



جامعة الجميع الذكية
Everyone's Smart University



مقرر قضايا بحثية ٣

المهمة الأولى:

مراجعة نقدية للدراسات السابقة

اعداد باحث الدكتوراة: خليفة ضيف الله الحربي – ٢٤٢٠١١٧٨

اشراف: د. ميار وليد

دكتوراة الإدارة العامة

جامعة ميدأوشن Midocean University

تمهيد:

يهدف هذا التقرير إلى مراجعة نقدية للدراسات 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 في التربية – جامعة أسيوط

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

الدراسات السابقة:

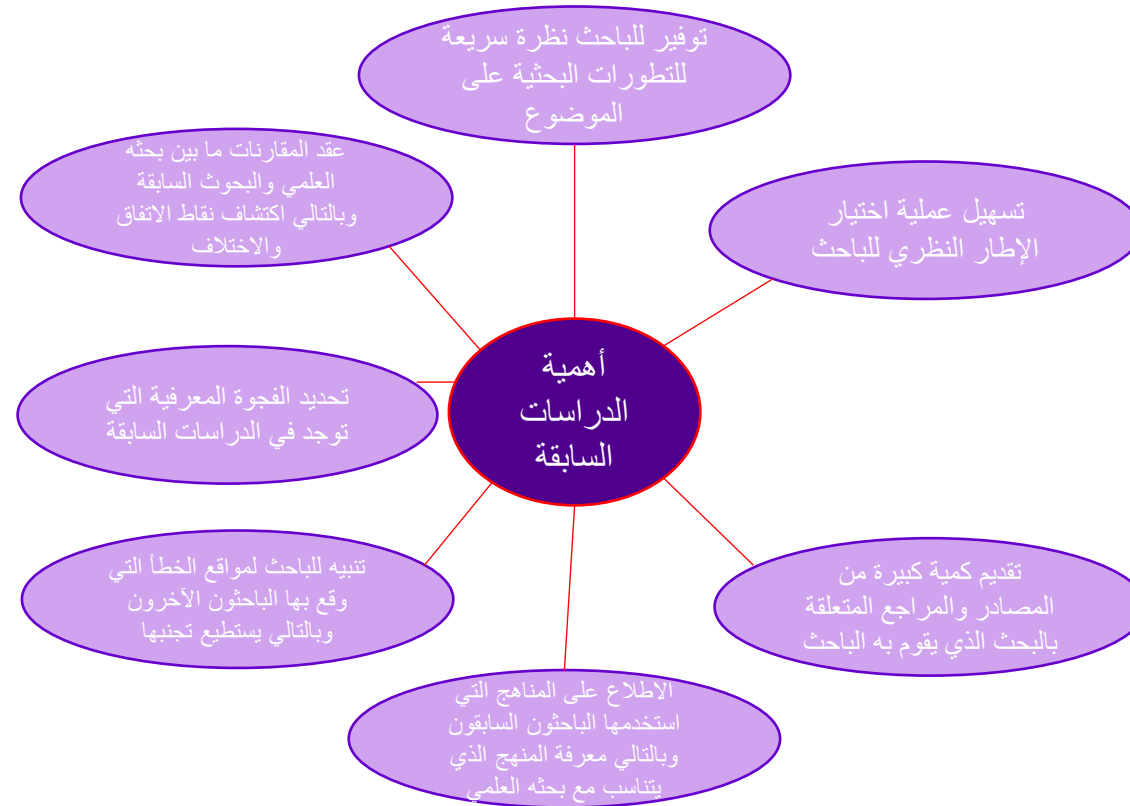
- يتناول الباحث في هذا الجانب قراءاته واطلاعه على الدراسات التي سبقته في تناول هذا الموضوع.
- ليس بالضرورة أن يلم الباحث بكل التفاصيل الدقيقة التي شملتها هذه الدراسات ولكن يتحتم عليه الإلمام بأهم ما ورد فيها والفترة الزمنية التي أجريت فيها الدراسة والمكان الذي أجريت فيه والجوانب التي ركزت فيها وأهم النتائج 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 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 وفقا لمتغير الدراسة.



بعض عينات أساليب صياغة الدراسات السابقة:

