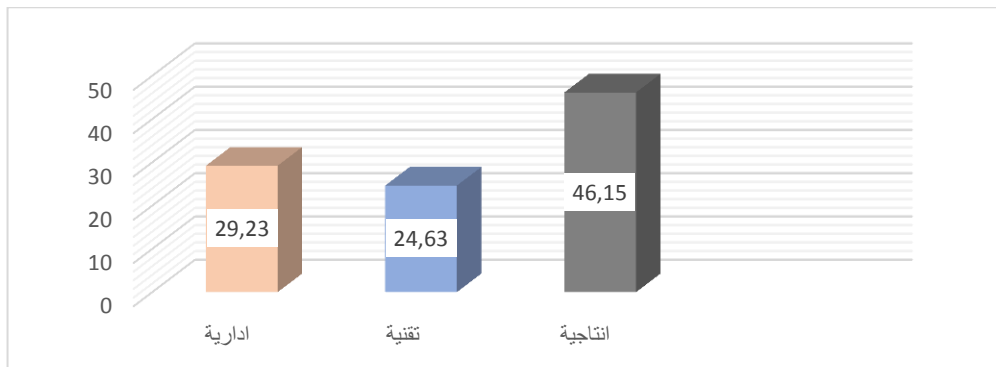
المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات (Excel).

يتضح من الجدول (6) والشكل (5) أن ما نسبته (24.6%) من عينة الدراسة، مؤهلهم العلمي اقل من الثانوي، واغلبية عينة الدراسة مستواهم من الثانوي فما فوق بنسبة (75.4%)، وهذا مؤشر إيجابي يدل على فهم أسئلة الإستبانة والإجابة عليها بالشكل الصحيح من قبل المبحوثين، ويعزى سبب إرتفاع نسبة الثانوي (33.85%) وذلك لأن عملهم في الوظائف الإدارية، لا يحتاج إلى درجات علمية عالية مثل درجتي الماجستير والدكتوراه بمقدار ما يحتاج إلى الخبرة والدراية في العمل.

الجدول (7): توزيع عينة الدراسة حسب البيانات الوظيفية لعينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	البيان	البيانات الوظيفية
41.5%	27	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة
44.6%	29	بين 5 و 10 سنوات	
13.8%	2	من 10 فأكثر	
100%	35	المجموع	
29.23%	19	إدارية	طبيعة الوظيفة
46.15%	30	إنتاجية	
24.63%	16	تقنية	
100%	65	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات (spss).



الشكل (6) توزيع عينة الدراسة حسب طبيعة الوظيفة

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات (Excel).

نلاحظ من الجدول (7) أعلاه والشكل (6) أن أغلب عينة الدراسة، يشغلون الوظائف الإنتاجية، بنسبة 46.15% وهذا راجع الى طبيعة عمل المدبغة ذات طابع الإنتاجي، وتلها شاغلو الوظيفة الإدارية بنسبة 29.23%، وهذا يرجع لحرصنا على توزيع الإستبانة على تلك الفئات (الإنتاجية)، لأنها تشمل الفئات القادرة على الإجابة على فقراتها من واقع خبرتهم وأدائهم في المدبغة وخاصة عمال خط الإنتاجي لأنهم أكثر عرضة للمخاطر وإصابات العمل، وأخيرا تأتي، الوظيفة التقنية بنسبة 24.63% .

