



## تأثير كلاً من الترسخ الوظيفي والصراع بين العمل والعائلة والالتزام التنظيمي على نية التسرب الوظيفي للممرضات السعوديات

د. ماطره سالم سليم القثامي  
أستاذ مساعد ورئيس قسم الإدارة  
كلية إدارة الأعمال  
جامعة الأمير مقرن بن عبدالعزيز  
المدينة المنورة - المملكة العربية السعودية

### مقدمة

يعتبر تسرب الممرضات في المملكة العربية السعودية مشكلة عميقة حيث أن معدل التسرب وصل إلى 50% بين الممرضات في المملكة العربية السعودية وهذا يرجع إلى عدم وجود الدعم الأسري جنباً إلى جنب مع التحديات الاجتماعية والثقافية التي تواجه الممرضات في السعودية، ارتفاع معدل تسرب الممرضات في المملكة العربية السعودية قد يعود إلى نظرة المجتمع السعودي للتمريض باعتباره وظيفة غير لائقة للمرأة السعودية نظراً لبيئة العمل المختلطة بين الجنسين والذي يتناقض مع التقاليد السعودية من الفصل بين الجنسين إضافة إلى ساعات العمل الطويلة التي تتطلبها مهنة التمريض وفترات العمل المتغيرة خاصة الليلية منها. في ضوء ذلك تبحث هذه الأطروحة تأثير كلاً من الترسخ الوظيفي بأنواعه (أي الترسخ التنظيمي والمجتمعي والأسري) ، والتعارض بين العمل والعائلة والالتزام التنظيمي على نوايا تسرب الممرضات السعوديات في المستشفيات الحكومية السعودية. هذه الأطروحة تشمل ثلاث دراسات ذات صلة ببعضها البعض. الدراسة الأولى تهتم بتطوير مقياس جديد للترسوخ العائلي بحيث يكون مناسب لمجتمع التمريض السعودي. الدراسة الثانية تتعلق بالتحقق من صحة شرعية المقياس الجديد الناتج من الدراسة الأولى، أما الدراسة الثالثة فتتضمن استخدام المقياس الجديد للترسوخ العائلي إضافة إلى مقاييس أخرى تتعلق بالترسوخ التنظيمي والمجتمعي ومقاييس التعارض بين العمل والعائلة والالتزام التنظيمي بأنواعه بهدف معرفة تأثير هذه المتغيرات على نية التسرب الوظيفي للممرضات السعوديات. طورت هذه الأطروحة مقياساً جديداً وصحياً وموثوقاً للترسوخ العائلي ، ونجحت في دراسة المفاهيم الغربية للترسوخ الوظيفي ، والتعارض بين العمل والعائلة والالتزام التنظيمي من منظور الثقافة السعودية. عرض هذه المفاهيم من منظور ثقافي يتيح معرفة حدودها في السياقات غير الغربية. تساهم هذه الرسالة في الدراسات السعودية حول التسرب التمريضي من خلال تقديم أدلة تجريبية على ماهية نوايا الممرضات السعوديات تجاه عملهن وتأثر هذه النوايا بالعناصر الاجتماعية والثقافية السعودية مثل الوصاية الذكورية.

### منهجية الدراسة

تشمل هذه الأطروحة ثلاث دراسات ذات صلة ببعضها البعض، تشمل الدراسة الأولى تطوير مقياس جديد للترسوخ العائلي مناسب لمجتمع التمريض السعودي. باستخدام المنهج النوعي تم إجراء مقابلات مع 9 ممرضات سعوديات لإنشاء بنود هذا المقياس الجديد. الدراسة الثانية تتعلق بالتحقق من صحة شرعية المقياس الجديد الناتج من الدراسة الأولى وذلك باستخدام المنهج الكمي من خلال مسح عينتين، العينة الأولى تشمل 40 ممرضة سعودية بهدف تقييم صحة مضمون بنود المقياس الجديد للترسوخ العائلي والعينة الثانية تشمل مسح 171 ممرضة سعودية بهدف دراسة الهيكل العواملي لهذا المقياس الجديد ومدى موثوقيته لاختبار مفهوم الترسوخ العائلي. الدراسة الثالثة تتضمن استخدام المقياس الجديد للترسوخ العائلي الذي تم تطويره من الدراسة الثانية إضافة إلى مقاييس أخرى تتعلق بالترسوخ التنظيمي والمجتمعي والتعارض بين العمل والعائلة والالتزام التنظيمي بأنواعه بهدف معرفة تأثير هذه المتغيرات على نية التسرب الوظيفي للممرضات السعوديات، عينة الدراسة الثالثة تشمل مسح 684 ممرضة سعودية يعملون في المستشفيات الحكومية في خمس مدن سعودية وهي الرياض، جدة، الدمام، تبوك والباحة.

