

جامعة ميدأوشن



كلية الإدارة

تخصص إدارة مشاريع

دور أخلاقيات المهنة في فعالية إدارة المشاريع دراسة تطبيقية على

مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا

إعداد الطالب/

وليد سعيد الكثيري

241000100

إشراف/

د. أسماء أبو عنزة د. انجي حسن نشأت

العام الدراسي:

2024 – 1446



إِهْدَاء

أهدي ثمرة جهدي المتواضع

إلى من وهبوني الحياة والأمل، والنشأة على شغف الاطلاع والمعرفة،
ومن علموني أن أرتقي سلم الحياة بحكمة وصبر

براء وإحسانا، ووفاء لهما والدي العزيز، ووالدتي العزيزة. إلى من
وهبني الله نعمة وجودهم في حياتي إلى العقد المتين

من كانوا عوناً لي في رحلة بحثي إخواني وأخواتي. إلى من كاتفتني
ونحن نشق الطريق معا نحو النجاح في مسيرتنا العلمية إلى رفيقة دربي

وأخيراً إلى كل من ساعدني، وكان له دور من قريب أو بعيد في إتمام
هذه الدراسة

سائلة المولى أن يجزي الجميع خير الجزاء في الدنيا والآخرة. ثم إلى
كل طالب علم سعى بعلمه، ليفيد الإسلام والمسلمين

بكل ما أعطاه الله من علم ومعرفة

شكر ونفقات

نحمد الله عز وجل الذي وفقنا في إتمام هذا البحث العلمي،

والذي ألهمنا الصحة والعافية والعزيمة.

فالحمد لله حمداً كثيراً

نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى ...

د. أسماء أبو عزة د. انجي حسن نشأت

على كل ما قدمه لنا من توجيهات ومعلومات قيمة ساهمت في إثراء موضوع
دراستنا في جوانبها المختلفة.

والشكر والتقدير موصول إلى إدارة جامعة ميد أو شن ممثلة بالكادر الأكاديمي
والإداري، لما قدموه من تسهيلات وتشجيع وتوفير الخدمات المطلوبة.

كما أتقدم بالشكر الجزيل لكل من لم يسعنا الحظ بذكر أسمائهم راجياً من
المولي عز وجل أن تكون هذه الدراسة نافذة لدراسات أخرى .

المستخلص

هدفت الدراسة إلى استكشاف تأثير أخلاقيات المهنة بأبعادها المختلفة (الموضوعية، الأمانة والاستقامة، النزاهة، الشفافية، الاستقلالية) على فعالية إدارة المشاريع، المتمثلة في أبعادها الثلاثة: الكلفة، الوقت، والجودة، في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة عشوائية طبقية مكونة من 350 عاملاً، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS

و. توصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات المهنة ككل على فعالية إدارة المشاريع. ومع ذلك، أظهرت التحليلات التفصيلية أن بعض الأبعاد الفردية لأخلاقيات المهنة لها تأثيرات إيجابية ذات دلالة إحصائية. فقد تبين أن الموضوعية، والأمانة والاستقامة، والنزاهة، والشفافية، والاستقلالية، تؤثر بشكل إيجابي على جوانب محددة من فعالية إدارة المشاريع.

وأوصت الدراسة بتشجيع الموظفين ذوي الأداء الأخلاقي العالي من خلال برامج تحفيزية فعالة تساهم في تعزيز الالتزام بالأخلاقيات المهنية. كما أكدت على ضرورة صياغة وتبني سياسات واضحة ومعلنة تعزز من تطبيق أخلاقيات العمل، وتطوير بيئة عمل تشجع على الشفافية والنزاهة والاستقلالية.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات المهنة، فعالية إدارة المشاريع، الكلفة، الوقت، الجودة، مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا.

قائمة المحتويات

أ.....	بسم الله الرحمن الرحيم
ب.....	إهداء
ج.....	شكر وتقدير
د.....	المستخلص
ه.....	قائمة المحتويات
ي.....	قائمة الجداول
ل.....	قائمة الأشكال
1.....	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
1.....	المقدمة :-
3.....	1.1 مشكلة الدراسة
5.....	2.1 أهمية الدراسة
5.....	2.1.1 الأهمية العلمية
6.....	2.1.2 الأهمية العملية
6.....	3.1 أهداف الدراسة
7.....	4.1 تساؤلات الدراسة
8.....	5.1 فروض الدراسة
9.....	6.1 نموذج الدراسة
10.....	7.1 الدراسات السابقة

19.....	8.1 الفجوة البحثية.....
19.....	9.1 المنطلقات البحثية.....
21.....	10.1 المنهجية وطرق البحث.....
22.....	11.1 مصادر جمع البيانات.....
22.....	12.1 أدوات الدراسة.....
23.....	13.1 حدود الدراسة.....
24.....	الفصل الثاني : الاطار النظري.....
24.....	المبحث الأول أخلاقيات المهنة.....
25.....	1.1.2 مفهوم أخلاقيات المشاريع.....
26.....	2.1.2 أهمية أخلاقيات العمل.....
29.....	3.1.2 مصادر أخلاقيات العمل:.....
30.....	أ. المصدر الديني.....
30.....	ب. المصدر الاجتماعي.....
31.....	ج. المصدر السياسي.....
32.....	د. المصدر الاقتصادي.....
32.....	4.1.2 مبادئ أخلاقيات الأعمال:.....
34.....	المبحث الثاني: فاعلية إدارة المشاريع.....
34.....	مقدمة.....
34.....	1-2-2 مفهوم الأداء:.....
35.....	2.2.2 أهمية الأداء:.....

36.....	3.2.2 عناصر الأداء.....
37.....	4.2.2 مؤشرات الأداء:.....
39.....	5-2-2 أنواع مؤشرات قياس الأداء :.....
40.....	6-2-2 العوامل المؤثرة في أداء المشاريع.....
41.....	7-2-2 قياس أداء المشاريع.....
42.....	8-2-2 تقييم أداء المشاريع.....
44.....	9.2.2 فاعلية إدارة المشاريع.....
45.....	10.2.2 أبعاد إدارة المشاريع.....
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:.....
53.....	5-3 أداة الدراسة:.....
54.....	6-3 ثبات أداة الدراسة:.....
55.....	7-3 المعالجة الإحصائية المستخدمة:.....
56.....	الفصل الرابع: تحليل البيانات.....
56.....	1-4 عرض نتائج التساؤل الأول:.....
57.....	أولاً: تحليل فقرات مجال الموضوعية.....
59.....	ثانياً: تحليل فقرات مجال الأمانة والاستقامة.....

60.....	ثالثاً: تحليل فقرات مجال النزاهة.....
62.....	رابعاً: تحليل فقرات مجال الشفافية.....
64.....	خامساً: تحليل فقرات مجال الاستقلالية.....
68.....	2-4 اختبار الفرضيات:.....
69.....	1-2-4 النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية:.....
71.....	2-2-4 النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الأولى:.....
73.....	3-2-4 النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:.....
74.....	4-2-4 النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الثالثة:.....
75.....	5-2-4 النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الرابعة:.....
76.....	6-2-4 النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الخامسة:.....
77.....	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات.....
78.....	1-5 مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسة:.....
79.....	2-5 مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الأولى:.....
80.....	3-5 مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الثانية:.....
81.....	4-5 مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الثالثة:.....
81.....	5-5 مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الرابعة:.....
82.....	6-5 مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الخامسة:.....
84.....	Abstract.....
85.....	المراجع.....
85.....	أولاً: المراجع العربية:.....

89.....ثانيًا: المراجع الأجنبية

92.....الملاحق

93.....استمارة استبيان

قائمة الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
48	جدول (1) وصف أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي	(1)
49	جدول (2) وصف أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير العمر	(2)
49	جدول (3) وصف أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي	(3)
50	جدول (4) وصف أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي	(4)
51	جدول (5) وصف أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة العملية	(5)
52	جدول (6) وصف أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الدورات التدريبية في إدارة المشاريع	(6)
54	جدول (7) نتائج التحليل العاملي (بطريقة المكونات الأساسية) لفقرات مجالات المتغير المستقل (أخلاقيات المهنة)	(7)
56	جدول (8) نتائج التحليل العاملي (بطريقة المكونات الأساسية) لفقرات المتغير التابع فعالية إدارة المشاريع	(8)
57	جدول (9) ثبات مجالات أخلاقيات المهنة ومجال فعالية إدارة المشاريع	(9)
59	جدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية أخلاقيات المهنة مرتبة تنازلياً	(10)

61	الجدول (11) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الموضوعية	(11)
62	جدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الأمانة والاستقامة مرتبة تنازلياً	(12)
64	جدول (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال النزاهة مرتبة تنازلياً	(13)
65	جدول (14) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الشفافية مرتبة تنازلياً	(14)
68	جدول (15) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الاستقلالية مرتبة تنازلياً	(15)
69	جدول رقم (16) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات فعالية إدارة المشاريع (الكلفة، الوقت، الجودة) مرتبة تنازلياً.	(16)
70	جدول (17) قيم معاملات الالتواء وقيم اختبار تضخم التباين (VIF) لمتغيرات الدراسة المستقلة	(17)
72	جدول (18) مؤشرات جودة نموذج الانحدار المتعدد المستخدم لاختبار فرضية الدراسة الرئيسية	(18)
73	جدول (19) قيم التأثير المعيارية وغير المعيارية ودلالاتها الإحصائية	(19)
74	جدول (20) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال الموضوعية على فعالية إدارة المشاريع (بمستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا).	(20)

75	جدول (21) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال الأمانة والاستقامة على فعالية إدارة المشاريع (بمستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا).	(21)
76	جدول (22) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال النزاهة في فعالية إدارة المشاريع (بمستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا).	(22)

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	اسم الشكل	رقم الشكل
10	الشكل (1): أهمية عوامل أداء المشروع بمرور الوقت	(1)
48	الشكل (2) وصف أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي	(2)
49	الشكل (3) وصف أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير العمر	(3)
50	الشكل (4) وصف أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي	(4)
51	الشكل (5) وصف أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي	(5)
52	الشكل (6) وصف أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة العملية	(6)
52	الشكل (7) وصف أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الدورات التدريبية في إدارة المشاريع	(7)

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المقدمة :-

تعد الأخلاق جزءًا أساسيًا وحيويًا في ممارسات الأديان السماوية والفلسفات الاجتماعية المتنوعة، مما ساهم في تعزيز السياق التنظيمي للتعامل مع قضايا الأخلاق، و يعد ذلك أمرًا حيويًا في إطار السعي نحو تمكين الأداء التنظيمي للمؤسسات والمنظمات، التي تعمل في بيئات تتسم بعدم اليقين والتغيير السريع، مما أثر على مستقبل المنظمات، مما فرض عليها تحديات جديدة تتمثل في ضرورة التأقلم مع الأفكار والاتجاهات الحديثة التي تضيف على المنظمة طابع الحداثة والتطور وتمنحها ميزة تنافسية.

تأتي أخلاقيات الأعمال كعنصر أساسي في نمو الشركات، وذلك نتيجة للكم الكبير من الفضائح، التجاوزات، والجرائم، بالإضافة إلى الفساد الإداري والمالي مثل الاختلاس والرشوة واستغلال النفوذ التي تُشهدها الشركات على الساحة العالمية. ومن هذا المنطلق، يصبح من الضروري وجود معايير وأخلاقيات عمل أكثر دقة، كما تحديد كيفية تطبيق هذه الأخلاقيات في العلاقات بين الشركات، والعاملين والعملاء والجمهور، ويعكس هذا النهج يعكس تغييرًا في الوعي بأهمية الأخلاقيات في الأعمال والمسؤولية الأخلاقية للمؤسسات والشركات. (Susan.,2018)

أخلاقيات الأعمال ليست مهمة فقط للامتثال القانوني، بل هي أيضًا أساسية لنجاح الشركات، حيث تسهم في بناء الثقة بين الموظفين والعملاء، وتعزيز العلاقات مع الجمهور والمجتمع، وتحسين سمعة المستشفى . بالالتزام بأخلاقيات الأعمال، تعكس الشركات اهتمامها بالقيم والمبادئ الأخلاقية، وتعزز الاحترام والاعتماد في بيئة الأعمال (Scott.,2018)

في السنوات الأخيرة، ازدادت أهمية أخلاقيات الأعمال في المنظمات بشكل كبير وأصبحت تحظى باهتمام متزايد، حيث تُعاد صياغة الأهداف والسياسات لتبرز المسؤولية الأخلاقية للمنظمات. تعتبر أخلاقيات العمل القيم السائدة التي تنظم العلاقات بين الأفراد في المجتمع، والتي تنتقل مع الفرد عند دخوله إلى منظمات الأعمال.

تعد أخلاقيات العمل من أساسيات النجاح في المنظمة لأنها تعكس ثقة المنظمة بموظفيها وأجهزتها وكذلك ثقة المجتمع. فلا يكفي أن يكون العامل مؤهلاً تأهيلاً عقلياً وجسدياً فقط، بل من الضروري أن يتصف بالسلوك الحميد والأخلاق القويمة أثناء أداء عمله، لأن الأخلاق الحميدة هي صمام الأمان الوحيد للأداء. تبرز أهمية الأداء في تحديد مدى قدرة المنظمة على استثمار القدرات الكامنة وتوظيف الطموحات والمهارات لدى العاملين، حيث أن الأداء هو مقياس القدرة ودافعية الفرد تجاه عمله، مما يؤدي إلى خلق ميزة تنافسية للمنظمة من خلال الإبداع والابتكار في الأداء. كذلك، يساعد الأداء المسؤولين في المنظمة على إيجاد نظم ترقية ومكافآت وأجور تتناسب مع مستويات الأداء المختلفة داخل المنظمة. (الهزيمة والعطاس، 2018).

وتواجه الشركات تحدياً كبيراً فيما يتعلق بالأخلاقيات، حيث يمكن أن يختلف التفاهم الأخلاقي والقوانين الأخلاقية من دولة إلى أخرى. يجب على الشركات تطوير أنظمة وقوانين أخلاقية واضحة تنظم سلوك موظفيها وعملياتها بشكل عام. هذه القوانين يجب أن تستند إلى قيم مثل الأمانة، الإخلاص، المصداقية، وحب المساعدة. يمكن تطبيق هذه القوانين في مختلف مجالات العمل بما في ذلك إدارة المشاريع. (الدبيسي، 2023)

وتمثل إدارة المشاريع جزءاً أساسياً من مفهوم الإدارة العامة، حيث تمثل فناً حديثاً ومتطوراً. تتضمن هذه العملية توجيه وتنسيق الموارد البشرية والمادية بكفاءة خلال دورة حياة المشروع. الهدف الرئيسي لإدارة المشاريع هو تحقيق أهداف المشروع بطريقة تضمن الجودة والالتزام بالمواعيد والتكاليف.

تعتبر إدارة المشاريع مجالاً متطوراً ومرناً، حيث يتم تشكيل القواعد والإجراءات بناءً على طبيعة كل مشروع على حدة. تقوم إدارة المشاريع بتقييم أداء المشروع وتحديد مدى تحقيق الأهداف المحددة. يعكس ذلك أهمية قياس النجاح وتقييم الأداء بما يتوافق مع الخطط والاستراتيجيات المعتمدة. (الدغيم والشعار، 2016)

وتتطلب إدارة المشاريع أيضًا الامتثال لمعايير أخلاقية محددة تشمل مختلف جوانب العمل مثل جودة العمل، الكفاءة، التركيب، والمتابعة. يجب أن تكون هذه المعايير مكتوبة بوضوح ويتعين على جميع العاملين في المستشفى ، بما في ذلك المسوقين والمديرين والموظفين، الالتزام بها.

على العكس، إذا لم يتم الالتزام بالأخلاقيات، فإن ذلك يمكن أن يضر بالسمعة والمصداقية المستشفى ، وبالتالي يؤثر بشكل سلبي على فرصها في النمو والبقاء. إدارة المشاريع والعاملين يجب أن يلتزموا بالقواعد الأخلاقية والمهنية لضمان أن تكون الممارسات في المستشفى دائمًا في توافق مع القيم والمبادئ الأخلاقية. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن يكون التزام الإدارة بأخلاقيات الأعمال جزءًا من الثقافة الداخلية للمنظمة، حيث يتعين تعزيز القيم الأخلاقية والتوجيهات المهنية بشكل مستمر. بذلك، يمكن للشركات تعزيز النمو والبقاء في سوق المنافسة بشكل أكثر فعالية واستدامة.(أل عزام والجالى،2023)

1.1 مشكلة الدراسة

يعد مستشفى الدكتور سليمان الحبيب من المؤسسات الرائدة في تقديم الخدمات الصحية في المملكة العربية السعودية. فرع العليا من هذه المستشفى يمثل نموذجًا متميزًا لإدارة المشاريع الصحية بفعالي ، فالمستشفيات بيئة معقدة وحساسة تتطلب إدارة فعالة ومتناغمة للموارد والعمليات.

أصبحت أخلاقيات إدارة المشاريع محورًا مهمًا ومثيرًا للاهتمام للباحثين والمهتمين بالأعمال والأخلاقيات على حد سواء. تبرز أهمية الدراسات النظرية في هذا المجال من خلال النقاشات والتحليلات التي تقدم رؤى قيمة حول السلوك الأخلاقي في مجال إدارة المشاريع. توفر الدراسات النظرية إطارًا مفهوميًا لفهم القضايا الأساسية والمفاهيم الأخلاقية التي تتعلق بإدارة المشاريع، مما يساعد على بناء أسس قوية للبحوث التطبيقية واتخاذ القرارات الأخلاقية.

تواجه المستشفيات التحديات الأخلاقية المتعددة التي قد تؤثر على إدارة المشاريع بداخلها بشكل كبير ، وتتضمن هذه التحديات قضايا النزاهة، والتعامل مع البيانات الشخصية للمرضى، وتوازن الاهتمامات بين المرضى والموظفين والمستشفى نفسها.

حيث يجب أن تتجنب المستشفيات التحيزات والصراعات المصالح التي قد تؤثر سلباً على سير المشاريع وجودة الخدمات المقدمة ، كما تتطلب معالجة بيانات المرضى الحساسية احتراماً كبيراً للخصوصية والأمان.

تواجه المستشفيات تحديات في تخزين ومعالجة البيانات الشخصية بشكل آمن، وضمان عدم تسرب هذه البيانات أو استخدامها بطرق غير مشروعة ، كما تواجه المستشفيات تحديات في تحقيق توازن بين تلبية احتياجات المرضى والحفاظ على رضا الموظفين، وفي نفس الوقت ضمان استدامة ونجاح المستشفى ككل.

ويمكن أن تؤدي التحديات الأخلاقية إلى تعقيد عملية اتخاذ القرارات داخل المستشفى، حيث يجب أن تتخذ الإدارة قرارات تتوافق مع المعايير الأخلاقية المرجعية، مما قد يؤثر على جدولة وتنفيذ المشاريع بشكل فعال ، كما تؤدي إلى نشوء صراعات داخلية بين الفرق والأقسام داخل المستشفى، وكذلك تأثيرها على العلاقات مع الشركاء الخارجيين مثل الموردين والشركات الطبية، مما يؤثر على تنفيذ المشاريع بشكل سلس وفعال، وتأثيرها السلبي على سمعة المستشفى ومكانتها في المجتمع، مما قد يؤثر بدوره على قدرتها على جذب المرضى والموظفين المؤهلين، وبالتالي على نجاح المشاريع المستقبلية.

وتتمثل مشكلة في الدراسة في محاولة لفهم دور أخلاقيات المهنة في فعالية إدارة المشاريع في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا.

2.1 أهمية الدراسة

في عالم الرعاية الصحية المتسارع والمتغير باستمرار، تلعب إدارة المشاريع دورًا حيويًا في تحسين جودة الخدمات الصحية وتحقيق الكفاءة التشغيلية في المؤسسات الطبية. تعتبر أخلاقيات المهنة إحدى الركائز الأساسية التي تؤثر بشكل كبير على نجاح إدارة المشاريع، حيث توفر إطارًا للسلوك المهني يعزز من النزاهة، الشفافية، والاستقلالية في العمل.

وتعتمد فعالية إدارة المشاريع الصحية على العديد من العوامل، من بينها الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية. إن دراسة تأثير هذه الأخلاقيات على إدارة المشاريع في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب، فرع العليا، وتنقسم الأهمية إلى أهمية علمية وأهمية عملية كما يلي :

❖ الأهمية العلمية

- تساهم الدراسة في توسيع قاعدة المعرفة حول تأثير أخلاقيات المهنة على فعالية إدارة المشاريع في القطاع الصحي. هذه المعلومات يمكن أن تساهم في تطوير نظريات ونماذج جديدة تتعلق بإدارة المشاريع وأخلاقيات المهنة.
- تقدم الدراسة تحليلًا معمقًا للعلاقة بين الأبعاد المختلفة لأخلاقيات المهنة (مثل الموضوعية، الأمانة، النزاهة، الشفافية، الاستقلالية) وأبعاد فعالية إدارة المشاريع (الكلفة، الوقت، الجودة). هذا التحليل يمكن أن يساعد الباحثين في فهم ديناميكيات هذه العلاقة وتأثيرها على الأداء المؤسسي.
- توفر الدراسة بيانات مرجعية يمكن استخدامها في دراسات مستقبلية لفحص مدى تأثير الأخلاقيات المهنية في مجالات أخرى أو في مؤسسات صحية مختلفة. هذا يمكن أن يساعد في بناء قاعدة بيانات قوية للأبحاث المستقبلية.

