



جامعة عين شمس
كلية التجارة
الدراسات العليا

أثر العدالة التنظيمية على الاستقرار الوظيفي في ظل إعادة الهيكلة بالتطبيق
على قطاع الأعمال العام الصناعي

The Effect Of Organizational Justice On
Job Stability In Restructuring Companies
An Applied Study On The Public Industrial Business Sector

بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراه في إدارة الأعمال

إعداد
هبة محمد علي

إشراف

د / عادل رمضان الزيايدي

أ.د/ محمود محمد السيد

مدرس إدارة الأعمال

أستاذ إدارة الأعمال

كلية التجارة – جامعة عين شمس

كلية التجارة – جامعة عين شمس

بسم الله الرحمن الرحيم

{يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ عَلَى
أَلَّا تَعْدِلُوا اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَى وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ}

[المائدة، الآية: (٨)]

صدق الله العظيم

جامعة عين شمس

كلية التجارة

قسم إدارة الأعمال

رسالة دكتوراه

اسم الباحثة: **هبة محمد علي**

عنوان الرسالة: **أثر العدالة التنظيمية على الاستقرار الوظيفي في ظل إعادة الهيكلة
بالتطبيق على قطاع الأعمال العام الصناعي**

لجنة الإشراف والحكم

الأستاذ الدكتور / عابدة سيد خطاب رئيساً

أستاذ إدارة الأعمال – كلية تجارة- جامعه عين شمس

الأستاذ الدكتور / محمود محمد السيد مشرفاً

أستاذ إدارة الأعمال – كلية تجارة- جامعه عين شمس

الدكتور / طارق محمد فاروق الحصرى عضواً

مستشار وزير التخطيط والمتابعة والاصلاح الادارى

تاريخ الرسالة / / ٢٠١٦

الدراسات العليا

أجيزت الرسالة بتاريخ

/ / ٢٠١٦

موافقة مجلس الجامعة

/ / ٢٠١٦

ختم الإجازة

/ / ٢٠١٦

موافقة مجلس الكلية

/ / ٢٠١٦

بطاقة شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على سيدنا محمد وآله وأصحابه الطيبين الطاهرين

وبعد ...

يسعدني ويشرفني وقد وفقني الله في إنجاز هذا العمل أن أتقدم بالشكر والتقدير والعرفان إلى:

الأستاذ الدكتور / محمود محمد السيد / أستاذ إدارة الأعمال في كلية التجارة بجامعة عين شمس لتكرمه بقبول الإشراف على هذه الرسالة ولما بذله من جهد ووقت لتوجيه الباحثة وتقديم العون لها رغم مشاغله الكثيرة حيث كان لتوجيهاته أثر كبير ودافع قوي لها على الجد والاجتهاد فليسيادته تتقدم الباحثة بأسمى آيات الشكر والعرفان بالجميل والتقدير جزاء الله عني وعن جميع الباحثين خير جزاء ومتعه بوافر الصحة والعافية.

الأستاذ الدكتور / عايذة سيد خطاب / أستاذ إدارة الأعمال في كلية التجارة بجامعة عين شمس لتكرمها بالموافقة على المشاركة في لجنة المناقشة والحكم على هذه الرسالة فليسيادتها تتقدم الباحثة بخالص الشكر والتقدير جزاها الله عني وعن جميع الباحثين خير جزاء ومتعها بوافر الصحة والعافية. الدكتور / طارق محمد فاروق الحصرى / مستشار وزير التخطيط والمتابعة والإصلاح الإدارى لتفضله بالموافقة على المشاركة في لجنة المناقشة والحكم على هذه الرسالة فليسيادته تتقدم الباحثة بعظيم الشكر والامتنان جزاء الله عني وعن جميع الباحثين خير جزاء ومتعه بوافر الصحة والعافية.

الدكتور / عادل رمضان الزيدى / مدرس إدارة الأعمال في كلية التجارة بجامعة عين شمس لتفضله بقبول المشاركة في الإشراف على هذه الرسالة وإمداده الباحثة بالإرشادات والتوجيهات التي كان لها دور كبير في إنجاز هذا العمل فليسيادته تتقدم الباحثة بالشكر والتقدير والامتنان جزاء الله عني وعن جميع الباحثين خير جزاء ومتعه بوافر الصحة والعافية.