3-5- إختبار مستوى إدراك متغيرات الدراسة لدى عمال مدبغة THP:

نلاحظ من الجدول (8)، ان المتوسط الحسابي بالنسبة لنظام السلامة والصحة المهنية بلغ (3.35) وبإنحراف معياري (0.70)، بما أن المتوسط الحسابي ينتهي الى مجال المتوسط الحسابي المرجح (2.34-3.66)، فهذا يعني وجود إدراك وتطبيق لنظام السلامة والصحة بمستوى متوسط بمدبغة الهضاب العليا بالجلفة، كما أن الانحراف المعياري أقل من (1)، مما يشير الى عدم وجود تباين كبير في إجابات أفراد العينة حول نظام السلامة والصحة المهنية ككل، أما بالنسبة لأبعاده، فجاء بعد السياسة والإلتزام في ترتيب الأول بمتوسط حسابي

(3.65)، وإنحراف معياري (0.87) ينتمي الى مجال المتوسط الحسابي المرجح (2.34-3.66)، مما يدل على توفر سياسة لتطبيق نظام السلامة والصحة المهنية، ولكن إدارة المدبغة تلتزم بها بدرجة متوسطة، ثم جاء بعد الفحص والتصحيح في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي (3.37)، وإنحراف معياري (0.77) ثم يليه بعد العمليات والتطبيق في الترتيب الثالث بمتوسط حسابي (3.31)، وإنحراف معياري (0.83) ثم يليه بعد التخطيط في الترتيب الرابع بمتوسط حسابي (3.26)، وإنحراف معياري (0.88)، وأخيرا بعد التحسين المستمر بمتوسط حسابي (3.16)، وإنحراف معياري (0.93) وكلها تنتمي الى مجال المتوسط الحسابي المرجح (2.34-3.66)، أي أن مدبغة هضاب العليا، تطبق عمليات وإجراءات نظام السلامة والصحة وتولي إهتماما بدرجة متوسطة لفحص معدات وأنظمة الصحة والسلامة وتخطيط لها وتحسينها .

الجدول (8): معاملات الارتباط بين فقرات نظام السلامة والصحة المهنية والدرجة الكلية للأبعاد التي تنتمي إليها

الترتيب	متوسط	0.87	3.65	بعد السياسة والالتزام
1	متوسط			
1	موافق	1.02	3.78	تلتزم الادارة والجهات الداخلية بتطبيق اجراءات ولوائح السلامة والصحة مهنية
2	موافق	1.03	3.64	توجد قوانين داخلية تجبرني على الالتزام بتطبيق الصحة والسلامة المهنية
3	موافق	1.05	3.64	انا اشارك في وضع سياسة السلامة والصحة المهنية في مؤسستي
4	موافق	1.06	3.55	هناك سياسة واضحة لسلامة وصحة العاملين تتبعها الادارة
	متوسط			
	متوسط	0.88	3.26	بعد التخطيط
5	موافق	0.95	3.47	تضع المؤسسة خطط للحوادث وخطط لطوارئ
6	محايد	1.17	3.27	السلامة والصحة المهنية جزء من الخطط الكلية للمنظمة
7	محايد	1.01	3.10	التصاميم الانشائية للمصنع والاجهزة المستخدمة مناسبة لاجراءات السلامة مهنية
8	محايد	0.88	3.18	تاخذ الادارة بتوصياتي وملاحظات في تخطيط السلامة والصحة المهنية
	متوسط			
	متوسط	0.77	3.37	بعد الفحص والتصحيح
9	محايد	1.10	3.15	تفحص الادارة اماكن العمل وتقوم بتقييم المخاطر المهنية
10	موافق	1.04	3.53	تقوم المؤسسة بمتابعة صحة العاملين وتقديم الاسعافات في حالة تعرض للاصابة
11	موافق	1.14	3.41	تقوم الادارة بتسجيل وقياس حوادث واصابات العمل للتأكد من صلاحيتها
12	محايد	1.07	3.38	تفحص الادارة المعدات وادوات العمل للتأكد من صلاحيتها
	متوسط			
	متوسط	0.83	3.31	بعد العمليات والتطبيق
13	موافق	1.20	2.89	شاركت في دورات تدريبية في مجال السلامة والصحة المهنية
14	محايد	1.14	3.03	هناك لجنة داخلية مختصة بسلامة العمل وتأمين حوادث العمل
15	موافق	0.93	3.75	اتلقى تاميننا في حالة اصابتي بحدوث او اصابة مهنية
16	موافق	1.13	3.58	تتوفر لوحات ارشادية للسلامة والصحة المهنية في اماكن عملي