❖ الأهمية العملية

- تقديم توصيات مبنية على النتائج المستخلصة من الدراسة، يمكن تحسين ممارسات إدارة المشاريع في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب وغيره من المؤسسات الصحية. هذا التحسين يمكن أن يؤدي إلى زيادة فعالية وكفاءة المشاريع الصحية.
- تسلط الدراسة الضوء على أهمية الالتزام بأخلاقيات المهنة في تحقيق نجاح المشاريع. يمكن للمؤسسات الصحية استخدام هذه النتائج لتعزيز برامج التدريب والتطوير المهني للموظفين، مما يعزز من مستوى الالتزام بالأخلاقيات المهنية.
- يمكن من خلال تحسين جودة إدارة المشاريع الصحية عبر الالتزام بالأخلاقيات المهنية، يمكن تحقيق مستوى أعلى من رضا المرضى. هذا يعود بالنفع على سمعة المستشفى ويزيد من ثقة المرضى في الخدمات المقدمة.
- تساعد النتائج والتوصيات المستخلصة من الدراسة في تقليل النزاعات الداخلية بين أعضاء فريق العمل وتحفيز التعاون بينهم. هذا يمكن أن ينعكس إيجابياً على سير المشاريع وتحقيق أهدافها بكفاءة.
- تقدم الدراسة إرشادات عملية يمكن أن تستخدمها إدارة المستشفى لتوجيه السياسات والإجراءات المتعلقة بإدارة المشاريع والالتزام بالأخلاقيات المهنية، مما يعزز من الأداء العام للمؤسسة.

3.1 أهداف الدراسة

- هدفت الدراسة إلى تحديد لأخلاقيات المهنة بأبعادها (الموضوعية، الأمانة والاستقامة، النزاهة، الشفافية، الاستقلالية) في فعالية إدارة المشاريع بأبعادها (الكلفة الوقت، الجودة) على مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا ، وتتفرع منه عدة أهداف فرعية :
- ✓ معرفة تأثير الموضوعية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمشاريع وتأثير ذلك على تحقيق الأهداف المحددة ضمن الوقت المحدد وبتكلفة مناسبة.

- ✓ تقييم مدى الالتزام بمبادئ الأمانة والاستقامة في العمليات الإدارية وتأثير ذلك على الشفافية والمصدقية في إدارة المشاريع.
- ✓ تحليل دور النزاهة في تعزيز الثقة بين العاملين في المشاريع وبين المرضى والمجتمع.
- ✓ دراسة كيفية تطبيق مبدأ الشفافية في جميع مراحل إدارة المشاريع وتأثير ذلك على تقليل الغموض وزيادة فهم الأهداف والمخرجات.
- ✓ تحليل مدى تأثير الاستقلالية في اتخاذ القرارات الإدارية والمالية وتأثير ذلك على فعالية تنفيذ المشاريع.

4.1 تساؤلات الدراسة

السؤال الرئيسي الأول: ما دور لأخلاقيات المهنة بأبعادها (الموضوعية، الأمانة والاستقامة، النزاهة، الشفافية، الاستقلالية) في فعالية إدارة المشاريع بأبعادها (الكلفة الوقت، الجودة) على مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا ؟

وينبثق عن هذا التساؤل عدد من الأسئلة الفرعية هي:

- ✓ هل هناك تأثير موضوعي لأخلاقيات أعمال المنظمة على فعالية إدارة المشاريع في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا ؟
- ✓ هل يوجد تأثير لأخلاقيات المهنة الموضوعية على فعالية إدارة المشاريع في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا ؟
- ✓ هل يُعتبر الحفاظ على الأمانة والاستقامة جزءاً أساسياً من أخلاقيات المهنة وله تأثير ملموس على فعالية إدارة المشاريع في الشركة؟
- ✓ هل تؤثر النزاهة في سلوكيات موظفي الشركة على جودة إدارة المشاريع التي ينفذونها؟
- ✓ هل تؤدي الشفافية والاستقلالية في العمل إلى تحسين كفاءة إدارة المشاريع في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا ؟
- ✓ هل تختلف أثر أخلاقيات المهنة على فعالية إدارة المشاريع بين القسم الكلي والوحدات الإدارية الفرعية داخل الشركة؟

✓ هل يمكن استخدام النتائج لتحسين سياسات الإدارة واتخاذ القرارات في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا بشأن إدارة المشاريع؟

5.1 فروض الدراسة

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأخلاقيات أعمال المنظمة بأبعادها (الموضوعية، الأمانة والاستقامة النزاهة الشفافية الاستقلالية) في فعالية إدارة المشاريع بأبعادها (الكلفة الوقت، الجودة) في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا. وتتفرع منها عدة فرضيات فرعية الآتية:

✓ الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للموضوعية في فعالية إدارة المشاريع في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا.

✓ الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للأمانة والاستقامة في فعالية إدارة المشاريع بأبعادها (الكلفة، الوقت، الجودة) في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا.

✓ الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للنزاهة في فعالية إدارة المشاريع في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا.

✓ الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للشفافية على فعالية إدارة المشاريع في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا.

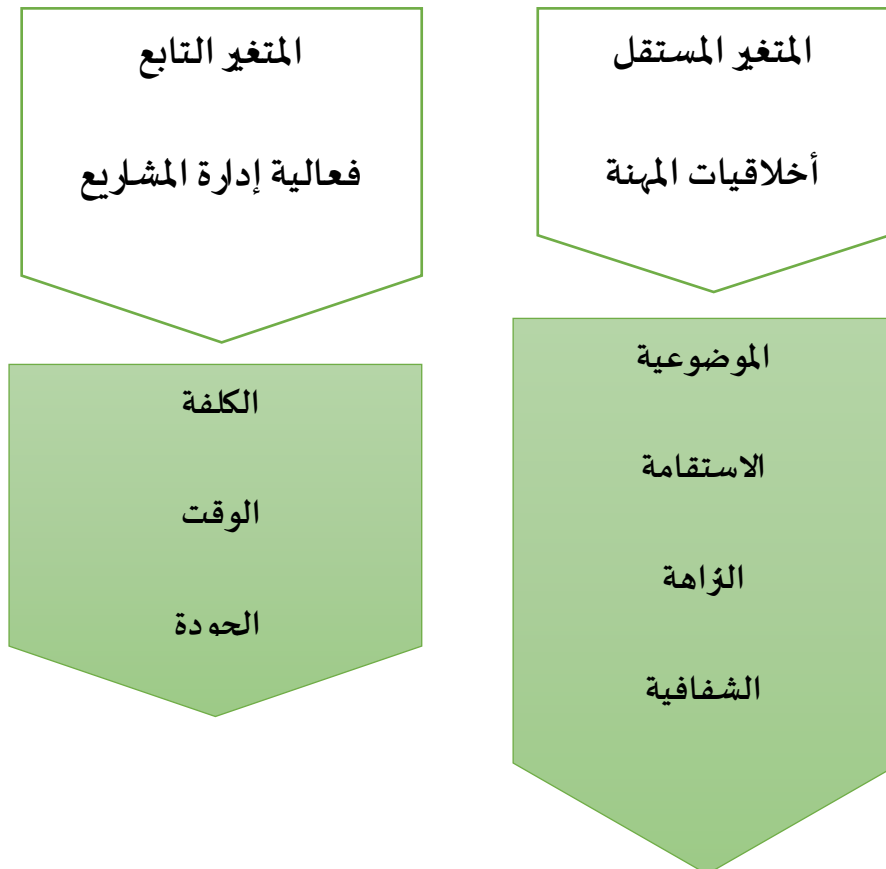
✓ الفرضية الفرعية الخامسة: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للاستقلالية - في فعالية إدارة المشاريع في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا.

6.1 نموذج الدراسة

يهدف هذا النموذج إلى دراسة لأخلاقيات المهنة بأبعادها (الموضوعية، الاستقامة النزاهة الشفافية الاستقلالية) في فعالية إدارة المشاريع بأبعادها (الكلفة الوقت، الجودة) ويتضمن المتغيرات التالية:

- المتغير المستقل: الأخلاقيات المهنية بأبعادها (الموضوعية، الاستقامة النزاهة الشفافية الاستقلالية)
- المتغير التابع: فعالية إدارة المشاريع بأبعادها (الكلفة الوقت، الجودة)

الشكل رقم (1) متغيرات الدراسة



المصدر: إعداد الباحث

7.1 الدراسات السابقة

دراسة (أ ل عزام والجالى ، 2023) بعنوان : أثر أخلاقيات المهنة على الأمان الوظيفي في القطاع البلدي: أمانة منطقة عسير

هدفت الدراسة إلى معرفة المتغيرات المتمثلة بأخلاقيات المهنة (الأمانة والاستقامة - النزاهة والشفافية- الاستقلالية والموضوعية- المسؤولية الأخلاقية) والأمان الوظيفي(العامل النفسي- العامل المادي- بعد العلاقات في العمل- العبء الوظيفي)، بهدف التعرف على توافره في المنظمة موضوعة البحث والرسم بأهميتهم والعلاقة والأثر بينهما، وتم اختيار أمانة منطقة عسير من القطاع البلدي لهذا الغرض لأهمية مشاريع الإعمار الحاصلة في هذه الأيام التي يتم صرفها والروابط الخاصة بمجال الأعمال التجارية والرسمية. تم إعداد استبانة لقياس العلاقة والأثر وتم اختيار عينة مقدارها (54) موظف من مجتمع البحث وتمثل هذه النتائج في الاعتماد على برنامج (AMOS).

وقد تم التوصل إلى الوصول إلى النتائج. توفر جداول البيانات المهنة في الاتجاه الذي يوضع في الاعتبار الذي يوفر توفير ثقافة تنظيمية. ثقتك في وجود الأخلاقيات المطلوبة للتأثير في العاملين في مجال المساعدة والمالي الذي يعزز الأمان الوظيفي.

دراسة (نذير ، 2023) بعنوان : أثر تطبيق أساليب القيادة الموقفية على تحسين أداء المشاريع: دراسة تطبيقية على المشاريع الناشئة بمدينة الرياض

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير أساليب القيادة الموقفية (التوجيه، والتدريب، والدعم، والتفويض) على أداء المشاريع من حيث (التكلفة والوقت والجودة) في المشاريع الناشئة بمدينة الرياض، ولتحقيق هذه الدراسة، تم تطبيقها على المشاريع الناشئة بمدينة الرياض، وكان مجتمع هذه الدراسة هم الإدارات العليا والإدارات التشغيلية، وبلغ حجم عينة هذه الدراسة (300) مدير مشروع وتم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات. بعد التأكد من الحالة الطبيعية وصلاحيته وموثوقية الأداة، تم إجراء

التحليل الوصفي، والتحقق من الارتباط بين المتغيرات. أخيراً، تم اختبار التأثير من خلال الانحدارات المتعددة.

توصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير طردي ذي دلالة إحصائية لمستوي تطبيق التوجيه كأحد أساليب القيادة الموقفية على أداء المشروعات الناشئة في مجال الإنشاءات بمدينة الرياض، ووجود علاقة طردية بين تطبيق التوجيه كأحد أساليب القيادة الموقفية وأداء المشروعات الناشئة في مجال الإنشاءات بمدينة الرياض، ووجود تأثير طردي ذي دلالة إحصائية لمستوي تطبيق التدريب كأحد أساليب القيادة الموقفية على أداء المشروعات الناشئة في مجال الإنشاءات بمدينة الرياض، ووجود تأثير طردي ذي دلالة إحصائية لمستوي تطبيق الدعم كأحد أساليب القيادة الموقفية على أداء المشروعات الناشئة في مجال الإنشاءات بمدينة الرياض، ووجود تأثير طردي ذي دلالة إحصائية لمستوي تطبيق التفويض كأحد أساليب القيادة الموقفية على أداء المشروعات الناشئة. وتوصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات أهمها ضرورة العمل على زيادة قدرات ومهارات المديرين والقيادات في تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة في مجال القيادة من خلال توفير البرامج والدورات التدريبية عن كافة التطورات والأساليب الحديثة المستخدمة في مجال الإدارة والقيادة، والعمل على الحفاظ على جودة مستويات أداء المشروعات الناشئة بمجال الإنشاءات في مدينة الرياض من خلال توفير كافة الإمكانيات والاحتياجات التي تساعد في تحقيق ذلك.

دراسة (العليمات والصمادي، 2022) بعنوان:). أثر التخطيط على فاعلية إدارة المشاريع من وجهة نظر مديري المشاريع في شركات المقاولات الأردنية

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اثر التخطيط بأبعاده (الجدولة، الموارد، الموازنة، المخاطر) على فاعلية إدارة المشاريع في شركات المقاولات الأردنية والبالغ عددها (1019) شركة، وتكونت عينة الدراسة من (280) مدير مشروع، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة ثم استخدام برنامج (SPSS) البرنامج الاحصائي للعلوم الاجتماعية، وتم التأكد من ثبات الأداة باستخدام كومباخ الفا ومن صدق الأداة من خلال المحكمين ومعامل الارتباط المصحح، وتم استخدام الأساليب

الإحصائية كالمتوسطات والتكرارات للإجابة على أسئلة الدراسة، كما تم استخدام الانحدار المتعدد لاختبار فرضيات الدراسة.

أشارت النتائج أن مستوى ابعاد التخطيط ككل جاءت بمستوى مرتفع، وأن جميع الأبعاد جاءت بمستوى مرتفع على الترتيب (الموازنة، الموارد، الجدولة، المخاطر)، وأن فاعلية إدارة المشاريع أيضا جاءت بمستوى مرتفع. كما أشارت اهم النتائج الى وجود اثر للتخطيط على فاعلية إدارة المشاريع وان الجدولة هي البعد ذو الأثر الأكبر. وأوصت الدراسة على ضرورة العمل على تعزيز ابعاد التخطيط في المشاريع والارتقاء بهذه السلوكيات الى المستويات العليا المرغوب بها، لما لها من اثر على زيادة فاعلية ادارة المشاريع .

دراسة (على رووف، 2022) بعنوان : تأثير التخطيط الاستراتيجي على أداء المشاريع في القطاع الصناعي العراقي

هدفت الدراسة إلى بيان تأثير التخطيط الاستراتيجي على أداء المشاريع بأبعاده (التحليل الاستراتيجي، دعم الإدارة العليا، تنفيذ الاستراتيجيات) للقطاع الصناعي العراقي، كما تبين من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة وجود تأثير للتخطيط الاستراتيجي على أداء المشاريع وقد شمل مجتمع البحث على إدارة المشاريع في القطاع الصناعي في العراق، حيث تم توزيع الاستبانة على عينة عشوائية مكونة من (134) من العاملين في إدارة المشاريع في المستويات الإدارية العليا والمتوسطة وباستخدام عدد من الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات كمعامل الثبات والانحراف المعياري واختبار الانحدار الخطي البسيط باستعمال البرنامج الإحصائي (SPSS).

تم التوصل إلى مجموعة من النتائج أهمها أن إدارة المشروع تقوم بتحليل البيئة الخارجية للتعرف على المتغيرات المختلفة التي يمكن أن تؤثر عليها في المستقبل، كما تقوم بتحليل البيئة الداخلية للتعرف على مصادر القوة ونقاط الضعف في المشروع.

دراسة (الكايد والدورى ،2020) بعنوان : اخلاقيات العمل وتأثيرها في جودة الخدمة الصحية: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في مستشفيات محافظة النجف الأشرف

هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر ممارسات أخلاقيات الأعمال المتمثلة في (نزاهة وشفافية الإدارة، استقلالية وموضوعية الإدارة، أمانة واستقامة) على سلوك المواطنة التنظيمية (الإيثار، صحوة الضمير، روح التسامح، الكياسة) في بنك القاهرة عمان. حيث تكون مجتمع الدراسة من كافة العاملين في بنك القاهرة عمان والبالغ عددهم (2088)، جرى سحب عينة عشوائية من مجتمع الدراسة وبلغ تعدادهم (173) مبحوثاً. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقام الباحث بتطوير استبانة كأداة لجمع البيانات تكونت من (35) فقرة. واستخدمت العديد من الأساليب الإحصائية منها: الأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار (t) لعينة مستقلة، وتحليل الانحدار المتعدد والانحدار التدريجي.

وتوصلت الدراسة إلى: وجود أثر دال إحصائياً لجميع أبعاد ممارسات أخلاقيات الأعمال المتمثلة في (نزاهة وشفافية الإدارة، استقلالية وموضوعية الإدارة، أمانة واستقامة) على سلوك المواطنة التنظيمية في بنك القاهرة في الأردن، ووجود تأثير ذي دلالة إحصائية لممارسات أخلاقيات الأعمال (نزاهة وشفافية الإدارة، استقلالية وموضوعية الإدارة، أمانة واستقامة) في الإيثار، وصحوة الضمير، وروح التسامح، والكياسة في بنك القاهرة. وأوصت الدراسة بضرورة الاستمرار في تطبيق أخلاقيات الأعمال لما لذلك من انعكاسات إيجابية على شعور العاملين بالمواطنة التنظيمية.

دراسة (مسغوني وآخرون،2019) بعنوان : دور أخلاقيات المهنة في مكافحة الفساد الإداري والمالي بالمنظمات الحكومية في الجزائر: دراسة حالة قطاع الجمارك.

هدفت الدراسة إلى اختبار أثر الالتزام بأخلاقيات المهنة (الواجبات المهنية والقيم الفردية والذاتية والقيم الدينية والاجتماعية) في الحد من الفساد الإداري والمالي على مستوى المنظمات الحكومية لقطاع الجمارك بالجزائر. تم استخدام في الدراسة، أسلوب تحليل الانحدار البسيط والمتعدد وتحليل الانحدار التدريجي للكشف عن العلاقة بين متغيرات الدراسة مع طرح النموذج الأمثل لها. وقصد تحقيق أهداف

الدراسة تم جمع البيانات عن طريق الاستبيان، وتوزيعه على عينة قصدية من القيادات الإدارية في المديرية الجهوية للجمارك بولاية ورقلة.

وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوي بين أخلاقيات المهنة والفساد الإداري والمالي، بينما لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام بأبعاد أخلاقيات المهنة (الواجبات المهنية والقيم الفردية والذاتية والقيم الدينية والاجتماعية) مع الفساد، وبعد إزالة بعض المتغيرات التفسيرية التي ليست لها دلالة إحصائية تبين أن القيم الذاتية والفردية لها تأثير إيجابي على مكافحة الفساد في قطاع الجمارك بمنطقة ورقلة.

دراسة (هلال والدوري، 2020) بعنوان : أثر أخلاقيات العمل علي تطوير أداء العاملين في المنظمات الحكومية القطرية

هدفت هذه الدراسة للتعرف على أثر أخلاقيات العمل على تطوير أداء العاملين في المنظمات الحكومية القطرية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة من مجتمع الدراسة كاملاً بواقع (2000) موظف في المنظمات الحكومية القطرية، حيث تم سحب عينة عشوائية بسيطة بلغت (322) موظفاً من مجتمع الدراسة وبعد تحليل بيانات الدراسة واختبار فرضياتها .

تم التوصل إلى عدد من النتائج كان من أبرزها وجود أثر لأخلاقيات العمل بأبعادها (احترام القوانين والأنظمة، العدالة، إتقان العمل، احترام الوقت، والسرية) على تطوير أداء العاملين في المنظمات الحكومية القطرية ويدل على تبني المنظمات الحكومية القطرية لمفهوم وأهمية أخلاق العاملين، وتوصلت الدراسة إلى جملة من التوصيات منها ضرورة اهتمام المنظمات الحكومية القطرية بأخلاقيات العمل كعامل رئيسي يمكن من خلاله تطوير وتحسين الخدمات المقدمة للجمهور والرقى لتطلعات المجتمع ووضع العامل البشري أو المورد البشري على رأس أولويات المنظمات الحكومية القطرية وأن يكون هذا المورد جزءاً أساسياً من التوجه الاستراتيجي والخطط المستقبلية لهذه المنظمات.

دراسة (عليان والجوازنة، 2019) بعنوان أثر أخلاقيات العمل على أداء العاملين في مراكز الرعاية الصحية الأولية في الأردن

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر أخلاقيات العمل على أداء العاملين في مراكز الرعاية الصحية الأولية في الأردن. ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بتصميم استبانة مكونة من (44) فقرة، وتكون مجتمع الدراسة من متلقي الخدمة في هذه مراكز الرعاية الصحية الأولية وتم سحب عينة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة بتوزيع (384) استبانة، وكان عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (270) استبانة أي ما نسبته (70.3%) من عينة الدراسة. وتم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS لإدخال وتحليل البيانات. وقد أظهرت النتائج ما يلي:

1. التزام العاملين في مراكز الرعاية الصحية الأولية بأخلاقيات العمل ممثلة بالأبعاد التالية (الالتزام بواجبات الموظف العام، المسؤولية والأمانة) كان متوسط ومستوى أداء العاملين في المراكز الصحية الأولية كان متوسط.
2. وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأخلاقيات العمل على أداء العاملين في مراكز الرعاية الصحية الأولية في الأردن. ولا يوجد فروق معنوية في استجابات الباحثين حول أخلاقيات العمل وأثرها على أداء العاملين في المراكز الصحية الأولية في الأردن وتعزى لمتغير (الفئة العمرية) (المؤهل العلمي) و (الوظيفة) بينما توجد فروق معنوية في استجابات الباحثين تعزى للمتغير (النوع الاجتماعي). وقد أوصت الدراسة بأهمية العمل على كل ما من شأنه تطوير وبناء قدرات العاملين في مراكز الرعاية الصحية الأولية عن طريق ورشات العمل والندوات لإكسابهم المعارف والمهارات والخبرات اللازمة بذلك ومساعدتهم على تطوير أدائهم المهني.

