

رقم البحث	رقم البحث في قائمة الأبحاث: (1)
عنوان البحث	Employees Mental Health and Work Productivity: The mediating Role of presenteeism & Absenteeism at The Governmental Hospitals in Qualyubia Governorate
اسماء المؤلفين	Sameh Mohamed mohamed said <i>Lecturer of Business Administration</i> <i>Faculty of Business, Banha University</i>
	Dina Abou-bakr Mohammed Mahmoud <i>Lecturer of Business Administration</i> <i>Faculty of Business, Banha University</i>
	Doaa Gamal El-din Ali Nasser <i>Lecturer of Business Administration</i> <i>Faculty of Business, Banha University</i>
جهة النشر	Scientific Journal of Business and Environmental Studies, Volume 14, Issue 4, October 2023, Faculty of Commerce (Ismailia), Suez Canal University

1. Research problem

During the last 20 years, there has been great progress into the study of MH of medical and nursing staff working. MH is now the center of focus of social scientists, economists, and policy makers alike (Oliveira et al., 2023; Aquino et al., 2020). Workplaces that boost positive MH and support individuals with mental disorders are more likely to decrease absenteeism (i.e., reduced number of days away from work) and presenteeism (i.e., being at work but ill), and thus increase individuals productivity (Oliveira et al., 2023).

MH disorders/problems in the workplace, such as depression, anxiety, stress, and sense of being irreplaceable have increasingly been confirmed as a problem in most countries especially, healthcare sector in Middle Eastern countries such as Egypt. A study conducted among healthcare professionals in Egypt emphasized that MH consequences and reported that anxiety (42.6%), depression (60%), and work stress (51%) (Elsayed et al., 2023). Another study investigated mental well-being in healthcare workers in Egypt and reported anxiety (76.4%) and depressive symptoms (77%) (Elkholy et al., 2021).

Therefore, the present study will investigate the direct impact of EMH on WP, and the indirect impact of EMH on WP through PRE and ABS at Governmental hospitals in Qalyubia Governorate.

The health sector is selected as an empirical field generally for the following reasons:

- A. This sector represents the research problem clearly, and it is an appropriate environment to apply the study because of the direct result of medical and nursing staff working, while ill is the subsequent in efficiency of work and increasing in errors, which in directly leads to decrease productivity.

- B. The health sector is one of the most service sectors as EMH of medical and nursing staff will adversely affect the health security of patients, increasing in patients' falls and medication errors.
- C. This sector is considered one of the most influential sectors due to the importance of improvements and developments in healthcare service quality in Egypt.

Depending on what previously mentioned, research problem can be formulate in the following questions:

- What is the direct effect of EMH on WP at the Governmental hospitals in Qalyubia Governorate?
- Does PRE play a mediating role in EMH - WP relationship?
- Does ABS play a mediating role in EMH - WP relationship?

2. Hypotheses development

2.1 Direct link between employee's mental health and Work productivity

The World Health Organization (WHO) defined mental health as a case of well-being when every employee recognizes its potentials and administers normal stress well, can be productive, and prolifically participate in the community (Aquino et al., 2020). Mental health is now the center of centralize of social scientists, economists, and policy makers (Lukat et al., 2016).

Positive mental health and work performance: a study viewed that higher positive well-being result in higher job performance-promoted potential and greater productivity (Keyes, 2002). High stressors associate with workplace environment such as complex structures, work agendas and allowance systems which lead to the risk of recurrence mental illness (Hennekam et al., 2020) that negatively affects workers' productivity results in substantial economic costs for companies, employees and society more generally (Bubonya et al., 2017).

Buist-Bouwman et al., (2005) investigated the effect of mental illness and productivity as an important labor market outcome, the author found that mental illness adversely affects employment and labor force participation and reduces the productivity. Furthermore, Oliveira et al., (2023) assert that there was clear evidence that poor mental health was associated with lost productivity. Moreover, Bouwmans et al., (2014) find that depression and/or anxiety were significantly associated with productivity losses. Therefore, as the literature assumes a relation between mental health and productivity, we hypothesize as follows:

Hypotheses (H1): *Employee's mental health positively associated with work productivity.*

2.2 Direct link between Employee's mental health and presenteeism

Benefits of mental health have been demonstrated across work and non-work fields. Employees reporting PMH greater work performance, greater social relationships and greater physical health (Keyes, 2002). Additionally, positive job environments can participate in increasing employees' mental health as well as decreasing their presenteeism (Dutton et al., 2011).

Poor health in the workplace is costly to employers and the economy. This is partly because of health disorders causing employees to ordain less time at work, such as worklessness, decreased work hours and presenteeism (Hirsh et al., 2017).

