

أثر ممارسات الإدارة المستندة على الأدلة في تحسين مستويات

الأداء الوظيفي

دراسة ميدانية في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان

**The Effect of Evidence-Based Management Practices on
Improving Job Performance Levels**

A Field Study in Medical Supplies Compaines in Amman City

إعداد

إياد فتحي حسين عليان

إشراف

الدكتور أمجد طويقات

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في

إدارة الأعمال

قسم إدارة الأعمال

كلية الأعمال

جامعة الشرق الأوسط

آيار/2016

تفويض

أنا الموقع أدناه "إياد فتحي حسين عليان" أفوض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخ من رسالتي المنظمات الجامعية أو المؤسسات أو الهيئات أو الأشخاص المعنيين بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها.

الاسم: إياد فتحي حسين عليان

التاريخ: 2016 / 5 / 30

التوقيع: 

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها:

أثر ممارسات الإدارة المستندة على الأدلة في تحسين مستويات الأداء الوظيفي: دراسة

ميدانية في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان

وأجيزت بتاريخ 2016 / 5 / 30

التوقيع
السيد
محمد

الجامعة	أعضاء لجنة المناقشة
الشرق الأوسط	الدكتور سامي العدوان رئيساً
الشرق الأوسط	الدكتور أمجد طويقات مشرفاً
اللقاء التطبيقية	الأستاذ الدكتور مروان النصور مناقشاً خارجياً

شكر وتقدير

الحمد لله حمد الشاكرين، على جلال فضله وعظيم نعمه، الحمد لله الذي كفاني مؤونة هذه الدراسة، ويسر لي من الوقت والجهد والصحة والعزيمة ما أعانني على إتمامها إنه على كل شيء قدير، والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آل بيته الأخيار الأطهار وبعد...

فالفضل لا يمحوه الشكر وإن كان يثلج الصدور، وإن كنت شاكرًا فكيف لي أن أبدأ بغير أساتذتي الفاضل، الدكتور أمجد طويقات الذي كان عوناً لي، ولم يأل جهداً في الإرشاد والنصح والعمل الدؤوب للمساعدة في إخراج هذه الرسالة على أكمل وجه، فشكراً له على جهده الحثيث ودأبه المسؤول. كما أتقدم بالشكر لأساتذتي في جامعة الشرق الأوسط. كما أوجه شكري وتقديري إلى السادة رئيس وأعضاء لجنة المناقشة الموقرة على تفضلهم بقبول مناقشة هذه الرسالة وتجشمهم عناء قراءتها، كما أشكر زملائي دون استثناء، وأختتم شكري وتقديري بأن أزين هذه الأطروحة بالكلمة الأولى والوجه الأول أمي، والذي يدوم فضله ويكبر معي يوماً بعد يوم والدي العزيز. وأخيراً، وليس آخراً.. أشكر كل من ساهم معي مادياً أو معنوياً، وأعتذر لمن فاتني ذكره ولم أتمكن في هذا المقام من شكره، سائلاً الله تعالى أن لا يضيع لهم أجراً.

الأهداء

إلى من مهذا لي طريق العلم بعد الله ..

إلى من ذللا لي الصعاب بدعواتهما الصالحة ..

إلى من وقفا بجانبني و كان لهما الفضل بعد الله فيما وصلت إليه ..

إلى والدي أمد الله في عمرهما ورزقني برهما ورضاهما ..

إلى من صبرت و عايشت مشواري .. زوجتي

إلى من مدوا يد العون لي .. إخواني وأخواتي

إلى فرحت عمري .. أبنائي فرح وعمر

إلى أساتذتي الكرام ..

إليهم جميعا أهدي هذا الجهد المتواضع

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	عنوان الرسالة
ب	تفويض
ج	قرار لجنة المناقشة
د	شكر وتقدير
هـ	الإهداء
و	قائمة المحتويات
ط	قائمة الجداول
ك	قائمة الأشكال
ل	قائمة الملاحق
م	الملخص باللغة العربية
س	الملخص باللغة الإنجليزية
1	الفصل الأول خلفية الدراسة وأهميتها
2	(1-1): المقدمة
4	(2-1): مشكلة الدراسة
5	(3-1): أهداف الدراسة
6	(4-1): أهمية الدراسة
7	(5-1): أسئلة الدراسة وفرضياتها
9	(6-1): أنموذج الدراسة
10	(7-1): حدود الدراسة
10	(8-1): محددات الدراسة
11	(9-1): مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
13	الفصل الثاني الأدب النظري والدراسات السابقة
14	(1-2): المقدمة
15	(2-2): الإدارة المستندة على الأدلة
22	(3-2): الأداء الوظيفي
29	(4-2): الدراسات السابقة العربية والأجنبية
40	(5-2): ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة
42	الفصل الثالث منهجية الدراسة (الطريقة والإجراءات)
43	(1-3): المقدمة
43	(2-3): منهج الدراسة
43	(3-3): مجال الدراسة
44	(4-3): مجتمع الدراسة
44	(5-3): عينة الدراسة والبيانات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة
47	(6-3): أدوات الدراسة ومصادر الحصول على البيانات والمعلومات
49	(7-3): متغيرات الدراسة
49	(8-3): المعالجات الإحصائية
51	(9-3): التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة
52	(10-3): صدق أداة الدراسة وثباتها
54	الفصل الرابع نتائج التحليل الإحصائي للدراسة واختبار الفرضيات
55	(1-4): المقدمة
55	(2-4): نتائج التحليل الإحصائي للدراسة
66	(3-4): تحليل مدى ملائمة البيانات لإفتراسات اختبار فرضيات الدراسة
67	(4-4): اختبار فرضيات الدراسة

79	الفصل الخامس مناقشة النتائج والتوصيات
80	(1-5): المقدمة
80	(2-5): مناقشة النتائج
83	(3-5): التوصيات والمقترحات
84	قائمة المراجع
85	أولاً: المراجع العربية
88	ثانياً: المراجع الأجنبية
92	قائمة الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	الموضوع	الفصل - الجدول
45	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	1 - 3
45	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر	2 - 3
46	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي	3 - 3
46	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير عدد سنوات الخبرة	4 - 3
47	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المنصب الوظيفي	5 - 3
51	التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة	6 - 3
53	معامل ثبات الاتساق الداخلي لأبعاد الاستبانة (مقياس كرونباخ ألفا)	7 - 3
57	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة t المحسوبة ومستوى ممارسة الإتجاهات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة	1 - 4
58	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة t المحسوبة ومستوى ممارسة المعرفة المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة	2 - 4
60	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة t المحسوبة ومستوى ممارسة السلوكيات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة	3 - 4
62	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة t المحسوبة ومستوى ممارسة الإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة	4 - 4
64	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة t المحسوبة ومستوى أداء المهمة	5 - 4
65	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة t المحسوبة ومستوى الأداء السياقي	6 - 4

الصفحة	الموضوع	الفصل . الجدول
66	نتائج اختبار تضخم التباين VIF والتباين المسموح به Tolerance ومعامل الالتواء Skewness	7 - 4
68	نتائج اختبار تحليل الانحدار المتعدد لتأثير ممارسات الإدارة المستتدة على الأدلة في تحسين مستويات الأداء الوظيفي في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان	8 - 4
71	نتائج اختبار تحليل الانحدار المتعدد لتأثير ممارسات الإدارة المستتدة على الأدلة في تحسين مستويات أداء المهمة في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان	9 - 4
74	نتائج اختبار تحليل الانحدار المتعدد لتأثير ممارسات الإدارة المستتدة على الأدلة في تحسين مستويات الأداء السياقي في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان	10 - 4
77	مؤشرات المواثمة لأنموذج المعادلة الهيكلية	11 - 4

قائمة الأشكال

الصفحة	الموضوع	الفصل . الشكل
9	أنموذج الدراسة	1 - 1
78	الأنموذج المقترح لتأثير ممارسات الإدارة المستندة على الأدلة في تحسين مستويات الأداء السياقي في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان ببعديه (أداء المهمة والأداء السياقي)	1 - 4

قائمة الملاحق

الصفحة	الموضوع	رقم الملحق
93	أسماء السادة محكمي أداة الدراسة (الاستبانة)	1
94	أداة الدراسة (الاستبانة) بشكلها النهائي	2

أثر ممارسات الإدارة المستندة على الأدلة في تحسين مستويات الأداء الوظيفي

دراسة ميدانية في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان

إعداد

إياد فتحي حسين عليان

إشراف

الدكتور أمجد طويقات

الملخص

هدفت الدراسة إلى بيان أثر ممارسات الإدارة المستندة على الأدلة في تحسين مستويات الأداء الوظيفي في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان. شمل مجال الدراسة شركات المستلزمات الطبية متوسطة الحجم في مدينة عمان والبالغ عددها (71) شركة. تكون مجتمع الدراسة وعينتها من كافة من كافة المديرين ورؤساء الاقسام العاملين بشركات المستلزمات الطبية متوسطة الحجم في مدينة عمان والبالغ عددهم (135).

ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الكمي (الوصفي التحليلي) من خلال العديد من الاساليب الإحصائية أبرزها تحليل الإنحدار المتعدد لإختبار فرضيات الدراسة وأنموذج المعادلة الهيكلية.

وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للممارسات الإدارة المستندة على الأدلة (الإتجاهات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة والإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الادلة) في تحسين مستويات الأداء الوظيفي في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$. ووجود تأثير ذو دلالة إحصائية للممارسات الإدارة المستندة على الأدلة (الإتجاهات المنهجية للممارسات المستندة على

الأدلة والإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الادلة) في تحسين مستويات أداء المهمة في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$. ووجود تأثير ذو دلالة إحصائية للممارسات الإدارية المستندة على الأدلة (الإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الادلة) في تحسين مستويات الأداء السياقي في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

وفي ضوء النتائج أوصت الدراسة بالعمل على إستقطاب الكفايات اللازمة لتحويل كافة الممارسات المستندة على الأدلة إلى واقع تطبيقي. والعمل على تطوير نظام العقوبات والجزاءات المعتمد في الشركات لما له دور من تحسين مستويات الاداء الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: الإدارة المستندة على الادلة، الأداء الوظيفي، شركات المستلزمات الطبية، الأردن.

The Effect of Evidence-Based Management Practices on Improving Job Performance Levels

A Field Study in Medical Supplies Compaines in Amman City

Prepared by

Iyad Fatehi Hussein Elayan

Supervisor

Dr. Amjad Tweiqat

ABSTRACT

The study aimed to investigate the effect of Evidence-Based Management Practices on Improving Job Performance Levels in Medical Supplies Compaines in Amman City. The study domain included of mid-sized medical supplies companies in Amman City totalling (71) Company. The study population and sample consisted of all managers and head of section working in Medical Supplies Compaines in Amman City totaling (135).

To achieve the study objectives the study used quantitative (descriptive analytical method) through many statistical tools, most notably multiple regression analysis to test the hypotheses of the study and Structerel Equation Model

The study reached a number of results namely: firstly, there is a significant effect of Evidence-Based Management Practices (Attitudes toward Evidence-Based Practices and Use of Evidence-Based Practices) on Improving Job Performance Levels in Medical Supplies Compaines in Amman City at level ($\alpha \leq 0.05$). There is a significant effect of Evidence-Based Management Practices (Attitudes toward Evidence-Based Practices and Use of Evidence-Based Practices) on Improving task Performance

Levels in Medical Supplies Companies in Amman City at level ($\alpha \leq 0.05$) and there is a significant effect of Use of Evidence-Based Practices on Improving Contextual Performance Levels in Medical Supplies Companies in Amman City at level ($\alpha \leq 0.05$).

The study recommends that work on attracting competencies needed to convert all of the evidence-based practices into reality application. Work on the development of the sanctions system adopted in the companies because of its role of improving the levels of Job Performance.

Keywords: Evidence-Based Management, Job Performance, Medical Supplies Companies and Jordan.

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

- (1 - 1) : المقدمة
- (2 - 1) : مشكلة الدراسة
- (3 - 1) : أهداف الدراسة
- (4 - 1) : أهمية الدراسة
- (5 - 1) : أسئلة الدراسة وفرضياتها
- (6 - 1) : أنموذج الدراسة
- (7 - 1) : حدود الدراسة
- (8 - 1) : محددات الدراسة
- (9 - 1) : مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

(1 - 1) : المقدمة

تسعى المنظمات إلى تطوير أساليبها وتقنياتها في أعمالها وعملياتها التشغيلية من خلال تقديم أفضل التدخلات المهنية التي تتمتع بمستوى عال من الفعالية والكفاءة في آن واحد، وهذا المطلب ليس حديثاً، بل يعد من المتطلبات الرئيسة لعمل المنظمات، إذ ركزت الكتابات الأولى على أهمية السعي الحثيث نحو تبني كل ما من شأنه أن يقدم ممارسة تتمتع بمستوى عال من التقنين، فكان المنهج العلمي هو الوسيلة الرئيسة للوصول لتدخلات مبنية على شواهد واقعية تم التحقق منها باستخدام المنهج التجريبي Empirical (البريثن، 2000)، إضافة إلى توظيف الخبرات والاستناد على القيم والمبادئ الأخلاقية في تقديم الحلول للعملاء، وفي تحسين مستوى الخدمات المقدمة في جميع المجالات. كما أصبح الحديث عن دمج البحث بالممارسة من القضايا الحاضرة باستمرار عند تناول مفهومي الكفاءة والفعالية، لذا فقد طورت واستعانت المنظمات بالعديد من الاستراتيجيات والتقنيات لمحاولة الاستفادة منها وتوظيفها في عمليات المنظمة بهدف الإفادة منها في زيادة مستويات الأداء.

ظهر مفهوم الممارسة المبنية على الأدلة Evidence Based Practice في مطلع الألفية الحالية كأحد المفاهيم التي تؤكد على أهمية اتخاذ القرارات بناءً على مشاهدات واقعية، معتمدة على نتائج البحث التجريبي، مما يقلل التحيز ويؤدي للوصول لممارسة تتمتع بكفاءة وفعالية، تؤدي للإتساق في ممارسة عمليات المنظمة (Barker, 2010).

إن أحد الأفكار التي يستند على أساسها مفهوم الممارسة المبنية على الأدلة تؤكد على أن بإمكان المنظمات الممارسة لهذا المفهوم أن تصل لحصيلة من تراكم الممارسات ذات الفعالية العالية التي يمكن أن يتم نشرها وتستفيد منها المنظمات الأخرى. فالهدف إذن أن يتم توظيف المنهجية العلمية بما يؤدي للوصول لنتيجة يمكن تقييمها. وهذا ما سيؤدي إلى زيادة فعالية الممارسات المهنية، فعملية البحث المستمر والاستناد على المعرفة العلمية ومن ثم تقويم النتائج سيقبل من احتمالات الأخطاء المهنية، والممارسات المعتمدة على فرضية الخطأ والصواب، إذ أن ما سيتم اتخاذه من قرارات ستكون نابعة من مشاهدات ودلائل واقعية أكدتها المنهجية العلمية (Bertulis, 2008). وهو ما تطمح المنظمات الوصول له، حيث أنها منذ وقت مبكر وهي تسعى لبناء فكر منظم في الممارسات المهنية، يؤدي للوصول لنتائج تتمتع بالمصداقية حول السياسات والمنهجيات التي تساعد على تقديم أفضل الخدمات للعملاء.

ونظراً لما للممارسات المبنية على الأدلة من أهمية أصبحت من أكثر المفاهيم تناولاً في أدبيات الخدمة ذات الطابع الاجتماعي في الوقت الحاضر. وقد أفرد لها مجلات علمية خاصة تعنى بنشر الدراسات المتعلقة بتوفير القاعدة المعرفية التي تستند عليها الممارسات المهنية وفق استراتيجية الممارسات المبنية على الأدلة، هذا بالإضافة إلى المقالات العلمية التي تتناول مفهوم الممارسات المبنية على الأدلة محاولة توضيحه وربطه بقضايا ومجالات متعددة منها الأداء الوظيفي (Ellis, 2010). وعليه وللأهمية الكبيرة التي تحظى بها الممارسات المبنية على الأدلة في توظيف المعرفة العلمية المنهجية في تقصي الحقائق، بالإضافة لتوظيف الخبرات الشخصية ومهارات الممارسة وإشراك العملاء عند تطبيقها، مع إجراء عملية تقويم مستمرة لما يتم إجراؤه، وما يتم الاستعانة به من أساليب وتقنيات أخرى، وذلك بهدف تحسين الخدمات المقدمة للعملاء،

جاءت في أعلاه فإن هذه الدراسة الحالية تسعى الى بيان أثر ممارسات الإدارة المستندة على الأدلة في تحسين مستويات الأداء الوظيفي في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان.

(2 . 1): مشكلة الدراسة

تواجه منظمات الأعمال ومنها شركات المستلزمات الطبية ظروفًا تمتاز بالتسارع الشديد والمستمر الناتجين عن التغير السريع في بيئتها الخارجية، وهو ما يستلزم من هذه الشركات الإستفادة من الأساليب والتقنيات المعاصرة وإدارتها للحصول على معلومات ذات قيمة عالية لتحقيق أهدافها على المدى البعيد.

ونتيجة لذلك تطلب الأمر من شركات المستلزمات الطبية إيلاء أهمية كبيرة للأساليب والتقنيات المعاصرة ذات العلاقة بطبيعة أعمالها ومن هذه الأساليب أسلوب الممارسات المبنية على الأدلة كونها تساعد على توظيف كل المعطيات المهنية في قالب متكامل يعمل على تطوير معرفة الفرد بشكل مستمر بحيث يواكب كل ما يستجد وكل ما هو حديث من معرفة تفيد في ممارسة وإنجاز أعماله (Woi-Hyun, 2010). ولأن الباحث يعمل في واحدة من شركات المستلزمات الطبية في الأردن، ولملاحظته بأن شركات المستلزمات الطبية في الأردن في أمس الحاجة لمدخل إداري معاصر يمكن مديري هذه الشركات من إتخاذ قراراتهم بالإستناد إلى دلائل واضحة، جاءت الفكرة لدى الباحث بتطبيق مدخل الممارسات المستندة على الأدلة على شركات المستلزمات الطبية في الأردن هذا من جانب، ومن جانب آخر، كون الدراسات السابقة المرتبطة بالممارسات المستندة على الأدلة سواء العربية او الاجنبية منها لم تعالج أثر الممارسات المستندة على الأدلة في تحسين مستويات الاداء الوظيفي. فإنه يمكن تمثيل مشكلة الدراسة الحالية بإثارة السؤال الرئيسي التالي:

هل هناك أثر لممارسات الإدارة المستندة على الأدلة (الإتجاهات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة؛ المعرفة المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة ؛ السلوكيات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة والإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الادلة) في تحسين مستويات الأداء الوظيفي (أداء المهمة والاداء السياقي) في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان؟

(1 - 3) : أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية بشكل أساسي إلى دراسة أثر ممارسات الإدارة المستندة على الأدلة في تحسين مستويات الأداء الوظيفي في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان، وذلك من خلال دراسة وتحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على مستوى ممارسات الإدارة المستندة على الأدلة في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان.
2. التعرف على مستوى الأداء الوظيفي ببعديه في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان.
3. تحديد أثر ممارسات الإدارة المستندة على الأدلة في تحسين مستويات الأداء الوظيفي في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان.
4. التعرف على أثر ممارسات الإدارة المستندة على الأدلة في تحسين مستويات أداء المهمة في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان.
5. التعرف على أثر ممارسات الإدارة المستندة على الأدلة في تحسين مستويات الأداء السياقي في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان.

6. بناء أنموذج مقترح يوضح أثر ممارسات الإدارة المستندة على الأدلة في تحسين مستويات الأداء الوظيفي ببعديه (المهمة والسياقي) في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان.

