|  |  |
| --- | --- |
| **كلية الادارة والاقتصاد** | College Name |
| **ادارة اعمال**  | Department |
| **بان احمد عارف الخطاوي**  | Full Name as written in Passport |
|  | e-mail |
|  **Professor**  |  **Assistant Professor** |  **Lecturer** |  **Assistant Lecturer**  | Career  |
|  PhD  |  Master  |  |
| **تأثير رأس المال الاجتماعي في دعم العمل المنظمي لتحقيق الميزة التنافسية****(دراسة ميدانية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية)** | Thesis Title  |
| **1424 هـ 2003 م** | Year |
| **اهتمت هذه الدراسة بإيجاد تأثير رأس المال الاجتماعي عبر مكوناته (الزمالة، الثقة، التعاون، رأس المال الفكري) في دعم العمل المنظمي عبر مكوناته (الالتزام التنظيمي، التطبيع الاجتماعي التنظيمي، الإبداع الاجتماعي التنظيمي) لتحقيق الميزة التنافسية.****تتلخص مشكلة الدراسة الأساسية بانعدام وجود دراسة تطبيقية عراقية أو عربية قدر أطلاع الباحثة ومعلوماتها قد اهتمت بعلاقة رأس المال الاجتماعي بدعم العمل المنظمي لتحقيق الميزة التنافسية، لذلك ستحاول الدراسة الإجابة على الأسئلة الآتية: ما المقصود برأس المال الاجتماعي وأهميته ومكوناته ؟. كيفية بناء واستثمار رأس المال الاجتماعي ؟. ما طبيعة رأس المال الاجتماعي في المنظمة العراقية المختارة للدراسة التي سيتم اختيار عينة البحث منها ؟.****ولغرض معالجة مشكلة البحث وتحقيق هدفه، صيغت ثلاث فرضيات رئيسة تفرع عن كل فرضية عدد من الفرضيات الفرعية، حيث أفادت الأولى بأنه ((ليس هناك تأثير لرأس المال الاجتماعي في دعم العمل المنظمي))، والثانية نصت على أنه ((ليس هناك تأثير للعمل المنظمي المدعوم في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة))، في حين الفرضية الثالثة أكدت على أنه ((ليس هناك علاقة إحصائية ذات دلالة معنوية بين رأس المال الاجتماعي والميزة التنافسية)).****وتم رفض الفرضيات الصفرية الثلاثة وقبول الفرضيات البديلة لها، وأختبرت بمجموعة من الأساليب الإحصائية، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات والمعلومات من عينة الدراسة بلغت (240) فرداً من العاملين في الشركة العامة للصناعات الكهربائية.****اعتمدت الدراسة على مقاييس جاهزة لقياس جميع متغيراتها وأخضعت جميعها إلى اختباري الصدق والثبات.****توصلت الدراسة إلى جملة من الاستنتاجات من بينها: أن وجود رأس المال الاجتماعي بأبعاده الأربعة التي ظهر ترتيبها في البحث (رأس المال الفكري، الثقة، الزمالة، التعاون) أدى إلى اقتسام أفضل للمعرفة المنسوبة إلى مستويات عالية من الثقة الراسخة وشبكات العمل الفاعلة والأطر والأهداف المشتركة داخل الشركة المبحوثة إضافة إلى حدوث معدلات دوران أقل أفادت من تقليل كلف التغيير والتدريب واستخدام الموارد البشرية واتخاذ قرارات اتسمت بالاستقرار بحكم مجيئها من الفهم المشترك للموضوع من جهة وتنمية رأس المال الاجتماعي من جهة أخرى.** **وأوصت الباحثة بعدد من التوصيات من بينها: الاستفادة من العاملين الأذكياء والدقيقين في الأداء بأن تميزهم الشركة وتضعهم على رأس الجماعات المكونة لرأس المال الاجتماعي بما يفيد أن يقدموا الأفكار التي تصب في تأسيس إبداع فكري اجتماعي يصب في صالح الميزة التنافسية.** |  Abstract  |