

قضايا بحثية 3

مهمة الأسبوع الثالث

إعداد الطالب :

فهد بن صالح السعوي
242001442



شريف، سارة أبو القاسم محمد طاهر، و حمدنا الله، مرتضى طلحة.
(2021). أثر إدارة الوقت على الإنتاجية: دراسة تطبيقية لقطاع السكر
بالسودان (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة النيلين، الخرطوم.
مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1287643>



أولاً: تحليل الإطار المنهجي

تتبنى الدراسة منهجاً وصفيّاً تحليليّاً يعتمد على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وهنا تظهر إشكالية جوهرية تتعلق بالتوافق بين عنوان الدراسة وتصميمها. فالعنوان يتحدث عن "أثر" إدارة الوقت على الإنتاجية، وكلمة "أثر" تستوجب تصميماً بحثيّاً قادراً على إثبات العلاقة السببية، كالتصميم شبه التجريبي أو استخدام بيانات طولية تتتبع التغير في المتغيرات عبر الزمن. غير أن الباحثة اكتفت بجمع آراء العاملين في لحظة زمنية واحدة (مقطعيّاً) عبر استبانة تقيس مدى الموافقة، وهذا التصميم بطبيعته لا يمكنه إثبات "الأثر" بل يكشف فقط عن ارتباطات إحصائية وآراء ذاتية. كان ينبغي أن تجمع الباحثة بيانات فعلية عن مؤشرات الإنتاجية الحقيقية لمصانع السكر (كميات الإنتاج، ساعات العمل، معدلات الهدر، تكلفة الوحدة) وتقارنها بممارسات إدارة الوقت المطبقة فعليّاً، لا أن تعتمد حصريّاً على تصورات العاملين التي تخضع لعوامل ذاتية كثيرة كالرغبة في الظهور بمظهر إيجابي أو عدم فهم المقصود بالعبارات.

ثانياً: تحليل مجتمع وعينة الدراسة

تُشير الدراسة إلى أن مجتمع البحث هو "قطاع السكر في السودان"، وهو قطاع يضم عدة شركات كبرى (كنانة، الجنيّد، حلفا الجديدة، سنار، عسلاية، النيل الأبيض) تختلف فيما بينها اختلافاً جوهرياً من حيث الحجم والملكية والتقنيات المستخدمة والعمر التشغيلي. غير أن الباحثة لم تُوضّح كيف تم توزيع عينة الـ 150 مفردة على هذه الشركات المتباينة، ولم تُبيّن هل شملت العينة جميع الشركات أم بعضها، ولم تُحدد معايير التوزيع النسبي. هذا الغموض يُثير تساؤلات جدية حول تمثيلية العينة لمجتمع الدراسة. كذلك فإن حجم العينة (150 مفردة) لقطاع يشغل آلاف العاملين يبدو محدوداً، خاصةً أن الباحثة استخدمت "العينة العشوائية البسيطة" التي تفترض تجانس المجتمع، بينما الواقع يُظهر تبايناً واضحاً بين شركات القطاع من حيث الملكية (حكومي 52.7%، مشترك 28.7%، خاص سوداني 13.3%، خاص أجنبي 5.3%)، مما يجعل العينة الطبقية أكثر ملاءمة لضمان تمثيل كل فئة بشكل كافٍ.

