

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص إدارة مشريع



"تأثير أخلاقيات العمل على كفاءة إدارة المشريع: دراسة تطبيقية على مستشفى
الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا في المملكة العربية السعودية"

إعداد الطالب/

هاشم محمد بانوير

251000054

إشراف/

Dr. Fayez Jrad.

Dr. Alfaisal Hasan.

العام الدراسي:

2025 - 1447



إِهْدَاء

أهدي ثمرة جهدي المتواضع إلى من أنار بصيرتي، وانتشلي من ظلمة الجهل إلى نور المحبة والمعرفة...
إلى خالي العزيز، شبيخي وحببي، الذي كان بعد الله سببا في أن يقف هاشم اليوم في هذا الموضع من النور.

وإلى من وهباني الحياة، وغرسا في نفسي حبه العلم، ورباني على الصبر والحكمة...
إلى والدي العزيز -رحمه الله- الذي أسأل الله أن يجعل علمي صدقة جارية له،
وإلى والدتي الغالية، مصدر القوة والدعاء والطمأنينة.

وإلى العقد المتين...

إلى أخي وأخواتي الذين كانوا سننًا لي، وعونا صادقا في كل خطوة من خطوات هذه الرحلة.

وإلى رفيق دربي، الذي وقف إلى جانبي، وتقاسم معي طريق العلم بما فيه من تحديات وطموحات.

وإلى كل من أسهم في إنجاز هذه الدراسة، قريبا كان أو بعيدا، بجهد أو كلمة أو دعاء...
أسأل الله أن يجزيهم خير الجزاء في الدنيا والآخرة.

وأختمه بإهداء إلى كل طالب علم يسعى بما آتاه الله من معرفة ليعخدم دينه ومجتمعه ووطنه...
جعل الله علمه نورا ورفعة وبركة.

شكر ونفائس

الحمد لله ، ولرسوله الكريم، وآل بيته الكرام، الذي وفقني لإتمام هذا البحث العلمي، وألهمني الصحة والعافية والعزيمة. فالحمد لله حمداً كثيراً.

نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلي...

Dr. Fayez Jrad

Dr. Alfaisal Hasan.

على كل ما قدموه لنا من توجيهات ومعلومات قيمة ساهمت في إثراء موضوع دراستنا في جوانبه المختلفة، نقدم خالص الشكر والامتنان.

كما نخص بالشكر إدارة جامعة ميد أوشن، ممثلة بالكادر الأكاديمي والإداري، لما قدموه من تسهيلات وتشجيع ودعم مستمر طوال فترة الدراسة.

ولا ننسى تقديم شكرنا العميق لكل من لم يحالفنا ذكر أسمائهم، راجياً من المولى عز وجل أن تكون هذه الدراسة مرجعاً نافذاً للدراسات مستقبلية.

المستخلص

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة تأثير أخلاقيات العمل بأبعادها المختلفة، والتي تشمل: الموضوعية، الأمانة والاستقامة، النزاهة، الشفافية، والاستقلالية، على كفاءة إدارة المشرع من حيث أبعادها الثلاثة: الكلفة، الوقت، والجودة، في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات من عينة عشوائية طبقية تتكون من 350 موظف إداري وطبي من المستشفى، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS.

وأظهرت نتائج الدراسة أنه لا يوجد تأثير إحصائي عام لأخلاقيات العمل على كفاءة إدارة المشرع، إلا أن التحليل التفصيلي كشف أن بعض أبعاد أخلاقيات العمل تظهر تأثيرات إيجابية ذات دلالة إحصائية. فقد تبين أن الموضوعية، والأمانة والاستقامة، والنزاهة، والشفافية، والاستقلالية تسهم بشكل إيجابي في تحسين بعض جوانب فعالية إدارة المشرع.

وتوصي الدراسة بضرورة تعزيز الأداء الأخلاقي للموظفين من خلال برامج تحفيزية تسهم في الالتزام بأخلاقيات العمل، إلى جانب صياغة سياسات واضحة ومعلنة تدعم تطبيق أخلاقيات العمل، وتطوير بيئة عمل تحفز على الشفافية والنزاهة والاستقلالية.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات العمل، كفاءة إدارة المشرع، الكلفة، الوقت، الجودة، مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا في المملكة العربية السعودية.

قائمة المحتويات

2	بسم الله الرحمن الرحيم
3	إهداء
4	شكر وتقدير
5	المستخلص
6	قائمة المحتويات
11	قائمة الجداول
13	قائمة الأشكال
14	الفصل الأول: الخلفية العامة للدراسة
14	المقدمة :-
16	1.1 مشكلة الدراسة
17	2.1 أهمية الدراسة
17	2.1.1 أهمية الدراسة العلمية
17	2.1.2 أهمية الدراسة العملية
18	3.1 أهداف الدراسة
18	4.1 تساؤلات الدراسة
19	5.1 فروض الدراسة
20	6.1 نموذج الدراسة
20	7.1 الدراسات السابقة

24	8.1 الفجوة البحثية
25	9.1 المنطلقات النظرية للدراسة
27	10.1 المنهجية وطرق البحث
27	11.1 مصادر جمع البيانات
28	12.1 أدوات الدراسة
29	13.1 حدود الدراسة
30	14.1 مصادر جمع البيانات (المرجع)
31	الفصل الثاني : الاطر النظري
31	المبحث الأول أخلاقيات المهنة
32	1.1.2 مفهوم أخلاقيات المشاريع
32	2.1.2 أهمية أخلاقيات العمل
34	3.1.2 مصادر أخلاقيات العمل:
34	أ. المصدر الديني
35	ب. المصدر الاجتماعي
36	ج. المصدر السياسي
36	د. المصدر الاقتصادي
36	4.1.2 مبادئ أخلاقيات الأعمال:
38	المبحث الثاني: فاعلية إدارة المشاريع
38	مقدمة
38	1-2-2 مفهوم الأداء:

39	2.2.2 أهمية الأداء:.....
40	3.2.2 عناصر الأداء.....
40	4.2.2 مؤشرات الأداء:.....
41	5-2-2 أنواع مؤشرات قياس الأداء :.....
42	6-2-2 العوامل المؤثرة في أداء المشرع
43	7-2-2 قياس أداء المشرع
44	8-2-2 تقييم أداء المشرع
45	9.2.2 فاعلية إدلة المشرع
46	10.2.2 أبعاد إدارة المشرع
47	الفصل الثالث: منهجية الدراسة
47	1-3 مقدمة
47	2-3 منهجية الدراسة:
47	3-3 مجتمع الدراسة وعينتها:
48	4-3 وصف خصائص عينة دراسة:
54	5-3 أداة الدراسة:
55	6-3 ثبات أداة الدراسة:
56	7-3 المعالجة الإحصائية المستخدمة:
57	الفصل الرابع: تحليل البيانات.....
57	1-4 عرض نتائج التساؤل الأول:
58	أولاً: تحليل فقرات مجال الموضوعية.....

59	ثانيه: تحليل فقرات مجال الأمانة والاستقامة.
60	ثالثه: تحليل فقرات مجال الزاهة.
61	رابعه: تحليل فقرات مجال الشفافيه:
62	خامسه: تحليل فقرات مجال الاستقلاليه:
64	2-4 اختبار الفرضيات:
65	1-2-4 النتائج المتعلقة بالفرضيه الرئيسيه:
67	2-2-4 النتائج المتعلقة بالفرضيه الفرعيه الأولى:
68	3-2-4 النتائج المتعلقة بالفرضيه الثانيه:
69	4-2-4 النتائج المتعلقة بالفرضيه الفرعيه الثالثه:
70	5-2-4 النتائج المتعلقة بالفرضيه الفرعيه الرابعه:
71	6-2-4 النتائج المتعلقة بالفرضيه الفرعيه خامسه:
72	الفصل الخامس: مناقشه النتائج والتوصيات
72	1-5 مناقشه النتائج المتعلقة بالفرضيه الرئيسيه:
73	2-5 مناقشه النتائج المتعلقة بالفرضيه الفرعيه الأولى:
74	3-5 مناقشه النتائج المتعلقة بالفرضيه الفرعيه الثانيه:
75	4-5 مناقشه النتائج المتعلقة بالفرضيه الفرعيه الثالثه:
75	5-5 مناقشه النتائج المتعلقة بالفرضيه الفرعيه الرابعه:
76	6-5 مناقشه النتائج المتعلقة بالفرضيه الفرعيه خامسه:
77	Abstract
78	المراجع

78 أولًا: المراجع العربية:

81 ثانيًا: المراجع الأجنبية:

83 الملاحق:

84 استمارة استبيان:

قائمة الجداول

رقم الجدول	اسم الجدول	رقم الصفحة
(1)	جدول (1) وصف أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي	48
(2)	جدول (2) وصف أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير العمر	49
(3)	جدول (3) وصف أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي	50
(4)	جدول (4) وصف أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي	51
(5)	جدول (5) وصف أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة العملية	52
(6)	جدول (6) وصف أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الدورات التدريبية في إدارة المشاريع	53
(7)	جدول (7) نتائج التحليل العاملي (بطريقة المكونات الأساسية) لفقرات مجالات المتغير المستقل (أخلاقيات المهنة)	55
(8)	جدول (8) نتائج التحليل العاملي (بطريقة المكونات الأساسية) لفقرات المتغير التابع فعالية إدارة المشاريع	57
(9)	جدول (9) ثبات مجالات أخلاقيات المهنة ومجال فعالية إدارة المشاريع	58
(10)	جدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأخلاقيات المهنة مرتبة تنازلياً	59
(11)	الجدول (11) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الموضوعية	60
(12)	جدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الأمانة والاستقامة مرتبة تنازلياً	61
(13)	جدول (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الزاها مرتبة تنازلياً	62

63	جنول (14) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الشفافية مرتبة تنزلياً	(14)
65	جنول (15) قيم معاملات الالتواء وقيم اختبار تضخم التباين (VIF) لمتغيرات الدراسة المستقلة	(15)
66	جنول (16) مؤشرات جودة نموذج الانحدار المتعدد المستخدم لاختبار فرضية الدراسة الرئيسية	(16)
67	جنول (17) قيم التأثير المعيارية وغيو المعيارية ودلالاتها الإحصائية	(17)
68	جنول (18) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال الموضوعية على فعالية إدارة المشاريع (بمستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا).	(18)
69	جنول (19) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال الأمانة والاستقامة على فعالية إدارة المشاريع (بمستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا).	(19)
70	جنول (20) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال الزاومة في فعالية إدارة المشاريع (بمستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا).	(20)
71	جنول (21) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال الشفافية على فعالية إدارة المشاريع (بمستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا)	(21)
72	جنول (22) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال الاستقلالية على فعالية إدارة المشاريع (بمستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا)	(22)

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	اسم الشكل	رقم الشكل
48	الشكل (1) وصف أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير النوع لاجتماعي	(1)
49	الشكل (2) وصف أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير العمر	(2)
50	الشكل (3) وصف أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي	(3)
51	الشكل (4) وصف أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي	(4)
52	الشكل (5) وصف أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة العملية	(5)
53	الشكل (6) وصف أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الدورات التدريبية في إدارة المشاريع	(6)

الفصل الأول: الخلفية العامة للدراسة

مقدمة:

تعد الأخلاقيات عنصراً جوهرياً في تعاليم الأديان السماوية ومبادئ الفلسفات الاجتماعية المختلفة، وقد أسهم ذلك في ترسيخ إطار تنظيمي يعالج المسائل الأخلاقية بفعالية. وينظر إلى هذا الجانب بوصفه عاملاً محورياً في دعم وتحسين الأداء المؤسسي للمنظمات التي تعمل في بيئات تتسم بعدم الاستقرار وسرعة التغير. هذا الواقع ألقى بظلاله على مستقبل تلك المنظمات، حيث بات من الضروري أن تتكيف مع المفاهيم والاتجاهات المعاصرة، بما يسهم في إضفاء طابع التحديث والتطور على كياناتها، ويمنحها القدرة على المنافسة والتميز.

تعد أخلاقيات الأعمال من العوامل الجوهرية في دعم وتوسيع نمو الشركات، خاصة في ظل تزايد حالات الفساد المالي والإداري مثل الرشوة، الاختلاس، واستغلال النفوذ، إلى جانب العديد من الفضائح والانتهاكات التي شهدها الشركات عالمياً. ومن هذا السياق، تبرز الحاجة إلى وضع معايير أخلاقية دقيقة وواضحة تنظم آليات العمل والعلاقات بين الشركات وموظفيها، وكذلك تعاملها مع العملاء والمجتمع. ويعكس هذا التحول تنامي الوعي بأهمية الالتزام الأخلاقي في بيئة الأعمال، ودور المؤسسات في تحمل مسؤوليتها الأخلاقية. (Susan, 2018)

لا تقتصر أهمية أخلاقيات الأعمال على الامتثال للمتطلبات القانونية فقط، بل تمتد لتكون ركيزة أساسية في تحقيق نجاح الشركات. إذ تلعب دوراً محورياً في تعزيز الثقة بين الموظفين والعملاء، وتقوية الروابط مع المجتمع والجمهور، مما ينعكس إيجاباً على سمعة المؤسسة. من خلال الالتزام بقواعد أخلاقيات الأعمال، تظهر الشركات حرصها على المبادئ والقيم الأخلاقية، مما يعزز الاحترام والثقة ضمن بيئة العمل. (Scott, 2018)

شهدت أخلاقيات الأعمال في السنوات الأخيرة تصاعداً ملحوظاً في الأهمية والاهتمام داخل المنظمات، حيث أعيد النظر في صياغة الأهداف والسياسات لتسليط الضوء على المسؤولية الأخلاقية التي تتحملها هذه المؤسسات. وتمثل أخلاقيات العمل مجموعة القيم والمبادئ السائدة التي تحكم العلاقات بين الأفراد في المجتمع، والتي يستحضرها الفرد معه عند انضمامه إلى بيئة العمل داخل المنظمات.

تعد أخلاقيات العمل من الركائز الأساسية التي تضمن نجاح المنظمة، إذ تعكس مستوى الثقة التي توليها المؤسسة لموظفيها وأجهزتها، بالإضافة إلى ثقة المجتمع بها. فلا يقتصر الأمر على كون العامل مؤهلاً ذهنياً وجسدياً فقط، بل من الضروري أن يتحلى بسلوكيات حميدة وأخلاق رفيعة أثناء تأديته لمهامه، حيث تعد الأخلاق الحميدة الدرع الحامي لضمان جودة الأداء. وتبرز أهمية الأداء في قدرة المنظمة على استغلال الإمكانيات الكامنة وتفعيل الطموحات والمهارات لدى العاملين، باعتباره مقياساً لدافعية الفرد وكفاءته في العمل، مما يساهم في تحقيق ميزة تنافسية للمنظمة من خلال الإبداع والابتكار. كما يمكن الأداء الفعال المسؤولين من وضع نظم عادلة للترقيات والمكافآت والأجور تتناسب مع مستويات الأداء المختلفة داخل المؤسسة (الهزايمة والعطاس، 2018).

تواجه الشركات تحديات كبيرة في مجال الأخلاقيات، إذ يختلف الفهم والممارسات الأخلاقية من بلد لآخر. لذلك، من الضروري أن تقوم الشركات بوضع أنظمة وقوانين أخلاقية واضحة تنظم سلوك موظفيها وعملاتها بشكل شامل. ينبغي أن تستند هذه القوانين إلى قيم أساسية مثل الأمانة، والولاء، والمصداقية، وروح التعاون والمساعدة. ويمكن تطبيق هذه المبادئ في مختلف جوانب العمل، بما في ذلك إدارة المشاريع (الدبيسي، 2023).

تعد إدارة المشاريع من الركائز الأساسية ضمن مفهوم الإدارة العامة، حيث تمثل مجالاً حديثاً ومتطوراً يتطلب مهارات فنية عالية. تشمل هذه العملية تنظيم وتوجيه الموارد البشرية والمادية بكفاءة خلال مختلف مراحل دورة حياة المشروع. ويهدف إدارة المشاريع بشكل رئيسي إلى تحقيق أهداف المشروع مع ضمان الالتزام بمعايير الجودة، والمواعيد المحددة، والميزانيات المعتمدة.

تعد إدارة المشاريع مجالاً ديناميكياً ومتطوراً، حيث تصاغ القواعد والإجراءات وفقاً لخصائص كل مشروع بشكل منفرد. تتولى إدارة المشاريع مسؤولية تقييم الأداء ومقاييس مدى تحقيق الأهداف المرسومة. ويبرز من ذلك الدور الحيوي لتقييم النجاح ومتابعة الأداء بما يتماشى مع الخطط والاستراتيجيات المعتمدة (الدغيم والشعار، 2016).

تستلزم إدارة المشاريع الالتزام بمعايير أخلاقية واضحة تغطي مختلف جوانب العمل، مثل جودة الأداء، والكفاءة، والتنظيم، والمتابعة المستمرة. ينبغي أن توثق هذه المعايير بشكل دقيق، ويلزم جميع العاملين في المستشفى، بما في ذلك فرق التسويق والإدارة والموظفين، بالامتثال لها.

على النقيض من ذلك، قد يؤدي عدم الالتزام بالأخلاقيات إلى تدهور سمعة المستشفى واحتراز مصداقيتها، مما ينعكس سلباً على فرصها في النمو والاستمرارية. لذلك، يتوجب على إدارة المشاريع وجميع العاملين التقيد بالقواعد الأخلاقية والمهنية لضمان توافق ممارسات المستشفى مع القيم والمبادئ الأخلاقية دائماً.

علاوة على ذلك، ينبغي أن يجسد الزّام الإدارة بأخلاقيات الأعمال كجزء لا يتجزأ من الثقافة التنظيمية الداخلية للمؤسسة، من خلال ترسيخ القيم الأخلاقية والتوجيهات المهنية وتعزيزها بصورة مستمرة. ومن خلال هذا النهج، تتمكن الشركات من دعم مسار نموها وتعزيز قدرتها على البقاء في بيئة تنافسية بطريقة أكثر فاعلية واستدامة (العزام والجالي، 2023).

1.1 مشكلة الدراسة

يُعد مستشفى الدكتور سليمان الحبيب من المؤسسات الرائدة في تقديم الرعاية الصحية داخل المملكة العربية السعودية، حيث يشكل فرع العليا نموذجا مميّزا في إدارة المشرع الصحية بكفاءة وفعالية. وتعد المستشفيات بيئات معقدة وحساسة تتطلب تنسيقا دقيقا وإدارة متكاملة للموارد والعمليات.

وفي هذا السياق، أصبحت أخلاقيات إدارة المشرع محورا رئيسا يحظى باهتمام متزايد من قبل الباحثين والمهنيين في مجالي الأعمال والأخلاقيات. وتبرز أهمية الدراسات النظرية في هذا الميدان من خلال ما تقدمه من تحليلات ونقاشات تساهم في توسيع الفهم للسلوك الأخلاقي في إدارة المشرع، وتوفير إطار مفاهيمي يمكن من معالجة القضايا الأساسية والمفاهيم الأخلاقية ذات الصلة، مما يعزز من البناء النظري للبحوث التطبيقية ويساعد في اتخاذ قرارات أخلاقية مدروسة.

وتواجه المستشفيات مجموعة من التحديات الأخلاقية التي قد تؤثر بشكل مباشر على فعالية إدارة المشرع، مثل قضايا الزّاهة، وحماية البيانات الشخصية للمرضى، وتحقيق التوازن بين متطلبات المرضى واحتياجات الموظفين ومصالح المستشفى. ويتطلب هذا الواقع تجنب التحيزات وصراعات المصالح التي قد تؤثر سلبا على سير المشرع وجودة الخدمات الصحية المقدمة.

كما أن التعامل مع بيانات المرضى الحساسة يستوجب قدرًا عاليًا من الخصوصية والحماية، وتواجه المستشفيات تحديات كبيرة في ما يخص تخزين هذه البيانات ومعالجتها بطريقة آمنة، وضمان عدم تسريبها أو إساءة استخدامها. علاوة على ذلك، تسعى المستشفيات إلى تحقيق توازن دقيق بين تلبية احتياجات المرضى، والحفاظ على رضا الكوادر الطبية والإدارية، إلى جانب ضمان استدامة المنشأة ونجاحها على المدى البعيد.

وتفضي هذه التحديات الأخلاقية أحيانا إلى تعقيد عمليات اتخاذ القرار داخل المستشفى، حيث ينبغي أن تتماشى القرارات الإدارية مع القيم والمعايير الأخلاقية، مما قد يؤثر على جدولة المشرع وتنفيذها بكفاءة. كما قد تنشأ صراعات داخلية بين الفرق أو الأقسام المختلفة، إضافة إلى التأثيرات السلبية على العلاقة مع الموردين والشركات الطبية، وهو ما ينعكس بدوره على سلاسة تنفيذ المشرع.

ومن جهة أخرى، فإن أي قصور في الالتزام الأخلاقي قد يؤدي إلى الإضرار بسمعة المستشفى ومكانتها المجتمعية، الأمر الذي قد ينعكس على قدرتها في استقطاب المرضى والكفاءات الطبية والإدارية، وبالتالي التأثير على نجاح المشرع المستقبلية.

من هنا تنبع مشكلة الدراسة في السعي لفهم الدور الذي تؤديه أخلاقيات المهنة في تعزيز فعالية إدارة المشرع داخل مستشفى الدكتور سليمان الحبيب – فرع العليا.

2.1 أهمية الدراسة

في ظل وتيرة التغير المتسارعة في قطاع الرعاية الصحية، تبرز إدارة المشرع كعنصر محوري في تحسين جودة الخدمات الصحية وتحقيق الكفاءة التشغيلية داخل المؤسسات الطبية. وتعد أخلاقيات المهنة من الركائز الجوهرية التي تؤثر بعمق على نجاح إدارة المشرع، حيث تشكل إطاراً موجهاً للسلوك المهني، يدعم قيم النزاهة، والشفافية، والاستقلالية في بيئة العمل.

وتتوقف فعالية إدارة المشرع الصحية على مجموعة من العوامل، يأتي في مقدمتها الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية. ومن هذا المنطلق، تكتسب دراسة تأثير أخلاقيات المهنة على إدارة المشرع الصحية في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب – فرع العليا أهمية خاصة، يمكن إبرازها من خلال الجانبين التاليين:

أولاً: الأهمية العلمية

- تساهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات النظرية المتعلقة بأخلاقيات المهنة في سياق إدارة المشرع الصحية.
- توفر إطاراً مفاهيمياً يساعد الباحثين في فهم العلاقة بين السلوك الأخلاقي ومستوى فعالية المشرع في بيئات الرعاية الصحية.
- تساعد على سد فجوة بحثية في الدراسات المحلية التي تناولت أخلاقيات المهنة في القطاع الطبي السعودي، لا سيما في المستشفيات الخاصة.

