|  |  |
| --- | --- |
| **كلية الادارة والاقتصاد** | College Name |
| **ادارة اعمال**  | Department |
| **الآء عبد الكريم غالب المدو** | Full Name as written in Passport |
|  | e-mail |
|  **Professor**  |  **Assistant Professor** |  **Lecturer** |  **Assistant Lecturer**  | Career  |
|  PhD  |  Master  |  |
| تأثير التوازن التنظيمي في الرضا الوظيفي بتوسيط العدالة التنظيمية دراسة تحليلية في ديوان وزارة النفط  | Thesis Title  |
| **1433هـ 2012م** | Year |
|  **يعد التوازن التنظيمي من المواضيع القديمة الحديثة في بحوث حقل نظرية المنظمة؛ بسبب عناية العلماء والباحثين بأحادية الحلول والتي حالت دون إجراء الدراسات التطبيقية للتوازن التنظيمي، فالمنظمة لا يمكن ان تستمر وتنمو من دون العاملين الذين يسهمون بجهدهم وخبرتهم ومهارتهم..، والعاملين لا يمكن ان يشبعوا حاجاتهم المادية والمعنوية ويحققوا اهدافهم بمفردهم ومن دون المنظمة، وأن جميع الأزمات والإنهيارات تحدث نتيجة للإخلال بهذا التوازن وان يميل أحد الاطراف على حساب الاخر.** **المنظمات المتوازنة هي القادره على مواجهة تحديات البيئة المتسارعة والقادرة على إرضاء العاملين اكثر من المنظمات غير المتوازنه، فالتوازن التنظيمي ليس وحده يضمن الرضا الوظيفي؛ لأن التوازن هو إجمالي ما تستلمه المنظمة مقابل الجهود المبذوله والتي لا يمكن ان يدركها العاملين إلا من خلال مقارنه ما يحصلون عليه من مكافات مادية ومعنوية مقابل جهودهم مع المكافات المادية والمعنوية للعاملين الاخرين مقابل جهدهم، ومدى تطبيق الإجراءات بعدالة، ومعاملة المديرين العاملين بأمانه واحترام وهذه العملية تدعى بالعدالة التنظيمية.وجاء تناول الدراسة لأثر التوازن التنظيمي في الرضا الوظيفي عبر توسيط العدالة التنظيمية تعبيراً عن رؤية معاصرة لإستراتيجيات إدارة المعرفة وريادية الأعمال ودورهما في تعزيز الميزة التنافسية في المصارف العراقية الخاصة، من هنا تبرز مشكلة الدراسة باثارة تساؤلات عن جوهر ما تدور حوله الدراسة وبالجانبين النظري والميداني، وهدفت الى الاجابة عن تلك التساؤلات عبر التأطير النظري والمفاهيمي عن متغيراتها اولاً واختبار نماذج العلاقة والاثر ثانياً، بشأن دور التوازن التنظيمي في الرضا الوظيفي عبر العدالة التنظيمية من خلال طرح اربعة فرضيات رئيسة .** **ولغرض تحقيق هدف الدراسة والاجابة عن تساؤلات المشكلة، طبقت الدراسة على عينة مكونة من (154) فرداً في ديوان وزارة النفط العراقية، واعتمدت (الاستبانة كأداة أساسية، فضلاً عن المقابلات الشخصية الشبه مهيكلة، والملاحظات الوصفية) لجمع البيانات والمعلومات التي تم معالجتها وتحليلها باستعمال عدد من الأساليب الإحصائية كالوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الارتباط (Kendall) ، ومعامل الاختلاف، والاهمية النسبية، وتحليل المسار.** **وقد توصلت الدراسة الى عدة نتائج منها: إن ديوان الوزارة قد وظف العلاقة بين العاملين والعلاقة مع الادارة بتحقيق المزيد من الرضا الوظيفي إذا ما تم عبر ابعاد العدالة التنظيمية بصورة غير مباشرة، ولكنها لم تكن فاعلة في توظيف التعويضات وتنوع المهمات بتحقيق الرضا الوظيفي. و تبين ان العدالة التفاعلية في العدالة التنظيمية لأحداث المزيد من التغيرات الايجابية في الرضا الوظيفي داخل ديوان الوزارة. اما اهم التوصيات فكانت ضرورة استفادة ديوان الوزارة من توسيط العدالة التنظيمية لزيادة إسهام التوازن التنظيمي في احداث المزيد من التغييرات الايجابية في الرضا الوظيفي.** |  Abstract  |