

أثر توفير إجازات الدورة الشهرية على تحسين الرضا الوظيفي للموظفات: دراسة ميدانية في القطاع
الصحي السعودي

إعداد الطالبه/

ابتسام احمد طوهري

الرقم الجامعي/

252001629

إشراف/

أ.د/ الفیصل عبد الحمید محمد

أ.د/ فايز علي جراد

العام الدراسي

2026

وقل صدق زكريا عليم

إهداء

إلى من غرس فيَّ القيم، وسقاني من معين الحكمة،

إلى من كان دعاؤهم سرّ توفيقِي، وسندًا لي في كل مراحل حياتي،

إلى والديَّ الكريمين، أهدي ثمرة جهدي وعملي، عرفانًا وتقديرًا.

وإلى من ساندني وشجّعني في مسيرتي العلمية،

إلى إخوتي وأصدقائي وزملائي،

لكم جميعًا أهدي هذا العمل المتواضع، امتنانًا لكل دعمٍ صادق.

شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتمّ الصالحات، وبِعونه وتوفيقه أنجزت هذا العمل المتواضع.

أتقدم بخالص الشكر وعظيم الامتنان لمُشرفي الكريم الأستاذ الدكتور د. الفيصل عبد الحميد، د. فايز جراد، الذي كان لدعمها العلمي، وتوجيهاتهم السديدة، وملاحظاتهم القيمة، الأثر الأكبر في إنجاز هذه الرسالة. لقد كانا مثلاً يُحتذى به في العلم والأخلاق والتفاني.

كما أتوجه بالشكر الجزيل لأعضاء لجنة المناقشة الكرام على وقتهم وجهدهم وملاحظاتهم البناءة التي أثرت هذا العمل.

ولا يفوتني أن أعبر عن تقديري العميق لكل من ساندني ووقف إلى جانبي خلال فترة إعداد

الرسالة، من أسرتي وأصدقائي وزملائي، وخاصة والديّ العزيزين، الذين كان لدعائهما

ودعمهما المعنوي والمادي بالغ الأثر في وصولي إلى هذه المرحلة.

لكم جميعاً، كل الشكر والتقدير والامتنان.

فهرس المحتويات

3.....	إهداء
4.....	شكر وتقدير
7.....	قائمة الجداول
9.....	فهرس الأشكال
11.....	المستخلص
12.....	الفصل الأول
13.....	المقدمة
14.....	مشكلة الدراسة
15.....	أهمية الدراسة
15.....	أهداف الدراسة
16.....	تساؤلات الدراسة
17.....	فرضيات الدراسة
17.....	النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث
20.....	الفصل الثاني
20.....	الدراسات السابقة
21.....	المقدمة
23.....	المتغير التابع والمستقل
25.....	الدراسات السابقة
28.....	الإطار النظري للدراسة
31.....	الفصل الثالث
31.....	منهجية الدراسة
32.....	المقدمة
34.....	مجتمع البحث
35.....	المنهجية وطرق البحث
37.....	أدوات الدراسة

38.....	خطوات جمع البيانات
40.....	حدود البحث.....
41.....	الفصل الرابع.....
41.....	نتائج الدراسة.....
42.....	المقدمة.....
44.....	تحليل البيانات.....
85.....	المناقشة.....
87.....	الخاتمة.....
89.....	التوصيات.....
90.....	المراجع.....
94.....	الملاحق.....
99.....	Abstract.....

قائمة الجداول

46.....	جدول 1 : التحليلات الإحصائية.....
47.....	جدول 2 : التحليل الإحصائي لعمر المشاركين في التجربة.....
48.....	جدول 3 : التحليل الإحصائي لجنس المشاركين في التجربة.....
50.....	جدول 4 : التحليل الإحصائي للدرجة العلمية.....
51.....	جدول 5 : التحليل الإحصائي لوجود سياسة واضحة تتيح إجازة أثناء الدورة الشهرية.....
53.....	جدول 6 : التحليل الإحصائي لتطبيق سياسة الإجازة بعدالة بين الموظفين.....
54.....	جدول 7 : التحليل الإحصائي لتسهيل الحصول على إجازة الدورة الشهرية دون تعقيدات إدارية.....
56.....	جدول 8 : التحليل الإحصائي لمساهمة إجازة الدورة الشهرية في تحسين الراحة الجسدية للموظفات.....
57.....	جدول 9 : التحليل الإحصائي لفهم الإدارة احتياجات الموظفات الصحية خلال الدورة الشهرية.....
59.....	جدول 10 : التحليل الإحصائي لعدم يؤثر طلب إجازة الدورة الشهرية سلباً على تقييم الأداء.....
60.....	جدول 11 : التحليل الإحصائي لمحافظة الإدارة على خصوصية الموظفات عند طلب الإجازة.....
62.....	جدول 12 : التحليل الإحصائي لمساهمة الدعم الإداري في تعزيز شعور الموظفات بالأمان الوظيفي.....
63.....	جدول 13 : التحليل الإحصائي لتوفير جهة العمل مرونة في تعديل ساعات العمل عند الحاجة.....
65.....	جدول 14 : التحليل الإحصائي لتمكّن تعويض المهام بمرونة دون ضغط إضافي.....
66.....	جدول 15 : التحليل الإحصائي لمساعدة بيئة العمل الداعمة في تقليل التوتر أثناء فترة الدورة.....
68.....	جدول 16 : التحليل الإحصائي لتوفر بدائل تنظيمية لتغطية العمل أثناء الإجازة.....
69.....	جدول 17 : التحليل الإحصائي للشعور بزيادة الرضا الوظيفي عند توفر هذه الإجازة.....
71.....	جدول 18 : التحليل الإحصائي لمساهمة هذه السياسة في تعزيز الانتماء للمؤسسة.....
72.....	جدول 19 : التحليل الإحصائي لقلّة مستوى الإجهاد الوظيفي عند تطبيق هذه الإجازة.....
74.....	جدول 20 : التحليل الإحصائي للشعور بتقدير المؤسسة لاحتياجاتي الصحية الخاصة.....
75.....	جدول 21 : التحليل الإحصائي للرؤية أن توفير إجازة الدورة الشهرية يساهم في تحسين الرضا الوظيفي بشكل عام.....
77.....	جدول 22 : ملخص التحليلات الإحصائية.....

- جدول 23 : اختبار الثبات والموثوقية 77
- جدول 24 : اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين الرضا الوظيفي للموظفات وتوفير سياسة إجازة الدورة الشهرية 78
- جدول 25 : اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين الرضا الوظيفي للموظفات والدعم الإداري والبيئة التنظيمية 80
- جدول 26 : اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين الرضا الوظيفي للموظفات والمرونة في تنظيم العمل أثناء الدورة الشهرية 81
- جدول 27 : اختبار التباين الأحادي 83
- جدول 28 : ملخص نموذج معامل بايز 84

فهرس الأشكال

- شكل توضيحي 1 : التمثيل البياني لعمر المشاركين في التجربة 47
- شكل توضيحي 2 : التمثيل البياني لجنس المشاركين في التجربة 49
- شكل توضيحي 3 : التمثيل البياني لالدرجة العلمية 50
- شكل توضيحي 4 : التمثيل البياني لوجود سياسة واضحة تتيح إجازة أثناء الدورة الشهرية 52
- شكل توضيحي 5 : التمثيل البياني لتطبيق سياسة الإجازة بعدالة بين الموظفين 53
- شكل توضيحي 6 : التمثيل البياني لتسهيل الحصول على إجازة الدورة الشهرية دون تعقيدات إدارية 55
- شكل توضيحي 7 : التمثيل البياني لمساهمة إجازة الدورة الشهرية في تحسين الراحة الجسدية للموظفات 56
- شكل توضيحي 8 : التمثيل البياني لتفهم الإدارة احتياجات الموظفين الصحية خلال الدورة الشهرية 58
- شكل توضيحي 9 : التمثيل البياني لعدم يؤثر طلب إجازة الدورة الشهرية سلباً على تقييم الأداء 59
- شكل توضيحي 10 : التمثيل البياني لمحافظة الإدارة على خصوصية الموظفين عند طلب الإجازة 61
- شكل توضيحي 11 : التمثيل البياني لمساهمة الدعم الإداري في تعزيز شعور الموظفين بالأمان الوظيفي 62
- شكل توضيحي 12 : التمثيل البياني لتوفير جهة العمل مرونة في تعديل ساعات العمل عند الحاجة 64
- شكل توضيحي 13 : التمثيل البياني لتمكّن تعويض المهام بمرونة دون ضغط إضافي 65
- شكل توضيحي 14 : التمثيل البياني لمساعدة بيئة العمل الداعمة في تقليل التوتر أثناء فترة الدورة 67
- شكل توضيحي 15 : التمثيل البياني لتوفر بدائل تنظيمية لتغطية العمل أثناء الإجازة 68
- شكل توضيحي 16 : التمثيل البياني للشعور بزيادة الرضا الوظيفي عند توفر هذه الإجازة 70
- شكل توضيحي 17 : التمثيل البياني لمساهمة هذه السياسة في تعزيز الانتماء للمؤسسة 71
- شكل توضيحي 18 : التمثيل البياني لقلّة مستوى الإجهاد الوظيفي عند تطبيق هذه الإجازة 73
- شكل توضيحي 19 : التمثيل البياني للشعور بتقدير المؤسسة لاحتياجاتي الصحية الخاصة 74
- شكل توضيحي 20 : التمثيل البياني للرؤية أن توفير إجازة الدورة الشهرية يساهم في تحسين الرضا الوظيفي بشكل عام 76
- شكل توضيحي 21 : المقاييس المتماثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين الرضا الوظيفي للموظفات وتوفير سياسة إجازة
الدورة الشهرية 79

شكل توضيحي 22 : المقاييس المتماثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين الرضا الوظيفي للموظفات والدعم الإداري

والبيئة التنظيمية.....80

شكل توضيحي 23 : المقاييس المتماثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين الرضا الوظيفي للموظفات والمرونة في تنظيم

العمل أثناء الدورة الشهرية.....82

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف أثر توفير إجازات الدورة الشهرية على تحسين الرضا الوظيفي للموظفات في القطاع الصحي السعودي. جاءت هذه الدراسة ضمن إطار المنهجية الكمية، حيث اعتمد الباحث على استبيانات منظمة ومغلقة لقياس مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفات وتأثير السياسات الداعمة، مثل إجازة الدورة الشهرية، الدعم الإداري والبيئة التنظيمية، والمرونة في تنظيم العمل أثناء الدورة. تكونت عينة الدراسة من 273 موظفة تعمل في مستشفيات ومراكز صحية متنوعة داخل المملكة العربية السعودية، وقد تم اختيارهن بطريقة تهدف إلى تمثيل مختلف المستويات الوظيفية والأقسام الطبية والإدارية والفنية. وقد تم جمع البيانات وتحليلها باستخدام أساليب التحليل الإحصائي المناسبة، ما أتاح استنتاج علاقات واضحة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع. أظهرت النتائج أن توفر إجازات الدورة الشهرية له أثر إيجابي واضح على الرضا الوظيفي للموظفات، كما أن وجود دعم إداري وبيئة تنظيمية محفزة، بالإضافة إلى المرونة في تنظيم العمل، يعزز هذا التأثير ويزيد من شعور الموظفات بالاعتراف والانتماء المؤسسي. وأشارت النتائج أيضاً إلى أن الجمع بين هذه العوامل الثلاثة يؤدي إلى مستويات أعلى من الرضا مقارنة بتأثير أي عامل بمفرده. بناءً على هذه النتائج، أوصت الدراسة بضرورة تطبيق سياسات رسمية لإجازة الدورة الشهرية، تعزيز الدعم الإداري، توفير المرونة في تنظيم العمل، وتقديم برامج توعية للموظفات حول حقوقهن، بالإضافة إلى متابعة وتقييم أثر هذه السياسات بشكل دوري لضمان تحقيق أفضل النتائج في تحسين الرضا الوظيفي والإنتاجية العامة.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي - إجازة الدورة الشهرية - الدعم الإداري - المرونة في العمل - الموظفات - القطاع

الصحي السعودي - السياسات المؤسسية.

الفصل الأول

المقدمة

تشكل بيئة العمل الحديثة مجالاً حيوياً لدراسة التفاعلات بين العوامل التنظيمية والنفسية والاجتماعية التي تؤثر على الرضا الوظيفي للموظفين، إذ يعتبر الرضا الوظيفي من المؤشرات الأساسية التي تعكس مستوى الانسجام بين الفرد وبيئة عمله، وقدرته على أداء مهامه بكفاءة واستمرارية. ويعتبر القطاع الصحي من أكثر البيئات العملية حساسية وتعقيداً، نظراً لطبيعة العمل المرتبطة بالضغط النفسي المستمر، وطول ساعات العمل، والتعامل مع الحالات الطارئة والمتطلبات الإنسانية المختلفة، مما يجعل من دراسة الرضا الوظيفي للموظفات في هذا القطاع أمراً ذا أهمية كبيرة لضمان جودة الأداء العام واستمرارية تقديم الخدمات الصحية بطريقة فعالة ومهنية (Hou، 2020).

في السنوات الأخيرة، برز الاهتمام بالقضايا الصحية المتعلقة بالمرأة العاملة، وخاصة ما يرتبط بالدورة الشهرية التي تعد جزءاً طبيعياً من الحياة الفسيولوجية للمرأة. فالدورة الشهرية قد تتوافق مع مجموعة من الأعراض الجسدية والنفسية مثل التقلصات، التعب، اضطرابات النوم، تقلبات المزاج، والشعور بالإجهاد العام، وهي عوامل تؤثر بصورة مباشرة على قدرة الموظفة على أداء مهامها بكفاءة، وتؤدي أحياناً إلى انخفاض مستوى التركيز والانضباط الوظيفي. ومن هنا، أصبح من الضروري إدراك أن الرعاية بالموظفات لا تقتصر على بيئة العمل المادية أو التنظيمية، بل تشمل أيضاً تلبية احتياجاتهن الصحية والفسيولوجية، بما يعزز شعورهن بالتقدير والاعتراف بدورهن في المؤسسة (Raves، 2025).

إحدى السياسات التي ظهرت استجابة لهذه الحاجة هي إجازات الدورة الشهرية، والتي تهدف إلى منح الموظفات الوقت الكافي للتعافي من الأعراض المرتبطة بالدورة، ما يساهم في الحفاظ على مستوى أدائهن الوظيفي ويعزز من رضاهن تجاه بيئة العمل. تشير الأدبيات الحديثة إلى أن توفير مثل هذه الإجازات يمكن أن يكون له أثر إيجابي على الالتزام الوظيفي والتحفيز الداخلي للموظفات، ويعزز من شعورهن بالانتماء والاعتراف بحقوقهن الصحية. علاوة على ذلك، فإن إدخال هذه السياسات يعكس توجه المؤسسات نحو مراعاة الفروق الفردية والجنسانية في بيئة العمل، ويظهر حساسية الإدارة تجاه قضايا التنوع والمساواة، وهو ما ينعكس إيجابياً على صورة المؤسسة داخلياً وخارجياً (Raves D.، 2025).

وفي السياق السعودي، تكتسب هذه القضية بعداً خاصاً نتيجة التحولات الاجتماعية والثقافية التي تشهدها المملكة، والتي تعكس حرص الدولة على تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل وتوفير بيئة عمل داعمة ومحفزة. فالقطاع الصحي، باعتباره من أكبر وأهم قطاعات الخدمات الحيوية، يمثل نموذجاً مناسباً لدراسة تأثير سياسات إجازات الدورة الشهرية على الرضا

الوظيفي، نظراً للتحديات الكبيرة التي تواجه الموظفين فيه، والتي تتطلب حلولاً عملية ومبتكرة لتقليل الإجهاد وتحسين جودة العمل (Ray، 2023).

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر توفير إجازات الدورة الشهرية على تحسين الرضا الوظيفي للموظفات في القطاع الصحي السعودي من منظور علمي ميداني. وتسعى إلى تقديم توصيات عملية تستند إلى البيانات الميدانية، بهدف مساعدة الإدارات الصحية على تبني سياسات داعمة تعزز رفاهية الموظفين، وتساهم في رفع كفاءة الأداء العام، وتحقيق التوازن بين احتياجات العمل ومتطلبات الصحة النسائية، بما يساهم في بناء بيئة عمل صحية ومستدامة للموظفات.

مشكلة الدراسة

تمثل مشكلة الدراسة محور أي بحث علمي، إذ توضح الحاجة إلى البحث وتحدد الإطار الذي يدور حوله التحقيق الأكاديمي. في ضوء الاهتمام المتزايد بالرضا الوظيفي للموظفات في بيئات العمل المختلفة، تبرز مشكلة رئيسية تتعلق بعدم مراعاة الخصوصيات الصحية للمرأة في بيئة العمل، وخصوصاً فيما يتعلق بالدورة الشهرية. فرغم أن الدورة الشهرية مرحلة طبيعية تمر بها جميع النساء، فإن أعراضها المصاحبة، مثل التعب والإرهاق البدني، التقلصات، اضطرابات النوم، والتقلبات المزاجية، قد تؤثر بشكل مباشر على قدرة الموظفات على أداء مهامهن بكفاءة وفاعلية. ويزداد هذا التأثير في القطاعات الحيوية مثل القطاع الصحي، حيث تتطلب طبيعة العمل مستويات عالية من التركيز والدقة والانتباه، وتتعامل الموظفات مع ضغوط نفسية وجسدية مستمرة، مما يجعل أي انخفاض في الأداء الوظيفي نتيجة عوامل صحية أكثر وضوحاً وتأثيراً.

ومن المشكلات المترتبة على عدم توفير سياسات داعمة مثل إجازات الدورة الشهرية: زيادة معدلات الغياب أو التأخر عن العمل، انخفاض مستوى الرضا الوظيفي، تراجع الأداء الفردي والجماعي، تزايد مستويات التوتر والإجهاد النفسي، فضلاً عن تأثير ذلك على جودة الخدمات الصحية المقدمة للمرضى. كما أن غياب الاعتراف باحتياجات الموظفات الصحية قد يؤدي إلى شعورهن بعدم التقدير والانتماء المؤسسي، مما ينعكس سلباً على الالتزام الوظيفي والتحفيز الداخلي، ويزيد من احتمالية الدوران الوظيفي أو البحث عن بيئات عمل أكثر دعماً ومرونة (Johar، 2024).

وبناءً على ما سبق، تتبلور المشكلة الرئيسية لهذه الدراسة في التساؤل حول: ما هو أثر توفير إجازات الدورة الشهرية على تحسين الرضا الوظيفي للموظفات في القطاع الصحي السعودي؟

أهمية الدراسة

- الأهمية العلمية

تكمن الأهمية العلمية لهذه الدراسة في إسهامها في سد فجوة معرفية متعلقة بتأثير العوامل الصحية الفسيولوجية للمرأة على الرضا الوظيفي، لاسيما في بيئات العمل ذات الضغوط العالية مثل القطاع الصحي. فبينما ركزت الدراسات السابقة على الرضا الوظيفي من منظور إداري أو نفسي بحت، فإن القليل منها تناول العلاقة بين الظروف الصحية الخاصة بالمرأة—وبالأخص الدورة الشهرية—وأداء الموظفين ورضاهن الوظيفي. ومن خلال اعتماد المنهج الميداني لجمع وتحليل البيانات من واقع العمل في المؤسسات الصحية السعودية، توفر هذه الدراسة رؤية علمية موثوقة حول كيفية تأثير توفير إجازات الدورة الشهرية على تحسين الرضا الوظيفي، وبالتالي تمثل إضافة جديدة للأدبيات البحثية في مجالات الإدارة الصحية، علم النفس التنظيمي، وحقوق الموظفين. كما يمكن للنتائج أن تشكل قاعدة بيانات مستقبلية لإجراء مقارنات بين مؤسسات مختلفة، أو بين بيئات عمل متنوعة، بما يعزز من إمكانية تطوير نماذج نظرية تفسر العلاقة بين العوامل الصحية للموظفات ورضاهن الوظيفي بشكل أكثر دقة (Pandey، 2016).

- الأهمية العملية

أما الأهمية العملية فتتمثل في قدرة نتائج هذه الدراسة على تقديم توصيات تطبيقية للإدارات والمؤسسات الصحية في المملكة العربية السعودية، بهدف تحسين بيئة العمل ودعم رفاهية الموظفين. فتوفير إجازات الدورة الشهرية ليس مجرد مسألة رفاهية أو امتياز إداري، بل يعتبر أداة استراتيجية يمكن أن تقلل من الغياب والتأخر عن العمل، وتحسن مستويات التركيز والإنتاجية، وتساهم في رفع مستوى الالتزام والانتماء المؤسسي. كما أن هذه السياسات تعكس حساسية الإدارة تجاه الخصائص الفسيولوجية للموظفات، وتدعم تحقيق المساواة بين الجنسين في بيئة العمل، بما يتوافق مع التوجهات الحديثة للدولة نحو تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل وتحسين ظروفها المهنية. علاوة على ذلك، فإن نتائج الدراسة يمكن أن تساعد صانعي القرار في تصميم سياسات صحية وإدارية أكثر مرونة وفعالية، بما يساهم في رفع جودة الخدمات الصحية المقدمة للمرضى، ويعزز من استدامة الموارد البشرية في القطاع الصحي (Gjellestad، 2023).

أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي:

- يهدف البحث إلى تحديد أثر توفير إجازات الدورة الشهرية على تحسين مستوى الرضا الوظيفي للموظفات في القطاع الصحي السعودي، وذلك من خلال دراسة العلاقة بين سياسات الإجازات الداعمة والارتياح النفسي والوظيفي للموظفات، وتحليل تأثير هذه السياسات على أدائهن والتزامهن الوظيفي.

الأهداف الفرعية:

1. تقييم مدى إدراك الموظفات لحقوقهن المتعلقة بإجازات الدورة الشهرية في بيئة العمل داخل المؤسسات الصحية السعودية.
2. تحليل العلاقة بين توفير إجازات الدورة الشهرية ومستوى الرضا الوظيفي للموظفات، مع التركيز على الجوانب النفسية والإنتاجية للأداء الوظيفي.
3. تحديد الأثر النفسي والجسدي لإجازات الدورة الشهرية على الموظفات، بما في ذلك التأثير على الإجهاد النفسي، التعب البدني، والتقلبات المزاجية.
4. استكشاف تأثير سياسات الإجازات على الالتزام والانتماء المؤسسي للموظفات، وكيف يمكن لهذه السياسات تعزيز شعورهن بالتقدير والاعتراف داخل بيئة العمل.
5. تقديم توصيات عملية لصانعي القرار في القطاع الصحي السعودي، بهدف تصميم سياسات داعمة للموظفات تساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي وتحسين بيئة العمل الصحية بشكل مستدام.

تساؤلات الدراسة

السؤال الرئيسي للدراسة:

- ما هو أثر توفير إجازات الدورة الشهرية على تحسين مستوى الرضا الوظيفي للموظفات في القطاع الصحي السعودي؟

الأسئلة الفرعية:

1. ما مدى إدراك الموظفات بحقوقهن المتعلقة بإجازات الدورة الشهرية في بيئة العمل بالمستشفيات والمؤسسات الصحية السعودية؟

2. كيف يؤثر توفير إجازات الدورة الشهرية على مستوى الرضا الوظيفي للموظفات، من حيث الجوانب النفسية والمهنية للأداء الوظيفي؟

3. ما هو الأثر النفسي والجسدي لإجازات الدورة الشهرية على الموظفات، بما يشمل التعب، الإجهاد، والتقلبات المزاجية؟

4. إلى أي مدى يساهم توفير إجازات الدورة الشهرية في تعزيز الالتزام والانتماء المؤسسي للموظفات داخل القطاع الصحي؟

5. ما هي التوصيات العملية التي يمكن تقديمها للإدارة الصحية لتعزيز سياسات الإجازات بما يرفع مستوى الرضا الوظيفي للموظفات؟

فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية للدراسة:

- هناك أثر إيجابي لتوفير إجازات الدورة الشهرية على تحسين مستوى الرضا الوظيفي للموظفات في القطاع الصحي السعودي.

الفرضيات الفرعية:

1. هناك علاقة إيجابية بين إدراك الموظفات بحقوقهن المتعلقة بإجازات الدورة الشهرية ومستوى رضاهن الوظيفي.
2. توفير إجازات الدورة الشهرية يساهم في تحسين الأداء الوظيفي للموظفات من حيث التركيز والإنتاجية.
3. توفير إجازات الدورة الشهرية يقلل من التعب البدني والإجهاد النفسي والتقلبات المزاجية للموظفات.
4. توفير إجازات الدورة الشهرية يعزز الالتزام والانتماء المؤسسي للموظفات في المؤسسات الصحية.
5. تطبيق سياسات داعمة لإجازات الدورة الشهرية يرفع مستوى رضا الموظفات ويؤدي إلى تحسين بيئة العمل الصحية.

النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

تعد بيئة العمل الصحية والداعمة من أهم العوامل التي تؤثر على رضا الموظف وأدائه. ومن المعروف أن النساء يواجهن تحديات بيولوجية ونفسية خلال فترة الدورة الشهرية، والتي قد تؤثر على تركيزهن وإنتاجيتهن، كما قد تزيد من شعورهن بالإرهاق والتوتر. في هذا السياق، ظهرت الحاجة إلى سياسات تنظيمية تراعي هذه الاحتياجات الخاصة للموظفات، مثل توفير إجازات الدورة الشهرية.

يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر توفير هذه الإجازات على الرضا الوظيفي للموظفات في القطاع الصحي السعودي، حيث يُتوقع أن تسهم هذه السياسة في تحسين الصحة الجسدية والنفسية للموظفات، وزيادة شعورهن بالاعتراف والعدالة داخل المؤسسة. كما يسعى البحث إلى تقديم توصيات عملية لتعزيز سياسات الموارد البشرية بما يخدم رفاهية الموظفات ويعزز أداء المؤسسات الصحية.

- الإطار النظري للبحث

في هذا البحث، يعتمد الإطار النظري على مجموعة من النظريات العلمية والاجتماعية المرتبطة بسلوكيات الموظفات في بيئة العمل، وتأثير الظروف الصحية والبيولوجية على الرضا الوظيفي. يُعرف الرضا الوظيفي بأنه الشعور الإيجابي للفرد تجاه عمله، ويعد مؤشراً مهماً على الأداء، الالتزام، والاستقرار الوظيفي. يرتبط الرضا الوظيفي بعدة عوامل، منها البيئة التنظيمية، الدعم الإداري، المزايا الوظيفية، والصحة الجسدية والنفسية للموظف.

تستند الدراسة إلى النظريات المعرفية والسلوكية في علم النفس التنظيمي، التي تشير إلى أن التخفيف من الضغوط الجسدية والنفسية للموظف يعزز شعوره بالرضا تجاه بيئة العمل. ومن هنا، يتم ربط توفير إجازات الدورة الشهرية – كإجراء صحي وداعم للموظفات – بتحسين مستوى الرضا الوظيفي من خلال تقليل الإجهاد الجسدي والنفسي، وزيادة الشعور بالاعتراف والاهتمام من قبل الإدارة.

- النظرية العلمية في إعداد البحث

اعتمد البحث على المنهج الاستقرائي العلمي، الذي يبدأ من الملاحظة الواقعية لسلوك الموظفات وتجاربهن مع الإجازات الصحية، ثم يصل إلى صياغة فرضيات قابلة للاختبار. المنهج الاستقرائي مناسب لأنه يربط بين الظواهر البيولوجية (الدورة الشهرية) والظواهر النفسية والاجتماعية (الرضا الوظيفي)، مما يتيح فهم العلاقة السببية بينهما. كما تم الاستفادة من نظرية العدالة التنظيمية (Organizational Justice Theory)، التي تنص على أن شعور الموظف بالإنصاف في المعاملة والمزايا المقدمة له يعزز رضاه والتزامه. توفير إجازات الدورة الشهرية يُعد مؤشراً على اهتمام المؤسسة بالموظفات ومراعاة خصوصياتهن، وبالتالي يزيد شعورهن بالعدالة التنظيمية ويعزز الرضا الوظيفي.

- الأسس النظرية لعلاقة الصحة الجسدية بالرضا الوظيفي

الدراسات العلمية في علم النفس الصحي تشير إلى أن الصحة الجسدية تلعب دوراً رئيسياً في الأداء الوظيفي والرضا عن العمل. متلازمة ما قبل الحيض وأعراض الدورة الشهرية قد تؤدي إلى إرهاق جسدي ونفسي يقلل من إنتاجية الموظفة ويؤثر سلباً على

تفاعلها مع بيئة العمل. من هذا المنطلق، فإن إدخال إجازات الدورة الشهرية كخدمة تنظيمية يعتبر تدخلاً استراتيجيًا لتحسين الصحة النفسية والجسدية، وهو ما يدعم النظرية العلمية بأن تحسين بيئة العمل بما يتوافق مع الاحتياجات البيولوجية للموظف يعزز الرضا والالتزام الوظيفي.

- التبرير العلمي للبحث الميداني

اعتماد البحث على المنهج الميداني الاستقصائي يُعد مبررًا علميًا لعدة أسباب:

1. يوفر بيانات حقيقية من الموظفين في بيئة العمل الفعلية، مما يزيد من موثوقية النتائج.
2. يسمح بتحليل الفروق بين الموظفين اللواتي يحصلن على هذه الإجازات ومن لا يحصلن عليها، وبالتالي اختبار الفرضيات المتعلقة بتأثير الإجازات على الرضا الوظيفي.
3. يمكن ربط النتائج مباشرة بالممارسات التنظيمية والسياسات الصحية في المستشفيات والمراكز الصحية السعودية، مما يعطي البحث قيمة عملية وتطبيقية.

- التكامل بين النظرية والتطبيق

في هذا البحث، تم الجمع بين النظرية العلمية (علم النفس التنظيمي، نظرية العدالة التنظيمية، وعلم الصحة النفسية والجسدية) والمنهج العملي (الدراسة الميدانية في القطاع الصحي السعودي). هذا التكامل يسمح بالتحقق من فرضيات البحث بطريقة علمية دقيقة، مع تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق في تحسين السياسات الداخلية للمؤسسات الصحية، مثل:

- إدخال نظام إجازات مرنة للدورة الشهرية.
- تعزيز الدعم النفسي والجسدي للموظفات خلال فترة الدورة الشهرية.
- متابعة أثر هذه السياسات على الرضا والالتزام الوظيفي بشكل دوري.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

المقدمة

يعد هذا الفصل من أهم أجزاء البحث، إذ يركّز على تحليل الظاهرة محل الدراسة من مختلف جوانبها. فهو يوفر للباحث والقارئ قاعدة متينة لفهم العوامل التي تؤثر على الموظفين في بيئة العمل الصحية. من خلال دراسة هذه العوامل، يمكن رصد تأثير السياسات التنظيمية التي تراعي الاحتياجات الفردية للموظفات على شعورهن بالارتياح والانتماء المهني. يتناول الفصل بشكل متكامل الجوانب النفسية والجسدية والاجتماعية التي قد تؤثر على تجربتهن العملية، مع التركيز على العلاقة بين هذه الجوانب وأداء الموظفين ورضاهن عن العمل.