متوسط		0.93	3.16	التحسين المستمر
5	محايد	1.03	3.12	17 تطور الادارة قوانين وارشادات اجراءات السلامة باستمرار
	محايد	1.12	3.27	18 تقوم الادارة بتجديد معدات وادوات العمل باستمرار
	محايد	1.19	3.13	19 معدات وادوات الوقاية التي استعمالها خالية من العيوب
	محايد	1.32	3.10	20 ظروف عملي (الرطوبة التهوية درجة الرطوبة) في تحسن مستمر
متوسط		0.70	3.35	المستوى العام لمحددات نظام السلامة والصحة المهنية

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات (spss).

ونلاحظ من الجدول (10)، أن المتوسط الحسابي للتسرب الوظيفي بلغ (3.35) وبانحراف معياري (0.70)، أي أن إجابات أقل تشتتاً، وبما أن المتوسط الحسابي ينتمي الى مجال المتوسط الحسابي المرجح (2.34-3.66)، فهذا يعني وجود إدراك بدرجة متوسطة، وأن عمال مدبغة موافقون بدرجة متوسطة على إجمالي عبارات محور التسرب الوظيفي بمستوى متوسط، وطبقاً لهذه النتائج فهناك مبرر قوي رفض الفرضية الرئيسية الأولى والتي تنص أنه يوجد مستوى إدراك مرتفع لمتغيرات الدراسة نظام السلامة والصحة المهنية والتسرب الوظيفي لدى عمال مدبغة الهضاب العليا بالجلقة.

الجدول (10): معاملات الارتباط بيت فقرات التسرب الوظيفي

الإتجاه العام	الانحراف لمعياري	المتوسط	فقرات التسرب الوظيفي
موافق	1.17	3.87	1 أفكر في الاستقالة والبحث عن عمل اخر أكثر امانا وسلامة
محايد	1.28	3.38	2 لم اعد اتحمل الانهك والتعب لذلك أفكر في الاستقالة
موافق	1.11	3.60	3 اشعر بان ظروف العمل غير ملائمة لي
موافق	1.03	3.89	4 تنخفض انتاجيتي عندما لا اشعر بالأمان والاستقرار في العمل
محايد	1.17	3.33	5 وجود سياسة تحفيزية مادية ومعنوية يقلل من تفكيري في ترك العمل
محايد	1.28	3.18	6 انا راض على ظروف العمل وسياسة السلامة داخل المؤسسة
محايد	1.26	3.27	7 عدم توفر معدات وأدوات السلامة اللازمة للعمل
موافق	1.20	3.60	8 الاضرار الجسدية والنفسية والأمراض المهنية تدفعني لترك العمل
موافق	1.03	3.92	9 في حالة العثور على وظيفة اخرى لن أتردد في ترك عملي
موافق	1.22	3.67	10 قلة المكافآت المادية مقابل الجهد يدفعني فالتفكير في وظيفة اخرى
موافق	1.14	3.81	11 عدم الاحساس بالاستقرار والأمان الوظيفي في عملي
محايد	1.12	3.36	12 الادارة لا تهتم بوضعية العاملين
موافق	1.10	3.84	13 راتي لا يتناسب مع تضحياتي والأضرار التي اتعرض لها في عملي
موافق	1.05	3.76	14 ضعف اهتمام الرؤساء بالعمل
موافق	1.04	3.56	15 في حالة تعرضي لإصابة او حادث في عملي ساترك العمل نهائيا
موافق	1.13	3.56	16 عدم اتاحة الفرصة للتعبير عن رأيي في عملي

17	توجد ضغوط وأعباء تحملها في عملي	3.69	1.08	موافق
18	المسؤوليات والصلاحيات في العمل غير واضحة وهذا يدفعني لترك العمل	3.73	1.04	موافق
19	كثرة ساعات الدوام الرسمي وغير الرسمي	3.86	1.01	موافق
20	غياب المساواة والتحفيز في المكافآت في عملي	3.70	1.20	موافق
21	كثرة الصراعات وضعف العلاقات مع زملاء العمل	3.61	1.18	موافق
	المستوى العام	3.63	0.67	متوسط

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات (spss).

