

الرضا الوظيفي للعمال في ضوء المناخ التنظيمي والسلامة المهنية.

(دراسة ميدانية بمطاحن البيبان ولاية برج بوعريريج).

Job satisfaction among workers in light of organizational climate and occupational safety

(A field study at El Biban Mills, Bordj Bou Arreridj Province)

أ / معوش فوزية

1 المؤسسة: جامعة محمد البشير الإبراهيمي ولاية برج بوعريريج (الجزائر)، grima7568@gmail.com

تاريخ النشر: 2026 /08/28

تاريخ القبول: 2026 /08/23

تاريخ الاستلام: 2026 /08/21

ملخص:

جاءت الدراسة الحالية الى الكشف عن علاقة كل من المناخ التنظيمي والسلامة المهنية بالرضا الوظيفي للعمال بمطاحن البيبان بولاية برج بوعريريج، وباستخدام المنهج الوصفي وتطبيق مقياس: المناخ التنظيمي، والسلامة المهنية، الرضا الوظيفي على عينة من العمال ببعض مصالح مطاحن البيبان بولاية برج بوعريريج التابعة لمجمع (رياض سطيف)، قوامها (42 عامل)، أظهرت النتائج ما يلي:
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيري المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي لدى عمال مطاحن البيبان برج بوعريريج.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيري السلامة المهنية والرضا الوظيفي لدى عمال مطاحن البيبان برج بوعريريج.
الكلمات المفتاحية: المناخ التنظيمي، السلامة المهنية، الرضا الوظيفي، العامل.

Abstract:

Therefore, the current study aims to reveal the relationship between organizational climate and job satisfaction among employees at the El Biban Mills in Bordj Bou Arreridj. Using a descriptive model and the criteria of organizational climate and professional work environment, the study examined the employment of 42 employees at the El Biban Mills in Bordj Bou Arreridj, which are part of the Riyad Setif Group. The results are as follows:

- There is a statistically significant relationship between organizational change and job satisfaction among employees at the El Biban Mills in Bordj Bou Arreridj.

- There is a statistically significant relationship between job security and job satisfaction among employees at the El Biban Mills in Bordj Bou Arreridj.

Keywords: Organizational climate, occupational safety, job satisfaction, worker.

* المؤلف المرسل: معوش فوزية، الإيميل: grima7568@gmail.com

1- تقديم: Introducing

اهتمت الدراسات بالسلامة المهنية و المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي للعمال في مواقع العمل، وبالتالي إنتاجية المنظمة ككل بالإضافة إلى ارتباط مدى اهتمام وعناية المنظمة بصحة أفرادها وبمستوى الرضا الوظيفي لديهم بشكل مباشر على اعتبار أن السلامة المهنية، حماية عناصر الإنتاج وعلى رأسها العنصر البشري في المؤسسة من أن يكون عرضة للاصابة في العمل وذلك بتوفير المناخ الملائم سواء ماتعلق منه بالجانب المادي والنفسي للعاملين.

وأكدت هذا نتائج دراسة كل من دراسة ملحم(2006)، ودراسة Gratto(2001) التي دلت وجود علاقة ارتباطيه بين المناخ التنظيمي و الرضا الوظيفي للعاملين

ويعد موضوع السلامة المهنية من المواضيع الهامة التي تسارع اهتمام جميع المنظمات والدول بها لما لها من تأثير كبير ومباشر على معنويات الأفراد وإنتاجهم ورضاهم.

على ضوء هذا الطرح صيغ تساؤلات الدراسة على الشكل التالي:

1- ما طبيعة العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي لدى عمال مطاحن الببيان بولاية برج بوعريج ؟

2- ما طبيعة العلاقة بين السلامة المهنية والرضا الوظيفي لدى عمال مطاحن الببيان بولاية برج بوعريج ؟

2- فرضيات الدراسة: من خلال التساؤلات السابقة تم صياغة الفرضيات التالية:

1- وجود ارتباط موجب دال إحصائيا بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي لدى عمال مطاحن الببيان بولاية برج بوعريج

2- وجود ارتباط موجب دال إحصائيا بين السلامة المهنية والرضا الوظيفي لدى عمال مطاحن الببيان بولاية برج بوعريج.