## أهم نتائج الدراسة

في هذه الأطروحة تم اختبار 8 فرضيات تتعلق بمتغيرات البحث من الترسيخ الوظيفي بأنواعه، التعارض بين العمل والعائلة بنوعيه (تداخل العمل مع العائلة وتداخل العائلة مع العمل)، والالتزام التنظيمي بأنواعه (العاطفي والمعياري) ونوايا التسرب الوظيفي. وتؤكد النتائج التأثير الكبير للترسيخ التنظيمي والعائلي أيضاً، والتعارض بين العمل والعائلة، والالتزام العاطفي والمعياري على نية تسرب الممرضات السعوديات من وظيفتهن الحالية ومهنة التمريض. تشير نتائج الدراسة الى وجود علاقة سلبية بين كلاً من الترسيخ التنظيمي، الترسيخ العائلي، الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري مع نوايا تسرب الممرضات السعوديات من المستشفيات الحكومية، في حين وجود علاقة إيجابية بين تداخل مسؤوليات العمل مع العائلة ونية تسرب الممرضة السعودية لوظيفتها الحالية. وهناك أيضاً علاقة إيجابية بين تعارض العمل مع العائلة بنوعيه مع نية تسرب الممرضة السعودية من مهنة التمريض وليس فقط التسرب من المنظمة.

تشير النتائج أيضاً إلى أن الالتزام العاطفي والمعياري يلعب دور الوسيط في العلاقات بين كلاً من الترسيخ التنظيمي، الترسيخ العائلي، التعارض بين العمل والأسرة مع نوايا التسرب الوظيفي. حيث أن الالتزام العاطفي والمعياري يؤثر على العلاقة السلبية بين الترسيخ التنظيمي ونية ترك الممرضة لمركزها الوظيفي الحالي ومهنة التمريض، في حين أن الالتزام المعياري يتوسط العلاقة السلبية بين الترسيخ العائلي ونية تسرب الممرضة لمركزها الوظيفي في المنظمة فقط. لم يتم العثور على دور وساطة لمكونات الالتزام التنظيمي في العلاقة بين الترسيخ العائلي ونية التسرب من مهنة التمريض. من حيث التعارض بين العمل والعائلة، تُظهر النتائج أن الالتزام المعياري يخفف العلاقة الإيجابية بين كلاً من تعارض العمل والعائلة ونية التسرب للمركز الوظيفي الحالي ومهنة التمريض أيضاً. وأخيراً، يتدخل الالتزام العاطفي في التخفيف من العلاقة الإيجابية بين كلاً من تعارض العمل مع العائلة ونية التسرب من مهنة التمريض.

توصلت هذه الأطروحة إلى أن العوامل المتعلقة بالمنظمة ليست المتغيرات الوحيدة التي تؤثر على تسرب الممرضات في السعودية، بل تواجه الممرضات السعوديات تحديات اجتماعية وثقافية كبيرة ناشئة أساساً عن أنظمة الفصل بين الجنسين وأنظمة الوصاية الذكور القائمة في المملكة. كما تؤثر عائلات الممرضات السعوديات على نوايا تسربهم من عملهم. وبالنظر إلى النظام الذكوري القائم في المملكة العربية السعودية، فإن المرأة السعودية العاملة بحاجة ماسة للدفاع عن حقوقها في العمل والحصول على الاعتراف بوجودها في مجالات العمل المختلفة بغض النظر عما إذا كانت البيئة مختلطة أو جنس واحد.

## أهم التوصيات

هذه الأطروحة ساهمت بشكل كبير في توسيع مفهوم الترسيخ الوظيفي وذلك بتطوير مقياس موثوق وصحيح للترسيخ العائلي. يوفر هذا المقياس الجديد مزيداً من المعرفة النظرية للجانب الثاني الخاص بالترسيخ العائلي والمقصود به الملائمة. هذه الأطروحة أضافت أيضاً جانب رابع للترسيخ العائلي وأسمته «المكاسب» حيث أن دراسة أبعاد الترسيخ الوظيفي في السياق السعودي في هذه الأطروحة نتج عنه الكشف بعد رابع جديد في مفهوم الترسيخ العائلي المسعى «المكاسب» بالإضافة إلى أبعاده الثلاثة المذكورة في الدراسات الغربية وهي: الروابط، والملائمة، والتضحيات. الروابط هي الروابط بين عائلة الموظف وعمله. أما الملائمة فهي تصور العائلة للتوافق بين الموظف وعمله. بينما التضحيات فهي الخسائر المحتملة التي قد تواجهها العائلة إذا كان الموظف سيتترك ويتسرب من وظيفته. توسعت هذه النظرية للترسيخ العائلي حيث أظهرت هذه الأطروحة إمكانية وجود مكاسب للعائلة إذا تركت الموظفة أو الموظف وظيفته، ووجود هذه المكاسب من عدمها قد تؤثر على نية الموظف في المغادرة أو البقاء. وتجدر الإشارة أيضاً إلى أن تصورات أفراد الأسرة المهمين (مثل الأم أو الأقارب الذكور أو الوصي الذكر مثل العم أو الخال) لمدى ملائمة العمل وطبيعته مع الموظف السعودية يمكن أن يكون أكثر أهمية من تصور العائلة بشكل عام. وذلك لأن أفراد الأسرة المهمين مثل الزوج قد يؤثرون على نوايا الموظفات السعوديات تجاه وظيفتهن. توسع هذه الأطروحة نطاق هذه الملاحظة إلى الأمهات والأقارب الذكور مثل الأخوان وأبناء العم أو الخال وولي الأمر. أن عائلة الممرضة قد تستفيد أحياناً عندما تترك الممرضة وظيفتها، خاصة إذا كانت تلك الوظيفة ليست ملائمة للمرأة السعودية من منظور العائلة. قد يستفيد أفراد العائلة

