

الجامعة: جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة.

الكلية: كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية.

القسم: قسم علم الاجتماع.

الموضوع: العدالة التنظيمية وعلاقتها بالصراع التنظيمي - دراسة ميدانية بالمؤسسة المينائية بسكيكدة.

عدد الفصول: تسعة فصول.

عدد الصفحات: 411 صفحة.

من إعداد الطالب: سليمان تيش تيش محمد لمين.

تحت إشراف: أ.د. اسماعيل قيرة.

ملخص الأطروحة:

سعت هذه الدراسة إلى تناول موضوع العدالة التنظيمية وعلاقتها بالصراع التنظيمي في المؤسسة المينائية بسكيكدة، وانقسمت إلى شقين. شق نظري، تم من خلاله استقراء مساهمات وأفكار مختلف النظريات التي اهتمت بالموضوع، مع تحديد وضبط لمفاهيمه الإجرائية، وكذا الإحاطة بمحددات ونتائج متغيري الدراسة، وعرض نتائج الدراسات السابقة لها.

أما الشق الميداني فقد احتوى عرضا عن مجتمع الدراسة والعينة التي شملها البحث، والمنهج والأدوات المستخدمة في جمع البيانات. كما تم خلاله عرض تحليل إحصائي لمتغيري الدراسة بطريقة وصفية للتعرف على درجة اتجاه المبحوثين لكل منهما، والفروق بينهم من حيث قوة هذا الاتجاه. وفي الأخير تم تحليل العلاقات الإحصائية بين الأبعاد المشكلة لفرضيات الدراسة، ومن ثم مناقشة هذه النتائج في ضوء الفروض والدراسات السابقة والنظريات المفسرة.

1- أهداف الدراسة:

وتنقسم إلى قسمين، أهداف نظرية وأهداف عملية وجاءت كما يلي:

• الأهداف النظرية:

- ترتيب وتصنيف التراث النظري في ضوء المداخل النظرية المتعلقة بمتغيرات الدراسة.
- بناء تصور نظري خاص في خضم التكاثر والتباين النظري حول موضوع الدراسة.
- تحديد شبكة مفاهيمية للعدالة التنظيمية والصراع التنظيمي.
- إبراز نقاط التباين والاتفاق بين أهم الاتجاهات النظرية التي تناولت موضوع الدراسة.

• الأهداف العملية:

- محاولة تحديد التجسّدات الواقعية لمتغيرات الدراسة في المؤسسة محل الدراسة.
- محاولة تشخيص الواقع الفعلي للعدالة التنظيمية والفوارق بين العمال من حيث درجة إداكهم لها.
- محاولة معرفة درجة الصراع التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة، والفروق الإحصائية بين الفئات العمالية من حيث درجة اتجاّهم نحوها.
- محاولة تحديد الفوارق بين مختلف الفئات السوسيو مهنية من حيث قوة واتجاه العلاقة بين متغيري الدراسة.

2- تساؤلات الدراسة:

• التساؤل المركزي: ما طبيعة العلاقة بين العدالة التنظيمية والصراع التنظيمي؟

وللإجابة عن هذا التساؤل تمت صياغة ثلاثة فرضيات جزئية هي:

- هناك علاقة دالة بين مستوى عدالة التوزيع ودرجة صراع العملية.
- هناك علاقة دالة بين مستوى عدالة الإجراءات ودرجة صراع المهمة.
- هناك علاقة دالة بين مستوى عدالة التعامل ودرجة صراع العلاقة.

3- منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والذي تم تطبيقه على عينة تتكون من 172 مبحوثا تم اختيارهم بطريقة غير احتمالية بتطبيق المعاينة الحصصية. حيث تم جمع البيانات عن طريق الملاحظة والمقابلة والاستمارة، ثم تحليلها إحصائيا للإجابة عن تساؤلات الدراسة.

4- أهم النتائج:

- هناك علاقة إحصائية عكسية متوسطة بين العدالة التنظيمية والصراع التنظيمي.
- هناك علاقة إحصائية عكسية متوسطة بين عدالة التوزيع وصراع العملية.
- هناك علاقة إحصائية عكسية متوسطة بين عدالة الإجراءات وصراع المهمة.
- هناك علاقة إحصائية عكسية متوسطة بين عدالة التعامل وصراع العلاقة.
- هناك فروق إحصائية بين اتجاهات المبحوثين نحو العدالة التنظيمية والصراع التنظيمي تعزى لمتغير الجنس، الأقدمية المستوى التنظيمي وطبيعة العلاقة مع المشرف.

Université: 20 aout 1955 - skikda.

Faculté: des sciences sociales et humaines.

Département: des sciences sociales.

Thème: la justice organisationnelle et sa relation avec le conflit organisationnel – étude pratique dans l'entreprise portuaire de Skikda.

Nombre de chapitres: neufs chapitres.

Nombre de pages: 411 pages.

Auteur: Slimane Tichtich Mohammed Lamine.

Sous la direction du: Professeur Ismail Guira.

Résumé de la thèse:

Le but de cette étude est d'aborder la question de la justice organisationnelle dans sa relation avec le conflit organisationnel dans chez les employés de l'entreprise portuaire de Skikda. Elle a été divisée en deux parties:

Une partie théorique qui contient quatre chapitres, où le chercheur a tenté de dresser une lecture des contributions et des idées des différentes théories qui ont abordé le thème de cette étude, et a délimité les concepts opérationnels des variables étudiés et de leurs dimensions. Sans oublier les études antérieures qui on été exposé selon une méthodologie spécifique pour en tirer profit.