3- أهمية الدراسة: تظهر أهمية الموضوع في :

- كونها تتجلى في دراسة ميدانية بمؤسسات مطاحن الببيان التابعة لمجمع رياض سطيف، وتهتم بالعامل ودور المناخ التنظيمي والسلامة المهنية، ورضاه الوظيفي، باعتبار هذه العوامل المحرك الأساسي والفعال في تحقيق أهداف كل المؤسسات الإنتاجية.

4- أهداف الدراسة: تسعى الدراسة إلى معرفة العلاقة بين كل من المناخ التنظيمي والسلامة المهنية للعمال والرضا الوظيفي لدى عمال مطاحن الببيان بولاية برج بوعريج.

5- تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة إجرائيا:

من أجل فهم أفضل لموضوع الدراسة نورد تعاريفا إجرائية لأهم المفاهيم الواردة فيها:

- 1-5- المناخ التنظيمي: نقصد به في الدراسة الحالية بالدرجة الكلية للاستجابات التي يحصل عليها الموظف من خلال الاستجابة على بنود وأبعاد مقياس المناخ التنظيمي المستخدم في هذه الدراسة.
- 2-5- السلامة المهنية: نقصد به في الدراسة الحالية بالدرجة الكلية للاستجابات التي يحصل عليها الموظف من خلال الاستجابة على بنود وأبعاد مقياس السلامة المهنية المطبق في الدراسة الحالية.
- 3-5- الرضا الوظيفي: نقصد به في الدراسة الحالية درجة إشباع حاجات التي يحصل عليها العامل بمطاحن البيان التابعة لمجمع رياض سطيف ببرج بوعريج على مقياس الرضا الوظيفي.
- 4-5- العامل : ونقصد به في دراستنا العامل بمطاحن البيان التابعة لمجمع رياض سطيف ببرج بوعريج.

2- الطريقة والأدوات Method::

- 1 – الحدود الزمنية والمكانية والبشرية للبحث: أجريت الدراسة الانبريقية المتعلقة بالبحث عن علاقة المناخ التنظيمي والسلامة المهنية بالرضا الوظيفي للعمال، على عمال وحدة مطاحن البيان مركز ببرج بوعريج التابعة لمجمع (رياض سطيف) خلال سنة 2026
- 2 – منهج الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي، للبحث في موضوع علاقة المناخ التنظيمي والسلامة المهنية بالرضا الوظيفي للعمال، على عمال وحدة مطاحن البيان مركز ببرج بوعريج التابعة لمجمع (رياض سطيف).
- 3 - مجتمع وعينة الدراسة:
- تبعاً لطبيعة البحث والمجال البشري لها تم استخدام أسلوب المعاينة غير العشوائية، نوع العينة القصدية، لاعتقاد الباحث أنها تحقق أهداف للدراسة،
- أما مجتمع الدراسة يحتوي على (256) إداريين وعمال.
- اقتصرت الدراسة على العمال بمصلحة الشحن، ومصلحة الإنتاج، ومصلحة الصيانة فقط موزعين على وحدتين (وحدة السميد، وحدة الفرينة)، بهما (87) عامل
- ونظراً لاتباع الدوام 08/03 خلال 24 ساعة تم ضبط (52) عامل يمكن تطبيق أدوات الدراسة عليهم، تم استثناء (08) عمال بأسلوب غير احتمالي، للتأكد من توافر الخصائص السيكومترية، فأصبح عدد العينة الأساسية (44) عامل، وبعد جمع الاستجابات تم استبعاد فردين بسبب غيابهم، ليصبح عدد أفراد عينة الدراسة (42) من أصل (256) عامل، أي بنسبة (16,40%) وهي نسبة ممثلة.

4- تقنيات جمع البيانات: لتجميع استجابات أفراد عينة الدراسة

تم استخدام مقياس المناخ التنظيمي المعد من قبل (يوسف عبد عطية بحرو وأيمن سليمان سلام أبو سويرح، 2009)، ومقياس السلامة المهنية الذي أعدته (أميمة صقر المغني، 2006)، استبيان الرضا الوظيفي أيضا من إعداد الباحثة.