ثانياً: الأهمية العملية

- تمكن إدارات المستشفيات من فهم التأثير العملي لأخلاقيات المهنة على نتائج المشرع وتحسين جودة الأداء.
- تعزز من قدرة القادة والمديرين على اتخاذ قرارات أكثر أخلاقية ومسؤولية داخل المشرع.
- تساهم في تطوير السياسات والإجراءات التي تدعم الالتزام الأخلاقي داخل المؤسسات الصحية.
- تساعد على تعزيز ثقة المرضى والمجتمع في ممارسات المستشفى، مما ينعكس إيجاباً على سمعتها واستدامتها.

3.1 أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد أثر أخلاقيات المهنة بأبعادها المختلفة (الموضوعية، الأمانة والاستقامة، النزاهة، الشفافية، الاستقلالية) على فعالية إدارة المشرع بمكوناتها الرئيسة (الوقت، الكلفة، الجودة) في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب – فرع العليا.

وتتفرع من هذا الهدف الرئيس مجموعة من الأهداف الفرعية على النحو التالي:

- تحليل أثر الموضوعية في عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بالمشرع، ومدى انعكاس ذلك على تحقيق الأهداف في الوقت المحدد وضمن التكاليف المحددة.
- تقييم درجة الالتزام بمبادئ الأمانة والاستقامة في العمليات الإدارية، وتأثير ذلك على تعزيز الشفافية والمصداقية في إدارة المشرع.
- دراسة دور النزاهة في بناء الثقة بين فرق العمل في المشرع، وبين المرضى والمجتمع المحيط بالمستشفى.
- استكشاف مدى تطبيق مبدأ الشفافية في مختلف مراحل إدارة المشرع، وأثره في تقليل حالات الغموض وزيادة وضوح الأهداف والمخرجات.
- تحليل تأثير الاستقلالية في اتخاذ القرارات الإدارية والمالية، وأثرها المباشر على كفاءة تنفيذ المشرع وتحقيق أهدافها.

4.1 تساؤلات الدراسة

ينطلق البحث من التساؤل الرئيس التالي:

ما تأثير أخلاقيات العمل بأبعادها (الموضوعية، الأمانة والاستقامة، النزاهة، الشفافية، الاستقلالية) في فعالية إدارة المشرع بأبعادها (الكلفة، الوقت، الجودة) في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب – فرع العليا؟

ويتفرع من هذا التساؤل الرئيس عدد من الأسئلة الفرعية، على النحو الآتي:

1. إلى أي مدى تؤثر موضوعية أخلاقيات العمل في فعالية إدارة المشرع داخل مستشفى الدكتور سليمان الحبيب – فرع العليا؟
2. هل يشكل الالتزام بالأمانة والاستقامة عنصراً أساسياً في أخلاقيات المهنة، وله أثر ملموس على كفاءة إدارة المشرع؟
3. ما مدى تأثير النزاهة في سلوك العاملين على جودة تنفيذ المشرع في المستشفى؟
4. هل تساهم ممارسات الشفافية والاستقلالية في تحسين كفاءة إدارة المشرع؟

5. هل تختلف آثار أخلاقيات المهنة على فعالية إدارة المشرع بين الإدارة العامة والوحدات الإدارية الفرعية داخل المستشفى؟
6. هل يمكن الاستفادة من نتائج الدراسة في تطوير سياسات إدارية أكثر فعالية واتخاذ قرارات مستنيرة في إدارة المشرع بالمستشفى؟

5.1 فروض الدراسة

تنطلق الدراسة من الفرضية الرئيسية التالية:

الفرضية الرئيسية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأخلاقيات المهنة بأبعادها (الموضوعية، الأمانة والاستقامة، النزاهة، الشفافية، الاستقلالية) على فعالية إدارة المشرع بأبعادها (الكلفة، الوقت، الجودة) في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب – فرع العليا.

ويتفرع عن هذه الفرضية الرئيسية عدد من الفرضيات الفرعية، وهي كما يلي:

1. الفرضية الفرعية الأولى:
لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للموضوعية على فعالية إدارة المشرع في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب – فرع العليا.
2. الفرضية الفرعية الثانية:
لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للأمانة والاستقامة على فعالية إدارة المشرع بأبعادها (الكلفة، الوقت، الجودة) في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب – فرع العليا.
3. الفرضية الفرعية الثالثة:
لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للنزاهة على فعالية إدارة المشرع في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب – فرع العليا.
4. الفرضية الفرعية الرابعة:
لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للشفافية على فعالية إدارة المشرع في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب – فرع العليا.
5. الفرضية الفرعية الخامسة:
لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للاستقلالية على فعالية إدارة المشرع في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب – فرع العليا.

6.1 نموذج الدراسة

يهدف نموذج الدراسة إلى استكشاف أثر أخلاقيات المهنة، بمكوناتها الرئيسية: الموضوعية، الاستقامة، النزاهة، الشفافية، والاستقلالية، على فعالية إدارة المشاريع، المتمثلة في أبعادها: الكلفة، الوقت، والجودة.

المتغير المستقل: أخلاقيات المهنة بأبعادها: الموضوعية، الاستقامة، النزاهة، الشفافية، الاستقلالية.

المتغير التابع: فعالية إدارة المشاريع بأبعادها: الكلفة، الوقت، الجودة.

7.1 الدراسات السابقة

1. دراسة العزام والجاللي: (2023)

العنوان: أثر أخلاقيات المهنة على الأمان الوظيفي في القطاع البلدي: أمانة منطقة عسير
التفصيل: هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير أخلاقيات المهنة (الأمانة والاستقامة، النزاهة والشفافية، الاستقلالية والموضوعية، المسؤولية الأخلاقية) على الأمان الوظيفي (العامل النفسي، العامل المادي، العلاقات في العمل، العبء الوظيفي) في أمانة منطقة عسير بالقطاع البلدي، وذلك من خلال استبانة لعدد 54 موظف، وتحليل البيانات باستخدام برنامج AMOS. وأظهرت النتائج وجود علاقة وتأثير إيجابي لأخلاقيات المهنة على الأمان الوظيفي وتعزيز الثقافة التنظيمية في المؤسسة.

2. دراسة نذير: (2023)

العنوان: أثر تطبيق أساليب القيادة الموقفية على تحسين أداء المشريع: دراسة تطبيقية على المشريع الناشئة بمدينة الرياض
التفصيل: استهدفت الدراسة التعرف على تأثير أساليب القيادة الموقفية (التوجيه، التدريب، الدعم، التفويض) على أداء المشريع من حيث التكلفة، الوقت، والجودة في المشريع الناشئة بالرياض. تم جمع البيانات من 300 مدير مشروع باستخدام استبيان، وتحليل النتائج عبر الانحدارات المتعددة، وتبين وجود تأثير طردي ذي دلالة إحصائية لجميع أساليب القيادة الموقفية على أداء المشريع. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز مهارات القيادات الإدارية عبر التدريب والبرامج المتخصصة.

3. دراسة العليمات والصمادي: (2022)

العنوان: أثر التخطيط على فاعلية إدارة المشاريع من وجهة نظر مديري المشاريع في شركات المقاولات الأردنية

التفصيل: هدفت الدراسة إلى قياس أثر التخطيط بأبعاده المختلفة (الجدولة، الموارد، الموازنة، المخاطر) على فاعلية إدارة المشاريع في شركات المقاولات الأردنية. شملت عينة 280 مدير مشروع، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS وأظهرت النتائج أن التخطيط بمختلف أبعاده بدرجة مرتفعة له تأثير إيجابي وملحوس على فاعلية إدارة المشاريع، حيث كانت الجدولة الأبعد الأكثر تأثيراً.

4.

4. دراسة علي رؤوف: (2022)

العنوان: تأثير التخطيط الاستراتيجي على أداء المشاريع في القطاع الصناعي العراقي

التفصيل: ركزت الدراسة على تأثير التخطيط الاستراتيجي (التحليل الاستراتيجي، دعم الإدارة العليا، تنفيذ الاستراتيجيات) على أداء المشاريع في القطاع الصناعي العراقي. استخدمت استبانة موجهة لعينة من العاملين في إدارة المشاريع، وحللت البيانات باستخدام SPSS وأظهرت النتائج أهمية التحليل الداخلي والخارجي في تعزيز أداء المشاريع وتحقيق أهدافها المستقبلية.

5. دراسة الكايد والوري: (2020)

العنوان: أخلاقيات العمل وتأثيرها في جودة الخدمة الصحية: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في مستشفيات محافظة النجف الأشرف

التفصيل: هدفت الدراسة إلى قياس أثر ممارسات أخلاقيات الأعمال (نزاهة وشفافية، استقلالية وموضوعية، أمانة واستقامة) على سلوك المواطن التنظيمية (الإيثار، صحوة الضمير، روح التسامح، الكياسة) في بنك القاهرة عمان. تم تحليل بيانات 173 مشرّكاً، ووجدت الدراسة دلالة إحصائية قوية لتأثير أخلاقيات العمل على سلوك المواطن، مع توصية بالاستمرار في تطبيق ممارسات الأخلاق لتحسين بيئة العمل.

6. دراسة مسغوني وآخرون: (2019)

العنوان: دور أخلاقيات المهنة في مكافحة الفساد الإداري والمالي بالمنظمات الحكومية في الجزائر: دراسة حالة قطاع الجمرك

التفصيل: تناولت الدراسة اختبار أثر الالتزام بأخلاقيات المهنة (الواجبات المهنية، القيم الفردية والذاتية، القيم الدينية والاجتماعية) في الحد من الفساد الإداري والمالي في قطاع الجمرك بالجزائر. استخدمت الدراسة أساليب تحليل الانحدار لتحليل بيانات من عينة من القيادات الإدارية، ووجدت تأثيراً إيجابياً للقيم الذاتية والفردية في مكافحة الفساد.

7. دراسة هلال والدوري: (2020)

العنوان: أثر أخلاقيات العمل على تطوير أداء العاملين في المنظمات الحكومية القطرية

التفصيل: هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير أخلاقيات العمل (احترام القوانين، العدالة، إتقان العمل، احترام الوقت، السرية) على تطوير أداء العاملين في المنظمات الحكومية القطرية. شملت عينة 322 موظف، وأكدت النتائج وجود تأثير إيجابي لأخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي، مع توصية بضرورة تضمين أخلاقيات كجزء من الاستراتيجيات المستقبلية للمنظمات.

8. دراسة عليان والجولزنة: (2019)

العنوان: أثر أخلاقيات العمل على أداء العاملين في مراكز الرعاية الصحية الأولية في الأردن

التفصيل: تناولت الدراسة أثر الالتزام بأخلاقيات العمل على أداء العاملين في مراكز الرعاية الصحية الأولية. استخدمت استبانة من 270 موظف، وأظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل، مع وجود فروق حسب النوع الاجتماعي، والتوصية بتطوير مهارات العاملين عبر ورش العمل والندوات.

9.

9. دراسة تقدة والنواي: (2023)

العنوان: إسهامات التحليل الشبكي في فعالية إدارة المشاريع: دراسة واقع قطاع الأشغال العمومية في ولاية تامنغست

التفصيل: هدفت الدراسة إلى إظهار تأثير استخدام التحليل الشبكي في تحسين فعالية إدارة المشاريع الإنشائية من حيث الوقت والتكلفة والجودة. جمعت البيانات من 40 مقولاً وحللت باستخدام SPSS ، وأكدت النتائج وجود تأثير إيجابي رغم قلة الاستخدام الحالي للتحليل الشبكي، مع توصية بتدريب العاملين على الأدوات الحديثة.

10. دراسة: Ghnaim & Alhammad (2021)

العنوان :

The Impact of Organizational Culture on Projects Management: An Empirical Study of Non-Governmental Organizations in Jordan

التفصيل: بحثت الدراسة أثر الثقافة التنظيمية (المشاركة، احترام الفرد، الموقف من المخاطر، التوجه نحو العمل، الثقة، الانفتاح، مسافة القوة) على مراحل إدارة المشروع في المنظمات غير الحكومية الأردنية. تم تحليل بيانات باستخدام SPSS، ووجدت الدراسة تأثيراً إحصائياً للثقافة التنظيمية على جميع أبعاد إدارة المشروع، مع توصية بتركيز الجهود على تعزيز الثقافة التنظيمية.

11. دراسة Mohd Ali وآخرون: (2019)

العنوان:

The influence of risk management on construction project performance: a case study

التفصيل: تناولت الدراسة تأثير إدارة المخاطر على أداء مشاريع البناء في ماليزيا من حيث الوقت، التكلفة، والجودة. استخدم الباحثون مقابلات وتحليل مستندات، ووجدوا أن ممارسات إدارة المخاطر الجيدة تؤدي إلى نجاح أفضل للمشاريع، مع توصية بتطوير استراتيجيات إدارة المخاطر لتحسين الأداء.

12. دراسة Yang وآخرون: (2023)

العنوان :

Clinical nurse adherence to professional ethics: A grounded theory -

التفصيل: هدفت الدراسة إلى تحليل مدى التزام الممرضات بأخلاقيات التمريض من وجهة نظرهن في الصين، باستخدام منهج نظرية الأرضية. جرت مقابلات مع ممرضات في سبعة مستشفيات، وبني نموذج نظري لتمثيل الالتزام الأخلاقي والعوامل المؤثرة والاستراتيجيات المتبعة، مبرزاً الاتجاهات والفرص في مجال التمريض السريري.

13. دراسة: Kusworo (2020)

العنوان:

Effect of Business Ethics and Professional Ethics to the Perception of Students -

التفصيل: هدفت الدراسة إلى التعرف على الفروق في تصورات الطلاب والطلبة الجامعيين (طلاب الكليات) فيما
جامعة إنونيسية. استخدمت استبيانات واختبار t، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في
تصورات الطلاب، مما يشير إلى اختلاف الفهم بين الطلاب والطلبة الجامعيين في هذا المجال.

النتائج أظهرت وجود اختلافات واضحة بين تصورات الطلاب والطلبة الجامعيين (طلاب الكليات) فيما
يتعلق بالأخلاقيات التجارية والمهنية. بمعنى آخر، هناك فروق كبيرة في كيف ينظر كل من الطلاب وطلاب الكليات
إلى مفاهيم وممارسات الأخلاقيات في مجالي التجارة والمهنة، مما يدل على أن الخلفيات أو التجارب التعليمية قد
تؤثر على فهمهم لهذه الأخلاقيات.

8.1 الفجوة البحثية

على الرغم من التنوع والغنى في الدراسات السابقة، إلا أن هناك فجوة بحثية واضحة يمكن تحديدها. معظم هذه
الدراسات ركزت على سياقات جغرافية محددة مثل الأردن وماليزيا والعراق، وقطاعات معينة كقطاع البلديات،
الصناعة، أو الصحة العامة. ولم يتم حتى الآن دراسة أثر أخلاقيات المهنة على فعالية إدارة المشاريع في مستشفيات
القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية، مما يترك نقصاً في الفهم الشامل لتأثير الأخلاقيات في هذا السياق الخاص.

كما ركزت الدراسات السابقة على بعض أبعاد أخلاقيات المهنة بشكل جزئي، مثل الأمانة والنزاهة والشفافية، ولم تقدم
تحليلاً متكاملاً يجمع بين جميع الأبعاد الرئيسية للأخلاقيات (الموضوعية، الأمانة والاستقامة، النزاهة، الشفافية،
الاستقلالية (وعلاقتها بأبعاد فعالية إدارة المشاريع) الكلفة، الوقت، الجودة (في قطاع الرعاية الصحية).

بالإضافة إلى ذلك، اعتمدت العديد من الدراسات على منهجيات محددة، مثل الاستبيانات أو المقابلات، دون الجمع بين
المناهج الكمية والنوعية بشكل متكامل. وبناءً عليه، هناك حاجة إلى دراسة تستخدم منهجية متعددة الأبعاد للحصول على
صورة أكثر شمولية وعمقاً حول تأثير أخلاقيات المهنة على فعالية إدارة المشاريع.

استناداً إلى ما سبق، تبرز أهمية إجراء دراسة شاملة تبحث في دور أخلاقيات المهنة بأبعادها المختلفة على فعالية إدارة
المشاريع في مستشفى خاص بالمملكة العربية السعودية، مع الاعتماد على منهجية بحثية متكاملة تجمع بين التحليل
الكمي والنوعي، بهدف تقييم التأثير على الكلفة والوقت والجودة في إدارة المشاريع الصحية.

9.1 المنطلقات النظرية للدراسة

تستند هذه الدراسة إلى مجموعة من الأطر النظرية التي توضح العلاقة بين أخلاقيات العمل وفعالية إدارة المشاريع، وخاصة في البيئة الصحية كمستشفى الدكتور سليمان الحبيب – فرع العليا. يمكن تصنيف هذه المنطلقات ضمن ثلاثة محاور رئيسية:

1. نظرية أخلاقيات المهنة

تشير هذه النظرية إلى المنظومة الأخلاقية التي تنظم سلوك الأفراد داخل بيئة العمل، وتشكل مرجعية أخلاقية تضبط الممارسات المهنية. تشتمل على الأبعاد التالية:

• الموضوعية

القدرة على اتخاذ قرارات محايدة تعتمد على الحقائق والأدلة، بعيداً عن التحيزات الشخصية أو المؤثرات الخارجية.

• الأمانة والاستقامة

التمسك بالصدق والوضوح في التعاملات، وهو ما يعزز الثقة بين الزملاء وأصحاب المصلحة.

• النزاهة

السعي الدائم للتصرف بطريقة عادلة وملتزمة بالقيم الأخلاقية، مما يحمي المؤسسة من ممارسات غير قانونية أو غير مهنية.

• الشفافية

توفير المعلومات بشكل واضح ومتاح، وتوثيق الإجراءات الإدارية والفنية، بما يدعم ثقة العاملين والمستفيدين.

• الاستقلالية

اتخاذ قرارات مهنية دون الخضوع لضغوط أو تأثيرات خارجية، مما يحافظ على مصداقية القرار وجودته.

2. نظرية إدارة المشاريع

تهدف هذه النظرية إلى تقديم إطار منهجي لإدارة المشاريع بفعالية من خلال عدة أبعاد رئيسية، هي:

•الكلفة

التحكم في الميزانية وتخفيض الهدر وتحقيق العائد المتوقع من الموارد المالية المتاحة.

•الوقت

الالتزام بالجدول الزمني والخطط التشغيلية لكل مرحلة من مراحل المشروع.

•الجودة

تحقيق مستوى عالٍ من المخرجات الفنية أو الخدمة بما يتوافق مع توقعات العملاء والمعايير المؤسسية.

3. التكامل بين أخلاقيات المهنة وإدارة المشاريع

يتحقق نجاح المشاريع في المؤسسات الصحية من خلال مواءمة المبادئ الأخلاقية مع مفاهيم إدارة المشاريع، ويتضح هذا التكامل في:

•تأثير الأخلاقيات على الكلفة

وجود أخلاقيات مهنية قوية يحد من الفساد والإنفاق غير الضروري، مما يحسن من كفاءة إدارة الموارد المالية.

•تأثير الأخلاقيات على الوقت

القرار الأخلاقي الموضوعي يساعد في الحد من التأخير الناتج عن سوء الإدارة أو التردد، وبالتالي يدعم الالتزام الزمني.

•تأثير الأخلاقيات على الجودة

القيم الأخلاقية مثل الأمانة والزاهة تعزز جودة التنفيذ، إذ تدفع العاملين إلى الالتزام بأعلى المعايير المهنية في جميع مراحل المشروع.

10.1 المنهجية وطرق البحث

تبنى هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لاستكشاف دور أخلاقيات العمل في فعالية إدلة المشريع في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب – فرع العليا.

يعتمد المنهج الوصفي على جمع البيانات المتعلقة بالظواهر القائمة كما هي في الواقع، دون تدخل من الباحث، بهدف تقديم صورة دقيقة وشاملة عن الواقع المدروس. أما الجانب التحليلي فيركز على تفسير هذه البيانات وتحليل العلاقات بين المتغيرات المختلفة، للوصول إلى استنتاجات مدعومة علمياً.

ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام أدوات وأساليب بحث متعددة، أبرزها:

- أداة الاستبانة: حيث وزعت على عينة من العاملين بالمستشفى لجمع البيانات الأولية.
- التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS والذي ساعد في تحويل البيانات النوعية إلى بيانات كمية، مما يسهل عملية التحليل واختبار الفرضيات الإحصائية.

تمكن هذه المنهجية من الوصف الدقيق للظاهرة، وفي ذات الوقت تحليل العوامل المؤثرة فيها، مما يعزز من مصداقية النتائج وصحتها.

11.1 مصادر جمع البيانات

المصادر الثانوية: شملت الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع البحث، بالإضافة إلى الدراسات السابقة، الدوريات، المجالات العلمية، والمقالات الأكاديمية.

المصادر الأولية: اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث تم تصميمها خصيصاً لهذا الغرض باستخدام منصة Google Forms وتم توزيع رابطها على أفراد مجتمع البحث لجمع المعلومات مباشرة من مصادرها الأصلية.

12.1 أدوات الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على الاستبيان المقنن كأداة رئيسية لجمع البيانات من المشاركين، نظرًا لقدرته على توفير معلومات كمية ونوعية دقيقة حول الظاهرة المدروسة. وتم تصميم الاستبيان ليشمل نوعين من الأسئلة: أسئلة مغلقة (ذات خيارات محددة) لتسهيل التحليل الإحصائي، وأسئلة مفتوحة لتمكين المشاركين من التعبير عن آرائهم بشكل أوسع وأكثر تفصيلاً.

يتكون الاستبيان من قسمين رئيسيين:

القسم الأول: المتغيرات الديمغرافية

يهدف هذا القسم إلى جمع معلومات عامة عن خصائص أفراد العينة، والتي تساهم في تحليل النتائج وفقاً للفروقات الشخصية والمهنية. ويشمل هذا القسم الأسئلة التالية:

- النوع (ذكر/أنثى)
- العمر
- المؤهل العلمي
- المسمى الوظيفي أو المستوى الإداري

تمثل هذه البيانات أساساً لفهم تنوع العينة ومدى تأثير المتغيرات الديمغرافية على تصورات الأفراد حول موضوع الدراسة.

القسم الثاني: متغيرات الدراسة (المستقل والتابع)

يركز هذا القسم على قياس المتغيرات الأساسية في الدراسة، وهي:

- المتغير المستقل (أخلاقيات المهنة):
 - و يقاس من خلال الأبعاد التالية:
 - الموضوعية
 - الأمانة

- الزاها
- الشفافية
- الاستقلالية
- المتغير التابع (فعالية إدارة المشاريع):
 - ويقاس من خلال الأبعاد التالية:
 - الكلفة
 - الوقت
 - الجودة

تم تصميم فقرات هذا القسم بعناية لضمان شمولية الأبعاد المتعلقة بموضوع الدراسة، مما يعزز من دقة النتائج ويساهم في اختبار الفرضيات بشكل فعال.