أيضاً من وقت الفراغ المتاح للممرضة حيث يمكنها أن تشارك أكثر في مسؤوليات وأنشطة الأسرة. قدمت هذه الأطروحة أيضاً رؤية جديدة حول التحقق من المفاهيم الغربية كالترسيخ الوظيفي في السياقات غير الغربية وكيف يمكن لهذه المفاهيم أن تتغير تحت تأثير التقاليد والأعراف المحلية. لم يكن من الممكن فهم معاني الترسخ الوظيفي والتعارض بين العمل والعائلة والالتزام التنظيمي في السياق السعودي بشكل كامل دون فهم انعكاس تأثير الثقافة السعودية على هذه المفاهيم الغربية. من أهم التوصيات فيما يتعلق بحقل المعرفة هو أن المفاهيم الغربية قد لا تختلف معانيها كثيراً عند تطبيقها في السياق غير الغربي، لكن السياق الثقافي لمجتمع الدراسة يجب أن يدفع الباحثين إلى رؤية تلك المفاهيم الغربية بطريقة مختلفة.

وفيما يتعلق بدراسات تسرب التمريض السعودي، توجه هذه الأطروحة اهتمام الباحثين إلى التأثيرات العائلية والثقافية وانعكاسها على تسرب الطاقم التمريضي. لقد كان البحث في دور العائلة في الدراسات السابقة عن تسرب الطاقم التمريضي السعودي محدوداً جداً، فقد اهتمت معظم هذه الدراسات السابقة بشكل رئيسي بالمتغيرات المرتبطة بالعمل مثل عدم الرضا عن العمل وجودة الحياة العملية وأسلوب الإدارة الضعيف، في حين أن المتغيرات خارج بيئة العمل، مثل دور العائلة وتأثيرها على المرأة السعودية العاملة قد تم تجاهلها على الرغم من أن القضايا المتعلقة بالعائلة كانت من بين الأسباب الرئيسية للتسرب المرتفع للممرضات السعوديات. نتائج هذه الرسالة لها تداعيات نظرية للدراسات المستقبلية لتسرب التمريض السعودي، والذي يجب أن يُعالج الآن بمنظور التأثيرات الاجتماعية والثقافية وليس فقط من منظور المنظمة وعواملها.

### الدروس المستفادة من الدراسة

هذه الأطروحة يمكن الاستفادة منها من الناحية العملية فيما يتعلق بممارسة التمريض السعودي عن طريق تحسين بيئة العمل. على سبيل المثال، في الحالات التي تعاني فيها المرأة السعودية من قلة الدعم العائلي لأداء دورها في العمل، ولا سيما من قبل بعض أفراد الأسرة، يمكن لأرباب العمل اتخاذ تدابير أقوى لدعمها. من العوامل المرتبطة ببيئة العمل والتي غالباً ما تؤثر على تسرب الممرضات السعوديات هي ساعات العمل الطويلة والمناوبات الدورية، وخاصة المناوبات الليلية بالإضافة إلى نقص خدمات الحضانه في أماكن العمل. هذه العوامل تؤثر سلباً على الترسخ التنظيمي ويمكن تخفيف تأثير هذه العوامل من خلال توفير ساعات عمل مرنة في تحديد المناوبات بين الممرضات وتوفير خدمات الحضانه في أماكن العمل وبذلك يتم تخفيف التعارض بين مسؤوليات العمل والعائلة بالنسبة للممرضة السعودية التي لديها أطفال بسن الحضانه، العديد من الممرضات قد يفكرون في تغيير وظائفهن لتحقيق هذه المتطلبات. من أجل تعزيز ترسيخ الممرضات السعوديات في منظماتهم، سيكون من المفيد إعادة النظر في ساعات العمل، ومنح ترتيبات الانتقال بين الممرضات في بيئة مرنة، والأهم من ذلك، إنشاء خدمات رعاية الأطفال في كل جهة عمل صحية في السعودية.

