



جامعة الجميع الذكية
Everyone's Smart University

MIDOCEAN
UNIVERSITY



مقرر دراسات نقدية ٢

المهمة الخامسة:

نقد الدراسات السابقة

اعداد باحث الدكتوراة: خليفة ضيف الله الحربي – ٢٤٢٠١١٧٨

اشراف: ا.د. أشرف الفندي

دكتوراة الإدارة العامة

جامعة ميدأوشن Midocean University

تمهيد:

يهدف هذا التقرير إلى نقد الدراسات السابقة من خلال النقاط التالية:

- ☐ الطريقة أو الأسلوب العلمي المستخدم في الدراسات السابقة؟
- ☐ هل غطت الدراسات السابقة كافة الأبحاث المهمة والحديثة المتعلقة بموضوع الدراسة ؟
- ☐ هل اعتمدت الدراسة على مجموعة متنوعة من المصادر؟
- ☐ هل هناك توازن بين الدراسات القديمة والحديثة ؟
- ☐ هل تم نقد الدراسات السابقة بشكل بناء ؟
- ☐ هل تم تحديد الفجوات البحثية بوضوح ؟

البحث محل الدراسة :

تم اختيار البحث محل الدراسة بعنوان :

الإدارة المرئية مدخل لتحسين أداء القيادات الجامعية في الإدارة
رسالة ماجستير في التربية – جامعة أسيوط

https://altk.journals.ekb.eg/article_293616.html

الدراسات السابقة:

➤ يتناول الباحث في هذا الجانب قراءاته وإطلاعه على الدراسات التي سبقته في تناول هذا الموضوع.

➤ ليس بالضرورة أن يلم الباحث بكل التفاصيل الدقيقة التي شملتها هذه الدراسات ولكن يتحتم عليه الإلمام بأهم ما ورد فيها والفترة الزمنية التي أجريت فيها الدراسة والمكان الذي أجريت فيه والجوانب التي ركزت فيها وأهم النتائج التي توصلت إليها والتوصيات التي أوصت بها.

فوائد مراجعة الدراسات السابقة:

- ✓ الغرض المباشر من تلخيص الدراسة التأكد من أن مشكلة البحث التي وقع عليها الاختيار لم يتم تناولها من قبل أو تم تناولها ولكن بدون عمق وتفاصيل كافية أو تم تناولها بعمق وتفاصيل لكنها ركزت على جوانب معينة غير الجانب الذي سوف تركز فيه الدراسة المعنية.
- ✓ صياغة أهداف البحث على ضوء ملخص الدراسات السابقة وجعلها تركز على الموضوعات التي لم تتطرق لها الدراسات السابقة أو على الموضوعات التي لم تركز عليها أو على الموضوعات التي ركزت عليها ولكن لم تخرج فيها بنتائج محددة.
- ✓ الاستفادة من خبرات الباحثين في سبل تناولهم لمشاكل بحثهم ومصادر معلوماتهم وطريقة عرضهم وتحليلهم للمعلومات.

طريقة أساليب كتابة الدراسات السابقة في البحث العلمي:

- (١) طريقة التسلسل التاريخي.
- (٢) طريقة الموضوعات.
- (٣) طريقة المقارنات بين الاختلافات والمتشابهات.
- (٤) طريقة التصنيف بناء على منهجية البحث العلمية.
- (٥) طريقة : annotated bibliography.
- (٦) طريقة الكتابة وفقاً لمتغير الدراسة.



بعض عينات أساليب صياغة الدراسات السابقة:

البحث الأول : أثر الإدارة الرشيقية في تحقيق الإبداع الوظيفي

رابط الدراسة: <https://journals.ajrsp.com/index.php/jeals/article/view/7621>

أسلوب الصياغة المستخدم: طريقة الكتابة وفقاً لمتغيرات الدراسة

البحث الثاني : أثر التعاملات الإلكترونية في الموارد البشرية على العاملين

رابط الدراسة: <https://www.ajrsp.com/vol/issue58/7/>

أسلوب الصياغة المستخدم: طريقة Annotated bibliography

البحث الثالث : نموذج مقترح لتقييم مشاريع الشراكة بين القطاعين العام والخاص

رابط الدراسة: <https://www.ajrsp.com/vol/issue63/1/>

أسلوب الصياغة المستخدم: طريقة المقارنات بين الاختلافات والمتشابهات

طريقة الكتابة وفقاً لمتغيرات الدراسة

رابعاً الدراسات السابقة

يهدف يتم تقسيم الدراسات السابقة حسب متغيرات الدراسة في محورين الأول يتناول الدراسات السابقة المرتبطة بالإدارة الرشيقية والثاني الدراسات السابقة المرتبطة بالإبداع الوظيفي ومن ثم التعقيب والتلخيص:

- الدراسات التي تناولت الإدارة الرشيقية
- دراسة (إل مزمار و العالبي ، 2023) هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الإدارة الرشيقية في تحسين الجودة التنافسية لدى العاملين الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي والانتقائية) ووسملت الدراسة إلى أن تطبيق نمط القيادة الرشيقية جاء بمستوى عالي جداً كما توجد علاقة طردية بين القيادة الرشيقية وارتفاع الجودة التنافسية أوصت الدراسة بضرورة تبني المفاهيم القيادية الجديدة القادرة على مواجهة التحديات البينية ، كذلك العمل على توسيع قاعدة تحسين الجودة التنافسية والعمل على تطبيق نمط القيادة الرشيقية كسماهيها في رفع مستوى حرص الموظفين على تنفيذ الأعمال وتحقيق الأهداف .
- دراسة (عضوم ، 2021) هدفت الدراسة إلى التعرف على الدور الذي تلعبه الإدارة الرشيقية في تحقيق الإبداع الإداري ومدى توافر مكونات الإدارة الرشيقية (التحسين المستمر، العمل الفعالي، سعة 시چما) وتحديد مدى قدرتها على تحقيق الإبداع الإداري بأبعاده المختلفة (قابلية التغيير، تشجيع الإبداع، الحساسية للمشكلات)، ومعرفة مدى ملائمة هذا الأسلوب للعمل في المنظمات غير الحكومية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وإدارة الانتقائية. وختمت الدراسة إلى أن توافر منيحية وأدوات الإدارة الرشيقية يلحمان دوراً أساسياً في تحسين عناصر الإبداع الإداري، كما أوصت الدراسة بضرورة تدليل مكونات تطبيق الإدارة الرشيقية.
- دراسة (فاطمة، 2021) تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر الإدارة الرشيقية على تحقيق الانواء العالي للعاملين وتنويع أساليبها على مينة عشوائية من (70) معللاً ومعلم تحليلها خلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: تحقيق تطبيق الإدارة الرشيقية بمستوى متوسط، وكذلك مستوى توافر ممارسات الانواء العالي للعاملين متوسط. هناك أثاراً ذا دلالة إحصائية للإدارة الرشيقية على تحقيق الانواء العالي للعاملين.
- دراسة (أبو بكر 2020) هدف هذا البحث إلى تحديد درجة ممارسة القيادات الجامعية للإدارة الرشيقية بجامعة الوادي الجديد وتحديد درجة فاعلية الأداء الوظيفي لدى القيادات الجامعية. وختمت الدراسة إلى وجود علاقة موجبة بين عناصر القيادة الرشيقية وفاعلية الأداء الوظيفي لدى القيادات الجامعية بجامعة الوادي الجديد.
- دراسة (صبيح، 2020) تهدف هذه الدراسة إلى تحديد أثر الإدارة الرشيقية في تحقيق الإبداع وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي على استخدام الانتقائية كأداة رئيسية لجمع البيانات، توسلت الدراسة إلى ضعف تأثير الإدارة الرشيقية في تحقيق الإبداع الوظيفي. أوصت الدراسة بضرورة تركيز فكر الإدارة الرشيقية ليربوها الفعال في تحسين عناصر الإبداع الوظيفي.
- دراسة (كريكات ، 2019) هدفت إلى تحديد متطلبات تطبيق الإدارة الرشيقية وإيجاد الحلول المناسبة للعلاج الناجع عنقوهاها بجامعة الملك خالد تم الاعتماد في الدراسة على المنهج التاريخي والوصفي التحليلي وإدارة الانتقائية اثبتت الدراسة أن لتعليمات الإدارة الرشيقية تتمثل في تنوع وتحديد وسائل تنمية الموارد البشرية كما أوصت الباحثة بضرورة تحسين الإدارة الرشيقية في المناهج التدريسية للعلوم الإدارية.

47

Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences (JEALS) • Vol 8, Sup Issue 6 (2024)

- دراسة (الخطي، 2019) تهدف لتكشيف عن دور الإدارة الرشيقية في جودة مخرجات الأداء الإداري وباستخدام المنهج الوصفي توسلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروقات بالقدسية للمتعلمين (الترتبة الأكاديمية والجيرة العملية) بجامعة الكوفة.
- دراسة (عامري، 2023) هدفت الدراسة لمعرفة أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الإدارة الرشيقية، وكذلك مدى تغير هذه الاستراتيجيات على الإدارة الرشيقية وفقاً للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، مستوى التعليم، سنوات الخبرة) وباستخدام المنهج الوصفي التحليلي وختمت الدراسة إلى ضرورة العمل على تطوير أدوات تقييم الأداء الوظيفي بما يتناسب مع أساليب تطبيق الإدارة الرشيقية وذلك لضمان التأثير الإيجابي للمبادئ بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية والإدارة الرشيقية.
- الدراسات التي تناولت الإبداع الوظيفي
- دراسة (السوادني، 2022) هدفت إلى بيان أثر الجينات التنظيمية في الإبداع التنظيمي بوجود الرقابة الاستراتيجية كمتغيرات وسيطة، وذلك من خلال التعرف على مستويات تطبيق أعداد الجينات التنظيمية والإبداع التنظيمي وكذلك مستوى أعداد الرقابة الاستراتيجية في الشركات محل الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وأظهر البحث وجود أثر بين الجينات التنظيمية والإبداع التنظيمي ولكن هذا الأثر جزئياً. قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات التي تسهم في تعزيز الجينات التنظيمية إلى الإبداع التنظيمي في ظل وجود الرقابة الاستراتيجية كمتغير وسيط.
- دراسة (الصومالة والعدوان، 2020) هدفت إلى معرفة أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على تحقيق التميز التنظيمي وباستخدام المنهج الوصفي التحليلي تم التوصل إلى وجود أثر إيجابي لجميع استراتيجيات إدارة الموارد البشرية فيما عدا استراتيجية التعويضات في تحقيق التميز التنظيمي لذا أوصت الدراسة بضرورة وضع نظام محال للتعويضات والحوافز لتشجيع العاملين على التميز وتحسين جودة بيئة العمل.
- دراسة (فهد، 2020) هدفت هذه الدراسة إلى ابراز دور الإبداع التنظيمي في تحقيق الجودة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية ، وذلك بتحديد علاقة الأثر بين أعداد الإبداع التنظيمي للمنظمة في (الطاقة، المرونة، الحساسة للمشكلات، المتابعة، القدرة على التحليل والجودة التنافسية). اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وتوسلت لوجود مستويات مرتفعة من الإبداع التنظيمي والميزة التنافسية في المؤسسة محل الدراسة، كما أوصت الدراسة بضرورة الاعتماد بالرقابة الاستراتيجية وتوفير متطلباتها وإجراءات ممارستها لتعزيز.
- دراسة (فهد، 2019) هدفت إلى بيان أثر الثقافة التنظيمية في تنمية الإبداع الإداري لدى العاملين في المؤسسة واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي والانتقائية وتم تحليل (42) استبانة وأثبتت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية بأبعادها مجتمعة في تنمية الإبداع الإداري كما أوصت الدراسة بضرورة الاعتماد بالرقابة الاستراتيجية وتوفير متطلباتها وإجراءات ممارستها في جميع المستويات الإدارية لتعزيز أداء العاملين وبالتالي تعزيز الاندماج التنظيمي.
- دراسة (الدبي، 2019) هدفت إلى التعرف على محددات استخدام العاملين للتسويق المعرفي وأثره على فاعلية الأداء وفق النظرية الموحدة للمؤسسات الإعلامية الأثرية. استخدمت المنهج الوصفي الكمي الاستكشافي وتوسلت إلى أن استخدام التسويق المعرفي في العمل يؤدي إلى رفع مستويات الأداء ويقلل الجهد المبذوف.

طريقة Annotated bibliography

المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي | الإصدار الثامن والخمسون | تاريخ الإصدار: 2024-2-5

ISSN: 2706-6495

2. الدراسات السابقة:

1.2. الدراسات العربية:

- 1- دراسة السعيد (2017): الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الأداء الوظيفي " بالتطبيق على العاملين بالمستشفيات العامة والمركزية التابعة لمديرية الصحة بمحافظة القفيلية " يهدف هذا البحث إلى تحديد تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الأداء الوظيفي، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية تتكون من 473 مفردة من العاملين بمديرية الصحة بالقفيلية، وتم جمع البيانات وتحليلها إحصائياً وأوضحت نتائج التحليل وجود علاقة ارتباطية موجبة بين أعداد الإدارة الإلكترونية وأبعاد الأداء الوظيفي للعاملين، كما تضمن وجود تأثير معنوي لأبعاد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على أداء المهمة وبلغ معامل التحديد (R² = 0,46)، وكذلك اتضح وجود تأثير معنوي لأبعاد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الأداء السيكاني بمعامل تحدد (R² = 0,61)، وأنضح وجود تأثير معنوي لبعدي الإدارة الإلكترونية التحولية والتشغيلية على الأداء الشكلي بمعامل تحدد 32,8%.
- 2- دراسة بدوي (2013): أثر الإدارة الإلكترونية على العنصر البشري: هدفت الدراسة إلى متبعية الإدارات المختلفة والتعرف على الإدارة الإلكترونية ورصد واقع الإدارة الإلكترونية وسماها وخصائصها بالمعهد محل الدراسة، ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة أن إستخدام الإدارة الإلكترونية يعمل على زيادة فاعلية وكفاءة الأداء الوظيفي بدرجة كبيرة، وكان من أهم التوصيات إنشاء قسم متخصص لتطبيقات الإدارة الإلكترونية يضم خبراء في تكنولوجيا المعلومات.
- 2.2.2. الدراسات الأجنبية:

- 1- دراسة: Heraty and Morley, 2018. هذه الدراسة كانت بعنوان "سياسات وتطبيقات الإستقطاب والاختيار في إيرلندا " وطبقت الدراسة على المنظمات الخدمية والتجارية في إيرلندا، هذه الدراسة في العام 1998م، ونشرت في مجلة التطوير الإداري. هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة الممارسات الحالية لسياسة الاختيار والتعيين في المنظمات الخدمية في إيرلندا، وذلك بالاعتماد على بيانات تم جمعها من خلال الملاحظة، وكانت نتائج الدراسة أنها أثبتت أن أدوات الاختيار التقليدية قد استمرت شعبيها مثل المقابلات وطلبات التوظيف في المنظمات الإلرنلندية، وقد تبين أن عدداً قليلاً من المنظمات تستخدم أدوات اختبار متطورة مثل مراكز تقييم الإدارة والاختبارات النفسية. وأوصت الدراسة بضرورة استخدام أساليب متطورة وحديثة للاختبارات وضرورة تطبيقها لمعرفة الفرق بين الأدوات التقليدية والحديثة. يرى الباحث بأن اللجوء إلى مراكز مساندة للمؤسسة سواء في عملية التوظيف أو في عملية التقييم، يساعد المؤسسة في تحقيق أهدافها فيما يتعلق في عملية التوظيف وتقييم الموظفين.
- 2- دراسة: Chew & Chong (2019) صفت هذه الدراسة قواس أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على تنفيذ الرؤية المستقبلية الإستراتيجية للمنظمة، وقد تمت دراسة أثر بعض العوامل على الرؤية المستقبلية الإستراتيجية، هذه العوامل هي نظام الموارد البشرية: ويشمل (تخطيط الموارد، الإستقطاب والاختيار، نظام التعويضات والمكافآت، التدريب والتطوير، القيادة، الهيكل التنظيمي والولاء للمنظمة)، قد تم بناء ست رؤى إستراتيجية مستقبلية يمكن تمييزها من قبل المنظمة، هي: النمو الإقليمي، نمو السوق، الاندماج والتحالقات، الإنتاجية العالية بأقل تكلفة، التركيز على المستهلك، والإبداع، وقد كان أهم ما توصلت إليه الدراسة أن ممارسات إدارة الموارد البشرية التي تم اعتمادها في الدراسة تؤثر على تنفيذ الرؤية الإستراتيجية المستقبلية للمنظمة.

طريقة المقارنات بين الاختلافات والمتشابهات

تحتاً: دراسة (UNECE:2023) دليل التقييم الذاتي PERS

أعد هذا النموذج من قبل لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأوروبا UNECE في مجال الشراكة بين القطاعين العام، وهو دليل لتقييم أهداف التنمية المستدامة وتقييم البنية التحتية. ويعد أداة للتقييم الذاتي سهلة الاستخدام تعتمد على برنامج Excel ويتم بموجب تقييم البنية التحتية (PIERS) بشكل مبسط. تهتم أداة التقييم الذاتي لمؤشر الشراكة بين القطاعين العام والخاص لأهداف التنمية المستدامة (SDGs) بالإضافة إلى الملاحظات النوعية لمساعدة المشاريع على تحسين الشراكة بين القطاعين العام والخاص تحقيق نتائج أهداف التنمية المستدامة. وينطبق الدليل على جميع الأنواع والأحجام ونماذج الشراكة بين القطاعين العام والخاص في أي مكان حول العالم وفي أي قطاع (يتكون النموذج من 22 معياراً رئيسياً تتضمن 68) مؤشراً فرعياً وكما يلي: (UNECE:2023)

1. الوصول والعدالة: تشمل 5 معايير و13 مؤشر.
2. الفعالية الاقتصادية والاستدامة المالية: تشمل 4 معايير و17 مؤشر.
3. الاستدامة البيئية والمرونة: تشمل 5 معايير و15 مؤشر.
4. قابلية التوسع والكرار: تشمل 4 معايير و11 مؤشر.
5. الشراكة مع أصحاب المصلحة: تشمل 4 معايير و12 مؤشر

رابعاً: دراسة (Frimpong:2022) خراط الاستدامة لقياس الأداء مشاريع الشراكة

وهي دراسة مسحية تشخيصية يقومون من جامعة ويسنر سيدني في أستراليا لتحديد المعايير التوجيهية لقياس أداء مشاريع الشراكة بين القطاعين العام والخاص، قام الباحثون بتحليل 26 أداة سابقة لتقييم الشراكة. ولخصت الدراسة المعايير والمؤشرات التي استخدمتها الدراسات السابقة لتقييم الشراكة بين القطاعين العام والخاص وكما يلي:

1. المعيار البيئي: يشمل (7) مخفريات تتعلق باستهلاك الطاقة.
 2. المعيار الاجتماعي: يشمل (4) مخفريات للتنشيط والقياس.
 3. المعيار الاقتصادي: يشمل (11) مخفريات تكلف المشروع وعائد الاستثمار وربحيته.
 4. معيار الحوكمة: يشمل (2) مخفريين يتعلقان بالالتزام بالقواعد المالية للهيئة للتقييم ومواصفات المشروع.
- لقد أوضحت الدراسة أن معايير القياس والنمذجة لتحسين نتائج الشراكة بين القطاعين العام والخاص هي مبادئ توجيهية مفيدة في تطوير مقاييس الأداء المستدام وثقافة توقعات أصحاب المصلحة وحماية البيئة وتعزيز أداء التقييم يمكن أن يستند إليها في اتخاذ القرارات الإدارية بشأن أداء مشاريع الشراكة بين القطاعين العام والخاص.

4. التحليل والمناقشة

من تحليل الدراسات السابقة والأبب الإداري يتضح أن هناك تشابه كبير بين المعايير الرئيسة المستخدمة في تقييم الشراكة بين القطاعين العام والخاص وكذلك المؤشرات الفرعية، حيث اشتركت معظم معايير ومؤشرات النتائج من أهداف التنمية المستدامة

www.ajrsp.com

12

المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي | الإصدار الثالث والستون | تاريخ الإصدار: 2024-7-5

ISSN: 2706-6495

السبعة عشر (العشرون 2020) التي تشمل التحديات التي تواجهها معظم الاقتصادات في العالم وهي: الفقر، عدم المساواة، اضطراب المناخ وتدهور البيئة، الإزدهار، السلام والعدالة. ويعرض الجدول رقم 3 (مقارنة بين النماذج الأربعة، والمعايير التي تبنتها في تقييم الشراكة بين القطاعين العام والخاص.

جدول (3): مقارنة نماذج تقييم مشاريع الشراكة بين القطاعين العام والخاص

نموذج	نموذج	نموذج	نموذج
UNECE 2018	UNECE 2023	دراسة جامعة برشلونة 2019	دراسة جامعة وسترن 2022
الملازمة	مشاركة أصحاب المصلحة	الوصول والعدالة	المعيار البيئي
كفاءة الإجراءات	الوصول	الفعالية الاقتصادية والاستدامة المالية	المعيار الاجتماعي
فاعلية الإجراءات	قابلية التوسع والتكرار	قابلية التوسع والمرونة	المعيار الاقتصادي
استدامة النتائج	التشورية	قابلية التوسع والتكرار	معيار الحوكمة
المشاركة	التأثير الاقتصادي	الشراكة مع أصحاب المصلحة	
	المرونة والبيئة		

الإدارة المرئية مدخل لتحسين أداء القيادات الجامعية في الإدارة
د.أ/ محمد مصطفى محمد د/ ثابت حمدي ثابت، أ/ سهير حمدي حسين

٨

ثانيا: دراسات تناولت تطوير الأداء الإداري:

دراسة (الهم،٢٠١٨) هدفت إلى التعرف على واقع الأداء الإداري للقيادات الإدارية بجامعة المنيا باستخدام مدخل إدارة المعرفة في ضوء خيرات بعض الدول، وتعرف واقع أدائهم لعمليات إدارة المعرفة، ومن ثم وضع سيناريوهات استطلاعية مقترحة لتطوير أدائهم الإداري على ضوءها، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وأسلوب السيناريوهات، وتم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة، تم تطبيقها على عينة من القيادات الأكاديمية بلغ عددهم ١٢٩وقائدا أكاديميا بجامعة المنيا، توصلت الدراسة لعدة نتائج من بينها: جاء بعد اكتساب المعرفة ونقلها بدرجة تحقق متوسطة لدى القيادات الأكاديمية بجامعة المنيا بنسبة (٧٠٠٠) كما جاءت جميع أبعاد محور عمليات إدارة المعرفة بدرجة تحقق متوسطة بنسبة (٦٧٠٠) وأيضا جاءت جميع أبعاد محور متطلبات تطبيق عمليات إدارة المعرفة لدى القيادات الأكاديمية بجامعة المنيا لدرجة تحقق متوسطة بنسبة (٦١٠٠).

دراسة (الخلاشي،٢٠١٨، ٢٨٤) سعت إلى وضع آليات تنفيذية لزيادة كفاءة الأداء الإداري للقيادات بالجامعات المصرية اللازم في ضوء الإدارة الاستراتيجية، من خلال تحديد الإجراءات التي تساعد على بناء كوادرات إدارية متميزة وتنمية قدراتهم الإدارية بالإضافة إلى تحديد الآليات اللازمة لتحقيق التنمية المستدامة للقيادات، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتحديد المتطلبات اللازمة للقيادات الجامعية لتطبيق مدخل الإدارة الاستراتيجية والمعوقات التي تواجههم قدمت الدراسة رؤية تنموية متصقة بتحديد الطريق الصحيح لقادة الجامعات المصرية لمواجهة التحديات المعاصرة و تجديد أدائهم الإداري في ضوء مدخل الإدارة الاستراتيجية وأوصت الدراسة بضرورة تفعيل برامج تنمية قدرات التدريس بما يتوافق مع احتياجاتهم الإدارية للمناصب القيادية، والعمل على إتاحة الحرية للقيادات الأكاديمية في المستويات المختلفة لتيسير الأعمال بما تراه مناسباً لها بما ينمي لديهم الإبداع والتميز وتحقيق الأهداف المرجوة دون تقييد باللوائح والقوانين.

التعقيب على الدراسات السابقة :

ـ جوانب اتفاق الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة :

- ١- تناولت هذه الدراسة والدراسات السابقة متغيرات الأداء الإداري والإدارة المرئية.
- ٢- أكدت جميعها على أن هناك علاقة مباشرة بين الإدارة المرئية والأداء الإداري وأن كل ما يستحدث من أساليب يؤثر في الأداء الإداري.

المجلد الرابع - العدد الرابع - أكتوبر ٢٠٢٢ م

٩

ـ جوانب اختلاف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في :

- ١- الحد المكاني وعينة الدراسة الميدانية وخصائصها
- ٢- عدم إجراء دراسات من قبل على حد علم الباحثة على إمكانية تطبيق الإدارة المرئية في كاية التربية جامعة أسيوط.
- ٣- معظم الدراسات السابقة ركزت على خصائص منهجية الإدارة المرئية و تطبيقها على المنظمات الصناعية دون المنظمات التعليمية.

ـ أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

- ١- استفادت الباحثة من بعض الدراسات السابقة في صياغة مشكلة الدراسة.
- ٢- ساعدت الدراسات السابقة في توضيح أهمية الإدارة المرئية في النهوض بأداء العاملين بجامعة أسيوط.

دراسات سابقة:

أولاً: دراسات تناولت الإدارة المرئية:

دراسة (قصير بن عودة ٢٠٢٠) بعنوان: "منظومة الحوافز وعلاقتها بتعزيز عملية التحسين المستمر في ظل منهجية الكايزن اليابانية للصناعات الميكانيكية ORSIM - وإد رهيو- غليزان" تهدف هذه الدراسة إلى تحديد طبيعة العلاقة بين نظام الحوافز وعملية التحسين المستمر في المنظمات والتي تعتبر ركناً أساسياً من أركان إدارة الجودة الشاملة، والقاعدة التي بنيت على فلسفة الكايزن اليابانية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وأداة الدراسة صممت وفق مقياس "الكركات" الخماسي، ورُز على عينة قدرت ب (٢٠٠) عامل، بالمؤسسة الإنتاجية للصناعات

المجلد الرابع - العدد الرابع - أكتوبر ٢٠٢٢ م

١٠

المجلة التربوية لتعليم الكبار – كلية التربية – جامعة أسيوط

١١

الميكانيكية ORCIM بولاية غليزان، دائرة وإد رهيو، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين نظام الحوافز وعملية التحسين المستمر، وأوصت الدراسة ب غرس ثقافة التحسين داخل المنظمة، جعل العنصر البشري من أولى اهتمامات المنظمة، تعميق نظرة المسؤولين والمدراء إلى عملية الحوافز بشقيها، ومحاولة إشراك العاملين في اتخاذ القرارات، وإرساء مبادئ الجودة الشاملة.

دراسة (سوزان أحمد حمادة ٢٠١٨) بعنوان: " الإدارة المرئية وأثرها على أداء العاملين دراسة تطبيقية على الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية في قطاع غزة" هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تطبيق وقياس أثر مفهوم الإدارة المرئية في الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية بغزة على أداء العاملين فيها ومعرفة مدى إمكانية تطبيق استراتيجيات الإدارة المرئية فيها بالإضافة إلى معرفة مدى العلاقة بين تطبيق الإدارة المرئية وبين أداء العاملين في داخل هذه الكلية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتكونت عينة الدراسة من (١٣٢) موظف في الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية تمارس تطبيق استراتيجيات الإدارة المرئية الثلاثة، واتضح بأن ذلك يساهم بتحسين الأداء، وقد أوصت الدراسة بضرورة تعزيز استراتيجيات الإدارة المرئية في الكلية.

Joshi (2013) Implementation of Kaize as a continuous improvement tool.

تطبيق جمبا كايزن كأداة للتحسين المستمر: هدفت الدراسة إلى تعريف المفاهيم الأساسية لفلسفة كايزن وتطبيق هذه الفلسفة كأداة للتحسين المستمر في إحدى المنظمات الصناعية، واستخدمت الدراسة الأسلوب الوصفي التحليلي والدراسات الأدبية وأظهرت نتائج الدراسة أن التحسين المستمر شمل جميع أنشطة المنظمة سواء أكان ذلك ما يتعلق بتحسين الإنتاجية أم تطوير المنتجات لم العلاقة بين العمال والإدارة الجيدة إضافة إلى التحسن في الخدمات المقدمة للمستفيدين كما أظهرت النتائج أن جميع هذه الأنشطة تنضوي تحت مظلة كايزن، وأوصت الدراسة بالاستفادة من منهجية كايزن لتشجيع العاملين على الخروج بقرارات التحسين على أساس منتظم، ليست مرة واحدة في الشهر أو مرة في السنة ولكن باستمرار.

المجلد الرابع - العدد الرابع - أكتوبر ٢٠٢٢ م

١٢

النظر في الدراسات السابقة في البحث المختار محل الدراسة:

□ **الطريقة أو الأسلوب العلمي المستخدم في الدراسات السابقة؟**
طريقة الكتابة وفقاً لمتغيرات الدراسة.

□ **هل غطت الدراسات السابقة كافة الأبحاث المهمة والحديثة المتعلقة بموضوع الدراسة ؟**

هناك دراسات جميعها تعتبر حديثة (٢٠١٨ – ٢٠٢٠) ودراسة واحدة قديمة نوعاً ماء (٢٠١٣)، ونجد من الأفضل أن تزيد اعداد الدراسات ويتنوع فيها بالحد المعقول ليحدث التوازن المطلوب ويوصل المشكلة.

□ **هل اعتمدت الدراسة على مجموعة متنوعة من المصادر؟**

جميعها دراسات علمية تضمنت دراسة أجنبية تدعم تنوع المنظور ولم يكن هناك تنوع في المصادر.

□ **هل هناك توازن بين الدراسات القديمة والحديثة ؟**

هناك دراسات حديثة تعكس التطورات الجديدة إلى جانب دراسة اجنبية قديمة نوعاً ماء.

□ **هل تم نقد الدراسات السابقة بشكل بناء ؟**

لم يكن هناك أي نقد أو تقييم للدراسات السابقة في نقاط القوة والضعف، كما أن ما تم ذكره كان مجرد تلخيص أو استعراض لها، ايضاً لم يتم تحليل المنهجيات التي استخدمتها الدراسات السابقة، انما ذكر الباحث أوجه الاتفاق والاختلاف مع دراسته الحالية وأوجه الاستفادة من الدراسات السابقة منها صياغة مشكلة الدراسة.

□ **هل تم تحديد الفجوات البحثية بوضوح ؟**

لم يتم تحديد أو توضيح الفجوة البحثية التي لم تعالجها الدراسات السابقة.

شكراً