ويبرز أهمية هذا التحليل في أنه يمكّن المؤسسات الصحية من التعرف على الاحتياجات الفعلية للموظفات، وبالتالي تصميم سياسات وممارسات داعمة تعزز رفاهيتهن وتزيد من التزامهن بالمؤسسة. كما يوضح الفصل كيف يمكن للتدخلات المدروسة أن تقلل من التوتر والإرهاق الناتج عن التحديات البيولوجية أو المهنية، ما يؤدي إلى تحسين جودة العمل ورفع مستوى الأداء الوظيفي.

يهدف الفصل إلى تقديم فهم علمي معمّق للظاهرة من خلال استعراض المعلومات والدراسات التي تناولت الموضوع على مستويات متعددة. فهو يساعد على بناء رؤية واضحة عن العوامل المؤثرة على شعور الموظفين بالرضا، ويعرض تفاعلاتها المختلفة في بيئة العمل. من خلال هذا الاستعراض، يمكن للقارئ إدراك مدى تعقيد العلاقة بين السياسات التنظيمية ونتائجها على الصحة النفسية والجسدية للموظفات، وكذلك فهم الأبعاد الاجتماعية التي تلعب دورًا في تعزيز شعور الإنصاف والدعم داخل المؤسسة. يتيح الفصل الفرصة للتعرف على الفجوات المعرفية الموجودة في الدراسات السابقة، ما يساعد الباحث على توضيح جوانب الابتكار في الدراسة الحالية، والسبب العلمي وراء الحاجة إلى إجراء البحث في السياق المحلي للقطاع الصحي السعودي.

يمثل هذا الفصل جسرًا بين النظرية والتطبيق، إذ لا يقتصر على عرض المعلومات العلمية، بل يسعى أيضًا إلى تقديم إطار عملي يساعد المؤسسات الصحية على تحسين بيئة العمل. من خلال فهم العوامل المؤثرة على الموظفين، يمكن تطوير توصيات عملية تعزز رفاهيتهن، مثل توفير سياسات مرنة تراعي الاحتياجات الفردية، وتقديم الدعم النفسي والجسدي خلال الفترات التي تتطلب اهتمامًا خاصًا.

كما أن تحليل هذا الفصل يساعد على توضيح كيف يمكن أن تؤدي هذه السياسات إلى نتائج إيجابية ملموسة، مثل زيادة الالتزام الوظيفي، وتحسين جودة الخدمات الصحية، والحد من حالات التغيب أو الإرهاق الوظيفي. وبذلك، يصبح الفصل

الثاني حجر الأساس الذي يستند إليه البحث في صياغة النتائج والتوصيات العملية، ويضمن أن تكون هذه التوصيات مستندة إلى فهم عملي معمق للظروف الواقعية للموظفات.

يضيف هذا الفصل قيمة علمية كبيرة للبحث، إذ يربط بين التجارب السابقة، والملاحظات العلمية الحديثة، وسياق العمل المحلي في المؤسسات الصحية السعودية. من خلال تقديم رؤية شاملة للعوامل المؤثرة، فإنه يمكن الباحث من بناء نموذج واضح للعلاقات بين السياسات التنظيمية ورضا الموظفين، وهو ما يساهم في إثراء المعرفة الأكاديمية في هذا المجال. كما يساعد الفصل على توضيح الأسس التي تُستند إليها التحليلات الإحصائية والميدانية لاحقاً، مما يجعل البحث أكثر مصداقية وعمقاً. وهذا يضمن أن تكون نتائج الدراسة وتوصياتها قابلة للتطبيق في الواقع المهني، مع إمكانية الاستفادة منها لتطوير سياسات مستقبلية تعزز رفاهية الموظفين وتحسن الأداء المؤسسي.

المتغير التابع والمستقل

- المتغير التابع: الرضا الوظيفي للموظفات

يعد الرضا الوظيفي من أهم المؤشرات النفسية والسلوكية في بيئة العمل، إذ يعكس شعور الموظفات بالارتياح تجاه مهامهن اليومية، والمكان الذي يعملن فيه، وطبيعة التفاعلات مع الإدارة والزملاء. يتضمن الرضا الوظيفي مجموعة من العناصر الأساسية، مثل الشعور بالتقدير والاعتراف بالمجهود، توفر الدعم الاجتماعي، التوازن بين الحياة العملية والشخصية، والاعتقاد بعدالة السياسات المؤسسية.

في سياق هذا البحث، يمثل الرضا الوظيفي المتغير الأساسي الذي يقيس أثر السياسات والإجراءات التنظيمية الداعمة للموظفات، خاصة فيما يتعلق بالفترات الحساسة مثل الدورة الشهرية. ويُعد هذا المتغير مهماً لأنه يرتبط بشكل مباشر بالإنتاجية، الالتزام الوظيفي، مستوى الانتماء للمؤسسة، وتقليل حالات التغيب أو الإرهاق النفسي. من هذا المنطلق، فإن قياس الرضا الوظيفي يتيح للباحث فهم مدى فعالية السياسات الداعمة وتأثيرها على الصحة النفسية والجسدية للموظفات، وكيف يمكن تحسين بيئة العمل لتعزيز رضاهن واستقرارهن المهني.

- المتغير المستقل الأول: توفر سياسة إجازة الدورة الشهرية

يمثل هذا المتغير مدى وجود سياسة رسمية في المؤسسة تمنح الموظفات حق الحصول على إجازة خلال فترة الدورة الشهرية. تشمل هذه السياسة تحديد عدد الأيام المسموح بها، طريقة طلب الإجازة، وطبيعة التعويض عن هذه الإجازة سواء كانت مدفوعة الأجر أو مرنة.

توفر سياسة رسمية لإجازة الدورة الشهرية يعكس اهتمام الإدارة بصحة الموظفات ورفاهيتهن، ويساهم في تقليل الإجهاد الجسدي والنفسي المرتبط بالأعراض المصاحبة للدورة الشهرية، مثل آلام البطن، الصداع، والتقلبات المزاجية. كما أن وجود هذه السياسة يعزز شعور الموظفات بالاعتراف والعدالة داخل المؤسسة، ويزيد من التزامهن الوظيفي، ويقلل حالات الغياب المفاجئ. بشكل عام، يُعد هذا المتغير أحد أهم العناصر التي تؤثر على الرضا الوظيفي، لأنه يربط بين الإجراءات التنظيمية واحتياجات الموظفات البيولوجية والنفسية.

- المتغير المستقل الثاني: الدعم الإداري والبيئة التنظيمية

يشمل هذا المتغير مستوى الدعم النفسي والمعنوي الذي تتلقاه الموظفين من الإدارة العليا والمشرفين المباشرين، بالإضافة إلى طبيعة البيئة التنظيمية التي تعمل فيها. بيئة العمل الداعمة تتسم بالتواصل المفتوح، العدالة، الاعتراف بمجهود الموظفين، وتوفير مساحة للتعبير عن الاحتياجات الفردية دون خوف من العقوبات أو التمييز.

الدعم الإداري يعزز شعور الموظفين بالإنصاف والانتماء، ويعمل على تخفيف الضغوط النفسية الناتجة عن العمل، مما يساهم في تحسين الرضا الوظيفي بشكل كبير. فعندما تشعر الموظفة بأن الإدارة تهتم باحتياجاتها وتراعي ظروفها الصحية، فإن ذلك يزيد من التزامها وأدائها، ويحفز روح التعاون والانتماء داخل المؤسسة. لهذا السبب، يشكل الدعم الإداري والبيئة التنظيمية الداعمة عاملاً رئيسياً في تعزيز الرضا الوظيفي للموظفات.

- المتغير المستقل الثالث: المرونة في تنظيم العمل أثناء الدورة الشهرية

يشير هذا المتغير إلى قدرة المؤسسة على توفير ترتيبات عمل مرنة للموظفات خلال فترة الدورة الشهرية، بما يشمل تعديل ساعات العمل، إعادة توزيع المهام، السماح بالعمل عن بعد، أو تخفيف عبء المسؤوليات مؤقتاً. هذه المرونة تساعد الموظفين على التكيف مع الأعراض الجسدية والنفسية للدورة الشهرية، مثل التعب، الصداع، أو التوتر النفسي، دون التأثير على جودة أدائهم أو التزامهم بالمهام الوظيفية.

توفر المرونة في تنظيم العمل يعد من العناصر الأساسية لتحسين التوازن بين متطلبات العمل واحتياجات الموظفين الشخصية والصحية. كما أن هذا المتغير يتيح للموظفات الشعور بالراحة والثقة في بيئة العمل، مما يساهم في تعزيز رضاهن الوظيفي، ويزيد من التزامهن وإنتاجيتهن، ويحد من حالات الإرهاق أو الغياب.

العلاقة بين المتغيرات

تتفاعل المتغيرات المستقلة الثلاثة (توافر سياسة إجازة الدورة الشهرية، الدعم الإداري والبيئة التنظيمية، المرونة في تنظيم العمل أثناء الدورة) مع بعضها البعض لتؤثر بشكل مباشر على المتغير التابع، وهو الرضا الوظيفي للموظفات.

- توافر السياسة الرسمية يوفر إطاراً واضحاً لحقوق الموظفين، ويقلل من الضغوط الجسدية والنفسية خلال الدورة الشهرية، ويعزز شعورهن بالاعتراف والإنصاف.

- الدعم الإداري والبيئة التنظيمية الداعمة يزيد من شعور الموظفين بالإنصاف والانتماء، ويحفز الالتزام والإنتاجية.
- المرونة في تنظيم العمل تقلل الإرهاق والتوتر، وتتيح للموظفات أداء مهامهن بكفاءة أكبر، ما ينعكس إيجاباً على شعورهن بالرضا العام.

من خلال التكامل بين هذه المتغيرات، يمكن القول إن المؤسسات التي تجمع بين سياسات رسمية داعمة، بيئة عمل مشجعة، ومرونة عملية خلال فترة الدورة الشهرية، تحقق مستويات أعلى من الرضا الوظيفي بين الموظفات، وتعزز التزامهن وأدائهن، مما ينعكس إيجاباً على جودة الخدمات داخل المؤسسات الصحية.

الدراسات السابقة

يتناول دراسة (Bhagyyamma، 2023) الآثار المتعددة الجوانب لإجازة الدورة الشهرية على فرص عمل المرأة. ويتسم تأثير إجازة الدورة الشهرية على مشاركة المرأة في القوى العاملة بالتعقيد، إذ تتشكل من خلال عوامل متنوعة تشمل المعايير الثقافية، والتصورات المجتمعية، والأطر القانونية ضمن سياقات جغرافية مختلفة. وقد أثارت إجازة الدورة الشهرية، التي تُمنح للنساء إجازة مدفوعة الأجر خلال دورتهن الشهرية، جدلاً واسعاً. ويؤكد المناصرون لها قدرتها على تحسين الصحة البدنية والنفسية للمرأة، وتقليل المحرمات المجتمعية المحيطة بها، ودفع عجلة المساواة بين الجنسين. ومع ذلك، تفحص هذه الدراسة أيضاً المخاوف والتداعيات المحتملة المرتبطة بتطبيق هذه السياسات. ومن خلال إجراء تحليل دقيق، تُلقي هذه الورقة الضوء على التفاعل الدقيق بين إجازة الدورة الشهرية ومسارات عمل المرأة، مقدمةً رؤية قيّمة لصانعي السياسات وأصحاب العمل والمدافعين عن المساواة بين الجنسين.

تشير الأدلة الواسعة إلى أن العاملات في المملكة العربية السعودية يواجهن مجموعة من ممارسات العمل غير العادلة على الرغم من الجهود المستمرة لتحقيق المساواة بين الجنسين. تهدف دراسة (Maawadh، 2024) إلى تقييم رضا النساء السعوديات العاملات في القطاع الصحي بين عوامل معينة في بيئة العمل، والعوامل التي تمكنهن من اكتساب الفرص والمزايا واتخاذ القرارات. المرضى والطرق هذه دراسة مقطعية، والتي تضمنت استخدام استطلاعات مغلقة على 261 امرأة سعودية تعمل في قطاع الرعاية الصحية. النتائج تراوحت أعمار معظم الإناث بين 25 و34 عامًا (59٪) وعمل أكثر من نصفهن في القطاع الحكومي (53٪). تعمل 58٪ من الإناث في وظائف سريرية، و25٪ من الوظائف الإدارية كانت 37٪. منهم لديهن أكثر من 19 عامًا

من الخبرة العملية. أظهرت النتيجة وجود ارتباط كبير بين رضا العاملات في القطاع الصحي والعوامل المتعلقة ببيئة العمل والتدريب والتطوير ومشاركتهن في صنع القرار. الخلاصة شعرت معظم النساء بالتمكين عندما تلقين مهام عادلة وتمكنوا من الوصول إلى مناصب إدارية في مؤسساتهن. إن إنشاء بيئة عمل إيجابية تتميز بالفرص من شأنه أن يعزز رضا العاملات.

عسر الطمث، أو الدورة الشهرية المؤلمة، هي واحدة من أكثر الحالات انتشارًا بين المراهقات والشابات على مستوى العالم، مما يؤثر بشكل كبير على الأداء الأكاديمي ونوعية الحياة والتفاعلات الاجتماعية. وعلى الرغم من انتشاره الواسع، إلا أنه نادرًا ما تم التحقيق في عسر الطمث في المملكة العربية السعودية، مما أدى إلى ندرة البيانات الوطنية. هدفت دراسة (Jareebi, 2025) إلى تقييم انتشار عسر الطمث وشدته ومحدداته بين الإناث في المملكة العربية السعودية. شملت هذه الدراسة المقطعية القائمة على الاستبيان 1026 مشاركة تم تجنيدهن من مناطق مختلفة من المملكة العربية السعودية باستخدام أسلوب أخذ العينات المريح. تم إجراء جمع البيانات باستخدام استبيان إلكتروني معتمد ذاتيًا. تم استخدام الإحصاءات الوصفية والاستدلالية لتقييم انتشار عسر الطمث وشدته والأعراض المصاحبة له. بالإضافة إلى ذلك، تم استخدام الانحدار اللوجستي المتعدد لتحديد محددات عسر الطمث داخل العينة. تم إجراء التحليل باستخدام برنامج R. بلغ معدل انتشار عسر الطمث بين العينة 87%، بمتوسط درجة ألم 2.2 ± 6 . وشملت الأعراض الشائعة المرتبطة بالدورة الشهرية تقلبات المزاج (79%)، وانتفاخ البطن (60%)، والإسهال (32%)، والإمساك (26%). وشملت العوامل المرتبطة بزيادة خطر الإصابة بعسر الطمث الجنسية السعودية (نسبة الأرجحية = 1.96، قيمة الاحتمال = 0.032)، والوظيفة (نسبة الأرجحية = 1.75، قيمة الاحتمال = 0.034)، ووجود تاريخ من جراحات أمراض النساء (نسبة الأرجحية = 1.81، قيمة الاحتمال = 0.045). في المقابل، ارتبط تعدد الولادات بانخفاض خطر الإصابة بعسر الطمث (نسبة الأرجحية = 0.36، قيمة الاحتمال = 0.046). يُعد عسر الطمث منتشرًا بشكل كبير بين النساء السعوديات، ويصاحبه أعراض طمثية شديدة تؤثر سلبًا على جودة الحياة. ويعد فهم العوامل المحددة لهذا المرض والأعراض المرتبطة به أمراً ضرورياً لتحسين استراتيجيات الإدارة والتخفيف من تأثيره على حياة المرأة.

تبحث دراسة (Asfahani, 2024) في التأثير المستدام لدعم الموارد البشرية على الرضا الوظيفي والتوازن بين العمل والحياة بين الموظفات في المملكة العربية السعودية، مع التأكيد على أهميته في تعزيز الاستدامة الاجتماعية داخل القوى العاملة. وتسعى إلى تحليل دور الرضا الوظيفي كوسيط والسياسات التنظيمية كوسيط في هذه العلاقات. وقد حللت هذه الدراسة بيانات من عينة عشوائية بسيطة من 145 امرأة عاملة في قطاعات مختلفة في المملكة العربية السعودية، باستخدام تحليلات العوامل الاستكشافية والتأكيديّة، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية الاستدلالية لاختبار الفرضيات. أجرينا تقييمًا للآثار الوسيطة

والمتموسطة في العلاقات المدروسة باستخدام الماكرو PROCESS لبرنامج SPSS. تُظهر النتائج وجود علاقة إيجابية قوية بين دعم الموارد البشرية والتوازن بين العمل والحياة والرضا الوظيفي لدى القوى العاملة النسائية في المملكة العربية السعودية. تؤكد وظيفة الوساطة للرضا الوظيفي في العلاقة بين دعم الموارد البشرية والتوازن بين العمل والحياة على الدور الحاسم لتجارب العمل الإيجابية في تحقيق التوازن بين العمل والحياة. علاوةً على ذلك، يُسلط هذا البحث الضوء على السياسات التنظيمية كوسيط حاسم، مُشيرًا إلى أن تطبيق سياسات داعمة وتقدمية قد يُعزز الآثار الإيجابية لممارسات الموارد البشرية على التوازن بين العمل والحياة والرضا الوظيفي. تُعزز هذه الدراسة المعرفة الحالية من خلال تقديم نتائج تجريبية حول أهمية ممارسات الموارد البشرية المستدامة المُصمَّمة ثقافيًا، والدور المحوري للسياسات التنظيمية في تعزيز المساواة بين الجنسين وتحقيق توازن صحي بين العمل والحياة.

يمكن أن تعيق الوصمة الاجتماعية تبني تقنيات مفيدة وبأسعار معقولة، لا سيما في المجالات الصحية الحساسة. الدورة الشهرية عملية بيولوجية شديدة الوصم، وتُشكل إدارتها بكرامة ونظافة تحديًا في البيئات منخفضة الدخل. في دراسة (Castro، 2024)، أجرينا تجربة عشوائية محكومة لاستكشاف تأثير التدخلات القائمة على النقاش في كسر حاجز الصمت حول الدورة الشهرية وتغيير الممارسات المتعلقة بمنتجات الدورة الشهرية. تُظهر نتائجنا زيادة ملحوظة في الرغبة في شراء منتجات الدورة الشهرية المعروفة، وفي تبني تقنيات جديدة بعد التدخل. يتمثل العامل الرئيسي وراء هذه النتائج في الحد من الوصمة الاجتماعية المرتبطة بالدورة الشهرية عند اقتناء هذه التقنيات.

التعليق على الدراسات السابقة:

- أوجه التشابه في الدراسات السابقة

تشير الدراسات السابقة إلى وجود توافق واضح حول أهمية دعم المرأة في بيئة العمل وأثر ذلك على رضاها الوظيفي وجودة حياتها. فقد أكدت هذه الدراسات أن سياسات العمل الداعمة، مثل إجازة الدورة الشهرية، يمكن أن تؤثر بشكل إيجابي على الصحة الجسدية والنفسية للموظفات، وتقلل من الشعور بالإرهاق والضغط النفسي المرتبط بالعمل، ما يعزز الأداء الوظيفي والانتماء المؤسسي. كما ركزت الدراسات على تأثير البيئة العملية والفرص المتاحة للموظفات في تحسين مستويات الرضا، سواء من خلال العدالة في توزيع المهام أو إتاحة فرص التقدم الوظيفي والمشاركة في اتخاذ القرارات. بالإضافة إلى ذلك، اتفقت الدراسات على أن الحالات الصحية المرتبطة بالدورة الشهرية، مثل عسر الطمث، تؤثر بشكل مباشر على جودة الحياة اليومية والأداء المهني، مما يعكس الحاجة إلى سياسات داعمة تراعي هذه الاحتياجات.

- أوجه الاختلاف في الدراسات السابقة

على الرغم من التشابه في النتائج العامة، إلا أن الدراسات اختلفت في نطاق البحث، وهدفه، وأدوات جمع البيانات المستخدمة. بعض الدراسات ركزت على البُعد الاجتماعي والثقافي وتأثير التصورات المجتمعية على مشاركة المرأة في سوق العمل، بينما ركزت أخرى على السياق المحلي للقطاع الصحي وتحليل العلاقة بين البيئة العملية ومستوى الرضا الوظيفي. كما اختلفت الدراسات من حيث المنهجية، فبينما استخدمت بعض الدراسات الاستبيانات والأساليب الإحصائية لتحليل البيانات الكمية، اعتمدت دراسات أخرى على التجارب الميدانية والتدخلات الاجتماعية لتقييم تأثير السياسات الداعمة. هذه الاختلافات أدت إلى تنوع النتائج والتوصيات، مما يعكس تعقيد العلاقة بين السياسات الداعمة للمرأة ورضاها الوظيفي في سياقات مختلفة.

- الفجوات البحثية التي يميزها البحث الحالي

رغم ما تم التوصل إليه في الدراسات السابقة، تبرز فجوات مهمة تتعلق بسياق المملكة العربية السعودية والقطاع الصحي بشكل خاص. لا توجد دراسات ميدانية كافية تربط بين توفير إجازات الدورة الشهرية والرضا الوظيفي للموظفات العاملات في القطاع الصحي السعودي بشكل مباشر، مع مراعاة الخصائص الديموغرافية والثقافية والاجتماعية الخاصة بالبيئة المحلية. كذلك، لم تتطرق الدراسات السابقة بشكل كافٍ إلى تأثير إجازة الدورة الشهرية على الأداء الوظيفي وسلوكيات الموظفات داخل بيئة العمل، ولم توفر أدوات كمية دقيقة لقياس هذه العلاقة. لذا، يسعى البحث الحالي إلى معالجة هذه الفجوات من خلال تصميم دراسة كمية ميدانية شاملة، تعتمد استبيانات دقيقة لتحليل العلاقة بين الإجازة ومستوى الرضا الوظيفي، وتقديم توصيات عملية دقيقة للإدارات الصحية وصانعي السياسات في المملكة.

الإطار النظري للدراسة

تستند هذه الدراسة إلى مجموعة من المنطلقات النظرية التي تشكّل الإطار المفاهيمي لفهم العلاقة بين توفير إجازات الدورة الشهرية ومستوى الرضا الوظيفي للموظفات. وتتمثل هذه المنطلقات في دراسات ومفاهيم إدارة الموارد البشرية، علم النفس التنظيمي، والعلوم الصحية، بما يعزز تحليل البيانات وتفسير النتائج بأسلوب علمي متكامل.

- الرضا الوظيفي كمنطلق نظري

الرضا الوظيفي يعتبر من أبرز المفاهيم في علم النفس التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، حيث يُعرف بأنه مجموعة المشاعر والتصورات الإيجابية أو السلبية التي يحملها الموظف تجاه عمله وبيئته عمله. ويؤثر الرضا الوظيفي بشكل مباشر على الأداء الفردي والجماعي، وعلى الالتزام والانتماء المؤسسي. وتشير النظريات المعاصرة، مثل نظرية هيرزبيرغ (نظرية العاملين والمحرضين)، إلى أن وجود عوامل مهنية وصحية داعمة في بيئة العمل يسهم بشكل مباشر في رفع مستوى الرضا الوظيفي، بينما غياب هذه العوامل يؤدي إلى التوتر والانزعاج النفسي، وزيادة معدلات الغياب والدوران الوظيفي. في هذا السياق، يعتبر الاهتمام بالاحتياجات الفسيولوجية للموظفات، مثل إتاحة إجازات الدورة الشهرية، أحد العوامل التي يمكن أن تؤثر إيجابياً على الرضا الوظيفي. فالتقدير الإداري لخصوصيات الموظفة يعكس الاهتمام بالجانب الإنساني في بيئة العمل، ويساهم في تعزيز شعور الموظفة بالتقدير والانتماء، وبالتالي رفع مستويات التفاعل الإيجابي مع العمل (Baxi، 2024).

- إجازات الدورة الشهرية كمنطلق نظري

إجازات الدورة الشهرية تمثل إحدى السياسات الإدارية الحديثة التي تهدف إلى دعم صحة المرأة العاملة في بيئة العمل. ويُنظر إليها من منظور صحي ونفسي واجتماعي على حد سواء، حيث أن الأعراض المصاحبة للدورة الشهرية، مثل التعب، التقلصات، والتقلبات المزاجية، يمكن أن تؤثر على قدرة الموظفة على التركيز وأداء المهام بكفاءة. تستند فكرة إجازات الدورة الشهرية إلى نظريات الصحة النفسية والتنظيمية التي تؤكد على أهمية مراعاة الفروق الفردية في بيئة العمل، وضرورة تطوير سياسات مرنة تتوافق مع احتياجات الموظفات الفسيولوجية. ومن خلال تطبيق هذه السياسات، يمكن للمؤسسات تحسين جودة الأداء الوظيفي، والحد من الضغوط النفسية والجسدية التي تواجهها الموظفات، بما يعزز من الرضا الوظيفي ويحقق استقراراً أكبر للموارد البشرية (King، 2021).

- المنظور الصحي والإنتاجية في بيئة العمل

توضح الدراسات الصحية أن توفير بيئة عمل داعمة للموظفات، تتضمن مراعاة مراحل الدورة الشهرية، يساهم في الحد من الإجهاد البدني والنفسي، ويقلل من احتمال التعرض للإرهاق المزمن أو الأخطاء المهنية. فالموظفات اللاتي يشعرن بأن مؤسساتهن تدعمهن في التعامل مع ظروفهن الصحية يكون لديهن قدرة أكبر على الالتزام بالمهام، ويستفدن من وقت العمل بشكل أفضل، مما ينعكس على جودة الخدمات الصحية المقدمة. وبالإضافة إلى الجانب الصحي، يشير الإطار النظري لإدارة الموارد البشرية إلى

أن السياسات المرنة مثل إجازات الدورة الشهرية ترفع مستويات الرضا الوظيفي، وتعزز بيئة العمل الإيجابية، وتدعم استقرار الموظفين، وتحد من معدلات الدوران الوظيفي، وهو ما يمثل استثماراً طويلاً الأمد في الموارد البشرية بالمؤسسات الصحية (Ponzo، 2022).

- الدراسات السابقة كنقطة انطلاق

تستند هذه الدراسة إلى نتائج عدد من الدراسات السابقة التي أكدت وجود علاقة إيجابية بين توفير سياسات داعمة للموظفات في مرحلة الدورة الشهرية وتحسين الرضا الوظيفي. فقد أظهرت بعض الدراسات الميدانية في دول مختلفة أن الموظفات اللاتي يحصلن على إجازات مرنة خلال الدورة الشهرية يكن أكثر قدرة على التركيز، ويظهرن التزاماً أعلى تجاه العمل، ويستطعن التكيف مع ضغوط العمل بشكل أفضل. هذه النتائج شكلت قاعدة علمية للبحث الحالي، بهدف اختبار هذا التأثير في السياق السعودي، وخاصة في القطاع الصحي الذي يتسم بضغط العمل الشديد والحاجة إلى أداء مهني دقيق ومستمر (Kosec، 2022).

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

المقدمة

يعتبر هذا الفصل من أهم أجزاء البحث لأنه يوضح الطريقة العلمية التي تم الاعتماد عليها لجمع المعلومات وتحليلها، بما يضمن الوصول إلى نتائج دقيقة وموثوقة. فهو يوفر إطارًا واضحًا يبين كيف تم دراسة الظاهرة في بيئتها الواقعية، مع التركيز على المعايير التي تضمن تمثيل النتائج لجميع الوظائف المستهدفات في المؤسسات الصحية. يتيح هذا الفصل للقارئ فهم المنطق العلمي وراء الاختيارات البحثية، ويبين كيف تم التأكد من صحة وموثوقية المعلومات قبل الوصول إلى أي استنتاجات.

من خلال هذا الفصل، يمكن للباحث أن يوضح الإجراءات والخطوات التي تم اتباعها لضمان شمولية البحث ودقته، وهو ما يعكس الالتزام بالمعايير العلمية والأكاديمية، ويزيد من مصداقية الدراسة ونتائجها. كما يساعد الفصل على التعرف على الطريقة التي تم بها تحديد نطاق البحث ومدى شمولية المعلومات، مما يضمن أن تكون النتائج صالحة للاستخدام في تحسين السياسات التنظيمية داخل بيئة العمل الصحية.

يهدف الفصل إلى تقديم رؤية شاملة ومفصلة لكيفية التعامل مع البيانات والمعلومات الخاصة بالدراسة، بدءًا من اختيار مصادر المعلومات وانتهاءً بتحليل النتائج. فهو يتيح للقارئ التعرف على جميع الخطوات العلمية التي اتبعت لجمع المعلومات من الموظفين، ويشرح الطريقة التي تم بها معالجة هذه المعلومات وتحليلها بطريقة دقيقة.

يساعد هذا الفصل على توضيح مدى انسجام إجراءات البحث مع الأهداف العامة للدراسة، وكيف تم تصميم كل خطوة لضمان قدرتها على اختبار الفرضيات بشكل موضوعي. كما يقدم شرحًا لكيفية تنظيم البيانات وربطها بالعوامل المختلفة التي قد تؤثر على الموظفين، مما يمكن الباحث من استخلاص نتائج دقيقة وعملية قابلة للتطبيق.

يمثل هذا الفصل نقطة الالتقاء بين النظرية والتطبيق، إذ يوفر الأدوات والإجراءات التي تسمح للباحث باختبار الفرضيات بشكل عملي داخل بيئة العمل. فهو يعرض كيف يمكن قياس الظواهر المرتبطة بالموظفات بطريقة علمية، ويبين الإجراءات التي تم اتباعها لضمان جمع البيانات بطريقة دقيقة ومنهجية، مع مراعاة خصوصية الموظفين وسياق المؤسسات الصحية.

هذا الفصل مهم أيضًا لأنه يوضح مدى تمثيل النتائج للواقع العملي، وكيف يمكن استخدام المعلومات المستخلصة لتطوير سياسات تنظيمية أفضل، بما يساهم في تحسين رفاهية الموظفين وزيادة رضاهن الوظيفي. كما يعكس الفصل الجدية

العلمية في التعامل مع المعلومات، ويتيح للقارئ القدرة على تقييم مصداقية النتائج والتوصيات التي سيقدمها البحث في الفصول اللاحقة.

يوفر هذا الفصل قيمة علمية مهمة للبحث من خلال توضيح الأسس العلمية التي استند إليها الباحث في كل خطوة من خطوات الدراسة. فهو يتيح للقارئ فهماً واضحاً لكيفية تصميم الدراسة، ولماذا تم اختيار أساليب محددة لجمع وتحليل المعلومات، وكيف تم التأكد من صحة وموثوقية النتائج.

