

قضايا بحثية ٣

طالب دكتوراة الإدارة / الحميدي بن عبدالله السبيعي
الفصل الثالث
الرقم الجامعي / 251003132

د / محمد الخولي



التكليف الاول

اعداد مراجعة نقدية للدراسات السابقة المنشورة في مجال البحث مع
تحليل نقاط القوة والضعف في هذه الدراسات

Chapter

01

استراتيجية تأهيل القيادة الإدارية ودورها في تفعيل الإدارة الالكترونية في الجزائر (ولاية الأغواط دراسة ميدانية ٢٠١٠ - ٢٠١٧)

جامعة الجزائر كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية قسم تنظيم سياسي وإداري

اعداد الطالب

بغداد قرزو

الرابط

[pdfاستراتيجية تأهيل القيادة.](#)

المقدمة

شهد الإدارة الحديثة تحولات جوهرية بفعل الثورة الرقمية مما فرض على المؤسسات تبني أنماط إدارية جديدة أبرزها الإدارة الإلكترونية وفي هنا تبرز أهمية تأهيل القيادات الإدارية باعتبارها ركيزة أساسية في إنجاح هذا التحوّل فهذه الدراسة تسعى إلى تحليل دور استراتيجية تأهيل القيادات الإدارية في دعم مشروع الإدارة الإلكترونية في الجزائر من خلال دراسة ميدانية بولاية الأغواط بهدف الوقوف على واقع التكوين واكتشاف مدى تأثيره على أداء القادة الإداريين وتفاعلهم مع مستجدات العصر.

اولاً / عرض موجز لاهم الدراسات والأبحاث العلمية المنشورة في مجال البحث

Chapter 01

الدراسة الأولى / دراسة يوسف السيد يعقوب الرفاعي – الكويت
عنوان الدراسة: أثر التدريب أثناء الخدمة على أداء وسلوك الموظفين

نقاط القوة:

- ١- الأساليب المستخدمة:
- ١- استخدمت الدراسة استبانة مصممة خصيصاً لغرض البحث
- ٢- اعتمد الباحث على أسلوب المعاينة الطبقية لتوزيع العينة مما يعزز تمثيل العينة ودقة النتائج.
- ٣- تم اختيار الموظفين الذين شاركوا في دورتين تدريبيتين لضمان وجود تجربة تدريبية فعلية قابلة للقياس.

٢- العينات المدروسة:

العينة كبير فقد شملت 350 موظفاً من 15 جهازاً حكومياً في الكويت موزعين على وظائف متنوعة.

٣- النتائج المتميزة:

- ١- أكدت الدراسة وجود أثر كبير للتدريب أثناء الخدمة في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين.
- ٢- أشارت النتائج إلى أن الاستمرار والمداومة على التدريب لهما دور مهم في تطوير الأداء والسلوك.

Chapter
01

٤- الاستنتاجات المهمة:

- ١- أوصت الدراسة بضرورة التخطيط الجيد وتنظيم العملية التدريبية لضمان فعاليتها.
- ٢- شددت على أهمية اختيار مجال التدريب المناسب وتحديد المتدربين بدقة.

٥- جوانب إيجابية أخرى:

- ١- تطرقت الدراسة إلى البعد السلوكي وليس فقط الأداء الفني ما يعكس شمولية الرؤية.
- ٢- تساعد على دعم قرارات التطوير الإداري في المؤسسات الحكومية.

نقاط الضعف:

Chapter 01

١- القيود المنهجية:

اقتصرت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي فقط ولم تذكر تفاصيل حول صدق وثبات الاستبانة

٢- محدودية العينات:

بالرغم من أن العينة موزعة على ١٥ جهة فإن جميعها جهات حكومية داخل الكويت فقط.

٣- تناقض في النتائج:

لا يوجد في الملخص الوارد أي إشارة إلى تناقضات أو استثناءات في النتائج بين القطاعات أو الفئات مما قد يثير شكوكًا حول وجود تحيزات محتملة أو تجانس غير واقعي.

