

Effect of personal characteristics on the rate of using a sick leave: field study on female employees of the general directorate of education in Jeddah

Wejdan Soud Alharthi

Mohammed Faleh Alhonaity

Faculty of management || KAU university || KSA

Abstract: The study aimed to identify the effect of personal characteristics on the rate of use of sick leave among the employees of the Department of Education in Jeddah. The descriptive approach was used and a questionnaire was prepared to collect field data from the sample of the study which included 260 employees. The data were analyzed using the SPSS. The study reached a number of results, the most important of which are: The average age was 4.50- the average was 4.13- the average extinction was 3.80 in the sample. The study also found that there were statistically significant differences at ($\alpha \leq 0.05$) according to the age variable in the two dimensions of conscience and goodness. According to the age of the sample There is also a statistically significant difference between the educational levels of the sample members in the postpartum dimension at the level of statistical significance ($\alpha \leq 0.05$), which means that the answer to the axes of the study instrument is affected by educational levels from level to level.

In the light of the results, a number of recommendations were made to give attention to issues related to the work of working women and to increase their average utilization for sick leave, to raise awareness of the risks of sick leave and their impact on the performance and productivity of the Department.

Keywords: Sick leave, personality, conscience, education administration, Jeddah province.

الخصائص الشخصية (يقظة الضمير، الطيبة، العصابية، الانفتاح على الخبرة، الانبساط)، وعلاقتها بمعدل استخدام موظفات إدارة التعليم بمحافظة جدة للإجازة المرضية

وجدان سعود الحارثي

محمد فالح الحنيطي

كلية الاقتصاد والإدارة || جامعة الملك عبد العزيز || المملكة العربية السعودية

الملخص: هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير الخصائص الشخصية على معدل استخدام الإجازة المرضية لدى موظفات إدارة التعليم بمحافظة جدة. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وتم إعداد استبانة لجمع البيانات الميدانية من عينة الدراسة التي اشتملت على عدد (260) موظفة، تم تحليل البيانات باستخدام حزمة البرامج الإحصائية (SPSS)، ولقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: توفر أبعاد سمات الشخصية: يقظة الضمير بمتوسط (4.50) ثم الطيبة بمتوسط (4.13) فالانبساط بمتوسط (3.80) لدى أفراد العينة، كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) تبعاً لمتغير العمر عند البعدين يقظة الضمير والطيبة مما يعني أن الأجوبة على عبارات محاور أداة الدراسة تختلف باختلاف أعمار أفراد العينة من عمر إلى عمر آخر كما توجد فروق ذات دلالة احصائية بين المستويات التعليمية لأفراد العينة في بعد العصابية عند مستوى دلالة احصائية ($\alpha \leq 0.05$)، مما يعني أن الإجابة على محاور أداة الدراسة تتأثر بالمستويات التعليمية من مستوى إلى مستوى آخر.

وفي ضوء النتائج تم تقديم عدداً من التوصيات الاهتمام بالقضايا المتعلقة بعمل المرأة العاملة والمؤثرة في رفع متوسط استخدامها للإجازة المرضية، توعية الموظفين بأخطار الإجازات المرضية وتأثيرها على أداء الإدارة وإنتاجيتها.

الكلمات المفتاحية: الإجازة المرضية، السمات، الشخصية، يقظة الضمير، إدارة التعليم، محافظة جدة.

1- المقدمة

تعتبر الخصائص الشخصية بمثابة أطر عامة شاملة لكل سمات الشخص في صورة ديناميكية حية؛ وليكتب للمنظمات النجاح والاستمرار لا بد من التعرف على خصائص الأفراد لكي تساعد على التنبؤ بتصرفاتهم، وبالتالي توفير بيئة إيجابية ومحفزة للأفراد، فالإجازات المرضية من المسلمات التي يمكن أن تتعرض لها المنظمات بشكل يومي، لكن عند معرفة تأثير الخصائص الشخصية بأبعادها على الفرد، وكيفية استخدامه للإجازات المرضية، يمكن تقنين مشكلة إفراط الأفراد في استخدام الإجازات المرضية.

في هذه الدراسة سيتم بحث تأثير الخصائص الشخصية على معدل استخدام الإجازة المرضية لدى موظفات إدارة التعليم بمحافظة جدة من خلال معرفة الخصائص الشخصية وعناصرها وأبعادها، والتعرف على الخصائص الشخصية السائدة لدى الموظفات ومعرفة العلاقة بين أبعاد الشخصية (يقظة الضمير، الطيبة، الانبساطية، الانفتاح على الخبرة، العصابية) وبين معدل استخدام الإجازة المرضية.

ويشير (الفضلي، 1999) إلى أنه قد تزايد في الآونة الأخيرة دعوة الأجهزة الحكومية في كثير من دول العالم إلى التشديد في عمليات ضبط استخدام الإجازة المرضية وترشيدها.

وعلى ذات النهج فقد سارت وزارة الخدمة المدنية بالمملكة العربية السعودية فقد أوردت لائحة خاصة بالإجازات المرضية تضمنت قواعد وأحكام تنظم الإجازة المرضية، وأبرز ما أوضحته اللائحة التشديد في الجهات التي تمنح الإجازة المرضية، وقد حددتها في الهيئات الطبية العامة التابعة لوزارة الصحة أو ما يكون في حكمها. (وزارة الخدمة المدنية، 1438/7/1هـ).

مشكلة البحث:

وبطبيعة الحال لا يمكن مواجهة تزايد القلق من ارتفاع معدل استخدام الإجازة المرضية بمجرد التشديد في إجراءات منحها، بل لا بد من محاولة تحليل الدوافع والاسباب والمتغيرات المؤثرة في رفع أو خفض معدل استخدام الإجازة المرضية، وهذا ما ركزت عليه هذه الدراسة.

أسئلة البحث:

ويمكن تلخيص مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

1. ما تأثير الخصائص الشخصية (يقظة الضمير، الطيبة، العصابية، الانفتاح على الخبرة، الانبساط)؟
2. هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في وجهات نظر عينة الدراسة بخصوص تأثير الخصائص الشخصية؛ تبعا لمتغيري العمر والمستوى التعليمي؟

فرضيات البحث:

تسعى هذه الدراسة إلى التحقق من فرضية رئيسية وهي: لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين الخصائص الشخصية (يقظة الضمير، الانبساطية، الانفتاح على الخبرة، والعصابية) ومعدل استخدام الإجازة المرضية لدى موظفات إدارة التعليم بمحافظة جدة.

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى ما يلي:

- 1- تحديد مستوى الخصائص الشخصية (يقظة الضمير، الطبية، العصابية، الانفتاح على الخبرة، الانبساط) السائدة لدى موظفات إدارة التعليم بمحافظة جدة.
- 2- التعرف على أثر الخصائص الشخصية على معدل استخدام الإجازة المرضية.
- 3- فحص مدى تأثير متغيري العمر والمستوى التعليمي عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ على نظرة موظفات إدارة التعليم بمحافظة جدة لتأثير العلاقة بين الخصائص الشخصية ومعدل استخدام الإجازة المرضية لديهن.