13.1 حدود الدراسة

تحدد هذه الدراسة بعدد من الحدود التي يجب أخذها في الاعتبار عند تفسير النتائج وتعميمها، وهي على النحو التالي:

- **حدود موضوعية:**

تركزت الدراسة على معرفة أثر أخلاقيات المهنة بأبعادها (الموضوعية، الاستقامة، الزاها، الشفافية، الاستقلالية) في فعالية إدارة المشاريع بأبعادها (الكلفة، الوقت، الجودة). وبالتالي، لا تمتد نتائج الدراسة إلى جوانب أخرى من إدارة المشاريع أو القيم المؤسسية خارج نطاق هذه الأبعاد المحددة.
- **حدود مكانية:**

اقتصرت الدراسة على مستشفى الدكتور سليمان الحبيب – فرع العليا في مدينة الرياض، مما يعني أن نتائجها تعكس خصوصية هذا السياق المكاني دون تعميم مباشر على مستشفيات أو منشآت صحية أخرى.
- **حدود زمانية:**

أجريت هذه الدراسة خلال عام 2025، وبالتالي فإن النتائج تعبر عن الواقع المهني والإداري في تلك الفترة الزمنية تحديداً.
- **حدود بشرية:**

اقتصرت الدراسة على العاملين في الإدارة العليا والوسطى في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب – فرع العليا، مما يعني أن آراء الفئات الإدارية الأخرى أو الكوادر الفنية لم تدرج ضمن نطاق الدراسة.

14.1 مصادر جمع البيانات (المراجع)

اعتمدت الدراسة على نوعين رئيسيين من المصادر في جمع البيانات والمعلومات اللازمة، وهما:

- المصادر الثانوية:
شملت هذه المصادر الكتب والمراجع العلمية العربية والأجنبية ذات العلاقة بموضوع البحث، بالإضافة إلى الأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوعات أخلاقيات المهنة وفعالية إدارة المشاريع. كما تم الرجوع إلى النوريات والمجلات العلمية المحكمة، إلى جانب المقالات المتخصصة التي أتيح الوصول إليها من خلال قواعد البيانات الأكاديمية والمصادر الإلكترونية الموثوقة.
- المصادر الأولية:
اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات من مصادرها والتي تم تصميمها خصيصاً لهذا الغرض على Google Forms وإرسال رابطها إلى مجتمع البحث.

الفصل الثاني: الاطر النظري

المبحث الأول أخلاقيات المهنة

تشير الأخلاق في اللغة إلى الطبع والسجية والمروءة والدين. ففي تفسير فيروز بادى يذكر أن "الخلق بالضم هو الطبع والمروءة والدين"، بينما يوضح ابن منظور أن "الخلق والخلق، بضم الخاء وسكونها، يعني الدين والطبع والسجية" (السكرنة، 2012).

في قاموس ووردز للغة الإنجليزية (Longman Dictionary) تعرف الأخلاقيات بأنها "مجموعة من الآداب والسلوكيات والقيم التي تخص الفرد أو الجماعة" (العطوي، 2013).
أما من الناحية الاصطلاحية، فتعرف الأخلاق بأنها مجموعة الصفات والمعاني الراسخة في النفس، التي بناء عليها يعتبر الفعل حسناً في نظر الإنسان فيقبله، أو سيئاً فيجتنب القيام به (محمد، 2017).

أما من منظور الأدب الإداري، فقد تنوعت تعريفات الأخلاق، لكنها تتفق جميعها على أن الأخلاق تمثل "مجموعة من المعايير والمبادئ والقيم التي توجه سلوك الأفراد والجماعات، وترتكز هذه المبادئ والمعايير على التمييز بين الصواب والخطأ في مواقف معينة" (Aslam, Khan, & Najeeb, 2018; Panigrahi & Alnashash, 2019).

ويعرف السكرنة (2019) الأخلاق بأنها "مجموعة من الأعراف والتقاليد والقيم التي يتفق عليها أفراد ينتمون إلى مهنة أو عمل معين، حيث يتم من خلالها التمييز بين ما هو صحيح يتبع، وما هو خطأ يتجنب، ويفرض على من يخالف هذه القيم والأعراف عقوبات معروفة أو منصوص عليها".

وفقاً لماورد في (Khan & Arshad, 2017)، تعرف أخلاقيات العمل على أنها مجموعة القواعد والمبادئ التي تحدد مسبقاً داخل المنظمة، والتي تستخدم كمرجع لاتخاذ القرارات من قبل إدارة المنظمة. ويرى ابن صلاح الدين وزملاؤه أن أخلاقيات العمل تعد من القضايا الحيوية في مجال الأعمال، خصوصاً في إدارة الموارد البشرية، حيث تساهم الثقافة الأخلاقية الجيدة داخل المستشفى في توجيه وإرشاد الموظفين عبر مختلف المجالات، مما يساعد على بناء فريق عمل متماسك ومتوافق يتسم بالأخلاق المهنية. ومع ذلك، لا توجد معايير أخلاقية مطلقة أو موحدة تصلح للتطبيق على جميع المنظمات بشكل شامل.

وبناء على هذه التعريفات، ترى الدراسة أن أخلاقيات العمل تمثل مجموعة القواعد والمبادئ التي تحددها إدارة المنظمة وفقاً لثقافتها المؤسسية، والتي يجب أن تنعكس في سلوك الأفراد أثناء أداء مهامهم الوظيفية وتعاملاتهم مع زملائهم والإدارة. ومن خلالها تتخذ القرارات الإدارية التي تخدم مصالح المنظمة، حيث تحفز الملتزمين بها وتعاقب المخالفين.

1.1.2 مفهوم أخلاقيات المشريع

يقصد بمصطلح الأخلاق (Ethics) مجموعة المبادئ والمعايير والقيم التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة، والتي تحدد ما هو صواب أو خطأ، وجيد أو سيئ في المواقف المختلفة. تعزز الأخلاقيات المبادئ التي توجه سلوك الأفراد في خيالاتهم المتنوعة. وفي سياق الحياة العملية، يظهر ما يعرف بـ معضلة أخلاقية (Ethical Dilemma) عندما تتسم تصرفات الأفراد أو المؤسسات بأنها إما نافعة أو ضارة للآخرين (إسماعيل وأبو شوق، 2018).

أما الأخلاقيات الإدارية فتشير إلى معايير السلوك التي توجه المديرين وترشدتهم في أداء مهامهم. وتؤثر هذه الأخلاقيات على عمل المديرين عبر عدة مجالات أساسية يمكن تلخيصها فيما يلي (سلام وبصاشي، 2018):

1. معاملة المنظمة للعاملين فيها:

يتعلق ذلك بكيفية تعاقد المنظمة مع موظفيها، وتسريحهم، وتحديد الرواتب والأجور، وظروف العمل، واحترام خصوصية العاملين. في الواقع العملي، قد يظهر سلوك غير أخلاقي عندما يميز بعض المديرين بين الموظفين بناءً على انتماءاتهم العرقية أو الدينية أو الجندرية أو المعتقدات السياسية، وهو أمر غير مقبول أخلاقياً وقانونياً.

2. معاملة العاملين للمنظمة:

يتضمن هذا الجانب قضايا مثل صراع أو تضارب المصالح، الزاهاة، الثقة، وحماية أسرار العمل. على سبيل المثال، قد ينشأ تضارب مصالح عندما يقبل موظف مسؤول عن استلام المواد هدية من مورد المنظمة. كما يعتبر إفشاء أسرار المنظمة أو استغلال مواردها لأغراض شخصية تصرفاً غير أخلاقي وغير نزيه.

3. تعامل المنظمة والعاملين مع الأطراف الخارجية:

يشمل ذلك التفاعل مع المستهلكين، المنافسين، الموردين، الوسطاء، النقابات العمالية، وغيرها. وقد تنشأ تحديات أخلاقية في مجالات مثل الإعلان، الترويج، الإفصاح المالي، التفاوض، والمساومات الجماعية بين المنظمة ونقابات العمال، حيث قد تتضمن هذه العمليات بعض الغموض الأخلاقي.

2.1.2 أهمية أخلاقيات العمل

تعد أخلاقيات العمل من الموضوعات التي حظيت باهتمام واسع من الباحثين ولأرباب العمل، خصوصاً مع تزايد حالات التعدي على قيم العمل مثل الرشوة، الاختلاس، والمحسوبية، حيث يسعى مرتكبوها لتحقيق مصالح شخصية على حساب أهداف المنظمات التي ينتمون إليها (هاني، 2015).

وتبرز أهمية أخلاقيات العمل على ثلاثة مستويات رئيسية: مستوى الفرد، مستوى المجموعات، ومستوى المجتمع، كما يلي:

(أ) أهمية أخلاقيات العمل على مستوى الفرد

يلزم صياغة تصرفات الأفراد وسلوكهم في المنظمة ضمن إطار متوافق مع المبادئ والقيم المجتمعية الراسخة، حيث تبرز أهمية الأنماط السلوكية التي تبرر أفعال الأفراد في المجتمع. وتتمثل أهمية أخلاقيات العمل على مستوى الفرد في النقاط التالية (السكرنة، 2014؛ سليمان، 2019):

1. تعزيز قدرة الفرد على بناء شخصيته المهنية وحياته العملية.
2. اعتبار أخلاقيات العمل معياراً يشمل جميع تصرفات الإنسان في حياته اليومية، يضبط نشاطه ويوجهه.
3. تبني أحكام معيارية لتقييم سلوك الأفراد في المواقف المختلفة، وتحديد ما إذا كان هذا السلوك إيجابياً مرغوباً أو سلبياً غير مرغوب.
4. الحماية من الانحراف، وبث الثقة بالنفس وبالم المنظمة والمجتمع، والتقليل من القلق والتوتر لدى الأفراد.
5. لعب دور مهم في اتخاذ القرارات وحل النزاعات بين الأفراد.

ويشير أبو غالي (2016) إلى فوائد الالتزام بأخلاقيات العمل، منها:

- دعم بيئة العمل الجماعية التي تعزز من الروح الإنتاجية، مما يعود بالفائدة على الجميع.
- تقليل المخاطر التي قد تتعرض لها المؤسسات نتيجة مخالفة الأنظمة، حيث يقل عدد المخالفات والجرائم والمنزعات، مما يعزز الالتزام بالقانون.

(ب) أهمية أخلاقيات العمل على مستوى المجتمع

تعتبر الأخلاق الحميدة والسلوكيات الفاضلة من الركائز الأساسية للحياة الاجتماعية، ولا يمكن للمجتمع أن يتقدم ويتطور دون الالتزام بها. ومن أهم الفوائد التي تعود على المجتمع نتيجة الالتزام بأخلاقيات العمل (Panigrahi & Imam & Abbasi, 2013):

1. تعزيز التنمية الاجتماعية وتقليل الممارسات غير العادلة، مع تحقيق تكافؤ الفرص، بحيث ينال كل فرد حقه بناءً على جهده وكفاءته.
2. إرساء الرضا والاستقرار الاجتماعي، حيث يحصل كل ذي حق على حقه، ويعم العدل في التعاملات والعقود وتوزيع الثروات.
3. توفير مرجع أخلاقي يوجه الناس نحو السلوك السليم ويمكنهم من تقييم السلوكيات الفعلية.

(ج) أهمية أخلاقيات العمل على مستوى المنظمة

تعود أخلاقيات العمل على المنظمات بعدة فوائد مهمة، منها: (Sapada et al., 2017; Sunada, 2018)

- تقليل التكاليف الناتجة عن عدم الالتزام بالقوانين والأنظمة، مثل الدعاوى القضائية المرتبطة بفصل الموظفين بشكل غير قانوني أو نقص احتياطات السلامة المهنية.

- تحسين سمعة المنظمة على المستويات المحلية والإقليمية والدولية، مما يعزز من مردودها الاقتصادي والاجتماعي.
- الحصول على شهادات وامتيازات عالمية مرتبطة بالمعايير الأخلاقية في الإنتاج والتوزيع والاستخدام والاعتراف بالخصوصيات والثقة المتبادلة.

كما يشير الديبسي (2023) إلى أن الالتزام بأخلاقيات العمل داخل المنظمة يحقق:

- ضبط سلوكيات الموظفين وضمان تصرفاتهم ضمن إطار موضوعي ونزيه.
- تسهيل استيعاب الواجبات المهنية مع التذكير بالعقوبات التي تحد من السلوكيات غير الأخلاقية.
- تعزيز التفاعل الإيجابي بين العاملين، مما يسهل سير العمليات داخل المنظمة.
- الحد من التسلط الإداري وتحسين بيئة العمل.
- تمكين الجهات الرقابية من تقييم الأخلاقيات السائدة ومعالجة الانحرافات.
- تسهيل اتخاذ القرارات وتحقيق احترام جميع الأطراف داخل المنظمة وخرجها.

3.1.2 مصادر أخلاقيات العمل:

تعد أخلاقيات العمل نتاجاً تراكمياً يبدأ من النفس الإنسانية، حيث تمر بعدة مراحل تطور، تبدأ بالعبقيدة التي يعتنقها الفرد والتي تشكل مبدئه في الحياة، ثم تمتد إلى أدائه في الوظيفة العامة والسلوك المهني الذي يتبعه. يمكن تصنيف مصادر أخلاقيات العمل إلى عدة محاور رئيسية تشمل الجوانب الدينية، والاجتماعية، والسياسية، وغيرها من العوامل التي تؤثر في تشكيل السلوك الأخلاقي للفرد داخل بيئة العمل.

(Imam & Abbasi, 2013; Khan & Arshad, 2017; Panigrahi & Alnashash, 2019).

أ. المصدر الديني

يعد المصدر الديني من أهم وأبرز مصادر الأخلاق، حيث تحتوي الشرائع السماوية كافة على تعاليم وأحكام تدعو إلى التمسك بالأخلاق الحميدة والفضائل، مما يجعلها أساساً أساساً لأصول الأخلاق (الدليعي، 2013).

يمثل المصدر الديني حجر الزاوية في أخلاقيات المهنة، إذ يوفر للعامل حس الرقابة الذاتية، فالإنسان قد يتهرب من الرقابة الاجتماعية أو القانونية أو السياسية، لكن لا يستطيع الإفلات من مراقبة الله - سبحانه وتعالى. وبهذا المعنى، يشمل المصدر الديني المبادئ التي تحقق السعادة للفرد والمجتمع، ويستند إلى قواعد عامة صالحة تهدي الناس إلى الطريق الصحيح (البشري، 2015).

وفي هذا السياق، يعتبر الدين الإسلامي مثالا قويا ومؤثرا في مجال الأخلاق، حيث حث على القيم الحميدة والعادات الفاضلة، وجعلها من صفات المسلم المحمودة، فقد قال رسول الله (صلى الله عليه وعلى اله وسلم): "إنما بعثت لأتمم مكرم الأخلاق". وقد أوصى رسول الله (صلى الله عليه وعلى اله وسلم) سيدنا عبد الله بن عباس (رضي الله عنه) قائلا: "وخالق الناس بخلق حسن" (هاني، 2015).

وترى الدراسة أن أخلاقيات العمل من المنظور الديني مرتبطة ارتباطا وثيقا بمدى التزام الفرد بالقيم الأخلاقية التي أوصت بها الأديان السماوية، بغض النظر عن مرتبة الوظيفة التي يشغلها سواء كانت منخفضة أو عالية.

ب. المصدر الاجتماعي

يمثل المصدر الاجتماعي أحد الركائز الأساسية لأخلاقيات العمل، ويقصد به منظومة القيم والأعراف والعادات التي يتبناها المجتمع الذي ينتمي إليه الفرد ويمارس فيه مهنته. وتختلف هذه القيم من مجتمع لآخر تبعا لاختلاف الثقافات والعادات والتقاليد والأنظمة الاجتماعية السائدة؛ فالسلوك المقبول في مجتمع ما قد يعد غير مقبول في مجتمع آخر. على سبيل المثال، هناك مجتمعات تتسم بالانفتاح على التغيير والتجديد، وتشجع على التعاون وتقبل الرأي الآخر، في حين أن هناك مجتمعات أخرى تميل إلى المحافظة على الأعراف التقليدية وتبدي مقاومة للتغيير (السكرنة، 2012؛ العقيلي، 2014).

وترى الدراسة أن المجتمعات التي تتسم بوضوح القيم الاجتماعية وتماسك الأعراف، تنقل هذه المبادئ إلى أفرادها بصورة طبيعية، مما ينعكس على سلوكياتهم في بيئة العمل. وعندما تكون هذه القيم حاسمة في رفض السلوكيات غير الأخلاقية، فإن الأفراد غالبا ما يلتزمون بها خوفا من العواقب الاجتماعية المترتبة على مخالفتها. وبالتالي، يشكل المجتمع مصدرا فاعلا في توجيه السلوك المهني وتحديد ما يعد مقبولا أو مرفوضا أخلاقيا داخل بيئة العمل.

ج. المصدر السياسي

يشير المصدر السياسي إلى القوانين والأنظمة التي يقوم عليها النظام السياسي في المجتمع، والتي تعد من العوامل المؤثرة في تشكيل أخلاقيات الأفراد وسلوكهم المهني. فحين يتسم النظام السياسي بالديمقراطية، ويشجع على الحوار، والمشاركة، وتعددية الآراء، وقبول الآخر، فإن هذه القيم تنعكس إيجابا على ثقافة الأفراد وقناعاتهم الأخلاقية. وعلى النقيض من ذلك، فإن الأنظمة السياسية السلطوية أو الفاسدة، التي تتغاضى عن مظاهر مثل الرشوة والاختلاس، تؤدي إلى تشويه القيم الأخلاقية وانتشار الممارسات غير السوية داخل المؤسسات (العطوي، 2013).

وتعد التشريعات والقوانين من الوسائل الأساسية لتنظيم الحياة العامة في المجتمع، إذ ينشأ القانون استجابة لحاجات الناس، ويمثل أداة تنظيمية صادرة عن السلطة لضبط العلاقات والسلوكيات داخل المجتمع. وعليه، فإن القوانين ذات الطابع العادل تشكل مرجعية ملزمة للفرد والمجتمع على حد سواء (هاني، 2015).

ومن منظور هذه الدراسة، فإن التّزام القيادات العليا في المؤسسات المختلفة بالقوانين والأنظمة يسهم بشكل مباشر في تعزيز ثقافة احترام القانون على مستوى الإدارات الوسطى والدنيا، مما ينعكس على التّزام الموظفين داخل بيئة العمل. وإذا ما تحولت هذه القوانين إلى أعراف سائدة داخل المجتمع، فإنها تصبح جزءاً من ثقافته المؤسسية، فتشجع على احترام الأنظمة وتنبذ أي مخالفة لها، مما يعزز مناخاً أخلاقياً مهنياً سليماً يسهم في نجاح المنظمات واستقرارها.

د. المصدر الاقتصادي

تلعب الظروف الاقتصادية دوراً جوهرياً في تشكيل سلوك الأفراد داخل المجتمع، بما في ذلك العاملين في مختلف القطاعات. ففي المجتمعات التي تعاني من ضغوط اقتصادية أو انخفاض في مستويات المعيشة، قد يجد بعض الأفراد أنفسهم مدفوعين إلى تبني سلوكيات تتنافى مع القيم الأخلاقية، مثل الغش، أو الاستغلال الوظيفي، أو ارتكاب ممارسات غير مشروعة لتحقيق مكاسب مادية سريعة (عطيان وآخرون، 2016؛ محمد، 2017).

وتظهر الدراسات أن الاستقرار الاقتصادي يساهم في تعزيز الالتزام الأخلاقي في بيئات العمل، حيث تقل فيه الدوافع التي قد تؤدي إلى الانحرافات السلوكية. في المقابل، فإن الأزمات الاقتصادية، مثل ارتفاع معدلات البطالة أو تدني الأجور، تخلق بيئة خصبة لانتشار سلوكيات سلبية تؤثر على أداء المؤسسات وتضعف مناخ العمل المهني.

ومن وجهة نظر هذه الدراسة، فإن تحسين الظروف الاقتصادية وتوفير بيئة معيشية مستقرة تعد من العوامل الداعمة لترسيخ أخلاقيات العمل؛ حيث يسهم ذلك في تقليل الضغوط الفردية التي قد تؤدي إلى انحرافات أخلاقية، ويعزز من التّزام العاملين بالقيم المهنية في أداء مهامهم.

4.1.2 مبادئ أخلاقيات الأعمال:

تستند أخلاقيات الأعمال إلى مجموعة من القيم الأخلاقية الأساسية التي تعد بمثابة إطار عام يحدد ما هو سليم أو غير سليم من السلوك، وذلك وفق مفاهيم أخلاقية عامة وشاملة. وقد أشار (آل عزام والجالي، 2023) إلى عدد من المبادئ العامة التي تمثل الأساس في بناء السلوك الأخلاقي، ومنها:

- الأمانة
- الزّاهة
- الوفاء بالوعود
- الإخلاص
- العدالة
- مراعاة الآخرين
- الاحترام
- تحمل المسؤولية
- السعي نحو التميز
- الثقة

- الموضوعية
- المشروعية

وتعد هذه المبادئ بمثابة الأساس العام للأخلاق، إلا أن تطبيقاتها العملية في بيئة العمل تأخذ بعدا أكثر تحديدا وتفصيلا، كما أوضح (الديبسي، 2023) من خلال المبادئ التالية لأخلاقيات الموظف في بيئة العمل:

1. **الثقة:**
يجب أن يكون الموظف جديرا بالثقة، يتسم بالصدق والزاهة، ويحافظ على سرية المعلومات في مؤسسته، مما يعكس مستوى عال من الالتزام المهني.
2. **الأمانة:**
ينبغي للموظف أن يتحلى بالأمانة في أداء واجباته، وأن يلتزم بالحفاظ على مصالح الجهة التي يعمل بها، دون تهلون أو استغلال، وألا يتصرف بما يخالف الثقة الممنوحة له.
3. **المشروعية:**
يلزم الموظف بالتحقق من مشروعية جميع أفعاله المهنية، وأن يلتزم في أداء واجباته بأحكام ومبادئ الشريعة الإسلامية، بما يضمن سلامة السلوك من الناحية القانونية والأخلاقية.
4. **الكفاءة المهنية وإتقان العمل:**
يتعين على الموظف أن يؤدي مهامه بكفاءة عالية، وأن يحسن عمله ويتقنه، وألا يدخر جهدا في الوفاء بمسؤولياته تجاه دينه ومجتمعه ووظيفته، بما يعزز من فعالية الأداء المؤسسي.
5. **الموضوعية:**
يجب على الموظف أن يتصف بالحيادية والعدالة، ويتجنب التحيز أو تعرض المصالح، وأن يضع المصلحة العامة فوق اعتبارات المصلحة الشخصية.
6. **السلوك الإيماني:**
من الضروري أن تتوافق تصرفات الموظف مع القيم الإيمانية، وأن يعكس سلوكه الداخلي انضباطا نابعا من وعي ديني وأخلاقي.
7. **السلوك المهني والمعايير الفنية:**
ينبغي على الموظف الالتزام بأخلاقيات المهنة، وأن يتقيد بالمعايير الفنية المعتمدة في مجاله الوظيفي عند أداء مهامه اليومية.

المبحث الثاني: فاعلية إدارة المشاريع

مقدمة

ترتبط فاعلية أي مشروع ارتباطاً وثيقاً بكفاءة العنصر البشري، وقدرته على الأداء، ورغبته في العمل، حيث يعد هذا العنصر الركيزة الأساسية في استثمار الموارد المتاحة، وتعتمد عليه الإدارة في تعظيم النتائج وتحقيق الأهداف. وفي هذا المبحث، سيتم التطرق إلى مفهوم الأداء الوظيفي، وطرق قياسه، وأهميته، إلى جانب تحديد عناصر الأداء والعوامل المؤثرة فيه، والأساليب الممكنة لتحسينه. وذلك بهدف التعرف على واقع الأداء العام للعاملين داخل المنظمات، وترشيد استخدام الموارد المتوفرة، سواء البشرية أو المادية.

وتجدر الإشارة إلى أن ترشيد استخدام العنصر البشري يعد من أكثر التحديات التي تواجه الإدارة، نظراً لصعوبة التحكم الكامل في سلوك الأفراد، الذين يمثلون القوة المحركة للعمل داخل المنظمة. ومن هنا تبرز المشكلة الأساسية للإدارة، والمتمثلة في القدرة على فهم وتحديد المتغيرات التي تؤثر في هذا السلوك.

وبالنظر إلى أهمية الأداء داخل المؤسسات كونه المعيار الأساسي لقياس مدى تحقق الأهداف، فإن هذا المبحث سيتناول تعريف الأداء ومؤشراته الرئيسية، بالإضافة إلى المفاهيم المرتبطة به أو المشابهة له، مع تحليل محدداته التي من خلالها يمكن الحكم على مستوى الأداء، سواء أكان عالياً أو متوسطاً أو منخفضاً، وكذلك سبل قياسه وتحسينه داخل بيئة العمل. وكما هو معلوم، فإن منظري الإدارة قد قدموا مجموعة من النماذج والنظريات التي أسهمت بشكل فعال في تحديد أبرز المعايير التي تساعد المؤسسات على تحقيق أهدافها ورفع مستوى كفاءتها.

1-2-2 مفهوم الأداء

تعددت التعريفات التي تناولت مفهوم الأداء باختلاف وجهات النظر، حيث ركز البعض على الجانب السلوكي، بينما اهتم آخرون بالمخرجات والنتائج. ويمكن استعراض أبرز هذه التعريفات كما يلي:

- يعرف الأداء بأنه "التفاعل بين السلوك والإنجاز، أو أنه مجموع السلوك والنتائج التي تحققت معاً، مع الميل إلى إبراز الإنجاز أو النتائج، وذلك لصعوبة الفصل بين السلوك من جهة، والنتائج من جهة أخرى" (نعيم، 2012، ص 36).
- ويرى الصرايرة (2011) أن الأداء يشير إلى "المخرجات والأهداف التي تسعى المستشفى إلى تحقيقها خلال فترة زمنية محددة"، ويربط هذا التعريف بين الأهداف المنشودة والوسائل اللازمة لتحقيقها، وكذلك أوجه الأنشطة المرتبطة بها.
- أما عربيات (2012) فقد عرفت الأداء بأنه "العمل الذي يقوم به المرؤوسون بما يساهم في تحقيق الأهداف، من خلال فهمهم لأدوارهم وإتقانهم لها، واتباعهم للتعليمات الإدارية، بالإضافة إلى سلوكهم المهني وتطورهم الذاتي".
- وفي ضوء ما سبق، يمكن للباحث أن يعرف الأداء بأنه: مدى الكفاءة الفنية والعملية للفرد في إنجاز المهام الموكلة إليه ضمن الإطار الزمني المحدد، بما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة التي يعمل بها.

وبالنظر إلى هذه التعريفات المتنوعة، يمكن تلخيص جوهر مفهوم الأداء في العناصر التالية:

1. الأداء هو مزيج من السلوك والنتائج التي تتحقق.
2. يتضمن كفاءة الفرد الفنية والعملية في تنفيذ الواجبات المكلف بها.
3. يقاس الأداء من خلال قدرة الفرد على تحقيق الأهداف المطلوبة عبر فهمه لدوره وإتقانه له.
4. يمثل الأداء عملية تحويل المدخلات إلى مخرجات ذات جودة، بما يتناسب مع مهارات وخبرات العاملين.
5. الجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، بينما يقاس الأداء استناداً إلى النتائج الفعلية.
6. الأداء يعبر عن كمية المخرجات المحققة خلال فترة معينة.

2.2.2 أهمية الأداء

يعد الأداء من الركائز الأساسية داخل أي مؤسسة، إذ يمثل الناتج النهائي لكافة الأنشطة التي تمارس داخلها على مختلف المستويات. وفي سياق المستشفيات، فإن تميز أداء العاملين يعد مؤشراً جوهرياً لاستقرار المؤسسة واستمراريتها في تقديم خدماتها بكفاءة وجودة.

ومن هذا المنطلق، يلاحظ أن إدارة المستشفى تولي اهتماماً كبيراً بمستوى الأداء، والذي يفوق في كثير من الأحيان اهتمام العاملين أنفسهم. وقد أدى ذلك إلى تزايد التركيز في العصور الحديثة على العنصر البشري، من خلال تطوير قدراته وتحسين أدائه عبر برامج التدريب والتحفيز، الأمر الذي يساهم في دفع العاملين إلى تقديم أداء يتجاوز حدود المهام التقليدية، وينعكس إيجاباً على تحقيق أهداف المستشفى ورفع مستوى خدماتها.

وبحسب ما أشار إليه الشريف (2004)، فإن أهمية الأداء تتجلى في الجوانب التالية:

- الأداء الداخلي يمثل مؤشراً حيوياً لنجاح المؤسسة وتقدمها، كونه المحصلة النهائية لجميع الأنشطة التي يقوم بها الأفراد أو فرق العمل داخل المؤسسة. فإذا كان هذا الناتج مرتفعاً، فهو يعد دلالة واضحة على استقرار المؤسسة وفعاليتها.
- أهمية الأداء لا تقتصر على مستوى المؤسسة فقط، بل تمتد لتؤثر بشكل مباشر على نجاح خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدولة ككل، كما أشار إلى ذلك صليحة (2010).

3.2.2 عناصر الأداء

يتألف الأداء الوظيفي من مجموعة من العناصر الأساسية التي تسهم في تقييم كفاءة الموظف وفعاليته داخل بيئة العمل. وقد حدد كل من (Oliveira and Barbin, 2013) أبرز هذه العناصر كما يلي:

- **المعرفة بمتطلبات الوظيفة:** تشمل الإلمام بالمعارف العامة، والمهارات الفنية والمهنية، بالإضافة إلى الخلفية العلمية المرتبطة بطبيعة الوظيفة والمجالات المتصلة بها، مما يساعد الموظف على أداء مهامه بكفاءة.
- **نوعية العمل:** تقاس بمدى وعي الموظف بطبيعة عمله، وما يمتلكه من مهارات فنية، ودقة، وتنظيم، وقدرته على تنفيذ المهام دون أخطاء، إلى جانب ما يتحلى به من رغبة ومهنية أثناء أداء العمل.
- **كمية العمل المنجز:** يقصد بها حجم الأعمال التي يتمكن الموظف من إنجازها في ظل الظروف العادية للعمل، إضافة إلى سرعة الإنجاز ومستوى الإنتاجية خلال فترة زمنية معينة.
- **المتابعة والموثوقية:** تشير إلى جدية الموظف في أداء واجباته، وتحمله لمسؤولية العمل، والتزامه بإنجاز المهام ضمن الأوقات المحددة، إلى جانب مدى اعتماده على التوجيه من رؤسائه أو قدرته على العمل باستقلالية، ومردود نتائج أدائه.

4.2.2 مؤشرات الأداء

يشير حداد وأبوزيد (2021) إلى أن الأداء الوظيفي يتوزع على عدة مستويات أساسية، تستخدم لتقييم مختلف جوانب النشاط المؤسسي، وتعد هذه المؤشرات أدوات مهمة لتحسين فعالية المؤسسات وتحقيق أهدافها الاستراتيجية، وهي كالتالي:

- **الأداء البشري:** يعبر عن الأنشطة التي يقوم بها الموظف في أثناء أداء مهامه وواجباته، والتي تهدف إلى تحقيق الأهداف التشغيلية للمستشفى. يتم تقييم هذا الأداء من قبل المشرف المباشر باستخدام مؤشرات مثل: الوقت المعياري، التكلفة المعيارية، ودرجة تحقيق الأهداف. كما تشمل مؤشرات القياس: الوقت المستنفذ، التكلفة، وجودة الأداء.
- **كفاءة العمليات الداخلية:** تشير إلى فعالية العمليات والإجراءات المتبعة داخل المؤسسة، بما في ذلك القرارات والأفعال التشغيلية. وتكمن أهمية هذه الكفاءة في قدرتها على تلبية حاجات العملاء، مما يتطلب من الإدارة التركيز على العمليات الجوهرية لتحسين الأداء العام (العواودة، 2007).
- **الأداء المؤسسي:** يقيم من قبل الإدارة العليا وأجهزة الرقابة الداخلية، ويركز على مدى التواء الوحدات التنظيمية بتنفيذ مهامها بما يتماشى مع الأهداف الإستراتيجية والسياسات العامة للمؤسسة. وتشمل مؤشرات الأداء المؤسسي: درجة تقسيم العمل، مستوى التخصص، نظم الإنتاج، درجة المركزية، وفعالية الاتصال.

- **التعلم والإبداع:** في ظل المنافسة العالمية، يعد الابتكار والتطوير المستمر من المتطلبات الأساسية. ويرتبط التعلم التنظيمي بالقدرة على تحسين العمليات الحالية وتقديم منتجات جديدة ذات جودة عالية. يشمل ذلك تشخيص البنية التحتية اللازمة لدعم الابتكار والنمو طويل الأمد (العواودة، 2007).
- **تصميم المنتجات وفقاً لمتطلبات العميل:** يمثل رضا العميل حجر الأساس في نجاح المؤسسات، ويستلزم ذلك تلبية توقعاته من حيث جودة المنتج وأدائه. لذلك تعد إدارة العلاقة مع العملاء أحد محاور قياس الأداء المهمة (العواودة، 2007).
- **الأداء التقني:** يتعلق بالإنتاجية وكفاءة الموارد البشرية، إذ تسهم استراتيجيات إدارة الموارد في خلق قوة عاملة ماهرة ومحفزة، مما ينعكس على الأداء التقني. من أبرز مؤشرات هذا الأداء: تطوير منتجات جديدة وتحويل الأفكار إلى تصاميم ونماذج فعلية قابلة للتطبيق قبل طرحها في السوق، بما يضمن الحفاظ على ميزة تنافسية.
- **الأداء المالي:** يعبر عن الحصيلة النهائية لأنشطة المستشفى وتفاعلها مع البيئة الداخلية والخارجية. يقيم الأداء المالي من خلال أجهزة الرقابة الرسمية والشعبية، ويرتبط بمؤشرات مثل: القبول المجتمعي لقرارات المستشفى، التمثيل الاجتماعي، الاستقلالية المؤسسية، ومدى التزامها بأيدولوجية واضحة. كما أشار العواودة (2007) إلى أن من أهم مقاييس الأداء المالي معدل العائد على الاستثمار، بما يضمن الاستدامة وزيادة الحصة السوقية للمؤسسة.

• 2-2-5 أنواع مؤشرات قياس الأداء:

ركزت العديد من الدراسات في مجال قياس الأداء على المؤشرات المعتمدة في عمليات التقييم، مع بيان أنواعها والشروط اللازم توفرها فيها. ويمكن تصنيف مؤشرات قياس الأداء إلى أربع مجموعات رئيسية، كما أوضح كل من العززي والعبادي (2009):

1. **مؤشرات تتعلق بفعالية تحقيق الأهداف وتطوير المنظمة:**
وتهتم هذه المؤشرات بقياس مدى قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها وتطوير أدائها، وتعتمد بطبيعتها على نوع النشاط وطبيعة الأهداف الخاصة بكل وحدة تنظيمية.
2. **مؤشرات كفاءة استخدام الموارد:**
تقيس هذه المؤشرات مدى الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة داخل المنظمة، وذلك من خلال تحليل نسبة التكاليف الإجمالية إلى المخرجات المقدمة، مما يساعد على تحديد تكلفة الخدمة التي يوفرها الجهاز أو الوحدة المعنية.
3. **مؤشرات الإنتاجية:**
وتعتمد هذه المؤشرات على مقارنة المدخلات بالمخرجات، ما يساعد في قياس إنتاجية الوحدات التنظيمية. وهي تتوافق مع مفهوم الإنتاجية الجزئية والإنتاجية الكلية.

4. مؤشرات جودة الخدمة:

تتناول هذه المجموعة من المؤشرات الأبعاد المختلفة لجودة الخدمات المقدمة، سواء من منظور عام أو بحسب طبيعة الخدمات داخل المنظمة.

كما أشار العيادي (2010) إلى وجود مؤشرات إضافية مهمة يجب أخذها في الاعتبار، ومنها:

1. مؤشرات تتعلق بالوقت: (Timeliness)

وتقيس مدى قدرة المنظمة على إنجاز المهام بكفاءة وفي الوقت المحدد، بما يتوافق مع توقعات واحتياجات العملاء.

2. مؤشرات الأمان: (Safety)

وتهدف إلى قياس كفاءة بيئة العمل داخل المستشفى، بما في ذلك مدى توفير السلامة المهنية للعاملين.

3. بطاقة الأداء المتوازن: (Balanced Scorecard - BSC)

وهي أداة تقييم متعددة الأبعاد، تستخدم لربط مؤشرات الأداء والخطط التشغيلية بالرؤية الإستراتيجية للمنظمة، على جميع المستويات الإدارية.

6-2-2 العوامل المؤثرة في أداء المشريع

يعرف كل من *Oliveira and Barbin (2013)* أداء المشروع بأنه نتيجة مجموعة من العوامل الداخلية والخارجية. تشمل العوامل الداخلية عناصر مثل التكلفة، الوقت، والجودة (أي مدى الالتزام بالمواصفات الفنية)، والتي غالبا ما تكون تحت سيطرة إدارة المشروع. أما العوامل الخارجية، فهي تشمل مدى استخدام مخرجات المشروع، ورضا المستفيدين، وفعاليتها، وترتبط بشكل مباشر بتجربة العميل وسلوكه.

ووفقا لما أورده عبيدات وعلي (2018)، يمكن تصنيف العوامل المؤثرة في أداء المشريع إلى قسمين رئيسيين:

أولاً: العوامل الداخلية

1. العنصر البشري:

يمثل الأفراد العاملون في المشروع الأساس لنجاحه أو فشله، فالأداء الجيد يبدأ من كفاءة الأفراد ومهاراتهم.

2. الإدارة:

تلعب الإدارة دوراً محورياً في التأثير على أداء الموظفين، حيث أن ضعف الأداء غالبا ما يكون نتيجة لسوء الإدارة أكثر من كونه خطأ الموظف.

3. التنظيم:

يشمل تحديد الأدوار وتقسيم المهام بناءً على المهارات والخبرات، مما يؤثر مباشرة على كفاءة الأداء سواء بالسلب أو الإيجاب.

4. بيئة العمل:

تؤثر بيئة العمل بشكل مباشر على أداء الموظفين، إذ إن بيئة عمل إيجابية خالية من الضغوط النفسية تساهم في رفع الروح المعنوية وتقليل الغياب وزيادة الإنتاجية.

5. طبيعة العمل:

تلعب طبيعة المهام والمعرفة المكتسبة من العمل، بالإضافة إلى تطور الموظف في مساره المهني، دوراً مهماً في تحسين أو تراجع مستوى الأداء.

6. العوامل الفنية:

يشكل توفر المعدات الحديثة والتقنيات المتقدمة عاملاً محفزاً لزيادة الكفاءة، كما يعزز من شعور الموظف بالثقة والقدرة على إنجاز العمل بجودة عالية.

ثانياً: العوامل الخارجية

1. البيئة الاجتماعية والثقافية:

وتشمل الأعراف، التقاليد، الدين، ومستوى التعليم والثقافة السائدة في المجتمع، والتي قد تؤثر على تقبل المشروع أو طريقة تنفيذه.

2. البيئة السياسية والقانونية:

تتعلق بطبيعة النظام السياسي ومدى استقراره، إلى جانب الأطر القانونية والتنظيمية، مما يؤثر على سير العمل وسهولة تنفيذ المشروع.

3. البيئة الاقتصادية:

تشمل نوع الاقتصاد (حر أو موجه)، ومدى استقراره، إضافة إلى الأنظمة المصرفية والتمويلية، وكلها تؤثر على إمكانية تنفيذ المشروع واستمراره.

2-2-7 قياس أداء المشاريع

تفاوتت التعريفات الخاصة بقياس أداء المشروع، فمن وجهة نظر عبيدات وعلي (2018، ص. 70)، يعرف قياس الأداء بأنه:

"عملية جمع وتحليل المعلومات المتعلقة بأداء فرد أو مجموعة أو مشروع أو منظمة، وهو مؤشر قابل للقياس يستخدم لتقييم مدى نجاح المشروع في تحقيق أهدافه المنشودة."

يشير هذا التعريف إلى أن قياس الأداء قد يشمل دراسة العمليات والاستراتيجيات داخل المشروع، للتأكد من أن المخرجات تتوافق مع الخطط الموضوعية أو الأهداف التي كان من المفترض تحقيقها.

تشير عملية قياس أداء المشاريع إلى أن مديري المشاريع غالبا ما يقومون بمراجعة مختلف مقاييس الأداء بهدف تقييم جوانب متعددة مثل النتائج، الإنتاج، الطلب، وكفاءة التشغيل، وذلك من أجل إيجاد أفضل الطرق لإنجاز الأعمال (Ramani & Sruthi, 2016).

وتكمن أهمية قياس أداء المشاريع في القدرة على تحديد وتتبع التقدم نحو تحقيق الأهداف التنظيمية، بالإضافة إلى تحديد فرص التحسين عبر مقارنة الأداء بمعايير داخلية وخارجية على حد سواء. كما يساعد قياس الأداء في التعرف على نقاط القوة والضعف داخل المنظمة، مما يدعم وضع خطط استراتيجية فعالة. علاوة على ذلك، يرتبط قياس الأداء ارتباطا مباشرا بمفهوم الجودة الشاملة، حيث يساهم في الحفاظ على مستوى الأداء الحالي والحد من أي تراجع محتمل، ضمن معايير الجودة المطلوبة (Oliveira and Barbin, 2013).

أما حداد وأبو زيد (2021) فقد أبرزوا مجموعة من الفوائد التي تتحقق من خلال قياس أداء المشاريع، منها:

1. ضمان الوفاء بمتطلبات الزبائن.
2. القدرة على وضع أهداف واقعية والالتزام بها.
3. توفير معايير للمقارنة.
4. إتاحة رؤية شاملة للمشرفين والإداريين لمراقبة مستوى أداء موظفيهم.
5. تسليط الضوء على مشكلات الجودة.
6. توفير تغذية راجعة لمراجعة وتحسين الأداء.
7. ضمان تسليم المشروع في الوقت والمورد المحددة.

2-2-8 تقييم أداء المشاريع

في البداية، كانت نظريات تقييم المشاريع تعتمد على مجموعة من الأساليب التي تستند إلى الإنجازات العلمية، مع التركيز على الصلاحية والدقة والموثوقية. في ذلك الوقت، كانت العديد من المنظمات ترى أن عملية التقييم ليست ذات فائدة حقيقية، بل تؤدي إلى إنتاج نتائج كثيرة غير مفيدة، حيث كانت تعتبر التقييم مجرد إثباتات تقيس مدى نجاح المشروع أو فشله. كما يعتقد بعضهم أن عملية التقييم معقدة وتتطلب فهما دقيقا لمجموعة من المصطلحات المتعلقة بها، إذ يتم تنفيذها في وقت وطريقة محددين (المفلح وأبو حسين، 2019).

يعرف التقييم بأنه عملية قياس منهجية وموضوعية ومدى ملاءمة ونجاح المشروع المنجز، وهو يشكل مرشدا هاما لمتخذي القرار ومديري المشاريع لمعرفة مدى توافق ما تم تنفيذه مع المخطط له، ضمن الوقت والتكلفة المحددة سلفا وتجرى عملية التقييم عادة بغرض جمع المعلومات التي تساعد في اتخاذ القرارات الصائبة لتنفيذ مشاريع مستقبلية.

تهدف عملية تقييم أداء المشرع بشكل عام إلى تحديد كفاءة وفاعلية المشروع، بالإضافة إلى مدى ملاءمته واستدامته. ويمكن تلخيص أهداف تقييم الأداء في المشرع بالنقاط التالية: (Ramani and Sruthi, 2016).

- التحقق من جودة الأداء.
- إتاحة فرصة التعلم الجماعي.
- تحديد الاستراتيجيات الناجحة لتوسيعها وتكرار اعتمادها.
- تحديد الاستراتيجيات غير الناجحة لتعديلها.
- توفير المجال للجهات المعنية لعرض مخرجات المشروع وجودته.

يقسم التقييم حسب توقيت إجرائه ضمن دورة حياة المشروع إلى ثلاثة أنواع (المفلح وأبو حسين، 2019):

1. التقييم القبلي: (Pre-evaluation)

يجرى قبل بدء تنفيذ المشروع، حيث يتم دراسة ضرورة المشروع، نتائجه المتوقعة، وأهم تفاصيله. كما يتم وضع مؤشرات قياس لتقييم تأثير المشروع في مراحل لاحقة. يساعد هذا التقييم المخططين على مواجهة التوقعات المستقبلية والاستعداد لها من خلال وضع سيناريوهات محتملة.

2. التقييم المتزامن (Concurrent evaluation) أو تقييم منتصف المدة:

يتم خلال منتصف فترة تنفيذ المشروع، ويهدف إلى فحص الإنجازات ومراجعة خطة العمل وتعديلها حسب النتائج المستخلصة. تساعد نتائج هذا التقييم في مراقبة الأداء واتخاذ القرارات المناسبة لتحسين سير المشروع.