ثالثاً: تحليل أداة الدراسة وبنائها

صُمِّمت الاستبانة بمقياس ليكرت الخماسي وتضمنت 31 عبارة موزعة على ثمانية محاور، وهنا تبرز عدة ملاحظات نقدية. أولها أن عدد العبارات لكل محور يبدو غير متوازن، فبعض المحاور تضم خمس عبارات فقط بينما محور الإنتاجية يضم خمس عشرة عبارة، وهذا الاختلال يُضعف المقارنة بين المحاور ويعني أن بعض الأبعاد قُيست بعمق أكبر من غيرها دون مبرر منهجي واضح. ثانيها أن كثيراً من عبارات الاستبانة جاءت بصياغة إيجابية موجّهة (مثل: "تعمل شركة السكر على تقديم الخدمات في الوقت المناسب") مما يدفع المستجيب نحو الموافقة ويُحدث ما يُعرف بـ "تحيز الاستجابة الاجتماعية". كان ينبغي مزج العبارات بين إيجابية وسلبية لتقليل هذا التحيز. ثالثها أن بعض العبارات تخلط بين متغيرات الدراسة في عبارة واحدة، كعبارات محور الإنتاجية التي تتحدث عن "تقسيم الوقت على الأنشطة الإنتاجية" وهي في حقيقة الأمر تقيس إدارة الوقت لا الإنتاجية ذاتها، مما يُحدث تداخلاً مفاهيمياً بين المتغير المستقل والتابع.

رابعاً: إجراءات الصدق والثبات

اعتمدت الباحثة على معامل ألفا كرونباخ لقياس الثبات وعلى الجذر التربيعي لألفا كمؤشر للصدق، وأظهرت النتائج قيم ثبات تتراوح بين 0.59 و 0.78 للمحاور الأربعة المعروضة. القيمة 0.59 للمحور الرابع تقع تحت الحد الأدنى المقبول عادةً في البحث العلمي (0.60 أو 0.70 حسب المرجعية المعتمدة)، ومع ذلك لم تُعَلّق الباحثة على هذا الضعف ولم تتخذ أي إجراء تصحيحي كحذف العبارات الضعيفة أو إعادة صياغتها. فضلاً عن ذلك، فإن الاعتماد على الجذر التربيعي لمعامل الثبات كمؤشر للصدق هو أسلوب مبسّط لا يُغني عن إجراءات الصدق التمييزي والتقاربي التي تتطلبها دراسة بهذا المستوى الأكاديمي، خاصةً أن الصدق الظاهري وحده — الذي اعتمدت عليه الباحثة بعرض الاستبانة على محكمين — لا يضمن أن الأداة تقيس فعلاً ما صُمِّمت لقياسه بدقة كافية.

خامساً: تحليل الأساليب الإحصائية المستخدمة

استخدمت الباحثة التكرارات والنسب المئوية ومربع كاي والانحدار الخطي البسيط، وفي هذا عدة إشكاليات. أولاً، استخدام مربع كاي لاختبار الفروق بين فئات الاستجابة (موافق بشدة، موافق، محايد، إلخ) ثم تفسير النتائج على أنها تعني "جميع المبحوثين متفقون" هو تفسير خاطئ، فمربع كاي هنا يكشف فقط عن أن التوزيع ليس متساوياً بين الفئات وليس أن الجميع متفقون. ثانياً، استخدام الانحدار الخطي البسيط لاختبار ثلاث فرضيات منفصلة (كل فرضية تربط بُعداً واحداً من أبعاد إدارة الوقت بالإنتاجية) بدلاً من استخدام الانحدار المتعدد الذي يُدخل جميع الأبعاد معاً يُفقد التحليل قدرته على كشف الأثر النسبي لكل بُعد مع ضبط تأثير الأبعاد الأخرى، كما يُعرض النتائج لمشكلة تضخم الخطأ الناجم عن تعدد المقارنات. ثالثاً، إن معاملات الارتباط المتحصل عليها (0.64 و 0.55 و 0.46) ومعاملات التحديد (0.41 و 0.31 و 0.23) تكشف عن أن النموذج يُفسّر جزءاً محدوداً من التباين في الإنتاجية، لكن الباحثة لم تناقش هذه النسب المرتفعة من التباين غير المُفسّر (59% و 69% و 77%) ولم تبحث في العوامل الأخرى المؤثرة.