دراسة (تقدة والداوى، 2023) بعنوان : اسهامات التحليل الشبكي في فعالية ادارة المشاريع:

دراسة و اقع قطاع الاشغال العمومية في ولاية تامنغست

هدفت الدراسة إلى إبراز واقع إسهامات التحليل الشبكي في فعالية إدارة المشاريع في ولاية تامنغست، من حيث إنجاز المشاريع الإنشائية في الوقت المحدد وبأقل تكلفة وبالجودة المطلوبة، ولتحقيق هذا الهدف تم توزيع الاستبيان ورقيا على 40 مقاول يتمثل نشاطهم الرئيسي في الأشغال العمومية وتمت المعالجة باستعمال برنامج SPSS v23.

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها وجود تأثير لاستخدام التحليل الشبكي على فعالية إدارة المشاريع الإنشائية رغم أن أغلب أفراد عينة الدراسة لا يقومون بتخطيط وجدولة ومراقبة مشاريعهم الإنشائية باستخدام التحليل الشبكي والبرامج الحديثة، مما ينعكس على تقليص تكلفة المشاريع والوقت المستغرق لإنجازه والربحية وعلى ضوء نتائج الدراسة فقد تم اقتراح مجموعة من التوصيات من بينها تدريب العمال لاستعمال والتحكم الفعال في البرامج الحديثة لإدارة المشاريع.

دراسة (Ghnaim & Alhammad.2021) بعنوان :

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

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر الثقافة التنظيمية بدلالة متغيراتها الرئيسية (المشاركة ، احترام الفرد ، الموقف من المخاطر ، التوجه نحو العمل ، الثقة ، الانفتاح ، مسافة القوة) على إدارة المشاريع من حيث (بدء المشروع ، تخطيط المشروع ، تنفيذ المشروع ، أداء / مراقبة المشروع ، إقفال المشروع في المنظمات غير الحكومية في الأردن، وتم استخدام المنهج الكمي في الدراسة ، تم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS .

وأظهرت نتائج الدراسة أن للثقافة التنظيمية (المشاركة ، احترام الفرد ، الموقف من المخاطر ، التوجه نحو العمل ، الثقة ، الانفتاح ، مسافة القوة) ذات دلالة إحصائية -تأثير على إدارة المشروع (كمتغير تابع) في المنظمات غير الحكومية الأردنية. أشارت النتائج الرئيسية إلى وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية على كل من أبعاد إدارة المشروع (بدء المشروع ، تخطيط المشروع ، تنفيذ المشروع ، أداء / مراقبة المشروع ، إغلاق المشروع). بناء على النتائج ، اقترحت الدراسة التوصية الرئيسية ؛ يجب أن تركز المنظمات غير الحكومية الثقافة التنظيمية ، وتعزيز وبناء المنظمات الفعالة ، وهي عنصر أساسي لنجاح وفشل المنظمة.

دراسة (Mohd Ali & others ,2019) بعنوان :

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

هدفت هذه الدراسة إلى فحص أثر إدارة المخاطر في أداء مشاريع البناء في ماليزيا من حيث الأبعاد (الوقت التكلفة، والجودة وقد تمثل مجتمع الدراسة في مدراء المشاريع والمدراء التنفيذيون والمدراء الماليون في الشركات الإنشائية في ماليزيا، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي ، وتم الحصول على البيانات اللازمة للدراسة من خلال مقابلات لعينة الدراسة وكذلك تحليل المستندات الخاصة بإدارة المخاطر في تلك الشركات. وتوصلت الدراسة إلى أن ممارسة عملية إدارة المخاطر تؤثر بشكل إيجابي على إدارة المشروع وبالتالي على نجاح المشاريع، وأن قلة المعرفة بإدارة المخاطر وضعف ممارستها تؤثر بشكل سلبي على أداء المشاريع وقد أوصت الدراسة بتطوير استراتيجيات لإدارة المخاطر بناء على نتائج الدراسة تهدف إلى تحسين أداء المشاريع.

دراسة (Yang, Etal,2023). بعنوان :

Clinical nurse adherence to professional ethics: A grounded theory

هدفت الدراسة إلى تحليل مدى التزام الممرضات بأخلاقيات التمريض من وجهة نظرهن والتعرف على الوضع الحالي والاتجاهات الناشئة والفرص المتاحة في مجال التمريض السريري في الصين، واعتمدت الدراسة على منهج نظرية الأرضية المقترح من قبل ستراوس وكوربن في تحليل البيانات، وتم استقطاب ممرضات سريريّات لإجراء مقابلات فيديو عبر الإنترنت في سبعة مستشفيات بمناطق مختلفة من الصين. وقد تم بناء نموذج نظري لتمثيل التزام الموظفين بأخلاقيات التمريض، مع التركيز على العوامل المؤثرة والاستراتيجيات المتبعة والنتائج المحتملة.

دراسة (Kusworo,2020). بعنوان

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

Pedagogia

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد ما إذا كانت هناك اختلافات في الأخلاقيات التجارية والأخلاقيات المهنية بالنسبة لتصور الطلاب. تمت الدراسة في إحدى الجامعات في إندونيسيا، و باستخدام نوع بحث المسح. تم جمع البيانات عن طريق توزيع الاستبيانات، وتم استخدام اختبار t لتحديد وجود اختلافات في تصور الطلاب وطلاب الكليات بشأن الأخلاقيات التجارية والمهنية

أظهرت النتائج وجود فارق ملحوظ في الأخلاقيات التجارية بين تصورات الطلاب وطلاب الكليات، بالإضافة إلى وجود فارق كبير في الأخلاقيات المهنية بين تصور الطلاب وطلاب الكليات. يشير ذلك إلى وجود فروق في التصورات بين الطلاب وطلاب الكليات بشأن الأخلاقيات التجارية والمهنية

8.1 الفجوة البحثية

على الرغم من الغنى والتنوع في الدراسات السابقة، إلا أن هناك فجوة بحثية يمكن تحديدها:

معظم الدراسات السابقة تناولت موضوعاتها في سياقات جغرافية محددة (مثل الأردن، ماليزيا، العراق) وقطاعات معينة (مثل القطاع البلدي، الصناعي، الصحي). لم يتم دراسة تأثير أخلاقيات المهنة على فعالية إدارة المشاريع في مستشفيات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية، مما يترك فجوة في الفهم الشامل لتأثير الأخلاقيات في هذا السياق المحدد.

بينما تناولت الدراسات السابقة بعض الأبعاد الفردية لأخلاقيات المهنة (مثل الأمانة، النزاهة، الشفافية)، لم تقم بتحليل شامل يجمع بين جميع الأبعاد الرئيسية للأخلاقيات (الموضوعية، الأمانة والاستقامة، النزاهة، الشفافية، الاستقلالية) وتأثيرها المتكامل على أبعاد فعالية إدارة المشاريع (الكلفة، الوقت، الجودة) في قطاع الرعاية الصحية.

العديد من الدراسات اعتمدت على منهجيات بحثية محددة (مثل الاستبيانات أو المقابلات) ولم تجمع بين المناهج الكمية والنوعية بشكل متكامل لتحليل البيانات. هناك حاجة إلى دراسة تستخدم منهجية بحثية متعددة الأبعاد للحصول على صورة أشمل وأعمق لتأثير الأخلاقيات على فعالية إدارة المشاريع.

بناءً على ما سبق، تبرز الفجوة البحثية في الحاجة إلى دراسة شاملة تتناول دور أخلاقيات المهنة بأبعادها المختلفة في فعالية إدارة المشاريع في مستشفى خاص بالمملكة العربية السعودية، مع استخدام منهجية بحثية متكاملة تجمع بين التحليل الكمي والنوعي. تهدف هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة من خلال تحليل شامل لأثر الأخلاقيات على الكلفة، الوقت، والجودة في إدارة المشاريع الصحية.

9.1 المنطلقات البحثية

تستند هذه الدراسة إلى مجموعة من المنطلقات النظرية التي تساهم في فهم العلاقة بين أخلاقيات المهنة وفعالية إدارة المشاريع في المؤسسات الصحية. تتناول هذه المنطلقات جوانب مختلفة من الأخلاقيات

المهنية وإدارة المشاريع، وكيف يمكن تفاعلها لتؤثر على الأداء العام للمؤسسة. وفيما يلي توضيح لأهم هذه المنطلقات النظرية:

نظرية أخلاقيات المهنة

تشير نظرية أخلاقيات المهنة إلى مجموعة القيم والمبادئ التي تحكم السلوك المهني للأفراد في مختلف المجالات. تعتمد هذه النظرية على عدد من الأبعاد الأساسية مثل الموضوعية، الأمانة، النزاهة، الشفافية، والاستقلالية، والتي تمثل إطارًا مرجعيًا لتوجيه السلوكيات المهنية.

✓ **الموضوعية:** تشير إلى قدرة الأفراد على اتخاذ قرارات غير متحيزة تعتمد على الحقائق والمعلومات الدقيقة بعيدًا عن التأثيرات الشخصية أو العاطفية.

✓ **الأمانة والاستقامة:** تعني الالتزام بالصدق والمصداقية في جميع التعاملات المهنية، مما يعزز من الثقة بين الأفراد والمؤسسات.

✓ **النزاهة:** تتعلق بالحفاظ على معايير عالية من الأخلاق والسلوك السليم، مما يساهم في تعزيز الثقة والاحترام المتبادل.

✓ **الشفافية:** تعني الوضوح والانفتاح في جميع العمليات والإجراءات، مما يساعد على بناء بيئة من الثقة والتعاون.

✓ **الاستقلالية:** تشير إلى القدرة على اتخاذ قرارات مستقلة دون تدخل خارجي، مما يعزز من النزاهة والموضوعية في العمل.

نظرية إدارة المشاريع

تعنى نظرية إدارة المشاريع بدراسة وتطبيق الأساليب والإجراءات التي تساهم في تخطيط وتنظيم وتنفيذ ومتابعة المشاريع بنجاح. تشمل هذه النظرية مجموعة من العناصر الأساسية التي تؤثر على فعالية المشاريع:

- ✓ **الكلفة:** تعنى بإدارة الموارد المالية للمشروع بشكل فعال لضمان تحقيق الأهداف المحددة ضمن الميزانية المخصصة.
- ✓ **الوقت:** تتعلق بإدارة الوقت والجداول الزمنية للمشروع لضمان الانتهاء من الأنشطة والمراحل المختلفة في الوقت المحدد.
- ✓ **الجودة:** تعنى بضمان تقديم منتجات أو خدمات ذات جودة عالية تلي توقعات المستفيدين وأصحاب المصلحة.

التكامل بين أخلاقيات المهنة وإدارة المشاريع

- يعتمد نجاح إدارة المشاريع في المؤسسات الصحية على التكامل الفعال بين أخلاقيات المهنة وعناصر إدارة المشاريع. يتطلب هذا التكامل فهماً عميقاً لكيفية تأثير الأخلاقيات المهنية على جوانب الكلفة والوقت والجودة في المشاريع:
- ✓ تأثير الأخلاقيات على الكلفة: يمكن للأخلاقيات المهنية أن تسهم في تقليل التكاليف من خلال تعزيز الشفافية والنزاهة، مما يقلل من الفساد والهدر المالي.
 - ✓ تأثير الأخلاقيات على الوقت: تعزز الموضوعية والاستقلالية من فعالية إدارة الوقت من خلال اتخاذ قرارات مستنيرة تستند إلى الحقائق والمعلومات الدقيقة، مما يساعد في الالتزام بالجداول الزمنية.
 - ✓ تأثير الأخلاقيات على الجودة: تسهم الأمانة والنزاهة في تحسين جودة الخدمات والمنتجات المقدمة من خلال الالتزام بمعايير عالية من الأخلاق والمهنية في جميع مراحل المشروع.

10.1 المنهجية وطرق البحث

تتبنى هذه الدراسة منهجية وصفية تحليلية لاستكشاف دور أخلاقيات المهنة في فعالية إدارة المشاريع في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب، فرع العليا. تعتمد المنهجية الوصفية على جمع البيانات المتعلقة بالظواهر الحالية، بينما تركز التحليلية على تحليل هذه البيانات لفهم العلاقات بين المتغيرات المختلفة.، بهدف الوصول إلى استنتاجات محددة استناداً إلى الفرضيات الموضوعية. بالإضافة إلى ذلك،

تم استخدام الأساليب الإحصائية، مثل استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)، لتحويل البيانات من شكل نوعي إلى كمي لتسهيل التحليل الإحصائي.

11.1 مصادر جمع البيانات

➤ **المصادر الثانوية:** وتتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع البحث

بالإضافة إلى الاعتماد على الأبحاث والدراسات السابقة، والدوريات، والمجلات العلمية، والمقالات.

➤ **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.

12.1 أدوات الدراسة

ستستخدم استبيانات مقننة لجمع البيانات من المشاركين. ستتضمن الاستبيانات أسئلة مغلقة

ومفتوحة تتعلق بأبعاد أخلاقيات المهنة (الموضوعية، الأمانة، النزاهة، الشفافية، الاستقلالية) وأبعاد

فعالية إدارة المشاريع (الكلفة، الوقت، الجودة):.

القسم الأول (المتغيرات الديمغرافية):

يتضمن معلومات عن خصائص الأفراد المشمولين في الدراسة مثل النوع (ذكر/أنثى)، العمر،

المؤهل العلمي، والمستوى الوظيفي أو الوظيفة التي يشغلونها. هذه المتغيرات تساعد في تحليل النتائج بناءً

على خصائص العينة المدروسة.

القسم الثاني (متغيرات الدراسة المستقل والتابع):

يتضمن فقرات وأبعاد تقيس المتغيرات التي يدرسها البحث، وتتمثل في المتغير المستقل (المتغير

المفسر أو المؤثر) والمتغير التابع (المتغير الذي يتأثر بالمتغير المستقل). يتم تصميم هذا القسم بدقة لضمان

أنه يغطي كافة جوانب المتغيرات المهمة للبحث ويساهم في تحقيق أهداف الدراسة والتوصل إلى الاستنتاجات المناسبة.

13.1 حدود الدراسة

- حدود موضوعية : اقتصرَت الدراسة على التعرف على أثر اقتصرَت الدراسة على معرفة لأخلاقيات المهنة بأبعادها (الموضوعية، الاستقامة النزاهة الشفافية الاستقلالية) في فعالية إدارة المشاريع بأبعادها (الكلفة الوقت، الجودة)
- حدود مكانية: اقتصرَت الدراسة على مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا.
- حدود زمنية : يتم إجراء الدراسة خلال عام 2024.
- حدود بشرية : اقتصرَت الدراسة على الإدارة العليا والوسطى في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا.

الفصل الثاني : الاطار النظري

المبحث الأول أخلاقيات المهنة

الأخلاق في اللغة تعني الطبع والسجية والمروءة والدين، وفي هذا المعنى يقول فيروزبادي: "الخلق بالضم هو الطبع والمروءة والدين"، ويقول ابن منظور: "الْخُلُقُ وَالْخُلُقُ، فهو بضم الخاء وسكونها الدين والطبع والسجية (السكرانة، 2012).

وفي وامييس اللغة الانجليزية (Longman Dictionary تتحدد كلمة الأخلاقيات بأنها "مجموعة - الآداب والسلوكيات والقيم التي تتعلق بالفرد أو "الجماعة" (العطوي، 2013).

أما تعريف الأخلاق اصطلاحاً فتعني: مجموعة الصفات والمعاني الراسخة في النفس، وبناء عليها يحسن الفعل في نظر الانسان فيقدم عليه أو يقبح فيتجنبه" (محمد، 2017)

أما الأخلاق من وجهة نظر الأدب الإداري فقد ظهرت بتعاريف عدة، ولكن في إختلافاتها تتفق على أن الأخلاق تعني "مجموعة المعايير والمبادئ والقيم التي تحكم سلوك الأفراد والمجموعات، وترتبط هذه المبادئ والمعايير والقيم في مجملها بتحديد ما هو صواب أو خطأ في موقف محدد. (Aslam, Khan, 2019, & Najeeb, 2018; Panigrahi & Alnashash).

ويعرف السكرانة (2019) الأخلاق بأنها: "مجموعة الأعراف والتقاليد والقيم التي يتفق عليها مجموعة من الأفراد ينتمون لعمل محدد، فيدركون من خلالها ما هو صواب فيتبعونه، وما هو الخطأ فيتفادونه، وأن إرتكاب الخطأ في العمل بناءً على هذه القيم والأعراف يتحتم عليه عقوبة متعارف أو منصوص عليها".

ووفقاً ل (Khan & Arshad, 2017) فإن أخلاقيات العمل فإنها تعني مجموعة القواعد والمبادئ المحددة في المنظمة مسبقاً، والتي بناءً عليها يتم اتخاذ قرارات محددة من قبل إدارة المنظمة. يشير ابن صلاح الدين وآخرون أن أخلاقيات العمل هي واحدة من أهم القضايا في مجال الأعمال، وتحديدًا في إدارة الموارد

البشرية، وإن الثقافة الأخلاقية الجيدة في المستشفى توفر التوجيه والإرشاد للموظفين في مختلف المجالات من أجل بناء موظفين موحدين ومتناغمين وأخلاقيين، ومع ذلك، لا يوجد توجيه أو معيار للأخلاقيات يكون مطلقاً وملائماً وقابل للتطبيق على كل منظمة.

وبناء على التعريفات السابقة لأخلاقيات العمل، فإن الدراسة ترى بأن أخلاقيات العمل تتمثل بمجموعة من القواعد والمبادئ التي تحددها إدارة المنظمة انسجماً مع ثقافتها، والتي يجب أن تتجلى في سلوك الأفراد تجاه تأدية واجباتهم الوظيفية وتجاه زملائهم وإدارتهم في العمل، وبناءً عليها يتم اتخاذ القرارات الإدارية التي تخدم مصلحة المنظمة، فتحفز من يتقيد بها وتعاقب من يخل بها.

1.1.2 مفهوم أخلاقيات المشاريع

يقصد بمصطلح الأخلاق Ethics مجموعة المبادئ والمعايير والقيم التي تحكم سلوك الفرد أو المجموعة فيما يخص الصواب أو الخطأ وكذلك الجيد أو السيئ في المواقف المختلفة. والأخلاقيات تعزز المبادئ التي توجه سلوك الفرد في خياراته المختلفة. وفي الحياة العملية يمثل السلوك الأخلاقي Ethical Dilemma عندما تكون تصرفات الأفراد أو المنظمة ضارة أو نافعة للآخرين (إسماعيل وأبوشوق، 2018)

أما الأخلاقيات الإدارية فإنها تشير إلى معايير السلوك التي تقود المديرين وتوجههم في عملهم. وهكذا فالأخلاقيات تؤثر في عمل المديرين بطرق مختلفة يمكن أن نشير إلى ثلاثة مجالات أساسية منها وكالاتي (سلام وبصاشي، 2018)

1- كيف تعامل المنظمة العاملين فيها فيما يتعلق بالتعاقد معهم أو تسريحهم من العمل وكذلك الرواتب والأجور وظروف العمل واحترام خصوصية العاملين: ويمكن أن نجد في الواقع العملي أن بعض المديرين يميزون بين العاملين بسبب انتمائهم العرقي، أو الديني، أو بسبب الجنس، أو المعتقد السياسي وهذا يمثل سلوكاً لا أخلاقياً وغير قانوني في الوقت نفسه.

2- كيف يعامل العاملون أو الموظفون المنظمة: حيث تبرز هنا الكثير من الإشكالات المتعلقة بما يعرف صراع المصالح أو تضارب المصالح وكذلك النزاهة والثقة وحماية أسرار العمل. فمثلاً يمكن أن يوجد

موقف فيه صراع أو تضارب مصالح بين الفرد العامل والمنظمة عندما يتم قبول هدية من مجهز المواد الأولية للمنظمة من قبل الشخص المسؤول عن استلام هذه المواد. كذلك فإن إفشاء أسرار المنظمة والعمل أو استخدام موجوداتها بشكل يخدم المصالح الشخصية يعتبر عملاً لا أخلاقياً وغير نزيه.

3- كيف تتعامل المنظمة والعاملون فيها مع الأطراف الأخرى هنا يتجسد السلوك الأخلاقي بالتعامل مع أطراف كثيرة يأتي في مقدمتهم المستهلكون والمنافسون والمجهزون، والوسطاء، والنقابات العمالية، وغيرها، إن التعامل مع هذه الجهات قد يتضمن بعض الغموض الأخلاقي في إطار الإعلان والترويج والإفصاح المالي والمفاوضات والمساومات الجماعية بين المنظمة ونقابات العمال.

2.1.2 أهمية أخلاقيات العمل

تعتبر أخلاقيات العمل من المواضيع التي نالت اهتمام الكثير من الباحثين وأصحاب العمل، خاصة مع تزايد حالات الإساءة لقيم العمل، مثل الرشوة، والاختلاس، والمحسوبية والتي يسعى مرتكبوها إلى تحقيق الأهداف الشخصية على حساب أهداف المنظمات التي ينتمون إليها (هاني، 2015).

وتظهر أهمية أخلاقيات العمل على مستويات ثلاثة، وهي مستوى الفرد، ومستوى المجموعات، ومستوى المجتمع.

(أ) أهمية أخلاقيات العمل على مستوى الفرد

يجب صياغة تصرفات الأفراد وسلوكهم في المنظمة ضمن منهج محدد يتناسب مع المبادئ والقيم التي ترسخ في بقية أفراد المجتمع، ولهذا أصبح من الضروري وجود الأنماط السلوكية التي تبرر كافة تصرفات وأفعال الأفراد في المجتمع. و الأخلاقيات العمل على مستوى الأفراد أهمية كبيرة يمكن تلخيصها بالآتي (السكرانة، 2014: سليمان، 2019)

1. تنمي القدرة عند الفرد لبناء حياته وشخصيته المهنية.
2. أخلاقيات العمل عبارة عن معيار يندرج تحته جميع تصرفات الانسان في حياته الاعتيادية و تقوم بضبط نشاطه و توجهاته .

