

أثر العوامل الشخصية على كفاءة تخطيط المسار الوظيفي: بالتطبيق على الشركة المصرية الدولية للصناعات الدوائية "إبيكو"

ياسمين رمضان محمد مسعود

## أثر العوامل الشخصية على كفاءة تخطيط المسار الوظيفي: بالتطبيق على الشركة المصرية الدولية للصناعات الدوائية "إبيكو"

ياسمين رمضان محمد مسعود

معيدة بالمعهد العالي للعلوم الإدارية - بلبيس - محافظة الشرقية

محمد عبد المحسن الشعراوي

أستاذ إدارة الأعمال- كلية التجارة جامعة الأزهر

نجلاء حسن جمعة

أستاذ مساعد ورئيس قسم إدارة الأعمال كلية التجارة جامعة قناة السويس

### ملخص البحث:

يهدف البحث الحالي إلى التحقق من أثر العوامل الشخصية (المثابرة، الانفتاح على الخبرة، اليقظة العقلية، والمقبولية والضمير) في كفاءة تخطيط المسار الوظيفي (الكفاءة المعرفية، الكفاءة الأدائية، كفاءة بناء العلاقات الإنسانية، والكفاءة التكنولوجية)، واعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، وجمعت البيانات باستخدام الاستبانة، وتم استخدام برنامج (SPSS v26) لمعالجة البيانات واختبار صحة فروض البحث.

وقد توصلت النتائج إلى: وجود أثر إيجابي لعاملي (اليقظة العقلية، والضمير) في الكفاءة المعرفية لتخطيط المسار الوظيفي، ووجود أثر إيجابي للعوامل الشخصية (المثابرة، الانفتاح على الخبرة، والمقبولية) في الكفاءة الأدائية. ووجود أثر إيجابي للعوامل الشخصية (المثابرة، الانفتاح على الخبرة، اليقظة العقلية، والمقبولية) في كفاءة بناء العلاقات الإنسانية، ووجود أثر إيجابي للعوامل الشخصية (الانفتاح على الخبرة، اليقظة العقلية، المقبولية، والضمير) في الكفاءة التكنولوجية لتخطيط المسار الوظيفي.

### الكلمات الدالة:

العوامل الشخصية- كفاءة تخطيط المسار الوظيفي - الشركة المصرية الدولية للصناعات الدوائية "إبيكو"

## **Impact of personal factors the efficiency of career path planning (Applying to the Egyptian International Pharmaceutical Industries "EIPICO")**

### **Research Abstract**

The current research aims to verify the impact of personal factors (perseverance, openness to experience, mental alertness, acceptability and conscience) on career path planning efficiency (cognitive competence, performance efficiency, building human relations efficiency, and technological competence). The data was collected using a questionnaire, and the program (SPSS v26) was used to process the data and test the validity of the research hypotheses.

### **The results of the research found:**

There is a positive effect of the two factors (Mindfulness, and conscientiousness) on the cognitive efficiency of career path planning, and there is a positive effect of personal factors (perseverance, openness to experience, and acceptability) on performance efficiency. And the presence of a positive effect of personal factors (perseverance, openness to experience, Mindfulness, and acceptability) in the efficiency of building human relationships, and the presence of a positive effect of personal factors (openness to experience, Mindfulness, acceptability, conscientiousness) in the technological competence of career path planning.

**Key words:** Personal Factors - Efficiency of Career Path Planning

## مقدمة:

تتغير المسارات الوظيفية التقليدية وتحدث تحولات في مهارات العمل والمتطلبات الخاصة به بصورة متسارعة، وتظهر أهمية الاهتمام بتخطيط المسار الوظيفي في مساعدة الفرد على معرفة المراحل الوظيفية التي يمر بها أثناء أدائه للعمل، وجعله متحفزاً لرفع مكانته داخل المنظمة، وتنمية قدراته، وتطوير شخصيته، ومهارته، لمواكبة تلك التغييرات المستمرة.

ولعل أهم أحد أهداف أية منظمة تعزيز الكفاءة التي يمكن أن تؤدي إلى نجاح تخطيط المسار الوظيفي، ويعتمد نجاح أية منظمة على العنصر البشري بها، لذا ينبغي على القائمين على تلك المنظمات النظر إلى العوامل الشخصية التي تؤثر في الكفاءات اللازمة لتخطيط المسار الوظيفي. وقد تؤدي التغييرات الهائلة في منظمات العمل في الوقت الراهن إلى ضرورة تعزيزها باستخدام الكفاءات التي تركز على الأداء في العمل. وقد قدمت نتائج دراسة (Colakoglu, 2009) دعماً لأهمية الاستقلالية المهنية وتطوير الكفاءات المهنية في السعي الناجح للحصول على وظائف بلا حدود لتحفيز وتشجيع تخطيط المسار الوظيفي من أجل تطوير طويل المدى.

وتوجد عوامل عدة يمكن أن تساعد الأفراد على اتخاذ قرار ناجح بشأن تخطيط المسار الوظيفي لهم أو العثور على وظيفة مناسبة من بينها العوامل الشخصية المتمثلة في الصفات والخصائص التي تميز بها الأفراد عن بعضهم البعض.

ويعتمد تحقيق المسار الوظيفي الناجح في أي مؤسسة على العوامل الشخصية وعلى السمات التي تميز الأفراد عن بعضهم البعض. ويشار إلى العوامل الشخصية بأنها تلك السمات أو الخصائص العامة للفرد سواء الجسمية أو العقلية أو الانفعالية أو الاجتماعية والتي تميزه عن غيره من الأفراد، (عبد الخالق، ٢٠٠٠، ص ٤٥٢).

وبناء على ما تقدم يسعى البحث الحالي إلى تطوير إطار مفاهيمي مبني على المراجعة الانتقادية للدراسات السابقة ذات الصلة بالعوامل الشخصية والأدلة التطبيقية لاختبار تأثير العوامل الشخصية على الكفاءات اللازمة لتخطيط المسار الوظيفي لدى العاملين بالشركة المصرية الدولية للصناعات الدوائية "إيبيكو".

## مراجعة الدراسات السابقة:

### أولاً: العوامل الشخصية:

يسمى البعض السمات الشخصية المميزة للأفراد بالعوامل الشخصية. وهي خصائص تتباين من شخص لآخر، ومن الأهمية بمكان اهتمام المنظمة بالسمات والقدرات الشخصية عند اختيار الموظفين وذلك للتنبؤ بما سيكون الأنسب لشغل وظيفة ما (عيسى، ٢٠١٠، ٢٦).

### جـ العوامل الشخصية المستخدمة في البحث الحالي:

ركزت الباحثة على خمس سمات للشخصية، والتي تم تضمينها في البحث نظراً لأهميتها البالغة في مجال قطاع الأعمال والصناعات الدوائية، وهي:

#### (١) اليقظة العقلية Mindfulness :

إحدى السمات الشخصية التي تمكن الأفراد من الصمود ومقاومة مختلف الضغوط المهنية، ومن خلالها يستطيعون تحقيق التوازن في بيئة عملهم، وإيجاد حلول للمشكلات. واليقظة العقلية تعني الوعي وتركيز الانتباه فيما يقوم به الفرد في الوقت الحاضر، كأن يبقى حاضر ذهنياً من أجل التعامل مع الأحداث (Bell,2017,p.5). وقد بينت دراسة (Kang et al.,2013,p.192) أن لليقظة الذهنية دوراً محورياً في التنظيم الانفعالي للفرد، وجعل بؤرة شعوره وتركيزه فيما يقوم بعمله.

#### (٢) المثابرة في العمل Perseverance at work :

تُعد المثابرة إحدى السمات الشخصية التي دفعت علماء النفس والباحثين في مجال التعليم والصناعة نحو دراستها والتعرف عليها وتوظيفها. ويرى كلا من (Wong & Fry,1998,p.59) أن المثابرة سمة إيجابية مهمة لتطوير ذات الفرد ودافعيته نحو العمل والإبداع. ويتسم المثابرون بأنهم استراتيجيون وابتكاريون للحلول والأفكار المبدعة (الفياض وسلمان، ٢٠٢١، ص ٣١٧). كما أنهم لا يركنون إلى الاستسلام وإنما يواجهون الصعوبات والعقبات ويتغلبون عليها (Seligman,1998,p.79).

#### (٣) الانفتاح على الخبرة Openness to Experience :

تُعد إحدى سمات الشخصية المدرجة ضمن العوامل الخمس الكبرى للشخصية؛ (Lee et al., 2005) وتعني النضج العقلي والاهتمامات الواسعة، والفضول،

أثر العوامل الشخصية على كفاءة تخطيط المسار الوظيفي: بالتطبيق على الشركة المصرية الدولية للصناعات الدوائية "إبيبيكو"

ياسمين رمضان محمد مسعود

والحصافة الذهنية، والنشاط والفاعلية والطموح. ويشير كل من (Kumcu, & Cetinel, 2022, p.574) إلى أن الانفتاح على الخبرة يتعلق بالإبداع، ويتسم المنفتحون على الخبرة بأنهم متعاونون وغير أنانيين مع الآخرين، ويبادرون بمساعدتهم، وهم ذوو طبيعة متسامحة، ويحبون المودة، ويتسمون بالشفقة الذاتية والتعاطف مع الجميع (Hee, 2014, p.311).

#### (٤) المقبولية Agreeableness:

يعكس هذا العامل الشخصي كيفية التفاعل مع الآخرين، ويشير إلى الدرجة التي يحتاج فيها الفرد إلى علاقات ممتعة ومتناغمة مع الآخرين (Kumcu & Cetinel, 2022, p.574). ويتسم الفرد الذي لديه درجة من المقبولية بقدرته على مواجهة ضغوط العمل، ويتسم بالتسامح، والثقة، وحسن الطباع، والقبول (John & Srivastava, 1999, p.121). ويتسم الشخص ذو المقبولية بأنه عطوف وطيب، ومحبوب، ومفيد، ومتعاون (Zafar et al., 2018, p.246). ويتسم الأفراد ذوي المقبولية بالثقة، والاستقامة، والإيثار، والإذعان أو القبول، والتواضع، واعتدال الرأي (Costa & McCrae, 1992).