Une partie pratique qui contient cinq chapitres, où le chercheur a essayé de relier entre les volets théorique et empirique de l'étude, en essayant de comprendre la réalité de la justice et du conflit organisationnels au sein de l'entreprise, et en insistant sur leurs principaux axes d'une manière descriptive, puis sur les relations entre eux. Cette opération passera par la collecte des données, puis la classification de celles-ci dans des tableaux statistiques, avant de les analyser puis les commenter.

1- Les objectifs de l'étude:

L'étude a visé la concrétisation des objectifs à la fois théoriques et pratiques.

- **Objectifs théoriques:** consistent à :
 - l'organisation de la littérature théorique liée aux variables de l'étude.
 - la construction d'un modèle théorique qui peut expliquer la relation entre les variables étudiées.

- l'élaboration d'une grille conceptuelle qui aide à interpréter les résultats obtenus.
- **Objectifs empiriques:** consistent à :
 - Connaitre les différences dans les attitudes des employés envers la justice organisationnelle.
 - connaître les différences dans les degrés des comportements conflictuels chez les employés.
 - Connaitre la relation entre le conflit et la justice chez les employés, et les différences dans la relation entre eux.

2- Les questionnements de l'étude:

L'étude a commencé par une question centrale: Quelle est la nature de la relation entre la justice organisationnelle et le conflit organisationnel?

Pour répondre à cette question, trois hypothèses ont été émises:

- Il y a une relation significative entre le niveau de justice distributive et le degré de conflit de processus.
- Il y a une relation significative entre le niveau de justice procédurale et le degré de conflit de tâches.
- Il y a une relation significative entre le niveau de justice interactionnelle et le degré de conflit de relation.

3- Méthodologie de l'étude:

Cette étude s'est basée sur l'approche descriptive et analytique, en utilisant les outils de l'observation, l'entretien et le questionnaire. Ce dernier été l'outil principale dans le recueil de donnée.

L'échantillon été non aléatoire, composé de 172 employé, choisis à l'aide de échantillonnage par la méthode des quotas. Les questionnaires recueilli on été analysé à l'aide du logiciel SPSS version 21.

4- Résultats de l'étude:

- Il existe une relation statistique négative et moyenne entre la justice organisationnelle et les conflits organisationnels.
- Il existe une relation statistique négative et moyenne entre la justice distributive et le conflit de processus.
- Il existe une relation statistique négative et moyenne entre la justice procédurale et le conflit de tâches.
- Il existe une relation statistique négative et moyenne entre la justice interactionnelle et le conflit de relation.

University: 20 August 1955 of Skikda.

Faculty: Social Sciences and Humanities.

Department: The Department of Sociology.

Subject: Organizational Justice and its relationship to organizational conflict- Skikda port organization field study.

Number of chapters: nine chapters.

Number of pages: 411 pages.

Prepared by : Slimane Tichtich Mohamed Lamin.

The supervisor: Prof. Ismail Guira.

The thesis Abstract:

This study dealt with the issue of organizational justice and its relationship to organizational conflict in Skikda port organization. The study divided into two parts; a theoretical part concerned with the extrapolation of the contributions and ideas of various theories, which dealt with the subject , with the identification and determination of procedural concepts, as well as the determinants of the study variables , and the briefing of the previous studies.

The practical part contains the details about the study society and the sample ,studied the method and the tools used in data collection. And an overview of a statistical analysis for the study variables in a descriptive way to know the degree of respondents attitude to each of them, and the differences between them in terms of the strength of the attitude. Finally the relationships statistically analyzed between the construct dimensions for the study hypotheses . then the discussion of the results in the light of the hypotheses ,the previous studies and the theories .

1. The objectives of the study:

It is divided into two sections; theoretical and practical objectives:

*** The theoretical objectives:**

- The Order and the classification of theoretical heritage in the light of the theoretical enterances of study variables.
- Building my own vision in the midst of theoretical contrasts on the theme of study.
- Identification of a conceptual network to the organizational justice and organizational conflict.
- To highlight points of agreement and disagreement between the most important theoretical trends on the topic of the study.

***The Practical Goals:**

- To attempt to determine the realism embodiment of the variables of the study in the organization of the study.
- To diagnose the reality of organizational justice and differences between workers in their degree of perception to it.
- An attempt to know the degree of organizational conflict in the organization of the study and statistical differences between labor groups in terms of the degree of their attitude towards it.
- An attempt to identify the differences between the various socio-vocational categories in terms of the strength and attitudes of the relationship between the variables of the study.

2. The study questions:

* **The central question:** What is the nature of the relationship between organizational justice organizational conflict?

* **The subsidiary questions:**

- What is the nature of the relationship between the distribution justice and process conflict?
- What is the nature of the relationship between procedures justice and task conflict?
- What is the nature of the relationship between dealing justice and relationship conflict?

3. The study method:

The study relied on the analytical descriptive method, which was applied to a sample of 172 elements, they were chosen in a non-probability way by applying the quota sampling, where the data collected through the observation, the interview and the questionnaire .then it is statistically analyzed to answer the questions of the study.

4. The most important results:

- There is a statistical adverse medium relation between organizational justice and organizational conflict.
- There is a statistical adverse medium relation between distribution justice and process conflict.
- There is a statistical adverse medium relation between procedures justice and task conflict.
- There is a statistical adverse medium relation between dealing justice and relationship conflict.
- There are statistical differences between the attitudes of workers towards organizational justice and organizational conflict dependent to the variable of the sex, seniority,organizational level and the nature of relationship with the supervisor.