



شبكة المعلومات الجامعية
التوثيق الإلكتروني والميكروفيلم

بسم الله الرحمن الرحيم



MONA MAGHRABY



شبكة المعلومات الجامعية
التوثيق الإلكتروني والميكروفيلم



شبكة المعلومات الجامعية التوثيق الإلكتروني والميكروفيلم



MONA MAGHRABY



شبكة المعلومات الجامعية
التوثيق الإلكتروني والميكروفيلم

جامعة عين شمس

التوثيق الإلكتروني والميكروفيلم

قسم

نقسم بالله العظيم أن المادة التي تم توثيقها وتسجيلها
علي هذه الأقراص المدمجة قد أعدت دون أية تغيرات



يجب أن

تحفظ هذه الأقراص المدمجة بعيدا عن الغبار



MONA MAGHRABY



جامعة عين شمس
كلية التجارة
قسم إدارة الأعمال

أثر العدالة التنظيمية على التهكم التنظيمي

"دراسة مقارنة على شركات إنتاج الأدوية في مصر"

The Effect of Organizational Justice on Organizational Cynicism

"A comparative study on Pharmaceutical Production
Companies in Egypt"

رسالة

مقدمة للحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال

إعداد

أحمد صبرى فؤاد

تحت إشراف

الدكتورة / عنايات إبراهيم محمد

مدرس إدارة الأعمال

كلية التجارة – جامعة عين شمس

الأستاذ الدكتور / ممدوح عبد العزيز رفاعي

أستاذ إدارة الأعمال

كلية التجارة – جامعة عين شمس

٢٠٢١



جامعة عين شمس
كلية التجارة
قسم إدارة الأعمال

أثر العدالة التنظيمية على التهكم التنظيمي

دراسة مقارنة على شركات إنتاج الأدوية في مصر

اسم الطالب : أحمد صبرى فؤاد

الدرجة العلمية : دكتوراه

الكلية : التجارة

الجامعة : عين شمس

سنة المنح : ٢٠٢١





جامعة عين شمس
كلية التجارة
قسم إدارة الأعمال

☐
☐
☐
☐
☐

رسالة دكتوراة

اسم الباحث: أحمد صبرى فؤاد
عنوان الرسالة: أثر العدالة التنظيمية على التهكم التنظيمي
دراسة مقارنة على شركات إنتاج الأدوية فى مصر

لجنة المناقشة والحكم على الرسالة:

- (رئيساً) الأستاذ الدكتور/ فريد راغب محمد النجار
أستاذ إدارة الأعمال بكلية التجارة - جامعة بنها
- (مشرفاً) الأستاذ الدكتور / ممدوح عبد العزيز رفاعي
أستاذ إدارة الأعمال بكلية التجارة - جامعة عين شمس
- (عضواً) الأستاذ الدكتور / جيهان عبد المنعم رجب
أستاذ إدارة الأعمال ووكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع
بكلية التجارة - جامعة عين شمس.

تاريخ المناقشة: ٢٠٢١ / ٨ / ٩

ختم الإجازة

٢٠٢١/...../.....

أجيزت الرسالة بتاريخ

٢٠٢١/...../.....

موافقة مجلس الجامعة

٢٠٢١/...../.....

موافقة مجلس الكلية

٢٠٢١/...../.....

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قالوا

لَسْبَحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا
إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ أَنْتَ
الْعَلِيمُ الْعَظِيمُ

صدق الله العظيم

سورة البقرة الآية: ٣٢

شكر وعرفان

يتوجه الباحث بأسمى آيات الشكر والعرفان إلى أستاذي الفاضل **الأستاذ الدكتور/ممدوح عبد العزيز رفاعي** أستاذ إدارة الأعمال - كلية التجارة - جامعة عين شمس علي قبول الإشراف علي هذه الرسالة وما لاقيته من سيادته من تشجيع وتوجيه ودعم في سخاء وحب وسعة صدر وحسن رعايه وذلك من اجل ارتياد المسار الصحيح للبحث العلمي فكان نعم المعلم والعالم فأدعو الله عز وجل ان يجزيه عني خير الجزاء وان يبارك له في علمه ويحفظه من كل سوء.

