

المستخلص

العدالة التنظيمية في وزارة الخدمة المدنية (دراسة ميدانية على وزارة الخدمة المدنية فرع منطقة مكة المكرمة)

فيصل بن ناص أبوحبيب الشثري

قسم الإدارة العامة – كلية الاقتصاد والإدارة

جامعة الملك عبد العزيز

١٤٣١ هـ / ٢٠١٠ م

تهدف الدراسة الحالية إلى تحديد ما يعرفه الموظفون العاملون في وزارة الخدمة المدنية عن العدالة التنظيمية بجوانبها المختلفة. واستخدم الباحث في إعداد الجزء التطبيقي من هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي وزارة الخدمة المدنية (فرع منطقة مكة المكرمة) البالغ عددهم ٨٣ موظفاً وموظفة، وفي تحديد عينة الدراسة تم اختيارها (عمدياً) (الصغر حجم مجتمع الدراسة) حيث استهدفت العينة جميع موظفي وزارة الخدمة المدنية وبعد حذف الاستبيانات غير الصالحة للتحليل تألفت عينة الدراسة من (٦٦) فرداً من موظفي وزارة الخدمة المدنية (فرع منطقة مكة المكرمة). وكانت أهم نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدى اتجاهات أفراد عينة الدراسة على أنه تتم ممارسة العدالة التنظيمية بدرجات متباينة بمقر عملهم، وهذه الفروق تعزى إلى كل من السن، المرتبة الوظيفية، المرتب. وكانت أهم توصيات الدراسة العمل على تقديم الحوافز والمكافآت للموظفين وذلك حسب كفاءتهم وأدائهم في العمل، ونشر روح التعاون والتآلف بين الموظفين ورؤسائهم والعمل كفريق واحد، وكذلك زيادة دور العلاقات الإنسانية من أجل رضا الموظفين عن عملهم وزيادة الشعور بالعدالة التنظيمية.

Abstract

Organizational Justice in the Ministry of Civil Service

***(A Field Study on the Ministry of Civil Service
Branch of Makkah Province)***

**Faisal Bin Nasser Abohabib Shathry
Department of Public Administration - Faculty of Economics and
Administration
King Abdul Aziz University - jeddah
1431 / 2010**

This study aims to determine level at the understanding of the employees of the Ministry of Civil Service of Makkah province on the various aspects of organizational justice. Statistically the researcher used descriptive method of analysis, as the population of the study was 83 employee. Therefore, the study sample was chosen intentionally where the targeted sample all the staff members, after deleting the invalid questionnaire forms for the sample analysis consisted of (66) members. The most important results of the study were statistically significant differences in the extent of agreement of the study sample that is the practice of justice at the organizational work and these differences are attributed to each of age, employment rank, and salary). The main recommendations of the study are: 1. to assess the work incentives and rewards for staff, according to their competence and performance at work, 2. spread the spirit of cooperation and harmony between staff and supervisors, 3. to work as a team, as well as increase the role of human relations to employees satisfaction for their work and a greater sense of organizational justice.