

نقد رسالة ماجستير

من خلال الجوانب الشكلية

محمد صالح محمد الزهراني

الرقم الجامعي: 251002067



دراسات نقدية 2
Week 02

مقدمة



يهدف نقد البحوث والدراسات إلى التعرف على أوجه القصور في جميع إجراءات الأبحاث أو الرسائل العلمية، في ضوء المعايير التي حددها خبراء البحث العلمي، والهدف من ذلك زيادة خبرات ومهارات الباحثين في تنفيذ موضوعات دراسية متنوعة، والتعرف على مواطن الضعف والقوة، ومن ثم نسج رسائل وأبحاث ذات جودة عالية في المستقبل.



01

الإدارة المرئية مدخل لتحسين أداء القيادات الجامعية في الإدارة

https://altk.journals.ekb.eg/article_293616_de5d98d9dd022adcf38a001a667168bc.pdf



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم
المجلة التربوية لتعليم الكبار - كلية التربية - جامعة أسيوط

=====

الإدارة المرئية مدخل لتحسين أداء القيادات الجامعية في الإدارة

إعداد

أ.د/ محمد مصطفى محمد
د/ ثابت حمدي ثابت،

سهير حمدي حسين

للحصول على درجة الماجستير في التربية (تخصص تربية مقارنة وإدارة تعليمية)

﴿ المجلد الرابع - العدد الرابع - أكتوبر ٢٠٢٢ م ﴾

Adult_EducationAUN@aun.edu.eg



نقد رسالة من حيث الشكل



دليل القواعد التنظيمية لإعداد الرسائل العلمية
بجامعة أسيوط

٢٠٢٠

- 
الخطوط والحجم المستخدم: التزم الباحث باستخدام الخطوط والأحجام المحددة في دليل الجامعة (أسيوط)، سواء في اللغة العربية أو الإنجليزية، مما يعكس انضباطاً ملموساً في التنسيق، وتطبيقاً للمعايير الرسمية المعتمدة في الجامعة.
- 
تناسق الفقرات: حافظت الرسالة على تناسق واضح في أحجام الفقرات والمسافات البينية، مما ساعد على سهولة القراءة والتنقل بين الأقسام المختلفة.
- 
جودة الطباعة: الطباعة جاءت جيدة في المجلد، لكن هناك بعض الأخطاء المطبعية البسيطة التي كان بالإمكان تفاديها بالمراجعة النهائية، مثل بعض علامات الترقيم أو تنسيقات النصوص.
- 
أسلوب التوثيق داخل المتن: من أبرز الملاحظات الشكلية عدم الالتزام بنظام التوثيق السليم، حيث استخدم الباحث الاسم الكامل للمؤلف داخل المتن وفي قائمة المراجع (قصير بن عودة، 2020)، بينما يفترض أن يكتب وفق الصيغة المعتمدة (عودة، 2020)، أي بالاكتهاف بقلب العائلة فقط، وهو ما يتعارض مع القواعد المعتمدة في دليل الجامعة أو في أنظمة التوثيق الأكاديمية مثل APA والمعتمدة في دليل جامعة أسيوط.



نقد رسالة من حيث الشكل

توثيق الدراسات السابقة: عند استعراض الدراسات السابقة، استخدم الباحث الصيغة: (الخولاني، 2018، 284)، وهي غير صحيحة من الناحية المنهجية، حيث لا يُذكر رقم

الصفحات عند سرد الدراسات السابقة، بل يُستخدم فقط في حالة الاقتباس المباشر، مما يشير إلى خلط بين أسلوب العرض وأسلوب الاقتباس.

تنسيق قائمة المراجع: لم يتم تنسيق المراجع النهائية وفق النموذج المطلوب في دليل الجامعة، فقد لوحظ عدم الالتزام بطريقة كتابة المراجع بشكل صحيح حيث تم كتابة

١٨. مروة محمود الخولاني، "تجويد الأداء الإداري للقيادات بالجامعات المصرية في ضوء
منطل الإدارة الاستراتيجية"، مجلة جمعية الثقافة من أجل التنمية،
٢٠١٨، (١٨، ١٢٥)، (٢٨٤-٢٣٠).

