



جامعة الجميع الذكية
Everyone's Smart University



مقرر: مهارات بحثية 2

المهمة الثالثة:

أساليب صياغة الدراسات السابقة

اعداد باحث الدكتوراة: خليفة ضيف الله الحربي – ٢٤٢٠٠١١٧٨

اشراف: د. أميره جادو

دكتوراة الإدارة العامة

جامعة ميدأوشن Midocean University

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 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.



البحوث المختارة للدراسة: للتعرف على أسلوب 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

رابعة:الدراسات السابقة يهدف يتم لتقييم الدراسات السابقة حسب معقولات الدراسة الي محورين الأول يتناول الدراسات السابقة المرتبطة بالإدارة الرشيقية والثاني الدراسات السابقة المرتبطة بالإبداع الوظيفي ومن ثم التعقيب والتلخيص: ١- الدراسات التي تناولت الإدارة الرشيقية - دراسة (إل مزمار و الجالي : 2023) هدفت الدراسة الي التعرف علي دور الإدارة الرشيقية في تحسين المؤزة التنافسية لدي العاملين الاعتماد علي المنهج الوصفي التحليلي والالتيانية) ووسملت الدراسة الي أن تطبيق نمط القيادة الرشيقية جاء بمستوى عالي جدا كما توجد علاقة طرديه بين القيادة الرشيقية وارتفاع المؤزة التنافسية أوصت الدراسة بضرورة تبني المفاهيم القيادية الجديدة القادرة علي مواجهة التحديات البيئية ، كذلك العمل على توسيع قاعدة تحسين المؤزة التنافسية والعمل علي تطبيق نمط القيادة الرشيقية كسماهيها في رفع مستوى حرص الموظفين علي تنفيذ الأعمال وتحقيق الأهداف . - دراسة (عضوم : 2021) هدفت الدراسة إلى التعرف على الدور الذي تلعبه الإدارة الرشيقية في تحقيق الإبداع الإداري ومدى توافر مقومات الإدارة الرشيقية (التحسين المستمر، العمل الفعالي، سعة سيجما) وتحديد مدى قدرتها على تحقيق الإبداع الإداري بأبعادها المختلفة (قابلية التغيير، تشجيع الإبداع، الحساسية للمشكلات)، ومعرفة مدى ملائمة هذا الأسلوب للعمل في المنظمات غير الحكومية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وإداة الالتيانية. وخصلت الدراسة إلى أن توافر منيحية وأدوات الإدارة الرشيقية يلحمان دوراً أساسيا في تحسين عناصر الإبداع الإداري، كما أوصت الدراسة بضرورة تدليل مقومات تطبيق الإدارة الرشيقية. دراسة (فاطمة، 2021): تهدف هذه الدراسة الي معرفة أثر الإدارة الرشيقية على تحقيق الانواء العالي للعاملين وتنويع أساليبها علي مينة عشوائية من (700) معلما،وجد تحليلها خصلت الدراسة الي عدة نتائج أهميا: تحقيق تطبيق الإدارة الرشيقية بمستوى متوسط، وكذلك مستوى توافر ممارسات الانواء العالي للعاملين متوسط. هناك أثرأ ذا دلالة إحصائية للإدارة الرشيقية على تحقيق الانواء العالي للعاملين. - دراسة (أبو بكر 2020) هدف هذا البحث الي تحديد درجة ممارسة القيادات الجامعية للإدارة الرشيقية بجامعة الوادي الجديد وتحديد طريقة فعالية الأداء الوظيفي لدي القيادات الجامعية. وخصلت الدراسة إلى وجود علاقة موجبة بين عناصر القيادة الرشيقية وفعاليةالأداء الوظيفي لدي 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 الالتيانية 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 والمعالج الناجع مقوماتها بجامعة الملك خالد من الاعتماد في الدراسة على المنهج التاريخي والوصفي التحليلي وإداة الالتيانية اثبتت الدراسة أن لتعديات الإدارة الرشيقية تتعامل في تنوع وتعدد وسائل تنمية الموارد البشرية كما أوصت الباحثة بضرورة تعميم 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) .يهدف للتحكف عن دور الإدارة الرشيقية في جودة مبرجات الأداء الإداري وباستخدام المنهج الوصفي توسلت نتائج الدراسة في عدم وجود فروقات بالقدسية للمتعوين (الترتبة الأكاديمية والخدمة العملية) بجامعة الكوفة. - دراسة (عامي: 2023) هدفت الدراسة لمعرفة أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الإدارة الرشيقية، وكذلك مدى تغير هذه الاستراتيجيات على الإدارة الرشيقية وفقاً للمتعورات الديموغرافية (الجنس، العمر، مستوى التعليم، سنوات الخبرة) وباستخدام المنهج الوصفي التحليلي وخصلت الدراسة في ضرورة العمل على تطوير أدوات تقييم الأداء الوظيفي بما يتناسب مع أساليب تطبيق الإدارة الرشيقية وذلك لضمان التأثير الإيجابي للمبادل بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية والإدارة الرشيقية. ٢- الدراسات التي تناولت الإبداع الوظيفي - دراسة (السوادني: 2022) هدفت إلى بيان أثر الجينات التنظيمية في الإبداع التنظيمي بوجود الرقابة الاستراتيجية كتعقورات وسيماً، وذلك من خلال التعرف على مستويات تطبيق أبعاد الجينات التنظيمية والإبداع التنظيمي وكذلك مستوى أبعاد 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 الي الإبداع التنظيمي في ظل وجود الرقابة الاستراتيجية كتعقور وسيط. - دراسة (الصومالة والعدوان : 2020) هدفت إلى معرفة أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على تحقيق التميز التنظيمي وباستخدام المنهج الوصفي التحليلي تم التوصل الي وجود أثر إيجابي لجميع استراتيجيات إدارة الموارد البشرية فيما عدا استراتيجية التعويضات في تحقيق التميز التنظيمي لذا أوصت الدراسة بضرورة وضع نظام مبادل للتعويضات والحوافز لتشجيع العاملين على التميز وتحسين جودة بيئة العمل. - دراسة (فهد: 2020) هدفت هذه الدراسة الي ابراز دور الإبداع التنظيمي في تحقيق المؤزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية ، وذلك بتحديد علاقة الأثر بين أبعاد الإبداع التنظيمي للمنظمة في (الطاقة، المؤزة، الحريية، الحساسية للمشكلات، الجماعرة، القدرة على التحليل والمؤزة التنافسية) اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وتوسلت لوجود مستويات مرتفعة من الإبداع التنظيمي والمؤزة التنافسية في المؤسسة محل الدراسة، كما أوصت الدراسة بضرورة المحافظة على مستوى الإبداع التنظيمي بالمخرى والعمل على تعزيزه. - دراسة (فهد، البالي: 2021) هدفت إلى بيان أثر الثقافة التنظيمية في تنمية الإبداع الإداري لدى العاملين في المؤسسة واعتمدت علي المنهج الوصفي التحليلي والالتيانية 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 (الديبي:2019) هدفت إلى التعرف على محددات استخدام العاملين للتسويق المعرفي وأثره على فاعلية الأداء وفق النظرية الموحدة للتسويسات 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: 2024-5-2 ISSN: 2706-6495 ٢. الدراسات السابقة: ١.٢. الدراسات العربية: ١- 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 ارتباط موجبة بين أبعاد الإدارة الإلكترونية وأبعاد الأداء الوظيفي للعاملين، كما تصاح وجود تأثير معوي لأبعاد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على أداء المهمة وبلغ معامل التحديد (R2 = 0,46)، وكذلك اتضح وجود تأثير معوي لأبعاد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الأداء السيكاني بمعامل تحديد (R2 = 0,61، وأنضح وجود تأثير معوي لبعدي الإدارة الإلكترونية التحويلية والتشغيلية على الأداء الكفائي بمعامل تحديد ٠,٣28%. 2- دراسة بدوي (2013): أثر الإدارة الإلكترونية على العنصر البشري: هدفت الدراسة الي متابعه 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: ١- 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 ١998م، ونشرت في مجلة التطوير الإداري. هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة الممارسات الحالية لمياساة الإختيار 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 اختيار متطورة مثل مراكز تقييم الإدارة والاختبارات النفسية. وأوصت الدراسة بضرورة استحداث 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 نظم الموارد البشرية: ويشمل (تخطيط الموارد، الإستقطاب والاختيار، نظم 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

تثتاً: دراسة (UNEC: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 لتحقيق 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: (UNEC:2023).

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 11 مؤشر.

5. الشراكة مع أصحاب المصلحة: تشمل 4 معايير 12 مؤشر

رابعة: دراسة (Frimpong:2022) خراطا الاستدامة لقياس الأداء مشاريع الشراكة

وهي دراسة مسحية تشخيصية بتسويل من جامعة ويسنتر سيدني في أستراليا لتحديد المعايير النموذجية لقياس أداء مشاريع الشراكة بين القطاعين العام والخاص. قام الباحثون بتحليل 26 دراسة 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 بالمواعيد النهائية للتسليم 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 للتقييم يمكن أن يستند إليها في اتخاذ القرارات الإدارية بشأن أداء مشاريع الشراكة بين القطاعين العام والخاص.

٤. 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

AJRSP

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

ISSN: 2706-6495

السبعة عشر (المعنى: 2020) التي تشمل التحديات التي تواجهها معظم الاقتصادات في العالم وهي: الفقر، عدم المساواة، الانحطراب المناخي وتدهور البيئة، الإذهار، 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	دراسة جامعة برشلونة 2019	دليل UNECE 2023	دراسة جامعة وسنرطن ٢٠٢٢
الملازمة	مشاركة أصحاب المصلحة	الوصول والعدالة	المعيار البيئي
كفاءة الإجراءات	الوصول	الفعالية الاقتصادية والاستدامة المالية	المعيار الاجتماعي
فاعلية الإجراءات	قابلية التوسع والكرار	الاستدامة البيئية والمرونة	المعيار الاقتصادي
استدامة النتائج	التشويك	قابلية التوسع والكرار	معيار الحوكمة
المشاركة	التأثير الاقتصادي	الشراكة مع أصحاب المصلحة	
	المرونة والبيئة		

شكراً