3-6- إختبار علاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة :

نلاحظ من الجدول أدناه (11) ، أن معامل الارتباط بين نظام السلامة والصحة المهنية والتسرب الوظيفي ليس دالا إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) ، مما يشير الى عدم وجود علاقة ارتباط بين نظام السلامة والصحة المهنية والتسرب الوظيفي ، كما نلاحظ وجود علاقة ضعيفة وموجبة بين بعد العمليات والتطبيق والتسرب الوظيفي وطبقا لهذه النتائج فهناك مبرر قوي لرفض الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص على أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$)، بين أبعاد نظام السلامة والصحة المهنية و بين التسرب الوظيفي بمدبغة الهضاب العليا بالجلفة.

بين نظام السلامة والصحة المهنية والتسرب Pearson الجدول (11): قيم الارتباط لمعامل الوظيفي

مستوى الدلالة	نظام السلامة والصحة المهنية	
0.221	0.154	السياسة والالتزام
0.331	0.127	التخطيط
0.017	0.295*	العمليات والتطبيق
0.089	0.213	الفحص والتصحيح
0.142	0.182	التحسين المستمر
0.059	0.235	التسرب الوظيفي
**الارتباط دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)		

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات (spss).

3-7- إختبار فرضية التأثير بين متغيرات الدراسة :

من أجل إختبار هذه الفرضية لا بد أولا التأكد من صلاحية النموذج لإختبار هذه الفرضية، وذلك بالإعتماد على نتائج تحليل التباين الإنحدار (Analysis of variance) ،ومن خلال النتائج الواردة في الجدول (12)، يتضح أن قيمة مستوى الدلالة (F)، والبالغة (0.017)، وهو أقل من مستوى الدلالة المفروض والذي يبلغ ($\alpha=0.05$)،

وبناء عليه نستنتج أن النموذج صالح لإختبار هذه الفرضية، ويتضح كذلك من خلال الجدول أن التغيير في بعد العمليات والتطبيق ، يفسر التغيير في التسرب الوظيفي بنسبة (8.7%)، ونسبة (91.3%) تفسرها متغيرات أخرى .

الجدول (12): نتائج تحليل التباين الإنحدار للتأكد من صلاحية النموذج لإختبار أثر بعد العمليات والتطبيق في الحد من التسرب الوظيفي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	معامل التحديد (R2)	مستوى الدلالة (F)
الإنحدار	2.504	1	2.504	5.986	0.087	0.017
الخطأ	26.353	63	0.418			
المجموع	28.857	64				

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات (spss).

ونلاحظ من الجدول (13) ، أنه يوجد تأثير ذو دلالة لبعده العمليات والتطبيق كبعد من أبعاد نظام السلامة والصحة المهنية على التسرب الوظيفي في مدبغة الهضاب العليا بالجلفة ، ومستوى الدلالة المعنوية الذي بلغ 0.000 أقل من مستوى الدلالة المفروض ($\alpha = 0.05$) ، ومعامل الارتباط الذي بلغت قيمته (0.295) أي أن هناك علاقة طردية بين بعد عمليات والتطبيق والتسرب الوظيفي .

الجدول (13): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي لإختبار أثر بعد العمليات والتطبيق في الحد من التسرب الوظيفي

المتغير المستقل	(B)	الخطأ المعياري	معامل التحديد (R2)	الارتباط (R)	قيمة (T) المحسوبة	مستوى الدلالة (T)
الثابت	2.851	0.330	-	-	8.642	0.000
العمليات	0.263	0.97	0.087	0.295	2.447	0.017
المعادلة	$Y=2.851+0.263 x_4+ \epsilon$					
ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$)						

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات (spss).