الاسم الكامل للمؤلف بدلاً من اللقب أولاً،

كان من المفترض كتابة المرجع بالشكل التالي: الخولاني، مروة محمود. (2018). تجويد الأداء الإداري للقيادات الخ. حيث تؤثر هذه الملاحظات على الشكل النهائي للرسالة وتدل على

غياب التدقيق المنهجي في هذا الجزء.

ترتيب الرسالة وتنظيم الملاحق والفهارس: أما عن باقي مكونات الرسالة، مثل الغلاف، صفحة الإهداء، الشكر، المستخلص باللغة العربية والإنجليزية، الفصول، الملاحق،

والفهارس، فقد جاءت منظمة ومتسلسلة بشكل جيد، وفق الترتيب المعتمد أكاديمياً.

اللغة والأسلوب: استخدم الباحث لغة علمية واضحة، مع سلاسة مقبولة في الطرح، وحرص على استخدام مصطلحات متخصصة، مع بعض التكرار أو الركاقة الطفيفة في

مواضع محدودة لا تؤثر على الفهم العام.



نقد رسالة من حيث الشكل

المستخلص العربي والإنجليزي: تم تضمين المستخلصين باللغتين العربية والإنجليزية، وقد عبّرًا بوضوح عن موضوع الدراسة، أهدافها، ومنهجيتها، رغم الحاجة إلى تحسين طفيف في الصياغة الإنجليزية.

الاقتباسات: لم يلاحظ استخدام مفرط للاقتباس، سواء المباشر أو غير المباشر، ويبدو أن الباحث حاول الموازنة بين العرض النظري والتحليل الشخصي، مع الحاجة إلى ضبط أسلوب التوثيق في بعض المواضع.

التقييم الشكلي العام: الرسالة من حيث الشكل منضبطة إلى حد كبير، ومن الواضح التزام الباحث لإرشادات وقواعد دليل جامعة أسيوط، وقد تم الالتزام بكل المتطلبات المنهجية تقريباً، باستثناء:

- أخطاء في أسلوب التوثيق داخل المتن (كتابة الاسم الكامل بدلاً من اللقب).
- عدم الدقة عند استعراض الدراسات السابقة حيث ذكر الباحث رقم الصفحة (الخولاني، 2018، 284)
- ضعف تنسيق قائمة المراجع وفق النموذج الجامعي.
- وجود بعض الأخطاء المطبعية الطفيفة.

فيما يلي عرض لبعض أجزاء الدراسة...



عرض لشكل رسالة ماجستير

المجلة التربوية لتعليم الكبار - كلية التربية - جامعة أسيوط

٣

Abstract

Study summary: The study aimed to identify the level of effectiveness of visual management at the Faculty of Education, Assiut University, and its impact on developing the performance of employees, and to develop a proposed vision to activate and improve this role. And the nature of the relationship between visual management and the development of administrative performance, and the study adopted the descriptive analytical approach by collecting, analyzing and benefiting from the relevant studies. The most important results of the study were that the administrative leaders and administrators in the sample see that Assiut University provides the visual management requirements to a moderate degree in the four dimensions of the questionnaire (administrative requirements, material requirements, technical requirements, technological requirements), and it appeared that the dimension The second (physical requirements) ranked first in terms of importance, with a relative weight (0.863%), while the third dimension was The third (technical requirements) ranked second with a relative weight (0.859%), while the first dimension (administrative requirements) ranked third, with a relative weight (0.84%), and in the last rank came the fourth dimension (technological requirements) with a relative weight (0.725%) and based on Therefore, the study presented a proposed scenario through which the role of visual management can be activated in developing the administrative performance of employees.

Keywords: administrative leaders, administrative performance, visual management, development.