كما أتقدم بالشكر والعرفان إلى **الدكتورة/ عنايات إبراهيم محمد** مدرس إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة عين شمس والتي توجت هذه الرسالة شرفاً بقبول سيادتها المشاركة في الإشراف والحكم علي الرسالة وما قدمته من دعم صادق فكانت نعم العون من الله سبحانه وتعالى لذا أدعو الله أن يجازيها عني خير الجزاء فكانت نعم المعلم والقُدوة.

كما أتقدم بالشكر والعرفان إلى **الأستاذ الدكتور/ فريد راغب محمد النجار** أستاذ إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة بنها، على تفضله بقبول رئاسة لجنة المناقشة والحكم على هذه الرسالة فلسيادته جزيل الشكر والعرفان بالجميل وعظيم الامتنان وجزاه الله تعالى عني وعن جميع الباحثين خير الجزاء ومتعها الله بوافر الصحة والعافية.

كما أتقدم بالشكر والعرفان إلى **الأستاذ الدكتور/ جيهان عبد المنعم رجب** أستاذ إدارة الأعمال ووكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع، كلية التجارة، جامعة عين شمس، على تفضله بقبول المشاركة في لجنة المناقشة والحكم على هذه الرسالة فلسيادتها جزيل الشكر والعرفان بالجميل وعظيم الامتنان وجزاها الله تعالى عني وعن جميع الباحثين خير الجزاء ومتعها الله بوافر الصحة والعافية.

وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين..
الباحث



الإهداء □

كهم إلى

أبي المجلد..... أطل الله في عمره، وأمدّه بالصحة والعافية.

أمي الحنونة..... لا أجد كلمات يمكن أن تمنحها حقها، فهي
ملحمة الحب وفرحة العمر، ومثال التفاني والعطاء.

إخوتي..... سندي وعضدي ومشاطري أفرحي وأحزاني.

كهم إلى

جميع أفراد عائلتي حفظكم الله

إلي صديقي وأخي وزميلي ورفيق الكفاح
الدكتور/ حمدي محمد نور مكي

بارك الله فيه وأسعده طيله حياته؛

فهو المثال الحقيقي للإخلاص.

إلى جميع الأصدقاء أهدي إليكم رسالتي

الباحث □

مستخلص الرسالة

يهدف هذا البحث إلى التعرف على أبعاد العدالة التنظيمية، ودراسة مصادر التهمك التنظيمي التي تواجه العاملين في شركات إنتاج الدواء في مصر، وتحديد الأهمية النسبية لكل بعد من أبعاد العدالة التنظيمية، ومدى ارتباط كل منها بالتهمك التنظيمي. ومعرفة مدى أثر أبعاد العدالة التنظيمية على التهمك التنظيمي في الشركات محل الدراسة. وقد تم تطبيق الدراسة على عينة تعدادها (٣٧٧) فرداً يعملون في شركات إنتاج الدواء في مصر.

وتوصل الباحث إلى أن هناك علاقة ارتباط عكسية بين جميع أبعاد متغير (العدالة التنظيمية)، و(التهمك التنظيمي)، وذلك في جميع الأبعاد وكانت ترتيبها من حيث قوة الارتباط: بعد (العدالة الإجرائية)، بعد (عدالة المعاملات)، بعد (عدالة التقييم)، بعد (العدالة التوزيعية). وأن هناك علاقة أثر جوهري لأبعاد العدالة التنظيمية على التهمك التنظيمي، فقد تبين أن متغير (العدالة التنظيمية) يفسر التغير في (التهمك التنظيمي) بنسبة (٤٧%)، حيث يفسر (٤٤%) من التباين في بعد (العدالة التوزيعية)، ويفسر أيضاً (٥٢%) من التباين في بعد (العدالة الإجرائية)، ويفسر أيضاً (٤٨%) من التباين في بعد (عدالة المعاملات)، ويفسر أيضاً (٤٦%) من التباين في بعد (عدالة التقييم).

