

أثر الكفاءة الذاتية الريادية على النجاح المهني الريادي للعاملين في شركات الأدوية بمحافظة الدقهلية: الدور المعدل للشخصية الاستباقية إبراهيم جمال الدين محمود محجوب*

ملخص البحث

يهدف هذا البحث إلى قياس أثر الكفاءة الذاتية الريادية على أبعاد النجاح المهني الريادي للعاملين في شركات الأدوية بمحافظة الدقهلية: الدور المعدل للشخصية الاستباقية، بالإضافة إلى تحديد الفروق المعنوية بين آراء العاملين في القطاع محل الدراسة وفقاً للنوع والعمر ومستوى التعليم وعدد سنوات الخبرة، ومن ثم تم تصميم قائمة استقصاء بالاعتماد على الدراسات السابقة لقياس درجة توافر المتغيرات، وتم توزيعها على عدد من العاملين (رجال البيع المباشر) بالشركات الأدوية في محافظة الدقهلية.

ولاختبار فروض الدراسة، تم تحليل البيانات الأولية للبحث باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS macro PROCESS لإدخال البيانات الأولية والتحليل الإحصائي، وقد بلغ حجم مجتمع الدراسة 734 مفردة من العاملين في 63 شركة من الشركات الأدوية بمحافظة الدقهلية، وقد بلغ حجم العينة 253 وتم توزيع 350 قائمة على العاملين بالقطاع محل الدراسة وتم الحصول على 211 استبانة صحيحة أي بنسبة استجابة (83.4%).

*المدرس بقسم إدارة الأعمال - بكلية التجارة - جامعة المنصورة - مصر.

Email: dr_ebrahim_mahgoob@mans.edu.eg

MOBILE: 00201009499380

ومن أهم نتائج الدراسة، وجود تأثير معنوي للكفاءة الذاتية الريادية على أبعاد النجاح المهني الريادي للعاملين محل الدراسة، كما توصلت الدراسة إلى معنوية الدور المعدل للشخصية الاستباقية في العلاقة بين الكفاءة الذاتية الريادية وأبعاد النجاح المهني الريادي.

الكلمات الافتتاحية: الكفاءة الذاتية الريادية، والشخصية الاستباقية، والنجاح المهني الريادي، وقطاع الأدوية بمحافظة الدقهلية.

The Impact of Entrepreneurial Self-Efficacy on The Entrepreneurial Career Success for Pharmaceutical Companies Workers in Dakahlia Governorate: The Moderate Role of The Proactive Personality

Ibrahim Gamaleldin Mahmoud Mahgoub

Abstract

This paper aims to measure the impact of the impact of entrepreneurial self-efficacy on the dimensions of entrepreneurial Career success for pharmaceutical companies' workers in Dakahlia Governorate: The Moderating role of the proactive personality, in addition to identifying the Significant differences between the workers opinions according to gender, age, education level and number of experience years. Designing a survey list based on previous studies to measure the degree of availability of variables and it was distributed to several workers within pharmaceutical companies in Dakahlia Governorate.

To study's hypotheses Testing, the primary data for the research was analyzed using the SPSS macro-PROCESS statistical software to enter the primary data and statistical analysis, and the study population reached 734 employees in 63 pharmaceutical companies at Dakahlia Governorate, and the sample size was 253 and 350 lists were distributed to the workers, 211 correct questionnaires were obtained, that is, a response rate of (83.4%).

From Findings, there is a significant effect of the entrepreneurial self-efficacy on the worker's entrepreneurial Career success dimensions. The study also found the significance of the Moderating role of the proactive personality in the relationship between entrepreneurial self-efficacy and the dimensions of entrepreneurial Career success.

Keywords: Entrepreneurial Self-efficacy, Proactive Personality, Entrepreneurial Career Success, and Pharmaceutical Sector.

المقدمة:

اهتمت العديد الدراسات العلمية السابقة في مجال ريادة الأعمال بدراسة نتائج المشروعات الريادية على الاقتصاد العالمي (Lau, Shaffer, & Au, 2007;) (Altenburg & Eckhardt 2006)، وعلى الرغم من توافر الدراسات التي ركزت على دراسة العلاقة بين سمات الأفراد والمنظمات مع النتائج التي توصلت إليها المشروعات الريادية المتنوعة، إلا وأنها تعتبر من أحد المجالات التي حظيت باهتمام أقل هو نجاح ريادة الأعمال (Ramana, Aryasri, & Nagayya,) (2008).

حيث تعتبر من أهم السمات الشخصية للأفراد هي الكفاءة الذاتية والتي تعرف على أنها القدرة على بدء عمل جديد اعتماداً على مهارات الفرد وقدرته. والعمل على حسن استغلال الفرص والقدرة على التعامل مع المشاكل المتوقعة والتي تساعدهم على إنجاز مهام العمل بشكل متميز، مما يؤدي إلى تعزيز تحصيل العامل من مكافآت وترقيات مما يؤدي إلى ارتفاع معدلات الرضا الوظيفي لدى العاملين (Stroe et al., 2018).

وأما عن النجاح المهني هو أحد الاتجاهات الأساسية التي تم الاهتمام بها لتحفيز العاملين بشكل فعال على تطورهم الوظيفي (Pan & Zhou, 2015). حيث إنه من بين أهم الأهداف الوطنية والتنظيمية والشخصية لذلك فهو محور اهتمام الباحثين ومتخذي القرار (Seema, & Sujatha, 2015). تعددت تعريفات النجاح المهني في العديد من الدراسات، ولكن تم الاعتماد على بأنه عبارة عن

إجمالي النتائج الإيجابية والمرغوبة التي حققها العاملون من خلال خبرتهم المهنية (Cao, Hirschi, & Deller, 2012; Salisu et al., 2017).

بالإضافة إلى ذلك، لا يقتصر النجاح المهني على المنظمة أو العاملين فقط، بل يعتبر نجاح لملاك المنظمة أيضاً، فهو نجاح لجميع الأطراف المعنية بالمنظمة. ورغم ذلك فإن النجاح المهني الريادي من منظور مهني يتعارض مع نجاح العاملين بالمنظمة. حيث إن استخدام الراتب والترقية في التسلسل الهرمي التنظيمي بشكل متكرر يشير إلى النجاح المهني للعاملين بالمنظمة، ولكن لا يعتبر نجاح لرواد الأعمال الذين يفكرون بشكل مختلف (Lau et al. 2007; Salisu et al., 2017). لذلك، اهتمت العديد من الدراسات في السعي لدراسة النجاح المهني الريادي ليتناسب مع طبيعة رواد الأعمال (Liu, Yang, Yang, & Liu, 2015).

ويتطلب تحقيق النجاح المهني بذل الكثير من الجهد لفترات زمنية طويلة، على الرغم من أن أنشطة ريادة الأعمال تعتبر مفتاح للتنمية الاقتصادية المستدامة، إلا أن الباحثين يؤيدون أن حوالي 70% من رواد الأعمال لم يستمروا في مشروعاتهم الريادية (Efobi and Orkoh, 2018)، وأن الطريق إلى النجاح يتطلب فترات طويلة مع التعرض إلى التوتر والمخاطر والتضحية الشخصية (Alexander-Passe, 2017). لقد ركزت العديد من الأبحاث على محددات والعوامل التي تؤثر على مدى نجاح المشروعات الريادية. ومن أحد هذه العوامل التي تزيد من النجاح الريادي للمنظمات هو استعداد الأفراد لإظهار الشغف والمثابرة الريادية والسمات الشخصية لرواد الأعمال لتحقيق الأهداف طويلة المدى (Bonfiglio, 2017).

حيث إن السبب وراء الحاجة إلى دراسة النجاح المهني الريادي (ECS) كمؤشر للأداء هو مشكلة فصل الحياة المهنية عن نجاح المشروع ونجاح رواد الأعمال. من حيث التحصيل المالي، يمكن قياس النجاح بالرضا ونتائج الإنجاز (Cardon, 2013). ويتم استيعاب الأشخاص المتحمسين والمثابرين فيما يفعلونه ويرغبون فيه بإصرار حتى ينجحوا فيه (Cardon, 2013; Baum & Locke, 2004). وأشارت الدراسات إلى أبعاد النجاح المهني الريادي والتي تتمثل في الرضا الوظيفي، والإنجاز الوظيفي المدرك، والتحصيل المالي المدرك (Lau *et al.*, 2007;) (Wach *et al.*, 2018).

ومن ناحية أخرى، تم تعريف الشخصية الاستباقية على أنها أحد العوامل التي تساعد العاملين على أخذ زمام المبادرة لإحداث تغيير إيجابي في بيئة العمل الخاصة بهم من خلال التغلب على العقبات أو تحسين الظروف الحالية أو توفير ظروف جديدة وتحدي الوضع الراهن بدلاً من القبول السلبي والتكيف مع الظروف الحالية (Seibert *et al.*, 1999; Grant, 2000; Seibert *et al.*, 2001).

وهذا يعني بأن الشخصية الاستباقية تزيد من قدرة الفرد على تحمل المخاطر والعمل على أخذ خطوات استباقية للإنجاز مهام عمله، مما يزيد من القدرة على استغلال الفرص والقدرة على التعامل مع المشاكل المتوقعة، ووفقاً لنظرية التكلفة والعائد التي تنص على أن كلما زاد المخاطر زاد احتمال تحقيق العديد من المنافع، فإن الشخصية الاستباقية تزيد من نجاح العاملين على إنجاز مهام عملهم بالشكل المطلوب (Crant, 2000).

ومن ناحية أخرى، لا يفوت على الباحث أن يستعرض أهمية قطاع الأدوية لجمهورية مصر العربية حيث أنه تستحوذ صناعة وتجارة الدواء في مصر علي نصيب الأكبر في حركة التجارة داخل مصر، فهي تجارة رائجة تحتكرها كبرى الشركات. وتعد صناعة الدواء أحد السلع الاستراتيجية التي لا تقل أهمية عن الغذاء والمواد البترولية. وتتحكم الشركات الخاصة والأجنبية في 90% من إجمالي الإنتاج بالسوق الدواء المصري مستحوذة على الأصناف الأعلى سعرا. بينما يبلغ إنتاج شركات القطاع العام 5% فقط وتنتج الأصناف الأقل سعرا. لذا اهتمت جمهورية مصر العربية وفقا لرؤية 2030 هو الاستحواذ على قطاع الأدوية والعمل على توطينها بنسبة 100%. لذا وفقاً لرؤية 2030 لجمهورية مصر العربية سيتم بناء مدينة متكاملة لتصنيع الأدوية في السوق المصري بالتعاون مع كبرى الشركات العالمية.

ونظراً لأهمية قطاع الأدوية في حركة المعاملات التجارية وحرص الحكومة المصرية على تنشيط قطاع الأدوية، قام الباحث بالتركيز على تطبيق الدراسة على شركات الأدوية في نطاق محافظة الدقهلية. ونظراً لأن الغرض الرئيسي من الدراسة هو المساهمة في نجاح قطاع الأدوية فلا بد من الاهتمام بالعاملين بهذا القطاع. ونظراً لأن نجاح أي القطاع يأتي نتيجة لنجاح العاملين به (Halabí & Lussier, 2014). فإن الدراسة تهتم بالنجاح المهني الريادي للعاملين بقطاع الأدوية في محافظة الدقهلية كمحاولة للمساهمة في نجاح القطاع بالكامل.

1. الإطار النظري والخلفية النظرية وتنمية الفروض

Theory and hypotheses development

وفقاً لنظرية الشخصية، فإن التنظيم الديناميكي للتكوينات العقلية تؤثر على سلوكيات وعواطف الأفراد في بيئاتهم (James and Mazerolle, 2002). علاوة على ذلك، من المفترض أن هناك اتجاهات في سلوك الفرد، والسمات النفسية مثل العواطف وطرق التفكير والإدراك والتي تؤثر على سلوك الفرد (Hogan, 1991). لذلك، فإن الافتراض الأول لنظرية الشخصية هو أن الشخص سيكون لديه استعداد أو ميل للشعور والتصرف بطريقة متسقة نسبياً باختلاف الوقت والظروف المختلفة. ويشار إلى هذا الاتساق النسبي على أنه سمة شخصية.

في هذا الإطار، ووجد Norena-Chavez, D., & Guevara, R. (2020) أن الكفاءة الذاتية تؤثر على السلوك البشري من خلال عدة أنشطة مختلفة. أولاً، إنه يؤثر على المهام التي يحاول الأشخاص القيام بها، بحيث يميل الأشخاص إلى أداء المهام التي يعتقدون أنهم قادرون على إكمالها بنجاح. ثانياً، إنه يؤثر على الجهد الذي سيكون الشخص على استعداد لبذله لأداء مهامه بالإضافة إلى مثابرتة. أخيراً، تؤثر الكفاءة على استجابات الأفراد والتي بدورها تؤثر على درجة الإنجاز للمهمة.