ويتضح من خلال الجدول (14) ، أنه لا يوجد أثر لأبعاد نظام السلامة والصحة المهنية كمتغيرات مجتمعة بما فيهم بعد العمليات والتطبيق إستنادا الى قيمة (T) المحسوبة للأبعاد والتي أقل من قيمتها المجدولة (1.990)، وأيضا مستوى المعنوية بلغ (0.549، 0.437، 0.442، 0.583) أكبر من مستوى المعنوية المفروض ($\alpha = 0.05$)، ونلاحظ بعد العمليات والتطبيق التي أثرت عليه أبعاد أخرى فارتفعت قيمة مستوى دلالاته (T) المحسوبة بلغت (0.072) وانخفضت قيمتها المحسوبة (1.830)، وإنطلاقا من قيمة معامل التحديد (R2) التي

بلغت (0.111) نستنتج أن أبعاد نظام السلامة والصحة المهنية مع بعض يفسرون (11.1%) من التباين في التسرب الوظيفي لدى العاملين في مذبغة الهضاب العليا بالجلفة ، وأن المتبقي من هذه النسبة يعود الى الخطأ العشوائي في المعادلة، أو ربما لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى كان من المفروض إدراجها ، وبالتالي فهي قوة تفسيرية ضعيفة، وبناء على ما سبق نرفض الفرضية الرئيسية الثالثة أي: « ليس هناك علاقة أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05 α)، بين أبعاد (السياسة والالتزام ، والتخطيط ، التحسين المستمر ، الفحص والتصحيح) لنظام السلامة والصحة المهنية، وبين التسرب الوظيفي بمدبغة الهضاب العليا بالجلفة».

الجدول (14): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي لاختبار اثر ابعاد نظام السلامة والصحة المهنية مجتمعة على التسرب الوظيفي

المتغير المستقل	(R)	قيمة المحسوبة (T)	الارتباط (R)	معامل التحديد (R^2)	مستوى الدلالة (T)	وجود الأثر
الثابت	2.678	6.072	/	/	0.000	/
السياسة	0.096	0.551	0.333	0.111	0.583	لا يوجد أثر
العمليات	0.313	1.830			0.072	لا يوجد أثر
التخطيط	0.120-	0.775-			0.442	لا يوجد أثر
الفحص	0.108-	0.783			0.437	لا يوجد اثر
التحسين المستمر	0.097-	0.603-			0.549	لا يوجد اثر
التسرب لوظيفي						
المعادلة	$Y=2.678+ \varepsilon$					
الخطأ المعياري ^(ع)	ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) ^(*)					

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات (spss).

8-3-إختبار فرضية الفروق لأراء العمال إتجاه متغيرات متغيرات الدراسة : لإختبار فرضيتنا الرئيسة الرابعة التي نصت على أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05 α)، لأراء العمال المستجوبين إتجاه كل من نظام السلامة والصحة المهنية، والتسرب الوظيفي بمدبغة الهضاب العليا تعزى للنوع الإجتماعي «. إعتدنا على إختبار Indepedet-Samples T-test، بإعتبار أن النوع الإجتماعي يحتوي على فئتين فقط (ذكور واناث) وكانت النتائج كتالي :

الجدول (15): نتائج إختبار فرق المتوسطين لأراء العمال المستجوبين اتجاه متغيرات الدراسة تبعا للنوع

الإجتماعي

المتغير	الفئة	العدد	قيمة (F) المحسوبة	Sig (F)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة	مستوى الدلالة (T)
نظام السلامة والصحة المهنية	ذكر	58	0.214	0.645	3.391	0.701	1.504	0.645
	انثى	7			2.978			
التسرب الوظيفي	ذكر	58	1.787	0.186	3.592	0.687	1.426-	0.186
	انثى	7			3.972			

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات (spss).