3. تنتهج أحكام معيارية يتم من خلالها تقييم تصرفات وسلوك الأفراد في المواقف والتصرفات التي تواجههم خلال حياتهم، وتقوم بتحديد هذه التصرفات بأنها إما أن تكون إيجابية مرغوبة أو سلبية غير مرغوبة.
4. تقي الأفراد من الانحراف، و تضع فيهم ثقة بأنفسهم و بالمنظمة والمجتمع، وتقوم بالتقليل من القلق والتوتر الذي يواجه الأفراد خلال حياتهم الاعتيادية.
5. لها دور مهم ورئيسي عند الأفراد بينما هم يتخذون قراراتهم، وأيضاً لها دور في حل الخلافات والنزاعات التي تقع بين الأفراد في المجتمع.

ويذكر أبوغالي (2016) انه تتم الاستفادة من الالتزام بأخلاقيات العمل بجوانب مختلفة، منها:

- عندما يلتزم الفرد بأخلاقيات العمل فهذا يقوم على دعم البيئة المواتية لروح الفريق، و يزيد من الإنتاجية، مما يعود بالفائدة على الجميع.
- التزام الفرد الأخلاقي يقلل من تعريض المؤسسات للخطر، لأنه في حال التزم الفرد بأخلاقيات العمل فإن المخالفات تقل وكذلك الجرائم والمنازعات، وهذا يجعل الجميع يتمسك بالقانون الذي هو قيمة أخلاقية للجميع

(ب) أهمية أخلاقيات العمل على مستوى المجتمع

جميع الأخلاق الحميدة، والسلوكيات الفاضلة، والأعمال الصالحة تمثل عماد ومرتكز للحياة الاجتماعية، ولا يمكن للمجتمع أن ينمو ويتطور بغير هذه الأخلاقيات، وتبرز أهمية أخلاقيات العمل التي تعود على المجتمع في نواحي عدة منها: (Panigrahi & Alnashash, 2019) ، (Imam & Abbasi, 2013)

1. عندما يلتزم الجميع بالأخلاق، مثل أخلاق العمل فإن ذلك يساهم في تحسين وتطوير المجتمع ككل، و هذا يقلل من الممارسات والسلوكيات غير العادلة، ويتمتع الناس بتكافؤ الفرص، و يحصل كل شخص ثمرة تعبته، أو يلاقي جزاء عدم التزامه و تقصيره و تسند وترتكز جميع الأعمال على الأكثر

علماء وكفاءة، و توجه الموارد الى ما هو أنفع، وتقل فرص المحتالين، بينما تتسع فرص المجتهدين، وهذا كله يؤدي إلى التقدم والازدهار في المجتمع.

2. عندما يلتزم الأفراد بأخلاقيات العمل فإن ذلك يدع إلى الرضا والاستقرار الاجتماعيين عند أغلب الناس، ويأخذ كل ذو حق حقه، وينتشر العدل في تعاملات الأفراد، وفي العقود التي تتم بينهم، والإسناد وتوزيع الثروة أيضاً، وكل هذا يجعل الناس في حالة رضا واستقرار.
3. عند وجود موثيق أخلاقية معلنة ومتوفرة فهذا يوفر مرجع للناس لكي يقرروا ما هو السلوك الواجب اتباعه، ويستطيعوا الحكم على السلوك الذي وقع فعلا.

(ج) أهمية أخلاقيات العمل على مستوى المنظمة:

تظهر أهمية أخلاقيات العمل على مستوى المنظمة بحصول عدة فوائد يمكن التطرق لها

كالآتي: (Sapada, Modding, Gani, & Nujum, 2017; Sunada, 2018)

- تتحمل المنظمة أحياناً بعض التكاليف الناتجة عن عدم التزامها بالأنظمة والتشريعات نحو مجتمعها او نحو موظفيها، مثل فصل بعض الموظفين بطريقة غير قانونية، أو عدم توفير احتياجات السلامة المهنية. وبالتالي، فإن التزام المنظمة بأخلاقيات العمل يحول دون وقوعها بمثل هذه المشكلات، وبالتالي التخلص من الدعاوي القضائية الممكنة.
 - إن رفع مستوى سمعة المنظمة على صعيد البيئة المحلية والاقليمية والدولية يؤدي إلى حصول المنظمة على مردود أفضل.
 - كسب شهادات عالمية وامتيازات خاصة، وأيضاً يرتبط بالتزام المنظمة بعدة معايير أخلاقية في إطار ونهج الانتاج التوزيع الاستخدام الاعتراف بالخصوصيات العمل الصادق، والثقة المتبادلة بين الأفراد.
- ووفقاً لـ (الدبيسي، 2023) فإنه يوجد العديد من المزايا التي تعود على المنظمة في حال تم

الالتزام بها من قبل أفراد المنظمة على مستوى جميع الإدارات فيها، منها:

- تضبط سلوكيات الموظف التي يجب أن يتبعها خلال عمله والمهام والوظائف الواجبة عليه، وتضمن تصرفه في شؤونه العامة بإطار موضوعي ونزيه.
- تقوم على المساعدة في استيعاب الواجبات المهنية، وتقوم أيضاً على التذكير بنظام الثواب والعقاب كأحد وسائل تفادي السلوكيات غير الأخلاقية الناجحة.
- أخلاقيات العمل التي يتبعها العاملون جميعهم تؤدي إلى سهولة التفاعل فيما بينهم، مما يسهل سير العمليات والأنشطة المنظمية.
- التخلص من طابع التسلط الذي تتبعه الإدارة على الموظفين العاملين في المنظمة.
- تمكن المراجعين من التعرف إلى الأخلاقيات السائدة في المنظمة التي يتعاملون معها، مما يسهل تحديد حدوث الانحراف في أخلاقيات الموظف، وبالتالي الحفاظ على حقهم في رفع ملاحظاتهم وشكاويهم للإدارة المسؤولة لمعالجة الانحراف الأخلاقي حال حدوثه.
- تسهيل عملية إتخاذ القرارات، وتحقيق احترام جميع الأطراف من داخل وخارج المستشفى .

وترى الدراسة من خلال ما سبق من أهمية أخلاقيات العمل على مختلف المستويات الأفراد المنظمات والمجتمعات بأن ذلك يؤدي إلى رفع مستوى أداء الأفراد في المنظمات ويعمل على زيادة تماسك وتربط أبناء المجتمع الواحد؛ لأنهم يتفقون على نفس القيم والمبادئ كما أنه يزيد من مستوى الولاء والانتماء لديهم من خلال حفظ الحقوق والعدالة الاجتماعية.

3.1.2 مصادر أخلاقيات العمل:

تعتبر أخلاقيات العمل عملية تراكمية تبدو أساساً من النفس، وتمر بمراحل متعددة انتهاء بالعقيدة التي يعتنقها الفرد ويتخذها مبدئاً في الحياة، وصولاً إلى الوظيفة العامة وما تمليه عليه، ويمكن تقسيم مصادر أخلاقيات العمل إلى عدة محاور كالدينية والاجتماعية والسياسية إلى ما يلي (Imam &

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

أ. المصدر الديني

لا شك أن المصدر الديني يعد من أهم مصادر الأخلاق، ويشمل ما ذكرته وجاءت به جميع الشرائع السماوية فيما يتعلق بالأخلاق الحميدة، ودعت الى ضرورة التمسك بها، ولهذا السبب تعتبر الشرائع السماوية مصدراً أساسياً لأصول الأخلاق (الدليحي، 2013).

فالمصدر الديني يوفر أهم مصادر أخلاقيات المهنة؛ إذ أنه يوفر لأخلاقيات العمل حسن الرقابة الذاتية في العامل، فالعامل يمكن أن يتهرب من الرقابة السياسية أو الاجتماعية أو القانونية لكن لا يمكنه التهرب من رقابة الله - سبحانه وتعالى، وبذلك فإن المصدر الديني يشمل كافة المبادئ التي تحقق السعادة للإنسان والمجتمع وعلى القواعد العامة الصالحة لهداية الناس (البشري، 2015).

وهنا لا بد من الإشارة الى أن الدين الإسلامي يعتبر مصدراً قوياً للأخلاق، فقد حث على القيم الحميدة والعادات الفاضلة، واعتبرها صفة حميدة لدى المسلم، قال رسول الله (صلى الله عليه وسلم): "إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق". وقد أوصى رسول الله (صلى الله عليه وسلم) سيدنا عبد الله بن عباس (رضي الله عنه قائلا: "وخالق الناس بخُلُقٍ حَسَنٍ" (هاني، 2015).

ومن وجهة نظر الدراسة، فإن أخلاقيات العمل من المنظور الديني ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمدى الإلتزام بالأخلاق التي أوصت بها الأديان السماوية، بصرف النظر عن الوظيفة التي يعمل بها الموظف سواء كانت وظيفة ذات مرتبة متدنية أو مرتبة عليا.

ب. المصدر الاجتماعي

هو عبارة عن قيم المجتمع الذي ينتمي اليه الفرد ويعمل فيه بمهنة ، فإن المجتمعات الإنسانية تختلف ثقافتها إختلافاً لعاداتها وتقاليدها وأنظمتها وأعرافها؛ فما نجده في بلد معين من عادات وقيم ذات أولوية في ذلك المجتمع فإنها تكون على درجة أقل أهمية في مجتمع آخر ؛ فمثلا تتقبل بعض المجتمعات ما هو جديد وترغب في التعاون وتقبل الرأي الآخر بينما نجد في مجتمعات أخرى لا تتقبل بسهولة ما هو جديد، وتتمسك في الأمور الإعتيادية التي درجت عليها لفترة طويلة (السكارنة 2012 ؛ العقيلي، 2014).

وترى الدراسة بأن المجتمع الذي يتسم بالقيم والأعراف المتناغمة لا بد وأن ينقلها إلى أفرادها، وهذا لا بد وأن ينعكس على سلوكياتهم في العمل؛ فإذا كانت هذه القيم تضع حدوداً جازمة للانحرافات الخلقية فإن الأفراد حتماً سيحرصون على الالتزام بهذه القيم وعدم تجاهلها، لأنهم على علم بالنتائج المترتبة على تجاهلها وعدم احترامها.

ج. المصدر السياسي

يقصد بالنظام السياسي القوانين والأنظمة التي يسيّر عليها المجتمع، والتي تنعكس على أخلاقيات الفرد فيه؛ فمثلاً إذا كان النظام السياسي يتسم بالديمقراطية ويؤمن بالحوار والمشاركة والتعددية وتقبل الرأي الآخر فإن ذلك سينعكس على قناعات الأفراد وقيمهم، والعكس من ذلك إذا كان النظام دكتاتورياً لا يتورع عن النهب والسلب ولا يردع القيم الفاسدة، مثل الإختلاس والرشوة، فإن ذلك يؤثر سلباً على اتجاهات الأفراد والإدارات في المنظمة (العطوي، 2013).

تمثل القوانين واللوائح والتشريعات وسائل هامة ينبني عليها تنظيم الحياة في المجتمع؛ حيث أن القانون يعتبر وليد الاحتياجات في المجتمعات، وهذه الاحتياجات تتطلب تدخل السلطة والعمل على تنظيمها، وبالتالي فإن القانون المنبعث عنه من شأنه أن ينظم هذه الاحتياجات في المجتمع ويكون ملزماً لهم (هاني، 2015).

ومن وجهة نظر الدراسة، فإن التزام القيادات العليا بمختلف منظماتها وتخصصاتها بالقوانين والأنظمة العادلة في المجتمع سينعكس إيجاباً على الإدارتين الوسطى والدنيا في توجيهها نحو تطبيقها والالتزام بها في عملهم المؤسسي، والتي ستحفز بدورها العاملين في المواقع المختلفة في المنظمات من أهمية العمل بها لما تعود به من نفع على المنظمة، وإذا ما أصبح العمل بتلك القوانين والتشريعات لدى أبناء المجتمع عُرفاً سائداً، حتماً ستكون جزءاً هاماً من ثقافة المجتمع الذي سيشجع على احترام القوانين والتشريعات وينبذ مخالفتها.

د. المصدر الاقتصادي

تتحكم الظروف الاقتصادية السائدة في المجتمع في جميع أفرادها بما فيهم العاملون، إذ أن الظروف الاقتصادية الصعبة، قد تدفع البعض إلى اتباع أنماط من السلوك بعيدة عن المعايير الأخلاقية، كالغش والانحراف والاستغلال الوظيفي (عطيان وأخرون، 2016؛ محمد، 2017)

4.1.2 مبادئ أخلاقيات الأعمال:

- توجد بعض القيم الأخلاقية الأساسية التي تمثل سلسلة من المبادئ وتحدد بإطار عام ما هو سليم أو خطأ وذلك بمصطلحات عامة وتتمثل هذه المبادئ العامة التالية (أل عزام والجالى، 2023)
1. الأمانة. النزاهة، المحافظة على الوعد، الإخلاص، العدالة، مراعاة الآخرين، احترام الآخرين، الإحساس بالمسؤولية، السعي للتميز، الثقة، الموضوعية، المشروعية. وهذه المبادئ المذكورة تمثل عامة للأخلاق أما بالنسبة لأخلاقيات الأعمال للموظف فتتمثل (الدبيسي، 2023)
 2. الثقة: ينبغي للموظف أن يكون موثقاً به أميناً في أدائه لواجباته وخدماته الوظيفية والمهنية وتتطلب الثقة به أن يتصف سلوكه بالنزاهة والصدق والأمانة والاستقامة والمحافظة على سرية المعلومات في منشأته.
 3. المشروعية على الموظف أن يثبت من مشروعية كل ما يتعلق بعمله وإدارة واجباته وخدماته الوظيفية والمهنية في ضوء أحكام ومبادئ الشرعية الإسلامية.
 4. الكفاءة المهنية وإتقان العمل: ينبغي للموظف أن يكون أهلاً لكل ما يقوم به من مهام وأن يؤدي واجباته وخدماته الوظيفية والمهنية على الوجه الأكمل من العناية والإتقان ولا يدخر جهداً في سبيل وفائه بمسؤولياته تجاه ربه ومجتمعه ومهنته، ورؤسائه، وعميله، ونفسه 4 الموضوعية: ينبغي للموظف أن يكون عادلاً متجرداً ومحياداً غير متحيز وأن يتجنب وضع نفسه في موقف تعارض مصالحته مع مصالح من يقدم لهم الخدمة.
 5. الموضوعية: ينبغي للموظف أن يكون عادلاً متجرداً ومحياداً غير متحيز وأن يتجنب وضع نفسه في موقف تعارض مصالحته مع مصالح من يقدم لهم الخدمة. 5. السلوك الإيماني: يجب أن تتسق

سلوكيات وتصرفات الموظف مع القيم الإيمانية المستمدة 6. السلوك المهني والمعايير الفنية: يجب على الموظف أن يراعي في تصرفاته قواعد السلوك المهني وأن يلتزم في أدائه لواجباته المهنية بمعايير مهنية.

المبحث الثاني: فاعلية إدارة المشاريع

مقدمة

ترتبط فاعلية أي مشروع بكفاءة العنصر البشري وقدرته على العمل ورغبته فيه باعتباره العنصر المؤثر والفعال في استخدام الموارد المتاحة وتعتمد الإدارة عليه في تعظيم النتائج، سيتم التطرق خلال هذا المطلب إلى مفهوم الأداء وقياسه وأهميته وتحديد عناصر الأداء وكذلك المحددات وطريقة تحسينه، بهدف التعرف على واقع المستوى العام لأداء العاملين في المنظمات، وترشيد استخدام الموارد المادية والبشرية المتاحة، وقد يصعب ترشيد استخدام العنصر البشري لدرجة تزيد من صعوبة قدرة الإدارة على ترشيد استخدام هذا العنصر، وهو الأمر الذي جعل المشكلة الرئيسية التي تواجه الإدارة في أي مؤسسة هي التعرف على المتغيرات المحددة لهذا العنصر، والتي تنعكس على سلوك هؤلاء الأفراد الذين يمثلون قدرة العمل في المنظمة.

نظراً لأهمية الأداء في المنظمات باعتباره المعيار الذي يحدد مدى تحقيق أهدافها، سيتم التعرف على مفهومه وعلى أهم مؤشرات الدالة عليه، والبحث في أهم المفاهيم المتعلقة به والمرتبطة أو حتى المشابهة، والتطرق لمحدداته التي من خلالها يمكن إثبات أن الأداء جيد أو متوسط أو متدن، أو أنه غير فعال، ومعرفة أهم أساليب قياسه في المنظمات، وكما هو معلوم فإن رواد الفكر الإداري قدموا نظريات متعددة ساهموا من خلالها في تحديد أهم معايير نجاح المؤسسات في تحقيق أهدافها:

2-2-1 مفهوم الأداء:

تعددت التعريفات التي تناولت الأداء سنركز هنا على أهمها حيث عرف 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 ناحية، والإنجاز والنتائج من ناحية أخرى" (نعيم، ٢٠١٢: ٣٦).

ومنهم من عرف الأداء بأنه: للمخرجات والأهداف التي تسعى المستشفى إلى تحقيقها خلال فترة مصدة، وهذا المفهوم يدل على أنه يعكس كلاً من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها، ويربط بين أوجه الأنشطة والأهداف التي تسعى المستشفى إلى تحقيقها (الصريرة، ٢٠١١)

ويعرفه عربيات بأنه: هو العمل الذي يؤنيه المرؤوسون، بما يسهم في تحقيق الأهداف من خلال تفهمه لدوره وإتقانه له، وإتباعه للتعليمات التي تصل إليه من الإدارة، وسلوكه مع زملائه ورؤسائه، وتطوره المهني. (عربيات، ٢٠١٢)

ويعرفه الباحث في ضوء التعريفات السابقة: بأنه مدى كفاءة الفرد الفنية، والعملية، للقيام أهداف بالواجبات وإنجاز ما يوكل إليه من مهام في الوقت المحدد للقيام بهذه المهمة لتحقيق المستشفى التي يعمل بها، ويتضح مما سبق تعدد التعريفات الخاصة بالأداء وأغلب التعريفات تتمحور حول كمية الجهد والطاقة المبذولة من العاملين بما يوكل إليهم من مهام، وخلاصة القول فإن الأداء ينطوي على ما يأتي:

- مجموع السلوك والنتائج التي تحققت معاً.
- كفاءة الفرد الفنية، والعملية، للقيام بالواجبات وإنجاز ما يوكل إليه من مهام في الوقت المحدد.
- تحقيق الأهداف من خلال تفهمه لدوره وإتقانه له.
- تحويل المدخلات إلى مخرجات ذات جودة تتفق مع مهارات وقدرات وخبرات العاملين.
- الجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد.
- كمية المخرجات.

2.2.2 أهمية الأداء:

يحتل الأداء مكانة خاصة داخل أي مؤسسة كانت بإعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها، وذلك على مستوى والمنظمة، ذلك لأن المستشفى تكون أكثر استقراراً وأطول بقاء حين يكون أداء العاملين أداء متميزاً، ومن ثم يمكن القول بشكل عام إلى إهتمام إدارة المستشفى وقيادتها بمستوى الأداء عادة ما يفوق إهتمام العاملين بها، لذلك أصبح الاهتمام في العصور الأخيرة وبشكل واضح بالعنصر البشري

وبتنمية أداء العاملين من خلال إلحاقهم بدورات تدريبية والاهتمام بهم وتحفيزهم للقيام بأعمال تفوق الأعمال المكلفين بها، بحيث ينعكس الأداء على تحقيق أهداف المستشفى . ومن وجهة نظر (الشريف، ٢٠٠٤) فإن أهمية الأداء تبرز في الآتي:

- للأداء الداخلي أهمية كبيرة داخل أية مؤسسة تحاول تحقيق النجاح والتقدم بإعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة التي يقوم بها الفرد أو المستشفى ، فإذا كان هذا الناتج مرتفعاً فإن ذلك يعد مؤشراً واضحاً لنجاح المستشفى واستقرارها وفعاليتها-
- كما لا تتوقف أهمية الأداء على مستوى المستشفى فقط بل تتعدى ذلك إلى أهمية الأداء في نجاح خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدولة . (صليحة، ٢٠١٠)

3.2.2 عناصر الأداء

يتضمن الأداء عدة عناصر أهمها ما يلي : (Oliveira and Barbin ,2013).

- المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعارف العامة والمهارات الفنية والمهنية والخلفية العلمية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.
- نوعية العمل: وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات فنية وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.
- كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الإنجاز.
- المثابرة والثوق: وتشمل الجنية في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين وتقييم نتائج عملهم .

