

فضل صباح الفضلي

دراسة العلاقة بين بعض الخصائص الشخصية والوظيفية ومعدل استخدام الإجازة المرضية بالأجهزة الحكومية الكويتية

جامعة الكويت - دولة الكويت

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى التحقق من طبيعة العلاقة فيما بين مجموعة من المتغيرات الديموغرافية والمتغيرات الوظيفية من جهة ومعدل استخدام الإجازة المرضية بالأجهزة الحكومية الكويتية من جهة أخرى. ومن بين النتائج التي تم التوصل إليها، أن الإناث أكثر استخداماً للإجازة المرضية من الذكور، وأن هناك علاقة معنوية سالبة بين معدل سنوات الخدمة ومتوسط المرتب الشهري وبين معدل استخدام الإجازة المرضية، كما تبين وجود علاقة معنوية سالبة وقوية بين تنوع مهام الوظيفة ومعدل استخدام الإجازة المرضية.

مصطلحات علمية

الإجازة المرضية، تنوع مهام الوظيفة، استقلالية الوظيفة، الإيمان بالعمل الجماعي، المتغيرات الديموغرافية.

كافة متغيرات هذا البحث وذلك كمدخل لتحديد أبعاد اهتمام الدراسة ومن ثم للمساعدة في بناء أهداف الدراسة وفرضياتها ومنهجيتها وسيعقب ذلك عرض النتائج الإحصائية وتحليلها ومناقشتها، وأخيراً سيتم تناول خلاصة الدراسة وعرضها مع ما يرتبط بها من توصيات بحثية مستقبلية.

مشكلة الدراسة

أياً كان نوع المنظمات، ومهما تنوعت، أو تشعبت أهدافها يبقى في مقدمة اهتماماتها الحرص على ضمان انتظام سير الأعمال بصورة طبيعية داخل مختلف وحداتها. وتأتي ظاهرة الغياب لتمثل

توجه البحث لدراسة متغير مهم من المتغيرات المؤثرة في الأداء والإنتاجية وانتظام الأعمال في المنظمات العامة والتحقق منه، وهو متغير الإجازة المرضية. وقد اهتم البحث في التحقق من طبيعة العلاقة بين الإجازة المرضية ومجموعة مختارة من المتغيرات الديموغرافية والوظيفية التي لفتت اهتمام العديد من الباحثين (Woska, 1972; Ross, 1977; Peters et al, 1982; Hackett and Guion, 1989; Stone and Stone, 1990; Kroesser et al, 1991).

وسيتم أولاً تأصيل المشكلة ثم عرض بعض المفاهيم النظرية والدراسات السابقة التي تناولت

تم تسلّم البحث في يونيو ١٩٩٧، وأجيز للنشر في مارس ١٩٩٨.

ومنظّمته من خلال التحقق من نوعية العوامل والمتغيرات المتوقع تأثيرها في ظاهرة الغياب عن العمل بالذات (Daniel, 1969, 1992; Steers and Rhodes, 1978; Chadwick *et al*, 1982; Drago and Wooden, 1992; Brown, 1994).

تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على جانب مهم من الجوانب المرتبطة بشكل أو آخر بالاستثمار الأمثل للعنصر البشري وبالفعالية التنظيمية، ونعني بذلك الجانب توجهات استخدام الإجازة المرضية في الوظيفة الحكومية.

وتسعى هذه الدراسة للتعامل مع توجهات استخدام الإجازة المرضية في المنظمات الحكومية الكويتية بالتحقق من طبيعة العلاقة بين مجموعة من المتغيرات ومعدل استخدام الإجازة المرضية خاصة وأن المادة (٢٣) من قانون الخدمة المدنية في دولة الكويت أكدت عدم جواز انقطاع الموظف عن العمل إلا في حدود الإجازات المصرح له بها وفقاً للمادة (٣٥) من نظام الخدمة المدنية وهي الإجازات التالية: الطارئة، والدورية، والخاصة بمرتب كامل أو منخفض أو بدون مرتب، والمرضية التي يكون التصريح بها وفقاً للقواعد والإجراءات التي يصدر بها قرار من مجلس الخدمة المدنية بناء على اقتراح من وزير الصحة العامة. ويُعدّ قرار وزير الصحة الكويتي رقم ٣٦ لسنة ١٩٨٤ بشأن الإجازات المرضية أحد المؤشرات الدالة على تزايد القلق الحكومي من عدم ضبط إجراءات منح الإجازة المرضية، حيث أوجب القرار المذكور أعلاه ضرورة الحرص الشديد والأمانة والدقة التامة في منح الإجازات المرضية.

كما تأتي هذه الدراسة لتتناول جوانب ترتبط بالإجازة المرضية في وقت تزايدت فيه دعوة الأجهزة الحكومية في كثير من دول العالم في السنوات الأخيرة إلى التشدد في عمليات ضبط استخدام الإجازات المرضية وترشيدها (IRS Employment Trends, 1994: 4)

أحد المتغيرات المؤثرة بشكل أو آخر في مستوى الانتظام في بيئة العمل وفي معدلات الإنتاجية العامة للتنظيم، خاصة وأن إنتاجية الفرد الغائب تصبح صفراً بصورة تلقائية طوال مدة الغياب. وتُعدّ ظاهرة الغياب عن العمل بعذر أو بدون عذر من أبرز الظواهر المثيرة للقلق المسؤولين سواء في قطاع الأعمال أو القطاع العام (Rogers and Herting, 1993). وكثيراً ما ترتبط ظاهرة الغياب عن العمل بالأوضاع الصحية للفرد بغض النظر عن حقيقة الأسباب والدوافع (Muir, 1994: 29). وإن كان من الطبيعي تمتّع الفرد بحق أخذ إجازة مرضية نتيجة لعدم قدرته صحياً على الحضور ليوم عمل أو أكثر، إلا أن مصدر القلق الرئيسي من الإجازات المرضية يأتي مما تعارف على تسميته بالإجازة المرضية الاختيارية Elective Sick Leave، أي اختيار الفرد عدم الحضور للعمل مع عدم وجود عارض صحي حقيقي يعيقه عن الالتحاق بالعمل، وقد يلجأ الفرد لهذا النوع من الإجازات المرضية (ESL) لأسباب لا علاقة لها بالجانب الصحي بل قد ترتبط تلك الأسباب بإنجاز أعمال أو مهام خاصة (Rogers, 1993: 215). ورغم أن بعض الباحثين يطالب بعدم التعامل مع الإجازة المرضية باعتبارها شكلاً من أشكال التغيب أو الغياب عن العمل لأنها إجازة قسرية خارجة عن إرادة الموظف وسيطرته (Rhodes *et al*, 1990)، إلا أن البعض الآخر من الباحثين يرى أن الإجازة المرضية الاختيارية تُعدّ النوع الغالب على ما يُسمّى بالإجازة المرضية (Herzberg *et al*, 1957).

ولأهمية العنصر البشري داخل المنظمة بوصفه أحد أهم العناصر التي يجب الحرص عليها والاهتمام بها ومتابعة كافة الجوانب المؤثرة في استثمارها على نحو أفضل لتحقيق العائد المتوقع (Dahl, 1988)، ولأهمية أو ضرورة مراجعة السبل الكفيلة بخلق توازن ما بين التوجّه المتزايد نحو الفعالية التنظيمية واتجاهات الموظف نحو وظيفته

كما يمكن أيضاً تعريف الإجازة المرضية بوصفها سلوكاً يصعب تحديد دوافعه الأساسية رغم ارتباطه ظاهرياً بالحالة الصحية للفرد، شأنها في ذلك شأن ظاهرة الغياب التي تعني أشياء مختلفة لأفراد مختلفين في أوقات مختلفة (Johns and Nicholson, 1988: 134). وبصورة عامة يمكن التعامل مع الإجازات المرضية على أنها غياب قسري مُسَوَّغ عن العمل يمارسه الفرد وفق إجراءات رسمية شرعية (Hackett and Guion, 1985).

تنوّع مهام الوظيفة:

تنوّع مهام الوظيفة وواجباتها مفهوم يرتبط على نحو واضح بدرجة توسع مدى وإطار الوظيفة التي يمارسها الفرد من خلال إتاحة مجال أرحب لتعدد مهام الوظيفة الواحدة ذاتها وتعدد محتوياتها، مع أهمية مراعاة خفض المهام التقليدية حتى لا يصبح تنوّع مهام الوظيفة مجرد مدخل لزيادة أعباء العاملين مع ثبات مرتباتهم.

ويمكن تعريف تنوّع مهام الوظيفة من خلال اعتبارها تلك العملية التي تضمن إتاحة فرصة أكبر أمام الفرد لممارسة مهام وظيفية متعددة في إطار وحدود وظيفته الأصلية للمساهمة في ضمان رفع مستويات الرضا والالتزام والاستمتاع الذاتي لديه (Hackett, 1985: 158). وهكذا يمكن التعامل مع مفهوم تنوّع مهام الوظيفة انطلاقاً من اعتباره عملية هدفها الأساسي خفض درجات الملل لدى الفرد العامل ورفع درجة رغبته بالعمل من خلال تنويع إجراءات وخبرات الوظيفة ذاتها (Torrington and Chapman, 1983: 109).

استقلالية الوظيفة:

في إطار تناوله للعلاقات في بيئة العمل عرف Mannila *et al* (1988: 126) استقلالية الوظيفة على أنها عملية تعني مدى قدرة الفرد على اتخاذ القرارات الخاصة بأنشطة وظيفته

مواجهة تزايد القلق من ارتفاع معدل استخدام الإجازة المرضية بمجرد التشدد في إجراءات منحها، بل لا بد من محاولة تحليل الدوافع والأسباب والمتغيرات المؤثرة في رفع أو خفض معدل استخدام الإجازة المرضية، وهذه هي القضية الأساسية التي تحاول هذه الدراسة المساهمة في إثراء بعض جوانبها بالتوجه إلى دراسة طبيعة العلاقة بين مجموعة من المتغيرات والإجازة المرضية، خاصة وأن المنظمات على اختلاف طبيعتها لا يمكن أن تواجه الإجازات المرضية بصورة مباشرة وبموضوعية مطلقة مع تزايد الاهتمام بضرورة الحفاظ على الجوانب الشخصية والسرية للفرد العامل إضافة إلى سرية التقارير الطبية (Stone and Stone, 1990). ويمكن القول أيضاً إن مشكلة الدراسة تستمد أهمية إضافية نتيجة لغياب التناول العلمي لاتجاهات الموظف الحكومي في دولة الكويت نحو استخدام الإجازة المرضية إضافة إلى عدم التحقق من طبيعة العلاقة بين معدل استخدام الإجازة المرضية وبين مجموعة متغيرات الدراسة المختارة في بيئة العمل الحكومي في دولة الكويت.

المفاهيم النظرية

في هذا الجزء من الدراسة سيتم تناول المفاهيم الأساسية لمتغيرات الدراسة وهي: (١) الإجازة المرضية، (٢) تنوع مهام الوظيفة، (٣) استقلالية الوظيفة، (٤) الإيمان بالعمل الجماعي وفق الترتيب التالي:

الإجازة المرضية:

الإجازة المرضية مفهوم يرتبط مباشرة بظاهرة الغياب عن العمل وهي ظاهرة تعني عملياً خسارة أو فقدان ساعات عمل متصلة أو منفصلة بسبب عدم حضور الفرد للعمل نتيجة لعذر يتصل بحالة الفرد الصحية (Milkovich and Boudreau, 1991: 111).

وتدعيم عدد آخر من الظواهر التنظيمية الإيجابية من جانب آخر (Bolman and Deal, 1992).

الدراسات السابقة

الإجازة المرضية أياً كانت الأسباب الحقيقية الدافعة لاستخدامها تعني في النهاية على أرض الواقع غياب الموظف لفترة زمنية متصلة أو منفصلة عن وظيفته، وضياح ساعات عمل قيمة إضافة إلى اضطراب الإدارة أحياناً كثيرة لتغطية فترة الغياب بالضغط على أعضاء آخرين في التنظيم وتكليفهم بأعمال الفرد الغائب، لذلك تبقى الإجازات المرضية عاملاً من العوامل المؤثرة في استقرار المنظمات وأدائها بصورة عامة. وقد استعرض (Kopelman et al 1981:4) مجموعة من التكاليف المهمة التي تتحملها المنظمة نتيجة لغياب الموظف عن العمل، ويمكن تلخيص تلك التكاليف بالجوانب التالية:

- ١ - لجوء الإدارة لنظام العمل الإضافي أو لنظام العمالة المؤقتة.
 - ٢ - القبول مقدماً بالتضخم الوظيفي وسيلة لمواجهة غياب متوقع.
 - ٣ - إدارة نظام فعال وصيانته لضبط عمليات التسبب والغياب.
 - ٤ - اضطراب الإدارة لإعادة توزيع الأعمال وجدولتها وتوفير البدائل الداخلية.
 - ٥ - تواضع نتائج عمل أو أداء العمالة المؤقتة أو البديلة.
 - ٦ - التأثير السلبي في معنويات العاملين، ولا سيما في معنويات أولئك الذين يتولّد لديهم شعور بالغبن نتيجة لإحساسهم بتأدية أعمال غيرهم دون مسوؤ مقنع.
- ومع تزايد الوعي والاعتراف التنظيمي بارتفاع جانب تكلفة غياب الفرد عن العمل تزايد الاتجاه في أدبيات الإدارة وأبحاثها للتعامل مع

وإجراءاتها إضافة إلى مساحة الحرية المتاحة أمامه للتحرك بصورة تلقائية في إطار بيئة العمل العامة. وقد ربط عدد من الباحثين مفهوم استقلالية الوظيفة بمجموعة من الخيارات الحرة داخل البيئة التنظيمية، وفي مقدمة تلك الخيارات جاءت حرية اختيار السلوك المناسب لأداء العمل، وحرية ترتيب وتحديد خطوات العمل داخل الوظيفة وتحديد إيقاعه، وحرية التنسيق مع الآخرين لخدمة أغراض الوظيفة (Hackman and Oldham, 1976; Peters et al, 1982; Lee et al, 1990). وبصورة عامة يمكن التعامل مع متغير استقلالية الوظيفة باعتباره مفهوماً يعكس بالدرجة الأولى مدى توافر حرية التفكير والتصرف المستقل للفرد عند قيامه بتنفيذ مهام وظيفته (Parasuraman and Alutto, 1984).

الإيمان بالعمل الجماعي:

المفهوم الواسع لفريق أو جماعة العمل يرتبط بوجود عدد من الأفراد القادرين والمستعدين للتفاعل والتعامل مع بعضهم البعض في إطار من الانسجام النفسي والوعي التام بالانتماء للفريق أو الجماعة (Hunt, 1986: 88) ودرجة إيمان الفرد بالعمل الجماعي واستعداده للتعامل الإيجابي مع أعضاء فريق العمل يوفران فرصة كبيرة للتفاعل الاجتماعي الذي تتمثل غايته القصوى في بيئة العمل في إيجاد وتشكيل أنماط وأعراف اجتماعية وظيفية تؤثر في سلوك واتجاهات الفرد داخل جماعة العمل لضمان استمرار علاقات التعاون والانسجام وتشجيع توليد اتجاهات إيجابية وتنميتها لدى الفرد نحو العمل (Torrington and Chapman, 1983: 111).

ومما سبق يمكن القول إن إيمان الفرد بالعمل الجماعي يوفر أرضية نفسية ومادية مناسبة لنشأة اتجاهات وسلوكيات إيجابية نحو الوظيفة ومحيطها التنظيمي مما يساهم في مواجهة عدد من الظواهر التنظيمية السلبية من جانب،

ومن الضروري متابعة نتائج الدراسات والأبحاث السابقة وتحليلاتها المرتبطة مباشرة بالمتغيرات موضوع بحث هذه الدراسة والتي سيتم تناولها في مجموعتين بحسب الترتيب التالي:

- أ - مجموعة المتغيرات الديموغرافية وتتضمن: النوع (الجنس)، وسنوات أو مدة الخدمة، ومتوسط المرتب الشهري للوظيفة.
- ب - مجموعة المتغيرات الوظيفية وتشمل: تنوع مهام الوظيفة، واستقلالية الوظيفة، والإيمان بالعمل الجماعي داخل بيئة العمل.

المتغيرات الديموغرافية

النوع (الجنس):

لا يمكن تجاهل طبيعة جنس الفرد العامل في بيئة العمل، هذا إذا علمنا أن التركيبة النفسية والتكوين المادي لدى الذكر يختلفان بشكل أو بآخر عنهما لدى الأنثى، إضافة إلى دخول العوامل البيئية لا سيما العامل الثقافي الاجتماعي ليشكل مصدر ضغط على الأنثى العاملة بالذات في عدد من المجتمعات (Kroesser *et al.*, 1991)، مما دفع أعداداً من الباحثين للتحقق من مدى صدق أو ثبات الميل العام نحو الإيمان بمقولة المرأة أكثر استخداماً للإجازة المرضية من الرجل، ومن أبرز هؤلاء الباحثين Hedges (1973) الذي وجد أن المرأة العاملة أكثر استخداماً للإجازة المرضية من الرجل. وحاول Hedges (1973) تفسير هذه النتيجة بالعودة إلى الطبيعة الخاصة للمرأة وبالذات عندما تكون أماً. فغالباً ما تضطر الأم العاملة إلى أخذ إجازة مرضية لرعاية أطفالها أو لمتابعة حالة أحدهم الصحية أو الدراسية أو النفسية وليس لدواعٍ صحية ذاتية. وقد جاءت نتائج العديد من الدراسات والأبحاث العلمية اللاحقة لتؤكد وتوفر الدعم اللازم لنتائج الدراسة السابقة. فأكدت نتائج تلك الدراسات أن المرأة العاملة أكثر استخداماً

ظاهرة الغياب بوصفها مشكلة إدارة بالدرجة الأولى وليس مشكلة إدارية (Garcia, 1987)، أي الاتجاه للتعامل مع ظاهرة الغياب انطلاقاً من أنها بذاتها المجردة لا تُعتبر مشكلة إدارية بل هي نتاج لسوء تسيير وتوجيه إدارة المنظمة للتفاعل الاجتماعي والمادي داخل بيئة العمل. وقد يدعم الاتجاه السابق ربط بعض الباحثين بين الإنتاجية وظاهرة الغياب من جهة (Kuzmits, 1980)، وبين أساليب الإدارة وظاهرة الغياب من جهة أخرى وخاصة في القطاع الحكومي الذي يتميز بمعدلات غياب أعلى من معدلات الغياب في القطاع الخاص (Taylor, 1981).

وعلى الرغم من أن ظاهرة الغياب عن العمل بعذر صحي أو سواه من الظواهر التي يصعب التعامل مع كافة أبعادها، ترتبط طبيعياً الفرد وتركيبته النفسية؛ هذه التركيبة التي تجعله يميل إلى التعامل مع سلوكه باعتباره أحياناً كثيرة سلوكاً طبيعياً ومشروعاً حتى ولو لم تتوافر أسباب حقيقية ومقنعة لبروز ذلك السلوك (Ross, 1977)، وعلى الرغم من تعقّد عملية الاتفاق على تحديد سقف معين متعارف عليه لعدد أيام الغياب التي يجب أن يحاسب عليها الفرد، أو على الأقل أن ينظر إليها باعتبارها ظاهرة سلبية ومؤثرة سواء تمت بصورة فردية أو جماعية (Tellock, 1985). ومع إضافة Stone and Stone (1990) بُعد آخر لأبعاد تعقّد عملية التعامل مع ظاهرة الغياب لأسباب صحية بالذات من خلال تأكيد تزايد التوجه العالمي نحو صيانة حقوق الإنسان والحفاظ على كرامته وأسراره الخاصة، إلا أن هناك عدداً من الدراسات والأبحاث العلمية التي تناولت بالتحليل والتحقيق ظاهرة الغياب عن العمل لأسباب صحية للكشف عن طبيعة العلاقة بين تلك الظاهرة ومجموعة متنوعة من المتغيرات. (Hedges, 1973; Garcia, 1987; Kroesser *et al.*, 1991; Muir, 1994).

استخداماً للإجازة المرضية، أي أن معدل استخدام الإجازة المرضية يرتفع لدى العاملين الجدد والقدامى على حد سواء (Jackson, 1944; Woska, 1992).

كما أكدت نتائج دراسات أخرى وجود علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين عدد سنوات خدمة الفرد ومعدل استخدامه للإجازة المرضية، أي كلما ارتفعت مدة خدمة الفرد تراجع معدل استخدامه للإجازة والعكس (Baumgartel and Sobol, 1959; Knox, 1961; Nicholson *et al.*, 1977; Meyer and Allen, 1991).

وعلى خلاف نتائج الدراسات السابقة جاءت نتائج دراسة (Rogers and Herting, 1993) لتؤكد وجود علاقة معنوية موجبة بين عدد سنوات خدمة الفرد ومعدل استخدامه للإجازة المرضية، أي كلما تقدمت سنوات خدمة الفرد ارتفع معدل استخدامه للإجازة المرضية والعكس. وجاءت نتائج مجموعة أخرى من الدراسات المهمة بالتحقق من طبيعة العلاقة بين مدة خدمة الفرد والإجازة المرضية لتكشف عن عدم وجود أي علاقة ذات دلالة إحصائية تذكر بين مدة خدمة الفرد ومعدل استخدامه للإجازة المرضية (Hackett, 1990; Kroesser *et al.*, 1991; Gellatly, 1995).

وقد يعود تناقض نتائج الدراسات السابقة إلى عدة عوامل، قد يكون منها اختلاف أساليب القياس أو تفاعل متغير مدة الخدمة مع عوامل أخرى من المتغيرات الديموغرافية والوظيفية المتنوعة.

متوسط المرتب الشهري:

بعد مراجعة مجموعة من الدراسات المهمة بطبيعة العلاقة بين متوسط المرتب الشهري للفرد ومعدل استخدام الفرد للإجازة المرضية، يمكن القول بعدم وجود اتجاه محدد للعلاقة بين المتغيرين المذكورين. فقد جاءت نتائج بعض

للإجازة المرضية من زميلها الرجل (Allen, 1981; Paringer, 1983; Kroesser *et al.*, 1991; Rogers and Herting, 1993; Price, 1995) كما أكدت بعض الدراسات الباحثة في البيئة العربية ارتفاع معدل تغيب الإناث مقارنة بالذكور لأسباب كثيرة منها الارتباطات الأسرية للمرأة العاملة وكثرة تعرضها للطوارئ والعوارض الصحية (الزبن، ١٩٩٤).

ولقد حاول (Kroesser, 1984) التخفيف من اتجاه نتائج العديد من الأبحاث والدراسات نحو التأكيد شبه المطلق لوجود علاقة ارتباطية موجبة وثابتة بين المرأة وتزايد استخدام الإجازة المرضية بالربط بين العائد المادي للوظيفة ومعدل استخدام الإجازة المرضية سواء من قبل الرجل أو المرأة. إذ رأى (Kroesser, 1984) أن عدم استخدام الرجل للإجازة المرضية بصورة موازية لاستخدام زميلته المرأة يعود لحرص الرجل على عدم فقدان مرتبه المميز غالباً مقارنة بمرتب المرأة. ويرى الباحث السابق أنه بمجرد تضيق الفجوة بين مرتب المرأة والرجل سيتقلص فارق معدل استخدام الإجازة المرضية بين الاثنين إلى درجة قد تصل إلى مستويات لا تستحق التوقف عندها. ولو عدنا إلى البيئة التنظيمية الكويتية لوجدنا بصورة عامة تميز مرتب الرجل عن مرتب زميلته المرأة وذلك بحرمان المرأة العاملة المتزوجة من العلاوة الاجتماعية وبدل السكن (حسب طبيعة الوظيفة) و علاوة الأولاد وكلها علاوات تضاف إلى مرتب الرجل المتزوج، فضلاً عن وجود فرص أكبر أمام الرجل للاستفادة من الأعمال الإضافية.

سنوات أو مدة الخدمة:

إن نتائج الدراسات السابقة لا توصل إلى اتجاه ثابت نحو طبيعة العلاقة بين عدد سنوات أو مدة خدمة الفرد ومعدل استخدامه للإجازة المرضية. فقد وجدت بعض الدراسات أن متوسطي عدد سنوات الخدمة هم أقل العاملين

لذلك التنوع على مستويات الرضا الوظيفية والالتزام التنظيمي الذاتي لدى الفرد (Hackett, 1985: 158).

وعلى الرغم من قلة الدراسات التي توجهت للتحقق من تأثير المتغيرات التفصيلية المرتبطة بالوظيفة ذاتها في معدلات الغياب لدى العاملين (Porter and Steers, 1973; Steers and Rhodes, 1978). إلا أن نتائج بعض تلك الدراسات أكدت وجود ارتباط معنوي واضح بين درجة التحدي التي توفرها مهام الوظيفة أمام شاغلها ودرجة تنوع تلك المهام وتعددتها وبين معدل غياب الفرد لظروف صحية أو غير صحية، حيث يتراجع معدل غياب الفرد مع ارتفاع درجة تحدي مهام الوظيفة وتنوعها ومع ارتفاع قدرة الفرد على اتخاذ القرارات الخاصة بعمله كنتيجة للآثار الإيجابية التي يعكسها ذلك الارتفاع على حالة الفرد المعنوية ومن ثمّ الصحة (Meyer and Allen, 1991).

استقلالية الوظيفة:

كثيرة هي الدراسات التي أكدت نتائجها وجود علاقة ارتباطية معنوية سالبة بين درجة استقلالية الوظيفة والإجازة المرضية. أي كلما ارتفعت درجة استقلالية الوظيفة تراجع معدل استخدام الفرد للإجازات المرضية (Fried et al, 1972; Hackman and Lawler, 1977; Johns, 1978; Mowday and Spencer, 1981; Ivancevich, 1985; Kroesser et al, 1991). ومن أشهر النماذج التحليلية التي تناولت العلاقة بين مستوى سيطرة الفرد على مختلف جوانب وظيفته وعلاقاتها، ودرجة حريته فيها، وقدرته على التحكم فيها وبين الحالة الصحية للفرد العامل نموذج (Karasek, 1979) Job demands - Control يفترض وجود علاقة ارتباطية طردية بين درجة سيطرة الفرد وحريته في التحكم في مهام وظيفته وعلاقاتها وحالته الصحية. وبالتالي يمكن القول

الدراسات والأبحاث السابقة لتؤكد عدم وجود أي علاقة أو ارتباط بين متوسط المرتب الشهري للفرد ومعدل استخدامه للإجازة المرضية (Argyle et al, 1958; Walters and Roach, 1971; Clark 1980; Scott and Taylor, 1985).

ومقابل ذلك جاءت نتائج مجموعة أخرى من الدراسات لتؤكد وجود ارتباط واضح بين متوسط المرتب الشهري ومعدل استخدام الإجازة المرضية (Bernardin, 1977; Hedges, 1977; Bridges and Hallinan, 1978; Kroesser et al, 1991; Drago and Wooden, 1992; Feldman and Doeringhaaus, 1992).

ويرى (Allen 1981) أن درجة تأثير مستوى مرتب الفرد في معدل الغياب عن العمل بصورة عامة تُعدّ قضية غير محسومة الاتجاه، إذ تعتمد درجة تراجع معدل غياب الفرد أو تزايدها على تفاعل مجموعة أخرى من المتغيرات الديموغرافية.

المتغيرات الوظيفية

تنوّع مهام الوظيفة:

أكدت بعض الدراسات المبكرة في تناول أهمية تنوّع مهام الوظيفة وجود علاقة إيجابية واضحة بين تنوّع مهام الوظيفة وواجباتها ودرجة الاستمتاع والاستغراق بالعمل (Walker and Guest, 1952). ويرى (Chapman 1983) أن تعدد مهام الوظيفة وإجراءاتها من العوامل المساعدة على رفع درجة ارتباط الفرد بوظيفته إضافة إلى رفع درجة قدرة الفرد على تحديد نسبة مساهمته الشخصية في الإنجاز النهائي للعمل وبالتالي إشباع جانب مهم من جوانب حاجة التقدير الذاتي لديه. ومما لا شك فيه أنه لا بد من توقع التأثير الإيجابي لتنوع مهام الوظيفة بشكل أو آخر في معدل استخدام الفرد للإجازة المرضية نتيجة للنتائج الإيجابية النهائية

في معدل غياب الفرد سواء بعذر صحي أو سواء وبالتالي في معدل استخدام الفرد للإجازة المرضية نتيجة لحرص فريق العمل على التزام كافة أعضائه بمعدل معقول من الحضور حتى لا يتأثر عمل الفريق (Chadwick et al, 1982)، إضافة إلى ذلك فإن الإيمان بالعمل الجماعي يرفع من درجة التفاعل الاجتماعي بين كافة أفراد مجموعة العمل، كما يؤدي إلى ازدياد درجة ارتباط الفرد بقيم الجماعة ومعتقداتها ومشاعرها وبالتالي سيساهم ذلك بدرجة واضحة في تفسير معدل انخفاض الغياب عن العمل لأسباب صحية أو (Sowa, 1986; Fisher and Ellis, 1990; Bandura, 1986; Feldman and Doeringhaus, 1992).

الخلاصة وأهمية الدراسة

من خلال مراجعة الاستعراض السابق للإطار النظري والدراسات السابقة المرتبطة بطبيعة اهتمام هذه الدراسة ومجالها يمكن القول بأن أبرز الاستنتاجات تتمثل في الآتي:

- ظاهرة الغياب عن العمل تؤثر مباشرة في مستوى الإنتاجية داخل بيئة العمل، كما ترفع معدل تكلفة أداء الأعمال بكل وضوح.
- ليس من السهل التعامل مع كافة أبعاد ظاهرة الغياب عن العمل، كيف لا وهي ظاهرة مرتبطة بطبيعة الفرد وتركيبته النفسية التي قد تجعله يميل إلى التعامل مع الغياب سواء لأسباب صحية أو سواها كسلوك طبيعي ومشروع خاصة إذا كان من السهل استخدام حق الإجازة المرضية بصورة متكررة.
- قلة الدراسات التي توجهت بصورة مباشرة لتناول معدل استخدام الإجازة المرضية أو نوعية المتغيرات المؤثرة في استخدام ذلك النوع من الإجازات.

بوجود علاقة سالبة بين درجة استقلالية الوظيفة ومعدل استخدام الإجازة المرضية.

ولقد وفرت نتائج مجموعة من الدراسات الدعم اللازم لاتجاه تحليل تطبيق النموذج السابق الإشارة إليه ودعم نتائجه (Bromet et al, 1988; Karasek, 1990; Fox et al, 1993).

وعلى الجانب الآخر أكدت نتائج مجموعة أخرى من الدراسات عدم وجود ارتباط واضح بين حالة الفرد الصحية وامتياز استقلالية الوظيفة (Payne and Fletcher, 1983; Spector, 1987; Warr, 1990a).

ويمكن تفسير تعارض النتائج حول مدى وجود ارتباط بين الحالة الصحية للفرد وامتياز استقلالية الوظيفة من خلال اختلاف أساليب القياس وأدواته أو من خلال تفاعل المتغيرين المذكورين وسط مجموعة متنوعة أو مختلفة من المتغيرات الديموغرافية والوظيفية.

الإيمان بالعمل الجماعي:

بمراجعة الدراسات السابقة المهمة بظاهرة الغياب عن العمل نجد أن التركيز بصورة أساسية كان منصباً على التحقق من طبيعة العلاقة بين تلك الظاهرة وبين سلوك العاملين بصورة فردية واتجاهاتهم، ولم تتوجه الدراسات إلى التعامل بجدية مع ظاهرة الغياب عن العمل في إطار اجتماعي أو جماعي إلا في العقد الأخير من هذا القرن (Markham, 1995: 1174). وقد أكد (John and Nicholson, 1982) البعد الاجتماعي لظاهرة الغياب بتحليلها من جانبين، جانب ذاتي فردي وجانب خارجي اجتماعي. ويتمثل الجانب الاجتماعي بتساؤل الفرد عن مدى تأثير الآخرين بغيابه عن العمل، وتزداد أهمية ذلك التساؤل وقوته مع ارتفاع درجة إيمان الفرد بالعمل الجماعي داخل محيط العمل. ويمكن القول إن إيمان الفرد بالعمل الجماعي من العوامل المؤثرة

- هل توجد علاقة بين متوسط المرتب الشهري للفرد والإجازة المرضية؟ وما طبيعة تلك العلاقة إن وجدت؟.
- هل هناك علاقة بين تنوع مهام وظيفة الفرد والإجازة المرضية؟ وما طبيعة تلك العلاقة إن وجدت؟.
- هل هناك علاقة بين استقلالية الوظيفة والإجازة المرضية؟ وما طبيعة تلك العلاقة إن وجدت؟.
- هل هناك علاقة بين الإيمان بالعمل الجماعي والإجازة المرضية؟ وما طبيعة تلك العلاقة إن وجدت؟.

فرضيات البحث

في ضوء ما تم استعراضه ومناقشته وانسجاماً مع أهداف البحث الأساسية يمكن صياغة الفرضيات التي يسعى البحث لاختبارها وفق الترتيب التالي:

الفرضية الأولى:

«معدل استخدام المرأة العاملة للإجازة المرضية أعلى من معدل استخدام الرجل لها في المنظمات الحكومية الكويتية».

إن هذه الفرضية بُنيت على أساس طبيعة التكوين النفسي والعضوي للمرأة العاملة إضافة إلى طبيعة البيئة الكويتية التي تضع على كاهل المرأة مجموعة إضافية من المسؤوليات الاجتماعية والمنزلية والضغط، التي تدفع المرأة لاستخدام الإجازة المرضية أكثر من الرجل حتى وإن كانت بحالة صحية جيدة.

الفرضية الثانية:

«هناك علاقة معنوية متوقعة بين سنوات خدمة الفرد ومعدل استخدامه للإجازة المرضية».

وقد بُنيت هذه الفرضية في ضوء تفاوت نتائج الدراسات السابقة حول وجود اتجاه ثابت ومحدد للعلاقة بين سنوات خدمة الفرد ومعدل

- قلة الدراسات التي توجهت للتحقق من ظاهرة الغياب في القطاع الحكومي بصورة عامة أو طبيعة العلاقة بين معدل استخدام الإجازة المرضية ومجموعة متغيرات الدراسة في بيئة العمل الحكومي بصورة خاصة.
- ندرة الدراسات والجهود البحثية العربية الموجهة لدراسة العوامل المرتبطة باستخدام الإجازة المرضية وبالذات في القطاع الحكومي الذي تتوافر فيه بيئة مناسبة للتوسع باستخدام ذلك النوع من الإجازات.

وبمراجعة النقاط السابقة يمكن القول بأن أهمية هذه الدراسة تبرز من خلال سعيها للمساهمة في إثراء البحث العلمي المهتم بمجموعة المتغيرات المؤثرة بشكل أو آخر في معدل غياب الفرد عن العمل أو حضوره بصورة عامة ومعدل استخدام الفرد للإجازة المرضية بصورة خاصة في بيئة العمل الحكومي، إضافة إلى كون نتائج الدراسات السابقة المرتبطة ببعض العلاقات بين المتغيرات موضع البحث ليست قاطعة، الأمر الذي يفتح الباب أمام المزيد من الدراسات للإسهام في محاولات التحقق من طبيعة تلك العلاقات واتجاهها.

أهداف الدراسة

يمكن القول بأن هدف هذه الدراسة يتمثل في السعي لتوفير إجابة علمية عن مجموعة التساؤلات التالية:

- ما طبيعة العلاقة بين الإجازة المرضية ونوع الموظف أو جنسه؟ وما طبيعة تلك العلاقة إن وجدت؟.
- هل ثمة علاقة بين متوسط سنوات خدمة الفرد أو مدتها والإجازة المرضية؟ وما طبيعة تلك العلاقة إن وجدت؟.

واجبات وظيفته وصلاحياتها ساهم ذلك بخفض معدل استخدام الفرد للإجازة المرضية.
الفرضية السادسة:

«توجد علاقة معنوية سالبة بين درجة إيمان الفرد بالعمل الجماعي ومعدل استخدامه للإجازة المرضية».

وقد تم بناء هذه الفرضية اعتماداً على افتراض أن إيمان الفرد بالعمل الجماعي يدفعه للتفاعل مع مجموعة العمل وبناء علاقات اجتماعية ووظيفية مع أعضاء الفريق مما يساهم في رفع درجة الانسجام والتفاهم وسط محيط العمل وخفض نسبة الضغوط النفسية والمادية التي تواجه الفرد وبالتالي سيؤدي ذلك إلى خفض معدل استخدام الفرد للإجازة المرضية.

منهج الدراسة

العينة والإجراءات

شارك في هذه الدراسة ١٧٨ مفردة من العاملين في ست جهات حكومية كويتية تم اختيارها وفق الطريقة العشوائية البسيطة من بين مختلف الوزارات والإدارات والهيئات الحكومية والجهات ذات الميزانية الملحقة التي يعمل كادرها الوظيفي وفق قانون الخدمة المدنية رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩م. وجاءت هذه الجهات بحسب الترتيب التالي:

ديوان الخدمة المدنية، ووزارة المالية، ووزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، ووزارة الصحة العامة، ووزارة الإعلام، ووزارة العدل. وقد تم بصورة عشوائية بسيطة اختيار ٢٥٢ مفردة من بين العاملين من تلك الجهات ليمثلوا مجتمع الدراسة من خلال استخدام سجلات النظام الآلي بديوان الخدمة المدنية. وقد تمت عملية توزيع ٢٥٢ استمارة استقصاء على العينة

استخدامه للإجازة المرضية هذه فضلاً عن توصل بعض الدراسات إلى نتائج تكشف عن عدم وجود أي علاقة معنوية بين سنوات خدمة الفرد ومعدل استخدامه للإجازة المرضية.

الفرضية الثالثة:

«هناك علاقة معنوية متوقعة بين متوسط المرتب الشهري للفرد ومعدل استخدامه للإجازة المرضية».

جاءت هذه الفرضية بناء على عدم وجود اتجاه محدد أو ثابت لطبيعة العلاقة بين متوسط المرتب الشهري للفرد ومعدل استخدامه للإجازة المرضية إضافة إلى كشف نتائج مجموعة من الدراسات السابقة عن عدم وجود ارتباط واضح بين متوسط المرتب الشهري ومعدل استخدام الإجازة المرضية.

الفرضية الرابعة:

«هناك علاقة معنوية سالبة بين تنوع مهام الوظيفة والإجازة المرضية».

وقد تم بناء هذه الفرضية على أساس أن تنوع مهام الوظيفة يولد لدى الفرد شعوراً بالاستمتاع بالعمل ويبعد عنه الإحساس بالروتينية والملل، إضافة إلى المساهمة في رفع درجة ارتباط الفرد بوظيفته، مما يساعد على خفض معدل استخدام الفرد للإجازة المرضية خاصة في الحالات المرضية البسيطة أو حالات الإجازة المرضية الاختيارية.

الفرضية الخامسة:

«هناك علاقة معنوية سالبة بين استقلالية الوظيفة ومعدل استخدام الإجازة المرضية».

بُنيت هذه الفرضية على أساس هو: كلما انخفض معدل تدخل الرئيس المباشر في ممارسة الفرد لمهام وظيفته اليومية، وكلما ارتفعت درجة حرية الفرد في أداء أعمال وظيفته، وأتيحت للفرد فرص أكبر للتفكير والتصرف المستقل في حدود

قوائم الاستقصاء إلا أنها تبقى أسلوباً مناسباً للقياس والبحث خاصة بعد التحقق من مصداقية الأداة وثباتها بطريقة إحصائية مناسبة.

- المدة الزمنية تُعدُّ أحد المحددات الأساسية في هذا البحث خاصة وأن الدراسات ذات المدد الزمنية الطويلة والمقارنة أكثر قدرة على إثراء طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة.

- العلاقات الناتجة عن هذه الدراسة هي علاقات ذات طبيعة ارتباطية مما يجعل الاعتماد عليها في استنتاج علاقات سببية ثابتة بين مختلف المتغيرات موضوع الدراسة غير ممكن. ويمكن للدراسة أن تمهّد لبناء نماذج سببية في دراسات مستقبلية متعمقة.

قياس المتغيرات

تم جمع بيانات هذه الدراسة عن طريق قائمة استقصاء غايتها قياس طبيعة العلاقة بين كافة متغيرات البحث، وأخذت القائمة الترتيب التالي:

- ١ - القسم الأول وهو مخصص لجمع البيانات الخاصة بالجوانب الديموغرافية أو الشخصية لشاغل الوظيفة مثل النوع، وسنوات الخدمة (من سنة - ٥ سنوات، ٦-١٠ سنوات، ١١-١٥ سنة، ١٦-٢٠ سنة، ٢١ سنة فأكثر)، ومتوسط المرتب الشهري (أقل من ٢٠٠ د.ك، من ٢٠٠ - أقل من ٤٠٠ د.ك، ٤٠٠ - أقل من ٦٠٠ د.ك، ٦٠٠ - أقل من ٨٠٠ د.ك، ٨٠٠ - أقل من ١٠٠٠ د.ك، ١٠٠٠ - أقل من ١٢٠٠ د.ك، ١٢٠٠ د.ك فأكثر).

وبلغ العائد منها ١٧٨ استمارة أي بنسبة ٧٠,٦٪ وهي نسبة تُعدُّ مقبولة للبحث العلمي في مجال العلوم الاجتماعية والإنسانية.

وقد أظهرت الإحصائيات أن نسبة مشاركة الإناث تفوق نسبة مشاركة الذكور (الإناث ٥٣,٩٪، والذكور ٤٦,١٪). كما دلت الإحصائيات على أن نسب سنوات خدمة أفراد العينة قد توزعت بحسب التتابع التالي: الفئة الأولى (من سنة - ٥ سنوات) ٣٩,٩٪، والفئة الثانية (٦-١٠ سنوات) ٢٢,٥٪، والفئة الثالثة (١١-١٥ سنة) ١٢,٩٪، والفئة الرابعة (١٦-٢٠ سنة) ١٠,٧٪. كما أظهرت الإحصائيات أيضاً أن نسب فئات متوسط المرتب الشهري لمفردات العينة قد توزعت وفق التتابع التالي: الفئة الأولى (أقل من ٢٠٠ دينار) ١,٧٪، والفئة الثانية (٢٠٠ - أقل من ٤٠٠ دينار) ٣,٢٪، والفئة الثالثة (٤٠٠ - أقل من ٦٠٠ دينار) ٣٢,٦٪، والفئة الرابعة (٦٠٠ - أقل من ٨٠٠ دينار) ١١,٨٪، والفئة الخامسة (٨٠٠ - أقل من ١٠٠٠ دينار) ٧,٨٪، والفئة السادسة (١٠٠٠ - أقل من ١٢٠٠ دينار) ٩,٦٪، والفئة السابعة (١٢٠٠ دينار فأكثر) ٤,٥٪.

محددات الدراسة

- نظراً لمحدودية إمكانيات الباحث المادية والبشرية من جهة واتساع حجم العاملين وتعدادهم في الوزارات والإدارات والهيئات الحكومية من جهة ثانية، فقد اقتضت هذه الدراسة على أسلوب العينة العشوائية من بين العاملين في ست جهات حكومية فقط.
- اعتمدت هذه الدراسة بصورة أساسية على نتائج قوائم الاستقصاء التي تم توزيعها على مفردات عينة الدراسة، وعلى الرغم من كافة المحاذير المرتبطة باستخدام

أما الجزء الثالث والأخير من هذا القسم فهو مخصص لقياس درجة الإيمان بالعمل الجماعي وهو مستمد من الأداة التي طورها Buchholz (1977)، وهي تتكون من خمس عبارات (١٠-١٤)، يحدد المستجيب مدى موافقته أو عدم موافقته على كل عبارة منها وذلك من خلال استخدام مقياس ليكر المكوّن من سبعة مستويات تبدأ من لا أوافق بشدة وتنتهي بأوافق بشدة. وقد أكدت عدة دراسات تميّز هذه الأداة بدرجة عالية من الثبات والمصادقية وبالتالي صلاحيتها لقياس المتغير السابق ذكره (Dickson, 1978; Buchholz, 1979) and Buchholz, 1979) وقد بلغ معامل ثبات هذه الأداة في هذه الدراسة باستخدام معادلة كرونباك ألفا (٠,٩٦).

المعالجة الإحصائية

للتحقق من فرضيات الدراسة وأهدافها وأسئلتها تم القيام بمجموعة من التحليلات الإحصائية التي أخذت المراحل التالية:

- ١ - اختبار العلاقة بين جميع متغيرات الدراسة ومتغير الإجازة المرضية وذلك من خلال علاقات الارتباط الخطي البسيط (بيرسون) بين كل متغيرين (مصفوفة الارتباط).
- ٢ - لاختبار فرضيات العلاقة بين المتغيرات الديموغرافية ومتغير الإجازة المرضية تم استخدام تحليل التباين الأحادي لمجموعتين (في حالة النوع) أو أكثر في حالة بقية المتغيرات.

- ٣ - لتحديد مواقع الفروق في حالة ثبات أي فرضية من الفرضيات الواردة في النقطة (٢) تم استخدام اختبار LDS.

- ٤ - تحليل الانحدار المتعدد لإيجاد العلاقة بين الإجازة المرضية والمتغيرات الوظيفية

ومعدل استخدام الإجازة المرضية خلال العامين الماضيين وفقاً لتكرار المرات (صفر، ١-٣، ٤-٦، ٧-٩، ١٠-١٢، ١٣-١٥، ١٦-١٨، ١٩-٢١، ٢٢-٢٤، أكثر من ٢٤).

٢ - القسم الثاني وهو عبارة عن أداة لقياس المتغيرات الوظيفية في الدراسة. ويمكن تفصيل هذا القسم في ثلاثة أجزاء أساسية، الأول منها مخصص لقياس تنوع مهام الوظيفة وهو مستمد من الأداة التي طورها Sims et al (1976). ويتكون من أربع عبارات (١-٤)، يحدد المستجيب مدى موافقته أو عدم موافقته على كل عبارة منها وذلك باستخدام مقياس ليكر المكوّن من سبعة مستويات تبدأ من لا أوافق بشدة وتنتهي بأوافق بشدة. أما الجزء الثاني من هذا القسم فهو موجه لقياس درجة استقلالية الوظيفة وهو أيضاً مستمد من الأداة التي طورها لهذا الغرض Sims et al (1976). ويتكون من عبارات (٥-٩)، يحدد المستجيب مدى موافقته أو عدم موافقته على كل عبارة منها وذلك من خلال استخدام مقياس ليكر المكون من سبعة مستويات تبدأ من لا أوافق بشدة وتنتهي بأوافق بشدة. وقد أكدت عدة دراسات تميز أداة Sims et al (1976) بدرجة عالية من الثبات والمصادقية (Hage and Aiken's, 1969; Pierce and Dunham, 1978a; Ganster, 1980).

وقد بلغ معامل الثبات لمقياس متغير تنوع مهام الوظيفة في هذه الدراسة باستخدام معادلة كرونباك ألفا (٠,٨٩). كما بلغ معامل الثبات لمقياس متغير استقلالية الوظيفة في هذه الدراسة باستخدام ذات المعادلة السابقة (٠,٩٢).

الإجازة المرضية وتنوّع مهام الوظيفة، واستقلالية الوظيفة، والإيمان بالعمل الجماعي.

الأساسية (تنوع مهام الوظيفة، واستقلالية الوظيفة، والإيمان بالعمل الجماعي).

٥ - استعراض اتجاه استخدام الإجازة المرضية لعينة الدراسة كافة وفق المتغيرات الديموغرافية المختلفة.

النتائج

كشفت الإحصائيات عن أن نسب معدل استخدام الإجازة المرضية لدى عينة الدراسة خلال عامي ٩٥، ٩٦ قد توزعت وفق التسلسل التالي: الفئة الأولى (صفر) ١٣,٥٪، والفئة الثانية (١-٣ مرة) ٣٠,٣٪، والفئة الثالثة (٤-٦ مرات) ١٧,٥٪، والفئة الرابعة (٧-٩ مرات) ٧,٩٪، والفئة الخامسة (١٠-١٢ مرة) ١٠,٧٪، والفئة السادسة (١٣-١٥ مرة) ٣,٩٪، والفئة السابعة (١٦-١٨ مرة) ٦,٢٪، والفئة الثامنة (١٩-٢١ مرة) ٣,٤٪، والفئة التاسعة (٢٢-٢٤ مرة) ٤,٥٪، والفئة العاشرة (أكثر من ٢٤ مرة) ٢,٢٪.

كما كشفت الإحصائيات الأولية عن تفوق الإناث على الذكور في معدل استخدام الإجازة المرضية (جدول ١).

النتائج والمناقشة

هذا الجزء من الدراسة مخصص لاستعراض نتائج اختبار الفرضيات والمناقشات الخاصة بها. وقد تم تقسيمه إلى جزأين الأول منهما خاص بالنتائج والثاني خاص بالمناقشات المرتبطة بالنتائج. وقد تم تقسيم الجزء الأول إلى قسمين خصص كل قسم منهما لعرض النتائج المرتبطة بمجموعة متجانسة من فرضيات الدراسة، فخصص القسم الأول منه لاختبار الفرضيات المرتبطة بالعلاقة بين الإجازة المرضية والمتغيرات الديموغرافية، أما القسم الثاني فقد خُصص لاختبار الفرضيات المرتبطة بالعلاقة بين

جدول ١
تكرارات ونسب معدل استخدام الإجازة المرضية

مسلّس	فئات معدل استخدام الإجازة المرضية (وفق عدد المرات)	التكرارات		النسبة المئوية
		ذكور	إناث	
١	صفر	١٧	٧	١٣,٥٪
٢	١-٣	٣٦	١٨	٣٠,٣٪
٣	٤-٦	١٤	١٧	١٧,٥٪
٤	٧-٩	٤	١٠	٧,٩٪
٥	١٠-١٢	٦	١٣	١٠,٧٪
٦	١٣-١٥	٣	٤	٣,٩٪
٧	١٦-١٨	١	١٠	٦,٢٪
٨	١٩-٢١	٠	٦	٣,٤٪
٩	٢٢-٢٤	٠	٨	٤,٥٪
١٠	أكثر من ٢٤	١	٣	٢,٢٪
المجموع		٨٢	٩٦	١٧٨
				١٠٠٪

موجبة بين استخدام الإجازة المرضية والنوع أو الجنس (٠,٤٢١) وعلاقة ارتباط سالبة بين استخدام الإجازة المرضية وسنوات أو مدة الخدمة (-٠,٣٧١)، وعلاقة ارتباط سالبة بين استخدام الإجازة المرضية ومتوسط المرتب الشهري (-٠,٤٠٥). وجميع الارتباطات السابقة كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٠١)، مما يعني وجود ارتباط واضح بين معدل استخدام الموظف للإجازة المرضية وبين جنس الموظف أو نوعه وسنوات خدمته ومتوسط مرتبه الشهري.

نتائج الفرضيات الخاصة بالمتغيرات الديموغرافية: تمثلت المتغيرات الديموغرافية في هذه الدراسة بثلاثة متغيرات أساسية هي النوع (الجنس)، وسنوات أو مدة الخدمة، ومتوسط المرتب الشهري. وللتحقق من طبيعة العلاقة الارتباطية بين كل من المتغيرات السابقة ومتغير الإجازة المرضية (جدول ٢ يعرض اتجاه متوسط استخدام الإجازة المرضية وفقاً لمختلف فئات المتغيرات الديموغرافية) تم استخدام معامل ارتباط بيرسون الذي يتضح من نتائجه المعروضة في جدول ٣ وجود علاقة ارتباط

جدول ٢

اتجاه متوسط استخدام الإجازة المرضية وفق مختلف فئات المتغيرات الديموغرافية

المتغير	فئات المتغير	متوسط مرات الإجازة المرضية
النوع	ذكور	٣,١٥٨٥
	إناث	٨,٩٧٩٢
سنوات الخدمة	٥-١	٨,٢٣٩٤
	١٠-٦	٨,١٢٥٠
	١٥-١١	٥,٩٥٦٥
	٢٠-١٦	١,٤٨٠٠
	٢١ فأكثر	١,٩٤٧٤
متوسط المرتب الشهري	أقل من ٢٠٠	٣,٠
	٢٠٠ - أقل من ٤٠٠	٩,٦٤٩١
	٤٠٠ - أقل من ٦٠٠	٦,٥٠٠٠
	٦٠٠ - أقل من ٨٠٠	٦,٣٨١٠
	٨٠٠ - أقل من ١٠٠٠	٢,٣٥٦١
	١٠٠٠ - أقل من ١٢٠٠	٠,٨٢٣٥
	١٢٠٠ فأكثر	٠,٥٠٠٠

جدول ٣

مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون للعلاقة بين الإجازة المرضية والمتغيرات الديموغرافية

سلسلة	المتغيرات	١	٢	٣	٤
١	الإجازة المرضية	-			
٢	النوع (الجنس)	٠,٤٢١			
٣	سنوات الخدمة	-٠,٣٧١	٠,٣٣٠	-	
٤	المرتب الشهري	-٠,٤٠٥	-٠,٤٩٧	٠,٦٣٥	-

• قيم دالة عند مستوى (٠,٠٠١).

فضل الفضلي

وباستخدام اختبار ت (T-Test) للتحقق من مدى وجود أية فروق معنوية في متوسط استخدام الإجازة المرضية بحسب نوع الموظف أو جنسه، يتضح من النتائج المعروضة في جدول ٤ وجود فروق معنوية بين الذكور والإناث بالنسبة لمتوسط استخدام الإجازة المرضية وذلك عند أي مستوى معنوي حيث يزيد متوسط مرات استخدام الإجازة المرضية بصورة واضحة لدى الإناث (٨,٩٧٩٢) على متوسط مرات استخدام الإجازة المرضية لدى الذكور (٣,١٥٨٥).

وباستخدام تحليل التباين الأحادي للتحقق من طبيعة العلاقة بين بقية المتغيرات الديموغرافية (سنوات الخدمة ومتوسط المرتب الشهري) ومتوسط استخدام الإجازة المرضية، يتضح من النتائج المعروضة في جدول ٥ وجود فروق معنوية عند أي مستوى معنوي حيث بلغت قيمة ف المشاهدة صفرًا بالنسبة لكل من المتغيرين

وباستخدام اختبار أقل فرق معنوي LDS لتحديد فئات سنوات الخدمة المختلفة معنويًا مقارنة بمعدل استخدام الإجازة المرضية، المعروضة نتائجه في جدول ٦، يتضح أن متوسط الإجازة المرضية يختلف معنويًا ابتداءً من خبرة ١٦ سنة فأكثر مع الخبرات الأقل في عدد السنين. وباستخدام الاختبار السابق نفسه لتحديد فئات متوسط المرتب الشهري المختلفة معنويًا مقارنة بمعدل استخدام الإجازة المرضية المعروضة نتائجه في جدول ٧، نجد أن مستويات المرتب الشهري تبدأ في الاختلاف معنويًا عند متوسط ٢٠٠-٤٠٠ د.ك مع المستويات الأكبر للمرتب. أما مستويات المرتب الشهري أقل من ٢٠٠ وأقل من ٨٠٠ د.ك فلم تختلف معنويًا مع بقية مستويات المرتب الشهري أو فئاته.

وباستخدام تحليل التباين الأحادي للتحقق من طبيعة العلاقة بين بقية المتغيرات الديموغرافية (سنوات الخدمة ومتوسط المرتب الشهري) ومتوسط استخدام الإجازة المرضية، يتضح من النتائج المعروضة في جدول ٥ وجود فروق معنوية عند أي مستوى معنوي حيث بلغت قيمة ف المشاهدة صفرًا بالنسبة لكل من المتغيرين

جدول ٤

نتائج اختبار ت لمتوسط استخدام الإجازة المرضية وفقًا للنوع (الجنس)

المجموعة	عدد الحالات	المتوسط	الانحراف المعياري	ت المجموعة	ت المشاهدة
ذكور	٨٢	٣,١٥٨٥	٤,٤١٢	٦,٤١-	صفر
إناث	٩٦	٨,٩٧٩٢	٧,٥١٣		

جدول ٥

نتائج التباين الأحادي لمتوسط الإجازة المرضية عند مختلف فئات سنوات الخدمة والمرتب الشهري

المتغيرات التفسيرية	المصدر	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط مجموع المربعات	ف المجموعة ف المشاهدة
سنوات الخدمة	بين المجموعات	٤	١٣٤٣,٧٧٠٦	٣٣٥,٩٤٢٧	٨,١٩٣٢
	خلال المجموعات	١٧٣	٧٠٩٣,٤٤٨٠	٤١,٠٠٢٦	صفر
	المجموع	١٧٧	٨٤٣٧,٢١٩١		
متوسط المرتب الشهري	بين المجموع	٦	١٦٧١,٠٩٩٤	٢٧٨,٥١٦٦	٧,٠٣٨٩
	خلال المجموعات	١٧١	٦٧٦٦,١١٩٧	٣٩,٥٦٨٠	صفر
	المجموع	١٧٧	٨٤٣٧,٢١٩١		

جدول ٦

اختبار LDS لتحديد فئات سنوات الخدمة المختلفة معنوياً بالنسبة للإجازة المرضية

سنوات الخدمة	٥-١	١٠-٦	١٥-١١	٢٠-١٦	٢٠ فأكثر	المتوسط
٥-١				*	*	٨,٢٤
١٠-٦				*	*	٨,١٣
١٥-١١				*	*	٥,٩٥
٢٠-١٦						١,٤٨
٢١ فأكثر						١,٩٤

جدول ٧

اختبار LDS لتحديد فئات متوسط المرتب الشهري المختلفة معنوياً بالنسبة للإجازة المرضية

مسلسل	فئات المرتب الشهري	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	المتوسط
١	أقل من ٢٠٠								٣,٠١
٢	٢٠٠ - أقل من ٤٠٠			*	*	*	*	*	٩,٦٥
٣	٤٠٠ - أقل من ٦٠٠					*	*	*	٦,٥٠
٤	٦٠٠ - أقل من ٨٠٠						*	*	٦,٣٨
٥	٨٠٠ - أقل من ١٠٠٠								٢,٣٥
٦	١٠٠٠ - أقل من ١٢٠٠								٠,٨٢
٧	١٢٠٠ فأكثر								٠,٥٠

المرضية لعينة الذكور، المعروضة نتائجه في جدول ٩، يتضح أن متوسط الإجازة المرضية يختلف معنوياً ابتداءً من خبرة ١١ سنة فأكثر مقارنة بالخبرات الأقل.

وباستخدام الاختبار السابق نفسه (LDS) لتحديد فئات المرتب الشهري المختلفة معنوياً بالنسبة لمتوسط الإجازة المرضية لعينة الذكور المعروضة نتائجه في جدول ١٠، يتضح عدم وجود أي اختلاف يذكر بين فئتي المرتب الشهري أقل من ٢٠٠ د.ك و ٦٠٠ د.ك فأكثر وبقيّة الفئات الأخرى، في حين اختلفت فئة المرتب الشهري ٢٠٠ - أقل من ٤٠٠ د.ك مع مجموعة من فئات

وباستخدام تحليل التباين الأحادي لمتوسط الإجازة المرضية عند الذكور والإناث كل على حدة يتضح من النتائج المعروضة في جدول ٨ وجود فروق معنوية لمتوسط الإجازة المرضية عند الذكور عند فئات متغيري سنوات الخدمة وفئات متوسط المرتب الشهري بمستوى معنوي (٠,٠٥). أما بالنسبة للإناث فيتضح من الجدول نفسه الذي سبق الإشارة إليه وجود فروق معنوية لمتوسط الإجازة المرضية لدى الإناث عند مختلف فئات سنوات الخدمة ومتوسط المرتب الشهري وبمستوى معنوي (٠,٠٥). وباستخدام اختبار أقل فرق معنوي لتحديد فئات سنوات الخدمة المختلفة معنوياً بالنسبة لمتوسط الإجازة

جدول ٨

نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسط الإجازة المرضية عند مختلف فئات سنوات الخدمة ومتوسط المرتب لكل من الذكور والإناث

النوع	المتغيرات التفسيرية	المصدر	درجة الحرية	مجموع المربعات	ف المجموعة	ف المشاهدة
ذكور	سنوات الخدمة	بين المجموعات	٤	٣١١,٥٩٠٥		
		خلال المجموعات	٧٧	١٢٥٦,٣٤٨٥	٤,٧٤٠٣	٠,٠٠١٨
		المجموع	٨١	١٥٧٦,٩٣٩٠		
	متوسط المرتب الشهري	بين المجموعات	٦	١٥٧٦,٩٣٩٠		
		خلال المجموعات	٧٥	٣٠٠,٥٧٤٩	٢,٩٤٣٧	٠,٠١٣٤
		المجموع	٨١	١٥٧٦,٩٣٩٠		
إناث	سنوات الخدمة	بين المجموعات	٤	٤٠١,٠٨١٧		
		خلال المجموعات	٩١	٤٩٦٠,٨٧٦٦	١,٨٣٩٣	٠,١٢٨١
		المجموع	٩٥	٥٣٦١,٩٥٨٣		
	متوسط المرتب الشهري	بين المجموعات	٤	٤٤٨,١٢٦٣	٢,٠٧٤٧	٠,٠٩٠٦
		خلال المجموعات	٩١	٤٩١٣,٨٢٢١		
		المجموع	٩٥	٥٣٦١,٩٥٩٣		

جدول ٩

نتائج اختبار LDS لتحديد فئات سنوات الخدمة المختلفة معنوياً بالنسبة لمتوسط الإجازة المرضية لعينة الذكور

سنوات الخدمة	٥-١	١٠-٦	١٥-١١	١٦-٢٠	٢١ فأكثر	المتوسط
٥-١						٥,١٧
١٠-٦			*	*	*	٥,٨٢
١٥-١١			*	*	*	٢,٢٣
٢٠-١٦						١,٢٦
٢١ فأكثر						١,١٨

* توجد فروق معنوية بين المجموعات عند ٥٪.

إحصائية في متوسط استخدام الإجازة المرضية وفقاً لمختلف فئات سنوات الخدمة وفئات المرتب الشهري. كما كشفت النتائج عن وجود علاقة سالبة بين سنوات الخدمة ومتوسط استخدام الإجازة المرضية وذلك حتى ٢١ سنة خدمة فأكثر

المرتب الأعلى. وبصورة عامة يمكن القول إن النتائج الخاصة بالعلاقة بين الإجازة المرضية والمتغيرات الديموغرافية قد كشفت عن أن الإناث أكثر استخداماً للإجازة المرضية من الذكور. كما كشفت النتائج عن وجود فروق معنوية ذات دلالة

جدول ١٠

نتائج اختبار LDS لتحديد فئات المرتب الشهري المختلفة معنوياً
بالنسبة لمتوسط الإجازة المرضية لعينة الذكور

م	فئات المرتب الشهري	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	المتوسط
١	أقل من ٢٠٠								٢,٢٥
٢	٢٠٠ - أقل من ٤٠٠						•	•	٥,٧١
٣	٤٠٠ - أقل من ٦٠٠					•	•	•	٤,٥٠
٤	٦٠٠ - أقل من ٨٠٠								٣,٩٠
٥	٨٠٠ - أقل من ١٠٠٠								٢,٤٦
٦	١٠٠٠ - أقل من ١٢٠٠								٠,٨٢
٧	١٢٠٠ فأكثر								٠,٥٠

حيث يبدأ المعدل بالزيادة بصورة طفيفة. كما أوضحت النتائج بصورة عامة وجود علاقة سالبة بين متوسط المرتب الشهري ومتوسط استخدام الإجازة المرضية. كما كشفت النتائج عن أن الفروق المعنوية في متوسط الإجازة المرضية وفقاً للمرتب الشهري أو سنوات الخدمة مرتبطة بصورة أساسية بفئة الذكور. وبمراجعة فرضيات الدراسة الخاصة بالمتغيرات الديموغرافية في ضوء النتائج السابق عرضها يتضح أن النتائج قد أثبتت أو دعمت صحة الفرضية الأولى القائلة بأن المرأة العاملة أعلى استخداماً من الرجل للإجازة المرضية. كما أن النتائج أثبتت جزئياً أيضاً صحة الفرضية الثانية بعد أن كشفت عن وجود علاقة سالبة واضحة بين تقدم سنوات خدمة الفرد الذكر ومتوسط استخدامه للإجازة المرضية. وأيضاً أثبتت النتائج جزئياً صحة الفرضية الثالثة القائلة بوجود علاقة سالبة بين متوسط المرتب الشهري للفرد ومتوسط استخدامه للإجازة المرضية، وذلك بعد أن كشفت النتائج عن وجود علاقة سالبة بين ارتفاع متوسط المرتب الشهري للفرد الذكر ومعدل استخدامه للإجازة المرضية.

نتائج الفرضيات الخاصة بالمتغيرات الوظيفية: المتغيرات الوظيفية الأساسية في هذه الدراسة هي ثلاثة متغيرات سنتناول نتائجها وفق الترتيب التالي: تنوع مهام الوظيفة، واستقلالية الوظيفة والإيمان بالعمل الجماعي. وللتحقق من طبيعة العلاقة الارتباطية بين كل من المتغيرات الوظيفية السابقة والإجازة المرضية تم استخدام معامل ارتباط بيرسون، الذي يتضح من نتائج المعروضة في جدول ١١ وجود علاقة ارتباط سالبة وذات دلالة إحصائية بين الإجازة المرضية وكافة المتغيرات الوظيفية التي سبقت الإشارة إليها أعلاه. ويمكن ترتيب تلك العلاقة بحسب التتابع الآتي: تنوع مهام الوظيفة، ثم درجة استقلالية الوظيفة، ثم الإيمان بالعمل الجماعي.

وباستخدام تحليل الانحدار المتعدد لمزيد من التحقق من طبيعة العلاقة بين المتغيرات السابقة، يتضح من النتائج المعروضة في جدول ١٢ أن متغير تنوع مهام الوظيفة يُعدُّ أكثر المتغيرات تفسيراً لمتوسط استخدام الإجازة المرضية، وأن متغيري استقلالية الوظيفة ودرجة الإيمان بالعمل الجماعي لا يضيفان كثيراً إلى تفسير

جدول ١١

مصفوفة معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين الإجازة المرضية والمتغيرات الوظيفية

متغيرات	١	٢	٣	٤
١ الإجازة المرضية	-			
٢ تنوع مهام الوظيفة	-٠,٥٤٩	-		
٣ استقلالية الوظيفة	-٠,٥٠١	-٠,٧٩٠	-	
٤ الإيمان بالعمل الجماعي	-٠,١٨٦	-٠,٣٨٤	-٠,٤٥٧	-

• قيم دالة عند مستوى (٠,٠٠١).

• قيم دالة عند مستوى (٠,٠١).

جدول ١٢

نتائج تحليل الانحدار المتعدد للإجازة المرضية والمتغيرات الوظيفية

المتغيرات	Multp R	R ²	Adj. R ²	F	Sig. F	Beta	T	Sig. T
تنوع مهام الوظيفة	٠,٥٤٩٨٣	٠,٣٠٢٣١	٠,٢٩٨٣٤	٧٦,٢٦٠٤٩	صفر	-٠,٥٤٩٨٣٦	-٨,٧٢٣	صفر
استقلالية الوظيفة	•	-	-	-	-	-	-	-
الإيمان بالعمل الجماعي	•	-	-	-	-	-	-	-

• لم يدخل المعادلة.

ذلك المتوسط. كما يتضح من الجدول السابق نفسه أن معادلة الانحدار المتعدد كانت كالتالي:

متوسط استخدام الإجازة المرضية = $١٤,٨٦٦٤٣٩ - ٦,٨٣٣٤٥ \times \text{تنوع مهام الوظيفة}$.

ويتضح أيضاً أن العلاقة بين متوسط الإجازة المرضية وتنوع مهام الوظيفة هي علاقة سالبة، أي كلما ارتفع معدل التنوع في مهام الوظيفة ساهم ذلك في تراجع متوسط استخدام الإجازة المرضية.

وبمراجعة فرضيات الدراسة الخاصة بالمتغيرات الوظيفية في ضوء النتائج السابقة يتضح أن النتائج تدعم صحة اتجاه الفرضية الرابعة، القائلة بوجود علاقة سالبة بين تنوع مهام الوظيفة ومتوسط استخدام الإجازة المرضية. ولم توفر النتائج الدعم اللازم لصحة أو عدم صحة

الفرضية الخامسة القائلة بوجود علاقة سالبة بين استقلالية الوظيفة ومتوسط استخدام الإجازة المرضية. كما لم توفر نتائج الدراسة الدعم اللازم لصحة أو عدم صحة الفرضية السادسة القائلة بوجود علاقة سالبة بين الإيمان بالعمل الجماعي ومتوسط استخدام الإجازة المرضية.

المناقشة

تمثل الهدف الأساسي الذي سعى هذا البحث إليه في التحقق من طبيعة العلاقة بين معدل استخدام الإجازة المرضية أو متوسطه كمتغير تابع، ومجموعة من المتغيرات المستقلة التي تمثلت بالآتي: أ - المتغيرات الديموغرافية (الجنس، وسنوات الخدمة، ومتوسط المرتب الشهري)، ب - المتغيرات الوظيفية (تنوع مهام الوظيفة، واستقلالية الوظيفة، ودرجة الإيمان بالعمل الجماعي).

عامل التقدم بالسن أو لاقتراب موعد التقاعد خاصة في ضوء قانون التقاعد في بيئة العمل الحكومي بدولة الكويت إضافة إلى إمكانية دخول عامل التشبع من العمل بشكل أو آخر في هذه النتيجة وهذا ما سبق وأن أكدته نتائج بعض الدراسات السابقة (Jackson, 1944; Woska, 1972). كما أظهرت نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسط الإجازة المرضية عند مختلف فئات المتغيرات الديموغرافية أن الفروق المعنوية في متوسط الإجازة المرضية وفقاً للمرتب الشهري وسنوات الخدمة مرتبطة بصورة أساسية بفئة الذكور، أي أن تأثير متوسط سنوات الخدمة ومتوسط المرتب الشهري غير واضح في معدل استخدام الإناث للإجازة المرضية. وهذه النتيجة تتفق مع النتائج التي توصل إليها Hedges (1973) حين أكد وجود ارتباط بين الإجازة المرضية والطبيعة الخاصة بالمرأة ذاتها.

وأكدت النتائج وجود ارتباط سالب بين معدل سنوات خدمة الفرد (الذكر) ومتوسط استخدامه للإجازة المرضية. ويمكن تفسير ذلك من خلال توقع ارتفاع معدل انسجام الفرد مع متطلبات الوظيفة والمنظمة وتوافقه معها، وارتفاع درجة تفاهمه مع زملاء العمل، إضافة إلى ارتفاع درجة تأقلمه مع بيئة العمل ككل مع ارتفاع معدل سنوات خدمته، وبالتالي من المتوقع تراجع مجموعة من الأسباب التي قد تدفعه لاستخدام الإجازة المرضية لدواعيها الحقيقية أو سواها. وقد يكمن سبب عدم وجود ارتباط واضح بين معدل سنوات خدمة المرأة ومتوسط استخدامها للإجازة المرضية في أن العوامل المؤثرة بصورة أساسية في استخدام المرأة للإجازة المرضية مرتبطة بها شخصياً أو بظروفها الاجتماعية. ونتيجة هذه الدراسة تتفق بصورة جزئية مع نتائج عدد من الدراسات السابقة (Baumgartel

وقد أكدت نتائج التحليل الإحصائي لمعامل الارتباط وجود علاقة إيجابية معنوية بين كافة المتغيرات السابقة والإجازة المرضية. كما أكدت نتائج اختبارات وجود فروق معنوية في متوسط استخدام الإجازة المرضية بحسب نوع الموظف أو جنسه. كما أظهرت نتائج التحليل الإحصائي لاتجاه متوسط استخدام الإجازة المرضية أن النساء أكثر استخداماً للإجازة المرضية من الرجال. وبالعودة إلى البيئة العامة لعينة الدراسة يمكن إيجاد تفسير واقعي لذلك الاتجاه خاصة وأن المرأة الكويتية المتزوجة تتولى معظم المسؤوليات الأسرية مثل رعاية الأطفال في حالات المرض أو متابعة أمور الأبناء الدراسية أو المساهمة في عملية إيصالهم وإحضارهم من المدارس إضافة إلى واجباتها المنزلية الأساسية وكل هذه المسؤوليات قد تصبح مصدراً أساسياً من مصادر استخدام الإجازة المرضية لغير أغراضها، إضافة إلى إمكانية تعاطف الإدارة مع المرأة العاملة في بيئة الدراسة انطلاقاً من الخلفية الثقافية والاجتماعية لتلك الإدارة التي قد تنظر للمرأة من منظور أخلاقي إنساني وبالتالي تسهل لها أمر الحصول على أو الاستفادة من الإجازة المرضية رغم عدم معاناتها من أي عارض مرضي، وبالتالي ارتفاع معدل استخدام المرأة للإجازة المرضية مقارنة بزميلها الرجل، وهذه النتيجة تتفق مع نتائج مجموعة من الدراسات السابقة (Hedges, 1973; Allen, 1981; Paringer, 1983; Kroesser et al., 1991; Rogers and Herting, 1993; Price, 1995).

كما أظهرت النتائج وجود علاقة معنوية سالبة بين سنوات الخدمة والإجازة المرضية وذلك حتى معدل ٢١ سنة خدمة فأكثر، حيث يأخذ متوسط استخدام الإجازة المرضية بالارتفاع بصورة طفيفة، وربما يعود ذلك إلى

تفسيراً لمتوسط استخدام الإجازة المرضية، وأن استقلالية الوظيفة والإيمان بالعمل الجماعي لا يضيفان كثيراً لتفسير الإجازة المرضية. وقد تكمن إمكانية تفسير أسباب تراجع درجة تأثير استقلالية الوظيفة في متوسط استخدام الإجازة المرضية في الصبغة الغالبة على الوظيفة الحكومية في دولة الكويت حيث إن تلك الوظيفة لا تتميز عادة بملامح واضحة وحدود دقيقة يحرص معها الفرد على السيطرة والتحكم الذاتي بكافة مهامها وعلاقاتها مع الوظائف الأخرى.

أما تراجع درجة تأثير الإيمان بالعمل الجماعي في متوسط الإجازة المرضية فيمكن تفسيره من خلال الغياب الملحوظ لأساليب العمل الجماعي داخل محيط العمل الحكومي في دولة الكويت، إضافة إلى مساهمة ظاهرة التضخم الوظيفي بتراجع إحساس الفرد بآثار وانعكاسات غيابه في أعمال الآخرين. وقد جاءت نتائج هذه الدراسة الخاصة بالعلاقة بين استقلالية الوظيفة والإجازة المرضية متفقة مع نتائج عدد من الدراسات السابقة (Payne and Fletcher, 1983; Spector, 1987; Warr, 1990a).

في حين لم توفر نتائج الدراسة أي دعم أو معارضة لنتائج عدد من الدراسات السابقة المؤكدة لمساهمة متغير الإيمان بالعمل الجماعي بتفسير معدل غياب الموظف لأسباب مرضية أو سواها (Bandura, 1986; Fisher and Ellis, 1990; Feldman and Doeringhaus, 1992).

وقد جاءت النتيجة الخاصة بوجود علاقة معنوية سالبة بين تنوع مهام الوظيفة ومعدل استخدام الإجازة المرضية متفقة مع النتائج التي سبق وأن توصلت إليها مجموعة من الدراسات (Torrington and Chapman, 1983; Hackett, 1985; Meyer and Allen, 1991).

and Sobol, 1959; Knox, 1961; Nicholson *et al*, 1977; Meyer and Allen, 1991).

كما كشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة سالبة وواضحة بين متوسط المرتب الشهري ومعدل استخدام الإجازة المرضية بالنسبة لفئة الذكور. وقد يصلح التفسير السابق نفسه لشرح أسباب عدم وجود ارتباط واضح بين متوسط المرتب الشهري للمرأة ومعدل استخدامها للإجازة المرضية حيث إن العوامل المؤثرة بصورة أساسية في استخدام المرأة للإجازة المرضية مرتبطة بتكوينها الشخصي أو بظروفها الاجتماعية. أما أسباب وجود ارتباط سالب فيما بين متوسط المرتب الشهري للذكر ومعدل استخدامها للإجازة المرضية، فقد يمكن تفسيرها من خلال إيضاح أن ارتفاع المرتب في المنظمات الحكومية الكويتية مرتبط بصورة عامة بثلاثة احتمالات منفصلة أو مجتمعة وهي زيادة عدد الأولاد، وارتفاع سنوات الخدمة، وتقديم المركز الوظيفي. وقد كشفت نتائج هذه الدراسة عن وجود ارتباط سالب بين ارتفاع سنوات الخدمة ومعدل استخدام الإجازة المرضية بالنسبة للذكور، كما أن زيادة عدد الأولاد وتقديم المركز الوظيفي يعدان من العوامل الدافعة لأي فرد عملي للابتعاد عن أي ممارسة قد تؤثر بشكل أو آخر في ضمان استمرارية المرتب بمعدلاته الحالية ومن تلك الممارسات بالطبع استخدام الإجازة المرضية. وعلى أية حال فإن نتيجة هذه الدراسة تتفق جزئياً مع نتائج عدد من الدراسات السابقة منها: (Bernardin, 1977; Hedges, 1977; Bridges and Hallinan 1978; Kroesser *et al*, 1991; Drago and Wooden, 1992; Feldman and Doeringhaus, 1992).

وقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن تنوع مهام الوظيفة يُعدُّ أكثر المتغيرات الوظيفية

الخلاصة والتوصيات وآفاق الدراسات المستقبلية

كشفت نتائج هذا البحث الذي تناول الإجازة المرضية كمتغير تابع من قابلية ذلك المتغير للتأثر بصورة متفاوتة بمجموعة من المتغيرات الديموغرافية والمتغيرات الوظيفية الأخرى. ومن أبرز النتائج التي توصل إليها البحث الآتي:

- ١ - أن الإناث العاملات أكثر استخداماً للإجازة المرضية من الذكور.
 - ٢ - أن متوسط سنوات الخدمة لا يؤثر في متوسط استخدام الإناث للإجازة المرضية.
 - ٣ - أن متوسط المرتب الشهري لا يؤثر في متوسط استخدام الإناث للإجازة المرضية.
 - ٤ - وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في متوسط استخدام الإجازة المرضية وفقاً لمختلف فئات سنوات الخدمة لدى الذكور.
 - ٥ - وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في متوسط استخدام الإجازة المرضية وفقاً لمختلف فئات المرتب الشهري لدى الذكور.
 - ٦ - وجود علاقة معنوية سالبة بين متوسط سنوات الخدمة ومتوسط استخدام الإجازة المرضية لدى الذكور.
 - ٧ - وجود علاقة معنوية سالبة بين متوسط الراتب الشهري ومتوسط الإجازة المرضية لدى الذكور.
 - ٨ - هناك علاقة معنوية سالبة بين تنوع مهام الوظيفة ومتوسط الإجازة المرضية.
 - ٩ - عدم وجود ارتباط بين استقلالية الوظيفة ومتوسط الإجازة المرضية.
 - ١٠ - عدم وجود ارتباط بين الإيمان بالعمل الجماعي ومتوسط الإجازة المرضية.
- وفي ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث يمكن التوصية بالآتي:
- ١ - ضرورة الاهتمام بالقضايا المرتبطة

بالمرأة العاملة والمؤثرة في رفع متوسط استخدامها للإجازة المرضية.

- ٢ - ضرورة العمل على مراجعة كافة مكونات الوظيفة العامة في الكويت كمدخل لزيادة درجة تنوع مهام تلك الوظيفة وأساليب أدائها، مع إعطاء عناية خاصة بالدورات التدريبية المساعدة للمستئول والموظف على كيفية خلق التنوع اللازم لمهام العمل وإجراءاته لإثراء الوظيفة من جهة ولتثبات نوع من أنواع المتعة والتحدى والتجديد فيها من جهة ثانية.
 - ٣ - العمل على مراجعة كيفية استثمار الاتجاهات الوظيفية الإيجابية المصاحبة لارتفاع متوسط سنوات الخدمة، وارتفاع متوسط المرتب الشهري لصالح إنتاجية الوظيفة والتنظيم.
- وتفتح هذه الدراسة آفاقاً لدراسات مستقبلية منها:
- أ - إجراء دراسات تختبر نماذج سببية على عينات كبيرة في المنظمات الحكومية للمساهمة في تحديد طبيعة العلاقة بين استخدام الإجازة المرضية ومجموعة متنوعة من المتغيرات التنظيمية والوظيفية.
 - ب - تعرف نوعية القضايا الاجتماعية والأسرية التي تؤثر في إنتاجية المرأة العاملة والتزامها وسبل مواجهتها.
 - ج - تعرف طبيعة العوامل المؤثرة في متوسط الإجازة المرضية في القطاع الخاص مقارنة بالقطاع العام.
 - د - دراسة نوعية الآثار الناجمة عن متغيرات البيئة الاجتماعية والتشريعات القانونية والإدارية في معدل استخدام الإجازة المرضية.
 - هـ - إجراء دراسة حول مدى تأثير حالة الفرد الاجتماعية وعدد الأولاد لديه في معدل استخدامه للإجازة المرضية.

دلال فيصل الزبن، ١٩٩٤، مشكلة الغياب عن العمل: دراسة إنسانية في مجتمع متغير. القاهرة، مطابع الشروق: ١٥٠-١٥٣.

قانون الخدمة المدنية، ١٩٧٩، مرسوم بالقانون رقم ١٥، الكويت، ديوان الخدمة المدنية.

ديوان الخدمة المدنية، قطاع التطوير الإداري، الإطار العام للتطوير الإداري في دولة الكويت: الأسئلة السبعة، ١٩٩٠، الكويت، مركز البحوث والدراسات: ٤٦-

Allen, S. G. 1981. An Empirical Model of Worker Attendance. *Review of Economics and Statistics*, 71: 1-17.

Argyle, M., Gardner, G. and Cioffi, F. 1958. Supervisory Methods Related to Productivity, Absenteeism and Labor Turnover. *Human Relations*, 2: 23-40.

Bandura, A. 1986. *Social Foundation of Thought and Action: A Social - Cognitive View*. New Haven, Yale University Press.

Baumgartel, H. and Sobol, R. 1959. Background and Organizational Withdrawal. *Personnel Psychology*, 30: 25-26.

Bernardin, H. 1977. The Relationship of Personality Variables to Organizational Withdrawal. *Personnel Psychology*, 30: 25-28.

Bolman, L. G. and Deal, T. E. 1992. What Makes a Team work? *Organizational Dynamics*, (Autumn): 34-44.

Bridges, E. and Hallinan, M. 1978. Subunit Size, Work System Interdependence, and Employee Absenteeism. *Educational Administration Quarterly*, 14: 24-42.

Bromet, E., Dew, M., Parkinson, D. and Schuberger, H. 1988. Predictive Effects of Occupational and Marital Stress on the Mental Health of a Male Work Force. *Journal of Organizational Behavior*, 9: 1-13.

Brown, S. 1994. Dynamic Implications of Absence Behaviour. *Applied Economics*, 26: 1163-1175.

Buchholz, R. A. 1977. The Belief Structure of Managers Relative to Work Concept Measured by a Factor Analytic Model. *Personnel Psychology*, 30: 567-587.

Buchholz, R. A. 1978. An Empirical Study of Contemporary Beliefs about Work in American Society. *Journal of Applied Psychology*, 63: 219-227.

Chadwick, J., Nicholson, N. and Brown, C. 1982. *Social Psychology of Absenteeism*, New York, Praeger Publishers.

Dahl, H. L. 1988. Human Resource Approaches *Human Resource Planning* 11 (2): 69-76.

Daniel, A. D. 1969. Absenteeism - A Fact of life. *Personnel Journal*, 48: 881-883.

Dickson, J. and Buchholz, R. 1979. Differences in Beliefs about Work between Managers and Blue - Collar Workers. *Journal of Management Studies*, 16: 235-251.

Drago, R. and Wooden, M. 1992. The Determinants of Labor Absence: Economic Factors and work Group Norms. *Industrial and Labor Review*, 45: 23-47.

Feldman, D. and Doeringhaaus, H. 1992. Missing Persons no Longer: Managing Part - Time Workers in the 90's, *Organizational Dynamics*, (Summer): 59-72.

Fisher, A. and Ellis, D. 1990. *Small Group Decision Making, Communication and the*

- Group Process, (3rd Ed.)*, New York McGraw Hill publishing Company: 23-24.
- Fox, M., Dwyer, D. and Ganster, D. 1993. Effects of Stressful Job Demands and Control on Physiological and Attitudinal Outcomes in a Hospital Setting. *Academy of Management Journal*, 36: 289-316.
- Fried, J., Westman, M. and Davis, M. 1972. Man - Machine Salary Interactions and Absenteeism. *Journal of Applied Psychology*, 56 (5): 428-429.
- Ganster, D. C. 1980. Individual Differences and Task Design: A Laboratory Experiment, *Organizational Behavior and Human Performance*, 26: 131-148.
- Garcia, R. L. 1987. Sick - Time Usage by Management and Professional Employees in the Public Sector. *Review of Public Personnel Administration*, 7 (3): 45-59.
- Gellatly, I. R. 1995. Individual and Group Determinants of Employee Absenteeism: Test of a Causal Model. *Journal of Organizational Behavior*, 16: 469-485.
- Hackett, P. 1985. *Success in Manage Personnel*. London. Jogn Murray Ltd.
- Hackett, R. D. and Guion, R. M. 1985. A Reevaluation of the Absenteeism - Job Satisfaction Relationship. *Organizational Behavior and Human Devision Processes*, 25: 340-381.
- Hackett, R. D. 1990. Age, Tenure and Employee Absenteeism, *Human Relations*, 43: 601-619.
- Hackman, J. and Lawler, E. 1997. Employee Reactions to Job Characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55: 259-286.
- Hackman, J. and Oldman, G. 1976. Motivation Through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16:250-279.
- Hage, J. and Aiken, M. 1969. Routine Technology, Social Structure, and Organization Goals. *Administrative Science Quarterly*, 14: 366-376.
- Hedges, J. 1973. Absence from Work: A Look at Some National Data. *Monthly Labor Review*, 96: 24-30.
- Hedges, J. 1977. Absence from Work: Measuring the Hours Lost. *Monthly Labor Review*, 100: 16-23.
- Herzberg, F., Mausner, B. and Capwell, D. 1957. *Job Attitudes: Review of Research and Opinion*. Pittsburgh, Psychological Service of Pittsburgh.
- Hunt, J. W. 1985. *Managing People at work: A Manager Guide to Behavior in Organization*. London, Mc Graw - Hill Book Co.
- IRS Employment Trends. 1994. *Sickness Absence Monitoring and Control: A survey of Practice*. London, IRS, 568 (September): 4-16.
- Ivancevich, J. 1985. Predicting Absenteeism from Prior Absence and Work Attitudes. *Academy of Management Journal*, 28: 219-228.
- Jackson, J. H. 1944. Factors Involved in Absenteeism. *Personnel Journal*, 22 (February): 289-295.
- Johns, G. 1978. Attitudinal and Non - Attitudinal Predictors of Two Forms of Absence from Work. *Organizational Behavior and Human Performance*, 22: 431-444.
- Johns, G. and Nicholson, N. 1982. The Meanings of Absence: New Strategies for Theory and Research. *Research in Organizational Behavior*, 4: 127-172.
- Karasek, R. A. 1979. Job Demands, Job Decision Latitude and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24: 285-308.

- Karasek, R. A. 1990. Lower Health Risk with Increased Job Control Among White Collar Workers. *Journal of Organizational Behavior*, 11: 171-185.
- Knox, J.B. 1961. Absenteeism and Turnover in an Argentine Factory. *American Sociological Review*, 26: 424-428.
- Kopelman, R., Schneller, G. and Silver, J. 1981. Parkinson's Law and Absenteeism: A Program to Rein Sick Leave Costs. *Personnel Administrator*, (May): 57-64.
- Kroesser, H., Meckley, R. and Ranson, J. 1991. Selected Factors Affecting Employees Sick Leave Use. *Public Personnel Management*, 20 (2): 171-180.
- Kuzmits, F. 1980. How Good is Your Absenteeism Control System? *Advanced Management Journal*, 45: 4-15.
- Mannila, H., Toro Paineu, K. and Kandolin, I. 1988. The Effect of Sex Composition of the Workplace on Friendship, Romance and Work. In: *Women and Work*, (3), CA., Beverly Hills, Sage Publication: 123-137.
- Markhan, S. E. 1995. Group Absence Behavior and Standards: A Multi Level Analysis. *Academy of Management Journal*, 38 (4): 1174-1190.
- Martocchio, J. and Harrison, D. 1993. To Be There or Not Be There? Questions, Theories and Methods in Absenteeism Research. *Personnel and Human Resources Management*, 11: 259-328.
- Meyer, J. and Allen, N. 1991. A Three - Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1: 61-89.
- Milkovich, G. and Boudreau, J. 1991. *Human Resource Management*. Boston, Richard D. Irwin, Inc.
- Mowday, R. and Spencer, D. 1981. The Influence of Task and Personality Characteristics on Employee Turnover and Absenteeism Incidents. *Academy of Management Journal*, 24: 634-642.
- Muir, J. 1994. Dealing with Sickness Absence. *Employee Assistance Resource*, 6 (6): 29-30.
- Nicholson, N., Brown, C. and Chadwick - Jones, J. 1977. Absence from Work and Personal Characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 62: 319-327.
- Nicholson, N., Wall, T. and Lischeron, J. 1977. The Predictability of Absence and Propensity to Leave from Employees' Job Satisfaction, an Attitudes Toward Influence in Decision - Making. *Human Relations*, 30 (6): 499-514.
- Parasuraman, S. and Alutto, J. 1984. Sources and Outcomes of Stress in Organizational Settings: Toward the Development of a Structural Model. *Academy of Management Journal*, 27: 330-350.
- Paringer, L. 1983. Women and Absenteeism: Health or Economics? *American Economic Review*, 73: 123-127.
- Payne, R. and Fletcher, B. 1983. Job Demands, Supports and Constraints as Predictors of Psychological Strain Among School Teachers. *Journal of Vocational Behavior*, 22: 136-147.
- Peters, L., Fisher, C. and O'Connor, E. 1982. The Moderating Effect of Situational Control of Performance Variance on the Relationship Between Individual Differences and Performance. *Personnel Psychology*, 35: 609-621.
- Pierce, J. and Dunham, R. 1978. The Measurement of Perceived Job Characteristics: The Job Diagnostic Survey Versus the Job Characteristics Inventory. *Academy of Management Journal*, 21: 123-128.

- Porter, L. and Steers, R. 1973. Organizational, Work and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80: 151-176.
- Price, J. L. 1995. A Role for Demographic Variables in the Study of Absenteeism and Turnover. *The International Journal of Career Management*, 7(5): 26-32.
- Rhodes, S. and Steers, R. 1990. *Managing Employee Absenteeism*. Mass., Reading, Addison - Wesley.
- Rogers, R. and Herting, R. 1993. Patterns of Absenteeism Among Government Employees. *Public Personnel Management*, 22 (2): 215-233.
- Ross, L. 1977. The Intuitive Psychologist and His Shortcomings: Distortions in the Attribution Process. *Advances in Experimental Social Psychology*, 10: 173-220.
- Scott, K. and Taylor, G. 1985. An Examination of Conflicting Findings on the Relationship between Job Satisfaction and Absenteeism: Ameta - Analysis. *Academy of Management Journal*, 28: 599-612.
- Sims, H., Szilagyi, A. and Keller, R. 1976. The Measurement of Job Characteristics. *Academy of Management Journal*, 19: 195-212.
- Spector, P. E. 1987. Interactive Effects of Perceived Control and Job Stressors on Affective Reactions and Health Outcomes for Clerical Workers. *Work and Stress*, 2: 155-162.
- Steers, R. and Rhodes, S. 1978. Major Influences on Employee Attendance: A process Model. *Journal of Applied Psychology*, 63: 390- 407.
- Stone, E. and Stone, D. 1990. Privacy in Organizations: Theoretical Issues Research Findings and Protection Mechanisms. *Personnel and Human Resources Management*, 8: 349-411.
- Taylor, D. E. 1981. Absences from Work Among Full - Time Employees. *Monthly Labor Review*, (August): 49-53.
- Tellock, P. E. 1985. Accountability: The Neglected Social Context of Judgment and Choice. *Research in Organizational Behavior*, 7: 297-332.
- Torrington, D. and Chapman, J. 1983. *Personnel Management*, (2nd Ed.) London, Prentice.
- Walker, C. and Guest, R. 1952. *The Man on the Assembly Line*, Boston, Garvard University Press.
- Walters, L. and Roach, D. 1971. Relationship between Job Attitudes and Two Forms of Withdrawal from the Work Situation. *Journal of Applied Psychology*, 55: 92-94.
- Warr, P. 1990 a. Decision Latitude, Job Demands, and Employee Well - Being. *Work and Stress*, 4: 285-294.
- Woska, W. J. 1972. Sick Leave Incentive Plans A Benefit to Consider Public Personnel Review, (January): 21-24.

ABSTRACT

SELECTED VARIABLES AFFECTING EMPLOYEES' SICK LEAVE USE IN THE PUBLIC SECTOR IN KUWAIT

Fadel S. Al-Fadli

Kuwait University

The main purpose of this study was to investigate sick leave use in the public sector in Kuwait. Gender, Seniority, Salary, Job Skill variety, Job autonomy and belief in team work were the variables chosen to relate to sick leave use. Gender, seniority, salary and job skill variety were found to be related statistically to sick leave use. Results of this study led to following conclusion:

(1) Women use more sick leave than men. (2) Salary is a major Variable in sick leave use. (3) job skill variety is a very important factor in sick leave use. This study has several implications for policy development regarding to sick leave.

فضل صباح الفضلي (دكتوراه الفلسفة في التنمية الإدارية، جامعة ويلز، المملكة المتحدة، ١٩٩٠) مدرس، قسم الإدارة العامة، كلية العلوم الإدارية، جامعة الكويت، له اهتمامات بحثية في مجال السلوك الإنساني في المنظمات والتدريب والتنمية الإدارية والإنتاجية.

مجلة الشريعة والدراسات الإسلامية

عامية محكمة تعني بالبحوث والدراسات الإسلامية
تصدر عن مجلس النشر العالمي في جامعة الكويت كل أربعة أشهر

رئيس التحرير الأستاذ الدكتور: **محمود أحمد دطمان**

تشتمل على :

- ★ بحوث في مختلف العلوم الإسلامية .
- ★ دراسات قضائية إسلامية معاصرة .
- ★ مراجعات كتب شرعية معاصرة .
- ★ فتاوى شرعية .
- ★ تقارير وتعليقات على قضايا علمية .

الاشتراكات :

لأفراد ٣ دنانير داخل الكويت - ١٠ دولارات أمريكية خارج الكويت
للمؤسسات والشركات ١٣ ديناراً داخل الكويت
٤٥ دولاراً أمريكية خارج الكويت

جميع المراسلات توجه به باسم رئيس التحرير

ص.ب. : ١٧٤٢٢ - الرمز البريدي : 72455 الخالدية
الكويت هاتف : ٤٨١٢٥٠٤ - فاكس : ٤٨١٢٥٠٤
بداية : ٤٨٤٦٨٤٢ - ٤٨٤٢٢٤٣ - ٤٧٢٢ داخلي