سادساً: تحليل نتائج اختبار الفرضيات

خلصت الدراسة إلى تحقق فرضياتها الثلاث، وهنا تظهر تناقضات لافتة. فالفرضية الثالثة المتعلقة بتقييم وتوجيه الوقت أظهرت معامل ارتباط ضعيف (0.46) ومعامل تحديد منخفض (0.23)، ومع ذلك حكمت الباحثة بتحققها بنفس الثقة التي حكمت بها على الفرضية الأولى ذات الارتباط الأقوى (0.64). هذا التعامل المتساوي مع نتائج متفاوتة القوة يعكس ضعفاً في التفسير والمناقشة. كذلك تظهر إشكالية أخرى في جدول معاملات الانحدار للفرضية الثانية (تخطيط الوقت)، حيث إن قيمة B1 بلغت 0.564 لكن مستوى المعنوية للثابت بلغ 0.000 مع تعليق الباحثة بأن "تخطيط الوقت ليس له دور في الإنتاجية" ثم تعود لتقول إن الفرضية "تحققت"، وهذا تناقض صريح في التفسير يُربك القارئ ويُضعف مصداقية النتائج.

سابعاً: تحليل الفجوة بين الإطار النظري والنتائج

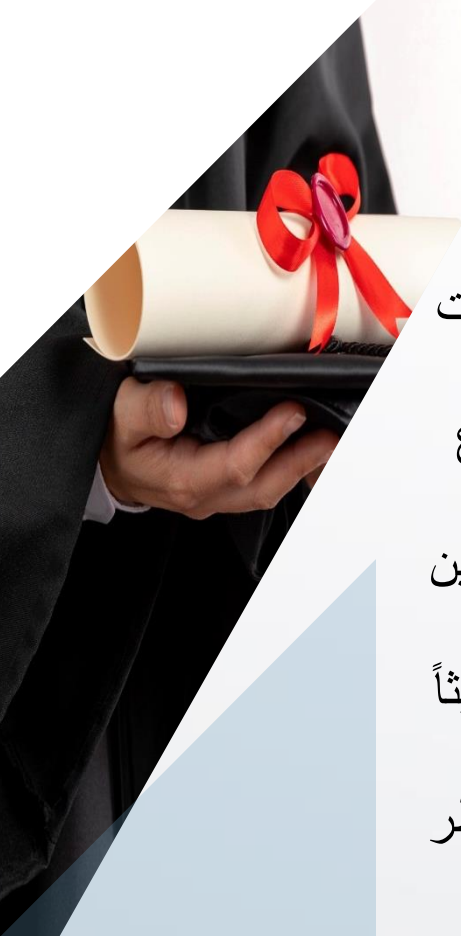
خصّصت الدراسة حيزاً كبيراً من فصلها الرابع لوصف قطاع السكر في السودان (تاريخه، شركاته، أهدافه، طاقاته الإنتاجية)، وهو عرض مفيد لفهم السياق لكنه جاء منفصلاً تماماً عن التحليل الإحصائي. فالباحثة لم تربط بين خصائص كل شركة وممارسات إدارة الوقت فيها، ولم تُقارن بين الشركات المختلفة من حيث مستوى تطبيق إدارة الوقت وأثرها على الإنتاجية. كان بإمكانها مثلاً مقارنة شركة كنانة (ذات الخبرة التراكمية لأكثر من 30 عاماً والأنظمة الحديثة) بشركات أصغر أو أقدم لاستخلاص دروس عملية حول كيف يُؤثر نضج ممارسات إدارة الوقت على مؤشرات الإنتاجية الفعلية. هذا الانفصال بين الوصف الغني للسياق والتحليل الإحصائي المجرد يُفقد الدراسة عمقها التطبيقي ويجعل النتائج عامة يمكن أن تنطبق على أي قطاع وليس قطاع السكر تحديداً..

آخر التطورات والاتجاهات البحثية العالمية في إدارة الوقت وعلاقتها بالإنتاجية



شهد مجال إدارة الوقت تحولات بحثية جوهريّة خلال السنوات الأخيرة، إذ انتقل اهتمام الباحثين من المقاربات التقليدية التي تنظر إلى الوقت بوصفه مورداً خطياً يُدار بأدوات التخطيط والجدولة، نحو مقاربات أكثر تعقيداً تستحضر الأبعاد النفسية والتقنية والثقافية لإدارة الوقت في بيئات العمل المعاصرة. وتكشف المراجعة المنهجية الشاملة التي نشرتها Patzak وزملاؤها عام 2025 في مجلة — Frontiers in Education والتي حللت 107 دراسات تجريبية — أن الميدان البحثي يعاني أصلاً من إشكالية مفاهيمية مزمنة، حيث وجدت أن 42 دراسة من أصل 86 مقالة محكّمة لم تُقدّم تعريفاً مفاهيمياً واضحاً لإدارة الوقت، وهو ما يُفسّر جزئياً التباين الكبير في النتائج بين الدراسات المختلفة ويجعل المقارنة بينها أمراً بالغ الصعوبة (Patzak et al., 2025).

وفي سياق إعادة التأطير النظري، قدّم Blagoev وزملاؤه عام 2024 في مجلة Journal of Management مراجعة مفاهيمية رائدة حصدت أكثر من 129 اقتباساً حتى الآن، كشفت عن ثلاثة تجليات مهيمنة للعدسة الزمنية في أدبيات الإدارة وهي: الوقت بوصفه مورداً يُخصّص ويُوزَّع، والوقت بوصفه بنية تنظيمية تُشكّل إيقاع العمل، والوقت بوصفه عملية ديناميكية تتفاعل مع السياق. وقد فتح هذا التصنيف آفاقاً جديدة أمام الباحثين لتجاوز النظرة الأحادية التي هيمنت طويلاً على الأدبيات، وبات يُنظر إلى إدارة الوقت كمنظومة تنظيم ذاتي معقدة تتضمن وضع الأهداف والمراقبة الذاتية ما وراء المعرفية والتكيّف المستمر مع المتغيرات البيئية.



أما على صعيد الاتجاه البحثي الأبرز عالمياً فيتمثل في دراسة أثر الذكاء الاصطناعي على إدارة الوقت والإنتاجية. فقد أظهرت دراسة نشرتها مجلة Quarterly Journal of Economics عام 2025 أن استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي في قطاع خدمة العملاء حقق مكاسب إنتاجية ملموسة، فيما كشف تقرير الاحتياطي الفيدرالي في سانت لويس (فبراير 2025) أن العاملين الذين يستخدمون أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي وفّروا ما يقارب 5.4% من ساعات عملهم الأسبوعية. غير أن مقالاً حديثاً في (Harvard Business Review فبراير 2026) بعنوان "الذكاء الاصطناعي لا يُقلّل العمل بل يُكثّفه" جاء ليُقدّم وجهة نظر مغايرة، مؤكداً أن هذه الأدوات قد تُعيد توزيع الوقت لا توفيره فعلياً، مما يطرح تساؤلات بحثية جديدة حول الطبيعة الحقيقية لمكاسب الإنتاجية المرتبطة بالتقنية.



وفي اتجاه بحثي متصاعد آخر، تزايد الاهتمام بدراسة العلاقة بين إدارة الوقت والصحة النفسية في بيئة العمل. فقد نشر Young وزملاؤه عام 2024 في المكتبة الوطنية الأمريكية للطب (PMC) مراجعة منهجية حول تأثير تدخلات إدارة الوقت على الصحة النفسية في بيئة العمل، أكدت أن التخطيط وتحديد الأولويات يُقلّلان الضغط النفسي بنسبة قد تصل إلى 25%. وتتقاطع هذه النتائج مع ما توصّلت إليه مراجعة Patzak (2025) التي وجدت أن إدارة الوقت ترتبط بانخفاض الاحتراق الوظيفي بمعامل ارتباط سالب بلغ -0.41 والقلق بمعامل -0.36 لدى المديرين الماليين والمعلمين.