كما تتقدم الباحثة بالشكر والتقدير إلى كل أفراد كلية التجارة بجامعة عين شمس من أعضاء هيئة التدريس ، وإداريين ، وعاملين ، وزملاء لما رأت الباحثة منهم حسن التعامل ، وسعة الصدر ، وكرم الضيافة ، فلهم كل الشكر والامتنان والمحبة .

وأخيرا تتقدم الباحثة بخالص الشكر والتقدير إلى كل من أمد يد المساعدة لها في جميع خطوات إعداد هذا العمل وخاصة أفراد عينة البحث في الشركات محل الدراسة لما قدموه من تعاون واستعداد خلال الدراسة الميدانية.

والشكر لله سبحانه وتعالى أولاً وأخراً والحمد لله رب العالمين

الباحثة

مستخلص الرسالة

الباحثة: هبة محمد علي

عنوان الرسالة: أثر العدالة التنظيمية على الاستقرار الوظيفي في ظل إعادة الهيكلة بالتطبيق على قطاع الأعمال العام الصناعي

قسم البحث إلى ستة فصول رئيسية هي الإطار العام للبحث، العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة، إعادة هيكلة العمالة، الاستقرار الوظيفي ببعديه، مناقشة النتائج واختبار صحة الفروض، النتائج والتوصيات، وقد تم عرض البحث في ١٩٧ صفحة بخلاف الملاحق والملخصات وقائمة المحتويات.

تمثل الهدف من البحث في الآتي:

- ١- ماهو مفهوم وأبعاد العدالة التنظيمية وتأثيرها على ردود أفعال العمالة الباقية بعد إعادة الهيكلة، وماهو مفهوم وأبعاد الاستقرار الوظيفي ، وماهو مفهوم وأبعاد إعادة هيكلة العمالة؟
- ٢- هل يمكن للإدارة من خلال تطبيق العدالة التنظيمية بأبعادها أن تؤثر على إيجابية ردود أفعال العمالة الباقية بعد إعادة هيكلة المنظمة ؟
- ٣- هل يمكن أن تؤدي العدالة التنظيمية بأبعادها إلى شعور العاملين بالاستقرار الوظيفي في ظل سياسة تخفيض حجم العمالة ؟

توصل البحث إلى النتائج التالية:

بالنسبة للفرض الأول:

- تم رفض الفرض الفرعي الاول القائل: لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد العدالة التنظيمية على نية ترك العمل ، وقبول الفرض البديل القائل : يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد العدالة التنظيمية على نية ترك العمل .
- تم رفض الفرض الفرعي الثاني القائل : لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد العدالة التنظيمية على عدم الامان الوظيفي ، وقبول الفرض البديل القائل : يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد العدالة التنظيمية على الشعور بعدم الامان الوظيفي .
- تم رفض الفرض الرئيسي القائل : لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد العدالة التنظيمية على الاستقرار الوظيفي ببعديه ، وقبول الفرض البديل القائل : يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد العدالة التنظيمية على الاستقرار الوظيفي ببعديه.

بالنسبة للفرض الثاني:

- تم رفض الفرض الفرعي الاول القائل : لا يوجد تأثير لأبعاد العدالة التنظيمية على رد الفعل البناء الايجابي ، وقبول الفرض البديل القائل : يوجد تأثير لأبعاد العدالة التنظيمية على رد الفعل البناء الايجابي .

- تم رفض الفرض الفرعي الثاني القائل : لا يوجد تأثير لأبعاد العدالة التنظيمية على رد الفعل البناء السلبي ، وقبول الفرض البديل القائل : يوجد تأثير لأبعاد العدالة التنظيمية على رد الفعل البناء السلبي .
- تم رفض الفرض الفرعي الثالث القائل : لا يوجد تأثير لأبعاد العدالة التنظيمية على رد الفعل الهدام السلبي ، وقبول الفرض البديل القائل : يوجد تأثير لأبعاد العدالة التنظيمية على رد الفعل الهدام السلبي .
- تم رفض الفرض الفرعي الرابع القائل : لا يوجد تأثير لأبعاد العدالة التنظيمية على رد الفعل الهدام الايجابي ، وقبول الفرض البديل القائل : يوجد تأثير لأبعاد العدالة التنظيمية على رد الفعل الهدام الايجابي .
- تم رفض الفرض الرئيسي القائل : لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد العدالة التنظيمية على ردود افعال العاملين ، وقبول الفرض البديل القائل : يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد العدالة التنظيمية على ردود افعال العاملين.