3. التقييم البعدي: (Post-evaluation)

يجرى بعد انتهاء المشروع بفترة زمنية، ويهدف إلى استخلاص الدروس المستفادة، والحصول على تغذية راجعة، وتقديم توصيات لمديري المشرع ومخططي المشرع المستقبلية لتنفيذها بكفاءة وفاعلية أكبر.

9.2.2 فاعلية إدارة المشرع

تعتبر فاعلية إدارة المشرع عن مدى كفاءة تطبيق مجموعات عمليات إدارة المشروع ونجاحها في تحقيق المخرجات والمتطلبات والأهداف المحددة مسبقاً ويتم قياس هذه الفاعلية من خلال تقييم عدة أنشطة أساسية مكونة للمشروع، والتي تشمل (العباسي وبرهان، 2013):

- قدرة الإدارة على تقسيم العمل: تقسيم المشروع إلى أجزاء مترابطة، وضمان التنسيق الفعال بين هذه الأجزاء، مع الحرص على عدم حدوث تضارب أو تأخير في أي منها على حساب الأخرى.
- التنسيق الفعال بين عناصر المشروع: إدارة الأوقات المختلفة لكل مرحلة، مثل التحضير والبدء في تأسيس المشروع في الوقت ذاته مع شراء المعدات أو توزيع القدرات الفنية للعاملين، مع مراقبة وتقييم أداء الفريق.
- الحفاظ على التواصل المفتوح: ضمان وجود قنوات اتصال مستمرة بين جميع العاملين في المشروع، سواء في التخطيط للمناوبات أو توزيع المهام الفنية.
- وجود نظام داخلي واضح: تحديد بداية المشروع وآليات إيصال المعلومات والتعليمات لجميع العاملين، بالإضافة إلى وضع آليات دقيقة لقياس وتقييم الأداء.
- تحديد الواجبات والمسؤوليات: وصف دقيق لكل نشاط في المشروع لتحديد المسؤوليات، مما يسهل محاسبة الأفراد عند حدوث أخطاء أو مشاكل.
- التواصل المستمر مع أصحاب المصالح: إدارة الاتصال مع المعنيين بالمشروع لإجراء التعديلات أو التحسينات المحتملة على الخطة الأصلية بما يضمن نجاح المشروع وتحقيق أهدافه.

10.2.2 أبعاد إدارة المشاريع

وفقاً لـ (Azar et al., 2016)، تتضمن أبعاد إدارة المشاريع ثلاثة محاور رئيسية، وهي:

1. الوقت: (Time)
في المشاريع الإنشائية، يقاس الوقت من خلال سرعة تنفيذ العمليات الإنشائية، والفرق بين ساعات العمل المجدولة والوقت الفعلي المستغرق في التنفيذ. يعتبر الانتهاء من المشروع ضمن الجدول الزمني المحدد معياراً رئيسياً لنجاح المشروع من وجهة نظر العملاء، المستثمرين، والمقاولين على حد سواء.
2. التكلفة: (Cost)
تمثل التكلفة أحد أهم الجوانب التي تثير القلق لدى العملاء في المشاريع الإنشائية. يتم تقييم أداء التكلفة بناءً على مدى قدرة المشروع على الإنجاز ضمن الميزانية المعتمدة. تشمل التكلفة الإجمالية للمشروع الميزانية المقررة، بالإضافة إلى تكاليف أعمال التغيير والتعديل، وتكاليف المطالبات القانونية مثل التحكيم أو التقاضي أثناء فترة التنفيذ. ويعد تجاوز الميزانية وتأخير المشروع من الأسباب الرئيسية التي تؤدي إلى زيادة تكلفة المشاريع الإنشائية.
3. الجودة: (Quality)
تعتبر الجودة عن مجموعة الخصائص والميزات التي يجب أن تتوفر في المنتج أو الخدمة لتلبية حاجة محددة. في مجال الصناعة الإنشائية، تمثل الجودة القدرة على تحقيق متطلبات وتوقعات العميل، والتي يحدد من خلالها الخصائص اللازمة للمنتجات والعمليات والخدمات المقدمة.

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

1-3 مقدمة

يهدف هذا الفصل إلى توضيح منهجية البحث والإجراءات التي تم اتباعها في تنفيذ الدراسة، بما يشمل تحديد المجتمع والعينة، والأداة المستخدمة لجمع البيانات، وآليات التحقق من صدقها وثباتها، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية التي تم اعتمادها لتحليل البيانات واستخلاص النتائج.

2-3 منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، كونه الأنسب لدراسة الظواهر الإدارية بشكل كمي ومنظم. هذا المنهج يتيح وصف الظاهرة وتحليلها من خلال جمع بيانات دقيقة وتصنيفها وتفسيرها. موضوع الدراسة يتمحور حول تأثير أخلاقيات العمل على كفاءة إدارة المشاريع في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا بالمملكة العربية السعودية، وقد تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من أفراد العينة، مما يجعل البحث ضمن إطار الدراسات الوصفية التحليلية.

3-3 مجتمع الدراسة وعينتها:

يمثل مجتمع البحث جميع العاملين في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا، بينما اقتصرت العينة على 100 مشارك تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية لضمان تمثيل مختلف الفئات الوظيفية. شملت العينة موظفين من مستويات إدارية وفنية مختلفة مثل رؤساء الأقسام، الأطباء، الممرضين، والإداريين.

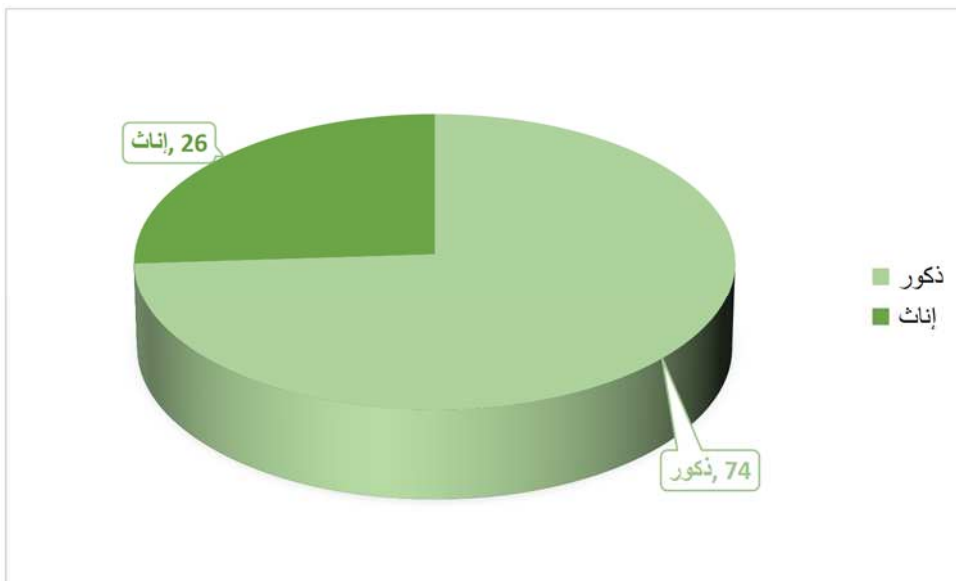
4-3 وصف خصائص عينة دراسة:

وبعد أن أنهى الباحث تحديد أفراد العينة النهائية، تم تحليل ووصف الخصائص الشخصية للمشاركين وتوضيح المعطيات الواردة في جدول رقم (1) التفاصيل كما يلي:

جدول (1) وصف أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي

الفئات	التكرار	النسبة
ذكور	74	74%
إناث	26	26%
المجموع	100	100%

شكل (1) وصف أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي



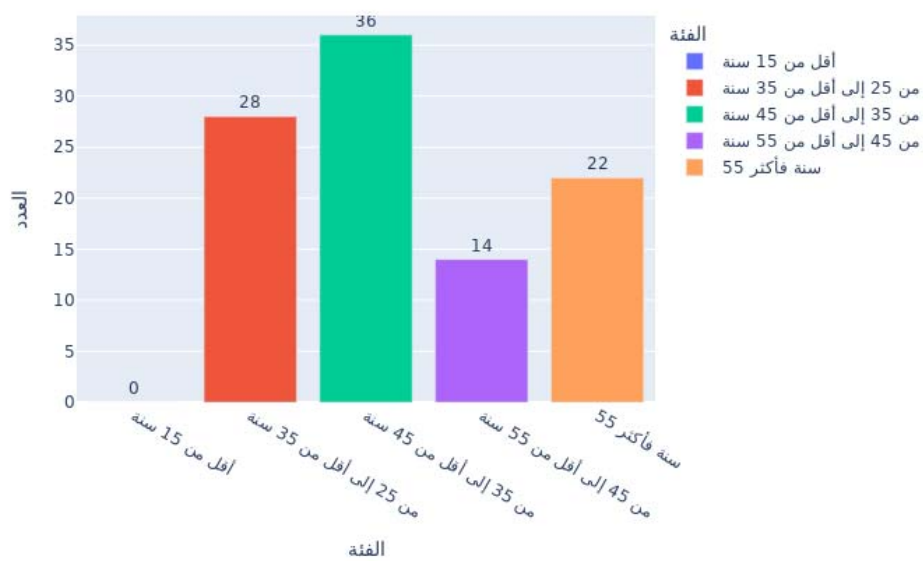
يتضح من الجدول رقم (1) والشكل رقم (2) أن نسبة الذكور في العينة بلغت 74% في حين شكلت نسبة الإناث 26% فقط من إجمالي المشاركين.

جول (2) وصف أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير العمر

الفئات	العدد	النسبة
أقل من 25 سنة	0	0.0
من 25 – أقل من 35 سنة	28	28%
من 35 – أقل من 45 سنة	36	36%
من 45 – أقل من 55 سنة	14	14%
55 سنة فأكثر	22	22%
المجموع	10	100%

شكل (2) وصف أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير العمر

تحليل الفئة العمرية

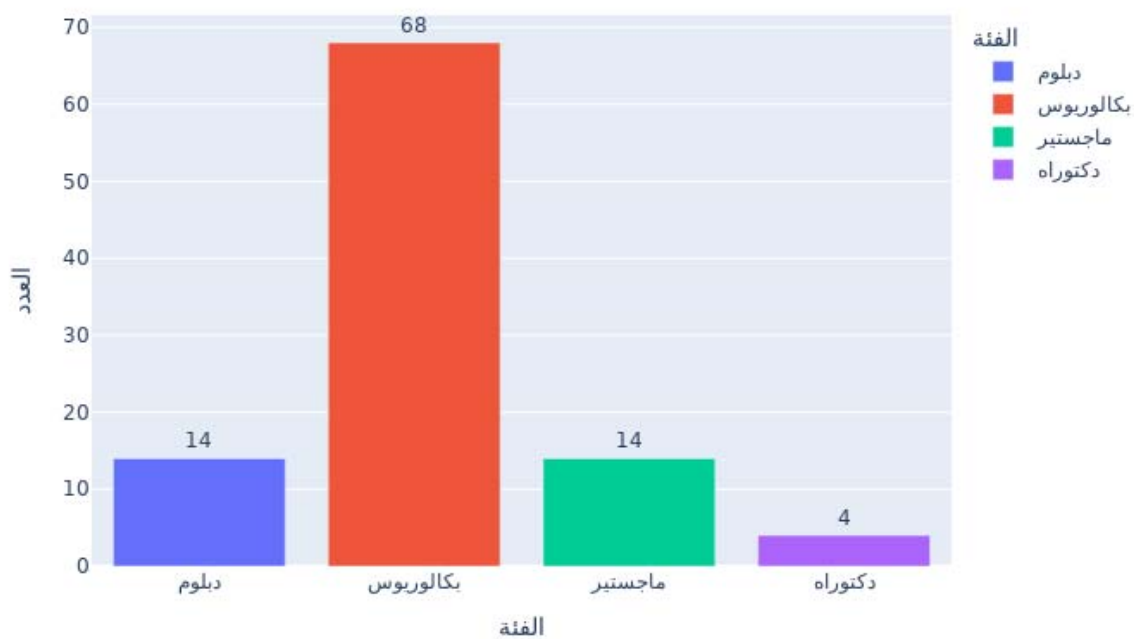


جدول (3) وصف أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

الفئات	التكرار	النسبة
دبلوم	14	14%
بكالوريوس	68	68%
ماجستير	14	14%
دكتوراه	4	4%
المجموع	100	100%

شكل (3) وصف أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

تحليل المؤهل العلمي

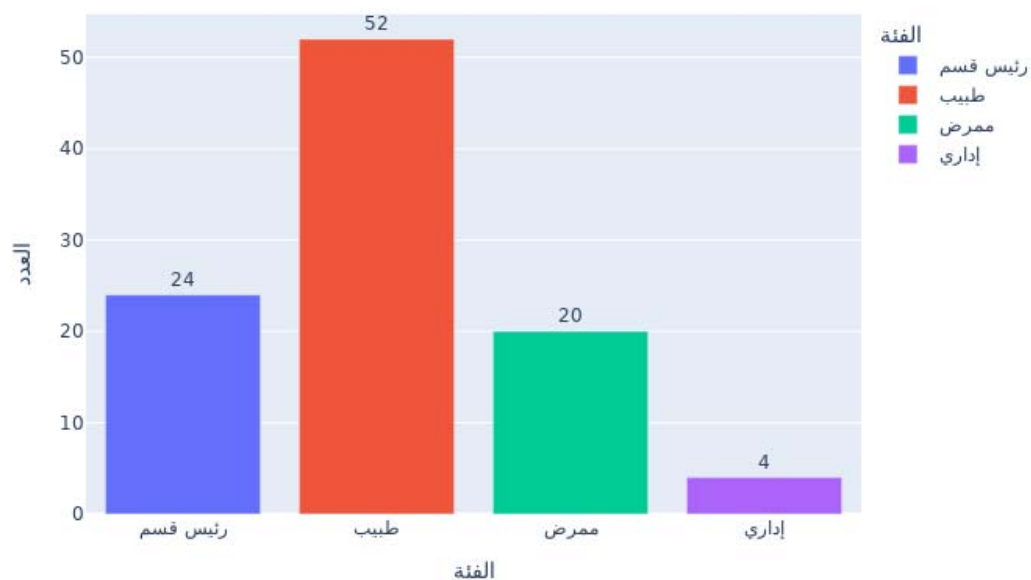


جدول (4) وصف أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي

الفئات	التكرار	النسبة
رئيس قسم	24	24%
طبيب	52	52%
ممرض	20	20%
إداري	4	4%
المجموع	100	100%

شكل (4) وصف أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي

تحليل المسمى الوظيفي



جول (5) وصف أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة العملية

الفئات	العدد	النسبة
من 0 – أقل 15 سنة	22	%22
من 15 – إلى أقل 20 سنة	28	%28
من 20 – إلى أقل 25 سنة	24	%24
من 25 – إلى أقل 30 سنة	16	%16
من 30 – إلى أقل 35 سنة	10	%10
المجموع	100	%100

شكل (5) وصف أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة العملية

تحليل سنوات الخبرة

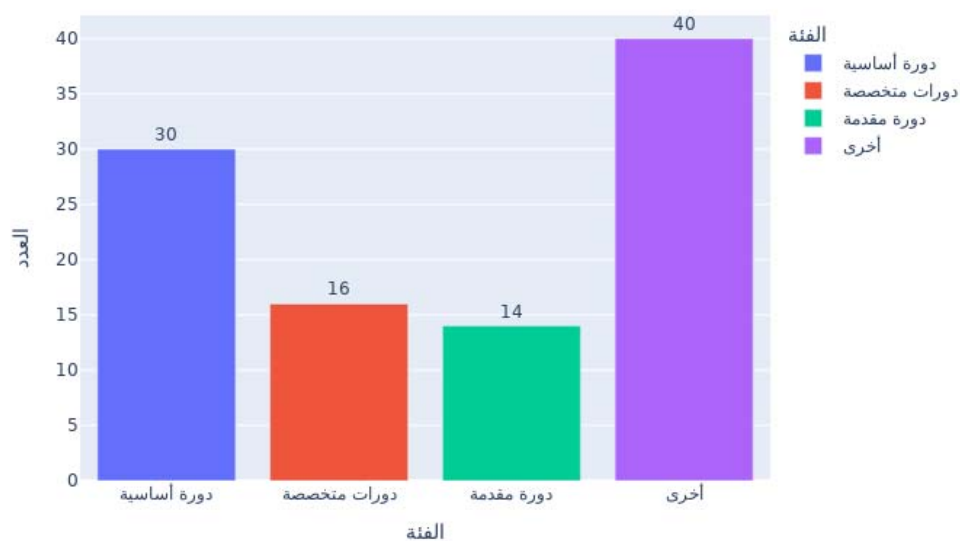


جدول (6) وصف أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الدورات التدريبية في إدارة المشاريع

النسبة	العدد	الفئات
30%	30	دورة أساسية
16%	16	دورات متخصصة
14%	14	دورة مقدمة
40%	40	أخرى
100%	100	المجموع

شكل (6) وصف أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الدورات التدريبية في إدارة المشاريع

تحليل الدورات التدريبية



5-3 أداة الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على استبانة تم تصميمها خصيصا لتحقيق أهداف البحث تحت عنوان: "تأثير أخلاقيات العمل على كفاءة إدارة المشاريع في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا." تم تطوير الاستبانة بالاستناد إلى الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة، مع تكييف محتواها بما يتناسب مع طبيعة المشكلة البحثية وأهدافها. بعد إعداد النسخة الأولية، عرضت الأداة على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص للتأكد من صدقها ومراجعتها وصولاً إلى الصياغة النهائية.

وقد تم إعداد الاستبانة بعد تحديد مشكلة الدراسة وصياغة أسئلتها وفرضياتها، واعتمدت على سلم ليكرت الخماسي في قياس الاستجابات، بحيث يحصل كل بند على درجة واحدة من بين خمس درجات، وهي:

- موافق بشدة (5)
- موافق (4)
- محايد (3)
- غير موافق (2)
- غير موافق بشدة (1)

كما تم اعتماد المقياس التالي لتصنيف النتائج:

- من 1.00 إلى 2.33: منخفض
- من 2.34 إلى 3.67: متوسط
- من 3.68 إلى 5.00: مرتفع

وقد تم احتساب المقياس من خلال استخدام المعادلة التالية:

$$1.33 = \frac{1 - 5}{3} = \frac{\text{الحد الأعلى للمقياس (5) - الحد الأدنى للمقياس (1)}}{\text{المطلوبة الفئات عدد (3)}}$$

ومن ثم إضافة الجواب (1.33) إلى نهاية كل فئة.

3-6 ثبات أداة الدراسة:

قام الباحث بالتحقق من ثبات أداة الدراسة باستخدام طريقتين أساسيتين لضمان موثوقية القياسات:

1. معامل كرونباخ ألفا: لقياس درجة الاتساق الداخلي بين فقرات كل مجال من مجالات الدراسة، وهو مؤشر شائع الاستخدام في الدراسات الاجتماعية والإدارية للتحقق من الثبات.
2. الثبات المركب (أسلوب ماكغونالد – أوميغا) والذي يعتمد على تقدير نسبة مربعات التبعيات إلى مجموع مربعاتها مع البواقي، ويعد من الأساليب الحديثة التي توفر تقديراً أكثر دقة للثبات.

ويعرض الجدول التالي نتائج اختبار الثبات وفق هذين الأسلوبين لكل مجال من مجالات الدراسة:

جدول (7) ثبات مجالات أخلاقيات المهنة ومجال فعالية إدارة المشاريع

المجالات	عدد الفقرات	قيمة ألفا كرونباخ
مجالات الموضوعية	9	0.957
مجال الأمانة والاستقامة	8	0.926
مجال النزاهة	8	0.959
مجال الشفافية	6	0.926
مجال الاستقلالية	7	0.910
أخلاقيات المهنة	38	0.986
فعالية إدارة المشاريع (التكلفة، الوقت، الجودة)	13	0.960

يبين الجدول (7) أن قيم معامل كرونباخ ألفا لفقرات مجالات أخلاقيات المهنة تشير إلى مستوى مرتفع من الاتساق الداخلي، مما يعكس درجة عالية من الثبات. فقد بلغت قيمة الثبات لمجال الموضوعية (0.957) ولمجال الأمانة والاستقامة (0.926) بينما سجل مجال النزاهة (0.959) ومجال الشفافية (0.926) في حين بلغت قيمة الثبات لمجال الاستقلالية (0.910) أما بالنسبة لجميع فقرات أخلاقيات المهنة ككل، فقد وصلت القيمة إلى (0.987) وهو مؤشر قوي على موثوقية الأداة.

كما أظهرت نتائج التحليل أن قيمة معامل كرونباخ ألفا للمتغير التابع فعالية إدارة المشاريع والذي يشمل أبعاد التكلفة، الوقت، والجودة بلغت 0.960 وهي قيمة مرتفعة جداً وتشير إلى مستوى عالٍ من الثبات والاتساق الداخلي للأداة وبالنظر إلى أن القيمة القصوى لمعامل الثبات هي (1.00) فإن هذه النتيجة تعكس قرب الأداة من الحد الأعلى للثبات، مما يجعلها مناسبة وموثوقة لأغراض الدراسة الحالية.

7-3 المعالجة الإحصائية المستخدمة:

تم تحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبانة باستخدام برنامج SPSS حيث اعتمد الباحث على مجموعة من الأساليب الإحصائية بهدف الوصول إلى نتائج دقيقة، وتشمل هذه الأساليب ما يلي:

1-مقاييس الزعة المركزية:(Measures of Central Tendency)

استخدام المتوسط الحسابي، الوسيط، التكرارات، والانحراف المعياري لوصف خصائص العينة وتحديد مدى تشتت الإجابات حول المتوسط الحسابي.

2- تحليل الانحدار الخطي المتعدد:(Multiple Regression)

لتحديد أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع وقياس قوة العلاقة بينها.

3- تحليل الانحدار الخطي البسيط:(Simple Regression)

لاختبار تأثير كل متغير مستقل على المتغير التابع بشكل منفرد.

4- تصميم الإجابة على فقرات الاستبانة وفق سلم ليكرت الخماسي:

حيث تم إعطاء وزن متدرج للبدايل على النحو التالي:

- (5)درجة كبيرة جدا
- (4)درجة كبيرة
- (3)درجة متوسطة
- (2)درجة قليلة
- (1)درجة قليلة جدا

الفصل الرابع: تحليل البيانات

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أثر أخلاقيات المهنة على فعالية إدارة المشريع في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا وبناءً على أهداف البحث، تم وضع مجموعة من الأسئلة الرئيسية، إضافة إلى اختبار الفرضية العامة التي تفرعت منها ثلاث فرضيات فرعية وفيما يلي عرض مفصل لنتائج هذه الدراسة:

4-1 عرض نتائج التساؤل الأول:

ما مستوى أخلاقيات العمل في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لقياس مستوى أخلاقيات العمل ومجالاتها المختلفة، إضافة إلى فعالية إدارة المشريع.

