

## دور الكفاءة الذاتية في العلاقة بين الصراع بين العمل والأسرة، والأداء الوظيفي: بالتطبيق على شركات الأدوية في القاهرة الكبرى

(1) مدوح زكي عويس (2) سلمى رمضان إبراهيم عبدالغني الديب

(3) مصطفى محمد عبدالنبي يسن

### الملخص

يهدف البحث إلى التعرف على العلاقات بين أبعاد الصراع بين العمل والأسرة (تدخل العمل في الأسرة، وتدخل الأسرة في العمل)، وأبعاد الأداء الوظيفي (أداء المهام، الأداء السياقي، والسلوك غير المنتج في عمل)، ودور الكفاءة الذاتية كمتغير وسيط في هذه العلاقة.

تم جمع البيانات من خلال قائمة استقصاء مكونة من (51) فقرة لجمع البيانات الأولية من عينة البحث المكونة من (377) من الموظفين في (11) شركة من شركات صناعة الأدوية في القاهرة الكبرى تم الإعتماد على برنامج SPSS، وبرنامج AMOS في تحليل بيانات البحث وأسئلة الاستبيان وفرضيات البحث، وتم استخدام اختبار الثبات والصدق (Reliability and Validity Test) من خلال مقياس كرونباخ ألفا للتأكد من صحة استمارة الاستقصاء؛ والتأكد من الاتساق والثبات الداخلي، والإحصاءات الوصفية (Descriptive Statistics) التي تشمل الوسط الحسابي والانحراف المعياري وذلك لتحديد سمات وخصائص واتجاهات عينة الدراسة، وتم التحقق من فرضيات البحث باستخدام تحليل المسار Path analysis

(1) أستاذ ورئيس قسم إدارة الأعمال - كلية التجارة وإدارة الأعمال - جامعة حلوان

(2) معيدة بقسم إدارة الأعمال - كلية التجارة وإدارة الأعمال - جامعة حلوان

(3) أستاذ إدارة الأعمال المساعد - كلية التجارة وإدارة الأعمال - جامعة حلوان

توصلت نتائج البحث إلى أن تدخل الأسرة في العمل (FIW) يؤثر بشكل سلبي ومعنوي في الكفاءة الذاتية، وأداء المهام، والأداء السياقي، بينما كان تأثيره طردي وغير معنوي في السلوك غير المنتج في العمل. وكان تدخل العمل في الأسرة (WIF) له تأثير طردي ولكن غير معنوي في الكفاءة الذاتية، وأداء المهام، والأداء السياقي، والسلوك غير المنتج في العمل، ومع ذلك كانت الكفاءة الذاتية لها تأثير إيجابي ومعنوي في أداء المهام، والأداء السياقي، بينما كان التأثير عكسي وغير معنوي في السلوك غير المنتج في العمل، وتوسّطت الكفاءة الذاتية العلاقة بين تدخل الأسرة في العمل وكلاً من أداء المهام، والأداء السياقي، والسلوك غير المنتج في العمل.

**الكلمات المفتاحية:** الصراع بين العمل والأسرة، الكفاءة الذاتية، الأداء الوظيفي، شركات الأدوية في القاهرة الكبرى.

---

---

## **The role of self-efficacy in the relationship between work-family conflict and job performance: Application to pharmaceutical companies in Greater Cairo**

### **Abstract**

The study was conducted to investigate the relationship between the dimensions of work-family conflict (work interference in the family, family interference in work) and the dimensions of job performance (task performance, contextual performance, and counterproductive workplace behavior), besides the role of self-efficacy as a mediating variable in this relationship.

The data was collected through a survey list consisting of (51) items to collect primary data from the research sample consisting of (377) employees in (11) pharmaceutical manufacturing companies in Greater Cairo.

The data was analyzed using SPSS program and AMOS program. The Cronbach Alpha scale was used to test Validity and reliability of the questionnaire questions. Data consistency and descriptive statistics, including the arithmetic mean and standard deviation, were used to determine the study sample's attributes, characteristics and trends.

Path analysis was used to test the research hypothesis and found a significant negative correlation between family interference at work (FIW) and self-efficacy, task performance, and contextual performance, while there was a non-significant positive correlation between FIW and counterproductive workplace behavior.

Nevertheless, there was a non-significant positive correlation between the work interface family intervention (WIF) and self-efficacy, task performance, contextual performance, and counterproductive workplace behavior.

In addition, there was a significant positive correlation between self-efficacy and both task performance and contextual performance, while a non-significant negative correlation with counterproductive workplace behavior and self-efficacy mediated the relationship between family interference at work and both task performance, contextual performance, and also counterproductive workplace behavior at work.

**Keywords:** work-family conflict, self-efficacy, job performance, pharmaceutical companies in Greater Cairo.

## أولاً: مقدمة

يُعد العمل، والأسرة من أهم جوانب الحياة ولكل منها متطلبات ومسئوليات مختلفة تتطلب تحقيق التكافؤ بينهما ولكن القيام بمتطلبات أحد الأدوار قد يجعل من الصعب الوفاء بمتطلبات الدور الآخر، وبالتالي قد ينتج عن تداخل هذه المتطلبات، والمسئوليات ما يسمى الصراع بين العمل والأسرة، وقد يكون هذا التدخل؛ تدخل العمل مع الأسرة، أو تدخل الأسرة مع العمل (Recuero & Segovia,2021; Sabokro et al., 2018 & Machín-Rincón et al.,2020) ويؤدي الصراع بين العمل والأسرة إلى ظهور بعض التأثيرات السلبية على العامل والمنظمة مثل: عدم الرضا عن العمل، وارتفاع معدل الغياب، وانخفاض الأداء الوظيفي (Khatieb et al., 2020)، زيادة نية ترك العمل وانخفاض كلاً من الرضا الوظيفي، والإلتزام الوظيفي (المتولي،2018)، وانخفاض مستوى رأس المال النفسي للعاملين (Hao et al.,2015)، وارتفاع مستوى الإحترق الوظيفي (Widya & Zona,2021)، وانخفاض مستويات كلاً من الكفاءة الذاتية (Tsang et al., 2023)، والأداء الوظيفي(Bhatti & Batool, 2024).

فالأداء الوظيفي هو النشاط أو كمية الجهد التي يبذلها الفرد، وفق متطلبات العمل والسلوك الإداري، بهدف انجاز العمل الموكل له، لأجل تحقيق أهداف المنظمة في ظل توافر بيئة تنظيمية وخارجية ملائمة ومحفزة (فائق، 2020)، ويُعد تحسين الأداء الوظيفي هدف أساسي لأي مؤسسة حتى تتمكن من البقاء والأستمرار، فهو يعتبر معيار مهم لتحديد النجاح أو الفشل التنظيمي (Maktoum Alkaabi et al.,2022)، وهناك العديد من العوامل التي قد تؤثر على الأداء الوظيفي مثل الصراع بين العمل والأسرة والذي قد يؤثر بشكل سلبي على الأداء الوظيفي(Butt & Hussin, 2021)، ورأس المال النفسي (Gong et

(al.,2019)، والكفاءة الذاتية والتي تعتبر مورد إيجابي يعمل على تحسين مستوى الأداء الوظيفي (Zeb et al., 2024).

وتعتبر الكفاءة الذاتية مورداً شخصياً مهماً في نموذج متطلبات العمل والموارد (JD-R)، مما يؤثر على كيفية تعامل العمال مع متطلبات العمل وكيفية الاستفادة من موارد العمل المتاحة. وبالتالي، فإن العامل الذي يتمتع بمستوى عالٍ من الكفاءة الذاتية قد ينظر إلى متطلبات العمل المرتفعة على أنها تحديات وليس تهديدات، ويستفيد بشكل أكثر فعالية من موارد الوظيفة المتاحة له لمواجهة هذه المطالب (Morales-García et al.,2024). لقد تم ربط الكفاءة الذاتية المهنية بعدد من نتائج العمل الإيجابية، فالكفاءة الذاتية تتنبأ بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي (Ekwegbo et al.,2020) والأداء الوظيفي (Yusuf, 2024).

وتتمتع مصر بصناعة دوائية محلية قوية، حيث يوجد حوالي 200 شركة دوائية، منها أقل من 10 شركات متعددة الجنسيات ذات قواعد إنتاج محلية. تمتلك مصر أكبر قاعدة لتصنيع الأدوية في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، حيث تمثل ما يقرب من 30% من السوق الإقليمية. يمكن للأدوية المنتجة في مصر أن تلبى ما يقرب من 93% من الطلب المحلي على الأدوية، ويتم تصدير 5% من الأدوية المحلية إلى المنطقة العربية وإفريقيا وبعض الدول الأوروبية. وتمثل الشركات المتعددة الجنسيات ما يقرب من 40% من المبيعات المحلية من خلال التصنيع المحلي (Pharmaconex in association with CPHI, 2022).

وقد حققت مصر أعلى معدل نمو في منطقة الشرق الأوسط لاستهلاك الأدوية (المبيعات) خلال 2018 وفقاً لمعهد IMS (أصبح الآن IQVIA) العالمي لمعلومات الصناعات الدوائية فتحتل مصر الرتبة الثانية في المنطقة بعد المملكة العربية السعودية من حيث نصيبها إلى إجمالي المنطقة من القيمة السوقية لمبيعات الأدوية. (The Egyptian Center for Economic Studies, 2020).

ونظرًا لأهمية قطاع صناعة الأدوية المصري وحجم الصعوبات التي يواجهها هذا القطاع وبما يتميز به انخفاض تكاليف القوى العاملة ووجود أعداد كبيرة من الأطباء والصيادلة والمهندسين والفنيين المؤهلين المدربين تدريبًا عاليًا (Egypt Pharmaceuticals & Healthcare Report, 2019). فهو بحاجة إلى عماله لديها القدرة على تحقيق الأهداف، والقدرة على المثابرة للنجاح في المهام المعقدة، وأيضًا القدرة على الموازنة بين مسؤوليات العمل ومسئوليات الأسرة التي قد تؤثر على أدائهم في العمل. وبالتالي في هذا البحث سنقوم بتحديد العلاقات بين المتغيرات الثلاثة (الصراع بين العمل والأسرة، والأداء الوظيفي، والكفاءة الذاتية). وذلك في محاولة لتقليل الآثار السلبية المتوقعة من الصراع بين العمل والأسرة على الأداء الوظيفي للعاملين باستخدام الكفاءة الذاتية كمورد نفسي يساعد على تعزيز قدرات الأفراد على التعامل مع متطلبات العمل وتجنب النتائج غير المرغوب فيها.

## ثانيًا: الإطار النظري وصياغة الفرضيات:

1/2: الإطار المفاهيمي للبحث:

1/1/2: الصراع بين العمل والأسرة:

1/1/1/2: المفهوم:

يتم تعريف العمل والأسرة على أنهما مجالان رئيسيان يعيش فيهما الإنسان، فهما يلبيان متطلبات الإنسان ومصدر سعادة الأفراد في وقت واحد. ونظرًا لارتفاع نسبة الأسر ذات الدخل المزدوج، وزيادة ضغوط العمل والتركيز المتزايد على جودة الحياة، كان هناك مزيد من الاهتمام للصراع بين العمل والأسرة (Zhang et al., 2010) فكان هناك مسؤوليات جديدة وتحديات جديدة لكل من النساء والرجال للمزج بين التزامات العمل والأسرة فوجد عدد متزايد من النساء والرجال المعاصرين

أنفسهم منخرطين في ترتيبات العمل والأسرة التي لم تكن معروفة إلى حد كبير من قبل (Grzywacz & Marks, 2000).

تم تعريف الصراع بين العمل والأسرة أنه "شكل من أشكال الصراع بين الأدوار يكون فيه ضغوط الأدوار في مجالات العمل والأسرة غير متوافقة بشكل متبادل" (Greenhaus & Beutell, 1985).

وقد عرف (Yu et al., 2020) الصراع بين العمل والأسرة أنه "نوع من أنواع الصراع الذي يعكس الضغط على الموارد المحدودة للأفراد (مثل الوقت والطاقة) لتلبية المطالب غير المتوافقة في العمل والمجالات العائلية".

وعرف (Aslani & Malekiha, 2023) الصراع بين العمل والأسرة أنه "صراع بين الأدوار حيث تكون المطالب غير متوافقة إلى حد كبير بحيث يؤدي الوفاء بقضايا العمل إلى صعوبة تلبية المتطلبات غير المتعلقة بالعمل".

فالصراع بين العمل والأسرة هو "الموقف الذي يشير إلى تداخل احتياجات العمل والأسرة بشكل متبادل مع بعضها البعض باستمرار، مما يؤدي أحياناً إلى حدوث صراع داخلي" (Pascucci et al., 2022).

ومما سبق تتوصل الباحثة إلى أن الصراع بين العمل والأسرة هو "مطلب من متطلبات العمل، وشكل من أشكال صراع الأدوار الذي يجعل الفرد يستنفذ موارده في العمل أو في الأسرة وقد يكون هذا الصراع بسبب عدم توافر الوقت للقيام بجميع أدواره بإتزان، أو التوتر والإجهاد الناتج عن إلتزام الفرد بمسئوليات دور معين، أو سلوكياته في دور معين والتي تؤثر على الدور الآخر، مما يؤدي إلى العديد من التأثيرات السلبية على مستوى الفرد، والأسرة، والمنظمة، وبالتالي يؤثر على المجتمع".



## 2/1/1/2: أبعاد الصراع بين العمل والأسرة:

استخدم بعض الباحثين صراع العمل المتدخل في الأسرة من حيث(الوقت، والسلوك، والإجهاد) مثل (Xie et ; Freire & Bettencourt, 2022) ; Choi, 2021 ; al.,2022; العباسي وآخرون،2020؛ النجار وآخرون،2019). بينما استخدم بعض الباحثين مثل (Panda et al., ; Lin et al., 2022) (Yu et al., 2020 ; 2022) بُعدين للصراع بين العمل والأسرة؛ وهما تدخل العمل في الأسرة، وتدخل الأسرة في العمل، وتم تطوير مقياس بعدي الصراع بين العمل والأسرة (Netemeyer et al., 1996).

وقام (Carlson et al., 2000) بتطوير مقياس يشمل كلاً من أسباب واتجاهات الصراع بين العمل والأسرة وأوضح أن لكل شكل من الأشكال الثلاثة للصراع بين العمل والأسرة (الوقت-السلوك-الإجهاد) اتجاهان: (أ) تدخل العمل في الأسرة(WIF) ، و (ب) تدخل الأسرة في العمل (FIM) وبهذا يتفق مع (Greenhaus & Beutell,1985) واتفق معه عدد من الباحثين مثل: (حسانين وآخرون، 2018؛ مصطفى،2019؛ Pu et al., 2019 ; Kengatharan, 2020)؛ أن الأنواع الثلاثة للصراع بين العمل والأسرة قد تحدث في أي اتجاه من اتجاهين هذا الصراع، وعندما يتم الجمع بين هذه الأشكال الثلاثة والاتجاهين، فإن النتيجة هي ستة أبعاد من الصراع بين العمل والأسرة يمكن توضيحهم في الجدول التالي:

اتجاهات الصراع بين العمل والأسرة		
تداخل الأسرة مع الوقت	تداخل العمل مع الأسرة	
تداخل الأسرة مع العمل على أساس الوقت	تداخل العمل مع الأسرة على أساس الوقت	الوقت
يحدث الصراع القائم على الوقت عندما يتداخل الوقت المخصص لدور الشخص في الأسرة مع الوقت المخصص لمسؤوليات العمل (Netemeyer et al., 1996).	قد يحدث تدخل العمل في الأسرة القائم على أساس الوقت عندما لا يستطيع الفرد توزيع الوقت بطريقة تتفق مع رغباته. (Carlson & Wadsworth, 2003).	
تداخل الأسرة مع العمل على أساس الإجهاد	تداخل العمل مع الأسرة على أساس الإجهاد	أنواع الصراع بين العمل والأسرة
تدخل الأسرة في العمل القائم على الإجهاد عندما يحدث عندما يصل الأفراد إلى المنزل مرهقون عقلياً من العمل لدرجة أنهم لا يمكنهم التفاعل بشكل إيجابي مع أفراد الأسرة (Carlson & Wadsworth, 2003).	تدخل العمل والأسرة القائم على الإجهاد يحدث عندما يتداخل الضغط الناتج عن العمل مع أداء مسؤوليات الأسرة (Netemeyer et al., 1996).	
تداخل الأسرة مع العمل على أساس السلوك	تداخل العمل مع الأسرة على أساس السلوك	السلوك
يحدث الصراع القائم على السلوك عندما تكون السلوكيات الملائمة في أحد الأدوار غير متوافقة مع الآخر (Huth, 2009, p.5)	قد يكون متوقع من الفرد السلوك التنافسي والعقلاني في العمل، لكن أفراد الأسرة قد يتوقعون النفس والعاطفة في المنزل. إذا كان الفرد غير قادر على تعديل السلوك وفقاً لهذه التوقعات، فسيواجه صراعاً (Carlson & Wadsworth, 2003).	

الشكل رقم (1) يوضح أبعاد الصراع بين العمل والأسرة.

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء دراسات (Carlson (Netemeyer et al., 1996; Huth, 2009 & Wadsworth, 2003

2/1/2: الكفاءة الذاتية

1/2/1/2: المفهوم

تؤثر الكفاءة الذاتية على كل جانب من جوانب حياة الشخص تقريباً، فهي تؤثر على القرارات التي يتخذها، ومستوى تحفيزه، ومرونته وإصراره في مواجهة الشدائد،

ومستوى النجاح الذي يصل إليه في النهاية. لقد ثبت أن الأفراد ذوي الكفاءة العالية يضعون أهدافًا أكثر تحديًا وتحديًا، ويعملون بجدية، المثابرة لفترة أطول، ويتمتعون بمستويات أعلى من الرفاهية (Anwar & Sarfraz, 2023)، ويحققون أفضل من زملائهم. على النقيض من ذلك، فإن الأفراد الذين لديهم إحساس منخفض بالكفاءة الذاتية غالبًا ما يعانون من الاكتئاب (Morales-García et al., 2024)، والقلق، والتشاؤم، ويتراخون في جهودهم في مواجهة الصعوبات، ويفقدون الثقة بعد تجربة الفشل. وبالتالي، فإنهم يستغرقون وقتًا أطول للتعافي ويصبحون أقل التزامًا بأهدافهم (Chan, 2013).

يحتاج الناس إلى ثقة راسخة في كفاءتهم لتكثيف الجهود المطلوبة لتحقيق النجاح والحفاظ عليه، فالكفاءة الذاتية تنتبأ بالأهداف التي يضعها الناس لأنفسهم وإنجازتهم في الأداء (Bandura, 1998). لا تتعلق بعدد المهارات التي يمتلكها الفرد، بل بما يعتقد أنه يمكنه القيام به في ظل مجموعة متنوعة من الظروف، فالأشخاص المختلفين ذوي المهارات المتشابهة، أو نفس الشخص في ظل ظروف مختلفة قد يكون أداؤهم مختلف اعتمادًا على التقلبات في معتقداتهم حول الكفاءة الذاتية (Bandura, 1998). هذا يعني أن معتقدات الكفاءة الذاتية تحدد استعداد الأفراد لبدء سلوكيات معينة، بالإضافة إلى مثابرتهم وردود أفعالهم العاطفية عند مواجهة الصعوبات والصراعات.

فالكفاءة الذاتية هي "حكم على قدرة الفرد على تنظيم وتنفيذ أنواع معينة من الأداء" (Bandura, 1998). يختلف الناس في المجالات التي يزرعون فيها كفاءتهم وفي المستويات التي يطورونها فيها حتى ضمن مساعيهم المحددة. على سبيل المثال، قد يكون لدى مدير الأعمال إحساس عالٍ بالكفاءة التنظيمية ولكن كفاءة الأبوة والأمومة منخفضة (Bandura, 2006).

## 3/1/2: الأداء الوظيفي:

### 1/3/1/2: المفهوم

يُعد الأداء الوظيفي دليلاً مهماً يوضح نتائج العمل للأفراد والإدارات والمؤسسات. (Na-Nan & Sanamthong, 2019). فالأداء الوظيفي ذو أهمية كبيرة للمنظمات والأفراد على حد سواء. إن الأداء العالي عند إنجاز المهام يؤدي إلى الشعور بالرضا ومشاعر الكفاءة الذاتية والإلتقان. علاوة على ذلك، فالأفراد ذوي الأداء العالي يتم ترقيتهم ومنحهم وتكريمهم. فالفرص الوظيفية للأفراد أصحاب الأداء الجيد أفضل بكثير من الفرص الخاصة بالأفراد ذوي الأداء المتوسط أو المنخفض (Barling & Cooper, 2008).

فالهدف الرئيسي لأي منظمة هو تنمية الأداء الوظيفي لموظفيها حتى تتمكن من البقاء في هذه البيئة شديدة التنافسية. فالأداء يُعد معيار حيوي للغاية يحدد النجاح أو الفشل التنظيمي (Maktoum Alkaabi et al., 2022).

تم تعريف الأداء الوظيفي على أنه "مجموعة السلوكيات في مكان العمل ذات الصلة بتحقيق الأهداف المُباحة للفرد والإدارة والمنظمة" (Cascio & Aguinis, 2019).

وعرف (Maktoum Alkaabi et al., 2022) أداء الموظف على أنه "السلوك الذي يتكون من أفعال الموظف التي يمكن ملاحظتها بشكل مباشر، بالإضافة إلى الإجراءات أو المنتجات العقلية مثل الإجابات أو القرارات، والتي تؤدي إلى نتائج تنظيمية في شكل تحقيق الأهداف. فهو ببساطة نتيجة لأنماط العمل التي يتم تنفيذها لتحقيق هدف وفقاً لبعض المعايير."

و تتوصل الباحثة إلى أن الأداء الوظيفي هو " ناتج مجموعة من السلوكيات التي تُعبر عن جهد، ومقدره، وإدراك الفرد لدوره ومهامه في العمل، وذلك وفقاً للمعايير المُحددة من المنظمة والتي ينتج عنها تحقيق أهدافها العامة".

### 2/3/1/2: أبعاد الأداء الوظيفي

هناك اختلاف بين الباحثين في تحديد أبعاد الأداء الوظيفي فاستخدم (Şahin & Yozgat, 2021) بُعدين للأداء الوظيفي وهم: أداء المهمة، والأداء السياقي واتفق معه كلاً من (Barling & Cooper, 2008 & Gunawan et al., 2021) وقاموا بإضافه بُعد الأداء التكيفي واتفق معه (Koopmans et al., 2011) وأضاف بُعد رابع وهو السلوك العكسي في مكان العمل وأضاف (Cascio & Aguinis, 2019) الأداء الأخلاقي.

واستخدم (Viswesvaran & Ones, 2000) أبعاد ثلاثة وهم أداء المهمة، والأداء السياقي (سلوك المواطنة التنظيمية)، والسلوكيات الضارة (غير المنتجة) في العمل، واتفق معه (خميس، 2022)، و (Koopmans et al., 2012)، وأضاف (Ng & Feldman, 2008) 7 أبعاد ليُصبح المجموع عشرة أبعاد كما يلي: أداء المهمة الأساسية، والأداء في برامج التدريب، وسلوكيات المواطنة التنظيمية، والإبداع، وأداء السلامة، وسلوكيات العمل العامة ذات النتائج العكسية، والتأخير، والتغيب عن العمل، والعدوانية في مكان العمل، وتعاطي المخدرات أثناء العمل واتفق معه (Borgia et al., 2022).

بينما حدد (Prajogo, 2019) بعدين للأداء الوظيفي هما: أداء الدور الأساسي، وأداء الدور الإضافي واتفق معه (النشيلي، 2022).

بينما قام (محمد، 2022) باستخدام أربعه أبعاد وهم انجاز المهام، والقدرة على اتخاذ القرار، والإلتزام الوظيفي، والإبداع والابتكار.

واستخدم (السنتلي، 2018) ستة أبعاد هم: علاقة الموظف مع الرؤساء، وإنجاز المهام، والتعامل مع الزملاء، الانضباط، والولاء الوظيفي، وخدمة الجمهور. بينما استخدم (Na-Nan et al., 2018) أبعاد ثلاثة وهم جودة العمل، وكمية العمل، ووقت العمل.

وفي هذا البحث تقوم الباحثة باستخدام الأبعاد الثلاثة التالية للأداء الوظيفي:

### 1/2/3/1/2: أداء المهام

يُعد السؤال عن المهام والواجبات التي تتطلبها الوظائف المختلفة هو الخطوة الأولى في التحديد الدقيق لما هو "الأداء الوظيفي" (Cascio & Aguinis, 2019). فأداء المهام يوضح مساهمة الفرد في الأداء التنظيمي، ويتناول المتطلبات المحددة في توصيف الوظائف (Koopmans et al., 2014). فإن أداء المهام يتمثل في الوفاء بالمتطلبات التي تكون جزءًا من العقد بين صاحب العمل والموظف (Barling & Cooper, 2008). ويمكن تعريف أداء المهام على أنه "الكفاءة التي يؤدي بها الأفراد المهام الأساسية الموضوعية أو الفنية المركزية له أو لها" (Koopmans et al., 2014).

### 2/2/3/1/2: الأداء السياقي:

يتكون الأداء السياقي من مجموعة من السلوكيات التي لا تساهم بشكل مباشر في الأداء التنظيمي ولكنها تدعم البيئة التنظيمية والاجتماعية والنفسية (Barling & Cooper, 2008). يشمل الأداء الوظيفي مجموعة كبيرة من السلوكيات مثل الدعم الشخصي، والضمير، والدعم العام للمنظمة. وهي سلوكيات ليست ضرورية دائمًا لأداء المهام المطلوبة في وظيفة الفرد، وهي ليست جزءًا من هيكل المكافآت الرسمي لأغلبية المنظمات، ولكنها ضرورية للتشغيل المرن لفرق العمل والمنظمات أيضًا. غالبًا ما يشار إلى هذه السلوكيات باسم "سلوك المواطنة التنظيمية" أو "الأداء

السياقي" (Cascio & Aguinis, 2019)، ويمكن تعريف الأداء السياقي على أنه "السلوكيات التي تدعم البيئة التنظيمية والاجتماعية والنفسية التي يجب أن يعمل فيها الجوهر التقني" (Koopmans et al., 2012).

### 3/2/3/1/2: السلوك غير المنتج (الضار) في العمل:

في مكان العمل، لا يخطر الأشخاص فقط في السلوكيات المصممة لإنجاز المهام المهمة ولتحقيق أهداف تنظيمية إضافية، بل يقضون أيضًا جزءًا كبيرًا من وقتهم في التخطي، وتصفح الويب، والنميمة، وإضاعة الوقت بشكل عام والأسوأ من ذلك أنهم قد يخرطون في سلوكيات مدمرة أو ضارة عن عمد. تتدرج هذه المجموعة الكاملة من السلوكيات تحت عنوان الانحراف في مكان العمل، أو السلوك العكسي في مكان العمل ويشار إليها باسم سلوكيات التعطل (Cascio & Aguinis, 2019). وهذا السلوك يُعرّف بأنه "سلوك يضر برفاهية المنظمة" ويشمل سلوكيات مثل التغيب، والسرققة، وتعاطي المخدرات (Koopmans et al., 2012).

### 2/2: العلاقات بين الصراع بين العمل والأسرة، والكفاءة الذاتية،

#### والأداء الوظيفي:

يمكن توضيح العلاقات بين المتغيرات الثلاثة من خلال أربعة مجموعات، تحتوي ثلاث مجموعات على العلاقة بين كل متغيرين، والمجموعة الأخيرة تحتوي على العلاقة بين الثلاثة متغيرات مُجمعة، كما يلي:

## 1/2/2: العلاقة بين الصراع بين العمل والأسرة ( Work-family Conflict ) الكفاءة الذاتية (self-efficacy) :

كان هناك اختلاف بين الباحثين على طبيعة العلاقة بين الصراع بين العمل والأسرة، والكفاءة الذاتية، فاتفق (Tsang et al., & Levy & Myers, 2023) 2023 أن الصراع بين العمل والأسرة يؤثر سلبًا على الكفاءة الذاتية فكان هناك تأثير سلبي للصراع بين الأسرة والعمل (FWC) على الكفاءة الذاتية. فالمستوى الأدنى من الصراع الأسري المتوقع في العمل تنبأ بمستويات أعلى من الكفاءة الذاتية (Hao et al., 2015 & Levy & Myers, 2023). واختلف مع ذلك Sabokro et al., 2018) فوجد أن الصراع بين العمل والأسرة ليس له تأثير كبير على الكفاءة الذاتية. وبينما وجد (Abdullah et al., 2019) علاقة سلبية بين الصراع بين العمل والأسرة، والكفاءة الذاتية، بينما لم يتم تأكيد العلاقة السلبية بين الصراع بين العمل والأسرة في بحث (Ekwegbo et al., 2020).

وتستنتج الباحثة مما سبق أن هناك اختلاف حول على العلاقة بين الصراع بين العمل والأسرة والكفاءة الذاتية، وكان هناك ندرة في الدراسات التي قامت بتحديد العلاقة بين أبعاد الصراع بين العمل والأسرة، والكفاءة الذاتية. مما يتطلب المزيد من البحث وبذلك يمكن للباحثة صياغة الفرضية الأولى في البحث وهي :

**الفرضية الرئيسية الأولى (H1): "يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للصراع بين العمل والأسرة بأبعاده في الكفاءة الذاتية في قطاع الدواء المصري محل التطبيق." ويتفرع من هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:**

▪ الفرضية الفرعية الأولى (H1a): يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لتدخل الأسرة في العمل، في الكفاءة الذاتية في قطاع الدواء المصري محل التطبيق."



■ الفرضية الفرعية الثانية(H1b): يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لتدخل العمل في الأسرة، في الكفاءة الذاتية في قطاع الدواء المصري محل التطبيق."

2/2/2: العلاقة بين الصراع بين العمل والأسرة ( Work-family Conflict )، والأداء الوظيفي (Job Performance):

اتفق بعض الباحثين مثل(Zainal et al., &Bhatti & Batool, 2024) على وجود علاقة سلبية بين الصراع بين العمل والأسرة والأداء الوظيفي، فالصراع بين العمل والأسرة يؤدي إلى انخفاض في الأداء الوظيفي (De Clercq et al.,2020)، وأيضًا كان هناك اتفاق على العلاقة التأثيرية بين المتغيرين فاتفق كلاً من على أن الصراع بين العمل والأسرة له تأثير معنوي وسلبي على أداء الموظف (Al-Alawi et al., 2021; Wijayadne et al., 2022; W. &Zhang et al., 2023)، بينما اختلف معهم (Wang et al., 2021)، فوجد أن العلاقة بين الصراع بين الأسرة والعمل (FWC) غير ذات أهمية، وكان تدخل العمل مع الأسرة مرتبطاً بشكل إيجابي بالأداء السياقي (Şahin & Yozgat, 2021)، بينما كان تدخل الأسرة في العمل مرتبطاً سلبياً بالأداء السياقي (Wang et al., 2017)، وارتبط تدخل الأسرة في العمل بشكل سلبي بأداء المهام (Moreira et al., 2023)، وكان هناك تأثير كبير للصراع بين العمل والأسرة (ببعديه: تدخل العمل في الأسرة، وتدخل الأسرة في العمل)، والأداء الوظيفي (ببعديه: أداء المهام، والأداء السياقي)، بينما كان تدخل الأسرة في العمل يؤثر طردياً على السلوك غير منتج في العمل(Butt & Hussin, 2021).

نستنتج مما سبق وجود اختلاف بين نتائج الدراسات السابقة فيما يخص العلاقة بين الصراع بين العمل والأسرة، ولكن أغلب النتائج توصلت إلى وجود علاقة سلبية بين المتغيرين، وكان هناك ندرة في الدراسات التي قامت بتحديد العلاقة بين أبعاد كل متغير من المتغيريين، مما يحتاج إلى مزيد من البحث، وبالتالي ومن خلال

عرض هذه المجموعة من الدراسات السابقة يمكننا صياغة الفرضية الثانية للدراسة وهي:

الفرضية الرئيسية الثانية (H2): "يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للصراع بين العمل والأسرة بأبعاده في الأداء الوظيفي بأبعاده في قطاع الدواء المصري محل التطبيق". ويتفرع من هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

- الفرضية الفرعية الأولى (H2a): يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لتدخل الأسرة في العمل، في أداء المهام في قطاع الدواء المصري محل التطبيق.
- الفرضية الفرعية الثانية (H2b): يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لتدخل العمل في الأسرة، في الأداء السياقي في قطاع الدواء المصري محل التطبيق.
- الفرضية الفرعية الثالثة (H2c): يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لتدخل العمل في الأسرة، في سلوك العمل غير المنتج في قطاع الدواء المصري محل التطبيق.
- الفرضية الفرعية الرابعة (H2d): يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لتدخل الأسرة في العمل، في أداء المهام في قطاع الدواء المصري محل التطبيق.
- الفرضية الفرعية الخامسة (H2e): يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لتدخل الأسرة مع العمل، في الأداء السياقي في قطاع الدواء المصري محل التطبيق.
- الفرضية الفرعية السادسة (H2f): يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لتدخل الأسرة في العمل، في سلوك العمل غير المنتج في قطاع الدواء المصري محل التطبيق.

3/2/2: العلاقة بين الكفاءة الذاتية (self-efficacy) والأداء

الوظيفي (Job Performance) :

اتفق بعض الباحثين أن هناك ارتباط إيجابي بين الكفاءة الذاتية والأداء الوظيفي (Zeb et al., 2024; Morales-García et al., 2024; Somuah et

(al.,2024) بالإضافة إلى ذلك كان للكفاءة الذاتية تأثير كبير على الأداء الوظيفي (Yusuf, 2024) ولكن اختلف معهم (Shahid et al.,2023) فوجد ارتباط سلبي بين الكفاءة الذاتية والأداء الوظيفي، وكان هناك علاقة طردية بين الكفاءة الذاتية، وكلاً من أداء المهام، والأداء السياقي (Khalid, 2018) & Somuah et al., 2024) فعند زيادة مستويات الكفاءة الذاتية تكون قدرة الموظف على أداء المهام أعلى (Themanson & Rosen, 2015)، بينما كان هناك تأثير عكسي على سلوك العمل غير المنتج (Fida & Cretu & Burcas, 2014) (et al., 2015).

ومن خلال عرض هذه المجموعة من الدراسات السابقة والتي أشارت إلى وجود علاقة بين الكفاءة الذاتية والأداء الوظيفي وأبعاده الثلاثة (أداء المهام، الأداء السياقي، وسلوك العمل غير المنتج)، كان هناك ندرة في الدراسات التي تناولت العلاقات التأثيرية للكفاءة الذاتية في كل بُعد من أبعاد الأداء الوظيفي مجتمعة في بحث واحد، وبالتالي يمكن للباحثة صياغة الفرضية الثالثة للبحث وهي:

**الفرضية الرئيسية الثالثة (H3):** "يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للكفاءة الذاتية على الأداء الوظيفي بأبعاده (أداء المهام، والأداء السياقي، وسلوك العمل غير المنتج) في قطاع الدواء المصري محل التطبيق". ويتفرع من هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

- الفرضية الفرعية الأولى (H3a): يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للكفاءة الذاتية في أداء المهام في قطاع الدواء المصري محل التطبيق.
- الفرضية الفرعية الثانية (H3b): يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للكفاءة الذاتية في الأداء السياقي في قطاع الدواء المصري محل التطبيق.
- الفرضية الفرعية الثالثة (H3c): يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للكفاءة الذاتية في سلوك العمل غير المنتج في قطاع الدواء المصري محل التطبيق.

## 4/2/2: العلاقة بين الصراع بين العمل والأسرة (WFC) والكفاءة

الذاتية (Self-efficacy) والأداء الوظيفي (Job Performance):

كان هناك ندرة في الأبحاث التي تناولت العلاقة بين الصراع بين العمل والأسرة، والكفاءة الذاتية، والأداء الوظيفي فكان هناك دراسة واحدة تناولت العلاقة بين الثلاثة متغيرات، وكانت نتائج هذه الدراسة كما يلي:

هدفت دراسة (Taryono et al., 2023) إلى تحديد تأثير الكفاءة الذاتية، والصراع بين العمل والأسرة، والتوازن بين العمل والحياة، وعبء العمل على أداء موظفي، و كانت عينة البحث هي إجمالي عدد العاملين البالغ 122 موظف في شركة Pratama Karanganyar KPP في إندونيسيا، وأظهرت النتائج أن:

- الكفاءة الذاتية لها تأثير إيجابي ومعنوي على أداء الموظف.
  - والصراع بين العمل والأسرة له تأثير سلبي ومعنوي على أداء الموظف.
  - والتوازن بين العمل والحياة له تأثير إيجابي وكبير على أداء الموظف.
- وبالتالي لم يكن هناك أي دراسات بالغة العربية تناولت العلاقة بين الصراع بين العمل والأسرة، والأداء الوظيفي، والكفاءة الذاتية، وكان هناك ندرة في الأبحاث الأجنبية التي تناولت العلاقة بين الثلاث متغيرات وأبعادهم المختلفة.

ومن خلال عرض هذه المجموعة من الدراسات السابقة يمكننا صياغة الفرضية

الرابعة (H4) للبحث كما يلي:

الفرضية الرئيسية الرابعة (H4): "الكفاءة الذاتية تتوسط العلاقة بين أبعاد الصراع بين العمل والأسرة، وأبعاد الأداء الوظيفي في قطاع الدواء المصري محل التطبيق." ويتفرع من هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

- الفرضية الفرعية الأولى (H4a): الكفاءة الذاتية تتوسط العلاقة بين تدخل العمل في الأسرة، وأداء المهام في قطاع الدواء المصري محل التطبيق."

- الفرضية الفرعية الثاني (H4b): الكفاءة الذاتية تتوسط العلاقة بين تدخل العمل في الأسرة، والأداء السياقي في قطاع الدواء المصري محل التطبيق.
- الفرضية الفرعية الثالثة (H4c): الكفاءة الذاتية تتوسط العلاقة بين تدخل العمل في الأسرة، وسلوك العمل غير المنتج في قطاع الدواء المصري محل التطبيق.
- الفرضية الفرعية الرابعة (H4d): الكفاءة الذاتية تتوسط العلاقة بين تدخل الأسرة في العمل، وأداء المهام في قطاع الدواء المصري محل التطبيق.
- الفرضية الفرعية الخامسة (H4e): الكفاءة الذاتية تتوسط العلاقة بين تدخل الأسرة في العمل، والأداء السياقي في قطاع الدواء المصري محل التطبيق.
- الفرضية الفرعية السادسة (H4f): الكفاءة الذاتية تتوسط العلاقة بين تدخل الأسرة في العمل، وسلوك العمل غير المنتج في قطاع الدواء المصري محل التطبيق.

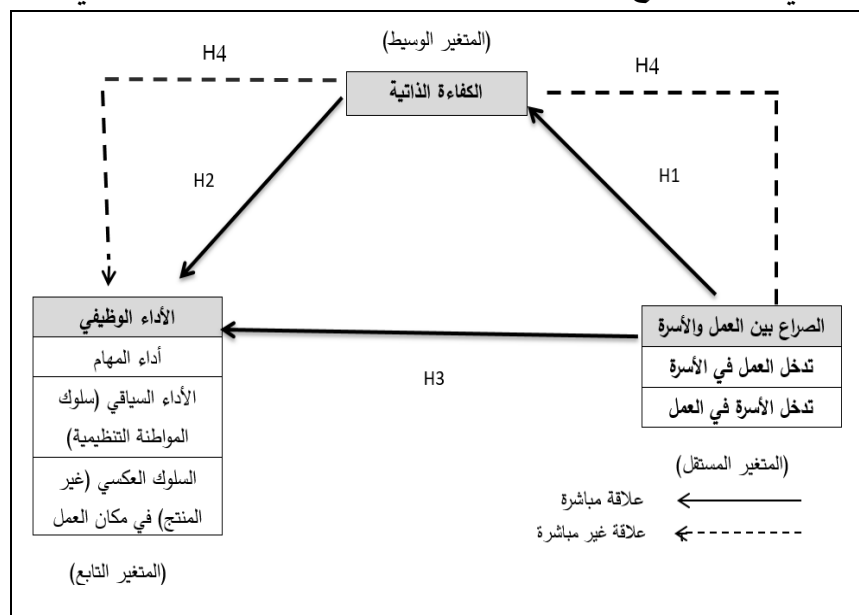
### ثالثاً: الفجوة البحثية

كان هناك ندرة في الأبحاث التي تناولت العلاقة بين أبعاد الصراع بين العمل والأسرة والكفاءة الذاتية وأبعاد الأداء الوظيفي، فكان هناك دراسات تناولت العلاقة بين الصراع بين العمل والأسرة والكفاءة الذاتية، ودراسات تناولت العلاقة بين الصراع بين العمل والأسرة والأداء الوظيفي، ودراسات أخرى تناولت العلاقة بين الكفاءة الذاتية والأداء الوظيفي، بالإضافة إلى دراسات تناولت العلاقة بين الكفاءة الذاتية والأداء الوظيفي. ولكن كان هناك أبحاث محدودة حول الكفاءة الذاتية والأبعاد المختلفة للأداء الوظيفي ولم يتم دراسة هذه العلاقة في قطاع الدواء المصري، أيضاً كان هناك دراسة واحدة فقط تناولت الكفاءة الذاتية كمتغير وسيط في العلاقة بين الصراع بين العمل والأسرة والأداء الوظيفي، وبالتالي هناك حاجة إلى التعرف على دور الكفاءة الذاتية كمتغير وسيط في العلاقة بين أبعاد الصراع بين العمل والأسرة، وأبعاد الأداء الوظيفي.

وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها تتحقق من تأثير كل بُعد من أبعاد الصراع بين العمل والأسرة في الكفاءة الذاتية، والأبعاد الثلاثة للأداء الوظيفي. بالإضافة إلى دراسة الدور الوسيط للكفاءة الذاتية في العلاقة بين كل بُعد من أبعاد الصراع بين العمل والأسرة، وأبعاد الأداء الوظيفي وذلك في قطاع الدواء المصري.

### رابعاً: نموذج متغيرات البحث

بناءً على الدراسات السابقة والفرضيات التي تم صياغتها يمكن توضيح نموذج البحث والذي يتكون من الصراع بين العمل والأسرة كمتغير مستقل، والأداء الوظيفي كمتغير تابع، والكفاءة الذاتية كمتغير وسيط على النحو الآتي:



شكل (2) يوضح نموذج متغيرات الدراسة

من إعداد الباحثين في ضوء الدراسات السابقة وفروض البحث.

## خامسًا: أهداف البحث

1. قياس العلاقة بين أبعاد الصراع بين العمل والأسرة، والكفاءة الذاتية في الشركات صناعة الأدوية محل الدراسة.
2. قياس العلاقة بين أبعاد صراع العمل والأسرة، وأبعاد الأداء الوظيفي في شركات صناعة الأدوية محل التطبيق.
3. قياس العلاقة بين الكفاءة الذاتية، وأبعاد الأداء الوظيفي في شركات صناعة الأدوية محل التطبيق.
4. قياس وتحديد الدور الوسيط للكفاءة الذاتية في العلاقة بين أبعاد الصراع بين العمل والأسرة، وأبعاد الأداء الوظيفي في شركات صناعة الأدوية محل التطبيق.
5. تقديم مجموعة من التوصيات التي تساعد متخذي القرارات في الشركات موضع التطبيق لزيادة مستويات الأداء الوظيفي.

## سادسًا: أهمية البحث

تتمثل أهمية البحث في الأهمية التطبيقية للموضوع والإضافة النظرية للأدبيات ويمكن توضيح ذلك فيما يلي:

### 1/6: الأهمية العلمية

تستمد هذه الدراسة أهميتها من العوامل التالية:  
تعتبر هذه الدراسة بداية للبحث في العلاقات بين الصراع بين العمل والأسرة، والأداء الوظيفي، والكفاءة الذاتية داخل المؤسسات العربية وخاصة المصرية.  
في حدود علم الباحثة توفر هذه الدراسة أساس يمكن استخدامه فيما بعد في الدراسات المستقبلية حيث لم يسبق أن قامت دراسة عربية بدراسة العلاقات بين

دور الكفاءة الذاتية في العلاقة بين الصراع بين العمل والأسرة، والأداء الوظيفي: بالتطبيق على شركات الأدوية في القاهرة الكبرى

أبعاد الصراع بين العمل والأسرة، وأبعاد الأداء الوظيفي، وأبعاد الكفاءة الذاتية بالمنظمات العربية.

## 2/6: الأهمية التطبيقية

ترجع الأهمية التطبيقية إلى أهمية قطاع التطبيق هو قطاع الأدوية المصري حيث يعتبر هذا القطاع من أهم القطاعات المؤثرة والحيوية في مصر.

## سابعاً: مدخل البحث ومنهجيته

سعيًا نحو تحقيق أهداف الدراسة واختبار فروضها، ستعتمد الباحثة في إجراء هذه الدراسة على الأسلوب الوصفي التحليلي، والذي يقوم على وصف وتحليل الظاهرة محل الدراسة وتحديد العلاقات بين ظواهر الدراسة المختلفة، وسوف يتم ذلك من خلال جمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة التي سيتم جمعها من القطاع محل التطبيق بالإضافة إلى جمع البيانات من المراجع المختلفة.

## 1/7: أنواع البيانات

تعتمد الباحثة جمع البيانات بالإعتماد على نوعين من البيانات من مصادرها التالية:



### **1/1/7 البيانات الثانوية:**

وهنا يتم التعرف على الخلفية النظرية للدراسة بالإعتماد على المراجع المتنوعة من الكتب، والمقالات، والدراسات السابقة العربية، والأجنبية، والأبحاث المنشورة، والتي تناولت موضوع الكفاءة الذاتية، والصراع بين العمل والأسرة، والأداء الوظيفي.

### **2/1/7 البيانات الأولية:**

وهي البيانات التي سيتم جمعها ميدانياً من خلال قائمة الإستقصاء، والملاحظة في الدراسة الميدانية لاختبار مدى صحة أو خطأ الفرضيات التي تقوم عليها الدراسة.

### **1/1/1/7 أسلوب جمع البيانات الأولية**

اعتمدت الباحثة على استمارة الأستقصاء لجمع البيانات من عينة البحث، وشملت قائمة الأستقصاء جزئين: يتكون الجزء الأول من المتغيرات الديموغرافية والوظيفية ويتكون من (9) عبارات، ويتكون الجزء الثاني من مقاييس لقياس المتغيرات الثلاثة للبحث ويمكن توضيحها في الجدول التالي:

جدول رقم (1) يوضح تصميم الجزء الخاص بمتغيرات البحث في استمارة الإستقصاء

متغيرات وأبعاد البحث	المقياس المستخدم	العبارات
أولاً: الصراع بين العمل والأسرة	تم استخدام مقياس (Carlson et al., 2000) لقياس الصراع بين العمل والأسرة، ويقيس هذا المقياس الأنواع الثلاثة لكل اتجاه من	من العبارة رقم (١) إلى العبارة رقم (١٨).
تدخل العمل في الأسرة.	اتجاهين الصراع بين العمل والأسرة من خلال أنواع ثلاثة (الوقت، والإجهاد، والسلوك) لكل اتجاه.	من العبارة رقم (١٠) إلى العبارة رقم (١٨).
تدخل الأسرة في العمل.	تم استخدام مقياس الكفاءة الذاتية والذي يُعتبر مقياس فرعي (جزء) من مقياس رأس المال النفسي & (Luthans, F., & Youssef, Carolyn M.& Avolio, 2007) لقياس الكفاءة الذاتية والمكون من (٦) عبارات.	من العبارة رقم (١٩) إلى العبارة رقم (٢٤).
ثالثاً: الأداء الوظيفي	تم استخدام مقياس (Koopmans et al., 2014) لقياس الأداء الوظيفي المتكون من (١٨) عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد.	من العبارة رقم (٢٥) إلى العبارة رقم (٤٢).
أداء المهام.		من العبارة رقم (٢٥) إلى العبارة رقم (٢٩).
الأداء السياقي.		من العبارة رقم (٣٠) إلى العبارة رقم (٣٧).
السلوك الغير منتج في العمل.		من العبارة رقم (٣٨) إلى العبارة رقم (٤٢).

المصدر: من إعداد الباحثين

## 2/7 مجتمع وعينة البحث

يتمثل مجتمع البحث في شركات صناعة الأدوية في القاهرة الكبرى والبالغ عددهم (75) شركة قطاع عام، وقطاع خاص ومتعددة الجنسيات. وقد اعتمدت الباحثة على أسلوب العينة العشوائية البسيطة لمجموعة من الشركات تمثل مجتمع

البحث ليتم توزيع الاستبيان على (5) شركات قطاع أعمال عام تابعين للشركة القابضة للأدوية، من أصل 7 شركات بالقاهرة الكبرى ولكن تم استبعاد شركة القاهرة للأدوية نظراً لعدم تعاونها في استيفاء الاستبيان الخاص بالبحث، و(6) شركات قطاع خاص، فبلغ عدد العاملين في مجتمع الدراسة (20079) وتم تحديد حجم العينة باستخدام معادلة ستيفن ستمسون (Steven K. Thompson)، والتي تأخذ الشكل التالي:

$$n = \frac{N * P * (1 - P)}{\left[ (N - 1) * \left( \frac{d}{Z} \right)^2 \right] + P * (1 - P)}$$

حيث إن:

- (n): حجم العينة المراد تحديدها.
- (Z): حدود الخطأ المعياري يساوي (1,96) وذلك عند درجة ثقة (90%).
- (d): مقدار الخطأ المعياري ويساوي 0,05.
- (P): نسبة الذين تتوافر فيهم الخاصية موضوع الدراسة في مجتمع البحث ويساوي 0,5.
- (N): حجم المجتمع.

وبالتعويض في المعادلة السابقة فأن:

$$n = \frac{20079 * 0,5 * (1 - 0,5)}{\left[ (20079 - 1) * \left( \frac{0,05}{1,96} \right)^2 \right] + 0,5 * (1 - 0,5)} \approx 377$$

بلغ حجم العينة 377، وقامت الباحثة بتوزيع 400 استمارة استبيان وذلك احتياطياً لأي اخفاق في نسبة الإستجابة أو الاستثمارات غير الصالحة، كان عدد الاستثمارات 362 بنسبة استجابة (90,5%) من القوائم الموزعة، وتم اسبعاد 32

دور الكفاءة الذاتية في العلاقة بين الصراع بين العمل والأسرة، والأداء الوظيفي: بالتطبيق على شركات الأدوية في القاهرة الكبرى

استمارة غير صالحة للتحليل فكان عدد الاستثمارات الصالحة (330) بنسبة تبلغ (87,5%) من العينة محل الدراسة، ويمكن توضيح ذلك في جدول رقم (2)  
جدول رقم (2) توزيع استثمارات الإستهبان على الشركات محل التطبيق

اسم الشركة	عدد العاملين	عينة الدراسة	عدد الاستثمارات الموزعة	الإستثمارات المستردة	الإستثمارات المستبعدة	الاستثمارات الصالحة	نسبة الاستثمارات الصالحة من عينة الدراسة
شركة تنمية الصناعات الكيماوية (سيد)	٢٢٩٠	٤٣	٤٦	٤٠	٢	٣٨	٪٨٨,٣
شركة النصر للكيماويات الدوائية	١٧٩٦	٣٤	٣٦	٣٥	٤	٣١	٪٩١,١٧
شركة النيل للأدوية	١٦٠٠	٣٠	٣٢	٢٠	٢	١٨	٪٦٠
شركة ممقين	١٢٣٨	٢٣	٢٥	٢٤	١	٢٣	٪١٠٠
شركة العربية للأدوية والصناعات الكيماوية (إلكو)	١٠٣٦	١٩	٢١	١٩	٣	١٦	٪٨٤,٢
عدد العاملين بشركات القطاع الحكومي	٧٩٦٠	١٤٩	١٥٩	١٣٨	١٢	١٢٦	٪٨٤,٥٦
المصرية الدولية للصناعات الدوائية (إيبكو)	٤٩١٢	٩٢	٩٦	٨٨	٨	٨٠	٨٦,٩٥
الفرعونية للأدوية (قاروقارما)	٢٤٥٠	٤٦	٤٩	٤٦	٤	٤٢	٪٩١,٣
الوجة القبلي للصناعات الدوائية (سينكو)	١٨٤٧	٣٥	٣٧	٣٥	٤	٣١	٪٨٨,٥٧
العاشر من رمضان للصناعات الدوائية (راميدا)	١٦٦٢	٣١	٣٣	٣٠	٢	٢٨	٪٩٠,٣
العالمية للصناعات الدوائية (يونيفارما)	٦٦٠	١٢	١٣	١٣	١	١٢	٪١٠٠
أتكو للصناعات الدوائية	٦٥٠	١٢	١٣	١٢	١	١١	٪٩١,٦
عدد العاملين بشركات القطاع الخاص	١٢١٨١	٢٢٨	٢٤١	٢٢٤	٢٠	٢٠٤	٪٨٩,٤٧
إجمالي عدد العاملين بالشركات محل التطبيق قطاع حكومي وخاص	٢٠١٤١	٣٧٧	٤٠٠	٣٦٢	٣٢	٣٣٠	٪٨٧,٥

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء تقارير إدارة الموارد البشرية الخاصة بالشركات.

### 3/7: أساليب التحليل الإحصائي

تم الإعتماد على حزمة البرامج الإحصائية المستخدمة في العلوم الاجتماعية SPSS، وبرنامج AMOS في تحليل بيانات البحث وأسئلة الاستبيان وفروض الدراسة فتم استخدام ما يلي:

1- اختبار ثبات وصدق (Reliability and Validity Test) استمارة الاستبيان؛ بهدف التأكد الاتساق والثبات الداخلي.

2- الإحصاءات الوصفية (Descriptive Statistics): تشمل الجداول التكرارية، وبعض المقاييس الإحصائية مثل الوسط الحسابي والانحراف المعياري وذلك لتحديد سمات وخصائص واتجاهات عينة الدراسة.

3- الإحصاء التطبيقي (Applied Statistics): حيث تم إجراء بعض الاختبارات الإحصائية للتحقق من فروض الدراسة باستخدام تحليل المسار Path analysis

### ثامناً: الدراسة الميدانية

#### 1/8: اختبار الصدق والثبات (Reliability and Validity Test):

يقصد بالثبات مدي استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه، وللتحقق من ثبات مقياس الدراسة يمكن استخدام معامل (ألفا كرونباخ)، أما بالنسبة للصدق فيقصد به أن أداة الدراسة تقيس ما وضعت لقياسه، والجدول التالي يحتوي على نتائج برنامج (SPSS) لمعامل الثبات ومعامل الصدق لأبعاد الدراسة:

دور الكفاءة الذاتية في العلاقة بين الصراع بين العمل والأسرة، والأداء الوظيفي: بالتطبيق على شركات الأدوية في القاهرة الكبرى

جدول (3) معامل الثبات ومعامل الصدق لمتغيرات الدراسة وأبعادها لاستمارات الاستبانة

معامل الصدق	معامل الفا كرونباخ	عدد العبارات	المتغيرات
0.901	0.811	18	المتغير المستقل: الصراع بين العمل والأسرة
0.918	0.842	9	تدخل العمل في الأسرة
0.883	0.779	3	تدخل العمل في الأسرة القائم على الوقت
0.863	0.744	3	تدخل العمل في الأسرة القائم على التوتر
0.784	0.615	3	تدخل العمل في الأسرة القائم على السلوك
0.863	0.744	9	تداخل الأسرة مع العمل
0.881	0.776	3	تدخل الأسرة في العمل القائم على الوقت
0.796	0.633	3	تداخل الأسرة في العمل القائم على التوتر
0.819	0.67	3	تدخل الأسرة في العمل القائم على السلوك
0.945	0.893	6	المتغير الوسيط: الكفاءة الذاتية
0.782	0.884	18	المتغير التابع: الأداء الوظيفي
0.906	0.821	5	أداء المهام
0.937	0.878	8	الأداء السياقي
0.919	0.845	5	السلوك غير المنتج في العمل
<b>0.947</b>	<b>0.897</b>	<b>60</b>	<b>الاجمالي</b>

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء مخرجات برنامج (SPSS).

يتضح من الجدول السابق ان قيمة معامل الثبات لكل أبعاد ومتغيرات الدراسة تقترب من 0.7 وهي قيمة مقبولة ومرتفعة لتحقيق أغراض الدراسة، وبالتالي فان أداة الدراسة تتمتع بالثبات. كما إن معامل الصدق لكل متغير تتجاوز 0.8 وتعد هذه القيمة مقبولة ومرتفعة أيضًا. كما إن قيمة معامل الثبات ومعامل الصدق لاستمارة الأستقصاء ككل مقبولة ومرتفعة لأغراض الدراسة.

وبالتالي تتمتع الاستبيان بالاتساق والثبات الداخلي، مما يؤكد إمكانية اعتماد نتائجها والطمأنينة في تحقيق الأهداف المنشودة.

## 2/8: الإختبارات الإحصائية الوصفية

فيما يلي تحليل البيانات الأساسية لمفردات العينة والتي تتمثل في النوع، العمر، الحالة الاجتماعية، عدد الأطفال، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة، مدة عقد العمل الخاص بك، الوظيفة، المستوى الوظيفي، وذلك على النحو التالي:

### 1- النوع.

يوضح الجدول التالي توزيع مفردات الدراسة وفقاً للنوع كالتالي:

جدول (4) توزيع مفردات الدراسة وفقاً للنوع

الترتيب	النسبة المئوية %	التكرار	الفئات	الخاصية
1	59.1	195	ذكر	النوع
2	40.9	135	أنثي	
	100	330	الاجمالي	

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء مخرجات برنامج (SPSS).

يتضح من الجدول السابق أن عدد الذكور أكبر من عدد الإناث، حيث بلغ عدد الذكور في العينة 195 مفردة بنسبة 59.1%، بينما بلغ عدد الإناث في العينة 135 مفردة بنسبة 40.9%.

### 2- العمر

يوضح الجدول التالي توزيع مفردات الدراسة وفقاً للعمر كالتالي:

جدول (5): توزيع مفردات الدراسة وفقاً للعمر

الترتيب	النسبة المئوية %	التكرار	الفئات	الخاصية
2	29.4	97	أقل من 30 سنة	العمر
1	33	109	من 30 إلى أقل من 40 سنة	
3	23.6	78	من 40 إلى أقل من 50 سنة	
4	13.9	46	من 50 سنة فأكثر	
	100	330	الإجمالي	

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء مخرجات برنامج (SPSS).

يتضح من الجدول السابق أن ثلث مفردات العينة تقريباً ينتمون إلى الفئة العمرية من 30 إلى أقل من 40 سنة حيث بلغ عددهم 109 مفردة بنسبة 33%، يليهم الذين ينتمون إلى الفئة العمرية أقل من 30 سنة حيث بلغ عددهم 97 مفردة بنسبة 29.4%، يليهم الذين ينتمون إلى الفئة العمرية من 40 إلى أقل من 50 سنة حيث بلغ عددهم 78 مفردة بنسبة 23.6%، أخيراً الذين ينتمون إلى الفئة العمرية من 50 سنة فأكثر حيث بلغ عددهم 46 مفردة بنسبة 13.9%.

### 3- الحالة الاجتماعية

يوضح الجدول التالي توزيع مفردات الدراسة وفقاً للحالة الاجتماعية كالتالي:

جدول (6) توزيع مفردات الدراسة وفقاً للحالة الاجتماعية

الترتيب	النسبة المئوية %	التكرار	الفئات	الخاصية
1	66.7	220	متزوج	الحالة الاجتماعية
2	33.3	110	غير متزوج	
	100	330	الإجمالي	

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء مخرجات برنامج (SPSS).



يتضح من الجدول السابق أن ثلثي مفردات عينة الدراسة حالته الاجتماعية متزوج حيث بلغ عددهم 220 مفردة بنسبة 66.7%، يليهم الذين حالتهم الاجتماعية غير متزوج حيث بلغ عددهم 110 مفردة بنسبة 33.3%.

#### 4- عدد الاطفال

يوضح الجدول التالي توزيع مفردات الدراسة وفقاً لعدد الاطفال كالتالي:

جدول (7) توزيع مفردات الدراسة وفقاً لعدد الاطفال

الترتيب	النسبة المئوية %	التكرار	الفئات	الخاصية
2	34.5	114	لا يوجد	عدد الاطفال
1	41.2	136	طفل أو طفلين	
3	20.3	67	ثلاث او اربعة اطفال	
4	3.9	13	اكثر من اربعة اطفال	
	100	330	الاجمالي	

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء مخرجات برنامج (SPSS).

يتضح من الجدول السابق أن غالبية مفردات عينة الدراسة لديهم طفل أو طفلين حيث بلغ عددهم 136 مفردة بنسبة 41.2%، يليهم الذين لا يمتلكون أطفال حيث بلغ عددهم 114 مفردة بنسبة 34.5%. يليهم الذين يمتلكون ثلاث أو أربعة أطفال حيث بلغ عددهم 67 مفردة بنسبة 20.3%. أخيراً الذين يمتلكون أكثر من أربعة أطفال حيث بلغ عددهم 13 مفردة بنسبة 3.9%.

#### 5- المستوى التعليمي.

يوضح الجدول التالي توزيع مفردات الدراسة وفقاً للمستوى التعليمي كالتالي:

جدول (8) توزيع مفردات الدراسة وفقاً للمستوى التعليمي

الترتيب	النسبة المئوية %	التكرار	الفئات	الخاصية
3	8.2	27	تعليم متوسط	المستوى التعليمي
1	82.1	271	بكالوريوس	
2	9.1	30	ماجستير	
4	0.6	2	دكتوراه	
	100	330	الاجمالي	

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء مخرجات برنامج (SPSS).

يتضح من الجدول السابق أن غالبية مفردات عينة الدراسة حاصلون على بكالوريوس حيث بلغ عددهم 271 مفردة بنسبة 82.1%، يليهم حاصلون على ماجستير بعدد 30 مفردة وبنسبة 9.1%. يليهم حاصلون على تعليم متوسط بعدد 27 مفردة وبنسبة 8.2%. وأخيراً حاصلون على دكتوراه بعدد 2 مفردة وبنسبة 0.6%.

#### 6- عدد سنوات الخبرة.

يوضح الجدول التالي توزيع مفردات الدراسة وفقاً لعدد سنوات الخبرة كالتالي:

جدول (9) توزيع مفردات الدراسة وفقاً لعدد سنوات الخبرة

الترتيب	النسبة المئوية %	التكرار	الفئات	الخاصية
2	24.5	81	أقل من 5 سنوات	عدد سنوات الخبرة
4	17.3	57	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	
3	17.6	58	من 10 إلى أقل من 15 سنة	
1	40.6	134	من 15 سنة فأكثر	
	100	330	الإجمالي	

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء مخرجات برنامج (SPSS).

يتضح من الجدول السابق أن غالبية مفردات عينة الدراسة يمتلكون خبرة من 15 سنة فأكثر حيث بلغ عددهم 134 مفردة بنسبة 40.6%، يليهم اللذين يمتلكون خبرة أقل من 5 سنوات بعدد 81 مفردة بنسبة 24.5%. يليهم اللذين يمتلكون خبرة من 10 إلى أقل من 15 سنة بعدد 58 مفردة بنسبة 17.6%. وأخيراً اللذين يمتلكون خبرة من 5 إلى أقل من 10 سنوات بعدد 57 مفردة بنسبة 17.3%.

#### 7- مدة عقد العمل.

يوضح الجدول التالي توزيع مفردات الدراسة وفقاً لمدة عقد العمل كالتالي:

جدول (10) توزيع مفردات الدراسة وفقاً لمدة عقد العمل

الترتيب	النسبة المئوية %	التكرار	الفئات	الخاصية
3	7.9	26	أقل من سنة	مدة عقد العمل
2	31.2	103	من سنة إلى أقل من 3 سنوات	
4	0.3	1	من 3 سنوات إلى أقل من 5 سنوات	
1	60.6	200	من 5 سنوات إلى سن التقاعد	
	100	330	الاجمالي	

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء مخرجات برنامج (SPSS).

يتضح من الجدول السابق أن غالبية مفردات عينة الدراسة مدة عقد العمل الخاص بهم من 5 سنوات إلى سن التقاعد حيث بلغ عددهم 200 مفردة بنسبة 60.6%، يليهم اللذين يمتلكون مدة عقد عمل من سنة إلى أقل من 3 سنوات بعدد 103 مفردة وبنسبة 31.2%. يليهم اللذين يمتلكون مدة عقد عمل أقل من سنة بعدد 26 مفردة وبنسبة 7.9%. وأخيراً اللذين يمتلكون مدة عقد عمل من 3 سنوات إلى أقل من 5 سنوات بعدد 1 مفردة وبنسبة 0.3%.

#### 8- الوظيفة.

يوضح الجدول التالي توزيع مفردات الدراسة وفقاً للوظيفة كالتالي:

جدول (11) توزيع مفردات الدراسة وفقاً للوظيفة

الترتيب	النسبة المئوية %	التكرار	الفئات	الخاصية
2	25.5	84	مكتبية (إداريون وكتبه وسكرتارية)	الوظيفة
1	51.2	169	المبيعات الطبية	
4	5.2	17	عمال تشغيل وعمال خدمات فنية	
3	18.2	60	أخرى	
	100	330	الاجمالي	

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء مخرجات برنامج (SPSS).

يتضح من الجدول السابق أن تقريباً نصف مفردات عينة الدراسة يعملون في وظيفة المبيعات الطبية حيث بلغ عددهم 169 مفردة بنسبة 51.2%، يليهم اللذين يعملون في وظيفة مكتبية (إداريون وكتبه وسكرتارية) بعدد 84 مفردة وبنسبة 25.5%. يليهم اللذين يعملون في وظائف أخرى بعدد 60 مفردة وبنسبة 18.2%. وأخيراً اللذين يعملون في وظيفة عمال تشغيل وعمال خدمات فنية بعدد 17 مفردة وبنسبة 5.2%.

#### 9- المستوى الوظيفي.

يوضح الجدول التالي توزيع مفردات الدراسة وفقاً للمستوى الوظيفي كالتالي:

جدول (12) توزيع مفردات الدراسة وفقا للمستوى الوظيفي

الترتيب	النسبة المئوية %	التكرار	الفئات	الخاصية
4	1.8	6	الإدارة العليا (رئيس مجلس الإدارة ونوابه)	المستوى الوظيفي
3	26.7	88	الإدارة الوسطى (مديري الإدارات)	
2	27.6	91	وظيفة إشرافية	
1	43.9	145	وظيفة غير إشرافية	
	100	330	الاجمالي	

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء مخرجات برنامج (SPSS).

يتضح من الجدول السابق أن غالبية مفردات عينة الدراسة المستوى الوظيفي الخاص بهم وظيفة غير إشرافية بلغ عددهم 145 مفردة بنسبة 43.9%، يليهم الذين مستواهم الوظيفي هو وظيفة إشرافية بعدد 91 مفردة وبنسبة 27.6%. يليهم الذين مستواهم الوظيفي هو الإدارة الوسطى (مديري الإدارات) بعدد 88 مفردة وبنسبة 26.7%. وأخيراً الذين مستواهم الوظيفي هو الإدارة العليا (رئيس مجلس الإدارة ونوابه) بعدد 6 مفردة وبنسبة 1.8%.

### 3/8 الإحصاءات الوصفية لأبعاد ومتغيرات الدراسة:

في هذا القسم نعرض بعض المقاييس الإحصائية (مثل الوسط الحسابي، والانحراف المعياري) لأسئلة كل بعد من متغيرات الدراسة، لمعرفة الأهمية النسبية لعبارات الاستمارة والاتجاه العام لأبعاد استمارة الأسئلة التي تتعلق بالعلاقة بين الصراع بين العمل والأسرة، والكفاءة الذاتية، والأداء الوظيفي بشركات الأدوية في القطاع العام والخاص في إقليم القاهرة الكبرى.

### 1/3/8 المتغير المستقل: الصراع بين العمل والأسرة

سوف نعرض في الجداول التالية توجهات مفردات العينة فيما يتعلق بالصراع بين العمل والأسرة وابعاده، وقد جاءت استجابات مفردات العينة على النحو التالي:  
جدول (13) الوسط الحسابي والانحراف المعياري أبعاد الصراع بين العمل والأسرة

م	الابعاد	قطاع الأعمال (الحكومي)			قطاع استثماري (خاص)		
		المتوسط	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	المتوسط	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
	أولاً: تدخل العمل في الأسرة	2.796	0.771	محايد	3.211	0.758	محايد
	ثانياً: تدخل الأسرة في العمل	2.229	0.630	غير موافق	2.214	0.610	غير موافق

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء مخرجات برنامج SPSS

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

#### البعد الأول: تدخل العمل في الأسرة

هناك اتفاق بين آراء مفردات العينة في قطاع الأعمال (الحكومي) والقطاع الاستثماري (خاص) فيما يتعلق ببُعد تدخل العمل في الأسرة حيث تتمثل آراءهم في الحيادية ويبدو هذا من قيم الوسط الحسابي والتي تتراوح بين 2.6-3.39 بانحرافات معيارية صغيرة لا تتجاوز الواحد الصحيح مما يدل على انخفاض التشتمت بين آراء مفردات العينة. الا أن متوسط الإجابة على هذا المتغير أكبر لصالح مفردات العينة في القطاع الاستثماري (3.211) وفيما يتعلق بالأبعاد نجد ما يلي:

#### البعد الثاني: تدخل الأسرة في العمل

هناك اتفاق بين آراء مفردات العينة في قطاع الأعمال (الحكومي) والقطاع الاستثماري (خاص) فيما يتعلق ببُعد تدخل الأسرة مع العمل حيث تتمثل آراءهم في عدم الموافقة ويبدو هذا من قيم الوسط الحسابي والتي تتراوح بين 1.8 - 2.59 بانحرافات معيارية صغيرة لا تتجاوز الواحد الصحيح مما يدل على انخفاض التشتت بين آراء مفردات العينة. إلا أن متوسط الإجابة على هذا المتغير أكبر لصالح مفردات العينة في قطاع الأعمال (2.229).

### 2/3/8 المتغير الوسيط: الكفاءة الذاتية

سوف نعرض في الجداول التالية توجهات مفردات العينة فيما يتعلق بالكفاءة الذاتية، وقد جاءت استجابات مفردات العينة على النحو التالي:  
جدول (14): الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير الكفاءة الذاتية

م	المتغير	قطاع الأعمال (الحكومي)			قطاع استثماري (خاص)		
		المتوسط	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	المتوسط	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
٢	الكفاءة الذاتية	3.802	0.823	موافق	4.097	0.666	موافق

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء مخرجات برنامج (SPSS).

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

هناك اتفاق بين آراء مفردات العينة في قطاع الأعمال العام (الحكومي) والقطاع الاستثماري (خاص) فيما يتعلق بالكفاءة الذاتية حيث تتمثل آراءهم في الموافقة ويبدو هذا من قيم الوسط الحسابي والتي تتراوح بين 3.4-4.9 بانحرافات معيارية صغيرة. إلا أن متوسط الإجابة على هذا البعد أكبر لصالح مفردات العينة في القطاع الاستثماري (4.097).



### 3/3/8 المتغير التابع: الأداء الوظيفي

سوف نعرض في الجداول التالية توجهات مفردات العينة فيما يتعلق بأبعاد الأداء الوظيفي ، وقد جاءت استجابات مفردات العينة على النحو التالي:  
جدول (15): الوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد الأداء الوظيفي

م	الأبعاد	قطاع الأعمال (الحكومي)			قطاع استثماري (خاص)		
		المتوسط	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	المتوسط	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
١	أداء المهام	3.675	0.798	موافق	3.948	0.612	موافق
٢	الأداء السياقي	3.701	0.801	موافق	4.050	0.601	موافق
٣	السلوك غير المنتج في العمل	2.265	0.853	غير موافق	2.098	0.994	غير موافق

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء مخرجات برنامج (SPSS).

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

#### البعد الأول: أداء المهام

هناك اتفاق بين آراء مفردات العينة في قطاع الأعمال العام (الحكومي) والقطاع الاستثماري (خاص) فيما يتعلق ببعد أداء المهام حيث تتمثل آراءهم في الموافقة ويبدو هذا من قيم الوسط الحسابي والتي تتراوح بين 3.4-4.19 بانحرافات

دور الكفاءة الذاتية في العلاقة بين الصراع بين العمل والأسرة، والأداء الوظيفي: بالتطبيق على شركات  
الأدوية في القاهرة الكبرى

معيارية صغيرة. إلا أن متوسط الإجابة على هذا البعد أكبر لصالح مفردات العينة  
في القطاع الاستثماري (3.948).

#### البعد الثاني: الأداء السياقي

هناك اتفاق بين آراء مفردات العينة في قطاع الأعمال العام (الحكومي)  
والقطاع الاستثماري (خاص) فيما يتعلق ببعد الأداء السياقي حيث تتمثل آراءهم في  
الموافقة ويبدو هذا من قيم الوسط الحسابي والتي تتراوح بين 3.4-4.9 بإنحرافات  
معيارية صغيرة. إلا أن متوسط الإجابة على هذا البعد أكبر لصالح مفردات العينة  
في القطاع الاستثماري (4.050).

#### البعد الثالث: السلوك غير المنتج في العمل

هناك اتفاق بين آراء مفردات العينة في قطاع الأعمال العام (الحكومي)  
والقطاع الاستثماري (خاص) فيما يتعلق ببعد السلوك غير المنتج في العمل حيث  
تتمثل آراءهم في عدم الموافقة ويبدو هذا من قيم الوسط الحسابي والتي تتراوح بين  
1.8-2.59 بإنحرافات معيارية صغيرة. إلا أن متوسط الإجابة على هذا البعد أكبر  
لصالح مفردات العينة في قطاع الأعمال (2.265).

### 3/8: اختبارات الفرضيات

1/3/8: الفرضية الرئيسية الأولى: "يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للصراع بين العمل والأسرة بأبعاده في الكفاءة الذاتية في قطاع الدواء المصري محل التطبيق."

ولاختبار الفرضية الأولى تم استخدام حزمة برنامج التحليل الاحصائي AMOS 22 باستخدام تحليل المسار Path analysis لإثبات أو نفي صحة هذه الفرضية، ويمكن توضيح نتائج تحليل المسار في الشكل التالي:



شكل رقم(3) تحليل المسار للعلاقة بين أبعاد الصراع بين العمل والأسرة، والكفاءة الذاتية المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء مخرجات برنامج Amos ويمكن توضيح نتائج تحليل المسار في الجدول التالي:  
جدول (16): تحليل المسار لاختبار الفرضية الرئيسية الأولى وفرضياتها الفرعية

المعنوية Sig. (P- value)	قيمة ت المحسوبة (T)	الخطأ المعياري S.E.	التقديرات Estimate	المتغير التابع		المتغيرات المستقلة	
.027	2.205	.050	.111	الكفاءة الذاتية	<--	تدخل العمل في الأسرة (WIF)	(H1a)
***	-5.826	.064	-.373	الكفاءة الذاتية	<--	تدخل الأسرة في العمل (FIW)	(H1b)

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء مخرجات برنامج Amos

يتضح من الجدول ما يلي:

➤ تدخل العمل في الأسرة --< الكفاءة الذاتية:

بلغت قيمة معامل الانحدار .111، وهي تشير الي وجود علاقة طردية بين بعد تدخل العمل في الأسرة والكفاءة الذاتية، وتشير نتيجة اختبارات إلى أن هذه العلاقة معنوية حيث إن مستوي Sig. (P-value) بلغ 0.027. وهو أقل من مستوي المعنوية 0.05.

وبناءً عليه يتم قبول الفرضية الفرعية الأولى (H1a) التي تنص على أنه " يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لتدخل العمل في الأسرة في الكفاءة الذاتية في قطاع الدواء المصري محل التطبيق."، وذلك بدرجة ثقة 95%.

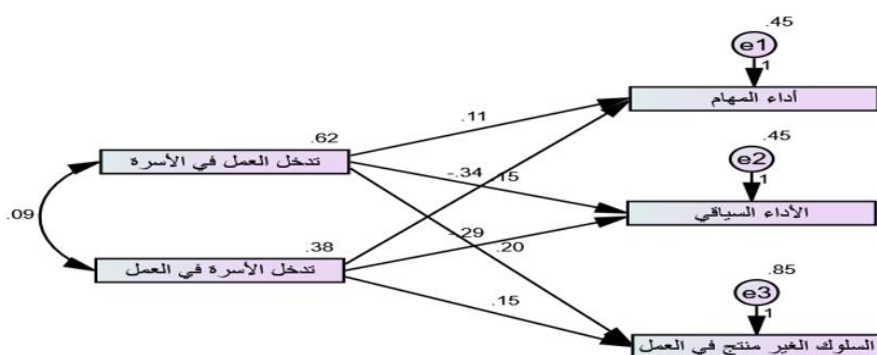
➤ تدخل الأسرة في العمل --< الكفاءة الذاتية:

بلغت قيمة معامل الانحدار -0.373، وهي تشير الي وجود علاقة عكسية بين بعد تدخل الأسرة في العمل والكفاءة الذاتية، وتشير نتيجة اختبارات الي أن هذه العلاقة معنوية حيث إن مستوي Sig. (P-value) أقل من 0.001 وهو أقل من مستوي المعنوية 0.05.

وبناءً عليه يتم قبول الفرضية الفرعية الثانية (H1b) التي تنص على أنه " يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لتدخل الأسرة في العمل والكفاءة الذاتية في قطاع الدواء المصري محل التطبيق." ، وذلك بدرجة ثقة 95%.

2/3/8: الفرضية الرئيسية الثانية (H2): " يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للصراع بين العمل والأسرة بأبعاده في الأداء الوظيفي بأبعاده في قطاع الدواء المصري محل التطبيق."

ولاختبار الفرضية الثانية تم استخدام حزمة برنامج التحليل الاحصائي AMOS 22 باستخدام تحليل المسار Path analysis لإثبات أو نفي صحة هذه الفرضية، ويمكن توضيح نتائج تحليل المسار في الشكل التالي:



شكل رقم(4) تحليل المسار للعلاقة بين أبعاد الصراع بين العمل والأسرة، والكفاءة الذاتية

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء مخرجات برنامج Amos

ويمكن توضيح نتائج تحليل المسار في الجدول التالي:

جدول (17): تحليل المسار لاختبار الفرضية الرئيسية الثانية وفرضياتها الفرعية

المعنوية Sig. (P- value)	قيمة ت المحسوبة (T)	الخطأ المعياري S.E.	التقديرات Estimate	المتغير التابع	اتجاه العلاقة	المتغيرات المستقلة	الفرض
.016	2.402	.047	.114	أداء المهام	<--		(H2a)
.002	3.084	.048	.148	الأداء السياقي	<--	تدخل العمل في الأسرة (WIF)	(H2b)
.002	3.117	.066	.205	السلوك الغير منتج في العمل	<--		(H2c)
***	-5.533	.061	-.336	أداء المهام	<--		(H2d)
***	-4.808	.061	-.295	الأداء السياقي	<--	تاخذ الأسرة في العمل	(H2e)
.083	1.732	.084	.145	السلوك الغير منتج في العمل	<--	(FIW)	(H2f)

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء مخرجات برنامج Amos

### ➤ تدخل العمل في الأسرة -- أداء المهام:

بلغت قيمة معامل الانحدار .114، وهي تشير الي وجود علاقة طردية بين بعد تدخل العمل في الأسرة وأداء المهام، وتشير نتيجة اختبار ت الي أن هذه العلاقة معنوية حيث إن مستوي Sig. (P-value) بلغ 0.016. وهو أقل من مستوي المعنوية 0.05.

وبناءً عليه يتم قبول الفرضية الفرعية الاولى (H2a) التي تنص على أنه " يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لتدخل العمل في الأسرة في أداء المهام في قطاع الدواء المصري محل التطبيق."، وذلك بدرجة ثقة 95%.

### ➤ تدخل العمل في الأسرة -- الأداء السياقي:

بلغت قيمة معامل الانحدار .148، وهي تشير الي وجود علاقة طردية بين بعد تدخل العمل في الأسرة والأداء السياقي، وتشير نتيجة اختبار ت الي أن هذه العلاقة معنوية حيث إن مستوي Sig. (P-value) بلغ 0.002. وهو أقل من مستوي المعنوية 0.05.

وبناءً عليه يتم قبول الفرضية الفرعية الثانية (H2b) التي تنص على أنه " يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لتدخل العمل في الأسرة في الأداء السياقي في قطاع الدواء المصري محل التطبيق."، وذلك بدرجة ثقة 95%.

➤ تدخل العمل في الأسرة --> السلوك غير المنتج في العمل:

بلغت قيمة معامل الانحدار 0.205، وهي تشير الي وجود علاقة طردية بين بعد تدخل العمل في الأسرة والسلوك غير المنتج في العمل، وتشير نتيجة اختبار ت الي أن هذه العلاقة معنوية حيث إن مستوي (P-value) Sig. بلغ 0.002. وهو أقل من مستوي المعنوية 0.05.

وبناءً عليه يتم قبول الفرضية الفرعية الثالثة (H2c) التي تنص على أنه " يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لتدخل العمل في الأسرة في السلوك غير المنتج في العمل في قطاع الدواء المصري محل التطبيق."، وذلك بدرجة ثقة 95%.

➤ تدخل الأسرة في العمل --> أداء المهام:

بلغت قيمة معامل الانحدار -0.336، وهي تشير الي وجود علاقة عكسية بين بعد تدخل الأسرة في العمل وأداء المهام، وتشير نتيجة اختبار ت الي أن هذه العلاقة معنوية حيث إن مستوي (P-value) Sig. أقل من 0.001 وهو أقل من مستوي المعنوية 0.05.

وبناءً عليه يتم قبول الفرضية الفرعية الرابعة (H2d) التي تنص على أنه " يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لتدخل الأسرة في العمل في أداء المهام في قطاع الدواء المصري محل التطبيق."، وذلك بدرجة ثقة 95%.

➤ تدخل الأسرة في العمل --> الأداء السياقي:

بلغت قيمة معامل الانحدار -0.295، وهي تشير الي وجود علاقة عكسية بين بعد تدخل الأسرة في العمل والأداء السياقي، وتشير نتيجة اختبار ت الي أن هذه

دور الكفاءة الذاتية في العلاقة بين الصراع بين العمل والأسرة، والأداء الوظيفي: بالتطبيق على شركات الأدوية في القاهرة الكبرى

العلاقة معنوية حيث إن مستوي Sig. (P-value) أقل من 0.001 وهو أقل من مستوي المعنوية 0.05.

وبناءً عليه يتم قبول الفرضية الفرعية الخامسة (H2e) التي تنص على أنه " يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لتدخل الأسرة في العمل في الأداء السياقي في قطاع الدواء المصري محل التطبيق."، وذلك بدرجة ثقة 95%.  
➤ تدخل الأسرة في العمل --> السلوك غير المنتج في العمل:

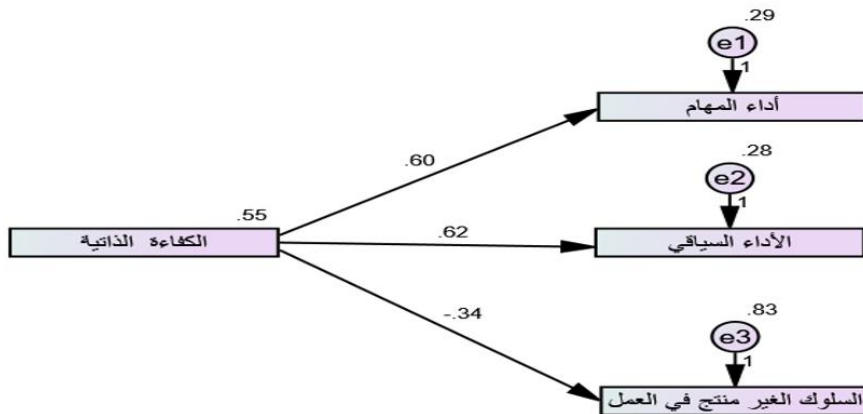
بلغت قيمة معامل الانحدار 0.145، وهي تشير الي وجود علاقة طردية بين بُعد تدخل الأسرة في العمل والسلوك غير المنتج في العمل، وتشير نتيجة اختبار ت الي أن هذه العلاقة غير معنوية حيث إن مستوي Sig. (P-value) بلغ 0.083 وهو أكبر من مستوي المعنوية 0.05.

وبناءً عليه يتم رفض الفرضية الفرعية السادسة (H2f) وقبول الفرضية العدم التي تنص على أنه " لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لتدخل الأسرة في العمل في السلوك غير المنتج في العمل في قطاع الدواء المصري محل التطبيق."، وذلك بدرجة ثقة 95%.

3/3/8: الفرضية الرئيسية الثالثة (H3) : " يوجد تأثير ايجابي ذو دلالة احصائية للكفاءة الذاتية في أبعاد الأداء الوظيفي في قطاع الدواء المصري محل التطبيق."

ولاختبار الفرضية الثالثة تم استخدام حزمة برنامج التحليل الاحصائي AMOS 22 باستخدام تحليل المسار Path analysis لإثبات أو نفي صحة هذه الفرضية، ويمكن توضيح نتائج تحليل المسار في الشكل التالي:





شكل رقم (5) تحليل المسار للعلاقة بين الكفاءة الذاتية، وأبعاد الأداء الوظيفي

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء مخرجات برنامج Amos

ويمكن توضيح نتائج تحليل المسار في الجدول التالي:

جدول (18): تحليل المسار لاختبار الفرضية الرئيسية الثالثة وفرضياتها الفرعية

المعنوية Sig. (P- value)	قيمة ت المحسوبة (T)	الخطأ المعياري S.E.	التقديرات Estimate	المتغير التابع		المتغيرات المستقلة
***	6.505	0.034	0.223	أداء المهام	<--	الكفاءة الذاتية
***	6.628	0.032	0.214	الأداء السياقي	<--	
0.186	-1.323	0.066	-0.087	السلوك الغير منتج في العمل	<--	

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء مخرجات برنامج Amos

يتضح من الجدول ما يلي:

➤ الكفاءة الذاتية--> أداء المهام:

بلغت قيمة معامل الانحدار 0.223، وهي تشير الي وجود علاقة طردية بين الكفاءة الذاتية وأداء المهام، وتشير نتيجة اختبار ت الي أن هذه العلاقة معنوية حيث إن مستوي (P-value) Sig. أقل من 0.001 وهو اقل من مستوي المعنوية 0.05.

وبناءً عليه يتم قبول الفرضية الفرعية الأولى (H3a) التي تنص على أنه " يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للكفاءة الذاتية في أداء المهام في قطاع الدواء المصري محل التطبيق"، وذلك بدرجة ثقة 95%.

➤ الكفاءة الذاتية--> الأداء السياقي:

بلغت قيمة معامل الانحدار 0.214، وهي تشير الي وجود علاقة طردية بين الكفاءة الذاتية والأداء السياقي، وتشير نتيجة اختبار ت الي أن هذه العلاقة معنوية حيث إن مستوي (P-value) Sig. أقل من 0.001 وهو اقل من مستوي المعنوية 0.05.

وبناءً عليه يتم قبول الفرضية الفرعية الثانية (H3b) التي تنص على أنه "يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للكفاءة الذاتية في الأداء السياقي في قطاع الدواء المصري محل التطبيق"، وذلك بدرجة ثقة 95%.

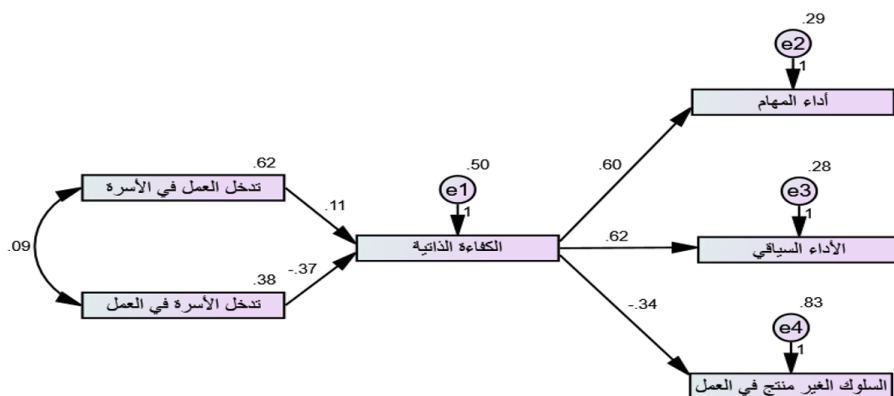
➤ الكفاءة الذاتية--> السلوك غير المنتج في العمل:

بلغت قيمة معامل الانحدار -0.087، وهي تشير الي وجود علاقة عكسية بين الكفاءة الذاتية والسلوك غير المنتج في العمل، وتشير نتيجة اختبار ت الي أن هذه العلاقة غير معنوية حيث إن مستوي (P-value) Sig. بلغ 0.186 وهو أكبر من مستوي المعنوية 0.05.

وبناءً عليه يتم رفض الفرضية الفرعية الثالثة (H3c) وقبول الفرضية العدم التي تنص على أنه " لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للكفاءة الذاتية في السلوك غير المنتج في العمل في قطاع الدواء المصري محل التطبيق. "، وذلك بدرجة ثقة 95%.

4/3/8: الفرضية الرئيسية الرابعة (H4) تنص على أنه " الكفاءة الذاتية تتوسط العلاقة بين أبعاد الصراع بين العمل والأسرة وأبعاد الأداء الوظيفي في قطاع الدواء المصري محل التطبيق. "

ولاختبار الفرضية الرئيسية الرابعة وفرضياتها الفرعية تم استخدام تحليل المسار Path analysis لإثبات أو نفي صحة هذه الفرضية كما يلي:



شكل رقم (6) تحليل المسار للعلاقة بين أبعاد الصراع بين العمل والأسرة، والكفاءة

الذاتية، وأبعاد الأداء الوظيفي.

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء مخرجات برنامج Amos

ويمكن توضيح نتائج تحليل المسار في الجدول التالي:

جدول (19): تحليل المسار لاختبار الفرضية الرئيسية الرابعة وفرضياتها الفرعية

المتغير المستقل	المتغيرات الوسيطة		المتغير التابع	التقديرات Estimate	الحد الأدنى لفترة الثقة	الحد الأعلى لفترة الثقة	مستوي الدلالة
تدخل العمل في الأسرة (WIF)	<--	الكفاءة الذاتية	<--	أداء المهام	-0.038	-0.083	.057
	<--	الكفاءة الذاتية	<--	الأداء السياقي	.069	-0.010	.077
	<--	الكفاءة الذاتية	<--	السلوك الغير منتج في العمل	.067	-0.011	.083
تدخل الأسرة في العمل (FIW)	<--	الكفاءة الذاتية	<--	أداء المهام	.128	.002	.005
	<--	الكفاءة الذاتية	<--	الأداء السياقي	-0.233	.147	.007
	<--	الكفاءة الذاتية	<--	السلوك غير المنتج في العمل	-0.226	.143	.005

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء مخرجات برنامج Amos

### ➤ تدخل العمل في الأسرة <-- الكفاءة الذاتية--> أداء المهام:

بلغت قيمة معامل الانحدار -0.038، وهي تشير الي وجود علاقة عكسية بين تدخل العمل في الأسرة وأداء المهام في وجود الكفاءة الذاتية كمتغير وسيط، وتشير نتيجة اختبارات الي أن هذه العلاقة غير معنوية حيث إن مستوي (P- Sig. value) بلغ 0.057. وهو أكبر من مستوي المعنوية 0.05.

وبناءً عليه يتم رفض الفرضية الفرعية الاولى (H4a) وقبول الفرضية العدم التي تنص على أنه " الكفاءة الذاتية لا تتوسط العلاقة بين تدخل العمل في الأسرة، وأداء المهام في قطاع الدواء المصري محل التطبيق."، وذلك بدرجة ثقة 95%.

➤ تدخل العمل في الأسرة <-- الكفاءة الذاتية--> الأداء السياقي:

بلغت قيمة معامل الانحدار 0.069، وهي تشير الي وجود علاقة طردية بين تدخل العمل في الأسرة والأداء السياقي في وجود الكفاءة الذاتية كمتغير وسيط، وتشير نتيجة اختبار ت الي أن هذه العلاقة غير معنوية حيث إن مستوي Sig. (P-value) بلغ 0.077. وهو أكبر من مستوي المعنوية 0.05.

وبناءً عليه يتم رفض الفرضية الفرعية الثانية (H4b) وقبول الفرضية العدم التي تنص على أنه " الكفاءة الذاتية لا تتوسط العلاقة بين تدخل العمل في الأسرة، والأداء السياقي المهام في قطاع الدواء المصري محل التطبيق."، وذلك بدرجة ثقة 95%.

➤ تدخل العمل في الأسرة --> الكفاءة الذاتية --> السلوك غير المنتج في العمل:

بلغت قيمة معامل الانحدار 0.067، وهي تشير الي وجود علاقة طردية بين تدخل العمل في الأسرة والسلوك غير المنتج في العمل في وجود الكفاءة الذاتية كمتغير وسيط، وتشير نتيجة اختبار ت الي أن هذه العلاقة غير معنوية حيث إن مستوي Sig. (P-value) بلغ 0.0830. وهو أكبر من مستوي المعنوية 0.05.

وبناءً عليه يتم رفض الفرضية الفرعية الثالثة (H4c) وقبول الفرضية العدم التي تنص على أنه " الكفاءة الذاتية لا تتوسط العلاقة بين تدخل العمل في الأسرة، والسلوك غير المنتج في العمل المهام في قطاع الدواء المصري محل التطبيق."، وذلك بدرجة ثقة 95%.

➤ تدخل الأسرة في العمل --> الكفاءة الذاتية --> أداء المهام:

بلغت قيمة معامل الانحدار 0.128، وهي تشير الي وجود علاقة طردية بين تدخل الأسرة في العمل وأداء المهام في وجود الكفاءة الذاتية كمتغير وسيط، وتشير نتيجة اختبار ت الي أن هذه العلاقة معنوية حيث إن مستوي Sig. (P-value) بلغ 0.005 وهو أقل من مستوي المعنوية 0.05.

وبناءً عليه يتم قبول الفرضية الفرعية الرابع (H4d) التي تنص على أنه " الكفاءة الذاتية تتوسط العلاقة بين تدخل الأسرة في العمل، وأداء المهام المهام في قطاع الدواء المصري محل التطبيق."، وذلك بدرجة ثقة 95%.

➤ تدخل الأسرة في العمل --> الكفاءة الذاتية --> الأداء السياقي:

بلغت قيمة معامل الانحدار 233-، وهي تشير الي وجود علاقة عكسية بين تدخل الأسرة في العمل والأداء السياقي في وجود الكفاءة الذاتية كمتغير وسيط، وتشير نتيجة اختبار ت الي أن هذه العلاقة معنوية حيث إن مستوى (P- Sig. value) بلغ 007. وهو أقل من مستوى المعنوية 05.0.

وبناءً عليه يتم قبول الفرضية الفرعية الخامسة (H4e) التي تنص على أنه " الكفاءة الذاتية تتوسط العلاقة بين تدخل الأسرة في العمل ، والأداء السياقي المهام في قطاع الدواء المصري محل التطبيق."، وذلك بدرجة ثقة 95%.

➤ تدخل الأسرة في العمل --> الكفاءة الذاتية --> السلوك غير المنتج في العمل:

بلغت قيمة معامل الانحدار 226-، وهي تشير الي وجود علاقة عكسية بين تدخل الأسرة في العمل والسلوك غير المنتج في العمل في وجود الكفاءة الذاتية كمتغير وسيط، وتشير نتيجة اختبار ت الي أن هذه العلاقة معنوية حيث إن مستوى (P-value) Sig. بلغ 005.0 وهو أقل من مستوى المعنوية 05.0.

وبناءً عليه يتم قبول الفرضية الفرعية السادسة (H4f) التي تنص على أنه " الكفاءة الذاتية تتوسط العلاقة بين تدخل الأسرة في العمل، والسلوك غير المنتج في العمل في قطاع الدواء المصري محل التطبيق."، وذلك بدرجة ثقة 95%.

4/8 المناقشة:

### 1/4/8 مناقشة النتائج الخاصة بالإحصاءات الوصفية:

كان هناك اتفاق بين القطاع الحكومي، والقطاع الخاص فيما يخص آرائهم في أبعاد الدراسة والتي كانت محايدة فيما يخص تدخل العمل في الأسرة و غير موافقة فيما يخص تدخل الأسرة في العمل، وقد يرجع ذلك إلى أن نسبة 60% من عينة البحث تتمتع بعقد عمل (من 5 سنوات وحتى سن التقاعد) ونسبة 40.6% من عينة البحث تتمتع بمستوى خبرة (15 سنة فأكثر) وذلك بسبب أن الخبرة المتزايدة في الشركات تساعد في انخفاض احتمالية الشعور بالصراع، فالموظفين الذين يتمتعون بحالة توظيف مدى الحياة يواجهون صراع أقل من الموظفون الجدد لأنهم لم ينشئوا نظامًا مُضادًا للتعامل مع ضغوط العمل وبالتالي فهم أكثر حساسية تجاه متطلبات العمل (Zhang et al., 2010)، وكانت الآراء موافقة فيما يتعلق بالكفاءة الذاتية ولكن بنسبة أكبر في القطاع الخاص فالكفاءة الذاتية لا تتعلق بعدد المهارات التي يمتلكها الفرد، بل بما يعتقد أنه يمكنه القيام به في ظل مجموعة متنوعة من الظروف، فالأشخاص المختلفين ذوي المهارات المتشابهة، أو نفس الشخص في ظل ظروف مختلفة قد يكون أداؤهم مختلف اعتمادًا على التقلبات في معتقداتهم حول الكفاءة الذاتية (Bandura, 1998). وكانت الآراء فيما يخص أداء المهام، والأداء السياقي موافقة في القطاع العام، والخاص وعلى العكس من ذلك فيما يخص السلوك غير المنتج في العمل كانت الآراء غير موافقة في القطاعين العام والخاص وقد يرجع ذلك إلى مستوى الخبرة، ومستوى التعليم (فكانت نسبة الحاصلين على بكالوريوس من عينة البحث 82.1%).

### 2/4/8 مناقشة النتائج الخاصة باختبارات الفروض:

#### 1/2/4/8 العلاقة بين أبعاد الصراع بين العمل والأسرة، والكفاءة الذاتية:

كان لتدخل العمل في الأسرة WIF تأثير إيجابي مع الكفاءة الذاتية فكانت زيادة تدخل العمل في الأسرة تؤدي إلى ارتفاع مستوى الكفاءة الذاتية بمقدار (0.111)،



بينما كان هناك تأثير سلبي لتدخل الأسرة مع العمل FIW فكانت ارتفاع مستوى تدخل الأسرة في العمل يؤدي إلى انخفاض الكفاءة الذاتية بمقدار (0.373)، وبالتالي تتفق الباحثة مع (Yang Wang, Li Liu, 2012) فكانت تأثيرات WIF وFIW مختلفة على الكفاءة المهنية، فكان ل WIF علاقة إيجابية مع الكفاءة المهنية، وكان ل FIW تأثير ضار على الكفاءة المهنية. وكان لتدخل الأسرة في العمل تأثير سلبي على الكفاءة الذاتية فمن الممكن التحكم في المستويات المنخفضة من FIW من الأحداث اليومية بسهولة أكبر من قبل الأفراد ذوي الكفاءة العالية (Hao et al., 2015). فال موظفين الذين يعانون من المزيد من FIW خصصوا المزيد من الوقت والطاقة لأسرهم على حساب التدخل في الالتزامات المتعلقة بالعمل، الأمر الذي قد يحرمهم من فرص تحقيق المزيد من الكفاءة المهنية. بينما اختلفت نتائج البحث مع (Sabokro et al., 2018) فوجد أن الكفاءة الذاتية ليس لها تأثير كبير على كلاً من تدخل العمل في الأسرة، وتدخل الأسرة في العمل.

## 2/2/4/8 العلاقة بين أبعاد الصراع بين العمل والأسرة، وأبعاد الأداء

### الوظيفي:

كانت نتائج تدخل العمل في الأسرة غير متوقعة بالنسبة لأداء المهام، والأداء السياقي، فكانت العلاقة بين تدخل العمل في الأسرة، وأبعاد الأداء الوظيفي (أداء المهام، والأداء السياقي، والسلوك غير المنتج في العمل) علاقة طردية ومعنوية، فإذا ارتفع مستوى تدخل العمل في الأسرة بدرجة معنوية واحدة، يرتفع مستوى (أداء المهام، والأداء السياقي، والسلوك غير المنتج في العمل) بمقدار (0.114)، (0.148)، (0.205) على التوالي. وذلك بما يتفق مع (Şahin & Yozgat, 2021) بخصوص الأداء السياقي، فكان WIF مرتبطاً بشكل إيجابي بالأداء السياقي. ولذلك، فإن النتائج التي توصلنا إليها بشأن WIF والأداء السياقي لا تدعم

نموذج JD-R، بالمقابل أفاد كلاً من (K. Yu et al., 2018 & Wang et al., 2017) أن WIF كان مرتبطاً سلباً بالأداء السياقي، ويمكن أن يرجع سبب العلاقة الطردية بين تدخل العمل والأسرة و السلوك غير المنتج في العمل إلى أن نظرية الحفاظ على الموارد (COR) والتي تنص على أن الأفراد لديهم ميل للحفاظ على الموارد وحمايتها والحصول عليها. عند تجربة فقدان الموارد، سيظهر الأفراد سلوكيات غير عقلانية وعدوانية من أجل استعادة الموارد (Jin et al., 2022).

بينما كان تدخل الأسرة في العمل يؤثر عكسياً على كلاً من أداء المهام، والأداء السياقي فإذا ارتفع مستوى تدخل الأسرة في العمل بدرجة معنوية واحدة، ينخفض مستوى (أداء المهام، والأداء السياقي) بمقدار (0.336)، (0.295)، بينما كانت العلاقة بين تدخل العمل في الأسرة، والسلوك غير المنتج في العمل علاقة طردية ولكن غير معنوية، وبالتالي تتفق الباحثة جزئياً مع (حراز، 2022) فكان تدخل الأسرة في العمل يؤثر عكسياً في أداء المهام، والأداء السياقي، ولذلك، فإن الأفراد الذين يظهرون مستويات عالية من FIW يقللون من مهمتهم وأدائهم السياقي لأنهم لم يعودوا يمتلكون الموارد اللازمة للانخراط في المهمة والأداء السياقي (Şahin & Yozgat, 2021)، واتفقت أيضاً مع (Wang et al., 2017) الذي توصل إلى أن تدخل الأسرة في العمل مرتبطاً سلبياً بالأداء السياقي، وكان هناك اتفاق مع دراسة (Moreira et al., 2023) فيما يخص علاقة (FIW) وأداء المهام، حيث تم الكشف عن ارتباط معنوي وسالب بين تدخل الأسرة في العمل وأداء المهام والذي يعني أنه عندما يواجه الموظفون حالة صراع من الأسرة إلى مجال العمل، فإن أداءهم سوف ينخفض.

وبالتالي كان هناك اتفاق جزئي مع دراسة (Butt & Hussin, 2021) والتي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بالإضافة إلى تأثير كبير للصراع بين العمل والأسرة (ببعديه: تدخل العمل في الأسرة، وتدخل الأسرة في

العمل)، والأداء الوظيفي (ببعديه: أداء المهام، والأداء السياقي)، ودراسة (Moreira et al., 2023) حيث كشف عن علاقة سلبية بين تدخل الأسرة في العمل وأداء المهام والذي يعني أنه عندما يواجه الموظفون حالة صراع من الأسرة إلى مجال العمل، فإن أداءهم سوف ينخفض ومن ناحية أخرى، لم يلاحظ وجود علاقة سلبية ومعنوية بين تدخل العمل في الأسرة وأداء المهام.

نظرًا لكثرة مسؤوليات ومتطلبات الأسرة من الموظف لم يكن قادر على بذل جهد كافي في عمله، وبالتالي يمكن النظر تدخل الأسرة في العمل على أنه مُضر لمكان العمل ويؤثر سلبًا على أداء الموظفين (Amalia & Zakiy, 2021) مع زيادة مستوى تدخل الأسرة في العمل بشكل أكبر، تستهلك متطلبات الأسرة معظم موارد الموظف، وتكون طاقة الموظف غير كافية؛ ونتيجة لذلك، يميل الفرد إلى بذل الحد الأدنى من الجهود للحفاظ على الموارد في العمل وحمايتها، مما يؤدي إلى صعوبات في إكمال مهام العمل، وارتفاع ضغوط العمل، وسلوكيات العمل غير المنتجة (Daokui et al., 2022). ولكن على عكس التوقعات كشفت نتائج البحث أنه على الرغم من أن تدخل الأسرة في العمل يؤثر طرديًا في سلوك العمل غير المنتج إلا أن العلاقة غير معنوية.

### 3/2/4/8 العلاقة بين الكفاءة الذاتية، وأبعاد الأداء الوظيفي:

كان هناك علاقة طردية ذو دلالة إحصائية للكفاءة الذاتية مع كلاً من: أداء المهام والأداء السياقي، فعندما يرتفع مستوى الكفاءة الذاتية بدرجة واحدة يرتفع أداء المهام (0.223) والأداء السياقي (0.214) وبالتالي تتفق هذه النتائج مع Khalid, (2018 & Somuah et al., 2024)، كانت ثقة الموظفين بقدراتهم على تنظيم وتنفيذ مسارات العمل المطلوبة لإنجاز المهمة ترتبط بشكل كبير وإيجابي بالسلوكيات المرتبطة بشكل مباشر بإتمام الوظيفة التي نص عليها الوصف الوظيفي. ترتبط الكفاءة الذاتية للموظفين أيضًا بالدور الإضافي، ودعم السلوكيات

التي لا تتعلق مباشرة بالوظيفة (Kappagoda, 2018). فكانت مستويات الكفاءة الذاتية الأعلى يرتبط بدقة استجابة أكبر أثناء تنفيذ المهمة وسرعة استجابة أسرع أثناء ظروف المهمة الصعبة وسيكون هذا التأثير أقوى عندما تكون صعوبة المهمة أكبر (Themanson & Rosen, 2015)، وبالتالي الكفاءة الذاتية للموظفين مهمة جدًا لتحسين أداء المهام والأداء السياقي للموظفين في شركات الأدوية محل التطبيق.

بينما كان هناك علاقة عكسية ولكن غير معنوية للكفاءة الذاتية على سلوك العمل غير المنتج، واختلفت هذه النتيجة مع (Cretu & Burcas, 2014) و (Fida et al., 2015). فكان العمال الذين يؤمنون بقدراتهم على إدارة أنشطة العمل حتى في ظل الظروف المعاكسة لديهم ميل أقل للتصرف بشكل هدام في المنظمة (تجاه المنظمة ككل وتجاه الأشخاص في المنظمة)، مما يضر بتحقيق أهداف العمل وبشكل عام التنظيمي. الأداء ورفاهية العمال. وبالمثل، أظهر العمال الذين آمنوا بقدرتهم على التعامل مع المشاعر السلبية ميلاً أقل للتفاعل مع المشاعر السلبية حتى في ظل ظروف الضغط، مما يؤدي عادةً إلى سلوك العمل غير المنتج.

#### 4/2/4/8 العلاقة بين أبعاد الصراع بين العمل والأسرة، وأبعاد الأداء الوظيفي

##### من خلال الكفاءة الذاتية:

لم تتوسط الكفاءة الذاتية العلاقة بين تدخل العمل في الأسرة وكلاً من أداء المهام، والأداء السياقي، والسلوك غير المنتج في العمل، فكانت العلاقات بينهم غير معنوية. بينما توسطت الكفاءة الذاتية العلاقة بين تدخل الأسرة في العمل، وأبعاد الأداء الوظيفية، فكانت هناك علاقة وساطة كاملة بين (FIW)، والسلوك غير المنتج في العمل، ففي وجود الكفاءة الذاتية كوسيط، كانت العلاقة بينهما عكسية فعندما يرتفع (FIW) بدرجة معنوية واحدة ينخفض السلوك غير المنتج في العمل

(0.226) فلم يكن هناك علاقة مباشرة بين (FIW) والسلوك غير المنتج في العمل، وكانت العلاقة بين (FIW)، وأداء المهام علاقة طردية، فعندما يرتفع مستوى (FIW) بدرجة معنوية واحدة يرتفع أداء المهام (0.128)، وكانت العلاقة بين (FIW)، والأداء السياقي علاقة طردية، فعندما يرتفع مستوى (FIW) بدرجة معنوية واحدة يرتفع الأداء السياقي (0.233) على الرغم من وجود الكفاءة الذاتية كوسيط إلا أنها تعمل على تخفيف العلاقة بين (FIW) وأداء المهام، والأداء السياقي فكانت العلاقة المباشرة بدون وجود وسيط في العلاقة بين (FIW) وأداء المهام، والأداء السياقي عكسية، بينما كانت طردية في وجود الكفاءة الذاتية. ويمكن أن يرجع سبب العلاقة الطردية بين تدخل الأسرة في العمل وأداء المهام، والسياقي في وجود الكفاءة الذاتية إلى نظرية الحفاظ على الموارد (COR) والتي تنص على أن الأفراد لديهم ميل للحفاظ على الموارد وحمايتها والحصول عليها. فعند الحصول على الموارد، سيتم تخفيف التوتر والضغط لدى الأفراد للحفاظ على الموارد أو الاستمرار في الحصول عليها، وسيُظهر الأفراد مواقف وسلوكيات عمل أكثر إيجابية (Jin et al., 2022).

## 5/8: التوصيات

1. مساعدة الموظفين على النجاح مع الإعراف بهم وتشجيعهم فذلك يعزز ثقة الموظف بالإضافة إلى ملاحظته كقدوة لزملائه، فملاحظة أشخاص مشابهين لهم ينجحون في المهام التي ينخرطون فيها؛ يؤثر على دوافعهم ومعتقداتهم.
2. توفير التدريب المهني وبرامج تنمية المهارات لتعزيز ثقة الموظفين والكفاءة الذاتية.
3. تحديد استراتيجيات تحقيق الهدف مع استهداف أساليب إدارة الوقت لتقليل مستويات الصراع بين العمل والأسرة.

4. تقديم التغذية الراجعة للموظفين وتقديم الدعم والتشجيع للموظفين للتغلب على صعوبات العمل، خاصة فيما يتعلق بإدارة الوقت المرتبط باختلاف ضغوطات ومتطلبات الأدوار العائلية والعملية.
5. تطوير ثقافة الدعم الاجتماعي بين زملاء العمل.
6. تنفيذ سياسات صديقة للأسرة من قبل الإدارة لتقليل مستويات الصراعات بين العمل والأسرة، وتقترح الباحثة ما يلي:
  - تحديد احتياجات العاملين المتعلقة بالتوازن بين الأسرة والعمل، ويمكن ذلك عن طريق استقصاء لتحديد احتياجاتهم وفهم التحديات التي يواجهها الموظفون بالشركة.
  - توفير سياسات مرنة فيما يخص أوقات العمل، وأماكن العمل، مثل ترتيبات العمل المرنة، والعمل عن بُعد.
  - توفير خدمات رعاية الطفل في مكان العمل أو بالتعاون مع مراكز رعاية الأطفال لمساعدة الموظفين على إدارة مسؤولياتهم الأسرية والعملية.
  - توعية القيادات والمديرين بأهمية السياسات الصديقة للأسرة وتدريبهم على كيفية دعم الموظفين في ضمان التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

### 5/9 قيود البحث والأبحاث المستقبلية:

1. اقتصر البحث على أخذ عينة عشوائية من 11 شركة قطاع عام، وخاص في إقليم القاهرة الكبرى، ولم تقم الباحثة بعمل مسح شامل للقطاع ككل نظرًا لعدد الشركات الكبير في قطاع الدواء المصري، وبالتالي لا يمكن تعميم النتائج على قطاع الأدوية في جمهورية مصر العربية.

2. تم توزيع استمارات الاستبيان على العاملين عن طريق إدارة الشركات وذلك قد يكون تسبب في تحيز في الإختيار، وبالتالي توصي الباحثة بمحاولة التواصل المباشر مع المستقصي منهم.
3. لم يتم تطبيق البحث مع اعتبار اختلاف وظائف المشاركين، ومستوياتهم الإدارية المختلفة، وبالتالي قد تكون فجوة بحثية جديدة يجب البحث بها.
4. اقتصر البحث الحالي على التعرف على العلاقات بين المتغيرات في قطاع الدواء ككل، وبالتالي توصي الباحثة بتطبيق البحث على القطاع العام، والقطاع الخاص على حدى ومقارنة النتائج الخاصة بهم.
5. توصي الباحثة أيضًا بتطبيق البحث على قطاعات مختلفة مثل: قطاع التعليم، والصحة.
6. درست الباحثة تأثير بُعدين فقط من أبعاد الصراع بين العمل والأسرة على متغيرات البحث، مما يتيح فرصة لدراسة الأبعاد الستة (الإتجاهات والأنواع مجتمعة)، وعلاقتهم مع الكفاءة الذاتية، والأداء الوظيفي، وذلك للتعرف على البعد الأكثر تأثير في هذه العلاقات وذلك للعمل بشكل أكثر تكتيياً في محاولة التخفيف من حدة تأثيره على المتغيرات الأخرى.

## قائمة المراجع:

المراجع باللغة العربية:

- السنطلي، لمياء سعيد، محمد، سلوى محمد حسين، ومحمد، منى إبراهيم دكروري. (2018). أثر المرونة التنظيمية على الأداء الوظيفي : دراسة تطبيقية على العاملين بمستشفيات دمياط. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، 9(3)، 80-112.
- المتولي، جاد الرب عبدالسميع (2018). أثر الصراع بين الأسرة والعمل على النواتج الوظيفية للموظف: دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب المصرية بمنطقة شمال الدلتا. *المجلة المصرية للدراسات التجارية*. كلية التجارة .جامعة المنصورة .مج42. ع(4). 84-58.
- النشيلي، دينا حلمي عباس محمد. (2022). القوة التنظيمية وأثرها علي الاداء الوظيفي "بالتطبيق علي العاملين الإداريين في مستشفيات جامعة القاهرة. *المجلة العلمية للإقتصاد و التجارة*، 299-332.
- حراز، السيد يوسف السيد رجب. (2022). أثر الصراع بين الأسرة والعمل كمتغير وسيط بين العمل من المنزل خلال جائحة كورونا والأداء الوظيفي: الدعم الاجتماعي للمشرفين كمتغير مُعدل دراسة تطبيقية على العاملين في قطاع الأعمال العام. *مجلة البحوث المالية والتجارية*، 23(3)، 195-246.
- خميس، أسر أحمد. (2022). أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية المصرية. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية*، كلية التجارة، جامعة دمياط، 2(2)، 997-1044.
- محمد، عبدالغفور محمد محمود. (2022). الذكاء العاطفي وعلاقته بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين. *مجلة أسسوط لعلوم وفنون التربية الرياضية*(60)، 921-948.
- فائق، داليا خالد. (2020) دور رأس المال النفسي الإيجابي في تعزيز الأداء من خلال الارتباط بالعمل: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في فنادق الأربع والخمس نجوم في مدينة السليمانية / إقليم كردستان - العراق. *المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال*. مج9 ع(2). 211-225.

### المراجع باللغة الإنجليزية:

- Amalia, D. P., & Zakiy, M. (2021). Working Period As A Moderating Variable Of Work Family Conflict, Work Stress, And Turnover



- 
- 
- Intention On Contraproductive Work Behavior (Case Study On Bca Syariah). *Perisai : Islamic Banking and Finance Journal*, 5(2), 227–246. <https://doi.org/10.21070/perisai.v5i2.1363>
- Anwar, J., & Sarfraz, M. (2023). The Impact of Psychological Capital and Subjective Well-being on the Relationship of Job Insecurity and Job Performance. *International Journal of Business Science and Applied Management*, 18(2), 35–52.
  - Aslani, F., & Malekiha, M. (2023). The Survey Effectiveness of Career Counseling based on the Native Model of Work-Family Enrichment on the Facilitation of Family-Work Conflict and Core Self. *Quarterly Journal of Women and Society*, 15(54), 35–52. <https://doi.org/10.30495/jzv.2023.31174.3928>
  - Bandura, A. (1998). Albert Bandura Self-Efficacy: The Exercise of Control. In *W.H Freeman and Company New York* (Vol. 43, Issue 9).
  - Bandura, A. (2006). Guide to the construction of self-efficacy scales. In *Self-efficacy beliefs of adolescents* (pp. 307–337).
  - Barling, J., & Cooper, C. L. (2008). Job Performance. In *The SAGE Handbook of Organizational Behavior: Volume I - Micro Approaches* (pp. 427–448). <https://doi.org/10.4135/9781849200448>
  - Bhatti, A. H., & Batool, T. (2024). Impact of Work-Family Conflict , Family to Work Conflict on Job Performance : Moderating Role of Emotional Intelligence. *Curr Trends Business Management*, 2(1), 1–9.
  - Borgia, M. S., Di Virgilio, F., La Torre, M., & Khan, M. A. (2022). Relationship between Work-Life Balance and Job Performance Moderated by Knowledge Risks: Are Bank Employees Ready? *Sustainability (Switzerland)*, 14(9). <https://doi.org/10.3390/su14095416>
  - Butt, R. Y., & Hussin, F. (2021). Effect of Work Family Conflict and Emotional Labor on Job Performance among Secondary School Teachers in Punjab. *Ilkogretim Online*, 20(2), 530–535. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.02.58>
  - Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
  - Carlson, D. S., & Wadsworth, L. L. (2003). The Effects of Internal
- 
-

- 
- Career Orientation on Multiple Dimensions of Work- Family Conflict. *Journal of Family and Economic Issues*, 24(1), 99–116. <https://doi.org/10.1023/A:1022487121260>
- Cascio, W. F., & Aguinis, H. (2019). Defining Job Performance. In *Performance Appraisal and Management* (pp. 46–66). <https://doi.org/10.4135/9781506375953.n8>
  - Chan, X. (2013). *The Mediating Effects of Work-Life Balance Self-Efficacy on the Relationships between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Longitudinal Study*. <https://doi.org/10.25911/5d70f10f6a75d>
  - Choi, Y. (2021). Workplace ostracism and work-to-family conflict among female employees: moderating role of perceived organisational support. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(2), 436–449. <https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2020-2143>
  - Cretu, R. Z., & Burcas, S. (2014). Self Efficacy: A Moderator of the Relation between Emotional Dissonance and Counterproductive Work Behavior. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 127, 892–896. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.375>
  - Daokui, J., Qian, C., Lei, N., & Qian, L. (2022). Work-Family Conflict and Counterproductive Behavior of Employees in Workplaces in China: Polynomial Regression and Response Surface Analysis\*. *Journal of Asian Finance*, 9(6), 95–0104. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2022.vol9.no6.0095>
  - De Clercq, D., Haq, I. U., & Butt, A. A. (2020). Experiencing conflict, feeling satisfied, being engaged: Limiting the detrimental effects of work-family conflict on job performance. *Journal of Management and Organization*, 1–18. <https://doi.org/10.1017/jmo.2020.18>
  - Ekwegbo, S., Okonkwo, E. A., Omeje, O., Aboh, U. J., & Onyeneje, E. C. (2020). Moderating role of self-efficacy in the link between work-family conflict and job satisfaction. *IOSR Journal of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 25(9), 1–8. <https://doi.org/10.9790/0837-2509030108>
  - Fida, R., Paciello, M., Tramontano, C., Barbaranelli, C., & Farnese, M. L. (2015). “Yes, I Can”: the protective role of personal self-efficacy in hindering counterproductive work behavior under stressful conditions. *Anxiety, Stress and Coping*, 28(5), 479–499. <https://doi.org/10.1080/10615806.2014.969718>
  - Freire, C., & Bettencourt, C. (2022). The effect of work–family
-

- 
- 
- conflict and hindrance stress on nurses' satisfaction: the role of ethical leadership. *Personnel Review*, 51(3), 966–979. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2020-0379>
- Gong, Z., Chen, Y., & Wang, Y. (2019). The Influence of Emotional Intelligence on Job Burnout and Job Performance: Mediating Effect of Psychological Capital. *Frontiers in Psychology*, 10, 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02707>
  - Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
  - Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111–126. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.5.1.111>
  - Gunawan, M., Rahmawati, S., Wijayanti, R., Chrisanty, F. N., Soetjpto, B. W., & Rachmawati, A. W. (2021). Transformational entrepreneurship and its effect on readiness for change, psychological capital, and employee performance: Evidence from an Indonesian bank. *F1000Research*, 10(887), 1–19. <https://doi.org/10.12688/f1000research.52480.1>
  - Hao, J., Wu, D., Liu, L., Li, X., & Wu, H. (2015). Association between work-family conflict and depressive symptoms among Chinese female nurses: The mediating and moderating role of psychological capital. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12(6), 6682–6699. <https://doi.org/10.3390/ijerph120606682>
  - Huth, M. L. (2009). Negative affective responses to work-family conflict. In *ProQuest Dissertations and Theses*. Michigan State University.
  - Jin, S., Zhu, X., Fu, X., & Wang, J. (2022). Family Supportive Leadership and Counterproductive Work Behavior: The Roles of Work-Family Conflict, Moral Disengagement and Personal Life Attribution. *Frontiers in Psychology*, 13(May), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906877>
  - Kappagoda, U. W. M. R. S. (2018). Self-Efficacy, Task Performance and Contextual Performance: A Sri Lankan Experience. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 06(02), 157–166. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2018.62034>
- 
-

- 
- 
- Khalid, K. (2018). The Importance of Occupational Self-Efficacy Moderation on the Organizational Cynicism Forms and Employee Task and Contextual Performance Relationships. *Asia Proceedings of Social Sciences*, 2(3), 67–71.
  - Khatieb, I., Khairat, G., & Ziedan, M. (2020). *The Impact of Work-Family Conflict on Employees' performance in Travel Agencies ٢٠٢٠.pdf* (pp. 151–166). *Journal of the Faculty of Tourism and Hotels-University of Sadat City*.
  - Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van Der Beek, A. J., & de Vet, H. C. w. (2012). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6–28.
  - Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet Henrica, C. W., & Van Der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856–866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>
  - Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., van Buuren, S., van der Beek, A. J., & de Vet, H. C. W. (2014). Improving the Individual Work Performance Questionnaire using Rasch analysis. *Journal of Applied Measurement*, 15(2), 160–175. <https://doi.org/10.1136/oemed-2013-101717.51>
  - Levy, M. S., & Myers, L. J. (2023). Believing in Achieving: The Impact of Role Salience and Anticipated Work–Family Conflict on Self-Efficacy Beliefs in Emerging Adult Women. *Emerging Adulthood*, 11(1), 257–266. <https://doi.org/10.1177/21676968211035271>
  - Lin, Q., Guan, W., & Zhang, N. (2022). Work–family conflict, family well-being and organizational citizenship behavior: a moderated mediation model. *International Journal of Conflict Management*, 33(1), 47–65. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-04-2021-0064>
  - Maktoum Alkaabi, Kudus, N., & Ab Rahman, Z. (2022). A Literature Review on the Impact of Work Environment, Leadership Styles and Resilience on Job Performance in UAE. *Journal of Pharmaceutical Negative Results*, 13(6), 2332–2341. <https://doi.org/10.47750/pnr.2022.13.s06.304>
  - Morales-García, W. C., Vallejos, M., Sairitupa-Sanchez, L. Z., Morales-García, S. B., Rivera-Lozada, O., & Morales-García, M.

- 
- 
- (2024). Depression, professional self-efficacy, and job performance as predictors of life satisfaction: the mediating role of work engagement in nurses. *Frontiers in Public Health*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1268336>
- Moreira, A., Encarnação, T., Viseu, J., & Au-Yong-Oliveira, M. (2023). Conflict (Work-Family and Family-Work) and Task Performance: The Role of Well-Being in This Relationship. *Administrative Sciences*, 13(4). <https://doi.org/10.3390/admsci13040094>
- Na-Nan, K., Chaiprasit, K., & Pukkeeree, P. (2018). Factor analysis-validated comprehensive employee job performance scale. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 35(10), 2436–2449. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-06-2017-0117>
- Na-Nan, K., & Sanamthong, E. (2019). Self-efficacy and employee job performance. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 37(1), 1–17. <https://doi.org/10.1108/ijqrm-01-2019-0013>
- Netemeyer, R. G., Mcmurrin, R. C., & Boles, J. (1996). Development and Validation of Work-Family and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410. <https://doi.org/DOI:10.1037/0021-9010.81.4.400> CITATIONS
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2008). The Relationship of Age to Ten Dimensions of Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 392–423. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.2.392>
- Panda, A., Jain, N. K., & Nambudiri, R. (2022). Work–family conflict, affective commitment, leadership and job satisfaction: a moderated mediation analysis. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(4), 1469–1489. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2020-0040>
- Pascucci, T., Hernández Sánchez, B., & Sánchez García, J. C. (2022). Being stressed in the family or married with work? A literature review and clustering of work-family conflict. *European Journal of Management and Business Economics*, 31(2), 239–265. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-06-2021-0191>
- Pharmaconex in association with CPHI. (2022). *Egyptian Pharmaceutical Market Research 2022-2027*.
- Prajogo, W. (2019). The relationship among emotional exhaustion, job satisfaction, performance, and intention to leave. *Advances in*
- 
-

- 
- Management & Applied Economics*, 9(1), 1792–7552.
- Recuero, L. H., & Segovia, A. O. (2021). Work-family conflict, coping strategies and burnout: A gender and couple analysis. *Revista de Psicologia Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 37(1), 21–28. <https://doi.org/10.5093/JWOP2021A5>
  - Riana, I Gede, Wiagustini, N. L. P., Dwijayanti, K. I., & Rihayana, I. G. (2019). Managing Work Family Conflict and Work Stress through Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance. *Jurnal Teknik Industri*, 20(2), 127–134. <https://doi.org/10.9744/jti.20.2.127-134>
  - Sabokro, M., Tabataba, S. M., & Fallahi, B. (2018). Explanation of Work -Family Conflict Through Psychological Capital Among Nurses. *Iranian Journal of Nursing Research*, 13(2). <https://doi.org/10.21859/ijnr-130211>
  - Şahin, S., & Yozgat, U. (2021). Work–family conflict and job performance: mediating role of work engagement in healthcare employees. *Journal of Management & Organization*, 1–20. <https://doi.org/10.1017/jmo.2021.13>
  - Somuah, C. O., Mensah, H. K., & Gyimah, P. (2024). Training practices and job performance in public universities: leveraging on self-efficacy and organizational politics. *Cogent Business and Management*, 11(1), 1–19. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2328309>
  - Taryono, T., Mursito, B., & Aryati, I. (2023). Self-Efficacy, Work-Family Conflict, Work-Life Balance, and Workload on the Performance of KPP Pratama Karanganyar Employees in the Pandemic of Covid 19. *JENIUS (Journal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 6(3), 513. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v6i3.29778>
  - The Egyptian Center for Economic Studies. (2020). *Views on the Crisis Manufacturing Industries (cont'd) Industries that Benefited from the crisis: Pharmaceutical Industries* (Issue 18). [http://eces.org.eg/cms/NewsUploads/Pdf/2020\\_12\\_7-9\\_27\\_41Views](http://eces.org.eg/cms/NewsUploads/Pdf/2020_12_7-9_27_41Views) On News (Views On The Crisis) - Edition 18 Manufacturing industries (cont.) - Benefiting industries Pharmaceutical Industries.pdf
  - Tsang, S. S., Liu, Z. L., & Nguyen, T. V. T. (2023). Family–work conflict and work-from-home productivity: do work engagement and self-efficacy mediate? *Humanities and Social Sciences*
-

---

---

*Communications*, 10(1), 1–13.

- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on Models of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216–226. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00151>
- Wang, I. A., Lee, B. W., & Wu, S. T. (2017). The relationships among work-family conflict, turnover intention and organizational citizenship behavior in the hospitality industry of Taiwan. In *International Journal of Manpower* (Vol. 38, Issue 8, pp. 1130–1142). <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2015-0056>
- Widya, G., & Zona, M. A. (2021). Work Family Conflict on Burnout: The Mediating of Work Stress. *Human Resource Manajemen Studies*, 1(4), 246–253.
- Xie, J., Huang, Q., Huiying, Z., Zhang, Y., & Chen, K. (2022). Bottom-line pursuits invade your family: the spillover effect of supervisor bottom-line mentality on employee work-to-family conflict. *International Journal of Conflict Management*, 33(5), 812–828.
- Yu, K., Wang, Z., & Huang, Y. (2018). Work-family conflict and organizational citizenship behavior: the role of job satisfaction and decision authority. *Frontiers of Business Research in China*, 12(1). <https://doi.org/10.1186/s11782-018-0039-5>
- Yu, X., Meng, X., Cao, G., & Jia, Y. (2020). Exploring the relationship between entrepreneurial failure and conflict between work and family from the conservation of resources perspective. In *International Journal of Conflict Management* (Vol. 31, Issue 3, pp. 417–440). <https://doi.org/10.1108/IJCMA-09-2019-0157>
- Yusuf, M. (2024). The Influence of Job Involvement and Locus of Control on Employee Performance with Self-Efficacy as a Mediation Variable. *International Journal of Social Health*, 3(2), 109–117.
- Zainal, N., Zawawi, D., Aziz, Y. A., & Ali, M. H. (2020). Work-family conflict and job performance: Moderating effect of social support among employees in malaysian service sector. *International Journal of Business and Society*, 21(1), 79–95.
- Zhang, J., Liu, Y., & Liu, Y. (2010). Antecedents of Work-Family Conflict: Review and Prospect. *International Journal of Business and Management*, 6(1), 89–103.