Studies proposed that being present at work without being in whole health (oftentimes mentioned to as 'presenteeism') is a common phenomenon (Johns, 2010). Psychological and behavioral effects often mental health disorders are terms of how the environment impacts employees in workplace (Comway et al., 2016). In addition to decreasing disclosure and increasing workplace mental health may increase presenteeism (Berry et al., 2021). Suzuki et al., (2015) investigated the influence of presenteeism on depression and sickness absence due to mental disease through longitudinal study, which found that workers with higher sickness presenteeism were have higher rates of depression and sickness absence due to mental disease. In the same direction, Bubonya et al., (2017) analyzed the relationship between mental health and presenteeism in the workplace, the author found that presenteeism was higher among workers who reported being in poor mental health. Moreover, Suzuki et al., (2015) estimated work loss days because of presenteeism related to commonly occurring mental and physical disorders through cross-sectional study, and illustrated that workers with mental disorders had more work loss days due to presenteeism than those without mental disorders. Therefore, we hypothesize as follows:

Hypotheses (H2): *Employee's mental health negatively associated with presenteeism.*

2.3 Direct link between presenteeism and work productivity

Presenteeism is the behavior of physically coming work when a health status could have reasonably required absence (Robertson & Cooper, 2011), some previous studies have focused on chronic disorders (MacGregor & Cunningham, 2018). Thus, presenteeism should negatively affect productivity through health condition. Employees who continued presence at work

despite their health condition, ill or injured (Aronsson & Gustafsson's, 2000).

In this context, prior studies that have illustrated the linking between presenteeism and productivity are lacking because of measurement difficulties, presenteeism has been detected to foretell productivity related constructs like stressful work, lack of support from co-workers, dissatisfaction with work environment and workplace bullying (Hirsh et al., 2017; Arnolt, 2016; Conway et al., 2016). In this sense, last studies suggested that presenteeism may actually impair productivity in the proposed direction.

The theoretical link between presenteeism and productivity can be understood by COR theory (Hobfoll, 1989). Combining this inputs with COR theory, employees need resource investment, although their health condition. In lieu of, attending work despite the incompetence to efficiently invest resources into workplace jobs is theoretically leads to decrease productivity at organizations (Troughakos & Hideg, 2009). Productivity loss because of presenteeism essential proposition, in the same direction, with COR theory and past research we expect a negative relation between presenteeism and productivity. So we hypothesize as follows:

Hypotheses (H3): Presenteeism negatively predicts work productivity.

2.4 Direct link between employee's mental health and absenteeism

This section provides an overview of the relation that demonstrates how employee absenteeism can be affected by mental health. Absenteeism refers to time off work because of voluntary and/or involuntary absence (Lokke, 2022). There has been a growing interest in explaining the significance of employee's mental health context for the prediction of absenteeism (Berry et al., 2021).

Workplace policies and benefits which upholding employees suffering with mental health disorders and expand access to better pursuit guidelines that may enhance the quality of work life and result in reducing absenteeism and lost productivity (Albion, 2008).

Extant literature demonstrates the positive association between the presence of mental health problems and absenteeism (Suzuki et al., 2015). Furthermore, Berry et al., (2021) found that experiences and perceptions of mental health-related stigma are associated with greater absenteeism. While, Albion, (2008) showed that organizations with high levels of work demands are expected to see evidence of health problems with resultant high levels of absenteeism and, ultimately, turnover. Moreover, Buist-Bouwman et al., (2005) investigated the combination of physical and mental conditions in

terms of their influence on absenteeism, the author found that both physical and mental problems were related to an additive raise in absenteeism. Based on the above, we hypothesize as follows:

Hypotheses (H4): *Employee's mental health negatively associated with absenteeism.*

2.5 Direct link between absenteeism and work productivity

Absenteeism is a condition when co-workers don't show at work on the working day, which may be caused by any condition (Gutteridge, 2011). Health-related productivity loss has been explained as an increase in an employee's productivity due to presenteeism and absenteeism for health conditions (Koopmanschap et al., 2005). Prior literature viewed the relationship between absenteeism and productivity, either voluntary absence or involuntary absence are costly and negatively related to productivity (Lokke, 2022). This interest has mainly been driven by a desire to explain what maximize levels of absenteeism as well as increase negative consequences for companies (Berry et al., 2021). For instance, empirical studies confirmed that absenteeism results in reducing job performance and productivity (Lokke, 2022).

Extant research on the relationship between employee absence and productivity is lack integrated and systematized. More precisely, the higher level of employee absence, the poorer the proportion of individual's productivity through completing work and avoiding distraction (Li et al., 2019). In this sense, there is gap in the literature about the investigation of the relationship between absenteeism and productivity. Therefore, we hypothesize as follows:

Hypotheses (H5): *Absenteeism negatively predicts work productivity.*

2.6 Presenteeism mediates the employee's mental health-work productivity relationship

As discussed above, mental health is associated with presenteeism, which in turn is associated with productivity. Besides, sporadic studies revealed that mental health is also associated with productivity (Keyes, 2002; Bubonya et al., 2017 & Oliveira et al., 2023). These hypothetical associations are fit for the mediation model. Furthermore, Komp (2022) found that presenteeism mediates the association of health promoting collaboration to well-being. A study by Costa (2020) also revealed that presenteeism mediates the association between psychosocial factors at work and common mental disorders (CMD). In addition Jia (2022) concluded that health status affects the task performance through presenteeism. In the same direction, Liao et al., (2023)

found that presenteeism is partially mediated the association between psychological detachment & post-traumatic stress disorder. Accordingly, we hypothesize that:

Hypotheses (H6): *Presenteeism mediates the relationship between employee's mental health and work productivity.*

2.7 Absenteeism mediates the employee's mental health-work productivity relationship

According to the literature, health-related productivity loss has been defined as a decrease in an individual's productivity due to absenteeism (Koopmanschap et al., 2005). Besides that, the world health organization's definition of "health", it involves not only physical health but also mental health (Li et al., 2019). Studies have also found that mental health is related to absenteeism, which in turn is related to productivity. Related to this, study by (MacGregar & Cunningham, 2018) analyzed the impact of supervisor support on employee current health through the mediating effect of absenteeism, where the findings illustrated that absenteeism mediated association between mental health and physical health and later outcomes (Hale & Viner, 2018). Bouwmans et al., (2014), also concluded that depression and/or anxiety indirectly affects productivity losses throughout the mediating role of absenteeism. Given the above, absenteeism can have a role in the relationship of mental health to productivity. Therefore, we propose the following:

Hypotheses (H7): Absenteeism mediates the relationship between employee's mental health and work productivity.