الإدارة المرئية مدخل لتحسين أداء القيادات الجامعية في الإدارة

أ.د/ محمد مصطفى محمد د/ ثابت حمدي ثابت، أ/ سهير حمدي حسين

٢

المستخلص:

هدفت الدراسة التعرف على مستوى فاعلية الإدارة المرئية في كلية التربية جامعة أسيوط وأثره في تطوير أداء العاملين، ووضع تصور مقترح لتنفيذ هذا الدور والارتقاء به، ومرت الرسالة بمجموعة من الخطوات تمثلت في تأسيس نظري يشتمل على الإطار العام للدراسة، والإطار المفاهيمي للإدارة المرئية والأداء الإداري، وطبيعة العلاقة بين الإدارة المرئية وتطوير الأداء الإداري، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال جمع الدراسات ذات الصلة وتحليلها والاستفادة منها، ثم بعد ذلك تم إعداد الدراسة الميدانية، حيث تم إعداد استبانة، طبقت على عينة عشوائية مكونة من (٥٤٣) من القيادات الإدارية والإداريين بكتليات التربية والآداب والعلوم والزراعة، وكان من أهم نتائج الدراسة أن القيادات الإدارية والإداريين في العينة يرون أن جامعة أسيوط تقوم بتوفير متطلبات الإدارة المرئية بدرجة متوسطة في أبعاد الاستبانة الأربعة (المتطلبات الإدارية، المتطلبات المادية، المتطلبات الفنية، المتطلبات التكنولوجية)، وظهر بأن البعد الثاني (المتطلبات المادية) احتل المرتبة الأولى من حيث الأهمية ويوزن نسبي (٠.٨٦٣ %) بينما البعد الثالث (المتطلبات الفنية) احتل المرتبة الثانية ويوزن نسبي (٠.٨٥٩ %) في حين احتل البعد الأول (المتطلبات الإدارية) المرتبة الثالثة ويوزن نسبي (٠.٨٤ %) وبالمرتبة الأخيرة جاء البعد الرابع (المتطلبات التكنولوجية) ويوزن نسبي (٠.٧٢٥ %) وبناءً على ذلك قدمت الدراسة تصوراً مقترحاً يمكن من خلاله تفعيل دور الإدارة المرئية في تطوير الأداء الإداري لدى العاملين.

الكلمات المفتاحية: القيادات الإدارية، الأداء الإداري، الإدارة المرئية، التطوير.

الإدارة المرئية مدخل لتحسين أداء القيادات الجامعية في الإدارة

أ.د/ محمد مصطفى محمد د/ ثابت حمدي ثابت، أ/ سهير حمدي حسين

٤

المقدمة

تشكل الجامعات المصرية محورا أساسيا في النظام التعليمي لما تقوم به من أدوار في إعداد الكوادر البشرية وبناء المجتمع ونظرا لتعدد المهام والمسؤوليات التي تقع على عاتقها فإن إدارتها لا تخلو من وجود صعوبات تؤثر على سير العمل لذا يتوجب عليها تطوير منظومتها لمواجهة هذه الصعوبات والتي قد تكون نتيجة ظروف خارجية وداخلية (عصر مصطفى & أسماء عبد الحكيم، ٢٠١٩، ١٩٣).

وهناك العديد من الدراسات التي أشارت إلى أن كفاءة القسم الأكاديمي وفردته على تحقيق أهدافه وأهداف الجامعة يعتمد في الأساس على الكفاءة الإدارية والعلمية لرئيسه، فهو المشرف المباشر على لماليات وأنشطة القسم وهو القائد الذي يتولى توجيه الآخرين نحو تحقيق أهداف القسم وهو المقيم لمستويات الأداء للطلاب و أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالقسم (عمر مرسى- محمد مصطفى: ٨٥) (جمال الدخشان - جمال السيسى: ٧٩) (سليمان الطرولية: ١٠١) .