٤- جوانب تحتاج لمزيد من البحث:

لم تتطرق الدراسة إلى الآثار طويلة المدى للتدريب وكذلك تحتاج إلى تحليل أعمق للتباين بين الفئات العمرية أو مستويات الوظيفة في الاستجابة للتدريب.

Chapter 01 الدراسة الثانية / دراسة محمد الزاكي النشوان (٢٠٠٣ - اليمن) القيادة الإدارية وأثرها على كفاءة الأداء

نقاط القوة:

- ١- الأساليب المستخدمة:
 - ١- استخدم الباحث منهجًا وصفيًا تحليليًا دقيقًا
 - ٢- تضمنت الدراسة تحليلًا لجوانب القوة والضعف في الأداء الإداري ما يمنحها طابعًا تطبيقيًا واضحًا.
 - ٣- اهتمت الدراسة بقياس مدى مساهمة الرؤساء في صنع القرار ومشاركة المرؤوسين
- ٢- العينات المدروسة:
 - ١- شملت الدراسة عددًا من مؤسسات القطاعين العام والخاص مما يضيف على الدراسة تنوعًا قطاعيًا وقيمة مقارنة عالية.
 - ٢- المجتمع البحثي استهدف المؤسسات بشكل مباشر ما يعكس الاقتراب العملي من بيئة العمل الفعلية.
- ٣- النتائج المتميزة:
 - ١- أظهرت الدراسة أن القيادة الإدارية تلعب دورًا جوهريًا في رفع كفاءة الأداء المؤسسي.
 - ٢- أكدت النتائج أهمية الاهتمام بالعنصر الإنساني والمعنوي للموظفين في تحقيق أداء أفضل.

Chapter
01

٤- الاستنتاجات المهمة:

- ١- هناك علاقة طردية بين فعالية القيادة وتحقيق أهداف المؤسسة.
- ٢- أهمية مشاركة الموظفين في القرارات وتأثير ذلك على روحهم المعنوية ومستوى الأداء.

٥- جوانب إيجابية أخرى:

سلّط الضوء على الفجوة بين المعرفة النظرية والتطبيق العملي لدى بعض القيادات.

نقاط الضعف:

Chapter
01

١- القيود المنهجية:

- ١- لم توضّح الدراسة بشكل كافي مدى صدق وثبات أدوات القياس.
- ٢- اعتمدت على الاستبيان كمصدر وحيد للبيانات دون تنويع المنهج بوسائل أخرى (مقابلات، ملاحظات).

٢- محدودية العينات:

- ١- لم يتم تحديد العدد الدقيق للمشاركين في الدراسة ولا حجم العينة مما يؤثر على إمكانية التعميم.
- ٢- اقتصرت الدراسة على المنشآت السودانية فقط.

٣- تناقض في النتائج:

لم يتضح وجود تناقض

٤- جوانب تحتاج لمزيد من البحث:

لم تتناول الدراسة أثر متغيرات مثل التحفيز أو بيئة العمل أو القيادة التحويلية على العلاقة بين المفاهيم والأداء.

Chapter 01 الدراسة الثالثة / دراسة شلول حمزة أنور (٢٠٠٣ - الأردن) بعنوان: "الرضا الوظيفي لدى القيادات الإدارية في الجامعات الأردنية والعوامل المؤثرة فيه" نقاط القوة:

- ١- الأساليب المستخدمة:
 - ١- استخدم الباحث منهجًا وصفيًا تحليليًا دقيقًا وهو مناسب لطبيعة موضوع الرضا الوظيفي.
 - ٢- تم تصميم أداة استبيان مركبة من ثلاثة أجزاء:
 - أ- بيانات شخصية. ب - مقياس الرضا الوظيفي ج - ترتيب العوامل المؤثرة في الرضا حسب الأهمية.
 - ٣- اعتمد على التحليل الإحصائي المناسب مثل المتوسطات الحسابية واختبار الفروق ذات الدلالة الإحصائية.