1-4- مقياس السلامة المهنية: قامت (المغني) من فحص الخصائص السيكمومترية للمقياس على عينة تضمنت 168 فرد. وفي الدراسة الحالية تم التأكد من الخصائص السيكمومترية بتطبيق هذا الأخير على عينة من العمال كانت كالتالي:

1-1-4- صدق مقياس السلامة المهنية: تم حسابه صدق الاتساق الداخلي للمقياس بين البنود والبعد الذي تنتمي إليها وبين الأبعاد والاستجابة الكلية للأداة وكانت كلها دالة.

2-1-4- ثبات المقياس: وتم التأكد منه بحساب طريقة التجزئة النصفية ومعادلة ألفا كرونباخ وكانت قيمتي معاملي الارتباط على التوالي: 0,88 و 0,93.

2-4- مقياس المناخ التنظيمي: قام (أبو سويرح، وبحر) بالتأكد من الخصائص السيكمومترية للمقياس على عينة تضمنت 343 فرد. وفي الدراسة الحالية تم التأكد من الخصائص السيكمومترية بتطبيق هذا الأخير على عينة من العمال كان الصدق والثبات كالتالي:

1-2-4- صدق المقياس: حيث تم حساب صدق الاتساق الداخلي للمقياس بين كل فقرة والبعد الذي تنتمي إليها وبين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس وكانت جميعها دالة.

ثبات الاستبيان: أما الثبات فقد تم قياسه باستخدام طريقة التجزئة النصفية، وكانت قيمة معامل الارتباط بعد تساوي: 0,78.

3-4- استبيان الرضا الوظيفي:

قام الباحثة ببناء هاته الأداة وذلك بتباعد الإجراءات المنهجية اللازمة، فبعد تحليل فروض الدراسة وتحديد الاستجابات المراد الحصول عليها، وبعد الامام بالجانب النظري في مجال الرضا الوظيفي وأيضا من خلال الاطلاع على نماذج لمقاييس الرضا الوظيفي والاستبيانات المختلفة، تمت صياغة الاستبيان في نسخة أولية، وتم تحكيمه من ثلة من الأساتذة في قسم علم النفس بجامعة برج بوعريج، وتم إخراج الاستبيان في نسخته النهائية، تضمن الجزء الأول منه بيانات عامة عن الجنس والخبرة المهنية، وتضمن الجزء الثاني منه ثلاثة محاور تقيس مستوى الرضا الوظيفي وكل محور يضم (15) بنداً، المحور الأول العوامل الخاصة بالعامل، الثاني العوامل الخاصة بالعمل، والثالث العوامل الخاصة ببيئة العمل، تم تصميم الاستبيان على طريقة "ليكرت" مع حذف بدلين واستبقاء ثلاثة، فكانت البدائل المقترحة للإجابة المعبرة عن مستوى الرضا كالتالي (راض

بدرجة عالية - راض بدرجة متوسطة - راض بدرجة منخفضة) بحيث تعطى في تصحيحه ثلاثة درجات للبديل الأول ، ودرجتين للبديل الثاني، درجة واحدة للبديل الثالث.

1-3-4- صدق الاستبيان:

- صدق المحكمين: بتطبيق القانون(صدق المحكمين=عدد الاتفاقات/عدد المحكمين×100)
لنحصل على نسبة صدق تساوي: (83.96%) وهي نسبة عالية.
- صدق الاتساق الداخلي: من خلال ارتباط أبعاد المقياس بالمقياس ككل واتضح أن معامل ارتباط المحور الأول قدر ب(0,731)، ومعامل ارتباط المحور الثاني قدر ب(0,713)، أما معامل ارتباط المحور الثالث، قدر ب(0,594) ومنه يمكن القول: أن أبعاد المقياس صادقة وتقيس فعلا لما وضعت لقياسه.

2-3-4- ثبات الاستبيان:

- طريقة الثبات ألفا كرونباخ (Alpha Crombakh): قدر الثبات ب (0,68) وهو معامل ثبات عال ودال
- طريقة ثبات (التجزئة النصفية، وجتمان): قدرت معاملات الثبات على التوالي ب (0,65)، (0,71) وهي معاملات ثبات مقبولة ودالة .

6- الأساليب الإحصائية: لتحليل استجابات المفحوصين للإجابة على التساؤلا والتأكد من صحة الفرضيات تم استخدام معامل الارتباط بيرسون، باستعمال برنامج المعالجة الإحصائية (spss).