البحث الأول : أثر الإدارة الرشيقة 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 التي محورين الأول يتناول الدراسات السابقة المرتبطة بالإدارة الرشيفة والثاني الدراسات السابقة المرتبطة بالإبداع الوظيفي ومن ثم التعقيب والتلخيص: ١- الدراسات التي تناولت الإدارة الرشيفة - دراسة (إل مزوم و الجالي ، 2023) هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الإدارة الرشيفة في تحسين المؤزة التنافسية لدى العاملين الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي والانتقائية) ووسملت الدراسة إلى أن تطبيق نمط القيادة الرشيفة جاء بمستوى عالي جداً كما توجد علاقة طردية بين القيادة الرشيفة وارتفاع المؤزة التنافسية أوصت الدراسة بضرورة تبني المفاهيم القيادية الجديدة القادرة على مواجهة التحديات البينية ، كذلك العمل على توسيع قاعدة تحسين المؤزة التنافسية والعمل على تطبيق نمط القيادة الرشيفة كسماهيها في رفع مستوى حرص الموظفين على تنفيذ الأعمال وتحقيق الأهداف . - دراسة (عضوم ، 2021) هدفت الدراسة إلى التعرف على الدور الذي تلعبه الإدارة الرشيفة في تحقيق الإبداع الإداري ومدى توافر مقومات الإدارة الرشيفة (التحسين المستمر، العمل الفعاس، سعة سيجماً) وتحديد مدى قدرها 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 وإداة الانتقائية. وخُصّلت الدراسة إلى أن توافر منيحية وأدوات الإدارة الرشيفة يُمكّن دوماً أساسياً في تحسين عناصر الإبداع الإداري، كما أوصت الدراسة بضرورة تدليل مقومات تطبيق الإدارة الرشيفة. دراسة (فاطمة، 2021) تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر الإدارة الرشيفة على تحقيق الانواء العالي للعاملين وتنوع أساليبها على مينة عشوائية من (70) معللاً ومجم تحليلها خلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: تحقيق تطبيق الإدارة الرشيفة بمستوى متوسط، وكذلك مستوى توافر ممارسات الانواء العالي للعاملين متوسط. هناك أثرٌ ذا دلالة إحصائية للإدارة الرشيفة على تحقيق الانواء العالي للعاملين. - دراسة (أبو بكر 2020) هدف هذا البحث إلى تحديد درجة ممارسة القيادات الجامعية للإدارة الرشيفة بجامعة الوادي الجديد وتحديد درجة فاعلية الأداء الوظيفي لدى القيادات الجامعية. وخُصّلت الدراسة إلى وجود علاقة موجبة بين عناصر القيادة الرشيفة وفاعلية الأداء الوظيفي لدى القيادات الجامعية بجامعة الوادي الجديد. - دراسة (صبيح،2020): تهدف هذه الدراسة إلى تحديد أثر الإدارة الرشيفة في تحقيق الإبداع وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي مع استخدام الانتقائية كأداة رئيسية لجمع البيانات، توسّلت الدراسة إلى ضعف تأثير الإدارة الرشيفة في تحفيق الإبداع الوظيفي. أوصت الدراسة بضرورة تركيز الفكر الإدارة الرشيفة ليربها الفعال في تحسين عناصر الإبداع الوظيفي. - دراسة (كريكات ، 2019) هدفت إلى تحديد متطلبات تطبيق الإدارة الرشيفة وإيجاد الحلول المناسبة والمعالج الناجع مقوماتها بجامعة الملك خالد مع الاعتماد في الدراسة على المنهج التاريخي والوصفي التحليلي وإداة الانتقائية اثبتت الدراسة أن لتحديات الإدارة الرشيفة تتمثل في تنوع وتعديد وسائل تنمية المؤازر البشرية كما أوصت الباحثة بضرورة تحسين الإدارة الرشيفة في المناهج التدريسية للعلوم الإدارية.	47
---	----

٢-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 لسياسة الاختيار والتعيين في المنظمات الخدمية في إيرلندا، وذلك بالاعتماد على بيانات تم جمعها من خلال الملاحظة، وكانت نتائج الدراسة أنها أثبتت أن أنوات الاختيار التقليدية قد استمرت شعبيها مثل المقالات 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.	
--	--

طريقة Annotated bibliography

المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي الإصدار الثامن والخمسون تاريخ الإصدار: 5-2-2024 م ISSN: 2706-6495	
---	--

٢. الدراسات السابقة:

١.٢. الدراسات العربية:

- دراسة السعيد (20١7): الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الأداء الوظيفي " بالتطبيق على العاملين بالمستشفيات العامة والمركزية التابعة لمديرية الصحة بمحافظة القنيطرة " 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 بالقنيطرة، وتم جمع البيانات وتحليلها وإحصائها وأوضحت نتائج التحليل وجود علاقة ارتباط مغنوية بين أبعاد الإدارة الإلكترونية وأبعاد الأداء الوظيفي للعاملين، كما تضمن وجود تأثير مغنوي لأبعاد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على أداء المهمة وبلغ معامل التحديد (R2) ٠,46، وكذلك اتضح وجود تأثير مغنوي لأبعاد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الأداء السيكاني بمعامل تحدين (R2) ٠,6١، وأنضح وجود تأثير مغنوي لبعدي الإدارة الإلكترونية التحولية والتشغيلية على الأداء التكيفي بمعامل تحدين ٠,٦28%.
- دراسة بدوي (20١3): أثر الإدارة الإلكترونية على العنصر البشري: هدفت الدراسة إلى متباعدة 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.
- ٢.2.2. الدراسات الأجنبية:

- دراسة: 20١8, Heraty and Morley 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 لسياسة الاختيار والتعيين في المنظمات الخدمية في إيرلندا، وذلك بالاعتماد على بيانات تم جمعها من خلال الملاحظة، وكانت نتائج الدراسة أنها أثبتت أن أنوات الاختيار التقليدية قد استمرت شعبيها مثل المقالات 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.
- دراسة: (Chew & Chong 20١9) صفت هذه الدراسة قلاش 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 تبنيها 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

تحتأ: دراسة (UNECE:2023) دليل التقييم الذاتي PIRS 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 الوعية 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)

١. الوصول والعدالة: تشمل 5 معايير و١3 مؤشر.
2. الفعالية الاقتصادية والاستدامة المالية: تشمل 4 معايير و17 مؤشر.
3. الاستدامة البيئية والمرونة: تشمل 5 معايير و١5 مؤشر.
4. قابلية التوسع والكرار: تشمل 4 معايير و١١ مؤشر.
5. الشراكة مع أصحاب المصلحة: تشمل 4 معايير و١2 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 دراسة سابقة لتقييم الشراكة. ولخصت الدراسة المعايير والمؤشرات التي استخدمتها الدراسات السابقة لتقييم الشراكة بين القطاعين العام والخاص وكما يلي:

١. المعيار البيئي: يشمل (7) مخفريات تتعلق باستهلاك الطاقة.
 2. المعيار الاجتماعي: يشمل (4) مخفريات للتنشيط والقياس.
 3. المعيار الاقتصادي: يشمل (١١) مخفريات تكلف المشروع وعائد الاستثمار وربحيته.
 4. معيار الحوكمة: يشمل (2) مخفريين يتعلقان بالالتزام بالقواعد البهائية 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 وبنية توقعات أصحاب المصلحة وحماية البنية وتزخير أداء التقييم يمكن أن يستند إليها في اتخاذ القرارات الإدارية بشأن أداء مشاريع الشراكة بين القطاعين العام والخاص.

٤. التحليل والمتابعة

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 اثبتت معظم معييير ومؤشرات النتائج من أهداف التنمية المستدامة

www.ajrsp.com	12

المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي الإصدار الثالث والستون تاريخ الإصدار: 5-7-2024 م ISSN: 2706-6495	
--	--

السبعة عشر (العشئي: 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
دراسة جامعة وسنطن	دليل UNECE 2023	دراسة جامعة برشلونة	UNECE 20١8
سبتي 2022	٢٠23	20١9	٢٠١٨
المعيار البيئي	الوصول والعدالة	مشاركة أصحاب المصلحة	الملازمة
المعيار الاجتماعي	الفعالية الاقتصادية والاستدامة المالية	الوصول	كفاءة الإجراءات
المعيار الاقتصادي	قابلية التوسع والمرونة	قابلية التوسع والكرار	فاعلية الإجراءات
المعيار الحوكمة	قابلية التوسع والكرار	التشورية	استدامة النتائج
	الشراكة مع أصحاب المصلحة	التأثير الاقتصادي	المشاركة
		المرونة والبيئة	

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 اجنبيه 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 اجنبيه قديمة نوعاً ماء تحدد اصالة المشكلة.

□ **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.

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 – 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

المجلة التربوية لتعليم الكبار – كلية التربية – جامعة أسبوط

الميكانيكية ORCIM بولاية غليزان، دائرة واد أرهيو، 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 استراتيجية 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 باقرارات التحسين على أساس منتظم، ليست مرة واحدة في الشهر أو مرة في السنة ولكن باستمرار.

المجلد الرابع - العدد الرابع - أكتوبر ٢٠٢٢

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 (٧٠٠) كما جاءت جميع أبعاد محور عمليات إدارة المعرفة بدرجة تحقق متوسطة بنسبة (٦٧٠) وأيضاً جاءت جميع أبعاد محور متطلبات تطبيق عمليات إدارة المعرفة لدى القيادات الأكاديمية بجامعة المنيا لدرجة تحقق متوسطة بنسبة (٦١٠).

دراسة (الخلافي،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 مدخل الإدارة الإستراتيجية والمعوقات التي تواجههم قدمت الدراسة رؤية تنموية متصقة لتحديد الطريق الصحيح لقادة الجامعات المصرية المواجهة للتحديات المعاصرة و تجويد 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 أصعالم بما تراه مناسباً لها بما ينمي لديهم الإبداع والتميز وتحقيق الأهداف المرجوة دون تقييد باللوائح والقوانين.

التعليق 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

المجلة التربوية لتعليم الكبار – كلية التربية – جامعة أسبوط

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 كلية التربية جامعة أسبوط.
- 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 أسبوط.

شكراً