



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 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 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.



الإدارة المرئية مدخل لتحسين أداء القيادات الجامعية في الإدارة

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 أجنبية 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 اجنبية 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، ورُع 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 للملوم 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 أم العلاقة بين العمال والإدارة الجديدة إضافة إلى التحسن في الخدمات المقدمة للمستهلكين كما أظهرت النتائج أن جميع هذه الأنشطة تنضوي تحت مظلة كايزن، وأوصت الدراسة بالاستفادة من منهجية كايزن لتشجيع العاملين على الخروج بقرارات 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، /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 وأساليب 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 (الخلاشي،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 لتبسيير الأعمال 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