أهمية البحث:

- 1- تعتبر الخصائص الشخصية من العناصر المهمة لفهم سلوك الأفراد، ومن العناصر المهمة لنجاح إدارة التعليم بمحافظة جدة في تحقيق أهدافها في خفض معدل الإجازات المرضية، من خلال تفهم المشاكل الاجتماعية والجوانب النفسية للموظفات ومن ثم العمل على تقديم المساعدات اللازمة من حيث الخدمات الاجتماعية والارشادية والنفسية اللازمة لهن.
- 2- توجد حاجة لمعرفة الخصائص الشخصية السائدة في إدارة التعليم بمحافظة جدة لمعرفة أسباب استخدام الإجازة المرضية في ضوء تلك الخصائص وما تسفر عنه الدراسة الميدانية من نتائج يستفاد منها في وضع الحلول الناجعة في الحد من الاستخدام السيئ للإجازة المرضية باعتبارها ظاهرة غير مرغوبة في المنظمات.
- 3- إمكانية استفادة المديرات في وزارة التعليم والباحثين من النتائج التي ستتوصل إليها الدراسة في التعامل مع العاملين في مجال التعليم والمنظمات الصحية لتحديد إطار وضوابط يتم بموجبها منح الإجازة المرضية لتوفير الموثوقية فيما يصدر من المنظمات الصحية من تقارير يتم بموجبها منح الإجازة المرضية.
- 4- قد تفيد نتائج البحث الموظفات أنفسهن، بالتعرف على حقيقة الدوافع لطلب الإجازة ووضع المعالجات والبدائل التي تخفف من آثارها.

حدود البحث:

سوف تقتصر هذه الدراسة على الحدود الآتية:

1. الحدود الموضوعية: تأثير الخصائص الشخصية بأبعادها على معدل استخدام الإجازة المرضية.
2. الحدود البشرية: موظفات فرع وزارة التعليم بمحافظة جدة.
3. الحدود الجغرافية: محافظة جدة.
4. الحدود الزمانية: خلال العام الدراسي 2018.

مصطلحات البحث:

الإجازة المرضية:

هي الإجازة التي تمنح للعامل الذي يثبت مرضه، حيث تمنح بأجر عن الثلاثين يوماً الأولى، وبثلاث أرباع الأجر عن الستين يوماً التالية، ودون أجر للثلاثين يوماً التي تلي ذلك خلال السنة الواحدة، سواء أكانت هذه الإجازات متصلة أم متقطعة، ويُقصد بالسنة الواحدة: السنة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية (إبراهيم، 2018م، 157).

السمات:

" هي " مجموعة من ردود الافعال والاستجابات التي ترتبط فيما بينها بنوع من الوحدة وهذه هي التي تسمح للاستجابات ومعالجتها بطريقة واحدة في معظم الاحوال " (كريمان، 2007، 8).
وتعرف كذلك بأنها: " أي جانب يمكن تمييزه ويتمتع بصفة الدوام النسبي، والذي على أساسه يختلف الفرد عن غيره " (آل ياسين، 2014، 77)

الشخصية:

" ذلك النمط المتفرد والمستقر نسبيا من السلوك ويبدو في فكر وعواطف الشخص " (جرينبرج وبارون، 2010، 127).

يقظة الضمير:

" تشير إلى النمط الذي يتصف أصحابه بالكفاءة، والتنظيم، والثبات، والمسؤولية، والقدرة على التحكم والضبط الذاتي، والتأني، والتفكير قبل القيام بأي فعل، كما أنهم يتصرفون بحكمة في المواقف الحياتية المختلفة " (Barrick & Mount, 1991).

والشخصية بمثابة مفهوم تجريدي يدمج عدة جوانب والتي تحدد ما يكون عليه الإنسان، ومن هذه الجوانب: الانفعالات، الدوافع، الأفكار، الخبرات، الإدراكات، والتصرفات، ولا ينبغي أن نساوي بين الشخصية بوصفها مفهوماً وبين أي جانب من مظاهر التوظيف الفردي والتي وردت على سبيل الوصف، وبدلاً من ذلك، فإن المعنى الاصطلاحي للشخصية هو بمثابة مركب يشتمل على نطاق واسع من العمليات العقلية الداخلية تلك التي تحدد كيف يتصرف الشخص تجاه مختلف المواقف. (هريدي وقلبيوي، 2014، 24)
ويعرف (روجرز) الشخصية بأنها: الذات وأنها الكيان الموضوعي المنظم، المستقر نسبياً الذي يمكن إدراكه والذي يعد جوهر الخبرة.

وتعرف الشخصية أيضاً على أنها: النمط الثابت، والمميز من السلوك، والأفكار، والدوافع، والانفعالات التي تميز الفرد. (بقيعي، 2015، 427)

ويعرف (ايزنك) الشخصية بأنها: التنظيم الثابت المستمر نسبياً لأخلاق الشخص ومزاجه وعقله وجسده، وهذا التنظيم هو الذي يحدد تكيفه الفريد مع محيطه. (غباري وأبو شعيرة، 2015، 15)
فالشخصية تعني أيضاً شخصاً بالذات، وهذا التحديد يعطي كياناً خاصاً بالفرد يعرفُ به ويضفي عليه صفات فردية تميزه عن غيره، وكذلك تشير الشخصية إلى خصائص الفرد الخارجية المكشوفة التي يمكن للآخرين رؤيتها. (P.9,2004,Schultz & Schultz)

يمكن القول بأن الشخصية هي: عبارة عن خليط من العواطف وأنماط الاستجابة والسلوك التي تتحكم في تكيف الفرد مع المحيط الذي يوجد فيه.

مفهوم 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 لعذريته بحالة الفرد الصحية.
يمكن أيضاً تعريف الإجازة المرضية بوصفها سلوكاً يصعب تحديده ودافعه الأساسية رغم ارتباطه ظاهرياً بالحالة الصحية للفرد، شأنها في ذلك شأن ظاهرة الغياب التي تعني أشياء مختلفة لأفراد مختلفين في أوقات

مختلفة، وبصورة عامة يمكن التعامل مع الإجازات المرضية على أنها غياب قسري مسوّغ عن العمل يمارسه الفرد وفق إجراءات رسمية وشرعية. (الفضلي، 1999، 39)

2- الأطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً- الإطار النظري

المبحث الأول- الخصائص الشخصية مفهوم الشخصية:

لمصطلح الشخصية personality معانٍ عديدة، إنه يصنف على نحو جلي وعقلاني بوصفه أحد الميادين الفرعية لعلم النفس الأكاديمي (النظري) ويشمل عدداً كبيراً من وجهات النظر النظرية المتعارضة. إضافة لكونه أحد فروع المعرفة التي تسعى إلى إرساء أفضل الأساليب للفهم من خلال استخدام استراتيجيات البحث المختلفة، وأن علماء الشخصية يميلون إلى حد بعيد لتركيز اهتمامهم على الأداء الوظيفي السوي أكثر من تركيزهم على الأداء غير السوي. (هريدي وقلويبي، 2014، 23). وازداد الاهتمام بدراسة الشخصية زيادة كبيرة، واختلفت الآراء حول طبيعتها ومنشئها وبنيتها، وأخذت الدراسات التي تختص بها تتشكل وتتنظم منذ ثلاثينيات القرن الماضي بدءاً مع أعمال البورت Allport وإلى ما تبعها من دراسات وأبحاث وكتابات متخصصة متواصلة حول مجمل جوانبها. فتناولت موضوع الشخصية نظريات التحليل النفسي والنظرية السلوكية ونظرية السمات، والنظرية الانسانية ونظريات نفسية أخرى. (بوكاني، 2001، 10)

قائمة العوامل الخمسة للشخصية:

يعد نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية من أهم النماذج والتصنيفات التي فسرت سمات الشخصية في وقتنا الحاضر، فضلاً عن أنه تصنيف شامل ودقيق لوصف الشخصية الإنسانية التي أثبتت صحته الأدلة العلمية للبحوث التجريبية، ويهدف هذا النموذج إلى تجميع السمات الإنسانية المتناثرة في فئات أساسية، بحيث تبقى هذه الفئات محافظة على وجودها كعوامل لا يمكن الاستغناء عنها في وصف الشخصية الإنسانية. (بقيعي، 2015، 428)

ويمكن توضيح خصائص الأفراد في كل عامل من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية كما يلي:

1. العصابية: يعتبر عامل العصابية ثنائي القطب بين مظاهر حسن التوافق والنضج أو الثبات الانفعالي، وبين اختلال هذا التوافق أو العصابية، والعصابية ليست العصاب، ولكن الاستعداد للإصابة به عند توفر شروط الضغوط والمواقف العصابية. والعصابية عكس الاستقرار العاطفي، ويعكس هذا العامل أن الأفراد يميلون بصورة كبيرة إلى عدم الاستقرار العاطفي، وعدم الرضا، وصعوبة التكيف مع متطلبات الحياة كما يرتبط هذا العامل بالقلق والإحراج والشعور بالذنب والتشاؤم والحزن وانخفاض احترام الذات، وترتبط العصابية سلباً بالرضا عن الحياة وإيجابياً بالتعبير الذاتي عن الإجهاد، كما أن الأشخاص العصبيين أقل قدرة على التعامل مع الضغوط المرهقة في البيت والعمل، كما أنهم أقل تحكماً في اندفاعاتهم. (الشمالي، 2015، 41)
2. يقظة الضمير: يتصف أصحاب هذا النمط بالكفاءة، والتنظيم، والثبات، والمسؤولية، والقدرة على التحكم وال ضبط الذاتي، والتأني، والتفكير قبل القيام بأي فعل، كما أنهم يتصرفون بحكمة في المواقف الحياتية المختلفة، ويلتزمون بالواجبات وفقاً لما تمليه عليه ضمائرهم، والقيم الأخلاقية التي يؤمنون بها، كما يمتازون

بتجنب المخاطر، وتأخير الإشباع، والدافعية العالية للإنجاز، وترتبط يقظة الضمير إيجابياً بالقدرة على التنظيم الجيد، والعمل الدؤوب والمثابرة، كما ترتبط إيجابياً بالقدرة على ضبط النفس، والمحافظة على النظام، والحاجة إلى النجاح. (بقيعي، 2015، 427)

3. الطيبة: يعد هذا العامل الأكثر ارتباطاً بالعلاقات الشخصية، والمقبولية تجعل الفرد قادراً على مواجهة مشاكل وضغوط الحياة العامة، وتعكس هذه السمة الفروق الفردية في الاهتمام العام لتحقيق الوئام الاجتماعي، ويتسم الذين يتصفون بهذه السمات بالتسامح والثقة، وحسن الطباع والتعاون والقبول بحيث يحترمون ويقدرّون الآخرين وعلى ما يبدو فإن الأفراد ذوي الدرجات العليا على هذا العامل لديهم ميل لإجهاد أنفسهم في محاولة لمساعدة وارضاء الآخرين مثل زملاء العمل، الأصدقاء والأسرة، وينقسم عامل المقبولية إلى المستويات التالية، يأتي في أحد طرفي بعد الوداعة الشخصية المتكيفة، الذي يميل إلى إخضاع حاجاته الشخصية إلى حاجات الجماعة وقبول المعيارية للجماعة أكثر من الإصرار على نماذجه المعيارية الشخصية، ويصبح في المستويات العليا من هذا العامل شخص تابع وفاقد للإحساس بالذات، وتعد صورة الشخص الأكثر وداعة الأساس لأدوار اجتماعية مهمة مثل التدريس والخدمة الاجتماعية وعلم النفس، وعلى الطرف الآخر من البعد يوجد الشخص المتحدي الذي يكون أكثر تركيزاً على معايير واحتياجاته الخاصة، على حساب معايير الجماعة ويصبح في الحالات القصوى نرجسياً، أنانياً، كثير الشك. (الشمالى، 2015، 45-46)

4. الانفتاح على الخبرة: يشير الانفتاح على الخبرة إلى كيفية تغيير أصحاب الإدارة أفكارهم وأنشطتهم وفقاً للأفكار أو المواقف الجديدة. ومدى استجابة وتقبل الفرد للأفكار الجديدة، أو مستويات المرونة العقلية لدى الأفراد، ويتصف بالخيال، وحب الاستطلاع، والإبداع، كما يشمل مدى انفتاح الفرد للتعليم، ونتيجة لذلك الشخص المنفتح على الخبرة (المستكشف)، ويتميز بعدد أكبر من الاهتمامات وبالخيال الخلاق ويمكن القول بأنه متحرر، وقادر على التفكير والانتقاد، كما أنه يتمتع بمبادئ ولكنه يميل إلى دراسة الأساليب الجديدة وأخذها في الاعتبار، وتمثل صورة الرائد (المستكشف) الأساس لعدد من الأدوار الاجتماعية الهامة مثل مدراء ومنظمي الأعمال، والعلماء النظريين خاصة (في المجالات الاجتماعية والطبيعية). (البيالي، 2009، 42-43)

وفي الطرف الآخر، يتميز المتحفظ بعدد أقل من الاهتمامات ويعد أكثر تمسكاً بالتقاليد ويكون أكثر راحة مع الأشياء المألوفة، ولكن ليس بالضرورة أن يكون المتحفظ متسلطاً، وتمثل صورة المتحفظ الأساس لعدد من الأدوار الهامة مثل المدراء الماليين، مدراء المشروعات، وعلماء العلوم التطبيقية. ويوجد بين طرفي هذا البعد عدد كبير من المعتدلين القادرين على استكشاف الاهتمامات عند الضرورة، ولكن الإفراط في ذلك يرهقهم، كما أنهم قادرين على التركيز على الأشياء المألوفة لفترات طويلة، لكنهم في نهاية المطاف يلجأون للابتكار والتجديد. (البيالي، 2009، 44)

5. الانبساط: يميل أصحاب هذا النمط نحو المشاركة الاجتماعية، والاهتمام بالآخرين، والتحدث كثيراً، والميل إلى حل المشكلات بشكل إيجابي، كما أنهم أشخاص حيويون وسعداء نشطون، وباحثون عن الإثارة، ويتمتعون بالحزم والتفاؤل ودفء المشاعر والانفعالات الإيجابية. وترتبط الانبساطية إيجابياً مع الشعور بالسعادة، والفخر، والإنجاز، والتعامل مع المواقف المختلفة، وترتبط سلبياً مع التوتر، والخوف والنفور الذاتي. (بقيعي، 2015، 428)

وقد لخص الباحثون سمات الانبساطية في الآتي (عبد الله، 2008، 14):

- الدفء أو المودة (warmth) ودود، حسن المعشر، لطيف، يميل إلى الصداقة.
- الاجتماعية (gregariousness) يحب الحفلات، له أصدقاء، يحتاج إلى أناس حوله، يسعى وراء الإثارة، يتصرف بسرعة دون تردد.

- توكيد الذات (assertiveness) حب السيطرة والسيادة وحب التنافس وكذلك الزعامة، يتكلم دون تردد، يتصرف بسرعة دون تردد.
- النشاط (activity) الحيوية وسرعة الحركة وسريع في العمل محب له وأحيان يكون مندفعاً.
- البحث عن الإثارة (excitement-seeking) مغرماً بالبحث عن المواقف المثيرة الاستفزازية ويحب الألوان الساطعة والأماكن المزدحمة.
- الانفعالات الايجابية (positive emotions) الشعور بالبهجة والسعادة والحب والمتعة وسرعة الضحك والابتسام والتفاؤل.

المبحث الثاني: الإجازة المرضية

نظمت المواد من الحادية عشرة حتى الرابعة عشر من القانون الإداري السعودي الحق في الإجازة المرضية والحصول عليها. وتكون مدة الإجازة المرضية ستة أشهر براتب كامل، وستة أشهر بنصف راتب، وستة أشهر بربع راتب، وستة أشهر بدون راتب. وذلك في مدة أربع سنوات وتُحسب هذه المدة من بداية تاريخ الإجازة المرضية. (أبو العلا، 2016م، 210)

مبدأ الإجازة المرضية:

يشير الرئيس والعبد في معرض تناولهما للإجازة المرضية بأن العامل قد يصاب بالمرض أثناء قيامه بالعمل ومن الأمور المنافية للقيم الإنسانية أن يتم تكليف العامل بالقيام بالعمل في فترة المرض. (الرئيس والعبد، 1436هـ، ص 307).

لذلك ألزم نظام العمل السعودي في المادة 117 منه صاحب العمل أن يعطي للعامل الذي يثبت مرضه إجازة مرضية بأجر كامل عن الثلاثين يوماً الأولى وبثلاثة أرباع الأجر عن الستين يوماً التالية وبدون أجر للثلاثين يوماً التي تلي ذلك خلال السنة الواحدة، سواء كانت هذه الإجازة متصلة أو متقطعة.

واشترط النظام السعودي لاستحقاق الإجازة المرضية شرطين تم توضيحها في نص المادة 117، وهما على النحو التالي: (وزارة العمل، 1436، 47)

1. أن يثبت العامل المرض.
2. أن لا تتجاوز مدة الإجازة عن 120 يوماً خلال السنة الواحدة، ويقصد بها: السنة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية .

وباستقراء النص سالف الذكر يتضح أن مدة الإجازة المرضية مائة وعشرين يوماً خلال السنة الواحدة، وهو ما يعني أن كل سنة تكون لها إجازتها المرضية الخاصة بها، مستقلة في ذلك عن غيرها من السنوات الأخرى، ومن ثم لا يجوز للعامل المطالبة بضم مدد سنوات الإجازة المرضية التي لم يحصل عليها، في أي سنة من السنوات إلى سنة تالية، وإنما ينقضي الحق في الإجازة المرضية بانتهاء السنة الخاصة بها، وذلك على عكس ما يحدث بالنسبة للإجازة السنوية التي يجوز ضمها، وذلك نظراً لأن الإجازة المرضية لا تستحق إلا إذا تحقق سببها وهو المرض. (الدكبي، 2014، 201)

ويضيف أبو (حديد، 1993) أن هناك إجازة للمرض أيضاً إلا أنها تخرج عن نطاق أحكام الإجازة المرضية عموماً وذلك لأنها خاصة بالأمراض المزمنة، وفيها يستمر العامل في الإجازة لمدة غير محددة إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقراراً يمكنه من العودة إلى العمل أو يتقرر عجزه عجزاً كاملاً، وفي هذه الحالة-الأخيرة-يستمر العامل في الإجازة إلى أن تنتهي خدمته بسبب آخر غير عدم اللياقة الصحية. ويستحق العامل خلال مدة الإجازة المذكورة أجره

الأساسي كاملاً، ويستحق طوال مدة العلاج بالإضافة إلى الأجر الأساسي تعويض أجر بواقع ما نقص من الأجر الإضافية كالحوافز والمكافآت عن الجهود غير العادية، ويتوقف صرف هذا التعويض عندما تستقر الحالة بالعجز حيث يتوقف العلاج. (أبو حديد، 1993، 38-39)

الآثار السالبة للإجازة المرضية:

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 قيّمة إضافة إلى الإضرار بالإدارة 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. حيث هناك ان مجموعة من التكاليف المهمة التي تتحملها المنظمة نتيجة لغياب الموظف عن العمل، والتي يمكن تلخيصها في الجوانب التالية: (الفضلي، 1999، 40)

1. لجوء الإدارة لنظام العمل الإضافي أو لنظام العمالة المؤقتة.
2. القبول مقدماً بالتضخم الوظيفي وسيلة لمواجهة غياب متوقع.
3. إدارة نظام فعال وصيانته لضبط عمليات التسبب والغياب.
4. اضطراب الإدارة لإعادة توزيع الأعمال وجدولتها وتوفير البدائل الداخلية.
5. تواضع نتائج عمل أو أداء العمالة المؤقتة.
6. التأثير السلبي في معنويات العاملين، ولا سيما في معنويات أولئك الذي يتولّد لديهم شعور بالغبن نتيجة لإحساسهم بتأدية أعمال غيرهم دون مسوّغ مقنع.

ثانياً- الدراسات السابقة:

دراسة العنزي (2002) هدفت الدراسة إلى بيان أثر الخصائص الشخصية في استخدام الحاسب الآلي في وزارة الداخلية، بالمملكة العربية السعودية من خلال التعرف على استخدامات موظفي وزارة الداخلية للحاسب الآلي والتعرف على العلاقة بين المتغيرات الشخصية واستخدام موظفي الوزارة للحاسب الآلي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وتم جمع البيانات من خلال الاستبانة، تم تطبيقها على عينة بلغ عددها (207) موظفاً، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، من أهمها، إن أكثر استخدامات موظفي وزارة الداخلية للحاسب الآلي في المجالات الإدارية كانت أعمال السكرتاريا والحصول على معلومات من قاعدة المعلومات الأمنية، وأقلها الحصول على معلومات تتعلق بالموازنة، كما دلت النتائج على أن هناك علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين استخدام الحاسب الآلي والعمر في العديد من الاستخدامات.

أجرى (Markussen 2010) دراسة، هدفت هذه الدراسة لتقييم آثار الإجازات المرضية على المكتسبات المالية للموظفين ومستقبل توظيفهم في الأعمال المختلفة بالنرويج. استخدمت الدراسة المنهج المقارن، وقد تم اختيار عينة الدراسة من الشركات الصغيرة التي لديها 25 موظفاً أو أقل، وقد تم اختيار عدد (52) موظفاً ليمثلوا مجتمع الدراسة، وباستخدام عدد من الأساليب الإحصائية المناسبة توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: أن نسبة 1% زيادة في معدل الإجازات المرضية للموظف تقلل من حصيلة مكتسباته لسنتين قادمتين بنسبة 1.2% وأن نصف الانخفاض الذي يحدث في مكتسبات الموظف المالية يمكن تفسيره بإمكانيات توظيفه في الأعمال المختلفة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

تشابه دراسة العززي (2002) مع الدراسة الحالية في أن كلتا الدراستين تناولتا الخصائص الشخصية كمتغير مستقل، وتختلف الدراسة السابقة عن الدراسة الحالية في أن الدراسة السابقة تبحث في تأثير الخصائص الشخصية في استخدام الحاسب الآلي في الأجهزة الأمنية، بينما تبحث الدراسة الحالية عن تأثير الخصائص الشخصية بأبعادها المختلفة على معدل استخدام الإجازة المرضية. وتلتقي دراسة ماركوسين (2010) مع الدراسة الحالية في أن الدراستان تناولتا الإجازة المرضية، وتختلفان في أن تلك الدراسة قد ركزت على تقييم آثار الإجازات المرضية على المكتسبات المالية للموظفين ومستقبل توظيفهم في الأعمال المختلفة، بينما تركز الدراسة الحالية على معرفة تأثير الخصائص الشخصية على معدل استخدام الإجازة المرضية.

3- منهجية وإجراءات البحث:

منهجية البحث: لقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، ويقصد به " صفة البحث التي تستهدف الوصف الكمي أو الكيفي لظاهرة اجتماعية أو إنسانية أو إدارية أو مجموعة من الظواهر المترابطة معاً من خلال استخدام أدوات جمع البيانات المختلفة". (المزجاجي، 2013، 118).

مجتمع وعينة البحث

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملات والموظفات بمكتب تعليم جدة خلال العام الدراسي 1439هـ، ويبلغ عددهم (900) موظفة. وتم اختيار عينة قوامها (260) مفردة من النساء العاملات والموظفات بمكتب تعليم جدة خلال العام الدراسي 1439هـ تم اختيارهم وفقاً لمعادلة استيفن ثامبسون التالية:

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{[N-1 \times (d^2 \div z^2)] + p(1-p)}$$

حيث يمثل الرمز: n = عينة المجتمع، N، P = نسبة توفر الخاصية والمحايدة وتساوي (0.50)، Z = الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة (0.95) وتساوي 1.96، d = نسبة الخطأ وتساوي (0.05).
العدد الكلي لأفراد المجتمع المقدر (العاملات والموظفات بمكتب تعليم جدة البالغ عددهم (900) موظفة وباستخدام المعادلة أعلاه وكانت العينة الكلية المطلوبة (269) تم توزيعها عليهن وتم استرداد كامل العدد واستبعاد عدد (9) استمارات غير مكتملة البيانات، فأصبحت العينة الكلية مكتملة البيانات (260) بنسبة (96.7%) من العدد الكلي الذي تم توزيعه.

وصف عينة الدراسة:

جدول رقم (1) توزيع أفراد عينة الدراسة على حسب البيانات الشخصية والديموغرافية.

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة %
العمر	من 26- أقل من 30 سنة	7	2.7
	من 31- أقل من 35 سنة	37	14.2
	36 سنة فأكثر	216	83.1
المستوى التعليمي	ثانوي فما دون	16	6.2

النسبة %	العدد	فئات المتغير	المتغير
86.5	225	بكالوريوس	
7.3	19	(دراسات عليا (ماجستير، دكتوراه	
9.2	24	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة
21.9	57	من (6-10) سنوات	
10.8	28	من (11-15) سنة	
58.1	151	16 سنة فأكثر	
81.2	211	تعليمية	نوع الوظيفة
18.8	49	إدارية	
100.0%	260	المجموع الكلي للعينة	

يتبين من الجدول (1) أن أغلب أفراد العينة أعمارهم 36 سنة فأكثر بنسبة 83.1%، ومستواهم التعليمي بكالوريوس بنسبة 86.5%، وسنوات خبرتهم في الغالب 16 سنة فأكثر 58.1% وكذلك نجد أن غالبية أفراد العينة يعملون في وظائف تعليمية بنسبة 81.2%.

أداة البحث:

قامت الباحثة بإعداد استبيان لقياس تأثير الخصائص الشخصية على معدل استخدام الاجازة المرضية وذلك بعد الرجوع إلى الدراسات السابقة ذات الصلة وكذلك الكتب والدوريات،

إجراءات الصدق والثبات:

بعد إعداد الأداة في صورتها الأولية وعرضها على المشرف، ومن ثم تم عرضها على مجموعة من المحكمين المختصين في مجال الدراسة. تكونت الأداة في صورتها النهائية من:
المحور الأول: ويتكون من خمسة أبعاد (يقظة الضمير الطيبة، العصابية، الانفتاح على الخبرة، الانبساط) (7 فقرات لكل بعد.
الثاني الإجازة المرضية (10 فقرات).

الثبات:

تم اخذ استطلاعية من موظفات إدارة التعليم بمحافظة جدة قدرها (30) موظفة وتطبيق العينة عليهن فكانت وتم حساب معامل الثبات بطريقتي الفاكرونباخ حيث بلغت القيمة للأداة ككل (0.849) وللمحورين بلغت (0.852-0.798) على التوالي (والتجزئة النصفية سيبرمان بروان (0.798) للأداة ككل وللمحورين (0.839-0.720) على التوالي، وقوتمان (0.772) للأداة ككل وللمحورين (0.738-0.711) على التوالي، وهي قيم مرتفعة مما يعني أن الأداة تمتع بمستوى مرتفع من الثبات.

4- عرض ومناقشة النتائج:

بالإضافة إلى استخدام المنهج الوصفي لتحليلي قام الباحثان بإعداد الاستبانة، ثم تم تحليل البيانات التي تم جمعها ونتائج الاستبانة لتحقيق أهداف البحث كما يلي:

البعد الأول- يقظة الضمير.

السؤال الأول:

ينص السؤال الأول على "ما مستوى يقظة الضمير لدى موظفات إدارة التعليم بمحافظة جدة للإجازة المرضية؟"

لبيان مستوى يقظة الضمير لدى موظفات إدارة التعليم بمحافظة جدة للإجازة المرضية تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الجدول (1) التالي:

جدول رقم (1) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات على عبارات البعد الأول- يقظة الضمير.

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة التأثير	الترتيب
3	أحرص على إنجاز مهامى بجد وضمير حي.	4.84	0.37	96.8	كبير جداً	1
1	أسعى إلى أن تكون ادواتى مرتبة ونظيفة وفي مكانها.	4.77	0.42	95.4	كبير جداً	2
2	أدفع نفسي لتأدية أعمالي بجد لإنجازها بالوقت المحدد	4.74	0.51	94.8	كبير جداً	3
6	أحرص على إنجاز أعمالي بكفاءة عالية.	4.74	0.44	94.8	كبير جداً	4
5	أكافح بكل طاقاتي من أجل إنجاز وتحقيق أهدافي.	4.64	0.57	92.8	كبير جداً	5
4	أحرص على تحقيق أهدافي وفق خطط مسبقة.	4.51	0.71	90.2	كبير جداً	6
7	أهتم قليلاً بترتيب وتنظيم ما هو حولي.	3.58	1.54	71.6	كبير	7
	إجمالي المتغير	4.50	0.65	96.8	كبير جداً	

يوضح الجدول رقم (1) أعلاه المتوسط العام والذي بلغ 4.50 يقع بداخل الفئة الخامسة على حسب معيار ليكرت الخماسي (5-4.2) مما يعني أن درجة التأثير ليقظة الضمير كبيرة جداً. ويوضح الجدول كذلك أن المتوسطات الحسابية تراوحت ما بين (3.58-4.84) مما يعني أن درجة تأثير عبارات يقظة الضمير ما بين كبيرة جداً وكبيرة.

البعد الثاني من أبعاد الشخصية (الطبية):

السؤال الثاني:

ينص السؤال الثاني على "ما مستوى الطبية لدى موظفات إدارة التعليم بمحافظة جدة للإجازة المرضية؟" لبيان مستوى توفر الطبية لدى موظفات إدارة التعليم بمحافظة جدة للإجازة المرضية تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الجدول (2) التالي:

جدول رقم (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات على عبارات البعد الثاني - الطبية:

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة التأثير	الترتيب
8	أحاول بصدق أن أكون لطيفة مع الآخرين.	4.77	0.47	95.4	كبيرة جداً	1
10	أميل إلى التعاون مع الآخرين بدلاً من التصادم معهم.	4.71	0.57	94.2	كبيرة جداً	2

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة التأثير	الترتيب
14	أتجنب بشكل كبير جرح مشاعر الآخرين.	4.66	0.73	93.2	كبيرة جداً	3
9	أحرص على توضيح وجهة نظري في العديد من المواضيع.	4.34	0.79	86.8	كبيرة جداً	4
12	علاقاتي الاجتماعية واسعة جداً.	4.06	0.97	81.2	كبيرة	5
11	أعتقد أني لو تهاونت سأكون عرضة لاستغلال الآخرين.	3.93	1.20	78.6	كبيرة	6
13	ربما يصفي الآخرون بالفتور والبرود.	2.42	1.35	48.4	ضعيفة	7
	إجمالي المتغير	4.13	0.87	82.6	كبيرة	

يبين الجدول أعلاه المتوسط العام والذي بلغ 4.13 يقع بداخل الفئة الرابعة لمعيار ليكرت الخماسي (3.4-4.2) والتي تعني أن درجة تأثير الطيبة كانت كبيرة. ويوضح الجدول كذلك أن المتوسطات الحسابية تراوحت ما بين (2.42-4.77) مما يعني أن درجة تأثير عبارات الطيبة ما بين كبيرة جداً وكبيرة وضعيفة.

السؤال الثالث:

ينص السؤال الثالث على "ما مستوى العصابية لدى موظفات إدارة التعليم بمحافظة جدة للإجازة المرضية؟"

لبيان مستوى العصابية لدى موظفات إدارة التعليم بمحافظة جدة للإجازة المرضية تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الجدول (3) التالي:

جدول رقم (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات على عبارات البعد الثالث - العصابية:

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة التأثير	الترتيب
21	أشعر بالكلل والفتور والتعب إذا سارت الأمور نحو الأسوأ	3.48	1.29	69.6	كبيرة	1
17	قلما أشعر بالانقباض أو الكآبة.	3.37	1.15	67.4	كبيرة	2
18	أعتبر نفسي كثيرة التوتر ومشدود الأعصاب.	2.95	1.31	59	متوسطة	3
16	عندما أكون تحت ضغط هائل أشعر بانهميار عصبي.	2.82	1.36	56.4	متوسطة	4
19	تستفزني معاملة الآخرين الخشنة فأشعر بأن لا قيمة لي.	2.78	1.40	55.6	متوسطة	5
20	أغضب من الطريقة التي أعامل بها الآخرين	2.18	1.20	43.6	ضعيفة	6
15	أشعر بالدونية مقارنة بالآخرين.	1.98	1.13	39.6	ضعيفة	7
1	إجمالي المتغير	2.79	1.26	55.8	متوسطة	

يبين الجدول أعلاه رقم (3) ان المتوسط العام بلغ 2.8 بداخل الفئة الثالثة لمعيار ليكرت الخماسي (2.6-3.4) والتي تعني أن درجة تأثير العصابية متوسطة.

ويوضح الجدول كذلك أن المتوسطات الحسابية تراوحت ما بين (1.98-3.48) مما يعني أن درجة تأثير عبارات العصابية ما بين كبيرة ومتوسطة وضعيفة.

السؤال الرابع:

ينص السؤال الخامس على "ما مستوى الانفتاح على الخبرة لدى موظفات إدارة التعليم بمحافظة جدة للإجازة المرضية؟"

ليبين مستوى الانفتاح على الخبرة لدى موظفات إدارة التعليم بمحافظة جدة للإجازة المرضية تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري (الجدول 4) التالي:

جدول رقم (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات على عبارات البعد الرابع - الانفتاح على الخبرة

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة التأثير	الترتيب
26	أحب السفر للخارج وزيارة أماكن جديدة.	4.39	1.00	87.8	كبير جداً	1
25	أعتقد أن المجادلة وكثرة الآراء مضيعة للحقيقة والوقت.	4.06	1.11	81.2	كبير	2
24	أرى الجمال في أشياء لا يستطيع الآخرون رؤيته فيها.	3.98	1.02	79.6	كبير	3
22	عندما أتعلم طريقة صحيحة لعمل الأشياء لا أفكر في تغييرها.	3.27	1.29	65.4	متوسط	4
27	لدي رغبة ضعيفة بالميل إلى التأمل والتفكير.	2.53	1.27	50.6	ضعيف	5
23	اللجوء للخيال والتأمل مضيعة للوقت.	2.34	1.19	46.8	ضعيف	6
28	أعتمد على الأحكام الجاهزة في الحكم على الأشياء.	2.19	1.26	43.8	ضعيف	7
1	إجمالي المتغير	3.25	1.16	65	متوسط	

يبين الجدول أعلاه رقم (4) إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الرابع (الانفتاح على الخبرة). فمن خلال المتوسط العام والذي بلغ 3.25 يقع بداخل الفئة الثالثة لمعيار ليكرت الخماسي (2.6-3.4) والتي تعني أن درجة تأثير الانفتاح على الخبرة متوسطة.

ويوضح الجدول كذلك أن المتوسطات الحسابية تراوحت ما بين (2.19-4.39) مما يعني أن درجة تأثير عبارات الانفتاح على الخبرة ما بين كبيرة جداً وكبيرة ومتوسط وضعيف.

السؤال الخامس:

ينص السؤال الخامس على "ما مستوى الانبساط لدى موظفات إدارة التعليم بمحافظة جدة للإجازة المرضية؟"

ليبين مستوى الانبساط لدى موظفات إدارة التعليم بمحافظة جدة للإجازة المرضية تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري (الجدول 5) التالي:

جدول رقم (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات على عبارات مستوى الانبساط

الترتيب	درجة التأثير	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط	العبرة	الرقم
1	كبير جداً	88.8	0.68	4.44	أشعر بالمتعة عند مشاركة الآخرين حديثهم.	31
2	كبير جداً	84.6	0.86	4.23	أحب أن أكون محاطاً بالآخرين.	29
3	كبير جداً	84.4	0.93	4.22	تغلب على الحيوية والنشاط في حركتي وأحاديثي وأدائي لأعمالي.	35
4	كبير جداً	84	0.90	4.20	أوصف بأني شخصية مرحة ومليئة بالحيوية والنشاط.	34
5	كبير	82.6	1.11	4.13	إنجازي يكون أفضل بدون رقابة من الآخرين.	33
6	كبير	71.4	1.25	3.57	أحرص على إنجاز أعمالي بمفردي وبدون مساعدة.	30
7	ضعيف	35.6	1.03	1.78	يعتبرني الآخرون شخصية مزعجة.	32
	كبير	76	0.97	3.80	إجمالي المتغير	1

يبين الجدول رقم (5) المتوسط الحسابي العام الذي بلغ (3.80) يقع بداخل الفئة الرابعة لمعيار ليكرت الخماسي (3.4-4.2) مما يعني أن درجة تأثير الانبساط كانت كبيرة. ويوضح الجدول كذلك أن المتوسطات الحسابية تراوحت ما بين (1.78-4.44) مما يعني أن درجة تأثير عبارات الانبساط ما بين كبيرة جداً وكبيرة ضعيف.

السؤال السادس:

ينص السؤال السادس على "ما مستوى استخدام الاجازات المرضية لدى موظفات إدارة التعليم بمحافظة جدة للإجازة المرضية؟".
لبيان استخدام الاجازات المرضية من قبل موظفات إدارة التعليم بمحافظة جدة للإجازة المرضية تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الجدول (6) التالي:
جدول رقم (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات على عبارات مستوى استخدام الاجازات المرضية

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة التأثير	الترتيب
36	كثرة الإجازات المرضية خاصة المدفوعة الأجر تشكل عبئاً كبيراً على الوزارة.	3.72	1.33	74.4	كبيرة	1
44	تعد كثرة الإجازات المرضية من أسباب تدني الإنتاجية وتراجع مستوى الأداء بالوزارة	3.69	1.27	73.8	كبيرة	2
38	تعد الإجازات المرضية من أكثر أسباب التغيب عن العمل في الوزارة	3.56	1.31	71.2	كبيرة	3
43	تستخدم الكثير من الموظفات الإجازة المرضية لعدم الحضور إلى الدوام الرسمي	3.55	1.32	71	كبيرة	4

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة التأثير	الترتيب
39	يتم منح الإجازة المرضية بشكل كبير لمن لا تستحقها من الموظفين	3.07	1.37	61.4	متوسطة	5
42	وجود تجاوزات وتلاعب في التقارير الموجبة لمنح الإجازة المرضية	3.06	1.42	61.2	متوسطة	6
45	بعض الموظفين يقمن باستغلال معارفهن ممن يعملون في المستشفيات الحكومية أو الخاصة لمساعدتهن في الحصول على إجازات مرضية.	2.92	1.43	58.4	متوسطة	7
37	يرتفع عدد الاجازات المرضية مع بدء العام الدراسي.	2.42	1.39	48.4	ضعيفة	8
41	هناك تلاعب في منح الإجازات المرضية من قبل المنشآت الصحية الاهلية.	2.35	1.48	47	ضعيفة	9
36	كثرة التقدم بإجازات مرضية من قبل الموظفين في الوزارة.	1.97	1.25	39.4	ضعيفة	10
	إجمالي المتغير	3.03	1.36	60.6	متوسطة	

يوضح الجدول رقم (6) يوضح النسب والتكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على عبارات المحور استخدام الإجازة المرضية فمن خلال المتوسط الحسابي العام والذي بلغ (3.03) يقع بداخل الفئة الثالثة لمعيار ليكرت الخماسي (2.6-3.4) ما يعني أن درجة تأثير الإجازة المرضية كانت متوسطة. ويوضح الجدول كذلك أن المتوسطات الحسابية تراوحت ما بين (1.97-3.72) مما يعني أن درجة تأثير يقظة الضمير ما بين كبيرة متوسطة وضعيفة.

خلاصة بأهم النتائج:

- من خلال التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة خرج الباحثان بعدة نتائج تتمثل في الآتي:
- 1- أغلب أفراد العينة أعمارهم 36 سنة فأكثر بنسبة 83.1%، ومستواهم التعليمي بكالوريوس بنسبة 86.5%، وسنوات خبرتهم في الغالب 16 سنة فأكثر 58.1% وكذلك نجد أن غالبية أفراد العينة يعملن في وظائف تعليمية بنسبة 81.2%.
 - 2- توجد موافقة بشدة على مدى توفر يقظة الضمير حيث تمثلت في مدى حرصهم على إنجاز مهامهم بجد وبضمير حي. والسعي بأن تكون أدواتهم مرتبة ونظيفة وفي أماكنها، والدفع بأنفسهم لتأدية الأعمال بجد لإنجازها في الاوقات المحددة لها والحرص على هذه الأعمال بكفاءة عالية.
 - 3- تمت الموافقة من قبل أفراد العينة على مدى توفر عنصر الطيبة لديهم حيث تمثلت في مدى محاولتهم بصدق أن يكونوا لطفاء مع الآخرين، وميلهم إلى التعاون مع الآخرين بدلاً من التصادم معهم، وتجنبهم جرح مشاعر الآخرين بشكل كبير.
 - 4- أوضحت النتائج أن هناك حيادية من قبل أفراد العينة في آرائهم حول مدى توفر عنصر العصابية في حين وافقوا على (أشعر بالكلل والفتور والتعب إذا سارت الأمور نحو الأسوأ).
 - 5- أفراد العينة محايدون في آرائهم بصورة عامة حول مدى انفتاحهم على الخبرة بصورة عامة في حيث وافقوا بشدة على "أحب السفر للخارج وزيارة أماكن جديدة"، حيث بينوا أن المجادلة وكثرة الآراء فيها مضيعة للحقيقة والوقت، وكما بينوا ان الجمال قد يرونه في أشياء ليس بمقدور الآخرين رؤيته فيها.

- 6- تمت الموافقة من قبل أفراد العينة على مدى تمتعهم بعنصر الانبساط وكانت الموافقة بشدة على مدى شعورهم بالمتعة عند مشاركة الآخرين حديثهم ومدى حبهم أن يكونوا محاطين بالآخرين، والتغلب على الحيوية والنشاط في حركتهم وأحاديثهم وأدائهم للأعمال، ووصفهم لشخصياتهم بالحيوية والنشاط.
- 7- هناك حيادية لإجابات أفراد العينة في آرائهم حول مدى استخدامهم لعنصر الاجازة المرضية في حين أبدوا الموافقة على أن كثرة الاجازات المرضية خاصة المدفوعة الاجر تشكل عبئاً كبيراً على الوزارة، وان كثرة الاجازات المرضية من اسباب تدني الانتاجية وتراجع مستوى الأداء بالوزارة. في حين لم يوافقوا على ارتفاع عدد الاجازات المرضية مع بدء العام الدراسي وكثرة التقدم بإجازات مرضية من قبل الموظفين.
- 8- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين أعمار أفراد العينة عند البعدين يقظة الضمير والطيبة وذلك عند مستوى دلالة احصائي 0.05، مما يعني أن الاجابة على عبارات محاور أداة الدراسة تختلف باختلاف أعمار أفراد العينة من عمر إلى عمر آخر.
- 9- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين المستويات التعليمية لأفراد العينة في بعد العصابية عند مستوى دلالة احصائي 0.05، مما يعني أن الاجابة على محاور اداة الدراسة تتأثر بالمستويات التعليمية من مستوى إلى مستوى آخر.
- 10- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين سنوات خبرة أفراد العينة في محور الاجازة المرضية عند مستوى دلالة احصائي 0.05، مما يعني أن الاجابة على عبارات أداة الدراسة تختلف باختلاف سنوات خبرة أفراد العينة.
- 11- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين نوع وظيفه أفراد العينة في محور الاجازة المرضية عند مستوى دلالة احصائي 0.05، مما يعني أن نوع الوظيفة له تأثير معنوي في الاجابة على عبارات أداة الدراسة من وظيفة إلى وظيفة أخرى عند مستوى دلالة احصائي (0.05)

التوصيات والمقترحات:

- في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة يوصى بما يلي:
1. ضرورة الاهتمام بالقضايا المتعلقة بعمل المرأة العاملة والمؤثرة في رفع متوسط استخدامها للإجازة المرضية وذلك من خلال فرض رقابة على الإجازات المرضية من قبل الإدارة والتحري الجيد عن المسوغات التي بموجبها تمنح الإجازة المرضية والتأكد منها ومن الأسس النظامية التي منحت بموجبها.
 2. العمل على استثمار السمات الشخصية التي تتحلّى بها موظفات إدارة التعليم بمحافظه جدة في تحسين وتخفيض معدل الإجازة المرضية لما لها من آثار سلبية على سير العمل.
 3. على القائمين بسن التشريعات الخاصة باستخدام الإجازات المرضية العمل على الحد من استخدام الإجازة المرضية لأقصى حد ممكن من خلال التشديد في قبول التقارير الطبية الخاصة بمنح الإجازات المرضية ومحاسبة المخالف سواء الموظف أو الجهة الطبية المانحة للإجازة من مستشفيات ومراكز صحية وغيرها.
 4. على إدارة التعليم بمحافظه جدة العمل على توعية موظفيها بأخطار الإجازات المرضية وتأثيرها على أداء الإدارة وإنتاجيتها ويمكن تحقيق ذلك من خلال الندوات والمحاضرات وورش العمل وغيرها من أساليب أخرى تحقق ذات الهدف.
 5. العمل على ضبط منح الإجازات المرضية طبياً وإدارياً وفق اللوائح والقوانين، وذلك من خلال الاعتماد على نظام الإجازات المرضية الإلكترونية لما يتميز به من المواصفات الفنية والأمنية.

6. تصميم برامج إرشادية تأخذ في الحسبان سمات الشخصية لدى جميع الموظفين وذلك بهدف تعديل السلوك الغير سوي والذي من بينه الإكثار من الإجازات المرضية والتي تؤثر سلباً على أداء الإدارة.

قائمة المراجع:

أولاً- المراجع بالعربية:

- إبراهيم، حسيني إبراهيم أحمد (2018)، الوجيز في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي، الطبعة الأولى، الطائف، مطابع المشهوري.
- أبو العلا، حسان هاشم (2016)، القانون الإداري السعودي دراسة مقارنة، التنظيم الإداري المرافق العامة - الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، جدة.
- أبو حديد، مصطفى كمبل (1993)، قراءة في قواعد الإجازات، مجلة التنمية الإدارية، مصر.
- بقيعي، نافز أحمد عبد (2015)، العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في منطقة إربد التعليمية، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد 11، عدد 4.
- بوكاني، صابر بكر مصطفى (2001)، سمات الشخصية للاستاذ الجامعي. رسالة ماجستير (غير منشورة) في علم النفس التربوي مقدمة الى كلية التربية، جامعة ابن رشد.
- البيالي، عبد الله بن أحمد نزال (2009)، العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى ضباط الشرطة، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- جرينبرج، جيرالد وبارون، روبرت (2010)، إدارة السلوك في المنظمات، تعريب ومراجعة رفاعي محمد رفاعي واسماعيل علي بسيوني، الطبعة الأولى، الرياض، دار المريخ للنشر.
- الدكهي منير فريد (2014)، نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي: شرح مفصل لأحكام نظام العمل السعودي، الطبعة الثالثة، جدة، دار حافظ للنشر والتوزيع.
- الرئيس، رزق مقبول والعبد، رضا محمود (1436هـ)، شرح أحكام نظام العمل السعودي الجديد، الرياض، مكتبة الشقري.
- الشمالي، نضال عبد اللطيف (2015)، العوامل الخمسة للشخصية وعلاقتها بالاكنتاب لدى المرضى المترددين على مركز غزة المجتمعي - برنامج غزة للصحة النفسية، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
- عبد الله، نهله نجم الدين مختار احمد (2008)، العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالحدثة لدى طلبة الجامعة، مجلة القادسية للعلوم الإنسانية المجلد الحادي عشر: العدد 4.
- العنزي؛ شاييم الطيار (2002)، أثر الخصائص الشخصية في استخدام الحاسب الالي في الأجهزة الأمنية (دراسة مسحية على العاملين بوزارة الداخلية في المملكة العربية السعودية)، رسالة ماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية بالرياض.
- غباري، ثائر أحمد وأبو شعيرة، خالد محمد (2015)، سيكولوجيا الشخصية، الطبعة الأولى، عمان، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
- الفضلي، فضل صبح (1999)، دراسة العلاقة بين بعض الخصائص الشخصية والوظيفية ومعدل استخدام الإجازة المرضية بالأجهزة الحكومية الكويتية، المجلة العربية للعلوم الإدارية، مجلد 6، عدد 1.

- كريمان: صلاح (2007)، سمات الشخصية وعلاقتها بقلق المستقبل لدى العاملين بصورة وقتية من الجالية العراقية في استراليا، أطروحة دكتوراه، كلية الآداب والتربية، الأكاديمية العربية المفتوحة في الدانمارك.
- محمد محمد حسن آل ياسين (2014)، أثر السمات الشخصية في السلوك القيادي: دراسة تطبيقية على عينة من القيادات الإدارية في القطع الحكومي العراقي، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، مج 11، ع1.
- المزجاجي، أحمد بن داود (2013)، الوجيز في طرق البحث العلمي، جدة، خوارزم العلمية للنشر والتوزيع.
- هريدي، عادل محمد وقلبيوبي، خالد بن محمد (2014)، علم النفس الشخصية مدخل ونظريات، الطبعة الأولى، جدة، خوارزم العلمية للنشر والتوزيع.
- وزارة العمل: نظام العمل السعودي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 23 / 8 / 1426 هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) وتاريخ 12 / 5 / 1434 هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 5 / 6 / 1436 هـ..

ثانياً- المراجع بالإنجليزية:

- Barrick M, & Mount M. (1991). " The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis." Personnel Psychology.
- Markussen. (2010). The individual cost of sick leave" Ragnar Frisch Centre for Economic Research. working paper.
- Schultz, D. P & Schultz, S. E. Simen (2004). Theories of Personality. Belmont, CA: Thomson Wadsworth.