جول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأخلاقيات المهنة مرتبه تنزيل

الرقم	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوي	الرتبة
5	مجال الاستقلالية	4.07	0.67	مرتفع	1
2	مجال الأمانة والاستقامة	4.04	0.71	مرتفع	2
3	مجال الزاهاة	3.98	0.83	مرتفع	3
4	مجال الشفافية	3.98	0.84	مرتفع	4
1	مجال الموضوعية	3.96	0.81	مرتفع	5
	أخلاقيات المهنة	4.00	0.74	مرتفع	

التحليل:

تشير النتائج إلى أن مستوى أخلاقيات المهنة في المستشفى جاء مرتفعاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (4.00) بانحراف معياري (0.74) وقد تراوحت المتوسطات بين (3.96 – 4.07) وجاء مجال الاستقلالية في المرتبة الأولى، بينما احتل مجال الموضوعية المرتبة الأخيرة.

وقد تم تحليل أخلاقيات المهنة تبعاً لفقراتها:

أولاً: تحليل فقرات مجال الموضوعية.

الجدول (9) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الموضوعية:

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى: الرتبة
1	تلزم المستشفى باتباع قيمها أثناء تنفيذ المشرع	4.14	0.86	مرتفع
9	يلزم مدير المشروع بالقوانين والتشريعات والتعاميم والمعايير المهنية	4.10	1.02	مرتفع
8	تقوم الإدارة العليا بتسخير المولد البشرية والمادية المتاحة لتحسين مخرجات المشرع	4.04	0.78	مرتفع
5	تلزم المستشفى الموظفين بتطبيق مدونة السلوك لأخلاقي	4.00	0.90	مرتفع
3	تلزم المستشفى بتنمية الكفاءات المهنية	3.98	1.04	مرتفع
7	يتمتع مدير المشروع بالقدرة على معالجة الخلافات الناتجة عن العمل	3.96	0.86	مرتفع
4	تسعى الإدارة إلى تحديد سلطات المديرين والموظفين وصلاحياتهم	3.82	0.96	مرتفع
6	تتبع المستشفى في التفكير الحيادية أثناء تأدية الأعمال	3.82	0.92	مرتفع
2	تلزم المستشفى بتنمية الكفاءات الإدارية	3.76	1.06	مرتفع
	مجال الموضوعية	3.96		

يبين الجدول رقم (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الموضوعية، ومن خلال مراجعة هذه القيم يتضح أن مستوى هذا المجال جاء مرتفعاً، حيث بلغ متوسطه الحسابي (3.96) بانحراف معياري (0.81) كما أظهرت جميع فقرات المجال مستوى مرتفعاً، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.76 – 4.14)

وقد جاءت الفقرة رقم (8) التي تنص على: "تلزم المستشفى باتباع قيمها أثناء تنفيذ المشرع" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.14) وانحراف معياري (0.86) بينما حصلت الفقرة رقم: (2) تلزم المستشفى بتنمية الكفاءات الإدارية على أدنى متوسط ضمن المجال، إذ بلغ (3.76) بانحراف معياري (1.06)

ويرى الباحث، استناداً إلى نتائج الجدول رقم (9) أن المستشفى تظهر التزاماً واضحاً بقيمها خلال تنفيذ المشرع، مما يعزز من فرص نجاح المشرع المستقبلية. وفي المقابل، يوصي الباحث بضرورة إيلاء اهتمام أكبر لتنمية الكفاءات الإدارية والعمل على تطويرها باعتبارها عنصراً داعماً لرفع مستوى الموضوعية في إدارة المشرع.

ثانياً: تحليل فقرات مجال الأمانة والاستقامة.

جدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الأمانة والاستقامة مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الرتبة
6	تقوم إدارة المشرع بالالتزام بالقيم الداخلية باعتبارها جزءاً من البيئة الثقافية للمستشفى	4.12	0.75	مرتفع	1
5	لا تتجاوز الإدارة أخلاقيات العمل لتحقيق مصالحها الخاصة	4.08	0.97	مرتفع	2
8	تقوم إدارة المستشفى برفع الروح المعنوية للقائمين على المشرع عن طريق توفير بيئة العمل المناسبة	4.08	0.83	مرتفع	3
4	تتماشي أخلاقيات العمل مع أخلاقيات الخاصة	4.04	0.90	مرتفع	4
7	تشجع الإدارة العليا الكفاءة المهنية وإتقان العمل وحفظ الأسرار	4.04	0.95	مرتفع	4
2	يلتزم مديرو المشرع بأخلاقيات الوظيفة وكفاءة الإدارة الوظيفية	4.02	0.89	مرتفع	6
3	تواعي الإدارة العليا الأمانة والاستقامة وتعمل على توازن المصالح في تنفيذ المشرع	4.00	0.93	مرتفع	7
1	تفرض الإدارة العليا عقوبات على القائمين على تنفيذ المشرع عند حدوث مخالفات	3.94	0.82	مرتفع	8
	مجال الأمانة والاستقامة	4.04	0.71	مرتفع	

يظهر الجدول رقم (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الأمانة والاستقامة، ويتضح من استعراض هذه القيم أن مستوى هذا المجال جاء مرتفعاً، حيث بلغ متوسطه الحسابي (4.04) بانحراف معياري (0.71). كما جاءت جميع فقراته ضمن المستوى المرتفع، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.94 – 4.12).

وقد حصلت الفقرة رقم (6) والتي تنص على أن "إدارة المشرع تلتزم بالقيم الداخلية باعتبارها جزءاً من البيئة الثقافية للمستشفى"، على أعلى تقدير بمتوسط حسابي (4.12) وانحراف معياري (0.75).

في حين جاءت الفقرة رقم ، (1) التي تشير إلى أن "الإدارة العليا تفرض عقوبات على القائمين على تنفيذ المشرع عند حدوث مخالفات"، في المرتبة الأخيرة بمتوسط قدره (3.94) وانحراف معياري. (0.82)

ويرى الباحث، بالاستناد إلى نتائج الجدول رقم ، (10) أن المستشفى تظهر مستوى إيجابيا في التزام إدارة المشرع بقيمها الداخلية ضمن إطار الثقافة التنظيمية. إلا أن النتائج تشير في المقابل إلى ضعف الإجراءات المتعلقة بفرض العقوبات عند وقوع المخالفات، وهو ما قد يسهم في زيادة مظاهر الترهل الإداري والفساد المالي وبناء على ذلك، يوصي الباحث بأن تعمل الإدارة العليا على مراقبة هذا الجانب وتعزيز إجراءات المحاسبة لضمان الانضباط وتحسين مستوى الزاهاة داخل المشرع.

ثالثاً: تحليل فقرات مجال الزاهاة

جدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الزاهاة مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوي	الرتبة
7	تتحملي إدارة المشرع بالصدق في إدارة الواجبات	4.06	0.82	مرتفع	1
2	قيام المستشفى بتسيخ قيم أخلاقيات العمل من قبل الإدارة العليا	4.02	0.84	مرتفع	2
5	يقوم مديرو المشرع بالرفع عن الانحياز لأية اتجاهات سياسية أو اجتماعية أو طائفية	4.00	1.09	مرتفع	3
6	يسعي القائمين على المشرع لعدم توظيف أعمال المشرع لمحصل أي طرف على حساب لآخر	4.00	1.01	مرتفع	3
8	يتجنب القائمون على المشرع العش والتلاعب والسرقة في مواصفات المشروع	4.00	0.99	مرتفع	3
1	الزام المستشفى بمبدأ الكفاءة في تقويم إدارة القائمين على المشرع	3.94	0.98	مرتفع	6
3	قيام المستشفى بتسيخ قيم الزاهاة ومعايير السلوك الفردي والمؤسسي	3.92	0.85	مرتفع	7
4	حرص المستشفى على وضع ضوابط لتقويم السلوكيات ولأخلاق من خلال تنفيذ المشرع	3.90	0.93	مرتفع	8
5	مجال الزاهاة	3.98	0.83	مرتفع	

يظهر الجدول رقم (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الزاهاة، ومن خلال تحليل هذه النتائج يتبين أن مستوى هذا المجال جاء مرتفعاً، حيث بلغ متوسطه الحسابي (3.98) بانحراف معياري. (0.83) كما جاءت جميع الفقرات ضمن المستوى المرتفع، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين. (3.90 – 4.06)

وقد حصلت الفقرة رقم ،(7) التي تشير إلى أن "إدلة المشرع تتحلى بالصدق في أداء الواجبات ،" على أعلى متوسط حسابي بلغ (4.06) بانحراف معياري.(0.82)

بينما جاءت الفقرة رقم ،(4) والمتعلقة بـ "حرص المستشفى على وضع ضوابط لتقويم السلوكيات والأخلاق أثناء تنفيذ المشرع ،" في المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.90) وانحراف معياري.(0.93)

وبالاستناد إلى نتائج الجدول رقم ،(11) ترى الباحثة أن إدارة المشرع تظهر مستوى عالياً من الصدق في أداء مهامها، وهو ما يسهم في تسريع الإنجاز وتحسين كفاءة العمل. إلا أن النتائج تشير في الوقت ذاته إلى ضعف اهتمام المستشفى بوضع الضوابط المنظمة للسلوكيات والأخلاقيات خلال تنفيذ المشرع، مما يستدعي تعزيز الرقابة وتطوير إطار واضح لضبط السلوك الأخلاقي داخل بيئة العمل.

رابعة: تحليل فقرات مجال الشفافية:

جول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الشفافية مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوي	الرتبة
6	تحرص الإدارة على تقديم خدمات من السهل الحصول عليها من جانب العملاء بكل شفافية	4.20	0.73	مرتفع	1
5	الاقتداء بالإدارة العليا من حيث إدلة العمل بطريقة أخلاقية	4.12	0.82	مرتفع	2
4	تقبل الإدارة ملاحظات وشكاوى الموظفين بكل صبر ورحب	4.10	0.74	مرتفع	3
3	الزام الإدارة بالمناقشة الحرة والمنفتحة في بيئة العمل	3.88	1.00	مرتفع	4
1	الالتزام بالعدالة في تعامل الإدارة مع الموظفين دون تمييز	3.80	1.26	مرتفع	5
2	تشجيع الإدارة العليا للمبادرات الشخصية بكل تراهة وشفافية	3.78	1.23	مرتفع	6
	مجال الشفافية	3.98	0.84	مرتفع	

يظهر الجدول رقم (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الشفافية ،ويتضح من النتائج أن مستوى الشفافية جاء مرتفعاً ،حيث بلغ متوسطه الحسابي (3.98) بانحراف معياري .(0.84) كما تبين أن جميع الفقرات ضمن هذا المجال جاءت بدرجة مرتفعة، إذ تراوحت المتوسطات بين.(3.78 – 4.20)

وقد حصلت الفقرة رقم ،(6) التي تنص على أن "الإدارة تحرص على تقديم خدمات يسهل على العملاء الحصول عليها بكل شفافية ،" على أعلى متوسط حسابي بلغ (4.20) بانحراف معياري.(0.73)

بينما جاءت الفقرة رقم ،(2) والمتعلقة بـ "تشجيع الإدارة العليا للمبادرات الشخصية براهة وشفافية ،" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.78) وانحراف معياري.(1.23)

وباستناد إلى نتائج الجدول رقم (12) يرى الباحث أن توفير الإدارة لخدمات يمكن الوصول إليها بسهولة وبشفافية كاملة يسهم في تعزيز ثقة العملاء ويدعم قدرة المستشفى على تنمية مواردها وبناء علاقات إيجابية مع المستفيدين. في المقابل، تشير النتائج إلى وجود ضعف في تشجيع الإدارة العليا للمبادرات الفردية بشفافية تامة، وهو جانب يستلزم اهتماماً أكبر، لما للمبادرات من دور مهم في تحسين جودة العمل والارتقاء بالأداء المؤسسي للمستشفى.

خامساً: تحليل فقرات مجال الاستقلالية:

جدول (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الاستقلالية مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوي	الرتبة
6	تحرص المستشفى على الحفاظ على سمعتها في السوق من خلال تقيد العاملين بأخلاقيات العمل	4.26	0.72	مرتفع	1
3	يوجد لدى المستشفى مجلس إدارة قوي خالي من الخلافات والصراعات	4.12	0.75	مرتفع	2
4	توفر المستشفى إجراءات إدارية صلبة بحق الموظف المسرب للمعلومات	4.08	0.72	مرتفع	3
7	لدى الإدارة العليا تصور واضح لمفهوم الاستقلالية في تنفيذ المشرع واتخاذ القرار	4.04	0.90	مرتفع	4
1	تحرص الإدارة العليا على متابعة وتقييم سلوك القائمين على تنفيذ المشرع	4.02	0.82	مرتفع	5
2	تملك الإدارة مجموعة من القواعد التأديبية التي يتم إلزام العاملين بالتقيد بها	4.02	0.98	مرتفع	5
5	تقوم المستشفى بتحفيز الموظف الملزم بكل السبل المتاحة	3.92	0.94	مرتفع	7
	الاستقلالية	4.07	0.67	مرتفع	

يبين الجدول رقم (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الاستقلالية ومن خلال تحليل هذه القيم يتضح أن مستوى الاستقلالية جاء بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المجال (4.07) بانحراف معياري (0.67) كما اتسمت جميع الفقرات بدرجة تقدير مرتفعة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.26 – 3.92).

وقد جاءت الفقرة رقم (6) في المرتبة الأولى، وتنص على أن "المستشفى تحرص على الحفاظ على سمعتها في السوق من خلال إلزام العاملين بأخلاقيات العمل"، حيث حصلت على متوسط حسابي (4.26) وانحراف معياري (0.72) في المقابل، احتلت الفقرة رقم (5) المرتبة الأخيرة، وتنص على أن "المستشفى تقوم بتحفيز الموظف الملزم بكل السبل المتاحة"، وذلك بمتوسط حسابي (3.92) وانحراف معياري (0.94).

وترى الباحثة، بالرجوع إلى نتائج الجدول رقم (10) أن التّزام العاملين بأخلاقيات العمل ودور ذلك في تعزيز سمعة المستشفى يعد عاملاً جوهرياً في تقوية موقعها في السوق المحلي والإقليمي، ويسهم في رفع فرص توسعها وانتشارها. وفي المقابل، تشير النتائج إلى ضرورة أن تعيد الإدارة العليا النظر في آليات التحفيز المتاحة، والعمل على تعزيزها مادياً ومعنوياً لضمان رفع مستويات الالتزام والأداء.

المتغير التابع: تحليل فقرات فعالية إدارة المشاريع (الكلفة، الوقت، الجودة):

جدول (14) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الشفافية مرتبة تنزلياً

الرتبة	المستوي	الانحراف المعيري	المتوسط الحسابي	الفقرة	جدول (14) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الشفافية مرتبة تنزلياً الرقم
1	مرتفع	0.72	4.12	تمتلك المجموعة مولد رئيسه غير متوافرة لدي المنافسين	13
2	مرتفع	0.81	4.10	تلزم المستشفى في إدارة المشروع بمعايير الجودة وتعتزها من الأولويات	4
3	مرتفع	0.91	4.06	تتقيد المستشفى في إدارة المشروع بدرجات الجودة مقارنة مع الشركات المنافسة	5
4	مرتفع	0.84	4.02	تواعي إدارة المشاريع الجودة في تنفيذ نشاطات المشروع	6
5	مرتفع	0.78	4.00	تهتم إدارة المشاريع بالبحث عن المولد الملائمة لتحقيق الأهداف	11
6	مرتفع	0.82	3.98	تستخدم المشاريع التكنولوجيا المتطورة لتقليل التكلفة	10
7	مرتفع	0.91	3.94	تقوم المستشفى بالتخطيط لإيجاد الطاقة البديلة لغايات خفض التكلفة	9
8	مرتفع	0.95	3.86	تقوم المستشفى بمطابقة الإنجاز للأعمال ومراقبتها بحيث تتفق مع الجدول الزمني لكل نشاط في المشروع	3
9	مرتفع	0.84	3.84	تلزم إدارة المشروع بإعداد وتنفيذ جداول تسليم دقيقه	7

10	مرتفع	0.92	3.82	تستخدم المستشفى أنظمة رقابة فعالة في إدارة مشاريعها لخفض تكاليف عمليات الإنتاج	8
11	مرتفع	0.88	3.80	تتم إدارة المشاريع من خلال مشاريعها بالمحافظة على الموارد الملموسة (الثقافة التنظيمية والسمعة والعلامة التجارية)	12
12	مرتفع	0.95	3.72	توازي المستشفى عند وضع خطة التنفيذ للمشروع الإطار الزمني اللازم للتنفيذ ويحدد وقت البداية ووقت النهاية للمشروع	2
13	متوسط	0.95	3.62	تقوم إدارة المشاريع باستخدام أساليب بحوث (CPM, PERT) لتقليل الزمن المطلوب في العمليات	1
	مرتفع		3.91	فعالية إدارة المشاريع (الكلفة، الوقت، الجودة)	

يقدم الجدول رقم (14) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المتغير التابع المتعلق بفعالية إدارة المشاريع (الكلفة، الوقت، الجودة). (ومن خلال تحليل هذه القيم يتضح أن مستوى فعالية إدارة المشاريع جاء مرتفعاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (3.91) بانحراف معياري (0.72) كما تفاوتت تقديرات الفقرات ضمن مستوى مرتفع، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.62 – 4.12)

وقد حصلت الفقرة رقم (13) على المرتبة الأولى، وتنص على أن "المجموعة تمتلك موارد رئيسية غير متوافرة لدى المنافسين"، وذلك بمتوسط حسابي (4.12) وبانحراف معياري (0.72) في حين جاءت الفقرة رقم (1) في المرتبة الأخيرة، وتنص على أن "إدارة المشاريع تستخدم أساليب البحوث (PERT, CPM) لتقليل الزمن المطلوب في العمليات"، حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.62) بانحراف معياري (0.95)

وترى الباحثة، بالعودة إلى نتائج الجدول رقم (11) أن فعالية إدارة المشاريع تتعزز بامتلاك المستشفى لمجموعة من الموارد المميزة التي لا تتوفر لدى المنافسين، مما يمنحها ميزة تنافسية يجب استثمارها لدعم فرق العمل ورفع مستوى الأداء العام للمشروع. وفي المقابل، تظهر النتائج وجود قصور في تبني الأساليب البحثية الحديثة مثل (PERT, CPM) الأمر الذي يستدعي اهتماماً أكبر من الإدارة لتطوير آليات العمل وتحسين تنفيذ المشاريع.

2-4 اختبار الفرضيات:

إن اختبار فرضيات الأثر لا يمكن الاعتماد عليه دون تطبيق تحليل الانحدار المتعدد بالطريقة الصحيحة، إذ يتطلب هذا التحليل توفر مجموعة من الشروط الأساسية التي تضمن موثوقية النتائج ويعد التوزيع الطبيعي للبيانات أحد

أهم هذه الشروط، إضافة إلى شرط آخر لا يقل أهمية، وهو عدم وجود تداخل أو ارتباط مرتفع بين المتغيرات المستقلة) المعروف بالارتباط الخطي المتعدد.(Multicollinearity)

وانطلاقاً من ذلك، قام الباحث بالتحقق من تحقق هذين الشرطين قبل إجراء اختبار الفرضيات ويوضح الجدول التالي نتائج فحص قيم الالتواء (Skewness) للتأكد من ملائمة التوزيع الطبيعي، إضافة إلى اختبار تضخم التباين (VIF) للتحقق من عدم وجود ارتباط خطي متعدد بين المتغيرات المتنبئة.

جدول (15) قيم معاملات الالتواء وقيم اختبار تضخم التباين (VIF) لمتغيرات الدراسة المستقلة

المتغيرات	المجالات	معامل الالتواء	VIF
المستقلة	الموضوعية	-1.63	8.107
	الأمانة والاستقامة	-1.24	3.983
	الزاهة	-1.62	4.672
	الشفافية	-1.07	9.460
	الاستقلالية	-1.24	7.600
التابعة	فعالية إدارة المشاريع (الكلفة، الوقت، الجودة)	-1.63	

يبين الجدول أن قيم الالتواء تراوحت بين (-1.64) لمجال الزاهة و (-1.07) لمجال الشفافية، وهي جميعها ضمن الحدود المقبولة لمعاملات الالتواء، والتي يسمح عادة بأن تقع بين (-3) و (+3) ويعد هذا دليلاً على ملائمة البيانات لمتطلبات التوزيع الطبيعي.

كما يظهر من قيم معامل تضخم التباين (VIF) أن أعلى قيمة قد سجلت في مجال الشفافية، حيث بلغت (9.46) ورغم كونها الأكبر بين القيم الواردة في الجدول، إلا أنها تبقى ضمن النطاق المقبول لمعاملات تضخم التباين، والذي يشترط فيه عادة أن يكون أقل من (10) وبناءً على ذلك، يستنتج الباحث عدم وجود مشكلة ارتباط خطي متعدد يمكن أن تعيق تطبيق تحليل الانحدار أو تؤثر سلباً في دقته ضمن حدود بيانات عينة الدراسة.

1-2-4 النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية:

H0: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة () لأخلاقيات أعمال المنظمة بأبعادها الموضوعية، الأمانة والاستقامة، الزاهة، الشفافية، الاستقلالية (على فعالية إدارة المشاريع بأبعادها) الكلفة، الوقت، الجودة (في المستشفى).

ولغرض التحقق من هذه الفرضية، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد، حيث يعرض الجدول التالي نتائج اختبار هذه الفرضية.

جدول (16) مؤشرات جودة نموذج الانحدار المتعدد المستخدم لاختبار فرضية الدراسة الرئيسية

معامل التحديد (التفسير)						تحليل التباين		
R	R ²	R ² المعدلة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
0.933	0.870	0.856	الانحدار	21.927	5	4.385	59.340	.000
			البواقي	3.252	44	.074		
			الكلية	25.179	49			

يعد تحليل الانحدار الأداة الأساسية لاختبار الفرضية الرئيسية المتعلقة بالأثر، ويتم تقييم جودة نموذج الانحدار من خلال عدد من المؤشرات أبرزها معامل التحديد، (R^2) الذي يمثل نسبة التباين في المتغير التابع المفسوة بواسطة المتغيرات المستقلة وتراوح قيمة هذا المؤشر بين (0-1) وكلما اقتربت قيمته من الواحد دل ذلك على ارتفاع قدرة المتغيرات المتنبئة على تفسير التغير في المتغير التابع.

وقد أظهرت نتائج التحليل أن قيمة معامل التحديد بلغت (87.1%) وفق بيانات العينة، بينما بلغت القيمة المعدلة لمعامل التحديد — ($Adjusted R^2$) التي تعكس مستوى التفسير المتوقع لو تم استخدام بيانات كامل مجتمع الدراسة — نحو (85.6%) ويلاحظ أن الفرق بين القيمتين محدود، مما يشير إلى قوة النموذج التفسيري.

