



جمهورية مصر العربية
معهد التخطيط القومي

تأثير العدالة التنظيمية على تحقيق الرضا الوظيفي في المنظمات الحكومية
”دراسة تطبيقية“

Impact of organizational justice on achieving job satisfaction in the
governmental organizations

(Applicable study)

دراسة مقدمة للحصول على درجة الماجستير في التخطيط والتنمية

إعداد الباحث

أحمد صبحي عبد المجيد

إشراف

الأستاذة الدكتورة/ إيمان محمد عبد الفتاح منجي

أستاذ إدارة الأعمال

مدير مركز التخطيط الاجتماعي والثقافي

بمعهد التخطيط القومي

٢٠١٧

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

﴿ وَاتَّقُوا یَوْمًا تُرْجَعُونَ فِیْهِ اِلَى اللّٰهِ ثُمَّ تُوفَّیْ كُلُّ نَفْسٍ مَّا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا یُظْلَمُونَ ﴾

صدق الله العظيم

سورة البقرة , الآية (٢٨١)



جمهورية مصر العربية
معهد التخطيط القومى

تأثير العدالة التنظيمية على تحقيق الرضا الوظيفي في المنظمات الحكومية
”دراسة تطبيقية“

**Impact of organizational justice on achieving job satisfaction in the
governmental organizations
(Applicable study)**

الباحث

أحمد صبحي عبد المجيد

إجازة الرسالة من قبل لجنة المناقشة والحكم:

لجنة المناقشة والحكم

(مشرفاً ورئيساً)

.....

(محكمًا وعضوًا)

.....

(محكمًا وعضوًا)

.....

١- أ.د/ ايمان محمد عبد الفتاح منجى

(أستاذ الإدارة ومدير مركز التخطيط الإجتماعى والثقافى - معهد التخطيط القومى)

٢- أ.د/ نهى محمد عبد الرحمن الخطيب

(أستاذ الإدارة العامة - أكاديمية السادات للعلوم الإدارية)

٣- د/ محمد حسن توفيق

(أستاذ مساعد الإدارة ومدير مركز التخطيط الصناعى - معهد التخطيط القومى)

أجيزت الرسالة بتاريخ / /

إهداء

إلى كل من كان بجانبى طوال الوقت ولم يتوان ولو لحظة عن مساعدتي

إلى..... روح أبي رحمة الله واسعة

إلى أُمي بارك الله فيها

إلى..... زوجتي وأبنائي الأحرار بارك الله فيهم

سيف الدين, نور الدين, ريتان

إلى إخوتي الأحرار

إلى زملائي الأفاضل

إلى..... أستاذتي الفاضلة أ.ور إسحاق محمد عبد الفتاح منجبي جزاها الله عني كل الفضل لعطائها العلمي

و وعملها المتواصل طوال مدة الدراسة

الباحث

بطاقة شكر وتقدير

أحمد الله سبحانه وتعالى وأصلي وأسلم على الحبيب محمد صلوات ربي وسلامه عليه وأتوجه إلى الله شاكر وساجد أن اتم الله عليّ هذا العمل.

وإنه لمن دواعي سروري وإمتناني أن أتقدم بخالص الشكر والتقدير والعرفان بالجميل الي الأستاذة الدكتورة/ إيمان محمد عبد الفتاح منجي على تفضل سيادتها بالإشراف على هذه الرسالة و ما قدمته من علمها ووقتها، وما أبدته من سديد الرأي والإرشاد والمتابعة والتقويم مما كان له الأثر الأكبر في انجاز هذه الرسالة في صورتها الحالية. فأشكرها على رعايتها لي وأسأل الله عز وجل أن يمن عليها بوافر الصحة والسعادة وأن يجزيها عني خير الجزاء.

كما أتقدم بالشكر والتقدير إلي الأستاذة الدكتورة الفاضلة / نهى محمد الخطيب لقبول سيادتها مناقشة هذه الرسالة علي الرغم من كثرة مسئولياتها فأشكر سيادتها علي كرمها وطيبة أخلاقها وأتمني لها مزيدا من التقدم والرفي.

كما أتقدم بأسمى آيات الشكر والتقدير إلي الدكتور /محمد حسن توفيق لقبول سيادته مناقشة هذا العمل العلمي المتواضع وأتمني له دوام الصحة ومزيدا من التقدم والرفي.

كما اتقدم بالشكر إلي أساتذتي الأفاضل بمعهد التخطيط القومي وكل من قدم لي يد العون والمساعدة فلهم مني كل الشكر والتقدير.

الباحث

مستخلص الدراسة

مستخلص الدراسة

اسم الباحث: أحمد صبحي عبد المجيد عبد العليم

عنوان الدراسة: تأثير العدالة التنظيمية على تحقيق الرضا الوظيفي في المنظمات الحكومية "دراسة تطبيقية"

تبحث الدراسة: - في الاختلاف بين فئات المتغيرات الديموجرافية والوظيفية من حيث إدراك العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي.

- تأثير العدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة (عدالة إجراءات - عدالة توزيع - عدالة تعامل - عدالة معلومات) على الرضا الوظيفي.

وقد أجريت الدراسة على عينة عشوائية تتكون من ٢٥٠ موظف ممثلة للعاملين بالجهاز التنفيذي لمياه

الشرب، والصرف الصحي وهي:

- مدراء عموم.

- مدراء إدارات.

- درجات وظيفية أخرى.

وقد توصل الباحث إلى:

١- مستوى العدالة التنظيمية بالجهاز التنفيذي لمياه الشرب والصرف الصحي أقل من الدرجة الجيدة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للعدالة التنظيمية الكلية ٣.٤.

٢- مستوى الرضا الوظيفي بالجهاز التنفيذي لمياه الشرب والصرف الصحي أقل من الدرجة الجيدة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي الكلي ٣.١٦.

٣- وجود علاقة ارتباط موجبة ومتوسطة بين العدالة التنظيمية، والرضا الوظيفي بالجهاز التنفيذي لمياه الشرب والصرف الصحي حيث بلغ معامل الارتباط لسبيرمان ٠.٥٩٤.

٤- لا يوجد اختلافات جوهرية بين فئات (الدخل - المؤهل العلمي - عدد سنوات الخبرة - التخصص الوظيفي - المستوى الوظيفي - السن - النوع) ومستوى العدالة التنظيمية.

٥- يوجد اختلافات جوهرية بين فئات الحالة الاجتماعية، ومستوى العدالة التنظيمية.

٦- لا يوجد اختلافات جوهرية بين فئات (الدخل - التخصص الوظيفي - المستوى الوظيفي - النوع) ومستوى الرضا الوظيفي.

٧- يوجد اختلافات جوهرية بين فئات (المؤهل العلمي - الحالة الاجتماعية - عدد سنوات الخبرة - السن) ومستوى الرضا الوظيفي.

٨- لا يوجد تأثير لبعدها عدالة التعامل على مستوى الرضا الوظيفي عندما تتداخل مع أنواع العدالة الأخرى (توزيع - إجراءات - معلومات).

وقد تم استخدام عدد من المقاييس والأساليب الإحصائية لتحليل آراء عينة البحث، مثل:

- المتوسط الحسابي.
- اختبار الفروض.
- الانحراف المعياري.
- تحليل الانحدار المتعدد.
- معامل الاختلاف المعياري.
- اختبار T
- اختبار ألفا كرونباخ.
- معامل التحديد
- تحليل الارتباط.
- تحليل التباين (ANOVA)
- مان ويتني.
- كروسكال ويلز.

Abstract

Results and recommendations:

A- Results:

Through the field study done by the researcher on the level of the executive apparatus to drink water and sewage, the researcher reached to some results:

1- Level of the organizational justice in the executive apparatus for drink water and sewage less than good degree where the total mean of the organizational justice reached 3.4.

2- Level of the job satisfaction in the executive apparatus for drink water and sewage less than good degree where the total mean of the job satisfaction reached 3.16.

3- There is positive and moderate correlation between the organizational justice and job satisfaction for workers in the apparatus of drink water and sewage where the Spearman correlation coefficient reached 0.594.

4- There are no essential differences among items of (income, scientific qualification, experience years, job specification, job level, age, sex) and organizational justice.

1- There are essential differences between items of social status and level of organizational justice.

2- There are no essential differences among items of (income, job specification, job level, sex) and level of job satisfaction.

3- There are essential differences among items of (scientific qualification, social status, experience years, age) and level of job satisfaction.

4- The multiple linear regression equation between organizational justice and job satisfaction for workers in the executive apparatus of drink water and sewage is:

Job satisfaction= 1.586 + (0.258) information justice + (0.122) procedural justice + (0.081) distributive justice.

B- Recommendations:

- 1- We, should consider distribution of job burdens on the workers in a just and suitable manner in addition to work to put a system of job classification which should determine tasks and duties of each job in addition to determine awards and incentives according to difficulty of these tasks and duties not only according to scientific qualification and experience years. This needs a special system based on the jobs. This matter shall be lead to increase level of employee feeling with distribution justice that means suitability of awards and incentives with their capabilities and efforts.
- 2- Work to increase the level of subordinates awareness to participate in making administrative decisions as it is the first step for succession of any entity because this participation will offer to employees the ability to change their opinions and introduce their proposes which, in turn, contribute in making it. Also this participation makes employee more understanding to taken decisions and more supporting to execute it where participation in decision making contributes in increasing level of employees feeling with procedural justice.

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
٣٥ - ١	الفصل الأول: الإطار المنهجي
٢	مقدمة
٣	مشكلة الدراسة
٤	تساؤلات الدراسة
٤	أهداف الدراسة
٥	أهمية الدراسة
٥	فروض الدراسة
٦	متغيرات الدراسة
٨	أسلوب ومنهج الدراسة
٨	حدود الدراسة
٨	مجتمع وعينة الدراسة
١٠	مصطلحات الدراسة
١١	الأساليب الإحصائية المستخدمة
١١	تصميم قائمة الاستقصاء
١٣	هيكل الدراسة
١٤	الدراسات السابقة
٧٥ - ٣٦	الفصل الثاني: العدالة التنظيمية
٥٠ - ٣٧	المبحث الأول: العدالة التنظيمية (المفهوم - الأهمية - المبادئ)
٦٦ - ٥١	المبحث الثاني: أبعاد العدالة التنظيمية
٧٥ - ٦٧	المبحث الثالث: نظريات العدالة التنظيمية

١١٣ - ٧٦	الفصل الثالث: الرضا الوظيفي
٨٥ - ٧٧	المبحث الأول: الرضا الوظيفي (المفهوم - الأهمية - مقياس الرضا الوظيفي)
٩٢ - ٨٦	المبحث الثاني: العوامل المحددة للرضا الوظيفي
١١٣ - ٩٣	المبحث الثالث: نماذج ونظريات الرضا الوظيفي
١٧٢ - ١١٤	الفصل الرابع: الدراسة الميدانية
١٣٤ - ١١٥	المبحث الأول: النتائج الإحصائية
١٧٢ - ١٣٥	المبحث الثاني: اختبار صحة فروض الدراسة
١٩١ - ١٧٣	الفصل الخامس: إطار مقترح لتحسين الرضا الوظيفي والنتائج والتوصيات
١٧٥ - ١٧٤	أولاً: النتائج
١٩٠ - ١٧٦	ثانياً: إطار مقترح لمنظومة تحسين الرضا الوظيفي
١٩١	ثالثاً: التوصيات
٢١٢ - ١٩٣	قائمة المراجع والمصادر
٢٦٩ - ٢١٣	الملاحق
٢٨٤ - ٢٧٠	ملخص الدراسة

قائمة الأشكال والرسوم التوضيحية

رقم الصفحة	الموضوع
٧	شكل رقم (١) إطار مقترح لدراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة
٤٢	شكل رقم (٢) إحساس العاملين بعدم المساواة
٤٣	شكل رقم (٣) شعور الأفراد بالعدالة وعدم العدالة
٤٤	شكل رقم (٤) بناء إدراكات العدالة
٥١	شكل رقم (٥) أبعاد العدالة التنظيمية
٥٨	شكل رقم (٦) معايير العدالة الإجرائية
٦٩	شكل رقم (٧) تصنيف الأفراد من زاوية الحساسية للعدالة التنظيمية
٧٢	شكل رقم (٨) مدركات عدم العدالة التنظيمية
٩٢	شكل رقم (٩) النتائج المترتبة على عدم الرضا الوظيفي
٩٥	شكل رقم (١٠) مدرج ماسلو للحاجات الإنسانية
٩٩	شكل رقم (١١) العلاقة بين هرم ماسلو للحاجات الإنسانية ونظرية الديرفر E.R.G
١٠١	شكل رقم (١٢) نتائج نظرية هيرزبرج
١٠٢	شكل رقم (١٣) المقارنة بين نظرية هيرزبرج وهرم ماسلو للحاجات الإنسانية
١٠٤	شكل رقم (١٤) جوهر نظرية فروم
١٠٨	شكل رقم (١٥) الرضا الوظيفي في ضوء نظرية الجماعات المرجعية
١٠٨	شكل رقم (١٦) الرضا الوظيفي في ضوء نظرية الإدراك
١٠٩	شكل رقم (١٧) الرضا الوظيفي في ضوء نظرية هكمان

١١٠	شكل رقم (١٨) الرضا الوظيفي في ضوء نظرية Z
١١١	شكل رقم (١٩) نموذج Quarstein للسمات الموقفية للرضا الوظيفي
١١٢	شكل رقم (٢٠) نموذج Judge Et Al. للرضا الوظيفي
١٧٦	شكل رقم (٢١) إطار مقترح لمنظومة تحسين الرضا الوظيفي
١٨٠	شكل رقم (٢٢) الدرجات المختلفة لتصميم الوظائف