3. Sampling

This is a survey study through a random sampling technique, in which data were collected at one point of time. The study population consists of all medical and nursing staff at the Governmental hospitals in Qalyubia Governorate, the Governmental hospitals in Qalyubia Governorate include 10 hospitals with 15844 medical and nursing staff (CAMPAS, 2022 p53:55). The present study relied on online sampling calculator, to determine the sample size, so the sample size was 376 participants. 400 questionnaires were distributed with both English and Arabic versions, through personal visits

4. Discussion of results

Guided by the COR theory, we sought to explore the mediating role of presenteeism and absenteeism in the relationship between mental health and productivity. The mediators have to be examined to investigate such mechanisms, which play an important role in conveying medical and nursing working staff's mental health effect on their productivity. Our study tries to fill this gap with a question: what are the mechanisms for medical and nursing staff to enhance productivity through mental health?

First of all, the empirical evidence introduced by the recent study confirmed the positive and significant effect of mental health on productivity. Our result is consistent with (Keyes, 2002; Aquino et al., 2020), who showed that higher positive MH result in higher job performance and greater productivity. Others confirm that mental illness has a negative effect on workers' productivity that lead to high economic costs (Hennekam et al., 2020; Bubonya et al., 2017). In the same direction, Oliveira et al., (2023) & Bouwmans et al., (2014) emphasized that poor MH was associated with productivity loss, these inconsistencies in findings are due to the differences in literature orientations that represented in positive MH perspective and MH disorders/problems.

While the results of the analyses show that MH has a negative and significant effect on presenteeism. The result of our study confirms the result presented by (Dutton et al., 2011; Berry et al., 2021) on the impact of positive mental health (PMH) supported by workplace culture and positive job environments that negatively associated with presenteeism. On the other hand, Hirsh et al., (2017) revealed that health disorders causing employees decreased work hours and presenteeism, which is also similar to the finding of Berry et al., (2021) which asserted the positive association between MH stigma and presenteeism. In the same direction, Bryan et al., (2022) affirmed that poor physical and mental health significantly predict the dysfunctional presenteeism.

As well, the results emphasize the negative and significant effect of MH on absenteeism. The findings support the argument that greater employee MH is a substantial predictor for lower employee voluntary and /or involuntary absence. While, others demonstrate the positive association between the presence of MH problems and absenteeism (Suzuki et al., 2015; Albion, 2008), which is also similar to the result of Buist-Bouwman et al., (2005) which showed that both the physical and mental problems were related to an additive raise in absenteeism.

Moreover, the finding of the current research clarifies that presenteeism has a negative and significant effect on work productivity. Our result is consistent with (Aronsson & Gustafsson, 2000; Hirsh et al., 2017; Arnold, 2016; Conway et al., 2016), who showed that presenteeism has a negative effect on productivity through health conditions. However, our study findings different from the find-

ings of Nowak et al., (2022); Li et al., (2019), which revealed the significant and positive relation between presenteeism and health-related productivity loss. Most of the prior research on presenteeism has almost focused on the outcome emphasis (Bouwman et al., 2017; Aronsson & Gustafsson's, 2000), while the current study addressed the presenteeism in the definition and measurement as a behavior.

Furthermore, the results of the analysis show that absenteeism has a negative and significant effect on work productivity. The result of our study confirms the result asserted by (Li et al., 2019) on the impact of the level of employee absence that was significantly associated with individual's productivity. This conclusion is in line with Lokke, (2022), who have found that both voluntary absence and involuntary absence have a negative relation to job performance and productivity at work. Indeed, this result is consistent with the findings of the study by (Tangchareonsamut, 2021) that indicated the prevalence of sickness absence and nonsickness absence were significantly associated with increased odds of poor work performance.

Finally, this study confirmed and showed the mechanism through which medical and nursing staff working can enhance productivity. Presenteeism and absenteeism were identified as mediators in the relationship between mental health and productivity of medical and nursing staff.

Notably, presenteeism partially mediates the impact of MH on productivity. The results of this study agree with the results of study by Komp (2022), which found that presenteeism mediates the association of health-promoting collaboration to well-being, in addition to a study by Jia, (2022), which showed that health status affects the task performance through presenteeism at medical staff in China, and the study by Liao et al., (2023) recently, which affirmed that presenteeism is partially mediated the association between psychological detachment and post-traumatic stress disorder. Moreover, the results of recent study are partially consistent with the results of Costa (2020), which showed that presenteeism mediates the association between psychological factors at work and common mental disorders in nursing personnel at public hospitals in Brazil.

