



تتشرف كلية الدراسات العليا وكلية الأعمال والاقتصاد بدعوتكم لحضور

### مناقشة أطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال

#### العنوان

دور عوامل التنشئة الاجتماعية ورأس المال الاجتماعي في تحقيق نتائج التنشئة الاجتماعية للموظفين الجدد في المؤسسات القائمة في دولة الإمارات العربية المتحدة

#### للطالب

ياسمين جمعة المهيري

#### المشرف

د. عبد الكريم خان، قسم ادارة الاعمال  
كلية الأعمال والاقتصاد

#### المكان والزمان

02:00 ظهراً

الأحد، 21 أبريل 2019

غرفة 2021، مبنى H3

#### الملخص

يُشار إلى العملية التي يكتسب من خلالها الموظفون الجدد المعرفة، والمهارات والقيم الضرورية ليصبحوا أعضاء فاعلين في المؤسسات بعملية التنشئة الاجتماعية المؤسسية. وفي هذا الإطار، يعتقد المتخصصون في مجال التنشئة الاجتماعية المؤسسية أن الموظفين الجدد يستطيعون معرفة المزيد عن أدوارهم المؤسسية وتحقيق التنشئة الاجتماعية من خلال بناء علاقات اجتماعية ناجحة مع الأفراد الأكثر خبرة منهم داخل المؤسسة.

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على العلاقة القائمة بين عوامل التنشئة الاجتماعية المؤسسية ونتائج التنشئة الاجتماعية التي يحققها الموظفون الجدد من جهة، ومدى تأثير رأس المال الاجتماعي على تلك العلاقة من جهة أخرى. ولتوضيح ذلك، ننظر في مدى فعالية عملية التنشئة الاجتماعية في بناء العلاقات الاجتماعية. وبناءً عليه، قمنا بإعداد نموذج رأس مال اجتماعي متكامل لعملية التنشئة الاجتماعية المؤسسية وهو يسلط الضوء على مدى تأثير عوامل التنشئة الاجتماعية، لا سيما البرنامج التعريفي، والتكتيكات ذات الطابع المؤسسي (التكتيكات الاجتماعية)، وشبكة العلاقات الاجتماعية (حجمها، فعاليتها، وتيرتها، روابطها المتينة) على نتائج التنشئة الاجتماعية التي يحققها الموظفون الجدد: النتائج القريبة المتمثلة بوضوح الأدوار والاندماج الاجتماعي، والنتائج البعيدة المتمثلة بالرضا الوظيفي ونية الاستقالة من العمل. بالإضافة إلى ما سبق، ينظر النموذج كذلك في دور الوسيط الذي تلعبه الشخصية الاستباقية بين عوامل التنشئة الاجتماعية المؤسسية ومدى تكيف الموظفين الجدد. وقد شملت هذه الدراسة عينة من 154 موظفاً جديداً يؤدون وظائف مختلفة في قطاعات متنوعة (القطاع الحكومي، والقطاع الخاص والقطاع شبه الحكومي) في دولة الإمارات العربية المتحدة، لا سيما في إمارتي دبي وأبوظبي، حيث طلب من المشاركين تعبئة استبيانين خلال الأسابيع الستة عشرة الأولى من تاريخ انضمامهم إلى المؤسسة، وذلك باستخدام نموذجين من البحث في فترات زمنية مختلفة. تجدر الإشارة هنا إلى أن معظم المشاركين في تلك الدراسة كانوا قد انضموا إلى المؤسسة منذ أقل من سنة. وباختصار، أشارت نتائج نماذج المعادلات الهيكلية (SEM) إلى أن شبكة العلاقات الاجتماعية تلعب دوراً جزئياً في نتائج التنشئة الاجتماعية التي يحققها الموظفون الجدد. كذلك، تسلط هذه الأطروحة الضوء على الآثار الإدارية والنظرية لنتائج هذا البحث.

كلمات البحث الرئيسية: التنشئة الاجتماعية المؤسسية، رأس المال الاجتماعي، شبكة العلاقات الاجتماعية، البرنامج التعريفي، التكتيكات ذات الطابع المؤسسي، التكتيكات الاجتماعية، الشخصية الاستباقية، تكيف الموظفين الجدد، النتائج القريبة والبعيدة.