(1 - 4): أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية الموضوع الذي تتناوله حيث يعتبر موضوع ممارسات الإدارة المستندة على الأدلة من المواضيع الحديثة والمعاصرة والتي لم تتطرق الكتابات بشيء من التفصيل والإيضاح. كما تتبع أهمية الدراسة الحالية من كونها تبين مدى الحاجة إلى ممارسات الإدارة المستندة على الأدلة في منظمات الأعمال. بالإضافة إلى ذلك، فإن أهمية الدراسة الحالية ينبع من:

1. رغم الاهتمام المتزايد بموضوع ممارسات الإدارة المستندة على الأدلة إلا أنه لا يوجد تحديد واضح لمفاهيمه وكيفية الاستدلال عليه وبالتالي فهناك حاجة إلى تحديد إطار لتوضيحها وكيفية الاستدلال عليها.
2. التأكيد على أهمية ممارسات الإدارة المستندة على الأدلة بما يساعد على إتخاذ القرارات في المنظمات وبما ينعكس في تحقيق النجاح على المدى البعيد.
3. سنفيد هذه الدراسة شركات المستلزمات الطبية إضافة إلى أنها مفيدة من الناحية التطبيقية للقطاع الصحي في الأردن كونها ستساعدها على تحديد ممارسات الإدارة المستندة على الأدلة والتي تمكنها من تحسين مستويات أدائها وأداء الموظفين.
4. كما أن الدراسة الحالية سنفيد الطلبة والباحثين بالجامعات حول موضوع الإدارة المستندة على الأدلة وآليات ومتطلبات تطبيقه.

(1 - 5): أسئلة الدراسة وفرضياتها

إستناداً إلى مشكلة الدراسة وسؤالها الرئيسي والاهداف المحددة لها، تم صياغة السؤال

الرئيس التالي:

هل تؤثر ممارسات الإدارة المستندة على الأدلة (الإتجاهات المنهجية للممارسات

المستندة على الأدلة؛ المعرفة المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة ؛ السلوكيات المنهجية

للممارسات المستندة على الأدلة والإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الادلة) في

تحسين مستويات الأداء الوظيفي في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان؟

يشتق منه الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما مستوى ممارسات الإدارة المستندة على الأدلة (الإتجاهات المنهجية للممارسات المستندة

على الأدلة؛ المعرفة المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة ؛ السلوكيات المنهجية للممارسات

المستندة على الأدلة والإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الادلة) في شركات

المستلزمات الطبية في مدينة عمان.

2. ما مستوى الأداء الوظيفي (أداء المهمة والأداء السياقي) في شركات المستلزمات الطبية في

مدينة عمان؟

3. هل تؤثر ممارسات الإدارة المستندة على الأدلة (الإتجاهات المنهجية للممارسات المستندة

على الأدلة؛ المعرفة المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة ؛ السلوكيات المنهجية للممارسات

المستندة على الأدلة والإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الادلة) في تحسين

مستويات أداء المهمة في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان؟

4. هل تؤثر ممارسات الإدارة المستندة على الأدلة (الإتجاهات المنهجية للممارسات المستندة

على الأدلة؛ المعرفة المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة ؛ السلوكيات المنهجية للممارسات

المستندة على الأدلة والإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الادلة) في تحسين

مستويات الأداء السياقي في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان؟

وعليه، وإعتماًداً على أسئلة الدراسة وأنموذجها تم صياغة الفرضية الرئيسة التالية، وذلك

على النحو التالي:

الفرضية الرئيسة

HO: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للممارسات الإدارية المستندة على الأدلة (الإتجاهات

المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة؛ المعرفة المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة ؛

السلوكيات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة والإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة

على الادلة) في تحسين مستويات الأداء الوظيفي في شركات المستلزمات الطبية في مدينة

عمان عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$."

يشتق منها الفرضيات التالية:

الفرضية الفرعية الأولى

HO₁: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للممارسات الإدارية المستندة على الأدلة (الإتجاهات

المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة؛ المعرفة المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة ؛

السلوكيات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة والإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة

على الادلة) في تحسين مستويات أداء المهمة في شركات المستلزمات الطبية في مدينة

عمان عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$."

الفرضية الفرعية الثانية

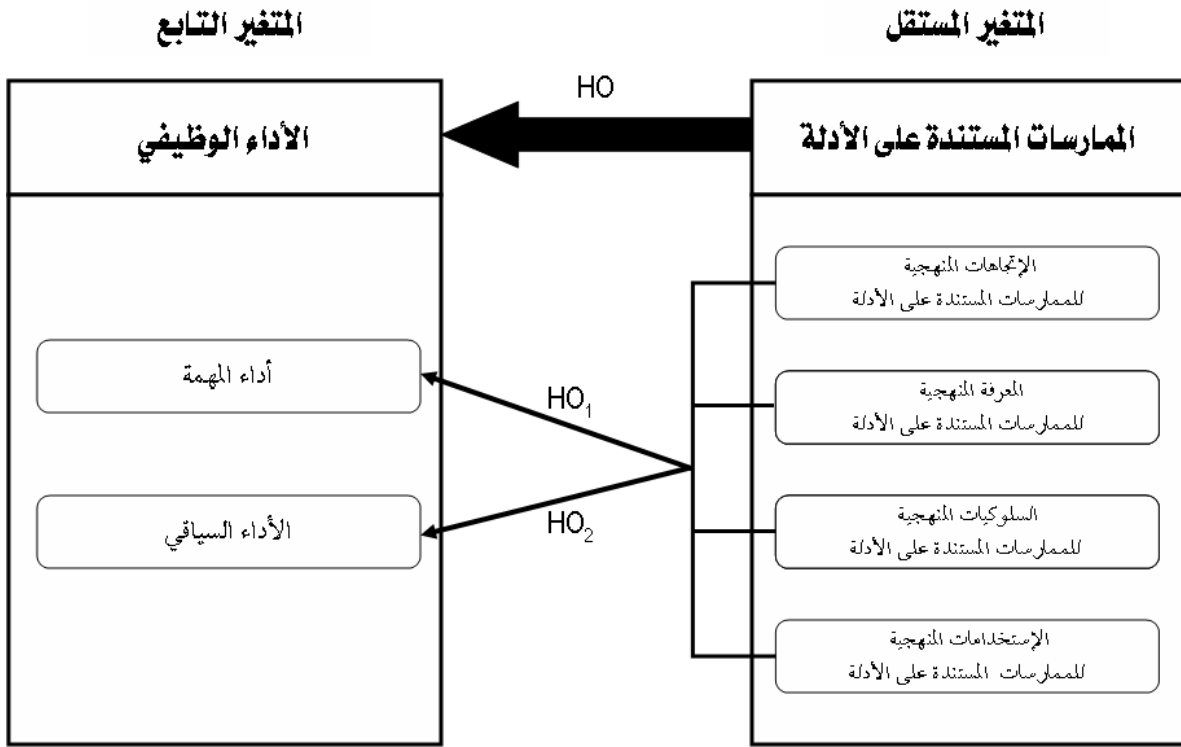
HO₂: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للممارسات الإدارية المستندة على الأدلة (الإتجاهات

المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة؛ المعرفة المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة ؛

السلوكيات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة والإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الادلة) في تحسين مستويات الأداء السياقي في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

(1 - 6): أنموذج الدراسة

يوضح الشكل (1 - 1) أنموذج الدراسة والذي يبين وجود متغيرين، الأول مستقل والمتضمن الممارسات المستندة على الأدلة والآخر تابع وهو الأداء الوظيفي.



شكل (1 - 1)

أنموذج الدراسة

تم تحديد متغيرات أنموذج الدراسة بالإستناد إلى (Upton & Upton (2006) ؛ Rice, et. (2010) ؛
Shi, et. al. (2014) ؛ al. لقياس الممارسات المستندة على الأدلة و (Greenslade & (2007)
Jimmieson لقياس الأداء الوظيفي ببعديه.

(1 – 7): حدود الدراسة

تتمثل حدود الدراسة بما يلي:

الحدود المكانية: تمثلت الحدود المكانية لهذه الدراسة بشركات المستلزمات الطبية متوسطة الحجم في مدينة عمان والبالغ عددها (93) شركة.

الحدود البشرية: إن الحدود البشرية لهذه الدراسة تكونت من كافة المديرين ورؤساء الاقسام والمشرفين العاملين بشركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان.

الحدود الزمانية: المدة الزمنية المستغرقة لإنجاز الدراسة، والتي تراوحت ما بين الفترة من شهر كانون الثاني / شباط من عام 2016 ولغاية نهاية شهر نيسان من عام 2016.

(1 – 8): محددات الدراسة

1. الدراسات العربية التي تناولت الممارسات المستندة على الأدلة محدودة.
2. عدم تجاوب بعض العاملين في الشركات المبحوثة في الإجابة على أسئلة الدراسة، مما أدى لإستبعاد الاستبانات التي وردت ناقصة المعلومات.

(1 - 9): مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية

الممارسة المستندة على الأدلة Evidence-Based Management Practice: الاستخدام الأفضل لما يتاح من نتائج البحوث والدراسات العلمية التي تتمتع بمصداقية عالية عند إجراء التدخلات المهنية مع كافة العملاء، بالاستناد على أفضل النتائج التي تم الوصول لها من خلال تلك الدراسات. دون إغفال للخبرات والمهارات المهنية بالاستناد على قيم وأخلاقيات المهنة، مع مراعاة خصوصية وفردية كل عميل وظروفه (McNeece & Thyer, 2004).

وتُعرف إجرائياً بأنها مدخل معاصر يساعد متخذي القرارات في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان على تحسين عملية اتخاذ قراراتهم مستندين بذلك على نتائج البحوث والدراسات والخبرات والتجارب المهنية. وسيتم قياسها من خلال الإتجاهات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة؛ والمعرفة المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة؛ والسلوكيات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة والإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الادلة.

الأداء الوظيفي Job Performance: درجة قيام العاملين في المنظمة بإنجاز المهام الموكولة إليهم، وتحقيق الأهداف التي تسعى إليها منظماتهم (المعاني، 2009).

ويُعرف إجرائياً بأنه مجموعة المسؤوليات والأنشطة والمهام الموكلة للأفراد العاملين بشركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان والتي ينبغي القيام بها وإنجازها على أكمل وجه. وسيتم قياسه من خلال:

أداء المهمة Task Performance: مجموعة من السلوكيات الوظيفية المتخصصة

تتضمن المسؤوليات الوظيفية الأساسية عندما يتأتى للعاملين استخدام مهاراتهم الفنية ومعارفهم لإنتاج السلع والخدمات أو عندما ينجزون مهام معينة تدعم الوظائف التنظيمية الرئيسية.

الأداء السياقي Contextual Performance: مجموعة من الجهود الفردية والتي لا ترتبط

مباشرة بالوظائف التنظيمية الرسمية لأنها تشكل السياق النفسي والاجتماعي والتنظيمي والذي يعمل كعامل محفز مهم وأساسي للأنشطة والعمليات المتعلقة بالمهام.

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

(2 - 1) : المقدمة

(2 - 2) : الإدارة المستندة على الأدلة

(2 - 3) : الأداء الوظيفي

(2 - 4) : الدراسات السابقة العربية والأجنبية

(1 - 5) : ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

(2 – 1): المقدمة

إنتشر مدخل الإدارة المستندة على الأدلة وانتقل لعلوم أخرى منها التمريض، الصيدلة، والطب النفسي، والعلوم الإدارية والاجتماعية.

حظي مدخل الإدارة المستندة على الأدلة باهتمام كبير وملحوظ من قبل علماء وممارسي العلوم الإدارية والاجتماعية، فعلى الرغم من حداثة مدخل الإدارة المستندة على الأدلة بحد ذاته وإن كان كفكرة تسعى لربط البحث بالممارسة وتقويم فعالية الممارسة المهنية من خلال الاعتماد على المنهجية العلمية من القضايا التي كانت محل اهتمام مستمر من قبل منظري العلوم الإدارية والاجتماعية وممارسيها على حد سواء (Melnyk, et al., 2000).

يعد مفهوم مدخل الإدارة المستندة على الأدلة من الموضوعات التي تلقى عناية من حيث تناولها في المقالات العلمية في الغرب، محاولين توضيح المفهوم ومعايير ومحددات توظيفه في واقع الممارسة المهنية، وربطه بتعليم وممارسة العلوم الإدارية والاجتماعية. لذلك مثل مدخل الإدارة المستندة على الأدلة ثورة علمية، كون مدخل الإدارة المستندة على الأدلة مثل توجهاً واتجاهاً جديداً (Solomons & Spross, 2010).

يساعد توظيف مدخل الإدارة المستندة على الأدلة المعرفة والاستفادة في واقع الممارسة، وتأكيد الوصول لدمج البحث بالممارسة وسد الفجوة بين النظرية والممارسة التي أعيت الممارسين

المهنيين لفترة من الزمن من جهة، وأحبطت أكاديمي وعلماء العلوم الإدارية والاجتماعية من جهة أخرى (McInerney & Suleman, 2010).

(2 – 2): الإدارة المستندة على الأدلة

(2 – 2 – 1): الظهور والمفهوم

كانت بداية ظهور مفهوم الممارسة المبنية على الأدلة في الطب وعلى وجه التحديد في منتصف التسعينيات الميلادية حيث وجد الأطباء أنفسهم أمام معضلة متمثلة في نقص الخبرات وتوظيف ما يستجد من معارف وبحوث تجريبية في واقع الممارسة، واعتماد الأطباء على طرق تقليدية في تشخيص حالات المرضى، واتخاذ القرارات بشأنها (Arndt & Bigelow, 2009).

لقد تم الوصول لما يعرف بالطب المبني على الأدلة والذي عرف بأنه تكامل الخبرات الإكلينيكية الفردية مع أفضل الأدلة السريرية (الإكلينيكية) المتوفرة من البحث المنظم (Kovner, et. al., 2005).

كما عرف الطب المبني على الأدلة بأنه الاستعمال المفهوم والصادق والواضح والحكيم لأفضل الأدلة الحالية في صنع القرارات بشأن رعاية المرضى، فهو يعني تطبيق أحدث وأفضل المعلومات لمعالجة مشكلات المرضى، والقيام بعملية التشخيص، والتصور المستقبلي لتطور المرض، والأخطاء والأذى، وسلامة المرضى (Lemieux-Charles & Champagne, 2004).

ويشير (McNeece & Thyer, 2004) على أنه أنموذج Model أو مدخل Approach حديث للممارسة. فيما أشار (McDonald, 2003) بأنه استراتيجية Strategy لأنه يتضمن خطوات محددة.

وحدد (2003) Howard, et. al., على أنه اتجاه جديد Paradigm يمثل ثورة علمية Scientific Revolution يجب أن تؤخذ بها كأسلوب حديث للتعليم والممارسة.

ويشير (2006) Parahoo إلى أن الإدارة المستندة على الأدلة تمثل ممارسة تستند على أساس نتائج البحوث والدراسات التي تتصف بالدقة والموثوقية والحكم وخبرة الممارسين وآراء العملاء.

كما أوضح كلاً من (2006) Aveyard & Sharp إلى أن الإدارة المستندة على الأدلة مدخل تطبيقي مدعوم بمنطق واضح، متضمناً تفضيلات المستفيدين والعملاء وإستخدام الاحكام الموثوقة.

ويؤكد (2012) Davies بأن الإدارة المستندة على الأدلة مدخل بحث وتقييم منهجي لأفضل الأدلة، واستخدام تلك الأدلة لإتخاذ القرارات، حيث أن الأدلة التي تقدمها البحوث تأخذ بنظر الاعتبار الإحتياجات الفردية للمستفيدين ونتائج الأدلة المستندة على البحوث والدراسات التطبيقية.

يعد الوصول لتلك الممارسة التي تتميز بالفعالية والكفاءة هناك أساليب وخطوات محددة يجب تطبيقها أثناء الممارسة المهنية للوصول لتحقيق المفهوم تبدأ من طرح التساؤلات المهنية والإجابة عنها باستخدام أسلوب البحث والتقصي العلمي، انتهاءً بعملية تقويم شاملة لعملية التدخل المهني ككل. والواقع أن مفهوم الممارسة المبنية على الأدلة هو مفهوم يؤكد على تنويع المصادر العلمية خصوصاً تلك المتمتعة بدرجة عالية من المصداقية العلمية سواء كانت نتائج دراسات بحوث تجريبية أو حتى مسحية، والبحث عن المعلومات التي تتعلق بطبيعة مشكلة العميل وشخصيته، سواء في الدوريات العلمية أو عن طريق البحث في الانترنت، إضافة إلى

الاعتماد على المقاييس العلمية المقننة، والنظريات العلمية التي ثبتت فاعليتها وملاءمتها للتعامل مع مشكلات محددة دون إغفال الواقع والخبرات المهنية المكتسبة من المشاهدات والملاحظات أثناء الممارسة، وما تمليه قيم وأخلاقيات المهنة، مستخدماً بذلك حساً انتقائياً يمكنه من اختيار الأفضل من بين الخيارات المتاحة له (Gibbs & Gambrill, 2002).

ويرى (2008) Change بأنه مهما اختلفت التعريفات والمفاهيم بين الكتاب والباحثين

بسبب اختلاف توجهاتهم وتخصصاتهم، فإنها تتضمن الخطوات التالية:

1. تحديد واضح للمشكلة على أساس تحليل دقيق للمعرفة والممارسة الحالية.
2. البحث في الأدب والبحوث ذات الصلة.
3. تقييم الأدلة البحثية باستخدام المعايير المعمول بها بشأن الجدارة العلمية.
4. اختيار التدخلات وتبرير الاختيار بما في ذلك الأدلة الأكثر دقة وموثوقية.

(2 – 2 – 2): الأهمية والمستويات

يعتبر مفهوم الممارسة المبنية على الأدلة هو دعوة صريحة لدمج البحث بالممارسة وذلك بالاستعانة بنتائج البحوث بشقيها الكمي Quantitative والكيفي Qualitative، والمنطلقة كميًا من الفلسفة المنطقية الوضعية Logical Positivism والمتمثلة في الاستناد على نتائج دراسات البحوث التجريبية وشبه التجريبية والمسحية واستخدام المقاييس العلمية والموضوعية، والملاحظة العلمية المقننة. أما كميًا فهي تلك المنطلقة من الفلسفة البنائية الاجتماعية Social Constructionism التي تتم من خلال الاعتماد على الملاحظات الذاتية وما تسفر عنه المقابلات المتعمقة مع العملاء مع مراعاة السياق الاجتماعي والبيئي الذي تتفاعل فيه المواقف الإشكالية

للعملاء وتؤثر عليهم، وهذا ما يشار له بخبرات العملاء وظروفهم، إضافة لتوظيف الخبرات المهنية. وبهذا فإن الممارسة المبنية على الأدلة هي استراتيجية منهجية علمية تؤكد على حقيقة إيجاد الممارس القادر على تطوير معلوماته واتخاذ قراراته المهنية بأسلوب علمي منهجي متمتعاً بالمهارات المهنية، والالتزام الأخلاقي، مدعماً بالقدرة النقدية التي اكتسبها من خبرات الممارسة، وتمكنه من الانتقاء مما يتاح له الوصول إليه من نتائج ومعلومات ومعارف بما يتناسب مع طبيعة العملاء والمواقف والمشكلات التي يتعامل معها (Rousseau, 2006).

ووفقاً (Tod, et al., 2004) فإن أهمية مدخل الإدارة المستندة على الأدلة يكمن بمساعدة المعنيين من خلال تسهيل اتخاذ القرارات، والمحافظة على متابعة التطورات التكنولوجية، ويعطيهم القدرة والكفاءة في تحقيق الاهداف.

كما بين (Betty, et al., 2008) بأن أهمية مدخل الإدارة المستندة على الأدلة يتضح من خلال كونه إطار عمل يعمل على دمج أفضل الأدلة العملية المتاحة مع خبرات ونتائج تفضيلات المستفيدين، وهو ما يؤدي إلى إعادة تنشيط إتجاهات وسلوكيات الممارسين من خلال تحديد ووضع مؤشرات قياس إيجابية للمستفيدين والعمل على تحسين مستويات رضاهم. إضافة إلى مساعدة الممارسين في حل المشاكل التي تواجههم، وهو ما يتيح الإستخدام الأفضل للموارد من خلال تبني حلول أكثر فعالية مما يؤدي إلى نتائج أفضل للمستفيدين.

وأورد (Brown 2013) أهمية مدخل الإدارة المستندة على الأدلة من خلال أنه يزود الممارسين بالأدلة التي تساعدهم على البحث والمعرفة وبالتالي تقديم الإستشارة والنصحية للآخرين والممارسين بنفس المجال.

وإتساقاً، مع ما ذكر أوضح Dixon, et al., (2005) مستويات الإدارة المستندة على

الأدلة، وهي كما يلي:

1. المستوى (1++)، والمتضمن تحليلات عالية الجودة، ومراجعة منهجية والمخاطر منخفضة من التحيز.

2. المستوى (1+)، والمتضمن تحليلات عالية الجودة، ومراجعة منهجية والمخاطر منخفضة جداً من التحيز.

3. المستوى (1-)، والمتضمن تحليلات ومراجعات منهجية ومخاطر عالية من التحيز.

4. المستوى (2++)، والمتضمن تحليلات عالية الجودة، مراجعة منهجية للحالات المبحوثة، ورقابة عالية على الحالات المبحوثة ومخاطر منخفضة جداً من التحيز، وإحتمال كبير في سببية طبيعة العلاقة.

5. المستوى (2+)، والمتضمن رقابة عالية على الحالات المبحوثة ومخاطر منخفضة من التحيز، وإحتمال متوسط في سببية طبيعة العلاقة.

6. المستوى (2-)، والمتضمن رقابة على الحالات المبحوثة ومخاطر عالية من التحيز، وعدم إحتمالية سببية لطبيعة العلاقة.

7. المستوى (3)، والمعتمد على الدراسات الغير تحليلية، وتقارير الحالات وسلسلة من الحالات.

8. المستوى (4)، والمعتمد بشكل أساسي على رأي الخبراء.

(2 . 2 . 3): نماذج الإدارة المستندة على الأدلة

تستند الممارسة المبنية على الأدلة على نتائج البحوث العلمية وإلى قاعدة علمية ومعرفية واسعة خصوصاً مع توفر قواعد البحث التي أتاحها انتشار التقنية الحديثة، والتوسع في الدراسات والبحوث التي تتناول مجالات مختلفة من حياة وسلوكيات الأفراد. فمن الأفكار التي تقوم عليها الممارسة المبنية على الأدلة أن في كل مرحلة من مراحل الممارسة لا بد من الاعتماد على حقائق موضوعية ودلائل واقعية مستمدة من أفضل البحوث العلمية، فعمليات الممارسة التقليدية (الدراسة، التشخيص، العلاج) إضافة للتشخيص المستقبلي. لا يمكن الوصول لقرارات بشأنها وفق استراتيجية الممارسة المبنية على الأدلة دون وجود دلائل وبراهين واقعية تؤكد حقيقة ما، فهي عملية تبدأ مع المرحلة الأولى من عمليات الممارسة المهنية، وتتضمن عمليات وخطوات محددة. تعنى بتمحيص الحقائق والوصول لمعلومات مؤكدة (McNeece & Thyer, 2004).

هناك العديد من النماذج التي يستند عليها مدخل الإدارة المستند على الأدلة، إذ حددت

كل من (Anna & Dana 2008) هذه النماذج، وكما يلي:

□ أنموذج Lowa، والذي يركز على العمليات التنظيمية، ويتضمن:

1. تحديد المشكلة.
2. تحديد الأولويات التنظيمية.
3. بناء الفريق.
4. جمع الأدلة.
5. توليف البحوث والأدلة.
6. الكفاية

7. إجراء تغيير مسحي.

8. اتخاذ القرار.

9. التنفيذ على نطاق واسع مع الرقابة المستمرة على النتائج.

10. نشر النتائج النهائية.

□ أنموذج Stetler's، والذي يركز على المستوى الفردي أو التنظيمي، ويتضمن:

1. الإعداد.

2. التحقق من المصادقية

3. التقييم المقارن

4. صنع القرار

5. التنفيذ

6. التقييم

□ أنموذج Rosswurm & Larrabee's، والذي يركز على العمليات التنظيمية، ويتضمن:

1. تحديد إحتياجات عملية التغيير.

2. ربط المشكلة مع المحصلات والنتائج النهائية.

3. توليف أفضل الأدلة.

4. تصميم الممارسة.

5. تنفيذ وتقييم الممارسة المصممة.

6. التكامل.

□ أنموذج Johns Hopkins، والذي يركز على العمليات التنظيمية، ويتضمن:

1. تحديد الأسئلة.
2. جمع الأدلة.
3. تخطيط وتنفيذ وتقييم الممارسة.

□ أنموذج ACE Star of Knowledge Transformation، والذي يركز على نقل المعرفة،

ويتضمن:

1. إستكشاف المعرفة.
2. خلاصة الأدلة.
3. الترجمة إلى الممارسة.
4. التكامل مع الممارسة.
5. التقييم.

(2 – 3): الأداء الوظيفي

يمثل الأداء الوظيفي الوصف المنظم لنواحي القوة والضعف المرتبطة بالوظيفة سواء بصورة فردية أو جماعية بما يخدم غرضين أساسيين في المنظمات، تطوير أداء العاملين بالوظيفة، بالإضافة إلى إمداد المديرين والعاملين بالمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات. ومن ثم نجد أن عملية تقييم الأداء تشير إلى تلك الوظيفة المستمرة والأساسية من وظائف إدارة الموارد البشرية التي تسعى إلى معرفة نقاط القوة والضعف للأداء الجماعي أو الفردي خلال فترة معينة والحكم على الأداء لبيان مدى التقدم في العمل بهدف توفير الأساس الموضوعي لاتخاذ القرارات المتعلقة بالكثير من سياسات الموارد البشرية في المنظمة (المغربي، 2007).

عرف الأداء الوظيفي بأنه تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهود التي ترتبط وظيفته بها، بمعنى النتائج التي يحققها الموظف للمنظمة (الجويدي، 2007).

وعرفه الحلاق (2008) بأنه مجموعة النشاطات النظامية التي يؤديها الموظف بالكيفية المقررة والوقت المحدد وصولاً إلى النتائج المستهدفة، إذ يقوم الاداء الوظيفي على العناصر التالية:

1. الموظف، وما لديه من خبرات ومعارف ومهارات ودوافع واهتمامات.
2. الوظيفة، وما تتصف به من متطلبات وتحديات، وما تقدمه من فرص عمل.
3. الموقف وهو البيئة التنظيمية التي تؤدي بها الوظيفة وما تتضمنه من مناخ، ووفرة موارد وأنظمة إدارية .

في حين حدده العزاوي وجواد (2010) بأنه دالة للقدرة على تنفيذ المهام التي يكلف بها الموظف والرغبة في تأدية هذه المهام للنهوض والإرتفاع بمستوى أداء المنظمة.

كما ويعتبر الأداء الوظيفي الفعال لأي موظف هو محصلة تفاعل مجموعة من العوامل، هي (الطروانة، 2010):

1. كفايات الموظفين، وهي تعني ما لدى الموظف من معلومات ومهارات واتجاهات وقيم، وهي تمثل خصائصه الأساسية التي تنتج أداءً فعالاً يقوم به ذلك الموظف.
2. متطلبات الوظيفة، وتشمل المسؤوليات أو الأدوار والمهارات والخبرات التي يتطلبها عمل من الأعمال أو وظيفة من الوظائف.

3. بيئة الوظيفة، وتتضمن العوامل الداخلية التي تؤثر في الأداء الفعّال، والتنظيم وهيكله وأهدافه وموارده ومركزه الاستراتيجي والإجراءات المستخدمة، والعوامل الخارجية مثل العوامل الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والحضارية والسياسية والقانونية.

4. محددات ومعايير الأداء الوظيفي، إذ يتطلب تحديد مستوى الأداء الفردي معرفة العوامل التي تحدد هذا المستوى والتفاعل بينها، ونظراً لتعدد هذه العوامل وصعوبة معرفة درجة تأثير كل منها على الأداء، واختلاف نتائج الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع، فإن الباحثين يواجهون عدة صعوبات في تحديد العوامل المؤثرة على الأداء ومدى التفاعل بينها.

وبهذا، فإن الأداء الوظيفي، يمثل الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقرارات، وإدراك الدور (المهام) وهو ما يعني أن الأداء في موقف معين يمكن أن ينظر إليه على أنه نتاج العلاقة المتداخلة بين كل من الجهد والقدرات وإدراك الدور. إذ يشير الجهد الناتج عن حصول الفرد على الحوافز إلى الطاقة الجسمانية والعقلية، التي يبذلها الفرد لأداء مهمته. فيما تشير القدرات إلى الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة عبر فترة زمنية قصيرة. فيما يعكس إدراك الدور أو المهمة إلى الاتجاه الذي يوجه به الفرد جهده في العمل من خلاله؛ ويتمثل ذلك في مجموعة من الأنشطة والسلوكيات التي يقوم بها الفرد في أداء مهامه. ولتحقيق مستوى مرضي من الأداء من وجود حد أدنى من الإتقان في كل مكون من مكونات الأداء الوظيفي (بن بريكة وبن قسمي، 2015).

وأوضح محمد وعبد الكريم (2015) بأن الأداء الوظيفي يحتل مكانة خاصة داخل أي منظمة باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها، وذلك لأن المنظمة تكون أكثر

استقراراً وأطول بقاء حين يكون أداء الموظفين أداءً متميزاً، ومن ثم يمكن القول بشكل عام أن اهتمام إدارة المنظمة وقيادتها بمستوى الأداء عادة ما يفوق اهتمام الموظفين بها.

وعلى ذلك، ترجع أهمية الأداء الوظيفي بالنسبة للمنظمة إلى ارتباطه بدورة حياتها في مراحلها المختلفة: وهي مرحلة الظهور، ومرحلة البقاء والاستمرارية، ومرحلة الاستقرار، ومرحلة السمعة والفخر، ومرحلة التميز، ثم مرحلة الريادة، ومن ثم فإن قدرة المنظمة على تخطي مرحلة ما من مراحل النمو والدخول في مرحلة أكثر تقدماً، إنما يتوقف على مستويات الأداء بها (آل مراد وآخرون، 2013).

ويؤكد الحلاق (2008) بأن الأداء الوظيفي يدار من خلال الخطوات التالية:

1. التوقعات، إذ يقوم المدير بالتعاون مع الموظفين بوضع توقعات للأداء الذي سيقومون بتأديته، وهذا يتطلب وصفاً للمهام المطلوبة والنتائج المرجوة، ويُعد التوقع دافعاً للإنجاز ووسيلة للرقابة وأساس للتقييم وتحديد الكفاءة.
2. الرقابة، أي مراقبة التقدم باتجاه التوقعات، وتمثل هذه الخطوة عملية تقييم كل من طرق العمل وأداء الموظفين ولزيادة فاعلية الرقابة لا بد من توافر قاعدة جيدة من المعلومات اللازمة لفاعلية الرقابة وحسن الأداء.
3. تقويم الأداء الفردي، يقوم أداء الموظف من أجل إعداد المعلومات التي تحتاج إليها الإدارة لتقوم بإعداد التوصيات الإدارية المناسبة لمناقشة التغذية العائدة مع الموظفين، وتحديد مواطن التحسين أو التعديل في الأداء.

4. التغذية العكسية، بمعنى توفير تغذية عكسية عن الأداء، لتغذية مدخلات عملية الأداء بنتائج مخرجات العملية وصولاً الى معرفة مدى النجاح في تأدية المطلوب من الموظفين بالمقارنة مع المتوقع منهم من قبل الإدارة، وإلا تعرّض الموظفين الى الشائعات أو التفسيرات الفردية.

5. اتخاذ القرارات الإدارية، إذ يشارك المدير المباشر في اتخاذ القرارات الإدارية المناسبة والتي قد تشمل النقل، والترقية، وتسوية الراتب، والفصل من الوظيفة وغيرها.

6. وضع خطط التطوير، أي وضع خطط لتحسين الأداء مع الأخذ بعين الاعتبار أن هذا التحسين يشمل عناصر الأداء المختلفة وهي تحسين الموظف، وتحسين الوظيفة، وتحسين الموقف.

وترتبط عملية تقييم الأداء الوظيفي مباشرة بالوظائف الإدارية الأخرى، وهذا ما أكده عبد المحسن (2003)، بالإشارة إلى أن هناك انعكاس مباشر لوظيفة الرقابة وتقييم الأداء على كل الوظائف الإدارية الأخرى، فبناءً على الرقابة وتقييم الأداء يتم إعداد التخطيط وهذا انعكاس للرقابة على التخطيط وعن طريق تقييم الأداء الوظيفي تظهر عيوب التنظيم ومن هنا يمكن إعادة التنظيم، كما أنه عن طريق تقييم الأداء الوظيفي تظهر نواحي القصور في حلقات الإتصال بين الرئيس والمرؤوسين وهنا يعاد النظر في سياسة التوجيه.

ويحدد ماهر (2003) مجالات تقييم الأداء الوظيفي بالآتي:

□ تقييم كفاءة وفعالية الأداء الوظيفي، حيث أن قياس فعالية الأداء الوظيفي للوصول إلى تقييمه هو من أشهر مقاييس الاداء الوظيفي، ويتم خلال تقارير الكفاءة.

□ تقييم الصفات والسمات الشخصية للموظف، حيث يعتبر مجال الصفات الشخصية مجالاً صالحاً لتقييم الأداء الوظيفي، ولكن ليس بمفرده، بل لا بد من اعتبار العوامل والعناصر

المتعلقة بالأداء الوظيفي مع ذلك المجال جنباً إلى جنب، ويميز بين تلك الصفات الشخصية المتعلقة مباشرة بذات الشخص مثل الإلتزام والمبادأة والإلتزام والصدق وصفات شخصية تتعلق بشكل مباشر بالعمل مثل الحرص على مصلحة العمل ويسوقان الضوابط التي تجعل من هذا المجال صالحاً في عملية تقويم الأداء الوظيفي مثل أن تكون تلك الصفة ممكنة الملاحظة والمتابعة والفهم من المقومين، وأن تكون صفات متميزة عن بعضها بما يحول دون حدوث التداخل بينها عند التقويم، وان تتضمن هذه الصفات جانباً معبراً عن إبداعية الموظف وقدرته على التجويد والإبتكار.

□ تقويم العلاقات الوظيفية للموظف، ويشمل تقويم علاقات الموظف مع رئيسه في العمل، ومع

زملائه ومع الجمهور المستفيد من الخدمات التي تقدمها المؤسسة التي يعمل بها الموظف.

ويحدد الهيئتي (2003) الخصائص الواجب توفرها في معايير تقويم الأداء الوظيفي، حيث

تشير معايير تقويم الأداء الوظيفي إلى المستويات التي يعتبر فيها الاداء جيداً ومرضياً. إذ تساعد

هذه المعايير في تعريف الموظفين بما هو مطلوب منهم بخصوص تحقيق أهداف المنظمة،

وتوجيه المديرين إلى الأمور التي ينبغي أن تؤخذ بنظر الاعتبار لتطوير الأداء الوظيفي.

وخصائص هذه المعايير، هي:

1. صدق المقياس، أي ان العوامل الداخلة في المقياس من المفترض ان تعبر عن تلك

الخصائص التي يتطلبها أداء العمل بدون زيادة او نقصان.

2. ثبات المقياس، ويعني أن تكون نتائج أعمال الفرد من خلال المقياس ثابتة عندما يكون أدائه

ثابتاً، أما عندما تختلف نتائج القياس باختلاف درجات أو مستويات أدائه، فتعتبر حالة طبيعية.

3. التمييز، وتعني درجة حساسية المقياس بإظهار الاختلافات في مستويات الأداء مهما كانت بسيطة، فيميز بين أداء الفرد أو مجموعة من الأفراد.

4. سهولة استخدام المقياس، وهي وضوح المقياس وإمكانية استخدامه من قبل الرؤساء في العمل.

وفي الدراسة الحالية، تم تحديد أبعاد قياس الأداء الوظيفي وفقاً لـ (Greenslade 2007) & Jimmieson & ببعدين، هما بعد أداء المهمة وبعد الأداء السياقي. حيث ان هناك إتفاق واسع بين الباحثين في التركيز على كلاً من أداء المهمة والأداء السياقي كبعدين في قياس الأداء الوظيفي (العطوي، 2007). إذ يقصد بأداء المهمة ذلك الأداء الذي يشمل أنماطاً معينة من السلوك والتي تسهم مباشرة في إنتاج السلع والخدمات أو الأنشطة التي تدعم بشكل غير مباشر العمليات التنظيمية (مرسي، 2013).

أما الأداء السياقي فيمثل النشاطات التي تساهم بفاعلية المنظمة من خلال طرق عديدة تعمل على تشكيل السياقي النفسي والاجتماعي للمنظمة والتي تعتبر كمحفزات لعمليات ونشاطات المهمة (Organ, et al., 2006).

كما أشار Kahya (2009) إلى الأداء السياقي بكونه يمثل كافة الجهود الفردية التي لا ترتبط مباشرة بالمهام التنظيمية الرئيسية، ولكنها تحظى بأهمية بالغة، نظراً لأنها تشكل السياق أو الإطار النفسي والاجتماعي والتنظيمي والذي يعمل كمحفز مهم وأساسي للعمليات والأنشطة التي تتطوي عليها المهمة.

(2 - 4): الدراسات السابقة العربية والأجنبية

(2 - 4 - 1): الدراسات العربية

- دراسة اللوزي والزهراني (2012) بعنوان: "العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي للعاملين

بإمارة منطقة الباحة والمحافظات التابعة لها بالمملكة العربية السعودية: دراسة تحليلية".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي للعاملين في

إمارة الباحة بالمملكة العربية السعودية وتحديد أكثرها في الأداء الوظيفي، كذلك تحديد إختلاف

تأثير هذه العوامل بإختلاف العوامل الديمغرافية للعاملين. تكون مجتمع الدراسة وعينتها من

(1025) عاملاً. ولتحقيق أهداف الدراسة تم إستخدام الاستبانة مصدراً لجمع البيانات ولأغراض

التحليل تم استخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية. وبعد إجراء التحليلات

الإحصائية اللازمة توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أبرزها وجود فروق ذات دلالة

إحصائية في أثر العوامل التنظيمية في الأداء الوظيفي تعزى لنوع الوظيفة والخبرة والمستوى

التعليمي وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تأثير العوامل التنظيمية على الأداء الوظيفي

تعزى للحالة الاجتماعية والعمر. وقد أوصت الدراسة بتوفير بيئة عمل ذات مواصفات عالية

وقياسية للعاملين في منطقة إمارة الباحة بما يتناسب مع التطورات الحديثة والتكنولوجيا السريعة،

والعمل على تفعيل الاتصال الوظيفي، وطرح القواعد لبناء ادارة المعرفة، وتنويع برامج الحوافز

المادية والمعنوية وتفعيلها لما لها من أثر كبير في الأداء الوظيفي.

- دراسة مرسي (2013) بعنوان: "أثر الشعور بالمسؤولية الوظيفية على الأداء الوظيفي

من خلال التحكم المدرك كمتغير وسيط: دراسة ميدانية على مستشفيات جامعة الزقازيق".

