

المحددات الشخصية للغياب الوظيفي لدى الموظفين والموظفات العاملين في القطاع الحكومي بدولة الكويت

د. آدم غازي العتيبي *

مقدمة:

استقطب الغياب الوظيفي اهتمام العديد من الباحثين منذ ثلاثة عقود نظرا للعواقب الوخيمة التي قد يلحقها بمنظمات الأعمال واقتصاديات الدول، فتغيب موظف ما ليس من البساطة بمكان لأن انتاجيته ستصل إلى الصفر في ذلك اليوم مما قد يؤدي إلى إرباك جدول العمل اليومي، وتراكم الأعمال ومن ثم التأخر في إنجازها عن مواعيدها المحددة.

ويشكل الغياب الوظيفي مشكلات عديدة للشركات العاملة في الولايات المتحدة^(١) ويعتبر ذا تكلفة اقتصادية كبيرة للمؤسسات في القطاعين العام والخاص. وتؤكد الإحصائيات المنشورة على مدى خطورة الآثار الناجمة عن ظاهرة الغياب الوظيفي في حالة عدم تدارك الأمور والحد من هذه الظاهرة غير المرغوب فيها والسيطرة عليها.

ففي صبيحة كل يوم عمل سوف لن يحضر ما بين ٣-٤٪ من العاملين إلى أعمالهم في الولايات المتحدة^(٢). وفي كل سنة سيكون هناك ما يقارب ٤٠٠ مليون يوم عمل مفقود بسبب الغياب^(٣). ويشير تقرير صادر في سنة ١٩٨٠ عن مكتب إحصاء القوى العاملة أن هناك ما يزيد على ٨٩ مليون ساعة عمل مفقودة أسبوعيا بسبب التغيب عن العمل^(٤). وتقدر وزارة الصحة والخدمات الإنسانية في الولايات المتحدة أعداد الموظفين الذين سيتخلون عن الحضور إلى مقر أعمالهم يوميا بما يزيد على ثلاثة ملايين موظف وسيكلف ذلك اقتصاد الولايات المتحدة ما يربو

* كلية العلوم الإدارية، جامعة الكويت

1- Rolf E. Rogers & Stephen R. Herting. Patterns of Absenteeism among Government Employees. Public Personnel Management. Vol. 22, No.2. Summer 1993, P.215.

2- J. Paul Leigh. Correlates of Absence from work due to Illness. Human Relations, vol.39, No.1, 1986, P.81.

3- Richard M. Steers & Lyman W. Porter. Motivation and Work Behavior. 4 edition, New York: McGraw-Hill Publishing Company, 1987. P.362.

4- K. Dow Scott & Elizabeth L. McClellan. Gender Differences in Absenteeism. Public Personnel Management. Vol.19, no. 2, Summer 1990. P.229.

على ٤, ٢٦ مليار دولار سنويا سيذهب نصفها على شكل إجازات مرضية مدفوعة الأجر^(١).
ويقدر Steers & Rhodes تكلفة الغياب على اقتصاد الولايات المتحدة في عام ١٩٨٤ نحو ٣٨
مليار دولار سنويا^(٢).

إن المشكلة الحقيقية لا تقتصر على الخسائر الجسيمة التي يلحقها الغياب الوظيفي
بإقتصاديات الدول فحسب وإنما تكمن في أن كثيرا من دول العالم خاصة النامية لم تدرك بعد
خطورة هذه المشكلة، ولم تحاول مواجهتها بشتى السبل الممكنة. ويعتقد كاتب هذه السطور أن
مشكلة الغياب الوظيفي في الكويت وإن كانت مجهولة المعالم ويكتنفها الكثير من الغموض إلا
أنها موجودة وتطل برأسها بشكل يومي في القطاع الحكومي حيث تبين في دراسة حديثة للعبيتي
أن معدل التغيب عن العمل للموظفين العاملين في القطاع الحكومي يبلغ خمسة أيام تقريبا
وذلك خلال ستة أشهر فقط. فقد كان متوسط غياب العمالة الكويتية (١٣, ٤ أيام) بينما
متوسط غياب العمالة الوافدة (٥٦٦, ١ يوم)^(٣). وهكذا يتضح أن القطاع الحكومي ليس محصنا
ضد الغياب الوظيفي لاسيما وأن الولايات المتحدة التي تعتبر من أكثر دول العالم تقدما ونهضة
تعاني أشد المعاناة من ذيول هذه المشكلة فما بالك بدولة صغيرة كالكويت التي تعد من دول
العالم الثالث والتي تسعى جاهدة للحصول على مركز متقدم لها بين الأمم.

من هذا المنطلق تأتي أهمية هذه الدراسة في كونها تسلط الضوء على موضوع في غاية الأهمية
لكنه للأسف لا يزال منسيا في أدبيات الإدارة العربية بصفة عامة والإدارة الكويتية بصفة
خاصة. ومن الملاحظ عموما أن أدبيات الغياب الوظيفي تركز على القطاع الخاص بينما لا يوجد
سوى النزر اليسير من الدراسات التي أجريت في القطاع الحكومي^(٤). وتنحو معظم البحوث
والدراسات - في هذا المضمار - نحو مجالين رئيسيين يتمثلان في الصفات الشخصية والرضا
الوظيفي وعلاقتها بالغياب الوظيفي^(٥).

لذا تهدف الدراسة الحالية إلى محاولة التعرف على أهم العوامل الشخصية المحددة للغياب
الوظيفي للموظفين الكويتيين العاملين في القطاع الحكومي. ويأمل الباحث أن تساهم نتائج
هذه الدراسة في تشخيص مشكلة التغيب عن العمل، وأن تفتح آفاقا ورؤى جديدة أمام

1- Rogers & Herting, op. cit. P.215.

2- Dow Scott & Mclellan, op. cit. p.229

٣- آدم غازي العبيتي، علاقة ضغوط العمل بالاضطرابات السيكوسوماتية والغياب الوظيفي لدى الموظفين العاملين في القطاع
الحكومي بدولة الكويت (قيد النشر).

4- Rogers & Herting, Op. Cit. p.216.

5- Gary Johns. Attitudinal and Nonattitudinal Predictors of Two Forms of Absence from Work. Or-
ganizational Behavior and Human Performance. 22,1978, p.431.

القائمين على قطاع الخدمة المدنية الكويتي لاتخاذ كافة التدابير اللازمة للحد والسيطرة على هذه المشكلة المكلفة قبل استنفالها وإلحاقها أشد الضرر بالاقتصاد الوطني، والدراسة الحالية في رأي الباحث إضافة جديدة إلى مكتبتنا العربية التي تعاني من نقص شديد في مثل هذا النوع من الدراسات الميدانية.

الدراسات السابقة:

سوف يتم التركيز عند مراجعة الدراسات السابقة على طبيعة العلاقة بين العوامل الشخصية التي تضمنتها الدراسة الحالية والغياب الوظيفي، وسيتم التطرق كذلك إلى بعض العوامل التنظيمية التي لا تقل أهمية عن العوامل الديموجرافية وذلك للإحاطة بالموضوع من كافة أبعاده.

الجنس والغياب الوظيفي:

ثمة سؤال يفرض نفسه عند بحث هذه العلاقة وهو: «أيها أكثر تغيباً عن العمل الذكور أو الإناث؟» إن الإجابة عن هذا السؤال محيرة وتثير في نفس الوقت اهتمام الكثير من الباحثين، ويبدو من مراجعتنا للدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع أنه ليس من اليسير - إن لم يكن من المتعذر - الوصول إلى أية إجابة قاطعة بهذا الخصوص.

فالدراسات بصفة عامة تبين أن الإناث أكثر تغيباً عن العمل من الذكور:

(1)Johns, (2)Rogers & Herting, (3)Markham et al., (4)Leigh, (5)Fitzgibbons & Moch, ويشير - في هذا الصدد - أحد التقارير الصادرة في الولايات المتحدة في عام ١٩٨٠ إلى أن معدل الغياب الوظيفي لدى الإناث (٧,٩٪) أكبر من معدل الغياب الوظيفي لدى الذكور (٥,٠٪)^(٦). وتأتي نتائج دراسة Rogers & Herting مؤكدة لذلك حيث تبين أن الإناث أكثر أخذاً للإجازات المرضية من الذكور، فقد بلغ مجموع الساعات السنوية المستخدمة للإناث ٧٥

1- Johns, Op. Cit. pp. 431-444.

2- Rogers & Herting, Op. Cit. pp. 215-235.

3- Steven E. Markham, Dansereau, Jr. & Joseph A. Alutto. Female Vs. Male Absence Rate: A Temporal Analysis. Personnel Psychology, 1982, 35. pp. 371-382.

4- Leigh, Op. Cit. p. 81-100.

5- Dale Fitzgibbons & Michael Moch. Employee Absenteeism: A Multivariate Analysis with Replication. Organizational Behavior and Human Performance. 26,1980. pp.344-372.

6- Dow Scott & McClellan, op. Cit.p.230.

ساعة، مقابل ٥٥ ساعة للذكور^(١).

وهناك أكثر من تفسير لظاهرة التباين في معدلات الغياب الوظيفي بين الذكور والإناث. فالبعض من أمثال Markham et. al يعزو هذا التباين إلى اختلاف الدور العائلي بين الجنسين والذي بدأ في الظهور منذ الخمسينيات من هذا القرن، إذ يرى أصحاب هذا الاتجاه أن المرأة تعطي جل اهتمامها وولائها لأسرتها.

بيد أن هناك اتجاهها يعتقد أن المرأة بدأت منذ السبعينيات بتغيير دورها الاجتماعي والأسري فأصبحت مسألة الفروق الجنسية في الغياب الوظيفي ربما ترجع لأسباب خاصة بالعمل فضلاً عن اختلاف دور كل منهما بالمنزل^(٢). ويدعم Hedges هذا الاتجاه بقوة إذ يفسر التفاوت بين الجنسين بعوامل ذات صلة بالوظيفة حيث تشغل النساء عادة وظائف قليلة المرتب، متدنية المهارة تؤدي إلى معدلات عالية في الغياب الوظيفي. ومن الأدلة التي يقدمها Hedges على صحة تفسيره أنه في حالة تشابه ظروف العمل والأدوار الثقافية لكلا الجنسين فإنها سيتشابهان في نمط الغياب الوظيفي. ومن البراهين المؤيدة لهذا التفسير أيضاً هو قيام Hedges في إحدى دراساته بضبط أثر متغير المستوى الوظيفي، فبدأت بعد ذلك معدلات الغياب تضيق بين الجنسين^(٣). لكن دراسة Leigh توصلت إلى نتيجة تخالف النتيجة السابقة حيث تبين أن هناك فروقا جوهرية في الغياب الوظيفي بين الجنسين بالرغم من السيطرة على تأثير بعض العوامل الشخصية كمتغير المستوى الوظيفي، التعليم، والخبرة^(٤). أما Steers & Porter فلا يعتقدان أن الفروق بين الجنسين تعتمد فقط على نوع الوظائف التي تشغلها النساء مقارنة بالذكور، وإنما يعود ذلك إلى كثرة المسؤوليات العائلية الواقعة على عاتق الأنثى فهي الزوجة، والأم التي يقع عليها عبء الرعاية والاعتناء بأطفالها المرضى^(٥).

ويرى Paringer أن الاختلاف في معدل الغياب الوظيفي بين الجنسين هو نتيجة طبيعية لبقاء المرأة في المنزل مع أطفالها الصغار عند مرضهم^(٦).

وبشكل عام فإن نتائج الدراسات في الفروق الجنسية غير متسقة، فقد كشفت نتائج دراسة

1- Rogers & Herting, Op. Cit. p.221.

2- Markham, Dansereau, & Alutto, Op. Cit. p.380.

3- Dow Scott & McClellan, Op, Cit. p.230.

4- Ibid, p.230.

5- Steers & Porter, Op. Cit. p.40.

6- J. Paul Leigh. Employee and Job Attributes as predictors of Absenteeism in a National Sample of Workers: The Importance of Health and Dangerous Working Conditions. Social Science and Medicine. vol. 33, no.2., 1991. p.127.

Smulders أن الإناث أقل في معدلات الغياب الوظيفي من الذكور. وعزا الباحث هذه النتيجة إلى صغر عمر الإناث في عينة الدراسة مقارنة بأعمار الذكور، كما أن ظروف العمل بالنسبة للإناث تساوي إن لم تكن أفضل من ظروف العمل بالنسبة للذكور^(١). ومن جانب آخر لم تظهر دراسة Dow Scott & McClellan أي فروق بين الجنسين في الغياب الوظيفي^(٢).

العمر والغياب الوظيفي:

أفاد تقرير صدر في الولايات المتحدة عن مكتب إحصاء القوى العاملة أن هناك اختلافا بين الذكور والإناث في معدلات الغياب وفقا لفئاتهم العمرية المختلفة. ففي عام ١٩٨٠ كان الذكور الذي تراوحت أعمارهم من ١٦ - ١٩ سنة يمثلون أعلى معدلات الغياب الوظيفي، في حين انخفضت معدلات الغياب في فترة العمر الممتدة من ٢٥ - ٣٤ سنة، ثم بدأت هذه المعدلات بعد ذلك بالتأرجح في المرحلة المتوسطة من العمر لتعاود الارتفاع في مرحلة العمر المتقدمة خاصة لدى الأفراد الذين بلغت أعمارهم ٥٥ سنة فما فوق. وعلى الرغم من أن مرحلة العمر خلال الفترة من ١٦ - ١٩ سنة كانت تمثل عند الإناث أعلى معدلات الغياب الوظيفي إلا أنه لا يوجد وجه شبه مع الذكور في مراحل الأعمار الأخرى. فأعلى معدلات الغياب لدى الإناث وقع في فئة العمر الممتدة من ٢٥ - ٣٤ عاما، أما أقل المعدلات فقد أُندرج تحت الفئة العمرية الواقعة ما بين ٣٥ - ٤٤ عاما، و ٥٥ عاما فما فوق^(٣). ويرى Taylor أن اختلاف معدلات الغياب الوظيفي بين الذكور والإناث يكمن في وجود جموع غفيرة من الأفراد تتراوح أعمارهم ما بين ٢٥ - ٤٤ سنة من ناحية، وزيادة المسؤوليات العائلية الملقاة على عاتق الأفراد في هذه الفئة العمرية من ناحية أخرى^(٤).

وفي دراسة الزبن التي أجريت في الكويت على ثلاثة مصانع تبين أن الأفراد الذين تتراوح أعمارهم من ٥٠ - ٥٥ سنة أكثر تغيبا من فئات الأعمار الأخرى إذ بلغ معدل تغيبهم في تلك الدراسة (٢، ١٢ يوما) في السنة، يليهم فئة العمر من ٣٠ - ٣٥ سنة بمعدل (١، ٩ أيام)، ثم فئة العمر ٤٥ - ٦٠ سنة، ٤٠ - ٤٥ سنة حيث وصلت إلى (٤، ١٤ أيام)، (٩، ٥ أيام) على التوالي^(٥).

1- Peter G.W. Smulders. Personal, Nonwork and Work Characteristics in Male and Female Absence Behavior. Journal of Occupational Behavior, vol.4, 1983 pp.285-295.

2- Dowscott & Mcclellan, Op. Cit. p.p. 229-253.

3- Ibid, p.230.

4- Ibid, p.231.

٥- دلال فيصل الزبن. مشكلة الغياب عن العمل. دراسة إنسانية في مجتمع متغير. الطبعة الأولى (القاهرة: مطابع الشروق، ١٩٩٤، ص ١١٣).

وعلى أية حال، فإن نتائج الدراسات حول طبيعة العلاقة بين العمر والغياب الوظيفي متضاربة. فبعض الدراسات يشير إلى وجود علاقة موجبة بين العمر والغياب الوظيفي. أي أن زيادة سنوات العمر من شأنها أن تزيد من معدلات الغياب الوظيفي لدى العاملين Smulders⁽¹⁾، Porter & McClellan⁽²⁾، Pines et al⁽³⁾. وتؤيد نتائج دراسة Steers ذلك إذ خلصا بعد قيامهما بمراجعة ثلاث دراسات إلى القول إن العلاقة بين العمر والغياب الوظيفي موجبة وضعيفة⁽⁴⁾.

وإذا بحثنا عن بعض الأدلة والبراهين التي تفسر طبيعة هذه العلاقة فسوف نجد أن هناك كثيرا من المديرين مازالوا حتى الآن يعتقدون أن العاملين كبار السن أكثر تغيبا عن العمل من نظرائهم صغار السن وذلك إما بسبب الوهن والعجز البدني المرتبط بكبر السن أو لزيادة معدل الإصابة بالأمراض في هذه المرحلة المتقدمة من العمر⁽⁵⁾. ويبدو أن هذا الاعتقاد في محله إذ لاحظ Chartan أن الأفراد كبار السن أكثر عرضة للإصابة بالأمراض طويلة الأمد من الأفراد صغار السن⁽⁶⁾. وتوصل Rogers & Herting إلى وجود علاقة ارتباط قوية ($r=0.74$) بين العمر والإجازات المرضية، وعليه فإنه كلما تقدم الأفراد في العمر زاد استخدامهم للإجازات المرضية⁽⁷⁾. ومن جانب آخر كشفت بعض الدراسات النقاب عن وجود علاقة سالبة بين العمر والغياب الوظيفي، Leigh⁽⁸⁾، Johns⁽⁹⁾، Chadwich⁽¹⁰⁾، Watson⁽¹¹⁾.

وتأكيدا لهذه النتيجة خلصت Singhal في دراسة أجرتها بأحد المصانع الواقعة في شمال الهند إلى أن العاملين الأصغر سنا والأقل مرتبا أكثر تغيبا عن العمل من أقرانهم الأكبر سنا والأعلى مرتبا⁽¹²⁾.

1- Markham, Dansereau, & Alutto, Op. Cit. p.p. 285-295.

2- Dowscott & McClellan, Op. Cit. pp. 229-253.

3- Leigh, 1991. Op. Cit. p.133.

4- Dan Farrell & Carol Lee Stamm. Meta - Analysis of The Correlates of Employee Absence. Human Relations, Vol. 41, No.3, 1988. p.p.213.

5- Rick D. Hackett. Age, Tenure, and Employee Absenteeism. Human Relations, Vol. 43, No.7, 1990, p.602.

6- Joseph J. Martocchio. Age-Related Differences in Employee Absenteeism: Ameta - Analysis. Psychology and Aging, vol.4, No.4, 1989.p409.

7- Rogers & Herting, Op. Cit. pp. 215-235.

8- Leigh, 1986. Op. Cit. pp. 81-100.

9- Johns, Op. Cit. pp. 431-444.

10- Hackett. Op. Cit. p.602.

11- Gary J. Blau. Relationship of Extrinsic, and Demographic Predictors to Various Type of Withdrawal Behaviors. Journal of Applied Psychology, Vol. 70. No. 3, 1985-pp.442-450.

12- Sushila Singhal. Need - Gratification, Absenteeism and Its Other Correlates. Indian Journal of Industrial Relations, Vol.12, No. 3. 1976 pp. 351-361.

وهذا ما تؤيده أيضا نتيجة دراسة Hackett⁽¹⁾ التي تقضي بأن العمر على علاقة سالبة مع الغياب التعمد لدى الذكور فقط وليس الإناث. وربما يرجع ذلك إلى أن الالتزام بالعمل يزداد بازدياد العمر. Nichelson et al.⁽²⁾ وبذلك كلما تقدم الذكور في العمر قل تغيبهم عن العمل بشكل متعمد. ناهيك عن أن العاملين كبار السن بصفة عامة أكثر شعورا بالمسؤولية ولن يفضلوا البقاء في البيت جراء الإصابة بأمراض بسيطة⁽³⁾.

أما الإناث فيتحملن مسؤوليات جسيمة تفوق نظرائهن الذكور بكثير لاسيما مسؤوليات البيت والأسرة التي تزيد بصفة خاصة خلال منتصف العمر⁽⁴⁾. ومن جهة أخرى لم تجد دراسة Giniger et al أي علاقة بين العمر والغياب الوظيفي⁽⁵⁾.

مدة الخدمة والغياب الوظيفي:

من الدراسات السابقة التي بحثت هذا المتغير دراسة الزين التي أسفرت عن وجود علاقة طردية بين مدة الخدمة والغياب الوظيفي. وبناء عليه فكلما زادت سنوات الخدمة ازداد معها الغياب الوظيفي. ولقد قسمت الباحثة العاملين في هذه الدراسة إلى ثلاث فئات من حيث الخدمة. الفئة الأولى تمثل العاملين الذين أمضوا أقل من سنة في الخدمة وكان متوسط تغيبهم عن العمل (٤, ٠ يوما).

أما الفئة الثانية فكانت خدمتهم تتراوح بين سنة وخمس سنوات ومتوسط تغيبهم (٨, ٦ أيام)، في حين أن خدمة الفئة الثالثة أكثر من خمس سنوات وبلغ متوسط تغيبهم (٤, ٩ أيام). وترى الباحثة أن زيادة سنوات الخدمة من شأنها أن تعمل على زيادة استقرار العامل وشعوره بالطمأنينة وبالتالي تشجيعه على التغيب إذا دعت الظروف إلى ذلك والعكس صحيح بالنسبة للعامل حديث التعيين^(٦).

وتوصل Rogers & Herting إلى نتيجة مشابهة فقد وجدوا أن الأفراد الذين قضوا ٢٧ سنة في الخدمة أو أكثر يبالغون أكثر من غيرهم في استخدام الإجازات المرضية^(٧). ويذهب Spencer

1- Hackett. Op. Cit. pp. 601-619.

2- Ibid, p.610.

3- Leigh, 1986. Op. Cit. p.96.

4- Hackett. Op. Cit. p.610.

5- Seymour Giniger, Angelo Dispenzieri & Joseph Eisenberg. Older Workers in Speed and Skill Jobs. Aging and works. Vol. 79, No.1, 1984. pp. 7-12.

٦- الزين: مرجع سابق، ص ١٢٠-١٢١.

7- Rogers & Herting, Op. Cit. pp. 215-235.

Steers & إلى القول إن الفرد الذي خدم مدة طويلة ربما يشعر بالأمان الوظيفي ويكون أقل قلقاً إزاء احتمالات الطرد من المؤسسة إذا ما أخذ إجازات مرضية فوق المعدل^(١). والواقع أن هذه النتيجة قد تأكدت أيضاً في دراسة Leigh^(٢).

ومن ناحية أخرى تؤكد بعض الدراسات أن مدة الخدمة على علاقة سلبية بالغياب الوظيفي: Blau^(٣)، Keller^(٤)، Popp & Belohlav^(٥)، Johns^(٦). في حين لم يكتشف البعض الآخر أي علاقة بين مدة الخدمة والغياب الوظيفي: Rogers & Herting^(٧)، Giniger^(٨)، Nicholson et al.^(٩).

الحالة الزوجية والغياب الوظيفي:

قام Krausz & Freibach بتطبيق دراسة في إحدى كبار شركات التأمين في إسرائيل على مجموعتين من العمال، إحداهما مجموعة ضابطة والأخرى مجموعة تجريبية. المجموعة الضابطة تكونت من (١٢٩) امرأة يعملن حسب مواعيد عمل ثابتة (محددة)، أما المجموعة التجريبية فتكونت من (١٤٨) امرأة يعملن حسب مواعيد عمل مرنة. أظهرت بعض نتائج الدراسة أن معدلات الغياب الوظيفي متدنية عند المجموعة التجريبية مقارنة بالمجموعة الضابطة، كما انخفضت معدلات الغياب أيضاً لدى النساء المتزوجات والأمهات اللاتي يعملن وفق مواعيد عمل مرنة^(١٠).

وفي دراسة أخرى أجريت بمدينة مونتريال بكندا على أحد كبار المستشفيات توصل Jamal إلى أن الممرضات اللاتي يعملن وفق مواعيد عمل ثابتة أقل في معدلات الغياب والتأخر عن العمل من نظيراتهن الممرضات الأخريات اللاتي يعملن وفق نظام النوبات. وأوضحت نتائج

1- Leigh, 1986. Op. Cit. p.94.

2- Ibid, pp. 81-100.

3- Blau, pp. 442-450.

4- Robert T. Keller. Predicting Absenteeism from Prior Absenteeism, Attitudinal Factors, and Non-attitudinal Factors. Journal of Applied psychology. Vol. 68, No. 3, 1983. pp. 536-540.

5- Paul O. Popp & James A. Belohlav Absenteeism in A low Status Work Environment. Academy of Management Journal. Vol. 25, No. 3, 1982. pp. 677-683.

6- Johns, Op. Cit. pp. 431-441.

7- Rogers & Herting, Op. Cit. pp. 215-235.

8- Giniger, Dispenzieri & Eisenberg. Op. Cit. pp. 7-12.

9- N. Nicholson, C.A. Brown & J. K. Chadwick Jones. Absence from Work and Personal Characteristics. 1977. In Dale FitzGibbons and Michael Moch. Op. Cit. P.353.

10- Moshe Krausz & Nechama Freibach. Effects of Flexible working time for employed woman upon satisfaction, Strains, and absenteeism. Journal of occupational psychology, 56, 1983. pp. 155-159.

الدراسة عدم وجود أي فروق في معدلات الغياب الوظيفي بين الممرضات المتزوجات والممرضات العازبات اللاتي يعملن وفق مواعيد ثابتة. كما أن الممرضات المتزوجات تحت نظام المواعيد الثابتة أكثر التزاما تنظيميا من الممرضات غير المتزوجات تحت نظام النوبات أو مواعيد العمل الثابتة، في حين أن الممرضات العازبات أكثر تغيبا عن العمل وفق نظام النوبات من نظرائهن المتزوجات^(١).

وفي هذا المجال وجدت الزين أن العامل المطلق من أكثر العمال تغيبا عن العمل (٥, ١٩ يوم)، يليه العامل المتزوج (٥, ٨ أيام)، أما العامل غير المتزوج فهو أقلهم جميعا (٧, ٧ أيام)، في حين أن العاملات المتزوجات (٩, ١١ يوما) أكثر تغيبا من العاملات غير المتزوجات (٠, ٦ أيام)^(٢).

وهذا ما تؤيده نتائج دراسة لطفي التي أجراها على إحدى وحدات الإنتاج في جمهورية مصر العربية حيث كشفت الدراسة عن أن المطلقين أكثر تغيبا عن العمل من المتزوجين وغير المتزوجين^(٣).

وقد اتضح من نتائج بحث ميداني أجراه الفار في شركة الاسكندرية للأدوية والصناعات الكيماوية أن المرأة المتزوجة أكثر تغيبا عن العمل من المرأة غير المتزوجة^(٤).

وحول العلاقة بين عدد الأطفال والغياب الوظيفي، يرى كل من Fitzgibbons & Moch أن وجود الأطفال قد يكون أحد العوامل الضاغطة على الموظف للتغيب عن العمل أو لتفادي الغياب كي لا يخسر ماليا. فزيادة أعداد الأفواه المطلوب من الموظف إطعامها قد تزيد من احتمالات حضوره خصوصا إذا عرف أن الغياب سينتج عنه فقدان للوظيفة أو خصم للمرتب. ومن جهة أخرى، قد يضطر الموظف الذي لديه أطفال كثيرون إلى الغياب عن العمل للاعتناء بهم^(٥).

وتجدر الإشارة إلى أن هناك عدة دراسات بحثت تأثير الحالة الزوجية وعدد الأطفال على معدلات الغياب الوظيفي. فقد خلصت دراسة Blau إلى تبيان أن زيادة عدد الأطفال لدى الممرضة يزيد من احتمالات تغيبها عن العمل نتيجة لمرض أي واحد منهم. علاوة على أن زواج

1- Muhammad Jamal. Shift Work related to job attitudes, Social participation and withdrawal behavior: Astudy of Nurses and industrial workers. personnel psychology. vol. 34, No.3, 1981. pp. 535-547.

٢- الزين، مرجع سابق، ص ١١٧.

٣- الزين، مرجع سابق، ص ٢٦-٢٧.

٤- الزين، مرجع سابق، ص ٢٥-٢٦.

5- Fitzgibbons & Moch. Op. p.352.

المرضة بحد ذاته قد يزيد من احتمالات تغييرها بسبب مرض زوجها^(١). وأكد Leigh & Paring er أن المرأة التي عندها أطفال صغار تغيب أكثر من المرأة أو الرجل اللذين ليس لديها أطفال^(٢). ووجد Leigh أيضا أن الزواج يقلل حالات الغياب لدى الذكور بينما يزيد حالات الغياب عند الإناث خاصة اللاتي لديهن أطفال صغار^(٣). وتوصلت أيضا جاماتي إلى نتيجة مشابهة لذلك في دراستها التي أجرتها على ثنائي منشآت صناعية بباريس حيث انتهت الدراسة إلى نتيجة مفادها أن المرأة المتزوجة التي لديها طفل صغير أو أكثر تغيب عن العمل (٩، ٢ يوم في السنة) بشكل أكثر من المرأة المتزوجة التي ليس لديها أطفال صغار (١، ٢ يوم)^(٤).

وقام Leigh بتسليط مزيدا من الضوء على هذه العلاقة إذ تبين من نتائج دراسته أن الأم العاملة التي لديها ثلاثة أطفال سوف يزيد معدل تغييرها بمقدار ٣٠ ساعة سنويا مقارنة بالأم العاملة التي لديها فقط طفلان صغيران. وأسفرت كذلك نتائج الدراسة عن أن المرأة المطلقة، أو المنفصلة، أو الأرملة تغيب أكثر من المرأة المتزوجة أو العازبة بحدود ٢٠-٢٧ ساعة عمل. كما أن المطلقين الذين لن يتزوجوا في غضون سنة من تاريخ طلاقهم سوف يتغيبون بمقدار الضعف مقارنة بعينة الدراسة. أما الأرامل الذين لن يتزوجوا فسوف يزيد تغيبهم (٢.٥ مرة) فوق معدل عينة الدراسة^(٥).

الحالة التعليمية والغياب الوظيفي:

الدراسات التي تطرقت إلى طبيعة العلاقة بين هذين المتغيرين محدودة جدا إلى درجة يصعب معها تبني أي اتجاه. وما يلفت النظر أنه بالرغم من قلة الدراسات في هذا المجال إلا أنها متسقة حيث تشير نتائج الدراسات إلى وجود علاقة سالبة بين مستوى التعليم والغياب الوظيفي: Allen^(٦)، Philipsen^(٧).

وتأكيدا لذلك فقد أوضحت نتائج دراسة الزبن أن معدلات الغياب تقل كلما ارتفع المستوى التعليمي للأفراد إذ بلغت هذه المعدلات للأفراد حملة الإعدادية (٤، ٩ أيام)، وحملة

1- Blau. Op. Cit. pp. 442-450.

2- Leigh. 1986. pp. 81-100.

3- Leigh, 1991. pp. 127-137.

٤- الزبن، مرجع سابق، ص ٢٤-٢٥.

5- Leigh, 1986. p. 96-97.

6- S. G. Allen. An empirical Model of Work Attendance. 1981. In Leigh, 1991, Op. Cit. p. 133.

7- Philipsen, H. A Fwezigheid Wegens ziekte, Wolters - Noordhoff Groningen 1969. In Smulders. Op. Cit. p. 285.

الشهادة المتوسطة (٧ أيام) وحلّة الدرّجة الجامعيّة (٥ , ٤ أيام) وحلّة الماجستير يوما واحدا فقط^(١). وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة Rogers & Herting التي أسفرت عن وجود علاقة عكسيّة قويّة (ر = ٠,٩٢) بين مستوى التعليم واستخدام الاجازات المرضيّة^(٢).

عوامل تنظيميّة أخرى؛

الغياب الوظيفي متغير متعدد الأبعاد، ولكي يفهم ويفسر بدقة فإنه لا مناص من محاولة الإحاطة بأهم أبعاد هذا المتغير. وجدير بالذكر أن هذه الدراسة لا تهدف إلى إخضاع جميع العوامل المؤثرة في الغياب الوظيفي للبحث والتحليل لاستحالة القيام بذلك بسبب صعوبة الاتفاق أصلا على تحديد هذه العوامل، وعدم اتساق نتائج الدراسات حول قوة تأثيرها من ناحية، وقلة إمكانات الباحث الماديّة والبشريّة من ناحية أخرى. لكن ذكرها بحد ذاته سيثري الموضوع، ومن شأنه المساهمة في إيجاد بعض التفسيرات التي سوف تتوصل إليها هذه الدراسة. ويمكن تحديد أهم هذه العوامل على النحو التالي:

الرضا والغياب الوظيفي؛

هناك اعتقاد سائد قد يتبادر إلى أذهاننا جميعا عند مناقشة العلاقة بين هذين المتغيرين يتمثل في أن الموظف الراضي عن عمله غالبا ما يقبل عليه، وتقل بالتالي احتمالات تغيّبه عن ذلك العمل. وعند تسليط الضوء على هذه العلاقة وإخضاعها للبحث والتحليل العلمي نجد أنها ليست بهذه البساطة التي يتصورها البعض، حيث لا تزال نتائج الدراسات والأبحاث متناقضة بهذا الخصوص. فبعض الدراسات - على سبيل المثال وليس الحصر - يكشف عن وجود علاقة معنويّة سالبة بين الرضا والتغيّب عن العمل^(٣)، Newman, Nickolson, Wall & Lischeron^(٤)، Newman^(٥)، Water & Roach^(٥).

١- الزين، مرجع سابق، ص ١١٦.

2- Rogers & Herting, Op. Cit. pp. 215-235.

3- J. Newman. Predicting absenteeism and turnover: Acomparison of Fishbein's model and traditional job attitude measures. Journal of Applied psychology, 59. 1974. pp. 610-615. In, Blau, Op. pp. 442-450.

4- N. Nicholson, T. Wall, & J. Lischeron. The predictability of Absence and propensity to leave From Employees Job Satisfaction and attitudes toward influence in decision - making. Human Relations, 30, 1977, pp. 499-514. In, Blau, op. cit. pp. 422-450.

5- L. Waters & D. Roach. Job attitudes as predictors of termination and absenteeism: consistency over time and cross organizational units. Journal of Applied psychology, 57, 1973, pp. 341-342, In, Blau, OP. cit. p.p. 442-450.

بينما لم يتوصل البعض الآخر إلى إيجاد مثل هذه العلاقة. (1) Ilgen & Hollenback. Johns (2), Watson (3).

وتجدر الإشارة إلى أن العلاقة بين هذين المتغيرين ليست قوية (4) لأنها ليست سببا ونتيجة (Cause & Effect) وإنما تخضع لتأثير العديد من العوامل الوسيطة (شخصية/ تنظيمية) التي تضعف العلاقة بينهما (5).

وخير دليل على ذلك نتائج الدراسة التي أجراها Nicholson et al (6) وزملاؤه حيث قاموا بمراجعة ٢٩ دراسة بهذا الخصوص وخلصوا إلى أن العلاقة بين الرضا والتغيب عن العمل تبدو - في أحسن الأحوال - إما ضعيفة أو غير محددة المعالم (7).

الولاء التنظيمي والغياب الوظيفي؛

الولاء أو الإلتزام التنظيمي عبارة عن قبول الموظفين لأهداف المؤسسة ورغبتهم في العمل تجاه هذه الأهداف . وباختصار، إذا كان الموظف يؤمن بالأهداف التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها فإنه سيكون أكثر دافعية للحضور والمساهمة نحو تحقيق هذه الأهداف (8). ويلاحظ من نتائج الدراسات التي تناولت العلاقة بين هذين المتغيرين أنها متسقة من ناحية، وذات ارتباط ضعيف من ناحية أخرى (9).

فقد توصل Mowday et al وزملاؤه - في دراسة غير منشورة - إلى أن هناك علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين الولاء التنظيمي والغياب الوظيفي (10). وكشفت دراسة Steers النقيب عن أن الولاء التنظيمي يرتبط بالتغيب عن العمل لدى عينة من العلماء والمهندسين ولا يرتبط

- 1- D. Ilgen. & J. Hollenback. The role of job satisfaction in absence behavior. Organizational behavior and human performance. 19, 1977, p.p. 148 -161. in, Blau, op. cit 442-450.
- 2- G. Johns. Attitudinal and nonattitudinal predictors of two forms of Absence from work. Organizational behavior and human performance. 22, 1978. pp. 431-444. In, Blau. op. cit. pp. 422-450.
- 3- C. Watson. An evaluation and some aspects of the steers and Rhodes model of employee attendance. Journal of Applied psychology. 66, 1981, pp. 385-389. In, Blau, Op. Cit. pp. 442-450.
- 4- Ian R. Gellatly. Individual and group determinants of employee Absenteeism: Test of acausal Model. Journal of organizational behavior, Vol. 16,1995,p.469.
- 5- Adrian Furnhan. Personality at work. the role of Individual differences in the work place. London: Routledge, 1992, p.254.
- 6- Ibid, p. 254.
- 7- Ibid, p. 254.
- 8- Steers & Porter. OP. cit, p.369.
- 9- Gellatly. op. cit. p. 469.
- 10- Lynn Mcfarlane Shore, Lucy A. Newton & George c. Thornton 111. Job and organizational attitudes in relation to employee behavioral intentions. Journal of organizational behavior. vol, 11, 1990. p.60.

عند عينة أخرى من الموظفين العاملين في أحد المستشفيات^(١). وكذلك وجد Angle & Perry أن الولاء التنظيمي لا يمت للغياب الوظيفي بصفة^(٢).

بيئة العمل والغياب الوظيفي:

الدراسات التي بحثت تأثير هذه العوامل على الغياب الوظيفي قليلة. وتبين هذه الدراسات بصفة عامة أن الوظائف الأقل إثارة وتحدياً تتصف بمعدلات عالية من الغياب^(٣). وتوصلت دراسات أخرى إلى وجود علاقة طردية بين حجم المنظمة والغياب الوظيفي^(٤).

نمط الإشراف والغياب الوظيفي:

قام Mowday et al وزملاؤه بمراجعة عدة دراسات في هذا المجال واستنتجوا أن معدلات الغياب الوظيفي تقل لدى المشرف الذي يراعي مشاعر وظروف مرؤوسيه، ويشركهم في عملية اتخاذ القرارات^(٥).

كما أكدت دراسة Tharenou على أن معدلات الغياب الوظيفي تقل تحت نمط الإشراف القائم على دعم وتأييد المرؤوسين^(٦).

وتوصل Eisenberger et al وزملاؤه إلى نتيجة مشابهة حينما وجدوا في دراستهم أن الأفراد الذين يشعرون بدعم وتأييد أقل من قبل المنظمة أكثر تغيياً عن العمل بمقدار الضعف مقارنة بأقرانهم الذين يشعرون بأكثر قدر من الدعم والتأييد من جانب المنظمة^(٧).

مشكلة الدراسة:

بناء على ما تقدم، فإنه يمكن صياغة مشكلة هذه الدراسة في محاولة الإجابة عن الأسئلة التالية:

١- ما العوامل الشخصية (العمر، الحالة الزوجية، عدد الأبناء، مستوى التعليم، مدة

1- Ibid, p.60.

2- Ibid, p.60.

3- Johns, OP. cit. p. 437.

4- Smulders, OP. cit. p. 287.

5- Phyllis. Tharenou. Atest of reciprocal Causality for absenteeism. Journal of organization behavior, vol. 14, 1993, p. 271.

6- Ibid, pp. 269-290.

7- Robert Eisenberger, Peter Fasolo, and Valerie Davis - Lamastro. Perceived organizational support and Employee Diligence, commitment, and Innovation. Journal of Applied psychology, vol. 75, no.1, 1990, pp. 51-59.

- الخدمة) الأقوى تفسيراً للتباين في الغياب الوظيفي لدى الموظفين والموظفات؟
- ٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الغياب الوظيفي بين الموظفين والموظفات؟
- ٣- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في معدلات الغياب الوظيفي بحسب الحالة الزوجية لكلا الجنسين؟
- ٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في معدلات الغياب الوظيفي بحسب عدد الأبناء لكلا الجنسين؟

منهج الدراسة

تقوم البحوث والدراسات في جمع المعلومات عن الغياب الوظيفي على وسيلتين. الأولى تتمثل في حصر حالات الغياب الوظيفي من واقع السجلات الشخصية في ملفات الموظفين، بينما تعرف الوسيلة الثانية بطريقة التقرير الشخصي من خلال الاستبانة. وفي حقيقة الأمر يعد الاعتماد على الوسيلة الأولى في الكويت ضرباً من ضروب المستحيل، لاسيما وأن ملفات الموظفين تفرض عليها أقصى درجات السرية، ولا تتاح فرصة الاطلاع عليها حتى لأصحاب العلاقة من ذوي الشأن. لذا أصبح في حكم المعتذر الاطلاع على هذه السجلات ولا مناص للباحث من استخدام الوسيلة الثانية.

وبالرغم من قيام الباحث بأخذ الموافقة المسبقة بتوزيع الاستبيانات من أعلى سلطة في كل جهة حكومية (وكيل الوزارة)، وعلى الرغم من بساطة هذه الطريقة، وعدم حساسيتها مقارنة بالاطلاع على الملفات مثلاً، إلا أن الباحث واجه صعوبات جمة في عملية تطبيق الاستبيانات في الجهات الحكومية موضع الدراسة إذ اصطدم مساعداً الباحث برفض العديد من الرؤساء المباشرين لهذه العملية ما لم يوجه كتاب رسمي إلى كل واحد منهم.

وعلى صعيد آخر، حاول الباحث في متن الاستبانة طمأنة الموظفين من خلال تأكيدهم بأن المعلومات التي سوف يتم الحصول عليها لن تستخدم إلا فقط لغرض البحث العلمي وستعامل بسرية تامة ولن يطلع عليها أحد من جهات أعمالهم. وتجدر الإشارة إلى أن طريقة الاستبانة شائعة الاستخدام في أدبيات الغياب الوظيفي. ويقرر فريق من الباحثين Nicholson et al. أن توزيع درجات الغياب الوظيفي التي يمكن الحصول عليها بطريقة التقرير الشخصي Self Reporting Method لا تختلف جوهرياً عن الواقع الفعلي لتلك الدرجات كما هي مدونة

في سجلات الشركة. وانتهوا إلى أن احتمالات عدم الدقة في التقرير الشخصي طفيفة^(١). بيد أن ذلك لا ينطبق بالضرورة في البيئة الكويتية التي تختلف اجتماعيا وإداريا عن البيئة الغربية، إذ تبقى مصداقية الاستبيانات كوسيلة من وسائل البحث العلمي محدودة، وربما لا تعطي الباحثين معلومات دقيقة عن الظاهرة الخاضعة للمقياس. ولذلك ينبغي توخي الحذر الشديد عن محاولة تعميم نتائج الدراسة.

أداة الدراسة:

تتكون أداة هذه الدراسة من قسمين: الأول عبارة عن الخصائص الديموجرافية لأفراد العينة مثل: الجنس، العمر، الحالة الزوجية، عدد الأبناء، المستوى التعليمي، وسنوات الخدمة. أما الثاني فيتكون من مقياس الغياب الوظيفي الذي أعده الباحث في دراسة سابقة^(٢) بعد أن اطلع على العديد من الدراسات في أدبيات الموضوع. ويتكون المقياس من عبارة واحدة صيغت على النحو التالي: "ما عدد الأيام التي تغيبتها عن عملك خلال الأشهر الستة الأخيرة وذلك إما بسبب المرض أو أن حالتك الصحية لم تكن تساعدك على الحضور"^٣. وقد سبق للباحث أن حسب ثبات هذا المقياس بطريقة إعادة الاختبار وكان معامل الارتباط (٠,٩١٦) عند مستوى (٠,٠١)^(٣). مما يعني أن المقياس يتمتع بدرجة كبيرة من الثبات.

عينة الدراسة:

طبقت الدراسة الحالية على عينة مكونة من ٤٢٠ موظفا وموظفة نصفهم من الذكور والنصف الآخر من الإناث ممن يحملون الجنسية الكويتية ويعملون في خمس جهات حكومية وقع عليها الاختيار بطريقة عشوائية بسيطة من مجموع الوزارات، والإدارات العامة، والهيئات الحكومية التي يعمل كادراها الوظيفي وفقا لقانون الخدمة المدنية الكويتي رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩.

ويتضح من الجدول رقم (١) أن أعمار أغلبية الموظفين (٢, ٧٦٪) تتراوح ما بين ٢٥ إلى أقل

1- N. Nicholson, T. wall & J. Lischeron. The predictability of absence: an analysis of temporal trends. 1977. In. Smulders OP. Cit. p.289.

٢- آدم غازي العنبي، علاقة ضغوط العمل بالاضطرابات النفسية وسوماتية والغياب الوظيفي لدى الموظفين في القطاع الحكومي بدولة الكويت (قيد النشر).

٣- آدم غازي العنبي، المرجع السابق.

من ٤٥ سنة، في حين أن أعمار أغلبية الموظفين (٥, ٩٠٪) تقع دون سن الخامسة والثلاثين. وأغلبية الموظفين (٠, ٧١٪) والموظفات (٠, ٦٩٪) متزوجين ونسبة من لديهم أبناء (٩, ٦١٪) و (٠, ٦٠٪) على التوالي. كما أن نصف الموظفين (٩, ٥٠٪) والموظفات (٤, ٥٣٪) إما حاصلون على دبلوم (سنتين بعد الثانوية العامة) أو يحملون الدرجة الجامعية. وكانت مدة الخدمة لأغلبية الموظفين (٨, ٦٢٪) والموظفات (٤, ٨٠٪) دون العشر سنوات.

المعالجة الإحصائية:

للإجابة عن الأسئلة الواردة في مشكلة هذه الدراسة استخدمت الأساليب الإحصائية التالية:

١- تم حساب أعداد الموظفين والموظفات ونسبهم المئوية بحسب العمر، والحالة الزوجية، وعدد الأبناء، ومستوى التعليم، وسنوات الخدمة.

٢- استخدم اختبار «ت» لحساب دلالة الفروق في متوسطات الغياب الوظيفي وفقا للجنس، والحالة الزوجية، وعدد الأبناء.

٣- استخدم تحليل الانحدار المتعدد التدرجي Stepwise Multiple Regression لتحديد قوة تأثيرات المتغيرات المستقلة (العوامل الشخصية) على المتغير التابع (الغياب الوظيفي).

وللقيام بكل هذه المعالجات الإحصائية استخدم الباحث نظام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

جدول رقم (١)
العوامل الديموجرافية لعينات الدراسة

العينات الكلية ن=٤٢٠		الموظفات ن=٢١٠		الموظفون ن=٢١٠		العينات
نسبة %	عدد	نسبة %	عدد	نسبة %	عدد	المتغيرات
العمر						
٢٢,٩	٩٦	٢٤,٨	٥٢	٢١,٠	٤٤	- أقل من ٢٥ سنة
٥٧,٩	٢٤٣	٦٥,٧	١٣٨	٥٠,٠	١٠٥	- من ٢٥ إلى أقل من ٣٥ سنة
١٧,٩	٧٥	٩,٥	٢٠	٢٦,٢	٥٥	- من ٣٥ إلى أقل من ٤٥ سنة
١,٤	٦	٠	٠	٢,٩	٦	- من ٤٥ سنة فأكثر
الحالة الزوجية						
٧٠,٠	٢٩٤	٦٩,٠	١٤٥	٧١,٠	١٤٩	- متزوج
٣٠,٠	١٢٦	٣١,٠	٦٥	٢٩,٠	٦١	- أعزب
عدد الأبناء						
٣٩,٠	١٦٤	٤٠,٠	٨٤	٣٨,١	٨٠	- دون أبناء
٦١,٠	٢٥٦	٦٠,٠	١٢٦	٦١,٩	١٣٠	- بأبناء
المؤهل العلمي						
٢٤,٥	١٠٣	٢٥,٥	٥٣	٢٣,٨	٥٠	- أقل من الثانوية العامة
٢١,٧	٩١	٢٠,٥	٤٣	٢٢,٩	٤٨	- الثانوية العامة
٢٨,١	١١٨	٣١,٠	٦٥	٢٥,٢	٥٣	- دبلوم (سنتين بعد الثانوية)
٢٤,٠	١٠١	٢٢,٤	٤٧	٢٥,٧	٥٤	- الدرجة الجامعية
١٠,٧	٧	١,٠	٢	٢,٤	٥	- دراسات عليا
مدة الخدمة						
٤٣,١	١٨١	٤٩,٠	١٠٣	٣٧,١	٧٨	- أقل من ٥ سنوات
٢٨,٦	١٢٠	٣١,٤	٦٦	٢٥,٧	٥٤	- من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات
١٥,٧	٦٦	١٢,٩	٢٧	١٨,٦	٣٩	- من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة
١٢,٦	٥٣	٦٠,٧	١٤	١٨,٦	٣٩	- من ١٥ سنة فأكثر

النتائج والمناقشة

يتضح من الجدول رقم (٢) أن متغير العمر على علاقة ارتباطية سلبية بالغياب الوظيفي لدى الموظفين وعلاقة ارتباطية موجبة بالغياب الوظيفي لدى الموظفين حيث بلغ معامل الارتباط - على التوالي - (٠,١٦٢) و (٠,١٤٧) وهما دالان إحصائياً عند مستوى (٠,٥). وبذلك كلما تقدم الموظف في العمر قل معدل غيابه الوظيفي، بينما كلما تقدمت الموظفة في العمر زاد معدل غيابها الوظيفي.

فيما يتعلق بالشق الأول من النتيجة والخاص بالذكور فإنه يتفق مع نتائج الدراسات التالية: Singhal^(١)، Leigh^(٢)، Johns^(٣)، Chadwich-Jones^(٤)، Watson^(٥).

وتفسير ذلك يتمثل في أن الموظف الحكومي بدولة الكويت كلما كبر سنة ازداد كل من رضاه الوظيفي^(٦)، والتزامه التنظيمي^(٧). وبذلك قد لا يتغيب عن العمل إلا في حالات الضرورة.

جدول رقم (٢)

يوضح معاملات ارتباط بيرسون بين المتغيرات الشخصية والغياب الوظيفي لدى الموظفين والموظفات

الغياب الوظيفي		المتغيرات الشخصية
الموظفات ن=٢١٠	الموظفون ن=٢١٠	
٠,١٤٧ ●	٠,١٦٢ ●	العمر
٠,٢٠٥ ●●	٠,١١٠	الحالة الزوجية *
٠,١٤٥ ●	٠,٠٦٥	عدد الأبناء
٠,١٨٩ ●●	٠,٠١٣	المستوى التعليمي
٠,٠٢٦ -	٠,٢١٥ ●●	مدة الخدمة

● دالة عند ٠,٠٥

●● دالة عند ٠,٠١

* حول متغير الحالة الزوجية إلى متغير كمي يمثل المتزوجون فيه رقم (١) والعزاب رقم (٢). وبالتالي فإن الحصول على معامل ارتباط سالب يعني أن المتزوجين يحصلون على درجات أعلى من العزاب في المتغير موضع الارتباط.

1- Singhal. Op. Cit. pp. 351-361.

2- Leigh, 1986. pp. 81-100.

3- Johns, Op. Cit. pp. 431-441.

4- Hackett. Op. Cit. p.602.

5- C. Watson. An evaluation and some aspects of the steers and Rhodes Model of employee attendance. 1981. In. Blau. Op. Cit. p.442.

٦- آدم غازي العتيبي، الرضا الوظيفي بين موظفي القطاعين الحكومي والخاص في دولة الكويت. دراسة استطلاعية مقارنة، الإدارة العامة، العدد ٦٩ يناير ١٩٩١، ص ٦٢-٣١.

٧- آدم غادي العتيبي، أثر الولاء التنظيمي والعوامل الشخصية على الأداء الوظيفي لدى العمالة الكويتية والعمالة العربية الوافدة في القطاع الحكومي في دولة الكويت. المجلة العربية للعلوم الإدارية، المجلد الأول، العدد الأول، ١٩٩٣، ص ١٠٩-١٣٤.

وربما يصدق هنا اعتقاد Nicholson & Clegg الذي مفاده أن التقدم في العمر يزيد من شعور الفرد بالمسؤولية، وبالتالي لن يبقى في المنزل نتيجة تعرضه لأمراض بسيطة^(١). وتؤكد نتائج دراسة Hackett على وجود علاقة عكسية بين العمر والغياب المتعمد خاصة لدى الذكور وليس الإناث^(٢).

أما بخصوص الشق الثاني من النتيجة والخاص بالإناث فيتفق مع نتائج الدراسات التالية: Farrell & Stamm^(٣)، Smulders^(٤)، DowScott & McClellan^(٥)، Pines et al.^(٦).

ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أن المرأة كلما تقدمت في العمر زادت احتمالات دخولها في عيش الزوجية إذا لم تكن متزوجة ومن ثم انجابها للأطفال، أما إذا كانت متزوجة، كبر أطفالها وبلغوا سن المراهقة وهذا السن يحتاج رعاية خاصة ومجهودا أكبر من جانب الأمهات. لذا فإن مسؤوليات المرأة تزيد بزيادة العمر مما قد يشكل ضغطا عليها ويحد أحيانا من حضورها إلى العمل.

كما يتبين من الجدول السابق أن هناك علاقة ارتباطية سالبة بين مدة الخدمة والغياب الوظيفي إذا بلغ معامل الارتباط (-٠,٢١) وهو دال إحصائيا عند مستوى (٠,٠١). لذلك تقودنا هذه النتيجة إلى القول إنه كلما زادت سنوات خدمة الموظف في القطاع الحكومي قل معدل تغيبه عن العمل.

وهذه النتيجة في الواقع تأكدت في كثير من البحوث والدراسات مثل:

Blau^(٧)، Keller^(٨)، Popp & Belohlav^(٩)، Kohler & Mathieu^(١٠).

وقد لا يختلف اثنان على أن سنوات الخدمة التي يقضيها الموظف في عمله هي في نفس الوقت محسوبة من عمره. فأى زيادة في سنوات الخدمة يقابلها زيادة في عمر الموظف. لذا ينسحب تفسيرنا السابق حول علاقة العمر بالغياب الوظيفي لدى الموظفين على هذه النتيجة.

1- Leigh, 1986. Op. Cit. p.96.

2- Hackett. Op. Cit. pp. 601-619.

3- Farrell & Stamm. Op. Cit. p. 213.

4- Smulders. Op. Cit. pp.229-295.

5- Dowscott & McClellan, Op. Cit. pp. 229-253.

6- Leigh, 1991 Op. Cit. p.133.

7- Blau. Op. Cit. pp. 442-450.

8- Keller. Op. Cit. pp. 536-540.

9- Popp & Belohlav. Op. Cit. pp. 677-683.

10- Stacey S. Kohler & John E. Mathieu. Individual characteristics, work perceptions, and affective reactions influences on differentiated Absence criteria. Journal of organizational behavior, vol. 14, 1993, pp. 515-530.

وبالرجوع إلى الجدول رقم (٢) نلاحظ أن هناك ارتباطات موجبة بين مستوى الغياب الوظيفي وثلاثة متغيرات هي: الحالة الزوجية (-٢٠٥, *٠)، المستوى التعليمي (٠, ١٨٩) وعدد الأبناء (٠, ١٤٥) وعليه فإنه كلما ارتفع المستوى التعليمي للمرأة المتزوجة وزاد عدد أطفالها زادت معدلات تغييرها عن العمل.

فيما يتعلق بالارتباطات بين الحالة الزوجية، وعدد الأبناء، والغياب الوظيفي فسوف نؤخر تفسير هذه النتائج إلى موضع آخر من هذه الدراسة تفادياً للتكرار.

أما بخصوص العلاقة الموجبة بين الغياب الوظيفي والمستوى التعليمي فإن هذه النتيجة لا تتفق مع نتائج الدراسات التالية: الزين^(١)، Rogres & Herting^(٢)، Leigh^(٣)، Smulders^(٤).

ويرجع الباحث ذلك إلى انخفاض مستوى الرضا عند هذه الشريحة المتعلمة من ناحية، وانخفاض درجة رضا المرأة الكويتية العاملة في القطاع الحكومي عن عدد ساعات العمل اليومية مقارنة بنظيرها الموظف الكويتي من ناحية أخرى^(٥).

وللتعرف على أهم المتغيرات الشخصية التي تؤثر في معدلات الغياب الوظيفي لدى الموظفين والموظفات قام الباحث باستخدام طريقة الانحدار المتعدد التدرجي Step wise Mul-tiple Regression كما هو مبين في الجدول رقم (٣).

جدول رقم (٣)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدرجي لتأثير المتغيرات الشخصية على الغياب الوظيفي لدى الموظفين والموظفات

المتغيرات المستقلة	الموظفون (قيمة بيتا) Beta	قيمة ف F	الموظفات (قيمة بيتا) Beta	قيمة ف F
مدة الخدمة	٠, ٢١٥-	١٠, ١٠٧ ●	-	-
الحالة الزوجية	-	-	٠, ٢٢١-	٩, ١٤١ ●
المستوى التعليمي	-	-	٠, ٢٠٦	٩, ٥١٩ ●●
	R = , ٢١٥ R ² = , ٠٤١		R = ٢٩٠ R ² = , ٠٧٥	

● دال عند مستوى ٠, ٠١

●● دال عند مستوى ٠, ٠٠٠١

* الإشارة السالبة في الحالة الزوجية تدل على الاتجاه الموجب لدى المتزوجات.
١- الزين، مرجع سابق.

2- Rogres & Herting. Op. Cit. pp. 215-235.

3- Leigh, 1991. pp. 127-137.

4- Smulders. Op. Cit. pp. 285-295.

٥- آدم غازي العتيبي، علاقة بعض المتغيرات الشخصية بالرضا الوظيفي - دراسة ميدانية مقارنة بين العمالة الوطنية والعمالة الوافدة في القطاع الحكومي بدولة الكويت، الإدارة العامة، العدد ٧٦، سبتمبر ١٩٩٢، ص ٩١-١٢٢.

والغرض من استخدام هذه الطريقة هو معرفة حجم التباين في المتغير التابع (الغياب الوظيفي) الذي يمكن تفسيره بواسطة المتغيرات المستقلة التالية: العمر، الحالة الزوجية، عدد الأبناء، المؤهل العلمي، وسنوات الخدمة.

يتضح من الجدول رقم (٣) أن هناك متغيرا واحدا (مدة الخدمة) من المتغيرات الخمسة التي أدخلت في معادلة الانحدار المتعدد قد وصل إلى مستوى الدلالة الإحصائية في عينة الموظفين حيث بلغ معامل الارتباط المتعدد $(R) = (0, 215)$ ومعامل التحديد $R^2 = (0, 041)$ ، في حين أن هناك متغيرين (الحالة الزوجية، والمستوى التعليمي) من أصل خمسة متغيرات بلغا مستوى الدلالة الإحصائية في عينة الموظفين.

وكان معامل الارتباط المتعدد $(R) = (0, 290)$ ومعامل التحديد $(R^2) = (0, 075)$. وبذلك يمكن القول إن مدة الخدمة من أقوى العوامل الشخصية تأثيرا على الغياب الوظيفي لدى الموظفين وتفسر فقط ٤٪ من التباين في معدلات الغياب الوظيفي، بينما يعتبر متغيرا الحالة الزوجية والمستوى التعليمي من أقوى العناصر الشخصية تأثيرا على الغياب الوظيفي لدى الموظفين ويشرحان فقط ٥, ٧٪ من التباين في الغياب الوظيفي.

وهذا يعني أن هناك نسبة كبيرة (٩٦٪، ٥, ٩٢٪ على التوالي) من التباين في الغياب الوظيفي لدى الموظفين والموظفات غير مفسرة.

إن هذه النتيجة لا تثير الاستغراب فقد تكون هناك أسباب أخرى للغياب لم تتضمنها هذه الدراسة..

وعلى أية حال فإن ظاهرة الغياب الوظيفي مسألة حيرت الكثير من الباحثين. فالبعض يعتقد أن أسباب الغياب ترجع إلى عدم الرضا عن بعض جوانب الوظيفة، وانعدام الالتزام التنظيمي^(١)، في حين يذهب البعض الآخر (Hackett, Bycio and Guion) إلى تحديد أكثر من ثلاثين سببا للغياب الوظيفي^(٢).

الجنس والغياب الوظيفي:

للتعرف على طبيعة الفروق بين الجنسين في معدلات الغياب الوظيفي قام الباحث باستخدام اختبار «ت» كما هو مبين في الجدول رقم (٤).

1- Gerald R. Ferris & Kendrith M. Rowland. Tenure as a moderator of the Absence - Intent to leave relationship. Human Relations 1987, vol. 40, No. 5, p.517.

2- Kohler & Mathieu. Op. Cit. 517.

جدول رقم (٤)

يوضح نتائج اختبارات، للفروق في متوسطات الغياب الوظيفي لدى الموظفين والموظفات

2-Tail Sig	قيمة ت	الكويتيات ن=٢١٠		الكويتيون ن=٢١٠		المتغير
		الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
٠,٣٥٨	٠,٩٢	١٣,١٢٦	٣,٨٥٧	٤,٧١٧	٢,٩١٧	الغياب الوظيفي

يتبين من الجدول رقم (٤) أن متوسط الغياب الوظيفي للموظفين (٢,٩١٧ يومين) يكاد يماثل المتوسط الحسابي للموظفات (٣,٨٥٧ أيام) إلى درجة أن قيمة $t = ٠,٩٢$ ضعيفة جداً وغير دالة إحصائية. وهذا يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الغياب الوظيفي تستحق الذكر بين الموظفين والموظفات.

وتبدو هذه النتيجة غريبة نوعاً ما وتتعارض مع الاعتقاد السائد بأن الإناث أكثر تغيباً عن العمل من الذكور. ومع ذلك توصل المشعان إلى نفس النتيجة في دراسته التي أجراها في الكويت على مجموعة من العاملين في عدة شركات صناعية بعضها عام والآخر خاص^(١)، وتتفق نتيجة هذه الدراسة أيضاً مع نتيجة دراسة Dowscott & McClellan^(٢).

وقد يصدق هنا تفسير Markham et al. وزملاؤه للفروق بين الجنسين في الغياب الوظيفي حيث أرجعوا ذلك لأسباب خاصة بالعمل فضلاً عن اختلاف دور كل منهما بالمنزل^(٣). ويرى Hedges أنه في حالة تشابه ظروف العمل والأدوار الثقافية لكلا الجنسين فإنهما سوف يتشابهان في نمط الغياب الوظيفي^(٤). وظروف العمل لكلا الجنسين متشابهة إلى حد بعيد في القطاع الحكومي بدولة الكويت.

فكلاهما يمثلان شريحة الموظفين المدنيين العاملة في مستوى الإدارة المباشرة، وكلاهما يعملان في وزارات معنية بتقديم الخدمات للجمهور مباشرة، وتنضوي تلك الوزارات تحت مظلة الخدمة المدنية وتطبق نفس السياسات والقوانين المتعلقة بالغياب وفقاً لقانون ونظام

١- عويد سلطان المشعان، دراسات في الفروق بين الجنسين في الرضا المهني، الطبعة الأولى (الكويت: دار القلم للنشر والتوزيع، ١٩٩٣).

2- Dowscott & McClellan. Op. Cit. pp. 229-253.

3- Markham, Dansereau, & Alutto. Op. Cit. pp. 371-382.

4- Dowscott & McClellan, Op. Cit. pp. 229-253.

الخدمة المدنية لسنة ١٩٧٩. ويؤيد هذا التفسير نتائج دراسة العتيبي التي تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في معدلات الرضا عن ظروف العمل بين الموظفين الكويتيين والموظفات الكويتيات في القطاع الحكومي بدولة الكويت^(١).

وعلى صعيد آخر من المعروف أن المجتمع الكويتي أحد المجتمعات الخليجية الغنية التي بدأت في الآونة الأخيرة في الاعتماد على الخدم والمربيات بشكل لافت للنظر. وبالرغم مما قد ينطوي على هذه الظاهرة من سلبيات اجتماعية كثيرة إلا أن المرأة العاملة التي لديها أطفال استطاعت إلى حد بعيد استغلال وجود الخادمة أو المربية بطريقة تخدمها وظيفيا. فقد تعتمد المرأة العاملة على المربية في رعاية واحتضان أطفالها الصغار دون سن رياض الأطفال من ناحية، وتقوم بإرسال أطفالها الآخرين كل بحسب فئته العمرية إلى دور الحضانة، ورياض الأطفال، أو مدارس التعليم المختلفة من ناحية أخرى. وبذلك تضمن المرأة تفرغها للعمل ولن يشكل وجود الأطفال بالنسبة لها عائقا يقف في طريق حضورها للعمل.

الحالة الزوجية، عدد الأبناء، والغياب الوظيفي؛

تشير النتائج في الجدول رقم (٥) إلى أن متوسط الغياب الوظيفي عند الموظفين المتزوجين هو (٨٢٦, ٣) والموظفين العزاب (٩٣٤, ٣) وقيمة «ت» لدلالة الفروق بين المتوسطين (٠, ٠٥) غير دالة إحصائيا. وبناء عليه، لا توجد أي فروق دالة إحصائيا بين المتزوجين والعزاب في الغياب الوظيفي. في حين أن متوسط الموظفات المتزوجات في الغياب الوظيفي (٤٥٥, ٣) أعلى من متوسط الموظفات العازبات (٨٩٢, ١) حيث كانت قيمة «ت» لدلالة الفروق بين المتوسطين (٢, ٧٠) دالة إحصائيا عند (٠, ٠٥). وهذا يعني أن الفروق في متوسطات الغياب الوظيفي لصالح الموظفات المتزوجات. وتتفق هذه النتيجة مع بعض نتائج الدراسات السابقة التي أجراها الفار^(٢)، الزين^(٣)، Blau^(٤)، Leigh^(٥).

١- آدم غازي العتيبي، ١٩٩٢، مرجع سابق.

٢- الزين، مرجع سابق.

٣- الزين، مرجع سابق.

4- Blau. Op. Cit. pp. 442-450.

5- Leigh, 1991. pp. 127-137.

جدول رقم (٥)
يوضح نتائج اختبار «ت» للفروق في متوسطات الغياب الوظيفي بحسب الحالة الزوجية
وعدد الأبناء لكل من الموظفين والموظفات

الجنس	الموظفون ن = ٢١٠		قيمة ت	2-Tail Sig	الموظفات ن = ٢١٠		قيمة ت	2-Tail Sig
المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري			المتوسط	الانحراف المعياري		
الحالة الزوجية:								
متزوج	٣,٨٢٦	١٥,١٩٩	-٠,٠٥	٠,٩٥٧	٣,٤٥٥	٥,٢٢٣	٢,٧٠	٠,٠٥
أعزب	٣,٩٣٤	٥,٥٠٤			١,٨٩٢	٠,٣٩		
عدد الأبناء:								
دون أبناء	٤,١٨٨	٨,٤٦٠	٠,٢٩	٠,٧٧٦	١,٥٢٤	٤,٤٣٦	-٢,١١	٠,٠٥
طفل أو أكثر	٣,٦٥٤	١٥,٣٣٦			٤,٢٧٠	٣,٨٩٠		

وربما يرجع هذا التفاوت في معدلات الغياب الوظيفي إلى اختلاف طبيعة دور المرأة المتزوجة عن دور المرأة العازبة. فالمرأة المتزوجة قد تلعب أكثر من دور في وقت واحد، وقد تجد نفسها واقعة تحت ضغط الاستجابة لمطالب عديدة. فدورها كزوجة يفرض عليها الاهتمام بزوجها والعمل على راحته، ودورها كأم يحتم عليها الاعتناء بأطفالها الصغار والسهر على راحتهم، ودورها كربة بيت يلزمها بإدارة وتدبير شؤونها المنزلية بعناية فائقة. إن تحمل المرأة لكل هذه المسؤوليات الجسيمة سوف يشكل عبئا كبيرا عليها وسيؤثر ذلك على التزامها في العمل إذ قد تجد نفسها مضطرة للغياب أحيانا كي تفي بالتزاماتها العائلية غير المحدودة.

وتؤكد النتائج الواردة في الجدول رقم (٥) أن متوسط الغياب الوظيفي عند الموظفين الذين ليس لديهم أطفال هو (٤, ١٨٨) والموظفين الذي لديهم أطفال هو (٣, ٦٥٤). وقيمة «ت» لدلالة الفروق بين المتوسطين (٠, ٢٩) غير احصائية. أي ليس هناك فروق دالة احصائية بين الموظفين الذين ليس لديهم أطفال والذين لديهم أطفال في الغياب الوظيفي، في حين أن متوسط الموظفين اللاتي لديهن أطفال (٤, ٢٧٠) في الغياب الوظيفي أعلى من متوسط الموظفات اللاتي ليس لديهن أطفال (١, ٥٢٤) فقد كانت قيمة «ت» لدلالة الفروق بين المتوسطين (-٢, ١١) دالة إحصائية عند (٠, ٠٥) وبناء على ذلك، فإن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في متوسطات الغياب الوظيفي لصالح الموظفات اللاتي لديهن أطفال.

وتتفق هذه النتيجة مع بعض نتائج الدراسات السابقة التي أجراها: Blau⁽¹⁾، Leigh⁽²⁾، Leigh⁽³⁾، جاماتي⁽⁴⁾.

ويمكن تفسير ذلك بأن المرأة الكويتية التي عندها أطفال وإن استطاعت إلى حد بعيد التوفيق بين عملها ودورها كأم مسؤولة عن عدد من الأطفال إلا أنه ليس من العدالة والإنصاف مقارنتها بنظيرتها التي ليس عندها أطفال لأن وجود الأطفال بحد ذاته يعتبر عبئا على المرأة قد يحيل بينها وبين الحضور إلى عملها إذا ما تعرض أي واحد منهم للمرض.

الخلاصة والدراسات المستقبلية

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة تحديد أهم العوامل الشخصية المؤثرة في الغياب الوظيفي لدى عينة من العاملين الكويتيين في القطاع الحكومي. وتوطئة لذلك طبقت الدراسة على ٤٢٠ فردا نصفهم من الذكور والنصف الآخر من الإناث يعملون في ديوان خمس وزارات حكومية.

وأُسفرت الدراسة عن النتائج التالية:

- كلما تقدم الموظف في العمر وزادت سنوات خدمته في القطاع الحكومي قل معدل تغيبه عن العمل.
- كلما كانت الموظفة متزوجة وعندها أطفال، وتقدم بها العمر، وارتفع مستواها التعليمي، زاد معدل تغيبها عن العمل.
- يعتبر متغير مدة الخدمة، من أهم العوامل الشخصية المحددة للغياب الوظيفي للموظفين في القطاع الحكومي، في حين أن متغيرا الحالة الزوجية والمستوى التعليمي من أهم محددات التغيب عن العمل لدى الموظفين.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الغياب الوظيفي بين الموظفين المتزوجين والعزاب، والموظفين الذين لديهم أطفال والذين ليس لديهم أطفال.
- الموظفات المتزوجات واللاتي لديهن أطفال يتغيبن عن عملهن أكثر من الموظفات

1- Blau. Op. Cit. pp. 442-450.

2- Leigh, 1986. Op. Cit. pp. 81-100

3- Leigh, 1991, Op. Cit. pp. 127-137.

٤- الزين، مرجع سابق.

العازبات أو اللاتي ليس لديهن أطفال.

ويقترح الباحث اجراء المزيد من الدراسات المستقبلية عن الموضوعات التالية:

— أثر الجنسية (كويتي/ عربي/ أجنبي)، وبُعد المسافة عن مكان العمل، وحالة الجو (صيفا/ شتاء) على الغياب الوظيفي.

— علاقة ضغوط العمل وضغوط الحياة بالغياب الوظيفي.

— أثر الرضا الوظيفي، والولاء التنظيمي على معدلات الغياب الوظيفي.

— علاقة الأمراض السيكويوماتية، والتدخين بالغياب الوظيفي.

— مقارنة الغياب الوظيفي للموظفين بحسب مواعيد عمل ثابتة والموظفين بحسب نظام

النوبات (الورديات).

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- الزين، دلال فيصل. مشاكل الغياب عن العمل، دراسة إنسانية في مجتمع متغير. الطبعة الأولى. (القاهرة: مطابع الشروق، ١٩٩٤).
- العتيبي. آدم غازي. الرضا بين موظفي القطاعين الحكومي والخاص في دولة الكويت. دراسة استطلاعية مقارنة. الإدارة العامة، العدد ٦٩، يناير ١٩٩١، ٣١-٦٢.
- العتيبي. آدم غازي. علاقة بعض المتغيرات الشخصية بالرضا الوظيفي، دراسة ميدانية مقارنة بين العمالة الوطنية والعمالة الوافدة في القطاع الحكومي بدولة الكويت. الإدارة العامة، العدد ٧٦، سبتمبر ١٩٩٢، ٩١-١٢٢.
- العتيبي. آدم غازي. أثر الولاء التنظيمي والعوامل الشخصية على الأداء الوظيفي لدى العمالة الكويتية والعمالة العربية الوافدة في القطاع الحكومي في دولة الكويت. المجلة العربية للعلوم الإدارية، المجلد الأول، العدد الأول، نوفمبر ١٩٩٣، ١٠٩-١٣٤.
- العتيبي. آدم غازي. علاقة ضغوط العمل بالاضطرابات السيكوسوماتية والغياب الوظيفي لدى الموظفين العاملين في القطاع الحكومي بدولة الكويت. (قيد النشر).
- المشعان، عويد سلطان، دراسات في الفروق بين الجنسين في الرضا المهني، الطبعة الأولى- (الكويت: دار القلم للنشر والتوزيع، ١٩٩٣).

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Blau, Gary J. Relationship of extrinsic, and Demographic Predictors to Various type of withdrawal behaviors. Journal of Applied psychology, vol 70, no.3, 1985.
- Dow Scott, K. & McClellan, Elizabeth L. Gender differences in Absenteeism. Public Personnel management, vol. 19, no.2, Summer 1990.
- Eisenberger, Robert. Fasolo, Peter. & Lamastro, Valerie Davis. Perceived organizational support and employee Diligence, commitment, and innovation. Journal of Applied psychology, vol. 75, No1, 1990.

- Farrell, Dan & Stamm, Carol Lee. Meta-Analysis of the correlates of employee absence. *Human Relations*. vol. 41, No.3, 1988.
- Ferris, Gerald R. & Rowland, Kendrith M. Tenure as a moderator of the Absence-Intent to leave Relationship. *Human Relations*. vol 40, no5, 1987.
- Fitz Gibbons, Dale & Moch, Michael. Employee Absenteeism: Amultivariate Analysis with Replication. *Organizational behavior and Human performance* 26, 1980.
- Furnham, Adrian. *Personality at Work. The role of individual differences in the work place*. London: Routledge, 1992.
- Gellatly, Ian R. Individual and group determinants of employee absenteeism: test of acausal model. *Journal of organizational behavior*, vol. 16, 1995.
- Giniger, Seymour. Dispenzieri, Angelo & Eisenberg, Joseph. Older workers in speed and skill jobs. *Aging and work*, vol.7, 1984.
- Hackett, Rich D. Age, Tenure, and Employee Absenteeism. *Human Relations*, vol. 43, no.7, 1990.
- Jamal, Muhammad. Shift work related to job attitudes, social participation and withdrawal behavior: A Study of Nurses and industrial workers. *Personnel psychology*, 34, 1981.
- Johns, Gary. Attitudinal and Nonattitudinal predictors of two forms of Absence from work. *Organizational behavior and human performance*, 22, 1978.
- Keller, Robert J. Predicting Absenteeism from prior Absenteeism. Attitudinal factors, and Nonattitudinal factors. *Journal of Applied Psychology*, vol. 68, No. 3, 1983.
- Kohler, Stacey S. & Mathieu, John E. Individual Characteristics, work perceptions, and affective reactions influences on differentiated absence criteria. *Journal of Organizational behavior*, vol.14, 1993.
- Krausz, Moshe & Freibach, Nechama. effects of flexible working time for

employed woman upon satisfaction, strains, and absenteeism. Journal of occupational psychology, 56, 1983.

- Leigh, J. Paul. Correlates of Absence from work due to illness. Human Relations, Vol. 39, No.1, 1986.

- Leigh, J. Paul. Employee and Job attributes as predictors of Absenteeism in a national sample of workers: The importance of Health and dangerous working conditions, Social science and medicine, vol. 33,2, 1991.

- Markham, Steven E. Dansereau, Jr. Fred. & Alluto, Joseph A. Female Vs. male Absence rates: Atemporal analysis. Personnel psychology, 35, 1982.

- Martocchio, Joseph J. Age - Related differences in employee Absenteeism: A meta - Analysis. Psychology and Aging. Vol.4, n.4, 1989.

- Popp Paul O. & Belohlav. Absenteeism in law state work environment.

- Academy of Management Journal. Vol. 25, no.3, 1982.

- Rogers, Rolf E. & Herting, Stephen R. Patterns of Absenteeism among government employees. Public personnel management vol. 22, no.2, Summer 1993.

- Shore, Lynn Mcfarlane. Newton, Lucy A. & Thornton III, George c. Job and organizational attitudes in relation to employee behavioral intentions. Journal of organizational behavior, vol.11, 1990.

- Singhal, Sushila. Need - Gratification, Absenteeism and its other Correlates. Indian Journal of industrial Relations. Vol.12,3, 1976.

- Smulders, Peter G. H. Personal, Non work and work characteristics in male and female absence behavior, Journal of occupational Behavior, vol.4, 1983.

- Steers, Richard M. & Porter, Lyman W. Motivation and work Behavior. Fourth Edition. (New York: McGraw - Hill Publishing company, 1987).

- Tharenou, phyllis. Atest of reciprocal Causality for absenteeism. Journal of organizational behavior, vol.14, 1993.

مجلة العلوم الاجتماعية

تصدر عن مجلس النشر العلمي - جامعة الكويت

فصلية أكاديمية تعنى بنشر الأبحاث والدراسات في تخصصات
السياسة - الاقتصاد - الاجتماع - علم النفس الاجتماعي
الانثروبولوجيا الاجتماعية والجغرافيا الثقافية

رئيس التحرير: د. جعفر عباس حاجي

تأسست عام 1973

ثمن العدد

الكويت (500) فلس، السعودية (10) ريال، قطر (10) ريال، الامارات (10) دراهم، البحرين (1,-) دينار، عُمان (1,-) ريال، لبنان (2000) ليرة، الأردن (750) فلساً، تونس (1,5) دينار، الجزائر (15) دينار، اليمن الجنوبي (600) فلس، ليبيا (2) دينار، مصر (3) جنيه، السودان (1,5) جنيه، سوريا (50) ليرة، اليمن الشمالي (15) ريالاً، المغرب (20) درهماً، المملكة المتحدة (1) جنيه.

الاشتراكات

للافراد	سنة	للمؤسسات	سنة
الكويت	2 د.ك	الكويت والبلاد العربية	15 د.ك
الدول العربية	2,5 د.ك	في الخارج	60 دولاراً
البلاد الاخرى	15 دولاراً		

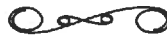
* تدفع اشتراكات الأفراد مقدماً

(1) إما بشيك لأمر المجلة مسحوباً على أحد المصارف الكويتية.

(2) أو بتحويل مصرفي لحساب مجلة العلوم الاجتماعية رقم (07101685) لدى بنك الخليج فرع العديلية.

* اشتراكك لأكثر من سنة يمنحك فرصة الحصول على أحد أعداد المجلة الخاصة بأزمة الخليج أو أحد

أعداد المجلة القديمة.



ص.ب.: 27780 الصفاة - الكويت 13055

فاكس: 2549421 - هاتف: 2549387

توجه جميع المراسلات إلى: رئيس التحرير

مجلة العلوم الاجتماعية - جامعة الكويت