بالنسبة للفرض الثالث:

- تم قبول الفرض الفرعي الاول والقائل : تتوسط العدالة التنظيمية العلاقة التأثيرية بين ردود افعال العاملين ونية ترك العمل .
- تم قبول الفرض الفرعي الثاني والقائل : تتوسط العدالة التنظيمية العلاقة التأثيرية بين ردود افعال العاملين وعدم الامان الوظيفي .
- تم قبول الفرض الرئيسي القائل : تتوسط العدالة التنظيمية العلاقة التأثيرية بين ردود افعال العاملين والاستقرار الوظيفي .

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية ,الاستقرار الوظيفي ,إعادة هيكلة العمالة

الإهداء

إلى من منحني احساس الامومة.....

ابنى الغالى

إلى من أمرني ربي أن أقول لهما قولاً كريماً

وأن أخفض لهما جناح الذل من الرحمة

وأدعوه أن يرحمهما كما ربياني صغيراً

إلى نبع الحنان والعطاء والحب

إلى من رافقتي دعاؤهم في كل مكان وزمان

أمي وأبي آمد الله في

عمرهما

إلى أشقاء الروح والدم

أخواتي الأعزاء

إلى رفاق الدرب المخلصين

أصدقائي

قائمة المحتويات

الموضوع الصفحة

الفصل الأول : الإطار العام للبحث .

أولاً - مقدمة البحث	٢
ثانياً - مشكلة البحث	٢
ثالثاً - أهداف البحث	٣
رابعاً - أهمية البحث	٣
خامساً - حدود البحث	٤
سادساً - متغيرات البحث	٤
سابعاً - فروض البحث	٤
ثامناً - مجتمع وعينة البحث	٨
تاسعاً - أسلوب البحث	١٣
عاشراً - أساليب التحليل الإحصائي	١٥
الحادي عشر - الدراسات السابقة	١٦
- الدراسات المتعلقة بالعدالة التنظيمية	١٦
- الدراسات المتعلقة بإعادة الهيكلة	٢٢
- الدراسات المتعلقة بالاستقرار الوظيفي	٢٧

الفصل الثاني : العدالة التنظيمية .

أولاً - مقدمة الفصل	٣٨
ثانياً - النشأة	٣٨
ثالثاً - مفهوم وتعريف العدالة التنظيمية	٤٠

٤١	رابعاً - ابعاد العدالة التنظيمية
٥٣	خامساً - مبادئ العدالة التنظيمية
٥٧	سادساً - نظريات العدالة التنظيمية
٦١	سابعاً - اهمية العدالة التنظيمية
٦٢	ثامناً - التأثيرات الجوهرية لابعاد العدالة التنظيمية.....

الفصل الثالث: إعادة هيكلة العمالة .

٦٩	أولاً - مقدمة الفصل
٦٩	ثانياً - مفهوم وتعريف إعادة هيكلة العمالة
٧٣	ثالثاً - اهمية إعادة هيكلة العمالة.....
٧٤	رابعاً - اسباب اللجوء لتطبيق إعادة هيكلة العماله.....
٧٥	خامساً- استراتيجيات أو اساليب إعادة الهيكلة وتخفيض العماله.....
٧٦	سادساً - مراحل أو خطوات إعادة هيكلة العمالة.....
٨٠	سابعاً - الاثار الناتجة عن إعادة الهيكلة على العمالة الباقية

الفصل الرابع : الاستقرار الوظيفي ومؤشراته.

٨٦	أولاً- مقدمة الفصل
٨٦	ثانياً - الاستقرار الوظيفي
٨٦	١- المقدمة
٨٧	٢- النشأة والمفهوم
٨٩	٣- الاسباب والعوامل المؤثرة بشكل جوهري على الاستقرار الوظيفي
٩٠	٤- عوامل تساعد على الاستقرار الوظيفي
٩٠	ثالثاً - عدم الامان الوظيفي

٩١	١- المقدمة
٩٢	٢- النشأة والمفهوم
٩٣	٣- ابعاد عدم الامان الوظيفي
٩٥	٤- الاثار السلبية او النتائج المترتبة على انعدام الامان الوظيفي
٩٦	٥- كيفية التغلب على الاثار السلبية لعدم الامان الوظيفي
٩٨	رابعاً - نية ترك العمل
٩٨	١- المقدمة
٩٩	٢- النشأة والمفهوم
١٠١	٣- العوامل التي تؤثر على نية ترك العمل
١٠٢	٤- نماذج ترك العمل

الفصل الخامس : مناقشة النتائج واختبار صحة الفروض .