هدفت هذه الدراسة إلى بيان أثر الشعور بالمسؤولية الوظيفية في الأداء الوظيفي بشقيه

أداء المهمة والأداء السياقي، وتحديد فيما إذا كان متغير التحكم المدرك يتوسط هذه العلاقة أم

لا. تكونت عينة الدراسة من (570) ممرضة تعمل بالمستشفيات محل الدراسة. ولتحقيق أهداف

الدراسة تم استخدام الاستبانة مصدراً لجمع البيانات ولأغراض التحليل تم استخدام برنامج الرزمة

الإحصائية للعلوم الإجتماعية. وبعد إجراء التحليلات الإحصائية اللازمة توصلت الدراسة إلى

العديد من النتائج أبرزها أن الشعور بالمسؤولية الوظيفية يؤثر في كل من أداء المهمة والأداء

السياقي للمرضات العاملات بالمستشفيات محل الدراسة، كما أن متغير التحكم المدرك يتوسط

العلاقة بين الشعور بالمسؤولية الوظيفية وكل من أداء المهمة والأداء السياقي. وأوصت الدراسة

بضرورة الإهتمام بالدراسات السلوكية والأخلاقية وتعزيز الجوانب الإيجابية وتعظيمها لدى

المديرين لتحسين مستوى العدالة الإجرائية وتعزيز الأداء الوظيفي في الوزارات الأردنية.

- دراسة الساعدي وآخرون (2013) بعنوان: "دراسة دور استراتيجيات الإبداع الإداري

في تحسين الأداء الوظيفي دراسة ميدانية في معمل سمنت الكوفة".

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أهم المعوقات المادية والشخصية التي تعوق ممارسة عملية

الابداع الإداري وتمنع تحقيقه من وجهة نظر مديري وموظفي معمل الاسمنت والتعرف على واقع

عناصر الإبداع الإداري ومستوى الإبداع لدى موظفي معمل سمنت الكوفة والتعرف على مدى

استعمال الإدارة للأساليب الإدارية التي تحقق مفهوم الإبداع الإداري وتعزيزه وتشخيص الأساليب

الإدارية المطبقة من قبل الإدارة لتحقيق مفهوم الإبداع الإداري وتعزيزه ومعرفة واقع الأداء الوظيفي

للعاملين في معمل سمنت الكوفة. تكون مجتمع الدراسة وعينتها منمعمل سمنت الكوفة اما العينة فهي عينة قصدية اختيرت من المديرين ورؤساء الأقسام ومديري الشعب والعاملين فريق الإدارة الوسطى في معمل سمنت الكوفة وتكون من (95) موظف من اصل (375) موظف. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الاستبانة مصدراً لجمع البيانات ولأغراض التحليل تم استخدام منهج البحث القائم والتحليل البعدي. وبعد إجراء التحليلات الإحصائية اللازمة توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أبرزها بالرغم من كون الموارد المخصصة للبحث والتطوير عالية الا ان ادارة الموارد في معمل سمنت الكوفة لا تدعم او تشجع الابداع ولا تتبناه بشكل جدي. وقد أوصت الدراسة انشاء وحدة متخصصة بشؤون الابداع في المعمل يكون من مهامها الاهتمام بالافكار المبدعة الجديدة والعمل على دراستها وتقويمها وتحديد مديات الاستفادة منها وامكانية تطبيقها ورفد الوحدة بالباحثين والمختصين واقتراح الاساليب والقوانين والتعليمات الراعية للابداع والداعمة له .

- دراسة السكر (2013) بعنوان: "أثر العدالة الإجرائية في الأداء الوظيفي: دراسة تحليلية

لآراء المديرين في الوزارات الأردنية".

هدفت هذه الدراسة إلى بيان أثر العدالة الإجرائية في الأداء الوظيفي وفقاً لآراء المديرين

في الوزارات الأردنية باستخدام المنهج الوصفي التحليلي. تكونت عينة الدراسة من (172) مديراً

من العاملين في الوزارات الأردنية. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الاستبانة مصدراً لجمع

البيانات ولأغراض التحليل تم استخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية. وبعد إجراء

التحليلات الإحصائية اللازمة توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أبرزها وجود تأثير ذو دلالة

إحصائية للعدالة الإجرائية والاداء الوظيفي للمديرين العاملين في الوزارات الأردنية. وأوصت

الدراسة بضرورة اهتمام إدارة المستشفيات محل الدراسة بالعمل على تعزيز شعور هؤلاء الممرضات بالمسؤولية الوظيفية نحو مرضاهن، وذلك انه مهما بلغ الحافز المالي المقدم لهن، فانه إذا لم يتوافر لديهن الشعور بالمسؤولية بوازع من الضمير، فلن يكون هناك أي اهتمام بتقديم الرعاية الصحية المناسبة للمرضى، وذلك من خلال العمل على نشر وغرس القيم والأخلاقيات السامية التي تدعو إلى الاهتمام بالعمل وأهمية الرسالة السامية التي تؤذيها الممرضة في علاج المرضى والتخفيف من آلامهم وأيضاً إحترام آدمية الفرد وإنسانيته وحقه في تلقى علاج مناسب، وهو ما يتحقق من خلال الندوات واللقاءات وتعليق اللافتات التي تدعو إلى تلك القيم الأصيلة.

- دراسة آل مراد وآخرون (2013) بعنوان: "أثر القيم التنظيمية في الاداء الوظيفي دراسة تطبيقية لآراء عينة من مديري الادارات الوسطى في عدد من المستشفيات الحكومية في نينوى".

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد وتشخيص العلاقة التأثيرية بين طبيعة القيم التنظيمية وبين اداء الموارد البشرية من خلال التركيز في تقديم اطار نظوي لمفهوم القيم التنظيمية والاداء الوظيفي، الكشف عن ابعاد القيم التنظيمية في المنظمة المبحوثة وتحديد مستوى الاداء الوظيفي وتحديد العلاقة والاثر بين القيم التنظيمية والاداء الوظيفي لدى مديري الادارة في المنظمة المبحوثة . تكونت عينة الدراسة من المديرين في المستشفيات في محافظة نينوى (مستشفى الخنساء، المستشفى الجمهوري، مستشفى السلام) والبالغ عددهم (35) مديراً من مختلف الأقسام والتخصصات. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الاستبانة بوصفها اداة رئيسة في جمع البيانات. وبعد إجراء التحليلات الإحصائية اللازمة توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أبرزها ان هناك توجه ايجابي لدى المبحوثين بشأن التخطيط لأداء العمل من دون وجود اي صعوبات وهذا يمثل مؤشر ايجابي في مجال الادارة مقترنا ذلك بالاعتماد على الذات في انجاز

العمل والقدرة على التكيف في الحالات الطارئة. وقد أوصت الدراسة العمل على توظيف القيم التنظيمية بكل متغيراتها في الاداء الوظيفي بحيث ان هذه القيم تمثل الضابط لكل انواع الاداء الوظيفي.

- دراسة حسين (2013) بعنوان: "قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الإداء الوظيفي:

دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من العاملين في هيئة التعليم التقني".

هدفت هذه الدراسة تتمثل اهداف البحث في الكشف عن اكثر الابعاد تأثيرا في مستوى الاداء الوظيفي من خلال التعرف على مستوى ضغوط العمل لدى العينة المبحوثة، تحديد مستوى تأثير ضغوط العمل في مستوى الاداء الوظيفي، والتعرف على البعد الاكثر تأثيرا من ابعاد ضغوط العمل والمتمثلة (طبيعة العمل صراع الدور، غموض الدور، عبء العمل) في مستوى الاداء الوظيفي لدى العينة المبحوثة. تكونت عينة الدراسة من (80) موظف فني وإداري من منتسبي هيئة التعليم التقني والمعهد الطبي التقني/ المنصور من الفنيين والاداريين العاملين في المختبرات والشعب والوحدات الادارية. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الاستبانة بوصفها اداة رئيسة في جمع البيانات. وبعد إجراء التحليلات الإحصائية اللازمة توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج ابرزها ارتفاع مستوى ضغوط العمل لأفراد العينة حيث ان بعد طبيعة العمل قد جاء بالمركز الاول كمصدر ومسبب من مصادر ضغوط العمل يليه بعد (غموض الدور، عبء العمل، صراع الدور) على التوالي، وان المقدار غير المناسب من ضغوط العمل يؤدي الى انخفاض دافعية العاملين متمثلا في عدم القدرة على التركيز وارتفاع معدل النزاعات والخلافات ومعدل التأخير في انجاز العمل وزيادة معدل الغياب. وقد اوصت الدراسة التخفيف من مستوى ضغوط العمل وذلك باتباع اجراءات ادارية وفق مبادئ الادارة الحديثة ومنهج الادارة الانسانية ومن هذه الاجراءات على سبيل المثال ايجاد البنية المناسبة لمساعدة العاملين على اطلاق هذه

الطاقة وتوظيفها لمزيد من الانتاج والابداع وتوفير خدمات ساندة للعاملين اثناء عملهم تعيينهم على التعامل الايجابي مع متطلبات.

- دراسة بن بريكة وبن قسبي (2015) بعنوان: "محددات الأداء الوظيفي للعاملين بالقطاع

الصحي: دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات ببريكة".

هدفت هذه الدراسة إلى تقصي أثر كل من الثقافة التنظيمية، الاتصال التنظيمي،

التدريب، والحوافز في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الإستشفائية وتحديد أكثرها

تأثيراً في الأداء الوظيفي، وذلك بإجراء دراسة ميدانية لمستشفى عميرات سليمان بمدينة بريكة

ولاية باتنة. ولتحقيق ذلك استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي لمعرفة وجهة نظر موظفي

قطاع الصحة من أطباء ومساعدين طبيين وإداريين حيال أثر كل من الثقافة التنظيمية، الاتصال

التنظيمي، التدريب، والحوافز مجتمعة على الأداء الوظيفي. وبعد إجراء التحليلات الإحصائية

اللازمة توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أبرزها وجود علاقة ارتباط قوية بين المتغيرات

المستقلة المتمثلة في الثقافة التنظيمية، الاتصال التنظيمي، التدريب، والحوافز والأداء الوظيفي

للعاملين بالمستشفى، حيث كانت القدرة التفسيرية للنموذج (80.3%) من التباين الكلي في درجات

المتغير التابع (الأداء الوظيفي). وأوصت الدراسة بتوسيع ثقافة العمل بروح الفريق الواحد كحافز

معنوي لوصول لمستويات الأداء المخطط لها وتبني معايير واضحة في اختيار العاملين

للمشاركة في الدورات التدريبية.

- دراسة محمد وعبد الكريم (2015) بعنوان: "اثر ضغوط العمل في فاعلية الأداء

الوظيفي: دراسة حالة في مديرية تربية محافظة النجف الاشرف".

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على مستوى الضغوط لدى موظفي الوحدات الادارية

للمديرية العامة للتربية في محافظة النجف الاشرف، ماهية العلاقة بين مصادر ضغوط العمل

وفاعلية الاداء الوظيفي للمنظمة المبحوثة والوقوف على اثر مصادر ضغوط العمل في فاعلية الاداء الوظيفي للمنظمة المبحوثة. تكون مجتمع الدراسة وعينتها من موظفي الوحدات الادارية للمديرية العامة للتربية في محافظة النجف الاشرف البالغ عددهم (930) موظف. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الاستبانة بوصفها اداة رئيسة في جمع البيانات. وبعد إجراء التحليلات الإحصائية اللازمة توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج ابرزها ان المتغيرين (المشكلات الشخصية والتطور الوظيفي) لها تأثيرا ما على فاعلية الاداء الوظيفي لدى موظفي المديرية العامة للتربية في محافظة النجف. وقد أوصت الدراسة التأكيد على وضوح القواعد والنظم التي تحكم العمل الوظيفي في المنظمة المبحوثة .

(2 – 4 – 2): الدراسات الأجنبية

- دراسة (2006) Upton & Upton بعنوان: " *Development of an evidence-based*

practice questionnaire for nurses."

هدفت هذه الدراسة إلى تطوير مقياس للممارسة المستندة على الأدلة للمرضيين والممرضات. تكونت عينة الدراسة من عينتين، الاولى، مكونة من (500) من الممرضات تم إختيارهم عشوائياً من مختلف أنحاء مقاطعة ويلز، الثانية، عينة أخرى مكونة من (500) ممرضة أيضاً من مقاطعة ويلز. وبعد توزيع الإستبانات على العينتين أسترجع ما مجمله (751) استبانة وهو العدد الكلي لأفراد عينة الدراسة. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير مقياس للممارسة المستندة على الادلة متضمن (24) فقرة. وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وبعد إجراء التحليلات الإحصائية اللازمة ومنها التحليل العاملي الإستكشافي، توصلت الدراسة إلى مقياس

الممارسة المستندة على الأدلة من خلال ثلاثة أبعاد رئيسية وهي الممارسة المستندة على الأدلة، والإتجاهات للممارسة المستندة على الأدلة، المعرفة للممارسة المستندة على الأدلة.

- دراسة (2007) Greenslade & Jimmieson بعنوان: " *Distinguishing between*

Task and Contextual Performance for Nurses: Development of a Job Performance Scale."

هدفت هذه الدراسة إلى تطوير وإعتماد مقياس للأداء الوظيفي بالإعتماد على أنموذج الأداء الوظيفي المعمول به. تكونت عينة الدراسة (3) عينات منفصلة. بالنسبة لمرحلة تطوير الفقرات تم مشاركة (44) ممرضة بشكل مجموعات تركيز، وبالنسبة لمرحلة المراجعة طلب من (12) ألف ممرضة لمراجعة فقرات المقياس. وأخيراً، بالنسبة للمرحلة الثالثة فقد تم إخضاع (112) ممرضة لتعبئة الإستبانة. وبعد إجراء التحليلات الإحصائية اللازمة توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أبرزها أنه تم التوصل إلى المقياس النهائي متضمناً (41) فقرة عبر ثمانية أبعاد للأداء الوظيفي. وأوصت الدراسة بإعتماد مؤشرات قياس الأداء الوظيفي ببعديه والمقترحة والتي تم إجراء الإختبارات عليها وبما يلائم البيئة المراد التطبيق عليها.

- دراسة (2008) Wilkinson بعنوان: " *Managing to implement Evidence – based*

Practice? An Exploration and Explanation of the roles of nurse managers in Evidence – based Practice implementation."

هدفت هذه الدراسة إلى إستكشاف وشرح أدوار الممرضات المديرات في العلاقة بين تنفيذ الممارسة المستندة على الادلة. وباستخدام منهج تحليل الحالة حددت الدراسة (5) إفتراضات ترتبط بالممارسات المستندة على الأدلة لدى الممرضات المديريات. تكونت عينة الدراسة من (51) ممرضة. ولتحقيق اهداف الدراسة تم اللجوء إلى أسلوب المقابلة. وبعد إجراء التحليلات

الإحصائية اللازمة توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أبرزها ان هناك علاقة ما بين أدوار الممرضات المديرات وتنفيذ الممارسة المستندة على الأدلة، كما أن أدوار الممرضات المديرات تسهل من استخدام الممارسات المستندة على الأدلة. وأوصت الدراسة بضرورة تدريب الممرضات المديرات على الممارسات المستندة على الأدلة على الأداة لما لهذه الممارسات من دور كبير في تحسين مستويات قراراتهم المتخذة.

- دراسة (2008) Mrayyan & AL-Faouri بعنوان: " *Career commitment and job*

performance of Jordanian nurses."

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة العلاقة ما بين الإلتزام الوظيفي والأداء الوظيفي وتقييم مدركات الممرضات العاملات بالمستشفيات الأردنية. تكونت عينة الدراسة من (640) ممرضة أردنية يعملن في (34) مستشفى تعليمياً وحكومياً وخاصاً. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال استبانة صممت خصيصاً لتحقيق أهداف الدراسة. وبعد استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أبرزها أن أداء الممرضات عينة الدراسة الوظيفي كان جيداً، كما أشارت النتائج أن هناك علاقة إرتباط معنوية وإيجابية بين الإلتزام الوظيفي والأداء الوظيفي للممرضات عينة الدراسة. وأوصت الدراسة بالعمل على تعميق مستويات الإلتزام الوظيفي للممرضات وذلك من خلال زيادة مستويات المكافآت والحوافز بما يعزز مستويات أدائهن الوظيفي.

- دراسة (2010) Rice, et al., بعنوان: " **Evidence-Based Practice** "

"Questionnaire: A Confirmatory Factor Analysis in a Social Work Sample

هدفت هذه الدراسة إلى إختبار الخصائص السيكومترية لمقياس الإدارة المستندة على الأدلة. تكونت عينة الدراسة من أعضاء العمل الإجتماعي للرابطة الوطنية في الولايات المتحدة الأمريكية والبالغ عددهم (167). ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير مقياس للإدارة المستندة على الأدلة مكون من (24) فقرة بهدف قياس مواقف المهنيين الصحيين. وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وبعد إجراء التحليلات الإحصائية اللازمة ومنها التحليل العاملي التوكيد، توصلت الدراسة إلى مقياس الإدارة المستندة على الأدلة من خلال (23) فقرة وثلاثة أبعاد رئيسة وهي الإتجاهات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة، المعرفة المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة والإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة.

- دراسة (2014) Omer بعنوان: " **Exploring the Factors affecting**

**Implementation of Evidence-Based Nursing Practice in the King Fahd Hospital of
the University/AI Khobar / K.S.A**

هدفت هذه الدراسة إلى إستكشاف العوامل التي تؤثر على تنفيذ الممارسة التمريضية المبنية على الأدلة في الهيئة التمريضية (الممرضين والممرضات) وما إذا كانت العوامل الخاصة بالهيئة التمريضية مثل التعليم والمرتبة الوظيفية والتخصص والجنسية والعمر لها تأثير على تنفيذ الممارسة التمريضية المبنية على الأدلة، إضافة إلى إستكشاف إدراك قادة ومديري التمريض لعناصر البنية التحتية التي تدعم تنفيذ الممارسة التمريضية المبنية على الأدلة وكذلك سلوكهم نحو أنشطة الممارسة التمريضية المبنية على الأدلة. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من

خلال استبيانين الأول وزع على الهيئة التمريضية والبالغ عددهم (402) أما الثاني فقد وزع على القادة ومديري التمريض والبالغ عددهم (40). وبعد إجراء التحليلات الإحصائية اللازمة توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أبرزها أن (50.8%) من الهيئة التمريضية عرفت معنى الممارسة المبنية على الأدلة، ووافقت (78.9%) منها على أن قرار الرعاية التمريضية يجب أن يستند على الأدلة المبنية على البحوث، كما أن (52.1%) من الهيئة التمريضية كانت واثقة في قدرتها على صياغة الأسئلة السريرية وأن (43.6%) منها كانت واثقة في مهاراتها في البحث. وأوصت الدراسة بتوفير المزيد من الوقت للهيئة التمريضية لمعرفة المزيد عن الممارسة المبنية على الأدلة وترتيب الدورات التدريبية وتقديم التسهيلات لذلك.

- دراسة (2014) Shi, et al., بعنوان: " **A modified evidence-based practice- knowledge, attitudes, behaviour and decisions/outcomes questionnaire is valid across multiple professions involved in pain management** ."

هدفت هذه الدراسة إلى تطوير مقياس للإدارة المستندة على الأدلة. تكونت عينة الدراسة من (673) طبيب في كندا. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير مقياس للإدارة المستندة على الأدلة متكون من (33) فقرة لقياس الإدراكات حول الممارسات المستندة على الأدلة. وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وبعد إجراء التحليلات الإحصائية اللازمة ومنها التحليل العاملي التوكيد، توصلت الدراسة إلى تطوير مقياس الإدارة المستندة على الأدلة من خلال (26) فقرة وأربعة أبعاد رئيسة وهي المعرفة المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة، والسلوكيات المنهجية المستندة على الأدلة، المحصلات المنهجية المستندة على الأدلة والإتجاهات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة.

