

مهمة 5- مهارات بحثية 3 د. سنية سبع

إعداد الباحث
سالم اليامي 232001060



الدراسات السابقة

العنوان المقترح

(دور الإدارة الرشيدة في رفع الأداء الوظيفي)

المتغير المستقل (الإدارة الرشيدة)

المتغير التابع (الأداء الوظيفي)

أمثلة عن الدراسات السابقة للمتغير المستقل

الدراسات ذات العلاقة بموضوع الإدارة الرشيقة:

- 1- دراسة (عكاشة، براهيم، 2021): هدفت إلى التعرف على العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والإدارة الرشيقة، إذ تكونت عينة الدراسة من (40) عاملاً في المديرية العملياتية لاتصالات الجزائر فرع عين تيموشنت ، وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين وظائف الموارد البشرية (التدريب، والتحفيز، والتقييم، والتأجير)، وتبني أدوات الإدارة الرشيقة، إلا أن التقييم والتأجير أقل علاقة، ولذلك أوصت الدراسة بزيادة الاهتمام بأدوات الإدارة الرشيقة والاهتمام بوظيفتي التقييم والتأجير لما لها دور في زيادة المردودية للمديرية، وأيضاً تحقيق أهداف المنظمة.
- 2- دراسة (العدوان، الخليفة، 2021): هدفت الدراسة إلى التحقق من أثر مبادئ الإدارة الرشيقة على فاعلية تطبيقها في شركة توزيع الكهرباء، وتوصلت الدراسة إلى أن تطبيق مبادئ الإدارة الرشيقة ذات فعالية وذات أثر واضح، وتوصلت إلى إمكانية نقل نموذج الرشاقة الإدارية إلى المنظمات ذات الطابع الخدمي بما فيها الحكومية، وأن القطاع الخدمي قادرٌ على تطبيق الرشاقة الإدارية بمستويات عالية كما هو الحال في القطاع الصناعي.

أمثلة عن الدراسات السابقة للمتغير التابع

الدراسات ذات العلاقة بموضوع الأداء الوظيفي:

1- دراسة (إبراهيم، 2021): هدفت الدراسة إلى قياس أثر الدوافع على أداء العاملين بالمنظمات، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في شركة تبوك الدوائية بولاية الخرطوم والبالغ عددهم 300 فرد، وتوصلت الدراسة أن المعاملة الحسنة من طرف المدير تسهم في تطوير أداء العاملين، وأوصت الدراسة بزيادة الاهتمام بدوافع الإنجاز وتقديم المكافآت على الأداء المميز؛ لما لها من دور في رفع كفاءة الأداء الوظيفي.

2- دراسة (الزهراني، 2021): تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب في رفع كفاءة أداء العاملين في المنظمات الحكومية والخاصة في مدينة جدة، وتوصلت الدراسة إلى أنه يوجد علاقة ذات دلالة معنوية بين التدريب وإنتاجية العاملين، أي أنه كلما اهتمت المنظمة بالتدريب زادت إنتاجية العاملين ومن ثم ترتفع كفاءة أداء العاملين.

مثال عن الدراسات السابقة التي تناولت المتغيرات معا

الدراسات التي تناولت موضوع الإدارة الرشيقة والأداء الوظيفي معاً:

دراسة (مهنا، 2020): هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الإدارة الرشيقة بأبعاده (تنظيم موقع العمل، التحسين المستمر، العمل القياسي، العاملين متعددي المواهب) في تعزيز أداء العاملين بأبعاده (تحسين الكفاءة، والتغذية الراجعة، وتقييم الأداء، وتشجيع الابتكار)، من خلال دراسة ميدانية على شركات التأمين العاملة في قطاع غزة، إذ اشتملت العينة على (105) موظفاً، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الرشيقة وتعزيز أداء العاملين، وإلى عدم وجود فروق في متوسطات الاستجابات، كما أوضحت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول الإدارة الرشيقة تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة)، بينما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول الإدارة الرشيقة تعزى لمكان العمل .

وأوصت الدراسة بزيادة الوعي في مفهوم الإدارة الرشيقة، والتوسع في استخدام الأدوات الرشيقة، ونشر ثقافة تقليل الهدر والتحسين المستمر، من خلال أدوات الإدارة الرشيقة لتعزيز القيمة المقدمة للعملاء، كما أوصت الدراسة بخلق روح التعاون بين المديرين والعاملين في مجال تطبيق الإدارة الرشيقة لضمان التطبيق الناجح، أيضاً أوصت الدراسة بالتقييم الدوري للأداء وأن تكون الأساس للترقيات والحوافز.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