مشكلة الدراسة وتساولاتها :

تتبلور مشكلة الدراسة الحالية في السؤال الرئيس الآتي: كيف يمكن تطوير الأداء الإداري للعاملين بالجامعة بأسيوط في ضوء مدخل الإدارة المرئية؟

أهداف الدراسة :

يشتمل الهدف العام في تطوير الأداء الإداري في ضوء استراتيجية الإدارة المرئية * وينبثق من الهدف العام مجموعة أهداف فرعية وهي:-

١- التعرف على الإطار المفاهيمي للأداء الإداري.

٢- التعرف على الإطار الفكري لاستراتيجية الإدارة المرئية.

٣- التعرف على متطلبات تطبيق الإدارة المرئية في بعض كليات جامعة أسيوط.

٤- وضع تصور مقترح لتطوير الأداء الإداري في ضوء استراتيجية الإدارة المرئية.

أهمية الدراسة :

١- ما ستضيفه الدراسة من معلومات عن مفهوم وخصائص وسمات الإدارة المرئية بما تساعدها في إصلاح الأداء الإداري في مصر .

٢- رصد واقع تطبيق الإدارة المرئية لدى العاملين بكتليات جامعة أسيوط .

منهج الدراسة :

اتبعت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي لمناسبتها لطبيعة الدراسة فهو لا يتوقف عند وصف الظاهرة أو المشكلة وإنما يتعدى ذلك إلى التحليل والتفسير .

حيث قامت الباحثة على جمع البيانات والمعلومات التي تساعد على وصف وتحديد الحالة موضوع الدراسة وتقسيمها للوقوف على أبعاد المشكلة وكيفية الوصول إلى أفضل النتائج المرجوة منها.

أدوات الدراسة :

اعتمدت الباحثة في دراستها على استبانة، وتم إعدادها في ضوء الإطار النظري للدراسة، والدراسات السابقة موجبة للقيادات الإدارية و الإداريين بالإدارات المختلفة بكلية التربية والآداب والزراعة والعلوم في جامعة أسيوط بغرض التعرف على واقع الإدارة المرئية فيها.

عينة الدراسة :

تم التطبيق على عينة من القيادات الإدارية والعاملين بكتليات التربية والآداب والعلوم والزراعة من القيادات الإدارية والمديرين والإداريين .

حدود الدراسة:

١- حد الموضوع: تقتصر الدراسة على دور الإدارة المرئية في تطوير أداء العاملين، كما تناولت إطار فكري حول مفهوم الإدارة المرئية وأسسها ونشأتها وأهدافها وخصائصها ومقوماتها.

٢- حد مكاني: تقتصر الدراسة على بعض الكليات النظرية والعملية بجامعة أسيوط .

٣- حد بشري: عينة ممثلة من القيادات الإدارية والإداريين والعاملين بكتليات جامعة أسيوط.

٤- حد زمني: الفترة الزمنية لتطبيق الدراسة الميدانية تحدتدت بالعام الجامعي (٢٠٢٢ م)



عرض لشكل رسالة ماجستير

٩

٢- 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 كلية التربية جامعة أسيوط.
- ٣- معظم الدراسات السابقة ركزت على خصائص منهجية الإدارة المرئية و تطبيقها على المنظمات الصناعية دون المنظمات التعليمية.

٣- أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

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

أولاً: الإطار النظري للبحث:

(١) **أهمية تطبيق الإدارة المرئية: تتمثل الأهمية في الأتي(رأيه عبد الوهاب، ٢٠٢٠، ١-١٠٦):**

- * التنبؤ بالقرص والمشكلات المستقبلية وإعداد الدعة للاستفادة من القرص واستغلالها والتغلب على المشكلات.
- * التعرف على البدائل واختيار الأفضل والأكثر ملائمة للمؤسسة.
- * ينمي الانضباط الفعال المتعلق بالأداء والتصرف النقدي والفهم الوظيفي.
- * يقدم مجموعة من التوصيات والتوجيهات المفيدة للعاملين الإدارة وخاصة عند الممارسة الفعالة يكشف الواقع مع تحليل الصعوبات ووضع أسس وأساليب لمواجهتها.
- (٢) **أهداف الإدارة المرئية(سوزان أحمد، ٢٠١٨، ٨-٢٢):**

- * المساعدة في تهيئة بيئة العمل وترسيخ المبادئ والقيم لدى العاملين والكشف عن المشاكل وجعلها مرئية.
- * تمكين المؤسسة من تأدية مهامها بكفاءة وفاعلية.

المجلد الرابع - العدد الرابع - أكتوبر ٢٠٢٢ م

الإدارة المرئية منخل لتحسين أداء القيادات الجامعية في الإدارة

أ.د/ محمد مصطفى محمد /د/ شابت حمدي شابت. /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 منخل إدارة المعرفة في ضوء خبرات بعض الدول، وتعرف واقع أدائهم لعمليات إدارة المعرفة، ومن ثم وضع سيناريوهات استدلالية مقترحة لتطوير أدائهم الإداري على ضوءها، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وأساليب السيناريوهات، وتم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة، تم تطبيقها على عينة من القيادات الأكاديمية بلغ عددهم ١٢٩، وقلنا لأكاديمية بجامعة المنيا، توصلت الدراسة لعدة نتائج من بينها: جاء بعد اكتساب المعرفة ونقلها بدرجة تحقق متوسطة لدى القيادات الأكاديمية بجامعة المنيا بنسبة (٧٠٠) كما جاءت جميع أبعاد محور عمليات إدارة المعرفة بدرجة تحقق متوسطة بنسبة (٦٧٠) وأيضا جاءت جميع أبعاد محور متطلبات تطبيق عمليات إدارة المعرفة لدى القيادات الأكاديمية بجامعة المنيا لدرجة تحقق متوسطة بنسبة (٦١٠).

دراسة (الغولاني، 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 كوادر 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 منخل الإدارة الاستراتيجية والمعوقات التي تواجههم قدمت الدراسة رؤية تنموية متعمقة لتحديد الطريق الصحيح لقادة الجامعات المصرية المراجعة للتحديات المعاصرة و تجويد أدائهم الإداري في ضوء منخل الإدارة الاستراتيجية وأوصت الدراسة بضرورة تفعيل برامج تنمية قدرات التدريب 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 تعقيد بالوراء والقوانين.

التعليق على الدراسات السابقة :

٢- 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

المجلة التربوية لتعليم الكبار - كلية التربية - جامعة أسيوط

٧

الميكانيكية ORCIM بولاية غلزلان، دائرة واد أرهيو، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين نظام الحوافز وعملية التحسين المستمر، وأوصت الدراسة ب تعزيز ثقافة التحسين داخل المنظمة، جعل العنصر البشري من أولى اهتمامات المنظمة، تصديق نظرية 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 للدراسة 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، وتضمن 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 جيتا 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 الأولية ولظهرت نتائج الدراسة أن التحسين المستمر شمل جميع أنشطة المنظمة سواء أكان ذلك ما يتعلق بتحسين الإنتاجية لم تطوير المنتجات لم العلاقة بين العمال والإدارة الجديدة إنشقة إلى التحسين في الخدمات المقدمة للمستهلكين كما أظهرت النتائج أن جميع هذه الأنشطة تنضوي تحت مظلة كايزن، وأوصت الدراسة بالاستفادة من منهجية كايزن لتشجيع العاملين على الفرجو بالفراحت التحسين على أساس منتظم، ليست مرة واحدة في الشهر أو مرة في السنة ولكن باستمرار.

المجلد الرابع - العدد الرابع - أكتوبر ٢٠٢٢ م

الإدارة المرئية منخل لتحسين أداء القيادات الجامعية في الإدارة

أ.د/ محمد مصطفى محمد /د/ شابت حمدي شابت، /أ/ سهير حمدي حسين

٦

مصطلحات الدراسة:

تناولت الدراسة المصطلحات الآتية:-

القيادات الإدارية: هي القدرة أو المهارة في التأثير على المرؤوسين بحيث يتم حثهم وتحفيزهم على أداء و إنجاز ما يحدده القائد ويرغب في تحقيقه، فهي فن التأثير في المرؤوسين لإنجاز المهام المحددة لهم بكل حماس

وإخلاص (عبد الفتاح عبد الرحيم، ٢٠٢١، ٥٦).

الأداء الإداري Administrative performance

ويُعرف الأداء الإداري بأنه" عملية إدارية يتم من خلالها تحديد كفاءة العاملين ومدى إسهامهم في إنجاز الأعمال المناطة به، والحكم على سلوك العاملين وتصرفاتهم أثناء العمل ومدى التقدم الذي يحرزونه (إبراهيم المحاسنة، ١٠٦٠، ١٠٣).

الإدارة المرئية

تُعرف الإدارة المرئية بأنها التغيير المستمر والمتوالي نحو الأفضل دون تكبد كثير من التكاليف أثناء إجراء هذا التغيير (محمد السيد، ٢٣٠١، ٢٣).

تطوير Development

ويُعرف التطوير بأنه" عملية تدعم وتعزز جوانب القوة ومعالجة نقاط الضعف في ضوء معايير معينة ومحددات (شحاته & النجار، ٢٠١١، ١٠٧).

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- واد رهيو- غلزلان" 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، وأداء الدراسة صممت وفق مقتراس لكرات الخماسي، ورُوع على عينة قدرت ب (٢٠٠) عامل، والمؤسسة الإنتاجية للصناعات

المجلد الرابع - العدد الرابع - أكتوبر ٢٠٢٢ م



عرض لشكل رسالة ماجستير

المجلة التربوية لتعليم الكبار - كلية التربية - جامعة أسيوط

١٣

قائمة المراجع

١. إبراهيم المحامدة، إدارة وتقييم الأداء الوظيفي بين النظرية والتطبيق، عمان، دار جرير للنشر والتوزيع، ٢٠١٣م، ص ١٠٦.
٢. أريتا مصطفى فرج، دور الإدارة المرئية في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في شركة كاسن السليمانية، مجلة الفنون والأدب وعظم الإنسانيات والاجتماع، كلية الإمارات للعلوم التربوية، ع(٤٨)، ٢٠٢٠، ١٦٤-١٨٨.
٣. أميرة بنت عبد الرحمن أحمد برهين، "مستوى أداء الجامعة السعودية في ظل الإدارة المرئية بمفاهيم كايزن لل جودة اليابانية كما يتصورها مديري الجامعات ووكلائهم"، رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة أم القرى بالسعودية، ٢٠١٢م، ص ٣٨.
٤. جمال الدشان & جمال أحمد السبي، "أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية لمسؤولياتهم المهنية وعلاقته برضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم، المؤتمر القومي الثاني عشر لتطوير أداء الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة، (١٨-١٩) ديسمبر، مج ٢، ص ٧٩.
٥. حسن شحاته & زينب النجار، معجم المصطلحات التربوية والنفسية، القاهرة : الدار المصرية اللبنانية، ٢٠١١م، (١)
٦. رايه عبد الوهاب عبدالله أبو هزيم، ترجمة ممارسة مدير المدارس الثانوية الحكومية في لواء مركزا الإدارة المرئية وعلاقتها بالتنميز المؤسسي من وجهة نظر المعلمين"، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، ٢٠٢٠م، ص ١-١٠٦.
٧. ريم بنت ثابت الحناتي، "واقع تطبيق استراتيجيات الإدارة المرئية في الجامعات الحكومية بمنطقة الرياض في ضوء رؤية المملكة لعام ٢٠٣٠" مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، ع(١)، م ج (٧٧)، ٢٠٢٠، ص ٤٩٦-٥٣١.

المجلد الرابع - العدد الرابع - أكتوبر ٢٠٢٢م

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

١٢

- ٤- أظهرت النتائج أن متوسطات عبارات (المتطلبات المادية) بالنسبة للقيادات الإدارية والإداريين لدى الكليات العملية تتراوح ما بين (٢.٣٢-١.٩٥) بينما تراوحت ما بين (٢.١١) ووفقا لمقياس ليكرت الذي حدده الباحث ووفقا للمحك فهي درجة متوسطة.
- ٥- أظهرت النتائج أن متوسطات عبارات (المتطلبات الفنية) بالنسبة للقيادات الإدارية والإداريين لدى الكليات النظرية تتراوح ما بين (٢.٢٠-١.٩٠) بينما تراوحت ما بين (٢.٠٥) ووفقا لمقياس ليكرت الذي حدده الباحث ووفقا للمحك فهي درجة متوسطة.
- ٦- أظهرت النتائج أن متوسطات عبارات (المتطلبات الفنية) بالنسبة للقيادات الإدارية والإداريين لدى الكليات العملية تتراوح ما بين (٢.٢١-١.٨٨) بينما تراوحت ما بين (٢.٠٢) ووفقا لمقياس ليكرت الذي حدده الباحث ووفقا للمحك فهي درجة متوسطة.
- ٧- أظهرت النتائج أن متوسطات عبارات (المتطلبات التكنولوجية) بالنسبة للقيادات الإدارية والإداريين لدى الكليات النظرية تتراوح ما بين (٢.١٩-١.٩٢) بينما تراوحت ما بين (٢.٢٥) ووفقا لمقياس ليكرت الذي حدده الباحث ووفقا للمحك فهي درجة متوسطة.
- ٨- أظهرت النتائج أن متوسطات عبارات (المتطلبات التكنولوجية) بالنسبة للقيادات الإدارية والإداريين لدى الكليات العملية تتراوح ما بين (٢.٣٠-٢.٠١) بينما تراوحت ما بين (٢.١١) ووفقا لمقياس ليكرت الذي حدده الباحث ووفقا للمحك فهي درجة متوسطة.
- ٩- أكدت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابة أفراد العينة على الاستبانة ككل تبعاً لمُتغير تصنيف الكلية (نظرية-عملية) بالنسبة للقيادات الإدارية والإداريين حيث بلغت قيمة ت (٠.٠٤) عند مستوى دلالة (٠.٠٩٦).
- وقدّمت الدراسة تصوراً مقترحاً لتطوير الأداء الإداري للقيادات الجامعية الإدارية والإداريين في ضوء الإدارة المرئية، وله مرتكزات وضمانات تحقيقه.

المجلة التربوية لتعليم الكبار - كلية التربية - جامعة أسيوط

١١

(٤) علاقة الإدارة المرئية بتطوير الأداء الإداري (سارة عبد الحافظ، ٢٠١٩):

فالإدارة المرئية إحدى الوسائل الهامة في رفع مستوى رضا العاملين والمعلماء، والوصول إلى نجاح دائم ممزوج بالتحديث المستمر والابتكار والتجديد، وتكوين إتصالات فعالة دائماً بين العاملين، وتحديد أهداف كل فرد حتى يكون العمل في اتجاه واحد، وزيادة معدل سرعة التحسين كل ذلك من خلال وضع خطط بديلة، وسريعة.

ثانياً: الإطار الميداني للدراسة:

قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية للبعد نفسه، وكذلك حساب معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة، وقامت بتفريغ البيانات التي تم الحصول عليها بصورة مجملة لأفراد العينة في جداول أعدت خصيصاً لهذا الغرض بالاعتماد على برنامج (EXCEL)، ثم قام بتحليل البيانات ومعالجتها بواسطة برنامج (SPSS-V25) الإحصائي باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

١- الجداول التكرارية.

٢- المتوسط الحسابي.

ثم تم حساب اختبار (ت) لدلالة الفروق بين الأفراد وفق متغير نوع الكلية، وتم حساب تكرارات استجابات الأفراد وقد وتبين الآتي:

- ١- أظهرت النتائج أن متوسطات عبارات (المتطلبات الإدارية) بالنسبة للقيادات الإدارية والإداريين لدى الكليات النظرية تتراوح ما بين (٢.٣٠-١.٧٩) بينما تراوحت ما بين (٢.١٣) ووفقا لمقياس ليكرت الذي حدده الباحث ووفقا للمحك فهي درجة متوسطة.
- ٢- أظهرت النتائج أن متوسطات عبارات (المتطلبات الإدارية) بالنسبة للقيادات الإدارية والإداريين لدى الكليات العملية تتراوح ما بين (٢.٣١-١.٨٣) بينما تراوحت ما بين (٢.١٠) ووفقا لمقياس ليكرت الذي حدده الباحث ووفقا للمحك فهي درجة متوسطة.
- ٣- أظهرت النتائج أن متوسطات عبارات (المتطلبات المادية) بالنسبة للقيادات الإدارية والإداريين لدى الكليات النظرية تتراوح ما بين (٢.٣٢-١.٩٨) بينما تراوحت ما بين (٢.١١) ووفقا لمقياس ليكرت الذي حدده الباحث ووفقا للمحك فهي درجة متوسطة.

الإدارة المرئية مدخل لتحسين أداء القيادات الجامعية في الإدارة

أ.د/ محمد مصطفى محمد د/ ثابت حمدي ثابت، أ/ سهير حمدي حسين

١٠

*تحقيق رضا المستفيد وتعزيز ولاءه للمنظمة من خلال خدمات متميزة وذات جودة مرتفعة بالإضافة إلى تطوير وتحسين قنوات الاتصال بين المستفيد ومقدم الخدمة.

(٣) متطلبات تطبيق الإدارة المرئية (ريم الحناتي، ٢٠٢٠):-

هناك مجموعة من المتطلبات لتهيئة البيئة المناسبة لنجاح استراتيجية الإدارة المرئية وهي:-

- **المتطلبات المادية:** تحتاج أي مؤسسة للدعم سواء من داخل المؤسسة أو خارجها، ليساعدها في تحسين سير العمل وتطويره وهي:-

* تحديد متطلبات وأهداف التطوير والتحسين المستمر بوضوح، سواء المؤسسة او دعم مالي أو توفير الدعم المادي من أدوات ومستلزمات تحتاجها الإدارة والحرص على توفيره من قبل الإدارة بشكل مستمر

* توفير الأدوات التي تحتاجها المؤسسة اللازمة للتحسين.

* التوسع في مقاييس الأداء الخارجية والداخلية لفهم احتياجات العاملين.

* أن يكون التحسين شامل لكافة العمليات داخل المؤسسة.

- **المتطلبات التكنولوجية:-** وتتطلب في كل ما تحتاج إليه المؤسسة من التقنيات الحديثة مع توفر سرعة الانترنت للمساهمة في رفع مستوى المؤسسة وتحقيق أداء مرضي للعاملين، وتدريبهم على هذه الأساليب الحديثة

- **المتطلبات الإدارية:-** يتطلب تطبيق إستراتيجية الإدارة المرئية دعم من الإدارة في اقاعها للعاملين بالاستراتيجية الجديدة من خلال المعرفة بها وتوفير معلومات كافية عن الاستراتيجية والفائدة منها، وتشجيع العاملين على عرض أفكارهم ومقترحاتهم دائماً مع توضيح الفائدة التي تعود على العاملين وعلى الإدارة ككل من هذا التغيير والتحسين والتطوير المستمر

- **المتطلبات البشرية:-** وتتطلب المتطلبات البشرية في ما يأتي:-

* تشكيل لجنة عليا لتنسيق عمليات التحسين، كذلك تشكيل فرق التحسين وتحديد المسؤوليات والادوار التي تقوم بها.

* مشاركة العاملين في تنفيذ عملية التحسين وتشجيعهم على توليد أكبر عدد من الاقتراحات والأفكار لعملية التطوير.

المجلد الرابع - العدد الرابع - أكتوبر ٢٠٢٢م



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