- دراسة (2015) Zadeh بعنوان: " *Evidence-Based Management: Theory, Model, Test, And Template* ."

"Test, And Template

هدفت هذه الدراسة إلى تعزيز جودة القرارات الإدارية من خلال الإدارة المستندة على الأدلة. تكونت عينة الدراسة من (173) فرد. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال استبانة صممت خصيصاً لتحقيق أهداف الدراسة. وبعد استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أبرزها أن الإدارة المستندة على الأدلة تعزز من جودة القرارات الإدارية. كما أن الإدارة المستندة على الأدلة تشجع من إجراءات إتخاذ القرارات الإدارية على المدى البعيد. وأوصت الدراسة بالعمل على تعزيز جودة القرارات الإدارية من خلال زيادة التدريب والاهتمام بشكل أكبر بالممارسات المستندة على الأدلة.

(1 – 5): ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

يمكن بيان ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بما يلي:

1. من حيث بيئة الدراسة وقطاع التطبيق: أجريت الدراسات السابقة على المنظمات الأمريكية والأوروبية بالإضافة إلى بعض المنظمات العربية مثل المستشفيات، في حين سيتم تطبيق الدراسة الحالية على شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان.
2. من حيث هدف الدراسة: تنوعت الاتجاهات البحثية للدراسات السابقة، بين تحديد العلاقة وتطوير مقياس. في حين هدفت الدراسة الحالية إلى دراسة أثر ممارسات الإدارة المستندة على الأدلة في تحسين مستويات الأداء الوظيفي في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان.

3. من حيث المنهجية: يمكن عد الدراسة الحالية دراسة وصفية تحليلية لكونها تأخذ وجهة نظر كافة المديرين ورؤساء الاقسام والمشرفين العاملين بشركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان.

أما محاور استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة فتتمثل بالاتي:

1. التعرف على مفهوم ومميزات الإدارة المستندة على الأدلة مما يفيد في تكوين الاطار النظري للدراسة.

2. الافادة من الدراسات السابقة في بناء الاستبانة الخاصة بالدراسة الحالية.

الفصل الثالث
منهجية الدراسة
(الطريقة والإجراءات)

- (3 - 1) : المقدمة
- (3 - 2) : منهج الدراسة
- (3 - 3) : مجال الدراسة
- (3 - 4) : مجتمع الدراسة
- (3 - 5) : عينة الدراسة والخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة
- (3 - 6) : أدوات الدراسة ومصادر الحصول على البيانات والمعلومات
- (3 - 7) : متغيرات الدراسة
- (3 - 8) : المعالجات الإحصائية
- (3 - 9) : التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة
- (3 - 10) : صدق أداة الدراسة وثباتها

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

(3 . 1): المقدمة

هدفت الدراسة الحالية إلى تعرف أثر ممارسات الإدارة المستندة على الأدلة في تحسين مستويات الأداء الوظيفي في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان. إذ يتضمن وصفا لمنهج الدراسة، ومجال الدراسة، ومجتمع الدراسة وعينتها، وأدوات الدراسة ومصادر الحصول على المعلومات، ومتغيرات الدراسة والمعالجات الإحصائية المستخدمة، واختبار التحقق من ملائمة البيانات للتحليل الإحصائي.

(3 – 2): منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الكمي (الوصفي التحليلي)، فعلى صعيد المنهج الوصفي تم إجراء المسح المكتبي والإطلاع على الدراسات والبحوث النظرية والميدانية العربية منها والأجنبية لأجل بلورة الأسس والمنطلقات التي يقوم عليها الإطار النظري والوقوف عند أهم الدراسات السابقة التي تمثل رافداً حيويًا في الدراسة. أما على الصعيد التحليلي فقد تم استخدام الاستبانة أداة للدراسة وتم استخدام الرزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وبرنامج Amos لتحليل بيانات الدراسة الأولية.

(3 – 3): مجال الدراسة

تكون مجال الدراسة من شركات المستلزمات الطبية متوسطة الحجم في مدينة عمان والبالغ عددها (71) شركة.

(3 - 4) : مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من كافة المديرين ورؤساء الاقسام العاملين بشركات المستلزمات الطبية متوسطة الحجم في مدينة عمان والبالغ عددهم (160).

(3 - 5) : عينة الدراسة والخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من كافة المديرين ورؤساء الاقسام العاملين بشركات المستلزمات الطبية متوسطة الحجم في مدينة عمان والبالغ عددهم (160) وبطريقة المسح الشامل لمجتمع الدراسة.

وقد تم توزيع (160) استبانة على أفراد عينة الدراسة، وقد بلغ عدد الاستبانات المسترجعة ما مجمله (143) استبانة بنسبة مئوية بلغت (89.37%) من عدد الاستبانات الموزعة. وبعد فحص الاستبانات المسترجعة، تبين أن هناك (8) استبانات غير صالحة وغير مكتملة البيانات. وبهذا أصبح عدد الاستبانات الصالحة للتحليل ما مجمله (135) استبانة بنسبة مئوية بلغت (84.37%) من عدد الاستبانات الموزعة.

إذ توضح الجداول (1 - 3) ، (2 - 3) ، (3 - 3) ، (4 - 3) ، (5 - 3) الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة من حيث (الجنس ؛ والعمر ؛ والمؤهل العلمي ؛ وعدد سنوات الخبرة ؛ والمسمى الوظيفي).

فقد بينت النتائج المعروضة في الجدول (3 - 1) أن 78.5% من من أفراد عينة الدراسة هم من الذكور، وأن 21.5% من افراد عينة الدراسة هم من الإناث.

الجدول (3 - 1)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية (%)
الجنس	ذكر	106	78.5
	أنثى	29	21.5
المجموع			100

ويبين الجدول (3 - 2) أن 39.3% من أفراد عينة الدراسة هم ممن تتراوح أعمارهم من 30 سنة فأقل، وأن 41.5% من أفراد عينة الدراسة هم ممن تتراوح أعمارهم من 31 إلى 40 سنة، كما أظهرت النتائج أن 16.3% من أفراد عينة الدراسة هم ممن تتراوح أعمارهم من 41 إلى 50 سنة، وأخيراً، أظهرت النتائج أن 3% من أفراد عينة الدراسة هم ممن تتراوح أعمارهم من 51 سنة فأكثر

الجدول (3 - 2)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية (%)
العمر	30 سنة فأقل	53	39.3
	من 31 - 40 سنة	56	41.5
	من 41 - 50 سنة	22	16.3
	51 سنة فأكثر	4	3
المجموع			100

كما يوضح الجدول (3 - 3) أن 79.3% من من أفراد عينة الدراسة هم من حملة شهادة البكالوريوس في إختصاصاتهم، وأن 3% من افراد عينة الدراسة هم من حملة شهادة الدبلوم العال، كما بلغت نسبة أفراد عينة الدراسة من حملة شهادة الماجستير في إختصاصاتهم ما مجمله 17.7%.

الجدول (3 - 3)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية (%)
المؤهل العلمي	بكالوريوس	107	79.3
	دبلوم عال	4	3
	ماجستير	24	17.7
	دكتوراه	-	-
المجموع		135	100

وبالنسبة لمتغير عدد سنوات، فقد أظهرت النتائج والموضحة بالجدول (3 - 4) أن ما نسبته 40.7% من أفراد عينة الدراسة هم ممن تقل عدد سنوات خبرتهم العملية عن 5 سنوات، وأن 25.2% هم ممن تتراوح عدد سنوات خبرتهم العملية من 6 - أقل من 10 سنوات، وأن 23.7% هم ممن تتراوح عدد سنوات خبرتهم العملية من 11 - أقل من 15 سنة، وأخيراً، تبين أن إجمالي النسبة المئوية للمبحوثين من أفراد عينة الدراسة ممن لديهم خبرة 15 سنة فأكثر بلغت 10.4%.

الجدول (3 - 4)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير عدد سنوات الخبرة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية (%)
عدد سنوات الخبرة	5 سنوات فأقل	55	40.7
	من 6 - أقل من 10 سنوات	34	25.2
	من 11 - أقل من 15 سنة	32	23.7
	15 سنة فأكثر	14	10.4
المجموع		135	100

وبما يرتبط بمتغير بالمنصب الوظيفي وكما هو موضح بالجدول (3 - 5) فقد تبين أن 30.3% من أفراد عينة الدراسة هم من المديرين، وأن 69.7% من أفراد عينة الدراسة هم من رؤساء الأقسام، وأخيراً.

الجدول (3 - 5)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المنصب الوظيفي

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية (%)
المنصب الوظيفي	مدير	41	30.3
	رئيس قسم	94	69.7
المجموع		135	100

(3. 6): أدوات الدراسة ومصادر الحصول على البيانات والمعلومات

لتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتطوير استبانة بهدف الإجابة عن أسئلة الدراسة. إذ تم تطوير الأداة بالرجوع إلى الأدب النظري ذي الصلة. وتم استخدام مصدرين أساسيين لجمع المعلومات، وهما:

المصادر الثانوية، حيث إتجه الباحث في معالجة الإطار النظري للدراسة إلى مصادر البيانات الثانوية والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والاجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والتقارير، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، والبحث والمطالعة في مواقع الانترنت المختلفة. وكان هدف الباحث من اللجوء للمصادر الثانوية في الدراسة، التعرف على الأسس والطرق العلمية السليمة في كتابة الدراسات، وكذلك أخذ تصور عام عن آخر المستجدات التي حدثت في موضوعات الدراسة.

المصادر الأولية، لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة تم اللجوء إلى جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة كأداة رئيسية للدراسة. والتي تضمنت عدداً من العبارات عكست أهداف الدراسة وأسئلتها، للإجابة عليها من قبل المبحوثين، وتم استخدام مقياس Likert الخماسي، بحيث أخذت كل إجابة أهمية نسبية.

تضمنت أداة الدراسة الرئيسية (الإستبانة) ثلاثة أجزاء، هي:

الجزء الأول: الجزء الخاص بالمتغيرات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة من خلال (5) متغيرات وهي (الجنس ؛ والعمر ؛ والمؤهل العلمي ؛ وعدد سنوات الخبرة ؛ والمسمى الوظيفي) لغرض وصف خصائص عينة الدراسة.

الجزء الثاني: تضمن مقياس ممارسات الإدارة المستندة على الأدلة عبر أربعة ممارسات، وهي (الإتجاهات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة، المعرفة المنهجية للممارسات المستندة على الادلة، السلوكيات المنهجية للممارسات المستندة على الادلة والإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة) و(20) فقرة لقياسها، مقسمة على النحو الآتي:

ممارسات الإدارة المستندة على الأدلة	الإتجاهات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة	المعرفة المنهجية للممارسات المستندة على الادلة	السلوكيات المنهجية للممارسات المستندة على الادلة	الإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة
عدد الفقرات	5	5	5	5
ترتيب الفقرات	5 - 1	10 - 6	15 - 11	20 - 16

الجزء الثالث: تضمن مقياس الأداء الوظيفي عبر بعدين رئيسيين، وهما (أداء المهمة والاداء

السياقي) و(10) فقرات لقياسه، مقسمة على النحو الآتي:

الأداء الوظيفي	أداء المهمة	الاداء السياقي
عدد الفقرات	5	5
ترتيب الفقرات	25 - 21	30 - 26

وتراوح مدى الاستجابة من (1 - 5) وفق مقياس ليكرت الخماسي Five Likert Scale

كالآتي:

بدائل الإجابة	أوافق بشدة	أوافق	أوافق بدرجة متوسطة	لا أوافق	لا أوافق على الإطلاق
الدرجة	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

وبهذا تكونت الإستبانة (أداة الدراسة) وبشكلها النهائي من (30) فقرة بمقياس ليكرت

الخماسي Five Likert Scale.

(3 – 7): متغيرات الدراسة

قام الباحث بتحديد متغير الدراسة المستقل ممارسات الإدارة المستندة على الأدلة عبر أربعة ممارسات (الإتجاهات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة، المعرفة المنهجية للممارسات المستندة على الادلة، السلوكيات المنهجية للممارسات المستندة على الادلة والإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة) بالإستناد إلى ما حدده Upton & Upton (2006) ؛ Rice, et. al. (2010) ؛ Shi, et. al. (2014). أما المتغير التابع والمتمثل الأداء الوظيفي ببعديه (أداء المهمة والأداء السياقي فقد تم تحديده بالإستناد إلى Greenslade & Jimmieson (2007)

(3 – 8): المعالجات الإحصائية

للاجابة عن أسئلة الدراسة وإختبار فرضياتها عمد الباحث لإستخدام الأساليب الإحصائية

التالية:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف المتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة.
- إختبار Kolmogorov-Smirnov للتحقق من التوزيع الطبيعي (Normal Distribution) للبيانات.
- إختبار كرونباخ ألفا لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة والتي تم إعدادها خصيصاً لقياس متغيرات الدراسة
- المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لتحديد الأهمية النسبية لمتغيرات الدراسة وفقراتها.

- معادلة طول الفئة والتي تقضي بقياس ممارسة ومستوى متغيرات الدراسة، والذي تم إحتسابه وفقاً للمعادلة التالية:

$$\frac{\text{الحد الأعلى للبيدليل} - \text{الحد الأدنى للبيدليل}}{\text{عدد مستويات الممارسة (مرتفعة ؛ متوسطة ؛ منخفضة)}} = \text{الممارسة/المستوى}$$
$$1.33 = \frac{1-5}{3} = \text{الممارسة/المستوى}$$

وبناء على ذلك يكون:

الممارسة المنخفضة من 1 - أقل من 2.33

الممارسة المتوسطة من 2.33 - لغاية 3.66

الممارسة المرتفعة من 3.67 فأكثر.

- إختبار T لعينة واحدة One sample T-test وذلك للتحقق من معنوية فقرات الإستبانة المعدة مقارنة بالوسط الفرضي.

- معامل تضخم التباين Variance Inflation Factor واختبار التباين المسموح Tolerance للتأكد من عدم وجود تعددية ارتباط Multicollinearity بين المتغيرات المستقلة.

- تحليل الإنحدار المتعدد Multiple Regression Analysis لبيان تأثير أكثر من متغير مستقل على متغير تابع واحد.

- أنموذج المعادلة الهيكلية Structurel Equation Model بهدف توضيح أثر ممارسات الإدارة المستندة على الأدلة بأبعادها في تحسين مستويات الأداء الوظيفي في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان بآن واحد.

(3 - 9): التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة

لأغراض التحقق من موضوعية نتائج الدراسة فقد تم إجراء إختبار Kolmogorov Smirnov Test، وذلك للتحقق من خلو بيانات الدراسة من المشاكل الإحصائية التي قد تؤثر سلباً على نتائج إختبار فرضيات الدراسة، ويشترط هذا الإختبار توفر التوزيع الطبيعي في البيانات. وبمعكس ذلك ينشأ ارتباط مزيف بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة، وبالتالي يفقد الإرتباط قدرته على تفسير الظاهرة محل الدراسة، وكما هو موضح بالجدول (3 - 6).

جدول (3 - 6)

التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة

النتيجة	Sig. *	Kolmogorov - Smirnov	المتغير	ت
تتبع التوزيع الطبيعي	0.154	0.092	ممارسات الإدارة المستندة على الأدلة	1
تتبع التوزيع الطبيعي	0.170	0.097	الإتجاهات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة	1 - 1
تتبع التوزيع الطبيعي	0.060	0.104	المعرفة المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة	2 - 1
تتبع التوزيع الطبيعي	0.064	0.107	السلوكيات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة	3 - 1
تتبع التوزيع الطبيعي	0.193	0.089	الإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة	3 - 1
تتبع التوزيع الطبيعي	0.163	0.094	الأداء الوظيفي	2
يتبع التوزيع الطبيعي	0.067	0.109	أداء المهمة	1 - 2
يتبع التوزيع الطبيعي	0.087	0.099	الأداء السياقي	2 - 2

ملاحظة: * يكون التوزيع طبيعياً عندما يكون مستوى الدلالة ($\alpha > 0.05$).

المصدر: مخرجات نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS.

وبالنظر إلى الجدول أعلاه وعند مستوى دلالة ($\alpha > 0.05$) فإنه يتبين أن توزيع

المتغيرات جميعها كانت طبيعية. حيث كانت نسب التوزيع الطبيعي لكل الإجابات أكبر من

(0.05) وهو المستوى المعتمد في المعالجة الإحصائية لهذه الدراسة.

(3 . 10): صدق أداة الدراسة وثباتها

أ) الصدق الظاهري

تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين تألفت من (7) أستاذاً من أعضاء الهيئة التدريسية متخصصين في إدارة الأعمال والتسويق والاحصاء وأسماء المحكمين بالملحق رقم (1)، وقد تمت الاستجابة لآراء المحكمين وتم إجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية كما موضح بالملحق رقم (2).

ب) ثبات أداة الدراسة

قام الباحث باستخدام اختبار الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، لقياس مدى التناسق في إجابات المبحوثين على كل الأسئلة الموجودة في المقياس، وعلى الرغم من ان قواعد القياس في القيمة الواجب الحصول عليها غير محددة، إلا أن الحصول على $(\geq \text{Alpha})$ 0.60 يُعد في الناحية التطبيقية للعلوم الإدارية والإنسانية بشكل عام أمراً مقبولاً (Sekaran & Bougie, 2010). والجدول (3 - 7) يبين نتائج أداة الثبات لهذه الدراسة.

الجدول (3 - 7)

معامل ثبات الاتساق الداخلي لأبعاد الاستبانة (مقياس كرونباخ ألفا)

ت	المتغير	عدد الفقرات	قيمة كرونباخ ألفا
1	ممارسات الإدارة المستندة على الأدلة	20	0.873
1 - 1	الإتجاهات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة	5	0.625
2 - 1	المعرفة المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة	5	0.806
3 - 1	السلوكيات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة	5	0.807
4 - 1	الإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة	5	0.741
2	الأداء الوظيفي	10	0.818
1 - 2	أداء المهمة	5	0.746
2 - 2	الأداء السياقي	5	0.778
	الاستبانة ككل	30	0.896

إذ يوضح الجدول (3 - 7) قيم الثبات لمتغيرات الدراسة الرئيسية والتي بلغت (0.873)

لممارسات الإدارة المستندة على الأدلة و (0.818) للأداء الوظيفي. وتدل مؤشرات كرونباخ

ألفا Cronbach Alpha أعلاه على تمتع إداة الدراسة بصورة عامة بمعامل ثبات عال وبقدرتها

على تحقيق أغراض الدراسة وفقاً لـ (Sekaran & Bougie, 2010).

الفصل الرابع

نتائج التحليل الاحصائي للدراسة واختبار الفرضيات

(4 - 1) : المقدمة

(4 - 2) : نتائج التحليل الاحصائي للدراسة

(4 - 3) : تحليل مدى ملاءمة البيانات لإفتراضات اختبار فرضيات الدراسة

(4 - 4) : إختبار فرضيات الدراسة

الفصل الرابع

نتائج التحليل الإحصائي للدراسة واختبار الفرضيات

(1 . 4) : المقدمة

يستعرض هذا الفصل نتائج التحليل الإحصائي لاستجابة أفراد عينة الدراسة عن المتغيرات التي اعتمدت فيها من خلال عرض المؤشرات الإحصائية الأولية لإجاباتهم من خلال المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل متغيرات الدراسة والأهمية النسبية، كما يتناول الفصل اختبار فرضيات الدراسة والدلالات الإحصائية الخاصة بكل منها.

(2 . 4) : نتائج التحليل الإحصائي للدراسة

(4 - 2 - 1) : ممارسات الإدارة المستندة على الأدلة

لوصف مستوى ممارسات الإدارة المستندة على الأدلة (الإتجاهات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة، المعرفة المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة، السلوكيات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة والإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة) في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان، لجأ الباحث إلى إستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وأهمية الفقرة، كما هو موضح بالجداول (4 - 1) ؛ (4 - 2) ؛ (4 - 3) و (4 - 4).

يوضح الجدول (4 - 1) إجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بالإتجاهات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان. حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للإتجاهات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة في شركات

المستلزمات الطبية في مدينة عمان بين (3.288 - 4.461) بمتوسط كلي مقداره (4.031) على مقياس ليكرت الخماسي الذي يشير إلى مستوى الممارسة المرتفع للإتجاهات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان. إذ جاءت في المرتبة الأولى فقرة "تمكن الممارسات المستندة على الأدلة من الإدارة الفعالة للوقت" بمتوسط حسابي بلغ (4.461) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام البالغ (4.031)، وانحراف معياري بلغ (0.643)، فيما حصلت الفقرة "أثق بالوسائل التقليدية للممارسات المستندة على الأدلة بدلاً من تجربة أساليب جديدة" على المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.288) وهو أدنى من المتوسط الحسابي الكلي والبالغ (4.031) وانحراف معياري (1.112). ويبين الجدول أيضاً التشتت المنخفض في استجابات أفراد عينة الدراسة حول الإتجاهات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان بفقراتها وهو ما يعكس التقارب في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول الإتجاهات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان. ويشير الجدول أيضاً إلى التقارب في قيم المتوسطات الحسابية. وبشكل عام يتبين أن مستوى ممارسة الإتجاهات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان من وجهة نظر عينة الدراسة كانت مرتفعة.

جدول (4 - 1)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة t المحسوبة ومستوى ممارسة الإتجاهات

المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة

ت	الإتجاهات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t" المحسوبة	Sig* مستوى الدلالة	ترتيب أهمية الفقرة	مستوى الممارسة
1	ضخامة عبء العمل تحد من قدرتي على مواكبة كافة الممارسات المستندة على الأدلة	3.681	0.989	7.999	0.000	4	مرتفعة
2	أشعر بالإرتياح عند إنتهائي من ترتيب جدول أعمالتي اليومي	4.459	0.789	21.475	0.000	2	مرتفعة
3	تمكن الممارسات المستندة على الأدلة من الإدارة الفعالة للوقت	4.461	0.643	26.339	0.000	1	مرتفعة
4	أثق بالوسائل التقليدية للممارسات المستندة على الأدلة بدلاً من تجربة أساليب جديدة	3.288	1.112	3.018	0.003	5	متوسطة
5	لدي الإستعداد التام لتجربة أساليب جديدة للممارسات المستندة على الأدلة	4.266	0.735	20.022	0.000	3	مرتفعة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام للإتجاهات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة	4.031	0.475	25.190	0.000	-	مرتفعة

قيمة (t) الجدولية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ (1.656).
تم حساب قيمة (t) الجدولية بالاستناد إلى الوسط الافتراضي للفقرة والبالغ (3).

ويبين الجدول (4 - 2) إجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بالمعرفة المنهجية

للممارسات المستندة على الأدلة في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان. حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للمعرفة المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان بين (3.666 - 4.000) بمتوسط كلي مقداره (3.845) على مقياس ليكرت الخماسي الذي يشير إلى مستوى الممارسة المرتفع للمعرفة المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان. إذ جاءت في المرتبة الأولى فقرة "نشر الأفكار الجديدة المرتبطة بالممارسات المستندة على الأدلة بين كافة الموظفين" بمتوسط حسابي بلغ (4.000) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام البالغ (3.845)، وانحراف معياري بلغ (0.782)، فيما حصلت الفقرة "دينا الكفايات اللازمة لتحويل كافة الممارسات المستندة على

الأدلة إلى أسئلة بحثية" على المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.666) وهو أدنى من المتوسط الحسابي الكلي والبالغ (3.845) وانحراف معياري (0.846). ويبين الجدول أيضاً التشتت المنخفض في استجابات أفراد عينة الدراسة حول المعرفة المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان بفقراتها وهو ما يعكس التقارب في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول المعرفة المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان. ويشير الجدول أيضاً إلى التقارب في قيم المتوسطات الحسابية. وبشكل عام يتبين أن مستوى ممارسة المعرفة المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان من وجهة نظر عينة الدراسة كانت مرتفعة.

جدول (4 - 2)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة t المحسوبة ومستوى ممارسة المعرفة

المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة

ت	المعرفة المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t" المحسوبة	Sig* مستوى الدلالة	ترتيب أهمية الفقرة	مستوى الممارسة
6	لدينا معرفة واسعة في آليات إسترجاع والبحث عن الممارسات المستندة على الأدلة	3.792	0.890	10.345	0.000	4	مرتفعة
7	تتبادل الأفكار والمعلومات المرتبطة بالممارسات المستندة على الأدلة مع كافة الموظفين	3.963	0.716	15.613	0.000	2	مرتفعة
8	ننشر الأفكار الجديدة المرتبطة بالممارسات المستندة على الأدلة بين كافة الموظفين	4.000	0.782	14.853	0.000	1	مرتفعة
9	لدينا معرفة واسعة في آليات مراجعة كافة الممارسات المستندة على الأدلة	3.807	0.841	11.142	0.000	3	مرتفعة
10	لدينا الكفايات اللازمة لتحويل كافة الممارسات المستندة على الأدلة إلى أسئلة بحثية	3.666	0.846	9.152	0.000	5	متوسطة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام للمعرفة المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة	3.845	0.613	16.027	0.000	-	مرتفعة

قيمة (t) الجدولية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) (1.656).

تم حساب قيمة (t) الجدولية بالاستناد إلى الوسط الافتراضي للفقرة والبالغ (3).

كما يوضح الجدول (4 - 3) إجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بالسلوكيات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان. حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للسلوكيات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان بين (3.674 - 3.874) بمتوسط كلي مقداره (3.767) على مقياس ليكرت الخماسي الذي يشير إلى مستوى الممارسة المرتفع للسلوكيات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان. إذ جاءت في المرتبة الأولى فقرة "لدينا القدرة لتحديد أنواع المعلومات المرتبطة بالممارسات المستندة على الأدلة" بمتوسط حسابي بلغ (3.874) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام البالغ (3.767)، وانحراف معياري بلغ (0.727)، فيما حصلت الفقرة "لدينا القدرة على تحليل كافة الممارسات المستندة على الأدلة بالمقارنة مع المعايير الموضوعية" على المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.674) وهو أدنى من المتوسط الحسابي الكلي والبالغ (3.767) وانحراف معياري (0.844). ويبين الجدول أيضاً التشتت المنخفض في استجابات أفراد عينة الدراسة حول السلوكيات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان بفقراتها وهو ما يعكس التقارب في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول السلوكيات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان. ويشير الجدول أيضاً إلى التقارب في قيم المتوسطات الحسابية. وبشكل عام يتبين أن مستوى ممارسة السلوكيات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان من وجهة نظر عينة الدراسة كانت مرتفعة.

جدول (4 - 3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة t المحسوبة ومستوى ممارسة السلوكيات

المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة

ت	السلوكيات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t" المحسوبة	Sig* مستوى الدلالة	ترتيب أهمية الفقرة	مستوى الممارسة
11	لدينا القدرة لتحديد أنواع المعلومات المرتبطة بالممارسات المستندة على الأدلة	3.874	0.727	13.966	0.000	1	مرتفعة
12	لدينا القدرة لتحديد كافة الثغرات المرتبطة بالممارسات المستندة على الأدلة	3.770	0.781	11.451	0.000	3	مرتفعة
13	لدينا القدرة على تحليل كافة الممارسات المستندة على الأدلة بالمقارنة مع المعايير الموضوعية	3.674	0.844	9.270	0.000	5	مرتفعة
14	لدينا القدرة على تحديد مقدار الدقة في الممارسات المستندة على الأدلة	3.733	0.802	10.611	0.000	4	مرتفعة
15	لدينا القدرة على تحديد مقدار الفائدة المتحققة من الممارسات المستندة على الأدلة	3.785	0.849	10.735	0.000	2	مرتفعة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام للسلوكيات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة	3.767	0.603	14.785	0.000	-	مرتفعة

قيمة (t) الجدولية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ (1.656).

تم حساب قيمة (t) الجدولية بالاستناد إلى الوسط الافتراضي للفقرة والبالغ (3).

وأخيراً، يظهر الجدول (4 - 4) إجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بالإستخدامات

المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان. حيث

تراوحت المتوسطات الحسابية للإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة في

شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان بين (3.511 - 3.859) بمتوسط كلي مقداره (3.730)

على مقياس ليكرت الخماسي الذي يشير إلى مستوى الممارسة المرتفع للإستخدامات المنهجية

للممارسات المستندة على الأدلة في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان. إذ جاءت في

المرتبة الأولى فقرة "يتم إجراء حوارات ومناقشات عميقة وبناءة لكافة نتائج الممارسات

المستندة على الأدلة" بمتوسط حسابي بلغ (3.859) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام البالغ

(3.730)، وانحراف معياري بلغ (0.856)، فيما حصلت الفقرة "الوقت المستغرق في إستشارة المتخصصين بالممارسات المستندة على الأدلة كبير جداً" على المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.511) وهو أدنى من المتوسط الحسابي الكلي والبالغ (3.730) وانحراف معياري (0.968). ويبين الجدول أيضاً التشتت المنخفض في استجابات أفراد عينة الدراسة حول الإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان بفقراتها وهو ما يعكس التقارب في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول الإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان. ويشير الجدول أيضاً إلى التقارب في قيم المتوسطات الحسابية. وبشكل عام يتبين أن مستوى ممارسة الإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان من وجهة نظر عينة الدراسة كانت مرتفعة.

جدول (4 - 4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة t المحسوبة ومستوى ممارسة الإستخدامات

المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة

ت	الإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t" المحسوبة	Sig* مستوى الدلالة	ترتيب أهمية الفقرة	مستوى الممارسة
16	يتم تعقب الممارسات المستندة على الأدلة فور الإنتهاء من وضع تساؤلات تأخذ الجانب التطبيقي	3.814	0.802	11.792	0.000	2	مرتفعة
17	يتم إجراء حوارات ومناقشات عميقة وبناءة لكافة نتائج الممارسات المستندة على الأدلة	3.859	0.856	11.655	0.000	1	مرتفعة
18	مقدار المشاركة في المعلومات المرتبطة بالممارسات المستندة على الأدلة مرتفع جداً	3.718	0.807	10.343	0.000	4	مرتفعة
19	الوقت المستغرق في إستشارة المتخصصين بالممارسات المستندة على الأدلة كبير جداً	3.511	0.968	6.131	0.000	5	متوسطة
20	يتم تقييم كافة نتائج الممارسات المستندة على الأدلة وفقاً لمعايير محددة	3.748	0.798	10.886	0.000	3	مرتفعة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام للإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة	3.730	0.595	14.258	0.000	-	مرتفعة

قيمة (t) الجدولية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ (1.656).

تم حساب قيمة (t) الجدولية بالاستناد إلى الوسط الافتراضي للفقرة والبالغ (3).

(4 - 2 - 2): الأداء الوظيفي

لوصف مستوى الأداء الوظيفي (أداء المهمة والأداء السياقي) في شركات المستلزمات

الطبية في مدينة عمان، لجأ الباحث إلى استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية،

وأهمية الفقرة، كما هو موضح بالجدول (4 - 5) و (4 - 6).

يوضح الجدول (4 - 5) إجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بأداء المهمة في

شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان. حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لأداء المهمة

في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان بين (3.925 - 4.111) بمتوسط كلي مقداره

(4.008) على مقياس ليكرت الخماسي الذي يشير إلى المستوى المرتفع لأداء المهمة في شركات

المستلزمات الطبية في مدينة عمان. إذ جاءت في المرتبة الأولى فقرة "ينجز الموظفون أعمالهم بما يتلاءم مع نظم وقوانين عمل الشركة" بمتوسط حسابي بلغ (4.111) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام البالغ (4.008)، وانحراف معياري بلغ (0.788)، فيما حصلت الفقرة "يمتلك الموظفون المهارة على حل مشكلات العمل اليومية" على المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.925) وهو أدنى من المتوسط الحسابي الكلي والبالغ (4.008) وانحراف معياري (0.759). ويبين الجدول أيضاً التشتت المنخفض في استجابات أفراد عينة الدراسة حول أداء المهمة في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان بفقراتها وهو ما يعكس التقارب في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول أداء المهمة في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان. ويشير الجدول أيضاً إلى التقارب في قيم المتوسطات الحسابية. وبشكل عام يتبين أن مستوى أداء المهمة في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان من وجهة نظر عينة الدراسة كان مرتفعاً.

جدول (4 - 5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة t المحسوبة ومستوى أداء المهمة

ت	أداء المهمة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t" المحسوبة	Sig* مستوى الدلالة	ترتيب أهمية الفقرة	المستوى
21	يؤدي الموظفون مهامهم الوظيفية طبقاً لمعايير الجودة المطلوبة	4.044	0.751	16.142	0.000	2	مرتفع
22	يبدل الموظفون الجهد الكافي لإنجاز أعمالهم في الوقت المحدد	3.970	0.791	14.250	0.000	4	مرتفع
23	يقوم الموظفون بتأدية أعمالهم بكفاءة وفعالية	3.992	0.824	13.995	0.000	3	مرتفع
24	يمتلك الموظفون المهارة على حل مشكلات العمل اليومية	3.925	0.759	14.168	0.000	5	مرتفع
25	ينجز الموظفون أعمالهم بما يتلاءم مع نظم وقوانين عمل الشركة	4.111	0.788	16.371	0.000	1	مرتفع
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام لأداء المهمة	4.008	0.616	19.025	0.000	-	مرتفع

قيمة (t) الجدولية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ (1.656).
تم حساب قيمة (t) الجدولية بالاستناد إلى الوسط الافتراضي للفقرة والبالغ (3).

ويبين الجدول (4 - 6) إجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بالأداء السياقي في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان. حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للأداء السياقي في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان بين (3.570 - 4.014) بمتوسط كلي مقداره (3.885) على مقياس ليكرت الخماسي الذي يشير إلى المستوى المرتفع للأداء السياقي في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان. إذ جاءت في المرتبة الأولى فقرة "تساهم الأنظمة والقوانين المعتمدة بالشركة في تطوير الأداء الوظيفي" بمتوسط حسابي بلغ (4.014) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام البالغ (3.885)، وانحراف معياري بلغ (0.897)، فيما حصلت الفقرة "يسهم نظام العقوبات والجزاءات المعتمد في الشركة في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين" على المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.570) وهو أدنى من المتوسط الحسابي الكلي والبالغ (3.885) وانحراف معياري (1.033). ويبين الجدول أيضاً التشتت المنخفض في استجابات

أفراد عينة الدراسة حول الأداء السياقي في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان بفقراتها وهو ما يعكس التقارب في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول الأداء السياقي في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان. ويشير الجدول أيضاً إلى التقارب في قيم المتوسطات الحسابية. وبشكل عام يتبين أن مستوى الأداء السياقي في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان من وجهة نظر عينة الدراسة كان مرتفعاً.

جدول (4 - 6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة t المحسوبة ومستوى الأداء السياقي

ت	الاداء السياقي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t" المحسوبة	Sig* مستوى الدلالة	ترتيب أهمية الفقرة	المستوى
26	تساهم المعتقدات والأفكار السائدة لدى الموظفين في الشركة في تحسين أدائهم الوظيفي	3.970	0.819	13.766	0.000	3	مرتفع
27	تساهم السياسات والإجراءات المتبعة في الشركة على إنجاز الأعمال بكفاءة وفاعلية	3.992	0.824	13.995	0.000	2	مرتفع
28	تساهم الأنظمة والقوانين المعتمدة بالشركة في تطوير الأداء الوظيفي	4.014	0.897	13.136	0.000	1	مرتفع
29	تهتم الشركة بالإقتراحات التي يتقدم بها المرؤوسين والخاصة بجودة الأداء الوظيفي	3.881	0.855	11.970	0.000	4	مرتفع
30	يسهم نظام العقوبات والجزاءات المعتمد في الشركة في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين	3.570	1.033	6.413	0.000	5	متوسط
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام للأداء السياقي	3.885	0.647	15.905	0.000	-	مرتفع

قيمة (t) الجدولية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ (1.656).
تم حساب قيمة (t) الجدولية بالاستناد إلى الوسط الافتراضي للفقرة والبالغ (3).

(4 . 3): تحليل مدى ملائمة البيانات لإفتراضات اختبار فرضيات الدراسة

قبل البدء في تطبيق تحليل الانحدار لإختبار فرضيات الدراسة قامت الباحثة بإجراء بعض الإختبارات وذلك من أجل ضمان ملائمة البيانات لإفتراضات تحليل الانحدار، إذ تم التأكد من عدم وجود إرتباط عالٍ بين المتغيرات المستقلة Multicollinearity باستخدام معامل تضخم التباين (VIF) Variance Inflation Factor وإختبار التباين المسموح به Tolerance لكل متغير من متغيرات الدراسة مع مراعاة عدم تجاوز معامل تضخم التباين المسموح به (VIF) للقيمة (10). وأن تكون قيمة التباين المسموح به Tolerance أكبر من (0.05).

وتم التأكد أيضاً من إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي Normal Distribution بإحتساب معامل الإلتواء Skewness، إذ إن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي إذا كانت قيمة معامل الإلتواء تقل عن (± 1)، والجدول رقم (4 - 7) يبين نتائج هذه الإختبارات.

جدول (4 - 7)

نتائج اختبار تضخم التباين VIF والتباين المسموح به Tolerance ومعامل الالتواء Skewness

ت	المتغيرات المستقلة	VIF	Tolerance	Skewness
1	الإتجاهات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة	1.246	0.803	- 0.559
2	المعرفة المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة	1.923	0.520	- 0.189
3	السلوكيات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة	1.842	0.543	- 0.310
4	الإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة	1.832	0.546	- 0.166

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (4 - 7) عدم وجود تداخل خطي متعدد

Multicollinearity بين المتغيرات المستقلة (الإتجاهات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة،

المعرفة المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة، السلوكيات المنهجية للممارسات المستندة على

الأدلة، الإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة)، وإن ما يؤكد ذلك قيم معيار

إختبار معامل تضخم التباين (VIF) للأبعاد المتمثلة بـ (الإتجاهات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة، المعرفة المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة، السلوكيات المنهجية للممارسات المستندة على الادلة، الإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة) وبالباغة (1.246 ؛ 1.923 ؛ 1.842 ؛ 1.832) على التوالي والتي نقل عن (10).

كما يتضح أن قيم إختبار التباين المسموح به (Tolerance) تراوحت بين (0.520 - 0.803) وهي أكبر من (0.05) ويعد هذا مؤشراً على عدم وجود إرتباط عالٍ بين المتغيرات المستقلة. وقد تم التأكد من أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي بإحتساب معامل الالتواء (Skewness) حيث كانت القيم أقل من (± 1).

وتأسيساً على ما تقدم وبعد التأكد من عدم وجود تداخل خطي بين أبعاد المتغير المستقل، وإن بيانات متغيرات الدراسة تخضع للتوزيع الطبيعي فقد أصبح بالإمكان إختبار فرضيات الدراسة في الشركات محل الدراسة.

(4 . 4): إختبار فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية

HO: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للممارسات الإدارية المستندة على الأدلة (الإتجاهات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة؛ المعرفة المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة ؛ السلوكيات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة والإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الادلة) في تحسين مستويات الأداء الوظيفي في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)".

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد للتحقق من أثر ممارسات الإدارة المستندة على الأدلة (الإتجاهات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة؛ المعرفة المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة ؛ السلوكيات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة والإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الادلة) في تحسين مستويات الأداء الوظيفي في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان، وكما هو موضح بالجدول (4 - 8).

جدول (4 - 8)

نتائج اختبار تحليل الانحدار المتعدد لتأثير ممارسات الإدارة المستندة على الأدلة في تحسين

مستويات الأداء الوظيفي في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان

Sig* مستوى الدلالة	T المحسو بة	درجة التأثير β	Sig* مستوى الدلالة	DF درجات الحرية	F المحسو بة	Adjusted (R ²) معامل التحديد المعدل	(R ²) معامل التحديد	(R) الارتباط	المتغير التابع
0.021	2.544	0.191		4					
0.986	0.017	0.002							
0.308	1.023	0.102	0.000	130	14.232	0.283	0.305	0.552	الأداء الوظيفي
0.000	3.834	0.380		134					

ملاحظة:

*يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$).

*قيمة F الجدولية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) (2.441).

*قيمة T الجدولية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) (1.656).

يوضح الجدول (4 - 8) أثر ممارسات الإدارة المستندة على الأدلة (الإتجاهات المنهجية

للممارسات المستندة على الأدلة؛ المعرفة المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة ؛ السلوكيات

المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة والإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة) في تحسين مستويات الأداء الوظيفي في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان. إذ أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لممارسات الإدارة المستندة على الأدلة (الإتجاهات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة والإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة) في تحسين مستويات الأداء الوظيفي في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان، إذ بلغ معامل الارتباط R (0.552) عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$. أما معامل التحديد R^2 فقد بلغ (0.305)، أي أن ما قيمته (0.305) من التغيرات في تحسين مستويات الأداء الوظيفي في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان ناتج عن التغيير في الإتجاهات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة والإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة، وفي السياق ذاته، أظهرت نتائج التحليل أن معامل التحديد المعدل $Adjusted R^2$ قد بلغ (0.283) وهو ما يعكس المستوى الصافي للاهتمام بالإتجاهات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة والإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة بعد التخلص من قيم الأخطاء المعيارية الناتجة عن تحسين مستويات الأداء الوظيفي في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان. كما بلغت قيمة درجة التأثير β (0.191) للإتجاهات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة و (0.380) للإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة وهي دالة عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ وبقيمة t (2.544) و (3.834) على التوالي. وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى الإهتمام بالإتجاهات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة والإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة يؤدي إلى تحسين مستويات الأداء الوظيفي في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان بقيمة (0.191) و (0.380) على التوالي. ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F المحسوبة والتي بلغت (14.232) وهي دالة عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$. وهذا يؤكد

عدم صحة قبول الفرضية الرئيسة، وعليه ترفض الفرضية العدمية وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على:

وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للممارسات الإدارية المستندة على الأدلة (الإتجاهات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة والإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الادلة) في تحسين مستويات الأداء الوظيفي في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

وللتحقق من تأثير ممارسات الإدارة المستندة على الأدلة (الإتجاهات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة؛ المعرفة المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة ؛ السلوكيات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة والإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الادلة) في تحسين مستويات كل بعد من أبعاد الأداء الوظيفي في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان، تم تجزئة الفرضية الرئيسة إلى فرضيتين فرعيتين، وكما يلي:

الفرضية الفرعية الأولى

H_{01} : "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للممارسات الإدارية المستندة على الأدلة (الإتجاهات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة؛ المعرفة المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة ؛ السلوكيات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة والإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الادلة) في تحسين مستويات أداء المهمة في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ ".

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد للتحقق من أثر ممارسات

الإدارة المستندة على الأدلة (الإتجاهات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة؛ المعرفة

المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة ؛ السلوكيات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة
والإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الادلة) في تحسين مستويات أداء المهمة في
شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان، وكما هو موضح بالجدول (4 - 9).

جدول (4 - 9)

نتائج اختبار تحليل الانحدار المتعدد لتأثير ممارسات الإدارة المستندة على الأدلة في تحسين
مستويات أداء المهمة في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان

Sig* مستوى الدلالة	T المحسو بة	درجة التأثير β	Sig* مستوى الدلالة	DF درجات الحرية	F المحسو بة	Adjusted (R ²) معامل التحديد المعدل	(R ²) معامل التحد يد	(R) الارتباط	المتغير التابع
0.048	2.446	0.175		4					أداء المهمة
0.693	-0.396	-	0.000	130	8.077	0.174	0.199	0.446	
0.150	1.449	0.154							
0.014	2.487	0.264		134					

ملاحظة:

*يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$).

*قيمة F الجدولية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) (2.441).

*قيمة T الجدولية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) (1.656).

يوضح الجدول (4 - 9) أثر ممارسات الإدارة المستندة على الأدلة (الإتجاهات المنهجية

للممارسات المستندة على الأدلة؛ المعرفة المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة ؛ السلوكيات

المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة والإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على

الادلة) في تحسين مستويات أداء المهمة في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان. إذ أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لممارسات الإدارة المستندة على الأدلة (الإتجاهات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة والإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الادلة) في تحسين مستويات أداء المهمة في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان، إذ بلغ معامل الارتباط R (0.446) عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$. أما معامل التحديد R^2 فقد بلغ (0.199)، أي أن ما قيمته (0.199) من التغيرات في تحسين مستويات أداء المهمة في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان ناتج عن التغيير في الإتجاهات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة والإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الادلة، وفي السياق ذاته، أظهرت نتائج التحليل أن معامل التحديد المعدل $Adjusted R^2$ قد بلغ (0.174) وهو ما يعكس المستوى الصافي للاهتمام بالإتجاهات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة والإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الادلة بعد التخلص من قيم الأخطاء المعيارية الناتجة عن تحسين مستويات أداء المهمة في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان. كما بلغت قيمة درجة التأثير β (0.175) للإتجاهات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة و (0.264) للإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الادلة وهي دالة عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ وبقيمة t (2.446) و (2.487) على التوالي. وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى الإهتمام بالإتجاهات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة والإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الادلة يؤدي إلى تحسين مستويات أداء المهمة في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان بقيمة (0.175) و (0.264) على التوالي. ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F المحسوبة والتي بلغت (8.077) وهي دالة عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$. وهذا يؤكد عدم صحة قبول الفرضية الفرعية الأولى، وعليه ترفض الفرضية العدمية وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على:

وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للممارسات الإدارية المستندة على الأدلة (الإتجاهات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة والإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الادلة) في تحسين مستويات أداء المهمة في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

الفرضية الفرعية الثانية

HO₂: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للممارسات الإدارية المستندة على الأدلة (الإتجاهات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة؛ المعرفة المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة ؛ السلوكيات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة والإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الادلة) في تحسين مستويات الأداء السياقي في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد للتحقق من أثر ممارسات الإدارة المستندة على الأدلة (الإتجاهات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة؛ المعرفة المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة ؛ السلوكيات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة والإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الادلة) في تحسين مستويات الأداء السياقي في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان، وكما هو موضح بالجدول (4 - 10).

جدول (4 - 10)

نتائج اختبار تحليل الانحدار المتعدد لتأثير ممارسات الإدارة المستندة على الأدلة في تحسين

مستويات الأداء السياقي في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان

Sig* مستوى الدلالة	T المحسو بة	درجة التأثير β	Sig* مستوى الدلالة	DF درجات الحرية	F المحسو بة	Adjusted (R ²) معامل التحديد المعدل	(R ²) معامل التحد يد	(R) الارتباط	المتغير التابع
0.113	1.595	0.138	0.000	4	8.871	0.190	0.214	0.463	الأداء السياقي
0.685	0.406	0.044		130					
0.887	0.142	0.015		130					
0.001	3.363	0.354		134					

ملاحظة:

*يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$).

*قيمة F الجدولية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) (2.441).

*قيمة T الجدولية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) (1.656).

يوضح الجدول (4 - 10) أثر ممارسات الإدارة المستندة على الأدلة (الإتجاهات المنهجية

للممارسات المستندة على الأدلة؛ المعرفة المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة ؛ السلوكيات

المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة والإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على

الادلة) في تحسين مستويات الأداء السياقي في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان. إذ

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للإستخدامات المنهجية

للممارسات المستندة على الادلة) في تحسين مستويات الأداء السياقي في شركات المستلزمات

الطبية في مدينة عمان، إذ بلغ معامل الارتباط R (0.463) عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$). أما معامل

التحديد R^2 فقد بلغ (0.214)، أي أن ما قيمته (0.214) من التغيرات في تحسين مستويات الأداء السياقي في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان ناتج عن التغير في الإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الادلة، وفي السياق ذاته، أظهرت نتائج التحليل أن معامل التحديد المعدل $Adjusted R^2$ قد بلغ (0.190) وهو ما يعكس المستوى الصافي للاهتمام بالإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الادلة بعد التخلص من قيم الأخطاء المعيارية الناتجة عن تحسين مستويات الأداء السياقي في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان. كما بلغت قيمة درجة التأثير β (0.354) للإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الادلة وهي دالة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) وبقية t (3.363). وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى الإهتمام بالإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الادلة يؤدي إلى تحسين مستويات الأداء السياقي في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان بقيمة (0.354). ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F المحسوبة والتي بلغت (8.871) وهي دالة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$). وهذا يؤكد عدم صحة قبول الفرضية الفرعية الثانية، وعليه ترفض الفرضية العدمية وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على:

وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للممارسات الإدارية المستندة على الأدلة (الإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الادلة) في تحسين مستويات الأداء السياقي في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

وتحقيقاً لأهداف الدراسة بشكل شمولي، استخدم الباحث برنامج تحليل المسار Amos

Ver.21 بهدف بناء نموذج مقترح لتأثير ممارسات الإدارة المستندة على الأدلة في تحسين

مستويات الأداء السياقي في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان ببعديه (أداء المهمة

والأداء السياقي) وذلك باستخدام نموذج المعادلات الهيكلية. إذ بينت النتائج المعروضة بالجدول (4 - 11) أن الأنموذج المقترح قد حقق الموائمة التامة، إذ بلغت قيمة χ^2 المحسوبة (3.994)، وهي ذات دلالة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$). وما يتعلق بمؤشرات الموائمة المطلقة **Absolute Fit** فقد بلغت قيمة **Goodness of Fit Index (GFI)** (0.988) وهو مؤشر موائمة الجودة وهو مقارب إلى قيمة الواحد صحيح. وبنفس السياق بلغت قيمة مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي **Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)** (0.086) وهو يقترب من قيمة الصفر. كما بلغت قيمة مؤشر الموائمة المقارن **Comparative Fit Index (CFI)** (0.986) وهو مقارب إلى قيمة الواحد صحيح، وأخيراً، بلغت قيمة مؤشر الموائمة الطبيعي **Normed Fit Index (NFI)** (0.973) وهو مقارب إلى قيمة الواحد صحيح. كما يبين الجدول أيضاً أن معامل التحديد لأداء المهمة والأداء السياقي كان (0.198) لأداء المهمة و (0.213) للأداء السياقي على التوالي. والشكل (4 - 1) يوضح الأنموذج المقترح لتأثير ممارسات الإدارة المستندة على الأدلة في تحسين مستويات الأداء السياقي في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان ببعديه (أداء المهمة والأداء السياقي). وهذه النتيجة تساهم في تحقيق أهداف الدراسة بشكل شمولي.

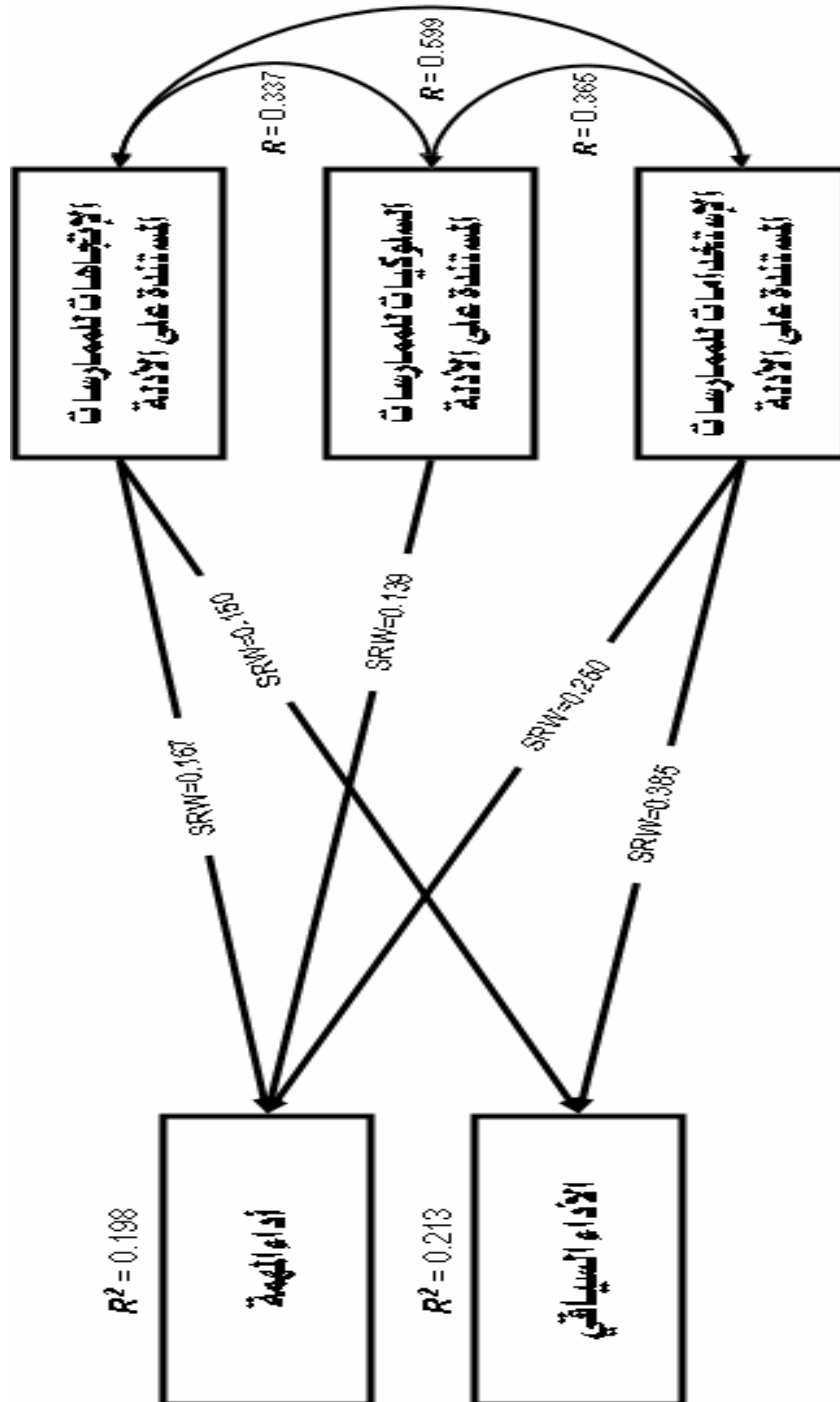
جدول (4 - 11)

مؤشرات الموائمة لأنموذج المعادلة الهيكلية

مستوى الدلالة		معامل المسار	الوزن الإنحداري المعياري	المتغيرات		
0.037	2.098	0.167	أداء المهمة	←	الإتجاهات للممارسات المستندة على الأدلة	
0.043	2.082	0.150	الأداء السياقي	←	السلوكيات للممارسات المستندة على الأدلة	
0.047	2.042	0.139	أداء المهمة	←	الإستخدامات للممارسات المستندة على الادلة	
-	-	-	الأداء السياقي	←		
0.011	2.530	0.250	أداء المهمة	←		
***	4.672	0.385	الأداء السياقي	←		
$P = 0.136$		$DF = 2$		$X^2 = 3.994$		
مؤشرات الموائمة المطلقة		مؤشرات الموائمة التدريجية		مؤشرات موائمة الشدة		نتائج الموائمة التامة للتأثير الكلي
RMS EA	GFI	NFI	CFI	R²	χ²/DF	
0.086	0.988	0.973	0.986	0.198 أداء المهمة	1.997	
				0.213 الأداء السياقي		

الشكل (4 - 2)

النموذج المقترح لتأثير ممارسات الإدارة المستندة على الأدلة في تحسين مستويات الأداء السياقي في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان ببعديه (أداء المهمة والأداء السياقي)



الوزن الإنحدار المعياري = (Standard Regression Weight) SRW

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

(5 - 1) : المقدمة

(5 - 2) : مناقشة النتائج

(5 - 3) : التوصيات والمقترحات

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

(5 . 1): المقدمة

في ضوء التحليل الذي تم في الفصل الرابع لنتائج التحليل الإحصائي الوصفي لمتغيرات الدراسة واختبار الفرضيات، فإن هذه الفصل يتناول عرضاً لمجمل النتائج التي توصل إليها الباحث، كإجابة عن الأسئلة التي تم طرحها في الفصل الأول من هذه الدراسة التي مثلت مشكلتها والفرضيات التي بنيت عليها، وعلى ضوء هذه النتائج التي تم التوصل إليها في الدراسة الحالية قدم الباحث عدداً من التوصيات والمقترحات.

(5 - 2): مناقشة النتائج

(5 - 2 - 1): النتائج الوصفية لمتغيرات الدراسة

1. أن مستوى ممارسة الإتجاهات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان من وجهة نظر عينة الدراسة كانت مرتفعة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للإتجاهات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان بين (3.288 - 4.461) بمتوسط كلي مقداره (4.031).
2. أن مستوى ممارسة المعرفة المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان من وجهة نظر عينة الدراسة كانت مرتفعة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للمعرفة المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان بين (3.666 - 4.000) بمتوسط كلي مقداره (3.845).

3. أن مستوى ممارسة السلوكيات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان من وجهة نظر عينة الدراسة كانت مرتفعة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للسلوكيات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان بين (3.674 - 3.874) بمتوسط كلي مقداره (3.767).

4. أن مستوى ممارسة الإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان من وجهة نظر عينة الدراسة كانت مرتفعة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان بين (3.511 - 3.859) بمتوسط كلي مقداره (3.730).

5. أن مستوى أداء المهمة في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان من وجهة نظر عينة الدراسة كان مرتفع، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للإستخدامات لأداء المهمة في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان بين (3.925 - 4.111) بمتوسط كلي مقداره (4.008).

6. أن مستوى الأداء السياقي في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان من وجهة نظر عينة الدراسة كان مرتفع، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للإستخدامات لأداء المهمة في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان بين (3.570 - 4.014) بمتوسط كلي مقداره (3.885).

(5 - 2 - 2): نتائج اختبار فرضيات الدراسة

1. وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للممارسات الإدارة المستندة على الأدلة (الإتجاهات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة والإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة) في تحسين مستويات الأداء الوظيفي في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان عند مستوى

دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

وهذه النتيجة تتفق ودراسة Zadeh (2015) التي بينت ان الإدارة المستندة على الأدلة تعزز من جودة القرارات الإدارية. كما أن الإدارة المستندة على الأدلة تشجع من إجراءات إتخاذ القرارات الإدارية على المدى البعيد.

2. وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للممارسات الإدارة المستندة على الأدلة (الإتجاهات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة والإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الادلة) في تحسين مستويات أداء المهمة في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

وهذه النتيجة تتفق ودراسة Wilkinson (2008) التي بينت ان هناك علاقة ما بين أدوار الممرضات المديرات وتنفيذ الممارسة المستندة على الادلة، كما أن أدوار الممرضات المديرات تسهل من استخدام الممارسات المستندة على الأدلة.

3. وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للممارسات الإدارة المستندة على الأدلة (الإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الادلة) في تحسين مستويات الأداء السياقي في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

وهذه النتيجة تتفق ودراسة Zadeh (2015) التي بينت ان الإدارة المستندة على الأدلة تعزز من جودة القرارات الإدارية. كما أن الإدارة المستندة على الأدلة تشجع من إجراءات إتخاذ القرارات الإدارية على المدى البعيد.

5 – 3): التوصيات والمقترحات

1. العمل على إستقطاب الكفايات اللازمة لتحويل كافة الممارسات المستندة على الأدلة إلى واقع تطبيقي.
2. توفير الوقت اللازم لإستشارة المتخصصين بالممارسات المستندة على الأدلة.
3. العمل على تطوير نظام العقوبات والجزاءات المعتمد في الشركات لما له دور من تحسين مستويات الاداء الوظيفي.
4. أهمية التوسع في نشر الدراسات التي يمكن الاستفادة منها في تطوير المعرفة حول الممارسة المبنية على الأدلة، وبالأخص تلك التي تتضمن تطبيقات عملية، ومحاولة ربطها بمستويات ومجالات الممارسة المتعددة، إضافة إلى العمل الجاد على إجراء الدراسات والبحوث التي يمكن فعلاً توظيف نتائجها والاستفادة منها في الممارسة المبنية على الادلة.
5. استمرار النشر العلمي حول الممارسة المبنية على الادلة وتناولها من جوانب مختلفة حتى يكون هناك صورة واضحة عنها عند الممارسين تمكنهم من تطبيقها.
6. العمل على تنظيم لقاءات علمية بين الأكاديميين والممارسين لمناقشة السبل الفعّالة في تطبيق الممارسة المبنية على الأدلة في واقع ممارسات مختلف المهن.
7. إجراء دراسات متعددة حول الممارسة المبنية حول الأدلة، مثل:
 - معوقات تطبيق الممارسة المبنية على الادلة في إطار المهن الطبية.
 - دور العملاء في تطبيق الممارسة البنية على الأدلة.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

ثانياً: المراجع الاجنبية

أولاً: المراجع العربية

1. آل مراد، نوال؛ محمد، أثمار وهادي، أنوار. (2013). أثر القيم التنظيمية في الاداء الوظيفي: دراسة تطبيقية لآراء عينة من مديري الإدارات الوسطى في عدد من المستشفيات الحكومية في نينوى. *مجلة تكريت للعلوم الإدارية والإقتصادية*، 9 (29): 30 – 57.
2. البريثن، عبد العزيز. (2000). مدى ارتباط أبحاث رسائل الخدمة الاجتماعية بالممارسة المهنية: دراسة استطلاعية لرسائل الدكتوراه التي أجزت في حقل الخدمة الاجتماعية في المملكة العربية السعودية. *مجلة العلوم الاجتماعية*، 28 (2)، الكويت.
3. بن بريكة، الزهرة وبن قسمي، طارق. (2015). محددات الأداء الوظيفي للعاملين بالقطاع الصحي: دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات ببريكة. *مجلة الباحث*، ورقلة، الجزائر، 15: 139 – 150.
4. الجويدي، ماجد. (2007). التقارير السنوية للأداء ومجالات توظيفه: دراسة تطبيقية على الرئاسة العامة للأرصاد وحماية البيئة فرع المنطقة الوسطى. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الامير نايف للعلوم الأمنية، الرياض.
5. حسين، سحراء. (2013). قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الإداء الوظيفي: دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من العاملين في هيئة التعليم التقني. *مجلة كلية بغداد للعلوم الإقتصادية*، 36: 207 – 226.
6. الحلاق، توفيق. (2008). أثر وظائف ادارة الموارد البشرية في تحسين أداء الموظفين في الوزارات الأردنية. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان: الأردن.

7. الساعدي، مؤيد؛ علي، علي وعلي، سعد. (2013). دراسة دور استراتيجيات الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي دراسة ميدانية في معمل سمنت الكوفة. *مجلة القادسية للعلوم الإدارية والإقتصادية*، 15 (4): 25 – 49.
8. السكر، عبد الكريم. (2013). أثر العدالة الإجرائية في الأداء الوظيفي: دراسة تحليلية لآراء المديرين في الوزارات الأردنية. *دراسات العلوم الإدارية*، 40 (1): 35 – 57.
9. الطروانة، عمر. (2010). *المستشار في الإدارة الإحترافية للموارد البشرية*. دار المستقبل للنشر والتوزيع، عمان: الأردن.
10. عبد المحسن، عبدالله. (2003). قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين الفنيين في الخدمات الطبية للقوات المسلحة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض: المملكة العربية السعودية.
11. العزاوي، نجم وجواد، عباس. (2010). *الوظائف الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية*. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان: الأردن.
12. العطوي، عامر. (2007). أثر العدالة التنظيمية في الأداء السياقي: دراسة تحليلية لآراء الكادر التدريسي في كلية الإدارة والإقتصاد. *مجلة القادسية للعلوم الإدارية والإقتصادية*، 9 (3): 146 – 170.
13. اللوزي، موسى والزهراني، عمر. (2012). العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي للعاملين بإمارة منطقة الباحة والمحافظات التابعة لها بالمملكة العربية السعودية. *دراسات العلوم الإدارية*، 39 (1): 1 – 28.
14. ماهر. أحمد. (2003). *السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات*. الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية، مصر.

15. محمد، صفاء وعبد الكريم، إلهام. (2015). أثر ضغوط العمل في فاعلية الأداء الوظيفي: دراسة حالة في مديرية تربية محافظة النجف الاشرف. *مجلة كلية الدراسات الانسانية*، 4: 258 – 289.
16. مرسى، مرفت. (2013). أثر الشعور بالمسؤولية الوظيفية على الأداء الوظيفي من خلال التحكم المدرك كمتغير وسيط: دراسة ميدانية على مستشفيات جامعة الزقازيق. *دراسات العلوم الإدارية*، 40 (2): 240 – 257.
17. المعاني، أيمن. (2009). إتجاهات المديرين في مراكز الوزارات الأردنية لدور إدارة المعرفة في الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية. *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*، 5 (3): 371 – 402.
18. المغربي، عبد الحميد. (2007). دليل الإدارة الذكية لتنمية الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة. دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان: الأردن.
19. الهيتي، خالد. (2003). *إدارة الموارد البشرية: مدخل إستراتيجي*. دار وائل للنشر والتوزيع، عمان: الأردن.

ثانياً: المراجع الأجنبية

1. Anna, G & Dana, R. (2008). Selecting a Model for Evidence-Based Practice Changes: A Practical Approach. *AACN Advanced Critical Care*, 19 (3): 291–300
2. Arndt, M & Bigelow, B. (2009). Evidence-Based Management in Health Care Organizations: A Cautionary Note. *Health Care Management Review*, 34: 206-213
3. Aveyard, H & Sharp, P. (2006). *A beginner's guide to evidence-based practice in health and social care*. Open University, Maidenhead.
4. Barker, J. (2010). *Evidence-Based Practice for Nurses*. London: Sage Publications.
5. Bertulis, R. (2008). Barriers to accessing evidence-based information. *Nursing Standard*, 22 (36): 35-39.
6. Betty, J; Gail, B; Beth & Sharon, J. (2008). *Evidence- Based Nursing Care Guidelines: Medical-Surgical Interventions*. Mosby.
7. Brown, S. (2013). *Evidence- based nursing*. 3rd ed., Jones & Bartlett Learning
8. Chang, H. (2008). Evidence-based practice in nursing homes: A study of Taiwanese nurses and nursing managers' perceptions. *Unpublished Thesis*, The University of Sydney
9. Davies, J. (2012). *Nursing and Health: Evidence-based Practice: a survival guide*. Pearson, Harlow.
10. Dixon, M; Agarwal, S; Jones, D; Young, B & Sutton, A. (2005). Synthesising qualitative and quantitative evidence: a review of possible methods. *Journal of Health Services Research Policy*, 10 (1): 45-53.
11. Ellis, P. (2010). *Evidence-Based Practice in Nursing*. London: Learning Matters.
12. Gibbs, L & Gambrill, E. (2002). Evidence-Based Practice: Counterarguments to Objections. *Research on Social Work Practice*, 12 (3): 452-476

13. Greenslade, J & Jimmieson, N. (2007). Distinguishing between task and contextual performance for nurses: development of a job performance scale. *Journal of Advanced Nursing*, 58(6): 602–611
14. Howard, M; McMillen, C & Pollio, D. (2003). Teaching evidence-based practice: Toward a new paradigm for social work education. *Research on Social Work Practice*. 13: 234-259.
15. Kovner, A; Elton, J. & Billings, J. (2005). Evidence-Based Management. *Frontiers of Health Services Management*, 16: 3-24.
16. Lemieux-Charles, L & Champagne, F. (2004). *Using Knowledge and Evidence in Healthcare: Multidisciplinary Perspectives*. Toronto: University of Toronto Press.
17. McDonald, C. (2003). Forward via the past? Evidence based practice as strategy in social work. *The Drawing Board: An Australian Review of Public Affairs*, 3 (3): 123-142.
18. McInerney, P & Suleman, F. (2010). Exploring knowledge attitudes, and barriers toward the use of evidence- based practice amongst academic health care practitioners in their teaching in a South African university: a pilot study. *Worldviews on Evidence-Based Nursing*, 7 (2): 90–97.
19. McNeece, A & Thyer, B. (2004). Evidence-Based Practice and Social Work. *Journal of Evidence- Based Social Work*, 1, the Haworth press.
20. Melnyk, B; Fineout-Overhold, E; Stone, P & Ackerman, M. (2000). Evidence-based practice: the past, the present, and recommendations for the millennium. *Pediatric Nursing*, 26 (1):77-80
21. Mrayyan, M & AL-Faouri, I. (2008). Career Commitment and Job Performance of Jordanian Nurses. *Nursing Forum*, 43 (1): 24-37.
22. Omer, A. (2014). Exploring the Factors affecting Implementation of Evidence-Based Nursing Practice in King Fahd Hospital of the University/ Al Khobar/ K.S.A. *Unpublished Thesis*, The National Ribat University.
23. Parahoo, K. (2006). *Nursing Research: principles process and issues*. 2nd ed., Palgrave Macmillan, Basingstoke.

24. Rice, K; Jeongha Hwang, J; Abrefa-Gyan, T & Powell, K. (2010). Evidence-Based Practice Questionnaire: A Confirmatory Factor Analysis in a Social Work Sample. *Advances in Social Work*, 11 (2):158 – 173.
25. Rousseau, D. (2006). Is There Such a Thing as “Evidence-Based Management”? *Academy of Management Review*, 31: 256-269.
26. Sekaran, U & Bougie, R. (2010). “*Research Methods for Business: A Skill Building Approach*”. 5th edition, John Wiley & Sons.
27. Shi, Q; Bert, M; Mary, L; Brian, R & Joy, C. (2014). A modified evidence-based practice- knowledge, attitudes, behaviour and decisions/outcomes questionnaire is valid across multiple professions involved in pain management. *BMC Medical Education*, 14 (263): 2 – 9.
28. Solomons, N & Spross, J. (2010). Evidence-based practice barriers and facilitators from a continuous quality improvement perspective: an integrative review. *Journal of Nursing Management*, 19 (1): 109-120.
29. Tod, A; Palfreyman, S & Burke, L. (2004). Evidence-based practice is a time of opportunity for nursing. *British Journal of Nursing*, 13 (4): 211 – 216.
30. Upton, D & Upton, P. (2006). Development of an evidence-based practice questionnaire for nurses. *Methodological issues in nursing research*, 53 (4): 454-458.
31. Wilkinson, J. (2008). Managing to implement Evidence – based Practice? An Exploration and Explanation of the roles of nurse managers in Evidence – based Practice implementation. *Unpublished PHD Thesis*, University of St. Andrews.
32. Woi-Hyun, S. (2010). Evidence-based Nursing Practice for Health Promotion in Adults with Hypertension: A Literature Review. *Asian Nursing Research*, 4 (4): 227–245.
33. Zadeh, F. (2015). Evidence-Based Management: Theory, Model, Test, and Template. *Unpublished PHD Thesis*, McMaster University, Ontario, Canada.
34. Kahya, E. (2009).The effects of job performance on effectiveness. International. *Journal of Industrial Ergonomics*, 39 (1):96-104.

35. Organ, D; Podsakoff, P & MacKenzie, S. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.

قائمة الملاحق

- الملحق رقم (1): أسماء محكمي أداة الدراسة (الاستبانة)
الملحق رقم (2): أداة الدراسة (الاستبانة) بشكلها النهائي

الملحق رقم (1): أسماء محكمي أداة الدراسة (الاستبانة)

الرقم	اللقب العلمي والاسم	التخصص	مكان العمل
1	أ.د. محمد عبد العال النعيمي	نظم معلومات وتحليل بيانات	جامعة الشرق الأوسط
2	أ.د. كامل المغربي	إدارة أعمال	جامعة الشرق الأوسط
3	أ.د. ليث سلمان الربيعي	تسويق	جامعة الشرق الأوسط
4	د. إسعود المحاميد	أعمال إلكترونية	جامعة الشرق الأوسط
5	د. أحمد علي صالح	إدارة أعمال	جامعة الشرق الأوسط
6	د. علي عباس	إدارة أعمال	جامعة الشرق الأوسط
7	د. عبد العزيز الشرباتي	إدارة أعمال	جامعة الشرق الأوسط

الملحق رقم (2): أداة الدراسة (الاستبانة) بشكلها النهائي

السيد / ة الفاضل / ة تحية طيبة

يهدف الباحث القيام بدراسة بعنوان "أثر ممارسات الإدارة المستندة على الأدلة في تحسين مستويات الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان".

إذ تعرف ممارسات الإدارة المستندة على الأدلة بأنها مدخل معاصر يساعد متخذي القرارات في شركات المستلزمات الطبية في مدينة عمان على تحسين عملية اتخاذ قراراتهم مستندين بذلك على نتائج البحوث والدراسات والخبرات والتجارب المهنية. شاكرين لكم حسن تعاونكم علماً بأن كافة المعلومات ستعامل بسرية تامة وسيتم استخدامها لأغراض البحث العلمي

الطالب: إياد فتحي حسين عليان المشرف: الدكتور أمجد طويقات

البيانات الشخصية والوظيفية

- (1) الجنس
- ذكر أنثى
- (2) العمر
- 30 سنة فأقل من 31 - 40 سنة
- من 41 - 50 سنة 51 سنة فأكثر
- (3) المؤهل العلمي
- بكالوريوس دبلوم عال
- ماجستير دكتوراه
- (4) عدد سنوات الخبرة
- 5 سنوات فأقل من 6 - أقل من 10 سنوات
- من 10 - أقل من 15 سنة 15 سنة فأكثر
- (5) المسمى الوظيفي
- مدير رئيس قسم

الرجاء بيان الرأي بالعبارات التالية لتحديد مدى الإتفاق بما يرد في كل عبارة من عبارات ممارسات الإدارة المستندة على الأدلة

ت	الفقرة	بدائل الإجابة			
		أوافق بشدة	أوافق	أوافق بدرجة متوسطة	لا أوافق على الإطلاق
الاتجاهات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة					
1	ضخامة عبء العمل تحد من قدرتي على مواكبة كافة الممارسات المستندة على الأدلة				
2	أشعر بالإرتياح عند إنتهائي من ترتيب جدول أعمالى اليومي				
3	تمكن الممارسات المستندة على الأدلة من الإدارة الفعالة للوقت				
4	أثق بالوسائل التقليدية للممارسات المستندة على الأدلة بدلاً من تجربة أساليب جديدة				
5	لدى الإستعداد التام لتجربة أساليب جديدة للممارسات المستندة على الأدلة				
المعرفة المنهجية للممارسات المستندة على الادلة					
6	لدينا معرفة واسعة في آليات إسترجاع والبحث عن الممارسات المستندة على الأدلة				
7	تتبادل الأفكار والمعلومات المرتبطة بالممارسات المستندة على الأدلة مع كافة الموظفين				
8	ننشر الأفكار الجديدة المرتبطة بالممارسات المستندة على الأدلة بين كافة الموظفين				
9	لدينا معرفة واسعة في آليات مراجعة كافة الممارسات المستندة على الأدلة				
10	لدينا الكفايات اللازمة لتحويل كافة الممارسات المستندة على الأدلة إلى أسئلة بحثية				
السلوكيات المنهجية للممارسات المستندة على الادلة					
11	لدينا القدرة لتحديد أنواع المعلومات المرتبطة بالممارسات المستندة على الأدلة				
12	لدينا القدرة لتحديد كافة الثغرات المرتبطة بالممارسات المستندة على الأدلة				
13	لدينا القدرة على تحليل كافة الممارسات المستندة على الأدلة بالمقارنة مع المعايير الموضوعية				
14	لدينا القدرة على تحديد مقدار الدقة في الممارسات المستندة على الأدلة				
15	لدينا القدرة على تحديد مقدار الفائدة المتحققة من الممارسات المستندة على الأدلة				

ت	الفقرة	بدائل الإجابة			
		أوافق بشدة	أوافق	أوافق بدرجة متوسطة	لا أوافق على الإطلاق
الإستخدامات المنهجية للممارسات المستندة على الأدلة					
16	يتم تعقب الممارسات المستندة على الأدلة فور الإنتهاء من وضع تساؤلات تأخذ الجانب التطبيقي				
17	يتم إجراء حوارات ومناقشات عميقة وبناءة لكافة نتائج الممارسات المستندة على الأدلة				
18	مقدار المشاركة في المعلومات المرتبطة بالممارسات المستندة على الأدلة مرتفع جداً				
19	الوقت المستغرق في إستشارة المتخصصين بالممارسات المستندة على الأدلة كبير جداً				
20	يتم تقييم كافة نتائج الممارسات المستندة على الأدلة وفقاً لمعايير محددة				

الرجاء بيان الرأي بالعبارات التالية لتحديد مدى الإتفاق بما يرد في كل عبارة من عبارات الأداء الوظيفي

ت	الفقرة	بدائل الإجابة			
		أوافق بشدة	أوافق	أوافق بدرجة متوسطة	لا أوافق على الإطلاق
أداء المهمة: مجموعة السلوكيات الوظيفية المتخصصة والمتضمنة المسؤوليات الوظيفية الأساسية عندما يتأتى للعاملين استخدام مهاراتهم الفنية ومعارفهم لإنتاج السلع والخدمات أو عندما ينجزون مهام معينة تدعم الوظائف التنظيمية الرئيسية					
21	يؤدي الموظفون مهامهم الوظيفية طبقاً لمعايير الجودة المطلوبة				
22	يبذل الموظفون الجهد الكافي لإنجاز أعمالهم في الوقت المحدد				
23	يقوم الموظفون بتأدية أعمالهم بكفاءة وفعالية				
24	يمتلك الموظفون المهارة على حل مشكلات العمل اليومية				
25	ينجز الموظفون أعمالهم بما يتلاءم مع نظم وقوانين عمل الشركة				
الأداء السياقي: مجموعة الجهود الفردية التي لا ترتبط مباشرة بالوظائف التنظيمية الرسمية لأنها تشكل السياق النفسي والاجتماعي للأنشطة والعمليات المتعلقة بالمهام					
26	تساهم المعتقدات والأفكار السائدة لدى الموظفين في الشركة في تحسين أدائهم الوظيفي				
27	تساهم السياسات والإجراءات المتبعة في الشركة على إنجاز الأعمال بكفاءة وفعالية				
28	تُساهم الأنظمة والقوانين المعتمدة بالشركة في تطوير الأداء الوظيفي				
29	تهتم الشركة بالإقتراحات التي يتقدم بها المرؤوسين والخاصة بجودة الأداء الوظيفي				
30	يسهم نظام العقوبات والجزاءات المعتمد في الشركة في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين				