



الدراسات العلياء
قسم إدارة الأعمال

نموذج ثلاثي الأبعاد لتأثير التعلم التنظيمي على دعم رأس المال البشري وجودة حياة العمل.

(دراسة تطبيقية على مصلحة الشهر العقاري والتوثيق)

Three Dimensional Model for the Effect Organizational Learning on Human Capital Support and Quality of Work Life.

(An Empirical Study on The Real Estate Publicity District and Documentation)

رسالة مقدمة للحصول على درجة دكتور الفلسفة في إدارة الأعمال

إعداد

محمد جمال محمد عبدالهادي

مدرس مساعد بقسم نظم المعلومات الإدارية

المعهد العالي لเทคโนโลยيا البصريات

إشراف

دكتورة/ سوسن عبدالفتاح وهب

مدرس إدارة الأعمال

كلية التجارة - جامعة عين شمس

الأستاذ الدكتور/ محمود محمد السيد

أستاذ إدارة الأعمال

كلية التجارة - جامعة عين شمس

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



﴿ قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَمْتَنَا إِنَّكَ أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ ﴾

صدق الله العظيم

سورة البقرة آية ٣٢



رسالة دكتوراه

كلية التجارة
جامعة عين شمس

اسم الباحث : محمد جمال محمد عبدالهادي.
عنوان الرسالة: نموذج ثلاثي الأبعاد لتأثير التعلم التنظيمي على دعم رأس المال البشري وجودة حياة العمل. (دراسة تطبيقية على مصلحة الشهر العقاري والتوثيق)

الدرجة العلمية: دكتور الفلسفة في إدارة الأعمال.

لجنة المناقشة والحكم على الرسالة:

رئيساً ١. الأستاذة الدكتورة / عايدة سيد خطاب.

أستاذ إدارة الأعمال كلية التجارة - جامعة عين شمس.

مشرفاً ٢. الأستاذ الدكتور / محمود محمد السيد.

أستاذ إدارة الأعمال كلية التجارة - جامعة عين شمس.

عضوأ ٣. الأستاذة الدكتورة / نهي محمد عبدالرحمن الخطيب.

أستاذ الإدارة العامة بكلية العلوم الإدارية - أكاديمية السادات للعلوم الإدارية.

٢٠١٨ / / تاريخ البحث:

الدراسات العليا

إجيزت الرسالة بتاريخ

٢٠١٨ / /

ختم الإجازة

٢٠١٨ / /

موافقة مجلس الجامعة

٢٠١٨ / /

موافقة مجلس الكلية

٢٠١٨ / /

بطاقة الشكر والتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلوة والسلام على سيدنا محمد وآله وأصحابه الطيبين الطاهرين وبعد...
يسعدني ويشرفني وقد وفقني الله في إنجاز هذا العمل أن أتقدم بالشكر والتقدير والعرفان إلى:
الأستاذ الدكتور / محمود محمد السيد / أستاذ إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة عين شمس،
لتكرمه بقبول الإشراف على الرسالة ومتابعته لها منذ الخطوات الأولى وعلى ما منحني من صدر
واسع وتوجيهات وإرشادات قيمة ساعدت على إخراج هذا العمل بهذه الصورة، ولما بذله من جهد
ووقت وكذلك تقديم العون ومتابعته المستمرة لي خلال مراحل الرسالة رغم مشاغله الكثيرة الأمر الذي
كان له عظيم الأثر في إعداد هذه الرسالة، فلسيادته كل الشكر والتقدير وجزاه الله عنى وعن جميع
الباحثين خير جزاء ومتعمد الله بوافر الصحة والعافية.
الدكتورة / سوسن عبدالفتاح وهب / مدرس إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة عين شمس،
لتكرمها بقبول المساعدة في الإشراف على الرسالة، فلها مني جزيل الشكر والتقدير والامتنان وخلال
الدعوات بتمام الصحة ومديد العمر.
الأستاذة الدكتورة/ عايدة سيد خطاب / أستاذ إدارة الأعمال، كلية التجارة ، جامعة عين شمس،
لتكرمها بالموافقة على المشاركة ورئاسة لجنة المناقشة والحكم على هذه الرسالة فلسيادتها يتقدم
الباحث بخالص الشكر والتقدير وجزاها الله عنه وجميع الباحثين خير جزاء ومتعمدتها بوافر الصحة
والعافية.
الأستاذة الدكتورة/ نهي محمد عبدالرحمن الخطيب/ أستاذ الإدارة العامة بكلية العلوم الإدارية -
اكاديمية السادات للعلوم الإدارية، لتكريمها بالموافقة على المشاركة في لجنة المناقشة والحكم على
هذه الرسالة فلسيادتها خالص الشكر من الباحث وجزاها الله عنه وجميع الباحثين خير جزاء ومتعمدتها
بوافر الصحة والعافية.
يشكر الباحث كل من وقف بجانبي وقدم لي العون والمساعدة في اتمام عمل الرسالة.
ولا يفوتي إلا إن أذكر والدتي عليها رحمة الله تعالى لما كانت تدعوني لي به من خير طوال فترة حياتها، كما
أنقدم بخالص الشكر والتقدير لزوجتي العزيزة لوقوفها بجانبي خلال فترة عمل الرسالة.
وأخيراً يتقدم الباحث بخالص الشكر والتقدير إلى جميع أفراد عينة الدراسة، وذلك لما قدموه من تعاون خلال
الدراسة الميدانية.
والشكر لله أولاً وأخراً..... والحمد لله رب العالمين

الباحث

مستخلص

دكتور الفلسفة في إدارة الأعمال ، جامعة عين شمس، كلية التجارة ، إدارة الأعمال ٢٠١٨.

أسم الباحث / محمد جمال محمد عبدالهادي.

عنوان الرسالة:

نموذج ثلاثي الأبعاد لتأثير التعلم التنظيمي على دعم رأس المال البشري وجودة حياة العمل.

(دراسة تطبيقية على مصلحة الشهر العقاري والتوثيق) ،

تهدف هذه الدراسة للتعرف على نموذج ثلاثي الأبعاد لتأثير التعلم التنظيمي على دعم رأس المال البشري وجودة حياة العمل. دراسة تطبيقية على (المديرين - الموظفين) في مصلحة الشهر العقاري والتوثيق، وتقديم مجموعة من المقترنات والتوصيات التي تساعد على تطبيق التعلم التنظيمي، ورأس المال البشري، وتحقيق جودة العمل مما يعود بالنفع والفائدة على العاملين بمصلحة الشهر العقاري والتوثيق بصفة خاصة والمجتمع ككل بصفة عامة.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد التعلم التنظيمي على رأس المال البشري.
- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد التعلم التنظيمي على جودة حياة العمل.
- يتوازن رأس المال البشري العلاقة التأثيرية للتعلم التنظيمي على جودة حياة العمل.

الكلمات المفتاحية :-

- التعلم التنظيمي.
- رأس المال البشري.
- جودة حياة العمل.

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
٥٤-١	الفصل الأول : الإطار العام للدراسة
٣	أولاً- المقدمة.
٤	ثانياً- مشكلة البحث.
٥	ثالثاً- أهداف البحث.
٦	رابعاً- فروض البحث.
٨	خامساً- نموذج متغيرات البحث.
٩	سادساً- الدراسات السابقة.
٩	- المحور الأول: الدراسات السابقة المتعلقة بالتعلم التنبؤي.
٢٠	- المحور الثاني: الدراسات السابقة المتعلقة برأس المال البشري.
٢٩	- المحور الثالث: الدراسات السابقة المتعلقة بجودة حياة العمل.
٤٥	سابعاً- مجتمع وعينة البحث.
٤٩	ثامناً- أسلوب ومنهج البحث.
٥١	تاسعاً- أساليب المعالجة الإحصائية للبيانات.
٥٢	عاشرأ- خطة البحث.
٧٦ - ٥٣	الفصل الثاني : التعلم التنبؤي
٥٥	أولاً- المقدمة.
٥٦	ثانياً- مفهوم التعلم.
٥٨	ثالثاً- أسس التعلم.
٥٨	رابعاً- الفرق بين التدريب والتعلم والتعليم.
٥٨	خامساً- مفهوم التعلم التنبؤي.
٦٠	سادساً- أهمية التعلم التنبؤي.
٦١	سابعاً- استراتيجيات التعلم التنبؤي.

ثامناً: أبعاد التعلم التنظيمي:	
٦٣	١- التعلم ذو الحلقة المفردة.
٦٤	٢- التعلم ذو الحلقة المزدوجة.
٦٧	٣- التعلم ذو الحلقة الثلاثية.
٦٩	تاسعاً- جوانب التعلم التنظيمي.
٧٠	عاشرأً- أساليب التعلم التنظيمي.
٧٠	حادي عشر- مراحل عملية التعلم التنظيمي .
٧٢	ثاني عشر- معوقات تطبيق التعلم التنظيمي.
٧٤	ثالث عشر - العوامل الداعمة للتعلم التنظيمي.
٧٦	خلاصة الفصل .
٩٨- ٧٧	الفصل الثالث : رأس المال البشري
٧٩	أولاً- المقدمة.
٧٩	ثانياً- مفهوم رأس المال البشري.
٨١	ثالثاً- أهمية رأس المال البشري.
٨٢	رابعاً- تنمية رأس المال البشري.
٨٣	خامساً- وسائل تنمية رأس المال البشري.
٨٤	سادساً- أساليب المحافظة على رأس المال البشري .
٨٦	سابعاً- خصائص رأس المال البشري.
٨٧	ثامناً- قياس رأس المال البشري.

	تاسعاً- أبعاد رأس المال البشري :
٩٠	١- فرص النمو الشخصي.
٩٠	٢- التمكين.
٩١	٣- القدرات الإبداعية.
٩٣	عاشرًا- نظريات رأس المال البشري.
٩٥	حادي عشر- الاستثمار في رأس المال البشري.
٩٦	ثاني عشر- أهمية الاستثمار في رأس المال البشري.
٩٨	خلاصة الفصل.
١١٧-٩٩	الفصل الرابع : جودة حياة العمل
١٠١	أولاً- المقدمة.
١٠٢	ثانياً- مفهوم جودة حياة العمل.
١٠٥	ثالثاً- أهداف جودة حياة العمل.
١٠٧	رابعاً- فوائد تطبيق جودة حياة العمل.
١٠٨	خامساً- قياس جودة حياة العمل.
١٠٨	سادساً- عوائق تطبيق جودة حياة العمل.
١١٠	سابعاً- برامج تحسين جودة حياة العمل.
	ثامناً- أبعاد جودة حياة العمل:
١١٢	١- الإثراء الوظيفي.
١١٤	٢- الحوافز.
١١٥	٣- ظروف العمل.
١١٦	٤- المشاركة في صنع القرارات.
١١٧	خلاصة الفصل.

١١٨-١٧١	الفصل الخامس : مناقشة نتائج الدراسة التطبيقية وختبار الفروض
١٢٠	أولاً- صلاحية واعتمادية الآداة المستخدمة في قياس نتائج الدراسة التطبيقية.
١٢٦	ثانياً- مناقشة نتائج الدراسة التطبيقية وختبار الفروض الخاصة بمتغير البحث:
١٢٦	١- مناقشة نتائج الدراسة التطبيقية الخاصة بمتغير التعلم التنظيمي.
١٢٨	٢- مناقشة نتائج الدراسة التطبيقية الخاصة بمتغير رأس المال البشري.
١٣٠	٣- مناقشة نتائج الدراسة التطبيقية الخاصة بمتغير جودة حياة العمل.
١٣٢	ثالثاً- مناقشة اختبار فروض الدراسة.
١٦٠	رابعاً - اختبار النموذج المقترن .
١٧٢-١٧٨	الفصل السادس : النتائج والتوصيات
١٧٣	أولاً- نتائج الدراسة الميدانية.
١٧٥	ثانياً- نتائج اختبار الفروض.
١٧٦	ثالثاً- التوصيات.
١٧٩-٢٠٣	قائمة المراجع:
١٨٠	أولاً: المراجع العربية.
١٩٢	ثانياً: المراجع الأجنبية.
٢٠٤	اللاحق .

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
١	بيان بالمجموعات الوظيفية النوعية على مستوى الجمهورية	٤٥
٢	بيان إحصائية بعدد العاملين بمصلحة الشهر العقاري والتوثيق في المكاتب على مستوى الجمهورية .	٤٦
٣	بيان بحجم مجتمع البحث وحجم العينة.	٤٧
٤	أقسام استماراة الاستقصاء والعبارات الواردة.	٥٠
٥	مصادر العبارات.	٥٠
٦	مقياس ليكارت.	٥١
٧	مطابقة بين التعلم مفرد الحلقة ومزدوج الحلقة مع التعلم التكيفي والتعلم التوالي.	٦٦
٨	الدليل المركب لقياس مؤشر رأس المال البشري.	٨٩
٩	قائمة المعايير الازمة لقياس أبعاد جودة العمل.	١٠٣
١٠	معامل الاتساق الداخلي لعبارات مقياس التعلم التنظيمي.	١٢١
١١	معامل الاتساق الداخلي لعبارات مقياس رأس المال البشري.	١٢٢
١٢	معامل الاتساق الداخلي لعبارات مقياس جودة حياة العمل.	١٢٤
١٣	متوسطات درجات أفراد العينة وفقاً لمكاتب (الإدارة المركزية - شمال القاهرة - جنوب القاهرة) على مقياس التعلم التنظيمي.	١٢٦
١٤	تحليل التباين إحادي الاتجاه.	١٢٧
١٥	متوسطات درجات أفراد العينة وفقاً لمكاتب (الإدارة المركزية - شمال القاهرة - جنوب القاهرة) على مقياس رأس المال البشري.	١٢٨
١٦	تحليل التباين أحادي الاتجاه.	١٢٩
١٧	متوسطات درجات أفراد العينة وفقاً لمكاتب (الإدارة المركزية - شمال القاهرة - جنوب القاهرة) على مقياس جودة حياة العمل.	١٣٠
١٨	تحليل التباين أحادي الاتجاه.	١٣١
١٩	نتائج اختبار مصفوفة الارتباط البسيط بين بُعد التعلم ذو الحلقة المفردة ورأس المال البشري ككل.	١٣٣