Further still, absenteeism partially mediates the effect of MH on productivity. The findings of this study are consistent with a study by (Mac Gregor & Cunningham, 2018) which analyzed the impact of supervisor support on employee current health through the mediating effect of absenteeism, in addition to a study by (Hale & Viner, 2018), which revealed that absenteeism significantly mediates the effect of mental health on physical health and later outcomes, (Bouwman et al., 2014), which showed that depression and anxiety indirectly affects productivity losses throughout the mediating role of absenteeism.

5. Research recommendation

Some recommendations would be suggested to medical and nursing staff working at the Governmental hospitals in Qalyubia Governorate based on the aforementioned findings as follows:

- This study suggested that managers in Governmental hospitals should employ workplace positive MH practices and policies to reduce the frequency of employees' presenteeism as well as absenteeism, and hence decreasing productivity loss.
- Hospital administrators should consider intervention programs to enhance work performance among workers with sickness absence and presenteeism.
- Human resource management should make strategies to create a healthy and less stressful environment in the workplace and identify the improvement areas.
- We suggest that managers in the medical and health areas should be fully aware of the negative effects of presenteeism on their staff, health and work performance, particularly in a society that characterized with hard work and overtime work, for example healthcare sector in Egypt society.
- The medical and health manager should initially pay attention to the prevention of employees' presenteeism, by establishing a multi-dimensional performance appraisal system, with focus on the quality of work instead of the frequency rates of presence in the workplace.
- Medical and health managers should setting up an effective mechanism of appropriate procedures that decrease rates of absenteeism which will consequently decrease organizations' costs.
- It is recommended that the management of hospitals should focus on best practice guidelines and workplace benefits, which support employees suffering with MH disorders for enhancing the quality of work life that result in reduced absenteeism, disability, and productivity loss.

رقم البحث	رقم البحث في قائمة الأبحاث: (1)
عنوان البحث	الصحة العقلية للعاملين وإنتاجية العمل: الدور الوسيط للحضور والتغيب عن العمل في المستشفيات الحكومية بمحافظة القليوبية
اسماء المؤلفين	سامح محمد محمد سعيد مدرس إدارة الأعمال كلية الأعمال - جامعة بنها
	دينا أبو بكر محمد محمود مدرس إدارة الأعمال كلية الأعمال - جامعة بنها
	دعاء جمال الدين على ناصر مدرس إدارة الأعمال كلية الأعمال - جامعة بنها
جهة النشر	المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد 14، العدد الرابع، أكتوبر 2023، كلية التجارة بالاسماعيلية، جامعه قناه السويس

1. مشكلة البحث

شهدت العشرين عامًا الماضية تقدمًا كبيرًا في دراسة الصحة العقلية (MH) للكوادر الطبية والتمريضية؛ حيث أصبحت الصحة العقلية الآن محور تركيز علماء الاجتماع والاقتصاد وصناع القرار على حد سواء (Oliveira et al., 2023; Aquino et al., 2020). إن أماكن العمل التي تعزز الصحة العقلية الإيجابية وتدعم الأفراد الذين يعانون من اضطرابات عقلية تكون أكثر قدرة على خفض معدلات التغيب عن العمل (ABS) أي تقليل عدد أيام الانقطاع عن العمل والحضور للعمل (PRE) أي التواجد في العمل مع المعاناة من المرض)، وبالتالي زيادة إنتاجية العمل (WP) للأفراد. (Oliveira et al., 2023)

وقد تأكد بشكل متزايد أن اضطرابات أو مشكلات الصحة العقلية في مكان العمل — مثل الاكتئاب، والقلق، والتوتر، والشعور بعدم القدرة على الاستغناء عن الموظف — تمثل مشكلة في معظم البلدان، لا سيما في قطاع الرعاية الصحية بدول الشرق الأوسط مثل مصر. حيث أكدت دراسة أجريت على مهنيي الرعاية الصحية في مصر تداعيات الصحة العقلية، وأفادت بأن نسبة القلق بلغت (42.6%)، والاكتئاب (60%)، وضغوط العمل (51). (Elsayed et al., 2023). كما بحثت دراسة أخرى في الرفاهة العقلية للعاملين في الرعاية الصحية بمصر، وسجلت أعراض قلق بنسبة (76.4%) وأعراض اكتئاب بنسبة (77%). (Elkholy et al., 2021)

بناءً على ذلك، ستقوم الدراسة الحالية بتقصي التأثير المباشر لـ الصحة العقلية للعاملين (EMH) على إنتاجية العمل (WP)، والتأثير غير المباشر لها من خلال الحضور للعمل (PRE) والتغيب عن العمل (ABS) في المستشفيات الحكومية بمحافظة القليوبية.

وقد تم اختيار القطاع الصحي كمجال تطبيقي للبحث بصفة عامة للأسباب التالية:

- يمثل هذا القطاع مشكلة البحث بوضوح، ويعد بيئة مناسبة لتطبيق الدراسة؛ لأن النتيجة المباشرة لعمل الطواقم الطبية والتمريضية وهم في حالة مرضية هي انخفاض كفاءة العمل وزيادة الأخطاء، مما يؤدي بشكل غير مباشر إلى نقص الإنتاجية.
- يعد القطاع الصحي من أهم القطاعات الخدمية، حيث أن الصحة العقلية للعاملين (EMH) من الأطقم الطبية والتمريضية ستؤثر سلباً على الأمن الصحي للمرضى، وتؤدي لزيادة حوادث سقوط المرضى والأخطاء الدوائية.
- يعتبر هذا القطاع من أكثر القطاعات تأثيراً نظراً لأهمية تحسين وتطوير جودة خدمات الرعاية الصحية في مصر.

