

بيئة العمل الإيجابية والكفاءة الثقافية: مفتاح استبقاء الكوادر الصحية

تأليف

مدرس الدكتور محمد لوتي

أبريل 23, 2026

اقتبس من هذا المقال

مدرس الدكتور محمد لوتي (2026). بيئة العمل الإيجابية والكفاءة الثقافية: مفتاح استبقاء الكوادر الصحية. عرب سايكولوجي. تم الاسترجاع من <https://arabpsychology.com/?p=120932>

هل يمكن لبيئة العمل الإيجابية أن تحافظ على الكفاءات الطبية في عالمنا المتغير؟

تخيل طبيباً شاباً، أنهى للتو سنوات من الدراسة والتخصص، ينتقل إلى مستشفى جديد في بلد أجنبي. إنه متحمس لتقديم الرعاية، لكنه يشعر أيضاً بالقلق من التكيف مع ثقافة جديدة، والعمل مع فريق متنوع، والتأكد من أن مهاراته وخبراته موضع تقدير. هل سيستمر هذا الطبيب في هذا المستشفى، أم سيبحث عن مكان آخر؟ هذا السؤال، الذي يطرحه الكثير من المهنيين الصحيين حول العالم، هو محور دراسة جديدة بقيادة مارك رايت، تلقي الضوء على العوامل الحاسمة التي تؤثر على بقاء الكفاءات الطبية في بيئات العمل المتنوعة ثقافياً.

الإطار النظري

تستند هذه الدراسة إلى مجموعة من النظريات النفسية التي تفسر سلوك الأفراد في بيئات العمل. من بين هذه النظريات، نظرية الدافعية الذاتية (Self-Determination Theory)، التي تؤكد على أهمية تلبية الاحتياجات النفسية الأساسية – الاستقلالية، والكفاءة، والارتباط – لتعزيز الرضا الوظيفي والالتزام. عندما يشعر الموظفون بأنهم يتمتعون بالاستقلالية في عملهم، وأنهم أكفاء في أداء مهامهم، وأنهم مرتبطون بفريقهم ومؤسستهم، فإنهم يكونون أكثر عرضة للبقاء والازدهار.

بالإضافة إلى ذلك، تلعب نظرية التبادل الاجتماعي (Social Exchange Theory) دوراً مهماً. تفترض هذه النظرية أن العلاقات في مكان العمل مبنية على تبادل الموارد والفوائد. إذا شعر الموظفون بأنهم يتلقون دعماً وتقديراً من زملائهم ورؤسائهم، فإنهم يكونون أكثر عرضة لرد الجميل من خلال الالتزام بالمنظمة. كما أن مفهوم "المناخ التنظيمي" (Organizational Climate) – أي الإدراك المشترك للموظفين لسياسات وممارسات وإجراءات المنظمة – يلعب دوراً حاسماً. المناخ الإيجابي، الذي يتميز بالدعم والثقة والاحترام، يمكن أن يعزز الرضا الوظيفي ويقلل من معدل الدوران.

الكفاءة الثقافية: جسر للتواصل

تعتبر الكفاءة الثقافية (Cultural Competence) عنصراً أساسياً في بيئات الرعاية الصحية المتنوعة. إنها القدرة على فهم واحترام وتقدير الاختلافات الثقافية بين المرضى والزملاء. الكفاءة الثقافية ليست مجرد معرفة الحقائق حول الثقافات المختلفة، بل هي أيضاً القدرة على التكيف مع المواقف المختلفة والتواصل بفعالية مع الأشخاص من خلفيات مختلفة. يمكن تشبيه الكفاءة الثقافية باللغة؛ فكما أن تعلم لغة جديدة يفتح لك أبواباً لعالم جديد، فإن تطوير الكفاءة الثقافية يفتح لك أبواباً لفهم أعمق للمرضى والزملاء.

المنهجية

اعتمدت دراسة رايت على منهجية المسح المقطعي الوصفي (Descriptive Cross-Sectional Survey). وهذا يعني أن الباحثين جمعوا البيانات من مجموعة من المهنيين الصحيين في وقت واحد، دون محاولة تتبع التغيرات بمرور الوقت. تم توزيع استبيان على عينة من المهنيين الصحيين العاملين في مؤسسات رعاية صحية مختلفة. تضمن الاستبيان أسئلة حول عدة متغيرات، بما في ذلك مناخ الفريق، والرضا الوظيفي، والكفاءة الثقافية، والنية في البقاء في الوظيفة.

تم قياس مناخ الفريق باستخدام مقياس يقيم مدى الدعم والتعاون والثقة بين أعضاء الفريق. تم قياس الرضا الوظيفي باستخدام مقياس يقيم مدى رضا الموظفين عن جوانب مختلفة من عملهم، مثل الأجر والترقية وفرص التطوير. تم قياس الكفاءة الثقافية باستخدام مقياس يقيم مدى قدرة الموظفين على فهم واحترام وتقدير الاختلافات الثقافية. أخيراً، تم قياس النية في البقاء في الوظيفة باستخدام مقياس يقيم مدى رغبة الموظفين في الاستمرار في العمل في مؤسستهم.

تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية. تم استخدام الإحصاء الوصفي لوصف خصائص العينة والمتغيرات المختلفة. تم استخدام الإحصاء الاستدلالي لاختبار العلاقات بين المتغيرات المختلفة.

النتائج

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية قوية بين مناخ الفريق والرضا الوظيفي. وهذا يعني أن المهنيين الصحيين الذين يعملون في فرق داعمة ومتعاونة هم أكثر عرضة للشعور بالرضا عن عملهم. كما أظهرت الدراسة وجود علاقة إيجابية بين الكفاءة الثقافية والرضا الوظيفي. وهذا يعني أن المهنيين الصحيين الذين يتمتعون بكفاءة ثقافية عالية هم أكثر عرضة للشعور بالرضا عن عملهم.

بالإضافة إلى ذلك، أظهرت الدراسة وجود علاقة إيجابية بين مناخ الفريق والنية في البقاء في الوظيفة. وهذا يعني أن المهنيين الصحيين الذين يعملون في فرق داعمة ومتعاونة هم أكثر عرضة للبقاء في وظائفهم. كما أظهرت الدراسة وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والنية في البقاء في الوظيفة. وهذا يعني أن المهنيين الصحيين الذين يشعرون بالرضا عن عملهم هم أكثر عرضة للبقاء في وظائفهم. أخيراً، أظهرت الدراسة وجود علاقة إيجابية بين الكفاءة الثقافية والنية في البقاء في الوظيفة. وهذا يعني أن المهنيين الصحيين الذين يتمتعون بكفاءة ثقافية عالية هم أكثر عرضة للبقاء في وظائفهم.

تأثيرات

تشير هذه النتائج إلى أن خلق بيئة عمل إيجابية وداعمة، وتعزيز الكفاءة الثقافية، يمكن أن يكون لهما تأثير كبير على الاحتفاظ بالمهنيين الصحيين. بالنسبة للمؤسسات الصحية، هذا يعني الاستثمار في برامج التدريب والتطوير التي تعزز العمل الجماعي والتواصل الفعال والكفاءة الثقافية. بالنسبة للمهنيين الصحيين، هذا يعني السعي إلى العمل في بيئات تقدر الدعم والتعاون والاحترام. بالنسبة للمرضى، هذا يعني الحصول على رعاية صحية أفضل من فرق متنوعة ومؤهلة.

السياق العربي: تحديات وفرص

عند النظر إلى هذه النتائج في السياق العربي، تظهر بعض الفروق الدقيقة والتحديات الفريدة. في العديد من البلدان العربية، لا تزال الثقافة المؤسسية تميل إلى أن تكون هرمية وأبوية، مما قد يعيق التواصل المفتوح والتعاون بين أعضاء الفريق. بالإضافة إلى ذلك، قد تكون هناك وصمة عار مرتبطة بطلب المساعدة أو الاعتراف بالأخطاء، مما قد يمنع المهنيين الصحيين من التعبير عن مخاوفهم أو طلب الدعم.

ومع ذلك، هناك أيضاً فرص كبيرة لتحسين بيئات العمل في قطاع الرعاية الصحية في العالم العربي. يمكن للمؤسسات الصحية الاستفادة من القيم الثقافية القوية التي تؤكد على أهمية الأسرة والمجتمع، وتعزيز الشعور بالانتماء والمسؤولية الجماعية. كما يمكنها الاستثمار في برامج التدريب التي تراعي السياق الثقافي المحلي، وتساعد المهنيين الصحيين على تطوير مهارات التواصل والتعامل مع المرضى من خلفيات ثقافية مختلفة. على سبيل المثال، يمكن أن تركز هذه البرامج على فهم أهمية اللغة غير اللفظية، واحترام العادات والتقاليد المحلية، وتجنب الصور النمطية.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن للمؤسسات الصحية الاستفادة من التكنولوجيا لتعزيز التواصل والتعاون بين أعضاء الفريق، وتوفير فرص التعلم عن بعد. يمكن أن تساعد منصات التواصل الاجتماعي والأدوات الرقمية الأخرى المهنيين الصحيين على البقاء على اتصال ببعضهم البعض، وتبادل المعرفة والخبرات، وتلقي الدعم من زملائهم.

آفاق مستقبلية وقيود

تشير دراسة رايت إلى الحاجة إلى مزيد من البحث في هذا المجال. من المهم إجراء دراسات طولية (Longitudinal Studies) لتحديد العلاقة السببية بين مناخ الفريق والرضا الوظيفي والكفاءة الثقافية والنية في البقاء في الوظيفة. كما من المهم إجراء دراسات متعددة الثقافات (Cross-Cultural Studies) لفهم كيف تختلف هذه العلاقات في سياقات ثقافية مختلفة.

من القي

Recommended Academic Training

:Deepen your knowledge with these specialized courses from our Academy

أخلاقيات مهنة التعليم View Course → أصول التربية والتعليم View Course → التربية البيئية والتنمية المستدامة View Course →

Reference

Wright M. (2026). *Team climate, job satisfaction, cultural competence, and intention to stay among healthcare professionals: a descriptive cross-sectional survey study*. BMC Health Services Research, 26(1).

DOI: [10.1186/s12913-026-14265-z](https://doi.org/10.1186/s12913-026-14265-z)