نلاحظ من الجدول (15) أعلاه أن قيمة مستوى الدلالة (T) بلغت (0.645)، وهي أكبر من مستوى معنوية (α 0.05)، مما يدل على عدم وجود فروق في آراء المستجوبين إتجاه محور نظام السلامة والصحة المهنية تعزى لعامل النوع الإجتماعي أما بلنسبة لقيمة مستوى الدلالة لمحور التسرب الوظيفي بلغ (0.186)وهو أيضا أكبر من مستوى الدلالة المعنوية المفروض (α 0.05)، مما يدل على عدم وجود فروق إتجاه محور التسرب الوظيفي تعزى لعامل النوع الاجتماعي ، وهذا يدل على أن العاملين ذكورا وإناثا يحملون نفس التصورات إتجاه متغيرات الدراسة وبناء على هذه النتائج نرفض الفرضية التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (α 0.05)، لأراء العمال المستجوبين إتجاه كل من نظام السلامة والصحة المهنية، والتسرب الوظيفي بمدبغة الهضاب العليا تعزى للنوع الإجتماعي .»

4- الخلاصة:

حاولنا إسقاط الإطار النظري على أرض الواقع وتجسيدها على مدبغة الهضاب العليا بالجلفة، من أجل معرفة صحة تطبيقها لنظام الصحة والسلامة والمهنية ودوره في حد من عزوف وتسرب العاملين محل الدراسة ومتخذين عينة عشوائية ، متشكلة من 70 عامل من اصل مجتمع مكون من 100 عامل حيث تم إسترجاع 65 إستبانة وذلك لصعوبة حصر جميع الموظفين، ثم قمنا بتحليل الخصائص الوظيفية والشخصية لعينة الدراسة وقد خلصنا الى أن مستوى إدراك لنظام السلامة والصحة المهنية كان متوسطا لدى عمال المدبغة حيث جاء بعد السياسة والإلتزام ثم يليه الفحص والتصحيح في الترتيب الثاني، ثم يليه بعد العمليات والتطبيق في الترتيب الثالث ثم يليه بعد التخطيط في الترتيب الرابع ، وأخيرا بعد التحسين المستمر وبعد إختبار العلاقة ارتباطية بين متغيرات الدراسة وجدنا أنه لا توجد علاقة إرتباط بين نظام السلامة والصحة المهنية والتسرب الوظيفي بإستثناء بعد العمليات والتطبيق الذي لاحظنا وجود علاقة ضعيفة وموجبة بين بعد العمليات والتطبيق والتسرب الوظيفي، أي علاقة طردية نفسرها الى أنه كلما زاد تطبيق نظام السلام والصحة المهنية زاد تسرب العاملين وذلك راجع لزيادة تكاليف النظام، وبالتالي المدبغة تضطر الى تسريح بعض العمال لأنها لا تستطيع إحتواء التكاليف وخاصة في بيئة أعمالنا التي تنظر الى العامل تكلفة أكثر منه إستثمارا وإجمالا

توصلنا لرفض الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص على أنه توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية ، بين أبعاد نظام السلامة والصحة المهنية و بين التسرب الوظيفي بمدبغة الهضاب العليا بالجلفة، وهذا راجع الى أن العاملين مضطرين للعمل حتى في الظروف الصعبة وفي ظل حوادث والإصابات للعمل وذلك لنقص التوظيف في سوق العمل وإضطرارهم للعمل من أجل الأجر فقط بغض النظر عن توفر نظام السلامة والصحة المهنية ، ومنه إستنتجنا جملة من التوصيات موجهة للمدبغة الهضاب العليا نوجزها فيما يلي:

- وضع وتنفيذ نظام إدارة السلامة والصحة المهنية وتقييمها دوريا؛
- تقديم تقارير دورية للإدارة العليا عن أداء نظام إدارة السلامة والصحة المهنية؛
- وضع إستراتيجية وسياسة خاصة بالسلامة والصحة المهنية، بهدف توفير مكان آمن وصحي للعمال ونشر ثقافة السلامة والصحة المهنية بإعتبارها مسؤولية وحق إنساني إتجاه العمال؛
- إنشاء قسم متخصص بالسلامة والصحة المهنية يكون مرتبط مباشرة بالإدارة العليا ؛
- نشر ثقافة السلامة والصحة المهنية لإلغاء فكرة أن مستوى السلامة في المؤسسة يعتمد على المركز المالي وإعتباره موضوع ثانوي ؛
- نشر ثقافة الوقاية وتحسيس العمال وتوعيتهم بأن الصحة والسلامة مهمة لهم وللمؤسسة؛

- المراجع:

1. آل مذهب ،تسرب أعضاء هيئة من مؤسسات التعليم العالي،(1999):" دراسة إستطالعية على جامعة الملك سعود"، مجلة الإدارة العامة ،المجلد 38،العدد 01،الرياض، السعودية، ص 1-43.
2. آيت حمود حكيمة ، بلعسلة فتيحة، (2014) ، معوقات تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية لدى البناء الممارس :دراسة تحليلية لعينة من العاملين في ورشات البناء منطقتي عين بنيان ودرارية ،الملتقى الدولي الثاني حول : أرغونوميا في خدمة التنمية ،المدرسة العليا للأساتذة ببوزريعة ، يومي 28-29 ماي، الجزائر.
3. بوخمخ عبد الفتاح ،حنان على موسى ،(2011) ،"أثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الانتاجية في المؤسسة الصناعية :دراسة ميدانية بمؤسسة هنكل – الجزائر" ،مجلة كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، قسنطينة، الجزائر،المجلد 04،العدد 06، ص 01-24.
4. حيدر خضر سليمان،(2015) ، العوامل المؤثرة في ظاهرة التسرب الوظيفي :دراسة حالة جامعة الموصل مثلا، مجلة الإدارة والإقتصاد ،المجلد 38،العدد 103،جامعة الموصل الحمدانية ، العراق، ص 187-196.
5. خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشة،(2009) ،إدارة الموارد البشرية ،ط2،دار المسيرة ،عمان ،الأردن: دار المسيرة.

6. الشريف السماحي لواء ، (2008)، إدارة المخاطر المهنية بالمنشآت، ط.1، مصر: مركز الخبرات المهنية بميك.
7. صلاح محمود زياب، (2010) ، إدارة خدمات الرعاية الصحية ، ط.1، عمان ،الأردن:دار الفكر.
8. كمال مولوج ،(2014) ،العوامل المؤثرة على التسرب الوظيفي في المستشفيات العمومية الجزائرية: دراسة استطلاعية لآراء عينة من الأطباء ،مجلة الإقتصاد والتنمية البشرية،المجلد 6،العدد01، المدينة، الجزائر، ص121-131.
9. مجدى عبد الله شرارة،(2016) ،السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ،بدون طبعة ، مصر .
10. معن يحيى الحمداني، (2008) ،الأمن والسلامة الصناعية :إسعافات أولية ، ط.1، عمان ،الأردن:دار صفاء للنشر والتوزيع.
11. ناصر على دمغي، (2009)،السلامة والصحة المهنية والوقاية من المخاطر المهنية ،بدون طبعة ، عمان ، الأردن: دار اليازوري .

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA :

ثامري أحلام، جوال محمد السعيد ، رابحي مختار (2023) دور نظام السلامة والصحة المهنية في الحد من ظاهرة التسرب الوظيفي في المؤسسة الإنتاجية: دراسة ميدانية بمدبغة THP بالجلفة ، مجلة أنسنه للبحوث والدراسات، المجلد 14 (العدد 1)، الجزائر: جامعة زيان عاشور الجلفة، ص.ص 92-111.