3 - النتائج والمناقشة، Results and discussion:

1-3- الفرضية الأولى: وتنص على أنه " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي لدى عمال مطاحن الببيان بولاية برج بوعريج "، للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام معامل الارتباط بيرسون، والجدول رقم (01) يوضح النتيجة المتوصل إليها:
- جدول رقم (01): يبين العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي.

المتغير	العينة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
المناخ التنظيمي	42	** 0,637	(0,01)
الرضا الوظيفي			

يتضح من الجدول أعلاه وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة، بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي ، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون (0,637) وهو معامل ارتباط دال إحصائيا

عند مستوى الدلالة (0,01) ويعتبر قويا نسبيا، وتعني هذه النتيجة أنه: كلما كان المناخ التنظيمي ملائما زاد الرضا الوظيفي لدى العمال، وهذا يوضح أن الفرضية الأولى قد تحققت.

وهي نتيجة تتفق مع دراسة دراسة (ملحم، 2006) التي هدفت إلى استكشاف طبيعة العلاقة التي تربط المناخ التنظيمي لشركة من شركات الاتصال الأردنية الحديثة للهاتف المحمول بعوامل الرضا الوظيفي، وقد توصلت إلى النتائج الآتية: وجود علاقة إيجابية بين المناخ التنظيمي ككل، وكل بعد من أبعاد الرضا الوظيفي للعاملين في شركة الاتصال. وجود علاقة إيجابية بين مرونة الشركة وقدرتها على مواكبة المتغيرات البيئية الخارجية ورضا العاملين فيها. وجود علاقة بين تحمل العاملين لمسئولياتهم من ناحية ومستوى الرضا الوظيفي لديهم الذي يبرز مع تحقيق الذات لدى العاملين. وجود علاقة بين الأسلوب الإداري المستخدم ومستوى رضا العاملين. وجود علاقة إيجابية بين الأسلوب الإداري الذي يركز على العاملين وطاقاتهم الكامنة من ناحية ومستوى الرضا لديهم.

واتفقت أيضا مع دراسة Gratto (2001) حيث هدفت إلى استكشاف العلاقة بين المناخ التنظيمي وأبعاد الرضا الوظيفي للمدراء القائمين على إدارة مؤسسات تعمل في صيانة وتشغيل المعدات، والآلات، في الولايات المتحدة الأمريكية، وتم توزيع استبيانات على عينة من (602) مدير، وقد توصلت الدراسة إلى أن (الاهتمامات الشخصية، الاتصالات الداخلية، الهيكل التنظيمي، التقييم) أهم عناصر المناخ التنظيمي التي لها علاقة بمستوى الرضا الوظيفي لأفراد العينة. وقد توصلت الدراسة إلى ضرورة تركيز المدراء على تعزيز بيئة العمل وزيادة الرضا الوظيفي لدى العاملين. ضرورة توفير فرص التنمية المهنية كونها عامل مهم ومؤثر على الرضا الوظيفي وكذلك الاهتمام بالاتصالات الداخلية في تطوير العمل المؤسساتي. وبضرورة القيام بتعريف الموظفين على التوقعات التنظيمية ومعرفة مدى تطابق أدائهم مع هذه التوقعات. إن استقراء النتائج السابقة يجعل من عملية الربط بين عناصر النضج المهني والقدرة على مواجهة الضغوط المهنية أمرا منطقيا.

2-3- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية: تنص هذه الفرضية على أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين السلامة المهنية والرضا الوظيفي لدى عمال مطاحن الببيان بولاية برج بوعريج".

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام معامل الارتباط بيرسون، فكانت النتائج موضحة في الجدول جدول رقم (02):

- جدول رقم (02): يبين معامل العلاقة بين السلامة المهنية والرضا الوظيفي.

المتغير	العينة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
السلامة المهنية	42	0,502 **	(0,01)
الرضا الوظيفي			

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة، بين السلامة المهنية والرضا الوظيفي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون (0,502) وهو معامل ارتباط متوسط ودال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0,01)، و يعني ذلك أنه: كلما توفرت تدابير وإجراءات السلامة المهنية زاد مستوى الرضا الوظيفي لدى العامل بالمؤسسة، وهذا يوضح تحقق الفرضية الثانية.

وقد اتفقت نتائج هذه الفرضية مع ما توصل إليه رجاء مريم (1999) في دراسته التي هدفت إلى التعرف انعكاسات السلامة المهنية على الرضا الوظيفي للعاملين في الشركة العامة للصناعة الخزف في دمشق ودلت النتائج على وجود علاقة ارتباطية قوية بين توفير إجراءات السلامة المهنية للعاملين ومستوى رضاهم عن العمل (المغني، 2006) واتفقت أيضا مع نتائج دراسة المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية (1997) التي هدفت الى على الواقع الذي تعيشه الدول العربية في مجال السلامة المهنية، والتعرف على الوسائل والتشريعات المتبعة لتنمية الوعي الصحي والوقائي للعاملين وتأثير ذلك على العاملين نفسيا وجسميا حيث تم جمع البيانات من (11) دولة عربية وبينت النتائج أن السياسات العربية كافية ومناسبة لتوفير السلامة المهنية وحسب النتائج أن ذلك يزيد من مستوى الرضا الوظيفي للعمال على إختلاف قطاعات العمل أما في جانب السلامة الجسدية فيختلف باختلاف نوع العمل (المغني، 2006).

4-الخلاصة، ومقترحات:

من خلال ما سبق في هذه الدراسة بجانبها النظري والميداني يمكن القول أن المناخ التنظيمي يختلف من منظمة لأخرى ، ويعد موضوع السلامة المهنية له تأثير كبير ومباشر على معنويات الأفراد ورضاهم وإنتاجهم ، وهذه له تأثير مباشر على مستوى الرضا الوظيفي للعمال. أخيرا ، في ضوء النتائج المتوصل إليها يمكن تقديم جملة من الاقتراحات التي قد تساهم في تحسين المناخ التنظيمي والسلامة المهنية والرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات بمختلف القطاعات:

- 1- التأكيد على أهمية المناخ التنظيمي كمتغير مهم في إنجاح العملية الإدارية، وذلك لتأثيره على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين، وإعادة النظر في نظام المكافآت والتعويضات بطريقة يتم خلالها زيادة الاهتمام بالحوافز المعنوية والمادية.
 - 2- العمل على تطوير الهياكل التنظيمية وتصميم هياكل جديدة تتسم بالمرونة وذلك لتتمكن من تعزيز قدرتها على التكيف مع الظروف الطارئة والمستجدات الخارجية والظروف البيئية التي تواجهها.
 - 3- العمل على سن تشريعات تزيد مشاركة العاملين في وضع أهداف وصنع القرارات التي تتعلق بوحدات العمل
 - 4- تحسين البيئة المادية للعمل بصورة أفضل بحيث توفر الراحة النفسية والبدنية.
 - 5 - وجود مراكز حكومي للصحة و السلامة المهنية لتشرف على تطبيق القانون.
 - 6-فتح مراكز أو معاهد لتأهيل و تخريج كوادر للصحة و السلامة المهنية بحيث تمكن من وضع برامج للصحة و السلامة في مواقع العمل.
 - 7 -إيجاد برامج توعية مختصة بالصحة و السلامة للعاملين.
- الاحالات والمراجع:
- أبو سويرح. أيمن سليمان سلام، ويوسف عبد عطية بحر، (2009)، أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعة الإسلامية بغزة، قسم إدارة الأعمال، جامعة غزة الإسلامية، فلسطين.
- أندرودي. سيزلاي، (1991)، "السلوك التنظيمي"، ترجمة أحمد أبو القاسم ، معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية.
- بن علي. عبد الله أبو عراد الشهري ، (2000)، " مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى مرشدي المرحلة الابتدائية المختصين وغير المختصين"، قسم علم النفس، جامعة أم القرى، مكة السعودية.
- المغني. أميمة صقر، (2006)، واقع إجراءات السلامة المهنية في المنشآت التحويلية بقطاع غزة، قسم إدارة الأعمال، جامعة غزة الإسلامية، فلسطين.
- ملحم. يحيى سليم (2006)، "أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي: دراسة حالة شركة الاتصال الأردنية الحديثة". المجلة العربية للإدارة، العدد الثاني، المجلد السادس والعشرون.

Gratt. Frederic, (2001)"The Relationship Organizational Climate and Job Satisfaction for Pirectors of Physical plants ", <http://www.emeraldinsight.com/researchregister>.