

دراسات نقدية 2

مهمة الأسبوع التاسع

إعداد الطالب :

فهد بن صالح السعوي
242001442



أثر إدارة الوقت علي الأداء الإداري المميز: دراسة تطبيقية، بنك البركة السوداني

عبدالله، آدم عبدالله سليمان. (2021). أثر إدارة الوقت علي الأداء الإداري المميز: دراسة تطبيقية، بنك البركة السوداني. مجلة جامعة سنار للعلوم الإنسانية والاجتماعية، مج1، ع2، 7 - 19. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1267684>



وضوح العرض وتحليل بنية النتائج

يمكن القول إن عرض النتائج اتّسم بدرجة مقبولة من الوضوح، لكنه لا يخلو من جوانب تستحق النقد البناء. فقد اعتمد الباحث اعتماداً كبيراً على الجداول الإحصائية ووصف المتوسطات والانحرافات المعيارية دون الانتقال إلى مستوى أعمق من التحليل الذي يفسّر لماذا جاءت هذه النتائج بهذه الصورة، وما الدلالات الإدارية أو السياقية التي يمكن استنتاجها منها. وعلى الرغم من أن الجداول كانت منظمة ومبوّبة بطريقة تسمح للقارئ بمتابعة اتجاهات الاستجابات، إلا أن الدراسة لم توفر مزيداً من الربط التحليلي بين الأرقام وبين فرضيات الدراسة أو الأدبيات السابقة، وهو ما يجعل عرض النتائج أقرب إلى التقرير الوصفي منه إلى التحليل البحثي التفسيري. ويظهر ذلك خصوصاً في الجداول الممتدة من الصفحة 13 إلى الصفحة 17، حيث تُعرض الأرقام بدقة، لكن بقليل من النقاش المعمّق حول مضامينها.

وضوح العرض وتحليل بنية النتائج

أما من ناحية الصياغة، فقد شمل عرض النتائج عناصر متفرقة جاءت في شكل نقاط موجزة مثل: سرعة البديهة، التفويض، وضوح التوجيهات، مهارات التكنولوجيا، وغيرها. ورغم أهميتها، إلا أنها كانت بحاجة إلى تجميع موضوعي وربطها بمحاور الدراسة الرئيسة لزيادة قوة البناء المنهجي للنتائج. فمثلاً، لم توضح الدراسة مدى وزن كل نتيجة في تفسير العلاقة بين إدارة الوقت والأداء الإداري، كما لم تُظهر وجود فروق بين المستويات الثلاثة (الفردية، الجماعية، الاجتماعية) إلا من خلال معاملات الارتباط دون تحليل نقدي لهذه الفروق. وبذلك يمكن القول إن النتائج عُرضت بشكل مفهوم من حيث الشكل، لكنها تحتاج إلى معالجة تحليلية أعمق وتفسير نظري أوضح لتصبح أكثر ثراءً وإفادةً في السياق الأكاديمي.

مدى اتساق تفسير النتائج

يمكن القول إن تفسير النتائج في الدراسة جاء جزئياً متوافقاً مع أهدافها وفرضياتها، ولكنه لم يحقق التوافق المنهجي الكامل الذي يُتوقع في دراسات تحليلية تعتمد على اختبار فرضيات محددة. فعلى الرغم من أن الباحث أثبت وجود علاقات ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت (بمستوياتها الثلاثة) وأبعاد الأداء الإداري المميز، وهي نتيجة تنسجم مع الفرضية الرئيسة، إلا أن عملية التفسير لم تتعمق بما يكفي في تحليل قوة تلك العلاقات، أو توضيح كيفية ترجمتها عملياً داخل البيئة الإدارية المعنية.