4.2.2 مؤشرات الأداء:

قسم (حداد وأبوزيد، 2021) الأداء إلى عدة مستويات كما يلي:

- **الأداء البشري:** ويعبر عن الأعمال والممارسات التي يقوم بها الفرد عند القيام بالواجبات والمسؤوليات التي تطلب منه في المستشفى وصولاً إلى تحقيق الأهداف التي وضعت له، والتي بدورها تساهم في تحقيق أهداف المستشفى، إذ يقوم الرئيس المباشر للقرء بتقييم أدائه حسب مجموعة متنوعة من المقاييس تضمن خلالها تقديم أكبر قدر من الإنتاج وبأقل تكلفة ومنتجات ذات جودة مناسبة، ومؤشرات القياس الفردي هي الوقت المعياري والتكلفة المعيارية ودرجة تحقيق الأهداف المعيارية، وتشمل موضوعات القياس، الوقت المستنفذ، والتكلفة، والجودة.
- **كفاءة العمليات الداخلية:** وتشتمل على العمليات والقرارات، والأفعال، والنشاطات التي تحدث داخل الشركة، لذلك على المدير أن يركز على هذه العمليات الداخلية الحرجة حتى تشبع حاجات الزبون. (العواودة، ٢٠٠٧).
- **الأداء المؤسسي:** وتقوم بتقييم هذا النوع من الأداء كل من الإدارة وأجهزة الرقابة الداخلية، ويتم تقييم الأعمال التي تمارسها الوحدات المؤسسية للقيام بدورها لتحقيق الأهداف التي وضعت لها بناء على الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة وسياساتها العامة، وأما مؤشرات القياس لهذا النوع فتشمل: درجة تقسيم العمل، ودرجة التخصص، ونظم إنتاج المخرجات، ودرجة المركزية، وفعالية الاتصال.
- **التعلم والإبداع:** تتطلب المنافسة العالمية من الشركات الاستمرار في منتجاتها الحالية وفي عملياتها، وامتلاك القدرة على تقديم منتجات جيدة، مع التوسع في قدراته وقابليتها. حيث ترتبط قدرة الشركة على الإبداع، والتحسين، والتعلم مباشرة بقيمتها، والذي يتركز حول التعلم التنظيمي والنمو، ويقصد به تحديد، وتشخيص البنية التحتية، التي يجب أن تبني عليها الشركة فيما يتعلق بالابتكار، والتطوير طويل الأجل (العواودة، ٢٠٠٧).

— كيف التصميم والهندسة وفقا لمتطلبات لعميل: تمثل نظرة الزبائن إلى كيفية أداء الشركات أحد أهم أولويات الإدارة الطيا؛ لأن الشركة تسترد تكلفة منتجاتها، وتحقق أرباحها من زبائنها، بالمقابل يجب عليها الوفاء بمتطلبات زبائنها (العوادة، ٢٠٠٧).

— الأداء التقني: ومن أهم مؤشرات الأداء التقني هما الإنتاجية ودوران العمل على أساس أن تطبيقات إدارة الموارد البشرية ليس لها تأثير مباشر على النتائج المالية للمشروع بل أنها تؤثر في الموارد الأخرى مثل المورد البشري أو سلوك العامل وبالتالي تؤدي إلى خلق قوة عمل ماهرة، محفزة، ومتمكنة بما يؤثر في الأداء التقني والذي سيؤثر بدوره في النتائج، ومن مقاييس الأداء التقني تطوير المنتجات الجديدة وتتلخص بأخذ فكرة معينة وتحويلها إلى تصميم على الورق أو في الحاسوب وبناء نموذج فعلي لها ، ومن ثم اختيارها من جوانب متعددة قبل طرح المنتجات في الأسواق، ويعد تقديم منتجات ذات مستوى مناسب احد أهم الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها كافة المشروعات لأنه السبيل لإرضاء الزبون والحفاظ على الميزة التنافسية للمشروع

— الأداء المالي: وهي المنظومة المتكاملة لنتائج أعمال المستشفى وتفاعلها مع عناصر البيئة الداخلية والخارجية لها، وهو عبارة عن الناتج المالي وأداء الوحدات المؤسسية إضافة إلى تأثيرات البيئة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية، ويقوم بتقييم الأداء المالي كل من أجهزة الرقابة المركزية وأجهزة السلطة التشريعية وأجهزة الرقابة الشعبية، وتشمل موضوعات القياس: الفعالية البيئية والفعالية السياسية، وأما مؤشرات الأداء فكل درجة قبول المجتمع القرارات الخاصة بالمستشفى ، ومدى التمثيل الاجتماعي في المستشفى ، كذلك مدى توفر إيديولوجية محددة في الصل ومدى الاستقلالية في عملها.

وقد أشار للعوادة (٢٠٠٧) إلى أن مقاييس تحديد الأداء بصفة عامة من وجهة نظر الإدارة المالي في توجه المشاريع نحو الاستمرارية والاستدامة، والتطور وزيادة حصتها السوقية، من خلال العمل على معدل العائد على الاستثمار.

5-2-2 أنواع مؤشرات قياس الأداء :

ركزت البحوث التي تم تنفيذها في مجال قياس الأداء على المؤشرات المستخدمة في عمليات القياس وتوعيتها والشروط المطلوبة لهذه المؤشرات، وهذا يمكن تقسيم مؤشرات قياس الأداء إلى أربع مجموعات أساسية وهي (العنزي والعبادي، ٢٠٠٩):

- 1- مؤشرات تتعلق بفعالية تحقيق أهداف المنظمات وتطويرها، وتعتمد هذه المجموعة من المؤشرات على طبيعة نشاط وأهداف كل وحدة
- 2- مؤشرات تتعلق بكفاءة استخدام الموارد في المنظمات، حيث ينطوي في هذه المجموعة نسب التكاليف الإجمالية إلى بعض المخرجات المحددة التي يقدمها الجهاز، ويبين تكلفة الخدمة التي يقدمها هذا الجهاز -
- 3- مؤشرات تتعلق بإنتاجية وحدات المنظمات، ويكون ذلك عن طريق الربط النسبي بين مدخلات ومخرجات هذه الوحدات، ويتماثل هذا مع كل من الإنتاجية الكلية والإنتاجية - مؤشرات تتعلق بمستوى جودة الخدمات المؤداة في المنظمات، ويتضمن ذلك تحليلاً للأبعاد الأساسية التي تتكون منها جودة الخدمة بصفة عامة وجودة الخدمات في المنظمات بشكل خاص.

ويضيف البعض عناصر أخرى لمؤشرات القياس منها (العيادي، ٢٠١٠):

- 1- مؤشرات تتعلق بوقت التشغيل Timelines الذي يقيس مقدرة مؤسسة الأعمال على أداء العمل بالطريقة الأمثل وفي الوقت المحدد، والمعياري المحدد في هذه النقطة هو متطلبات العميل.
- 2- مؤشرات تتعلق بالأمان Safety: والذي يقيس كفاءة المستشفى والبيئة التي يعمل فيها العاملون.
- 3- بطاقة الأداء المتوازن BSC: إطار متعدد الأبعاد لوصف تطبيق الإدارة في جميع المستويات في المنظمة من خلال ربط الأحداث والمبادرات والمؤشرات بإستراتيجية المنظمة .

6-2-2 العوامل المؤثرة في أداء المشاريع

يقدم (Oliveira and Barbin, 2013) تعريفا لأداء المشروع يأخذ في الاعتبار العوامل الداخلية، والتي تشمل التكلفة والوقت والجودة (الامتثال للمواصفات الفنية). والعوامل الخارجية، والتي تشمل الاستخدام والرضا والفعالية. في حين أن العوامل الداخلية ترتبط ارتباطا وثيقا ويتحكم فيها المدير وبالتالي لا تتأثر بشكل مباشر بالعملاء والمستخدمين، فإن العوامل الخارجية، في المقابل، ترتبط ارتباطا مباشرا بسلوك العميل .

ويمكن حصر العوامل المؤثرة في أداء المشاريع في نوعين رئيسيين عوامل داخلية، عوامل خارجية (عبيدات وعلي، 2018) :

أولا: عوامل داخلية

- **العنصر البشري:** فنجاح أو فشل المنظمة مربوط بشكل مباشر مع نجاح أو فشل الأفراد.
- **الإدارة:** إن أداء الموظفين مربوط بأداء الإدارة بشكل مباشر حيث تقع مسؤولية ضعف الأداء على الإدارة أكثر من وقوعها على الموظفين.
- **التنظيم:** يشمل التنظيم تحديد المهام للموظفين وتقسيم العمل عليهم وفقا لمهاراتهم وخبراتهم لذلك
- يؤثر التنظيم سلبا أو ايجابا على الأداء.
- **بيئة العمل:** تؤثر بيئة العمل تأثيرا قويا على الأداء في المستشفى حيث يجب ان تكون إيجابية وبعيدة من الضغوطات النفسية للموظفين تجنباً للمشاكل والغياب وبالتالي زيادة كفاءة الأداء .
- **طبيعة العمل:** طبيعة العمل والمعرفة التي يكتسبها الموظف من خلال العمل وتطور الموظف في عمله يؤثر سلبا وإيجابا على الأداء .
- **العوامل الفنية:** تتم زيادة كفاءة الأداء من خلال توفير المعدات والتكنولوجيا والالات الحديثة التي تسهل العمل مما يجعل الموظف يشعر بمزيد من الثقة بالنفس.

ثانيا : عوامل خارجية

- البيئة الاجتماعية والثقافية: تتكون من العادات والتقاليد الموروثة، والعرف، والشرائع الدينية والمستويات الثقافية والتعليمية.
- البيئة السياسية والقانونية: تشمل على طبيعة النظام السياسي بالبلاد ويتضمن ذلك الاستقرار السياسي والأمني.
- البيئة الاقتصادية: تشتمل على الإطار العام للاقتصاد ونوعه سواء أن كان اقتصاد حر أو موجه، وكذلك الاستقرار الاقتصادي، والأنظمة البنكية.

2-2-7 قياس أداء المشاريع

تباينت التعريفات حول قياس أداء المشروع فحسب عبيدات وعلي (2018، 70) فان قياس الأداء هو عبارة عن "عملية جمع وتحليل المعلومات المتعلقة بأداء فرد أو مجموعة أو مشروع أو منظمة، وهو مؤثر قابل للقياس يستخدم للتقييم والحكم على مدى نجاح المشروع في تحقيق أهدافه المنشودة". يشير هذا التعريف الى إمكانية أن يشمل قياس الأداء دراسة العمليات والاستراتيجيات داخل المشروع لمعرفة ما إذا كانت المخرجات تتماشى مع ما هو مخطط له أو ما كان ينبغي أن يتحقق من المشروع.

إن عملية قياس أداء المشاريع تشير إلى أنه عند قياس الأداء يقوم العديد من مديري المشاريع بمراجعة مختلف أنواع مقاييس الأداء لتقييم عدد من الجوانب مثل النتائج والإنتاج والطلب وكفاءة التشغيل من اجل الحصول على طرق لمعرفة كيفية إنجاز أعمالهم (Ramani & Sruthi, 2016)

وتكمن أهمية قياس أداء المشاريع في تحديد وتتبع التقدم في تحقيق الأهداف التنظيمية وتحديد فرص التحسين من خلال مقارنة الأداء مع عدد من المعايير الداخلية والخارجية على حد سواء، كما يعمل على تحديد نقاط القوة والضعف للمنظمة عند وضع الخطط الاستراتيجية، كما أن قياس أداء المشاريع له علاقة مباشرة مع الجودة الشاملة وذلك لفوائده في الحفاظ على الأداء الحالي والحد من أي تراجع محتمل في الأداء ضمن معايير الجودة المطلوبة (Oliveira and Barbin, 2013).

وذكر (حداد وأبوزيد، 2021) مجموعة من فوائد لقياس أداء المشاريع تتمثل في:

1. ضمان الوفاء بمتطلبات الزبائن.
2. القدرة على وضع أهداف معقولة والامتثال لها.
3. توفير معايير لوضع المقارنات.
4. توفير الرؤية الشاملة لصغار المشرفين والاداريين لمراقبة مستوى الأداء الخاص بموظفيهم.
5. تسليط الضوء على مشاكل الجودة.
6. توفير التغذية الراجعة لمراجعة جهود التحسين.
7. تسليم المشروع ضمن الوقت المحدد والموارد المحددة.

2-2-8 تقييم أداء المشاريع

في البداية، كانت نظريات تقييم المشاريع تعتمد على مجموعة من الأساليب على أساس الإنجازات العلمية والصلاحيية والدقة والموثوقية، فكانت تعتقد الكثير من المنظمات أن عملية التقييم لا فائدة منها وتولد كمية كبيرة من النتائج الغير مفيدة، وكانت تعتبر أن التقييم هو عبارة عن إثباتات تبين مدى نجاح المشروع أو مدى فشله، ويعتقد آخرون أنه للقيام بعملية التقييم فانه لا بد من معرفة الكثير من المصطلحات المنطقة بالتقييم وفهمها جيدا، ذلك كون أن عملية التقييم تعتبر معقدة كونها تحدد في وقت معين وطريقة محددة (المفلح وأبو حسين، 2019).

يعتبر التقييم عملية لقياس مدى منهجية وملاءمة وموضوعية ومدى نجاح المشروع المنجز، فيعتبر مرشداً لمتخذي القرارات ومديري المشاريع عما إذا كان ما تم تنفيذه وإنجازه من المشروع متفق مع ما هو مخطط له وضمن الوقت والتكلفة المحددتين سابقا، وتجرى عملية التقييم بالعادة بغية تجميع مجموعة من المعلومات التي تفيد متخذي القرار في اتخاذ القرار الصحيح، لتنفيذ مشاريع مستقبلية .

وتهدف عملية تقييم الأداء للمشاريع بشكل عام الى تحديد مدى كفاءة أي مشروع وفاعليته وملاءمته واستدامته، وهناك عدة أهداف معينة لتقييم أداء المشاريع يمكن إجمالها بالنقاط التالية: (Ramani and Sruthi, 2016)

- التحقق من جودة الأداء
 - إتاحة عملية التعلم الجماعي.
 - تحديد أي الاستراتيجيات الناجحة بهدف التوسع فيها وتكرار اعتمادها.
 - تحديد الاستراتيجيات الغير ناجحة وتعديلها.
 - إتاحة المجال للجهات المعنية بطرح مخرجات المشروع وجودته.
- كما يقسم التقييم بناء على المراحل التي يجرى فيها تقييم المشروع الى (تقييم قبلي، تقييم متزامن، تقييم بعدي) ولا تعتبر هذه التقييمات كل منها بديل للأخر بل هي مكملة لبعضها البعض ومن الممكن ان تستخدم الشركات أحد هذه التقييمات أو جميعها صب حاجتها، وبين الشكل (5.2) توقيتات هذه الأنواع ضمن دورة حياة المشروع ، (المفلح وابو حسين، 2019):

وفيما يلي توضيح لهذه المراحل:

أولاً: التقييم القبلي Pre-evaluation

يتم إجراء هذا النوع من التقييم قبل البدء بتنفيذ المشروع، فيدرس فيه ضرورة القيام بتنفيذ المشروع والنتائج المتوقعة منه وأهم تفاصيله، كما يتم في هذه المرحلة وضع مؤشرات تقييم لقياس تأثير المشروع في التقييمات اللاحقة، ويساعد على وضع مجموعة من الاحتمالات لما هو محتمل ومتوقع حدوثه، حيث تساعد هذه الاحتمالات المخططين الاستراتيجيين والمؤثرين في المنظمة على مواجهة التوقعات المستقبلية والاستعداد لها.

ثانياً: التقييم المتزامن (تقييم منتصف المدة) Concurrent evaluation

وهو التقييم الحاصل في منتصف المدة الزمنية لتنفيذ المشروع، فيهدف الى فحص الإنجازات، ومراجعة لخطة العمل وتعديلها وفقاً للنتائج، حيث تساعد النتائج من مرحلة التقييم هذه على مراقبة الأداء واتخاذ القرارات المناسبة.

ثالثاً: التقييم البعدي Post-evaluation

يجري هذا النوع من التقييم بعد فترة زمنية من الانتهاء من المشروع، فيهدف الى استخلاص الدروس المستفادة والحصول على التغذية العكسية ومجموعة من التوصيات لمدرء المشاريع وواضعي الخطط بتخطيط المشاريع المستقبلية من أجل تنفيذها بشكل أكثر فاعلية وكفاءة.

9.2.2 فاعلية إدارة المشاريع

تعبر فاعلية إدارة المشاريع عن مقياس مدى تطبيق مجموعات عمليات إدارة المشروع وعملياتها ومدى تحقيق المشروع لمخرجاته ومتطلباته وأهدافه المحددة مسبقاً، ويمكن قياسها عن طريق تقييم مجموعة من الأنشطة المكونة للمشروع والمتمثلة بالتالي (العباسي وبرهان، 2013)

- قدرة الإدارة على تقسيم عمل المشروع إلى أجزاء والربط الفعلي بين هذه الأجزاء المختلفة والتنسيق بين عملياتها، والحرص على عدم تضاربها أو تأخير إحداها على حساب أخرى..
- قدرة الإدارة على التنسيق الفاعل ما بين عناصر المشروع في أوقات مختلفة، كالقدرة على التحضير والبدء في بناء أساسات أي مشروع في نفس الوقت الذي يتم فيه شراء الآلات للمناوبات، أو توزيع القدرات الفنية للعاملين في المشروع. العاملون في المشروع وطرق تقويم وتقييم الأداء.
- قدرة الإدارة في إبقاء التواصل مفتوحاً مع جميع العاملين في المشروع، إما بالتخطيط للمناوبات، أو توزيع القدرات الفنية للعاملين في المشروع.

- وجود نظام داخلي للمشروع يبين بداية المشروع وكيفية إيصال المعلومات والتعليمات لكافة العاملين في المشروع وطرق قياس وتقييم الأداء .
- قدرة الإدارة على تحديد الواجبات والمسؤوليات لجميع الأفراد في المشروع، بهدف تحديد الجهة المسؤولة عن الخطأ في حال وقوعه ومحاسبتها، ويتم ذلك عن طريق الإدارة لوصف وظيفي دقيق لكل نشاط في المشروع.
- قدرة الإدارة على الاتصال والتواصل المستمر مع أصحاب المصالح للمشروع لإجراء التعديلات أو التحسينات محتملة على الخطة الأصلية للمشروع.

10.2.2 أبعاد إدارة المشاريع

وسيتم شرح هذه الأبعاد كما يلي (Azar ,etal, 2016) .:

(1) الوقت (Time): يمكن قياس الوقت في المشاريع الإنشائية من خلال سرعة التنفيذ في العملية الإنشائية، و الفرق الوقت بين ساعات العمل المجدولة والوقت الفعلي المستغرق في العملية التنفيذية ، وينظر العملاء والمستشارين والمقاولين كل على حدة، إلى أن إنهاء المشروع في الوقت المحدد يشكل معياراً رئيسياً لنجاح المشروع.

(2) التكلفة (Cost): تشكل التكلفة في المشاريع الإنشائية قلقاً كبيراً لدى العملاء، ويتم تحديد أداء التكلفة في المشاريع الإنشائية على أنه الدرجة التي يتم بها إنجاز المشروع ضمن الميزانية التقديرية ، وتشتمل التكلفة الإجمالية للمشروع على التكلفة المعتمدة في الميزانية، وتكلفة أعمال التغيير والتعديل، وكذلك تكلفة المطالبات القانونية (التحكيم أو التقاضي خلال فترة العمل الإنشائي) ، ويعتبر تأخير المشروع وتجاوز التكاليف من العوامل الأساسية التي تؤدي إلى ارتفاع تكلفة المشاريع الإنشائية.

(3) **الجودة (Quality):** وهي تعني مجموع الميزات التي يتطلبها منتج أو خدمة لتلبية حاجة معينة وهي تعني مجموع الميزات التي يتطلبها منتج أو خدمة لتلبية حاجة معينة، وفي الصناعة الإنشائية، تمثل الجودة القدرة على تلبية متطلبات وتوقعات العميل الذي يحدد الخصائص المطلوبة للمنتجات والعمليات والخدمات.

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

1-3 مقدمة

يتضمن هذا الفصل عرض منهجية الدراسة والطرق والإجراءات التي استخدمها في هذه الدراسة فيما يخص مجتمعها وكيفية اختيارها، وأدوات الدراسة المستخدمة في جمع البيانات وبيان صدق أداة الدراسة وثباتها، وتوضيح الأساليب الإحصائية في تحليل البيانات واستخراج النتائج.

2-3 منهجية الدراسة:

الدراسة من الدراسات التي تتبع المنهج الوصفي التحليلي، وهو أحد أشكال التحليل والتفسير الكمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كمياً عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة، أو المشكلة التي تتحدث عنها الدراسة الآن؛ وهي بعنوان دور أخلاقيات المهنة في فعالية إدارة المشاريع، في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا، وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة، إذ تم استخدام الاستبيان لاستطلاع آراء عينة الدراسة، وبذلك تكون الدراسة قد اعتمدت المنهج الوصفي الذي يندرج تحت الدراسات الوصفية.

3-3 مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من العاملين في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا، أما عينتها فتم اختيارها باستخدام العينة العشوائية الطبقية، إذ اختار الباحث عينة عشوائية من العاملين في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا وبلغ عددهم (350) عاماً (من المهندسين، رؤساء الأقسام، مدراء مديريات، مدير عام)

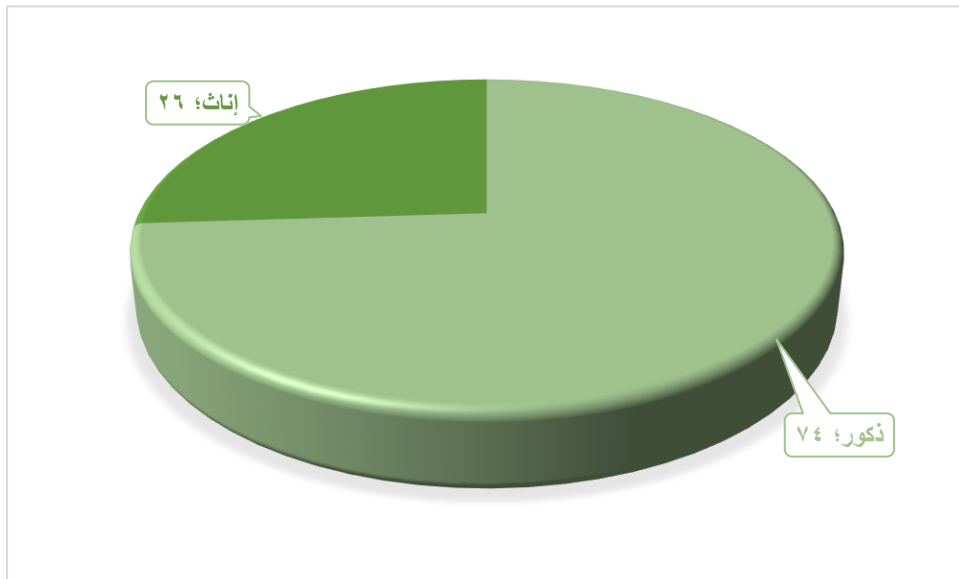
4-3 وصف خصائص عينة دراسة:

وبعدما انتهى الباحث من تحديد أفراد عينة الدراسة النهائية، تم وصف الخصائص الشخصية لأفراد العينة: ويتضح من المعطيات الواردة في جدول رقم (1)، كما يأتي:

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

الفئات التكرار النسبة		
74.0	237	ذكور
26.0	113	إناث
100.0	350	المجموع

شكل (2) وصف أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي

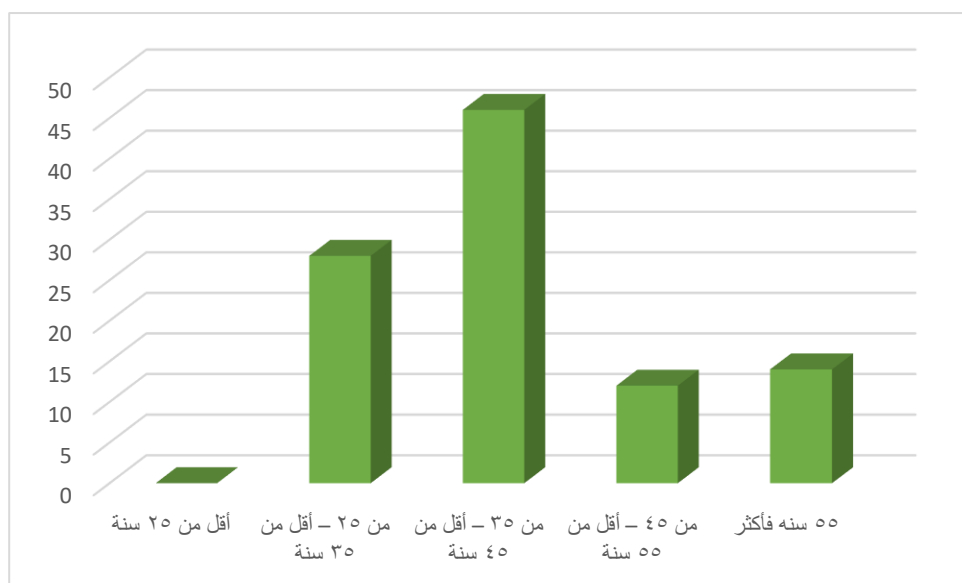


يتضح من الجدول رقم (1) وشكل رقم (2) أن نسبة الذكور بلغت 74% بينما بلغت نسبة الإناث 26% فقط من إجمالي حجم العينة.

جدول (2) وصف أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير العمر

الفئات	التكرار	النسبة
أقل من 25 سنة	60	0.0
من 25 – أقل من 35 سنة	74	28.0
من 35 – أقل من 45 سنة	83	46.0
من 45 – أقل من 55 سنة	12	12.0
55 سنة فأكثر	13	14.0
المجموع	350	100.0

شكل (3) وصف أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير العمر

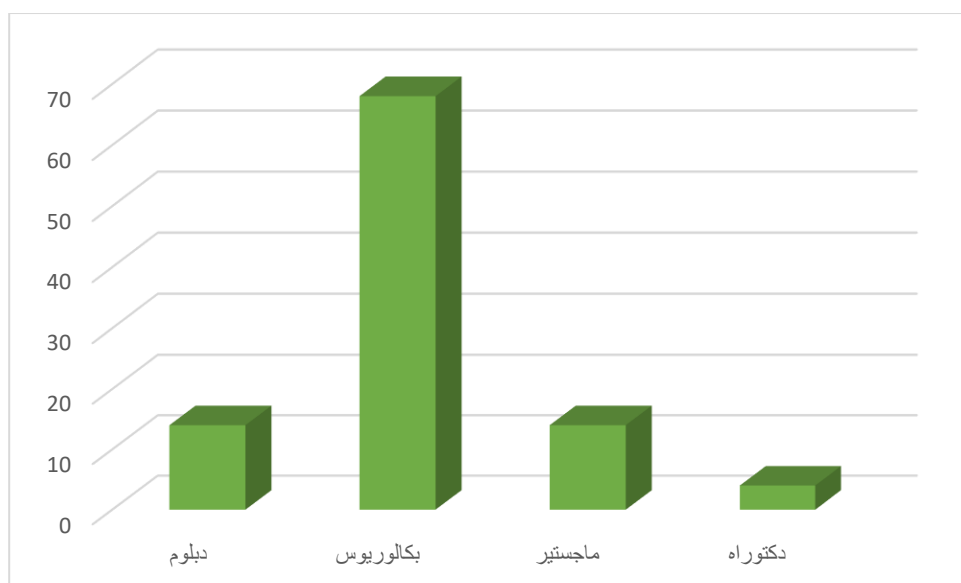


جدول (3) وصف أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

الفئات	التكرار	النسبة
دبلوم	82	14.0
بكالوريوس	109	68.0

14.0	82	ماجستير
4.0	77	دكتوراه
100.0	350	المجموع

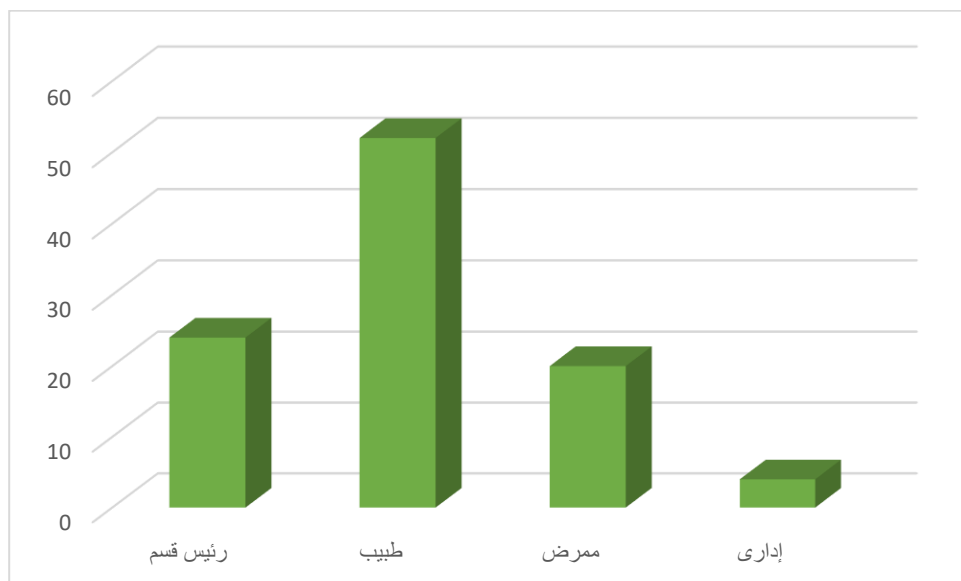
شكل (4) وصف أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي



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

الفئات التكرار النسبة		
24.0	87	رئيس قسم
52.0	101	طبيب
20.0	85	ممرض
4.0	87	إداري
100.0	350	المجموع

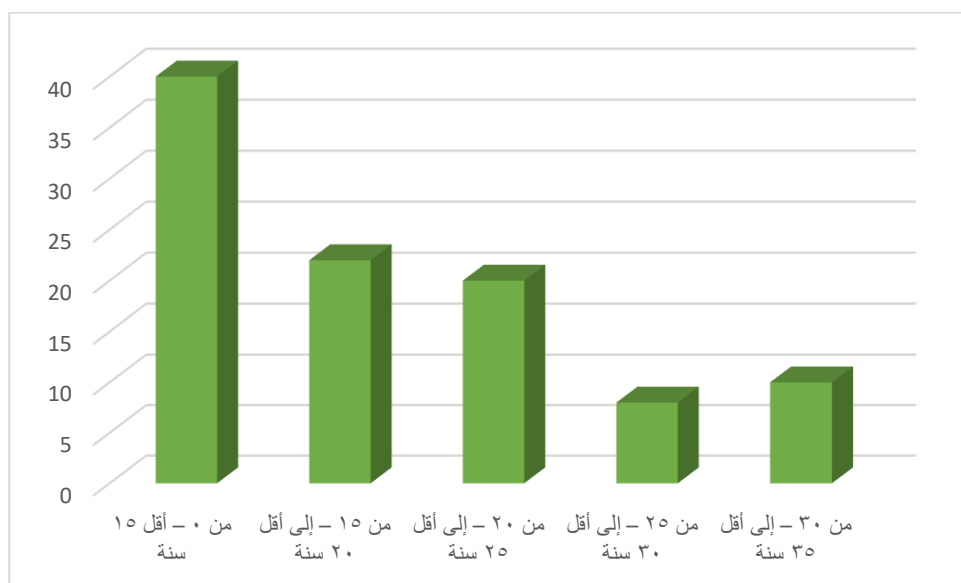
شكل (5) وصف أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي



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

الفئات	التكرار	النسبة
من 0 – أقل 15 سنة	70	40.0
من 15 – إلى أقل 20 سنة	61	22.0
من 20 – إلى أقل 25 سنة	60	20.0
من 25 – إلى أقل 30 سنة	54	8.0
من 30 – إلى أقل 35 سنة	55	10.0
المجموع	350	100.0

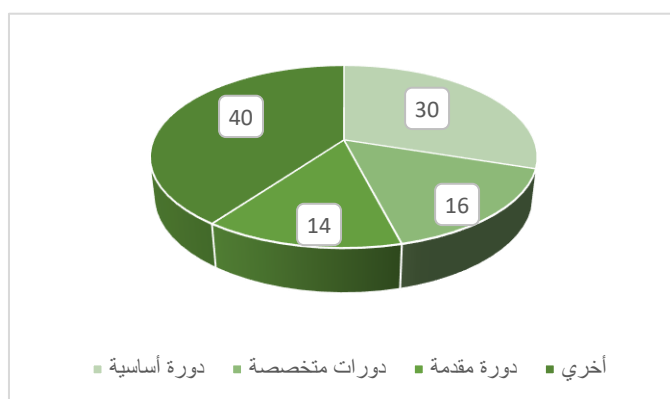
شكل (6) وصف أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة العملية



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

الفئات	التكرار	النسبة
دورة أساسية	90	30.0
دورات متخصصة	83	16.0
دورة مقدمة	82	14.0
أخري	95	40.0
المجموع	350	100.0

شكل (7) وصف أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الدورات التدريبية في إدارة المشاريع



5-3 أداة الدراسة:

تتكون أداة الدراسة من استبانة تم تصميمها لهذه الغاية تحت عنوان الدراسة "دور أخلاقيات المهنة في فعالية إدارة المشاريع، في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا،" من الأدبيات السابقة التي تحدثت عن هذا الموضوع، وتم تطويرها بما تناسب مع هدف الدراسة الحالية ومن ثم عرّھا على المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في هذا المجال لبيان صدق الاستبانة والعمل على معرفة الاستبانة والوصول إلى صيغتها النهائية، وبعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة والانتفاء من تحديد مشكلة الدراسة وأسئلتها، وفرضياتها، تم إعداد الاستبانة على النحو الآتي:

تم اعتماد سلم ليكرت الخماسي لتصحيح أدوات الدراسة، بإعطاء كل فقرة من فقراته درجة واحدة من بين درجة واحدة من بين درجاته الخمس (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) وهي تمثل رقمياً (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب، وقد تم اعتماد المقياس التالي لأغراض تحليل النتائج:

من 1.00 – 2.33 منخفض

من 2.34 – 3.67 متوسط

من 3.68 – 5.00 مرتفع ، وهكذا

وقد تم احتساب المقياس من خلال استخدام المعادلة التالية:

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

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

6-3 ثبات أداة الدراسة:

قام الباحث بالتأكد من ثبات مجالات البحث بأسلوبين الأول تمثل بأسلوب كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي بينما تمثل الأسلوب الثاني بتقدير نسبة مربعات التشبعات إلى (مجموعات المربعات إضافة إلى البواقي) ما يعرف باسم الثبات المركب أو أسلوب ماكدونالد (أوميجا) ويوضح الجدول التالي نتائج هذا الثبات.

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 ثبات فقرات مجالات أخلاقيات المهنة تتمتع بقيم اتساق داخلي (كرونباخ ألفا) بدرجة عالية حيث بلغت (0.957) لفقرات مجال الموضوعية، كما بلغت (0.926) لفقرات مجال الأمانة والاستقامة وبلغت (0.959) لفقرات مجال النزاهة، وبلغت (0.926) لفقرات مجال الشفافية، وبلغت (0.910) لفقرات مجال الاستقلالية، بينما بلغت (0.987) لجميع فقرات أخلاقيات المهنة ككل.

كما بلغت قيمة كرونباخ ألفا للمتغير التابع فعالية إدارة المشاريع (التكلفة، الوقت، الجودة) (0.960)، وتعد هذه القيم مناسبة وكافية لأغراض مثل هذه الدراسة وتشير إلى قيم ثبات مناسبة بحيث أن

القيمة القصوى التي يمكن أن يصلها الثبات هي الواحد الصحيح وهذه القيم قريبه بدرجة كبيرة من هذه القيمة (1.00).

7-3 المعالجة الإحصائية المستخدمة:

تم معالجة البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبانة من خلال برمجية (SPSS) تم استخدام عدة أساليب مختلفة أثناء المعالجة ويهدف الحصول على النتائج وهي :

1. مقاييس النزعة المركزية (measures of center tendency) وهي عدة مقاييس مثل الوسط الحسابي و الوسيط و التكرارات وايضا الانحراف المعياري وذلك ليتمكن الباحث من وصف المبحوثين ومعرفة مدى تشتت اجابات العينة عن المتوسط الحسابي .
2. تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Regression) وذلك بهدف اختبار المتغيرات المستقلة و أثرها على المتغير التابع .
3. تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression) لاختبار اثر المتغير المستقل في المتغير التابع.
4. سيتم تصميم الإجابة على فقرات الاستبانة، بإعطاء وزن متدرج للبدايل فقد أعطيت خمس درجات للإجابة عن البديل (بدرجة كبيرة جدا) وأربع درجات للإجابة عن البديل بدرجة كبيرة وثلاث درجات للإجابة عن البديل (بدرجة متوسطة) ودرجتان للإجابة عن البديل (درجة قليلة)

الفصل الرابع: تحليل البيانات

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور أخلاقيات المهنة في فعالية إدارة المشاريع بمستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا، وفي ضوء أهداف البحث فقد تم صياغة عدد من الأسئلة، وفيما يلي عرض لنتائج هذه الأسئلة إضافة إلى اختبار فرضية رئيسية تفرع منها ثلاثة فرضيات، وفيما يلي عرض لنتائج هذه الدراسة:

1-4 عرض نتائج التساؤل الأول:

ما مستوي أخلاقيات المهنة في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا؟

للإجابة عن هذا التساؤل فقد استخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور أخلاقيات المهنة، ومجال فعالية إدارة المشاريع.

جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية أخلاقيات المهنة مرتبه تنازلياً

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

يبين الجدول (8) أن مستوى أخلاقيات المهنة كان مرتفعاً، إذ تجسدت هذه المجالات (ككل) بمتوسط حسابي بلغت قيمة (4.00) بانحراف معياري (0.74)، ويلاحظ أن المجالات الفرعية قد تم تقديرها بدرجة مرتفعة، وتراوح المتوسطات الحسابية بين (3.96 – 4.07)، وجاء مجال الاستقلالية في المرتبة الأولى؛ إذ تم تقديره بمتوسط حسابي (4.07)، بانحراف معياري بقيمة (0.67)، بينما جاء في المرتبة الأخيرة مجال الموضوعية الذي تم تقديره بمتوسط حسابي (3.96)، بانحراف معياري بقيمة (0.81).

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	تلتزم المستشفى باتباع قيمها أثناء تنفيذ المشاريع	4.14	0.86	مرتفع
9	يلتزم مدير المشروع بالقوانين والتشريعات والتعاميم والمعايير المهنية	4.10	1.02	مرتفع
8	تقوم الإدارة العليا بتسخير الموارد البشرية والمادية المتاحة لتحسين مخرجات المشاريع	4.04	0.78	مرتفع
5	تلتزم المستشفى الموظفين بتطبيق مدونة السلوك الأخلاقي	4.00	0.90	مرتفع
3	تلتزم 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	6
4	تسعي الإدارة إلى تحديد سلطات المديرين والموظفين وصلاحياتهم	3.82	0.96	مرتفع	7
6	تتبع المستشفى في التفكير الحيادية أثناء تأدية الأعمال	3.82	0.92	مرتفع	7
2	تلتزم المستشفى بتنمية الكفاءات الإدارية	3.76	1.06	مرتفع	9
	مجال الموضوعية	3.96			

يظهر الجدول (9) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الموضوعية، وباستعراض هذه القيم يتبين أن مستوى مجال الموضوعية قد جاء بدرجة مرتفعة، إذ تقدر هذا المجال بمتوسط حسابي (3.96)، بانحراف معياري (0.81)، وجاء مستوى فقرات المجال بدرجة مرتفعة، حيث تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (4.14 – 3.76)، وقد حققت الفقرة رقم (8) الرتبة الأولى وهي "تلتزم المستشفى باتباع قيمها أثناء تنفيذ المشاريع" إذ تم تقديرها بمتوسط حسابي (4.14)، بانحراف معياري (0.86)، كما حققت الفقرة رقم (2) المرتبة الأخيرة وهي "تلتزم المستشفى بتنمية الكفاءات الإدارية" حيث تم تقدير هذه الفقرة بمتوسط حسابي بقيمة (3.76)، بانحراف معياري بقيمة (1.06).

يري الباحث بالرجوع الى نتائج الجدول رقم (6) في تحليل فقرات الموضوعية أن المستشفى حققت نجاحاً في اتباع قيمها أثناء تنفيذ المشاريع وهذا يعطي مجالاً لها في تنفيذ مزيد من المشاريع ومن جانب آخر على المستشفى الاهتمام بتنمية الكفاءات الإدارية وان تعمل على تعزيزها.

ثانياً: تحليل فقرات مجال الأمانة والاستقامة.

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

تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوي المرتبة
6	تقوم إدارة المشاريع 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 المشاريع 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 المشاريع بالأخلاقيات الوظيفية وكفاءة الإدارة الوظيفي	4.02	0.89	مرتفع 6
3	تراعي الإدارة العليا الأمانة والاستقامة وتعمل على توازن المصالح في تنفيذ المشاريع	4.00	0.93	مرتفع 7

1	تفرض الإدارة العليا عقوبات على القائمين على تنفيذ المشاريع عند حدوث مخالفات	3.94	0.82	مرتفع	8
	مجال الأمانة والاستقامة	4.04	0.71	مرتفع	

يظهر الجدول رقم (10) قيم المتوسطان الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الأمانة والاستقامة وباستعراض هذه القيم يتبين أن مستوى مجال الأمانة والاستقامة قد جاء بدرجة مرتفعة إذ تقدير هذا المجال بمتوسط حسابي (4.04)، بانحراف معياري (0.71)، وجاء مستوى فقرات المجال بدرجة مرتفعة، حيث تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (3.94 – 4.12)، وقد حققت الفقرة رقم (6) الرتبة الأولى وهي تقوم إدارة المشاريع بالالتزام بالقيم الداخلية باعتبارها جزءاً من البيئة الثقافية للمستشفى إذ تم تقديرها بمتوسط حسابي (4.12)، بانحراف معياري (0.75)، كما حققت الفقرة رقم (1) المرتبة الأخيرة وهي تفرض الإدارة العليا عقوبات على القائمين على تنفيذ المشاريع عند حدوث مخالفات حيث تم تقدير هذه الفقرة بمتوسط حسابي بقيمة (3.94)، بانحراف معياري بقيمة (0.82).

يري الباحث بالرجوع إلى نتائج الجدول رقم (7) في تحليل فقرات مجال الأمانة والاستقامة أن المستشفى حققت تقدماً في أن تقوم إدارة المشاريع بالالتزام بالقيم الداخلية باعتبارها جزء من البيئة الثقافية للمستشفى ، فيما اتضح أن الإدارة العليا لا تقوم بفرض عقوبات على القائمين على تنفيذ المشاريع عند حدوث مخالفات وهذا يؤدي إلى زيادة الترهل الإداري والفساد المالي، لذا فعلى الإدارة العليا مراقبة هذا الجانب.

ثالثاً: تحليل فقرات مجال النزاهة

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

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

يظهر الجدول رقم (11) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال النزاهة، وباستعراض هذه القيم يتبين أن مستوي مجال النزاهة قد جاء بدرجة مرتفعة، إذ تقدير هذا المجال بمتوسط حابي (3.98)، بانحراف معياري (0.83)، وجاء مستوي فقرات المجال بدرجة مرتفعة، حيث تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (4.06 – 3.90)، وقد حققت الفقرة رقم (7) الرتبة الأولى وهي تحلي إدارة المشاريع بالصدق في إدارة الواجبات إذ تم تقديرها بمتوسط حسابي (4.06)، بانحراف معياري (0.82)، كما حققت الفقرة رقم (4) المرتبة الأخيرة وهي حرص المستشفى على وضع ضوابط لتقويم السلوكيات والأخلاق من خلال تنفيذ المشاريع حيث تم تقدير هذه الفقرة بمتوسط حسابي بقيمة (3.90)، بانحراف معياري بقيمة (0.93).

تري الباحثة بالرجوع الى نتائج الجدول رقم (8) في تحليل فقرات مجال النزاهة أن إدارة المشاريع تتحلي فقرات مجال النزاهة أن إدارة المشاريع تتحلي بالصدق في أداء الواجبات وهذا ما ينعكس على سرعة الإنجاز وتوفير الوقت والجهد، فيما أن المستشفى لا تحرص على وضع الضوابط لتقويم السلوكيات والأخلاق من خلال تنفيذ المشاريع وبالتالي على المستشفى الاهتمام أكثر بهذا الجانب.

رابعاً: تحليل فقرات مجال الشفافية:

جدول (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	الاعتداء بالإدارة العليا من حيث إدارة العمل بطريقة أخلاقية	4.12	0.82	مرتفع	2

4	تقبل الإدارة لملاحظات وشكاوى الموظفين بكل صدر رحب	4.10	0.74	مرتفع	3
3	التزام 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 نزاهة وشفافية	3.78	1.23	مرتفع	6
	مجال الشفافية	3.98	0.84	مرتفع	

يظهر الجدول رقم (12) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الشفافية، وباستعراض هذه القيم يتبين أن مستوى مجال الشفافية قد جاء بدرجة مرتفعة، إذ تقدير هذا المجال بمتوسط حسابي (3.98) بانحراف معياري (0.84) وجاء مستوى فقرات المجال بدرجة مرتفعة، حيث تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (3.78 – 4.20)، وقد حققت الفقرة رقم (6) الرتبة الأولى وهي "تحرص الإدارة على تقديم خدمات من السهل الحصول عليها من جانب العملاء بكل شفافية" إذ تم تقديرها بمتوسط حسابي (4.02)، بانحراف معياري (0.73)، كما حققت الفقرة رقم (2) المرتبة الأخيرة وهي "تشجيع الإدارة العليا للمبادرات الشخصية بكل نزاهة وشفافية" حيث تم تقدير هذه الفقرة بمتوسط حسابي بقيمة (3.78)، بانحراف معياري بقيمة (1.23).

يري الباحث بالرجوع إلى نتائج الجدول رقم (9) في تحليل فقرات مجال الشفافية أن الإدارة تقدم خدمات من السهل الحصول عليها من جانب العملاء بكل شفافية وهذا بطبيعة الحال يعني المستشفى الفرصة لتنمية مواردها وزيادة العلاقات الطيبة مع العملاء، فيما نلاحظ أن هناك قصور من ناحية تشجيع الإدارة العليا للمبادرات الشخصية بكل نزاهة وشفافية وهنا ندعو لضرورة تشجيع المبادرات التي من شأنها رفع سوية المستشفى .

خامساً: تحليل فقرات مجال الاستقلالية:

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

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

يظهر الجدول رقم (13) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الاستقلالية وباستعراض هذه القيم يتبين أن مستوى مجال الاستقلالية قد جاء بدرجة مرتفعة، إذ تقدير هذا المجال بمتوسط حسابي (4.07)، بانحراف معياري (0.67)، وجاء مستوى فقرات المجال بدرجة مرتفعة، حيث تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (4.26 – 3.92)، وقد حققت الفقرة رقم (6) الرتبة الأولى وهي "تحرص المستشفى على الحفاظ على سمعتها في السوق من خلال تقيد العاملين بأخلاقيات العمل" إذ تم تقديرها بمتوسط حسابي (4.26)، بانحراف معياري (0.72)، كما حققت الفقرة رقم (5) المرتبة الأخيرة وهي "تقوم المستشفى بتحفيز الموظف الملتزم بكل السبل المتاحة" حيث تم تقدير هذه الفقرة بمتوسط حسابي بقيمة (3.92)، بانحراف معياري بقيمة (0.94).

تري الباحثة بالرجوع الى نتائج الجدول رقم (10) في تحليل فقرات مجال الاستقلالية أن الحرص على سمة المستشفى في السوق من خلال تقيد العاملين بأخلاقيات العمل يعزز موقفها في السوق المحلي والإقليمي إضافة لفرص توسيعها وانتشارها تكون عالية، فيما على الإدارة العليا النظر لضرورة زيادة تحفيز الموظفين معنوياً ومادياً.

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

جدول رقم (14) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات فعالية إدارة المشاريع (الكلفة، الوقت، الجودة) مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوي الرتبة
13	تمتلك المجموعة موارد رئيسه غير متوافرة لدي المنافسين	4.12	0.72	مرتفع
4	تلتزم المستشفى في إدارة المشروع بمعايير الجودة وتعتبرها من الأولويات	4.10	0.81	مرتفع

3	مرتفع	0.91	4.06	تتقيد المستشفى في إدارة المشروع بدرجات الجودة مقارنة مع الشركات المنافسة	5
4	مرتفع	0.84	4.02	تراعي إدارة المشاريع الجودة في تنفيذ نشاطات المشروع	6
5	مرتفع	0.78	4.00	تهتم إدارة المشاريع بالبحث عن الموارد 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	تلتزم 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

2	تراعي المستشفى عند وضع خطة التنفيذ للمشاريع الإطار الزمني اللازم للتنفيذ ويحدد وقت البداية ووقت النهاية للمشروع	3.72	0.95	مرتفع	12
1	تقوم إدارة المشاريع باستخدام أساليب بحوث (PERT، CPM) لتقليل الزمن المطلوب في العمليات	3.62	0.95	متوسط	13
	فعالية إدارة المشاريع (الكلفة، الوقت، الجودة)	3.91		مرتفع	

يظهر الجدول رقم (14) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المتغير التابع فعالية إدارة المشاريع (الكلفة، الوقت، الجودة)، وباستعراض هذه القيم يتبين أن مستوى المتغير التابع فعالية إدارة المشاريع (الكلفة، الوقت، الجودة) قد داء بدرجة مرتفعة، إ تقدير هذا المجال بمتوسط حسابي (3.91)، بانحراف معياري (0.72)، وتباين مستوى فقرات المجال بين متوسط مرتفع، حيث تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (3.62 – 4.12)، وقد حققت الفقرة رقم (13) الرتبة الأولى وهي "تمتلك المجموعة موارد رئيسه غير متوافرة لدي المنافسين"، إذ تم تقديرها بمتوسط حسابي (4.12)، بانحراف معياري (0.72)، كما حققت الفقرة (1) المرتبة الأخيرة وهي "تقوم إدارة المشاريع باستخدام أساليب بحوث (PERT، CPM) لتقليل الزمن المطلوب في العمليات"، حيث تم تقدير هذه الفقرة بمتوسط حسابي بقيمة (3.62)، بانحراف معياري بقيمة (0.95).

تري الباحثة بالرجوع إل نتائج الجدول رقم (11) في تحليل فقرات فعالية إدارة المشاريع (الكلفة، الوقت، الجودة) تمتلك ميزة تنافسية عالية في أنها تمتلك مجموعة من الموارد غير المتوفرة لدي المنافسين وهذه الميزة يجب استغلالها لدعم القائمين على المشاريع وبالتالي النهوض بأداء المستشفى ، فيما تعاني المستشفى من قلة في استخدام أساليب البحوث الحديثة التي من شأنها رفع مستواها في تنفيذ المشاريع.

2-4 اختبار الفرضيات:

إن اختبار فرضيات الأثر لا يمكن التحقق منه بتطبيق تحليل لانحدار المتعدد، والذي عادة ما يتطلب استخدامه التحقق من بعض الشروط الأساسية بهدف الوثوق من النتائج التي يمكن الوصول إليها. ويعتبر التوزيع من بعض الشروط الأساسية بهدف الوثوق من النتائج التي يمكن الوصول إليها. ويعتبر التوزيع الطبيعي للبيانات من أهم هذه الشروط إضافة إلى شرط آخر يعتبر هاماً أيضاً، وهو التأكد من عدم وجود تداخل أو ارتباط قوي بين المتغيرات المتنبأة (ما يعرف بالارتباط الخطي المتعدد). لذلك فقد قام الباحث بالتأكد من تحقق هذين الشرطين أولاً، حيث يعرض الجدول التالي نتائج قيم اختبار الالتواء إضافة إلى اختبار تضخم التباين للتحقق من هذين الشرطين الأساسيين:

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
	النزاهة	-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 قد انحصرت بين (-1.64) لمجال النزاهة، والقيمة (-1.07) لمجال

الشفافية، وتعد هذه القيم ضمن المدى المقبولة لمعاملات الالتواء، والذي عادة ما تقبل بين -3 و +3

وباستعراض قيم معامل تضخم التباين يتبين أن أكبر قيمة قد ظهرت في مجال الشفافية، إذ

بلغت (9.46)، وحيث إن هذه القيمة التي تمثل أكبر القيم المبينة في الجدول والناجمة عن اختبار تضخم

التباين (VIF)، إلا أنها تندرج ضمن المعيار المقبول لقيم معاملات تضخم التباين، والذي عادة ما تقبل إذ كانت أقل من 10 ولذلك يستنتج الباحث أنه لا توجد مشكلة ارتباط خطي متعدد بدرجة تمنع، أو تحول دون استخدام تحليل الانحدار في ظروف وحدود بيانات عينة الدراسة الحالية.

1-2-4 النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية:

HO: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوي الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لأخلاقيات أعمال المنظمة بأبعادها (الموضوعية، الأمانة، والاستقامة، النزاهة، الشفافية، الاستقلالية) في فعالية إدارة المشاريع بأبعادها (الكلفة، والوقت، الجودة) في المستشفى.

لاختبار هذه الفرضية فقد استخدم تحليل الانحدار الخطي حيث يوضح 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	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوي 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			

يستخدم تحليل الانحدار في اختبار فرضية الأثر الرئيسية، ويتم الاستدلال على جودة نموذج الانحدار من خلال مؤشرات منها بشكل أساسي: مؤشر معامل التحديد أو التفسير، وهو مؤشر وصفي تتراوح قيمة بين الصفر والواحد الصحيح، بحيث كلما اقتربت القيم من الواحد الصحيح دل ذلك على قدرة

المتغيرات المتنبئة في تفسير الاختلاف الملاحظ في قيم المتغير التابع، ويرمز لهذا المؤشر بالرمز (R^2) الذي يتم قياسه في صورتين الأولى من خلال بيانات العينة مباشرة حيث بلغت هذه القيمة (87.1%) على شكل نسبة مئوية، بينما تقوم الصورة الثانية لهذا المؤثر على تعديل هذه القيمة، فيما لو تم استخدام بيانات أفراد المجتمع كاملاً لاختبار الفرضية، وتسمى بقيمة (R^2) المعدلة حيث بلغت هذه القيمة (85.6%)، أيضاً على شكل نسبة مئوية ويلاحظ أن الفريق بين القيميتين ضئيل.

أما المؤشر الثاني الهام في تحديد جودة النموذج المستخدم لاختبار الفرضية، والذي يتم الاعتماد عليه في قبول أو رفض الفرضية فهو اختبار تحليل التباين، والذي ترتبط فيه قيمة الاختبار بمستوي الدلالة بحيث إذا كانت أقل من (0.05)، فإنه يتم قبول فرضية الأثر بينما إذا كانت أكبر من (0.05)، فإنه يتم رفض فرضية الأثر، وباستعراض قيمة مستوي دلالة الاختبار يتبين أنها بلغت (0.000) وهي أقل من (0.05).

ومن خلال قيمة مستوي دلالة اختبار تحليل التباين البالغة (0.000) يتم رفض فرضية الدراسة والاستنتاج بأن لأخلاقيات أعمال المنظمة بأبعادها (الاستقلالية والموضوعية، الأمانة والاستقامة، النزاهة والشفافية) أثر في فعالية إدارة المشاريع بأبعادها (الكلفة، الوقت، الجودة) في المستشفى .

كما يبين الجدول التالي قيم التأثير واختصارات الدلالة الإحصائية 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
النزاهة	.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 واختيار t لدلالات قيم التأثير الإحصائية وباستعراض قيم التأثير يتبين أن تأثير الموضوعية قد بلغ (0.424)، كما بلغت قيمة تأثير مجال الاستقلالية (0.555)، وهي الأكبر بين قيم التأثير المبينة في الجدول، وتعد قيم تأثير هذين المجالين دلالة إحصائية لأن قيم مستوى المحسوبة قد بلغت (0.009)، و(0.001) عل التوالي، ويلاحظ أن قيم تأثيرهما كانت إيجابية، بحيث أن الزيادة في الموضوعية والاستقلالية نرفع قيمة فعالية إدارة المشاريع في (بمستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا).

أما بالنسبة لقيم تأثير مجال فقد بلغت (0.403)، بمستوي دلالة (0.053)، كما بلغت قيمة تأثير مجال النزاهة (0.221)، بمستوي دلالة (0.293)، وبلغت قيمة تأثير الشفافية (0.164)، بمستوي دلالة (0.330)، وتعد قيم تأثير المجالات الثلاثية غير دالة من الناحية الإحصائية؛ لأن قيم مستوى الدلالة المحسوبة أكبر من (0.05).

اختبار الفرضيات الفرعية:

قام الباحث باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضيات الفرعية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية، وتوضح الجداول التالية قيم التأثير (المعيارية وغير المعيارية) لاختبار أثر الفرضيات الدراسية الفرعية:

2-2-4 النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الأولى:

HO – 1: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لأخلاقيات المهنة

– الموضوعية – على فعالية إدارة المشاريع مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا

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 (مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا وباستعراض قيمة الأثر يتبين أنها بلغت (0.885)، وتعتبر هذه القيمة دالة إحصائية؛ لأن قيمة مستوى دلالة اختبار t البالغة (0.000) كانت أقل من (0.05)، ما يعني قبول قيمة التأثير المشار إليها.

كما يبين الجدول أن قيمة معامل التحديد أو التفسير لنموذج الانحدار البسيط المستخدم في اختبار هذه الفرضية قد بلغت (78.4%)، كما بلغت قيمة f المحسوبة للنموذج (173.94)، وتعتبر هذه القيمة دالة إحصائية؛ لأن قيمة مستوى الدلالة المحسوبة والمرافقة (0.000)، كانت أقل من (0.05).

وعليه ومن خلال ما سبق توضيحه فإن نموذج الاختبار يعتبر مقبولاً، وأن أخلاقيات المهنة معبراً عنها من خلال الموضوعية يفسر ما نسبته (78.4%) من تباين المتغير التابع، وهو فعالية إدارة المشاريع بمستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا

وبهذه النتيجة فإن فرضية البحث الصفرية يتم رفضها، وعليه يتم قبول فرضية التأثير، وهي الفرضية البديلة بمعنى أن الموضوعية تؤثر في فعالية إدارة المشاريع في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا

3-2-4 النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

HO-2: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) للأمانة والاستقامة في

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 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	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 في

فعالية إدارة المشاريع (مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا)، وباستعراض قيمة الأثر يتبين أنها

بلغت (0.859)، وتعتبر هذه القيمة دالة إحصائية؛ لأن قيمة مستوى دلالة اختبار t البالغة (0.000)، كانت

أقل من (0.05)، ما يعني قبول قيمة التأثير المشار إليها.

كما يبين الجدول أن قيمة معامل التحديد أو التفسير لنموذج الانحدار البسيط المستخدم في

اختبار هذه الفرضية، قد بلغت (73.8%) كما بلغت قيمة f المحسوبة للنموذج (135.08)، وتعتبر هذه

القيمة دالة إحصائية؛ لأن قيمة مستوى الدلالة المحسوبة والمرافقة لها (0.000)، كانت أقل من (0.05).

وعليه ومن خلال ما سبق توضيحه فإن نموذج الاختبار يعتبر مقبولا، وأول أخلاقيات المهنة معبراً

عنها من خلال الأمانة والاستقامة يفسر ما نسبة (73.8%) من تباين المتغير التابع، وهو فعالية إدارة المشاريع

في مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا

وبهذه النتيجة فإن فرضية البحث الصفرية يتم رفضها، وعلية يتم قبول فرضية التأثير، وهي الفرضية البديلة بمعنى أن الأمانة والاستقامة تؤثران في فعالية إدارة المشاريع (بمستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا).

4-2-4 النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الثالثة:

HO-3: لا يوجد ذو تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لأخلاقيات المهنة – النزاهة – على فعالية إدارة المشاريع (المستشفى

جدول (20) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال النزاهة في 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	13.791	0.894	0.056	0.771	0.000	190.18	0.794	0.799	0.894

تشير نتائج الجدول (20) إلى اختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال مجال النزاهة على فعالية إدارة المشاريع (مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا)، وباستعراض قيمة الأثر يتبين أنها بلغت (0.894)، وتعتبر هذه القيمة دالة إحصائية لأن قيمة مستوى دلالة اختبار t البالغة (0.000)، كانت أقل من (0.05)، ما يعني قبول قيمة التأثير المشار إليها.

كما يبين الجدول أن قيمة معامل التحديد أو التفسير لنموذج الانحدار البسيط المستخدم في اختبار هذه الفرضية قد بلغت (79.9%)، كما بلغت قيمة f المحسوبة للنموذج (190.28)، وتعتبر هذه القيمة دالة إحصائية؛ لأن قيمة مستوى الدلالة المحسوبة والمرافقة لها (0.000) وكانت أقل من (0.05).

وعلية ومن خلال ما سبق توضيحه فإن نموذج الاختبار يعتبر مقبولاً، وأن أخلاقيات المهنة معبراً عنها من خلال النزاهة يفسر ما نسبته (79.9%) من تباين المتغير التابع وهو فعالية إدارة المشاريع في (بمستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا).

وبهذه النتيجة فإن فرضية البحث الصفرية يتم رفضها، وعالية يتم قبول فرضية التأثير وهي الفرضية البديلة بمعنى أن النزاهة تؤثر في فعالية إدارة المشاريع (بمستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا).

5-2-4 النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الرابعة:

HO-4: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لأخلاقيات المهنة – الشفافية – على فعالية إدارة المشاريع (بمستشفى 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				
مستوي الدلالة	t	β	SE	B	مستوي الدلالة	قيمة ف	R ² المعادلة	R ²	R
.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 (بمستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا)، وباستعراض قيمة الأثر يتبين أنها بلغت (0.858)، وتعتبر هذه القيمة دالة إحصائية؛ لأن قيمة مستوى دلالة اختبار t البالغة (0.000) كانت أقل من (0.05) ما معني قبول قيمة التأثير المشار إليها.

كما يبين الجدول أن قيمة معامل التحديد أو التفسير لنموذج الانحدار البسيط المستخدم في اختبار هذه الفرضية، قد بلغت (73.6%) كما بلغت قيمة f المحسوبة للنموذج (133.48)، وتعتبر هذه الفرضية، قد بلغت (73.6%) كما بلغت قيمة f المحسوبة والمرافقة لها (0.000)، كانت أقل من (0.05).

وعليه ومن خلال ما سبق توضيحه، فإن نموذج الاختبار يعتبر مقبولاً، وأن أخلاقيات المهنة معبراً عنها من خلال الشفافية يفسر ما نسبته (73.6%) من تباين المتغير التابع، وهو فعالية إدارة المشاريع في (بمستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا).

وبهذه النتيجة فإن فرضية البحث الصفرية يتم رفضها، وعالية يتم قبول فرضية التأثير وهي الفرضية البديلة بمعنى أن الشفافية تؤثر في فعالية إدارة المشاريع (بمستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا).

6-2-4 النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الخامسة:

HO-5: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) لأخلاقيات المهنة – الاستقلالية – في فعالية إدارة المشاريع (بمستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا).

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

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

تشير نتائج الجدول (22) إلى اختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال مجال الاستقلالية على فعالية إدارة المشاريع (المستشفى)، وباستعراض قيمة الأثر يتبين أنها بلغت (0.905)، وتعتبر هذه القيمة دالة

إحصائية؛ لأن قيمة مستوى دلالة اختبار t البالغة (0.000)، كانت اقل من (0.05) ما يعني قبول قيمة التأثير المشار إليها.

كما يبين الجدول أن قيمة معامل التحديد أو التفسير لنموذج الاختبار يعتبر مقبولاً، وأن أخلاقيات المهنة معبراً عنها من خلال الاستقلالية يفسر ما نسبته (82.0%) من تباين المتغير التابع، وهو فعالية إدارة المشاريع في (بمستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا، وهذه النتيجة فإن فرضية البحث الصفرية يتم رفضها، وعليه يتم قبول فرضية التأثير، وهي الفرضية البديلة أن الاستقلالية تؤثر في فعالية إدارة المشاريع (بمستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا).