كما يساعد الفصل على إبراز الجوانب الابتكارية في البحث، خاصة فيما يتعلق بتطبيق السياسات الداعمة للموظفات في السياق المحلي للقطاع الصحي السعودي، مما يعزز إمكانية استخدام نتائج البحث في تحسين الممارسات الإدارية والصحية. من خلال هذا الطرح، يصبح الفصل الثالث قاعدة متينة لفهم نتائج البحث وتحليلها بشكل علمي ومنهجي، ويضمن أن تكون التوصيات مستندة إلى بيانات دقيقة وموثوقة.

مجتمع البحث

يقصد بمجتمع البحث جميع الأفراد أو الوحدات التي تمثل الفئة المستهدفة التي سيُطبق عليها البحث، والتي يمكن من خلالها جمع المعلومات والبيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة. في هذه الدراسة، يتركز مجتمع البحث على الموظفين العاملين في القطاع الصحي السعودي، سواء في المستشفيات العامة أو المراكز الصحية أو الوحدات المتخصصة، اللواتي يواجهن تحديات مرتبطة بالدورة الشهرية أثناء أداء مهامهن العملية اليومية.

يعتبر تحديد مجتمع البحث خطوة أساسية ودقيقة، حيث يتيح للباحث التركيز على المجموعة الأكثر صلة بموضوع الدراسة، مما يزيد من دقة النتائج ويعكس صورة واقعية للظاهرة المدروسة. كما يساعد هذا التحديد على تجنب الانحرافات التي قد تحدث عند شمول فئات غير مرتبطة مباشرة بالبحث، ويضمن أن تكون البيانات المجمعة ذات صلة وثيقة بالأهداف المرجوة.

- خصائص مجتمع البحث

يتسم مجتمع البحث بمجموعة من الخصائص المميزة التي تؤثر على طبيعة الدراسة وطرق جمع البيانات. أولاً، جميع أفراد المجتمع من الإناث العاملات في القطاع الصحي، مما يجعلهن معرضات للتأثيرات البيولوجية والنفسية للدورة الشهرية، وهو محور الدراسة. ثانياً، تتنوع خبرات الموظفين ومستوياتهن الوظيفية، حيث يشمل المجتمع كلاً من الموظفين الممارسات للأدوار الإدارية والفنية والطبية، مما يتيح رؤية شاملة لتأثير السياسات الداعمة عبر مختلف المستويات الوظيفية.

إن تنوع بيئات العمل في المؤسسات الصحية من مستشفيات ومراكز صحية ووحدات متخصصة يوفر قاعدة واسعة لفهم مدى اختلاف أثر السياسات التنظيمية والدعم الإداري والمرونة في العمل بين بيئات العمل المختلفة، ويتيح تحليلاً أكثر دقة للنتائج. هذه الخصائص تجعل المجتمع نموذجاً مثالياً لدراسة تأثير السياسات الداعمة على الرضا الوظيفي للموظفات.

- أهمية تحديد مجتمع البحث

تحديد مجتمع البحث بدقة يعد خطوة أساسية لضمان مصداقية وموثوقية نتائج الدراسة. إذ يسمح للباحث بالتركيز على المجموعة التي يمكن أن توفر بيانات دقيقة وواقعية، ويقلل من إمكانية التحيز أو الأخطاء الناتجة عن شمول فئات غير ذات صلة.

كما أن فهم طبيعة مجتمع البحث يتيح للباحث تصميم أدوات جمع البيانات بطريقة تناسب الخصائص الفسيولوجية والنفسية للموظفات، مثل الاستبيانات أو المقابلات التي تأخذ في الاعتبار ظروف الدورة الشهرية وتأثيرها على الأداء والرضا الوظيفي. من هنا، فإن وصف مجتمع البحث بشكل دقيق يضمن قدرة الباحث على تفسير النتائج بدقة وربطها بالسياسات والإجراءات الفعلية المطبقة في المؤسسات الصحية.

- نطاق مجتمع البحث

يشمل نطاق مجتمع البحث جميع الموظفين العاملات في المؤسسات الصحية السعودية خلال فترة محددة، مع التركيز على الموظفات اللواتي يمكن أن تتأثر تجربتهن العملية بالدورة الشهرية. ويغطي هذا النطاق مختلف المستويات الوظيفية والأقسام التخصصية، سواء كانت طبية مباشرة مثل الممرضات والأخصائيات، أو إدارية وفنية مثل السكرتاريات وفني المختبرات، مما يضمن شمولية البيانات وتمثيلاً دقيقاً للمجتمع المستهدف.

ويسمح هذا النطاق للباحث بفهم العلاقة بين السياسات الداعمة والرضا الوظيفي عبر بيانات مختلفة، مع إمكانية تحليل الفروق بين المجموعات المختلفة، سواء من حيث نوع العمل، المسؤوليات، أو درجة التعرض للأعراض المرتبطة بالدورة الشهرية. وبالتالي، يصبح مجتمع البحث قاعدة علمية قوية لدعم نتائج الدراسة وتوصياتها العملية.

المنهجية وطرق البحث

تعد المنهجية العلمية أحد الركائز الأساسية لأي دراسة أكاديمية، إذ تحدد الخطوات والأساليب التي يتبعها الباحث لجمع البيانات وتحليلها للوصول إلى نتائج دقيقة وموثوقة. وقد تم اعتماد المنهج الكمي في هذه الدراسة بهدف قياس أثر توفير إجازات الدورة الشهرية على الرضا الوظيفي للموظفات في القطاع الصحي السعودي، من خلال جمع بيانات قابلة للقياس والتحليل الإحصائي.

- المنهج البحثي المتبع

تم تبني المنهج الكمي (Quantitative Methodology) نظراً لقدرته على قياس الظواهر بدقة وإمكانية تحليل العلاقات بين المتغيرات بشكل موضوعي. ويركز هذا المنهج على جمع بيانات رقمية وإحصائية تساعد على اختبار الفرضيات المقررة مسبقاً، وتقديم نتائج قابلة للتعميم على مجتمع الدراسة. وقد تم اختيار هذا المنهج لدقته في قياس الرضا الوظيفي وتأثير السياسات

الإدارية المتعلقة بإجازات الدورة الشهرية على الموظفات، بما يوفر أساساً علمياً يمكن الاعتماد عليه في تقديم توصيات عملية للإدارات الصحية.

- مجتمع الدراسة وعينتها

يشمل مجتمع الدراسة جميع الموظفات العاملات في القطاع الصحي السعودي، سواء في المستشفيات العامة أو المراكز الصحية، اللواتي تتوافر لديهن الخبرة العملية الكافية للتعبير عن آرائهن بشأن سياسات الإجازات والرضا الوظيفي. ولتحقيق تمثيل مناسب لمجتمع الدراسة، تم تحديد عينة بحثية عشوائية أو مقصودة وفقاً للمعايير التي تحددها الدراسة، بحيث تشمل مختلف الفئات العمرية، والمستويات الوظيفية، وسنوات الخبرة العملية، لضمان تنوع المعلومات وتغطية جميع المتغيرات المؤثرة على الرضا الوظيفي.

- أدوات جمع البيانات

تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث صُمم بطريقة منهجية تشمل مجموعة من البنود المرتبطة بالمتغيرات الأساسية للدراسة:

1. المتغير المستقل: توفير إجازات الدورة الشهرية.

2. المتغير التابع: مستوى الرضا الوظيفي للموظفات.

وقد تضمن الاستبيان أسئلة مغلقة ومقاييس ليكرت (Likert Scale) لقياس درجة اتفاق أو عدم اتفاق الموظفات مع مجموعة من العبارات المتعلقة بإجازات الدورة الشهرية والرضا الوظيفي. وتم التحقق من صدق وثبات الأداة من خلال مراجعة الأدبيات السابقة وتجربة الاستبيان على عينة صغيرة قبل التطبيق الفعلي لضمان وضوح الأسئلة ودقتها.

- أساليب تحليل البيانات

بعد جمع الاستبيانات، تم ترميز البيانات وإدخالها إلى برنامج الإحصاء SPSS لإجراء التحليلات الكمية. وتشمل أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة:

- التحليل الوصفي (Descriptive Analysis) لتحديد الخصائص الديموغرافية للعينة وتوزيع الردود.
- اختبارات الارتباط (Correlation Analysis) لفحص العلاقة بين توفير إجازات الدورة الشهرية والرضا الوظيفي.
- التحليل التنبؤي أو الانحدار الخطي (Regression Analysis) لقياس تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع وتحديد قوة العلاقة بينهما.

- مميزات المنهج الكمي

يمتاز المنهج الكمي بعدة نقاط تجعل منه الأنسب لهذه الدراسة، من أبرزها:

1. القدرة على اختبار الفرضيات بدقة وتقديم نتائج قابلة للتكرار والتعميم.
2. إمكانية استخدام أساليب إحصائية متقدمة لقياس أثر المتغيرات بدقة موضوعية.
3. توفير بيانات رقمية واضحة تسهل استخلاص التوصيات العملية لصانعي القرار في القطاع الصحي.

أدوات الدراسة

تعتبر أدوات جمع البيانات من الركائز الأساسية لأي دراسة علمية، حيث تمثل الوسيلة التي يعتمد عليها الباحث في الحصول على المعلومات اللازمة لاختبار الفرضيات وتحقيق أهداف البحث. وبما أن هذه الدراسة تعتمد المنهجية الكمية، فقد تم اختيار أدوات دقيقة تسمح بقياس المتغيرات بدقة وتحليل النتائج إحصائياً بما يتوافق مع طبيعة البحث الميداني في القطاع الصحي السعودي.

الأداة الرئيسية المستخدمة في هذه الدراسة هي الاستبيان، الذي صُمم بطريقة منهجية لتغطية جميع جوانب المتغيرين الرئيسيين للبحث، وهما: توفير إجازات الدورة الشهرية كمتغير مستقل، والرضا الوظيفي للموظفات كمتغير تابع. وقد شمل الاستبيان جزأين رئيسيين؛ الأول مخصص للبيانات الديموغرافية للمشاركات، مثل العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، والموقع الوظيفي، بهدف فهم الخصائص الأساسية للعينة وربطها بالمتغيرات الأخرى. أما الجزء الثاني فقد احتوى على أسئلة متعلقة مباشرة بمتغيرات الدراسة، حيث ركزت الأسئلة على مدى توافر إجازات الدورة الشهرية، ومدى مرونة تطبيقها، ووعي الموظفات بحقوقهن، فضلاً عن قياس مستويات الرضا الوظيفي عبر جوانب متعددة تشمل الرضا النفسي والإداري، بالإضافة إلى الأداء المهني والانتماء المؤسسي. وقد تم استخدام مقياس ليكرت لتقييم مدى الاتفاق أو الاختلاف مع عبارات الاستبيان، مما أتاح قياس المتغيرات بشكل كمي وتحليل الفروق بين الاستجابات بطريقة دقيقة.

ولضمان موثوقية الأداة ودقتها، تم التحقق من صدق الاستبيان عبر مراجعة الأدبيات السابقة والدراسات المماثلة، إضافة إلى استشارة مجموعة من الخبراء الأكاديميين المتخصصين في مجالي إدارة الموارد البشرية والصحة المهنية. كما خضع الاستبيان لاختبار الثبات التجريبي من خلال تطبيق نسخة أولية على عينة صغيرة من الموظفات للتأكد من وضوح الأسئلة وإمكانية قياسها بدقة، مع إجراء التعديلات اللازمة على البنود التي قد تسبب لبساً أو صعوبة في الفهم.

يمثل الاستبيان أداة مثالية للبحث الكمي، لأنه يتيح جمع بيانات قابلة للتحليل الإحصائي بشكل منهجي، ويسمح بالوصول إلى عدد كبير من المشاركات، مما يزيد من تمثيل العينة لمجتمع الدراسة. كما أنه يتيح إمكانية ربط الاستجابات بالخصائص الديموغرافية للموظفات، ما يساعد على تحليل تأثير العوامل المختلفة على الرضا الوظيفي وفهم العلاقة بين سياسات إجازات الدورة الشهرية ومستوى الرضا في بيئة العمل الصحية. إضافة إلى ذلك، يمكن مقارنة نتائج الاستبيان مع نتائج الدراسات السابقة، ما يعزز مصداقية البحث و يتيح تقديم توصيات عملية دقيقة للإدارات الصحية في المملكة العربية السعودية.

خطوات جمع البيانات

- أهمية جمع البيانات

تُعد مرحلة جمع البيانات واحدة من أهم المراحل في أي دراسة علمية، فهي تمثل الرابط الأساسي بين الإطار النظري للأبحاث والأهداف البحثية من جهة، والنتائج الميدانية القابلة للتحليل من جهة أخرى. في المنهجية الكمية، تكتسب هذه المرحلة أهمية مضاعفة، لأن البيانات التي يتم جمعها تُحوّل لاحقًا إلى أرقام قابلة للقياس والتحليل الإحصائي، ما يضمن استنتاج نتائج دقيقة وموثوقة.

جمع البيانات بشكل منهجي يساعد على تقليل الأخطاء المحتملة، ويمنع التحيز الشخصي في اختيار العينة أو تسجيل الردود، كما يضمن أن تكون المعلومات التي يتم الاعتماد عليها في التحليل شاملة وواقعية. علاوة على ذلك، فإن الترتيب المنهجي لجمع البيانات يتيح إمكانية التحقق من الاتساق بين الردود، ويزيد من مصداقية البحث وأهميته العلمية، خصوصًا عندما يكون الهدف دراسة أثر سياسات محددة على الرضا الوظيفي للموظفات.

- تصميم أدوات جمع البيانات

يبدأ جمع البيانات الكمي دائمًا بتصميم أدوات دقيقة تتناسب مع طبيعة الدراسة ومتغيراتها. في هذه الدراسة، تم استخدام الاستبيانات المغلقة والمنظمة كأداة رئيسية، حيث تحتوي على أسئلة تقيس الرضا الوظيفي للموظفات بالإضافة إلى تقييم السياسات الداعمة، مثل توفر إجازات الدورة الشهرية، الدعم الإداري والبيئة التنظيمية، والمرونة في تنظيم العمل.

تم تصميم هذه الأدوات بحيث تتيح تحويل الإجابات إلى بيانات رقمية قابلة للتحليل الإحصائي، سواء لاختبار الفرضيات أو لاستخراج العلاقات بين المتغيرات. كما أخذت الاستبيانات بعين الاعتبار مستوى فهم الموظفين وطبيعة بيئة العمل، لضمان وضوح الأسئلة وسهولة الإجابة عليها، مما يقلل من احتمالية الأخطاء أو سوء التفسير ويزيد من دقة البيانات.

- تخطيط عملية جمع البيانات

قبل الشروع في جمع البيانات، تم وضع خطة دقيقة توضح الوقت المناسب، والطرق، والطريقة الأمثل لتوزيع الاستبيانات. أخذت هذه الخطة في الاعتبار جداول العمل للموظفات وضغط المهام اليومية، خصوصًا خلال الأوقات التي تشهد ضغطًا كبيرًا مثل ورديات المستشفى الطويلة أو الفترات الحرجة في العمل الطبي.

كما تم تحديد فترة زمنية مناسبة لاستكمال جمع الاستبيانات لضمان مشاركة أكبر عدد ممكن من الموظفين، مما يزيد من تمثيل المجتمع المستهدف. التخطيط الدقيق ساهم أيضًا في ضمان أن تكون جميع المجموعات الوظيفية ممثلة بشكل متوازن، سواء الموظفين الطبيين المباشرين أو العاملات في المجالات الإدارية والفنية، وهو ما يعزز شمولية البيانات ويزيد من دقتها العلمية.

- الإجراءات العملية لجمع البيانات

تم تنفيذ عملية جمع البيانات وفق خطوات منهجية واضحة لضمان سلامة وصحة المعلومات. بدأت هذه الخطوة بالحصول على الموافقات الرسمية من الجهات الإدارية في المؤسسات الصحية، مع توضيح هدف البحث للموظفات، والتأكيد على سرية البيانات وعدم ربطها بأي تقييم وظيفي شخصي، لضمان صراحة الإجابات وصدقها.

تم توزيع الاستبيانات على الموظفين بشكل مباشر، مع توفير شرح كامل لكل فقرة من الأسئلة لتفادي أي التباس أو سوء فهم. كما تم تخصيص فريق لمتابعة الموظفين أثناء ملء الاستبيانات، والإجابة على أي استفسارات، وهو ما ساهم في تقليل الأخطاء وتحقيق مستوى أعلى من الدقة في البيانات المجمعة.

- مراجعة البيانات والتأكد من جودتها

بعد جمع الاستبيانات، تم البدء بمرحلة مراجعة البيانات والتأكد من اكتمالها وصحتها قبل البدء في التحليل الإحصائي. شملت هذه المرحلة فحص كل استبيان للتأكد من استيفاء جميع الأسئلة وعدم وجود فراغات كبيرة قد تؤثر على جودة النتائج.

أي استبيان يحتوي على معلومات ناقصة أو غير دقيقة تم التعامل معه وفق إجراءات محددة مسبقاً، إما بإعادة التواصل مع الموظفة لاستكمال البيانات أو استبعاده عند الضرورة. هذه المرحلة حاسمة في المنهجية الكمية، لأنها تضمن أن تكون البيانات المجمعة صحيحة، متسقة، ومناسبة للتحليل الإحصائي، مما يزيد من مصداقية البحث ودقة النتائج المستخلصة بشأن أثر السياسات الداعمة للموظفات على الرضا الوظيفي.

حدود البحث

- الحدود البشرية

تتمثل الحدود البشرية لهذه الدراسة في الموظفات العاملات في القطاع الصحي السعودي، اللواتي يشملن موضوع البحث من حيث توفير إجازات الدورة الشهرية ومدى تأثيرها على الرضا الوظيفي. وقد تم التركيز على الموظفات اللواتي لديهن خبرة عملية كافية تمكنهن من التعبير عن آرائهن وملاحظتهن بموضوعية حول سياسات الإجازات وتجربتهن العملية داخل بيئة العمل. ويشمل ذلك مختلف التخصصات والمستويات الوظيفية داخل المستشفيات والمراكز الصحية، بما يضمن تمثيلاً مناسباً لكافة الفئات وتأمين بيانات دقيقة وموثوقة.

- الحدود الزمانية

أما الحدود الزمانية فتشير إلى الفترة التي تم خلالها إجراء الدراسة وجمع البيانات، والتي تم تحديدها لتكون ضمن نطاق زمني محدد لضمان تجانس الظروف وتأثيرها على المتغيرات المدروسة. وقد تم اختيار فترة زمنية مناسبة لجمع البيانات، بحيث تعكس الوضع الحالي للسياسات المتعلقة بإجازات الدورة الشهرية في المؤسسات الصحية السعودية، وتسمح بتحليل الأثر الفعلي لتلك السياسات على الرضا الوظيفي للموظفات. كما تساعد هذه الحدود على تقليل أي تأثيرات زمنية قد تُشوش على نتائج البحث.

- الحدود المكانية

الحدود المكانية لهذه الدراسة تركز على المؤسسات الصحية في المملكة العربية السعودية، بما في ذلك المستشفيات العامة والمراكز الصحية. وقد تم اختيار هذه البيئة تحديداً نظراً لطبيعتها العملية والضغط المهني الذي تتعرض له الموظفات، ما يجعل تجربة إجازات الدورة الشهرية وتأثيرها على الرضا الوظيفي أكثر وضوحاً وموضوعية. كما يضمن تحديد البيئة المكانية ثبات ظروف العمل وتوحيد متغيرات الدراسة، مما يساهم في تقديم نتائج دقيقة وقابلة للتعميم داخل هذا القطاع.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

المقدمة

يعتبر هذا الفصل من أهم فصول البحث، إذ يمثل مرحلة الربط بين جميع المراحل السابقة، حيث يتم تقديم الصورة النهائية للظاهرة محل الدراسة بناءً على المعلومات والبيانات التي تم جمعها وتحليلها بدقة. فهو يتيح للقارئ فهم النتائج التي توصل إليها البحث بشكل واضح، كما يبرز العلاقة بين ما تم ملاحظته في الواقع وبين الإطار النظري والدراسات السابقة التي تم استعراضها في الفصول السابقة.

يمكن هذا الفصل الباحث من توضيح مدى تأثير الإجراءات والسياسات المطبقة على الموظفين، وبيان النتائج العملية المترتبة على هذه السياسات. كما يساعد على إبراز القيمة العلمية والدقة المنهجية للدراسة، مما يعزز موثوقية النتائج ويمكن من استخدامها كأساس لتطوير السياسات المستقبلية في المؤسسات الصحية.

يهدف الفصل إلى تقديم صورة شاملة للظاهرة من خلال تحليل البيانات والمعلومات التي تم جمعها، مع تفسير النتائج في سياق الأهداف العامة للدراسة. فهو يوضح كيف يمكن ربط الملاحظات الواقعية بالأسس العلمية والنظرية، مما يتيح فهم العلاقة بين الإجراءات المتخذة والآثار المترتبة عليها على الموظفين.

يتيح هذا الفصل أيضاً فرصة لمناقشة النتائج بشكل معمق، مع تقديم رؤية نقدية لما تم ملاحظته، وتوضيح مدى توافق النتائج مع الدراسات والخبرات السابقة، وما يمكن أن تضيفه هذه الدراسة من معرفة جديدة أو رؤية مختلفة في سياق القطاع الصحي المحلي.

يمثل هذا الفصل الجسر بين البحث العلمي والتطبيق العملي، إذ يقدم معلومات دقيقة يمكن أن تستخدم لتطوير سياسات وممارسات أفضل داخل المؤسسات الصحية. فهو يوضح أثر الإجراءات المتبعة على تجربة الموظفين، ويتيح للمؤسسات التعرف على النقاط القوية والضعيفة في سياساتها الحالية، بما يساهم في تحسين بيئة العمل وزيادة مستوى الرضا والانتماء الوظيفي. كما يبرز الفصل أهمية استخدام النتائج لتقديم توصيات عملية مدعومة بالبيانات، تساعد المسؤولين على اتخاذ قرارات مستنيرة ترتبط بصحة ورفاهية الموظفين، مع مراعاة توازن احتياجاتهم الفردية ومتطلبات العمل.

يساهم هذا الفصل في إثراء المعرفة الأكاديمية من خلال تقديم تحليل دقيق للبيانات واستنتاج نتائج مدعومة بالأدلة، مما يعزز مصداقية البحث وأهميته العلمية. فهو يتيح للقارئ إدراك مدى عمق الدراسة وشموليته، كما يوضح كيف يمكن استخدام النتائج في سياقات مشابهة، سواء على المستوى المؤسسي أو البحثي. يوفر الفصل قاعدة متينة لاستنتاج استنتاجات

موثوقة وصياغة توصيات قابلة للتطبيق، مع التركيز على تعزيز رفاهية الموظفين وتحسين بيئة العمل بما يتوافق مع احتياجاتهم وخصوصياتهم، وهو ما يضمن أن تكون النتائج والتوصيات عملية وواقعية وقابلة للتنفيذ.

تحليل البيانات

• الوصف الإحصائي للبيانات

تباينت استجابات عينة الدراسة حول فعالية سياسات إجازة الدورية الشهرية في القطاع الصحي السعودي؛ ففي حين سجلت "مرونة تعديل ساعات العمل" أعلى متوسط حسابي بلغ 3.60، نجد أن "تقليل مستوى الإجهاد الوظيفي" جاء في ذيل الترتيب بمتوسط 3.40. هذا التفاوت يشير إلى أن المرونة التنظيمية ملموسة بشكل أكبر من الأثر النفسي أو الجسدي المباشر لتلك السياسات. الظاهر هو الانحراف المعياري العالي الذي تجاوز 1.63 في عبارات تتعلق بالراحة الجسدية وتوفر البدائل التنظيمية؛ مما يعكس انقساماً في آراء الموظفين. هذا التردد يوحي بأن تجربة الإجازة ليست موحدة، وربما تخضع لتقديرات رؤساء الأقسام أو طبيعة الضغط في كل منشأة صحية على حدة. القناعة بجدوى هذه الإجازة في تحسين الرضا الوظيفي العام ظلت مرتفعة بمتوسط 3.56 وانحراف 1.382؛ وهي نتيجة تدعم التوجه الاستراتيجي نحو تبني مثل هذه السياسات رغم التحديات التشغيلية. تطابقت قيم الوسيط عند الرقم 4.00 لمعظم العبارات؛ وهو مؤشر إحصائي قوي على أن أغلبية المشاركات يملن إلى "الموافقة" على إيجابيات السياسة المتبعة. قيم الالتواء (Skewness) جاءت سالبة في كافة المتغيرات؛ مما يعني أن توزيع الإجابات ينزاح نحو النهايات الموجبة للمقياس. المؤسسة تبدو ناجحة في الجانب الإجرائي؛ حيث تساوت العبارات المتعلقة بـ "عدالة التطبيق" و "عدم التأثير على تقييم الأداء" بمتوسط 3.59. ومع ذلك، يظل "الأمان الوظيفي" و "تقليل التوتر" عند مستويات أقل (متوسط 3.42)؛ مما يضع علامة استفهام حول كفاية الدعم الإداري المعنوي مقابل الإجراءات الإدارية الصرفة. البيئة الصحية بطبيعتها تتسم بالضغط؛ لذا فإن التباين في إدراك "تغطية العمل أثناء الإجازة" بمتوسط 3.44 وانحراف 1.633 يوضح أن الكوادر النسائية ما زلن يتخوفن من عبء العمل المتراكم أو تأثير غيابهن على سير العمليات الطبية.

Statistics									
Std. Error of Kurtosis	Kurtosis	Std. Error of Skewness	Skewness	Std. Deviation	Median	Std. Error of Mean	Mean	N	
								Missing	Valid
.294	-1.217	.147	-.228	1.411	3.00	.085	3.22	0	273
.294	-2.015	.147	.007	.501	1.00	.030	1.50	0	273
.294	-.947	.147	-.256	1.237	3.00	.075	3.36	0	273
.294	-1.189	.147	-.466	1.427	4.00	.086	3.51	0	273

273	0	3.59	.090	4.00	1.495	-.630	.147	-1.094	.294	يتم تطبيق سياسة الإجازة بعدالة بين الموظفين
273	0	3.45	.096	4.00	1.583	-.422	.147	-1.456	.294	يسهل الحصول على إجازة الدورة الشهرية دون تعقيدات إدارية
273	0	3.42	.099	4.00	1.630	-.411	.147	-1.509	.294	تسهم إجازة الدورة الشهرية في تحسين الراحة الجسدية للموظفات
273	0	3.54	.088	4.00	1.455	-.510	.147	-1.174	.294	تتفهم الإدارة احتياجات الموظفات الصحية خلال الدورة الشهرية
273	0	3.59	.086	4.00	1.414	-.549	.147	-1.079	.294	لا يؤثر طلب إجازة الدورة الشهرية سلبًا على تقييم الأداء
273	0	3.46	.093	4.00	1.543	-.423	.147	-1.408	.294	تحافظ الإدارة على خصوصية الموظفين عند طلب الإجازة
273	0	3.42	.099	4.00	1.641	-.400	.147	-1.520	.294	يسهم الدعم الإداري في تعزيز شعور الموظفين بالأمان الوظيفي
273	0	3.60	.084	4.00	1.384	-.537	.147	-1.081	.294	توفر جهة العمل مرونة في تعديل ساعات العمل عند الحاجة
273	0	3.59	.086	4.00	1.427	-.519	.147	-1.170	.294	يمكن تعويض المهام بمرونة دون ضغط إضافي
273	0	3.42	.093	4.00	1.542	-.403	.147	-1.386	.294	تساعد بيئة العمل الداعمة في تقليل التوتر أثناء فترة الدورة
273	0	3.44	.099	4.00	1.633	-.447	.147	-1.464	.294	تتوفر بدائل تنظيمية لتغطية العمل أثناء الإجازة
273	0	3.58	.085	4.00	1.405	-.559	.147	-1.032	.294	أشعر بزيادة الرضا الوظيفي عند توفر هذه الإجازة
273	0	3.44	.092	4.00	1.523	-.355	.147	-1.439	.294	تسهم هذه السياسة في تعزيز الانتماء للمؤسسة

يقل مستوى الإجهاد الوظيفي عند تطبيق هذه الإجازة	273	0	3.40	.093	4.00	1.531	-.378	.147	-1.395	.294
أشعر بتقدير المؤسسة لاحتياجاتي الصحية الخاصة	273	0	3.47	.097	4.00	1.597	-.430	.147	-1.468	.294
أرى أن توفير إجازة الدورة الشهرية يساهم في تحسين الرضا الوظيفي بشكل عام	273	0	3.56	.084	4.00	1.382	-.523	.147	-1.081	.294

جدول 1: التحليلات الإحصائية

• عمر المشاركين في التجربة

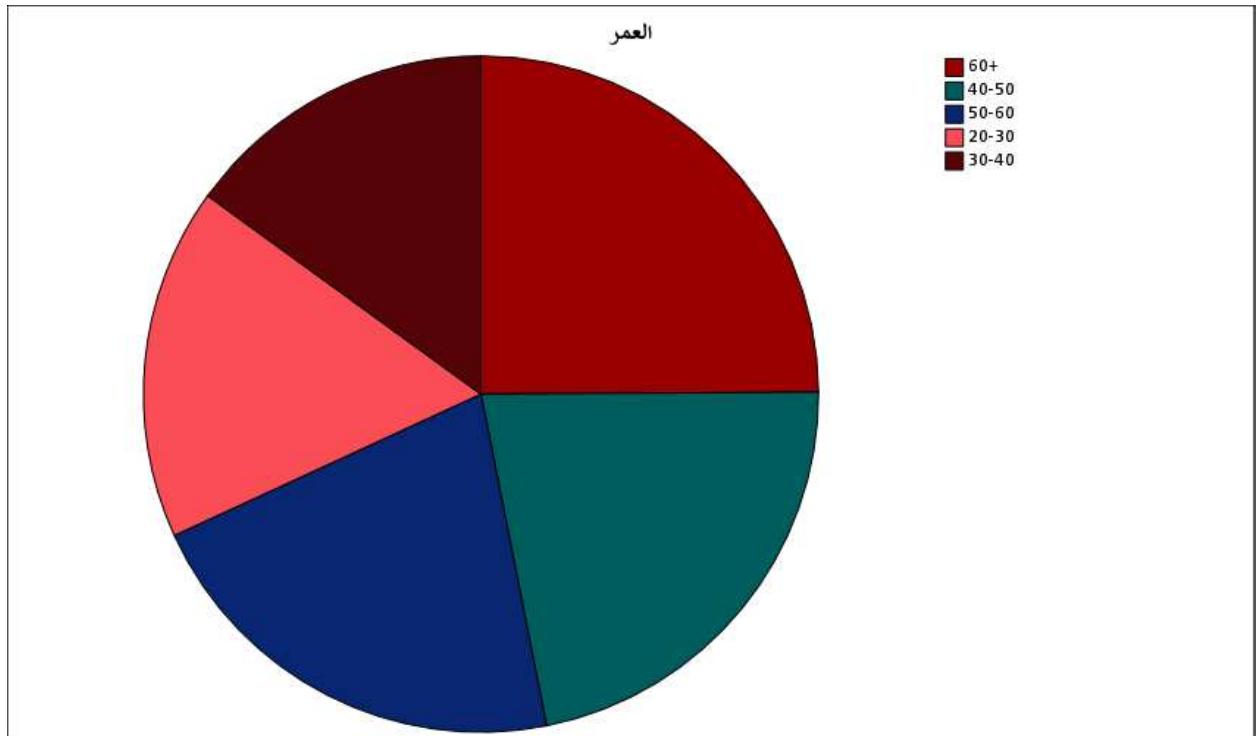
استحوذت الفئة العمرية الأكبر (60 سنة فأكثر) على النصيب الأكبر من العينة بنسبة بلغت 24.9%، تلتها مباشرة الفئات الوسطى بين (40 و 60 سنة) بنسب متقاربة دارت حول 22%؛ مما يعني أن قرابة 68% من المشاركات يمثلن جيل الخبرة في المنشآت الصحية. هذا الهيكل العمري يفرض واقعاً تشغيلياً خاصاً. الكوادر الأكبر سناً غالباً ما يشغلن مناصب إشرافية أو تخصصية دقيقة؛ لذا فإن توفير إجازات الدورة الشهرية لهن لا يرتبط فقط بالجانب الصحي الحيوي، بل يمتد أثره لضمان استمرارية القيادة الإدارية بكفاءة عالية دون ضغوط جسدية زائدة. النتيجة تعكس استقراراً وظيفياً في القطاع، فالعينة ليست "شابة" بالمعنى التقليدي.