مدى اتساق تفسير النتائج

أول ما يلاحظ هو أن الدراسة ركزت على إثبات الوجود الإحصائي للارتباط بين المتغيرات، لكنها لم تنتقل إلى المرحلة المنهجية التالية التي تتطلب تحليل معنى هذا الارتباط في ضوء الأدبيات السابقة أو المتغيرات السياقية للمؤسسة محل الدراسة. فمثلاً، أوضحت الجداول وجود ارتباطات متوسطة بين إدارة الوقت والتخطيط والتقييم، وضعيفة مع التنظيم والتوجيه، إلا أن الباحث لم يناقش بعمق لماذا كانت بعض العلاقات أقوى من الأخرى، أو ما الذي يمكن أن يعنيه ذلك بالنسبة لجودة الأداء الإداري أو لطبيعة الممارسات داخل البنك. كما أن أهداف الدراسة تحدثت عن تقديم المقترحات لمساعدة الإدارات في إدارة وقتها بكفاءة، وعن بيان أثر إدارة الوقت على المستويات الفردي والجماعي والاجتماعي، لكن تفسير النتائج لم يوضح كيف تساعد النتائج الفعلية في تحقيق هذه الأهداف، ولم يقدم رؤية تحليلية لطبيعة التأثير على كل مستوى. وبذلك، فإن الربط بين الأهداف والنتائج ظلّ شكلياً وليس تفسيرياً معمقاً.

مدى واقعية الاستنتاجات

عند تحليل استنتاجات الدراسة، يتبين أنها تجنّبت المبالغة الصريحة في تفسير النتائج؛ إذ التزم الباحث بعرض العلاقات الإحصائية كما هي دون الادعاء بوجود تأثيرات سببية تتجاوز ما تسمح به بيانات الارتباط. وقد حافظت الدراسة على لغة متوازنة في تفسير النتائج، فركّزت على وجود علاقات طردية ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت وأبعاد الأداء الإداري، دون تضخيم للأثر أو تعميم غير مدعوم. هذا الطرح يعكس قدراً مناسباً من التحفظ المنهجي، خصوصاً في ضوء اعتماد الأدوات الكمية فقط دون دعم من بيانات نوعية أو ملاحظات ميدانية يمكن أن تمنح التفسيرات صبغة أعمق..

مدى واقعية الاستنتاجات

إلا أن الدراسة، رغم عدم مبالغتها، وقعت في بعض التعميمات غير المكتملة، خصوصاً عند الحديث عن قدرات الإداريين أو وضوح التوجيهات أو رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل. فقد جاءت هذه الاستنتاجات أوسع من نطاق الأدلة التي تستند أساساً إلى متوسطات الاستجابات في الاستبانة، دون تحليل نقدي لحدود الأداة أو احتمال التحيز في إجابات المبحوثين. وبذلك، يمكن القول إن الدراسة كانت معتدلة ولم تُضخّم النتائج، لكنها في الوقت نفسه لم تُحكم ضبط استنتاجاتها ضمن الإطار المنهجي الدقيق الذي يضمن أن يبقى كل استنتاج محصوراً بما تسمح به البيانات فقط.

الربط بين نتائج الدراسة والأدبيات السابقة

عند مراجعة طريقة مقارنة الدراسة لنتائجها بالدراسات السابقة، يتضح أنها قامت بعرض المقارنات بشكل جزئي ومباشر دون أن ترتقي إلى مستوى التحليل النقدي المتعمق المطلوب. فقد أشارت الدراسة إلى توافق نتائجها مع بعض الدراسات، مثل دراسة الشبلي ودراسة الشيخ، من حيث مستويات إدارة الوقت أو وعي العاملين بأهميته، كما ذكرت اختلافها مع دراسات أخرى ربطت إدارة الوقت بالإبداع التنظيمي أو بالكفاءة التشغيلية. ومع ذلك، جاءت المقارنات في صورة سردية عامة، ولم تُبنَ على تحليل منهجي يربط بين طبيعة المنهجية والسياق ومخرجات النتائج، مما يجعل عملية المقارنة أقرب إلى التلخيص منها إلى التفسير..

الربط بين نتائج الدراسة والأدبيات السابقة

كما يُلاحظ أن الدراسة لم تقدّم تفسيراً واضحاً للاختلافات التي أشارت إليها مع الدراسات السابقة، ولم تناقش أثر اختلاف بيئات العمل، أو طبيعة العينة، أو أدوات القياس في تفسير هذا التباين. فعلى الرغم من ذكر وجود اتفاق أو اختلاف، إلا أنها لم توضح لماذا ظهرت العلاقات المتوسطة أو الضعيفة في دراستها مقارنة بدراسات أخرى أظهرت قوة أعلى أو ارتباطات أوسع. ولذلك، يمكن القول إن المقارنة بالدراسات السابقة تمت بشكل وصفي صحيح من حيث ذكر أوجه التشابه والاختلاف، لكنها غير مكتملة نقدياً لأنها لم تقدّم تحليلاً تفسيرياً يعلّل الفروق، ولم تُدمج النتائج دمجاً منهجياً داخل الإطار النظري للأدبيات ذات الصلة، وهو ما كان سيعزز القيمة العلمية للدراسة بشكل أكبر.

استناد التوصيات إلى النتائج الفعلية للدراسة

عند فحص التوصيات الواردة في الدراسة يتبيّن أنها تستند جزئياً إلى النتائج، لكنها لا تُبنى عليها بصورة منهجية كاملة. فبعض التوصيات جاءت منطقية ومباشرة، مثل الدعوة إلى الإلمام بقاعدة (20-80) أو تحسين انسياب المعلومات أو تحديد المهام بوضوح؛ وهذه توصيات مرتبطة فعلاً بالنتائج التي أظهرت قصوراً نسبياً في جوانب التنظيم والتوجيه مقارنة بباقي أبعاد الأداء الإداري. كما أن النتائج التي بيّنت وجود موافقة عامة على أهمية التخطيط والتنظيم والقدرة على إنجاز الأعمال الواجبة انعكست بصورة طبيعية في توصيات تشجّع على الاستقلالية وضبط الوقت وتجنب العلاقات الاجتماعية المبالغ فيها. وهذا يشير إلى وجود علاقة منطقية بين ما كشفه التحليل وما أوصت به الدراسة.

استناد التوصيات إلى النتائج الفعلية للدراسة

إلا أن بعض التوصيات جاءت عامة وواسعة وغير مستندة بشكل مباشر على بيانات التحليل، مثل الدعوة إلى التعاون بين العاملين أو المقارنة بين الإنجازات والوقت المتاح. ورغم أهميتها، فإن الدراسة لم تُظهر من خلال نتائجها وجود مشكلة جوهرية في هذه الجوانب، كما لم تربط بين مستوى الارتباطات الإحصائية وبين الحاجة إلى هذه التوصيات. وبذلك يمكن القول إن جزءاً من التوصيات يستند إلى النتائج بصورة واضحة، بينما جزء آخر يبدو أقرب إلى اقتراحات تنظيمية عامة لا تستند إلى دليل مباشر من تحليل البيانات. وبذلك، فإن البناء التوصياتي جاء منطقياً في بعض محاوره لكنه غير محكم تماماً في مدى ارتباطه الصارم بما كشفتته النتائج.

واقعية التوصيات وتوافقها مع بيئة التطبيق

يمكن القول إن التوصيات الواردة في الدراسة تبدو قابلة للتطبيق بدرجة جيدة داخل البيئة الإدارية لمصرف مثل بنك البركة السوداني، لكنها في الوقت نفسه تحتاج إلى قدر من التهيئة التنظيمية كي تتحول إلى ممارسات عملية مستدامة. فالتوصيات المتعلقة بالإلمام بقاعدة (20-80)، وتحديد المهام والمسؤوليات، وتقليل العلاقات الاجتماعية المهدرة للوقت، وتحسين تدفق المعلومات، هي توصيات واقعية ولا تتطلب موارد ضخمة، بل تعتمد على رفع الوعي الإداري وتحسين الانضباط التنظيمي. كما أن توصيات مثل تعزيز الاستقلالية في الأداء وتشجيع العمل بروح الفريق تتماشى مع نتائج الدراسة، ويمكن تطبيقها مباشرة عبر برامج تدريبية وإجراءات داخلية واضحة..

واقعية التوصيات وتوافقها مع بيئة التطبيق

لكن بعض التوصيات الأخرى تبدو أكثر عمومية وتحتاج إلى بنية تنظيمية داعمة قبل تنفيذها، مثل ضرورة المقارنة بين الإنجازات والوقت المتاح أو تطوير نظم الاتصال الداخلي إلى مستوى "سلاسة عالية". هذه التوصيات واقعية لكنها تتطلب استثمارات منهجية في نظم المتابعة والتقييم، إضافة إلى ثقافة تنظيمية تتبنى الشفافية والمساءلة. كما أن الدراسة لم تُبين مدى جاهزية المؤسسة الحالية لتطبيق هذه التوصيات، مما يجعل قابلية تنفيذها مرهونة بمدى توفر الموارد والإرادة الإدارية. وبصورة عامة، فإن التوصيات قابلة للتطبيق، لكنها تحتاج إلى تخطيط تنفيذي أدق وربط كل توصية بآلية تطبيق واضحة داخل بيئة العمل.



Thank You