#### (٥) الضمير Conscientiousness:

تتعكس السمة المميزة للأفراد ذو الضمير الحي بالكفاءة، والتنظيم، والالتزام بالواجبات، وبذل الجهد في سبيل الانجاز، وضبط الذات، والتأني أو الروية (Costa & McCrae, 1992). ويشير عامل يقظة الضمير المرتفعه إلى الشخص الذي يركز على عدد من الأهداف ويُظهر انضباطاً ذاتياً، ويسعى لتحقيق النجاح، (العزاز، ٢٠٢١، ص ٣١٤). ومن أهم ما يميز ذوو الضمير الحي أنهم يخططون وينظمون وينفذون المهام بنشاط ولديهم إرادة قوية، وقدر من التحكم في الانفعالات، وضبط الذات، وغالباً ما يفكرون بعناية في الطرق التي تتيح لهم استخدام التكنولوجيا؛ كي يكونوا أكثر كفاءة، ومستوى أداء أعلى (McElroy et al. 2007).

#### دراسات تناولت العوامل الشخصية من منظور كفاءة تخطيط المسار الوظيفي

ركزت دراسة (Wasylyow, 2004) على تأثير الأبعاد المهنية والشخصية في التخطيط الوظيفي لدى المسجلين في التعليم العالي من الذكور والإناث. وهدفت إلى

أثر العوامل الشخصية على كفاءة تخطيط المسار الوظيفي: بالتطبيق على الشركة المصرية الدولية للصناعات الدوائية "إبيكو"

ياسمين رمضان محمد مسعود

تحديد العلاقات بين عوامل اتخاذ القرار الوظيفي (الحاجة إلى المعلومات المهنية، والحاجة إلى المعرفة الذاتية، والقلق المهني)، والعوامل الشخصية (العصابية، والانبساطية، والانفتاح على الخبرة، والمقبولية، والضمير). وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود رغبة مرتفعة للذكور في الحصول على معلومات إضافية حول المهنة.

وتعد دراسة (Rogers et al., 2008) من أبرز الدراسات التي اهتمت بدور العوامل الشخصية في التخطيط الوظيفي للمراهقين من منظور معرفي اجتماعي، وكان أهم ما أسفرت عنه نتائج تلك الدراسة وجود علاقة إيجابية بين سمتي (الانفتاح على الخبرة والضمير) والتخطيط الوظيفي، وأن الأفراد الواعين والمنفتحين على الخبرة هم أكثر عرضة للانخراط في التخطيط الوظيفي، كما وجد أن سمات (الانبساطية والمقبولية والعصابية) غير مرتبطة بالتخطيط الوظيفي، وعدم ارتباط سمتي الانفتاح والعصابية بالاستكشاف الوظيفي. ومن أهم الدراسات ذات الصلة بالعوامل الشخصية وكفاءة تخطيط المسار

الوظيفي دراسة (المطيري وآخرون، ٢٠٢٢) التي أجريت في سياق التعليم العالي يبحث أثر المتغيرات الشخصية على الصحة التنظيمية وتخطيط المسار الوظيفي في جامعة الكويت، وتوصلت نتائجها إلى أن الاهتمام بتخطيط المسار الوظيفي كان بدرجة مرتفعة أيضاً. التنظيمية وتخطيط المسار الوظيفي في جامعة الكويت.

### تعقيب الباحثة:

يتضح من خلال مراجعة الأبحاث السابقة أن موضوع العوامل أو الخصائص والسمات الشخصية للعاملين لم تحظ بعد على الاهتمام الكافي من جانب الباحثين والكتاب في مجال إدارة الموارد البشرية من حيث دراستها وبحثها مع الكفاءات المتطلبة لتخطيط المسار الوظيفي يمكن إيضاح موقع الدراسة الحالية وتميزها عن الدراسات السابقة في المحاور الآتية:

(أ) بالنسبة للهدف: هدف البحث الحالي إلى التحقق من تأثير العوامل الشخصية في الكفاءات اللازمة لتخطيط المسار الوظيفي لدى العاملين بالشركة المصرية للصناعات الدوائية "إبيكو". وهي بذلك اختلفت عن العديد من الدراسات السابقة.

أثر العوامل الشخصية على كفاءة تخطيط المسار الوظيفي: بالتطبيق على الشركة المصرية الدولية للصناعات الدوائية "إبيكو"

ياسمين رمضان محمد مسعود

(ب) بالنسبة للأبعاد المكونة للمتغير المستقل: استخدم البحث الحالي العوامل الشخصية ذات الصلة الوثيقة للعاملين بالمنظمات الصناعية الدوائية محور الدراسة الميدانية المتمثلة في (المثابرة، اليقظة العقلية، الانفتاح على الخبرة، المقبولية، والضمير الحي) في حين ركزت العديد من الدراسات السابقة على العوامل الشخصية المتمثلة في (الاتجاه، القدرة، الدفعية، وإدراك الدور الوظيفي) والعوامل الشخصية المتمثلة في (الضبط في مكان العمل، والضمير، والانفتاح على الخبرة)، والعوامل الشخصية المتمثلة في (التقييم الذاتي، الخبرة، وقضايا الثقة بالذات).

(د) بالنسبة للمتغير التابع: ركز البحث الحالي على الكفاءات اللازمة لتخطيط المسار الوظيفي والمتمثلة في (الكفاءة المعرفية، الكفاءة الأدائية، كفاءة بناء العلاقات الإنسانية، وكفاءة تكنولوجيا المعلومات) أما الدراسات السابقة فلم لتلك الكفاءات. وبذلك يكون البحث الحالي متميز في جوهره وتناوله لمتغيراته البحثية عن الدراسات السابقة ذات الصلة. ومما يبرز ذلك أيضا أن الدراسات السابقة لم تبحث - في حدود اطلاع الباحثة الحالية - في الكفاءات اللازمة والمتطلبية لتخطيط المسار الوظيفي.

**مشكلة البحث الحالي:**

ومن خلال مراجعة الأدلة النظرية والتطبيقية يتضح وجود فجوة بحثية متمثلة في الاهتمام القليل أو المحدود من جانب الباحثين بتناول السمات والخصائص الشخصية للعاملين من منظور الكفاءات المتطلبية لتخطيط مساره الوظيفي، فضلاً على أن العوامل الشخصية للعاملين في قطاع الصناعات الدوائية وبخاصة الشركة المصرية للصناعات الدوائية "إبيكو" لم يتم اكتشاف تأثيره في الكفاءات اللازمة لتخطيط المسار الوظيفي لدى العاملين بها.

ومما سبق يمكن صياغة مشكلة البحث الحالي في السؤال الرئيس العام الآتي:  
إلى أي مدى تؤثر العوامل الشخصية في كفاءة تخطيط المسار الوظيفي للعاملين بالشركة المصرية للصناعات الدوائية "إبيكو"؟

ويمكن أن يتفرع من هذا السؤال الرئيس مجموعة من الأسئلة الفرعية التالية:

(١) هل هناك تأثير للعوامل الشخصية في الكفاءة المعرفية لتخطيط المسار الوظيفي.

- ٢) هل هناك تأثير للعوامل الشخصية في الكفاءة الأدائية لتخطيط المسار الوظيفي.
- ٣) هل هناك تأثير للعوامل الشخصية في كفاءة بناء العلاقات لتخطيط المسار الوظيفي.
- ٤) هل هناك تأثير للعوامل الشخصية في الكفاءة التكنولوجية لتخطيط المسار الوظيفي.
- ٥) هل هناك تأثير للعوامل الشخصية مجتمعة معاً في كفاءة تخطيط المسار الوظيفي.

#### أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى التحقق من أثر العوامل الشخصية (المثابرة، الانفتاح على الخبرة، اليقظة العقلية، والمقبولية والضمير) في كفاءة تخطيط المسار الوظيفي (الكفاءة المعرفية، الكفاءة الأدائية، كفاءة بناء العلاقات الإنسانية، والكفاءة التكنولوجية).

#### فروض البحث:

وعلى ذلك يمكن صياغة فروض البحث الحالي في فرض رئيس وخمس فروض فرعية على النحو الآتي:

**الفرض الرئيس:** يوجد تأثير للعوامل الشخصية في كفاءة تخطيط المسار الوظيفي لدى العاملين بالشركة المصرية للصناعات الدوائية "إبيكو". **الفروض الفرعية:**

- ١) يوجد تأثير إيجابي ذات دلالة إحصائية للعوامل الشخصية في الكفاءة المعرفية لتخطيط المسار الوظيفي.

- ٢) يوجد تأثير إيجابي ذات دلالة إحصائية للعوامل الشخصية في الكفاءة الأدائية لتخطيط المسار الوظيفي.

- ٣) يوجد تأثير إيجابي ذات دلالة إحصائية للعوامل الشخصية في كفاءة بناء العلاقات لتخطيط المسار الوظيفي.

- ٤) يوجد تأثير إيجابي ذات دلالة إحصائية للعوامل الشخصية في الكفاءة التكنولوجية لتخطيط المسار الوظيفي.

- ٥) يوجد تأثير إيجابي ذات دلالة إحصائية للعوامل الشخصية مجتمعة معاً في كفاءة تخطيط المسار الوظيفي للعاملين بالشركة المصرية للصناعات الدوائية "إبيكو".

#### منهجية البحث:

#### الخلفية النظرية ونموذج البحث الحالي:

أصبح مفهوم كفاءة تخطيط المسار الوظيفي Efficiency Of Career Path Planning أحد أبرز المصطلحات شيوعاً في المؤسسات الاقتصادية نظير



المكانة التي يحتلها في العملية الإنتاجية، وزاد اهتمام المؤسسات بتطوير الكفاءات الوظيفية للعاملين بها لتكون مواكبة مع التغيرات والتطورات التكنولوجية المتسارعة، مما يتطلب مساندة الموظف ومواكبته لتلك التغيرات.

ولذا كان من الضروري الاهتمام بالعوامل الشخصية لأداء الموظفين والتي قد تسهم في تحسين وضعهم الوظيفي بالمؤسسة، وزيادة كفاءة تخطيط مسارهم الوظيفي.

**وفيما يتعلق بكفاءة تخطيط المسار الوظيفي:** فقد بدأ الاهتمام به في الوقت

الحاضر؛ نظراً لأهمية عملية تخطيط المسار الوظيفي بالنسبة للفرد والمنظمة على حد سواء (Patrick & Kumar, 2011). وتعد كفاءات تخطيط المسار الوظيفي من أكثر الموضوعات التي لقيت اهتماماً كبيراً في ميدان التسيير والإدارة، وبالرغم من التطور الذي طرأ على مستوى نظريات التسيير؛ إلا أن مجال البحث فيه ما زال متجدداً ومستمرًا (بوراس، ٢٠١٦). كما أن تطوير الكفاءات الضرورية لتخطيط المسار الوظيفي على درجة عالية من الأهمية للمجتمعات والمنظمات المتنوعة بها؛ لضمان التطوير للقدرات وللمواهب والقيادات (عبد السلام، وآخرون، ٢٠١٩).

ويُعد مفهوم الكفاءات مفهومًا متعدد الأوجه، ويختلف تبعًا لاختلاف الباحثين وتخصصاتهم ومجالاتهم التطبيقية ومدارسهم الفكرية، ويمكن تعريف الكفاءات الأساسية على أنها مجموعة من المهارات والمعارف التي يتم دمجها في الفريق، والتي تؤدي إلى القدرة على تنفيذ عملية أو أكثر من العمليات الحاسمة للوصول إلى معايير المواصفات الدولية (Jabbouri & Zahari, 2014). وقد عرفها (المجالي، ٢٠١٥، ١٧٤) بأنها مجموعة القدرات والمهارات والمعارف التي يمتلكها الموظفون والتي تمكنهم من القيام بأعمالهم على النحو الأمثل.

وبمراجعة الباحثة للعديد من الدراسات والأبحاث ذات الصلة الوثيقة

بالكفاءات: على سبيل المثال (ابراهيم، ٢٠٢١، ص ٢٠٤؛ Jabbouri & Zahari, 2014) وجدت أن معظمها قد ركزت على ثلاثة أبعاد للكفاءات تتمثل في: المعرفة، والمهارة، والقدرة. وبالنظر لأبعاد الكفاءة سالفة الذكر تجد الباحثة أن مفهوم الكفاءة أوسع وأشمل من مفهوم المهارات، والقدرات؛ حيث يضم مفهوم الكفاءة ضمن جنباته

كلًا من المهارات والقدرات والتي تُعد الجانب الأعلى من الأداء المتطلب للكفاءة، علاوة على بذل الجهد في القيام بأدوار ومهام وظيفية محددة.

وقد ركزت الباحثة في البحث وأولت جل اهتمامها على الكفاءات اللازمة لتخطيط

المسار الوظيفي في قطاع شركات الأدوية المتطلب الرئيس محل البحث التطبيقي.

وباطلاع الباحثة على العديد من الدراسات والبحوث ذات الصلة بالكفاءات

اللازمة لتخطيط المسار الوظيفي كدراسة (السماك، ٢٠١١؛ القحمانى، ٢٠١١؛ العالى

وعزوز، ٢٠١٦؛ بوراس، ٢٠١٦؛ Roper, 2003؛ De Carolis, 2003) أمكنها

الوقوف على أربع كفاءات ضرورية فيما يخص القطاع الدوائي محل البحث الميداني،

ويتم توضيح تلك الكفاءات على النحو الآتي:-

**(أ) الكفاءة المعرفية:** وتتمثل في معرفة الموظفين بمجال تخصصهم وطبيعة عملهم،

وتوفر المعلومات والمعارف الضرورية التي تساعدهم على الأداء المناسب في مهام

العمل المسند إليهم. وينظر (السماك، ٢٠١١، ص ١٠) إليها بأنها حصيلة الرغبة في

الأداء الفائق، وللکفاءة المعرفية سبعة خصائص رئيسة حددها (الزيات، ٢٠٠١، ص

٥٥٥- ٥٥٨) وهي: الوفرة والغزارة أو الطلاقة الفكرية، والسيطرة المعرفية،

والتوليف أو التوليد والاشتقاق، والمرونة الذهنية المعرفية، والموسوعة المعرفية

"الشمول"، والاستثارة الذاتية للنشاط العقلي المعرفي، والجدة أو الأصالة.

**(ب) الكفاءة الأدائية:** وتسمى أحيانًا بكفاءة الإنجاز أو كفاءة النتائج، وقد عرفها

(القحمانى، ٢٠١١، ص ٥١٥) بأنها مدى قدرة ومهارة الفرد في تطبيق ما يتعلمه

لإنجاز عمله ورغبته الحقيقية للاستمرار فيه وبذل أقصى طاقاته وإمكاناته للتغلب على

صعوبات العمل. ويرى (بوخاتمی، ٢٠٢٠) أنها إحدى الكفاءات ذات القدر العالى من

الأهمية للعاملين في كافة المنظمات بجانب الكفاءة المعرفية؛ فامتلاك العامل للكفاءة

المعرفية يمكنه من ممارسة أي عمل بينما تمكن الكفاءة الأدائية الموظف من استخدام

الطرق المناسبة التي تساعده على الوصول إلى النتائج على النحو المرغوب.

**(ج) كفاءة بناء العلاقات الإنسانية:** وتعني بناء علاقات إيجابية مع الموظفين

والإدارة والعملاء والمنظمات ذات الشراكة، والتواصل الفعال مع الآخرين والتأثير

أثر العوامل الشخصية على كفاءة تخطيط المسار الوظيفي: بالتطبيق على الشركة المصرية الدولية للصناعات الدوائية "إبيبيكو"

ياسمين رمضان محمد مسعود

فيهم. وعن طريق العلاقات الانسانية ترتفع الحواجز بين الرئيس والمرؤوسين، ويشعر الجميع بأنهم أسرة واحدة، ومن ثم يشاركون في تحمل المسؤولية ويعتبر كل فرد منهم نفسه مسؤول عن مؤسسته (ابو العلا، ٢٠١٣، ص ٤٣-٤٤).

**(د) كفاءة تكنولوجيا المعلومات:** وتعني التعامل مع الأجهزة التكنولوجية المتضمنة في معالجة وتداول المعلومات والاستخدام الفعّال لها مثل: أجهزة الكمبيوتر، والبرمجة وطرق تطوير النظم الجديدة التي تساعد المنظمات في الحصول على المعلومات المطلوبة لتطوير خدماتها والعمل على زيادة الانتاج. وتشير تكنولوجيا المعلومات إلى مدى واسع من التكنولوجيا المتضمنة في معالجة وتداول المعلومات (العالي وعزوز، ٢٠١٦، ص ٨٣)، وتساعد الكفاءة التكنولوجية المنظمة على التوسع خارج مسار معرفي معين وتحقق أهداف بعيدة المنال (De Carolis, 2003, p.28).

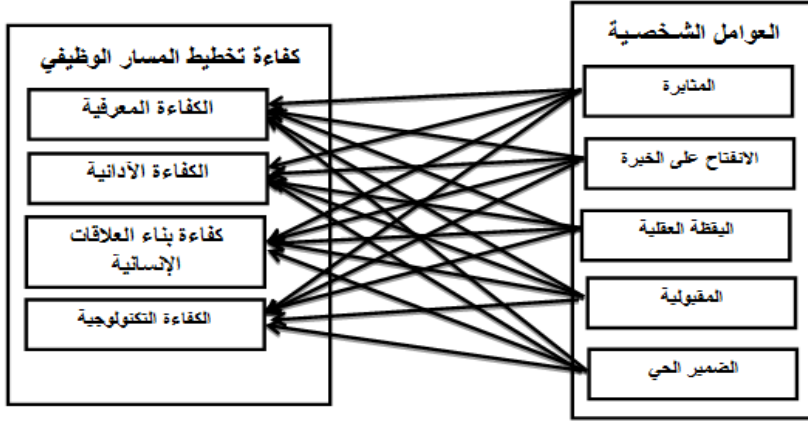
**وفي إطار العلاقة والصلة بين العوامل الشخصية وكفاءة تخطيط المسار**

**الوظيفي** ترى الباحثة الحالية أن بناء وتطور الكفاءات اللازمة لتخطيط المسار الوظيفي لدى العاملين ومساهماتهم الناجحة في أداء وظائفهم ذات صلة وعلاقة وثيقة بعوامل وسمات الشخصية المميزة للعاملين في مختلف المنظمات. فالفرد يخطط ويطور حياته الوظيفية على أساس طموحاته وقدراته واتجاهاته، وكذلك المنظمة تُعد لهم المسارات الوظيفية وتطور من قدراتهم. ويمكن القول بأن العوامل الشخصية ذات علاقة وثيقة بتخطيط المسار الوظيفي للعاملين، وهو ما أوضحه (بوراس، ٢٠١٦، ص ١١٠) من أن ادراك الفرد لقدراته الشخصية وجوانب قوته وضعفه وإدراكه لدوره الوظيفي يساعد إدارة المؤسسة على التوجيه الأمثل للعاملين بناءً على خصائصهم وإمكانياتهم خلال عملية الفرز بوضع الفرد المناسب في المكان المناسب.

وبناء على ما تقدم يشمل الاطار المقترح للبحث الحالي المتغير المستقل المتمثل في العوامل الشخصية ، والمتغير التابع المتمثل في كفاءة تخطيط المسار الوظيفي ويوضح الشكل (١) التالي العلاقة بين متغيرات البحث المستقلة والتابعة في نموذج البحث المقترح:

أثر العوامل الشخصية على كفاءة تخطيط المسار الوظيفي: بالتطبيق على الشركة المصرية الدولية للصناعات الدوائية "إبيكو"

ياسمين رمضان محمد مسعود



شكل (١) نموذج البحث المقترح

### تصميم البحث

يناسب موضوع وهدف البحث الحالي تصميم البحث الوصفي التحليلي الذي يقوم على اختبار العلاقات التأثيرية بين متغيرات البحث المستقل والتابع.

### مجتمع وعينة البحث:

مجتمع البحث هم العاملين والعاملات بالشركة المصرية الدولية للصناعات الدوائية "إبيكو" بمدينة العاشر من رمضان بمحافظة الشرقية وعددهم (٥٠٧٠) موظفًا حتى نهاية العام ٢٠٢٢م. وبلغ عدد عينة البحث (٣٨٤) موظفًا.

### الدراسة الميدانية:

### جمع البيانات ومعدل الاستجابة

اعتمدت الباحثة في جمع بيانات البحث على الاستبانة لقياس المتغير المستقل والتابع، وقد تم الاعتماد على عدد من البحوث والدراسات ذات الصلة بالعوامل الشخصية والكفاءات المطلوبة لتخطيط المسار الوظيفي، كما تم الاطلاع على العديد من المقاييس

وقوائم الاستقصاء في الدراسة التطبيقية وبالنسبة للفقرات المتعلقة بقياس المتغيرين المستقل والتابع وفق مقياس ليكرت خماسي النقاط  
**طرق جمع البيانات:**

وزعت الباحثة الاستبانة على (٥٥٨) من العاملين والعاملات بالشركة، وقد بلغ عدد الاستبانات الصالحة المكتملة (٣٨٤) استبانة جيدة، وقد تم ترميزها وادخالها لبرنامج (SPSS) لمعالجتها وتحليلها كميًا. وقد تم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات الخاصة بموضوع البحث:

- **الاستبانة (أداة البحث):** تكونت الاستبانة من محورين، هما: **العوامل الشخصية:** ويتضمن المفردات المتعلقة بقياس خمس سمات للشخصية، وهي: المثابرة، والانفتاح على الخبرة، والمقبولية، وبقظة الضمير. و**كفاءات تخطيط المسار الوظيفي:** ويتضمن هذا المحور أربع كفاءات رئيسية، والمتمثلة في: الكفاءة المعرفية، والكفاءة الأدائية، وكفاءة بناء العلاقات الإنسانية، وكفاءة تكنولوجيا المعلومات.

