



شبكة المعلومات الجامعية
التوثيق الإلكتروني والميكرو فيلم

بسم الله الرحمن الرحيم



MONA MAGHRABY



شبكة المعلومات الجامعية
التوثيق الإلكتروني والميكرو فيلم



شبكة المعلومات الجامعية التوثيق الإلكتروني والميكرو فيلم



MONA MAGHRABY



شبكة المعلومات الجامعية
التوثيق الإلكتروني والميكروفيلم

جامعة عين شمس

التوثيق الإلكتروني والميكروفيلم

قسم

نقسم بالله العظيم أن المادة التي تم توثيقها وتسجيلها
علي هذه الأقراص المدمجة قد أعدت دون أية تغيرات



يجب أن

تحفظ هذه الأقراص المدمجة بعيدا عن الغبار



MONA MAGHRABY



الدراسات العليا

قسم إدارة الأعمال

القيادة التحويلية كمتغير وسيط في العلاقة بين المنظمات الأثرية وإدارة المواهب

(دراسة تطبيقية علي العاملين بجامعة عين شمس).

**Transformational Leadership as a Mediator Variable in the
Relationship between Authentizotic Organizations and Talent
Management**

An Empirical Study on Employees in Ain Shams University

رسالة مقدمة للحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال

إعداد الباحثة

سالي سيد علي محمود

تحت إشراف

د. علا كمال الدين حسن

مدرس إدارة الأعمال

كلية التجارة جامعة عين شمس

أ.د. عمرو محمد أحمد عواد

أستاذ إدارة الموارد البشرية

كلية التجارة جامعة عين شمس

1443هـ - 2021م

بسم الله الرحمن الرحيم

"قالو سبحانك لا علم لنا إلا ما علمتنا إنك أنت العليم الحكيم"

صدق الله العظيم

(سورة البقرة :
الآية 32)



الدراسات العليا
قسم إدارة الأعمال

القيادة التحويلية كمتغير وسيط في العلاقة بين المنظمات الأثرية وإدارة المواهب
(دراسة تطبيقية علي العاملين بجامعة عين شمس).

**Transformational Leadership as a Mediator Variable in the
Relationship between Authentizotic Organizations and Talent
Management**

An Empirical Study on Employees in Ain Shams University

رسالة مقدمة للحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال

الباحثة: سالي سيد علي محمود

الدرجة العلمية: دكتوراه

القسم التابع له: إدارة الأعمال

الكلية: تجارة

الجامعة: عين شمس

سنة المنح: 2021



الدراسات العليا
قسم إدارة الأعمال

رسالة دكتوراه

اسم الباحثة: سالي سيد علي محمود
عنوان الرسالة: القيادة التحويلية كمتغير وسيط في العلاقة بين المنظمات الأثرية وإدارة المواهب (دراسة تطبيقية علي العاملين بجامعة عين شمس).

لجنة المناقشة والحكم على الرسالة:

1- الأستاذة الدكتورة/ عايدة سيد خطاب رئيساً

أستاذ إدارة الموارد البشرية كلية التجارة - جامعة عين شمس.

2- الأستاذ الدكتور/ عمرو محمد أحمد عواد مشرفاً

أستاذ إدارة الموارد البشرية كلية التجارة - جامعة عين شمس

3- الأستاذة الدكتورة/ عبير عثمان عبد العزيز عطاالله عضواً

أستاذ إدارة الموارد البشرية كلية التجارة - جامعة الزقازيق

أجيزت الرسالة بتاريخ

/ /

موافقة مجلس الجامعة

/ /

ختم الإجازة

/ /

موافقة مجلس الكلية

/ /

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين، سيدنا محمد (صلى الله عليه وسلم) وعلى آله وصحبه أجمعين.

أحمد الله ذي الجلال والإكرام حمداً كثيراً طيباً مباركاً فيه على أن وفقني وهداني سبيل العلم ويسر لي إتمام هذه الرسالة.