وأخيراً، تؤكد نظرية المهنة الاجتماعية المعرفية (SCCT) أن الرغبة في تحقيق الهدف الوظيفي المطلوب يتوقف على مدى توافر العوامل التي تؤثر على تحقيقه، والتي تعتبر السلوك البشري بمثابة تفاعل ديناميكي للتأثيرات الشخصية والسلوكية والبيئية (Bandura, 1997). ومع ذلك، يجب أن يتمتع الأفراد بالقدرات المعرفية، مثل الشغف والاستباقية والميل إلى المخاطرة لتحقيق النجاح المهني الريادي. وأن

النتائج المتوقعة هي عواقب المشاركة في انجاز المهام المطلوبة لتحقيق النجاح المهني الريادي، ويعتبر الشغف والكفاءة وتحمل المخاطرة أحد الدوافع التي تساعد على النجاح.

1.1 الكفاءة الذاتية الريادية والنجاح المهني الريادي

Entrepreneurial Self-Efficacy and Entrepreneurial Career Success

تعرف الكفاءة الذاتية على أنها القدرة على بدء عمل جديد اعتماداً على مهارات الفرد وقدرته (Stroe et al., 2018). حيث تعتبر الكفاءة الذاتية مكون رئيسي للنظرية المعرفية الاجتماعية (SCT)، والتي تحفز الأفراد على إنجاز مسؤولياتهم ومهامهم لتحقيق توقعاتهم، مما يؤدي إلى ارتفاع معدلات الرضا الوظيفي لدى العاملين، ونجاحه على انجاز مهام عمله يزيد من ارتفاع معدلات نجاح الشركات في تحقيق أهدافها المرجو تحقيقها (Drnovšek et al., 2014).

وتعد من إحدى أنواع الكفاءة الذاتية هي الكفاءة الذاتية الريادية ESE. والتي تُعرف ESE بإيمان الشخص بقدرته على أداء المهام والأدوار التي تحقق النتائج المطلوبة لمنظمات الأعمال (Chen et al., 1998). وعلى الرغم من أن بعض الباحثين قاموا بدراسة الكفاءة الذاتية على نطاق واسع ولكن اعتماداً على وجهات نظر تحليلية وليست اعتماداً على نظرية علمية (Bandura, 1997).

ونظراً للاعتماد عدد من الدراسات على نظرية Bandura في السنوات الأخيرة، حيث ركزت الدراسات على قياس دور الكفاءة الذاتية الريادية ESE على أداء منظمات الأعمال (Shahab et al., 2019)، وأوضحت (Lee et al. (2016)

أن ESE يرتبط ارتباطاً إيجابياً بأداء منظمات الأعمال، في حين أن Zhao *et al.* (2005) تحدد أن الخبرة السابقة تؤثر على ESE لأنها تشجع على التعلم. وأن برامج التعليم والتدريب على تنظيم وإدارة المشروعات على زيادة مستويات ESE للأفراد.

بالإضافة إلى ذلك، يوجد ارتباط قوي بين الكفاءة الذاتية الريادية على مستوى الشغف الريادي لدى الأفراد (Cardon and Kirk 2015). كما يرتبط الكفاءة الذاتية الريادية ارتباطاً إيجابياً بالقدرة على اغتنام الفرص، والجهد المبذول لإنجاز المهام المطلوبة وتعزيز التحصيل المالي للأفراد (Newman *et al.*, 2018) مما يزيد من الرضا الوظيفي لدى الأفراد من خلال زيادة حصيلة الأموال الشخصية، وتطوير الأعمال التجارية الجديدة من خلال تحقيق الأهداف مما يؤثر على الأداء التنظيمي.

بالإضافة إلى ذلك، فإن نجاح الشركات الريادية تعتبر نجاح للمنظمة بشخصيتها الاعتبارية وليس نجاح لملاك المنظمات ومن ثم نجاح لجميع العاملين بها (Walker & Brown 2004; Shane, Locke & Collins. 2003)، وعلى الجانب الآخر، قام Lau *et al.* (2007) and Salisu *et al.* (2017) بدراسة النجاح المهني الريادي بشكل تفصيلي حيث اهتم بكل من الجانب الموضوعي والجانب الذاتي. ويقصد بالجانب الموضوعي الجانب الخارجي مثل السمعة. أما عن الجانب الآخر فهو الجانب الذاتي (الشخصي) مثل الرضا.

حيث ركزت الدراسات على النجاح المهني الريادي كنتيجة لنجاح المنظمة، وبالتالي أهملت تقييمهم الخاص بالنجاح الشخصي للأفراد مثل شعورهم بالرضا الوظيفي

وزيادة نسبة الإنجاز (Halabí & Lussier, 2014)، ووفقاً لنظرية محتوى الهدف (Deci & Ryan, 1985) فإن تحقيق الأهداف يعد أكثر اهتماماً للفرد ذاته لأنها تزيد من الرضا والرفاهية والأداء، ومن ناحية أخرى زيادة التحصيل المالي للفرد، واشباع احتياجاته الاجتماعية (Otero-López, & Villardefrancos, 2015). لذلك ركز الباحث على دراسة النجاح المهني الريادي من جانب النجاح الشخصي للعاملين. اعتمد الباحث على ثلاثة أبعاد للنجاح الوظيفي الريادي الذاتي وهم (الرضا الوظيفي، والإنجاز الوظيفي المدرك، والإنجاز المالي المدرك) لقياس النجاح المهني الريادي (Lau et al., 2007; Salisu et al., 2017).

حيث إن الرضا الوظيفي لرواد الأعمال يعكس رضاهم عن مدى التقدم الوظيفي والنجاح المهني، ويختلف مفهوم الرضا الوظيفي بين رواد الأعمال والعاملين بالمنظمات، (Parasuraman, Purohit, Godshalk, & Beutell, 1996). حيث يعرف الرضا الوظيفي بأنه أحد نتائج النجاح المهني (Tu et al., 2006). كما يعرف بأنه مدى حب العاملين لمسيرتهم المهنية (Priyono, 2017). أما بالنسبة إلى رواد الأعمال فيعرف الرضا بأنه البقاء في العمل الحر والبعد عن الوظيفة الثابتة ذات الراتب الثابت على الرغم من أنه أصبح الخيار الأفضل (Salisu et al., 2017).

أما عن الإنجاز الوظيفي المدرك (PCA) فهو "تصور غير المباشر للعاملين لحول إنجازاتهم الحقيقية" (Bonesrønning, 2004, p.152). ويعرف بأنه "النتائج الإيجابية في العمل على أساس التقييمات الشخصية من حيث التحصيل الوظيفي". (Lau et al., 2007, p. 129). تم الاعتراف بـ (PCA) كأحد الأبعاد الأساسية للنجاح الوظيفي. وفقاً Judge et al., (1999, p. 621) فإن النجاح المهني هو

"الإنجازات المدركة التي حققها العاملون نتيجة لخبراتهم في العمل، والتحصيل المالي المدرك. تم اعتبار الحاجة إلى تحقيق الثروة الشخصية كأحد الطموحات الرئيسية لرواد الأعمال بالإضافة إلى أن الكثير من الأفراد يحققون السعادة والنجاح من خلال تعظيم الثروة المالية (Salisu et al., 2017).

وأخيراً، يعتبر التحصيل المالي مكوناً أساسياً للنجاح. ومن ثم أشار (2013) al. Hogan et إلى أن النجاح المهني يحقق من خلال تعزيز القيمة المهنية في مجتمع الأعمال والتحصيل المالي. ولا يقصد بالتحصيل المالي جمع أكبر قدر ممكن من المال فقط، بل أيضاً تعزيز الصفات الشخصية (O'Neill, Xiao,) (Bristow, Brennan, & Kerbel, 2000). ومما سبق اعتمد الباحث على دراسة (2007) Lau et al. في تعريف التحصيل المالي المدرك وهو "النتائج الإيجابية في العمل على أساس التقييم الشخصي من حيث التحصيل المالي". حيث إن الشخص الناجح هو الذي يحقق مكاسب مالية أكثر بالمقارنة بزملائه.

وتنص النظرية المعرفية الاجتماعية للكفاءة الذاتية على أنه عندما يعتقد الفرد أنه يمكن أن يحقق نتيجة مرغوبة من خلال أفعاله، فمن الأرجح أن يحققها (Bandura, 1997). وذلك لأن مستوى الكفاءة الذاتية يؤثر على الدافعية ومستوى الجهد والمثابرة في مواجهة الصعوبة والاستقرار العاطفي ومستويات التوتر (Bandura and Locke, 2003). لذلك فإن المستويات المرتفعة من الكفاءة الذاتية تؤدي إلى أداء أفضل لتحقيق النجاح (Segal et al., 2005).

من ناحية أخرى، فقد ثبت أن رواد الأعمال الذين يتمتعون بكفاءة ذاتية ريادية لمهمة معينة من المرجح أن يتابعوا ويستمرروا في هذا النشاط أكثر من رواد الأعمال

الذين لا يتمتعون بكفاءة ذاتية (Darmanto and Yuliari, 2018). وأشار Zhao et al. (2005) إلى أن الكفاءة الذاتية الريادية تؤثر على سلوك الأفراد وتحفزه على السلوكيات الايجابية.

علاوة على ذلك، نجد أن كفاءة العامل ذاته تعتبر أحد أهم العوامل التي تؤدي إلى تميزه في إنجاز المهام الموكلة اليه بشكل متميز مما يترتب عليه تميز العامل إدارياً ومالياً. فإن الكفاءة الذاتية الريادية على وجه التحديد لها تأثير قوي على نجاح السلوك الريادي للعاملين داخل المنظمات. لذلك، فإن العاملين الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الكفاءة الذاتية الريادية هم أكثر تحقيقاً للنجاح المهني الريادي. وبالتالي يمكن للباحث صياغة الفروض التالية:

الفرض الأول (H1): يوجد تأثير معنوي للكفاءة الذاتية الريادية على الرضا المهني للعاملين.

الفرض الثاني (H2): يوجد تأثير معنوي للكفاءة الذاتية الريادية على التحصيل المالي المدرك للعاملين.

الفرض الثالث (H3): يوجد تأثير معنوي للكفاءة الذاتية الريادية على الإنجاز المهني المدرك للعاملين.

1. 2 الدور المعدل للشخصية الاستباقية في العلاقة بين الكفاءة الذاتية الريادية والنجاح المهني الريادي

The Moderating Role of Proactive Personality Between Entrepreneurial Self-Efficacy and Entrepreneurial Career Success

تم تعريف الشخصية الاستباقية على أنها الأفراد الذين يأخذون زمام المبادرة لإحداث تغيير إيجابي في بيئة العمل الخاصة بهم من خلال التغلب على العقبات أو تحسين الظروف الحالية أو خلق ظروف جديدة (Seibert et al., 2001; Yang et al., 2011). وذلك لتحدي الوضع الراهن بدلاً من القبول السلبي والتكيف مع الظروف الحالية (Seibert et al., 1999).

كما تشير الشخصية الاستباقية إلى ميل الفرد لاتخاذ الإجراءات المناسبة وتطوير قدرات العاملين في انجاز كل المهام، وتحقيق أعلى عوائد ممكنة وذلك لحرصهم على أخذ المخاطر المحسوبة (Claes et al., 2005). حيث يتمتع العاملين ذوي الشخصية الاستباقية بميل قوي لتحديد الفرص واتخاذ الخطوات المناسبة للاستفادة من هذه الفرص حتى يتم تحقيق هدفهم المخطط مما يساعد على الوصول إلى الرضا الوظيفي (Kumar and Shukla, 2019). من التعريفات المذكورة أعلاه، أظهر بوضوح أن الفرد الاستباقي سيسعى بنشاط للتغيرات والفرص من خلال تحسين ظروف العمل الحالية لتعزيز النجاح المهني.

هذا يعني أن العاملين أصحاب الشخصية الاستباقية لن يشعروا بالاكنتاب ولا يفقدوا التركيز إذا واجهوا عقبات وظيفية (مثل الإنهاء المفاجئ أو تقليص النفقات)، وعلى الرغم من ذلك يبحثون باستمرار عن طرق مختلفة للحفاظ على أمنهم الوظيفي والتقدم في حياتهم المهنية. من المرجح أن يؤدي العاملين ذو الشخصية الاستباقية أداءً أفضل من الآخرين لأنهم يعرفون كيفية استغلال الفرص وانشائها وتفعيلها والمساهمة في إنجازاتهم المهنية والتأثير على المواقف التي يعملون فيها (Seibert et al., 2001; Yang et al., 2011). ووفقاً (et al., 1999; Seibert et al., 2001).

الشخصية الاستباقية هي إحدى الخصائص الطبيعية المهمة للعاملين للحفاظ على إنجازهم الوظيفي مقابل انعدام الأمن الوظيفي.

ويتسم العاملون ذوي الشخصية الاستباقية بالقدرة على إنجاز المهام المطلوبة والقدرة على تغيير الظروف المحيطة والتكيف مع المواقف المختلفة، بغض النظر عن أي قيود يمكن الوصول إليها من خلال الظروف البيئية (Zampetakis, 2008; Laguía et al., 2019). كما وضحت الدراسات السابقة أن الشخصية الاستباقية تلعب دورًا حيويًا في تعزيز النجاح المهني للعاملين (Van Gelderen et al., 2008; Neneh, 2019b). ومع ذلك، فإن العاملون الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الشخصية الاستباقية هم أكثر إقناعًا بالتصميم النشط واتخاذ الإجراءات الأساسية لتحقيق النجاح المهني.

لذلك، يمكن للفرد الذي يتمتع بشخصية استباقية أن يظل مثابرًا في تحقيق أهدافه دون أن يتأثر بالعوامل الظرفية، فهي تساعد على توفير مناخ مناسب لتحقيق النجاح المهني. وبالتالي، فإن الشخصية الاستباقية هي ميزة ملهمة تمكن العاملين من تحقيق العديد من المميزات منها الرضا الوظيفي وتعظيم الثروة المالية وزيادة معدلات إنجاز في الأداء.

تميز الشخصية الاستباقية الفرد بالقدرة على اتخاذ القرار في تغيير متغيراته المحيطة. فالسلوك الاستباقي هو القابلية على تحمل المخاطرة وميل لبدء خطوات جديدة رغم المتغيرات الداخلية والخارجية المتعددة (Bateman & Crant, 1993). وهذا يعني بأن الشخصية الاستباقية تزيد من قدرة الفرد على تحمل المخاطر والعمل على أخذ خطوات استباقية للإنجاز مهام عمله، مما يزيد من القدرة

على استغلال الفرص والقدرة على التعامل مع المشاكل المتوقعة، ووفقاً لنظرية التكلفة والعائد التي تنص على أن كلما زاد المخاطر زاد احتمالية تحقيق العديد من المنافع، فإن الشخصية الاستباقية تزيد من نجاح العاملين على إنجاز مهام عملهم بالشكل المطلوب (Crant, 2000).

وبناء على ما سبق، فإن الشخصية الاستباقية ستساعد على تشكيل بيئات عمل محفزة لتحقيق النجاح الوظيفي. وسوف يكون لهذا أثراً إيجابياً على الرضا الوظيفي بطريقتين: أولاً، بصوره تتفق مع نظريات التحكم الذاتي (Bell & Staw, 1989; Greenberger & Strasser, 1986) حيث ينبغي أن يكون لدى العاملين الأكثر استباقية مقدار أكبر من العزيمة الذاتية والكفاءة الذاتية للعاملين. وتؤكد العديد من الدراسات السابقة أهمية الاستقلال والعزيمة الذاتية والكفاءة الذاتية في إنتاج ردود أفعال عاطفية وراحة نفسية (Bandura, 1986) ثانياً، فإن العاملين الأكثر استباقية سيبدلون العديد من الجهد في توفير بيئات العمل تناسب احتياجاتهم وقيمهم المهنية. حيث أن الملائمة بين الفرد وبيئة العمل لتحقيق الرضا المهني يعتبر بؤرة اهتمام العديد من نظريات التنمية المهنية (Kristof, 1996).

وأخيراً، فإن الشخصية استباقية تساعد على تشكيل واختيار بيئات العمل الملائمة بشكل فعال، وسيكون لديهم مقدار أكبر من العزيمة والكفاءة الذاتية في عملهم. مما يزيد من فرص النجاح المهني الريادي للعاملين. وبناءً على ما سبق يمكن للباحث صياغة الفروض التالي:

الفرض الرابع (H4): هناك تأثير معدل إيجابي للشخصية الاستباقية في العلاقة بين الكفاءة الذاتية الريادية على الرضا المهني للعاملين.

الفرض الرابع (H5): هناك تأثير معدل إيجابي للشخصية الاستباقية في العلاقة بين الكفاءة الذاتية الريادية على التحصيل المالي المدرك للعاملين.

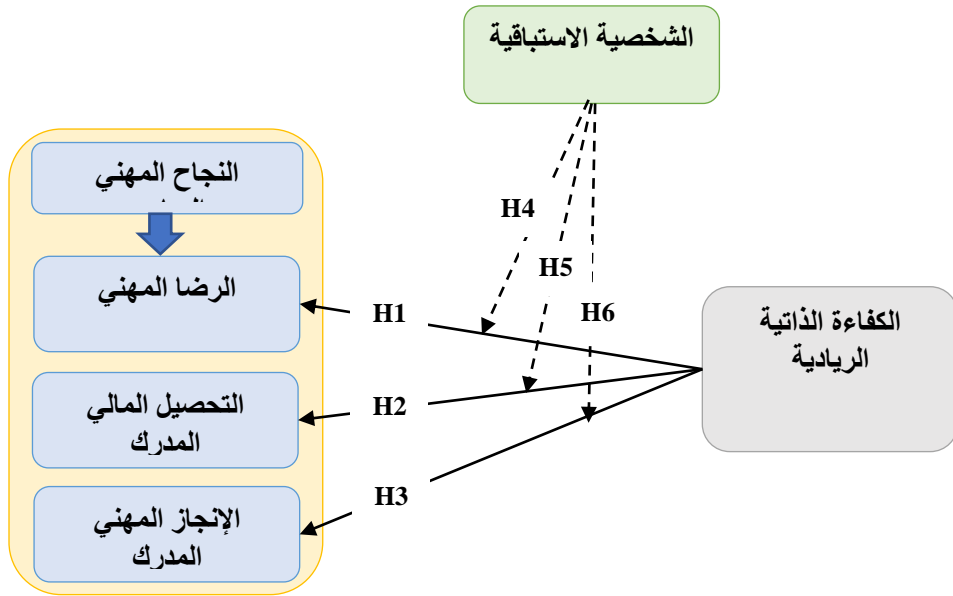
الفرض الرابع (H6): هناك تأثير معدل إيجابي للشخصية الاستباقية في العلاقة بين الكفاءة الذاتية الريادية على الإنجاز المهني المدرك للعاملين.

1. 3 الفروق المعنوية للعاملين حول متغيرات الدراسة باختلاف النوع والعمر ومستوى التعليم وعدد سنوات الخبرة بالقطاع محل الدراسة:

حيث اشارت (2019). Salisu et al. (2007), Lau et al. (2007), Greenhaus et al. (1990) إلى أن هناك عوامل أخرى قد تحدد أيضا النجاح المهني الريادي للعاملين مثل العمر والجنس ومستوى التعليم وعدد سنوات الخبرة على النجاح المهني الريادي. ولذلك يمكن صياغة الفرض على النحو التالي:

الفرض السابع (H7): يوجد فروق معنوية بين آراء العاملين محل الدراسة باختلاف (النوع والعمر ومستوى التعليم وعدد سنوات الخبرة) حول متغيرات الدراسة (الكفاءة الذاتية الريادية، والشخصية الاستباقية، وأبعاد النجاح المهني الريادي).

ومما سبق يقدم الباحث النموذج المقترح للدراسة موضح بها فروض الدراسة، في الشكل التالي:



الشكل رقم (1)
النموذج المقترح للدراسة

المصدر: إعداد الباحث

2. مشكلة الدراسة:

حتى يتمكن لباحث عرض مشكلة الدراسة بشيء من التفصيل، تم مراجعة الدراسات السابقة لتحديد فجوة البحثية من ناحية، ومن ناحية أخرى تم إجراء دراسة استطلاعية معتمدة على المقابلات الشخصية مع العاملين محل الدراسة. تبين من مراجعة نتائج وتوصيات الدراسات السابقة وجود فجوة بحثية والتي تتمثل فيما يلي:

- 1/2 قلة الدراسات العلمية المهمة بدراسة مسببات النجاح المهني الريادي.
- 2/2 يتمثل ابعاد النجاح المهني الريادي في النجاح الموضوعي والنجاح الذاتي. قام الباحث بالتركيز على الجانب النجاح المهني الريادي الذاتي التي تتمثل أبعاده في الرضا المهني، التحصيل المالي المدرك، والإنجاز المهني المدرك.
- 3/2 أما فيما يتعلق بدراسة الشخصية الاستباقية كمتغير معدل في العلاقة بين الكفاءة الذاتية الريادية والنجاح المهني الريادي الذاتي للعاملين بالقطاع محل الدراسة مع فلا توجد دراسة على حد علم الباحث تناولت هذه العلاقة.
- 4/2 الاهتمام بمقدمات النجاح المهني الريادي الذاتي وليس الموضوعي. حيث يهتم الباحث بدراسة العوامل الذاتية التي تؤثر على النجاح المهني الريادي لدى العاملين بالمنظمات. حيث ركزت الدراسات على النجاح المهني الريادي كنتيجة لنجاح المنظمة، وبالتالي أهملت تقييمهم الخاص بالنجاح الشخصي للأفراد مثل شعورهم بالرضا الوظيفي وزيادة نسبة الإنجاز (Halabí & Lussier, 2014)

وفي سبيل فهم أعمق لمشكلة الدراسة، قام الباحث بإجراء مجموعة من مقابلات شخصية مع بعض العاملين بشركات الأدوية في محافظة الدقهلية عن مدى تحقيق النجاح المهني الذاتي لديهم من جميع أبعاد النجاح من حيث الرضا المهني والتحصيل المالي المدرك والإنجاز المهني المدرك للعاملين وتمثل إطار المقابلة فيما يلي:

الكفاءة الذاتية الريادية:

- ما هو مدى تأثير استغلال الفرص الجديدة، تطوير سياسات العمل، والتفكير بالإبداعي، واستحداث أفكار تجاري ناجحة على نجاح العاملين خلال مسيرتهم المهني؟

الشخصية الاستباقية:

- ما رأيك في أن الشخص صاحب الشخصية المغامرة والمبادرة والقادر على تحمل المخاطر تؤثر على مدى نجاحك في مسيرتك المهنية؟

الرضا المهني:

- ما هو مدى رضائك على مسيرة حياتك المهنية من حيث مدى تحقيق أهدافك، وعن مدى تحقيقك لأهدافك المالية، وعن مدى تحقيقك للتقدم المهني المرجو، وعن مدى تطوير مهاراتك المهنية الجديدة.

التحصيل المالي المدرك:

- ما هو رأيك في اجمالي دخلك؟ هل اجمالي متحصلاتك مرضية؟ هل دخلك أعلى من زملائك في نفس المجال المهني؟ هل لاحظت ارتفاع ملحوظ في مستوى دخلك ومعيشتك خلال شغلك لوظيفتك؟

الإنجاز المهني المدرك:

- ما هو رأيك حول مدى إنجازاتك الشخصية التي حققتها منذ التحاقك بوظيفتك؟

وفي ضوء نتائج الدراسة الاستطلاعية تم إثارة بعض التساؤلات التالية:

- هل يرجع انخفاض معدلات الرضا المهني للعاملين إلى انخفاض الكفاءة الذاتية الريادية لدى العاملين في القطاع محل الدراسة؟
- هل يرجع انخفاض معدلات التحصيل المالي المدرك للعاملين إلى انخفاض الكفاءة الذاتية الريادية لدى العاملين في القطاع محل الدراسة؟
- هل يرجع انخفاض معدلات الإنجاز المهني المدرك للعاملين إلى انخفاض الكفاءة الذاتية الريادية لدى العاملين في القطاع محل الدراسة؟
- هل تزيد الشخصية الاستباقية كمتغير معدل في العلاقة بين الكفاءة الذاتية الريادية وأبعاد النجاح المهني الريادي؟

3. أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة فيما يلي:

- 1/3 قياس التأثير المباشر للكفاءة الذاتية الريادية على الرضا المهني لدى العاملين في القطاع محل الدراسة.
- 2/3 معرفة التأثير المباشر للكفاءة الذاتية الريادية على التحصيل المالي المدرك لدى العاملين في القطاع محل الدراسة.
- 3/3 تحديد التأثير المباشر للكفاءة الذاتية الريادية على الإنجاز المهني المدرك لدى العاملين في القطاع محل الدراسة.

4/3 قياس الدور المعدل للشخصية الاستباقية على العلاقة بين الكفاءة الذاتية الريادية وأبعاد النجاح المهني الريادي للعاملين.

5/3 تحديد الفروق بين آراء العاملين حول متغيرات الدراسة باختلاف النوع والعمر ومستوى التعليم وعدد سنوات الخبرة بالقطاع محل الدراسة.

4. أهمية الدراسة:

تتمثل الأهمية العلمية لهذا البحث في أنه تناول ثلاثة من المفاهيم الحديثة في أدبيات إدارة الأعمال ويتمثل في دور السمات الشخصية الريادية مثل الكفاءة الذاتية الريادية والشخصية الاستباقية في تعزيز النجاح المهني الريادية بأبعاده المختلفة للعاملين بالقطاع محل الدراسة، وذلك لإثراء الجانب النظري للمكتبة العربية وذلك لقلّة الدراسات لذلك يسعى هذا البحث في سد هذه الفجوة البحثية.

وعلى الجانب الآخر يوجد الأهمية التطبيقية للدراسة وهي محاولة لتعزيز النجاح المهني الريادي للعاملين بشركات الأدوية (رجال البيع) من حيث زيادة الرضا المهني وزيادة التحصيل المالي المدرك للعاملين داخل الشركات بالإضافة إلى زيادة نسب الإنجاز للمهام والمستهدفات المطلوب تحقيقها من قبل العاملين بشركات الأدوية بمحافظة الدقهلية. حيث إن يتمثل نجاح رجال البيع بالشركات عبارة عن تحقيق الأداء المستهدف لهم الذي يساهم في زيادة التحصيل المالي لهم في شكل عمولات ومكافآت مما يزيد من اشباعهم بزيادة معدلات الإنجاز المحققة وذلك من خلال زيادة السمات الشخصية التي تحفز على تحقيق متطلبات النجاح.

ووفقاً لرؤية 2030 ونظراً لأهمية قطاع الأدوية في حركة المعاملات التجارية وحرص الحكومة المصرية على تنشيط قطاع الأدوية، فإن الدراسة تهتم بالنجاح

المهني الريادي للعاملين بقطاع الأدوية في محافظة الدقهلية كمحاولة للمساهمة في نجاح القطاع بالكامل. ونظراً لأن نجاح أي القطاع يأتي نتيجة لنجاح العاملين به، ومن ناحية أخرى، لا يفوت على الباحث أن يستعرض أهمية قطاع الأدوية لجمهورية مصر العربية حيث أنه تستحوذ صناعة وتجارة الدواء في مصر علي نصيب الأكبر في حركة التجارة داخل مصر.

5. طريقة البحث:

وتتضمن كل من البيانات المطلوبة ومصادرها، ومجتمع وعينة الدراسة، ومتغيرات الدراسة وأساليب قياسها، والأساليب الإحصائية المستخدمة لتحليل البيانات:

1/5 البيانات المطلوبة ومصادرها:

اعتمدت هذه الدراسة على كل من البيانات الأولية والثانوية. حيث تم جمع البيانات الثانوية من (Intercontinental Marketing Statistics (IMS من أجل الحصول على أسماء الشركات وعدد العاملين بها، ثم تم جمع البيانات الأولية من خلال استبيانات موجهة للعاملين (رجال البيع-مندوب المبيعات) بشركات الأدوية بمحافظة الدقهلية.

2/5 مجتمع وعينة الدراسة:

حيث يبلغ حجم مجتمع الدراسة 734 مفردة من العاملين في 63 شركة من الشركات الأدوية بمحافظة الدقهلية، حيث تتمثل وحدة المعاينة في هذه الدراسة في العاملين بشركات الأدوية (وخاصة رجال البيع المباشر - مندوب المبيعات)، ووفقاً لـ (Saunders et al. (2009 إذا كان مستوى الثقة 95 % وكان حجم المجتمع بين 500 و750 مفردة، فإن حجم العينة المطلوب يتراوح من 217 إلى 254. ووفقاً لـ (The Research Advisor (2006 فعندما يكون حجم المجتمع 734 يكون

حجم العينة 253. يوضح الجدول رقم (10) شركات الأدوية العاملة في محافظة الدقهلية وتوزيع حجم العينة على الشركات (الملحق رقم 1). وتم توزيع 350 قائمة على العاملين بالقطاع محل الدراسة وتم الحصول على 211 استبانة صحيحة أي بنسبة استجابة (83.4%) وذلك خلال الفترة من بداية شهر يوليو إلى شهر نهاية اغسطس عام 2022م. وتتمثل خصائص العينة كما يلي:

**جدول رقم (1)
خصائص العينة**

البيان	الفئة	العدد
النوع	ذكر	194
	انثى	17
العمر	من 20 إلى أقل من 30	47
	من 30 إلى أقل من 40	98
	من 40 إلى أقل من 50	58
	من 50 فأكثر	8
المستوى التعليمي	تعليم متوسط	20
	تعليم جامعي	124
	دراسات عليا	67
عدد سنوات الخبرة	من سنة إلى أقل من 5 سنوات	82
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	88
	من 5 سنوات فأكثر	41

المصدر: اعتماداً على التحليل الإحصائي.

3/5 متغيرات الدراسة وأساليب قياسها:

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على عدد من المقاييس المستخدمة في الدراسات السابقة، وقد اعتمد الباحث على مقياس ليكرت (من 1: 5) لقياس مدى توافر متغيرات الدراسة، وتم توضيحها في الجدول رقم (2).

جدول رقم (2)
مقاييس متغيرات الدراسة

ملاحظات	عدد العبارات	المتغير
تم قياس الكفاءة الذاتية الريادية باستخدام مقياس مكون من أربع عبارات والذي تم تطويره بواسطة (Zhao et al., 2005)	4	الكفاءة الذاتية الريادية
تم الاعتماد على النسخة المختصرة من مقياس الشخصية الاستباقية لدراسة (Bateman & Crant, 1993). والتي تتكون من 10 عبارات لقياس الشخصية الاستباقية.	10	الشخصية الاستباقية
تم قياس النجاح الوظيفي الريادي من خلال 14 عبارة، وتم تصنيفها وفقاً للأبعاد الثلاثة وهم الرضا المهني والإنجاز الوظيفي المدرك والتحصيل المالي المدرك، والتي تم تبنيها من (Salisu et al. (2019)، اعتماداً على دراسة (Greenhaus et Lau et al. (2007) and (al. (1990).	5	الرضا المهني
	5	التحصيل المالي المدرك
	4	الإنجاز المهني المدرك

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على الدراسات السابقة.

4/5 أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة في الدراسة:

تم اختبار فروض الدراسة باستخدام SPSS macro PROCESS الذي أثبتت فعاليته حديثاً. حيث يعتمد macro PROCESS على تحليل انحدار المربعات الصغرى العادي (OLS) لتقدير معاملات كل من المعادلات في النموذج بشكل مستقل، بدلاً من تقديرات الاحتمالية القصوى (MLE) المستخدمة بواسطة نموذج المعادلة الهيكلية (SEM) Structural Equation Modeling وذلك لحل نظام المعادلات بالكامل في وقت واحد من خلال التكرار. وبالتالي فهو يراعي كافة متغيرات النموذج في وقت واحد (Hayes, 2017). وعلى الرغم من هذا الاختلاف

بين PROCESS و SEM إلا أنه لا يزال يقدم نتائج مماثلة أو متطابقة. وبالتالي فقد أصبحت طريقة شائعة عبر التخصصات (Hayes, 2017; Hayes, 2020; Montoya, & Rockwood, 2017; Hayes & Rockwood, 2020)، وتم إجراء المعالجة الإحصائية للبيانات من خلال بعض الأساليب الإحصائية التي تتمثل في النحو التالي:

1/4/5 التحليل العاملي التوكيدي: وذلك لاختبار صدق المقياس الخاضع

للاختبار. واستخراج قيم متوسط التباين المستخرج (AVE).

2/4/5 أسلوب معامل ألفا كرونباخ (α): وذلك لاختبار درجة الثبات

(الاعتمادية) في المقاييس حيث يركز هذا الأسلوب على درجة

التناسق الداخلي بين المتغيرات التي يتكون منها المقياس الخاضع

للاختبار. بالإضافة إلى معامل الثبات المركب (CR) لقياس مدى

ترابط عبارات المقياس واتضح أن جميع المعاملات

3/4/5 باستخدام SPSS macro PROCESS: وتم استخدامه لاختبار

الفروض بداية الفرض الأول إلى الفرض السادس.

4/4/5 اختبار مان ويتني: ويستخدم لقياس معنوية الفروق بين مجموعتين.

وتم استخدامه في قياس فروق معنوية بين آراء العاملين محل الدراسة

باختلاف (النوع) حول متغيرات الدراسة. وتم استخدامه لاختبار

الفرض السابع.

5/4/5 اختبار كروسكال واليس: ويستخدم لقياس معنوية الفروق بين أكثر

من مجموعتين. وتم استخدامه في قياس فروق معنوية بين آراء

العاملين محل الدراسة باختلاف (العمر، ومستوى التعليم، وعدد

سنوات الخبرة) حول متغيرات الدراسة. وتم استخدامه لاختبار الفرض السابع.

5/5 تقييم نموذج الدراسة

تم الاعتماد على نموذج التحليل العائلي التوكيدي Confirmatory Factor Analysis للتأكد من جودة نموذج القياس Goodness of Model Fit، حيث عند الكشف على النموذج تم اكتشاف انخفاض معاملات التحميل للعبارات رقم (PP7, PP9) من عبارات قياس متغير الشخصية الاستباقية، فقام الباحث بحذفهم من المقياس لزيادة معنوية النموذج.

وأوضحت مؤشرات جودة تطابق النموذج بعد حذف العبارات المشار إليها أن نموذج القياس معنوي ويتسم بالصلاحية للقياس ويمكن الاعتماد عليه وكانت هذه المؤشرات كالتالي: $\chi^2 = 516.810$, $\chi^2/df = 2.611$, $CFI=0.951$, $SRMR=0.046$, $RMSEA=0.061$ (Thakkar, 2020).

6/5 اختبارات الصدق والثبات:

بعد القيام بالتصميم المبدئي لقائمة الاستقصاء، قام الباحث بإجراء اختبارات الصدق والثبات على النحو التالي:

1/6/5 اختبار صدق المقياس:

يتم اختبار صدق عبارات المقياس وذلك للتحقق من مدى صدق عبارات القياس من الجانب العلمي والتطبيقي، تم اختبار **صدق المحتوى** من خلال عرض قائمة

الاستقصاء على مجموعة من اسانذة إدارة الأعمال في مختلف كليات التجارة المصرية وتم إجراء تعديلاتهم على عبارات قائمة الاستقصاء.

بالإضافة إلى ذلك تم اختبار **صدق التقارب** لقياس مدى توافق عبارات كل متغير على حدة، وذلك من خلال استخراج قيم المعاملات المعيارية (Factor Loadings) لجميع عبارات القائمة، وأيضاً استخراج قيم متوسط التباين المستخرج (AVE)، بالإضافة إلى استخراج الصدق التمييزي ويحسب من خلال الجذر التربيعي لمعاملات (AVE).

وبعد اختبار صدق العبارات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة تبين ارتفاع معاملات العبارات (AVE) حيث إن جميع المعاملات تزيد عن 0.5 لكل متغير، ومن ناحية أخرى تميز المقياس بارتفاع معاملات الصدق التمييزي الذي يعبر عنه الحذر التربيعي من مؤشر (AVE) والذي ارتفاع ارتباط العبارات بالمتغير الذي يقيسه، كما يتضح من الجدول رقم (3).

جدول رقم (3)
مؤشرات الصدق والثبات للدراسة

المتغير	العبرة	المعاملات المعيارية	معامل ألفا كرومباخ (α)	متوسط التباين (AVE)	الصدق التمييزي
الكفاءة الذاتية الريادية	ESE1	0.880	0.912	0.724	0.851
	ESE2	0.865			
	ESE3	0.827			
	ESE4	0.831			
تشير نتائج الصدق والثبات لمتغير الكفاءة الذاتية الريادية إلى أن جميع قيم المعاملات المعيارية معنوية عند مستوي معنوية 5%، ومعامل الثبات المركب (CR) = 0.913					
الشخصية الاستباقية	PP1	0.744	0.921	0.596	0.772
	PP2	0.774			
	PP3	0.724			

المتغير	العبرة	المعاملات المعيارية	معامل ألفا (كرومباخ α)	متوسط التباين (AVE)	الصدق التمييزي
	PP4	0.758	0.922	0.764	0.874
	PP5	0.796			
	PP6	0.797			
	PP7	0.435			
	PP8	0.779			
	PP9	0.407			
	PP10	0.793			
تشير نتائج الصدق والثبات لمتغير الشخصية الاستباقية إلى أن جميع قيم المعاملات المعيارية معنوية عند مستوى معنوية 5%، ومعامل الثبات المركب (CR) = 0.922					
الرضا المهني	CSS1	0.869	0.942	0.764	0.874
	CSS2	0.885			
	CSS3	0.869			
	CSS4	0.888			
	CSS5	0.859			
تشير نتائج الصدق والثبات لُبعد الرضا المهني إلى أن جميع قيم المعاملات المعيارية معنوية عند مستوى معنوية 5%، ومعامل الثبات المركب (CR) = 0.942					
التحصيل المالي المدرك	PFA1	0.815	0.925	0.713	0.844
	PFA2	0.864			
	PFA3	0.839			
	PFA4	0.858			
	PFA5	0.845			
تشير نتائج الصدق والثبات لُبعد التحصيل المالي المدرك إلى أن جميع قيم المعاملات المعيارية معنوية عند مستوى معنوية 5%، ومعامل الثبات المركب (CR) = 0.925					
الإنجاز المهني المدرك	PCA1	0.892	0.935	0.785	0.886
	PCA2	0.908			
	PCA3	0.882			
	PCA4	0.862			
تشير نتائج الصدق والثبات لُبعد الإنجاز المهني المدرك إلى أن جميع قيم المعاملات المعيارية معنوية عند مستوى معنوية 5%، ومعامل الثبات المركب (CR) = 0.936					

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

2/6/5 اختبار الثبات:

قام الباحث بإجراء اختبار ثبات العبارات لقياس إمكانية الاعتماد على القائمة باختلاف الفترات الزمنية ومجالات التطبيق، فتم الاعتماد على معامل (ألفا كرومباخ). واتضح في الجدول رقم (3) أن عبارات ارتفاع درجة ثبات عبارات المقياس حيث ان جميع المعاملات أكبر من 0.8، كما تم استخراج معامل الثبات المركب (CR) لقياس مدى ترابط عبارات المقياس واتضح أن جميع المعاملات أكبر من 0.7 مما يدل على ثبات المقياس المستخدم في الدراسة.