**اختبار صدق وثبات الاستبانة (الخصائص السيكومترية للاستبانة):**

**أولاً: صدق الاستبانة:** تم التحقق من صدق الاستبانة بطريقة صدق المحتوى (آراء الخبراء والمتخصصين): ويسمى أيضا بصدق المحكمين وقد تراوحت نسب اتفاق المحكمين ما بين (٨٨.٩ : ١٠٠٪). على بنود التحكيم.

**ثانياً: الاتساق الداخلي للاستبانة:**

حسبت الباحثة معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة من مفردات الاستبانة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وقد تراوحت قيم معاملات الارتباط لمحور **العوامل الشخصية** ما بين (٠.٩٢٥ : ٠.٣٩٢)، أما محور **كفاءة تخطيط المسار الوظيفي** فقد تراوحت قيم معاملات الارتباط ما بين (٠.٢٩٣ : ٠.٩٣٧) وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١).

كما تم حساب مصفوفة الارتباط بين الأبعاد الخاصة بكل محور ودرجته الكلية، وقد تراوحت قيم معاملات الارتباط بالنسبة لمحور **العوامل الشخصية** ما بين (٠.٤١٢ : ٠.٩٧٧). في حين تراوحت قيم معاملات الارتباط بالنسبة لمحور **كفاءة**

أثر العوامل الشخصية على كفاءة تخطيط المسار الوظيفي: بالتطبيق على الشركة المصرية الدولية للصناعات الدوائية "إبيكو"

ياسمين رمضان محمد مسعود

**تخطيط المسار الوظيفي:** ما بين (٠.٧٦٤ : ٠.٩٣٤) وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، وبذلك تم التحقق من الاتساق الداخلي لمفردات الاستبانة.

**ثالثاً: الثبات:**

تم تقدير الثبات لكل محور من محاور الاستبانة المتضمنة لـ (العوامل الشخصية، والعوامل التنظيمية، وكفاءة تخطيط المسار الوظيفي) باستخدام معامل ألفا كرونباخ Equation Alpha Cronbach : وقد تراوحت قيم معاملات الثبات للمحور الأول: العوامل الشخصية ما بين (٠.٦٨٥ : ٠.٨٣٧) ، في حين تراوحت قيم محور كفاءات تخطيط المسار الوظيفي والدرجة الكلية له ما بين (٠.٦١٠ : ٠.٨٥٨) وجميعها قيم ثبات مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) وهو ما يشير إلى تمتع الاستبانة (أداة الدراسة)

#### التحليل الوصفي:

تستهدف هذه الخطوة التحليل الوصفي التكراري للعوامل الديموجرافية والخصائص الوظيفية(النوع، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية والوظيفة) للمستقصى منهم مدراء، ونائب مدير، ورئيس قسم، ونائب مدير قسم، وموظفون بالشركة المصرية للصناعات الدوائية " إبيكو " والجدول (١) التالي التحليل الوصفي لعينة البحث وفق الخصائص ذات الصلة والاهمية بموضوع البحث .

جدول (١) الخصائص الديموجرافية والوظيفية لعينة البحث

المتغير	الفئات	العدد/التكرار	النسبة المئوية
النوع	ذكور	٣٥٣	٪٧٢.٩
	إناث	١٣١	٪٢٧.١
المؤهل العلمي	متوسط / فوق متوسط	١١٦	٪٢٤
	بكالوريوس أو ليسانس	٣٣٠	٪٦٨.٢
	ماجستير	٣٨	٪٧.٨
سنوات الخبرة	أقل من (١٠) أعوام	١٥١	٪٣١.٢
	ما بين (١٠ - ٢٠) عام	١٧٦	٪٣٦.٤
	ما بين (٢١ - ٣٠) عام	١٠٥	٪٢١.٧
	(٣٠) عامًا فأكثر	٥٢	٪١٠.٧

أثر العوامل الشخصية على كفاءة تخطيط المسار الوظيفي: بالتطبيق على الشركة المصرية الدولية للصناعات الدوائية "إبيكو"

ياسمين رمضان محمد مسعود

المتغير	الفئات	العدد/التكرار	النسبة المئوية
الحالة الاجتماعية	أعزب	٣٧٢	٪٧٦.٩
	متزوج	١١٢	٪٢٣.١
المسمى الوظيفي	مدير	٦٢	٪ ١٢.٨
	نائب / مساعد مدير	٧٥	٪١٥.٥
	رئيس قسم / شعبية	٨٨	٪١٨.٢
	موظف	٢٥٩	٪٥٣.٥

وفيما يتعلق بالتحليل الوصفي لمتغيرات البحث من وجهة نظر العاملين بالشركة المصرية للصناعات الدوائية " إبيكو " تم إجراء التحليل الوصفي لاجابات أفراد العينة على بنود/مفردات الاستبانة والمتغيرات محل البحث الحالي كالتالي:-  
(أ) تحليل المفردات الخاصة بالعوامل الشخصية:

جدول (٢) الأهمية النسبية لمفردات متغير العوامل الشخصية

م	المفردات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
<b>المثابرة</b>					
١	أواصل العمل لفترات طويلة حتى الانتهاء منه	٣.٩٥٢	١.٠٨٦	٪٧٩.٠٤	٤
٢	أحاول أكثر من مرة التغلب على المشكلات التي قد تواجهني	٤.١٥٧	١.٠٩٨	٪٨٣.١٤	٣
٣	ليست لدي القدرة على مواصلة العمل لفترات طويلة	٣.٤١٩	١.٢٦١	٪٦٨.٣٨	٥
٤	أقبل على أداء عملي بزيمة وإصرار	٤.٣٠٨	٠.٦٤٢	٪٨٦.١٦	٢
٥	أفضل ألا أترك أي عمل أقوم به قبل أن أنمه	٤.٣٩٩	٠.٦١٤	٪٨٧.٩٨	١
المتوسط العام					
٤.٠٥					
<b>الافتتاح على الخبرة</b>					
٦	لدي قدرة عالية على التخيل	٤.١١٨	٠.٩٥٢	٪٨٢.٣٦	٢
٧	لدي سرعة مطلقة في فهم الأشياء	٤.١٤٧	٠.٧٦٢	٪٨٢.٩٤	١
٨	لست مهتمًا بالأفكار الجديدة	٣.٩٣٦	١.١٨٦	٪٧٨.٧٢	٤
٩	أجد سهولة في فهم الأفكار المجردة	٣.٩٧١	١.٠٤٩	٪٧٩.٤٢	٥
١٠	امتلك أفكارًا ابتكارية	٣.٩٧٦	٠.٩٦٩	٪٧٩.٥٢	٣
المتوسط العام					
٤.٠٣					
<b>البقطة العقلية</b>					
١١	أوجه تركيزي نحو العمل حتى الانتهاء منه	٤.٢٥٨	١.٠١٦	٪٨٥.١٦	٢
١٢	الاحظ التفاصيل الدقيقة التي تحدث لي في العمل	٤.٣٦٨	٠.٧٢٩	٪٨٧.٣٦	١
١٣	أجد صعوبة في التركيز وسهولة الشرود الذهني	٣.٤٠٩	١.٣٨٢	٪٦٨.١٨	٥
١٤	أشغل ذهني بما عمله دون التفكير فيما سواه	٣.٧٩٣	١.١٣٦	٪٧٥.٨٦	٤
١٥	أبتعد عن اتخاذ أي قرار في المواقف الانفعالية	٣.٩١٧	١.٢٩٢	٪٧٨.٣٤	٣
المتوسط العام					
٣.٩٤٩					
<b>المقبولية</b>					
١٦	يُحبنى معظم الناس الذين أعرفهم	٤.٣٥٩	٠.٧٧١	٪٨٧.١٨	٢
١٧	أشعر بالمحبة والمودة تجاه الآخرين	٤.٤٤٠	٠.٥٩٢	٪٨٨.٨	١

أثر العوامل الشخصية على كفاءة تخطيط المسار الوظيفي: بالتطبيق على الشركة المصرية الدولية للصناعات الدوائية "إبيبيكو"

ياسمين رمضان محمد مسعود

م	المفردات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
١٨	يعتقد معظم الناس بأنني أتأني ومغرور	٣.٩٤٢	١.٠١٢	٪٧٨.٨٤	٥
١٩	أهتم حقاً بمشاكل الآخرين	٣.٩٤٨	١.١٠٥	٪٧٨.٩٦	٤
٢٠	أستقطع بعض الوقت للآخرين	٣.٩٦٧	٠.٩٢١	٪٧٩.٣٤	٣
	المتوسط العام	٤.١٣١	٠.٨٨٠	٨٢.٦٢	---
	الضمير				
٢١	ألتزم بجدول الأعمال والمواعيد الخاصة بي	٤.٣٨٤	٠.٩٧٦	٪٨٧.٦٨	٢
٢٢	أنظم أعمالي جميعها وأبتعد عن العشوائية	٤.٤٦٧	٠.٨٠٢	٪٨٩.٣٤	١
٢٣	أضيق الكثير من الوقت قبل أن أستقر لكي أعمل	٣.٨٥٥	١.٠٦٧	٪٧٧.١	٤
٢٤	أتسم بالتروي والتأني وعدم العجلة في العمل	٤.٠٧٢	١.١٥٤	٪٨١.٤٤	٣
٢٥	أعد مثالا يحتذى به في الالتزام	٣.٨٢٤	١.٠٦٩	٪٧٦.٤٨	٥
	المتوسط العام	٤.١٢٠	١.٠١٤	٨٢.٤١	---

المصدر: من إعداد الباحثة.

يتضح من بيانات جدول ( ) السابق ما يأتي: بالنسبة لعامل المثابرة: جاءت مفرداته بدرجة متوسطة حيث بلغ متوسطها الحسابي (٤.٠٥) وانحراف معياري (٠.٩٤٠). وبالنسبة لعامل الانفتاح على الخبرة: جاءت مفرداته بدرجة متوسطة حيث بلغ متوسطها الحسابي (٤.٠٣) وانحراف معياري (٠.٩٤٠)، أما عامل اليقظة العقلية: جاءت مفرداته بدرجة متوسطة حيث بلغ متوسطها الحسابي (٣.٩٤٩) وانحراف معياري (٠.٩١١). وبالنسبة لعامل المقبولية: جاءت مفرداته بدرجة متوسطة حيث بلغ متوسطها الحسابي (٤.١٣١) وانحراف معياري (٠.٨٨٠). وبالنسبة لعامل الضمير قد جاءت مفرداته بدرجة متوسطة حيث بلغ متوسطها الحسابي (٤.١٢٠) وانحراف معياري (١.٠١٤).

(ب) تحليل المفردات الخاصة بكفاءات تخطيط المسار الوظيفي:

١- تحليل مفردات الكفاءة المعرفية:



أثر العوامل الشخصية على كفاءة تخطيط المسار الوظيفي: بالتطبيق على الشركة المصرية الدولية للصناعات الدوائية "إبيبيكو"

ياسمين رمضان محمد مسعود

### جدول (٣) الأهمية النسبية لمفردات الكفاءة المعرفية

م	المفردات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
<b>الكفاءة المعرفية</b>					
١	أحول معارفي ومهاراتي إلى واقع عملي يتوافق مع الأداء المطلوب واللازم لتخطيط مساري الوظيفي	٤.٢٦٢	٠.٦٠٦	٨٥.٢٤	١
٢	توظيفي لتواتج المعرفة من آراء وأفكار ابتكارية يساعد في عملية التخطيط لمساري الوظيفي	٤.١٣٨	٠.٦٨٠	٨٢.٧٦	٤
٣	ينقصني العديد من المعارف والمهارات والقدرات اللازمه لتخطيط مساري الوظيفي	٣.٠٦٦	١.٢٦٦	٦١.٣٢	٥
٤	معرفتي الدقيقة بمجال تخصصي يساعدني في تطوير مساري الوظيفي	٤.١٧٨	٠.٧٥٩	٨٣.٥٦	٢
٥	تقييمي لمعلوماتي ومعارفي حول وظيفتي يفيدني في إطار تخطيطي لمستقبلي الوظيفي	٤.١٦١	٠.٩٠٩	٨٣.٢٢	٣
		٣.٩٦١	٠.٨٤٤	٧٩.٢٢	---
المتوسط العام					

المصدر: من إعداد الباحثة.

يتضح من بيانات جدول (٣) السابق أن الدرجة الكلية لإجابات أفراد العينة على مفردات الكفاءة المعرفية جاءت بدرجة متوسطة؛ حيث بلغ متوسطها الحسابي (٣.٩٦١) وبانحراف معياري (٠.٨٤٤) .

٢- تحليل مفردات الكفاءة الأدائية:

### جدول (٤) الأهمية النسبية لمفردات الكفاءة الأدائية

م	المفردات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
<b>الكفاءة الأدائية</b>					
٦	ألتزم بالقوانين والقوانين المنظمه للعمل بما يخدم تخطيط مساري الوظيفي	٤.٥٨١	٠.٥٠٢	٩١.٦٢	١
٧	أحدد المطلوب عمله بغرض إنجازه على النحو المطلوب بما يخدم مستقبلي الوظيفي	٤.٢٢٩	٠.٨٩٨	٨٤.٥٨	٤
٨	أفترق إلى توظيف الأساليب المناسبة في العمل بما يؤثر على عملية التخطيط لمساري الوظيفي	٣.٤٥٢	١.٢٢١	٦٩.٠٤	٥
٩	أنجز الأعمال المكلف بها مهما بلغت درجة صعوبتها وتعقيدها بغرض تطوير مساري الوظيفي	٤.٢٨٧	٠.٧٣٨	٨٥.٧٤	٢
١٠	أسعى جاهداً لأداء المهام بدرجة عالية من الدقة والكفاءة بما يساعد في تخطيط مساري الوظيفي	٤.٢٨٥	١.١٠٨	٨٥.٧	٣
		٤.١٧	٠.٨٩٣	٨٣.٣٤	---
المتوسط العام					

المصدر: من إعداد الباحثة.

أثر العوامل الشخصية على كفاءة تخطيط المسار الوظيفي: بالتطبيق على الشركة المصرية الدولية للصناعات الدوائية "إبيكو"

ياسمين رمضان محمد مسعود

يتضح من بيانات جدول ( ) السابق أن الدرجة الكلية لإجابات أفراد العينة على مفردات الكفاءة الأدائية جاءت بدرجة متوسطة؛ حيث بلغ متوسطها الحسابي (٤.١٧) وبانحراف معياري (٠.٨٩٣) .

### ٣- تحليل مفردات كفاءة بناء العلاقات الانسانية:

جدول(٥) الأهمية النسبية لمفردات كفاءة بناء العلاقات الانسانية

م	المفردات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
كفاءة بناء العلاقات الانسانية					
١١	أستفيد من علاقتي برئيس المباشر في العمل بما يخدم تخطيط مستقبلي الوظيفي	٤.١٢٨	٠.٩٦٩	٨٢.٥٦	٢
١٢	تتخذ الشركة كافة التدابير اللازمة لضمان علاقة ايجابية مع الموظفين بما يخدم مسارهم الوظيفي	٤.٠٤٥	٠.٩٣٤	٨٠.٠٩	٣
١٣	إهمال إدارة الشركة للمشكلات المتعلقة بالموظفين يؤثر في عملية التخطيط لمساري الوظيفي	٢.٦٥٥	١.٣٣٧	٥٣.١	٥
١٤	لدي القدرة على التأثير في الاخرين بما يخدم الشركة ويساعد في تخطيط مستقبلي الوظيفي	٣.٨٥٥	٠.٨٨٧	٧٧.١	٤
١٥	تبادل المعلومات المتعلقة بالعمل مع الزملاء يزيد من وعيي ومعرفتي بتخطيط مساري الوظيفي	٤.١٤٧	١.١٢٨	٨٢.٩٤	١
المتوسط العام		٣.٧٦٦	١.٠٥١	٧٥.١٦	---

المصدر: من إعداد الباحثة.

يتضح من بيانات جدول(٥) السابق أن الدرجة الكلية لإجابات أفراد العينة على مفردات كفاءة بناء العلاقات الانسانية جاءت بدرجة متوسطة؛ حيث بلغ متوسطها الحسابي (٣.٧٦٦) وبانحراف معياري (١.٠٥١) .

### ٤- تحليل مفردات الكفاءة التكنولوجية:

جدول(٦) الأهمية النسبية لمفردات الكفاءة التكنولوجية

م	المفردات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
كفاءة تكنولوجيا المعلومات					
١٦	تساعد تكنولوجيا المعلومات بالشركة على زيادة معرفتي ووعي بتخطيط المسار الوظيفي	٤.٢٩٣	٠.٨٠٤	٨٥.٨٦	١
١٧	تعكس التكنولوجيا المستخدمة في الشركة اهتمام الإدارة بتحسين تخطيط المسار الوظيفي لدى العاملين بها	٤.١٠٩	٠.٦٩٨	٨٢.١٨	٢
١٨	صعوبة التعامل مع الوسائط التكنولوجية الحديثه بالشركة يعيق من تخطيطي لمستقبلي الوظيفي	٣.٠٩٧	١.٢٠٨	٦١.٩٤	٥
١٩	أتعامل بحرفية مع الوسائط التكنولوجية الحديثه بما يسمح لي بتطوير مساري الوظيفي	٤.٠٢٩	١.١٢٣	٨٠.٥٨	٣

أثر العوامل الشخصية على كفاءة تخطيط المسار الوظيفي: بالتطبيق على الشركة المصرية الدولية للصناعات الدوائية "إبيكو"

ياسمين رمضان محمد مسعود

م	المفردات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
٢٠	يساعد استخدام الوسائط التكنولوجية بالشركة في تطوير مساري الوظيفي	٤.٠٠٦	١.١٩٤	٨٠.١٢	٤
	المتوسط العام	٣.٩٠٦	١.٠٠٥	٨٧.١٤	---

المصدر: من إعداد الباحثة.

يتضح من بيانات جدول (٦) السابق أن الدرجة الكلية لإجابات أفراد العينة على مفردات الكفاءة التكنولوجية جاءت بدرجة متوسطة؛ حيث بلغ متوسطها الحسابي (٣.٩٠٦) وانحراف معياري (١.٠٠٥).

### التحليل الاستنتاجي واختبار الفروض:

تبنت الباحثة أسلوب تحليل الانحدار المتعدد المتدرج بطريقة Stepwise وهو الاسلوب الكمي الاعتمادي الذي يقوم باختبار التأثيرات السببية بين متغير البحث المستقل بأبعاده والمتغير التابع بأبعاده، وتحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression (استخدم لتحديد أثر الدرجة الكلية للمتغير المستقل(العوامل الشخصية) في الدرجة الكلية للمتغير التابع(كفاءة تخطيط المسار الوظيفي).

- اختبار صحة الفرض الرئيس الأول والفروض الفرعية له:

ينص الفرض الرئيس الأول على أنه " يوجد تأثير للعوامل الشخصية في كفاءة تخطيط المسار الوظيفي لدى العاملين بالشركة المصرية للصناعات الدوائية "إبيكو". وقد استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة بين العوامل الشخصية (المثابرة، اليقظة العقلية، الانفتاح على الخبرة، المقبولية، والضمير) والدرجة الكلية وكفاءة تخطيط المسار الوظيفي المتمثلة في (الكفاءة المعرفية، الكفاءة الأدائية، الكفاءة في بناء العلاقات الانسانية، والكفاءة التكنولوجية) ودرجته الكلية.

أثر العوامل الشخصية على كفاءة تخطيط المسار الوظيفي: بالتطبيق على الشركة المصرية الدولية للصناعات الدوائية "إبيكو"

ياسمين رمضان محمد مسعود

جدول ( ٧ ) مصفوفة معاملات الارتباط بين العوامل الشخصية (الأبعاد والدرجة الكلية) وكفاءة تخطيط المسار الوظيفي (الأبعاد والدرجة الكلية)

الدرجة الكلية لكفاءة تخطيط المسار	الكفاءة التكنولوجية	الكفاءة في بناء العلاقات الإنسانية	الكفاءة الادائية	الكفاءة المعرفية	كفاءة تخطيط المسار	
					العوامل الشخصية	م
**٠.٦٠٠	**٠.٥٠٦	**٠.٤٤٠	**٠.٦١٣	**٠.٤٦٠	المثابرة	١
**٠.٥٠٧	**٠.٤٥٦	**٠.٢٧٠	**٠.٥٢٧	**٠.٤٤٤	الانفتاح على الخبرة	٢
**٠.٦٨٠	**٠.٥٩٠	**٠.٤٠١	**٠.٦٦١	**٠.٦٢٦	اليقظة العقلية	٣
**٠.٤١٦	**٠.٣٦٣	**٠.٤٥٦	**٠.٣١٥	**٠.٢٦٥	المقبولية	٤
**٠.٥٩٠	**٠.٣٩١	**٠.٣٥٠	**٠.٤٨٢	**٠.٧٦٨	الضمير	٥
**٠.٧٣٤	**٠.٦٠١	٠.٤٨٧	**٠.٦٨٧	**٠.٦٩١	الدرجة الكلية للعوامل الشخصية	

\*المتغير التابع كفاءة تخطيط المسار الوظيفي \*\* دال عن مستوى دلالة ٠.٠١

يتضح من الجدول (٧) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين أبعاد المتغير المستقل (العوامل الشخصية) والمتغير التابع (كفاءة تخطيط المسار الوظيفي) تتراوح ما بين (٠.٢٧٠ ، ٠.٧٦٨) وجميعها قيم دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١). مما يعني وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين أبعاد المتغيرين ، وما يشير إلى أن السمات الشخصية ذات تأثير إيجابي في كفاءات تخطيط المسار الوظيفي لدى عينة الدراسة بالشركة المصرية للصناعات الدوائية إبيكو.

١- الفرض الفرعي الأول: ينص على أنه "يوجد تأثير إيجابي ذات دلالة إحصائية للعوامل الشخصية في الكفاءة المعرفية لتخطيط المسار الوظيفي لدى العاملين بالشركة المصرية للصناعات الدوائية" إبيكو". ولاختبار صحة الفرض تم إجراء تحليل الانحدار المتعدد بطريقة Stepwise، لاختبار تأثير الأبعاد الفرعية للعوامل الشخصية (المثابرة، الانفتاح على الخبرة، اليقظة العقلية، المقبولية، والضمير) في الكفاءة المعرفية لتخطيط المسار الوظيفي.

أثر العوامل الشخصية على كفاءة تخطيط المسار الوظيفي: بالتطبيق على الشركة المصرية الدولية للصناعات الدوائية "إبيكو"

ياسمين رمضان محمد مسعود

جدول (٨) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر العوامل الشخصية في الكفاءة المعرفية لتخطيط المسار الوظيفي

معامل التحديد R <sup>2</sup>	معامل الارتباط الكلي R	قيمة "ف" F ومعنوياتها	مستوى الدلالة المعنوية	قيمة "ت" T	معاملات الانحدار المعيارية	معاملات الانحدار غير المعيارية		نموذج الانحدار*
					Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients	Std. Error	
					Beta			
٠.٦٠٢	٠.٧٧٦	١٤١.٥٧	٠.٠٠٠	١٠.٤٥٠		٠.٨١٢	٨.٤٨١	الثابت
			٠.٠٠٥	٢.١٣٦	٠.١٣٦	٠.٠٣٨	٠.٠٨٢	اليقظة العقلية
			٠.٠٠١	١٤٩.٥٩	٠.٦٧٣	٠.٠٣١	٠.٤٧٢	الضمير

\* المتغير التابع: الكفاءة المعرفية لتخطيط المسار الوظيفي

يتضح من الجدول (٨) أن قيمة اختبار "ت" لنموذج الانحدار المتعدد قد بلغت لبُعدي (اليقظة العقلية، والضمير) على الترتيب (٢.١٣٦ ، ١٤.٩٥٩) وذلك عند مستوي دلالة احصائية (٠.٠٥ ، ٠.٠١)، وهذا يشير إلى وجود علاقة إيجابية لهذين البعدين للعوامل الشخصية في الكفاءة المعرفية لتخطيط المسار الوظيفي. مما يشير إلى قبول الفرض من "وجود أثر ذي دلالة إحصائية للعوامل الشخصية في الكفاءة المعرفية لتخطيط المسار الوظيفي لدى المشاركين في الدراسة بالشركة المصرية للصناعات الدوائية "إبيكو". عند مستوي دلالة (٠.٠٥).

٢- الفرض الفرعي الثاني: ينص على أنه "يوجد تأثير إيجابي ذات دلالة إحصائية للعوامل الشخصية في الكفاءة الآدائية لتخطيط المسار الوظيفي للعاملين بالشركة المصرية للصناعات الدوائية "إبيكو". ولاختبار ذلك الفرض والتحقق من صحته تم إجراء تحليل الانحدار المتعدد بطريقة Stepwise، لاختبار تأثير الأبعاد الفرعية لعوامل الشخصية (المثابرة، الانفتاح على الخبرة، اليقظة العقلية، المقبولية، والضمير) في الكفاءة الآدائية لتخطيط المسار الوظيفي.

أثر العوامل الشخصية على كفاءة تخطيط المسار الوظيفي: بالتطبيق على الشركة المصرية الدولية للصناعات الدوائية "إبيكو"

ياسمين رمضان محمد مسعود

جدول (٩) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر العوامل الشخصية في الكفاءة الأدائية لتخطيط المسار الوظيفي

معامل التحديد R <sup>2</sup>	معامل الارتباط الكلي R	قيمة "ف" F ومعنوياتها	مستوى الدلالة المعنوية	قيمة "ت" T	معاملات الانحدار غير المعيارية Unstandardized Coefficients		نموذج الانحدار *	
					Beta	Std. Error		
٠.٥٠٤	٠.٧١٠	٩٥.٢١	٠.٠٠٠	٩.٠٤٩		٠.٨٥٤	٧.٧٢٨	الثابت
			٠.٠٠٠	٤.٦٥٩	٠.٢٦١	٠.٠٤٠	٠.١٨٤	المثابرة
			٠.٠٠٠	٣.٦٩٧	٠.١٦٢	٠.٠٤٢	٠.١٥٦	الانفتاح على الخبرة
			٠.٠٠٠	٤.٦٤٩	٠.٣٥٢	٠.٠٤٠	٠.٢٠٠	اليقظة العقلية
			٠.٠٠٠	٤.١١١	٠.١٥٠	٠.٠٤٣	٠.١٧٥	المقبولية

\* المتغير التابع: الكفاءة المعرفية لتخطيط المسار الوظيفي

يتضح من الجدول (٩) أن قيمة اختبار "ت" لنموذج الانحدار المتعدد قد بلغت للعوامل الشخصية (المثابرة، الانفتاح على الخبرة، اليقظة العقلية، والمقبولية) على الترتيب (٤.٦٥٩ ، ٣.٦٩٧ ، ٤.٦٤٩ ، ٤.١١١) وذلك عند مستوى دلالة إحصائية (٠.٠٠١)، وهذا يشير إلى وجود علاقات تأثيرية إيجابية لتلك الأبعاد في الكفاءة الأدائية لتخطيط المسار الوظيفي لدى عينة الدراسة. وأوضحت النتائج أيضاً أن معامل الارتباط الكلي للعوامل الشخصية (المثابرة، الانفتاح على الخبرة، اليقظة العقلية، والمقبولية) في الكفاءة الأدائية بلغ (٠.٧١٠) مما يشير إلى الارتباط الإيجابي القوي بين تلك العوامل والكفاءة الأدائية لتخطيط المسار الوظيفي.

٣- الفرض الفرعي الثالث: ينص على أنه " يوجد تأثير إيجابي ذات دلالة إحصائية للعوامل الشخصية في كفاءة بناء العلاقات لتخطيط المسار الوظيفي لدى العاملين بالشركة المصرية للصناعات الدوائية "إبيكو". ولاختبار صحة ذلك الفرض تم إجراء تحليل الانحدار المتعدد بطريقة Stepwise، لاختبار تأثير الأبعاد الفرعية للعوامل الشخصية (المثابرة، الانفتاح على الخبرة، اليقظة العقلية، والمقبولية، والضمير) في كفاءة بناء العلاقات الإنسانية لتخطيط المسار الوظيفي.

أثر العوامل الشخصية على كفاءة تخطيط المسار الوظيفي: بالتطبيق على الشركة المصرية الدولية للصناعات الدوائية "إبيكو"

ياسمين رمضان محمد مسعود

جدول (١٠) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر العوامل الشخصية في كفاءة بناء العلاقات الإنسانية لتخطيط المسار الوظيفي

معامل التحديد R <sup>2</sup>	معامل الارتباط الكلي R	قيمة "ف" F ومعنوياتها	مستوى الدلالة المعنوية	قيمة "ت" T	معاملات الانحدار المعيارية	معاملات الانحدار غير المعيارية		نموذج الانحدار *
					Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients	Std. Error	
					Beta			
٠.٣٨١	٠.٦١٧	٥٧.٦٨٤	٠.٠١	٣.١٦٩		٠.٩٥٠	٣.٠٠٩	الثابت
			٠.٠٠٠	٧.٢٧٥	٠.٤٥٦	٠.٠٤٤	٠.٣٢٠	المثابرة
			٠.٠١	٣.٠١٠	٠.١٤٨	٠.٠٤٧	٠.١٤٢	الانفتاح على الخبرة
			٠.٠٠٠	١١.٢٠٢	٠.٤٥٥	٠.٠٤٧	٠.٥٣٠	المقبولية

\* المتغير التابع: الكفاءة المعرفية لتخطيط المسار الوظيفي

يتضح من الجدول (١٠) السابق أن قيمة اختبار "ت" لنموذج الانحدار المتعدد قد بلغت للعوامل الشخصية (المثابرة، الانفتاح على الخبرة، والمقبولية) على الترتيب (٧.٢٧٥، ٣.٠١٠، ١١.٢٠٢) وذلك عند مستوي دلالة إحصائية (٠.٠١)، وهذا يشير إلى وجود علاقات تأثيرية إيجابية لتلك الأبعاد في كفاءة بناء العلاقات الإنسانية لتخطيط المسار الوظيفي لدى عينة الدراسة. مما يشير إلى رفض الفرض الصفري جزئياً وقبول الفرد البديل له والذي يعني "وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعوامل الشخصية في كفاءة بناء العلاقات الإنسانية لتخطيط المسار الوظيفي لدى المشاركين في الدراسة بالشركة المصرية للصناعات الدوائية "إبيكو". وذلك عند مستوي دلالة (٠.٠٥).

٤- الفرض الفرعي الرابع: ينص على أنه " يوجد تأثير إيجابي ذات دلالة إحصائية للعوامل الشخصية في الكفاءة التكنولوجية لتخطيط المسار الوظيفي لدى العاملين بالشركة المصرية للصناعات الدوائية "إبيكو". ولاختبار صحة ذلك الفرض تم إجراء تحليل الانحدار المتعدد بطريقة Stepwise، لاختبار تأثير الأبعاد الفرعية للعوامل الشخصية (المثابرة، الانفتاح على الخبرة، اليقظة العقلية، المقبولية، والضمير) في الكفاءة التكنولوجية لتخطيط المسار الوظيفي.

أثر العوامل الشخصية على كفاءة تخطيط المسار الوظيفي: بالتطبيق على الشركة المصرية الدولية للصناعات الدوائية "إبيكو"

ياسمين رمضان محمد مسعود

### جدول ( ١١ ) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر العوامل الشخصية في الكفاءة التكنولوجية لتخطيط المسار الوظيفي

معامل التحديد R <sup>2</sup>	معامل الارتباط الكلي R	قيمة "ف" F ومعنوياتها	مستوى الدلالة المعنوية	قيمة "ت" T	معاملات الانحدار المعيارية	معاملات الانحدار غير المعيارية		نموذج الانحدار*	
					Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients	Std. Error		B
					Beta				
٠.٤٢٢	٠.٦٥٠	٦٨.٤٩٨				١.١٥٤	٤.٩٠٨	الثابت	
						٠.١٠٤	٠.٠٥٧	٠.١٢٥	الانفتاح على الخبرة
						٠.٤٩٧	٠.٠٥٥	٠.٣٥٣	اليقظة العقلية
						٠.٢٤١	٠.٠٥٨	٠.٣٥٤	المقبولية
						٠.١٦٧	٠.٠٤٥	٠.١٣٨	الضمير

\*المتغير التابع: الكفاءة المعرفية لتخطيط المسار الوظيفي

يتضح من الجدول (١١) السابق أن قيمة اختبار "ت" لنموذج الانحدار المتعدد قد بلغت للعوامل الشخصية (الانفتاح على الخبرة، اليقظة العقلية، المقبولية، الضمير) على الترتيب (٢.١٩٢ ، ٦.٤٦٥ ، ٦.١٤٨ ، ٣.٠٨٦) وذلك عند مستويات دلالة إحصائية (٠.٠٥ ، ٠.٠١ ، ٠.٠٠١)، وذلك يشير إلى وجود علاقات تأثيرية إيجابية لتلك الأبعاد في الكفاءة التكنولوجية لتخطيط المسار الوظيفي لدى عينة الدراسة. مما يشير إلى رفض الفرض الصفري جزئياً وقبول الفرد البديل له الذي يعني "وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعوامل الشخصية في الكفاءة التكنولوجية لتخطيط المسار الوظيفي لدى المشاركين في الدراسة بالشركة المصرية للصناعات الدوائية "إبيكو".

٥- الفرض الفرعي الخامس: ينص على أنه " يوجد تأثير إيجابي ذات دلالة إحصائية للعوامل الشخصية مجتمعة معاً في كفاءة تخطيط المسار الوظيفي للعاملين بالشركة المصرية للصناعات الدوائية " إبيكو". ولاختبار صحة ذلك الفرض تم إجراء تحليل الانحدار البسيط Simple Linear Regression.



أثر العوامل الشخصية على كفاءة تخطيط المسار الوظيفي: بالتطبيق على الشركة المصرية الدولية للصناعات الدوائية "إبيكو"

ياسمين رمضان محمد مسعود

### جدول (١٢) نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر العوامل الشخصية في كفاءة تخطيط المسار الوظيفي بدرجة الكلية

معامل التحديد $R^2$	معامل الارتباط الكلي R	قيمة "ف" F ومعنوياتها	مستوى الدلالة المعنوية	قيمة "ت" T	معاملات الانحدار غير المعيارية	معاملات الانحدار غير المعيارية		نموذج الانحدار *
					Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients	B	
					Beta			
٠.٥٣٩	٠.٧٣٤	٥٥٣.٢٨	٠.٠٠٠	٤.٧٨٢		٣.٤٦٠	١٦.٥٤٨	الثابت
			٠.٠٠٠	٢٣.٥٢٢	٠.٧٣٤	٠.٠٤٥	١.٠٥٩	الدرجة الكلية للعوامل الشخصية

\* المتغير التابع: كفاءة لتخطيط المسار الوظيفي بدرجة الكلية

يتضح من الجدول (١٢) السابق أن قيمة اختبار "ت" لنموذج الانحدار المتعدد بلغت الدرجة الكلية للعوامل الشخصية (٢٣.٥٢٢)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٠١)، وهذا يشير إلى وجود علاقات تأثيرية إيجابية للعوامل الشخصية في كفاءة تخطيط المسار الوظيفي. وتشير النتائج الخاصة بمعامل التحديد  $R^2$  والذي بلغت قيمته (٠.٥٣٩) أن العوامل الشخصية مجتمعة تسهم بنسبة (٥٣.٩٪) من التباين المفسر لكفاءة تخطيط المسار الوظيفي لدى المشاركين في الدراسة بالشركة المصرية للصناعات الدوائية "إبيكو".

مناقشة نتائج البحث

أولاً: نتائج اختبارات الفروض:

#### جدول رقم (١٣) نتائج اختبار الفروض

النتيجة	الفروض	م
قبول صحة الفرض	يوجد تأثير للعوامل الشخصية في كفاءة تخطيط المسار الوظيفي لدى العاملين بالشركة المصرية للصناعات الدوائية "إبيكو".	الفرض الرئيس الأول
قبول صحة الفرض	يوجد تأثير إيجابي ذات المعرفية العلاقات لتخطيط المسار الوظيفي لدى العاملين بالشركة المصرية للصناعات الدوائية "إبيكو".	الفرض الفرعي الأول
قبول صحة الفرض	يوجد تأثير إيجابي ذات دلالة إحصائية للعوامل الشخصية في الكفاءة الأدائية لتخطيط المسار الوظيفي لدى العاملين بالشركة المصرية للصناعات الدوائية "إبيكو".	الفرض الفرعي الثاني

أثر العوامل الشخصية على كفاءة تخطيط المسار الوظيفي: بالتطبيق على الشركة المصرية الدولية للصناعات الدوائية "إبيكو"

ياسمين رمضان محمد مسعود

م	الفروض	النتيجة
الفرض الفرعي الثالث	يوجد تأثير إيجابي ذات دلالة إحصائية للعوامل الشخصية في كفاءة بناء العلاقات لتخطيط المسار الوظيفي لدى العاملين بالشركة المصرية للصناعات الدوائية "إبيكو".	قبول صحة الفرض
الفرض الفرعي الرابع	يوجد تأثير إيجابي ذات دلالة إحصائية للعوامل الشخصية في الكفاءة التكنولوجية لتخطيط المسار الوظيفي لدى العاملين بالشركة المصرية للصناعات الدوائية "إبيكو".	قبول صحة الفرض
الفرض الفرعي الخامس	يوجد تأثير إيجابي ذات دلالة إحصائية للعوامل الشخصية مجتمعة معا في كفاءة تخطيط المسار الوظيفي للعاملين بالشركة المصرية للصناعات الدوائية "إبيكو".	قبول صحة الفرض

المصدر: من اعداد الباحثة

ثانياً: نتائج تحقيق الأهداف:

أمكن للباحثة إجمالي أهداف الدراسة وماهية تحقيقها كما بالجدول (١٤) الآتي:-

جدول رقم (١٤) أهداف البحث وكيفية التحقق منها.

م	الأهداف	كيفية تحقيق الهدف	النتيجة
الهدف العام	تقديم مساهمة علمية تطبيقية في العوامل الشخصية المميزة للعاملين من خلال اختبار تأثير العوامل الشخصية(المثابرة، الانفتاح على الخبرة، اليقظة العقلية، المقبولية، والضمير) في الكفاءات اللازمة لتخطيط المسار الوظيفي(الكفاءة المعرفية، الكفاءة الأدائية، كفاءة بناء العلاقات الإنسانية، والكفاءة التكنولوجية) في بالشركة المصرية للصناعات الدوائية "إبيكو".	الدراسات السابقة، الاطار النظري للدراسة، وتحليل اختبار الفرض الرئيس الأول	تم تحقيقه

المصدر: من اعداد الباحثة

### ثالثاً: النتائج العامة:

يمكن تلخيص النتائج الخاصة بالدراسة في ضوء المراجعة النظرية ونتائج الدراسة التطبيقية على النحو الآتي:-

- توصلت النتائج إلى أن سمات الشخصية المتمثلة في (المثابرة، اليقظة العقلية، الانفتاح على الخبرة، المقبولية، والضمير) تؤثر تأثيراً إيجابياً في بعض كفاءات تخطيط المسار الوظيفي دون البعض الآخر حيث تؤثر سمات (اليقظة العقلية والضمير) إيجابياً في الكفاءة المعرفية لتخطيط المسار الوظيفي، في حين تؤثر سمات (المثابرة، الانفتاح على الخبرة، اليقظة العقلية، والمقبولية) إيجابياً في الكفاءة الأداة لتخطيط المسار الوظيفي، بينما تؤثر سمات (المثابرة، الانفتاح على الخبرة، والمقبولية) تأثيراً إيجابياً في كفاءة بناء العلاقات الانسانية لتخطيط المسار الوظيفي . أيضاً توصلت النتائج إلى أن سمات (الانفتاح على الخبرة، اليقظة العقلية، المقبولية، والضمير) تؤثر تأثيراً إيجابياً في الكفاءة التكنولوجية (كفاءة تكنولوجيا المعلومات) لتخطيط المسار الوظيفي، كما أوضحت النتائج أن الدرجة الكلية لسمات الشخصية تؤثر تأثيراً إيجابياً الكفاءات اللازمة لتخطيط المسار الوظيفي.

### رابعاً: توصيات البحث:

يمكن توضيح أهم التوصيات التي تم الخروج بها من الدراسة الحالية في النقاط الآتية:-

- 1- الاهتمام بسمات الشخصية المرتبطة بالمثابرة واليقظة العقلية والضمير والانفتاح على المستجدات والخبرات المستجدة لما لها من دور مهم ومؤثر في الكفاءات الخاصة واللازمة لتخطيط المسار الوظيفي للعاملين بالشركة المصرية للصناعات الدوائية "إبيكو" على وجه الخصوص.
- 2- ضرورة اهتمام المؤسسات الصناعية الدوائية بكفاءة تكنولوجيا المعلومات لدى العاملين بها لمواكبة التطورات المستحدثة في المؤسسات الصناعات الدوائية المحلية والعالمية بما يسهم في إنتاج العديد من الأدوية المبتكرة القادرة على إنقاذ حياة البشرية.
- 3- ضرورة الاهتمام بعامل الانفتاح على خبره حيث أنه يزيد من خبرات العاملين ويساعد في تطوير كفاءة التخطيط لمسارهم الوظيفي.

أثر العوامل الشخصية على كفاءة تخطيط المسار الوظيفي: بالتطبيق على الشركة المصرية الدولية للصناعات الدوائية "إبيبيكو"

ياسمين رمضان محمد مسعود

٤- ضرورة الاهتمام بتحديد وتحديث الكفاءات المهنية المطلوبة لتخطيط المسار الوظيفي لدى العاملين بالشركات الصناعية الدوائية وتحديثها أولاً بأول؛ نظراً لأهمية تلك الشركات فيما يتعلق بالمحافظة على حياة البشرية، والعمل على الاهتمام بسمات الشخصية نظراً لتأثيرها الإيجابي في الكفاءات الخاصة للعاملين بهذه الشركات.

**خامساً: خطة تنفيذ التوصيات:**

**جدول رقم (١٥) خطة عمل لتنفيذ التوصيات**

التوصية	المسئول عن التنفيذ	متطلبات التنفيذ	الاطار الزمني
ينبغي الاهتمام بسمات الشخصية المرتبطة بالمتابعة واليقظة العقلية والضمير لما لها من دور مهم ومؤثر في الكفاءات اللازمة لتخطيط المسار الوظيفي	- الإدارة العليا - العاملون	- دعم الإدارة العليا - توفير الوسائل التي تساعد على مناخ إيجابي. - دعم الجوانب النفسية والشخصية لدى العاملين	عملية مستمرة
ضرورة اهتمام المؤسسات الصناعية الدوائية بكفاءة تكنولوجيا المعلومات للعاملين لمواكبة التطورات المستحدثه والأسهام في إنتاج الأدوية المبتكرة لإتقان حياة البشرية.	الإدارة العليا	- الاطلاع المستمر على التكنولوجيا الحديثة. - تزويد الشركة أولاً بأول بالجديد في المجال العلاجي - تدريب العاملين على كيفية التعامل مع التكنولوجيا الحديثة.	عملية مستمرة
ضرورة الاهتمام بعامل الانفتاح على الخبرة حيث أنه يزيد من خبرات العاملين ويساعد على تطوير كفاءة التخطيط لمسارهم الوظيفي.	- الإدارة العليا - العاملون	- دعم الاداره العليا - توفير الوسائل التي تساعد على الابداع والتعاون . - المشاركة في حل المشكلات القيادية.	عملية مستمرة

أثر العوامل الشخصية على كفاءة تخطيط المسار الوظيفي: بالتطبيق على الشركة المصرية الدولية للصناعات الدوائية "إبيبيكو"

ياسمين رمضان محمد مسعود

## المراجع

### (أ) المراجع العربية:-

- ابراهيم، وليد محمد ميلاد (٢٠٢١). دور القيادة الإستراتيجية في بناء الكفاءات الوظيفية للعاملين في المنظمة دراسة ميدانية. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية- جامعة قناة السويس كلية التجارة بالاسماعيلية*، ١(١٢)، ١٨٩-٢٠١٣.
- ابو العلا، ليلى محمد حسني (٢٠١٣). *مفاهيم ورؤى في الادارة والقيادة التربويه بين الاصاله والحداثة*. ط١، الأردن: دار يافا العلمي للنشر والتوزيع.
- الزيات، فتحي مصطفى(٢٠٠١). *علم النفس المعرفي الجزء الثاني مداخل ونماذج ونظريات*. القاهرة: دار النشر للجامعات.
- السماك، منال عبد الجبار(٢٠١١). دور الكفاءة المعرفية في تنمية القدرة على التفكير الابتكاري دراسة استطلاعية في شركة الكندي العامة-نينوى. *تنمية الرافدين-جامعة الموصل - كلية الإدارة والاقتصاد*، ٣٣(١٠٤)، ٩-٢٨.
- العناز، هنوف محمد(٢٠٢١). السمات الشخصية المميزة لموهبة ريادة الأعمال في ضوء العوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى رواد الأعمال بالمملكة العربية السعودية. *المجلة العربية للاعاقفة والموهبة، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر*، ٥(١٧)، ٣٠١ - ٣٤٠
- العالى، دبله عبد ، وعزوز، مرابط عياش (٢٠١٦). *تكنولوجيا المعلومات والكفاءة المهنية للعامل*. *مجلة العلوم الاجتماعية*، ١٠(٢)، ٨٢-٩٢.
- الفياض، محمد أحمد ، وسلمان، شروق كاظم. (٢٠٢١). *المتابعة لدى طلبة المرحلة الثانوية*. *مجلة الآداب، جامعة بغداد - كلية الآداب*، ٤(١٣٦)، ٣١٣ - ٣٣٢ .
- القحمانى، مها حسن الحسن(٢٠١١). *الأدوات والأجهزة المستخدمة في المشروعات الصغيرة ودورها في تحقيق الكفاءة الأدائية والإنتاجية*. *مجلة بحوث التربية النوعية، جامعة المنصورة - كلية التربية النوعية*، ٢١: ٥١١-٥٤٢.
- المجالى، حسين خازر صالح(٢٠١٥). *مستوى الشعور بالسعادة وعلاقته بمستوى الكفاءة الاجتماعية لدى الطلبة المتفوقين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز في الأردن*. *مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر*، ١٦٥ (٥)، ١٦٩-٢٠٣.
- المطيرى، فواز متعب خالد، ورفاعي، ممدوح عبدالعزيز محمد، والمطيرى، يوسف محمد(٢٠٢٢). *أثر المتغيرات الشخصية والوظيفية على الصحة التنظيمية وتخطيط المسار الوظيفي في جامعة الكويت*. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، ٤ (٦٧٣، - ٧٠٤ .

أثر العوامل الشخصية على كفاءة تخطيط المسار الوظيفي: بالتطبيق على الشركة المصرية الدولية للصناعات الدوائية "إبيكو"

ياسمين رمضان محمد مسعود

- بوخاتمي، زهرة (٢٠٢٠). المعرفة وبناء الكفاءة. التعليمية "جامعة جيلالي ليايس سيدي بلعباس - الجزائر"، ٧(٢)، ٨١-٩٣.
- بوراس، فايزة (٢٠١٦). تنمية الكفاءات البشرية كمدخل لتعزيز استراتيجية تخطيط المسار الوظيفي بمجمع صيدال. مجلة دراسات لجامعة الأغواض، ٣٨، ١٠٤-١١٤.
- عبد الخالق، أحمد محمد (٢٠٠٠). أسس علم النفس. ط٣. الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- عبد السلام، رمضان محمود، والطبلاوي، أسامة السيد، وأبو العطاء، سناء أحمد (٢٠١٩). اثر تخطيط المسار الوظيفي على جودة حياة العمل. مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، جامعة كفر الشيخ- كلية التجارة، ١، ٢٠٥-٢٤٠.
- عيسى، سليم (٢٠١٠). ادارة شؤون الأفراد. ط١، عمان [الأردن]: دار أسامة.

## (ب) المراجع الأجنبية:-

- Bell, R. (2017). Awareness, insight & mindfulness. Asheville, NC: Mckee Learning Foundation.
- Colakoglu, S.N.(2009).Successful Pursuit of a Boundaryless Career: Career Competencies Perspective. Academy of Management Annual Meeting Proceedings, 1:1-6.
- Costa, P., & McCrae, R. (1992). Revised NEO personality inventory (NEO-PI-R) and NEO Five Factor Inventory. Professional manual. Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources.
- De Carolis,D.(2003). Competencies and Imitability in the Pharmaceutical Industry: An Analysis of Their Relationship with Firm Performance. Journal of Management,29(1) 27-50
- Hee, O.C.(2014). Validity and Reliability of the Big Five Personality Traits Scale in Malaysia. International Journal of Innovation and Applied Studies,5(4), 309-315.
- Jabbouri, N.& Zahari,I.(2014). The role of core competencies on organisational performance: An empirical study in the Iraq private banking sector European scientific journal, 14(1),130-139.
- Kang, Y.,Gruber,J.&Gray,J.(2013).Mindfulness and De-Atomization. Journal of Emotion review, (5)2,192-201

- Kumcu,E. & Çetinel, (2022). Relationships between five-factor personality traits and Social Entrepreneurship Tendency: The case of university students. *International Journal of Management Economics & Business*,18(2), 572-594.
- Lee, K., Ogunfowora, B., & Ashton, M. (2005). Personality traits beyond the big five: are they within the HEXACO space? *Journal of Personality*, 73(5),1438-1463
- John, O., & Srivatsava, S. (1999). The big five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality. Theory and research* (2nd eds., pp. 102–138). New York: Guilford Press.
- Mcelroy, J., Hendrickson, A., Townsend, A.& DeMarie,S. (2007). Dispositional factors in internet use: personality versus cognitive style. *MIS Quarterly*, 31(4), 809–820.
- Obeidat,A., Alomari,K., Aljawarneh,N.& Alkhloof,I.(2022) The effect of career path planning on organisational performance. *International Journal of Business Innovation and Research* 27(4),508-525. DOI:10.15 04/I JBI R.20 20.1 003 5857
- Patrick, H.& Kumar,A. (2011). Career management, employee development and performance in Indian information technology Organizations. *Business Management Dynamics* 1(5), 24-31.
- Rogers,M., CreedA.P.& Glendon,L.(2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior*,73:132-142.
- Roper, M.(2003). Effective knowledge management: A best practice blueprint. *Journal of Documentation*; Bradford,59(1),118-119. DOI:10.1108/0 02204 10310458082
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. New York: Free Press; Reissue paperback edition.

أثر العوامل الشخصية على كفاءة تخطيط المسار الوظيفي: بالتطبيق على الشركة المصرية الدولية للصناعات الدوائية "إبيكو"

ياسمين رمضان محمد مسعود

---

Wasylow, E. A. (2004). The impact of vocational and personality dimensions on career development for emerging adults enrolled in higher education.(Ph.,D. Northern Arizona University)

Wong, P.T. & Fry,P. S. (1998). The human quest for meaning: A handbook of psychological research and clinical applications. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Zafar, M., Lodhi,I.& Shakir,M.(2018). Impact of Personality Traits on Facebook Addiction: The Mediating role of Perceived Social Support. Journal of Research in Social Sciences,6(1),239-258-