كذلك برز اتجاه بحثي جديد يتعلق بإعادة تصميم أسبوع العمل، حيث نشرت الجمعية الأمريكية لعلم النفس (APA)مطلع عام 2025 تقريراً موسعاً حول صعود أسبوع العمل المكوّن من أربعة أيام، مستندةً إلى تجارب ميدانية عالمية أثبتت أن تقليص أيام العمل مع تحسين إدارة الوقت يُحافظ على الإنتاجية بل ويرفعها في بعض الحالات، مما يُعيد النظر في المسلّمة القديمة التي تربط بين عدد ساعات العمل والإنتاجية ربطاً طردياً. وتكشف الإحصاءات الحديثة لعام 2026 أن الموظف العادي لا يكون منتجاً فعلياً سوى ساعتين و 53 دقيقة يومياً من أصل ثماني ساعات عمل، وأن 82% من الموظفين لا يستخدمون نظاماً منظّماً لإدارة الوقت، فيما يُقدّر أن سوء إدارة الوقت يُكلّف الشركات الأمريكية وحدها 588 مليار دولار سنوياً.



أما على صعيد التقنيات الحديثة، فقد تنامي البحث في تطبيقات تتبع الوقت المدعومة بالذكاء الاصطناعي، حيث بلغت قيمة سوق برمجيات تتبع الوقت 6.1 مليار دولار عام 2025 ويُتوقع أن تصل إلى 11.43 مليار بحلول 2030. وتُظهر الدراسات أن الشركات التي تبنت أدوات تتبع الوقت المدعومة بالذكاء الاصطناعي حققت تحسّناً بنسبة 32% في كفاءة استخدام وقت العمل وانخفاضاً بنسبة 50% في الوقت المُستهلك في المهام الإدارية. كما نُشرت دراسة في مجلة Production & Manufacturing Research (مارس 2025) تناولت تأثير تبني ممارسات الثورة الصناعية الرابعة (Industry 4.0) على دراسات الوقت والحركة في المصانع، مؤكدةً الانتقال من المقاربة الوصفية التقليدية إلى مقاربات تحليلية مبنية على البيانات الضخمة.



وفي ضوء هذه التطورات، يتضح أن موضوع الدراسة المُحلّلة (أثر إدارة الوقت على الإنتاجية في قطاع السكر بالسودان، 2021) يتقاطع مع سؤال بحثي لا يزال راهناً، لكنه يحتاج إلى إعادة تأطير جذرية في ضوء المستجدات. فالأدبيات الحديثة تؤكد أن قياس الإنتاجية عبر آراء العاملين وحدها لم يعد كافياً، وأن المنهجيات المختلطة التي تجمع بين البيانات الكمية الفعلية والتحليل النوعي المعمّق هي المعيار الذهبي الراهن. كما أن إغفال البُعد التقني والنفسي والثقافي في دراسة إدارة الوقت يُفقد البحث صلته بالاتجاهات العالمية المعاصرة التي تتعامل مع الوقت كمنظومة معقدة متعددة الأبعاد لا كمورد خطي بسيط يُخطّط ويُنظّم ويُقيّم.



- Patzak, A. et al. (2025). Boosting productivity and wellbeing through time management: A systematic review. *Frontiers in Education*, 10, 1623228.
- Blagoev, B. et al. (2024). Time as a Research Lens: A Conceptual Review. *Journal of Management*, 50(1).
- Young, A.N. et al. (2024). Effects of time management interventions on mental health in the workplace. *PMC*.
- Harvard Business Review (2026). AI Doesn't Reduce Work — It Intensifies It.
- APA (2025). The Rise of the 4-Day Workweek.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

