



أثر المناخ التنظيمي على التطبيع التنظيمي:

دراسة ميدانية على موظفي ديوان المظالم بمنطقة مكة المكرمة

**The impact of organizational climate on organizational socialization: a field study on the employees of the Board of Grievances in the Makkah region**

إعداد الطالب:

وليد بن عبد العزيز بن دخيل الله العصيمي

رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير الأكاديمي  
(قسم الإدارة العامة)

إشراف

الأستاذ المشارك/ طلق بن عوض الله محمد السواط

كلية الاقتصاد والإدارة  
جامعة الملك عبدالعزيز  
المملكة العربية السعودية

١٤٤٤هـ / ٢٠٢٢م

## المستخلص

هدفت الدراسة الميدانية إلى التعرف على أثر المناخ التنظيمي على التطبيع التنظيمي للموظفين بديوان المظالم بمنطقة مكة المكرمة والتعرف على مفهوميهما وقياسهما، ولأجل ذلك حُصِّنَ الإطار النظري للتعرف على مفاهيم المصطلحين. وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي. وفي الميدان تم توزيع الاستبانة إلكترونياً كأداة لجمع البيانات الأولية من عينة تم سحبها عن طريق الحصر الشامل لجميع أفراد مجتمع الدراسة المكون من كافة موظفي وموظفات محاكم ديوان المظالم بمنطقة مكة المكرمة عدا القضاة، والبالغ عددهم (٤٣٣) فرد، وتم الحصول على (٣١٤) استجابة مكتملة. وتم تحليل البيانات باستخدام عدد من الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية. وخلصت الدراسة إلى نتائج أهمها ما يلي: وجود مستوى متوسط للمناخ التنظيمي وأن من أهم أبعاده السائدة هو نمط الاتصالات والهيكل التنظيمي، بينما جاءت الأبعاد: المساندة والتطوير والحوافز بدرجات منخفضة. وكشفت النتائج وجود مستوى متوسط للتطبيع التنظيمي وأن من أهم أبعاده التي توفرت هو دعم زملاء العمل، ويليها في المرتبة الفهم لدى الموظفين، بينما نالت: التوقعات المستقبلية درجة منخفضة. وأظهرت النتائج وجود أثر لأبعاد المناخ التنظيمي الستة مجتمعة على التطبيع التنظيمي والتي تفسر بنسبة (٧٩٪) التباين الذي يحدث في التطبيع التنظيمي. كما بينت النتائج أن أبعاد المناخ التنظيمي التي تشمل: الهيكل التنظيمي والحوافز ونمط القيادة لا تؤثر منفردة بشكل معنوي على التطبيع التنظيمي في ديوان المظالم. بينما كشفت النتائج وجود أثر وعلاقة ارتباط معنوي وسليبي بين المشاركة في اتخاذ القرار والتطبيع التنظيمي. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز جميع أبعاد المناخ التنظيمي وخاصة بُعد المساندة والتطوير والحوافز، كما أوصت بضرورة التوجه نحو اللامركزية والاهتمام بكافة مناحي التدريب، ومنح الترقيات بناء على معايير واضحة ومعلنة.



## أثر المناخ التنظيمي على التطبيع التنظيمي:

دراسة ميدانية على موظفي ديوان المظالم بمنطقة مكة المكرمة

**The impact of organizational climate on organizational socialization: a field study on the employees of the Board of Grievances in the Makkah region**

إعداد الطالب:

وليد بن عبد العزيز بن دخيل الله العصيمي

رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير الأكاديمي  
(قسم الإدارة العامة)

إشراف

الأستاذ المشارك/ طلق بن عوض الله محمد السواط

كلية الاقتصاد والإدارة  
جامعة الملك عبدالعزيز  
المملكة العربية السعودية

١٤٤٤هـ / ٢٠٢٢م

## Abstract

The field study aimed to identify the impact of the organizational climate on the organizational socialization of employees at the Board of Grievances in the Makkah region. Also, to identify and measure the concepts of organizational climate plus the organizational socialization. Therefore, the theoretical framework was allocated to identify the concept of the two terms. The researcher relied on the descriptive-analytical approach. In the field, the electronic questionnaire was distributed as a tool for collecting primary data from a sample drawn up by a comprehensive inventory of all members belonging to the study community, consisting of all employees of the Courts of the Board of Grievances in the Makkah region except for judges, whose number reached (433) individuals, and (314) over all responses were obtained. The data was analyzed using a number of descriptive and inferential statistical methods. The study concluded with results, the most important of which are the following: the existence of an average level of the organizational climate and that one of its most important prevalent dimensions is the communication style and the organizational structure, While the dimensions: support, development and incentives came in low degrees. The results revealed an average level of organizational Socialization and that one of its most important dimensions was to support co-workers, followed by understanding employees, while future expectations received a low degree. The results showed an effect of the six dimensions of organizational climate together on organizational socialization, which explains (79%) the variation that occurs in organizational socialization. The results also showed that the dimensions: organizational structure, incentives and leadership style, do not individually and significantly affect the organizational socialization in the Board of Grievances. While the results revealed the existence of an impact and negative correlation between participation in decision-making and organizational socialization. The study recommended the need to strengthen all dimensions of the organizational climate, especially the dimension of support, development and incentives, and the need to move towards decentralization and attention to all aspects of training, and granting promotions based on clear and declared criteria.