يمكن لهذه الأطروحة أن تؤثر على المرأة السعودية من حيث تغيير وضعها، لأنها تظهر كيف أن الموظفين السعوديات متأثرات بشكل سلبي في حياتهن العملية بسبب عدم المساواة بين الرجال والنساء السعوديين. يتم انتقاد الممرضات السعوديات للعمل في بيئة مختلطة الجنس، في حين يتم التغاضي عن الممرضين السعوديين لعمليهم في بيئة مختلطة وهذا يعتبر نوع من أنواع عدم المساواة بين الرجال والنساء السعوديين. وللأسف حتى النساء السعوديات أنفسهن يعطين الرجال مكانة أعلى في المجتمع السعودي. ليس من المستغرب أن النساء يعطين الفضل للرجل في ظل وجود نظام ولي الأمر في المجتمع السعودي. لا يمكن تغيير وضع المرأة في المملكة العربية السعودية دون أن تؤمن المرأة أولاً بأن لها حقوقاً متساوية.

وقد بدأت النساء السعوديات بالفعل باتخاذ مبادرات لتغيير وضعهن، ولكن يجب دعم هذه المبادرات من خلال شرح لماذا هذه التغييرات ضرورية بالنسبة لهن وكيف أنها تؤثر سلباً على وضعهن الحالي في وظائفهن. قد تقبل بعض النساء السعوديات خضوع المرأة للرجل وترى نظام الولاية الذكورية إيجابياً ولكن هذا لا ينفي تأثيره السلبي على معظم الموظفين السعوديات.

## مساهمات الدراسة

تساهم هذه الأطروحة في الأبحاث العالمية حول تسرب الطاقم التمريضي بعدة طرق. إن استكشاف المفاهيم الغربية للتدريب الوظيفي بأنواعه، وتعارض العمل مع العائلة بأنواعه والالتزام التنظيمي في سياق التمريض السعودي يعزز معرفة مدى إمكانية تطبيق هذه المفاهيم في سياقات غير غربية ومدى تأثيرها على نوايا الممرضات في المملكة العربية السعودية تجاه ترك العمل أو المهنة ككل. يجب دراسة أبعاد التدريب الوظيفي في سياقات ثقافية مختلفة لسببين. أولاً، التدريب المجتمعي والعائلي يعطي أهمية بالغة للعلاقات بين الأفراد وعائلاتهم ومجموعاتهم سواء في محيط العمل أو البيئة التي يعيش بها الموظف خارج عمله، وقد تختلف هذه العلاقات ثقافياً. فمثلاً الذي يكون ذو أهمية في المجتمع البريطاني قد لا يُمنح نفس المستوى من الأهمية في المجتمع السعودي. يمكن أن تكون الاختلافات الثقافية بين البلدان كبيرة وقد تؤدي إلى اختلافات كبيرة في سلوك الأفراد ومواقفهم في وظائفهم. إن توسيع قابلية تطبيق أبعاد التدريب الوظيفي في الثقافات المختلفة، لا سيما غير الغربية، يعزز فهم الباحثين العام لنظرية التدريب الوظيفي، ولا سيما البعد المتطور حديثاً للتدريب العائلي وتأثيره على تسرب التمريض في السعودية.

تساهم هذه الأطروحة أيضاً في دراسات النوع الاجتماعي في السياق السعودي، حيث أنها تعبر عن آراء الموظفين في السعودية وتوضح كيف تصارع المرأة الموظفة السعودية مع بعض العناصر الثقافية السعودية مثل الفصل بين الجنسين والوصاية الذكورية أثناء ممارستها الحق في العمل في مجال التمريض. إن نظام الوصاية الذكوري المتبع في المملكة العربية السعودية ينبغي التخلي عنه لأنه لا يؤثر فقط على حياة المرأة في المملكة العربية السعودية فحسب، بل يؤثر أيضاً على حياة النساء السعوديات العاطلات عن العمل. يقيد نظام الوصاية الذكوري حركة المرأة السعودية خارج المنزل فعلى سبيل المثال، لا تستطيع المرأة السعودية إصدار أو تجديد جواز سفرها دون إذن من أولياء أمورهن الذكور.

وتؤكد الدراسات القليلة المتعلقة بالنوع الاجتماعي في السياق السعودي وضع المرأة غير المتكافئ (Metcalfe, 2011, 2008)، ولكنها تفتقر إلى أدلة تجريبية عن علاقات القوة بين الرجل والمرأة. تكمن أهمية هذه الرسالة في أنها تقدم دليلاً تجريبياً على سلطة الوصاية الذكورية لدى الرجال السعوديين، وكيف تؤثر هذه القوة على الممرضات في المملكة العربية السعودية بتركهن وظائفهن.