انخفضت مشاركة الفئات الشابة (20-40 سنة) لتشكّل الأقلية في هذه الدراسة؛ حيث سجلت الفئة من (30-40 سنة) أقل نسبة بواقع 15%. هذه تأثير تساؤل حول مدى احتياج الفئات الأصغر سناً -وهن الأكثر تأثراً بيولوجياً في الغالب- لمثل هذه السياسات مقارنة بزميلاتهن الأكبر سناً. يبدو أن الخبرة الطويلة في الميدان الصحي ربما جعلت الموظفات الأكبر سناً أكثر قدرة على تقييم أثر هذه الإجازات على "الرضا الوظيفي" من منظور تراكمي. من الناحية الإجرائية، فإن غياب موظفة في سن الخمسين أو الستين قد يكون أصعب تعويضاً من غياب الموظفات المستجديات؛ ما يتطلب سياسات تغطية عمل بالغة الدقة لضمان عدم تأثر جودة الرعاية الصحية المقدمة في المستشفيات والمراكز.

العمر				
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency	

24.9	24.9	24.9	68	60+	Valid
46.9	22.0	22.0	60	40-50	
68.1	21.2	21.2	58	50-60	
85.0	16.8	16.8	46	20-30	
100.0	15.0	15.0	41	30-40	
	100.0	100.0	273	Total	

جدول 2: التحليل الإحصائي لعمر المشاركين في التجربة



شكل توضيحي 1: التمثيل البياني لعمر المشاركين في التجربة

• جنس المشاركين في التجربة

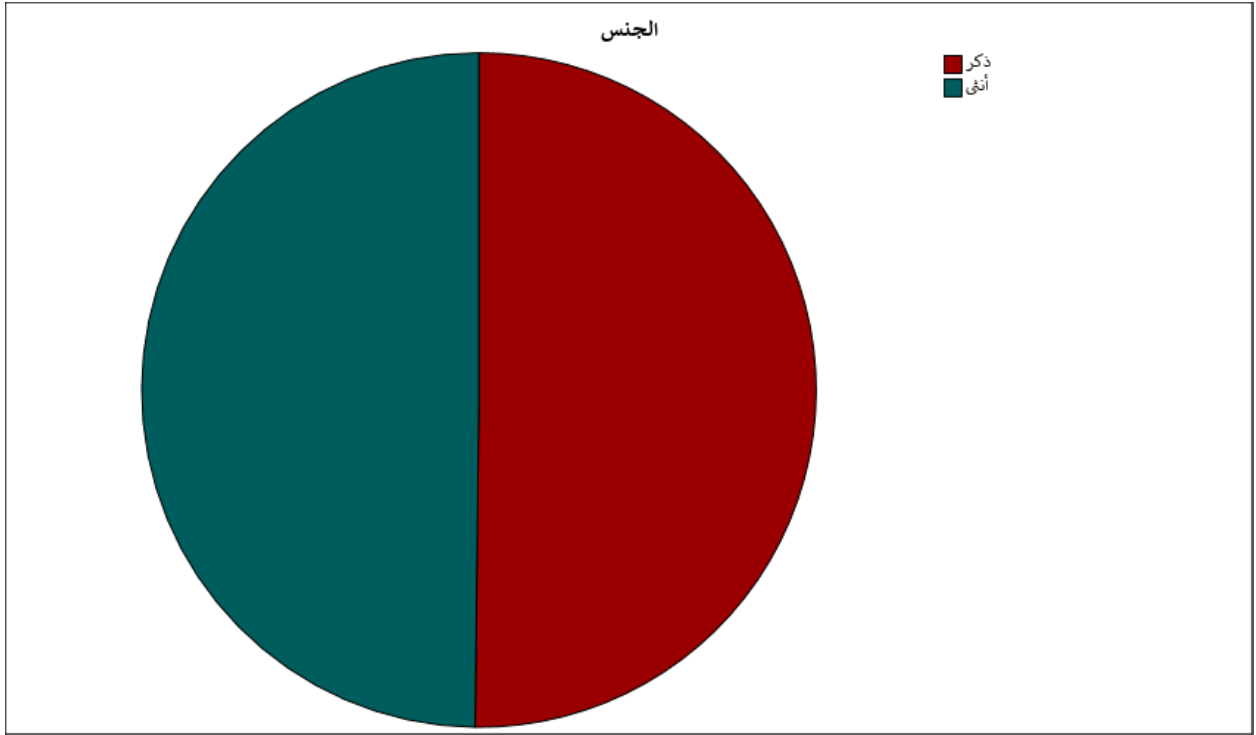
استحوذ الذكور على النسبة الأعلى في العينة بفارق ضئيل جداً، حيث بلغت نسبتهم 50.2% مقابل 49.8% للإناث؛ ما يمنح الدراسة توازناً ديموغرافياً مثالياً يخدم أهداف البحث. هذا التقارب الإحصائي ليس مجرد صدفة أرقام. وجود أصوات ذكورية تمثل نصف العينة تقريباً في دراسة تتعلق بـ "إجازة الدورة الشهرية" يعطي ثقلًا لنتائج "الرضا الوظيفي" كمنظومة مؤسسية

متكاملة؛ فالذكور هنا يمثلون الزملاء والمديرين وصناع القرار الذين يتأثرون بتطبيق هذه السياسات أو يساهمون في إنجاحها. النتيجة تعكس واقع العمل الجماعي في القطاع الصحي السعودي؛ حيث تتشارك الكوادر من الجنسين في إدارة ضغط العمل وتغطية الغيابات الطارئة.

لم يطع عنصر على آخر؛ مما يعني أن النتائج لا تعبر عن وجهة نظر نسائية عاطفية فحسب، بل هي انعكاس لوعي تنظيمي يشترك فيه الرجل مع المرأة في تقييم أثر هذه الإجازات على إنتاجية القسم وسلاسة العمليات الطبية. وجود هذا التكافؤ يسهم في تحييد الانحياز؛ فإذا أظهرت النتائج لاحقاً تأييداً قوياً للإجازة، فسيكون ذلك دليلاً على وجود "ثقافة تنظيمية" داعمة ومستوعبة للاحتياجات الصحية النوعية، وليست مجرد مطالب فئوية. التوازن بين 137 ذكراً و136 أنثى يجعل من تعميم النتائج على الكادر الصحي أمراً أكثر رصانة وموضوعية من الناحية المنهجية.

الجنس					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
50.2	50.2	50.2	137	ذكر	Valid
100.0	49.8	49.8	136	أنثى	
	100.0	100.0	273	Total	

جدول 3: التحليل الإحصائي لجنس المشاركين في التجربة



شكل توضيحي 2: التمثيل البياني لجنس المشاركين في التجربة

• الدرجة العلمية لدى المشاركين في التجربة

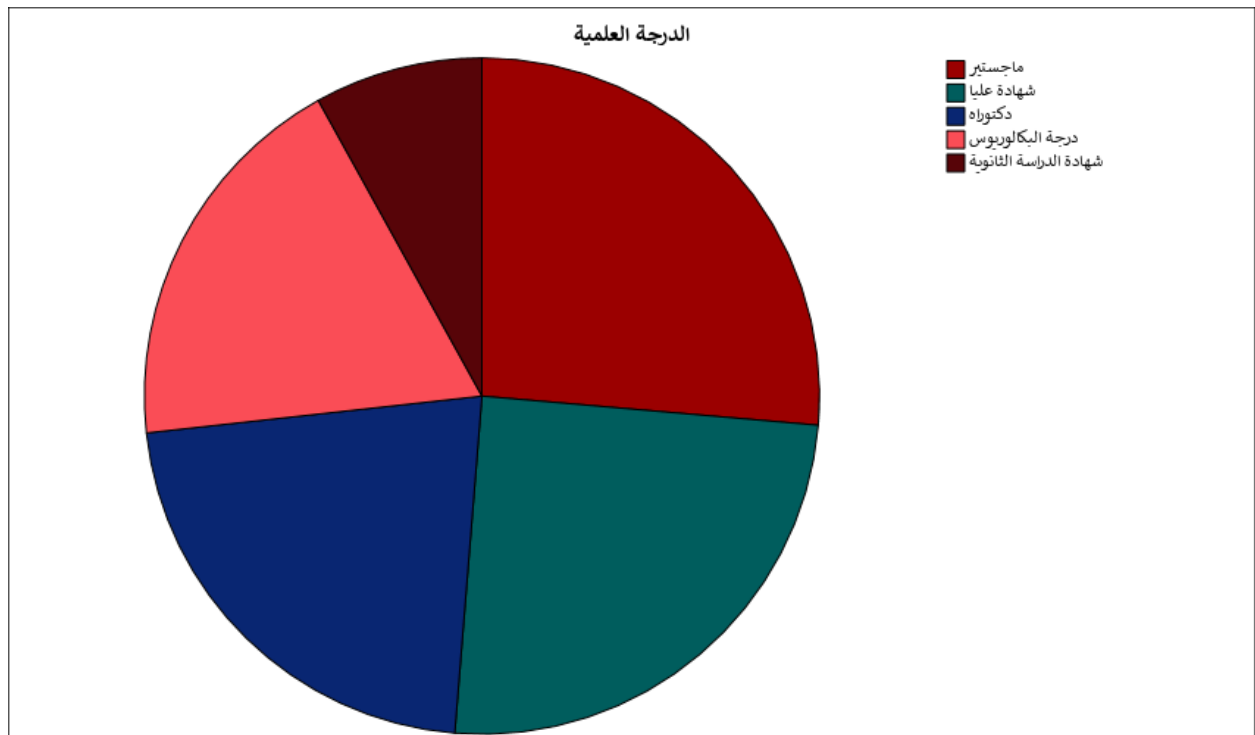
أظهرت النتائج تبايناً في مستويات التأهيل العلمي للمشاركات؛ حيث مالت الكفة بوضوح لصالح حملة الشهادات العليا (ماجستير، دبلوم عالٍ، دكتوراه) بنسبة إجمالية تجاوزت 73%. تصدرت فئة الماجستير المشهد بنسبة 26.4%، بينما تذيلت حاملات الشهادة الثانوية القائمة بنسبة ضئيلة لم تتجاوز 8.1%. هذا التركيز الأكاديمي المرتفع يعطي وزناً نوعياً للنتائج؛ فنحن أمام عينة واعية تمتلك قدرة عالية على تقييم السياسات الإدارية وربطها بالحقوق الوظيفية والإنتاجية. الموظفات في هذه الفئات العلمية المتقدمة يشغلن عادةً أدواراً فنية أو تخصصية معقدة في المستشفيات؛ مما يجعل من استقرارهن النفسي والجسدي مطلباً حيوياً لاستدامة جودة الأداء الطبي.

تراجعت نسبة حملة البكالوريوس إلى 18.7%؛ وهي تشير إلى أن العينة قد تكون مستقطبة من الكوادر الطبية الاستشارية أو الإدارية العليا بدلاً من الكوادر التمريضية أو المساعدة التي تشكل عادةً القاعدة العريضة. النقص الواضح في تمثيل الفئات ذات التعليم المتوسط (الثانوية) يؤكد أن الوعي بأهمية إجازة الدورة الشهرية كعامل مؤثر في الرضا الوظيفي يبرز بشكل أقوى لدى الفئات الأكثر تعليماً، وربما الأكثر اطلاعاً على الممارسات العالمية الحديثة في بيئات العمل. هذا التوزيع يفرض على الإدارة الصحية صياغة لوائح تراعي هذه الخبرات العالية؛ فضياع ساعات عمل من كادر يحمل الدكتوراه أو الماجستير نتيجة الإجهاد

الصحي يمثل خسارة تشغيلية ومعرفية للمؤسسة لا يمكن الاستهانة بها.

الدرجة العلمية					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
26.4	26.4	26.4	72	ماجستير	Valid
51.3	24.9	24.9	68	شهادة عليا	
73.3	22.0	22.0	60	دكتوراه	
91.9	18.7	18.7	51	درجة البكالوريوس	
100.0	8.1	8.1	22	شهادة الدراسة الثانوية	
	100.0	100.0	273	Total	

جدول 4 : التحليل الإحصائي للدرجة العلمية



شكل توضيحي 3 : التمثيل البياني للدرجة العلمية

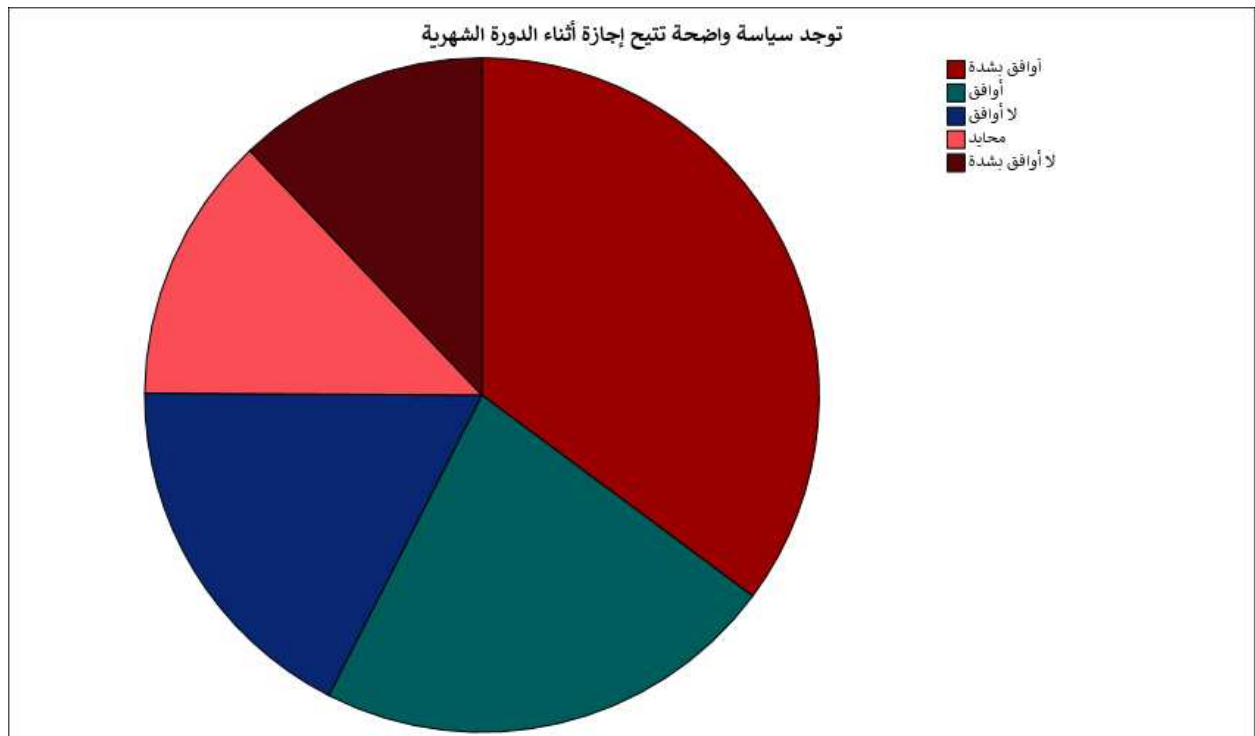
• توجد سياسة واضحة تتيح إجازة أثناء الدورة الشهرية

انقسمت آراء العينة حول وجود سياسة تنظيمية واضحة؛ فبينما مالت الكتلة الأكبر نحو التأييد بنسبة إجمالية بلغت 57.5% لموافقات "بشدة" و"أوافق"، برزت فئة معارضة لا يستهان بها بنسبة 29.7% ممن عبروا عن "لا أوافق" و"لا أوافق بشدة". هذا التباين يشير إلى ضبابية في قنوات التواصل الداخلي داخل المنشآت الصحية؛ فوجود 48 موظفة لا يلمسن وجود سياسة واضحة رغم تأكيد زميلاتهن في نفس القطاع يعكس خللاً في تعميم اللوائح أو ربما اختلافاً في تطبيقها بين الأقسام الطبية المختلفة. النتيجة تدق جرس إنذار تنظيبي؛ فغياب الوضوح قد يؤدي إلى شعور بالارتباك عند طلب الإجازة، مما يفرغ السياسة من محتواها الداعم للرضا الوظيفي.

سجل خيار "أوافق بشدة" التكرار الأعلى بواقع 96 استجابة؛ وهو ما يثبت أن السياسة موجودة فعلياً في هيكل المؤسسة، لكنها لا تصل للجميع بنفس القدر من الوضوح. فئة "المحايدون" التي بلغت 12.8% تعزز فرضية وجود حاجة ماسة لتوعية إدارية أعمق. المنشأة التي تضع اللوائح دون التأكد من استيعاب كافة الموظفات لها تخاطر بخلق بيئة عمل غير متكافئة. في القطاع الصحي، حيث الدقة هي المعيار الأول، فإن عدم وضوح إجراءات الإجازة قد يضطر الموظفة للعمل تحت ضغط صحي مؤلم خوفاً من المساءلة القانونية أو الإدارية؛ مما ينعكس سلباً على جودة الخدمة المقدمة للمرضى.

توجد سياسة واضحة تتيح إجازة أثناء الدورة الشهرية					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
أوافق بشدة	96	35.2	35.2	35.2	Valid
أوافق	61	22.3	22.3	57.5	
لا أوافق	48	17.6	17.6	75.1	
محايد	35	12.8	12.8	87.9	
لا أوافق بشدة	33	12.1	12.1	100.0	
Total	273	100.0	100.0		

جدول 5: التحليل الإحصائي لوجود سياسة واضحة تتيح إجازة أثناء الدورة الشهرية



شكل توضيحي 4: التمثيل البياني لوجود سياسة واضحة تتيح إجازة أثناء الدورة الشهرية

• يتم تطبيق سياسة الإجازة بعدالة بين الموظفين

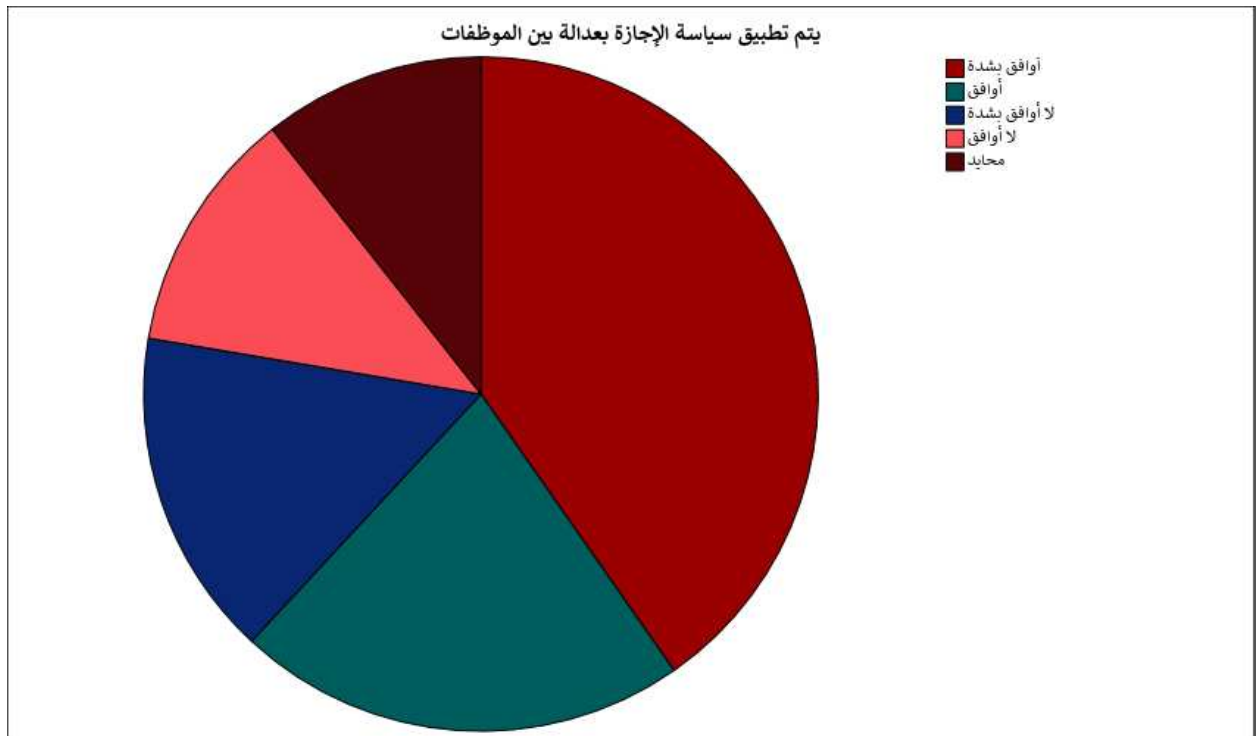
سجلت "العدالة في التطبيق" مؤشراً إيجابياً قوياً بتجاوز نسبة التأييد 61%، حيث ذهبت الكتلة الأكبر من الاستجابات نحو خيار "أوافق بشدة" بواقع 110 موظفة. هذه النتيجة تعكس استقراراً في النزاهة الإدارية داخل القطاع الصحي؛ فالعدالة هنا لا تعني مجرد منح الإجازة، بل تعني غياب المحسوبية في توزيع أيام الراحة بين الكوادر الطبية. نجاح الإدارة في تكريس مفهوم العدالة يقلل من حدة الصراعات البينية بين الموظفين؛ وهو أمر حيوي في بيئة المستشفيات التي تعتمد على العمل الجماعي المتناغم.

رغم هذا التفاؤل، إلا أن وجود 27.5% من العينة في صفوف "عدم الموافقة" يشير إلى وجود ثغرات تشغيلية قد تثير الشعور بالغبن الوظيفي. كما أن نسبة "لا أوافق بشدة" بلغت 15.8%، وهي نسبة تتفوق على المعارضين العاديين والمحايدين؛ مما يوحي بوجود حالات فردية أو أقسام معينة تعاني من تهمت إداري في منح هذا الحق. هذا التباين قد يؤثر مستقبلاً على الولاء المؤسسي؛ إذ إن شعور الموظفة بأن زميلتها في قسم آخر تحصل على امتيازات صحية لا تتاح لها سيخلق فجوة في الرضا العام، وقد يؤدي إلى تسرب الكوادر نحو منشآت أكثر مرونة وعدلاً في تطبيق اللوائح.

يتم تطبيق سياسة الإجازة بعدالة بين الموظفين				
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency	

40.3	40.3	40.3	110	أوافق بشدة	Valid
61.9	21.6	21.6	59	أوافق	
77.7	15.8	15.8	43	لا أوافق بشدة	
89.4	11.7	11.7	32	لا أوافق	
100.0	10.6	10.6	29	محايد	
	100.0	100.0	273	Total	

جدول 6: التحليل الإحصائي لتطبيق سياسة الإجازة بعدالة بين الموظفين



شكل توضيحي 5: التمثيل البياني لتطبيق سياسة الإجازة بعدالة بين الموظفين

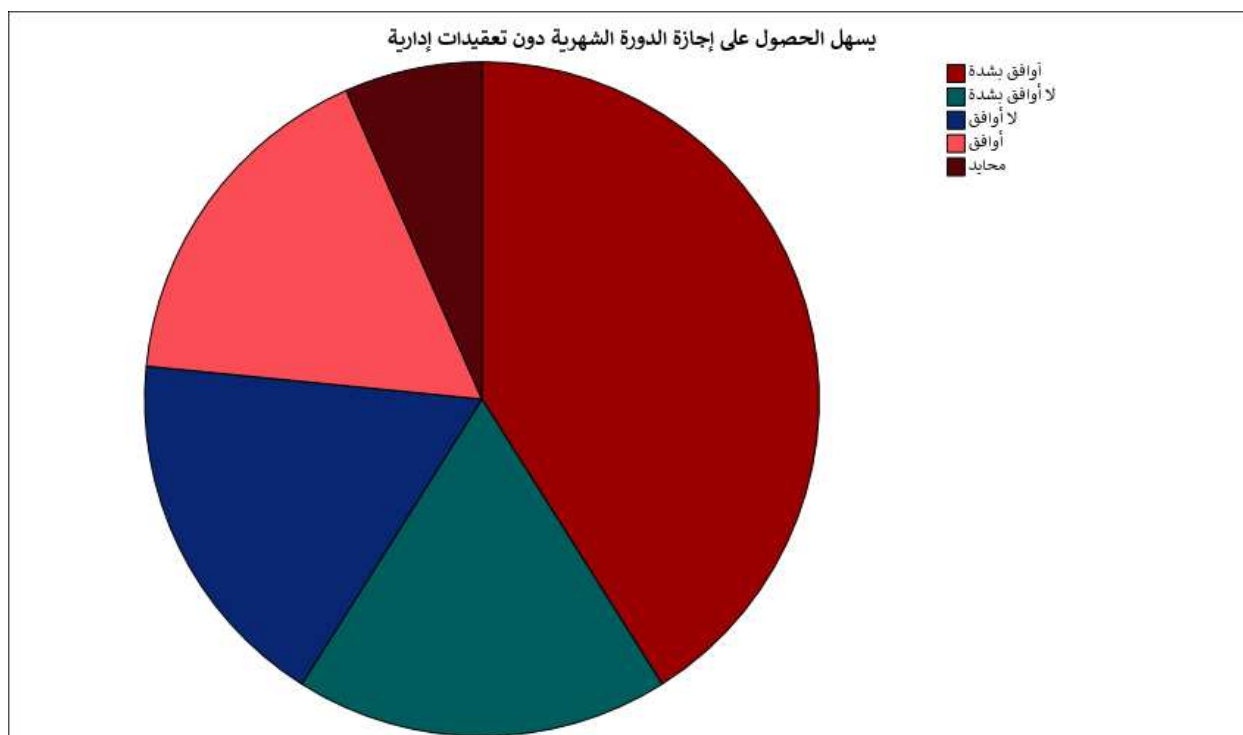
• يسهل الحصول على إجازة الدورة الشهرية دون تعقيدات إدارية

سجل خيار "محايد" النسبة الأقل بواقع 6.6% فقط؛ مما يبرهن على أن تجربة الحصول على الإجازة في القطاع الصحي السعودي هي تجربة واضحة المعالم لدى الموظفين، وليست منطقة رمادية. رغم تصدر خيار "أوافق بشدة" بنسبة 41.0%، إلا أن الموقف العام يشهد انقساماً جوهرياً. وجود 112 موظفة يجدن سهولة إجرائية يقابله تكتل معارض قوامه 35.5% ممن يعانون من تعقيدات إدارية (لا أوافق، ولا أوافق بشدة). هذا الفرق الإحصائي يوحي بأن الإجراءات ليست "مؤتمتة" أو موحدة بشكل صارم؛

بل قد تخضع لبيروقراطية تختلف من مستشفى إلى آخر، أو تتأثر بمزاجية القيادات الوسطى في الأقسام الطبية. تجاوزت نسبة الرفض القاطع (لا أوافق بشدة) نسبة الموافقين العاديين؛ وهي دلالة على وجود تجارب سلبية لقطاع من الموظفين. في بيئة العمل الصحي التي تتسم بالحساسية الزمنية، فإن أي تعقيد إداري للحصول على إجازة قصيرة يمثل عبئاً نفسياً يضاف إلى الألم الجسدي. هذه النتائج تشير إلى أن "السهولة" ليست سمة عامة، بل هي امتياز متاح للأقسام الأقل ضغطاً أو تلك التي تتبنى ثقافة إدارية مرنة. استمرار هذا التباين قد يجهض أثر السياسة في تحسين الرضا الوظيفي؛ إذ إن التعقيد الإداري يحول الحق المكتسب إلى مصدر للتوتر والمشاحنات مع الموارد البشرية، مما ينعكس سلباً على التركيز في المهام العلاجية.

يسهل الحصول على إجازة الدورة الشهرية دون تعقيدات إدارية					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
41.0	41.0	41.0	112	أوافق بشدة	Valid
59.0	17.9	17.9	49	لا أوافق بشدة	
76.6	17.6	17.6	48	لا أوافق	
93.4	16.8	16.8	46	أوافق	
100.0	6.6	6.6	18	محايد	
	100.0	100.0	273	Total	

جدول 7: التحليل الإحصائي لتسهيل الحصول على إجازة الدورة الشهرية دون تعقيدات إدارية



شكل توضيحي 6: التمثيل البياني لتسهيل الحصول على إجازة الدورة الشهرية دون تعقيدات إدارية

• تسهم إجازة الدورة الشهرية في تحسين الراحة الجسدية للموظفات

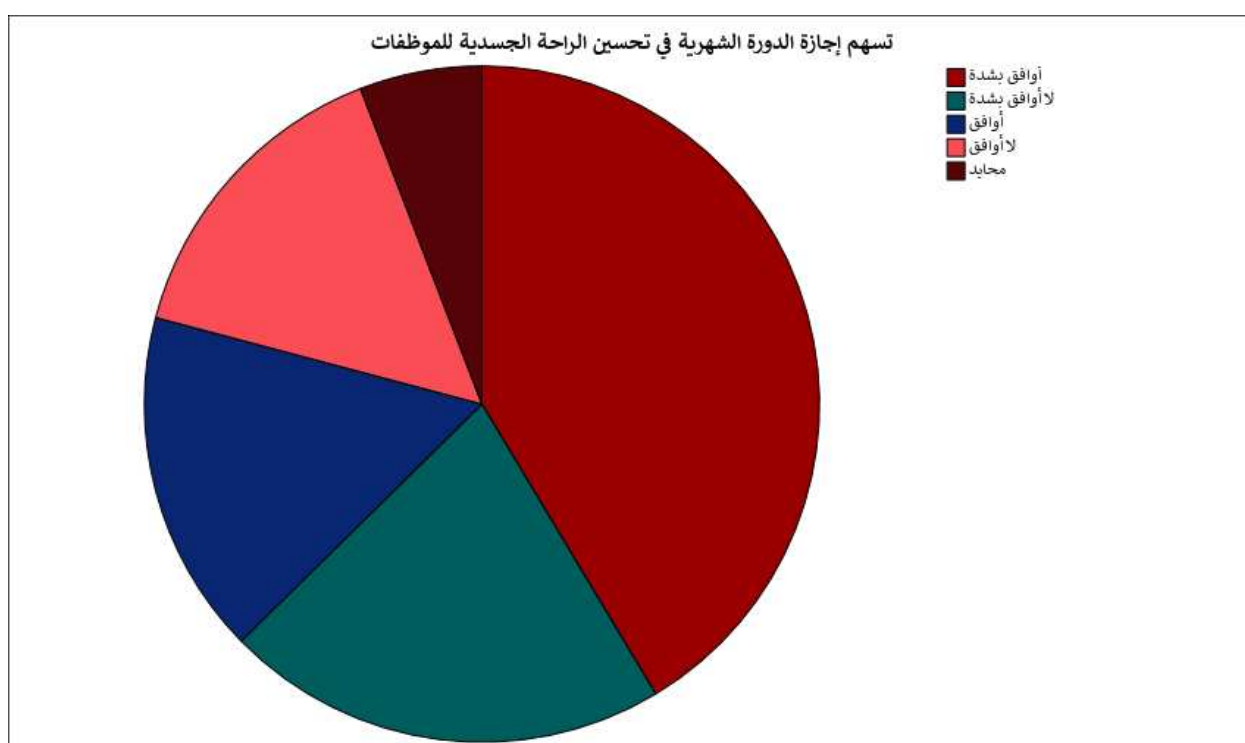
سجلت "الموافقة بشدة" التكرار الأعلى بواقع 113 استجابة؛ وهو ما يؤكد الوعي التام للأغلبية (41.4%) بالارتباط المباشر بين التوقف عن العمل أثناء الدورة وتحسين الحالة البدنية. هذا الإقرار ليس مجرد انطباع عابر، بل هو انعكاس لواقع العمل في القطاع الصحي الذي يتطلب مجهوداً حركياً شاقاً ووقوفاً مستمراً. غياب الراحة الجسدية في هذه الفترات لا يضعف الإنتاجية فحسب، بل قد يرفع من احتمالية حدوث أخطاء طبية ناتجة عن ضعف التركيز والإجهاد البدني.

بالمقابل، كما أنه بروز 58 موظفة عبرن عن "عدم الموافقة بشدة" بنسبة 21.2%، وهي نسبة تتجاوز الموافقات العادية؛ مما يشي بوجود فئة ترى أن مجرد الإجازة ليس حلاً كافياً لتحقيق الراحة الجسدية المطلوبة. ربما يعود ذلك إلى طبيعة المهام الموكلة إلهن أو تراكم الأعباء قبل وبعد الغياب؛ فالإجازة التي تنتهي بعودة لمضاعفة الجهد لتغطية ما فات قد تفقد قيمتها الفيزيولوجية. نسبة الحياد تضاءلت إلى أدنى مستوياتها (5.9%)؛ مما يعزز فرضية أن القضية "حيوية" ومؤثرة بشكل قطعي في تجربة الموظفة اليومية داخل المستشفى أو المركز الصحي.

تسهم إجازة الدورة الشهرية في تحسين الراحة الجسدية للموظفات				
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency	

41.4	41.4	41.4	113	أوافق بشدة	Valid
62.6	21.2	21.2	58	لا أوافق بشدة	
79.1	16.5	16.5	45	أوافق	
94.1	15.0	15.0	41	لا أوافق	
100.0	5.9	5.9	16	محايد	
	100.0	100.0	273	Total	

جدول 8: التحليل الإحصائي لمساهمة إجازة الدورة الشهرية في تحسين الراحة الجسدية للموظفات



شكل توضيحي 7: التمثيل البياني لمساهمة إجازة الدورة الشهرية في تحسين الراحة الجسدية للموظفات

• تتفهم الإدارة احتياجات الموظفات الصحية خلال الدورة الشهرية

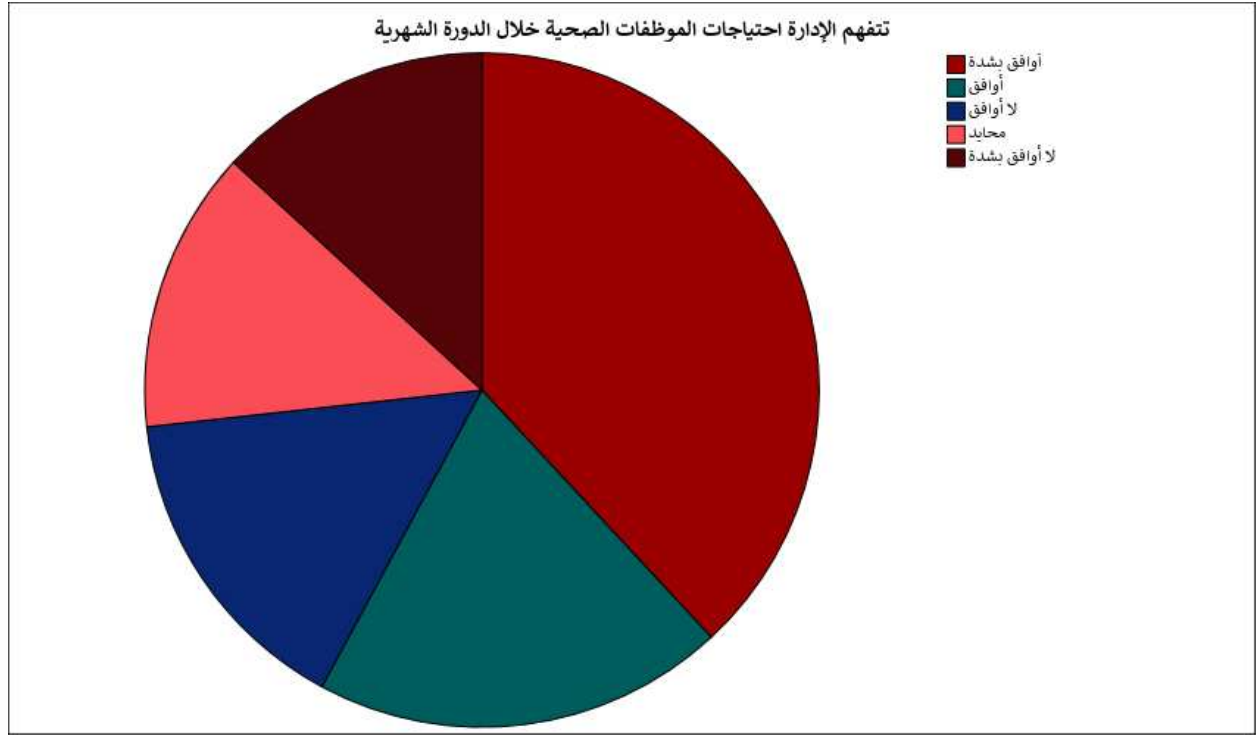
أفرزت إجابات العينة فجوة واضحة في إدراك مدى تفهم الإدارة للاحتياجات الصحية النوعية؛ فرغم أن النسبة الأكبر تمثلت في خيار "أوافق بشدة" بنسبة 38.1%، إلا أن تردد الآراء بين الرفض والحياد والقبول كان جلياً. نجد أن 57.9% من المشاركات يلمسن تفهماً إدارياً (أوافق، أوافق بشدة)، وهي نسبة تعكس وجود بيئة قيادية ناضجة في أجزاء واسعة من القطاع الصحي السعودي. هذا التفهم يتجاوز مجرد تطبيق اللوائح إلى البعد الإنساني الذي يقدر خصوصية الحالة البيولوجية للمرأة العاملة.

القادة الذين يظهرون هذا النوع من الدعم يساهمون بشكل مباشر في تقليل الفجوة النفسية بين الموظفة والمؤسسة؛ ما يعزز الولاء المؤسسي في بيئة عمل مجهدة بطبيعتها.

برزت في المقابل فئة معارضة ومحايدة بنسبة تقارب 42.2%؛ وهي دلالة إحصائية على أن "التفهم الإداري" ليس سلوكاً مؤسسياً موحداً، بل يظل رهيناً بالثقافة الشخصية للمدير المباشر. سجل خيار "لا أوافق" 42 استجابة بنسبة 15.4%، بينما تقاربت معها نسبة "لا أوافق بشدة" بـ 13.2%؛ مما يعني أن ثلث العينة تقريباً يعاني من جمود في التعامل الإداري مع احتياجاتهن الصحية. هذا التباين قد يخلق شعوراً بالانتقائية في المعاملة؛ فالموظفة التي لا تجد تفهماً من إدارتها ستشعر بضغط مضاعف عند الحاجة للإجازة، ما قد يضطرها لإخفاء حالتها الصحية أو العمل تحت وطأة الإجهاد. النتيجة النهائية تؤكد أن تحسين الرضا الوظيفي لا يتوقف عند صياغة القوانين، بل يتطلب تدريباً للقيادات الوسطى على كيفية إدارة هذه الاحتياجات بمرونة وتقدير عالٍ.

تتفهم الإدارة احتياجات الموظفين الصحية خلال الدورة الشهرية					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
38.1	38.1	38.1	104	أوافق بشدة	Valid
57.9	19.8	19.8	54	أوافق	
73.3	15.4	15.4	42	لا أوافق	
86.8	13.6	13.6	37	محايد	
100.0	13.2	13.2	36	لا أوافق بشدة	
	100.0	100.0	273	Total	

جدول 9: التحليل الإحصائي لتفهم الإدارة احتياجات الموظفين الصحية خلال الدورة الشهرية



شكل توضيحي 8: التمثيل البياني لتفهم الإدارة احتياجات الموظفين الصحية خلال الدورة الشهرية

• لا يؤثر طلب إجازة الدورة الشهرية سلباً على تقييم الأداء

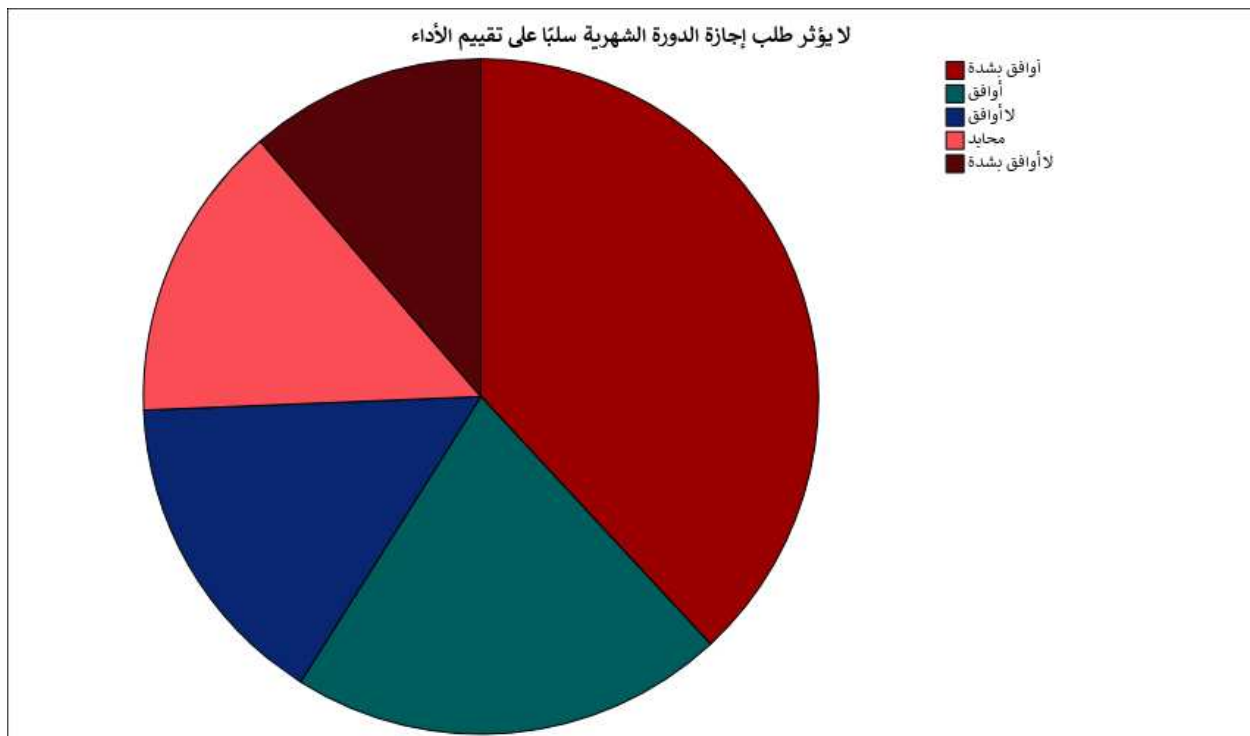
حازت عبارة عدم تأثر تقييم الأداء سلباً بطلب الإجازة على موافقة كاسحة؛ إذ سجل خيار "أوافق بشدة" النسبة الأعلى بواقع 38.1% من إجمالي المشاركات. هذه النتيجة تعطي انطباعاً أولياً مطمئناً حول نضج معايير التقييم الوظيفي في المؤسسات الصحية السعودية. يبدو أن النظام الإداري يفصل بوضوح بين الاستحقاق الصحي وبين قياس الكفاءة السنوية؛ فالموافقة الإجمالية التي بلغت 59% تعني أن أغلب الموظفين يمارسون حقهم في الإجازة دون خوف من خسارة نقاط التقييم أو التعرض لتهميش مهني. هذا النوع من الأمان الوظيفي يمثل حجر الزاوية في بناء جسور الثقة؛ حيث تشعر الموظفة أن المؤسسة تدعم استقرارها الصحي دون مقايضة ذلك بفرص ترقّيها أو حوافزها المالية.

وعند النظر إلى الكتلة المعارضة والمحايدة التي تشكل قرابة 41% من العينة. وجود 15.4% ممن "لا يوافقن" و11.4% ممن "لا يوافقن بشدة" يعكس هواجس حقيقية لدى فئة من الكوادر تجاه نظرة الإدارة للالتزام. ربما ترتبط هذه المخاوف بطبيعة التنافسية العالية في الأقسام الطبية الحساسة؛ فالموظفة قد تخشى أن يُفسر غيابها المتكرر -وإن كان قانونياً- على أنه نقص في الاعتمادية. القلق من التأثير السلبي على التقييم قد يدفع الموظفين في هذه الفئات إلى تحامل على أنفسهم صحياً؛ مما يؤدي في نهاية المطاف إلى "الاحتراق الوظيفي" وتراجع جودة الرعاية المقدمة. الثبات في توزيع النسب يشير إلى أن التصورات حول العدالة

التقييمية لا تزال تخضع لثقافة المدير المباشر وتفسيره الشخصي للالتزام الوظيفي.

لا يؤثر طلب إجازة الدورة الشهرية سلبًا على تقييم الأداء					
	Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency	
Valid	38.1	38.1	38.1	104	أوافق بشدة
	59.0	20.9	20.9	57	أوافق
	74.4	15.4	15.4	42	لا أوافق
	88.6	14.3	14.3	39	محايد
	100.0	11.4	11.4	31	لا أوافق بشدة
		100.0	100.0	273	Total

جدول 10 : التحليل الإحصائي لعدم يؤثر طلب إجازة الدورة الشهرية سلبًا على تقييم الأداء



شكل توضيحي 9 : التمثيل البياني لعدم يؤثر طلب إجازة الدورة الشهرية سلبًا على تقييم الأداء

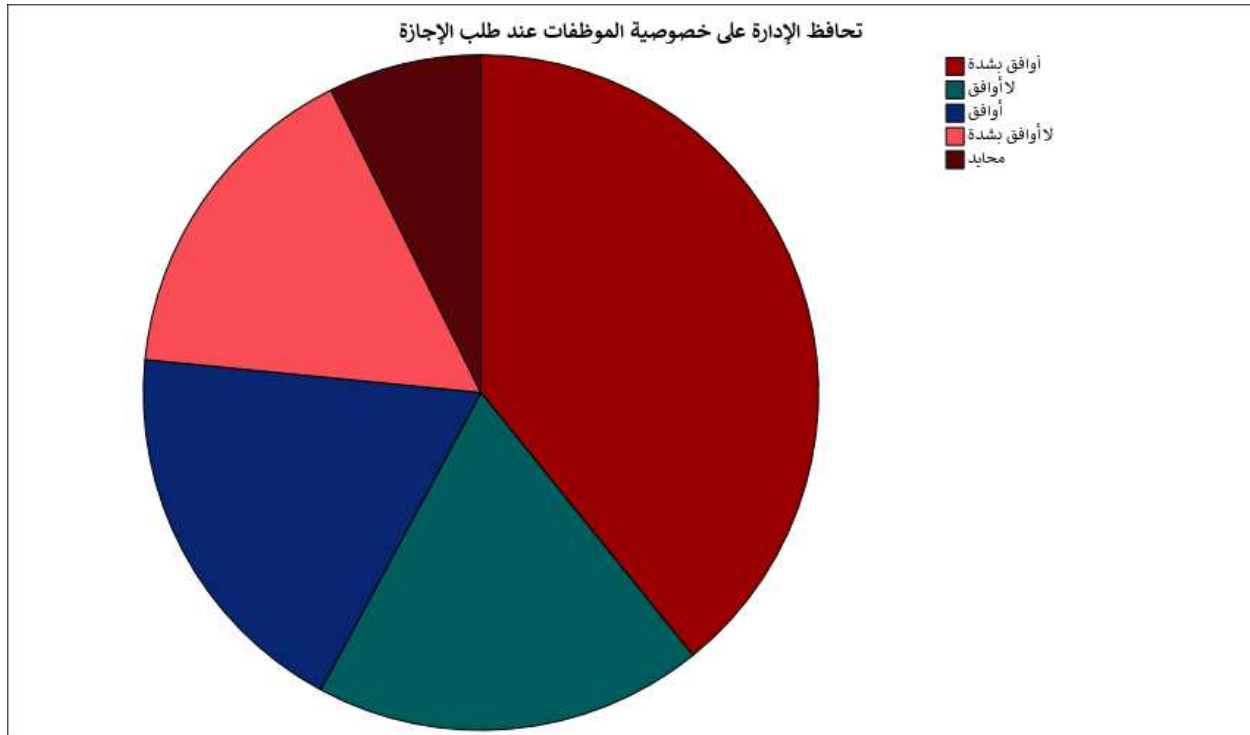
• تحافظ الإدارة على خصوصية الموظفين عند طلب الإجازة

سجلت قضية الخصوصية انعكاساً في آراء المشاركين؛ ففي حين أكدت 39.2% منهن على التزام الإدارة التام بالسرية عبر خيار "أوافق بشدة"، نجد أن نسبة المعارضة الإجمالية (لا أوافق، لا أوافق بشدة) قفزت لتصل إلى 34.8%. هذا التقارب بين مؤيدي ومعارض كفاءة الخصوصية يشير إلى معضلة حقيقية في قنوات التواصل داخل المنشآت الصحية. الخصوصية في هذا السياق ليست ترفاً، بل هي المحرك الأساسي لقرار الموظفة بطلب الإجازة من عدمه. يبدو أن العمل في بيئة صحية مكشوفة إدارياً يجعل من تسرب المعلومات حول طبيعة الغياب أمراً وارداً؛ ما يسبب حرجاً اجتماعياً ووظيفياً يمنع الكادر النسائي من الاستفادة الفعلية من هذا الحق.

تساوت كفة الموافقات العادية مع المعارضات العادية بنسبة 18.7% لكل منهما؛ وهي فكرة إحصائية تعني أن "الأمان في الإفصاح" لا يزال يخضع للتقدير الشخصي للمدير المباشر لا لسياسة مؤسسية صلبة. ضعف الشعور بالخصوصية يترتب عليه نتائج تشغيلية وخيمة؛ فالموظفة التي تخشى تداول تفاصيل حالتها الصحية بين الزملاء قد تضطر لاستخدام أنواع أخرى من الإجازات أو التغيب دون عذر واضح. تضاول نسبة المحايدون إلى 7.3% يؤكد أن العينة واعية تماماً بمدى حساسية هذا الجانب. الإدارة التي تفشل في تأمين مسار سري لطلبات الإجازة تساهم، دون قصد، في خفض مستويات الرضا الوظيفي وتحويل السياسة الداعمة إلى مصدر للقلق الاجتماعي داخل أروقة المشفى.

تحافظ الإدارة على خصوصية الموظفين عند طلب الإجازة					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
39.2	39.2	39.2	107	أوافق بشدة	Valid
57.9	18.7	18.7	51	لا أوافق	
76.6	18.7	18.7	51	أوافق	
92.7	16.1	16.1	44	لا أوافق بشدة	
100.0	7.3	7.3	20	محايد	
	100.0	100.0	273	Total	

جدول 11: التحليل الإحصائي لمحافظة الإدارة على خصوصية الموظفين عند طلب الإجازة



شكل توضيحي 10: التمثيل البياني لمحافظة الإدارة على خصوصية الموظفين عند طلب الإجازة

• يسهم الدعم الإداري في تعزيز شعور الموظفين بالأمان الوظيفي

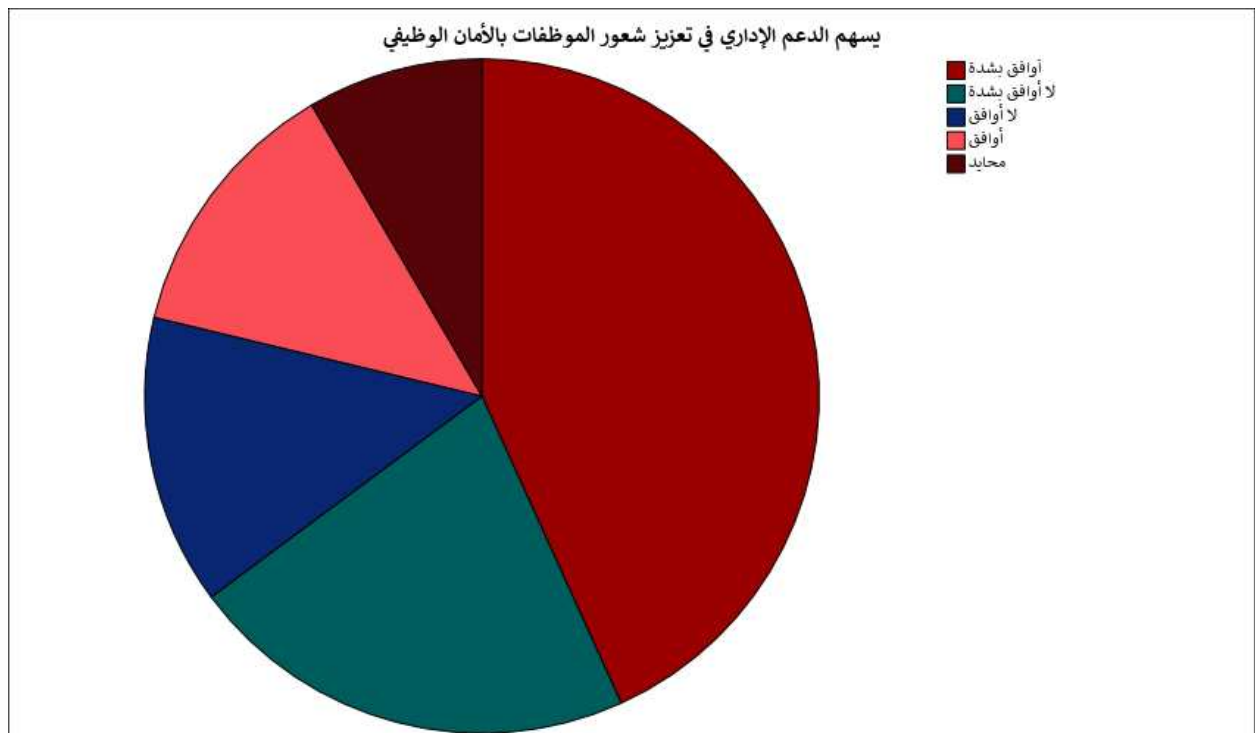
سجل خيار "أوافق بشدة" التكرار الأعلى بنسبة 43.2%، ما يعكس قناعة راسخة لدى شريحة عريضة من الموظفين بأن الدعم القيادي هو الضامن الأول لاستقرارهم النفسي والمهني. الأمان الوظيفي في القطاع الصحي لا يرتبط فقط بالبقاء في المنصب، بل يمتد ليشمل قدرة الموظفة على ممارسة حقوقها الصحية دون خوف من تبعات خفية؛ فالموافقة القوية هنا تؤكد أن الإدارة التي تساند احتياجات المرأة في فترات الدورة الشهرية تنجح في بناء جدار من الثقة المؤسسية. هذه النتيجة تشير بوضوح إلى أن سياسة الإجازة ليست مجرد إجراء إداري، بل هي أداة استراتيجية لتعزيز الولاء وتخفيض معدلات الدوران الوظيفي في بيئات العمل الطبية المجهدة.

بالمقابل، برزت فئة "لا أوافق بشدة" كقوة معارضة بنسبة 21.6%، وهي نسبة تتجاوز الموافقات العادية بكثير. هذا الانقسام في الآراء يشي بتباين التجارب الإدارية داخل المنشآت الصحية؛ فبينما تعيش فئة حالة من الأمان، تشعر فئة أخرى بأن الدعم الإداري غائب أو صوري لا ينعكس على شعورهم بالاستقرار. وجود 35.5% من العينة في صفوف المعارضة (لا أوافق، لا أوافق بشدة) يعني أن ثلث الكادر النسائي تقريباً لا يزال يربط بين طلب الإجازة وبين احتمالية اهتزاز وضعه الوظيفي. تضاول نسبة المحايدون (8.4%) يؤكد أن هذه القضية قطاعية وليست تحتل التأويل لدى الموظفة السعودية؛ فإما دعم يعزز الأمان أو غياب

يولد القلق، وهو ما يؤثر بشكل مباشر على جودة التركيز في المهام العلاجية الدقيقة.

يسهم الدعم الإداري في تعزيز شعور الموظفين بالأمان الوظيفي					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
43.2	43.2	43.2	118	أوافق بشدة	Valid
64.8	21.6	21.6	59	لا أوافق بشدة	
78.8	13.9	13.9	38	لا أوافق	
91.6	12.8	12.8	35	أوافق	
100.0	8.4	8.4	23	محايد	
	100.0	100.0	273	Total	

جدول 12: التحليل الإحصائي لمساهمة الدعم الإداري في تعزيز شعور الموظفين بالأمان الوظيفي



شكل توضيحي 11: التمثيل البياني لمساهمة الدعم الإداري في تعزيز شعور الموظفين بالأمان الوظيفي

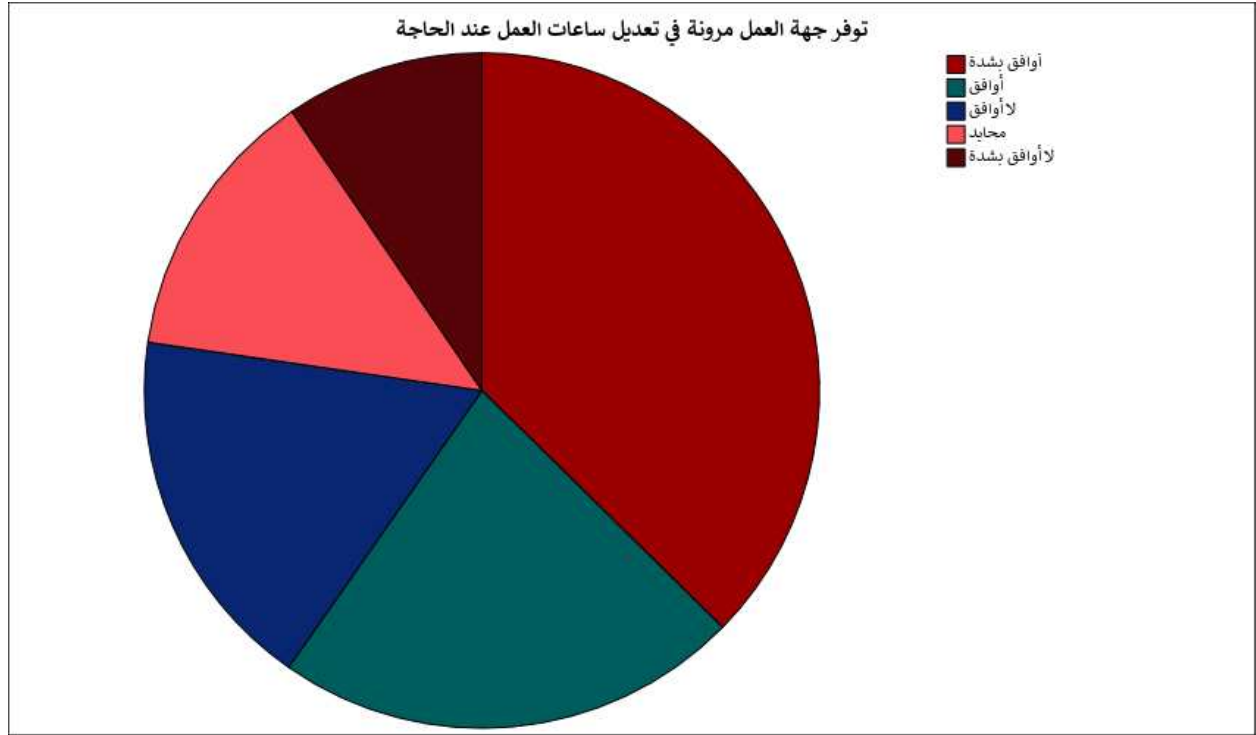
• توفر جهة العمل مرونة في تعديل ساعات العمل عند الحاجة

تباينت انطباعات المشاركين حول "مرونة تعديل ساعات العمل" بشكل كشف عن وجود فجوة تنظيمية بين الإجراء المكتوب والواقع التشغيلي؛ ففي حين نجد أن نسبة الموافقة الإجمالية (أوافق، وأوافق بشدة) لامست 59.7%، إلا أن تكتل المعارضة والحياد يشغل مساحة كبيرة تقارب 40% من العينة. هذه تشير إلى أن المرونة ليست صفة مؤسسية شاملة في القطاع الصحي، بل قد تكون امتيازاً متاحاً في أقسام إدارية أو فنية معينة دون غيرها. سجل خيار "أوافق بشدة" النسبة الأعلى بواقع 37.4%، ما يعكس وجود بيانات عمل استوعبت مفهوم "المرونة الزمنية" كبديل ناجح للإجازة الكاملة، وهو ما يخدم استمرارية الرعاية الطبية دون انقطاع مفاجئ.

برزت فئة "لا أوافق" و"لا أوافق بشدة" بنسبة إجمالية بلغت 27.1%؛ وهي نسبة حرجة في بيئة عمل تعتمد على المناوبات والجدولة الصارمة. غياب المرونة في تعديل ساعات العمل عند الحاجة الصحية قد يضطر الموظفة إلى استهلاك إجازات اضطرارية أو العمل تحت وطأة الإجهاد؛ مما يرفع من مخاطر الاحتراق الوظيفي ويقلل من جودة التركيز في المهام العلاجية. أما نسبة المحايدون (13.2%)، فهي توشي بوجود شريحة لم تختبر هذه المرونة فعلياً أو تخشى طلبها لتجنب الإحراج الإداري. النتيجة النهائية تؤكد أن الرضا الوظيفي المرتبط بالمرونة لا يزال يفتقر إلى توحيد السياسات عبر مختلف المرافق الصحية؛ فالتفاوت في "تعديل الساعات" يخلق بيئة عمل غير متكافئة بين الوظائف اللواتي يواجهن نفس الظروف الصحية.

توفر جهة العمل مرونة في تعديل ساعات العمل عند الحاجة					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
37.4	37.4	37.4	102	أوافق بشدة	Valid
59.7	22.3	22.3	61	أوافق	
77.3	17.6	17.6	48	لا أوافق	
90.5	13.2	13.2	36	محايد	
100.0	9.5	9.5	26	لا أوافق بشدة	
	100.0	100.0	273	Total	

جدول 13: التحليل الإحصائي لتوفير جهة العمل مرونة في تعديل ساعات العمل عند الحاجة



شكل توضيحي 12: التمثيل البياني لتوفير جهة العمل مرونة في تعديل ساعات العمل عند الحاجة

• يمكن تعويض المهام بمرونة دون ضغط إضافي

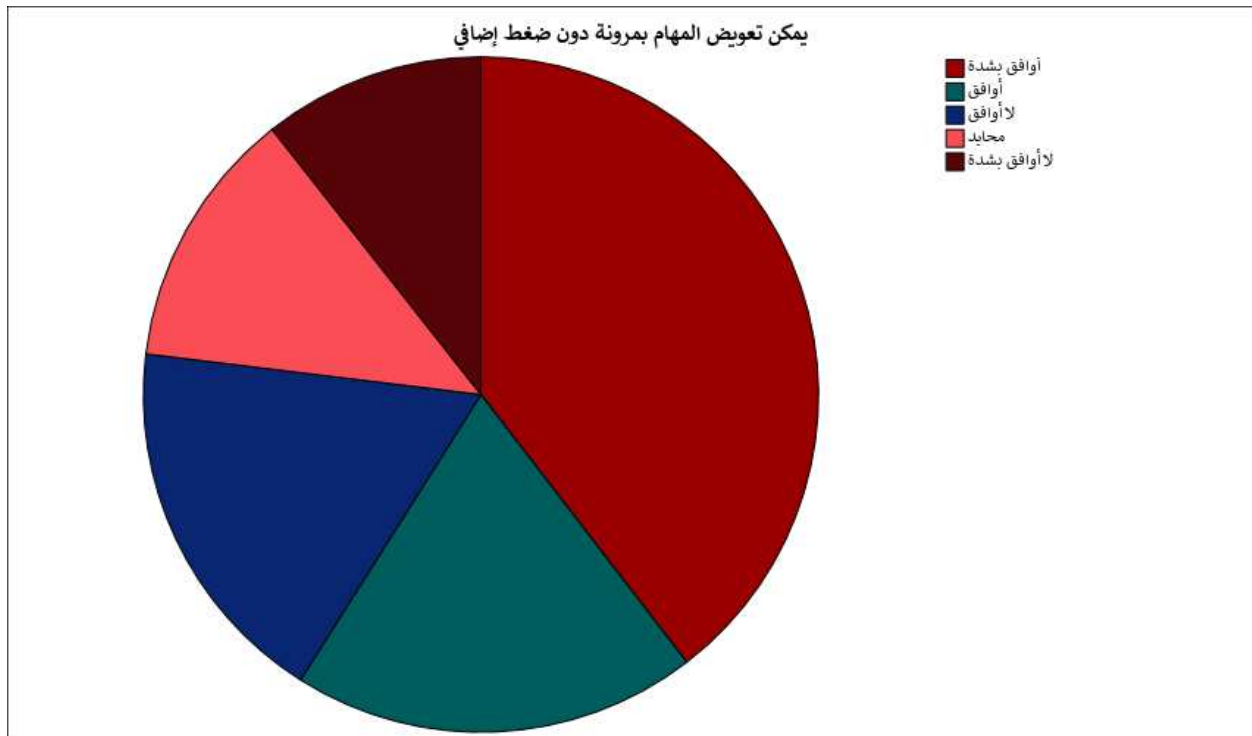
أظهرت النتائج قناعة نسبية لدى 39.6% من المشاركين بقدرتهم على تعويض المهام بمرونة؛ حيث سجل خيار "أوافق بشدة" التكرار الأعلى بواقع 108 استجابة. هذه النتيجة تشير إلى وجود نظام لتوزيع الأعباء الوظيفية يسمح للموظفة باستعادة وتيرة عملها بعد الإجازة دون أن يشكل ذلك ضغطاً تراكمياً يستنزف طاقتها. في القطاع الصحي، تعد هذه المرونة حجر الزاوية لنجاح سياسات الإجازات القصيرة؛ فإذا عادت الموظفة لتجد جبالاً من المعاملات أو المواعيد المتراكمة، ستتحول الإجازة من ميزة لتحسين الرضا إلى مصدر للقلق والتوتر الإضافي. الموافقة الإجمالية التي بلغت 59% تعكس كفاءة التنسيق الداخلي في العديد من المنشآت، مما يعزز شعور الموظفة بتقدير المؤسسة لظروفها دون المساس بإنتاجيتها.

برزت في المقابل فئة معارضة تشكل 28.5% من العينة (لا أوافق، لا أوافق بشدة)؛ وهي دلالة على أن "الضغط الإضافي" لا يزال واقعاً تعيشه قرابة ثلث الموظفات عند العودة من الإجازة. هذا الخلل الإجرائي قد يفرغ سياسة إجازة الدورة الشهرية من قيمتها الجوهرية؛ فالموظفة في هذه الحالة قد تفضل التحامل على ألمها الجسدي بدلاً من مواجهة تراكم المهام لاحقاً. نسبة المحايدين (12.5%) توحي بأن بعض الأقسام الطبية تفتقر إلى آليات واضحة لتعويض العمل، مما يترك الموظفة في حالة ارتياب تنظيمي. لضمان تحسين الرضا الوظيفي فعلياً، لا بد من ربط منح الإجازة بخطة تغطية فورية تضمن انسيابية العمليات الصحية وتمنع

تحول "الراحة" إلى "عبء مؤجل" يؤثر على جودة الأداء المهني.

يمكن تعويض المهام بمرونة دون ضغط إضافي					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	108	39.6	39.6	39.6	أوافق بشدة
	53	19.4	19.4	59.0	أوافق
	49	17.9	17.9	76.9	لا أوافق
	34	12.5	12.5	89.4	محايد
	29	10.6	10.6	100.0	لا أوافق بشدة
	273	100.0	100.0		Total

جدول 14: التحليل الإحصائي لتمكّن تعويض المهام بمرونة دون ضغط إضافي



شكل توضيحي 13: التمثيل البياني لتمكّن تعويض المهام بمرونة دون ضغط إضافي

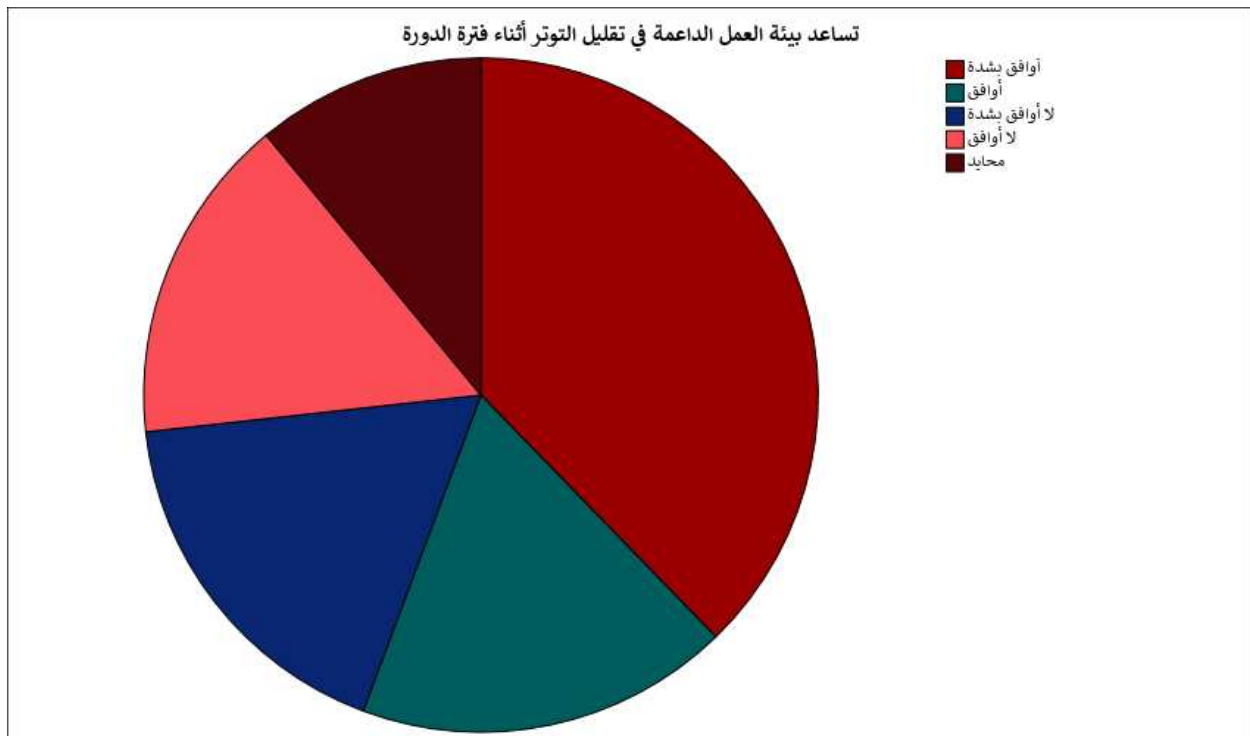
• تساعد بيئة العمل الداعمة في تقليل التوتر أثناء فترة الدورة

انقسمت الآراء بشدة حول دور البيئة الداعمة في تقليل التوتر. سجل خيار "أوافق بشدة" النسبة الأعلى بواقع 37.7%. تلاه مباشرة خيار "أوافق" بنسبة 17.9%. إجمالي التأييد بلغ 55.6% فقط. النتيجة غير واضحة. نجد تكتلاً معارضاً صلباً يرفض هذا الدور بنسبة تصل إلى 33.4%. هذه الفجوة تعكس واقعاً متبايناً داخل المستشفيات السعودية. البيئة الصحية مشحونة بالضغط بطبيعتها. الدعم الإداري وحده قد لا يمتص توتر التغيرات الحيوية.

فئة "المحايدین" بلغت 11%. الرفض القوي (لا أوافق بشدة) تساوى تقريباً مع القبول العادي. هذا التوازن الإحصائي يشير إلى خلل تنظيمي. الثقافة المؤسسية ليست موحدة في استيعاب الجانب النفسي للموظفة. غياب الدعم الحقيقي يرفع مستويات القلق المهني. الموظفة تضطر لمواجهة توترها بمفردها. هذا الوضع يستنزف طاقتها الذهنية. الرضا الوظيفي يظل مهدداً في البيئات التي تتجاهل البعد العاطفي. نحتاج لسياسات تعزز التعاطف لا مجرد منح الإجازات.

تساعد بيئة العمل الداعمة في تقليل التوتر أثناء فترة الدورة					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
37.7	37.7	37.7	103	أوافق بشدة	Valid
55.7	17.9	17.9	49	أوافق	
73.3	17.6	17.6	48	لا أوافق بشدة	
89.0	15.8	15.8	43	لا أوافق	
100.0	11.0	11.0	30	محايد	
	100.0	100.0	273	Total	

جدول 15: التحليل الإحصائي لمساعدة بيئة العمل الداعمة في تقليل التوتر أثناء فترة الدورة



شكل توضيحي 14 : التمثيل البياني لمساعدة بيئة العمل الداعمة في تقليل التوتر أثناء فترة الدورة

• تتوفر بدائل تنظيمية لتغطية العمل أثناء الإجازة

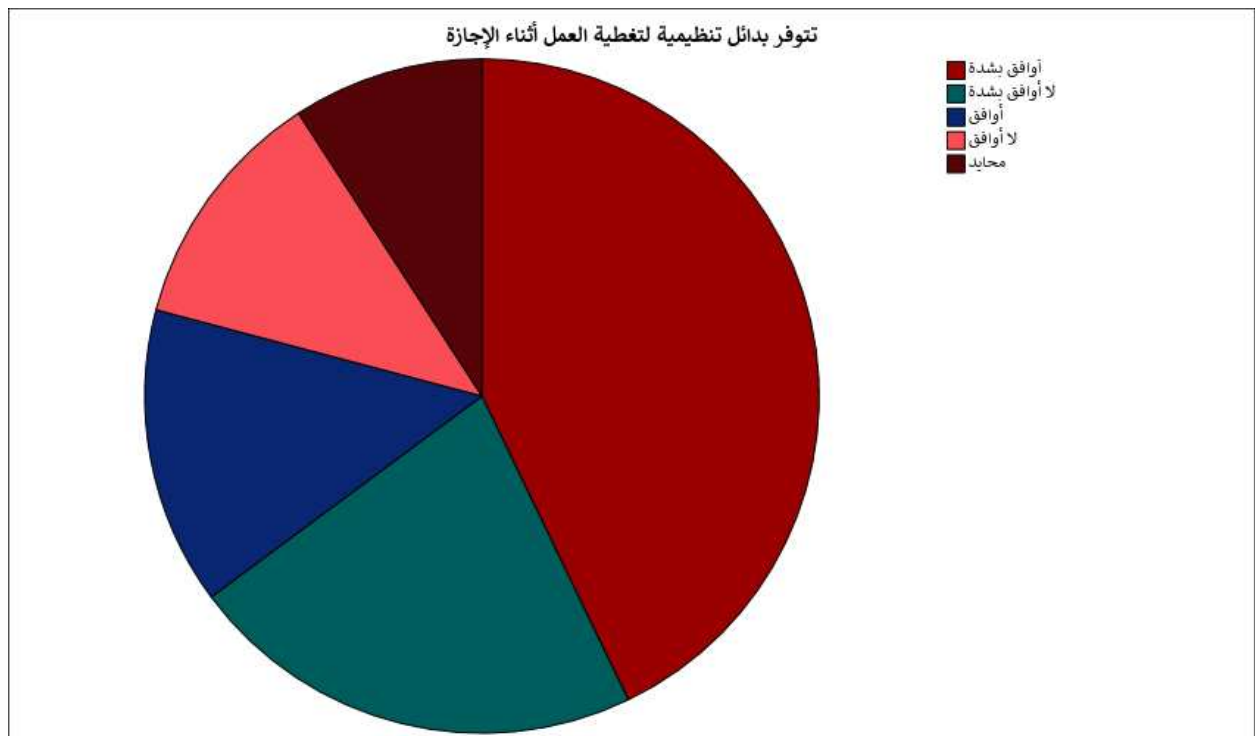
سجل خيار "محايد" النسبة الأقل بواقع 9.2% فقط؛ مما يعطي انطباعاً بأن قضية البدائل الوظيفية واضحة المعالم في أذهان الموظفين ولا تقبل الاحتمالات الرمادية. رغم تصدر خيار "أوافق بشدة" بنسبة 42.9%، إلا أن المشهد التشغيلي يكشف عن انقسام؛ فوجود 117 موظفة يلمسن توفر بدائل يقابله 33.7% من العينة يرفضن ذلك تماماً (لا أوافق، لا أوافق بشدة). هذا الشرح الإحصائي يوحي بأن آليات تغطية العمل في القطاع الصحي السعودي ليست مؤتمتة أو معيارية عبر كافة المنشآت؛ بل تعتمد بشكل مباشر على الوفرة البشرية في كل قسم طبي أو إداري على حدة. غياب البديل يعني ببساطة تراكم المهام، وهو ما يحول الإجازة من ميزة تنظيمية إلى عبء مؤجل يستوجب العمل بمضاعفة الجهد فور العودة.

برزت فئة "لا أوافق بشدة" كثاني أعلى تكرار بواقع 60 استجابة؛ وهي دلالة على تجارب سلبية قاسية لقطاع غير قليل من الكوادر. في بيئة المستشفيات التي لا تحتل توقف الخدمة، يمثل نقص البدائل العائق الحقيقي أمام تفعيل إجازة الدورة الشهرية بفعالية؛ فالموظفة التي تدرك عدم وجود من يغطي مهامها قد تضطر للتحامل على وضعها الصحي لتجنب إرباك العمل أو الإضرار بسلامة المرضى. نسبة الموافقات الإجمالية التي بلغت 57.2% تعكس نجاحاً جزئياً في الإدارة اللوجستية، لكن الاستمرار في تجاهل الثلث المعارض قد ينسف الشعور العام بالرضا الوظيفي. يتطلب الأمر بناء "خزانات بشرية" أو فرق طوارئ

إدارية لضمان أن منح الإجازة لا يترتب عليه فجوة في سير العمليات بالموقع.

تتوفر بدائل تنظيمية لتغطية العمل أثناء الإجازة					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
42.9	42.9	42.9	117	أوافق بشدة	Valid
64.8	22.0	22.0	60	لا أوافق بشدة	
79.1	14.3	14.3	39	أوافق	
90.8	11.7	11.7	32	لا أوافق	
100.0	9.2	9.2	25	محايد	
	100.0	100.0	273	Total	

جدول 16 : التحليل الإحصائي لتوفر بدائل تنظيمية لتغطية العمل أثناء الإجازة



شكل توضيحي 15 : التمثيل البياني لتوفر بدائل تنظيمية لتغطية العمل أثناء الإجازة

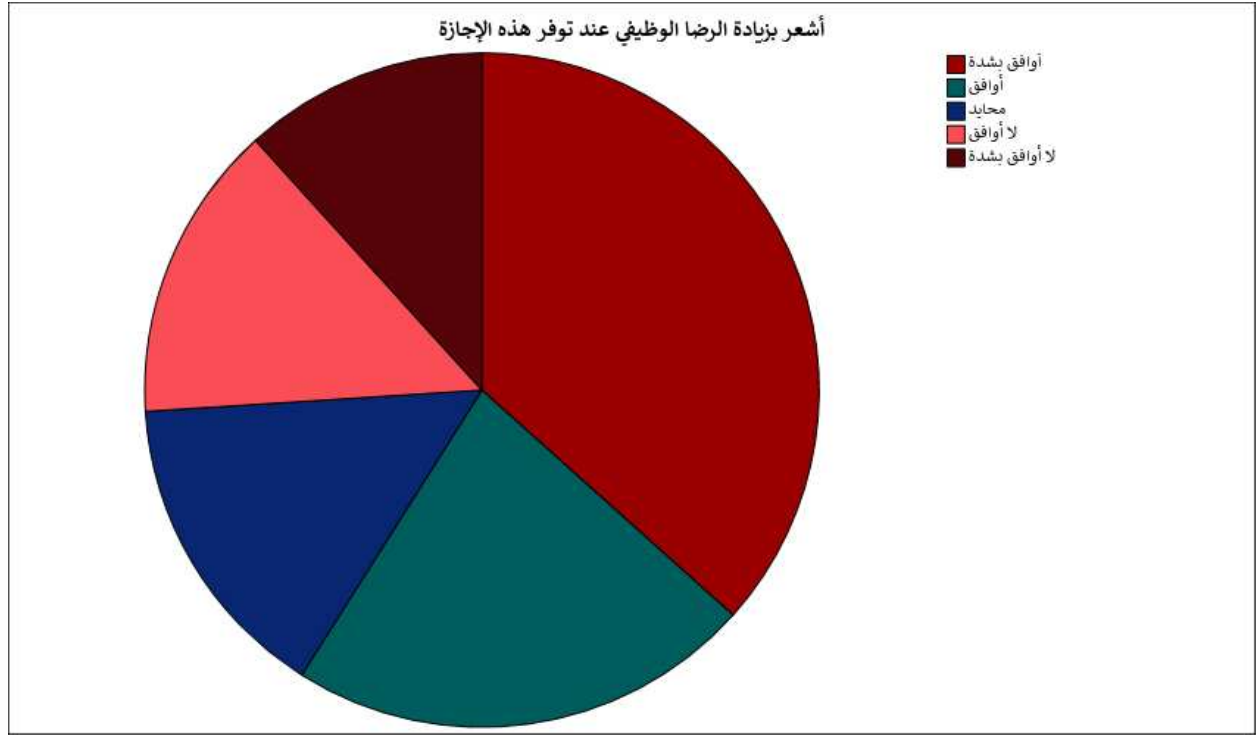
• أشعر بزيادة الرضا الوظيفي عند توفر هذه الإجازة

سجل خيار "لا أوافق بشدة" النسبة الأقل بواقع 11.7% فقط؛ وهي إشارة واضحة إلى أن الرفض القاطع لهذا الحق الصحي لا يمثل سوى أقلية محدودة داخل الميدان الطبي السعودي. نجد في المقابل أن النتيجة كانت واضحة في تأييد الربط بين الإجازة والرضا؛ إذ استقرت الكتلة الأكبر عند خيار "أوافق بشدة" بنسبة 36.6%. هذا التوجه يعكس وعياً مؤسسياً متنامياً بأن الرضا الوظيفي ليس مجرد حوافز مادية، بل يمتد ليشمل تقدير الاحتياجات البيولوجية للمرأة العاملة. الموظفة في القطاع الصحي، التي تعاني من ضغوط بدنية وذهنية عالية، ترى في هذه الإجازة اعترافاً من المؤسسة بإنسانيتها؛ ما ينعكس إيجاباً على روحها المعنوية وانتمائها لمنشأة تضع رفاهية موظفيها في كفة موازية لجودة الرعاية الطبية.

برزت فئة "المحايدین" بنسبة 15.0%، وهي نسبة تتقارب مع من أبدوا عدم موافقتهم العادية (14.3%). هذا التوازن النسبي يوحي بأن ثلث العينة تقريباً لم يلمس أثراً مباشراً للإجازة على ولائهم الوظيفي؛ ربما بسبب أعباء العمل المتراكمة التي تلي العودة من الغياب أو صعوبة الإجراءات الإدارية المرافقة. المنشآت الصحية التي تكتفي بمنح الإجازة دون توفير بيئة عمل مرنة قد لا تجني ثمار "الرضا" المرجوة بالكامل. النتيجة الإجمالية للموافقات (58.9%) تؤكد أن تفعيل سياسة إجازة الدورة الشهرية هو استثمار استراتيجي في القوى البشرية النسائية؛ إذ يساهم في خلق بيئة جاذبة تستوعب خصوصية الكادر الصحي، ويقلل من حالات الاحتراق المهني التي تؤثر على سير العمليات الحيوية في المستشفيات.

أشعر بزيادة الرضا الوظيفي عند توفر هذه الإجازة					
	Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency	
Valid	36.6	36.6	36.6	100	أوافق بشدة
	59.0	22.3	22.3	61	أوافق
	74.0	15.0	15.0	41	محايد
	88.3	14.3	14.3	39	لا أوافق
	100.0	11.7	11.7	32	لا أوافق بشدة
		100.0	100.0	273	Total

جدول 17: التحليل الإحصائي للشعور بزيادة الرضا الوظيفي عند توفر هذه الإجازة



شكل توضيحي 16: التمثيل البياني للشعور بزيادة الرضا الوظيفي عند توفر هذه الإجازة

• تسهم هذه السياسة في تعزيز الانتماء للمؤسسة

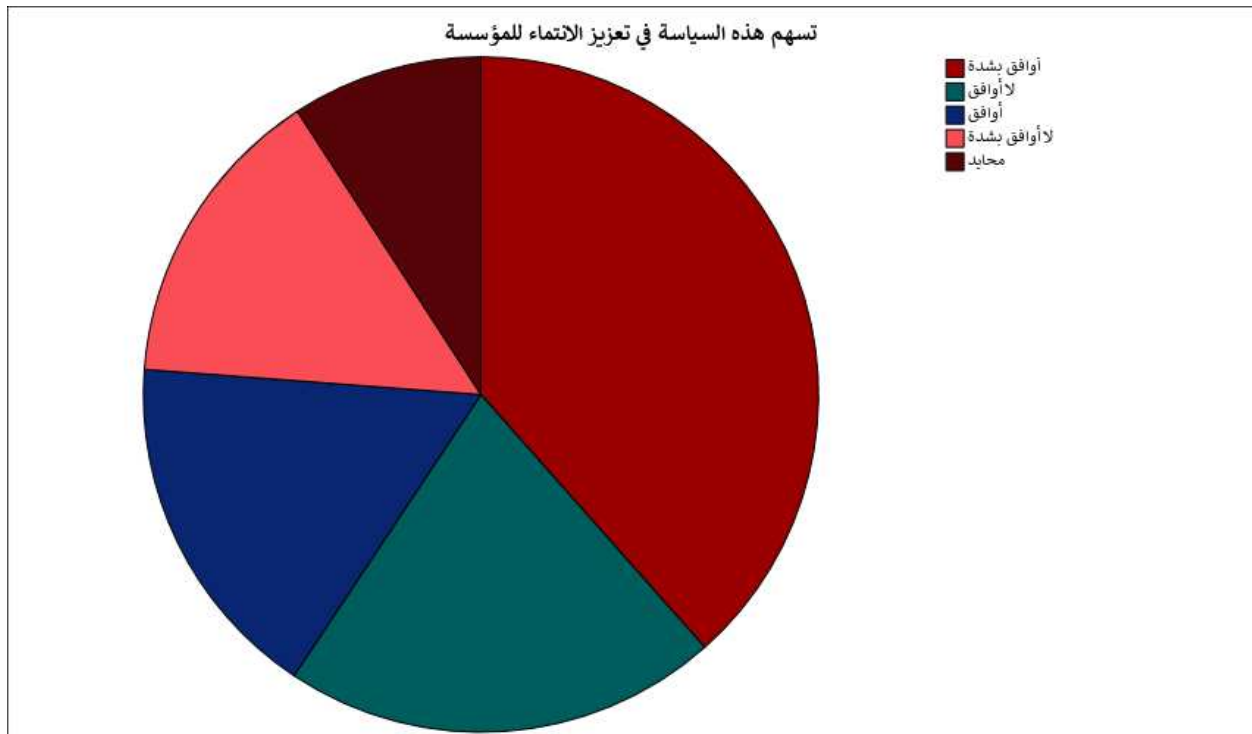
سجل خيار "محايد" النسبة الأقل بواقع 9.2% فقط؛ ما يقطع الشك باليقين حيال الارتباط النفسي المباشر بين الحقوق الصحية والولاء التنظيمي لدى الموظفين. برز خيار "أوافق بشدة" في صدارة الاستجابات بنسبة 38.5%، مؤكداً أن الاستثمار في راحة الكادر النسائي يتجاوز حدود الرضا الوظيفي العابر ليصل إلى بناء شعور عميق بالانتماء للمنشأة الصحية. الموظفة التي تجد نظاماً يحمي خصوصيتها ويراعي طبيعتها البيولوجية تصبح أكثر تمسكاً بموقعها؛ فالمنظمة هنا تظهر ككيان داعم وليس مجرد جهة عمل بيروقراطية. هذا الاتجاه نحو القبول القوي يبرهن على أن تقدير الاحتياجات النوعية للمرأة هو أقصر الطرق لخفض معدلات الدوران الوظيفي في القطاع الصحي السعودي.

برزت نظرة إحصائية تستحق التحليل بوقوع خيار "لا أوافق" في المرتبة الثانية بنسبة 35.6%، متجاوزاً الموافقات العادية. وجود تكتل معارض إجمالي يصل إلى 35.6% (لا أوافق، لا أوافق بشدة) يشي بأن السياسة وحدها لا تكفي لتعزيز الانتماء إذا شابها عيوب في التطبيق أو غياب للدعم الإداري الحقيقي. ربما شعرت هذه الفئة أن منح الإجازة هو مجرد إجراء شكلي لا يغير من ضغوط العمل أو نظرة الزملاء السلبية. الارتقاء بالولاء المؤسسي يتطلب صهر هذه السياسة ضمن ثقافة شاملة تؤمن بالعدالة والتقدير الإنساني؛ فالفجوة بين الموافقين بشدة والمعارضين تعكس تبايناً في البيئات الداخلية للمرافق الصحية، حيث يزدهر

الانتماء في الأقسام المرنة ويضمحل في تلك التي تفتقر للتغطية التنظيمية الكافية أثناء الغياب.

