

دراسات نقدية ١ – الأسبوع التاسع

أثر التوازن بين الحياة والعمل على تخطيط الموارد البشرية

إعداد الطالب/
عبدالله صالح العرفج

٢٠٢٥



نقد الدراسة من حيث النتائج والتوصيات

عند تحليل النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يتضح أن الباحثة ركزت على العلاقة المباشرة بين التوازن بين الحياة والعمل (Work-Life Balance) ودوره في تحسين تخطيط الموارد البشرية. وقد أوضحت النتائج أن تحسين هذا التوازن يؤدي إلى رفع مستوى رضا العاملين، وهو ما ينعكس بشكل إيجابي على جودة قرارات تخطيط الموارد البشرية من حيث تحديد الأعداد المطلوبة وتوزيعهم بما يتوافق مع احتياجات المنظمة. كما بينت الدراسة أن تصنيف العاملين إلى أنماط متعددة (مشاركون كلياً، مشاركون جزئياً، متضادون، ومنفصلون) يساعد الإدارة على فهم خصائص القوى العاملة والتعامل معها بأسلوب أكثر دقة. هذه الفكرة تعتبر إضافة مهمة لأنها تربط بين المؤشرات السلوكية والقرارات الاستراتيجية في الموارد البشرية.

نقد الدراسة من حيث النتائج والتوصيات

ورغم أهمية هذه النتائج، فإن الدراسة لم توفر وصفًا تفصيليًا للأسلوب الإحصائي الذي تم اعتماده للوصول إليها، كما لم تقدم أرقامًا أو مؤشرات كمية تعزز قوة الاستنتاجات، مثل نسب الارتباط أو معاملات الانحدار، أو حتى قيم الدلالة الإحصائية. هذا النقص يجعل القارئ أو الباحث الآخر أمام نتائج تبدو منطقية، لكنها تفتقر إلى الأساس الإحصائي الذي يضمن مصداقيتها العلمية.

أما فيما يتعلق بالتوصيات، فقد ركزت الدراسة على ضرورة إشراك الموظفين في اختيار برامج التوازن بين الحياة والعمل التي تتناسب مع ظروفهم الشخصية والعملية. وهذا توجه إيجابي لأنه يعزز الشعور بالملكية لدى العاملين تجاه سياسات المنظمة، ويزيد احتمالية نجاح تلك البرامج. لكن التوصيات جاءت عامة ولم تحدد آليات تنفيذية أو إطارًا عمليًا لكيفية إشراك العاملين، ولم تحدد مؤشرات أداء واضحة لقياس نجاح برامج التوازن، مما يتركها في مستوى الإرشاد النظري أكثر من كونها خطة قابلة للتنفيذ الفعلي في بيئات عمل مختلفة.

جوانب القوة في الدراسة

من أبرز نقاط القوة في هذه الدراسة أنها ربطت بين موضوعين حيويين في إدارة الأعمال المعاصرة: التوازن بين الحياة والعمل، وتخطيط الموارد البشرية. هذا الربط يتيح للمنظمات التفكير في تخطيط الموارد البشرية ليس فقط من منظور أعداد وكفاءات العاملين، بل أيضاً من منظور رفاهيتهم ورضاهم النفسي والاجتماعي، وهو ما ينسجم مع الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية التي تركز على رأس المال البشري باعتباره أصلاً استراتيجياً.

كما أن تقسيم العاملين إلى أنماط سلوكية بناءً على درجة مشاركتهم أو توازنهم بين الحياة والعمل يمثل ابتكاراً تطبيقياً يمكن أن تستفيد منه الإدارات في رسم سياسات أكثر تخصيصاً، بدلاً من اتباع أسلوب موحد مع جميع العاملين. هذه الفكرة تعكس إدراك الباحثة لأهمية الفروق الفردية وتأثيرها على الإنتاجية، وهو ما يعد من عناصر القوة التي تميز هذه الدراسة عن بعض الدراسات التقليدية التي تكتفي بربط التوازن مع الأداء بشكل عام دون تفصيل سلوكيات الأفراد.

جوانب الضعف في الدراسة

أحد أبرز جوانب الضعف في الدراسة يتمثل في غياب التفاصيل الكاملة حول المنهجية، مثل حجم العينة، وطبيعة المجتمع المستهدف، وأسلوب اختيار العينة، وأدوات جمع البيانات، وطريقة تحليلها. هذه العناصر أساسية لضمان المصداقية العلمية، وعدم تقديمها يجعل القارئ غير قادر على تقييم قوة النتائج أو إعادة اختبارها في سياقات مشابهة.

كذلك، لم تعالج الدراسة بشكل كافٍ العوامل الأخرى التي قد تتداخل مع العلاقة بين التوازن بين الحياة والعمل وتخطيط الموارد البشرية، مثل الثقافة التنظيمية، أو أنماط القيادة، أو ظروف السوق، أو الفروق بين القطاعات الصناعية والخدمية. إغفال هذه العوامل قد يجعل النتائج أكثر قابلية للتأثر بمتغيرات خارجية لم يتم التحكم فيها.

وأخيراً، جاءت التوصيات على درجة من العمومية، حيث اكتفت بدعوة المنظمات إلى إشراك الموظفين وتشجيعهم على اختيار البرامج المناسبة، دون وضع خطة تنفيذية أو تحديد أدوات قياس ومؤشرات نجاح. كان من الممكن أن تقدم الدراسة نماذج تطبيقية أو دراسات حالة توضّح كيف يمكن دمج برامج التوازن في عملية تخطيط الموارد البشرية بشكل عملي وقياسي.

المرجع
الرحمن، أ. م. (٢٠٢٣). أثر التوازن بين الحياة والعمل على تخطيط

الموارد البشرية. Retrieved from

https://sjrbs.journals.ekb.eg/article_330006_dabbcd3a904cd40ad03598694f3b60b0.pdf



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

