

تتشرف كلية الدراسات العليا و كلية كلية الإدارة والاقتصاد بدعوتكم لحضور

### مناقشة أطروحة الدكتوراه

#### العنوان

دعم الموظفين كمحدد لنجاح الاندماج التنظيمي: استكشاف سياق المنظمة وتدخلاتها أثناء التكامل بعد الاندماج

#### للطالب

عبد الله حامد سيف الجروان الشامسي

#### المشرف

د.محمد عمر فاروق، القيادة والتنظيم  
كلية الإدارة والاقتصاد

#### المكان والزمان

4:30 مساء

9 ديسمبر 2020، الأربعاء

مؤتمر عبر الفيديو

**الملخص:** عمليات الاندماج هي شكل متطرف من أشكال التغيير التنظيمي، والتي عادة ما يكون لها تأثير سلبي على حالة موظفي المنظمات المندمجة. ناقشت العديد من الدراسات مفهوم التكامل التنظيمي بعد الاندماج، وخلصت العديد منها بأنه عادة ما يقابل بالفرض و النفور، مما يتسبب بفشل العديد من مبادرات الاندماج التنظيمي. و ناقشت دراسات أخرى بأن هذا النفور من قبل موظفي الشركات المندمجة ناتج عن ضغط بيئة العمل، التخوف من المجهول، عدم وضوح الرؤية و التخطيط في مرحلة الاندماج. و لذلك، فإن التكامل التنظيمي بعد الدمج قد يسبب صدمة نفسه للموظفين و يهدد احساسهم بالانتماء و الالتزام و هويتهم المؤسسية الجديدة، مما يؤثر سلبا على أداء الموظفين و الأداء العام للمنظمة بسبب السلوك السلبي في بيئة العمل الناتج من الصدمة النفسية .

لذلك يجب على المؤسسة الجديدة أن تثبت دعماً وتقديراً تجاه الموظف لتعزيز السلوكيات والمواقف البناءة، من خلال إظهار الدعم التنظيمي تجاه الموظفين الذي يتم التحقيق فيه في هذه الدراسة تحت مفهوم الدعم التنظيمي المتصور، ومشاركة الموظفين في صنع القرار. وسوف تضيف هذه الدراسة لمفهوم الاندماج التنظيمي من خلال الإجابة على الأسئلة البحثية التالية: ما هو دور تصور الموظفين الإيجابي للتغيير في تحديد نجاح الاندماج؟ ما هو دور التدخلات اليقظة للمؤسسات في دعم سلوك الموظفين البناء أثناء عملية الاندماج بعد في مرحلته التكامل؟ ما هي الآليات التي تشرح كيف أن السياق التنظيمي والتدخلات اليقظة تعزز دعم الموظفين للاندماج والتي بدورها تضمن نجاح الاندماج؟ في محاولة للإجابة على الأسئلة البحثية، تفترض هذه الدراسة أن إدراك الموظفين للدعم التنظيمي والمشاركة في صنع القرار خلال مرحلة ما بعد التكامل تسهم بشكل إيجابي في نجاح الاندماج الشامل من خلال خلق تقوية الثقة التنظيمية لتشجيع المواقف والسلوكيات المواتية في مكان العمل والتي تدعم المنظمة الجديدة في الوصول إلى الأهداف المرجوة من الاندماج.

كان النموذج المفترض مناسباً لإحصائياً للبيانات التي تم جمعها من اندماج أكبر شركتين نفطيتين بحريتين في إمارة أبوظبي خلال مرحلة التكامل بعد الاندماج. ولذلك، فقد خلصت هذه الدراسة أن نجاح الاندماج أثناء الاندماج يتأثر إلى حد كبير بعوامل الإدارة البشرية، وليس بالعوامل السوقية والمالية وحدها، كما هو المفهوم السائد في العديد من الدراسات البحثية في هذا المجال .

و ستكون نتائج هذه الدراسة ذات أهمية كبيرة للشركات التي تشرع في إجراء تغييرات تنظيمية كبيرة والاندماج بشكل خاص في منطقة الخليج العربي ومنطقة الشرق الأوسط بشكل عام. و الدراسات مماثلة لسياق هذا البحث يمكن وصفها بالنادرة ان وجدت وعلى حد علم الباحث هذه هي الدراسة الأولى التي بحثت في نجاح الاندماج خلال مرحلة التكامل ما بعد الاندماج من منظور الإدارة البشرية في الشركات العاملة في نشاط صناعة النفط والغاز في العالم العربي.

**كلمات البحث الرئيسية:** الدعم التنظيمي، مشاركة الموظفين في صنع القرار، تحديد الهوية التنظيمية، الثقة التنظيمية، دعم الموظفين للاندماج، نجاح الاندماج.