وبناءً على ما سبق ذكره، يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤلات التالية:

- ما هو الأثر المباشر للصحة العقلية للعاملين (EMH) على إنتاجية العمل (WP) في المستشفيات الحكومية بمحافظة القليوبية؟
- هل يلعب "الحضور للعمل (PRE)" دوراً وسيطاً في العلاقة بين الصحة العقلية للعاملين وإنتاجية العمل؟
- هل يلعب "التغيب عن العمل (ABS)" دوراً وسيطاً في العلاقة بين الصحة العقلية للعاملين وإنتاجية العمل؟

2. تطوير الفرضيات

1.2 العلاقة المباشرة بين الصحة العقلية للعاملين وإنتاجية العمل

عرفت منظمة الصحة العالمية (WHO) الصحة العقلية بأنها حالة من الرفاهية يدرك فيها كل موظف قدراته الخاصة، ويستطيع التعامل مع ضغوط الحياة العادية، والعمل بإنتاجية، والمشاركة بفعالية في مجتمعه (Aquino et al., 2020). وتعتبر الصحة العقلية الآن محور تركيز علماء الاجتماع والاقتصاد وصناع القرار (Lukat et al., 2016).

الصحة العقلية الإيجابية وأداء العمل: أشارت إحدى الدراسات إلى أن ارتفاع مستويات الرفاهية الإيجابية يؤدي إلى تعزيز إمكانات الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية (Keyes, 2002). وترتبط المسببات العالية للتوتر في بيئة العمل — مثل الهياكل المعقدة وجدول العمل وأنظمة البدلات — بخطر تكرار الإصابة بالأمراض العقلية

(Hennekam et al., 2020)، مما يؤثر سلباً على إنتاجية العاملين ويتسبب في تكاليف اقتصادية كبيرة للشركات والموظفين والمجتمع بشكل عام (Bubonya et al., 2017).

وقد بحث (Buist-Bouwman et al. 2005) تأثير المرض العقلي والإنتاجية كأحد مخرجات سوق العمل الهامة، ووجد المؤلف أن المرض العقلي يؤثر سلباً على التوظيف والمشاركة في القوى العاملة ويقلل من الإنتاجية. وعلاوة على ذلك، أكد (Oliveira et al. 2023) وجود أدلة واضحة على أن تدهور الصحة العقلية يرتبط بفقدان الإنتاجية. كما وجد (Bouwman et al. 2014) أن الاكتئاب و/أو القلق يرتبطان بشكل كبير بخسائر الإنتاجية. وبناءً على ما افترضه الأدب السابق حول العلاقة بين الصحة العقلية والإنتاجية، نضع الفرضية التالية:

الفرضية الأولى (H1): ترتبط الصحة العقلية للعاملين إيجابياً بإنتاجية العمل.

2.2 العلاقة المباشرة بين الصحة العقلية للعاملين والحضور للعمل (Presenteeism)

تم إثبات فوائد الصحة العقلية في مجالات العمل وخارجها؛ حيث يتمتع الموظفون الذين لديهم صحة عقلية إيجابية بأداء عمل أفضل وعلاقات اجتماعية أقوى وصحة بدنية أفضل (Keyes, 2002). بالإضافة إلى ذلك، تساهم بيانات العمل الإيجابية في تعزيز الصحة العقلية للموظفين وتقليل ظاهرة الحضور للعمل وهم مرضى (Dutton et al., 2011).

إن تدهور الصحة في مكان العمل مكلف لأصحاب العمل والاقتصاد، ويرجع ذلك جزئياً إلى الاضطرابات الصحية التي تجعل الموظفين يقضون وقتاً أقل في العمل الفعلي، مثل التعطل عن العمل، ونقص ساعات العمل، والحضور للعمل مع المرض (Hirsh et al., 2017). واقترحت الدراسات أن ظاهرة "الحضور للعمل دون التمتع بكامل الصحة" (والتي يشار إليها غالباً بـ "Presenteeism") هي ظاهرة شائعة (Johns, 2010). وغالباً ما تعبر الآثار النفسية والسلوكية لاضطرابات الصحة العقلية عن مدى تأثير البيئة على الموظفين (Conway et al., 2016). بالإضافة إلى ذلك، فإن تحسين الصحة العقلية في مكان العمل قد يقلل من هذه الظاهرة (Berry et al., 2021). وقد وجد (Suzuki et al. 2015) أن العاملين الذين لديهم معدلات عالية من "الحضور المرضي" لديهم معدلات أعلى من الاكتئاب والغياب بسبب المرض العقلي. وفي نفس الاتجاه، وجد (Bubonya et al. 2017) أن الحضور المرضي كان أعلى بين العمال الذين أبلغوا عن حالة سيئة للصحة العقلية. لذا نفترض ما يلي:

الفرضية الثانية (H2): ترتبط الصحة العقلية للعاملين سلباً بالحضور للعمل (Presenteeism).