وانطلاقاً من العرفان بالجميل يسعدني ويشرفني أن اتقدم بخالص الشكر الجزيل والأمتان والتقدير إلى الأستاذ الفاضل الدكتور/ عمرو محمد أحمد عواد - أستاذ إدارة الموارد البشرية بكلية التجارة جامعة عين شمس وأستاذي الجليل على تفضله الإشراف على هذه الرسالة، وعلى كل ما قدمه لي من عون على المستوى الإنساني والعلمي اشكر لسيادته ما قام به من أجلي في التوجيه المستمر وما منحه لي من الاهتمام الكبير فلم يبخل علي بوقت رغم مشاغله المتعددة، وتذليل الكثير من الصعاب، فشاكراً له ما قدمه من متابعة، وتوجيه، وتشجيع متواصل مما كان له أكبر الأثر على إتمام هذه الرسالة بعد الله سبحانه وتعالى لحيز الوجود، فجزاه الله عني خير الجزاء، متمنية له دوام الصحة وتمام العافية.

كما اتقدم بوافر الشكر والتقدير إلى الدكتورة / علا كمال الدين حسن - مدرس إدارة الأعمال بكلية التجارة جامعة عين شمس لتفضلها بالاشتراك في الإشراف على هذه الرسالة وما قدمته لي من نصح وإرشاد وتعاونها الصادق في اتمام هذه الرسالة.

ويسعدني ويشرفني أن اتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى أعضاء لجنة المناقشة والحكم على الرسالة،

الأستاذة الدكتورة/ عايدة سيد خطاب، أستاذ إدارة الموارد البشرية بكلية التجارة جامعة عين شمس.

لتفضل سيادتها قبول المشاركة ورئاسة لجنة المناقشة والحكم على الرسالة، وعلى كل ما قدمته لنا من علم ومعرفة أثناء دراستنا التأهيلية للدكتوراه مما ساهم في إخراج هذه الرسالة، متمنية لها دوام الصحة والعافية.

الأستاذة الدكتورة/ عبير عثمان عبد العزيز عطا الله ، أستاذ إدارة الموارد البشرية بكلية التجارة جامعة الزقازيق، لتفضل سيادتها قبول المشاركة في لجنة المناقشة والحكم على الرسالة بالإضافة إلى كل ما قدمته لي من مساندة ودعم على المستوى الشخصي والمهني والعلمي، فجزاها الله عني خير الجزاء.

كما اتوجه بجزيل الشكر والعرفان بالجميل لجميع السادة الأفاضل العاملين بجامعة عين شمس لتعاونهم الصادق معي في إتمام الجزء الميداني الخاص بالرسالة.

ويبقى الشكر والإمتان لوالدي ووالدتي وأخواتي وزوجي لما قدموه لي من تشجيع ودعم لإنجاز هذا البحث فجزاهم الله خير جزاء.

والله ولي التوفيق

الباحثة

مستخلص الرسالة

اسم الباحثة: سالي سيد علي محمود

عنوان الرسالة: القيادة التحويلية كمتغير وسيط في العلاقة بين المنظمات الأثرية وإدارة المواهب

الدرجة العلمية: دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال

الهدف العام للبحث: توضيح دور القيادة التحويلية كمتغير وسيط في العلاقة بين أبعاد المنظمات الأثرية (المفضلة) وإدارة المواهب لدى العاملين بجامعة عين شمس.

منهجية البحث: اعتمدت الباحثة علي البيانات التي تم الحصول عليها من الإستقصاء الذي تم إجراؤه علي عينة من العاملين في جامعة عين شمس، والذين بلغ عددهم 360 مفردة. واستخدمت الباحثة قائمة إستقصاء تم إعدادها لغرض جمع البيانات عن متغيرات البحث التي تمثل أبعاد المنظمات الأثرية، أبعاد إدارة المواهب، القيادة التحويلية، كما استخدمت الباحثة لتفريغ البيانات وجدولتها وإجراء التحليل الإحصائي المناسب لتحليل البيانات واختبار صحة الفروض، وتطلب ذلك استخدام أساليب الإحصاء الوصفي، والإحصاء الإستدلالي. وتم استخدام الأدوات الإحصائية بهدف تسهيل قياس المتغيرات المستخدمة في الدراسة.

أهم نتائج البحث: حيث أظهرت الدراسة العديد من النتائج منها : مدي توفر أبعاد المنظمات الأثرية بين العاملين في جامعة عين شمس، وجود تأثير معنوي للمنظمات الأثرية علي أبعاد إدارة المواهب، كما يوجد تأثير معنوي لأبعاد المنظمات الأثرية علي القيادة التحويلية، وأيضاً يوجد تأثير معنوي للقيادة التحويلية كمتغير وسيط في العلاقة بين المنظمات الأثرية وإدارة المواهب.

أهم توصيات البحث: وأوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها: الإهتمام بالقيادة التحويلية وتطبيقها في الجامعة، كما يجب علي الإدارة العليا بشكل عام وإدارة الموارد البشرية بشكل خاص في قطاع التعليم الإهتمام بأبعاد المنظمات الأثرية، وأيضاً ضرورة وجود لوائح تنظيمية وخلق ثقافة تنظيمية حول أهمية إدارة المواهب البشرية.

الكلمات المفتاحية: القيادة التحويلية، المنظمات الأثرية، إدارة المواهب.

Abstract

Researcher Name: Sally Sayed Ali Mahmoud

Thesis Title: Transformational Leadership as a Mediator Variable in the Relationship between Authentizotic Organizations and Talent Management.

Degree: Doctor of Philosophy in Business Administration.

Research Main Objective: Clarify the role of transformational leadership as a mediating variable in the relationship between the dimensions of the authentizotic (preferred) organizations and the talent management of Ain Shams University employees.

Research Methodology: The researcher relied on data from the survey of 360 people working at Ain Shams University. The researcher used a survey list prepared for collecting data on research variables that represent the dimensions of Authentizotic organizations, dimensions of talent management, transformational leadership, and the researcher used to unload and schedule data, and to perform the appropriate statistical analysis for data analysis and testing the validity of hypotheses, requiring the use of descriptive statistical methods, and indicative statistics. Statistical tools were used to facilitate the measurement of the variables used in the study.

Research Main Results: The study showed many results, including: the availability of the dimensions of Authentizotic organizations among workers at Ain Shams University, the existence of a moral influence of Authentizotic organizations on the dimensions of talent management, there is a moral impact of Authentizotic organizations on transformational leadership, and there is a moral influence of transformational leadership as an intermediate variable in the relationship between Authentizotic organizations and talent management.

Research Main Recommendations: The study recommended a set of recommendations, the most important of which are: interest in transformational leadership and its application at the university; Senior management in general and human resources management in particular in the education sector should pay attention to the dimensions of Authentizotic organizations; and the need for regulations and the creation of a regulatory culture about the importance of human talent management.

Keyword: Transformational leadership, Authentizotic organizations, talent management.

قائمة المحتويات

م	الموضوع	رقم الصفحة
	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	5-1
	المقدمة	1
أولاً	التعريف بمتغيرات الدراسة	1
1	القيادة التحويلية	2
2	المنظمات الأثرية	2
3	إدارة المواهب	2
ثانياً	مشكلة الدراسة	3
ثالثاً	أهداف الدراسة	3
رابعاً	نموذج متغيرات الدراسة	4
خامساً	فروض الدراسة	4
	الخاتمة	5
	الفصل الثاني: الخلفية النظرية لمتغيرات البحث	33-6
	المقدمة	6
أولاً	المنظمات الأثرية	6
1	نشأة مفهوم المنظمات الأثرية لدى العاملين	6
2	مفهوم المنظمات الأثرية	7
3	خصائص المنظمات الأثرية	8
4	أبعاد المنظمات الأثرية	9
5	خصائص الأفراد العاملين في المنظمات الأثرية	12
6	كيفية خلق المنظمات الأثرية	13
ثانياً	القيادة التحويلية	13

تابع قائمة المحتويات

م	الموضوع	رقم الصفحة
1	مفهوم القيادة التحويلية	13
2	أهمية القيادة التحويلية	15
3	أبعاد القيادة التحويلية	16
4	مبادئ القيادة التحويلية	16
5	أنماط القيادة التحويلية	17
6	خصائص القائد التحويلي	18
7	أنواع القادة التحويليين	20
8	التحديات التي تواجه القيادات التحويلية في المنظمات	20
9	أثر القيادة التحويلية ودورها في المنظمة	21
10	أثر القيادة التحويلية علي الهيكل التنظيمي	22
11	هل يمكن تعلم القيادة التحويلية؟	22
ثالثاً	إدارة المواهب	23
1	نبذة تاريخية عن إدارة المواهب	23
2	مفهوم الموهبة	23
3	مفهوم إدارة المواهب	24
4	أهمية إدارة المواهب	25
5	أهداف إدارة المواهب	26
6	مسئوليات مدير إدارة الموهبة	26
7	أبعاد إدارة المواهب	27
8	العلاقة بين إدارة المواهب وإدارة الموارد البشرية	27

تابع قائمة المحتويات

م	الموضوع	رقم الصفحة
9	مدي اهتمام القادة بالمواهب	28
10	مبررات الاهتمام بإدارة الموهبة	29
11	مهارات القيادة الداعمة لإدارة المواهب	29
12	التحديات التي تواجه إدارة المواهب	30
13	متطلبات تحقيق فعالية ممارسات إدارة الموهبة	30
رابعاً	استخلاص فروض البحث	31
	الخاتمة	32
	الفصل الثالث: منهجية البحث	34-47
	المقدمة	34
أولاً	تصميم قائمة الاستقصاء	34
ثانياً	مجتمع وعينة البحث	36
ثالثاً	إجراءات توزيع وجمع قوائم الاستقصاء	37
رابعاً	الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث	38
خامساً	تقييم مقاييس البحث	41
	الخاتمة	47
	الفصل الرابع: الدراسة الميدانية	48-81
	المقدمة	48
أولاً	الإحصاءات الوصفية	48
ثانياً	اختبار فروض البحث	51
	الخاتمة	81
	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات	82-90

تابع قائمة المحتويات

م	الموضوع	رقم الصفحة
	المقدمة	82
أولاً	مناقشة نتائج البحث	82
ثانياً	التوصيات	87
ثالثاً	حدود البحث وفرص البحوث المستقبلية	89
	الخاتمة	90
	المراجع	103-91
أولاً	المراجع باللغة العربية	91
ثانياً	المراجع باللغة الأجنبية	95
	الملاحق	107-104
	قائمة الإستقصاء	104
	ملخص الرسالة باللغة العربية	أ - ب
	ملخص الرسالة باللغة الإنجليزية	a-c

قائمة الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
2	التعريف النظري والتعريف الإجرائي لمتغيرات الدراسة	1/1
35	درجات مقياس ليكرت الخماسي	1/3
37	توزيع عينة البحث تبعاً للخصائص الديموجرافية	2/3
41	قياس التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للمتغير الوسيط	3/3
41	مصطلحات البحث واختصاراتها	4/3
42	نتائج تقييم نموذج قياس المنظمات الأثرية	5/3
43	اختبار (KMO and Bartlett's) لأبعاد المنظمات الأثرية كل بعد علي حدي	6/3
44	نتائج تقييم نموذج قياس إدارة المواهب	7/3
45	اختبار (KMO and Bartlett's) لأبعاد إدارة المواهب كل بعد علي حدي	8/3
45	نتائج تقييم نموذج قياس القيادة التحويلية	9/3