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات

1-5 مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسة :

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.052) لأخلاقيات أعمال المنظمة بأبعادها (الموضوعية، الأمانة والاستقامة، النزاهة، الشفافية، الاستقلالية) في فعالية إدارة المشاريع بأبعادها (الكلفة، الوقت، الجودة) في المستشفى ، وينبثق عنها الفرضيات الفرعية التالية :

لاختبار هذه الفرضية، فقد استخدم تحليل الانحدار المتعدد الخطي حيث بلغت قيمة (87.1%) على شكل نسبة مئوية، بينما تقوم الصورة الثانية لهذا المؤشر على تعديل هذه القيمة وفقا لعدد المتغيرات الداخلة في النموذج، بحيث تكون أقرب في وصف هذه القيمة، فيما لو تم استخدام بيانات أفراد المجتمع كاملا لاختبار الفرضية، وتسمى بقيمة (R) المعدلة حيث بلغت هذه القيمة (85.6%) أيضا على شكل نسبة مئوية، ويلاحظ أن الفرق بين القيمتين ضئيل، أما المؤشر الثاني الهام في تحديد جودة النموذج المستخدم لاختبار الفرضية، والذي يتم الاعتماد عليه في قبول أو رفض الفرضية فهو اختبار تحليل التباين الذي ترتبط فيه قيمة الاختبار بمستوى الدلالة، بحيث إذا كانت أقل من (0.05)، فإنه يتم قبول فرضية الأثر، بينما إذا كانت أكبر من (0.05)، فإنه يتم رفض فرضية الأثر، وباستعراض قيمة مستوى دلالة الاختبار يتبين أنها بلغت (0.000)، وهي أقل من (0.05) ومن خلال قيمة مستوى دلالة اختبار تحليل التباين البالغة (0.000) يتم رفض فرضية الدراسة، والاستنتاج بأن لأخلاقيات المشاريع المنظمة بأبعادها (الاستقلالية والموضوعية، الأمانة والاستقامة، النزاهة والشفافية أثر على فعالية إدارة المشاريع بأبعادها (الكلفة، الوقت، الجودة) في المستشفى ، وأن قيم التأثير المعيارية وغير المعيارية، واختبار ، لدلالات قيم التأثير الإحصائية، وباستعراض قيم التأثير يتبين أن تأثير الموضوعية قد بلغ (0.424)، كما بلغت قيمة تأثير مجال الاستقلالية (0.555) ، وهي الأكبر بين قيم التأثير المبينة في الجدول، وتعد قيم تأثير هذين المجالين دالة إحصائيا؛ لأن قيم مستوى الدلالة المحسوبة قد بلغت (0.009) و(0.001) على التوالي، ويلاحظ أن قيم

تأثيرهما كانت إيجابية، بحيث أن الزيادة في الموضوعية والاستقلالية ترفع قيمة فعالية إدارة المشاريع في (بمستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا).

2-5 مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الأولى :

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.052) لأخلاقيات المهنة - الموضوعية - على فعالية إدارة المشاريع (بمستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا).

تشير النتائج إلى اختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال مجال الموضوعية في فعالية إدارة المشاريع (بمستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا، وباستعراض قيمة الأثر يتبين أنها بلغت (0.885)، وتعتبر هذه القيمة دالة إحصائياً؛ لأن قيمة مستوى دلالة اختبار ، البالغة (0.000) ، كانت أقل من (0.05)، ما يعني قبول قيمة التأثير المشار إليها، وأن قيمة معامل التحديد أو التفسير لنموذج الانحدار البسيط المستخدم في اختبار هذه الفرضية قد بلغت (78.4 %)، كما بلغت قيمة f المحسوبة للنموذج (173.94)، وتعتبر هذه القيمة دالة إحصائياً؛ لأن قيمة مستوى الدلالة المحسوبة والمرافقة لها (0.000)، كانت أقل من (0.05)، وعليه ومن خلال ما سبق توضيحه فإن نموذج الاختبار يعتبر مقبولا، وأن أخلاقيات المهنة معبرا عنها من خلال الموضوعية يفسر ما نسبته (78.4 %) من تباين المتغير التابع، وهو فعالية إدارة المشاريع (بمستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا)، وهذه النتيجة فإن فرضية البحث الصفرية يتم رفضها، وعليه يتم قبول فرضية التأثير، وهي الفرضية البديلة بمعنى أن الموضوعية تؤثر في فعالية إدارة المشاريع (بمستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن الشركات وانطلاقا من أخلاقيات الأعمال تحرص على تجنب أي علاقات قد تبدو أنها تفقد الموضوعية والاستقلال عند القيام بالأعمال، وتعمل على مقاومة التأثيرات الجانبية عند القيام بتنفيذ الأعمال، والتجرد في التفكير والحيادية أثناء تأدية الأعمال، وعدم التحيز، كما تحرص على الأمانة والاستقامة ومراعاة توازن المصالح والانحياز لمصلحة المستشفى ، وأن أخلاقيات الأعمال تزيد من قدرتها المهنية على تحسين العمل وإتقانه وحفظ الأسرار، كذلك تبين أهمية التحلي

بالصدق في إدارة الواجبات والنزاهة والعفة أثناء تأدية العمل، بالإضافة إلى التحلي بالعدل عند القيام بالأعمال

3-5 مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الثانية :

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.052) للأمانة والاستقامة في فعالية إدارة المشاريع بأبعادها (الكلفة، الوقت، الجودة) في المستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا تشير النتائج إلى اختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال مجال الأمانة والاستقامة على فعالية إدارة المشاريع (مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا)، وباستعراض قيمة الأثر يتبين أنها بلغت (0.859)، وتعتبر هذه القيمة دالة إحصائية؛ لأن قيمة مستوى دلالة اختبار ، البالغة (0.000) ، كانت أقل من (0.05)، ما يعني قبول قيمة التأثير المشار إليها، وأن قيمة معامل التحديد أو التفسير لنموذج الانحدار البسيط المستخدم في اختبار هذه الفرضية قد بلغت (73.8 %)، كما بلغت قيمة f المحسوبة للنموذج (135.08)، وتعتبر هذه القيمة دالة إحصائية؛ لأن قيمة مستوى الدلالة المحسوبة والمرافقة لها (0.000)، كانت أقل من (0.05)، وعليه ومن خلال ما سبق توضيحه فإن نموذج الاختبار يعتبر مقبولا، وأن أخلاقيات المهنة معبرا عنها من خلال الأمانة والاستقامة يفسر ما نسبته (73.8 %) من تباين المتغير التابع، وهو فعالية إدارة المشاريع في (بمستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا، وهذه النتيجة فإن فرضية البحث الصفرية يتم رفضها، وعليه يتم قبول فرضية التأثير، وهي الفرضية البديلة بمعنى أن الأمانة والاستقامة تؤثران في فعالية إدارة المشاريع (بمستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن معظم الموظفين يقومون باستخدام أغراض العمل للعمل فقط، وليس لأي أغراض شخصية أخرى، وأن معظم الموظفين يحافظون على أسرار العمل، ولا ينقلونها إلى أي جهة خارجية، وهذا يعني بشكل عام أن هناك تطبيقا للأمانة والاستقامة.

4-5 مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الثالثة :

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.052) لأخلاقيات المهنة - النزاهة – على

فعالية إدارة المشاريع (بمستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا

تشير النتائج إلى اختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال مجال النزاهة على فعالية إدارة المشاريع (بمستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا، وباستعراض قيمة الأثر يتبين أنها بلغت (0.894)، وتعتبر هذه القيمة دالة إحصائية؛ لأن قيمة مستوى دلالة اختبار، البالغة (0.000)، كانت أقل من (0.05)، ما يعني قبول قيمة التأثير المشار إليها، كما أن قيمة معامل التحديد أو التفسير لنموذج الانحدار البسيط المستخدم في اختبار هذه الفرضية قد بلغت (79.9 %)، كما بلغت قيمة f المحسوبة للنموذج (190.18)، وتعتبر هذه القيمة دالة إحصائية؛ لأن قيمة مستوى الدلالة المحسوبة والمرافقة لها (0.000)، كانت أقل من (0.05)، وعليه ومن خلال ما سبق توضيحه فإن نموذج الاختبار يعتبر مقبولا، وأن أخلاقيات المهنة معبرا عنها من خلال النزاهة يفسر ما نسبته (79.9 %) من تباين المتغير التابع، وهو فعالية إدارة المشاريع في (بمستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا، وبهذه النتيجة فإن فرضية البحث الصفرية يتم رفضها، وعليه يتم قبول فرضية التأثير، وهي الفرضية البديلة بمعنى أن النزاهة تؤثر في فعالية إدارة المشاريع (بمستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أنه كلما كانت أخلاق العامل عالية كان التفاني في العمل أكثر، وأن الافتقار للعدالة والنزاهة سوف يكون له أثر على إدارة العاملين في المنظمة، وأن معظم الموظفين يؤدون واجباتهم ومهامهم بنشاط متوخين بذلك الشفافية والنزاهة والدقة والمهنية، وأن معظم العاملين يمتنعون عن قبول الهدايا أو الاموال من الآخرين، بشكل عام إن هناك تطبيقا للنزاهة والشفافية.

5-5 مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الرابعة :

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.052) لأخلاقيات المهنة - الشفافية –

على فعالية إدارة المشاريع (بمستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا).

تشير النتائج إلى اختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال مجال الشفافية في فعالية إدارة المشاريع (بمستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا، وباستعراض قيمة الأثر يتبين أنها بلغت (0.858) ، وتعتبر هذه القيمة دالة إحصائياً؛ لأن قيمة مستوى دلالة اختبار ، البالغة (0.000)، كانت أقل من (0.05)، ما يعني قبول قيمة التأثير المشار إليها، كما يبين أن قيمة معامل التحديد والتفسير لنموذج الانحدار البسيط المستخدم في اختبار هذه الفرضية قد بلغت (73.6 %)، كما بلغت قيمة المحسوبة للنموذج (133.48)، وتعتبر هذه القيمة دالة إحصائياً لأن قيمة مستوى الدلالة المحسوبة والمرافقة لها (0.000)، كانت أقل من (0.05)، وعليه ومن خلال ما سبق توضيحه فإن نموذج الاختبار يعتبر مقبولا، وأن أخلاقيات المهنة معبرا عنها من خلال الشفافية يفسر ما نسبته (73.6 %) من تباين المتغير التابع، وهو فعالية إدارة المشاريع في (مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا)، وبهذه النتيجة فإن فرضية البحث الصفرية يتم رفضها، وعليه يتم قبول فرضية التأثير، وهي الفرضية البديلة بمعنى أن الشفافية تؤثر على فعالية إدارة المشاريع (بمستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن أخلاقيات العمل هي مجموعة القواعد والمبادئ المجردة التي يخضع لها الإنسان في تصرفاته، ويحتكم إليها أساساً للسلوك المطلوب لأفراد المهنة، والمعايير التي تعتمد عليها المنظمة في تقويم سلوكه التي تعد إدارتهم إيجاباً وسلباً، وكذلك تعتبر مجموعة من الصفات الحسنة، التي لا بد من توافرها في صاحب المهنة ليؤدي عمله على الوجه الأمثل، وتعد من أساسيات النجاح لأنها تعكس ثقة المنظمة بموظفيها وأجهزتها وكذلك ثقة المجتمع، والالتزام بأخلاقيات العمل بعناصرها كالشفافية والنزاهة.

5-6 مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الخامسة :

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.052) أخلاقيات المهنة - الاستقلالية –

في فعالية إدارة المشاريع (بمستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا).

تشير النتائج إلى اختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال مجال الاستقلالية في فعالية إدارة المشاريع (مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا)، وباستعراض قيمة الأثر يتبين أنها بلغت (0.905)، وتعتبر هذه القيمة دالة إحصائياً؛ لأن قيمة مستوى دلالة اختبار t البالغة (0.000)، كانت أقل من (0.05)، ما يعني قبول قيمة التأثير المشار إليها، كما يبين أن قيمة معامل التحديد أو التفسير لنموذج الانحدار البسيط المستخدم في اختبار هذه الفرضية قد بلغت (82.0 %). كما بلغت قيمة f المحسوبة للنموذج (218.10)، وتعتبر هذه القيمة دالة إحصائياً؛ لأن قيمة مستوى الدلالة المحسوبة والمرافقة لها (0.000)، كانت أقل من (0.05)، وعليه ومن خلال ما سبق توضيحه فإن نموذج الاختبار يعتبر مقبولا، وأن أخلاقيات المهنة معبرا عنها من خلال الاستقلالية يفسر ما نسبته (82.0 %) من تباين المتغير التابع، وهو فعالية إدارة المشاريع في (مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا)، وبهذه النتيجة فإن فرضية البحث الصفرية يتم رفضها، وعليه يتم قبول فرضية التأثير، وهي الفرضية البديلة بمعنى أن الاستقلالية تؤثر في فعالية إدارة المشاريع (بمستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن الاستقلالية والموضوعية هي القدرة على فهم وفصل رهاناتنا النفسية والمادية بمعزل عن الحساسية والذاتية التي تتحكم وتؤثر في مواقفنا وقراراتنا، وهي أداة قوية وآلية متماسكة ومحددة لأهدافنا وداعمة لنا في تحمل مسؤولية اختياراتنا، وهي قاعدة وعماد للاعتداد والثقة الذاتية بالنفس التي تساعد على إدارة العمل بشكل جيد

Abstract

The study aimed to explore the impact of professional ethics, with its various dimensions (objectivity, honesty and integrity, transparency, independence), on the effectiveness of project management, represented by its three dimensions: cost, time, and quality, at Dr. Sulaiman Al Habib Hospital, Al Olaya Branch. The study employed a descriptive analytical method and used a questionnaire as the main tool for data collection from a stratified random sample of 350 employees. Data was analyzed using SPSS.

The study findings indicated no statistically significant impact of overall professional ethics on the effectiveness of project management. However, detailed analyses showed that certain individual dimensions of professional ethics have positive and statistically significant impacts. It was found that objectivity, honesty and integrity, transparency, and independence positively influence specific aspects of project management effectiveness.

The study recommended encouraging employees with high ethical performance through effective incentive programs that promote adherence to professional ethics. It also emphasized the need to formulate and adopt clear and declared policies that enhance the application of work ethics, and to develop 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، قديرية محمد (2015) أخلاقيات مهنة التعليم دار الخليج للنشر، عمان الأردن.
- الديبسي، 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 المشاريع: دراسة ميدانية: شركات الهندسة في مدينة عمان (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة البلقاء التطبيقية، السلط.
- الدليمي، طارق عبد أحمد. (2013) الاتجاهات الحديثة في الادارة التربوية والمدرسية، مركز ديبونو لتعليم التفكير، عمان، الأردن.
- الذبحاوي، عامر والذبحاوي، سناء (2018). العدالة التنظيمية ودورها في الحد من ممارسات الانحراف التنظيمي - بحث تحليلي لآراء عينة من الموظفين في كلية الإدارة والإقتصاد جامعة الكوفة. مجلة مركز دراسات الكوفة، 49(1)، 211-238.
- السكارنة، 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.

- السكارنة، 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، مازن، (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، لينا عبدالكريم عبدالرحيم، الحيارى، حسن أحمد الحسن، و قزاقزة، سليمان محمد يونس. (2021). درجة ممارسة أخلاقيات المهنة لدى مديرات ومعلمات وطالبات المدارس الثانوية في مديرية تربية لواء بني عبید (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة اليرموك، إربد.
- الطلالعة، عصمت سمير مفلح، و أبووجل، محمد مصطفى. (2018). أثر إدارة الموارد البشرية على أخلاقيات العمل والرضا الوظيفي من منظور استراتيجي: دراسة حالة شركة الفوسفات الاردنية 2005 - 2016 (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة أم درمان الاسلامية، ام درمان.
- العامري، عبده أحمد علي، و شاكر، زينب عبدالحق. (2017). أثر القيم الأخلاقية في الأداء الوظيفي لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، مج18، ع2 ، 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، مج38، ع8 ، 233 - 262.
- العبدلات، ديماسوقي عبدالغني، 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، و رؤوف، محمد عماد. (2022). تأثير التخطيط الاستراتيجي على أداء المشاريع 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 المشاريع من وجهة نظر مديري المشاريع 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.

- العنزي، 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 الدوري، 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 الجمارك. مجلة البشائر الاقتصادية، مج5، ع2، 689 - 708.
- الملفح، منال زيد، وأبو حسين، الحارث محمد موسى، (2019)، أثر استراتيجيات الريادة على أداء المشاريع 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 المشاريع: دراسة تطبيقية على المشاريع 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 الإسلامي، فلسطين.
- هاني، المعتصم باللة (2015) أخلاقيات المهنة ودورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين.
- الهزيمة، 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 الإقتصادية 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.

ثانيًا: 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 Management* 9 , (1)28-22 ,

- Sunada. K. (2018). Impact of work place ethics on employee and organization productivity. *International Journal of Management* 9 , (1)28-22 ,
- Yang, Q., Zheng, Z., Pang, S., Wu, Y., Liu, J., Zhang, J., ... & Xie, L. (2023). Clinical nurse adherence to professional ethics: A grounded theory. *Nursing ethics*, 30(2), 197-209.

الملاحق

استمارة استبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أخي الكريم / أختي الكريمة

تحية طيبة وبعد،

يقوم الباحثين بإجراء دراسة حول قياس دور أخلاقيات المهنة في فعالية إدارة المشاريع دراسة

تطبيقية على مستشفى الدكتور سليمان الحبيب فرع العليا

ونظراً لما 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.

وأقدم 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 أزوّدكم بنتائج هذه الدراسة حال اكتمالها إن شاء الله.

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام

أولاً: البيانات الشخصية

- 1- النوع الاجتماعي ☐ ذكر ☐ أنثى
- 2- الفئة العمرية ☐ أقل من 25 سنة ☐ من 25- أقل من 35 سنة ☐ من 35- أقل من 45 سنة ☐ من 45- أقل من 55 سنة ☐ من 55 سنة فأكثر
- 3- المؤهل العلمي ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتوراه
- 4- المسمى الوظيفي ☐ رئيس قسم ☐ طبيب ☐ ممرض ☐ إداري
- 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: اخلاقيات المهنة، ضع إشارة (√) في المربع المناسب لاختيارك:

الموضوعية					البعد	أوافق بشدة	أوافق	محايد	معارض	معارض بشدة
					تلتزم المستشفى باتباع قيمها أثناء تنفيذ المشاريع					
					يلتزم مدير المشروع بالقوانين والتشريعات والتعاميم والمعايير المهنية					
					تقوم الإدارة العليا بتسخير الموارد البشرية والمادية المتاحة لتحسين مخرجات المشاريع					
					تلتزم المستشفى الموظفين بتطبيق مدونة السلوك الأخلاقي					
					تلتزم المستشفى بتنمية الكفاءات المهنية					
					يتمتع مدير المشروع بالقدرة على معالجة الخلافات الناتجة عن العمل					
					تسعي الإدارة إلى تحديد سلطات المديرين والموظفين وصلاحياتهم					
					تتبع المستشفى في التفكير الحيادية أثناء تأدية الأعمال					
					تلتزم المستشفى بتنمية الكفاءات الإدارية					

الأمانة والاستقامة					
					تقوم إدارة المشاريع 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 المشاريع عن طريق توفير بيئة العمل المناسبة
					تتماشي أخلاقيات العمل مع أخلاقيات الخاصة
					تشجع الإدارة العليا الكفاءة المهنية وإتقان العمل وحفظ الأسرار
					يلتزم مديرو المشاريع بالأخلاقيات الوظيفية وكفاءة الإدارة الوظيفي
					تراعي الإدارة العليا الأمانة والاستقامة وتعمل على توازن المصالح في تنفيذ المشاريع
					تفرض الإدارة العليا عقوبات على القائمين على تنفيذ المشاريع عند حدوث مخالفات
النزاهة					
					تتحلي إدارة المشاريع بالصدق في إدارة الواجبات
					قيام المستشفى بترسيخ قيم أخلاقيات العمل من قبل الإدارة العليا

				يقوم مديرو المشاريع بالترفع عن الانحياز لأية اتجاهات سياسية أو اجتماعية أو طائفية
				يسعى القائمين على المشاريع لعدم توظيف أعمال المشاريع لمحصل أي طرف على حساب الآخر
				يتجنب القائمون على المشاريع العش والتلاعب والسرقة في مواصفات المشروع
				التزام المستشفى بمبدأ الكفاءة في تقويم إدارة القائمين على المشاريع
				قيام المستشفى بترسيخ قيم النزاهة ومعايير السلوك الفردي والمؤسسي
				حرص المستشفى على وضع ضوابط لتقويم السلوكيات والأخلاق من خلال تنفيذ المشاريع
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 لملاحظات وشكاوى الموظفين بكل صدر رحب
				التزام 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 صارمة 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 الملتزم بكل السبل المتاحة

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

لاختيارك:

المبعد	أوافق بشدة	أوافق	محايد	معارض	معارض بشدة
تمتلك المجموعة موارد رئيسه غير متوافرة لدي المنافسين					
تلتزم المستشفى في إدارة المشروع بمعايير الجودة وتعتبرها من الأولويات					
تتقيد المستشفى في إدارة المشروع بدرجات الجودة مقارنة مع الشركات المنافسة					
تراعي إدارة المشاريع الجودة في تنفيذ نشاطات المشروع					
تهتم إدارة المشاريع بالبحث عن الموارد 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					

				تلتزم إدارة المشروع بإعداد وتنفيذ جداول تسليم دقيقه
				تستخدم المستشفى أنظمة رقابة فعالة في إدارة مشاريعها لخفض تكاليف عمليات الإنتاج
				تتم إدارة المشاريع من خلال مشاريعها بالمحافظة على الموارد الملموسة (الثقافة التنظيمية والسمعة والعلامة التجارية)
				تراعي المستشفى عند وضع خطة التنفيذ للمشاريع الإطار الزمني اللازم للتنفيذ ويحدد وقت البداية ووقت النهاية للمشروع
				تقوم إدارة المشاريع باستخدام أساليب بحوث (PERT، CPM) لتقليل الزمن المطلوب في العمليات

مع خالص التقدير والاحترام

Mid-Ocean University

College of Management



Department of Project Management

The role of professional ethics in project management

effectiveness: A case study on Dr. Sulaiman Al Habib

Hospital - Al Olaya Branch.

Preparation:

WALED SAEED ALKATHERI

241000100

Supervision:

Dr. Asmaa Abo Anzah

Dr. engy Hassan Nashat

1446 – 2024