

د.فاطمة علي جاد الله*
د.أميرة أحمد الزهيري**
رفيدة محمد محمود***

أثر الكفاءة الذاتية في تحقيق التوافق الوظيفي للعاملين في قطاع الأدوية في مصر

د.فاطمة علي جاد الله*
د.أميرة أحمد الزهيري**
رفيدة محمد محمود***

الملخص:

هدفت الدراسة إلى تحديد أثر الكفاءة الذاتية في تحقيق التوافق الوظيفي للعاملين في قطاع الأدوية في مصر، من خلال عينة قوامها (375) مفردة من العاملين في الشركات محل الدراسة (رئيس قطاع، مدير عام، مدير ادارة، رئيس قسم، اخصائي، وفني). . وقد بلغ عدد قوائم الاستقصاء المستردة والصحيحة (322) قائمة، بنسبة استجابة (81%) تقريبًا من (400) قائمة استقصاء موزعة. وقد توصلت النتائج إلى وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية في إتجاهات العاملين في شركات الدواء محل الدراسة نحو مدى توافر الكفاءة الذاتية في ضوء العوامل الشخصية (النوع والعمر)، بينما لم يثبت وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية في إتجاهات العاملين نحو مدى توافر الكفاءة الذاتية باختلاف المستوى الوظيفي. ووجود إختلافات في إتجاهات العاملين في الشركات محل الدراسة نحو مدى توافرهم مع وظائفهم في ضوء العوامل الشخصية والوظيفية (النوع، العمر، والمستوى الوظيفي). كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقات ارتباطية وتأثيرية معنوية للكفاءة الذاتية في تحقيق التوافق الوظيفي للعاملين في شركات الدواء محل الدراسة..

الكلمات المفتاحية: الكفاءة الذاتية/ التوافق الوظيفي/ قطاع الأدوية في مصر

* أستاذ إدارة الأعمال- كلية التجارة-جامعة الأزهر- فرع البنات بالقاهرة
** أستاذ مساعد إدارة الأعمال- كلية التجارة-جامعة الأزهر- فرع البنات بالقاهرة
*** مدرس مساعد بقسم إدارة الأعمال- كلية التجارة-جامعة الأزهر- فرع البنات بالقاهرة

Abstract:

The study aimed to determine the effect of self-efficacy in achieving employees' job adjustment in the pharmaceutical sector in Egypt, through a sample of (375) employees in the companies under study (sector head, general manager, administration manager, department head, specialist, and technician). The number of recovered and correct survey was (322), with an approximately response rate of (81%) out of (400) distributed survey. The results showed that there were statistically significant differences between employees' in the pharmaceutical companies under study attitudes towards self-efficacy according to personal factors (gender and age), while there were no statistically significant differences between employees' attitudes towards self-efficacy according to job level. And there were statistically significant differences between employees' attitudes towards their job adjustment according to personal and job factors (gender, age, and job level). The study also found that there were statistically significant correlations and effects of self-efficacy in achieving employees' job adjustment in the pharmaceutical companies under study.

1- المقدمة:

تتضمن أدبيات الإدارة مجالاً خصباً من النظريات والبحوث الميدانية التي تسعى إلى فهم العلاقة بين العاملين والمنظمات التي يعملون بها، وعلى وجه الخصوص شهدت السنوات الأخيرة موجة من الإهتمام بالسّمات والمتغيرات الشخصية التي قد تؤثر على إتجاهات العاملين وسلوكهم داخل العمل، ومن المتغيرات التي تم إلقاء الضوء عليها لما لها من تأثير هام في سلوكيات الأفراد، الكفاءة الذاتية "Self-Efficacy".

ويعد مفهوم الكفاءة الذاتية أحد المفاهيم الهامة في تفسير السلوك الإنساني حيث أنها تسهم في فهم وتحديد أسباب تنوع السلوك الفردي، والتغيرات المرتبطة بالسلوك، ومستويات ردود الأفعال للضغوط الإنفعالية، وضبط الذات، والمثابرة من أجل الإنجاز، وزيادة الإهتمام بمجالات معينة، والإختيار المهني (Mauer et al, 2017, p:233). لذا، فإن الكفاءة الذاتية - كأحد المتغيرات الشخصية - من المتوقع أن تؤثر بشكل مباشر على توافق العاملين مع جميع متغيرات العمل بما يبعث على الرضا الوظيفي، ويتضمن ذلك رضا الفرد وإشباع حاجاته وتحقيق طموحاته وتوقعاته، مما ينعكس على إنتاجيته وكفاءته وعلاقته بزملائه ورؤسائه والتكيف مع بيئة العمل وهو ما يعرف بالتوافق الوظيفي "Job Adjustment".

ويعد التوافق الوظيفي من المفاهيم التنظيمية التي لها تأثير إيجابي على نواحي العمل المختلفة بالمنظمة، لما يحققه من مشاعر إيجابية، تجعل الأفراد يشعرون بحالة من الرضا وإيجاد نوع من الإنسجام بينهم وبين بيئة عملهم. فالتوافق الوظيفي

هو عملية مستمرة تتميز بالديناميكية نظراً لتعدد حاجات الأفراد وتغيرها المستمر، وكذلك تغير المحيط الوظيفي الذي يتواجد فيه الأفراد.

ويُعد قطاع الدواء من القطاعات الهامة في مصر، حيث أن صناعة الدواء من الصناعات الإستراتيجية. ولقد كانت مصر من الدول الرائدة في صناعة الدواء مقارنة بالدول الإفريقية والعربية ودول الشرق الأوسط خلال السنوات السابقة، حيث حققت صناعة الدواء في مصر نجاحاً ملموساً خاصة في فترة الستينات من القرن الماضي، إلا أنها بدأت تفقد ريادتها لهذه الصناعة تدريجياً مع الوقت. فصناعة الدواء في مصر تواجه العديد من التحديات والتغيرات والتي تعوق من تقدمها، وبما يجعلها تقف في مفترق الطرق، نظراً للموارد المحدودة، والتحول في السياسة العامة وصعوبة حصول المرضى على الدواء والسوق المتنامية، والإستثمارات المتزايدة، وبراءات الإختراع التي تقترب من انتهاء مدة صلاحيتها، والقدرات البحثية والإبتكارية المحدودة... وغيرها من التحديات¹. والتي يتعين على الشركات العاملة في هذا القطاع الهام والحيوي بذل الكثير من الجهود للتغلب عليها، خاصة إذا كانت تلك التحديات مرتبطة بالموارد البشرية.

لذا، فقد إرتأى الباحثون أن يتم تطبيق الدراسة على قطاع الدواء في مصر، من خلال قياس وتحليل أثر الكفاءة الذاتية في تحقيق التوافق الوظيفي للعاملين في قطاع الأدوية في مصر، مما قد يساعد على الإرتقاء بهذا القطاع وتحسينه بشكل مستمر حتى يواكب التغيرات السريعة سواء المحلية أو العالمية.

<https://censusinfo.capmas.gov.eg/Metadata-ar-v4.2/index.php/catalog/521/download/2594>¹

(الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، 2015)

2-مراجعة الأدبيات

يتناول هذا الجزء عرض منهجى للبحوث والدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة والتي تم تصنيفها إلى ثلاث مجموعات، البحوث والدراسات التي تناولت الكفاءة الذاتية ، والبحوث والدراسات التي تناولت التوافق الوظيفي ، والبحوث والدراسات التي تناولت العلاقة بين الكفاءة الذاتية والتوافق الوظيفي.

1/2 البحوث والدراسات التي تناولت الكفاءة الذاتية:

قام كل من (Kim & Beehr, 2017) بدراسة عن القيادة بالتمكين وأثرها في سلوك العاملين؛ بهدف تحديد التأثير الوسيط لكل من الكفاءة الذاتية والملكية النفسية في العلاقة بين القيادة بالتمكين وسلوكيات الأفراد. وأجريت الدراسة على عينة قوامها (299) مفردة من العاملين (دوام كامل) في بعض المنظمات . وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، أن القيادة بالتمكين ترتبط ارتباطاً إيجابياً بكل من الكفاءة الذاتية والملكية النفسية، وإرتباطاً سلبياً بسلوك العمل المنحرف، وأن الكفاءة الذاتية ترتبط إيجابياً بالأداء الجيد (إرتفاع مستوى الأداء).

وفى مجال ضغوط العمل فحص (Omholt et al., 2017) العلاقات بين الضغوط المرتبطة بالعمل والكفاءة الذاتية وشكاوى الصحة الشخصية والتمثلة فى (الشكاوى النفسية، والشكاوى الصحية)، وتحديد الاختلافات فى إتجاهات طاقم الطيران النرويجي (طاقم الطائرة وطاقم المقصورة). وتكونت العينة من(843) مفردة من أعضاء طاقم الطيران محل الدراسة. وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية فى مستويات ضغوط العمل والعوامل المرتبطة بشكاوى الصحة

الشخصية وفقاً لإتجاهات المستقصى منهم ، وأن الكفاءة الذاتية تعدل جزئياً العلاقة بينهما.

وفى نفس السياق، قامت (Zahra et al., 2017) بفحص دور الكفاءة الذاتية فى العلاقة بين القيادة الأخلاقية وسلوك العمل الإبداعى، من خلال تحديد العلاقة بين القيادة الأخلاقية وسلوك العمل الإبداعى، وقياس وتحليل أثر الكفاءة الذاتية كمتغير وسيط فى العلاقة بين القيادة الأخلاقية وسلوك العمل الإبداعى. وطبقت الدراية على عينة قوامها (113) مفردة من العاملين بالكليات فى خمس جامعات محلية تقع فى روالبندى وإسلام أباد فى باكستان مقسمة إلى (51) مفردة من الذكور، و(62) مفردة من الإناث. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن وجود القيادة الأخلاقية يعزز من سلوك العمل الإبداعى للعاملين، حيث أظهرت النتائج وجود علاقة إرتباط إيجابية بين القيادة الأخلاقية وسلوك العمل الإبداعى. وأن الكفاءة الذاتية تتوسط بشكل جزئى العلاقة بين القيادة الأخلاقية وسلوك العمل الإبداعى.

وفى ظل الظروف التى تمر بها بلدان العالم (جائحة COVID-19) ، قامت (Simonetti et al.2021) بدراسة هدفت إلى بحث ظاهرة القلق واضطرابات النوم وانخفاض مستويات الكفاءة الذاتية المنتشرة بين الممرضات الإيطاليات خلال الجائحة ، والمؤشرات المحتملة لهذه الأعراض فيما يتعلق بالخصائص الديموغرافية والمهنية. وأجريت الدراسة على عينة من الممرضات الاتى يعملن فى أجنحة المستشفيات الإيطالية المختلفة خلال جائحة COVID-19، قوامها (1005) مفردة. وتوصلت النتائج إلى إرتفاع نسبة إنتشار القلق واضطرابات النوم وانخفاض الكفاءة الذاتية بين الممرضات ، حيث تبين وجود علاقات إرتباط سلبية بين الكفاءة الذاتية والقلق ، ونوعية النوم والكفاءة الذاتية. وكان العامل المرتبط بشكل مستقل مع

جميع المتغيرات هو النوع، حيث كانت الإناث أكثر عرضة لاضطرابات النوم والقلق وانخفاض مستويات الكفاءة الذاتية من الذكور.

2/2 البحوث والدراسات التي تناولت التوافق الوظيفي:

اهتمت دراسة (Yu&Ren,2020) بتطوير نموذج يهدف إلى تحقيق التوافق الوظيفي للإناث المغتربات عن أوطانهم وذلك من منظور صراع الهوية.وتوصلت الدراسة إلى وضع إطار مقترح يبني على فكرة هوية الدور المرتبط بالعمل للإناث المغتربات، والتي تتضمن (هوية الدور المهني ،وهوية الدور الإداري، وهوية الدور المتعلق بكونهن مغتربات)، وأن هوية الدور المرتبط بالعمل وهوية دور النوع يتفاعلا معًا ويؤثران على التوافق الوظيفي، كما أظهرت النتائج أن الثقافة التنظيمية للبلد المضيفة فضلا عن الثقافة القومية لتلك البلد تؤثران على التفاعل بين هوية الدور المرتبط بالنوع وهوية الدور المرتبط بالعمل.

وفى ظل الظروف التي تمر بها بلدان العالم (جائحة COVID-19) تناولت دراسة (Carnevalea, & Hatak, 2020) تحديد التحديات التي تواجه إداره الموارد البشرية في ظل هذه الجائحة، والتي أدت إلى ضعف الشعور بالرفاهية و انخفاض توافق العاملين. وكانت أهم تلك التحديات: انخفاض التوافق بين الفرد والوظيفة ،والضغوط الناجمة من عدم التوافق بين العمل والأعباء الأسرية، والتغيرات في هيكل الأسرة. وقد أشارت نتيج الدراسة إلى أن (جائحة COVID-19) قد أدت إلى تأثيرات فنية واجتماعية ومادية على العاملين والتي أثرت في انخفاض درجة توافقهم الوظيفي وانخفاض شعورهم بالرفاهية داخل بيئة العمل ؛ لذا فإن التعامل مع الأزمة تتطلب أدوات جديدة ومختلفة للتعامل معها في بيئة يسودها عدم التأكد.

واقترحت الدراسة اتباع أسلوب رواد الأعمال في مواجهة البيئة التي تتسم بعدم التأكد وارتفاع تحمل المسؤولية بنسب كبيرة. وأن تتوافر المرونة والتكيف المستمرين مع المواقف الجديدة مثل ما يفعل رواد الأعمال، وهذا يتطلب توافر مجموعة من الخصائص حتى يحدث التكيف وهي (الاستقلالية، والمبادرة، وتحمل ظروف عدم التأكد، واستخدام طرق جديدة ومنفتحة).

وفي إطار دراسة العلاقة بين التوافق الوظيفي والتطويع التنظيمي تناولت دراسة (Peltokorpi et al, 2021) تحديد تأثير التفاعل بين سياسات التطويع (المؤسسي والفردى) ومركز التحكم فى التوافق الوظيفي والرسوخ الوظيفي، ومعدل الدوران للعاملين الجدد فى المنظمة. وطبقت الدراسة على عينة قومية (776) من العاملين فى شركات متعددة المجالات ومستويات إدارية متعددة . وتوصلت الدراسة إلى أن سياسات التطويع (المؤسسي، والفردى) تؤثر فى مركز التحكم والتى تؤثر بدورها فى كل من التوافق الوظيفي والرسوخ الوظيفي.

بينما تناولت دراسة (Gardner et al, 2021) تحديد أثر التطويع التنظيمي فى التوافق الوظيفي للعاملين وتقدير الذات، فى ظل وجود الخبرة التنظيمية كمتغير وسيط. وطبقت الدراسة على ثلاث شركات قطاع خاص فى الصين تعمل فى مجال التشييد ، والتصنيع ، والألكترونيات . وتم تجميع البيانات على مرحلتين. وتوصلت الدراسة إلى أن سياسات التطويع التنظيمي تؤثر فى التوافق الوظيفي للعاملين فى ظل توسط الخبرة التنظيمية والتى تؤثر بدورها فى تحقيق الذات.

وفى إطار تحديد تأثير التوافق التنظيمي فى الأداء، أجرى (AL- Hawari&Quratulain, 2021) دراسة هدفت إلى تحديد تأثير كل من دعم

المشرف ومناخ التنوع والسخرية من العاملين في التوافق الوظيفي والأداء الوظيفي. وطبقت الدراسة على (239) من العاملين التنفيذيين في المطاعم والكافيهات متوسطة الحجم في الإمارات. وتوصلت الدراسة إلى أن دعم المشرف المدرك يؤثر إيجابياً في ارتفاع درجة التوافق الوظيفي للعاملين في ظل وجود درجة مرتفعة من السخرية الحادة من العاملين ومع وجود مناخ التنوع الإيجابي . وأن العاملين الأقل تعرضاً للسخرية يظهرون توافقاً وظيفياً مرتفعاً مع وجود دعم من المشرفين وفي حالة وجود مناخ تنوع أقل إيجابية.

3/2 البحوث والدراسات التي تناولت العلاقة بين الكفاءة الذاتية والتوافق الوظيفي:

يعرض هذا الجزء البحوث والدراسات التي تناولت العلاقة بين الكفاءة الذاتية والتوافق الوظيفي سواء بشكل مباشر أو غير مباشر.

وفي هذا السياق قام (لافي هيببي، 2012) ببحث العلاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة والتوافق المهني، واختبار أثر بعض المتغيرات الشخصية -المتماثلة في النوع- في تلك العلاقة، وأختيرت عينة قوامها (150) مرشداً ومرشدة يعملون في مدارس منطقة عكا. وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الكفاءة الذاتية المدركة لدى المرشدين كانت ضمن المستوى المتوسط، ووجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الكفاءة الذاتية المدركة والتوافق للمرشد النفسي. كما أظهرت النتائج أن مستوى التوافق المهني للمرشدين كانت ضمن المستوى المتوسط، وأنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين الكفاءة الذاتية المدركة والتوافق المهني للمرشد النفسي في عكا تعزى إلى متغير النوع.

أما (Sogh & Zarei, 2016) فقد أجريا دراسة لاختبار العلاقة بين تقدير الذات والكفاءة الذاتية والتوافق الوظيفي. ولذا هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقات الإرتباطية والتأثيرية بين أبعاد تقدير الذات (تقدير الأسرة، والتقدير الاجتماعي للذات، وتقدير العمل للذات)، والتوافق الوظيفي (التقدم، والشعور بالراحة، والشعور بالهدف، والإيثار، والأمان، والاستقلالية، وأسلوب التوافق)، وتحديد العلاقات الإرتباطية والتأثيرية بين أبعاد الكفاءة الذاتية المهنية (الرغبة في تمهيد السلوك، والرغبة في إكمال المهمة، ومقاومة العقبات) والتوافق الوظيفي. وطُبقت الدراسة على عينة قوامها (130) مفردة من العاملات بأحد المدارس الثانوية في ياسوج بإيران. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إرتباط إيجابية مباشرة بين التوافق الوظيفي وكل من تقدير الذات والكفاءة الذاتية.

وفي سياق العلاقة بين الكفاءة الذاتية والتوافق الوظيفي أيضاً قامت (Huda & Rasha, 2017) باختبار الدور الوسيط للإحترق الوظيفي وثقة الأفراد في قدراتهم ومهاراتهم في العلاقة بين الكفاءة الذاتية والتوافق الوظيفي. ولذا هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى الإحترق الوظيفي لدى الأعضاء الأكاديميين من هيئة التمريض (الإرهاق العاطفي، وتبدد الشخصية، وعدم الشعور بالإنجاز الشخصي)، وتقييم درجة التوافق الوظيفي لديهم (محتوى العمل، والعلاقة مع زملاء العمل، ونمط قيادة الرؤساء، والتكيف مع الإختلافات البيئية، وتجانس العمل، ولوائح العمل). إضافة إلى تحديد مستوى الكفاءة الذاتية، وقياس وتحليل العلاقة بين الإحترق الوظيفي والتوافق الوظيفي وعلاقتهما بالكفاءة الذاتية. وطُبقت الدراسة على عينة قوامها (61) مفردة من أعضاء هيئة التمريض الأكاديميين (أستاذ، وأستاذ مساعد، ومدرس، ومدرس مساعد، ومعيد) بكلية التمريض جامعة المنوفية بمصر. وتوصلت الدراسة

إلى أن الأعضاء الأكاديميين من هيئة التمريض يعانون من مستوى متوسط من الإحترق الوظيفي، ومستوى مرتفع من التوافق الوظيفي، وإرتفاع مستوى إدراكهم للكفاءة الذاتية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في إتجاهاتهم نحو المتغيرات الثلاثة. كما تبين وجود علاقة إرتباطية عكسية غير دالة إحصائيًا بين الإحترق الوظيفي والتوافق الوظيفي، وعدم وجود علاقة إرتباط بين الإرهاق الوظيفي والكفاءة الذاتية.

• التعليق العام على البحوث والدراسات السابقة:

من خلال عرض وتحليل البحوث والدراسات السابقة المرتبطة بالكفاءة الذاتية والتوافق الوظيفي والعلاقات بينهما تم التوصل إلي:

- أن أغلب الدراسات التي تناولت الكفاءة الذاتية قد اعتمدت على مقياس (Chen, 2001 Gully, and Eden) ، واستخدمه (Kim & Beehr, 2017)، و مقياس (Zhang & Schwarzer,1995) والذي يطلق عليه General Self Efficacy Scale et (Omholt et al., 2017) . ومقياس Schwarzer & (Jerusalen,1995) الذي استخدمه كل من (Zahra et al., 2017) ، (Simonetti al.2021). بينما إعتمدت الدراسة الحالية في قياس الكفاءة الذاتية على المقياس الذي أعده (Loeb ,2016)، من خلال ثلاث أبعاد أساسية للكفاءة الذاتية، تمثلت في: الكفاءة الذاتية الإجتماعية ، والكفاءة الذاتية الوجدانية، والكفاءة الذاتية المعرفية.

- أن هناك أثر واضح لأبعاد الكفاءة الذاتية في الملكية النفسية، وإرتفاع مستوى الأداء، وإرتفاع مستوى العمل الإبداعي، وتقليل مستوى الإضطرابات والقلق.

- أُعدت البنود الخاصة بقياس أبعاد التوافق الوظيفي خصيصًا لأغراض الدراسة Tailored باستثناء بعد الدافعية، فقد تم الرجوع في العبارات الخاصة به إلى المقياس الذي أعده (Smith, 2005)، وذلك بخلاف مقابيس التوافق الوظيفي الأخرى.

- أجمعت البحوث والدراسات السابقة على أن هناك العديد من العوامل التي تؤثر إيجابيًا في درجة التوافق الوظيفي أهمها سياسات التطوير التنظيمي، والدعم المدرك للمشرف. إضافة إلى ذلك فقد أظهرت بعض الدراسات أن إرتفاع مستوى الإحترق الوظيفي يقلل من درجة التوافق مع الوظيفة.

- تختلف البحوث والدراسات السابقة مع الدراسة الحالية، من حيث مجال التطبيق (شركات الأدوية)، إلا فيما عدا دراسة (Gupta et al, 2018)، حيث كان قطاع الأدوية من ضمن القطاعات الخمس التي ركزت عليه الدراسة. هذا إضافة إلى أن أغلب البحوث والدراسات السابقة قد تمت في بيئات أجنبية تختلف عن البيئة المصرية.

- إضافة إلى ما تقدم، هناك ندرة في البحوث والدراسات التي تناولت العلاقات الإرتباطية والتأثيرية بين الكفاءة الذاتية والتوافق الوظيفي، حيث لا توجد دراسة - حتى تاريخه - في البيئة العربية بشكل عام، وفي البيئة المصرية قد تناولت أثر الكفاءة الذاتية في تحقيق التوافق الوظيفي، خاصة في قطاع الأدوية في مصر، مما يشكل فجوة معرفية ويعطي أهمية للدراسة الحالية.

3- الدراسة الإستكشافية:

تم إجراء دراسة إستكشافية في شركات تصنيع الدواء التابعة للشركة القابضة للأدوية وذلك من خلال إجراء مقابلات شخصية متعمقة In-depth Interviews

مع عدد(20) مفردة من العاملين في(شركة النصر للكيماويات- شركة مصر للمستحضرات الطبية - شركة ممفيس للأدوية - شركة العربية للأدوية) للتعرف على إتجاهاتهم نحو الجوانب المختلفة للظاهرة موضع البحث. وعليه، ركزت الدراسة الإستكشافية على فحص مدى توافر أبعاد الكفاءة الذاتية في مفردات العينة، إضافة إلى تحديد مدى توافقهم مع وظائفهم. وبتحليل إجابات مفردات العينة الاستكشافية تم التوصل إلى: وجود تباين في مستويات الكفاءة الذاتية لمفردات العينة حيث هناك اختلاف في الآراء نحو أحد بنود بعد الكفاءة الذاتية الإجتماعية (طلب مساعدة الزملاء عند الحاجة)، ونحو الأسباب التي تجعلهم يشعرون بعدم الإرتياح أو غير ذلك من المشاعر السلبية، بينما أشار غالبية المفردات أن لديهم إستعداد للقيام بمتطلبات ووظائفهم. كذلك تبين وجود تباين ملحوظ في آراء مفردات العينة نحو مدى توافقهم مع وظائفهم، حيث أشارت الأغلبية إلى نقص الدعم المقدم من الرؤساء ، وإفتقادهم إلى بناء علاقات إيجابية مع رؤسائهم، وعدم توافر ظروف عمل جيدة، إضافة إلى أن طبيعة وظائفهم لا تتوافق مع ميولهم ومؤهلاتهم(القيام بالوظيفة التي أتيحت لهم وليس الوظيفة التي يرغبونها أو التي تحقق طموحاتهم).

4- مشكلة الدراسة وأهميتها:

تعتبر الكفاءة الذاتية متغيرًا هامًا من متغيرات الشخصية الإنسانية تحدد مدى قدرة الأفراد على القيام بسلوكيات محددة، وتنفيذ المهام، وتحقيق نتائج الأداء المطلوبة بنجاح. ويلعب التوافق الوظيفي دورًا حيويًا في تحقيق نوع من الرضا الوظيفي ورفع مستوى أداء الأفراد العاملين، ومن ثم أداء المنظمة. كما يعتبر قطاع الدواء من

القطاعات الهامة في مصر، حيث أن صناعة الدواء من الصناعات الإستراتيجية ، والتي كانت تعتبر من الدول الرائدة في صناعة الدواء مقارنة بالدول الإفريقية والعربية ودول الشرق الأوسط خلال السنوات السابقة، حيث حققت صناعة الدواء في مصر نجاحاً ملموساً خاصة في فترة الستينات من القرن الماضي، إلا أن مصر بدأت تفقد ريادتها لهذه الصناعة تدريجياً مع الوقت. وعليه، وفي ضوء ما تم عرضه من بحوث ودراسات سابقة، تم بلورة مشكلة الدراسة في التساؤل التالي: "ما أثر الكفاءة الذاتية في تحقيق التوافق الوظيفي للعاملين في قطاع الأدوية في مصر؟".

5- متغيرات الدراسة والمقاييس المستخدمة:

▪ المتغير المستقل: الكفاءة الذاتية **Self Efficacy** :

وتشير إلى "ثقة الفرد في قدرته على تنظيم وتنفيذ المهام التي يكلف بها بنجاح، ومواجهة التحديات والمشكلات التي يتعرض لها في سبيل تحقيق أهدافه". وتهتم الدراسة الحالية بدراسة ثلاث أبعاد أساسية للكفاءة الذاتية، تتمثل في: الكفاءة الذاتية الإجتماعية ، الكفاءة الذاتية الوجدانية، والكفاءة الذاتية المعرفية وقد اعتمدت الدراسة في قياس الكفاءة الذاتية على المقياس الذي أعده (Loeb, 2016).

▪ المتغير التابع : التوافق الوظيفي **Job Adjustment** :

ويشير إلى العملية الديناميكية المستمرة التي يقوم بها الفرد للمواءمة بين حاجاته و مطالب البيئة التي يعمل بها، وبما يزيد من دافعيته للعمل ، ودرجة رضاه عن العمل والمنظمة، وعلاقاته بزملائه ورؤسائه، ويتضمن التوافق الوظيفي سبعة أبعاد، هي: العلاقة مع زملاء العمل، العلاقة مع الرؤساء، الإتجاهات نحو المنظمة، إنتاجية العمل، الحاجة إلى الأمن والإستقرار، والنمو الوظيفي، والدافعية. ولقياس

درجة توافق العاملين مع وظائفهم تم الاعتماد على أبعاد التوافق الوظيفي التي وضعها (McNutt,2005)، أما بالنسبة للبنود التي تعكس تلك الأبعاد فقد أُعدت خصيصًا لأغراض الدراسة باستثناء بعد الدافعية، فقد تم الرجوع في البنود الخاصة به إلى المقياس الذي أعده (Smith, 2005)، وذلك بعد تعريبه وتعديله بما يتناسب مع البيئة العربية والمصرية، ويتكون مقياس التوافق الوظيفي من (40) عبارة مقسمة على الأبعاد السبع السابق ذكرها.

■ المتغيرات الشخصية والوظيفية : وتتمثل في النوع، والعمر، والمستوى الوظيفي.

تقنين المقاييس المستخدمة في الدراسة:

أولاً: الصلاحية أو الصدق:

• صدق المحكمين:

تم استخدام صلاحية المحتوى من خلال مراجعة قائمة الاستقصاء مع عدد (10) من الأكاديميين في مجال إدارة الأعمال، (10) من العاملين (الممارسين) في الشركات محل الدراسة، وفي ضوء ذلك أُعيد تعديل صياغة أو حذف أو إضافة بعض العبارات.

• اختبار الصدق البنائي Construct Validity

استخدم التحليل العاملي التوكيدي لاختبار الصدق البنائي Construct Validity. وفي ضوء افتراض التطابق بين مصفوفة التغيرات للمتغيرات الداخلة في التحليل والمصفوفة المفترضة من قبل النموذج وجدت عدة مؤشرات للحكم على جودة هذه المطابقة لتحديد مدى قبول أو رفض النموذج المفترض للبيانات، وذلك كما هو موضح بالجدول رقم (1).

جدول رقم (1)

مؤشرات جودة مطابقة نماذج المعادلات الهيكلية

| م | المؤشر | المصدر | قاعدة المطابقة |
|---|--|--|----------------|
| ١ | النسبة بين قيمة X^2 إلى درجات الحرية .df | Bentler, P.M. & Bonett, D.G. (1980) | أقل من ٥ |
| ٢ | حسن المطابقة Goodness of Fit Index (GFI) | Bollen, K.A. (1986a) James L. Arbuckle (2007) | أكبر من ٠,٩٠ |
| ٣ | مؤشر المطابقة المعياري Normed Fit Index (NFI) | Bollen, K.A. (1989b) James L. Arbuckle (2007) | أكبر من ٠,٩٠ |
| ٤ | مؤشر المطابقة المقارن Comparative Fit Index (CFI) | James L. Arbuckle (2007) | أكبر من ٠,٩٥ |
| ٥ | مؤشر المطابقة المتزايد Incremental Fit Index (IFI) | Hoyle, R.H.,(1995) | أكبر من ٠,٩٥ |
| ٦ | جذر متوسط مربعات الخطأ التقريبي RMSEA | James L. Arbuckle, (2007) Hoyle, R.H.,(1995) | أقل من ٠,٠٨ |

المصدر : نتائج التحليل الإحصائي.

وفي ضوء مؤشرات جودة المطابقة تبين اتساق عبارات المقاييس المستخدمة ؛ لأن جميع معاملات التحميل أكبر من (0.40). وقد تراوحت معاملات تحميل بنود المقاييس الثلاث للكفاءة الذاتية (الاجتماعية، الوجدانية، والمعرفية) بين (0.68 إلى 0.85)، (0.63 إلى 0.94) ، (0.78 إلى 0.87) على التوالي. وتراوحت بالنسبة لأبعاد مقياس التوافق الوظيفي (العلاقة مع الزملاء في العمل، العلاقة مع الرؤساء، الاتجاهات نحو المنظمة، إنتاجية العمل، الحاجة إلى الأمن والاستقرار، النمو المهني، الدافعية)؛ لأن جميع معاملات التحميل أكبر من (0.40)، وقد تراوحت معاملات تحميل بنود المقاييس بين (0.80 إلى 0.85)، (0.70 إلى 0.90)، (0.73 إلى 0.87)، (0.78 إلى 0.89)، (0.74 إلى 0.88)، (0.71 إلى 0.73)

(0.89)، (0.72 إلى 0.85) على التوالي. كما صحة ترابط بنود المقاييس، وبما يشير إلى ارتفاع درجة اتساق وثبات البنود لقياس المتغيرات الموجهة لقياسه.

ثانياً: الثبات أو الاعتمادية (Reliability):

تم استخدام معامل ألفا كرونباخ لمقياس الكفاءة الذاتية ومقياس التوافق الوظيفي، وكانت النتائج على النحو التالي: بلغ معامل الثبات ألفا كرونباخ لمقياس كل من الكفاءة الذاتية الاجتماعية، والوجدانية، والمعرفية (0.939، 0.964، 0.960) على التوالي، مما يعني أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات الداخلي والصدق الإحصائي. وكانت معاملات الثبات ألفا كرونباخ لمقياس أبعاد التوافق الوظيفي وفقاً للآتي: العلاقة مع الزملاء (0.934)، العلاقة مع الرؤساء (0.932)، الإتجاهات نحو المنظمة (0.953)، إنتاجية العمل (0.942)، الحاجة إلى الأمن والاستقرار (0.927)، النمو الوظيفي (0.935)، والدافعية (0.960). مما يعني أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات الداخلي والصدق الإحصائي. وقد تم تصميم البنود الخاصة بالمقاييس المستخدمة في الدراسة على غرار مقياس ليكرت الخماسي الدرجات، وقد أعطيت أوزان ترجيحية لكل اختيار تتراوح بين (1) غير موافق علي الإطلاق، (5) موافق تماماً.

6- هدف الدراسة :

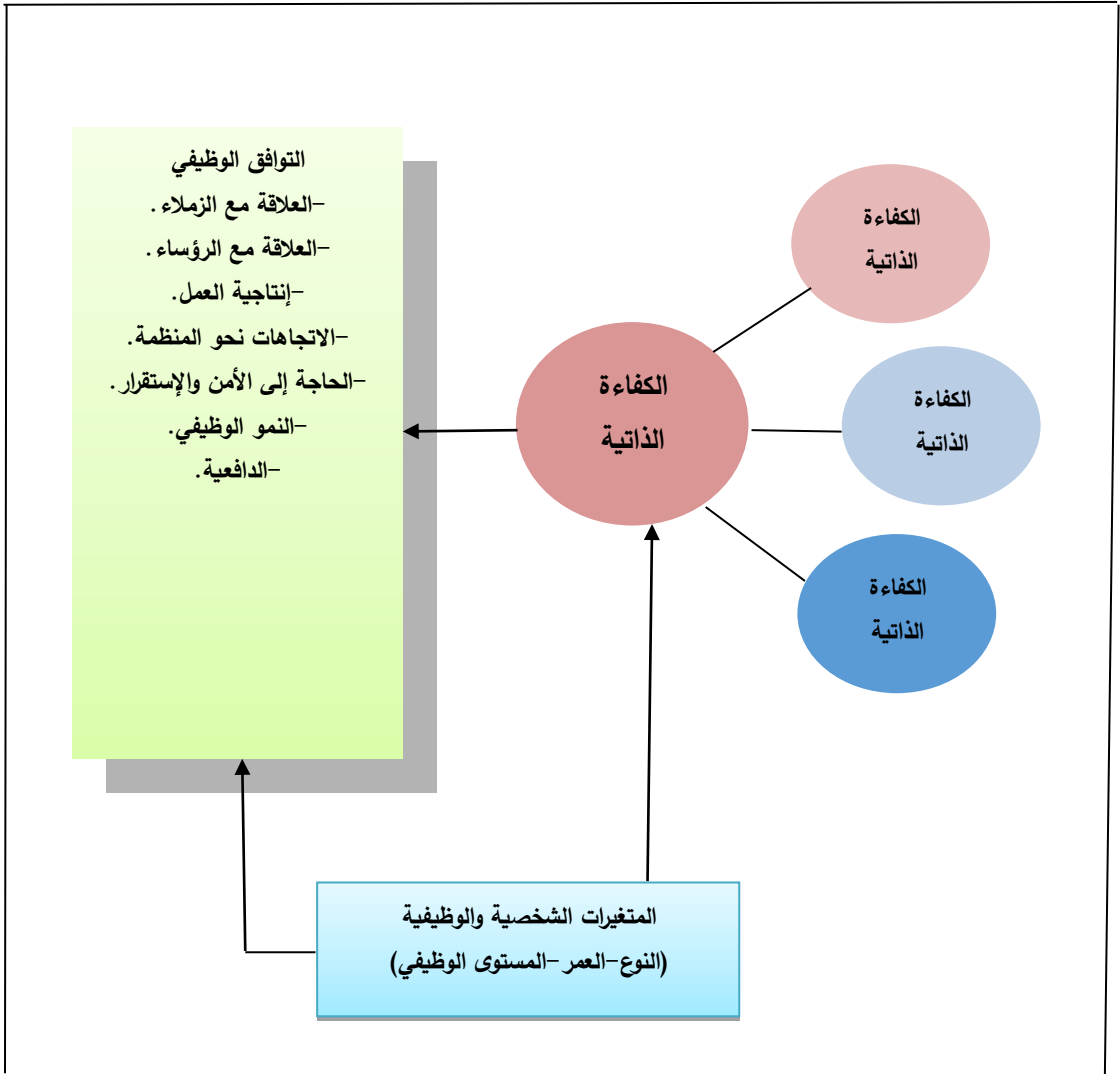
تهدف الدراسة إلى تحديد أثر الكفاءة الذاتية في تحقيق التوافق الوظيفي للعاملين في قطاع الأدوية في مصر. ويتطلب تحقيق هذا الهدف الآتي:

- تحديد مدى توافر أبعاد الكفاءة الذاتية (الوجدانية والإجتماعية والمعرفية) في العاملين في شركات الدواء محل الدراسة.
- تحديد الاختلافات في إتجاهات العاملين في شركات الدواء محل الدراسة نحو مدى توافر أبعاد الكفاءة الذاتية في ضوء العوامل الشخصية والوظيفية (النوع، العمر، والمستوى الوظيفي).

- تحديد مدى توافق العاملين في شركات الدواء محل الدراسة مع وظائفهم (العلاقة مع زملاء العمل، العلاقة مع الرؤساء، الإتجاهات نحو المنظمة، إنتاجية العمل، الحاجة إلى الأمن والإستقرار، النمو الوظيفي، والدافعية).
- تحديد الإختلافات في إتجاهات العاملين في شركات الدواء محل الدراسة نحو مدى توافقهم مع وظائفهم في ضوء العوامل الشخصية والوظيفية (النوع، العمر، والمستوى الوظيفي).
- تحديد أثر الكفاءة الذاتية في تحقيق التوافق الوظيفي للعاملين في شركات الدواء محل الدراسة.

7- فروض الدراسة:

- الفرض الأول:** "توجد إختلافات ذات دلالة إحصائية في إتجاهات العاملين في شركات الدواء محل الدراسة نحو مدى توافر الكفاءة الذاتية في ضوء العوامل الشخصية والوظيفية (النوع، العمر، والمستوى الوظيفي).
- الفرض الثاني:** "توجد إختلافات في إتجاهات العاملين في شركات الدواء محل الدراسة نحو مدى توافقهم مع وظائفهم في ضوء العوامل الشخصية والوظيفية (النوع، العمر، والمستوى الوظيفي).
- الفرض الثالث:** "من المتوقع وجود تأثير معنوي للكفاءة الذاتية في تحقيق التوافق الوظيفي للعاملين في شركات الدواء محل الدراسة".
- وفي ضوء الأهداف والفروض السابقة الخاصة بالدراسة يمكن وضع الرسم التخطيطي التالي كإطار مقترح للعلاقات الارتباطية والتأثيرية لمتغيرات الدراسة، والتي سوف يتم اختبارها باستخدام أساليب إحصائية متنوعة في تحليل البيانات، وذلك كما هو موضح في الشكل التالي رقم (1).



شكل رقم (1)

الإطار المقترح للعلاقات الارتباطية والتأثيرية لمتغيرات الدراسة

8- الإطار النظري لمتغيرات الدراسة:

1/8 الكفاءة الذاتية Self-Efficacy

• مفهوم الكفاءة الذاتية:

يعد مفهوم الكفاءة الذاتية أحد المفاهيم الهامة التي ظهرت في ظل النظرية المعرفية الاجتماعية Social Cognitive Theory على يد العالم **Bandura**، فالسلوك الإنساني وفقاً لهذه النظرية يتحدد وفقاً للتأثيرات المتبادلة بين كل من المؤثرات المعرفية والبيئية، فسلوك الأفراد يتحدد بتفاعل ثلاث مؤثرات وهي: العوامل المعرفية، والعوامل السلوكية، والعوامل البيئية، هذه العوامل الثلاثة تتفاعل وتؤثر في بعضها البعض (Gold, 2010 , pp:40-41).

ويذكر (Shortridge-Baggett, 2001, p:3-4) أن الفرضية الأساسية التي قامت عليها نظرية الكفاءة الذاتية للعالم Bandura هي أن التوقعات التي تمكن الفرد من الأداء تتمثل في توقعات الكفاءة (الكفاءة الذاتية) وتوقعات النتائج (النجاح)، وهما المحددان الأساسيان لإمكانية مشاركة الفرد في أداء سلوك معين. وهذان النوعان من التوقعات (توقعات الكفاءة الذاتية، وتوقعات النتائج) يعملان جنباً إلى جنب مع الخصائص الشخصية للفرد، وسلوكه، ونتائج هذا السلوك.

وتجدر الإشارة إلى أن الكفاءة الذاتية تلعب دوراً ليس فقط في ما يشعر به الفرد تجاه نفسه، ولكن فيما إذا كان يحقق أهدافه في الحياة بنجاح أم لا. كما تعتبر عنصراً مركزياً في النظرية المعرفية الاجتماعية، والتي تؤكد على دور التعلم القائم على الملاحظة، والخبرة الاجتماعية، والاحتمية المتبادلة في تطوير الشخصية. فالكفاءة الذاتية هي جزء من النظام الذاتي الذي يتألف من مواقف الفرد وقدراته

د.فاطمة علي جاد الله*
د.أميرة أحمد الزهيري**
رفيدة محمد محمود***

ومهاراته المعرفية ، و يلعب هذا النظام دورًا رئيسيًا في كيفية إدراكنا للمواقف وكيف نتصرف استجابةً لمواقف مختلفة. الكفاءة الذاتية هي جزء أساسي من هذا النظام الذاتي) ([Kendra,2020](#)).

وتختلف الكفاءة الذاتية للأفراد تبعًا لثلاث عوامل لها تأثير مباشر على الأداء: مستوى تعقيد المهمة التي يعتقد الأفراد أنهم قادرين على التأقلم معها، ومدى قوة إعتقادهم في التأقلم والتعامل مع تلك المهمة المعقدة، والقدرة على تعميم ذلك على المواقف المختلفة (Loeb, 2016 ,p:20)

وقد تباينت التعريفات التي تم تناولها في الأدبيات الخاصة بالكفاءة الذاتية باختلاف المذاهب الفكرية، وتعدد الاختصاصات. أشار (Ackerman , 2020) إلى أن الكفاءة الذاتية العامة هي "الإعتقاد العام بالقدرة على النجاح" ، و هناك أيضًا العديد من الأشكال المحددة للكفاءة الذاتية ،على سبيل المثال ، الأكاديمية ، الرياضة إلى غير ذلك من أشكال الكفاءة الذاتية.

ويري (Sogh & Zarei ,2016, p:1777) أن الكفاءة الذاتية تعبر عن "قوة إعتقاد الفرد في قدرته على إنجاز المهام والوصول إلى الأهداف". كما عرفها (Liu et al, 2017, p:627) بأنها " إعتقاد الفرد في قدرته على تنظيم وتنفيذ الأعمال المطلوبة منه للوصول إلى نتائج معينة". وفي نفس السياق عرفها (Holden et al, 2015, p:2) بأنها "ثقة الفرد في قدرته على أداء السلوك الناجح بنفس التسلسل في المهام المستقبلية".

وبناء على ما سبق من تعريفات للكفاءة الذاتية، إضافة إلى غيرها من تعريفات (Du Plessis, 2014) ، (Niu, 2010) ، (Thompson&

(Schlehofer, 2008) ، يمكن تعريف الكفاءة الذاتية بأنها " ثقة الفرد في قدرته على تنظيم وتنفيذ المهام التي يكلف بها بنجاح، ومواجهة التحديات والمشكلات التي يتعرض لها في سبيل تحقيق أهدافه".

• أبعاد الكفاءة الذاتية:

وفقاً لنظرية Bandura توجد ثلاثة أبعاد للكفاءة الذاتية ، وهي: مقدار الكفاءة الذاتية، والعمومية، والقوة (Jones, 2016, p:51)

- **حجم أو مقدار الكفاءة الذاتية Magnitude**: وتعكس إعتقادات الفرد نحو تقديره لذاته وكفاءته التي تمكنه من أداء ما يوكل إليه أو يكلف به دائماً وليس أحياناً، وقوة دوافعه للأداء في المجالات المختلفة والمهام المتعددة، مهما كانت درجة صعوبة تلك المهام.

- **العمومية Generality**: ويقصد بهذا البعد مدى إعتقاد الفرد في قدرته على التعامل مع المواقف الأخرى المتشابهة بنفس مستوى الكفاءة.

- **القوة Strength**: أى مدى قوة إعتقاد الفرد في قدرته على أداء مهام أو أنشطة معينة، وتتحدد قوة هذا الإعتقاد في ضوء خبرات الفرد السابقة ومدى ملائمتها للموقف.

بينما يرى (Loeb, 2016, p: 30- 32) أن أبعاد الكفاءة الذاتية هي:

- **الكفاءة الذاتية الإجتماعية Social Self Efficacy**: وهي ثقة الأفراد في قدرتهم على ممارسة المهام الإجتماعية التفاعلية اللازمة لبدء والحفاظ على العلاقات الشخصية.

- **الكفاءة الذاتية الوجدانية Emotional Self Efficacy** : إعتقاد الفرد في قدرته على فهم وإستخدام المعلومات المرتبطة بالمشاعر.

- الكفاءة الذاتية المعرفية **Cognitive Self Efficacy** : ويقصد بها إعتقاد الفرد في قدرته على أداء المهام بنجاح.

في حين ذكر (Gupta et al ,2018) أن أبعاد الكفاءة الذاتية تتمثل في : العمليات المعرفية ، عمليات الدافعية ، العمليات العاطفية(الوجدانية) ، وعمليات الإختيار.

وسوف تتبنى الدراسة الحالية الأبعاد الثلاث للكفاءة الذاتية التي حددها (Loeb,2016) لقياس مدى توافرها في العاملين في شركات الدواء محل الدراسة، وكذلك قياس وتحليل الإختلافات في إتجاهات عينة الدراسة نحو أبعاد الكفاءة الذاتية في ضوء العوامل الشخصية والوظيفية (النوع- العمر - والمستوى الوظيفي).

2/8 التوافق الوظيفي:

• مفهوم التوافق الوظيفي

يعد التوافق الوظيفي مجالاً من مجالات التوافق العام، و المفاهيم التنظيمية التي تمت تناولها في العديد من الدراسات نظراً لتأثيره الإيجابي على نواحي العمل المختلفة بالمنظمة؛ وما يحققه من مشاعر إيجابية تجعل الأفراد يشعرون بحالة من الرضا، وإيجاد نوع من الانسجام بينهم وبين بيئة عملهم، الأمر الذي ينعكس على ارتفاع مستوى الأداء الوظيفي وتحقيق ميزة التنافسية (Al-Hawari & Quratulain ,2021) . فالتوافق الوظيفي هو عملية مستمرة تتميز بالديناميكية نظراً لتعدد حاجات الأفراد وتغيرها المستمر، وكذلك تغير المحيط الوظيفي الذي يتواجد فيه الأفراد. وقد استخدمت البحوث والدراسات الأجنبية التي أجريت في مجال

السلوك التنظيمي وعلم النفس الاجتماعي والشخصية العديد من المصطلحات
للتعبير عن التوافق الوظيفي منها:

Work Adjustment , Vocational Adjustment I، Job Adjustment
Occupational Adjustment،

وقد تناولت هذه البحوث والدراسات تعريفات مختلفة للتوافق الوظيفي، وكان جميعها
يشير إلى أن التوافق الوظيفي هو العملية الديناميكية المستمرة التي يقوم بها الفرد
من أجل تحقيق نوع من التكيف والانسجام مع بيئة عمله ومتطلباتها، مما ينتج عنه
تغيراً ملحوظاً في مستوى إنتاجيته ودافعيته للعمل، وكذلك في مدى رضاه عن عمله
ومنظّمته وعلاقاته بزملائه ورؤسائه.

حيث عرفته دراسة (Vijayakumar & Cunningham, 2016, p328) بأنه " درجة الراحة التي يشعر بها الفرد مع مسؤوليات الوظيفة ومعايير الأداء " .

بينما أشارت دراسة (Na-Nan, et al , 2018, p107) نقلا عن

(Na-Nan & Pukkeeree , 2013) أن التوافق الوظيفي " حالة من الراحة
النفسية والرضا التي يشعر بها الفرد تجاه أنواع بيئات العمل المختلفة التي تتميز
بالخبرة " .

بينما ترى دراسة (Yu & Ren, 2020) أن التوافق الوظيفي يشير إلى "مستوى
التوافق مع المهام المطلوب أدائها"

وبناء على ما سبق من تعريفات للتوافق الوظيفي، إضافة إلى غيرها من تعريفات
(Vijayakumar & Cunningham , 2016, p:328) ، (Salgado &

Bastida, 2017, p:268) يمكن تعريف التوافق الوظيفي بأنه " عملية ديناميكية
مستمرة يقوم بها الفرد للمواءمة بين حاجاته ومطالب البيئة التي يعمل بها، وبما يزيد

من دافعيته للعمل، ودرجة رضاه عن العمل والمنظمة، وعلاقاته بزملائه ورؤسائه، ومن ثم ارتفاع مستوى إنتاجيته. أي أن للتوافق عنصرين أساسيين: الفرد بحاجاته ودوافعه وميوله وآماله ورغباته، والبيئة بمكوناتها المادية والاجتماعية".

• أبعاد التوافق الوظيفي:

تناولت غالبية الدراسات مصطلح التوافق الوظيفي على أنه مفهوم متعدد الأبعاد؛ حيث حدد كل من (Na-Nan et al,2018,p:107) ، (Na-Nan& ,Pukkeeree, 2013, p:96) أبعاد التوافق الوظيفي في ثلاثة أبعاد هي: التوافق مع العمل، التوافق مع قواعد العمل، التوافق مع زملاء العمل.

في حين تناولت دراسة (Huda & Rasha,2017) التوافق الوظيفي من خلال الأبعاد التالية: (محتوى العمل ، العلاقة مع زملاء العمل ، نمط إدارة الرؤساء ، التكيف مع الاختلافات البيئية ، التوافق مع العمل ، ولوائح العمل. وذكر (Mirsafian,2016, p:17) أن للتوافق الوظيفي عدة أبعاد تتمثل في: التوافق الشخصي مع الوظيفة ، ومطابقة القيم والحاجات مع الوظيفة ، والتوافق مع بيئة العمل ، والرضا الوظيفي. بينما تناول (Chen et al, 2014, p:456) مفهوم التوافق الوظيفي من خلال ثلاثة أبعاد رئيسية هي: أداء المهمة، دور الفرد المرتبط بالعمل، الرضا عن العمل.

وأوضح كل من (Lou et al, ,Shamsir& Ismail, 2013, p:152) ، (2010, p:866) أن للتوافق الوظيفي بعدين أساسيين، هما: (الأداء الوظيفي ، والرضا الوظيفي. كما حددت (Huang& Yang, 2011, p:3) ثلاثة أبعاد للتوافق الوظيفي: (شخصية الفرد الوظيفية ، جدارات العمل ، وأهداف العمل. و

- تناول (محمد، 2017، ص 474) ثلاثة أبعاد رئيسية للتوافق الوظيفي هي: الرضا عن سياسات العمل) وتشمل سياسات الأجور، والبدلات والتعويضات، والترقيات والمعاشات)، والرضا عن علاقات العمل (مع الزملاء والرؤساء)، والرضا عن العمل ذاته. وأشارت دراسة (Peltokorpi et al, 2020.,p3) أن أبعاد التوافق الوظيفي هي: وضوح الدور، وإجادة العمل، والتكامل الإجتماعي. وتناول (McNutt,2005, p:27) التوافق الوظيفي من خلال عدة أبعاد هي: الإنتاجية، والدافعية، والاتجاهات نحو المنظمة، والعلاقة مع الزملاء والرؤساء، والتركيز. وسوف يتبنى البحث الحالي أبعاد التوافق الوظيفي التي حُدِّثَتْ في دراسة (McNutt,2005)، مع إضافة بعدين هما: (النمو الوظيفي، والحاجة إلى الأمن والاستقرار، والدافعية). وعليه فإن الأبعاد التي سوف تركز عليها الدراسة هي:
- **العلاقة مع زملاء العمل:** وتشير إلى العلاقات الاجتماعية مع الزملاء، وتبادل المعلومات والخبرات معهم، والتعاون في حل المشكلات.
 - **العلاقة مع الرؤساء:** ويقصد بها التوجيه والإرشاد من قبل الرؤساء، والعدالة في التعامل مع العاملين، والمساعدة في حل المشكلات المتعلقة بالوظيفة.
 - **الاتجاهات نحو المنظمة:** وتعتبر عن مدى رضا العاملين عن طبيعة العمل وظروفه، وكذلك رضاهم عن نظم التعويضات(الأجور والمرتبات - العلاوات)، ونظم الترقية المعمول بها في المنظمة.
 - **إنتاجية العمل:** ويقصد بها مدى الالتزام والانضباط بالعمل، والسرعة والمهارة في أداء العمل، وتقديم خدمة جيدة.

- **الحاجة إلى الأمن والاستقرار:** وتشير إلى مدى شعور الفرد بالاطمئنان والاستقرار النفسي في العمل والتقدير والاحترام من قبل الإدارة، وتوفير معاش مناسب بعد التقاعد.
- **النمو الوظيفي:** ويقصد به مدى توافر الأساليب التي تساعد الأفراد على تطوير أنفسهم وتنمية مساهم الوظيفي.
- **الدافعية:** وتعتبر عن مدى استعداد الفرد ورغبته في تحقيق النجاح في العمل.

9. منهجية البحث

1/9 المنهج المستخدم:

أُستخدِم المنهج الوصفي التحليلي لوصف الظاهرة موضع البحث والتعرف على مكوناتها، وتحليل اتجاهات المستقصى منهم نحو متغيرات الدراسة.

2/9 مجتمع وعينة الدراسة:

1/2/9 مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع البحث من جميع الشركات التابعة للشركة القابضة للأدوية والكيماويات والمستلزمات الطبية (هولدي فارما Holdi Pharma)، وتتكون من (11) شركة استثمار أموال في مجال تصنيع واستيراد وتوزيع الأدوية والكيماويات. وتنقسم هذه الشركات إلى شركات صناعة الأدوية والتي تضم (شركة الإسكندرية للأدوية والصناعات الكيماوية، وشركة مصر للمستحضرات الطبية، وشركة تنمية الصناعات الكيماوية (سيد)، وشركة النيل للأدوية والصناعات الكيماوية، وشركة ممفيس للأدوية، وشركة القاهرة للأدوية والصناعات الكيماوية، والشركة العربية

للأدوية، وشركة النصر للكيماويات)، وشركات صناعة المستلزمات الطبية وتتمثل في (شركة العبوات والمستلزمات الطبية)، وشركات تجارة الأدوية وتضم (الشركة المصرية لتجارة الأدوية، وشركة الجمهورية للأدوية)².
وقد أُجريت الدراسة على جميع الشركات العاملة بصناعة الدواء (باستثناء شركة الإسكندرية نظرًا للبعد المكاني)، أي عدد (7) شركات فقط، واستبعدت الشركات العاملة في كل من صناعة المستلزمات الطبية وتجارة الأدوية؛ حيث إن صناعة الدواء تشكل الأهمية النسبية لإجمالي هذا القطاع³.

2/2/9 عينة الدراسة

تم أخذ عينة قوامها (375) مفردة من العاملين في الشركات محل الدراسة (رئيس قطاع، مدير عام، مدير ادارة، رئيس قسم، اخصائي، وفني). عند نسبة خطأ (5%) ومستوى ثقة (95%) .. (<http://www.Calculator.net/sample-size>)
ونظرًا لأنه كلما كُبر حجم العينة كانت البيانات المأخوذة منها تمثل المجتمع بشكل أفضل، فقد تم زيادة حجم العينة إلى (400). ووُزعت مفردات العينة على الشركات بنسبة وجودها في المجتمع، ويوضح الجدول التالي رقم (2) حجم العينة من العاملين المختارين في الشركات محل الدراسة. وقد بلغ عدد قوائم الاستقصاء المستردة والصحيحة (322) قائمة، بنسبة استجابة (81%) تقريبًا من إجمالي عدد (400) قائمة استقصاء موزعة.

² المصدر: الموقع الرسمي لمركز معلومات قطاع الأعمال العام
³ البيانات الواردة على الصفحة الرسمية لشركة هولدي فارما

د.فاطمة علي جاد الله*
د.أميرة أحمد الزهيرى**
رفيدة محمد محمود***

جدول رقم (2)
حجم العينة من العاملين المختارين فى الشركات محل الدراسة

| الشركات | عدد العاملين | عدد العاملين المختارين |
|-----------------------|--------------|------------------------|
| مصر للمستحضرات الطبية | 1753 | 45 |
| سيد للأدوية | 2994 | 78 |
| النيل للأدوية | 2421 | 62 |
| ممفيس للأدوية | 1777 | 46 |
| القاهرة للأدوية | 2617 | 67 |
| العربية للأدوية | 1320 | 34 |
| النصر للكيمياويات | 2655 | 68 |
| الإجمالى | 15537 | 400 |

*المصدر: الصفحة الرسمية لشركة هولدى فارما.

توصيف العينة:

وُصفت العينة باستخدام التحليل الوصفي للبيانات من خلال التكرارات والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية. وقد تضمنت الخصائص الشخصية والوظيفية لمفردات عينة الدراسة، النوع، والعمر، والمستوى الوظيفي. وقد أسفرت نتائج التحليل الإحصائي الخاص بتوصيف العينة عن ما يلي، وذلك كما يوضحه الجدول التالى رقم (3).

جدول رقم (3)

توصيف عينة الدراسة وفقا للمتغيرات الشخصية والوظيفية

| المتغير | العدد | النسبة |
|---------------------------|-------|--------|
| 1-النوع | | |
| 1-ذكر | 129 | 40.1 |
| 2-أنثى | 193 | 59.9 |
| الإجمالي | 322 | 100 |
| 2- العمر | | |
| 1-من 25 إلى أقل من 35 سنة | 78 | 24.2 |
| 2-من 35 إلى أقل من 45 سنة | 90 | 28.0 |
| 3-من 45 إلى أقل من 55 سنة | 115 | 35.7 |
| 4-55 سنة فأكثر | 39 | 12.1 |
| الإجمالي | 322 | 100 |
| 3-المستوى الوظيفي | | |
| رئيس قطاع | 8 | 2.5 |
| مدير عام | 37 | 11.5 |
| مدير ادارة | 82 | 25.5 |
| رئيس قسم | 18 | 5.6 |
| اخصائي | 152 | 47.2 |
| فني | 25 | 7.8 |
| الإجمالي | 322 | 100 |

• وفقاً لمتغير النوع:

أشارت النتائج إلى أن النسبة الأعلى من الإناث، وقد بلغ عددهن (193) مفردة بنسبة (59.9%)، في حين بلغ عدد الذكور (129) مفردة بنسبة (40.1%) وفقاً لردود مفردات عينة الدراسة.

• توزيع مفردات العينة وفقاً لمتغير العمر:

بالنسبة لمتغير "العمر" فإن أغلبية العينة تقع في الفئة العمرية (من 45 الى اقل من 55 سنة) حيث كانت نسبتهم (35.7%)، يليها الفئة العمرية (من 35 لأقل من 45 سنة) بنسبة (28.0%)، وفي الترتيب الثالث الفئة العمرية (من 25 سنة الى اقل من 35 سنة)، بنسبة (24.2%)، وأخيرا الفئة العمرية (من 55 سنة فأكثر)، بنسبة (12.1%).

• توزيع مفردات العينة وفقاً لمتغير المستوى الوظيفي:

يشير توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للمستوى الوظيفي، إلى أن عدد المستقصى منهم في المستوى الوظيفي "رئيس" قطاع" قد بلغ عدد (8) مفردة بنسبة (2.5%) ، بينما بلغ عدد المستقصى منهم في المستوى الوظيفي "مدير عام" (37) مفردة بنسبة (11.5%) ، وبلغ عدد المستقصى منهم في المستوى الوظيفي "مدير إدارة" (82) مفردة بنسبة (25.5%) ، وعدد المستقصى منهم في المستوى الوظيفي "رئيس قسم" (18) مفردة بنسبة (5.6)، في حين بلغ عدد المستقصى منهم في المستوى الوظيفي "أخصائي" (152) مفردة بنسبة (47.2%)، وعدد المستقصى منهم في المستوى الوظيفي "فني" (25) مفردة بنسبة (7.8%) من إجمالي العينة.

10. الدراسة الميدانية:

1/10 نتائج تحليل اتجاهات المستقصى منهم نحو متغيرات الدراسة:

1/1/10 قياس مدى توافر أبعاد الكفاءة الذاتية (الإجتماعية- الوجدانية- المعرفية) في العاملين في شركات الدواء محل الدراسة:

باستخدام المقياس المطبق في الدراسة أمكن حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لكل بعد من أبعاد الكفاءة الذاتية في الشركات محل الدراسة، وكانت النتائج على النحو التالي، وذلك كما هو مبين بالجدول رقم (4):

جدول رقم (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الكفاءة الذاتية

| الأبعاد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب وفقاً للمتوسط الحسابي |
|------------------------------|-----------------|-------------------|-------------------------------|
| الكفاءة الذاتية الإجتماعية | 3.95 | .876 | 2 |
| الكفاءة الذاتية الوجدانية | 3.89 | .859 | 3 |
| الكفاءة الذاتية المعرفية | 3.97 | .853 | 1 |
| إجمالي أبعاد الكفاءة الذاتية | 3.9 | - | - |

- إن اتجاهات مفردات عينة الدراسة قد أظهرت اتجاهاً إيجابياً نحو مدى توافر أبعاد الكفاءة الذاتية، وذلك بمتوسط حسابي (3.9).
- إن ترتيب الأهمية النسبية لأبعاد الكفاءة الذاتية مجتمعة مرتبة وفقاً للمتوسط، كان على النحو التالي: بعد (الكفاءة الذاتية المعرفية)، يليه بعد (الكفاءة الذاتية الإجتماعية)، وأخيراً بعد (الكفاءة الذاتية الوجدانية)، بمتوسطات (3.97)، (3.95)، (3.89)، وإنحرافات معيارية (0.853)، (0.876)، (0.859) على التوالي.

يتضح من النتائج السابقة أن الكفاءة الذاتية المعرفية جاءت في المرتبة الأولى طبقاً لاستجابات مفردات عينة الدراسة، وقد يرجع ذلك إلى زيادة إعتقاد الأفراد

د.فاطمة علي جاد الله*
د.أميرة أحمد الزهيري**
رفيدة محمد محمود***

في قدرتهم على أداء المهام الموكلة إليهم بنجاح، ويظهر ذلك في قدرتهم على حل الصعوبات التي تظهر أثناء تأديتهم لوظائفهم، وكذلك إحساسهم بالإستعداد الدائم لمتطلباتها.

2/1/10 قياس مدى توافق العاملين في الشركات محل الدراسة مع وظائفهم:

يتناول هذا الجزء قياس مدى توافر أبعاد التوافق الوظيفي بشكل إجمالي في الشركات محل الدراسة، وكذلك قياس مدى توافر كل بعد من أبعاده على حدة في تلك الشركات، باستخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية. وبتحليل البيانات الواردة في الجدول رقم (5) تبين الآتي:

جدول رقم (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد التوافق الوظيفي

| الترتيب وفقاً للمتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط المرجح | الأبعاد |
|-------------------------------|-------------------|----------------|---|
| 4 | .891 | 4.041 | العلاقة مع زملاء العمل |
| 6 | .875 | 3.875 | العلاقة مع الرؤساء |
| 5 | .854 | 3.915 | الاتجاهات نحو المنظمة |
| 2 | .884 | 4.052 | إنتاجية العمل |
| 1 | .874 | 4.076 | الحاجة إلى الأمن والاستقرار |
| 7 | .865 | 3.844 | النمو الوظيفي |
| 3 | .793 | 4.045 | الدافعية |
| - | - | 3.978 | المتوسط العام لإجمالي أبعاد التوافق الوظيفي |

- إن اتجاهات مفردات عينة الدراسة قد أظهرت اتجاهًا إيجابيًا نحو مدى توافر أبعاد التوافق الوظيفي، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.978).

- إن الاتفاق على أهمية أبعاد التوافق الوظيفي مجتمعة مرتبة وفقًا للمتوسط كان على النحو التالي: بعد (الحاجة إلى الأمن والاستقرار)، يليه بعد (إنتاجية العمل)، ثم بعد (الدافعية)، ثم بعد (العلاقة مع زملاء العمل)، وبعد (الاتجاهات نحو المنظمة)، ثم بعد (العلاقة مع الرؤساء)، وأخيرًا بعد (النمو الوظيفي)، وذلك بمتوسطات حسابية قدرها (4.076)، (4.052)، (4.045)، (4.041)، (3.915)، (3.875)، (3.844)، وانحرافات معيارية (.874)، (.884)، (.793)، (.891)، (.854)، (.875)، (.865) على التوالي.

ووفقًا للنتائج السابقة فإن بعد (الحاجة إلى الأمن والاستقرار) جاء في المرتبة الأولى طبقًا لإتجاهات مفردات عينة الدراسة، وقد يرجع ذلك إلى وجود نظم محددة وواضحة للمعاشات في الشركات محل الدراسة مما يزيد من شعور الأفراد بالأمن والاطمئنان تجاه مستقبلهم حتى بعد التقاعد، كما أن عملية الاختيار والتعيين داخل الشركات تكون وفقًا لمؤهلات الأفراد؛ حيث يراعي ضرورة توافق المؤهل العلمي للفرد مع الوظيفة التي يعين بها، الأمر الذي يؤدي بدوره إلى شعور الأفراد بالأمن والاستقرار النفسي داخل وظائفهم.

2/10 نتائج اختبار فروض الدراسة

أولاً: نتائج اختبار الفرض الأول ، والقائل "توجد إختلافات ذات دلالة إحصائية في إتجاهات العاملين في شركات الدواء محل الدراسة نحو مدى توافر الكفاءة الذاتية في ضوء العوامل الشخصية والوظيفية (النوع، العمر، المستوى الوظيفي)".

• قياس مدى وجود تباين في مستوى الكفاءة الذاتية لمفردات العينة باختلاف النوع:

أُختبر مدى وجود فروق بين الذكور والإناث فيما يتعلق بمتغيرات نموذج الدراسة، ومدى جوهرية هذه الفروق، وذلك بالاعتماد على الاختبارات الإحصائية اللابارامترية باستخدام اختبار Mann-Whitney Test لحساب رتب المتوسط لكل فئة، واختبار معنوية الفروق بالاعتماد على اختبار Wilcoxon W وحساب معنوية الاختبار بناء على قيمة (Z) عند درجة ثقة 95%، وذلك كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (6)

معامل الرتب ، قيمة ومعنوية اختبار الفروق في إجمالي الكفاءة الذاتية وفقاً للنوع

| Asymp. Sig. | Z | Wilcoxon W | Mann-Whitney U | رتب المتوسط | N | النوع | إجمالي الكفاءة الذاتية |
|-------------|--------|------------|----------------|-------------|-----|----------|------------------------|
| .001 *** | -3.382 | 28406 | 9685 | 182.92 | 129 | ذكر | |
| | | | | 147.18 | 193 | أنثى | |
| | | | | | 322 | الإجمالي | |

***دال إحصائياً عند مستوى معنوية $\leq (0,001)$

يتضح من الجدول السابق رقم (6)

أن مستوى الكفاءة الذاتية لدى الذكور أعلى مقارنة بالإناث؛ حيث بلغ متوسط الرتب لدى الذكور (182.92)، وأن الفروق بين الإناث والذكور فيما يتعلق بمستوى

الكفاءة الذاتية هي فروق ذات دلالة إحصائية حيث بلغت قيمة Z (-3.382) عند مستوى معنوية $\leq (0,001)$.

• قياس مدى وجود تباين في مستوى الكفاءة الذاتية لمفردات العينة باختلاف العمر:

أُخْتَبِرَ مدى وجود فروق بين الفئات العمرية للمستقصى منهم فيما يتعلق بمستوى الكفاءة الذاتية ، ومدى جوهرية هذه الفروق، وذلك بالاعتماد على الاختبارات الإحصائية اللابارماترية باستخدام اختبار كروسكال- واليز Kruskal-Wallis Test وحساب قيمة (كا² Chi-Square) ومعنوية الاختبار. وقد أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة الذاتية باختلاف الفئات العمرية، حيث بلغت قيمة كا² Chi-Square (12.752) عند مستوى معنوية $\leq (0,01)$ ؛ وكانت أعلى رتبة للمتوسطات للفئة العمرية "55 سنة فأكثر" بقيمة (209.92) . وقد يرجع ذلك إلى اكتساب الأفراد للمزيد من الخبرات والمهارات مع التقدم في العمر مما يزيد من ثقتهم في قدرتهم على أداء المهام المختلفة، حيث تلعب الاختلافات أو الفروق الفردية (ومنها العمر) دورًا رئيسيًا في زيادة أو انخفاض مستوى الكفاءة الذاتية لدى الأفراد، وهذا ما أكدته النتائج؛ حيث كانت الفئة العمرية الحاصلة على أعلى متوسط حسابي بعد فئة "55 سنة فأكثر" هي فئة العمر "من 25 إلى أقل من 35 سنة"؛ حيث كانت قيمة المتوسط الحسابي لهذه الفئة (160.51) ، وذلك كما يوضحها الجدول التالي رقم (7):

د.فاطمة علي جاد الله*
 د.أميرة أحمد الزهيري**
 رفيدة محمد محمود***

جدول رقم (7)

رتب المتوسط ، قيمة ومعنوية اختبار الفروق في إجمالي الكفاءة الذاتية وفقاً للفئات العمرية

| Asymp. Sig. | Df | Chi-Square | رتب المتوسط | المرحلة العمرية | |
|-------------|----|------------|-------------|-----------------------------|------------------------|
| **0.005 | 3 | 12.752 | 160.51 | من 25 سنة إلى أقل من 35 سنة | اجمالي الكفاءة الذاتية |
| | | | 148.67 | من 35 إلى أقل من 45 سنة | |
| | | | 155.80 | من 45 إلى أقل من 55 سنة | |
| | | | 209.92 | 55 سنة فأكثر | |

**دال إحصائياً عند مستوى معنوية $\leq (0,01)$

• قياس مدى وجود تباين في مستوى الكفاءة الذاتية لمفردات العينة باختلاف المستوى الوظيفي:

أختبر مدى وجود اختلافات بين المستقصى منهم فيما يتعلق بمستوى الكفاءة الذاتية ومدى معنوية هذه الفروق، وذلك بالاعتماد على الاختبارات الإحصائية اللابارماترية باستخدام اختبار كروسكال- واليز Kruskal-Wallis Test وحساب قيمة كا² Chi-Square ومعنوية الاختبار، ويوضح الجدول التالي رقم (8) نتائج هذه الاختبارات:

جدول (8)

رتب المتوسط ، قيمة ومعنوية اختبار الفروق في إجمالي الكفاءة الذاتية وفقاً للمستوى
الوظيفي

| Asymp. Sig. | Df | Chi- Square | رتب المتوسطات | N | المستوى الوظيفي | إجمالي الكفاءة الذاتية |
|----------------|----|----------------|------------------|-----|--------------------|------------------------------|
| .125 | 5 | 8.629 | 201.63 | 8 | رئيس قطاع | |
| | | | 171.97 | 37 | مدير عام | |
| | | | 177.92 | 82 | مدير إدارة | |
| | | | 158.92 | 18 | رئيس قسم | |
| | | | 146.74 | 152 | إحصائي | |
| | | | 170.90 | 25 | فني | |
| | | | | 322 | الإجمالي | |

يتضح من جدول (8) عدم وجود اختلافات معنوية في مستوى الكفاءة الذاتية لدى
مفردات العينة وفقاً للمستوى الوظيفي؛ حيث كانت قيمة Chi-Square
(8.629)، وهي قيمة غير معنوية.

بناءً على ما سبق، يمكن قبول الفرض الأول جزئياً، والقائل: "توجد إختلافات
ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين في شركات الدواء محل الدراسة نحو
مدى توافر الكفاءة الذاتية في ضوء العوامل الشخصية والوظيفية (النوع، العمر،
المستوى الوظيفي)". حيث ثبت وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية في اتجاهات
العاملين في شركات الدواء محل الدراسة نحو مدى توافر الكفاءة الذاتية في ضوء
العوامل الشخصية (النوع- العمر)، بينما لم يثبت وجود إختلافات ذات دلالة

إحصائية في إتجاهات العاملين في شركات الدواء محل الدراسة نحو مدى توافر الكفاءة الذاتية باختلاف المستوى الوظيفي.

ثانياً: نتائج اختبار الفرض الثاني، والقائل "توجد إختلافات في إتجاهات العاملين في شركات الدواء محل الدراسة نحو مدى توافرهم مع وظائفهم في ضوء العوامل الشخصية والوظيفية (النوع، العمر، والمستوى الوظيفي).

• قياس مدى وجود تباين في درجة التوافق الوظيفي لمفردات العينة باختلاف النوع:

أُخْتَبِرَ مدى وجود فروق بين الذكور والإناث فيما يتعلق بدرجة التوافق الوظيفي، ومدى جوهرية هذه الفروق، وذلك بالاعتماد على الاختبارات الإحصائية اللابارماترية باستخدام اختبار Mann-Whitney Test لحساب رتب المتوسط لكل فئة، واختبار معنوية الفروق بالاعتماد على اختبار Wilcoxon W وحساب معنوية الاختبار بناء على قيمة (Z) عند درجة ثقة 95%، وذلك كما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (9)

معامل الترتب، قيمة ومعنوية اختبار الفروق في اجمالي التوافق الوظيفي حسب النوع

| Asy mp. Sig. | Z | Wilcoxon W | Mann-Whitney U | رتب المتوسط | N | النوع | إجمالي التوافق الوظيفي |
|--------------|---------|------------|----------------|-------------|-----|----------|------------------------|
| .04 * | - 2.028 | 29510.5 | 10789.5 | 174.36 | 129 | ذكر | |
| | | | | 152.9 | 193 | أنثى | |
| | | | | | 322 | الاجمالي | |

*دال إحصائيًا عند مستوى معنوية $\leq (0,05)$

يتضح من الجدول السابق رقم (9)، إن مستوى التوافق الوظيفي لدى الذكور أعلى مقارنة بالإناث؛ حيث بلغ متوسط رتب التوافق الوظيفي لدى الذكور (174.36) وأن هذه الفروق ذات دلالة إحصائية.

- قياس مدى وجود تباين في درجة التوافق الوظيفي لمفردات العينة باختلاف العمر: أُختبر مدى وجود فروق بين الفئات العمرية للمستقصى منهم فيما يتعلق بدرجة التوافق الوظيفي، ومدى معنوية هذه الفروق، وذلك بالاعتماد على الاختبارات الإحصائية اللابارامترية باستخدام اختبار كروسكال- واليز Kruskal-Wallis Test وحساب قيمة (كا²) ومعنوية الاختبار، وكانت النتائج على النحو التالي، كما يوضحها الجدول رقم (10):

جدول رقم (10)

رتب المتوسط، قيمة ومعنوية اختبار الفروق في إجمالي التوافق الوظيفي وفقاً للفئات العمرية

| Asymp. Sig. | Df | Chi-Square | رتب المتوسط | المرحلة العمرية | |
|-------------|----|------------|-------------|-----------------------------|------------------------|
| *0.5 | 3 | 2.246 | 157.42 | من 25 سنة إلى أقل من 35 سنة | اجمالي التوافق الوظيفي |
| | | | 152.16 | من 35 إلى أقل من 45 سنة | |
| | | | 167.17 | من 45 إلى أقل من 55 سنة | |
| | | | 174.51 | 55 سنة فأكثر | |

*دال إحصائياً عند مستوى معنوية $\leq (0,05)$

وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق الوظيفي باختلاف الفئات العمرية؛ حيث بلغت قيمة Chi-Square (2.246) عند مستوى معنوية $\leq (0,05)$ ؛ وكانت أعلى رتبة للمتوسطات لفئة العمر "55 سنة فأكثر" بقيمة (174.51).

- قياس مدى وجود تباين في درجة التوافق الوظيفي لمفردات العينة باختلاف المستوى الوظيفي:

د.فاطمة علي جاد الله*
 د.أميرة أحمد الزهيرى**
 رفيدة محمد محمود***

أُخْتَبِرَ مدى وجود اختلافات بين المستقصى منهم فيما يتعلق بدرجة التوافق الوظيفي ومدى معنوية هذه الفروق، وذلك بالاعتماد على الاختبارات الإحصائية اللابارماترية باستخدام اختبار كروسكال- واليز Kruskal-Wallis Test وحساب قيمة χ^2 باستخدام Chi-Square ومعنوية الاختبار، ويوضح الجدول التالي رقم (11) نتائج هذه الاختبارات، حيث اتضح وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق الوظيفي لدى مفردات العينة وفقاً للمستوى الوظيفي؛ حيث بلغت قيمة Chi-Square (22.861)، عند مستوى معنوية $\leq (0,001)$ ، وكانت أعلى رتبة متوسطات للمستوى الوظيفي " فني" بقيمة (239.72).

جدول (11)

رتب المتوسط ، قيمة ومعنوية اختبار الفروق في إجمالي درجة التوافق الوظيفي وفقاً

للمستوى الوظيفي

| Asymp. Sig. | Df | Chi-Square | رتب المتوسطات | N | المستوى الوظيفي | |
|-------------|----|------------|---------------|-----|-----------------|------------------------|
| *** .000 | 5 | 22.861 | 190.13 | 8 | رئيس قطاع | إجمالي التوافق الوظيفي |
| | | | 155.20 | 37 | مدير عام | |
| | | | 166.51 | 82 | مدير إدارة | |
| | | | 137.47 | 18 | رئيس قسم | |
| | | | 148.80 | 152 | إحصائي | |
| | | | 239.72 | 25 | فني | |
| | | | | 322 | الاجمالي | |

***دال إحصائياً عند مستوى معنوية $\leq (0,001)$

بناءً على ما سبق، يمكن قبول الفرض الثاني والذي ينص على "توجد إختلافات في إتجاهات العاملين في شركات الدواء محل الدراسة نحو مدى توافقهم مع وظائفهم في ضوء العوامل الشخصية والوظيفية (النوع، العمر، والمستوى الوظيفي).
ثالثاً: نتائج اختبار الفرض الثالث والذي ينص على "من المتوقع وجود تأثير معنوي للكفاءة الذاتية في تحقيق التوافق الوظيفي للعاملين في شركات الدواء محل الدراسة".

تم قياس العلاقة بين أبعاد الكفاءة الذاتية وإجمالي التوافق الوظيفي من خلال مصفوفة ارتباط سبيرمان، ونموذج الانحدار لتحديد أكثر أبعاد الكفاءة الذاتية تأثيراً في درجة التوافق الوظيفي.

• قياس العلاقة الارتباطية بين أبعاد الكفاءة الذاتية وإجمالي التوافق الوظيفي:

لتحديد قوة واتجاه علاقات الارتباط بين أبعاد الكفاءة الذاتية وإجمالي التوافق الوظيفي تم استخدام معاملات ارتباط سبيرمان ، وتحليل البيانات الموجودة في الجدول رقم (12) تبين الآتى:

- وجود علاقة ارتباط معنوية طردية بين الكفاءة الذاتية الإجتماعية وإجمالي التوافق الوظيفي، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.317) ، وهى دالة إحصائياً عند مستوى معنوية $\leq (0,01)$ ، فكلما ارتفع مستوى الكفاءة الذاتية الإجتماعية لدى الفرد، كلما زادت درجة توافقه مع وظيفته، وزادت تفاعلاته مع الآخرين.

- وجود علاقة ارتباط معنوية طردية بين الكفاءة الذاتية الوجدانية وإجمالي التوافق الوظيفي، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.416) ، وهى دالة إحصائياً عند مستوى معنوية $\leq (0,01)$ ؛ فكلما ارتفع مستوى الكفاءة الذاتية الوجدانية لدى الفرد، كلما تكونت لديه مشاعر إيجابية نحو منظمته ورؤسائه وزملائه .

- وجود علاقة ارتباط معنوية طردية بين الكفاءة الذاتية المعرفية وإجمالي التوافق الوظيفي، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.505) ، وهى دالة إحصائياً عند مستوى معنوية $\leq (0,01)$ ؛ فكلما ارتفع مستوى الكفاءة الذاتية المعرفية لدى الفرد، كلما كان قادراً على إتمام مهام وظيفته، وبما يحقق طموحاته الوظيفية.

جدول رقم (12)

مصفوفة الارتباط بين أبعاد الكفاءة الذاتية إجمالى التوافق الوظيفي

| أبعاد الكفاءة الذاتية | معامل الارتباط (r) | مستوى المعنوية | النتيجة (الدلالة) |
|----------------------------|--------------------|----------------|-------------------|
| الكفاءة الذاتية الإجتماعية | 0.317 | **0.01 | دالة |
| الكفاءة الذاتية الوجدانية | 0.416 | **0.01 | دالة |
| الكفاءة الذاتية المعرفية | 0.505 | **0.01 | دالة |

*دال إحصائيًا عند مستوى معنوية $\leq (0,01)$

- قياس العلاقات التأثيرية لأبعاد الكفاءة الذاتية فى إجمالى التوافق الوظيفي: لقياس العلاقات التأثيرية بين متغيرات البحث تم استخدام نموذج تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي للتنبؤ بأكثر أبعاد الكفاءة الذاتية تأثيرًا فى إجمالى التوافق الوظيفي ، وقد أظهرت نتائج النموذج ما يلى ، وذلك كما هو موضح فى الجدول رقم (13).

جدول رقم (13)

نموذج الانحدار الخطي المتعدد التدريجي لتحديد أبعاد الكفاءة الذاتية الأكثر تأثيراً
في إجمالي التوافق الوظيفي

| R ² | VIF | قيمة ف | | قيمة ت | | المعاملات المقدرة β_i | المتغير المستقل |
|----------------|-------|-------------------|--------|-------------------|--------|-----------------------------------|--------------------------------------|
| | | مستوى المعنوية | القيمة | مستوى المعنوية | القيمة | | |
| %31.5 | | ***0.001 | 48.697 | **0.01 | 9.084 | 1.641 | الجزء الثابت |
| | 1.188 | | | **0.002 | 2.289 | 0.074 | أولاً: الكفاءة الذاتية الإجتماعية |
| | 1.267 | | | **0.01 | 4.264 | 0.166 | ثانياً: الكفاءة الذاتية الوجدانية |
| | 1.313 | | | **0.01 | 6.915 | 0.293 | ثالثاً: الكفاءة الذاتية المعرفية |

** دال إحصائياً عند مستوى معنوية $\leq (0,01)$

*** دال إحصائياً عند مستوى معنوية $\leq (0,001)$

يتضح من الجدول رقم (13)

-معامل التحديد (R^2):

تفسر المتغيرات المستقلة المتمثلة في أبعاد الكفاءة الذاتية (الإجتماعية ، والوجدانية ،
المعرفية) ما نسبته (31,5%) من التغير الكلي في المتغير التابع، المتمثل في
التوافق الوظيفي ، وباقي النسبة ترجع إلى الخطأ العشوائي في المعادلة ، أو ربما

لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى كان من المفروض إدراجها ضمن النموذج ،
أولاً اختلاف طبيعة نموذج الانحدار عن النموذج الخطي.

- اختبار معنوية كل متغير مستقل على حدة:

باستخدام اختبار "ت" (T. Test) تبين أن المتغيرات المستقلة الأكثر تأثيراً كانت وفقاً للآتي: الكفاءة الذاتية المعرفية ، تليها الكفاءة الذاتية الوجدانية، ثم الكفاءة الذاتية الاجتماعية ، وكانت قيم"ت" المحسوبة (6,915)، (4,264)، (2,298) على التوالي ، وجميعها دالة احصائياً عند مستوى معنوية $\leq (0,01)$. وأن هذه المتغيرات مؤثرة في درجة التوافق الوظيفي ، وتأثيرها في نموذج الانحدار لا يمكن أن يصل إلى الصفر، بمعنى أنها مؤثرة تأثيراً معنوياً.

- اختبار معنوية جودة توفيق نموذج الانحدار:

تبين من نتائج اختبار معنوية جودة توفيق نموذج الانحدار، و اختبار "ف" (F. Test) أن متغيرات النموذج ككل (أبعاد الكفاءة الذاتية) تؤثر في درجة التوافق الوظيفي ، حيث كانت قيمة (ف) (48,697) وهي ذات معنوية عند مستوى أقل من (0,001).

- معامل تضخم التباين (VIF)

لتحديد مدى وجود ازدواج خطي Multicollinearity بين المتغيرات المستقلة وبعضها البعض، تم حساب (VIF) وهي اختصار Variance Inflation Factor لكل متغير مستقل على حدة مع باقي المتغيرات المستقلة، وقد اتضح أن المتغيرات المستقلة المقبولة ضمن نموذج الانحدار الخطي المتعدد التدريجي لا تعاني مشكلة

الازدواج الخطي في أيٍّ من هذه المتغيرات ، حيث إن قيمة (VIF) أقل من (10) ؛
مما يدل على عدم وجود مشكلة ازدواج خطي بالنموذج.
معادلة نموذج الانحدار:

$$\text{التوافق الوظيفي} = 1,64 \text{ الثابت} + 0,29 \text{ الكفاءة الذاتية المعرفية} + 0,16 \text{ الكفاءة الذاتية الوجدانية} + 0,07 \text{ الكفاءة الذاتية الإجتماعية}$$

ومن المعادلة الجبرية السابقة يمكن التنبؤ بدرجة التوافق الوظيفي للعاملين في الشركات محل البحث، فكل زيادة قدرها وحدة واحدة في الكفاءة الذاتية المعرفية تؤدي إلى زيادة في درجة التوافق الوظيفي بمقدار (0,29)، كما أن كل زيادة قدرها وحدة واحدة في الكفاءة الذاتية الوجدانية تؤدي إلى زيادة في درجة التوافق الوظيفي بمقدار (0,16)، وأن كل زيادة قدرها وحدة واحدة في الكفاءة الذاتية الإجتماعية تؤدي إلى زيادة في درجة التوافق الوظيفي بمقدار 0,07. ويوضح الشكل التالي رقم (2) أبعاد الكفاءة الذاتية المؤثرة في تحقيق التوافق الوظيفي.



شكل رقم (2) أبعاد الكفاءة الذاتية المؤثرة في درجة التوافق الوظيفي للعاملين في الشركات
محل البحث

د.فاطمة علي جاد الله*
د.أميرة أحمد الزهيرى**
رفيدة محمد محمود***

يتضح من الشكل السابق رقم (2)، أن أكثر أبعاد الكفاءة الذاتية تأثيراً في تحقيق التوافق الوظيفي للعاملين هو بعد الكفاءة الذاتية المعرفية ، ويكن تفسير هذه النتيجة بأن اعتقاد الفرد في قدرته على أداء المهام الموكلة إليه بنجاح، وقدرته على مواجهة الصعوبات التي قد يواجهها في العمل ، فضلا عن خبرته السابقة في مواجهة هذه الصعوبات والمشاكل ؛ تزيد من كفاءته في حل تلك المشاكل والصعوبات، كما أن إستعداد الفرد الدائم لأداء متطلبات وظيفته، ورغبته الذاتية في تطوير مساره يزيد من درجة تكيفه مع بيئة العمل، وتفاعله مع زملائه ورؤسائه، والمشاركة في تبادل المعلومات والخبرات فيما بينهم؛ ومن ثم الشعور بالأمن والإستقرار النفسي، وتكوين إتجاهات إيجابية تجاه الشركة ؛ ممايزيد من استعداد الفرد ورغبته في تحقيق النجاح في العمل.

بناءً على النتائج السابقة ، يمكن قبول الفرض الثالث والقائل : "من المتوقع وجود تأثير معنوي للكفاءة الذاتية في تحقيق التوافق الوظيفي للعاملين في شركات الدواء محل الدراسة".

11- النتائج ومقترحات الدراسة:

في ضوء البحوث والدراسات السابقة التي تم تناولها، ونتائج اختبار الفروض تم التوصل إلى مجموعة من النتائج والمقترحات، وذلك على النحو التالي:

1/11 النتائج:

- تصميم مقياس التوافق الوظيفي وتطويره بما يتناسب مع ظروف البيئة المصرية.

- ارتفاع مستوى الكفاءة الذاتية لدى العاملين في الشركات محل الدراسة؛ حيث اتسمت اتجاهاتهم بالإيجابية، على المستوى الإجمالي، وعلى مستوى كل بعد على حدة، وإن اختلفت درجة أهمية كل بعد من أبعاد الكفاءة الذاتية؛ حيث جاءت الكفاءة الذاتية المعرفية في المرتبة الأولى، تليها الكفاءة الذاتية الاجتماعية في المرتبة الثانية، في حين احتلت الكفاءة الذاتية الوجدانية المرتبة الأخيرة.
- قبول الفرض الأول من الدراسة جزئياً، حيث ثبت وجود اختلافات معنوية ذات دلالة إحصائية في مستويات الكفاءة الذاتية بين مفردات عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمر، في حين لم يتضح وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغيري النوع، والمستوى الوظيفي.
- إن اتجاهات مفردات عينة الدراسة قد أظهرت اتجاهًا إيجابيًا نحو إجمالي مقياس التوافق الوظيفي، وبالنسبة لكل بعد على حدة، وإن اختلفت درجة أهمية كل بعد من أبعاد التوافق الوظيفي، وكانت وفقاً للترتيب التالي: بعد الحاجة إلى الأمن والاستقرار، يليه بعد إنتاجية العمل، يليه بعد الدافعية، بعد (العلاقة مع الزملاء)، ثم بعد الاتجاهات نحو المنظمة، يليه بعد العلاقة مع الرؤساء، وأخيراً بعد النمو الوظيفي.
- قبول الفرض الثاني من الدراسة بشكل جزئي، حيث ثبت وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين مفردات عينة الدراسة في درجة التوافق الوظيفي وفقاً لمتغير النوع بالنسبة لأبعاد (إنتاجية العمل، الحاجة إلى الأمن والاستقرار، الدافعية)، ووجود اختلافات ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير العمر بالنسبة لأبعاد التوافق الوظيفي (العلاقة مع زملاء العمل، والعلاقة

-
- مع الرؤساء، وإنتاجية العمل، والدافعية). أما بالنسبة لمتغير المستوى الوظيفي، فقد اتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع أبعاد التوافق الوظيفي، إلا فيما عدا بعد (الحاجة إلى الأمن والاستقرار).
- توجد علاقة ارتباط معنوية طردية بين الكفاءة الذاتية بأبعادها الثلاث، وإجمالى التوافق الوظيفي للعاملين فى الشركات محل الدراسة.
 - **قبول الفرض الثالث من الدراسة** حيث ثبت وجود علاقة تأثير معنوية طردية للكفاءة الذاتية في التوافق الوظيفي بشكل إجمالي، وأيضاً بالنسبة لأبعاده، وكان تأثير الأبعاد وفقاً للترتيب التالي: الكفاءة الذاتية المعرفية، تليها الكفاءة الذاتية الاجتماعية، ثم الكفاءة الذاتية الوجدانية.

2/11 المقترحات:

- من خلال النتائج التي تم التوصل إليها ، اقترحت الدراسة ما يلي:
- الاستفادة من المقياس الذى تم تطويره في الدراسة الحالية، لقياس التوافق الوظيفي؛ حيث قد تم تقينته، وأثبتت النتائج ارتفاع مستوى الصدق والثبات له باستخدام اختبارات إحصائية مختلفة.
 - تدعيم عملية تنمية الكفاءة الذاتية لدى الأفراد، لما لها من دور إيجابي في التأثير في سلوك الأفراد والمنظمات، وتحقيق ذلك، يتطلب الآتي:
 - تدعيم تنمية بعد الكفاءة الذاتية الاجتماعية من خلال تشجيع علاقات العمل الإيجابية بين العاملين، وتعزيز قدرتهم على إدارة صراعات العمل.

- تدعيم تنمية بعد الكفاءة الذاتية الوجدانية من خلال التعرف على المشاكل والمعوقات النفسية والتنظيمية التي تزيد من المشاعر السلبية أثناء العمل، وتعزيز قدرة الأفراد على معالجتها وتدريبهم على كيفية التخلص منها.
- تدعيم تنمية بعد الكفاءة الذاتية المعرفية من خلال أخذ أهداف الأفراد الخاصة في الاعتبار، وتخفيف القيود والقواعد التي يمكن أن تحد من تحقيقهم تلك الأهداف، مع التأكيد على أهمية اعتماد الأفراد على القدرات والمهارات والخبرات الذاتية في تنمية مساهم الوظيفي وتطويره، من خلال البرامج التدريبية التي تنمي لديهم الشعور بأهمية تأكيد الذات.
- ضرورة الاهتمام بتدعيم توافق الأفراد مع وظائفهم، مما يجعلهم أكثر اندماجًا ، وذلك من خلال:
 - التوجه إلى تحقيق مستويات مرتفعة من التوافق الوظيفي من خلال إعادة تصميم الوظائف بحيث تصبح ذات معنى ومثيرة للتحدي، وإيجاد مناخ تنظيمي يوفر الإحساس بأهمية العمل، وإعطاء قدر من الحرية في أسلوب الإنجاز، حيث قد يكون هذا التوجه توجهاً قابلاً للنجاح لزيادة المركز التنافسي للشركات.
 - تدعيم شعور العاملين بأهمية جهودهم وما يقومون به من أعمال، وإعادة النظر في السياسات والبرامج الخاصة بالمكافآت والعلاوات.
 - إعادة النظر في سياسات الترقية المعمول بها في الشركة التي تقرر الترقية بناءً على الأقدمية دون الكفاءة ، وذلك للحفاظ على الكفاءات الموجودة.
 - توفير بيئة عمل مناسبة للأفراد تساعد على أداء العمل بشكل جيد.
 - توفير مكانة اجتماعية جيدة للأفراد وبما يؤدي إلى شعورهم بالإنتماء إلى قطاع يوفر لهم شكل إجتماعي مناسب ، كتسهيل أداء المهام في القطاعات الحكومية

المختلفة للعاملين التابعين لقطاع الدواء، والتعاقد مع المستشفيات التي تتمتع بإمكانيات عالية لتقديم خدمة التأمين الصحي الخاص بهم، مما يزيد من شعورهم بالأمن والاستقرار الوظيفي.

- إيجاد فرص مناسبة للنمو الوظيفي والنمو المعرفي ، من خلال توفير قاعدة معلومات متاحة للجميع، وتوفير مكتبة مجهزة بالدوريات والمراجع الحديثة مع ضرورة إيجاد نظم اتصالات فعالة تساعد على تبادل المعرفة والمعلومات.

إضافة إلى ما سبق من مقترحات خاصة بالشركات محل الدراسة، هناك بعض المقترحات الخاصة ببحوث مستقبلية:

- إجراء دراسات مقارنة للعلاقة بين متغيرات شخصية أخرى والتوافق الوظيفي في قطاعات صناعية وخدمية مختلفة.
- دراسة الدور الوسيط للكفاءة الذاتية في العلاقة بين مركز التحكم والتوافق الوظيفي.
- إجراء دراسات مقارنة بين القطاع العام والخاص في تحديد أثر الكفاءة الذاتية في تحقيق التوافق الوظيفي.

12- المراجع

• المراجع العربية

- لافي هببي (2012). الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالتوافق المهني لدى المرشد النفسي.
رسالة ماجستير منشورة، كلية العلوم التربوية والنفسية، جامعة عمان العربية (الأردن).
- محمد فتحي عوض الله (2017). التوافق المهني لدى العاملين بالمؤسسة إعلامية الحكومية، مجلة الخدمة الإجتماعية (الجمعية المصرية للأخصائيين الإجتماعيين) مصر، العدد 58، مجلد 7، ص 471-492.

• المراجع الانجليزية

- Al-Hawari,M, & Quratulain,S (2021) "Interactive effects of supervisor support, diversity climate, and employee cynicism on work adjustment and performance" International Journal of Hospitality Management ,93 .
- Carnevalea, J,B & Hatakab,I (2020) "Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management",Journal of Business Research, 116, 183–187
- Chen, Y. C., Lee, C. S., Yu, T. H., & Shen, J. Y. (2014). Effects of Gender Role and Family Support on Work Adjustment Among Male flight Attendants in Taiwan. Social Behavior and Personality: An International Journal, Vol , 42. No, 3. pp, 453-463
- Du Plessis, A. G. (2014). The relationship between emotional intelligence, locus of control, self-efficacy, sense of coherence and work adjustment (Master of Commerce (Industrial Psychology) at Stellenbosch University).

د.فاطمة علي جاد الله*
د.أميرة أحمد الزهيري**
رشيده محمد محمود***

-
-
- Gardner , D Huang ,G, Pierce,J, Niu,X, Lee,C(2021)" Not just for newcomers: Organizational socialization, employee adjustment and experience, and growth in organization-based self-esteem" Human Resource Development Quarterly. 1–23, wileyonlinelibrary.com/journal/hrdq
 - Gold, J. G. (2010). The relationship between self-efficacy and achievement in at-risk high school students . (Ph. D Dissertation, College of Education , Walden University)
 - Gupta, P. D., Bhattacharya, S., Sheorey, P., & Coelho, P. (2018). Relationship between onboarding experience and turnover intention: intervening role of locus of control and self-efficacy. Industrial and Commercial Training, Vol, 50. No, 2. pp, 61-80.
 - Holden, G., Barker, K., Kuppens, S., & Rosenberg, G. (2015). Self-efficacy regarding social work competencies. Research on Social Work Practice. Vol, 27. No, 5. pp, 594-606.
 - Huang, F. F., & Yang, H. H. (2011). The Effects of Nationality differences and work stressors on work adjustment for foreign nurse aides. BMC health services research. Vol , 11 . No, 1. pp, 1-8.
 - Huda, M & rasha, K (2017) Occupational Burnout and Work Adjustment: Its Relation to Self-Efficacy Among Academic Nursing Sta. Journal of Nursing and Health Science (IOSR-JNHS). Vol, 6. No, 5. pp, 10-18.
 - Jones, M. (2016). The Moderating Effect of Self-efficacy on The Relationship between Job Demand and Work Engagement. (Ph.D. Dissertation of Philosophy, Northcentral University).
 - Kim, M., & Beehr, T. A. (2017). Self-efficacy and psychological ownership mediate the effects of empowering leadership on both good and bad employee behaviors. Journal of Leadership & Organizational Studies., Vol, 24. No, 4. pp, 466-478.

-
-
- Liu, J. Cho, S. & Putra, E. (2017). The moderating effect of self-efficacy and gender on work engagement for restaurant employees in the United States. International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol. 29, No.1, pp. 624 – 642.
 - Loeb, C. (2016). Self-efficacy at work: Social, emotional, and cognitive dimensions (Ph.D. Dissertation, Malardalens hogskola).
 - Lou, J. H., Li, R. H., Yu, H. Y., & Chen, S. H. (2010). Relationships Among Self-Esteem, Job Adjustment and Service Attitude Amongst Male Nurses : A Structural Equation Model. Journal of Clinical Nursing, Vol, 20, No, (5-6). pp, 864-872.
 - Mauer, R., Neergaard, H. and Linstad, A. K. (2017), “Self-efficacy: Conditioning the entrepreneurial mindset”, In Revisiting the Entrepreneurial Mind (293-317), Springer, Cham.
 - Mcnutt, J. D.(2005). Work Adjustment Of Returning Army Reservists: The Effect Of Deployment And Organizational Support.(, Ph.D. Dissertation Alliant International University. United States. ,).
 - Mirsafian, H. (2016). Effect of Cultural Intelligence on the Work Adjustment of PE Teachers in Primary and Secondary Schools in a Large City in Iran. Physical Culture and Sport. Studies and Research. Vol, 71. No, 1. pp, 14-20.
 - Na-Nan, k. ,& pukkeeree, p.,(2013). Influence of Job Characteristics and Job Satisfaction Effect Work Adjustment for Entering Labor Market of New Graduates in Thailand. International Journal of Business and Social Science. Vol, 4. No, 2. pp, 95-103.
 - Na-Nan, K., Joungrakul, J., & Dhienhirun, A. (2018). The Influence of Perceived Organizational Support and Work Adjustment on the Employee Performance of Expatriate Teachers in Thailand. Modern Applied Science, Vol, 12. No, 3. pp, 105-116.
 - Niu, H. J. (2010). Investigating the effects of self-efficacy on foodservice industry employees' career commitment. International Journal of Hospitality Management. Vol, 29. No, 4. pp, 743-750.

-
-
- Omholt, M. L., Tveito, T. H., & Ihlebæk, C. (2017). Subjective health complaints, work-related stress and self-efficacy in Norwegian aircrew. Occupational Medicine. Vol, 67. No, 2. pp, 135-142.
 - Peltokorpi, V., Feng, J., Pustovit, S., Allen, D., Rubenstein, A. (2020) 'The Interactive Effects of Socialization Tactics and Work Locus of Control on Newcomer Work Adjustment, Job Embeddedness, and Voluntary Turnover.' "Human Relations., journals.sagepub.com/home/hum 1-26.
 - Salgado, J. F., & Bastida, M. (2017). Predicting Expatriate Effectiveness: The Role of Personality, Cross-Cultural Adjustment, and Organizational Support. International Journal of Selection and Assessment. Vol , 25, No, 3. pp, 267-275.
 - Shamsir, R. A., & Ismail, M. (2013). Work Adjustment of Practitioner-turn- Academics at Malaysian Research Universities. Journal of Teaching and Education. Vol , 2. No, 1. pp, 145-156.
 - Shortridge-Baggett, L. M. (2001). The theory and measurement of the self-efficacy construct. Scholarly Inquiry for Nursing Practice, Vol , 15. No, 13. pp, 189-207
 - Simonetti Valentina, Durante Angela, Ambrosca Rossella & Arcadi Paola (2021): Anxiety, sleep disorders and self-efficacy among nurses during COVID-19 pandemic: A large cross-sectional study. Journal of Clinical Nursing ; 30:1360–1371.
 - Smith, L.D. (2005). A Clarification and Examination of Aspects of Hershenson's Theory of Work Adjustment with College Students. (Ph.D. Dissertation, The University of Memphis, United States,).
 - Sogh, S. S., & Zarei, R. (2016). The Relationship between Organizational Self-Esteem and Career Self-Efficacy with Job Adjustment among the Boer Ahmed Township's Educational Employee. International Journal of Humanities and Cultural Studies (IJHCS) Vol 2 . No , 4. pp, 1774 – 1791.

-
-
- Thompson, S. C., & Schlehofer, M. M. (2008). Perceived control. Health Behaviour Constructs: Theory, Measurement, and Research. pp, 1-13. Retrieved on 14, march, 2019, from <http://people.oregonstate.edu/~flayb/MY%20COURSES/H571%20Principles%20of%20Health%20Behavior%20Fall%202014/Readings/NCI%20Thompson%20&%20Schlehofer%20on%20Perceived%20Control.pdf>
 - Vijayakumar, P. B., & Cunningham, C. J. (2016). Cross-cultural adjustment and expatriation motives among Indian expatriates. *Journal of Global Mobility : The Home of Expatriate Management Research*, Vol, 4. No, 3. pp ,326-344.
 - Yu,L& Ren,H,(2021) "An identity conflict perspective on female expatriate work adjustment"*Journal of Global Mobility*,Vol. 9 No. 3, pp. 408-433.
 - Zahra, T. T., Ahmad, H. M., & Waheed, A. (2017). Impact of Ethical Leadership on Innovative Work Behavior: Mediating Role of Self-Efficacy. *Journal of Behavioural Sciences*, Vol, 27. No, 1, pp 93-107.

• المواقع:

- <http://www.holdipharma.com/ar/home/pages/affiliates.aspx>
- <http://www.Calculator.net/sample-size>
- <http://www.bsic.gov.eg/>
- <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102803>
- Kendra Cherry (2020): Self Efficacy and Why Believing in Yourself Matters.
<https://www.verywellmind.com/>
- Ackerman E. Courtney(2020): What is Self Efficacy Theory in Psychology?
<https://positivepsychology.com/team/courtney-ackerman/>
- <https://censusinfo.capmas.gov.eg/Metadata-ar-v4.2/index.php/catalog/521/download/2594>