6. تحليل ومناقشة نتائج البحث واختبار الفروض:

1/6 اختبار الفروض:

لاختبار فروض الدراسة الحالية تم توظيف النموذج الأول SPSS macro PROCESS Model (1)، مع افتراض أن (Bootstrap Resamples 1000) = لتوليد فترة ثقة، حيث يتم قبول معنوية التأثير الخاصة بالفرض إذا لم تتضمن فترة الثقة قيمة (صفر). ويوضح الجدول رقم (5) نتائج التحليل الإحصائي لفروض الدراسة.

ونظرا لأن النموذج رقم (1) من نماذج SPSS macro PROCESS يتضمن متغير مستقل (X) واحد ومتغير تابع (Y) واحد، ولاختبار الفروض احصائياً تم بناء ثلاث نماذج لقياس التأثير المعدل للشخصية الاستباقية على العلاقة بين الكفاءة الذاتية الريادية وكل بُعد من أبعاد النجاح المهني الريادي الثلاثة. حيث تم بناء كل نموذج على خطوتين: تتضمن الخطوة الأولى قياس التأثير المباشر للكفاءة الذاتية الريادية على أبعاد النجاح المهني الريادي (الفروض من الأول حتى الثالث) باستخدام أسلوب تحليل الانحدار. تتضمن الخطوة الثانية استخدام ordinary least

squares (OLS) regression-based path analysis using PROCESS macro for SPSS (الفروض الرابع حتى السادس).

جدول (4)
مصفوفة الارتباط بين المتغيرات

المتغير	الكفاءة الذاتية الريادية	الشخصية الاستباقية	الرضا المهني	التحصيل المالي المدرك	الإنجاز المهني المدرك
الكفاءة الذاتية الريادية	1				
الشخصية الاستباقية	0.540***	1			
الرضا المهني	0.711***	0.636***	1		
التحصيل المالي المدرك	0.634***	0.568***	0.633***	1	
الإنجاز المهني المدرك	0.634***	0.592***	0.650***	0.672***	1

Notes: *p < 0.05; **p < 0.01; *** p < 0.001

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

جدول (5): نتائج التحليل الإحصائي لفروض الدراسة

النجاح المهني الريادي (الرضا المهني)				الثابت	النموذج الأول
الخطوة الثانية: التأثير المعدل		الخطوة الأولى: التأثير المباشر			
95% CI	β (SE)	95% CI	β (SE)		
[0.379 to 3.085]	1.732 (0.686) *	[0.973 to 1.770]	0.454 (0.219) *		الكفاءة الذاتية الريادية
[-0.210 to 0.557]	0.174 (0.195)	[0.527 to 0.705]	0.930 (0.056) ***		الشخصية الاستباقية
[-0.612 to 0.292]	0.160 (0.229)				التأثير المعدل
	0.666		0.571		R ²
95% CI	Effect (BootSE)				
[0.494 to 0.747]	0.620 (0.064) ***	"Low" (-1 SD)			التأثير المعدل وفقاً لمستويات الشخصية الاستباقية
[0.603 to 0.855]	0.729 (0.064) ***	"Moderate" (mean) IC			
[0.669 to 1.006]	0.837 (0.085) ***	"High" (+1 SD) IC			
النجاح المهني الريادي (التحصيل المالي المدرك)					

الخطوة الثانية: التأثير المعدل		الخطوة الأولى: التأثير المباشر		الثابت	النموذج الثاني
95% CI	β (SE)	95% CI	β (SE)		
[0.228 to 3.496]	1.862 (0.829) *	[0.025 to 1.000]	0.524 (0.253) *		النموذج الثاني
[-0.347 to 0.580]	0.117 (0.235)	[0.745 to 0.991]	0.865 (0.064) ***	الكفاءة الذاتية الريادية	
[-.744 to 0.348]	-0.198 (0.277)			الشخصية الاستباقية	
[0.023 to 0.311]	0.167 (0.073) *			التأثير المعدل	
	0.543		0.463	R ²	
95% CI	Effect (BootSE)				
[0.418 to 0.723]	0.570 (0.077) ***	"Low" (-1 SD)		التأثير المعدل وفقاً لمستويات الشخصية الاستباقية	
[0.528 to 0.833]	0.681 (0.077) ***	"Moderate" (mean) IC			
[0.588 to 0.994]	0.791 (0.103) ***	"High" (+1 SD) IC			
النجاح المهني الريادي (الإنجاز المهني المدرك)					
الخطوة الثانية: التأثير المعدل		الخطوة الأولى: التأثير المباشر		الثابت	النموذج الثالث
95% CI	β (SE)	95% CI	β (SE)		
[0.259 to 3.545]	1.902 (0.833) *	[0.025 to 1.094]	0.607 (0.261) *		النموذج الثالث
[-0.485 to 0.447]	-0.019 (0.236)	[0.674 to 0.932]	0.792 (0.067) ***	الكفاءة الذاتية الريادية	
[-0.680 to 0.418]	-0.131 (0.278)			الشخصية الاستباقية	
[0.027 to 0.317]	0.172 (0.074) *			التأثير المعدل	
	0.520		0.401	R ²	
95% CI	Effect (BootSE)				
[0.294 to 0.601]	0.448 (0.078) ***	"Low" (-1 SD)		التأثير المعدل وفقاً لمستويات الشخصية الاستباقية	
[0.408 to 0.714]	0.561 (0.078) ***	"Moderate" (mean) IC			
[0.470 to 0.879]	0.675 (0.104) ***	"High" (+1 SD) IC			

Notes: *p < 0.05; **p < 0.01; ***p < 0.001

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

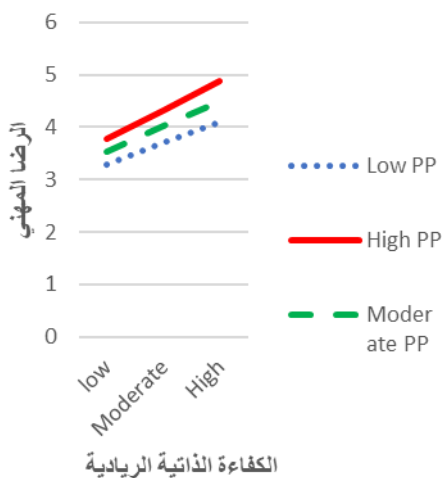
1/1/6 النموذج الأول:

تم تصميم النموذج الأول لاختبار الفرض الأول الذي ينص على "يوجد تأثير معنوي للكفاءة الذاتية الريادية على الرضا المهني للعاملين" والفرض الرابع الذي ينص على "هناك تأثير معدل إيجابي للشخصية الاستباقية على العلاقة بين الكفاءة الذاتية الريادية على الرضا المهني للعاملين"، وتم توضيحه في الشكل رقم (2). وتوضح نتائج اختبار النموذج في الشكل رقم (3).

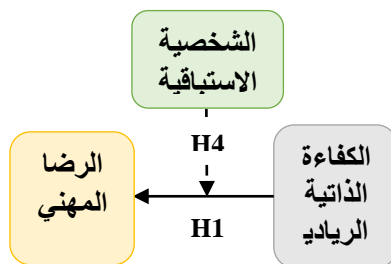
يتضح من الجدول رقم (4) أن الكفاءة الذاتية الريادية يرتبط ارتباطاً إيجابياً ومعنوياً بالرضا المهني للعاملين محل الدراسة. كما أوضح الجدول رقم (5) بوجود تأثير معنوي إيجابي مباشر للكفاءة الذاتية الريادية على الرضا المهني للعاملين محل الدراسة (البُعد الأول من النجاح المهني الريادي) ($\beta = 0.930, p < 0.001, 95\% \text{ CI } [0.527 \text{ to } 0.705]$ ، وعليه يتبين قبول الفرض الأول).

لقياس معنوية الدور المعدل للشخصية الاستباقية في العلاقة بين الكفاءة الذاتية الريادية والرضا المهني (البُعد الأول من النجاح المهني الريادي)، ويوضح الجدول رقم (5) معنوية الدور المعدل للشخصية الاستباقية في العلاقة بين الكفاءة الذاتية الريادية والرضا المهني ($\beta = 0.164, p < 0.001, 95\% \text{ CI } [0.045 \text{ to } 0.284]$ ، حيث إن فترات الثقة لا تتضمن على قيمة (صفر) مما يشير إلى قبول الفرض الرابع.

كما يشير الجدول رقم (5) إلى أن الكفاءة الذاتية الريادية ساهمت في تفسير R^2 (57.1%) من متغير الرضا المهني للعاملين، وترجع باقي النسبة إلى عوامل أخرى لم تدرج في النموذج. علاوة على ذلك زاد معامل التفسير بين المتغيرين عند تداخل المتغير المعدل (الشخصية الاستباقية) إلى (66.6%)، وهذا يرجع إلى معنوية الدور المعدل بين المتغيرين.



الشكل رقم (3)
نتائج اختبار النموذج الأول (الفرض الرابع)
المصدر: من واقع نتائج التحليل الإحصائي.



الشكل رقم (2)
النموذج الأول: لاختبار الفرض الأول والرابع
المصدر: من إعداد الباحث.

2/1/6 النموذج الثاني:

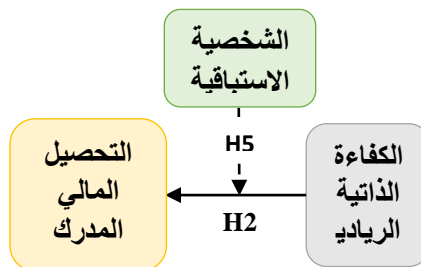
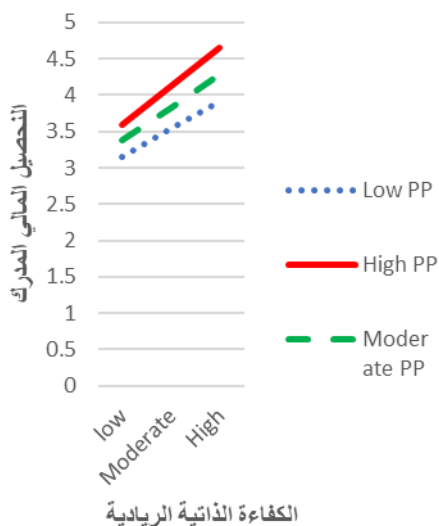
تم تصميم النموذج الثاني لاختبار الفرض الثاني الذي ينص على " يوجد تأثير معنوي للكفاءة الذاتية الريادية على التحصيل المالي المدرك للعاملين" والفرض الخامس الذي ينص على " هناك تأثير معدل إيجابي للشخصية الاستباقية على العلاقة بين الكفاءة الذاتية الريادية على التحصيل المالي المدرك للعاملين"، وتم توضيحه في الشكل رقم (4). وتوضح نتائج اختبار النموذج في الشكل رقم (5).

يتضح من الجدول رقم (4) أن الكفاءة الذاتية الريادية يرتبط ارتباطاً إيجابياً ومعنوياً بالتحصيل المالي المدرك للعاملين محل الدراسة. كما أوضح الجدول رقم (5) بوجود تأثير معنوي إيجابي مباشر للكفاءة الذاتية الريادية على التحصيل المالي المدرك

للعاملين محل الدراسة (البُعد الثاني من النجاح المهني الريادي) ($\beta = 0.865, p < 0.001, 95\% \text{ CI } [0.745 \text{ to } 0.991]$)، وعليه يتبين قبول الفرض الثاني.

لقياس معنوية الدور المعدل للشخصية الاستباقية في العلاقة بين الكفاءة الذاتية الريادية والتحصيل المالي المدرك للعاملين (البُعد الثاني من النجاح المهني الريادي)، ويوضح الجدول رقم (5) إلى معنوية الدور المعدل للشخصية الاستباقية في العلاقة بين الكفاءة الذاتية الريادية والتحصيل المالي المدرك للعاملين ($\beta = 0.167, p < 0.001, 95\% \text{ CI } [0.023 \text{ to } 0.311]$)، حيث إن فترات الثقة لا تتضمن على قيمة (صفر) مما يشير إلى قبول الفرض الخامس.

كما يشير الجدول رقم (5) إلى أن الكفاءة الذاتية الريادية ساهمت في تفسير R^2 (46.3%) من متغير التحصيل المالي المدرك للعاملين، وترجع باقي النسبة إلى عوامل أخرى لم تدرج في النموذج. علاوة على ذلك زاد معامل التفسير بين المتغيرين عند تداخل المتغير المعدل (الشخصية الاستباقية) إلى (54.3%)، وهذا يرجع إلى معنوية الدور المعدل بين المتغيرين.



الشكل رقم (5)
نتائج اختبار النموذج الثاني (الفرض الخامس)
المصدر: من واقع نتائج التحليل الاحصائي.

الشكل رقم (4)
النموذج الأول: لاختبار الفرض الثاني
والخامس
المصدر: من إعداد الباحث.

3/1/6 النموذج الثالث:

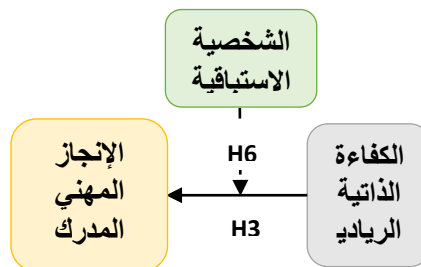
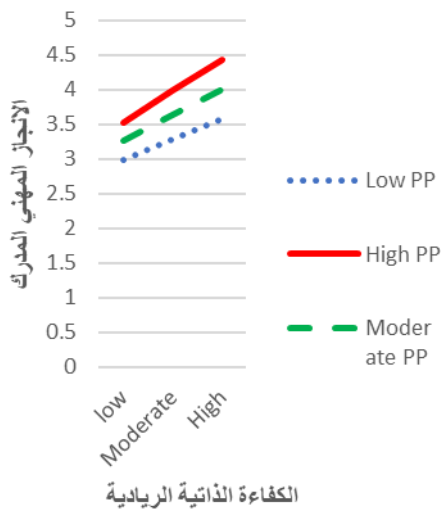
تم تصميم النموذج الثالث لاختبار الفرض الثالث الذي ينص على " يوجد تأثير معنوي للكفاءة الذاتية الريادية على الإنجاز المهني المدرك للعاملين" والفرض السادس الذي ينص على "هناك تأثير معدل إيجابي للشخصية الاستباقية على العلاقة بين الكفاءة الذاتية الريادية على الإنجاز المهني المدرك للعاملين"، وتم توضيحه في الشكل رقم (6). وتوضح نتائج اختبار النموذج في الشكل رقم (7).

يتضح من الجدول رقم (4) أن الكفاءة الذاتية الريادية يرتبط ارتباطاً إيجابياً ومعنوياً بالإنجاز المهني الريادي للعاملين محل الدراسة. كما أوضح الجدول رقم (5) وجود

تأثير معنوي ايجابي مباشر للكفاءة الذاتية الريادية على الإنجاز المهني المدرك للعاملين محل الدراسة (البُعد الثالث من النجاح المهني الريادي) ($\beta = 0.792, p < 0.001, 95\% \text{ CI } [0.674 \text{ to } 0.932]$ ، وعليه يتبين قبول الفرض الثالث.

لقياس معنوية الدور المعدل للشخصية الاستباقية في العلاقة بين الكفاءة الذاتية الريادية والإنجاز المهني المدرك للعاملين (البُعد الثالث من النجاح المهني الريادي)، ويوضح الجدول رقم (5) إلى معنوية الدور المعدل للشخصية الاستباقية في العلاقة بين الكفاءة الذاتية الريادية والإنجاز المهني المدرك للعاملين ($\beta = 0.172, p < 0.001, 95\% \text{ CI } [0.027 \text{ to } 0.317]$)، حيث إن فترات الثقة لا تتضمن على قيمة (صفر) مما يشير إلى قبول الفرض السادس.

كما يشير الجدول رقم (5) إلى أن الكفاءة الذاتية الريادية ساهمت في تفسير R^2 (40.1%) من متغير والإنجاز المهني المدرك للعاملين، وترجع باقي النسبة إلى عوامل أخرى لم تدرج في النموذج. علاوة على ذلك زاد معامل التفسير بين المتغيرين عند تداخل المتغير المعدل (الشخصية الاستباقية) إلى (52%)، وهذا يرجع إلى معنوية الدور المعدل بين المتغيرين.



الشكل رقم (7)
نتائج اختبار النموذج الثالث (الفرض السادس)
المصدر: من واقع نتائج التحليل الاحصائي.

الشكل رقم (6)
النموذج الأول: لاختبار الفرض الثالث
والسادس
المصدر: من إعداد الباحث.

كما يشير الجدول رقم (5) إلى معنوية الدور المعدل للشخصية الاستباقية في العلاقة بين الكفاءة الذاتية الريادية وأبعاد النجاح المهني الريادي لجميع مستويات الدور المعدل، حيث تم افتراض تداخل المتغير المعدل بشكل مرتفع أو متوسط أو منخفض في العلاقة بين المتغيرات، وثُبت معنوية الدور المعدل للشخصية الاستباقية في العلاقة بين الكفاءة الذاتية الريادية وأبعاد النجاح المهني الريادي في جميع مستوياته كما هو موضح بالجدول.

2/6 الفروق بين آراء العاملين حول متغيرات الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية:

يسعى الباحث لتحديد الفروق بين آراء العاملين حول متغيرات الدراسة قام الباحث بصياغة الفرض السابع (H7) الذي ينص على "يوجد فروق معنوية بين آراء العاملين محل الدراسة باختلاف (النوع والعمر ومستوى التعليم ومستوى الدخل) حول متغيرات الدراسة (الكفاءة الذاتية الريادية، والشخصية الاستباقية، وأبعاد النجاح المهني الريادي)".

وينقسم هذا الفرض إلى مجموعة من الفروض الفرعية التالية:

1/2/6 توجد فروق معنوية في إدراك العاملين حول متغيرات الدراسة وفقاً للنوع.

2/2/6 توجد فروق معنوية في إدراك العاملين حول متغيرات الدراسة وفقاً للعمر.

3/2/6 توجد فروق معنوية في إدراك العاملين حول متغيرات الدراسة وفقاً لمستوى التعليم.

4/2/6 توجد فروق معنوية في إدراك العاملين حول متغيرات الدراسة وفقاً لعدد سنوات الخبرة.

وتم اختبار الفرض 1/2/6 باستخدام اختبار مان ويتني لتحديد الفروق بين العاملين وفقاً للنوع كما هو موضح في جدول التالي:

جدول رقم (6)
الفروق بين العاملين وفقاً للنوع

المعنوية	قيمة (Z)	عدد المفردات	النوع	المتغير
0.613	0.505 -	194	ذكر	الكفاءة الذاتية الريادية
		17	أنثى	
0.637	0.472 -	194	ذكر	الشخصية الاستباقية
		17	أنثى	
0.970	0.037 -	194	ذكر	الرضا المهني
		17	أنثى	
0.602	0.522 -	194	ذكر	التحصيل المالي المدرك
		17	أنثى	
0.921	0.099 -	194	ذكر	الإنجاز المهني المدرك
		17	أنثى	

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول رقم (6) عدم ثبوت صحة الفرض الفرعي الأول، حيث لا توجد فروق معنوية بين آراء العاملين محل الدراسة لكل من الكفاءة الذاتية الريادية، والشخصية الاستباقية، وأبعاد النجاح المهني الريادي وفقاً للنوع.

وتم اختبار الفرض 2/2/6 باستخدام اختبار كروسكال واليس لتحديد الفروق بين العاملين وفقاً للعمر كما هو موضح في جدول التالي:

جدول رقم (7)
الفروق بين العاملين وفقاً للعمر

المعنوية	قيمة Chi- (Square)	عدد المفردات	العمر	المتغير
0.249	4.122	47	من 20 إلى أقل من 30	الكفاءة الذاتية الريادية
		98	من 30 إلى أقل من 40	
		58	من 40 إلى أقل من 50	
		8	من 50 فأكثر	
0.966	0.267	47	من 20 إلى أقل من 30	الشخصية الاستباقية
		98	من 30 إلى أقل من 40	

المتغير	العمر	عدد المفردات	قيمة Chi- (Square)	المعنوية
الرضا المهني	من 40 إلى أقل من 50	58	1.5762	0.665
	من 50 فأكثر	8		
	من 20 إلى أقل من 30	47		
	من 30 إلى أقل من 40	98		
التحصيل المالي المدرك	من 40 إلى أقل من 50	58	0.545	0.909
	من 50 فأكثر	8		
	من 20 إلى أقل من 30	47		
	من 30 إلى أقل من 40	98		
الإنجاز المهني المدرك	من 40 إلى أقل من 50	58	0.855	0.836
	من 50 فأكثر	8		
	من 20 إلى أقل من 30	47		
	من 30 إلى أقل من 40	98		

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول رقم (7) عدم صحة الفرض الفرعي الثاني، حيث لا توجد فروق معنوية بين آراء العاملين محل الدراسة لكل من الكفاءة الذاتية الريادية، والشخصية الاستباقية، وأبعاد النجاح المهني الريادي وفقاً لاختلاف العمر.

وتم اختبار الفرض 3/2/6 باستخدام اختبار كروسكال واليس لتحديد الفروق بين العاملين وفقاً لمستوى التعليم كما هو موضح في جدول التالي:

جدول رقم (8)

الفروق بين العاملين وفقاً لمستوى التعليم

المتغير	متوسط التعليم	عدد المفردات	قيمة Chi- (Square)	المعنوية
الكفاءة الذاتية الريادية	تعليم متوسط	20	0.363	0.834
	تعليم جامعي	124		
	دراسات عليا	67		
الشخصية	تعليم متوسط	20	2.049	0.359

المتغير	متوسط التعليم	عدد المفردات	قيمة Chi- (Square)	المعنوية
الاستباقية	تعليم جامعي	124	0.058	0.972
	دراسات عليا	67		
الرضا المهني	تعليم متوسط	20		
	تعليم جامعي	124		
التحصيل المالي المدرك	دراسات عليا	67		
	تعليم متوسط	20		
	تعليم جامعي	124		
الإنجاز المهني المدرك	دراسات عليا	67		
	تعليم متوسط	20		
	تعليم جامعي	124		

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول رقم (8) عدم ثبوت صحة الفرض الفرعي الثالث، حيث لا توجد فروق معنوية بين آراء العاملين محل الدراسة لكل الكفاءة الذاتية الريادية، والشخصية الاستباقية، وأبعاد النجاح المهني الريادي وفقاً لاختلاف مستوى التعليم.

وتم اختبار الفرض 4/2/6 باستخدام اختبار كروسكال واليس لتحديد الفروق بين العاملين وفقاً لعدد سنوات الخبرة كما هو موضح في جدول التالي:

جدول رقم (9)

الفروق بين العاملين وفقاً لعدد سنوات الخبرة

المتغير	عدد سنوات الخبرة	عدد المفردات	قيمة Chi- (Square)	المعنوية
الكفاءة الذاتية الريادية	من سنة إلى أقل من 5 سنوات	82	1.305	0.521
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	88		
	من 10 سنوات فأكثر	41		
الشخصية الاستباقية	من سنة إلى أقل من 5 سنوات	82	0.302	0.860
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	88		

المعنوية	قيمة Chi- (Square)	عدد المفردات	عدد سنوات الخبرة	المتغير
		41	من 10 سنوات فأكثر	
0.853	0.319	82	من سنة إلى أقل من 5 سنوات	الرضا المهني
		88	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	
		41	من 10 سنوات فأكثر	
0.211	3.112	82	من سنة إلى أقل من 5 سنوات	التحصيل المالي المدرك
		88	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	
		41	من 10 سنوات فأكثر	
0.403	1.817	82	من سنة إلى أقل من 5 سنوات	الإنجاز المهني المدرك
		88	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	
		41	من 10 سنوات فأكثر	

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول رقم (9) عدم ثبوت صحة الفرض الفرعي الرابع، حيث لا توجد فروق معنوية بين آراء العاملين محل الدراسة لكل الكفاءة الذاتية الريادية، والشخصية الاستباقية، وأبعاد النجاح المهني الريادي وفقاً لاختلاف عدد سنوات الخبرة.

وبناء على ما سبق يتم رفض الفرض السابع، حيث لا توجد فروق معنوية بين آراء العاملين محل الدراسة لكل من الكفاءة الذاتية الريادية، والشخصية الاستباقية، وأبعاد النجاح المهني الريادي وفقاً لاختلاف النوع والعمر ومستوى التعليم وعدد سنوات الخبرة.

1. ملخص النتائج والتوصيات:

1/7 مناقشة النتائج: من خلال التحليل الإحصائي توصلت الدراسة إلى ما يلي:

1/1/7 توصلت الدراسة إلى أن الكفاءة الذاتية الريادية يرتبط ارتباطاً إيجابياً ومعنوياً بالرضا المهني للعاملين محل الدراسة. كما تُثبت وجود تأثير معنوي إيجابي مباشر للكفاءة الذاتية الريادية على الرضا المهني للعاملين محل الدراسة، وعليه يتبين قبول الفرض الأول.

2/1/7 وتوصلت الدراسة إلى أن الكفاءة الذاتية الريادية يرتبط ارتباطاً إيجابياً ومعنوياً بالتحصيل المالي المدرك للعاملين محل الدراسة. كما تُثبت وجود تأثير معنوي إيجابي مباشر للكفاءة الذاتية الريادية على التحصيل المالي المدرك للعاملين محل الدراسة، وعليه يتبين قبول الفرض الثاني.

3/1/7 كما توصلت الدراسة أن الكفاءة الذاتية الريادية يرتبط ارتباطاً إيجابياً ومعنوياً بالإنجاز المهني الريادي للعاملين محل الدراسة. كما تُثبت وجود تأثير معنوي إيجابي مباشر للكفاءة الذاتية الريادية على الإنجاز المهني المدرك للعاملين محل الدراسة، وعليه يتبين قبول الفرض الثالث.

4/1/7 وتوصلت الدراسة إلى معنوية الدور المعدل للشخصية الاستباقية في العلاقة بين الكفاءة الذاتية الريادية والرضا المهني (البُعد الأول من النجاح المهني الريادي)، حيث إن فترات الثقة لا تتضمن على قيمة (صفر) مما يشير إلى قبول الفرض الرابع.

5/1/7 كما توصلت الدراسة إلى معنوية الدور المعدل للشخصية الاستباقية في العلاقة بين الكفاءة الذاتية الريادية والتحصيل المالي المدرك للعاملين (البُعد الثاني من النجاح المهني الريادي)، حيث إن فترات الثقة لا تتضمن على قيمة (صفر) مما يشير إلى قبول الفرض الخامس.

6/1/7 وتوصلت الدراسة إلى معنوية الدور المعدل للشخصية الاستباقية في العلاقة بين الكفاءة الذاتية الريادية والإنجاز المهني المدرك للعاملين (البُعد الثالث

من النجاح المهني الريادي)، حيث إن فترات الثقة لا تتضمن على قيمة (صفر) مما يشير إلى قبول الفرض السادس.

7/1/7 وأخيراً توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق معنوية بين آراء العاملين محل الدراسة لكل من الكفاءة الذاتية الريادية، والشخصية الاستباقية، وأبعاد النجاح المهني الريادي وفقاً لاختلاف النوع والعمر ومستوى التعليم وعدد سنوات الخبرة. مما يشير إلى رفض الفرض السابع.

2/7 توصيات الدراسة: وفي ضوء ما سبق، يوصي الباحث بما يلي:

1/2/7 يجب على مديري الشركات العمل على تعزيز النجاح المهني للعاملين بالشركات، لأن تحقيق نجاح العاملين يؤدي إلى نجاح الشركة ككل. وذلك من خلال الآتي:

1/1/2/7 زيادة معدلات الرضا الوظيفي للعاملين. وذلك من خلال ما يلي:

1/1/1/2/7 مساعدة العاملين على تحقيق النجاح المهني لهم وإرشادهم نحو تحقيق أهدافهم الشخصية.
2/1/1/2/7 الحرص الدائم على تحقيق العاملين أهدافه المالية كمحاولة لإشباع كافة احتياجاته واحتياجات أسرته.

3/1/1/2/7 مساعدة العاملين على الاستفادة في فرص الترقى والحصول على كافة المزايا العينية والنقدية مقابل حرصه على أداء مهامه.

4/1/1/2/7 توفير كافة الدورات التدريبية وورش العمل

التي تساعد على ثقل مهارات العاملين،
واكسابهم الخبرة المطلوبة.

2/1/2/7 يجب على مسؤولي الشركات العمل على زيادة التحصيل

المالي المدرك للعاملين. وذلك من خلال:

1/2/1/2/7 الحرص على زيادة المتحصلات المالية

للعاملين داخل الشركة بمقارنة بمتحصلات
زملاءهم في الشركات المناظرة.

2/2/1/2/7 التأكد من أن متحصلات العامل قادرة على

اشباع كافة احتياجات العامل واحتياجات
أسرته.

3/1/2/7 يجب على مديري الشركات السعي نحو زيادة معدلات

الإنجاز المهني للعاملين. وذلك من خلال:

1/3/1/2/7 تقديم التقدير والمكافآت اللازمة نتيجة

لجهود العاملين بالشركة، مما يزيد من شعور
العاملين بالإنجاز والتقدم.

2/3/1/2/7 حرص إدارة الشركة على تحديد توقعات

العاملين من الوظيفة الحالية، مما يزيد من
الرضا الوظيفي للعاملين وشعورهم بالإنجاز.

3/2/7 يجب على المديرين العمل على تطوير السمات الشخصية للعاملين

بالشركات محل الدراسة، وذلك من خلال:

1/3/2/7 زيادة الدافعية المهنية الشخصية: تتمثل الدافعية المهنية

الشخصية برغبات العامل وميوله تجاه تحقيق الأهداف المهنية المرجوة، بحيث تعتبر الدافعية المهنية الشخصية من أهم معايير وأسس السلوكيات الهادفة التي تنبُع من العامل خلال إنجازهِ لمهامه المهنية المختلفة

2/3/2/7 إدارة الأزمات المهنية: تتمثل بقدرة العامل على أن يتنبأ

بجميع الظروف الصعبة والعقبات والمشاكل والصعوبات التي من المحتمل أن يواجهها.

3/3/2/7 التعامل باحترافية: يتعامل العاملان الناجحون باحترافية في

بيئة عملهم وفق قواعد وأخلاقيات العمل دون تجاوزات، ويظهر ذلك من خلال التزامهم بمواعيد التسليم وحرصهم على الرد على مكالمات العمل الهاتفية ورسائل البريد الإلكتروني وغير ذلك.

4/3/2/7 تعزيز المبادرة للعاملين لطرح أفكار وحلول جديدة من

مكانة الشخص في مكان عمله مقارنةً بمنافسيه، كما يُساعده ذلك على التقدّم والنجاح في عمله.

5/3/2/7 تقييم الذات: يُساهم تقييم الأداء الوظيفي ذاتياً في تحسين

أداء العامل وزيادة فرص نجاحه في العمل، وذلك عن طريق وضع أهداف قابلة للقياس والسعي لتحقيقها ضمن جدول زمني معيّن، ثمّ تقييم النتائج بعد انتهاء المدة الزمنية لمعرفة الأخطاء التي وقع فيها العامل ومحاولة إيجاد حلول لها.

6/3/2/7 التخطيط المهني وتنظيم ساعات العمل: وذلك من خلال وضع الخطط المهنية التي تقوم بدورها بتنظيم العامل وتنظيم المهام المهنية الخاصة به وتنظيم ساعات العمل المهني التي يحتاجها لإنجاز المهام المهنية المختلفة.

2. حدود الدراسة والمقترحات البحثية المستقبلية:

1/8 حدود الدراسة:

قام الباحث بدراسة العلاقات بين متغيرات البحث في قطاع الشركات الأدوية بمحافظة الدقهلية فقط، وأود أن أشير أن طبيعة المتغيرات الدراسة اقتصر على الاهتمام بقدرات العاملين أنفسهم على نجاحهم المهني وتحقيق الأداء المستهدف المحدد لهم من قبل إدارة الشركات، فتم الإشارة إلى أن وحدة المعاينة المستهدفة للبحث هم رجال البيع المباشر (مندوب المبيعات)، وذلك لتفاوت القدرات الفردية لرجال البيع مما يظهر دور العوامل الشخصية في النجاح المهني لهم بشكل مباشر دون أي عوامل أخرى. وقد ركز الباحث على جمع البيانات من عينة الدراسة من العاملين داخل الشركات محل الدراسة وذلك خلال الفترة من بداية شهر يوليو إلى شهر نهاية اغسطس عام 2022م، بالإضافة إلى ذلك اهتم الباحث بدراسة النجاح المهني الريادي الذاتي دون الاهتمام بالموضوعي.

2/8 المقترحات البحثية المستقبلية:

وفقاً لرؤية 2030 لجمهورية مصر العربية فإن قطاع الأدوية من أهم القطاعات المرجو ازدهارها والاهتمام بها، ولذلك يقترح الباحث بإعداد العديد من الدراسات في هذا الشأن كمساهمة في تحقيق الهدف المطلوب، كما يقترح الباحث دراسة العديد من الأنماط القيادية التي تساهم بشكل فعال في تنشيط هذا القطاع الهام وتحسين معدلات النجاح الريادي لشركات الأدوية المصرية. بالإضافة إلى ذلك يقترح الباحث تطبيق سياسات التحول الرقمي في قطاع الأدوية للعمل على مواكبة رؤية 2030. وأخيراً دراسة أثر العوامل التنظيمية والحكومية على مدى نجاح ممارسات الشركات داخل السوق المصري.

المراجع

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. **Organ. Behav. Hum. Decis. Process.** 50, 179–211.

- Al Issa, H. E. (2021). Advancing entrepreneurial career success: the role of passion, persistence, and risk-taking propensity. **Entrepreneurial Business and Economics Review**, 9(2), 135-150.
- Alexander-Passe, N. (2017). **The successful dyslexic: Identify the keys to unlock your potential**. Springer.
- Altenburg, T., & Eckhardt, U. (2006). Productivity enhancement and equitable development: challenges for SME development. **Vienna: UNIDO**.
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action. **Englewood Cliffs, NJ, 1986(23-28)**.
- Bandura, A. 1997. **Self-efficacy: The exercise of control**. *New York, Freeman*.
- Bandura, A., Locke, E.A. 2003. Negative self-efficacy and goal effects revisited. **Journal of Applied Psychology**, 88(1), 87-99.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. **Journal of organizational behavior**, 14(2), 103-118.
- Baum, J.R., & Locke, E.A. (2004). The relationship of entrepreneurial traits, skill, and motivation to subsequent venture growth. **Journal of Applied Psychology**, 89(4), 587.
- Becherer, R. C., and Maurer, J. G. (1999). The proactive personality disposition and entrepreneurial behavior among small company presidents. **J. Small Bus. Manag.** 37, 28.
- Bell, N. E., & Staw, B. M. (1989). 11 People as sculptors versus sculpture: the roles of personality and personal control. **Handbook of career theory**, 232-251.
- Bonesrønning, H. (2004). Do the teachers' grading practices affect student achievement?. **Education Economics**, 12(2), 151-167.
- Cao, L., Hirschi, A., & Deller, J. (2012). Self-initiated expatriates and their career success. **Journal of Management Development**, 31(2), 159-172.
- Salisu, I., Hashim, N., Ismail, K., & Isa, F. M. (2017). Mediating effect of entrepreneurial career resilience between entrepreneurial career commitment and entrepreneurial career success. **International Journal of Economic Research**, 14(19), 231-251.

- Cardon, M. S., Gregoire, D. A., Stevens, C. E., & Patel, P. C. (2013). Measuring entrepreneurial passion: Conceptual foundations and scale validation. **Journal of business venturing**, 28(3), 373-396.
- Cardon, M., Kirk, C. 2015. Entrepreneurial passion as mediator of the self-efficacy to persistence relationship. **Entrepreneurship: Theory and Practice**, 39(5), 1027-1050.
- Chen, C.C., Greene, P.G., Crick, A. 1998. Does entrepreneurial self-efficacy distinguish entrepreneurs from managers? **Journal of Business Venturing** 13(4), 295-316.
- Claes, R., Beheydt, C., and Lemmens, B. (2005). Unidimensionality of abbreviated proactive personality scales across cultures. **Appl. Psychol.** 54, 476-489.
- Conceptual foundations and scale validation. **Journal of Business Venturing**, 28(3), 373-396.
- Crant, J. M. (1996). The proactive personality scale as a predictor of entrepreneurial intentions. **Journal of small business management**, 34(3), 42.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. **Journal of Management**, 26(3), 435-462.
- Darmanto, S., and Yuliari, G. (2018). Mediating role of entrepreneurial self-efficacy in developing entrepreneurial behavior of entrepreneur students. **Acad. Entrepreneursh. J.** 24, 1-14.
- Darmanto, S., and Yuliari, G. (2018). Mediating role of entrepreneurial self-efficacy in developing entrepreneurial behavior of entrepreneur students. **Acad. Entrepreneursh. J.** 24, 1-14.
- Dej, D., Shemla, M., & Wegge, J. (2013). Entrepreneurs' creativity and innovation: a key to performance. In A-G. Tan (Ed.), **Creativity and talent development**. Berlin: Springer.
- Delle, E., and Amadu, I. M. (2016). Proactive personality and entrepreneurial intention: employment status and student level as moderators. **J. Adv. Manag. Account. Res.** 3, 1-13.
- Drnovšek, M., Slavec, A., and Cardon, M. S. (2014). "Cultural context, passion and self-efficacy: do entrepreneurs operate on different 'planets'?" in **Handbook of Entrepreneurial Cognition**, eds B. Randolph-Seng, R. K. Mitchell, and J. R. Mitchell (Cheltenham: Edward Elgar Publishing).

- Duckworth, A.L., Peterson, C., Matthews, M.D., and Kelly, D.R. (2007), "Grit: Perseverance and passion for long-term goals", **Journal of Personality and Social Psychology**, Vol. 92 No. 6, pp. 1087-1101.
- Efobi, U., & Orkoh, E. (2018). Analysis of the impacts of entrepreneurship training on growth performance of firms: Quasi-experimental evidence from Nigeria. **Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies**.
- Frese, M., & Fay, D. (2001). 4. Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. **Research in organizational behavior**, 23, 133-187.
- Fuller, B., Liu, Y., Bajaba, S., Marler, L. E., and Pratt, J. (2018). Examining how the personality, self-efficacy, and anticipatory cognitions of potential entrepreneurs shape their entrepreneurial intentions. **Pers. Individ. Differ.** 125, 120–125.
- GEM, (2010). GEM 2010 Global report. Retrieved from <https://www.gemconsortium.org/economy-profiles/malaysia-86> on November 5, 2020.
- Greenberger, D. B., & Strasser, S. (1986). Development and application of a model of personal control in organizations. **Academy of Management Review**, 11(1), 164-177.
- Halabí, C. E., & Lussier, R. N., (2014). A model for predicting small firm performance: In-creasing the probability of entrepreneurial success in Chile. **Journal of Small Business and Enterprise Development**, 21(1), 4-25.
- Hayes, A. F. (2017). **Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach**. Guilford publications.
- Hayes, A. F., & Rockwood, N. J. (2020). Conditional process analysis: Concepts, computation, and advances in the modeling of the contingencies of mechanisms. **American Behavioral Scientist**, 64(1), 19–54.
- Hayes, A. F., Montoya, A. K., & Rockwood, N. J. (2017). The analysis of mechanisms and their contingencies: PROCESS versus structural equation modeling. **Australasian Marketing Journal**, 25(1), 76–81.

- Hogan, R., Chamorro Premuzic, T., & Kaiser, R. B. (2013). Employability and career success: Bridging the gap between theory and reality. **Industrial and Organizational Psychology**, 6(1), 3-16.
- Hogan, R. (1991), "Personality and personality measurement", in **Dunnette, M.D. and Hough, L.M. (Eds), The Handbook of Industrial and Organizational Psychology**, Consulting Psychologists Press, Palo Alto, p. 873-919.
- Hu, R., Wang, L., Zhang, W., and Bin, P. (2018). Creativity, proactive personality, and entrepreneurial intention: the role of entrepreneurial alertness. **Front. Psychol.** 9:951.
- J. M. Crant. 2000. Proactive Behavior in Organizations. **Journal of Management**. 26(3): 435-462.
- J. X. Yang, Y. P. Gong, and Y. Y. Huo. 2011. Proactive Personality, Social Capital, Helping, and Turnover Intention. **Journal of Managerial Psychology**. 26(8): 739-760.
- James, L. and Mazerolle, M. (2002), **Personality in Work Organizations**, Sage Publications, Thousand Oaks.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. **Personnel psychology**, 52(3), 621-652.
- König, S., Langhauser, M., Cesinger, B., & Leicht, R. (2012). Entrepreneurial Success in An Entrepreneurial Career-The Case Of Work-Life-Balance: Results From A Large Scale Survey In Germany. **Babson College Entrepreneurship Research Conference**, Babson College, Wellesley, MA.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. **Personnel psychology**, 49(1), 1-49.
- Kumar, R., and Shukla, S. (2019). Creativity, proactive personality and entrepreneurial intentions: examining the mediating role of entrepreneurial self-efficacy. **Glob. Bus. Rev.**
- Laguía, A., Moriano, J. A., and Gorgievski, M. J. (2019). A psychosocial study of self-perceived creativity and entrepreneurial intentions in a sample of university students. **Think. Skills Creat.** 31, 44-57.

- Lau, V. P., Shaffer, M. A., & Au, K. (2007). Entrepreneurial career success from a Chinese perspective: conceptualization, operationalization, and validation. **Journal of International Business Studies**, 38(1), 126-146.
- Lee, C., Hallak, R., Sardeshmukh, S.R. 2016. Innovation, entrepreneurship, and restaurant performance: A higher-order structural model. **Tourism Management**, 53, 215-228.
- Liu, J. Y., Yang, J. P., Yang, Y., & Liu, Y. H. (2015). The relationships among perceived organizational support, intention to remain, career success and self-esteem in Chinese male nurses. **International Journal of Nursing Sciences**.
- Marler, L. E., Botero, I. C., and De Massis, A. V. (2017). Succession-related role transitions in family firms: the impact of proactive personality. **J. Manag. Issues** 29, 57–81.
- Michel, J.S., Clark, M.A. and Jaramillo, D. (2011), “The role of the five-factor model of personality in the perceptions of negative and positive forms of work-nonwork spillover: a meta-analytic review”, **Journal of Vocational Behavior**, Vol. 79 No.1, pp. 191-203.
- Mustafa, M. J., Hernandez, E., Mahon, C., and Chee, L. K. (2016). Entrepreneurial intentions of university students in an emerging economy. **J. Entrepreneursh. Emerg. Econ.** 8, 162–179.
- Neneh, B. N. (2019b). From entrepreneurial intentions to behavior: the role of anticipated regret and proactive personality. **J. Vocat. Behav.** 112, 311–324.
- Newman, A., Tse, H.H.M., Schwarz, G., Nielsen, I. 2018. The effects of employees’ creative self-efficacy on innovative behavior: The role of entrepreneurial leadership. **Journal of Business Research**, 89, 1-9.
- Norena-Chavez, D., & Guevara, R. (2020). **Entrepreneurial passion and self-efficacy as factors explaining innovative behavior: A Mediation Model**.
- O’Neill, B., Xiao, J. J., Bristow, B., Brennan, P., & Kerbel, C. M. (2000). Successful financial goal attainment: Perceived resources and obstacles. **Financial Counseling and Planning**, 11(1), 1-12.

- Otero-López, J. M., & Villardefrancos, E. (2015). Compulsive buying and life aspirations: An analysis of intrinsic and extrinsic goals. **Personality and Individual Differences**, 76, 166-170.
- Pan, J., & Zhou, W. (2015). How Do Employees Construe Their Career Success: An improved measure of Subjective Career Success. **International Journal of Selection and Assessment**, 23(1), 45-58.
- Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M., & Beutell, N. J. (1996). Work and family variables, ECS, and psychological well-being. **Journal of Vocational Behavior**, 48(3), 275-300.
- Priyono, P. (2017). Effect of Social Capital to the Life Satisfaction of Academic Personnel in the Higher Education Through the Human Capital and Institutional Model. **International Journal of Economic Research**, 14(7), 253-276.
- Ramana, C. V., Aryasri, A. R., & Nagayya, D. (2008). Entrepreneurial success in SMEs based on financial and nonfinancial parameters. **The Icfai University Journal of Entrepreneurship Development**, 5(2), 32-48.
- Renati, R., Bonfiglio, N. S., & Pfeiffer, S. (2017). Challenges raising a gifted child: Stress and resilience factors within the family. **Gifted Education International**, 33(2), 145-162.
- S. E. Seibert, M. L. Kraimer, and J. M. Crant. 1999. Proactive Personality and Career Success. **Journal of Applied Psychology**. 84(3): 416-427.
- S. E. Seibert, M. L. Kraimer, and J. M. Crant. 2001. What do Proactive People do? A Longitudinal Model Linking Proactive Personality and Career Success. **Personnel Psychology**. 54: 845-874.
- Saunders, M., Thornhill, A. & Lewis, P. (2009). Research methods for business students. *London: Financial Times Prentice Hall*.
- Seema, A., & Sujatha, S. (2015). Impact of mentoring on career success—an empirical study in an Indian context. *International Journal of Engineering Technology Science and Research*, 2(2), 29-48.
- Segal, G., Borgia, D., Schoenfeld, J. 2005. Self-efficacy and goal setting as predictors of performance: an empirical study of founder-managed natural food Stores. **Journal of Business and Entrepreneurship**, 17(1), 71-83.

- Shane, S., Locke, E. A., & Collins, C. J. (2003). Entrepreneurial motivation. **Human Resource Management Review**, 13, 257–279.
- Shirokova, G., Osiyevskyy, O., and Bogatyreva, K. (2016). Exploring the intention–behavior link in student entrepreneurship: moderating effects of individual and environmental characteristics. **Eur. Manag. J.** 34, 386–399.
- Stroe, S., Parida, V., and Wincent, J. (2018). Effectuation or causation: an fsQCA analysis of entrepreneurial passion, risk perception, and self-efficacy. **J. Bus. Res.** 89, 265–272.
- Thakkar, J. J. (2020). **Structural Equation Modelling: Application for Research and Practice (with AMOS and R)** (Vol. 285). Springer Nature.
- The Research Advisor (2006), “Sample Size Calculator” <https://www.research-advisors.com/tools/SampleSize.htm>.
- Tu, H. S., Forret, M. L., & Sullivan, S. E. (2006). Careers in a non-Western context: An exploratory empirical investigation of factors related to the career success of Chinese managers. **Career development international**, 11(7), 580-593.
- Vallerand, R. J. (2016). **The dualistic model of passion: theory, research, and implications for the field of education**. In *Building autonomous learners* (pp. 31-58). Springer, Singapore.
- Van Gelderen, M., Brand, M., Van Praag, M., Bodewes, W., Poutsma, E., and Van Gils, A. (2008). Explaining entrepreneurial intentions by means of the theory of planned behaviour. **Career Dev. Int.** 13, 538–559.
- Viinikainen, J., Heineck, G., Böckerman, P., Hintsanen, M., Raitakari, O., and Pehkonen, J. (2017). Born entrepreneurs? Adolescents’ personality characteristics and entrepreneurship in adulthood. **J. Bus. Ventur. Insights** 8, 9–12.
- Wach, D., Stephan, U., Marjan, J.G., & Wegge, J. (2018). Entrepreneurs’ achieved success: developing a multi-faceted measure. **International Entrepreneurship and Management Journal**, 1-29.

- Walker, E., & Brown, A. (2004). What success factors are important to small business owners?. **International Small Business Journal**, 22(6), 577-594.
- Yi, G. (2020). From green entrepreneurial intentions to green entrepreneurial behaviors: the role of university entrepreneurial support and external institutional support. **Int. Entrepreneursh. Manag. J.**
- Zampetakis, L. A. (2008). The role of creativity and proactivity on perceived entrepreneurial desirability. **Think. Skills Creat.** 3, 154–162.
- Zhao, H., Seibert, S. E., and Hills, G. E. (2005). The mediating role of self-efficacy in the development of entrepreneurial intentions. **J. Appl. Psychol.** 90:1265.
- Zhao, H., Seibert, S.E., Hills, G.E. 2005. The Mediating Role of Self-Efficacy in the Development of Entrepreneurial Intentions. **Journal of Applied Psychology**, 90(6), 1265-1272.

الملحق رقم (1)

جدول رقم (10)

شركات الأدوية في محافظة الدقهلية وتوزيع حجم العينة على الشركات

العينة	المجتمع	اسم الشركة	م	العينة	المجتمع	اسم الشركة	م
3	8	Al-andalous for Pharmaceutical Industries	.1	26	75	Egyptian International Pharmaceutical Industries Company (EIPICO)	.2
2	6	Chemipharm Pharmaceutical Industries	.3	11	33	Pharco Pharmaceuticals	.4
2	6	Borg Pharmaceutical Industries	.5	5	15	South Egypt Drug Industries Co. (SEDICO)	.6
4	12	MINAPHARM Pharmaceuticals	.7	6	18	Medical Union Pharmaceuticals (MUP)	.8
3	8	(ACAPI) - Alpha Chem Advanced Pharmaceutical Industries	.9	6	17	Amoun Pharmaceuticals	.10
2	6	Rameda Pharmaceutical Company	.11	3	8	Amriya Pharm Industries	.12
2	6	Jamjoom Pharmaceuticals Co.	.13	4	12	Delta Pharma	.14
2	5	Egypt Otsuka Pharmaceutical	.15	2	7	MEPACO	.16
3	8	Julphar	.17	2	6	Infinity Pharm Egypt	.18
4	12	Hekma Biopharm	.19	6	16	Sigma Pharmaceutical	.20

أثر الكفاءة الذاتية الريادية على النجاح المهني الريادي للعاملين في شركات الأدوية بمحافظة الدقهلية

العينة	المجتمع	اسم الشركة	م	العينة	المجتمع	اسم الشركة	م
						Industries	
4	10	JEDCO international pharmaceuticals	.21	2	7	Pharaoh Fera	.22
2	6	Tabuk Pharmaceuticals	.23	2	5	Macro Group Pharmaceuticals	.24
10	30	Novartis	.25	2	5	Pharma Cure	.26
5	15	Western Union Pharma	.27	2	6	Biotech	.28
2	5	NOVA Pharm	.29	2	6	Hi Care pharmaceutical	.30
1	4	BAYER	.31	3	8	Adwia - Egyptian Co.	.32
2	7	Janssen	.33	2	7	Rony Pharma	.34
17	48	GlaxoSmithKline	.35	2	6	Alpha Pharmaceuticals	.36
11	32	SERVIER	.37	4	12	Mash	.38
2	4	Boots Pharmaceutical	.39	6	18	Multi Apex Pharma	.40
2	5	Schering	.41	3	8	DBK Pharma	.42
9	25	Pfizer	.43	2	6	Al Esraa Pharmaceuticals	.44
13	37	Sanofi Aventis	.45	3	8	T3A Pharma	.46
2	4	Leo Pharma	.47	3	8	Opipharma	.48
1	3	Boehringer Ingelheim	.49	2	6	Merck	.50
2	5	AstraZeneca	.51	6	16	Evapharma	.52
1	3	Roche Pharmaceuticals	.53	4	12	Protech Biopharma	.54
2	7	Johnson & Johnson	.55	4	10	Universal Industrial Pharmaceutical (Unipharma) –	.56
1	3	Novo Nordisk	.57	2	6	Sofico pharm	.58
1	2	ABBOTT	.59	5	15	Global Napi	.60

العينة	المجتمع	اسم الشركة	م	العينة	المجتمع	اسم الشركة	م
						pharmaceutical	
1	2	ATOS Pharma	.61	4	10	Pharo Pharma Pharmaceuticals	.62
3	8	October Pharma	.63				
253	734	الاجمالي					

المصدر: Intercontinental Marketing Statistics (IMS) 2019