١١٥	أولاً- الصلاحية والاعتمادية للأداة المستخدمة.....
١٢١	ثانياً - مناقشة نتائج الدراسة الميدانية.....
١٢١	١- مناقشة نتائج الدراسة الخاصة بابعاد العدالة التنظيمية
١٣٠	٢- مناقشة نتائج الدراسة الميدانية الخاصة بابعاد الاستقرار الوظيفي
١٣٥	٣- مناقشة نتائج الدراسة الميدانية الخاصة بحدود افعال العاملين
١٤٢	ثالثاً- اختبار صحة الفروض.....

الفصل السادس : النتائج والتوصيات

١٧١	أولاً - النتائج
١٧٤	ثانياً - التوصيات

- قائمة المراجع

١٧٧	أولاً _ المراجع العربية
-----	-------------------------------

ثانياً _ المراجع الأجنبية ١٨٥

- الملاحق ١٩٧

- قائمة الاستقصاء .

- ملخص البحث .

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
١	مجتمع البحث	٩
٢	عينة البحث وتوزيع المفردات عليها	١٢
٣	ابعاد العدالة	٤٢
٤	اوجه الاختلاف والتشابه بين نية ترك العمل وبعض المصطلحات	١٠١
٥	الاتساق الداخلي لعبارات مقياس العدالة التنظيمية	١١٥
٦	معاملات الاتساق الداخلي لابعاد المقياس والدرجة الكلية	١١٦
٧	قيم معاملات الثبات بطريقة الفا كرونباخ	١١٧
٨	الاتساق الداخلي لعبارات مقياس الاستقرار الوظيفي	١١٨
٩	معاملات الاتساق الداخلي لابعاد المقياس والدرجة الكلية	١١٨
١٠	قيم معاملات الثبات بطريقة الفا كرونباخ	١١٩
١١	الاتساق الداخلي لعبارات مقياس ردود افعال العاملين	١٢٠
١٢	معاملات الاتساق الداخلي لابعاد المقياس والدرجة الكلية	١٢٠
١٣	قيم معاملات الثبات بطريقة الفا كرونباخ	١٢١
١٤	يوضح الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة وفقاً لمتغير فئات الشركات القابضة (الشركة القابضة للصناعات الغزل والنسيج - الشركة القابضة للصناعات الغذائية - الشركة القابضة للصناعات الكيماوية) علي مقياس العدالة التنظيمية	١٢٢
١٥	تحليل التباين أحادي الاتجاه لدرجات أفراد عينة الدراسة علي مقياس العدالة التنظيمية لمتغير الشركات القابضة	١٢٤
١٦	نتائج اختبار توكي لدراسة الاختلافات بين نتائج بعد العدالة التوزيعية علي مستوى الشركات القابضة	١٢٥

١٢٦	نتائج اختبار توكي لدراسة الاختلافات بين نتائج بعد العدالة الاجرائية علي مستوي الشركات القابضة	١٧
١٢٧	نتائج اختبار توكي لدراسة الاختلافات بين نتائج بعد عدالة المعاملات علي مستوي الشركات القابضة	١٨
١٢٨	نتائج اختبار توكي لدراسة الاختلافات بين نتائج الدرجة الكلية علي مستوي الشركات القابضة	١٩
١٣٠	يوضح الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة وفقا لمتغير فئات الشركات القابضة (الشركة القابضة لصناعات الغزل والنسيج - الشركة القابضة للصناعات الغذائية - الشركة القابضة للصناعات الكيماوية) علي مقياس الاستقرار الوظيفي	٢٠
١٣٢	تحليل التباين أحادي الاتجاه لدرجات أفراد عينة الدراسة علي مقياس الاستقرار الوظيفي المتغير الشركات القابضة	٢١
١٣٣	نتائج اختبار توكي لدراسة الاختلافات بين نتائج بعد نية ترك العمل علي مستوي الشركات القابضة	٢٢
١٣٤	نتائج اختبار توكي لدراسة الاختلافات بين نتائج الدرجة الكلية على مستوى الشركات القابضة	٢٣
١٣٥	يوضح الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة وفقا لمتغير فئات الشركات القابضة (الشركة القابضة لصناعات الغزل والنسيج - الشركة القابضة للصناعات الغذائية - الشركة القابضة للصناعات الكيماوية) علي مقياس ردود أفعال العاملين	٢٤
١٣٨	تحليل التباين أحادي الاتجاه لدرجات أفراد عينة الدراسة علي مقياس ردود افعال العاملين على مستوى الشركات القابضة	٢٥
١٣٩	نتائج اختبار توكي لدراسة الاختلافات بين نتائج بعد رد الفعل البناء الاجباي على مستوى الشركات القابضة	٢٦
١٤٠	نتائج اختبار توكي لدراسة الاختلافات بين نتائج بعد رد الفعل البناء السلبى على مستوى الشركات القابضة	٢٧

٢٨	نتائج اختبار توكي لدراسة الاختلافات بين نتائج الدرجة الكلية على مستوى الشركات القابضة	١٤١
٢٩	نتائج اختبار مصفوفة الارتباط البسيط بين العدالة التنظيمية والاستقرار الوظيفي	١٤٣
٣٠	نتائج اختبار مصفوفة الارتباط البسيط بين ابعاد العدالة التنظيمية ونية ترك العمل	١٤٤
٣١	نتائج اختبار معامل الانحدار المتعدد المتدرج بين العدالة التنظيمية ونية ترك العمل	١٤٤
٣٢	نتائج اختبار مصفوفة الارتباط البسيط بين ابعاد العدالة التنظيمية وعدم الأمان الوظيفي	١٤٦
٣٣	نتائج اختبار معامل الانحدار المتعدد المتدرج بين العدالة التنظيمية وعدم الامان الوظيفي	١٤٦
٣٤	نتائج اختبار مصفوفة الارتباط البسيط بين العدالة التنظيمية وردود افعال العاملين	١٤٩
٣٥	نتائج اختبار مصفوفة الارتباط البسيط بين ابعاد العدالة التنظيمية ورد الفعل البناء الايجابي	١٥٠
٣٦	نتائج اختبار معامل الانحدار المتعدد المتدرج بين العدالة التنظيمية ورد الفعل البناء الايجابي	١٥٠
٣٧	نتائج اختبار مصفوفة الارتباط البسيط بين ابعاد العدالة التنظيمية ورد الفعل البناء السلبي	١٥٢
٣٨	نتائج اختبار معامل الانحدار المتعدد المتدرج بين العدالة التنظيمية ورد الفعل البناء السلبي	١٥٢
٣٩	نتائج اختبار مصفوفة الارتباط البسيط بين ابعاد العدالة التنظيمية ورد الفعل الهدام السلبي	١٥٤
٤٠	نتائج اختبار معامل الانحدار المتعدد المتدرج بين العدالة التنظيمية ورد الفعل الهدام السلبي	١٥٤
٤١	نتائج اختبار مصفوفة الارتباط البسيط بين ابعاد العدالة التنظيمية ورد الفعل الهدام الايجابي	١٥٦

٤٢	نتائج اختبار معامل الانحدار المتعدد المدرج بين العدالة التنظيمية ورد الفعل الهدام الايجابي	١٥٦
٤٣	مصفوفة الارتباط بين ردود الافعال ونية ترك العمل مع تثبيت متغير العدالة التنظيمية	١٦٠
٤٤	مصفوفة الارتباط بين العدالة التنظيمية ونية ترك العمل مع تثبيت متغير ردود افعال العاملين	١٦١
٤٥	نتائج النموذج والاختبارات المختلفة لتاثير ردود افعال العاملين والعدالة التنظيمية على نية ترك العمل باستخدام تحليل الانحدار المتعدد المدرج	١٦٢
٤٦	مصفوفة الارتباط بين ردود الافعال وعدم الامان الوظيفي مع تثبيت متغير العدالة التنظيمية	١٦٣
٤٧	مصفوفة الارتباط بين العدالة التنظيمية وعدم الامان الوظيفي مع تثبيت متغير ردود افعال العاملين	١٦٣
٤٨	نتائج النموذج والاختبارات المختلفة لتاثير ردود افعال العاملين والعدالة التنظيمية على عدم الامان الوظيفي باستخدام تحليل الانحدار المتعدد المدرج	١٦٤
٤٩	مصفوفة الارتباط بين ردود الافعال والاستقرار الوظيفي مع تثبيت متغير العدالة التنظيمية	١٦٥
٥٠	مصفوفة الارتباط بين العدالة التنظيمية والاستقرار الوظيفي مع تثبيت متغير ردود افعال العاملين	١٦٦
٥١	نتائج النموذج والاختبارات المختلفة لتاثير ردود افعال العاملين والعدالة التنظيمية على الاستقرار الوظيفي باستخدام تحليل الانحدار المتعدد المدرج	١٦٦
٥٢	توصيات الدراسة	١٧٤