كما أظهرت النتائج وجود أختلاف في إدراك العاملين لأبعاد العدالة التنظيمية باختلاف الخصائص الشخصية والتنظيمية (النوع - السن - سنوات الخبرة - المؤهل العلمي - المستوى الإداري). وأيضاً وجود أختلاف في إدراك العاملين لأبعاد التهمك التنظيمي باختلاف الخصائص الشخصية والتنظيمية (النوع - السن - سنوات الخبرة - المؤهل العلمي - المستوى الإداري).

وقد أظهرت النتائج الوصفية أن أكثر أبعاد العدالة التنظيمية إدراكاً هي: جاء في الترتيب الأول بعد (عدالة التقييم)، وجاء في الترتيب الثاني بعد (عدالة المعاملات). وجاء في الترتيب الثالث بعد (العدالة الإجرائية)، وأخيراً بعد (العدالة التوزيعية). وأن أكثر أبعاد التهمك التنظيمي إدراكاً هي: جاء في الترتيب الأول بعد (البعد العاطفي)، وجاء في الترتيب الثاني بعد (البعد الإدراكي). وأخيراً جاء في الترتيب الثالث بعد (البعد السلوكي).

المصطلحات الأساسية: العدالة التنظيمية، العدالة التوزيعية، العدالة الاجرائية، عدالة المعاملات، عدالة التقييم، التهمك التنظيمي، البعد الادراكي، البعد العاطفي، البعد السلوكي.

Abstract

This research aims to identify the dimensions of organizational justice, study the sources of organizational cynicism facing workers in drug production companies in Egypt, and determine the relative importance of each dimension of organizational justice, and the extent to which each of them is related to organizational satire. And to know the extent of the impact of organizational justice dimensions on organizational cynicism in the companies under study. The study was applied to a sample of (377) individuals working in drug production companies in Egypt.

The researcher concluded that there is an inverse correlation between all dimensions of the variable (organizational justice) and (organizational cynicism), in all dimensions and their order in terms of the strength of the link: dimension (procedural justice), after (transaction justice), after (evaluation justice), After (distributive justice). And that there is a fundamental impact relationship for the dimensions of organizational justice on organizational cynicism, it was found that the variable (organizational justice) explains the change in (organizational sarcasm) by (47%). Where it explains (44%) of the variance in the dimension (distributive justice), and also (52%) of the variance in the dimension (procedural justice), and also explains (48%) of the variance in the dimension (transactional justice), and also (46%) of the variance in the (equity of assessment) dimension.

The results also showed a difference in the employees' perception of organizational justice dimensions according to different personal and organizational characteristics (gender - age - years of experience - academic qualification - administrative level). Also, there is a difference in the employees' perception of the dimensions of organizational cynicism according to different personal

and organizational characteristics (gender - age - years of experience - academic qualification - administrative level).

The descriptive results showed that the most perceptive dimension of organizational justice is: It came in first after (evaluation fairness), and came second after (transaction justice). And it came in third place after (procedural justice), and finally after (distributive justice). And that the most perceptive dimension of organizational cynicism is: It came in first after (the emotional dimension), and it came in second place after (the perceptual dimension). Finally, it came in third place after (the behavioral dimension).

Key Words: organizational justice, distributive justice, procedural justice, transaction fairness, evaluation fairness, organizational cynicism, cognitive dimension, emotional dimension, behavioral dimension.