تسهم هذه السياسة في تعزيز الانتماء للمؤسسة					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
38.5	38.5	38.5	105	أوافق بشدة	Valid
59.3	20.9	20.9	57	لا أوافق	
76.2	16.8	16.8	46	أوافق	
90.8	14.7	14.7	40	لا أوافق بشدة	
100.0	9.2	9.2	25	محايد	
	100.0	100.0	273	Total	

جدول 18: التحليل الإحصائي لمساهمة هذه السياسة في تعزيز الانتماء للمؤسسة



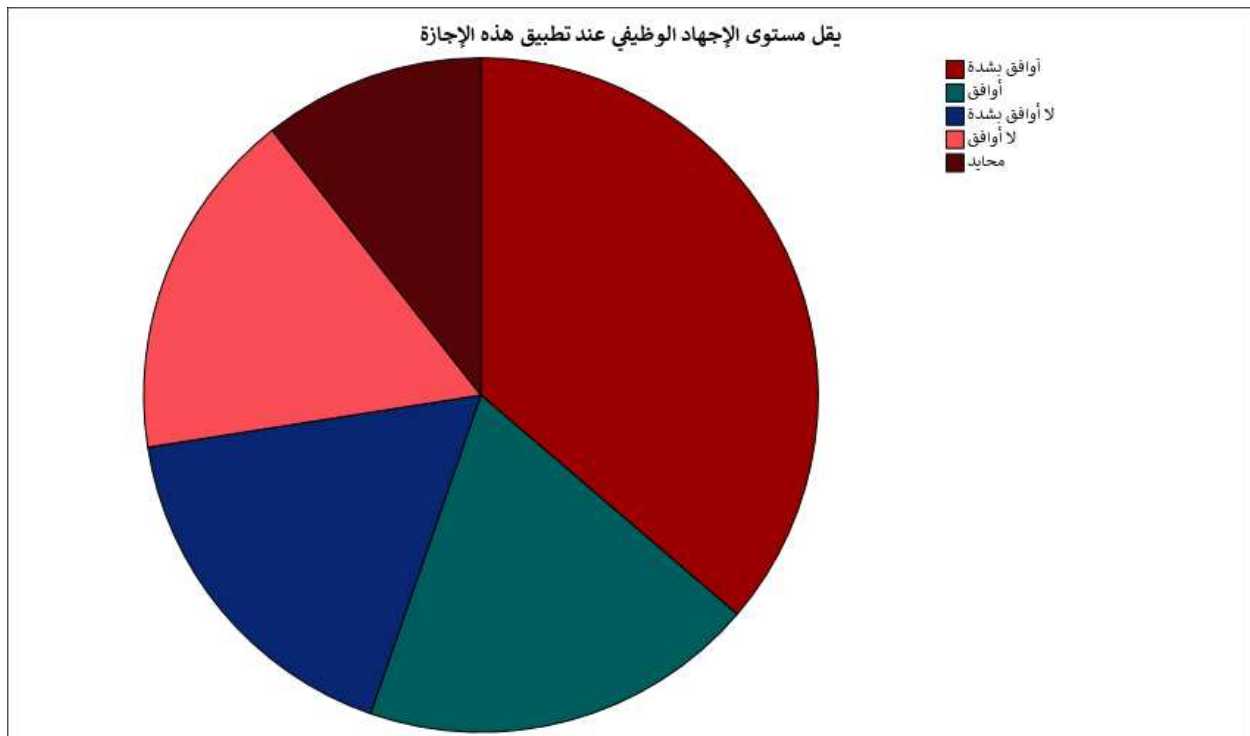
شكل توضيحي 17: التمثيل البياني لمساهمة هذه السياسة في تعزيز الانتماء للمؤسسة

• يقل مستوى الإجهاد الوظيفي عند تطبيق هذه الإجازة

سجل خيار "محايد" النسبة الأقل بواقع 10.6% فقط؛ مما يعطي انطباعاً بأن قضية "الإجهاد الوظيفي" وعلاقتها بالإجازة هي مسألة حية وملموسة في الواقع اليومي للموظفات وليست مجرد ترف فكري. نجد في المقابل انحيازاً واضحاً للتأييد؛ إذ سجل خيار "أوافق بشدة" التكرار الأعلى بنسبة 36.3%، يليه خيار "أوافق" بنسبة 19.0%. هذه الأرقام تعكس دور الإجازة كصمام أمان لتخفيف وطأة الضغوط المهنية في القطاع الصحي؛ فالموظفة التي تحصل على فرصة للتعافي البدني في ذروة تعيها تعود بطاقة متجددة تساهم في تقليل معدلات الخطأ البشري الناتج عن الإنهاك. الربط بين الحقوق الصحية وخفض الإجهاد يمثل استراتيجية وقائية ذكية للمنشآت الصحية التي تسعى لرفع كفاءة العمليات الميدانية وضمان استقرار الكادر التمريضي والفني. كما نجد 34% من العينة في معسكر عدم الموافقة (لا أوافق، لا أوافق بشدة). هذا الانقسام يوحي بأن "الإجهاد" في البيئة الصحية السعودية قد يكون نتاج عوامل هيكلية أعمق لا تحلها مجرد إجازة قصيرة؛ فإذا كانت الموظفة تعاني من نقص في الكوادر البديلة أو تواجه ضغوطاً تراكمية قبل غيابها وبعده، فإن الإجازة قد تفقد فاعليتها في امتصاص التوتر. نسبة "لا أوافق بشدة" التي بلغت 17.2% تعكس وجود فئة ترى أن ضغوط الميدان الطبي مستمرة ومتجاوزة لمسألة الدورة الشهرية. لضمان خفض الإجهاد فعلياً، يجب أن يترافق منح الإجازة مع "خطة تغطية مهام" ذكية تمنع تراكم الأعباء؛ فغياب البديل الكفؤ يجعل من العودة للعمل نقطة انطلاق لإجهاد مضاعف يفرغ السياسة من محتواها الإنساني والمهني.

يقل مستوى الإجهاد الوظيفي عند تطبيق هذه الإجازة					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
36.3	36.3	36.3	99	أوافق بشدة	Valid
55.3	19.0	19.0	52	أوافق	
72.5	17.2	17.2	47	لا أوافق بشدة	
89.4	16.8	16.8	46	لا أوافق	
100.0	10.6	10.6	29	محايد	
	100.0	100.0	273	Total	

جدول 19: التحليل الإحصائي لقلة مستوى الإجهاد الوظيفي عند تطبيق هذه الإجازة



شكل توضيحي 18: التمثيل البياني لقلّة مستوى الإجهاد الوظيفي عند تطبيق هذه الإجازة

• أشعر بتقدير المؤسسة لاحتياجاتي الصحية الخاصة

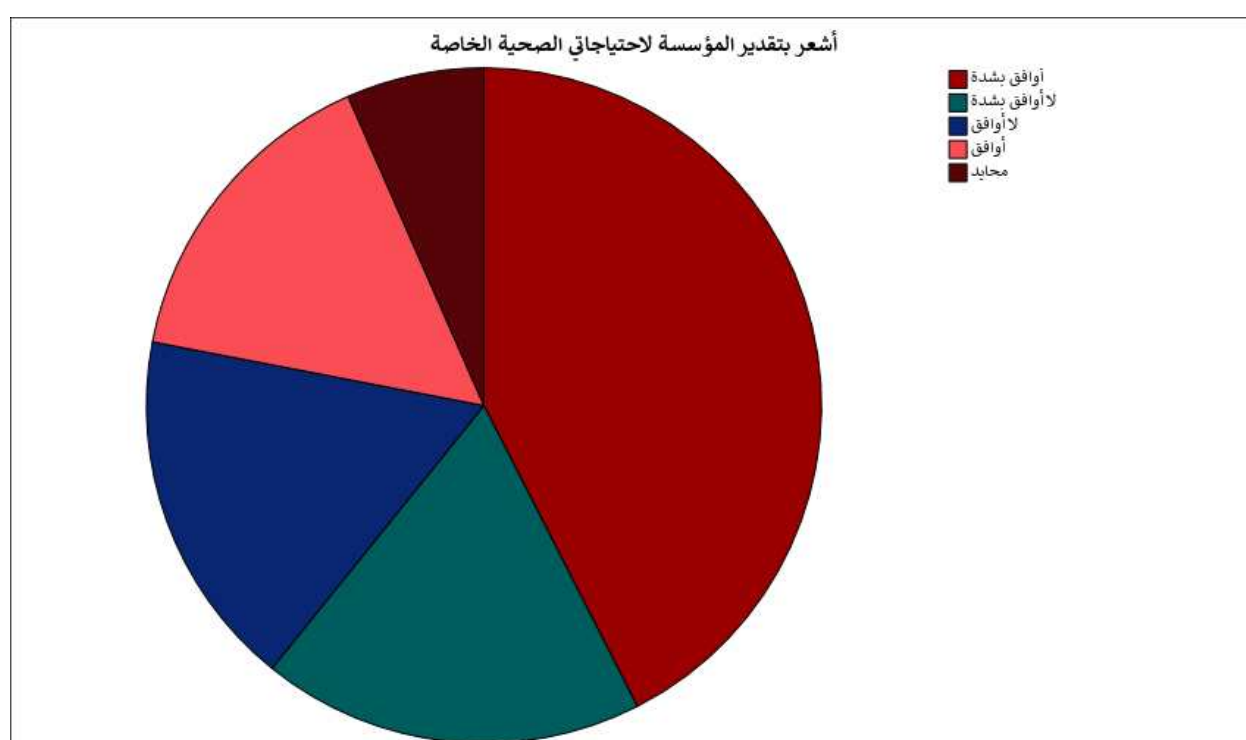
سجل خيار "محايد" النسبة الأقل بواقع 6.6% فقط؛ مما يعطي انطباعاً بأن الشعور بتقدير المؤسسة قضية قطاعية وحساسة لا تقبل المواقف الضبابية لدى الكادر الصحي. في المقابل، نجد أن التكرار الأعلى ذهب لصالح "أوافق بشدة" بنسبة 42.5%؛ وهي نتيجة تعكس نجاحاً ملموساً في بناء ثقافة مؤسسية تُعلي من شأن البعد الإنساني للموظفة. الموظفة التي تشعر بأن جهة عملها تعترف بخصوصيتها البيولوجية كجزء من التزاماتها المهنية يرتفع لديها منسوب الرضا تلقائياً. هذا التقدير يمثل حجر الزاوية في استبقاء الكفاءات؛ فالمؤسسات الصحية التي تتبنى سياسات صحية نوعية ترسل رسالة ضمنية بأن العنصر البشري هو الأولوية القصوى وليس مجرد أرقام في جداول المناوبات.

برز انقسام عند النظر إلى المعارضين بشدة (18.3%) والرافضين (17.2%)؛ إذ تكتل ما يقرب من 35.5% من العينة في معسكر عدم الشعور بالتقدير. هذا التباين الإحصائي يثني بأن تجربة التقدير ليست "هيكلية" بل ربما تخضع لمزاجية الإدارة المباشرة أو ضيق الأنظمة الداخلية في بعض الأقسام. غياب الشعور بالتقدير في قطاع حساس كالصحة يولد جفافاً عاطفياً تجاه المؤسسة؛ مما قد ينعكس على جودة التعامل مع المرضى أو الرغبة في بذل مجهود إضافي. النسبة الإجمالية للموافقات (57.9%) تؤكد أن السياسة في طريقها للنضج، لكن الثلث المعارض يمثل ثغرة تنظيمية تتطلب مراجعة شاملة لكيفية إيصال هذا التقدير

المعنوي لضمان عدالة التجربة الوظيفية بين جميع الموظفين.

أشعر بتقدير المؤسسة لاحتياجاتي الصحية الخاصة					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
42.5	42.5	42.5	116	أوافق بشدة	Valid
60.8	18.3	18.3	50	لا أوافق بشدة	
78.0	17.2	17.2	47	لا أوافق	
93.4	15.4	15.4	42	أوافق	
100.0	6.6	6.6	18	محايد	
	100.0	100.0	273	Total	

جدول 20: التحليل الإحصائي للشعور بتقدير المؤسسة لاحتياجاتي الصحية الخاصة



شكل توضيحي 19: التمثيل البياني للشعور بتقدير المؤسسة لاحتياجاتي الصحية الخاصة

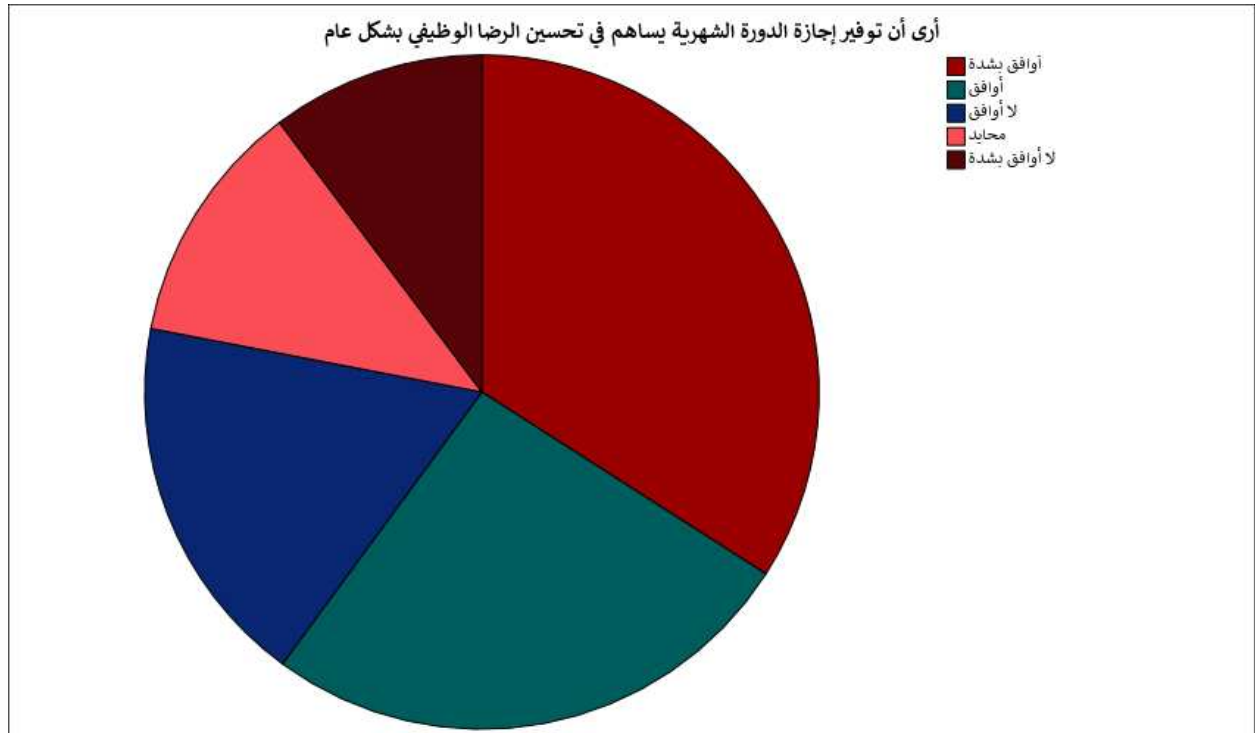
• أرى أن توفير إجازة الدورة الشهرية يساهم في تحسين الرضا الوظيفي بشكل عام

سجل خيار "لا أوافق بشدة" النسبة الأقل بواقع 10.3% فقط؛ وهي نتيجة تعطي وزناً كبيراً لمدى قبول الفكرة في البيئة الصحية السعودية. نجد في المقابل أن الرأي العام للعينة يتجه بوضوح نحو التأييد بنسبة إجمالية وصلت إلى 60.1% ممن اختاروا "أوافق بشدة" و"أوافق". هذه القناعة ليست مجرد رقم عابر. هي انعكاس لوعي الكوادر بأن جودة الحياة المهنية لا تنفصل عن الرعاية الصحية الذاتية. الموظفة التي تشعر أن منظومتها تستوعب احتياجاتها الفسيولوجية تظهر ميلاً أكبر للاستقرار والإنتاج. تحسين الرضا الوظيفي هنا يظهر كنتيجة مباشرة لسياسة تلمس الجانب الإنساني قبل الإداري؛ فالمنشآت التي تتبنى هذا التوجه تنجح في خلق بيئة عمل جاذبة تقلل من الهدر الناتج عن الاحتراق المهني.

برزت فئة "لا أوافق" و"المحايد" بنسبة تقارب 29.6%؛ وهي دلالة على وجود هواجس حقيقية حول جدوى السياسة في ظل ضغط العمل الواقعي. ربما تعتقد هذه الفئة أن مجرد توفير الإجازة لن يحل مشكلات التعب إذا لم تكن هناك خطة واضحة لسير العمليات أثناء الغياب. النتيجة النهائية تؤكد أن الربط بين الإجازة والرضا العام هو مسار استراتيجي واعد. مع ذلك، فإن وجود تردد في الآراء بين التأييد والرفض (بنسبة 17.9% للمعارضات) يشير إلى أن نجاح هذه السياسة في رفع الرضا مرهون بمرونة التطبيق؛ فالفجوة في الإجابات توحى بأن جودة التجربة تختلف من مستشفى إلى آخر بناءً على ثقافة القيادة الوسطى.

أرى أن توفير إجازة الدورة الشهرية يساهم في تحسين الرضا الوظيفي بشكل عام					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
أوافق بشدة	93	34.1	34.1	34.1	Valid
أوافق	71	26.0	26.0	60.1	
لا أوافق	49	17.9	17.9	78.0	
محايد	32	11.7	11.7	89.7	
لا أوافق بشدة	28	10.3	10.3	100.0	
Total	273	100.0	100.0		

جدول 21: التحليل الإحصائي للرؤية أن توفير إجازة الدورة الشهرية يساهم في تحسين الرضا الوظيفي بشكل عام



شكل توضيحي 20 : التمثيل البياني للرؤية أن توفير إجازة الدورة الشهرية يساهم في تحسين الرضا الوظيفي بشكل عام

• اختبار المصدقية والموثوقية

تجاوز معامل "ألفا كرونباخ" عتبة القبول التقليدية ليستقر عند 0.885؛ وهي قيمة مرتفعة جداً تمنح أداة الدراسة صك الموثوقية والمصدقية اللازمين لتعميم النتائج. هذا الرقم ليس مجرد إحصاء جاف. هو يعكس اتساقاً داخلياً قوياً بين الفقرات العشرين التي شكلت الاستبانة. الارتباط الوثيق بين الإجابات يبرهن على أن المبحوثين من الكوادر الصحية السعودية قد استوعبوا الأبعاد المختلفة للدراسة، بدءاً من الجوانب التنظيمية ووصولاً إلى الأثر النفسي والجسدي للإجازة. النتائج المستخلصة من هذه البيانات ليست وليدة الصدفة؛ بل هي انعكاس لمنظومة قياس رصينة قادرة على الصمود أمام الاختبارات الإحصائية الصارمة.

خلو العينة تماماً من أي حالات مستبعدة (Missing Cases) بنسبة 100% لجميع المشاركين البالغ عددهم 273، يعزز من جودة التحليل الميداني. اكتمال البيانات بهذا الشكل المثالي يقلل من احتمالات الانحياز أو الخطأ في التقدير؛ مما يمنح المحكمين والخبراء طمأنينة كاملة تجاه سلامة المسار الإحصائي. هذه الدقة في الجمع تضمن أن التوصيات المبنية على "الرضا الوظيفي" تستند إلى قاعدة بيانات صلبة وشاملة. العملية التشغيلية للتحليل تسير وفق أعلى المعايير؛ فالتجانس بين بنود المقياس يعني أننا نقيس بالفعل الظاهرة المقصودة دون تردد، وهو ما يجعل المقترحات التنظيمية القادمة قائمة على أساس علمي متين لا يقبل الشك.

Case Processing Summary			
%	N		
100.0	273	Valid	Cases
.0	0	Excluded ^a	
100.0	273	Total	
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

جدول 22 : ملخص التحليلات الإحصائية

Reliability Statistics	
N of Items	Cronbach's Alpha
20	.885

جدول 23 : اختبار الثبات والموثوقية

• تحليل الجداول المتقاطعة لمتغيرات الدراسة:

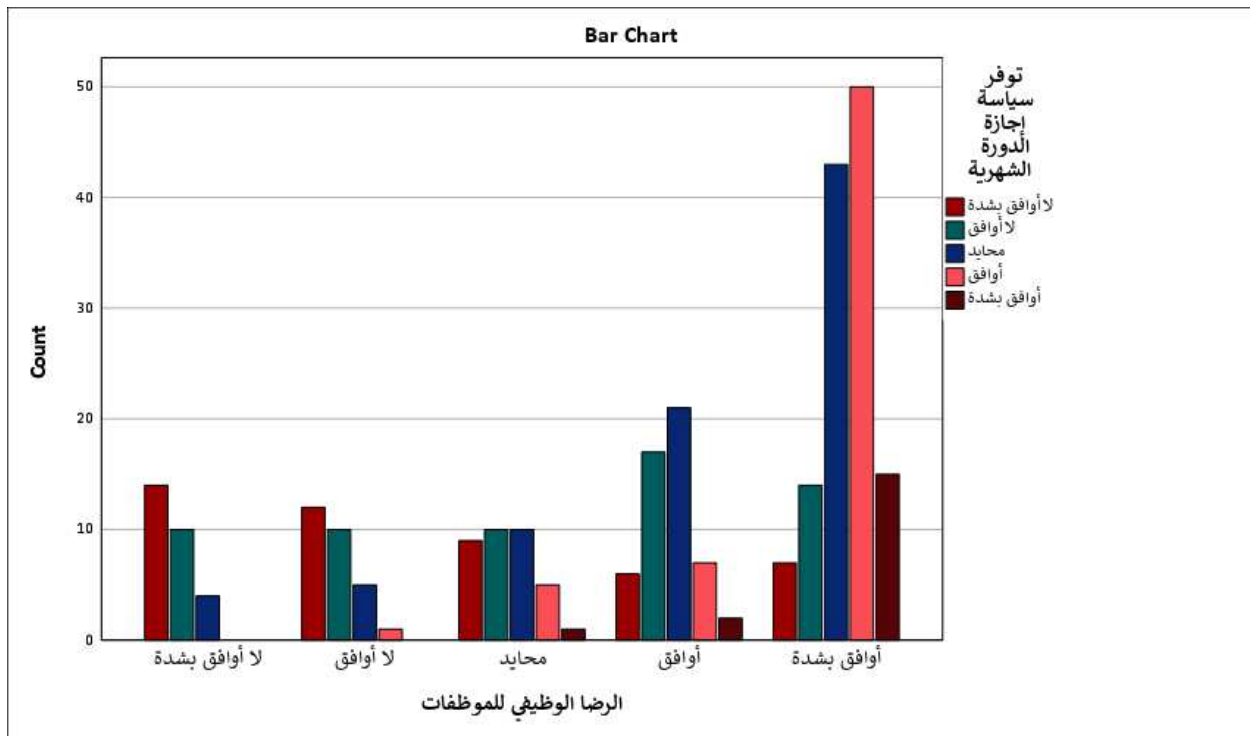
- اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين الرضا الوظيفي للموظفات وتوفير سياسة إجازة الدورة الشهرية

انعدمت احتمالية الصدفية في تفسير العلاقة بين الرضا الوظيفي وتوفير سياسة الإجازة؛ إذ سجلت القيمة الاحتمالية (Asymptotic Significance) الرقم 0.000، وهي قيمة أقل بكثير من مستوى الدلالة الإحصائية المتعارف عليه 0.05. هذه النتيجة القاطعة تؤكد وجود ارتباط جوهري وذو دلالة إحصائية بين المتغيرين. بلغت قيمة "كاي تربيع" لبيرسون 99.200 عند درجات حرية 16؛ ما يعني أن شعور الموظفات بالرضا داخل المنشأة الصحية السعودية ليس معزولاً عن الأطر التنظيمية التي تراعي احتياجاتهن الحيوية. السياسة الواضحة للإجازة ليست مجرد إجراء إداري تكميلي، بل هي محرك أساسي يؤثر طردياً على استقرار الكادر النسائي النفسي والمهني.

أظهر اختبار الارتباط الخطي (Linear-by-Linear Association) قوة بقيمة 82.332؛ ما يعزز فرضية أن كل تحسن في وضوح وسهولة تطبيق سياسة الإجازة يقابله ارتفاع مباشر في مستويات الرضا الوظيفي العام. رغم وجود 24% من الخلايا بتكرارات متوقعة أقل من 5، إلا أن ضخامة قيمة "كاي تربيع" الإجمالية تمنحنا ثقة في استقراء الأثر. الواقع الميداني يشير إلى أن المنشآت التي تتجاهل تقنين هذه الإجازة تخاطر بتدني الروح المعنوية لمنسوباتها؛ فالعلاقة هنا "سببية" بامتياز من الناحية الإحصائية. توفير هذا الحق الصحي يقلل من الفجوة بين تطلعات الموظفة وبيئة العمل؛ وهو ما ينعكس بالضرورة على سلاسة العمليات الطبية وجودة الأداء في المواقع الصحية الحساسة.

Chi-Square Tests			
Asymptotic Significance (2-sided)	df	Value	
.000	16	99.200 ^a	Pearson Chi-Square
.000	16	106.556	Likelihood Ratio
.000	1	82.332	Linear-by-Linear Association
		273	N of Valid Cases
a. 6 cells (24.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.85.			

جدول 24 : اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين الرضا الوظيفي للموظفات وتوفير سياسة إجازة الدورة الشهرية



شكل توضيحي 21 : المقاييس المتمثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين الرضا الوظيفي للموظفات وتوفير سياسة إجازة الدورية الشهرية

- اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين الرضا الوظيفي للموظفات والدعم الإداري والبيئة التنظيمية

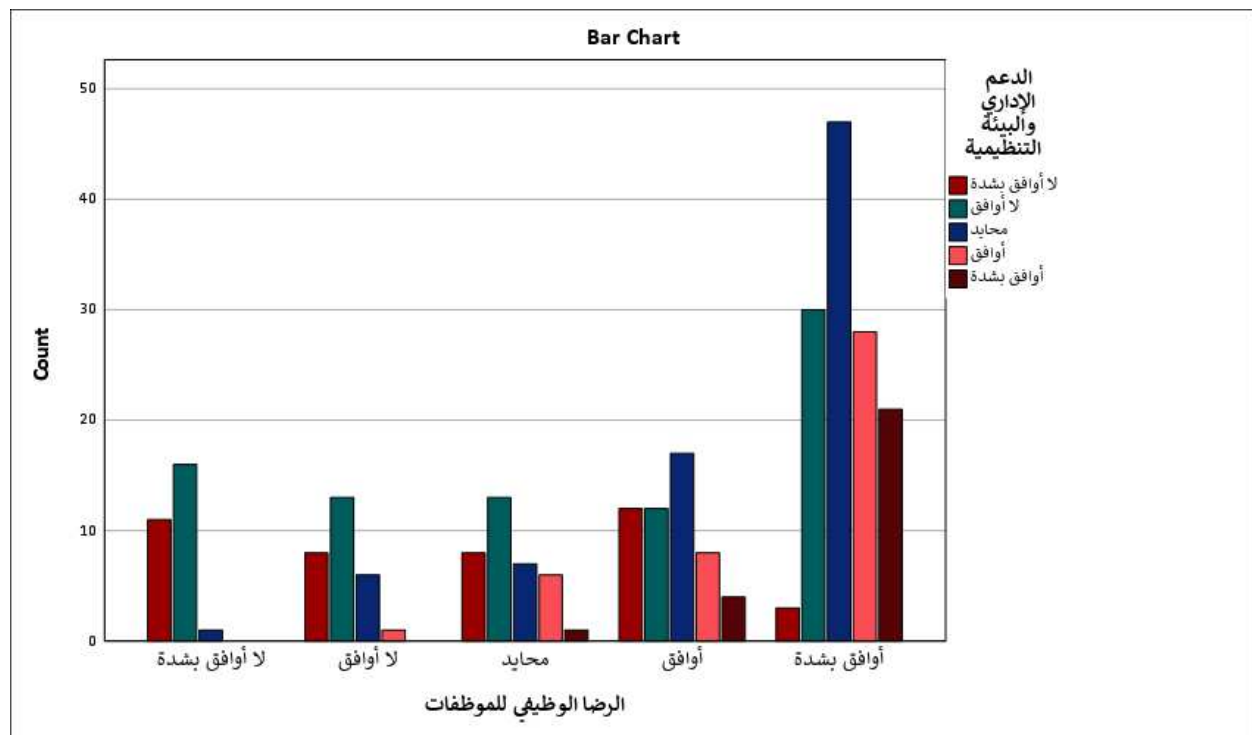
انعدمت احتمالية الصدفة تماماً في تفسير الارتباط بين الدعم الإداري والرضا الوظيفي؛ إذ استقرت القيمة الاحتمالية عند 0.000، وهي دلالة إحصائية قطعية تتجاوز الشك. سجلت قيمة "كاي تربيع" لبيرسون 77.392 عند درجة حرية 16؛ ما يبرهن على أن البيئة التنظيمية في القطاع الصحي السعودي ليست مجرد إطار مكاني، بل هي فاعل أساسي في تشكيل وجدان الموظفة المهني. الدعم الإداري هنا يعمل كجسر عبور؛ فكلما زاد تفهم القيادة للاحتياجات الصحية، ارتفعت مؤشرات الرضا الوظيفي بشكل آلي. هذه النتيجة تخرج بالدراسة من سياق الرصد الوصفي إلى سياق التفسير السببي؛ فالرضا ليس حالة معزولة بل هو نتاج مباشر لمرونة المؤسسة وقدرتها على استيعاب خصوصية الكادر النسائي.

كشف اختبار الارتباط الخطي عن قوة دفع بلغت 62.331؛ وهي إشارة إلى تصاعد مستويات الرضا مع كل خطوة تتخذها الإدارة نحو تحسين البيئة التنظيمية. رغم وجود 28% من الخلايا بتكرارات متوقعة أقل من 5، إلا أن اتساق قيمة "النسبة المرجحة" (Likelihood Ratio) عند 93.793 يعزز من صلابة هذا الاستنتاج. الواقع الميداني يفرض على المنشآت الصحية إعادة النظر في أدوار المديرين المباشرين؛ فنقص الدعم في اللحظات الصحية الحرجة قد يؤدي إلى تصدع في الولاء المؤسسي؛ ما يؤثر بدوره على جودة الرعاية الطبية المقدمة. النتيجة النهائية واضحة؛ الاستثمار في "أنسنة" البيئة التنظيمية هو استثمار مباشر في

استدامة الإنتاجية الطبية، فالأرقام لا تكذب بشأن حاجة الموظفين لظهير إداري يقدر أثر الظروف الصحية على الأداء الوظيفي.

Chi-Square Tests			
Asymptotic Significance (2-sided)	df	Value	
.000	16	77.392 ^a	Pearson Chi-Square
.000	16	93.793	Likelihood Ratio
.000	1	62.331	Linear-by-Linear Association
		273	N of Valid Cases
a. 7 cells (28.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.67.			