٢- العينات المدروسة:

- ١- استهدفت الدراسة القيادات الإدارية في الجامعات الأردنية
- ٢- غطت عوامل متعددة للرضا الوظيفي لدى هذه الفئة مما أعطى الدراسة عمقًا أكبر.

Chapter 01

٣- النتائج المتميزة:

حدّدت الدراسة العوامل الأكثر تأثيراً في رضا القيادات الإدارية مثل (البيئة الإدارية وأساليب القيادة و التحفيز و الترقية).

٤- الاستنتاجات المهمة:

- ١-الرضا الوظيفي يتأثر بعوامل شخصية وتنظيمية مثل المستوى الإداري و نمط القيادة والهيكل التنظيمي.
- ٢-أهمية وضع سياسات واضحة للترقية والتحفيز بما ينسجم مع متطلبات القيادات الجامعية.

٥- جوانب إيجابية أخرى:

- ١- تعد الدراسة مرجعاً عربياً نادراً في تناول رضا القيادات وليس الموظفين فقط.
- ٢- تسهم في تحسين بيئة العمل الجامعية وتوجيه السياسات الإدارية.

نقاط الضعف:

Chapter
01

١- القيود المنهجية:

- ١- لم يتم توضيح مدى ثبات وصدق الاستبيان بشكل تفصيلي
- ٢- اقتصرت الدراسة على الاستبيان فقط دون أدوات داعمة مثل المقابلات أو تحليل الوثائق.

٢-محدودية العينات:

- ١- الدراسة اقتصرت على الجامعات الأردنية فقط ما يحد من تعميم النتائج على دول أو قطاعات تعليمية أخرى.
- ٢- لم تُذكر تفاصيل دقيقة حول عدد العينة أو معدل الاستجابة.

٣- تناقض في النتائج:

لا يظهر وجود تناقض مباشر

٤- جوانب تحتاج لمزيد من البحث:

لم تتناول الدراسة أثر القيادة التحويلية أو الرقمية على الرضا الوظيفي.

Chapter
01

الدراسة الرابعة / وهب الله السماني الشيخ قمر الدين (٢٠٠٢ - السودان)
بعنوان: "تنمية قدرات اتخاذ القرارات لدى القيادات التنفيذية بالجامعات الحكومية"

نقاط القوة:

١- الأساليب المستخدمة:

- ١- اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي مع استخدام أدوات إحصائية مناسبة لتحليل البيانات.
- ٢- استخدم الاستبيان كأداة أساسية مصممة بناءً على مقياس "ليكرت" مما يدل على اتباع منهجية كمية دقيقة .

٢- العينات المدروسة:

- ١- استهدفت الدراسة القيادات التنفيذية في الجامعات الحكومية
- ٢- حجم العينة كبير نسبياً (١٠٦ قائد إداري) مع استرجاع ٨٢ استبياناً وهو معدل استجابة جيد جداً في هذا النوع من الدراسات.

٣- النتائج المتميزة:

- ١- بيّنت الدراسة أن التخطيط المؤسسي والقيادة الرشيدة يؤثران بشكل كبير على نجاح اتخاذ القرار.
- ٢- أظهرت أن الاجتماعات المنتظمة لمجالس الجامعات تُعد مؤشراً على فعالية القرار المؤسسي.
- ٣- كشفت أن التخصص الأكاديمي غير كافٍ لوحده وأن القادة التنفيذيين يجب أن يتمتعوا بكفاءات إدارية واضحة.

٤- الاستنتاجات المهمة:

- ١- ارتباط وثيق بين مستوى التدريب الإداري وكفاءة اتخاذ القرار.
- ٢- أوصت الدراسة بضرورة تعزيز التأهيل الإداري والقيادي إلى جانب الخلفية الأكاديمية.
- ٣- شددت على أهمية ربط القرار الإداري بالأهداف المؤسسية الواضحة.

٥- جوانب إيجابية أخرى:

- ١- الدراسة تناولت موضوعاً حساساً ومهماً في بيئة التعليم العالي السودانية.
- ٢- ساعدت في توجيه السياسات نحو تحسين بنية اتخاذ القرار داخل الجامعات.

نقاط الضعف:

Chapter
01

١- القيود المنهجية:

- ١- اقتصرت على أداة الاستبيان فقط ولم تدعمها بمقابلات أو دراسات حالة قد تضيف عمقاً نوعياً.
- ٢- لم توضح بشكل وافٍ درجة صدق وثبات الاستبيان المستخدم في القياس.

٢- محدودية العينات:

- ١- ركزت على جامعات حكومية فقط، دون تضمين الجامعات الخاصة أو المقارنة بين أنواع المؤسسات.
- ٢- اقتصرت على السودان فقط، ما قد يؤثر على إمكانية تعميم النتائج على بقية الدول العربية أو الخليجية.

٣- تناقض في النتائج:

لا يظهر وجود تناقض مباشر

٤- جوانب تحتاج لمزيد من البحث:

لم تتطرق الدراسة بعمق إلى أثر التكنولوجيا أو التحول الرقمي في دعم اتخاذ القرار الجامعي.

Chapter

01

الدراسة الخامسة / دراسة محمد حسين هدى العتوم (١٩٩٤ - الأردن)

بغنوان: "دور القيادات الإدارية في التطوير الإداري - دراسة ميدانية في جهاز الخدمة المدنية الأردني"

نقاط القوة:

- ١- الأساليب المستخدمة:
- ١- استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي
- ٢- تم تطوير استبانة شاملة غطت عددًا من المحاور المتصلة بتطوير الأداء
- ٣- اعتمدت الدراسة على تحليل إحصائي منطقي لفهم مدى مساهمة القيادة في عملية التطوير.

٢- العينات المدروسة:

- ١- العينة مكوّنة من 209 موظفًا موزعين على 53 وزارة ومؤسسة حكومية أردنية.
- ٢- شملت الدراسة مستويات قيادية مختلفة .

Chapter 01

٣- النتائج المتميزة:

- ١- كشفت الدراسة أن القيادات الإدارية تنظر إلى التطوير الإداري كعملية مستمرة وشاملة.
- ٢- أظهرت أهمية تفعيل دور القيادة في المبادرة وتبني حلول إبداعية.

٤- الاستنتاجات المهمة:

- ١- أكدت الدراسة على أن القيادة الإدارية تشكّل عنصرًا محوريًا في نجاح برامج التطوير الإداري.
- ٢- أوصت بضرورة رفع مستوى الدعم المالي والتقني لجهود القيادات.
- ٣- أشارت إلى أن الرضا الوظيفي وتحفيز الموظفين من ركائز نجاح أي تطوير إداري.

٥- جوانب إيجابية أخرى:

- ١- تُعد من أوائل الدراسات العربية التي تناولت موضوع دور القيادة في التطوير الإداري من منظور ميداني.
- ٢- قدمت توصيات قابلة للتطبيق داخل المؤسسات الحكومية في الأردن وخارجها.

نقاط الضعف:

Chapter

01

١- القيود المنهجية:

اعتمدت الدراسة بشكل كلي على الاستبيان دون دمج أدوات نوعية مثل المقابلات أو الملاحظات المباشرة.

٢- محدودية العينات:

اقتصرت على جهاز الخدمة المدنية فقط دون تضمين قيادات في القطاعات الأخرى.

٣- تناقض في النتائج:

لا يظهر وجود تناقض مباشر

٤- جوانب تحتاج لمزيد من البحث:

لم تتناول الدراسة تأثير التحول الرقمي أو التقنيات الحديثة في تسهيل جهود القيادة في التطوير.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



شكراً جزيلاً