أما المؤشر الآخر المستخدم للحكم على جودة النموذج فهو اختبار تحليل التباين، (ANOVA) والذي تعتمد نتيجته على مستوى الدلالة الإحصائية؛ إذ يتم قبول وجود أثر ذي دلالة إحصائية عندما تكون قيمة الدلالة أقل من (0.05) ويرفض خلاف ذلك وقد بلغت قيمة الدلالة للاختبار، (0.000) وهي أقل بكثير من المستوى المعتمد (0.05).

وبالاستناد إلى قيمة الدلالة في اختبار تحليل التباين، يتم رفض الفرضية الصفرية، والتوصل إلى أن أخلاقيات أعمال المنظمة بأبعادها) الاستقلالية، الموضوعية، الأمانة والاستقامة، الزاهة، الشفافية (تحدث أثراً ذا دلالة إحصائية في فعالية إدارة المشاريع بأبعادها) (الكلفة، الوقت، الجودة) في المستشفى.

كما يبين الجدول التالي قيم التأثير واختصارات الدلالة لإحصائية المرافقة لها:

جدول (17) قيم التأثير المعيارية وغير المعيارية ودلالاتها الإحصائية

المتغيرات	B	Se	β	T	Sig
الموضوعية	.377	.137	.424	2.751	.009
الأمانة والاستقامة	.404	.203	.403	1.987	.053
الزُاهة	.191	.179	.221	1.067	.293
الشفافية	.139	.141	.164	.985	.330
الاستقلالية	.598	.161	.555	3.719	.001

يبين الجدول (17) قيم التأثير المعيارية وغير المعيارية، بالإضافة إلى قيم t المتعلقة بدلالاتها الإحصائية وباستعراض هذه القيم، يتضح أن تأثير مجال الموضوعية بلغ، (0.424) بينما سجل تأثير مجال الاستقلالية، (0.555) وهو الأعلى بين قيم التأثير الموضحة في الجدول وتعد هذه القيم دالة إحصائياً، حيث بلغت قيم مستوى الدلالة (0.009) و (0.001) على التوالي ويشير اتجاه التأثير الإيجابي إلى أن الزيادة في موضوعية واستقلالية الإدارة تؤدي إلى رفع مستوى فعالية إدارة المشريع في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا.

أما بالنسبة للمجالات الأخرى، فقد بلغت قيمة تأثير الأمانة والاستقامة (0.403) بمستوى دلالة، (0.053) بينما سجل تأثير الزُاهة (0.221) بمستوى دلالة، (0.293) وبلغ تأثير الشفافية (0.164) بمستوى دلالة (0.330) وتعتبر هذه القيم الثلاثة غير دالة إحصائياً، إذ تجاوزت قيم مستوى الدلالة الخاصة بها الحد الأقصى المقبول (0.05).

اختبر الفرضيات الفرعية:

اعتمد الباحث على تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضيات الفرعية المستمدة من الفرضية الرئيسية. وتوضح الجداول التالية قيم التأثير المعيارية وغير المعيارية لدراسة أثر كل من هذه الفرضيات الفرعية على المتغير التابع.

2-2-4 النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الأولى:

1- H0 لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (لأخلاقيات المهنة - بعد الموضوعية - على فعالية إدارة المشريع في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا).

ويعرض الجدول (18) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر بعد الموضوعية من أخلاقيات المهنة على المتغير التابع (فعالية إدارة المشاريع).

جدول (18) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال الموضوعية على فعالية إدارة المشاريع (بمستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا).

قيم التأثير ودلالاتها					مؤشرات جودة نموذج الانحدار				
مستوي الدلالة	t	β	SE	B	مستوي الدلالة	قيمة ف	R ² المعادلة	R ²	R
.000	13.189	0.885	0.060	0.786	0.000	173.94	0.779	0.783	0.885

تشير نتائج الجدول (18) إلى اختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال مجال الموضوعية على فعالية إدارة المشاريع في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا وباستعراض قيمة التأثير، يتضح أنها بلغت 0.885 وتعتبر دالة إحصائية، حيث أن قيمة مستوى الدلالة لاختبار t بلغت (0.000) وهي أقل من (0.05) ما يشير إلى قبول قيمة التأثير المشار إليها.

كما يوضح الجدول أن قيمة معامل التحديد (R²) للنموذج المستخدم في اختبار الفرضية بلغت 78.4% بينما بلغت قيمة F المحسوبة للنموذج 173.94 وتعتبر هذه القيمة دالة إحصائية لأن مستوى الدلالة المصاحب لها (0.000) أقل من (0.05).

بناءً على ما سبق، يعتبر نموذج الاختبار مقبولاً ويشير إلى أن أخلاقيات المهنة، كما يعبر عنها من خلال الموضوعية، تفسر 78.4% من تباين المتغير التابع، وهو فعالية إدارة المشاريع في المستشفى.

وعليه، يتم رفض الفرضية الصفرية، وقبول الفرضية البديلة، بمعنى أن مجال الموضوعية له تأثير إيجابي على فعالية إدارة المشاريع في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا.

3-2-4 النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

2: H0 لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة () لبعد الأمانة والاستقامة على فعالية إدارة المشاريع بأبعادها (الكلفة، الوقت، الجودة) في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا.

جدول (19) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال الأمانة والاستقامة على فعالية إدارة المشريع (بمستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا).

قيم التأثير ودلالاتها					مؤشرات جودة نموذج الانحدار				
مستوي الدلالة	t	β	SE	B	مستوي الدلالة	قيمة ف	R ²	R ²	R
							المعادلة		
.000	11.623	0.859	0.072	0.862	0.000	135.08	0.732	0.737	0.859

تشير نتائج الجدول (19) إلى اختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال مجال الأمانة والاستقامة على فعالية إدارة المشريع في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا. وباستعراض قيمة التأثير، تبين أنها بلغت 0.859 وتعد هذه القيمة دالة إحصائية، حيث أن مستوى الدلالة لاختبار t بلغ (0.000) وهو أقل من (0.05) ما يشير إلى قبول قيمة التأثير المشار إليها.

كما يوضح الجدول أن قيمة معامل التحديد (R²) للنموذج المستخدم في اختبار هذه الفرضية بلغت 73.8% بينما بلغت قيمة F المحسوبة للنموذج 135.08 وتعد هذه القيمة دالة إحصائية، حيث أن مستوى الدلالة المصاحب لها (0.000) أقل من (0.05).

بناءً على ذلك، يعتبر نموذج الاختبار مقبولا، وتشير النتائج إلى أن الأخلاقيات الممثلة في الأمانة والاستقامة تفسر 73.8% من تباين المتغير التابع، وهو فعالية إدارة المشريع في المستشفى.

وعليه، يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، أي أن الأمانة والاستقامة لها تأثير إيجابي على فعالية إدارة المشريع في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا.

4-2-4 النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الثالثة:

HO-3: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة المحدد لأخلاقيات المهنة، وبالتحديد مجال الزاها، على فعالية إدارة المشريع في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا.

جدول (20) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال الزاهاة في فعالية إدولة المشريع (بمستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا).

قيم التأثير ودلالاتها					مؤشرات جودة نموذج الانحدار				
مستوي الدلالة	t	β	SE	B	مستوي الدلالة	قيمة ف	R ²	R ²	R
							المعادلة		
.000	13.791	0.894	0.056	0.771	0.000	190.18	0.794	0.799	0.894

تشير نتائج الجدول رقم (20) إلى اختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال مجال الزاهاة على فعالية إدارة المشريع في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا وبمراجعة قيمة الأثر، يتبين أنها بلغت (0.894) وتعد هذه القيمة دالة إحصائية، حيث أن قيمة مستوى دلالة اختبار t بلغت (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) مما يشير إلى قبول تأثير هذا المجال على المتغير التابع.

كما يوضح الجدول أن قيمة معامل التحديد (R²) لنموذج الانحدار البسيط المستخدم في اختبار الفرضية بلغت (79.9%)، فيما بلغت قيمة F المحسوبة للنموذج (190.28) وتعد هذه القيمة دالة إحصائية حيث أن مستوى الدلالة المصاحب لها (0.000) أقل من 0.05.

وعليه، فإن نموذج الاختبار مقبول، ويظهر أن أخلاقيات المهنة معياراً عنها من خلال الزاهاة تفسر نسبة (79.9%) من تباين فعالية إدارة المشريع في المستشفى. بناءً على ذلك، يتم رفض فرضية البحث الصفرية، وقبول فرضية التأثير البديلة، بما يعني أن الزاهاة لها أثر إيجابي وذو دلالة إحصائية على فعالية إدارة المشريع في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا.

5-2-4 النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الرابعة:

تشير نتائج اختبار الفرضية HO-4 إلى أثر أخلاقيات المهنة من خلال مجال الشفافية على فعالية إدارة المشريع في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا وباستعراض قيمة الأثر، تبين أنها بلغت (0.876) وتعد هذه القيمة دالة إحصائية، حيث أن قيمة مستوى دلالة اختبار t بلغت (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة (0.05) مما يشير إلى وجود تأثير معنوي لمجال الشفافية على المتغير التابع.

كما يوضح الجدول أن قيمة معامل التحديد (R²) لنموذج الانحدار البسيط المستخدم في اختبار هذه الفرضية بلغت (76.8%)، فيما بلغت قيمة F المحسوبة للنموذج (162.45) وتعد هذه القيمة دالة إحصائية حيث أن مستوى الدلالة المصاحب لها (0.000) أقل من 0.05.

وعليه، يعتبر نموذج الاختبار مقبولا، ويبين أن أخلاقيات المهنة المتمثلة في الشفافية تفسر نسبة (76.8%) من تباين فعالية إدارة المشاريع في المستشفى وبناء على ذلك، يتم رفض فرضية البحث الصفرية وقبول الفرضية البديلة، بما يعني أن الشفافية لها أثر إيجابي ونو دلالة إحصائية على فعالية إدارة المشاريع في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا.

جدول (21) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال الشفافية على فعالية إدارة المشاريع (بمستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا)

قيم التأثير ودلالاتها					مؤشرات جودة نموذج الانحدار				
مستوى الدلالة	t	β	SE	B	مستوى الدلالة	قيمة ف	R ²	R ²	R
						المعادلة			
.000	11.554	0.858	0.063	0.728	0.000	133.48	0.730	0.736	0.858

تشير نتائج الجدول (21) إلى اختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال مجال الشفافية على فعالية إدارة المشاريع في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا وباستعراض قيمة الأثر، تبين أنها بلغت، (0.858) وتعتبر هذه القيمة دالة إحصائية، حيث أن قيمة مستوى دلالة اختبار t بلغت، (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة، (0.05) مما يشير إلى قبول الأثر المشمل إليه ووجود تأثير معنوي للشفافية على فعالية إدارة المشاريع.

كما يبين الجدول أن قيمة معامل التحديد (R²) لنموذج الانحدار البسيط المستخدم في اختبار هذه الفرضية بلغت (73.6%) فيما بلغت قيمة F المحسوبة للنموذج (133.48) وكانت قيمة مستوى الدلالة المصاحبة لها، (0.000) أي أقل من مستوى الدلالة (0.05).

وعليه، فإن نموذج الاختبار يعتبر مقبولا، ويظهر أن أخلاقيات المهنة، معبر عنها من خلال مجال الشفافية، تفسر ما نسبته (73.6%) من تباين المتغير التابع، وهو فعالية إدارة المشاريع في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا.

وبناء على ذلك، يتم رفض فرضية البحث الصفرية، وقبول الفرضية البديلة، مما يعني أن الشفافية تؤثر بشكل دال إحصائي على فعالية إدارة المشاريع في المستشفى.

4-2-6 النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الخامسة:

شير نتائج الجدول إلى اختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال مجال الاستقلالية على فعالية إدارة المشاريع في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا وباستعراض قيمة الأثر، يتبين أنها بلغت، (0.882) وتعتبر هذه القيمة دالة إحصائية؛ إذ كانت قيمة مستوى دلالة اختبار t المصاحبة (0.000) أقل من، (0.05) مما يدل على قبول قيمة التأثير المشار إليها.

كما يبين الجدول أن قيمة معامل التحديد (R^2) لنموذج الانحدار البسيط المستخدم في اختبار هذه الفرضية بلغت (77.1%) بينما بلغت قيمة F المحسوبة للنموذج (168.23) مع مستوى دلالة مصاحب لها، (0.000) وهو أقل من (0.05).

وعليه، فإن نموذج الاختبار يعتبر مقبولا، ويبين أن أخلاقيات المهنة معزلة عنها من خلال مجال الاستقلالية تفسر ما نسبته (77.1%) من تباين المتغير التابع، وهو فعالية إدارة المشريع في المستشفى.

وبناء على ذلك، يتم رفض فرضية البحث الصفرية، HO-5 وقبول الفرضية البديلة، مما يعني أن الاستقلالية تؤثر بشكل دال إحصائي على فعالية إدارة المشريع في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا.

جدول (22) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال الاستقلالية على فعالية إدارة المشريع (بمستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا)

قيم التأثير ودلالاتها					مؤشرات جودة نموذج الانحدار				
مستوي الدلالة	t	β	SE	B	مستوي الدلالة	قيمة ف	R^2 المعادلة	R^2	R
.000	14.769	0.905	0.066	0.975	0.000	218.10	0.816	0.819	0.905

تشير نتائج الجدول (22) إلى اختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال مجال الاستقلالية على فعالية إدارة المشريع في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا وباستعراض قيمة الأثر، يتبين أنها بلغت، (0.905) وتعد هذه القيمة دالة إحصائية؛ إذ كانت قيمة مستوى دلالة اختبار t المصاحبة (0.000) أقل من، (0.05) مما يدل على قبول قيمة التأثير المشار إليها.

كما يبين الجدول أن قيمة معامل التحديد (R^2) لنموذج الانحدار بلغت، (82.0%) وهو ما يعني أن أخلاقيات المهنة معزلة عنها من خلال الاستقلالية تفسر نسبة كبيرة من تباين المتغير التابع، وهو فعالية إدارة المشريع في المستشفى.

وبناء على ذلك، يتم رفض فرضية البحث الصفرية، HO-5 وقبول الفرضية البديلة، مما يدل على أن الاستقلالية تؤثر بشكل دال إحصائي على فعالية إدارة المشريع في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا.

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات

5-1 مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية :

تشير نتائج تحليل الانحدار المتعدد الخطي إلى اختبار تأثير أخلاقيات أعمال المنظمة بأبعادها) الموضوعية، الأمانة والاستقامة، الزاها، الشفافية، الاستقلالية (على فعالية إدارة المشاريع بأبعادها) الكلفة، الوقت، الجودة (في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا.

بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) للنموذج (87.1%) على شكل نسبة مئوية، في حين بلغت قيمة R^2 المعدلة التي تأخذ في الاعتبار عدد المتغيرات الداخلة في النموذج، (85.6%) ويلاحظ أن الفرق بين القيمتين ضئيل، ما يشير إلى جودة تفسير النموذج لتباين المتغير التابع.

أما اختبار تحليل التباين (ANOVA) فقد أظهر أن قيمة مستوى الدلالة المحسوبة بلغت، (0.000) وهي أقل من الحد، (0.05)، مما يدل على دلالة النموذج إحصائي، ويؤكد وجود أثر لأخلاقيات العمل بأبعادها المختلفة على فعالية إدارة المشاريع.

وباستعراض قيم التأثير المعيارية وغير المعيارية، تبين أن تأثير الموضوعية بلغ، (0.424) بينما بلغ تأثير الاستقلالية، (0.555) وهي الأعلى بين قيم التأثير وتعتبر هاتان القيمتان دالتين إحصائياً؛ إذ بلغت قيمة مستوى الدلالة المحسوبة لكل منهما (0.009) و (0.001) على التوالي. كما أن قيم التأثير الإيجابية تشير إلى أن زيادة الموضوعية والاستقلالية ترتبط بارتفاع فعالية إدارة المشاريع في المستشفى.

5-2 مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الأولى :

تشير نتائج اختبار فرضية الأثر المتعلقة بأخلاقيات المهنة – الموضوعية – على فعالية إدارة المشاريع في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا إلى أن قيمة الأثر بلغت، (0.885) وتعد هذه القيمة دالة إحصائياً، إذ أن مستوى دلالة اختبار t كان (0.000) أقل من الحد المعياري، (0.05) ما يؤكد قبول قيمة التأثير المشار إليها.

كما بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) لنموذج الانحدار البسيط، (78.4%) في حين بلغت قيمة F المحسوبة للنموذج، (173.94) وكانت دالة إحصائياً أيضاً بمستوى دلالة، (0.000 < 0.05) ما يشير إلى أن نموذج الاختبار مقبول وموثوق. ويعني ذلك أن أخلاقيات المهنة، معبرة من خلال الموضوعية، تفسر نحو (78.4%) من تباين فعالية إدارة المشاريع في المستشفى.

وعليه، يتم رفض فرضية البحث الصفرية وقبول الفرضية البديلة، بمعنى أن الموضوعية تؤثر بشكل إيجابي على فعالية إدارة المشاريع في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن المؤسسة، من خلال الالتزام بأخلاقيات العمل، تحرص على:

- تجنب أي علاقات قد تؤثر على الموضوعية والاستقلالية عند أداء الأعمال.
 - مقاومة التأثيرات الجانبية أثناء تنفيذ المشاريع، والتحلي بالتجرد والحيادية.
 - مملسة الأمانة والاستقامة، ومراعاة توازن المصالح، والانحياز لما يخدم أهداف المستشفى.
 - تعزيز الزاهاة والصدق والعدالة في أداء الواجبات، بما يرفع كفاءة العمل ويحافظ على سرية المعلومات.
- وتؤكد هذه النتائج أن التحلي بأخلاقيات المهنة يعزز القدرة المهنية على تحسين جودة العمل وإتقانه، ويعكس أثرا إيجابيا ملموسا على إدارة المشاريع في المستشفى.

3-5 مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الثانية:

تشير نتائج اختبار فرضية الأثر المتعلقة بأخلاقيات المهنة – الأمانة والاستقامة – على فعالية إدارة المشاريع في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا إلى أن قيمة الأثر بلغت، (0.859) وتعد هذه القيمة دالة إحصائيا، حيث كان مستوى دلالة اختبار t (0.000) أقل من الحد المعياري، (0.05) ما يدل على قبول قيمة التأثير المشار إليها.

كما بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) لنموذج الانحدار البسيط المستخدم في اختبار هذه الفرضية، (73.8%) في حين بلغت قيمة F المحسوبة للنموذج، (135.08) وكانت دالة إحصائيا بمستوى دلالة، ($0.05 < 0.000$) مما يؤكد أن نموذج الاختبار مقبول وموثوق ويعني ذلك أن أخلاقيات المهنة، معبوة من خلال الأمانة والاستقامة، تفسر نحو (73.8%) من تباين فعالية إدارة المشاريع في المستشفى.

وعليه، يتم رفض فرضية البحث الصفريّة وقبول الفرضية البديلة، بمعنى أن الأمانة والاستقامة تؤثران بشكل إيجابي على فعالية إدارة المشاريع في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن الموظفين في المستشفى يلتزمون باستخدام موارد العمل لأغراض العمل فقط، ويحافظون على سرية المعلومات ولا ينقلونها إلى جهات خارجية، مما يعكس تطبيقا فعليا لمبادئ الأمانة والاستقامة داخل بيئة العمل ويعزز أداء المشاريع بشكل عام.

4-5 مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الثالثة :

تشير نتائج اختبار فرضية الأثر المتعلقة بأخلاقيات المهنة – الزاهاة – على فعالية إدارة المشريع في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا إلى أن قيمة الأثر بلغت ،(0.894) وتعد هذه القيمة دالة إحصائية، حيث كان مستوى دلالة اختبار t (0.000) أقل من الحد المعياري ،(0.05) ما يدل على قبول قيمة التأثير المشار إليها.

كما بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) لنموذج الانحدار البسيط المستخدم في اختبار هذه الفرضية ،(79.9%) في حين بلغت قيمة F المحسوبة للنموذج ،(190.18) وكانت دالة إحصائية بمستوى دلالة ،(0.000 < 0.05) مما يؤكد أن نموذج الاختبار مقبول وموثوق ويعني ذلك أن أخلاقيات المهنة، معيرة من خلال الزاهاة، تفسر نحو (79.9%) من تباين فعالية إدارة المشريع في المستشفى.

وعليه، يتم رفض فرضية البحث الصفرية وقبول الفرضية البديلة. بمعنى أن الزاهاة تؤثر بشكل إيجابي على فعالية إدارة المشريع في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن ارتفاع مستوى أخلاق العاملين يزيد من تفانيهم في أداء العمل، وأن غياب العدالة والزاهاة يؤدي إلى ضعف إدارة الموارد البشرية داخل المنظمة. كما يظهر من نتائج الدراسة أن معظم الموظفين يؤدون مهامهم بنشاط، ملتزمين بالشفافية والدقة والمهنية، ويمتنعون عن قبول الهدايا أو الأموال من الآخرين، مما يعكس تطبيقاً فعلياً لمبادئ الزاهاة والشفافية في بيئة العمل.

5-5 مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الرابعة :

تشير نتائج اختبار فرضية الأثر المتعلقة بأخلاقيات المهنة – الشفافية – على فعالية إدارة المشريع في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا إلى أن قيمة الأثر بلغت ،(0.858) وتعد هذه القيمة دالة إحصائية؛ حيث كان مستوى دلالة اختبار t (0.000) أقل من الحد المعياري ،(0.05) ما يعني قبول قيمة التأثير المشار إليها.

كما بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) لنموذج الانحدار البسيط المستخدم في اختبار هذه الفرضية ،(73.6%) وبلغت قيمة F المحسوبة للنموذج ،(133.48) وكانت دالة إحصائية بمستوى دلالة ،(0.000 < 0.05) مما يؤكد أن نموذج الاختبار مقبول وموثوق ويعني ذلك أن أخلاقيات المهنة، معيرة من خلال الشفافية، تفسر نحو (73.6%) من تباين فعالية إدارة المشريع في المستشفى.

وعليه، يتم رفض فرضية البحث الصفرية وقبول الفرضية البديلة، بمعنى أن الشفافية تؤثر إيجابياً على فعالية إدارة المشريع في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن أخلاقيات العمل تمثل مجموعة من القواعد والمبادئ المجردة التي يلتزم بها الأفراد في تصرفاتهم، وتشكل معياراً لسلوك المهنيين وتنعكس الالتزامات الأخلاقية مدى ثقة المنظمة بموظفيها وأجهزتها،

وتضمن ثقة المجتمع في خدماتها وتعد الشفافية من أهم عناصر أخلاقيات العمل، حيث تسهم في تحسين أداء الموظفين وضمان الالتزام بالمعايير المهنية والسلوك الأمثل في تنفيذ المشاريع.

5-6 مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الخامسة :

تشير نتائج اختبار فرضية الأثر المتعلقة بأخلاقيات المهنة – الاستقلالية – على فعالية إدارة المشاريع في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا إلى أن قيمة الأثر بلغت (0.905) وتعد هذه القيمة دالة إحصائية، حيث كان مستوى دلالة اختبار t (0.000) أقل من الحد المعياري (0.05)، ما يعني قبول قيمة التأثير المشار إليها.

كما بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) لنموذج الانحدار البسيط المستخدم في اختبار هذه الفرضية (82.0%) وبلغت قيمة F المحسوبة للنموذج (218.10) وكانت دالة إحصائية بمستوى دلالة (0.05 < 0.000) مما يؤكد أن نموذج الاختبار مقبول وموثوق ويعني ذلك أن أخلاقيات المهنة، معبرة من خلال الاستقلالية، تفسر نحو (82.0%) من تباين فعالية إدارة المشاريع في المستشفى.

وعليه، يتم رفض فرضية البحث الصفرية وقبول الفرضية البديلة، بمعنى أن الاستقلالية تؤثر إيجابيا على فعالية إدارة المشاريع في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن الاستقلالية والموضوعية تمثل القدرة على تحليل وفصل العوامل النفسية والمادية عن التأثيرات الذاتية والحساسية الشخصية عند اتخاذ القرارات، وهي أداة فعالة لتحديد الأهداف وتحمل مسؤولية الاختيارات. كما تعزز الاستقلالية الثقة بالنفس والاعتداد الذاتي، ما يسهم في تحسين إدارة العمل ورفع كفاءة تنفيذ المشاريع بشكل عام.

Abstract

This study aimed to investigate the impact of professional ethics and its dimensions—objectivity, honesty and integrity, transparency, and independence—on the effectiveness of project management, represented by cost, time, and quality, at Dr. Sulaiman Al Habib Hospital, Al Olaya Branch. A descriptive-analytical approach was adopted, with a questionnaire as the primary data collection tool, distributed to a stratified random sample of 350 employees. The collected data were analyzed using SPSS.

The findings revealed that overall professional ethics did not have a statistically significant effect on project management effectiveness. However, further analysis indicated that specific dimensions of professional ethics positively and significantly influenced project management outcomes. In particular, objectivity, honesty and integrity, transparency, and independence were found to enhance certain aspects of project management effectiveness.

Based on these findings, the study recommends implementing incentive programs to encourage employees demonstrating high ethical standards. It also underscores the importance of establishing clear, formal policies to promote adherence to professional ethics and creating a work environment that fosters transparency, integrity, and independence.

Keywords: Professional Ethics, Project Management Effectiveness, Cost, Time, Quality, Dr. Sulaiman Al Habib Hospital, Al Olaya Branch.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- أبو غالي مجدي أمين (2016) أثر الأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي في وزارتي العمل والشئون الاجتماعية بقطاع غزة..رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، قطاع غزة، فلسطين.
- إسماعيل، آلاء أحمد عبداللطيف، أبو شوق، محمد، و جمال الدين، نانسي محمد فوزي. (2018). دراسة تحليلية لأثر تطبيق مبادئ أخلاقيات المهنة على رضا وأداء العاملين بشركات السياحة المصرية. المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة، مج12، ع2، 1- 21.
- آل عزام، سعد بن ناصر، و الجالي، عبدالله مهدي. (2023). أثر أخلاقيات المهنة على الأمان الوظيفي في القطاع البلدي: أمانة منطقة عسير. مجلة إقتصاديات شمال إفريقيا، مج19، ع31، 403 - 416.
- البشري، قنيرة محمد (2015) أخلاقيات مهنة التعليم دار الخليج للنشر، عمان الأردن.
- الديسي، عبدالكريم علي جبر. (2023). صحافة الذكاء الاصطناعي والتحديات المهنية والأخلاقية. مجلة الجامعة الإسلامية للبحوث الإنسانية، مج31، ع3، 72 - 94.
- الدغيم، أمجاد أحمد، و الشعار، حمزة يوسف صالح. (2016). أثر أنماط القيادة الإدارية على أداء المشرع: دراسة ميدانية: شركات الهندسة في مدينة عمان (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة البلقاء التطبيقية، السلط.
- الدليعي، طارق عبد أحمد. (2013) الاتجاهات الحديثة في الادارة التربوية والمدرسية، مركز ديونو لتعليم التفكير، عمان، الأردن.
- الذبحاوي، عامر والذبحاوي، سناء (2018). العدالة التنظيمية ودورها في الحد من ممرسات الانحراف التنظيمي - بحث تحليلي لآراء عينة من الموظفين في كلية الإدارة والإقتصاد جامعة الكوفة. مجلة مركز دراسات الكوفة، 49(1)، 211-238
- السكلنة، بلال (2012). أخلاقيات العمل وأثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الأعمال، دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الأردنية مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية ، 1(33)، 373-407 .
- السكلنة، بلال خلف (2019). أخلاقيات العمل. ط 9، مج 1. عمان دار المسيرة للطباعة والنشر.
- سلام، عبدالرزاق، و بصاشي، هدى. (2018). دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين: دراسة حالة مستشفى بني سليمان بولاية المدية. دراسات، ع70، 150 - 169.
- سليمان، سناء محمود (2014) أثر أخلاقيات الأعمال على الأداء الوظيفي دراسة حالة في بنك القاهرة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.
- الشريف، ملزن، (٢٠٠٤)، إدارة الأداء، ندوة الأساليب الحديثة في قياس الأداء الحكومي المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة.

- الصرايرة، خالد احمد(٢٠١١)، الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام، مجلة جامعة دمشق.
- الصمادي، ليلى عبد الكريم عبد الرحيم، الحيلري، حسن أحمد الحسن، و قزاقرة، سليمان محمد يونس. (2021). درجة مملسة أخلاقيات المهنة لدى مديرات ومعلمات وطالبات المدارس الثانوية في مديرية تربية لواء بني عبيد (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة اليرموك، إربد.
- الطالعة، عصمت سمير مفلح، و أبو حجل، محمد مصطفى. (2018). أثر إدارة الموارد البشرية على أخلاقيات العمل والرضا الوظيفي من منظور استراتيجي: دراسة حالة شركة الفوسفات الأردنية 2005 - 2016 (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة أم درمان الإسلامية، أم درمان.
- العامري، عبده أحمد علي، و شاكر، زينب عبد الحق. (2017). أثر القيم الأخلاقية في الأداء الوظيفي لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، مج 18، ع 2، 51 - 66.
- العبادي، عائدة مناور، وبطاح، أحمد محمد. (2022). درجة حاجة القيادات الأكاديمية لتحسين أدائهم في الجامعات الأردنية الخاصة في ضوء القيادة الموقفية من وجهة نظر القادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس. مجلة كلية التربية، مج 38، ع 8، 233 - 262.
- العبدلات، ديماء شوقي عبد الغني، و الشورة، محمد سليم خليف. (2021). أثر الحاكمية الرشيدة في إدارة المشاريع: الدور المعدل للتخطيط لإدارة الأزمات في أمانة عمان الكبرى (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان.
- عبيدات، محمد حسين وعلي، عبد المنعم محمد، (2018)، تقييم أداء إدارة المشاريع: دراسة حالة شركة سيبال الخرطوم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان.
- عربيات، بشير (٢٠١٢)، أنماط القيادة التربوية السائدة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة البلقاء التطبيقية، وأثرها على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، كلية الهندسية التكنولوجية، دراسة حالة، في مجلة الجامعة الإسلامية، للدراسات التربوية والنفسية.
- العطوي، عواد محمد (2013). أخلاقيات العمل ودورها في تحقيق كفاءة الأداء. دراسة تطبيقية على منسوبي قيادة قطاع حرس الحدود. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- عطيان، مراد سليم والحواجرة، كامل محمد و أبو حسين الحارث محمد (2016). المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل في إطار وظيفة العمليات وأثرها في أداء الأعمال دراسة ميدانية على الشركات الصناعية المدرجة في سوق عمان المالية. دراسات العلوم الاقتصادية
- عقل، عبد الله محمد علي، و الشرفا، ياسر عبد طه. (2018). أثر تقييم العائد على الاستثمار في التدريب على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على الجامعة الإسلامية بغزة)، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية (غزة)، غزة.
- العقيلي، هيا عبد الرحمن (2014) أخلاقيات العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للموظفات الإداريات في جامعة الملك سعود بالرياض. رسالة ماجستير غير منشورة جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

- علي، علي حسين عبد، ورؤوف، محمد عماد. (2022). تأثير التخطيط الاستراتيجي على أداء المشرع في القطاع الصناعي العراقي. مجلة الإدارة والاقتصاد، ع135، 134 - 145.
- العليمات، صفاء سليمان محمد، و الصمادي، زياد محمد علي. (2022). أثر التخطيط على فاعلية إدارة المشرع من وجهة نظر مديري المشرع في شركات المقاولات الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق.
- العمري، فواز بن علي. (2017). دور التثقيف بأخلاقيات المهنة في التقليل من الفساد الوظيفي. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج1، ع10، 76 - 91.
- العزي، سعد علي، والعبادي، هاشم فوزي (٢٠٠٩)، أنظمة عمل الأداء العالي وأداء المنشأة الصناعية العامة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
- العواودة، وليد (٢٠٠٧)، أثر المرونة الإستراتيجية على أداء الشركات الصناعية الأردنية العاملة في السوق الدولي، أطروحة دكتوراة منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- عياد، خولة، و بوخلوه، باديس. (2018). أثر ضغوط العمل على الالتزام بأخلاقيات المهنة: دراسة ميدانية في المستشفى العمومية الاستشفائية محمد بوضياف ورقلة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ورقلة.
- الكايد العساف، يوسف منيف أحمد، و النوري، زكريا مطلق. (2020). أثر ممارسات أخلاقيات العمل علي المواطنة التنظيمية في بنك القاهرة عمان (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الاسراء الخاصة، عمان.
- محمد، فاطمة عبد الرقيب (2017) أخلاقيات العمل ط1، الرياض: جامعة الملك عبدالعزيز.
- مسغوني، منى، بركة، محمد، و مخلفي، أمينة. (2019). دور أخلاقيات المهنة في مكافحة الفساد الإداري والمالي بالمنظمات الحكومية في الجزائر: دراسة حالة قطاع الجمرك. مجلة البشائر الاقتصادية، مج5، ع2، 689 - 708.
- الملفح، منال زيد، وأبو حسين، الحارث محمد موسى، (2019)، أثر استراتيجيات الريادة على أداء المشرع في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.
- منصور، مجيد مصطفى، و النمر، عصام. (2021). أثر تطبيق أخلاقيات العمل الإسلامي على تحقيق الميزة التنافسية في البنوك الإسلامية في فلسطين. مجلة ريادة الأعمال الإسلامية، مج6، ع3، 145 - 179.
- نذير، حنان عبدالله. (2023). أثر تطبيق أساليب القيادة الموقفية على تحسين أداء المشرع: دراسة تطبيقية على المشرع الناشئة بمدينة الرياض. مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، ع95، 159 - 203.
- نعيم، محمود (٢٠١٢)، واقع تنمية الموارد البشرية في وزارة التربية والتعليم العالي وعلاقتها بمستوى الأداء الإداري، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- هاني، المعتصم بالله (2015) أخلاقيات المهنة ودورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين.
- الهزايمة، أحمد صالح، و العطاس، نور بنت حسن. (2018). أثر أخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفات جامعة الملك سعود بمدينة الرياض. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج2، ع14، 33 - 61.

- هلال، حمد حنيف محمد، و الدوري، جمال أحمد. (2020). أثر أخلاقيات العمل علي تطوير أداء العاملين في المنظمات الحكومية القطرية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان الأهلية، السلط.

ثانيا: المراجع الأجنبية

- Al Tatari, A (2015): Social ,administrative and demographic factors on the commitment of UNRWA staff in the Gaza Strip to the ethics of work in the education sector. "Unpublished.
- Ali, M. M., Norman, S. Z., Ghani, E. K., & Haron, N. H. (2019). The influence of risk management on construction project performance: a case study. The Journal of Social Sciences
- Asgård, T., & Jørgensen, L. (2019). Health and safety in early phases of project management in construction Procedia Computer Science, 164, 343-349.
- Aslam. S. Khan, M., & Najeeb, N. (2018). Impact of overall injustice on employee performance: Moderating effect of supportive leadership style. European Online Journal of Natural and Social Sciences 7(3)587-573 ،
- Ghaneem, Yara Adel Abdulrahim, and Al-Hammad, Fawaz Ali Farhan. (2021). The Impact of Organizational Culture on Projects Management: An Empirical Study of Non-Governmental Organizations in Jordan (Unpublished master's thesis). Al-Balqa Applied University, Al-Salt.
- Imam A. & Abbasi M. (2013). The impact of Islamic work ethics on employee performance: Testing two models of personality x and y. science international. 25(3)627-611 .
- Khan ،K. .& Arshad ،M. (2017). Impact of Islamic Work Ethics on employees' behavior: Case of Kabul based organizations. Afghanistan. Abasyn Journal of Social Sciences 9 ، (2)378-366 .
- Kusworo, A. D. B. (2020). Effect of Business Ethics and Professional Ethics to the Perception of Students. Pedagogia: Jurnal Pendidikan, 9(1), 131-135
- Mar'i, Mulki Muayyad Mahmoud, and Al-Hammad, Fawaz Ali Farhan. (2021). The Impact of Projects Management Strategies on the Implementation Quality: Case Study: Implemented Governmental Projects by Ministry of Public Works and Housing in Jordan (Unpublished master's thesis). Al-Balqa Applied University, Al-Salt.
- Panigrahi ،S. K. & Alnashash, H. M. (2019). Quality work ethics and job satisfaction: An empirical analysis. Quality- Access to Success 206 ، 41-47.
- Sapada A. Modding B. Gani A. & Nujum S. (2017). The effect of organizational culture and work ethics on job satisfaction and employees performance. The International Journal of Engineering and Science 6(2)36-28 .

- Sunada. K. (2018). Impact of work place ethics on employee and organization productivity. International Journal of Management9 ,(1)28-22 .
- Sunada. K. (2018). Impact of work place ethics on employee and organization productivity. International Journal of Management9 ,(1)28-22 .

الملاحق

استمارة استبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أخي الكريم / أختي الكريمة

تحية طيبة وبعد،

يقوم الباحثين بإجراء دراسة حول قياس "تأثير أخلاقيات العمل على كفاءة إدارة المشاريع: دراسة

تطبيقية على مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا في المملكة العربية السعودية"

ونظراً لديكم من المعرفة العلمية والخبرة العملية ذات الصلة بموضوع البحث، نأمل الحصول منكم على

العون والمساعدة في توفير المعلومات المناسبة لأغراض البحث، من خلال التكرم بإبداء رأيكم بالتأشير على الإجابة

المناسبة من وجهة نظركم.

وأتقدم لحضراتكم بجزيل الشكر والتقدير للمساهمة في جهدكم في تعبئة هذا الاستبيان علماً أن جميع البيانات التي

سيتم الحصول عليها منكم ستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم لغير أغراض هذا البحث، وسوف أزدكم بنتائج هذه

الدراسة حال اكتمالها إن شاء الله.

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام

أولاً: البيانات الشخصية

1- النوع الاجتماعي [?] ذكر [?] أنى؟

2- الفئة العمرية [?] أقل من 25 سنة [?] من 25- أقل من 35 سنة

٢٥ من ٣٥-أقل من ٤٥ سنة

من 55 سنة فأكثر ☐

3- المؤهل العلمي [?] دبلوم [?] بكالوريوس

ماجستير [?] دكتوراه [?]

4- **المسمى الوظيفي** **رئيس قسم** **طبيب**

ممرض [?] [?] اداری

5- سنوات الخدمة العملية [?] من 0 – أقل من 15 سنة

من 15- أقل من 20 سنة

من 20-أقل من 25 سنة

من 25-أقل من 30 سنة

☐ من 30 سنة – أقل من 35 سنة

6- الدورات التدريبية في إدارة المشاريع

□ دورة أساسية

□ دورة متخصصة

□ دورة مقدمة

□ أخرى

ثانيا محاور الاستبيان:

➤ المحور الأول: أخلاقيات المهنة، ضع إشارة (✓) في المربع المناسب لاختيارك:

الموضوع	أوافق بشدة	أوافق	محايد	معارض بشدة	معارض بشدة
تلتزم المستشفى باتباع قيمها أثناء تنفيذ المشرع					
يلتزم مدير المشروع بالقوانين والتشريعات والتعاميم والمعايير المهنية					
تقوم الإدارة العليا بتسخير المورد البشرية والمادية المتاحة لتحسين مخرجات المشرع					
تلتزم المستشفى الموظفين بتطبيق مدونة السلوك الأخلاقي					
تلتزم المستشفى بتنمية الكفاءات المهنية					
يتمتع مدير المشروع بالقدرة على معالجة الخلافات الناتجة عن العمل					
تسعى الإدارة إلى تحديد سلطات المديرين والموظفين وصلاحياتهم					
تتبع المستشفى في التفكير الحيادية أثناء تأدية الأعمال					
تلتزم المستشفى بتنمية الكفاءات الإدارية					
الأمانة والاستقامة					
تقوم إدارة المشرع بالالتزام بالقيم الداخلية باعتبارها جزءاً من البيئة الثقافية للمستشفى					
لا تتجاوز الإدارة أخلاقيات العمل لتحقيق مصالحها الخاصة					
تقوم إدارة المستشفى برفع الروح المعنوية للقائمين على المشرع عن طريق توفير بيئة العمل المناسبة					
تتماشي أخلاقيات العمل مع أخلاقيات الخاصة					
تشجع الإدارة العليا الكفاءة المهنية وإتقان العمل وحفظ					

					الأسرار
					يلزم مديرو المشرع بأخلاقيات الوظيفية وكفاءة الإدارة الوظيفية
					توازي الإدارة العليا الأمانة والاستقامة وتعمل على تولين المصالح في تنفيذ المشرع
					تفرض الإدارة العليا عقوبات على القائمين على تنفيذ المشرع عند حدوث مخالفات
الزاهة					
					تتحلي إدارة المشرع بالصدق في إدارة الواجبات
					قيام المستشفى بترسيخ قيم أخلاقيات العمل من قبل الإدارة العليا
					يقوم مديرو المشرع بالرفع عن الانحياز لأية اتجاهات سياسية أو اجتماعية أو طائفية
					يسعى القائمين على المشرع لعدم توظيف أعمال المشرع لمحصل أي طرف على حساب الآخر
					يتجنب القائمون على المشرع العش والتلاعب والسرقة في مواصفات المشروع
					الزام المستشفى بمبدأ الكفاءة في تقويم إدارة القائمين على المشرع
					قيام المستشفى بترسيخ قيم الزاهة ومعايير السلوك الفردية والمؤسسية
					حرص المستشفى على وضع ضوابط لتقويم السلوكيات والأخلاق من خلال تنفيذ المشرع
الشفافية					
					تحرص الإدارة على تقديم خدمات من السهل الحصول عليها من جانب العملاء بكل شفافية
					الاقتداء بالإدارة العليا من حيث إدارة العمل بطريقة أخلاقية

					تقبل الإدارة ملاحظات وشكاوى الموظفين بكل صبر ورحب
					الزام الإدارة بالمناقشة الحرة والمنفتحة في بيئة العمل
					الالتزام بالعدالة في تعامل الإدارة مع الموظفين دون تمييز
					تشجيع الإدارة العليا للمبادرات الشخصية بكل نزاهة وشفافية
الاستقلالية					
					تحرص المستشفى على الحفاظ على سمعتها في السوق من خلال تقيد العاملين بأخلاقيات العمل
					يوجد لدى المستشفى مجلس إدارة قوي خالي من الخلافات والصراعات
					توفر المستشفى إجراءات إدارية صلبة بحق الموظف المسرب للمعلومات
					لدى الإدارة العليا تصور واضح لمفهوم الاستقلالية في تنفيذ المشاريع واتخاذ القرار
					تحرص الإدارة العليا على متابعة وتقييم سلوك القائمين على تنفيذ المشاريع
					تملك الإدارة مجموعة من القواعد التأديبية التي يتم إلزام العاملين بالتقيد بها
					تقوم المستشفى بتحفيز الموظف الملزم بكل السبل المتاحة

➤ المحور الثاني:فعالية إدارة المشاريع ، ضع إشارة (✓) في المربع المناسب لاختيارك:

البعد	أوافق بشدة	أوافق	محايد	معارض بشدة	معارض بشدة
تمتلك المجموعة مولد رئيسه غير متوافرة لدى المنافسين					
تلزم المستشفى في إدارة المشروع بمعايير الجودة وتعتبرها من الأولويات					
تتقيد المستشفى في إدارة المشروع ببرجات الجودة مقلنة مع الشركات المنافسة					
تواعي إدارة المشاريع الجودة في تنفيذ نشاطات المشروع					
تهتم إدارة المشاريع بالبحث عن المولد الملائمة لتحقيق الأهداف					
تستخدم المشاريع التكنولوجيا المتطورة لتقليل التكلفة					
تقوم المستشفى بالتخطيط لإيجاد الطاقة البديلة لغايات خفض التكلفة					
تقوم المستشفى بمطابقة الإنجاز للأعمال ومراقبتها بحيث تتفق مع الجدول الزمني لكل نشاط في المشروع					
تلزم إدارة المشروع بإعداد وتنفيذ جداول تسليم دقيقه					
تستخدم المستشفى أنظمة رقابة فعالة في إدارة مشريعتها لخفض تكاليف عمليات الإنتاج					
تتم إدارة المشاريع من خلال مشريعتها بالمحافظة على المولد الملموسة (الثقافة التنظيمية والسمعة والعلامة التجارية)					
تواعي المستشفى عند وضع خطة التنفيذ للمشروع الإطر الزمني اللازم للتنفيذ ويحدد وقت البداية ووقت النهاية للمشروع					

					تقوم إدارة المشاريع باستخدام أساليب بحوث (CPM ، PERT) لتقليل الزمن المطلوب في العمليات
--	--	--	--	--	--

مع خالص التقدير والاحترام

Mid-Ocean University

College of Management

Department of Project Management



**“The Impact of Work Ethics on Project Management Efficiency: An
Applied Study on Dr. Sulaiman Al-Habib Hospital, Al-Olaya Branch,
in the Kingdom of Saudi Arabia.”**

Preparation:

Hashem banawair

251000054

Supervision:

Dr. Fayez Jrad.

Dr. Alfaisal Hasan.

2025-1447.