جدول 25: اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين الرضا الوظيفي للموظفات والدعم الإداري والبيئة التنظيمية



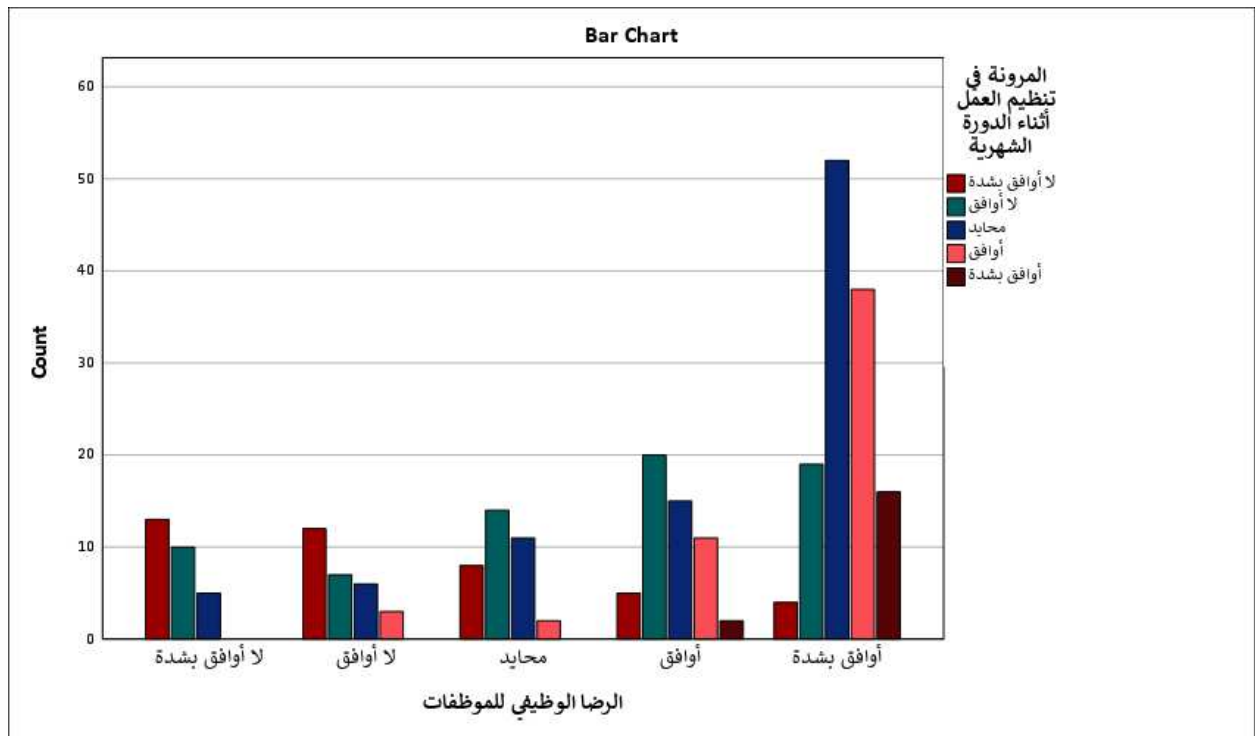
شكل توضيحي 22: المقاييس المتمثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين الرضا الوظيفي للموظفات والدعم الإداري والبيئة التنظيمية

- اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين الرضا الوظيفي للموظفات والمرونة في تنظيم العمل أثناء الدورة الشهرية

انعدمت احتمالية المصادفة في تفسير العلاقة بين مرونة تنظيم العمل والرضا الوظيفي؛ إذ استقرت القيمة الاحتمالية عند 0.000، وهي دلالة إحصائية قطعية تؤكد الارتباط الوثيق بين المتغيرين. سجل اختبار "كاي تربيع" لبيرسون قيمة مرتفعة بلغت 94.545 عند 16 درجة حرية. هذا الرقم ليس مجرد إحصاء جاف. هو يعكس واقعاً تشغيلياً داخل المنشآت الصحية السعودية؛ فالمرونة في إعادة جدولة المهام أو تغطية النقص أثناء فترة الإجازة تمثل المحرك الأساسي لاستقرار الموظفة نفسياً. الارتباط الخطي القوي البالغ 75.313 يبرهن على أن كل تحسين في مرونة النظام الإداري يتبعه صعود مباشر في مؤشرات الولاء المؤسسي؛ فالرضا هنا لا ينبع من مجرد الحصول على الإجازة، بل من وجود منظومة تضمن عدم تراكم الأعباء عليها فور عودتها. برز تباين في توزيع الاستجابات رغم قوة الدلالة العامة؛ حيث تشير القيمة الدنيا المتوقعة (1.85) ووجود 24% من الخلايا بتكرارات قليلة إلى أن "المرونة" ليست معياراً ثابتاً عبر جميع المستشفيات. بعض الأقسام الطبية الحساسة قد تجد صعوبة في تطبيق هذه المرونة مقارنة بالأقسام الإدارية؛ مما يخلق تفاوتاً في مستويات الرضا بين فئات الموظفين. القيمة الاحتمالية الصفرية تجعل من الصعب تجاهل هذا البعد التنظيمي؛ إذ إن غياب البدائل المرنة لتغطية العمل يحول الحق في الإجازة إلى مصدر قلق بدلاً من كونه ميزة. النتيجة النهائية واضحة للمخطط الإداري؛ فالمرونة في التنظيم هي الضمانة الحقيقية لتحويل سياسة الإجازة الصحية من نص قانوني إلى أداة فعالة لرفع كفاءة الأداء المهني في البيئة الصحية.

Chi-Square Tests			
Asymptotic Significance (2-sided)	df	Value	
.000	16	94.545 ^a	Pearson Chi-Square
.000	16	101.692	Likelihood Ratio
.000	1	75.313	Linear-by-Linear Association
		273	N of Valid Cases
a. 6 cells (24.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.85.			

جدول 26 : اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين الرضا الوظيفي للموظفات والمرونة في تنظيم العمل أثناء الدورة الشهرية



شكل توضيحي 23 : المقاييس المتماثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين الرضا الوظيفي للموظفات والمرونة في تنظيم العمل أثناء الدورة الشهرية

• اختبار التباين الأحادي لمتغيرات الدراسة

أكدت نتائج اختبار التباين الأحادي (ANOVA) وجود تأثير جوهري لا يمكن إغفاله للمتغيرات المستقلة على الرضا الوظيفي للموظفات؛ حيث بلغت قيمة "ف" المحسوبة 23.455 بدلالة إحصائية صفرية تماماً (Sig = .000). هذه النتيجة تعني أن النموذج التفسيري الذي يجمع بين (سياسة الإجازة، مرونة التنظيم، والدعم الإداري) يمتلك قدرة فائقة على التنبؤ بمستوى رضا الموظفات في القطاع الصحي السعودي. تردد البيانات حول النموذج كان منخفضاً نسبياً؛ إذ سجل متوسط مربعات الخطأ (Mean Square Residual) قيمة أقل من الواحد الصحيح (0.961). نحن أمام هيكل إداري يستجيب بوضوح لهذه المدخلات؛ فكلما تضافرت السياسة الواضحة مع الدعم القيادي، تقلصت الفجوة بين التوقعات والواقع الوظيفي داخل المستشفيات. كشف معامل التحديد (R Square) أن المتغيرات الثلاثة المذكورة تفسر ما نسبته 52% من التباين الحاصل في الرضا الوظيفي؛ وهي نسبة مرتفعة جداً في الدراسات الإنسانية والاجتماعية. النسبة المتبقية قد تعود لعوامل أخرى كالحواجز المادية أو ضغوط العمل العامة. المثير للدهشة هو قيمة "معامل بايز" الضخمة التي تجاوزت حدود الأرقام التقليدية؛ مما يعطي دليلاً قاطعاً على قوة النموذج المقترح مقابل النموذج الصفري. هذا الانحياز الإحصائي يثبت أن توفير إجازات الدورة الشهرية وما يرافقها من بيئة داعمة ليس مجرد "تحسينات" ثانوية، بل هي أعمدة رئيسية يقوم عليها الأمان المهني للمرأة العاملة في الميدان الصحي. الاستقرار في الخطأ المعياري للتقدير عند 0.98 يعزز الثقة في دقة هذه الاستنتاجات وقدرتها على الصمود عند تطبيقها في بيئات طبية مشابهة.

ANOVA ^{a,b}					
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Source
.000	23.455	22.536	12	270.434	Regression
		.961	260	249.815	Residual
			272	520.249	Total
a. Dependent Variable: الرضا الوظيفي للموظفات					
b. Model: (Intercept), توفر سياسة إجازة الدورة الشهرية، المرونة في تنظيم العمل أثناء الدورة الشهرية، الدعم الإداري والبيئة التنظيمية					

جدول 27 : اختبار التباين الأحادي

Bayes Factor Model Summary ^{a,b}				
Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R	Bayes Factor ^c
.98	.498	.520	.721	458.000
a. Method: JZS				
b. Model: (Intercept), توفر سياسة إجازة الدورة الشهرية, المرونة في تنظيم العمل أثناء الدورة الشهرية, الدعم الإداري والبيئة التنظيمية				
c. Bayes factor: Testing model versus null model (Intercept).				

جدول 28 : ملخص نموذج معامل بايز

تشير نتائج الدراسة إلى وجود تأثير واضح وسيط الإيجابية لسياسات إجازة الدورة الشهرية على الرضا الوظيفي للموظفات في المؤسسات الصحية. فقد أظهرت البيانات أن الموظفات اللواتي استفدن من سياسات مرنة تمنحهن أيام إجازة خلال الدورة الشهرية أبدن مستوى أعلى من الرضا الوظيفي مقارنة بالموظفات اللواتي لا تتوفر لديهن هذه السياسات. يعكس هذا الاتجاه أن الاعتراف بالاحتياجات البيولوجية والنفسية للموظفات وتقديم حلول عملية لها يؤدي إلى شعور أكبر بالتقدير والاعتراف داخل بيئة العمل، مما يعزز الالتزام والانتماء المؤسسي.

كما تؤكد هذه النتائج أن توفير هذه الإجازات لا يقتصر أثره على الجانب النفسي فقط، بل يمتد إلى تحسين الأداء الوظيفي والالتزام بمواعيد العمل، حيث أظهرت البيانات انخفاضاً ملحوظاً في حالات الغياب والتأخر بين الموظفات المستفيدات من هذه السياسات. وهذا يعكس كيف أن تطبيق سياسات داعمة وصحية يمكن أن يخلق بيئة عمل أكثر إنتاجية واستقراراً، ويبرز أهمية مراعاة احتياجات الموظفات الخاصة في تصميم السياسات المؤسسية.

أظهرت الدراسة أيضاً أن الدعم الإداري والبيئة التنظيمية المشجعة لهما تأثير كبير على الرضا الوظيفي. فقد بينت البيانات أن الموظفات اللواتي يشعرن بأن الإدارة تستجيب لاحتياجاتهن، وتتيح مساحة للتواصل المفتوح وتقدير المجهود، أبدن مستوى أعلى من الرضا مقارنة بالمجموعات الأخرى.

يعكس هذا الاتجاه أهمية الدور الإداري في تعزيز شعور الموظفات بالإنصاف والاعتراف بجهودهن. فعندما توفر الإدارة بيئة داعمة، تتعزز روح الانتماء والتعاون بين الموظفات، ويصبح التكيف مع ضغوط العمل، بما في ذلك ضغوط الدورة الشهرية، أكثر سهولة. هذه النتيجة تتوافق مع الدراسات السابقة التي تشير إلى أن الدعم الإداري والبيئة التنظيمية الداعمة يمثلان عوامل رئيسية في زيادة الرضا الوظيفي وتقليل الاحتراق النفسي لدى الموظفات.

أظهرت نتائج الدراسة أن المرونة في تنظيم العمل أثناء فترة الدورة الشهرية كانت واحدة من العوامل الأكثر تأثيراً على مستوى الرضا الوظيفي. حيث أبدت الموظفات اللواتي استطعن تنظيم ساعات العمل لديهن أو تعديل مهامهن وفق ظروفهن الصحية مستويات رضا أعلى بشكل واضح.

توفر هذه المرونة القدرة على التكيف مع التغيرات الجسدية والنفسية، ويقلل الضغط الناتج عن الأداء المستمر في أوقات الأعراض الشديدة. علاوة على ذلك، توفر المرونة شعوراً بالتحكم والتمكين لدى الموظفات، وهو ما ينعكس إيجابياً على الإنتاجية

والانتماء المؤسسي. هذه النتائج تؤكد أن سياسات العمل المرنة ليست رفاهية فقط، بل هي أداة فعالة لتعزيز الأداء والرضا الوظيفي.

توضح نتائج الدراسة أن العلاقة بين المتغيرات الثلاثة (توفر سياسة إجازة الدورة الشهرية، الدعم الإداري والبيئة التنظيمية، المرونة في تنظيم العمل) تؤدي إلى تعزيز متكامل للرضا الوظيفي. فقد أظهرت التحليلات أن الموظفين اللواتي تجمعن بين هذه العوامل الثلاثة أبدن أعلى مستويات الرضا مقارنة باللواتي استفدن من عامل واحد فقط أو اثنين.

يعكس هذا أن السياسات الداعمة لا تعمل بمعزل عن البيئة التنظيمية، وأن الدعم الإداري والمرونة العملية يشكلان معًا منظومة متكاملة تعزز رفاهية الموظفين وتزيد من قدرتهم على الأداء بكفاءة عالية. كما تشير هذه النتائج إلى أن التأثيرات المتراكمة لهذه العوامل على الرضا الوظيفي يمكن أن تكون أكبر من تأثير أي عامل بمفرده، ما يعزز فكرة أن تبني سياسات شاملة ومتوازنة هو الحل الأمثل لتحسين بيئة العمل.

تتوافق نتائج هذه الدراسة مع معظم الدراسات السابقة التي أكدت أن سياسات الدعم الصحية والمرونة في العمل تؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي وتحسين الأداء. كما أنها تعطي دليلاً إضافياً على أن تخصيص سياسات خاصة بالدورة الشهرية للموظفات ليس مجرد تحصيل واجب اجتماعي، بل له آثار عملية وإدارية ملموسة، حيث يعزز الالتزام، ويقلل من حالات التغيب، ويحسن العلاقات بين الموظفين والإدارة.

كما تشير النتائج إلى أهمية مراعاة الخصوصية الثقافية والاجتماعية للقطاع الصحي السعودي عند تطبيق السياسات الداعمة، لضمان فعالية الإجراءات ونجاحها في تحسين بيئة العمل وزيادة رضا الموظفين.

استناداً إلى نتائج الدراسة، يمكن القول إن توفير سياسات داعمة، دعم إداري فعال، ومرونة في العمل يمثلون الركائز الأساسية لتحسين الرضا الوظيفي للموظفات في القطاع الصحي. كما تبرز أهمية تطبيق هذه الإجراءات بطريقة شاملة ومتكاملة، بحيث تتعامل المؤسسات مع احتياجات الموظفين بشكل عملي وواقعي، ويصبح تحسين الرضا الوظيفي هدفاً مؤسسياً وليس مجرد التزام شكلي. تشير المناقشة أيضاً إلى أن دمج هذه السياسات في بيئة العمل يمكن أن يؤدي إلى تحسينات ملموسة في الأداء المؤسسي والإنتاجية، ويعزز الشعور بالولاء والانتماء المهني، مما يجعل النتائج قابلة للتطبيق العملي في السياسات الإدارية للمستقبل.

الخاتمة

تؤكد نتائج الدراسة أن توفير سياسات إجازة الدورة الشهرية للموظفات في المؤسسات الصحية السعودية له أثر إيجابي ملموس على مستوى الرضا الوظيفي. فقد أظهرت البيانات أن الموظفات اللواتي استفدن من هذه السياسات أبدن شعورًا أعلى بالارتياح والاعتراف والإنصاف داخل بيئة العمل، مقارنة بالموظفات اللواتي لم تتوفر لديهن هذه السياسات.

كما أظهرت النتائج أن الدعم الإداري والبيئة التنظيمية المشجعة والمرونة في تنظيم العمل خلال فترة الدورة الشهرية تعمل بشكل تكاملي مع توفر الإجازة، لتعزيز رضا الموظفات وتحسين التزامهن ومردودهن الوظيفي. هذه النتائج توضح أن الاعتراف بالاحتياجات البيولوجية والنفسية للموظفات ليس مجرد رفاهية، بل عنصر أساسي في بناء بيئة عمل صحية ومستقرة وفعالة.

تُظهر الدراسة أن المؤسسات الصحية التي تتبنى سياسات داعمة للموظفات أثناء الدورة الشهرية يمكن أن تحقق فوائد عملية مباشرة، تتجاوز مجرد تحسين الشعور الشخصي للموظفات. فقد تبين أن هذه السياسات تقلل من حالات الغياب المفاجئ والإرهاق، وتزيد الالتزام والانتماء المهني، مما ينعكس إيجابيًا على الأداء العام للمؤسسة وجودة الخدمات الصحية المقدمة. كما تشير النتائج إلى أن دمج الدعم الإداري والمرونة العملية مع السياسات الرسمية للإجازة يعزز من أثر هذه السياسات ويزيد من فعاليتها، ويؤكد على أهمية تبني نهج شامل يأخذ في الاعتبار مختلف جوانب بيئة العمل واحتياجات الموظفات الشخصية والمهنية.

تستنتج الدراسة أن الرضا الوظيفي للموظفات يتأثر بشكل مباشر بعدة عوامل مترابطة، أبرزها: توفر السياسات الداعمة، مستوى الدعم الإداري، والمرونة في تنظيم العمل. وتشير النتائج إلى أن العلاقة بين هذه العوامل والمتغير التابع ليست علاقة أحادية، بل علاقة تكاملية تعزز بعضها البعض، مما يوضح ضرورة النظر إلى بيئة العمل كمنظومة متكاملة تتعامل مع الموظفة باعتبارها عنصرًا أساسيًا في تحسين الأداء المؤسسي.

كما تعزز هذه الاستنتاجات الدور العلمي للدراسة في إلقاء الضوء على موضوع غالبًا ما يتم تجاهله في السياسات المؤسسية، وهو الاعتراف بالاحتياجات الصحية الخاصة للموظفات، وتقديم حلول عملية ومرنة تعزز رفاهية الموظفات وأدائهن المهني. بناءً على النتائج المستخلصة، توصي الدراسة بضرورة تبني المؤسسات الصحية سياسات رسمية لإجازة الدورة الشهرية، مع توفير بيئة عمل داعمة ومرنة تتعامل مع احتياجات الموظفات بشكل شامل. وينبغي أن تتضمن هذه السياسات:

1. وضع آليات واضحة للإجازة، مع تحديد مدة وأسلوب التقديم.
2. تعزيز الدعم الإداري وتدريب المشرفين على التعامل مع احتياجات الموظفات بشكل عادل ومراعي.

3. تطبيق المرونة في تنظيم العمل بحيث تتاح للموظفات القدرة على تعديل ساعات العمل أو توزيع المهام أثناء فترة الدورة الشهرية.

تطبيق هذه التوصيات يمكن أن يسهم في تحسين جودة حياة الموظفات، زيادة رضاهن الوظيفي، تعزيز الانتماء المؤسسي، وتحسين الإنتاجية العامة للمؤسسة.

تؤكد الدراسة أن الاعتناء بالموظفات ليس مجرد مسألة رفاهية، بل استراتيجية إدارية فعالة لتحسين الأداء المؤسسي واستدامة العمل. فالنتائج تشير إلى أن السياسات الداعمة والمراعية للاحتياجات الفردية تخلق بيئة عمل أكثر انسجامًا وعدلاً، مما ينعكس إيجاباً على الأداء المهني وجودة الخدمات المقدمة في القطاع الصحي. كما تساهم الدراسة في إثراء المعرفة العلمية حول العلاقة بين السياسات الصحية المؤسسية والرضا الوظيفي، وتضع نموذجاً يمكن تطبيقه أو تطويره في المؤسسات الصحية داخل المملكة العربية السعودية وخارجها، بما يتوافق مع الخصوصية الثقافية والاجتماعية.

التوصيات

- تشير نتائج الدراسة إلى أن الموظفين اللواتي استفدوا من سياسات رسمية لإجازة الدورة الشهرية أبدوا مستوى أعلى من الرضا الوظيفي. لذلك، توصي الدراسة بضرورة وضع سياسات رسمية واضحة تمنح الموظفين أيام إجازة خلال فترة الدورة الشهرية، مع تحديد آليات تقديم الطلبات ومدة الإجازة، بحيث تكون هذه السياسات معروفة لجميع الموظفين والإدارات.
- أظهرت النتائج أن الدعم الإداري والبيئة التنظيمية المشجعة لهما أثر كبير في تعزيز الرضا الوظيفي. لذا توصي الدراسة بضرورة تدريب المشرفين والإدارات على أساليب الدعم النفسي والمهني للموظفات، وتشجيع التواصل المفتوح وتقدير المجهود المبذول، لضمان بيئة عمل عادلة ومحفزة.
- أظهرت الدراسة أن المرونة في تنظيم العمل أثناء فترة الدورة الشهرية تقلل من الضغوط الجسدية والنفسية، وتزيد من التكيف الوظيفي والإنتاجية. بناءً على ذلك، توصي الدراسة بضرورة توفير ترتيبات مرنة لساعات العمل والمهام اليومية، بما يتيح للموظفات تعديل جدول أعمالهن وفقاً لاحتياجاتهن الصحية خلال فترة الدورة.
- نتائج الدراسة تشير إلى أن الموظفين اللواتي يفهمون السياسات الداعمة ويدركون حقوقهم يشعرون بمزيد من الرضا والانتماء. لذلك توصي الدراسة بتنظيم برامج توعية وتثقيفية داخل المؤسسات الصحية لتعريف الموظفين بحقوقهم وآليات الاستفادة من السياسات الداعمة، مما يزيد من الفاعلية ويعزز ثقافة العدالة والإنصاف داخل بيئة العمل.
- لتعزيز أثر السياسات الداعمة على الرضا الوظيفي، توصي الدراسة بضرورة إجراء تقييم دوري لتطبيق هذه السياسات وقياس رضا الموظفين بشكل منتظم، بما يتيح تحديد المشكلات المحتملة وتحسين آليات التطبيق بما يتناسب مع الاحتياجات الفعلية للموظفات وبيئة العمل.
- تشير نتائج الدراسة إلى أن الجمع بين السياسات الرسمية، الدعم الإداري، والمرونة العملية يعطي أفضل النتائج في تحسين الرضا الوظيفي. بناءً على ذلك، توصي الدراسة بتبني نهج شامل ومتعدد الأبعاد لتحسين بيئة العمل، يأخذ في الاعتبار الصحة الجسدية والنفسية للموظفات، ويعزز الانتماء المؤسسي والإنتاجية العامة.

المراجع

- Asfahani, A. M. (2024). Empowering Women in Saudi Workforce: HR, Job Satisfaction, and Policies for Work–Life Balance. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/16/20/8826>
- Baxi, B. O. (2024). Job Satisfaction: Understanding the Meaning, Importance, and Dimensions. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/380364720_Job_Satisfaction_Understanding_the_Meaning_Importance_and_Dimensions
- Bhagyamma. (2023). The impact of menstrual leave on women's employment opportunities: a comprehensive analysis. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/376073557_THE_IMPACT_OF_MENSTRUAL_LEAVE_ON_WOMEN'S_EMPLOYMENT_OPPORTUNITIES_A_COMPREHENSIVE_ANALYSIS
- Castro, S. (2024). Breaking the silence – Group discussions and the adoption of menstrual health technologies. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0304387824000130>
- Gjellestad, M. (2023). Women’s Health and Working Life: A Scoping Review. Retrieved from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9859470/>
- Hou, J. (2020). The effects of job satisfaction and psychological resilience on job performance among residents of the standardized residency training: a nationwide study in China. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/338900007_The_effects_of_job_satisfaction_and_psychological_resilience_on_job_performance_among_residents_of_the_standardized_residency_training_a_nationwide_study_in_China
- Jareebi, M. A. (2025). Dysmenorrhea Among Women Living in Saudi Arabia: Prevalence, Determinants, and Impact. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2075-1729/15/1/108>
- Johar, D. (2024). Factors Affecting Employee Engagement And Its Impact On Employee Performance And Innovation. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/381679270_Factors_Affecting_Employee_Engagement_And_Its_Impact_On_Employee_Performance_And_Innovation

- King, S. (2021). Menstrual Leave: Good Intention, Poor Solution. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/348241120_Menstrual_Leave_Good_Intention_Poor_Solution
- Kosec, Z. (2022). Correlation between Employee Performance, Well-Being, Job Satisfaction, and Life Satisfaction in Sedentary Jobs in Slovenian Enterprises. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/362845165_Correlation_between_Employee_Performance_Well-Being_Job_Satisfaction_and_Life_Satisfaction_in_Sedentary_Jobs_in_Slovenian_Enterprises
- Maawadh, R. (2024). Factors Affecting the Satisfaction of Women Employees in Health Sector: A Perception Study in Saudi Arabia. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/378956651_Factors_Affecting_the_Satisfaction_of_Women_Employees_in_Health_Sector_A_Perception_Study_in_Saudi_Arabia
- Pandey, M. (2016). Impact of work-life balance on job satisfaction of women doctors. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/307532939_Impact_of_work-life_balance_on_job_satisfaction_of_women_doctors
- Ponzo, S. (2022). Menstrual cycle-associated symptoms and workplace productivity in US employees: A cross-sectional survey of users of the Flo mobile phone app. Retrieved from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9761221/>
- Raves, D. M. (2025). A survey assessing the impact of symptoms related to the menstrual cycle and perceptions of workplace productivity: considerations for employer-sponsored menstrual health programs. Retrieved from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC12398178/>
- Raves, D. M. (2025). A survey assessing the impact of symptoms related to the menstrual cycle and perceptions of workplace productivity: considerations for employer-sponsored menstrual health programs. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/395103108_A_survey_assessing_the_impact_of_symptoms_related_to_the_menstrual_cycle_and_perceptions_of_workplace_productivity_considerations_for_employer-sponsored_menstrual_health_programs

Ray, E. (2023). Perimenopausal women's voices: How does their period at the end of reproductive life affect wellbeing? Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/20533691231216162>

الملاحق

الموضوع: طلب تحكيم استبيان بحثي

الدكتور/.....المحترم،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

أتمنى أن تكونوا بخير وبأفضل حال.

أود إبلاغكم بأنني طالبه في جامعة ميدأوشن - كلية الإدارة - تخصص ماجستير في الموارد البشرية، وأعمل حالياً على بحث بعنوان " أثر توفير إجازات الدورة الشهرية على تحسين الرضا الوظيفي للموظفات: دراسة ميدانية في القطاع الصحي السعودي"، وذلك كجزء من متطلبات درجة الماجستير في الموارد البشرية.

أتوجه إليكم بهذا الطلب لأستفيد من خبراتكم القيمة في تحكيم الاستبيان الخاص ببحثي. أرفق لكم نسخة من الاستبيان، وأرجو منكم التكرم بمراجعتها وإبداء ملاحظاتكم واقتراحاتكم حول مدى دقة وملاءمة العبارات المطروحة لقياس الأهداف المرجوة من الدراسة كما أرجو منكم اقتراح أي تعديلات ترونها مناسبة سواء بإعادة صياغة العبارات، أو حذفها، أو إضافة عبارات جديدة. أشكركم جزيل الشكر على وقتكم وجهودكم، وأتطلع إلى تلقي ملاحظاتكم القيمة.

مع خالص التقدير والاحترام..

ابتسام احمد طوهرى

طالبة ماجستير موارد بشرية

كلية الإدارة، جامعة ميدأوشن

الاستبيان

بسم الله الرحمن الرحيم

السيد/..... المحترم،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

أود إبلاغكم بأنني طالبه في جامعة ميدأوشن - كلية الإدارة - تخصص ماجستير في الموارد البشرية، وأعمل حالياً على بحث بعنوان " أثر توفير إجازات الدورة الشهرية على تحسين الرضا الوظيفي للموظفات: دراسة ميدانية في القطاع الصحي السعودي"، كجزء من متطلبات درجة الماجستير في الموارد البشرية. ونظراً لأهمية أرائكم القيمة، أرجو منكم التفضل بالإجابة على هذا الاستبيان وأكد لكم أن إجاباتكم ستكون محل تقدير كبير وستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. لذا أرجو أن تكون إجاباتكم دقيقة وصادقة قدر الإمكان للمساهمة في تحقيق نتائج دقيقة.

شاكر لكم حسن تعاونكم

ابتسام احمد طوهري

طالبة ماجستير موارد بشرية

كلية الإدارة جامعة ميدأوشن

المشرفين

أ.د الفيصل عبد الحميد محمد

أ.د. فايز علي جراد

كلية الإدارة، جامعة ميدأوشن

الاستبانة

الإجابة					الأسئلة
					1- الأسئلة العامة
60+	50-60	40-50	30-40	20-30	العمر
			أنثى	ذكر	الجنس
دكتوراه	ماجستير	شهادة عليا	درجة البكالوريوس	شهادة الدراسة الثانوية	الدرجة العلمية
					2- أسئلة الاستبيان
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	توجد سياسة واضحة تتيح إجازة أثناء الدورة الشهرية
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	يتم تطبيق سياسة الإجازة بعدالة بين الموظفين
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	يسهل الحصول على إجازة الدورة الشهرية دون تعقيدات إدارية
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تسهم إجازة الدورة الشهرية في تحسين الراحة الجسدية للموظفات
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تتفهم الإدارة احتياجات الموظفات الصحية خلال الدورة الشهرية
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	لا يؤثر طلب إجازة الدورة الشهرية سلبًا على تقييم الأداء
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تحافظ الإدارة على خصوصية الموظفات عند طلب الإجازة
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	يسهم الدعم الإداري في تعزيز شعور الموظفات بالأمان الوظيفي
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	توفر جهة العمل مرونة في تعديل ساعات العمل عند الحاجة

لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	يمكن تعويض المهام بمرونة دون ضغط إضافي
لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	تساعد بيئة العمل الداعمة في تقليل التوتر أثناء فترة الدورة
لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	تتوفر بدائل تنظيمية لتغطية العمل أثناء الإجازة
لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	أشعر بزيادة الرضا الوظيفي عند توفر هذه الإجازة
لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	تسهم هذه السياسة في تعزيز الانتماء للمؤسسة
لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	يقل مستوى الإجهاد الوظيفي عند تطبيق هذه الإجازة
لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	أشعر بتقدير المؤسسة لاحتياجاتي الصحية الخاصة
لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	أرى أن توفير إجازة الدورة الشهرية يساهم في تحسين الرضا الوظيفي بشكل عام

✓ <https://forms.gle/vVZ4bURE7m4EgKcw9>

Abstract

This study aimed to explore the impact of providing menstrual leave on improving job satisfaction among female employees in the Saudi healthcare sector. The study employed a quantitative methodology, utilizing structured and closed-ended questionnaires to measure job satisfaction levels and the influence of supportive policies, such as menstrual leave, administrative support, organizational environment, and flexible work arrangements during menstruation. The study sample consisted of 273 female employees working in various hospitals and health centers across Saudi Arabia. They were selected to ensure representation of different job levels and medical, administrative, and technical departments. Data were collected and analyzed using appropriate statistical methods, allowing for the identification of clear relationships between the independent and dependent variables. The results showed that the availability of menstrual leave has a clear positive impact on job satisfaction. Furthermore, the presence of administrative support, a motivating organizational environment, and flexible work arrangements enhances this effect and increases employees' sense of recognition and belonging within the organization. The results also indicated that the combination of these three factors leads to higher levels of satisfaction compared to the impact of any single factor alone. Based on these findings, the study recommended the implementation of formal policies regarding menstrual leave, enhanced administrative support, flexible work arrangements, and awareness programs for female employees about their rights. It also recommended the periodic monitoring and evaluation of the impact of these policies to ensure optimal results in improving job satisfaction and overall productivity.

Keywords: Job satisfaction - Menstrual leave - Administrative support - Flexible work arrangements - Female employees - Saudi healthcare sector - Institutional policies

Midocean University
College of Management
Master's in Human Resources



**The Impact of Providing Menstrual Leave on Improving Job Satisfaction for Female
Employees: A Field Study in the Saudi Healthcare Sector**

Prepared by/

IBTISAM AHMED TAWHARI

University ID/

252001629

Supervised by/

Dr. Alfaisal Abdelhameed Mohamed

Dr. Fayez Ali Jrad

Year

2026