3.2 العلاقة المباشرة بين الحضور للعمل وإنتاجية العمل

الحضور للعمل (Presenteeism) هو سلوك المجيء جسدياً إلى العمل في حين أن الحالة الصحية قد تتطلب منطقياً الغياب (Robertson & Cooper, 2011). لذا، فإن الحضور للعمل يؤثر سلباً على الإنتاجية من خلال الحالة الصحية؛ حيث يستمر الموظفون في التواجد رغم مرضهم أو إصابتهم (Aronsson & Gustafsson, 2000).

ويمكن فهم الرابط النظري بين الحضور للعمل والإنتاجية من خلال نظرية حفظ الموارد (Hobfoll,) (COR) (1989). فالموظفون يحتاجون إلى استثمار الموارد رغم حالتهم الصحية، إلا أن حضور العمل مع عدم القدرة على استثمار الموارد بكفاءة في مهام العمل يؤدي نظرياً إلى انخفاض الإنتاجية (Troughakos & Hideg,) (2009). وبناءً على نظرية حفظ الموارد والأبحاث السابقة، نتوقع علاقة سلبية بين الحضور للعمل والإنتاجية:

الفرضية الثالثة (H3): الحضور للعمل يتنبأ سلباً بإنتاجية العمل.

4.2 العلاقة المباشرة بين الصحة العقلية للعاملين والتغيب عن العمل (Absenteeism)

يشير التغيب إلى الانقطاع عن العمل بسبب غياب طوعي و/أو غير طوعي (Lokke, 2022). وهناك اهتمام متزايد بتوضيح أهمية سياق الصحة العقلية للموظف في التنبؤ بالتغيب (Berry et al., 2021).

إن سياسات مكان العمل التي تدعم الموظفين الذين يعانون من اضطرابات الصحة العقلية قد تعزز جودة حياة العمل وتؤدي إلى تقليل التغيب وفقدان الإنتاجية (Albion, 2008). وتظهر الأدبيات الحالية وجود علاقة إيجابية بين وجود مشاكل الصحة العقلية وبين التغيب عن العمل (Suzuki et al., 2015). كما وجد Berry (2021) أن التصورات المتعلقة بـ "وصمة العار" المرتبطة بالصحة العقلية ترتبط بزيادة التغيب. وبناءً على ما سبق، نفترض ما يلي:

الفرضية الرابعة (H4): ترتبط الصحة العقلية للعاملين سلباً بالتغيب عن العمل.

5.2 العلاقة المباشرة بين التغيب عن العمل وإنتاجية العمل

التغيب هو الحالة التي لا يظهر فيها الموظفون في العمل في يوم العمل المحدد (Gutteridge, 2011). وقد أشارت الأدبيات السابقة إلى أن الغياب، سواء كان طوعياً أو غير طوعي، مكلف ويرتبط سلباً بالإنتاجية (Lokke, 2022). وأكدت الدراسات الميدانية أن التغيب يؤدي إلى خفض أداء العمل والإنتاجية (Lokke, 2022). وبشكل أكثر دقة، كلما ارتفع مستوى غياب الموظف، ساءت نسبة إنتاجيته الفردية في إكمال العمل وتجنب التشتت (Li et al., 2019). لذا نفترض ما يلي:

الفرضية الخامسة (H5): التغيب عن العمل يتنبأ سلباً بإنتاجية العمل.

6.2 الحضور للعمل كوسيط في العلاقة بين الصحة العقلية للعاملين وإنتاجية العمل

كما نوقش أعلاه، ترتبط الصحة العقلية بالحضور للعمل، والذي يرتبط بدوره بالإنتاجية. وتعد هذه الارتباطات الافتراضية مناسبة لنموذج الوساطة. فقد وجد (Costa 2020) أن الحضور المرضي يتوسط العلاقة بين العوامل النفسية والاجتماعية في العمل والاضطرابات العقلية الشائعة (CMD). كما خلص (Jia 2022) إلى أن الحالة الصحية تؤثر على أداء المهام من خلال الحضور للعمل. وبناءً عليه نفترض:

الفرضية السادسة (H6): يتوسط "الحضور للعمل" العلاقة بين الصحة العقلية للعاملين وإنتاجية العمل.

7.2. التغيب عن العمل كوسيط في العلاقة بين الصحة العقلية للعاملين وإنتاجية العمل

وفقاً للأدبيات، تم تعريف فقدان الإنتاجية المرتبط بالصحة بأنه انخفاض في إنتاجية الفرد بسبب التغيب (Koopmanschap et al., 2005). ووجدت الدراسات أن الصحة العقلية ترتبط بالتغيب، الذي يرتبط بدوره بالإنتاجية. وفي هذا الصدد، خلص (Bouwman et al. 2014) إلى أن الاكتئاب والقلق يؤثران بشكل غير مباشر على خسائر الإنتاجية من خلال الدور الوسيط للتغيب عن العمل. وبناءً على ما تقدم، يمكن للتغيب أن يلعب دوراً في العلاقة بين الصحة العقلية والإنتاجية:

الفرضية السابعة (H7): يتوسط "التغيب عن العمل" العلاقة بين الصحة العقلية للعاملين وإنتاجية العمل.

3. عينة البحث

تعتمد هذه الدراسة على منهج المسح (Survey study) باستخدام أسلوب العينة العشوائية، حيث تم جمع البيانات في نقطة زمنية واحدة. يتكون مجتمع الدراسة من جميع الكوادر الطبية والتمريضية في المستشفيات الحكومية بمحافظة القليوبية، وتضم هذه المستشفيات 10 مستشفيات بإجمالي 15844 موظفاً من الكوادر الطبية والتمريضية (CAMPAS، 2022، ص 53-55).

وقد اعتمدت الدراسة الحالية على استخدام محدد حجم العينة عبر الإنترنت (Online sampling calculator) لتحديد الحجم المناسب للعينة، وبناءً عليه بلغ حجم العينة 376 مشاركاً. وتم توزيع 400 استبانة باللغتين العربية والإنجليزية من خلال الزيارات الشخصية للمستشفيات.

4. نتائج البحث

استرشاداً بنظرية حفظ الموارد (COR)، سعينا إلى استكشاف الدور الوسيط لـ "الحضور للعمل" و"التغيب عن العمل" في العلاقة بين الصحة العقلية والإنتاجية. وكان من الضروري فحص هذه المتغيرات الوسيطة لتقصي تلك الآليات التي تلعب دوراً هاماً في نقل تأثير الصحة العقلية للكوادر الطبية والتمريضية إلى إنتاجيتهم. وتناولوا دراستنا سد هذه الفجوة من خلال الإجابة على التساؤل: ما هي الآليات التي تمكن الكوادر الطبية والتمريضية من تعزيز الإنتاجية من خلال الصحة العقلية؟

أولاً: أكدت الأدلة الميدانية التي قدمتها الدراسة الحالية وجود تأثير إيجابي ودال إحصائياً للصحة العقلية على الإنتاجية. وتتفق نتيجتنا هذه مع دراسة كل من (Keyes, 2002; Aquino et al., 2020) اللتين أظهرتا أن ارتفاع مستوى الصحة العقلية الإيجابية يؤدي إلى رفع مستوى الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية. بينما أكد آخرون أن المرض العقلي له تأثير سلبي على إنتاجية العمال مما يؤدي إلى تكاليف اقتصادية باهظة (Hennekam et al., 2017; Bubonya et al., 2020). وفي ذات الاتجاه، شدد كل من (Oliveira et al., 2023) و (Bouwman et al., 2014) على أن تدهور الصحة العقلية يرتبط بفقدان الإنتاجية؛ ويعود هذا التباين في النتائج إلى اختلاف التوجهات في الأدبيات التي تناولت الموضوع تارة من منظور الصحة العقلية الإيجابية وتارة من منظور اضطرابات ومشكلات الصحة العقلية.

ثانياً: أظهرت نتائج التحليل أن الصحة العقلية لها تأثير سلبي ودال إحصائياً على الحضور للعمل (Presenteeism). وتؤكد نتيجة دراستنا ما توصل إليه كل من (Dutton et al., 2011; Berry et al., 2021) بشأن تأثير الصحة العقلية الإيجابية المدعومة بثقافة مكان العمل وبيئات العمل الإيجابية، والتي ترتبط ارتباطاً سلبياً بالحضور للعمل أثناء المرض. ومن ناحية أخرى، كشف (Hirsh et al., 2017) أن الاضطرابات الصحية تؤدي إلى تقليل ساعات عمل الموظفين وزيادة الحضور المرضي، وهو ما يتشابه أيضاً مع نتائج (Berry et al., 2021) التي أكدت وجود علاقة إيجابية بين "وصمة" الصحة العقلية والحضور للعمل. وفي السياق ذاته، أكد (Bryan et al., 2022) أن تدهور الصحة البدنية والعقلية يتنبأ بشكل كبير بظاهرة الحضور للعمل غير الفعال.

ثالثاً: تؤكد النتائج وجود تأثير سلبي ودال إحصائياً للصحة العقلية على التغيب عن العمل (Absenteeism). وتدعم هذه النتائج القول بأن تمتع الموظف بصحة عقلية أفضل يعد مؤشراً جوهرياً لانخفاض غيابه الطوعي و/أو غير الطوعي. بينما أثبت آخرون وجود علاقة إيجابية بين وجود مشاكل في الصحة العقلية والتغيب (Suzuki et al., 2008; Albion, 2015; al., 2015)، وهو ما يتوافق مع نتيجة (Buist-Bouwman et al., 2005) التي أظهرت أن كلاً من المشكلات البدنية والعقلية ترتبط بزيادة تراكمية في معدلات التغيب.

رابعاً: توضح نتائج البحث الحالي أن الحضور للعمل له تأثير سلبي ودال إحصائياً على إنتاجية العمل. وتتفق هذه النتيجة مع دراسات كل من (Aronsson & Gustafsson, 2000; Hirsh et al., 2017; Arnold, 2016; Conway et al., 2016) التي أظهرت أن الحضور للعمل أثناء المرض يؤثر سلباً على الإنتاجية بسبب الحالة الصحية. ومع ذلك، تختلف نتائج دراستنا عن نتائج كل من (Nowak et al., 2022) و (Li et al., 2019) التي كشفت عن وجود علاقة إيجابية ودالة بين الحضور للعمل وفقدان الإنتاجية المرتبط بالصحة. ويعود ذلك إلى أن معظم الأبحاث السابقة ركزت على "المخرجات"، بينما تناولت الدراسة الحالية "الحضور للعمل" في تعريفه وقياسه كـ "سلوك".

خامساً: أظهرت نتائج التحليل أن التغيب عن العمل له تأثير سلبي ودال إحصائياً على إنتاجية العمل. وتؤكد هذه النتيجة ما ذهب إليه (Li et al. 2019) بشأن تأثير مستوى غياب الموظف وارتباطه بشكل كبير بإنتاجيته الفردية. وتتماشى هذه النتيجة مع (Lokke 2022) الذي وجد أن كلاً من الغياب الطوعي وغير الطوعي لهما علاقة سلبية بأداء العمل والإنتاجية. وتتسق هذه النتيجة أيضاً مع دراسة (Tangchareonsamut 2021) التي أشارت إلى أن انتشار الغياب (بسبب المرض أو غيره) يرتبط بشكل كبير بزيادة احتمالات ضعف أداء العمل. **ختاماً:** أكدت هذه الدراسة وأظهرت الآلية التي يمكن من خلالها للكوادر الطبية والتمريضية تعزيز الإنتاجية؛ حيث تم تحديد "الحضور للعمل" و"التغيب عن العمل" كمغيرات وسيطة في العلاقة بين الصحة العقلية والإنتاجية. ومن الجدير بالذكر أن الحضور للعمل يتوسط جزئياً تأثير الصحة العقلية على الإنتاجية. وتتفق هذه النتائج مع دراسة (Komp 2022)، ودراسة (Jia 2022) التي أظهرت أن الحالة الصحية تؤثر على أداء المهام من خلال الحضور للعمل لدى الكوادر الطبية في الصين، ودراسة (Liao et al. 2023) التي أكدت أن الحضور للعمل يتوسط جزئياً العلاقة بين الانفصال النفسي واضطراب ما بعد الصدمة. كما تتسق النتائج جزئياً مع دراسة Costa (2020) التي أظهرت دور الحضور للعمل كوسيط بين العوامل النفسية في العمل والاضطرابات العقلية الشائعة لدى أطعم التمريض بالمستشفيات العامة في البرازيل. كما أن التغيب عن العمل يتوسط جزئياً تأثير الصحة العقلية على الإنتاجية. وتتوافق هذه النتائج مع دراسة (MacGregar & Cunningham 2018) التي خللت تأثير دعم المشرف على الصحة الحالية للموظف من خلال التأثير الوسيط للتغيب، بالإضافة إلى دراسة (Hale & Viner 2018) ودراسة (Bouwman et al. 2014) التي أظهرت أن الاكتئاب والقلق يؤثران بشكل غير مباشر على خسائر الإنتاجية من خلال الدور الوسيط للتغيب عن العمل.

5. توصيات البحث

بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات للكوادر الطبية والتمريضية العاملة في المستشفيات الحكومية بمحاظفة القليوبية على النحو التالي:

تعزيز ممارسات الصحة العقلية الإيجابية: تقترح الدراسة ضرورة قيام المديرين في المستشفيات الحكومية بتطبيق ممارسات وسياسات تعزز الصحة العقلية الإيجابية في مكان العمل؛ وذلك للحد من تكرار ظاهرتي "الحضور للعمل مع المرض" و"التغيب عن العمل"، مما يؤدي بدوره إلى تقليل فاقد الإنتاجية.

برامج التدخل النوعية: يجب على إدارات المستشفيات النظر في تصميم وتنفيذ برامج تدخل تهدف إلى تحسين أداء العمل بين الموظفين الذين يعانون من حالات التغيب المرضي أو الحضور للعمل وهم في حالة إعياء.

استراتيجيات الموارد البشرية: يتعين على إدارة الموارد البشرية وضع استراتيجيات فعالة لخلق بيئة عمل صحية وأقل توتراً، مع تحديد الجوانب التي تحتاج إلى تحسين وتطوير بشكل مستمر.

رفع مستوى الوعي الإداري: نقترح أن يكون المديرون في المجالات الطبية والصحية على دراية كاملة بالآثار السلبية لظاهرة "الحضور للعمل مع المرض" على صحة موظفيهم وأدائهم الوظيفي، لا سيما في المجتمعات التي تتسم بطبيعة العمل الشاق وساعات العمل الإضافية، كما هو الحال في قطاع الرعاية الصحية في المجتمع المصري.

تطوير أنظمة تقييم الأداء: يجب على مديري القطاع الطبي والصحي الاهتمام في المقام الأول بالوقاية من ظاهرة الحضور المرضي للموظفين، وذلك من خلال وضع نظام لتقييم الأداء متعدد الأبعاد، يركز على جودة العمل بدلاً من التركيز فقط على معدلات وتكرار الحضور المادي في مكان العمل.

آليات الحد من التغيب: ينبغي على المديرين الطبيين وضع آلية فعالة من الإجراءات المناسبة التي تعمل على خفض معدلات التغيب عن العمل، مما سيؤدي بالتبعية إلى تقليل التكاليف التي تتحملها المنظمات. دعم جودة حياة العمل: يُوصى بأن تركز إدارات المستشفيات على إرشادات أفضل الممارسات والمزايا الوظيفية التي تدعم الموظفين الذين يعانون من اضطرابات الصحة العقلية؛ وذلك لتعزيز جودة حياة العمل، وهو ما سينعكس في شكل خفض لمعدلات التغيب، والعجز، وفقدان الإنتاجية.