

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

إعداد الطالبة/

ابتسام احمد طوهرى

الرقم الجامعي/

252001629

إشراف/

د. فايز جراد

الفصل عبد الحميد

العام الدراسي

2025

قائمة المحتويات

3	المقدمة
4	مشكلة الدراسة
5	أهمية الدراسة
6	أهداف الدراسة
7	تساؤلات الدراسة
7	فرضيات الدراسة
8	الدراسات السابقة
12	المنطلقات النظرية للدراسة
13	المنهجية وطرق البحث
15	أدوات الدراسة
16	حدود الدراسة
18	المراجع

المقدمة

تشكل بيئة العمل الحديثة مجالا حيويًا لدراسة التفاعلات بين العوامل التنظيمية و النفسية 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 تترافق 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 والالتزام 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 و

الثقافية التي تشهدها المملكة، والتي تعكس حرص الدولة على تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل وتوفير بيئة عملية 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 الموظفات 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 الموظفات، 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 و الجماعي، 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 الموظفات. 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 الموظفين ويؤدي إلى تحسين بيئة العمل 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، و التصورات المجتمعية، والأطر القانونية ضمن سياقات جغرافية مختلفة. وقد أثارت إجازة الدورة الشهرية، التي تمنح 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، تلقي هذه الورقة الضوء على التفاعل الدقيق بين إجازة الدورة الشهرية ومسارات عمل المرأة، مقدّمة رؤية قيمة 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 عاماً (59%) وعمل أكثر من نصفهن في القطاع الحكومي (53%). تعمل 58% من الإناث في وظائف سريرية، و25% من الوظائف الإدارية كانت 37% منهن لديهن أكثر من 19 عاماً 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 6 ± 2.2 . 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 حلت هذه الدراسة بيانات من عينة عشوائية بسيطة من 145 امرأة عاملة في قطاعات مختلفة في المملكة العربية السعودية، باستخدام تحليلات العوامل الاستكشافية والتأكيدية، بالإ

إضافة إلى الأساليب الإحصائية الاستدلالية لاختبار الفرضيات. أجرينا تقييمًا للآثار الوسيطة والمتوسطة في العلاقات المدروسة باستخدام الماكرو PROCESS لبرنامج SPSS. تظهر النتائج وجود علاقة إيجابية قوية بين دعم الموارد البشرية والتوازن بين العمل والحياة و الرضا 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. علاوة 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 المُصممة ثقافيًا، و الدور 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، وتشكل إدارتها بكرامة ونظافة تحديًا في البيئات منخفضة الدخل. في دراسة (Castro، 2024)، أجرينا تجربة عشوائية محكمة 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 و النفسية 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 البعد 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 وأساليب 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.

المنطلقات النظرية للدراسة

تستند هذه الدراسة إلى مجموعة من المنطلقات النظرية التي تشكل 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 وبيئة عمله. ويؤثر الرضا الوظيفي بشكل مباشر على الأداء الفردي والجماعي، وعلى الالتزام والانتماء المؤسسي. وتشير النظريات المعاصرة، مثل نظرية هيرزبيرغ (نظرية العاملين الدافعين والمحرضين)، إلى أن وجود عوامل مهنية وصحية داعمة في بيئة العمل يساهم 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).

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 الموظفين، بما يوفر أساساً علمياً يمكن الاعتماد عليه في تقديم توصيات عملية للإدارات الصحية.

- مجتمع الدراسة وعينتها

يشمل مجتمع الدراسة جميع الموظفين 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 بـ المتغيرات 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 الموظفين 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 الموظفين 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 ويتيح تقديم توصيات عملية دقيقة للإدارات الصحية في المملكة العربية السعودية.

حدود الدراسة

- الحدود البشرية

تتمثل الحدود البشرية لهذه الدراسة في الموظفات العاملات في القطاع الصحي السعودي، اللواتي يشملهن 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 وملاحظاتهم بموضوعية حول سياسات الإجازات وتجربتهن العملية داخل بيئة العمل. ويشمل ذلك مختلف التخصصات والمستويات الوظيفية داخل المستشفيات و المراكز 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 تشوش 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.

- 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>

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 the student/
IBTISAM AHMED TAWHARI**

**University ID/
252001629**

**Supervisor/
Dr. Fayez Jarad
Dr. Al-Faisal Abdulhamid**

**Year
2025**