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	الآية القرآنية.
ب	الشكر والعرفان.
ج	الأهداء
د	مستخلص الرسالة باللغة العربية.
هـ	Abstract
ز	قائمة المحتويات.
ك	قائمة الجداول.
س	قائمة الأشكال.
(٧٨ - ٢)	الفصل الأول الإطار العام للدراسة
٢	١/١ المقدمة
٤	٢/١ التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة
٤	١/٢/١ التعريفات الإجرائية لمتغير العدالة التنظيمية
٧	٢/٢/١ التعريفات الإجرائية لمتغير التهكم التنظيمي
١٠	٣/١ مشكلة الدراسة
١٣	٤/١ أهداف الدراسة
١٤	٥/١ فروض الدراسة
١٦	٦/١ هيكل متغيرات الدراسة وكيفية قياسها
١٨	٧/١ أهمية الدراسة
١٩	٨/١ منهج الدراسة
١٩	١/٨/١ مجتمع وعينة الدراسة
٢٣	٢/٨/١ أنواع ومصادر البيانات
٢٣	٣/٨/١ أساليب تحليل البيانات

الصفحة	الموضوع
٢٤	٩/١ حدود الدراسة
٢٥	١٠/١ الدراسات السابقة
٢٦	١/١٠/١ دراسات تناولت موضوع العدالة التنظيمية
٤٣	٢/١٠/١ دراسات تناولت موضوع التهم التنظيمي
٦٨	٣/١٠/١ دراسات تناولت العلاقة بين العدالة التنظيمية والتهم التنظيمي
٧٥	٤/١٠/١ التعليق على الدراسات السابقة وتحديد الفجوة البحثية
٧٨	خلاصة الفصل الأول
(٨٠ - ١٠٥)	الفصل الثاني الإطار الفكري للعدالة التنظيمية
٨٠	١/٢ المقدمة
٨٢	٢/٢ نبذة تاريخية عن العدالة التنظيمية
٨٣	٣/٢ تعريف العدالة التنظيمية
٨٥	٤/٢ أبعاد العدالة التنظيمية
٩٣	٥/٢ مبادئ العدالة التنظيمية
٩٣	٦/٢ نظريات العدالة التنظيمية
٩٨	٧/٢ أهمية العدالة التنظيمية
١٠١	٨/٢ التأثيرات الجوهرية لأبعاد العدالة التنظيمية
١٠٣	٩/٢ التحفظات على تطبيق مفهوم العدالة التنظيمية
١٠٥	خلاصة الفصل الثاني
(١٠٧ - ١٣٠)	الفصل الثالث الإطار الفكري للتهم التنظيمي
١٠٧	١/٣ مقدمة
١٠٨	٢/٣ نبذة تاريخية عن التهم التنظيمي
١٠٩	٣/٣ مفهوم التهم التنظيمي
١١٥	٤/٣ أسباب التهم التنظيمي

الصفحة	الموضوع
١١٧	٥/٣ علاقة التهكم التنظيمي بالمفاهيم الأخرى
١١٩	٦/٣ أهمية و خصائص التهكم التنظيمي
١٢١	٧/٣ أنواع وأشكال التهكم التنظيمي
١٢٣	٨/٣ أبعاد التهكم التنظيمي
١٢٦	٩/٣ الآثار السلبية والايجابية للتهكم التنظيمي
١٢٨	١٠/٣ العلاقة بين العدالة التنظيمية والتهكم التنظيمي من خلال الدراسات السابقة
١٣٠	خلاصة الفصل الثالث
(١٦٥ - ١٣٢)	الفصل الرابع الدراسة الميدانية
١٣٢	١/٤: مؤشرات قياس قوة متغيرات الدراسة.
١٣٢	أولاً: اختبار مصداقية أداة الدراسة.
١٣٣	ثانياً: الإحصاءات الوصفية لعينة الدراسة.
١٣٦	ثالثاً: الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة.
١٤١	٢/٤: اختبار فروض الدراسة.
(١٧٧ - ١٦٧)	الفصل الخامس النتائج والتوصيات
١٦٧	١/٥ مقدمة.
١٦٧	٢/٥ نتائج الدراسة.
١٧٠	٣/٥ توصيات الدراسة.
١٧٧	٤/٥ التوصيات المقترحة بالدراسات المستقبلية.
(٢٠٠ - ١٧٩)	قائمة المراجع
١٧٩	أولاً: المراجع باللغة العربية.
١٨٥	ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية.