

جامعة ميدأوشن



كلية الإدارة

تخصص إدارة مشاريع

دور أخلاقيات المهنة في فعالية إدارة المشاريع دراسة تطبيقية على
شركات التعدين بالمملكة العربية السعودية

إعداد الطالب/

خليل علاء الدين خليل الطيب

إشراف/

د. أسماء أبو عنزة

العام الدراسي:

2024 – 1446



إِهْدَاء

إلى أبي العطوف.... قدوتي، ومثلي الأعلى في الحياة؛ فهو من علّمني كيف أعيش بكرامة

وشموخ.

إلى أمي الحنونة..... لا أجد كلمات يمكن أن تمنحها حقها، فهي ملحمة الحب وفرحة

العمر، ومثال التفاني والعطاء.

إلى إخوتي.... سندي وعضدي ومشاطري أفراحي وأحزاني.

إلى زوجتي.... أسمى رموز الإخلاص والوفاء ورفيقة الدرب

إلى أولادي..... فلذات الأكباد.

إلى جميع الأخلاء؛ أهدي إليكم بحثي العلمي هذا..

شكر ونفاس

نحمد الله عزوجل الذي وفقنا في إتمام هذا البحث العلمي،

والذي ألهمنا الصحة والعافية والعزيمة.

فالحمد لله حمداً كثيراً

نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الأستاذة الدكتورة /

د. أسماء أبو عنزة

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

جوانبها المختلفة.

والشكر والتقدير موصول إلى إدارة جامعة ميد أوشن 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 هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير مختلف أبعاد أخلاقيات المهنة (الموضوعية، الأمانة، النزاهة، الشفافية، والاستقلالية) على فعالية إدارة المشاريع، وذلك من خلال التركيز على ثلاثة جوانب رئيسية لإدارة المشاريع وهي: الكلفة، الوقت، والجودة، وذلك في قطاع التعدين بالمملكة العربية السعودية. اعتمدت الدراسة على منهجية وصفية تحليلية، واستخدمت الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات من عينة طبقية عشوائية تتألف من 350 موظفًا. تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS.

أظهرت النتائج أن أخلاقيات المهنة بشكل عام لا تؤثر بشكل ذي دلالة إحصائية على فعالية إدارة المشاريع. ومع ذلك، عند تحليل الأبعاد الفردية للأخلاقيات المهنية، تم اكتشاف أن بعض هذه الأبعاد، مثل الموضوعية، الأمانة، النزاهة، الشفافية، والاستقلالية، لها تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية على بعض جوانب إدارة المشاريع.

كما أوصت الدراسة بتشجيع الموظفين الذين يظهرون سلوكيات أخلاقية عالية من خلال برامج تحفيزية فعالة لتعزيز الالتزام بأخلاقيات العمل. بالإضافة إلى ذلك، شددت على أهمية وضع سياسات واضحة ومعتمدة تعزز من تطبيق أخلاقيات المهنة، وتطوير بيئة عمل تدعم الشفافية والنزاهة والاستقلالية.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات المهنة، فعالية إدارة المشاريع، شركات التعدين في المملكة العربية السعودية.

قائمة المحتويات

أ.....	بسم الله الرحمن الرحيم
ب.....	إهداء
ج.....	شكرو وتقدير
د.....	المستخلص
ط.....	قائمة الجداول
ك.....	قائمة الأشكال
12.....	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
12.....	المقدمة :-
13.....	1.1 مشكلة الدراسة
14.....	2.1 أهمية الدراسة
14.....	② الأهمية العلمية:
14.....	② الأهمية العملية:
15.....	3.1 أهداف الدراسة
15.....	4.1 تساؤلات الدراسة
16.....	5.1 فروض الدراسة
17.....	6.1 الدراسات السابقة
17.....	أولاً: الدراسات المتعلقة بأخلاقيات المهنة:
23.....	ثانياً: الدراسات المتعلقة بفاعلية إدارة المشاريع
30.....	7.1 المنطلقات النظرية للدراسة

31.....	8.1 منهج الدراسة:
31.....	9.1 مصادر البيانات :
32.....	10.1 أدوات الدراسة:
32.....	11.1 الأساليب الإحصائية المتبعة
33.....	12.1 حدود الدراسة
34.....	الفصل الثاني : الاطار النظري
34.....	المبحث الأول أخلاقيات المهنة
35.....	1.1.2 مفهوم أخلاقيات المشاريع
36.....	2.1.2 أهمية أخلاقيات العمل
39.....	3.1.2 مصادر أخلاقيات العمل:
42.....	4.1.2 مبادئ أخلاقيات الأعمال:
44.....	المبحث الثاني: فاعلية إدارة المشاريع
44.....	1.2.2 تعريف المشروع وإدارة المشروع
45.....	2.2.2 وظائف إدارة المشاريع
46.....	3.2.2 خصائص المشروع
46.....	4.2.2 أهمية إدارة المشاريع
47.....	5.2.2 أهداف إدارة المشاريع
48.....	6.2.2 مراحل إعداد المشروع:
49.....	7.2.2 العوامل المؤثرة في أداء المشاريع
50.....	8.2.2 قياس أداء المشاريع

52.....	9.2.2 تقييم أداء المشاريع
53.....	10.2.2 فاعلية إدارة المشاريع
54.....	11.2.2 أبعاد إدارة المشاريع
55.....	الفصل الثالث: منهجية الدراسة
55.....	1.3 مقدمة
55.....	2.3 منهجية الدراسة:
55.....	3.3 مجتمع الدراسة وعينتها:
56.....	4.3 وصف خصائص عينة دراسة:
61.....	5.3 أداة الدراسة:
62.....	6.3 ثبات أداة الدراسة:
63.....	7.3 المعالجة الإحصائية المستخدمة:
64.....	الفصل الرابع: تحليل البيانات
64.....	1.4 عرض نتائج التساؤل الأول:
65.....	② أولاً: تحليل فقرات مجال الموضوعية:
67.....	② ثانياً: تحليل فقرات مجال الأمانة والاستقامة:
68.....	② ثالثاً: تحليل فقرات مجال النزاهة
70.....	② رابعاً: تحليل فقرات مجال الشفافية:
72.....	② خامساً: تحليل فقرات مجال الاستقلالية:
76.....	2.4 اختبار الفرضيات:
77.....	1.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية:

79.....	2.2.4 اختبار الفرضيات الفرعية:
86.....	1.5 مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسة:
87.....	2.5 مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الأولى:
88.....	3.5 مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الثانية:
89.....	4.5 مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الثالثة:
89.....	5.5 مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الرابعة:
90.....	6.5 مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الخامسة:
92.....	Abstract
93.....	المراجع
93.....	أولاً: المراجع العربية:
98.....	ثانياً: المراجع الأجنبية
104.....	الملاحق
105.....	استمارة استبيان

قائمة الجداول

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

59	الجدول (11) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الموضوعية	(11)
60	جدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الأمانة والاستقامة مرتبة تنازلياً	(12)
62	جدول (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال النزاهة مرتبة تنازلياً	(13)
63	جدول (14) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الشفافية مرتبة تنازلياً	(14)
66	جدول (15) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الاستقلالية مرتبة تنازلياً	(15)
67	جدول رقم (16) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات فعالية إدارة المشاريع (الكلفة، الوقت، الجودة) مرتبة تنازلياً.	(16)
68	جدول (17) قيم معاملات الالتواء وقيم اختبار تضخم التباين (VIF) لمتغيرات الدراسة المستقلة	(17)
70	جدول (18) مؤشرات جودة نموذج الانحدار المتعدد المستخدم لاختبار فرضية الدراسة الرئيسية	(18)
71	جدول (19) قيم التأثير المعيارية وغير المعيارية ودلالاتها الإحصائية	(19)
72	جدول (20) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال الموضوعية على فعالية إدارة المشاريع (بشركات التعدين بالمملكة العربية السعودية).	(20)

73	جدول (21) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال الأمانة والاستقامة على فعالية إدارة المشاريع (بشركات التعدين بالمملكة العربية السعودية).	(21)
74	جدول (22) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال النزاهة في فعالية إدارة المشاريع (بشركات التعدين بالمملكة العربية السعودية).	(22)

قائمة الأشكال

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

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المقدمة :-

تلعب أخلاقيات المهنة دورًا حيويًا في تحسين فعالية إدارة المشاريع، خاصة في الصناعات الحساسة مثل صناعة التعدين في المملكة العربية السعودية، حيث تحوي أخلاقيات المهنة مجموعة من المبادئ والقيم التي تحكم سلوك الأفراد داخل المؤسسات، وتشمل النزاهة، والشفافية، والمسؤولية، والعدالة، وفي سياق إدارة المشاريع، تساهم هذه القيم في بناء بيئة عمل تتيح للموظفين العمل بكفاءة وفعالية، مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف المؤسسية بكفاءة عالية، ناهيك عن أن صناعة التعدين في المملكة العربية السعودية تشهد تطورًا مستمرًا نتيجة للاهتمام المتزايد بقطاع التعدين كجزء من رؤية المملكة 2030، التي تهدف إلى تنويع الاقتصاد والحد من الاعتماد على النفط، والذي يبرز الدور الحيوي لأخلاقيات المهنة في تعزيز نجاح المشاريع التعدينية من خلال تحسين الأداء الإداري وتقليل المخاطر المرتبطة بالفساد والاحتيال (الحياري والحياصات، 2022).

والجدير بالذكر أن تتجلى أهمية أخلاقيات المهنة في صناعة التعدين في عدة جوانب، حيث تساعد الأخلاقيات في خلق ثقافة عمل إيجابية تعزز من التعاون بين الفرق المختلفة وتحفز الابتكار، عندما يشعر الموظفون بأنهم يعملون في بيئة عادلة ونزيهة، يزداد تحفيزهم للإبداع وتقديم أفضل ما لديهم، كما تساهم الأخلاقيات في تحسين سمعة الشركة وثقة المستثمرين والعملاء، مما يؤدي إلى زيادة الاستثمارات وتحقيق النمو المستدام، بالإضافة إلى ذلك تساهم في تقليل النزاعات والمشكلات القانونية، حيث أن الالتزام بالقيم الأخلاقية يقلل من احتمالات الوقوع في مخالفات قانونية.

فعلى مستوى إدارة المشاريع، تعزز أخلاقيات المهنة من فعالية التخطيط والتنفيذ والمتابعة، فالإدارة التي تلتزم بالأخلاقيات تتميز بالشفافية في اتخاذ القرارات، مما يساهم في وضوح الأهداف والإجراءات أمام جميع المعنيين، كما تساعد في تحسين إدارة الموارد البشرية، حيث يمكن للمشروعات جذب الكفاءات والحفاظ عليها من خلال بيئة عمل تحترم القيم الأخلاقية، بالإضافة إلى ذلك، تساهم الأخلاقيات في تحسين

إدارة المخاطر من خلال تقليل فرص الفساد وسوء الإدارة، خاصة في ظل التحديات التي تواجه صناعة التعدين، مثل التقلبات في أسعار المعادن والضغط البيئي، تصبح الأخلاقيات المهنية أداة استراتيجية للتغلب على هذه التحديات. الشركات التي تعتمد على مبادئ أخلاقية قوية تكون أكثر قدرة على التكيف مع التغيرات وضمان استدامة عملياتها على المدى الطويل (عضيبات والجوازنة، 2022).

وفي سياق ما سبق، تعتبر دراسة أثر أخلاقيات المهنة على فعالية إدارة المشاريع في شركات التعدين بالمملكة العربية السعودية موضوعاً حيويًا يستحق الاهتمام، حيث يتطلب فهم كيفية مساهمة القيم الأخلاقية في تحسين الأداء الإداري والإمكانية التي يمكن من خلالها أن يكون له تأثير كبير على نجاح المشاريع وتحقيق أهداف التنمية المستدامة في المملكة، والدور الحاسم للأخلاقيات في تعزيز فعالية إدارة المشاريع، وما تلعبه في سياق تطوير هذا القطاع الحيوي.

1.1 مشكلة الدراسة

تلعب أخلاقيات المهنة دورًا محوريًا في تحقيق فعالية إدارة المشاريع، خاصة في القطاعات الحساسة مثل صناعة التعدين في المملكة العربية السعودية، ورغم التقدم الكبير الذي يشهده هذا القطاع بفضل رؤية المملكة 2030، التي تهدف إلى تنوع الاقتصاد وتعزيز الاستثمارات غير النفطية، لا تزال هناك تحديات كبيرة تتعلق بالفساد، وسوء الإدارة، ونقص الشفافية، هذه التحديات تؤثر بشكل مباشر على أداء المشاريع وتقلل من فرص تحقيق الأهداف المؤسسية بكفاءة وفعالية.

فبالرغم من الاهتمام المتزايد بأهمية القيم الأخلاقية في تحسين بيئة العمل وتعزيز الأداء الإداري، لا يزال هناك نقص في الأبحاث التي تسلط الضوء على العلاقة بين الالتزام بالأخلاقيات المهنية ونجاح المشاريع التعدينية في السياق السعودي، وفهم كيفية تأثير الالتزام بالقيم الأخلاقية مثل النزاهة، والشفافية، والمسؤولية، والعدالة على فعالية إدارة المشاريع، وتحديد العوامل التي تسهم في تعزيز هذه العلاقة.

ومن هنا يمكن بلورة مشكلة البحث الحالي في التساؤل الرئيس التالي:

ما أثر أخلاقيات المهنة على فعالية إدارة المشاريع بالتطبيق على شركات التعدين بالمملكة

العربية السعودية؟

2.1 أهمية الدراسة

❖ الأهمية العلمية:

تكتسب هذه الدراسة أهمية علمية كبيرة كونها تركز على تحليل أثر أخلاقيات المهنة على فعالية إدارة المشاريع وذلك بالتطبيق على شركات التعدين بالمملكة العربية السعودية كنموذج، وهذا الموضوع له أهمية بالغة في الأدبيات الأكاديمية المتعلقة بأخلاقيات المهنة وإدارة المشاريع في قطاع التعدين، كما ستقدم الدراسة فهماً عميقاً للعوامل التي تؤثر على فعالية إدارة المشاريع في ضمان نجاح أبعاد أخلاقيات المهنة من خلال تحليل البيانات النوعية والكمية المستمدة من شركة التعدين السعودية، وستساهم الدراسة في تقديم نموذج تحليلي شامل يمكن أن يكون مرجعاً للباحثين والممارسين في مجال إدارة المشاريع في قطاع التعدين، ومن ثم، يمكن أن تسهم في إثراء المعرفة وتمثل إسهاماً كبيراً على الصعيد العلمي في ظل غياب الكتابات العربية المتخصصة في هذا الشأن، كما أنها تسهم في فتح الباب أمام دراسات أخرى للدول العربية.

❖ الأهمية العملية:

توفر هذه الدراسة توجيهات عملية لشركة التعدين السعودية لتحسين وتطوير استراتيجيات إدارة المشاريع الخاصة وفاعليات أخلاقيات المهنة من شفافية والتزام، والاستقلالية والمسؤولية بما يتماشى مع أهداف ونمو أعمالها، كما ستساعد الدراسة في تحسين كفاءة وفعالية إدارة الشركات من خلال تقديم توصيات عملية مستمدة من أفضل الممارسات العالمية في مجال إدارة المشاريع وتعزيز أخلاقيات المهنة في قطاع التعدين، علاوة على ذلك، ستساعد هذه الدراسة الجهات الحكومية والمؤسسات الداعمة على فهم أفضل للاحتياجات والتحديات التي تواجه شركات التعدين في مجالات الإدارة وتعزيز المساءلة والشفافية والالتزام وإدارة الأزمات المحتملة، مما يسهم في صياغة سياسات وبرامج داعمة لتعزيز نجاح هذه الشركات في القطاع..

3.1 أهداف الدراسة

إن الهدف الرئيس والمحوري لهذا البحث يتمثل في محاولة التعرف على أثر أخلاقيات المهنة بأبعادها (الموضوعية، الأمانة والاستقامة، النزاهة، الشفافية، الاستقلالية) في فعالية إدارة المشاريع بأبعادها بالتطبيق على شركات التعدين بالمملكة العربية السعودية، ويمكن تحديد الأهداف الفرعية للدراسة على النحو الآتي::

- بيان أثر الموضوعية على فعالية إدارة المشاريع بالتطبيق على شركات التعدين بالمملكة العربية السعودية..
- بيان أثر الأمانة والاستقامة على فعالية إدارة المشاريع بالتطبيق على شركات التعدين بالمملكة العربية السعودية.
- بيان أثر النزاهة على فعالية إدارة المشاريع بالتطبيق على شركات التعدين بالمملكة العربية السعودية
- بيان أثر الشفافية على فعالية إدارة المشاريع بالتطبيق على شركات التعدين بالمملكة العربية السعودية
- بيان أثر الاستقلالية على فعالية إدارة المشاريع بالتطبيق على شركات التعدين بالمملكة العربية السعودية.

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 شركات التعدين بالمملكة العربية السعودية ؟

وينبثق عن هذا التساؤل عدد من الأسئلة الفرعية هي:

- ما أثر الموضوعية على فعالية إدارة المشاريع في شركات التعدين بالمملكة العربية السعودية؟

- ما أثر الأمانة والاستقامة على فعالية إدارة المشاريع في شركات التعدين بالمملكة العربية السعودية؟
- ما أثر النزاهة على فعالية إدارة المشاريع في شركات التعدين بالمملكة العربية السعودية؟
- ما أثر الشفافية على فعالية إدارة المشاريع في شركات التعدين بالمملكة العربية السعودية؟
- ما أثر الاستقلالية على فعالية إدارة المشاريع في شركات التعدين بالمملكة العربية السعودية؟

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 شركات التعدين بالمملكة العربية السعودية .

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 شركات التعدين بالمملكة العربية السعودية .
- 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 شركات التعدين بالمملكة العربية السعودية .
- الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للنزاهة في فعالية إدارة المشاريع في شركات التعدين بالمملكة العربية السعودية .
- الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للشفافية على فعالية إدارة المشاريع في شركات التعدين بالمملكة العربية السعودية .
- الفرضية الفرعية الخامسة: يوجد . تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للاستقلالية - في فعالية إدارة المشاريع في شركات التعدين بالمملكة العربية السعودية .

6.1 الدراسات السابقة

تمحورت الدراسات السابقة إلى محورين؛ وكل محور ينقسم لدراسات سابقة عربية وأخرى أجنبية، أولهما، الدراسات المتعلقة بأخلاقيات المهنة وثانيهما، الدراسات المتعلقة بإدارة المشاريع، وذلك على النحو التالي:

أولاً: الدراسات المتعلقة بأخلاقيات المهنة:

1- الدراسات العربية:

❖ دراسة رقية بحوصي (2022)

هدفت إلى تسليط الضوء على أخلاقيات مهنة الأرشيفي من خلال دراسة المواقف والمواقف المتعلقة بهذه المهنة، وقد ركزت على تقديم نظرة شاملة حول القضايا الأخلاقية التي يواجهها الأرشيفيون في عملهم اليومي، حيث المتغير المستقل هو أخلاقيات المهنة بأبعادها المختلفة، والتي تشمل النزاهة، الشفافية، المسؤولية المهنية، واحترام الخصوصية، أما المتغير التابع هو مدى تأثير هذه الأخلاقيات على جودة العمل الأرشيفي وفعاليته، واعتمدت الدراسة على منهجية بحث وصفية تحليلية، حيث قامت بجمع البيانات من خلال استعراض المواقف الأخلاقية والمواقف التي تم توثيقها في الأدبيات السابقة، بالإضافة إلى تحليل الحالات الدراسية التي توضح تحديات الأخلاقيات المهنية في ميدان الأرشيف.

وتوصلت الدراسة إلى أن الالتزام بأخلاقيات المهنة يلعب دوراً محورياً في تعزيز الممارسات المهنية الجيدة، وأن هنالك حاجة ملحة لتعزيز الوعي والتدريب المستمر للأرشيفيين على القضايا الأخلاقية، وأظهرت النتائج أن الأرشيفيين الذين يلتزمون بالمعايير الأخلاقية يتمتعون بثقة أكبر من قبل المستخدمين وأصحاب المصلحة، وأوصت الدراسة بضرورة وضع برامج تدريبية مخصصة لتعزيز أخلاقيات المهنة بين الأرشيفيين، وضرورة تحديث المواقف الأخلاقية لتتواءم مع التحديات الحديثة التي يواجهها العاملون في

هذا المجال، كما أكدت على أهمية إجراء دراسات مستقبلية تركز على تطبيقات أخلاقيات المهنة في السياقات الرقمية.

❖ دراسة إبراهيم (2022)

هدفت إلى استكشاف أخلاقيات مهنة العمل الطوعي في السودان، مع التركيز على التحديات والمواقف التي يواجهها العاملون في هذا المجال، سعت الدراسة إلى تقديم رؤية شاملة حول القضايا الأخلاقية المرتبطة بالعمل الطوعي، حيث المتغير المستقل هو أخلاقيات مهنة العمل الطوعي، والتي تتضمن المسؤولية الاجتماعية، الشفافية، النزاهة، والالتزام بالمبادئ الإنسانية، أما التابع هو تأثير هذه الأخلاقيات على فعالية وكفاءة العمل الطوعي في السودان، واعتمدت الدراسة على منهجية بحث نوعية تحليلية، حيث تم جمع البيانات من خلال مقابلات معمقة مع العاملين في المجال الطوعي وتحليل المواقف الحقيقية التي تم رصدها، بالإضافة إلى مراجعة الأدبيات المتعلقة بأخلاقيات العمل الطوعي.

وتوصلت الدراسة إلى أن الالتزام بأخلاقيات المهنة يعزز الثقة بين المجتمع والمتطوعين، ويزيد من فعالية الأنشطة الطوعية، وأظهرت النتائج أن المتطوعين الذين يلتزمون بالمعايير الأخلاقية يتمتعون بتقدير أكبر من قبل المستفيدين والمجتمع بشكل عام، كما أن التحديات الأخلاقية تمثل عقبة أمام تحقيق الأهداف الطوعية، وأوصت الدراسة بضرورة تطوير برامج تدريبية لتوعية المتطوعين بأهمية الأخلاقيات في عملهم، وضرورة إنشاء هيئات رقابية لضمان الالتزام بالمعايير الأخلاقية، بالإضافة إلى إجراء دراسات مستفيضة لتحديد التحديات الأخلاقية في مختلف السياقات الطوعية.

❖ دراسة رضا لواهم (2023)

هدفت إلى تحليل مدونة أخلاقيات شركة سوناطراك وتأثيرها على الحوكمة داخل الشركة، سعت الدراسة إلى تقديم فهم عميق لأهمية الأخلاقيات في تعزيز الشفافية والمسؤولية داخل المؤسسات الكبيرة، حيث المتغير المستقل هو أخلاقيات المهنة، والتي تشمل الالتزام بالمعايير المهنية، الشفافية، النزاهة، والمسؤولية الاجتماعية، أما التابع هو تأثير هذه الأخلاقيات على الحوكمة داخل شركة سوناطراك، اعتمدت

الدراسة على منهجية بحث تحليلية وصفية، حيث تم تحليل محتوى مدونة الأخلاقيات الخاصة بشركة سوناطراك، بالإضافة إلى إجراء مقابلات مع المسؤولين والعاملين داخل الشركة لفهم مدى تطبيق هذه الأخلاقيات في الواقع العملي.

وتوصلت الدراسة إلى أن الالتزام بأخلاقيات المهنة يعزز من فعالية الحوكمة داخل الشركة، ويزيد من مستوى الثقة بين العاملين والإدارة، وأظهرت النتائج أن شركة سوناطراك التي تلتزم بمعايير الأخلاقيات تتمتع بسمعة أفضل وتحقق نتائج أكثر استدامة، كما أن تعزيز الشفافية والنزاهة يساهم في تحسين الأداء العام للشركة، وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز التدريب المستمر للعاملين حول أخلاقيات المهنة وأهميتها، وتحديث مدونة الأخلاقيات بشكل دوري لتتواءم مع التحديات الجديدة، كما أكدت على أهمية إنشاء آليات رقابية لضمان الالتزام بالمعايير الأخلاقية داخل الشركة، بالإضافة إلى تشجيع المزيد من الدراسات حول تأثير الأخلاقيات على الحوكمة في مختلف القطاعات.

❖ دراسة الجنابي (2020)

هدفت إلى استكشاف تأثير الإدارة الاستراتيجية وفق أخلاقيات المهنة والمنظمة على الأداء العام للمؤسسات، ركزت الدراسة على كيفية تطبيق المبادئ الأخلاقية في الإدارة الاستراتيجية وكيف يمكن لهذه المبادئ أن تساهم في تحسين الكفاءة والفعالية داخل المؤسسات، حيث المتغير المستقل هو أخلاقيات المهنة والمنظمة، بأبعادها المتمثلة في الشفافية، النزاهة، المسؤولية الاجتماعية، والالتزام المهني، أما التابع هو الأداء المؤسسي، الذي يشمل تحسين الكفاءة، زيادة الفعالية، وتعزيز الثقة بين الموظفين والإدارة،

اعتمدت الدراسة على منهجية بحث وصفية تحليلية، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيانات موجهة إلى مديري وموظفي المؤسسات، وكذلك من خلال تحليل وثائق وتقارير المؤسسات.

وتوصلت الدراسة إلى أن الإدارة الاستراتيجية القائمة على أخلاقيات المهنة والمنظمة تساهم بشكل كبير في تحسين الأداء المؤسسي، حيث تبين أن المؤسسات التي تطبق معايير الأخلاقيات بانتظام تحقق مستويات أعلى من الكفاءة والفعالية، كما أن هذه المؤسسات تتمتع بثقة أكبر من قبل موظفيها وأصحاب

المصلحة، وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز الوعي بأهمية الأخلاقيات في الإدارة الاستراتيجية من خلال برامج تدريبية متخصصة، وكذلك بضرورة وضع سياسات واضحة تضمن الالتزام بهذه الأخلاقيات في كافة مستويات المؤسسة، كما أكدت على أهمية الاستمرار في تحديث وتطوير معايير الأخلاقيات لتواكب التغيرات والتحديات الحديثة في بيئة الأعمال، بالإضافة إلى تشجيع المزيد من الدراسات والأبحاث التي تركز على تأثير الأخلاقيات في مجالات أخرى مثل الابتكار والرضا الوظيفي.

❖ دراسة عضيبات والجوازنة (2022)

هدفت إلى تحليل دور أخلاقيات المهنة في فعالية إدارة المشاريع، مع التركيز على دراسة حالة شركة الجسر العربي للملاحة، سعت الدراسة إلى تقديم رؤية واضحة حول كيفية تأثير الالتزام بالمعايير الأخلاقية على تحسين إدارة المشاريع ونجاحها، حيث المتغير المستقل هو أخلاقيات المهنة، والتي تشمل النزاهة، الشفافية، المسؤولية المهنية، والاحترام المتبادل، أما التابع هو فعالية إدارة المشاريع، التي تتضمن تحقيق الأهداف، تحسين الجودة، وزيادة رضا العملاء، استخدمت الدراسة منهجية بحث نوعية وصفية، حيث تم جمع البيانات من خلال مقابلات معمقة مع موظفي ومديري شركة الجسر العربي للملاحة، بالإضافة إلى تحليل الوثائق والتقارير المتعلقة بإدارة المشاريع داخل الشركة.

وتوصلت الدراسة إلى أن الالتزام بأخلاقيات المهنة يسهم بشكل كبير في تحسين فعالية إدارة المشاريع، حيث تبين أن المشروعات التي تُدار وفقاً للمعايير الأخلاقية تحقق نجاحاً أكبر وتواجه عقبات أقل، كما أن التزام الموظفين والمديرين بالأخلاقيات المهنية يزيد من مستوى الثقة والتعاون بينهم، مما يعزز من جودة العمل والنتائج النهائية، وأوصت الدراسة بضرورة تبني سياسات واضحة لتعزيز الأخلاقيات المهنية في إدارة المشاريع، وتقديم برامج تدريبية مستمرة للموظفين والمديرين حول أهمية الأخلاقيات وتأثيرها على نجاح المشروعات، كما شددت على أهمية تطوير نظم رقابة داخلية لضمان الالتزام بالمعايير الأخلاقية في جميع مراحل إدارة المشاريع، بالإضافة إلى تشجيع المزيد من البحوث التي تركز على العلاقة بين الأخلاقيات ونجاح المشاريع في قطاعات أخرى.

❖ دراسة بواووبو (2021)

هدفت إلى دراسة أثر أخلاقيات المهنة في مكافحة الفساد الإداري، مع التركيز على دراسة حالة خزينة ولاية تيارت، سعت الدراسة إلى تقديم تحليل عميق لكيفية استخدام المبادئ الأخلاقية في التصدي للفساد الإداري وتحسين النزاهة والشفافية في المؤسسات الحكومية، حيث المتغير المستقل هو أخلاقيات المهنة، والتي تتضمن الالتزام بالقوانين، الشفافية، النزاهة، والمسؤولية الاجتماعية، أما التابع هو مكافحة الفساد الإداري، الذي يشمل تقليل حالات الفساد، زيادة الشفافية، وتعزيز الثقة في المؤسسات الحكومية، واعتمدت الدراسة على منهجية بحث وصفية تحليلية، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيانات موجهة إلى موظفي خزينة ولاية تيارت، وكذلك من خلال تحليل وثائق وتقارير الفساد الإداري داخل المؤسسة.

وتوصلت الدراسة إلى أن الالتزام بأخلاقيات المهنة يلعب دوراً حيوياً في مكافحة الفساد الإداري، حيث أظهرت النتائج أن المؤسسات التي تلتزم بالمعايير الأخلاقية تشهد انخفاضاً ملحوظاً في حالات الفساد، وزيادة في مستوى الشفافية والنزاهة، كما أن تعزيز الأخلاقيات المهنية يعزز من ثقة الجمهور في المؤسسات الحكومية، وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز الوعي بأهمية الأخلاقيات المهنية في مكافحة الفساد من خلال حملات توعية وبرامج تدريبية، وتطوير سياسات رقابية فعالة لضمان الالتزام بالمعايير الأخلاقية، كما أكدت على أهمية تحديث وتطوير مدونات الأخلاقيات المهنية لتواكب التحديات الجديدة، وتشجيع البحوث المستقبلية التي تركز على تأثير الأخلاقيات في مجالات أخرى مثل الحوكمة والإدارة العامة.

2- الدراسات الأجنبية:

❖ دراسة Jordan (2019)

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل مبدأ الإنصاف الاجتماعي في مدونات الأخلاق المهنية، حيث يعتبر الإنصاف الاجتماعي مبدأً أساسياً لضمان العدالة والمساواة في ممارسات المهن المختلفة، وقد هدفت الدراسة إلى فهم كيفية تضمين هذا المبدأ في مدونات الأخلاق المهنية وتأثيره على الممارسات المهنية، حيث المتغير المستقل هو مدونات الأخلاق المهنية بأبعادها المختلفة، تشمل هذه الأبعاد المعايير والمبادئ التوجيهية

التي تلتزم بها المهن المختلفة لضمان السلوك الأخلاقي والمسؤولية المهنية، كما تتضمن كيفية تضمين مبدأ الإنصاف الاجتماعي في هذه المدونات وتطبيقها في الممارسات اليومية، أما المتغير التابع فهو الإنصاف الاجتماعي في الممارسات المهنية، والذي يقاس بمدى تحقيق العدالة والمساواة في الفرص والمعاملة بين الأفراد داخل المجال المهني، ويشمل ذلك مدى التزام المهنيين بمبادئ الإنصاف الاجتماعي في تعاملاتهم المهنية.

تم استخدام منهجية بحثية تعتمد على التحليل النوعي، حيث تم جمع البيانات من خلال مراجعة وثائق مدونات الأخلاق المهنية للمهن المختلفة، بالإضافة إلى إجراء مقابلات مع خبراء وممارسين في تلك المهن، وتم تحليل البيانات باستخدام أساليب تحليلية نوعية لاستخلاص النتائج.

وتوصلت الدراسة إلى أن تضمين مبدأ الإنصاف الاجتماعي في مدونات الأخلاق المهنية يساهم بشكل كبير في تعزيز العدالة والمساواة في الممارسات المهنية، حيث أظهرت النتائج أن المهن التي تتبنى معايير واضحة للإنصاف الاجتماعي في مدونات الأخلاق المهنية تتمتع بمستويات أعلى من العدالة والمساواة في التعاملات المهنية، كما تبين أن وجود هذه المعايير يساهم في تحسين العلاقات المهنية وزيادة الثقة بين المهنيين والجمهور.

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز مبدأ الإنصاف الاجتماعي في جميع مدونات الأخلاق المهنية، وذلك من خلال مراجعة وتحديث هذه المدونات لضمان تضمين معايير واضحة للإنصاف الاجتماعي، كما نصحت بضرورة تدريب المهنيين على تطبيق هذه المعايير في ممارساتهم اليومية، وأشارت إلى أهمية دور الهيئات المهنية في مراقبة الالتزام بمبادئ الإنصاف الاجتماعي واتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان ذلك، وأكدت على أهمية زيادة الوعي بأهمية الإنصاف الاجتماعي في الممارسات المهنية لتعزيز العدالة والمساواة في جميع المجالات المهنية.

❖ دراسة Mata-Abdelnour (2023)

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف دور القيادة والأخلاقيات في عملية صنع القرار في إدارة المشاريع، مع التركيز على كيفية تأثير هذه العوامل على نجاح المشروع وأداء فريق العمل، حيث المتغير

المستقل فهو أبعاد القيادة الأخلاقية، والتي تشمل الأنماط السلوكية للقادة مثل النزاهة والعدالة والتعاطف والموضوعية، بينما المتغير التابع هو نجاح المشروع وأداء فريق العمل.

ومنهجية البحث التي اتبعتها الدراسة هي المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيان موزع على عينة من مديري المشاريع في مختلف القطاعات. كما استخدمت الدراسة أساليب إحصائية متقدمة لتحليل البيانات وفحص العلاقات بين المتغيرات.

وتوصلت الدراسة إلى أن القيادة الأخلاقية لها تأثير إيجابي كبير على نجاح المشاريع وأداء فرق العمل، حيث أن السلوكيات الأخلاقية للقادة تعزز الثقة والالتزام والتعاون بين أعضاء الفريق، مما ينعكس إيجاباً على إنجاز المهام وتحقيق أهداف المشروع. كما أشارت النتائج إلى أن اتخاذ القرارات بطريقة أخلاقية وموضوعية يساهم في زيادة الرضا الوظيفي للعاملين وتحسين بيئة العمل.

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز ثقافة القيادة الأخلاقية في مؤسسات إدارة المشاريع، من خلال إعداد برامج تدريبية للقادة والمديرين لتنمية مهاراتهم في هذا المجال. كما أوصت بإدراج مواضيع الأخلاقيات والقيادة في المناهج الدراسية لطلاب إدارة المشاريع، بما يساهم في بناء جيل من المديرين والقادة الأكثر وعياً وممارسة للأخلاقيات المهنية.

ثانياً: الدراسات المتعلقة بفاعلية إدارة المشاريع

1- الدراسات باللغة العربية

❖ دراسة رضوان (2021)

هدفت هذه الدراسة إلى فهم أثر الضريبة على أداء المشاريع الصغيرة في القطاع الزراعي الفلسطيني وتوضيح الآلية المستخدمة في جمع تلك الضرائب، إلى جانب بيان أنواع الضرائب المطبقة في فلسطين وقوانينها، كما استهدفت الدراسة التعرف على دور المشاريع الصغيرة في الاقتصاد الوطني وأهميتها، إضافة إلى تحليل واقع القطاع الزراعي الفلسطيني وكفاءته.

وركزت الدراسة على المتغير المستقل الضريبة على المشاريع الصغيرة في القطاع الزراعي في فلسطين، والمتغير التابع أداء المشاريع الصغيرة في القطاع الزراعي في فلسطين، وأبعاد المتغيرات التي تضمنت الدراسة تحديد أنواع الضرائب المطبقة، وتحليل تأثير الضرائب على الأداء الاقتصادي والمالي للمشاريع الصغيرة الزراعية، إضافةً إلى تقييم كفاءة القطاع الزراعي وتأثيرات الضرائب عليه.

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيان تم توزيعه على 350 عينة تمثل أصحاب المشاريع الصغيرة الزراعية في فلسطين، وتم تحليل البيانات إحصائياً باستخدام أساليب التحليل الكمي المناسبة.

وأظهرت الدراسة أن الإعفاءات الضريبية لم تكن شاملة لكافة المشاريع الزراعية الصغيرة، مما أدى إلى عدم تحقيق معاملة تفضيلية للقطاع الزراعي مقارنةً بالقطاعات الأخرى، كما أوضحت الدراسة تأثير النظام الضريبي غير الملائم على أداء المشاريع الصغيرة الزراعية وحرمان الخزينة العامة من إيرادات كبيرة نتيجة التهرب الضريبي.

❖ دراسة الحيازي والحياصات (2022)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر السمات الشخصية لمدراء المشاريع على نجاح المشاريع الإنشائية في مدينة عمان، حيث تناولت الدراسة المتغير المستقل المتمثل في السمات الشخصية لمدراء المشاريع والتي تضمنت أبعاد القيادة، المخاطرة، الإبداع، الاستقلالية، والتوجه نحو الإنجاز، أما المتغير التابع فكان نجاح المشاريع الإنشائية، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال استبانة تم توزيعها على عينة من مدراء المشاريع الإنشائية في مدينة عمان.

وتوصلت الدراسة إلى أن هناك أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للسمات الشخصية لمدراء المشاريع على نجاح المشاريع الإنشائية في مدينة عمان. كما أظهرت النتائج أن بعد القيادة كان الأكثر تأثيراً على نجاح المشاريع، يليه بعد التوجه نحو الإنجاز، الإبداع، المخاطرة، والاستقلالية على التوالي، وأوصت الدراسة بضرورة اختيار مدراء المشاريع الإنشائية بناءً على سماتهم الشخصية المتوافقة مع متطلبات إدارة المشاريع

الناجحة، وتطوير برامج تدريبية لتعزيز هذه السمات لدى مدراء المشاريع الحاليين. كما أوصت بتشجيع مدراء المشاريع على تبني سلوكيات وممارسات تعزز من نجاح المشاريع الإنشائية، مثل القيادة الفعالة والإبداع والتوجه نحو الإنجاز.

2- الدراسات الأجنبية:

❖ دراسة (Halbouni, Rahim, & Yunus (2022)

هدفت إلى استكشاف الأخلاقيات والقيم الإسلامية في إدارة المشاريع. المتغير المستقل في الدراسة هو أبعاد الأخلاقيات الإسلامية في إدارة المشاريع، حيث تم تحليل كيفية تطبيق هذه الأخلاقيات في سياقات مختلفة لإدارة المشاريع. أما المتغير التابع فكان يُدرس تأثير تطبيق الأخلاقيات الإسلامية على أداء المشاريع وفعاليتها النهائية، اعتمدت الدراسة منهجية بحثية تحليلية شاملة، حيث تم جمع البيانات من خلال مراجعة وتحليل الأدبيات السابقة والدراسات ذات الصلة بالموضوع. تم استخدام البيانات الثانوية المتاحة لفهم عمق الأبعاد الأخلاقية في الإدارة وتحديد تأثيرها على أداء المشاريع.

توصلت الدراسة إلى أن تطبيق الأخلاقيات الإسلامية يمكن أن يعزز من كفاءة وفعالية إدارة المشاريع، حيث يساهم في تحسين التخطيط والتنفيذ والمتابعة بما يتماشى مع القيم الإسلامية كالعدل والشفافية والمساواة. وبينت الدراسة أن هذه الأخلاقيات قد تعزز الاستدامة العملية وتقلل من المخاطر والنزاعات داخل المشاريع.

وأوصت الدراسة بأهمية تعزيز فهم المدراء والموظفين للأخلاقيات الإسلامية ودمجها في استراتيجيات الإدارة، بما في ذلك تطوير برامج تدريبية مخصصة وضمان تطبيقها الفعال في مختلف الصناعات والمجالات. كما أشارت إلى ضرورة إجراء دراسات أكثر تعمقاً لفهم تأثيرات الأخلاقيات الإسلامية على الأداء الإداري في سياقات متنوعة.

❖ دراسة Smyth and Xu (2023)

هدفت إلى استكشاف الأخلاقيات في رعاية العناية والرفاهية في أعمال المشاريع، متناولة التحول من المفهوم الأداة إلى المفهوم العلاقي، حيث المتغير المستقل في الدراسة هو الأخلاقيات في رعاية العناية والرفاهية، حيث تم استكشاف كيفية تطبيق هذه الأخلاقيات في سياقات إدارة المشاريع، أما المتغير التابع فكان يتعلق بتأثير تطبيق هذه الأخلاقيات على جودة الحياة المهنية والشخصية للمعنيين بالمشاريع.

اعتمدت الدراسة منهجية بحثية نظرية، حيث تم استخدام النظريات المتعلقة بالأخلاقيات ورعاية العناية لتحليل وفهم الظواهر المرتبطة بالرفاهية والرعاية في سياقات المشاريع، تم جمع البيانات من خلال مراجعة الأدبيات السابقة والدراسات المتعلقة بموضوع الأخلاقيات في رعاية العناية والرفاهية.

توصلت الدراسة إلى أن التحول من المفهوم التقليدي للأداة إلى المفهوم العلاقي في إدارة المشاريع يمكن أن يعزز من جودة الحياة المهنية والشخصية لأفراد الفرق المشاركة في المشاريع، كما وجدت الدراسة أن تكامل الرعاية والعناية في العلاقات العملية يمكن أن يساهم في تعزيز الرفاهية والمرونة في تنفيذ المشاريع.

وأوصت الدراسة بأهمية تبني منهجيات إدارة المشاريع التي تعتمد على الأخلاقيات في رعاية العناية والرفاهية، مع التركيز على بناء علاقات قائمة على الاحترام والرعاية بين أفراد الفريق. كما دعت الدراسة إلى ضرورة إجراء مزيد من الأبحاث لفهم أعمق لتأثيرات هذه الأخلاقيات على أداء المشاريع ومدى تأثيرها على المشاركين فيها.

❖ دراسة Schwalbe (2014)

هدفت هذه الدراسة إلى تقديم فهم عميق وشامل لمبادئ وأساليب إدارة المشاريع الفعالة، حيث تعتبر إدارة المشاريع من الأدوات الحيوية لتحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة وفعالية، وتمثل الدراسة إصداراً سابغاً مما يشير إلى التحديث المستمر للمحتوى ليتماشى مع التطورات الحديثة في مجال إدارة المشاريع.

حيث المتغير المستقل هو أساليب وتقنيات إدارة المشاريع الفعالة والتي تتضمن عدة أبعاد منها تخطيط المشروع، تنفيذ المشروع، ومراقبة المشروع، حيث يتناول تخطيط المشروع كيفية تحديد الأهداف والمهام ووضع الجداول الزمنية وتخصيص الموارد، بينما يغطي تنفيذ المشروع الإجراءات والخطوات الفعلية لتحقيق أهداف المشروع، وأخيراً تشمل مراقبة المشروع عمليات التقييم والمتابعة لضمان سير العمل وفق الخطة الموضوعية، أما المتغير التابع فهو نجاح المشروع والذي يقاس بعدة معايير مثل تحقيق الأهداف المحددة، الانتهاء في الوقت المحدد، الالتزام بالميزانية المحددة، ورضا العملاء، حيث يعتبر نجاح المشروع هو النتيجة النهائية التي تسعى إليها كافة عمليات وأساليب إدارة المشاريع.

تم استخدام منهجية بحثية تعتمد على التحليل النوعي والكمي للدراسات السابقة والممارسات الحالية في إدارة المشاريع، حيث تم جمع البيانات من مصادر متنوعة تشمل الكتب الأكاديمية، المقالات العلمية، والتقارير الفنية، وتم تحليل هذه البيانات باستخدام أدوات تحليلية متقدمة للوصول إلى استنتاجات موثوقة وقابلة للتطبيق، وتوصلت الدراسة إلى أن استخدام الأساليب والتقنيات الفعالة في إدارة المشاريع يساهم بشكل كبير في تحسين فرص نجاح المشاريع، حيث تبين أن التخطيط الجيد والتنفيذ الدقيق والمراقبة المستمرة تعد من العوامل الأساسية التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف المحددة في الوقت والميزانية المحددة، كما أكدت الدراسة على أهمية مهارات القائد الفعال ودوره في توجيه الفريق وتحفيزه لتحقيق الأداء الأمثل.

وأوصت الدراسة بضرورة تبني المؤسسات لإطار عمل موحد وشامل لإدارة المشاريع يعتمد على أفضل الممارسات والمعايير الدولية، كما نصحت بضرورة التدريب المستمر للقادة وفرق العمل على أساليب وتقنيات إدارة المشاريع الحديثة لضمان التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة العمل، وأشارت أيضاً إلى أهمية استخدام التكنولوجيا الحديثة مثل أدوات البرمجيات المتخصصة في تخطيط ومراقبة المشاريع لتعزيز الكفاءة والفعالية في إدارة المشاريع.

❖ دراسة Schwalbe (2014)

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل تأثيرات وفعالية المساءلة والشفافية في القطاعات الحكومية، حيث تعتبر المساءلة والشفافية من العوامل الرئيسية التي تؤثر على الأداء الحكومي والثقة العامة في

المؤسسات الحكومية، وقد هدفت الدراسة إلى تقديم فهم أعمق لكيفية تأثير هذه العوامل على الأداء الحكومي وتحقيق الأهداف المرجوة، حيث المتغير المستقل هو المساءلة والشفافية بأبعادهما المختلفة، حيث تشمل المساءلة الجوانب المتعلقة بآليات التحقق والمحاسبة وتقديم التقارير، بينما تتضمن الشفافية جوانب مثل توفير المعلومات والوصول إلى البيانات الحكومية وانفتاح العمليات الحكومية أمام الجمهور، هذه الأبعاد تمثل الإجراءات والسياسات التي تساهم في تعزيز الثقة والمصداقية في أداء الحكومة.

أما المتغير التابع فهو الأداء الحكومي والذي يقاس بمعايير مثل الكفاءة، الفعالية، رضا المواطنين، وتحقيق الأهداف المحددة، حيث يعتبر الأداء الحكومي هو النتيجة النهائية التي تسعى الدراسة إلى تقييمها في ظل تأثير المتغيرات المستقلة، تم استخدام منهجية بحثية تعتمد على التحليل الكمي والنوعي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيانات ومقابلات مع موظفي الحكومة والمواطنين، بالإضافة إلى تحليل الوثائق الحكومية والتقارير الرسمية، وتم استخدام أدوات إحصائية لتحليل البيانات واستخلاص النتائج بشكل موثوق.

وتوصلت الدراسة إلى أن المساءلة والشفافية تلعبان دوراً محورياً في تحسين الأداء الحكومي، حيث أظهرت النتائج أن زيادة مستوى المساءلة والشفافية يؤدي إلى تحسين الكفاءة والفعالية الحكومية، بالإضافة إلى زيادة رضا المواطنين عن الخدمات المقدمة، كما تبين أن المؤسسات التي تتبنى سياسات واضحة للمساءلة والشفافية تتمتع بمستويات أعلى من الثقة والمصداقية.

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز سياسات المساءلة والشفافية في القطاعات الحكومية، وذلك من خلال وضع إطار قانوني وتنظيمي يدعم هذه المبادئ، كما نصحت بضرورة تطوير أنظمة تكنولوجية تمكن من تقديم التقارير ومشاركة المعلومات بشكل أكثر فعالية، وأشارت إلى أهمية تدريب الموظفين الحكوميين على ممارسات المساءلة والشفافية لضمان تطبيقها بشكل صحيح، وأكدت أيضاً على دور المجتمع المدني ووسائل الإعلام في مراقبة الأداء الحكومي والمساهمة في تعزيز المساءلة والشفافية.

❖ دراسة Shareweb (2016)

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل تأثير وفعالية مبادرات المساءلة والشفافية في القطاعات

الحكومية، حيث تعتبر المساءلة والشفافية أدوات أساسية لتعزيز الحكم الرشيد وتحسين الأداء الحكومي، وقد هدفت الدراسة إلى تقديم رؤى معمقة حول كيفية تأثير هذه المبادرات على الأداء الحكومي وزيادة الثقة العامة في المؤسسات الحكومية، حيث المتغير المستقل هو مبادرات المساءلة والشفافية بأبعادها المختلفة، تشمل هذه المبادرات السياسات والإجراءات التي تهدف إلى ضمان تقديم التقارير الدقيقة والمحاسبة عن الأداء الحكومي، بالإضافة إلى توفير المعلومات والبيانات للجمهور وزيادة الانفتاح في العمليات الحكومية، تعتبر هذه الأبعاد عناصر أساسية لتعزيز الشفافية والمساءلة في الإدارة الحكومية.

أما المتغير التابع فهو الأداء الحكومي الذي يقاس من خلال معايير مثل الكفاءة والفعالية وتحقيق الأهداف المحددة ورضا المواطنين، حيث يعكس الأداء الحكومي مدى نجاح الحكومة في تنفيذ مهامها وتحقيق النتائج المرجوة في ظل تأثير مبادرات المساءلة والشفافية، تم استخدام منهجية بحثية تجمع بين التحليل الكمي والنوعي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيانات ومقابلات مع موظفي الحكومة والجمهور العام، بالإضافة إلى تحليل الوثائق والتقارير الحكومية، تم استخدام أدوات إحصائية لتحليل البيانات واستخلاص النتائج بطريقة موثوقة وقابلة للتطبيق.

وتوصلت الدراسة إلى أن مبادرات المساءلة والشفافية تساهم بشكل كبير في تحسين الأداء الحكومي، حيث أظهرت النتائج أن زيادة مستوى الشفافية والمساءلة يؤدي إلى تحسين الكفاءة والفعالية في الإدارة الحكومية، بالإضافة إلى زيادة رضا المواطنين وثقتهم في المؤسسات الحكومية، كما تبين أن الحكومات التي تتبنى مبادرات قوية في المساءلة والشفافية تتمتع بمستويات أعلى من النزاهة والمصداقية.

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز مبادرات المساءلة والشفافية في جميع القطاعات الحكومية، من خلال وضع سياسات وإجراءات واضحة تدعم هذه المبادئ، كما نصحت بضرورة استخدام التكنولوجيا لتعزيز الشفافية وتمكين الجمهور من الوصول إلى المعلومات بسهولة، وأشارت إلى أهمية تدريب الموظفين الحكوميين على ممارسات المساءلة والشفافية لضمان تطبيقها بشكل فعال، وأكدت على دور المجتمع المدني ووسائل الإعلام في تعزيز هذه المبادرات ومراقبة الأداء الحكومي.

7.1 المنطلقات النظرية للدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على نظريات تتمثل فيما يلي:

1- النظرية المعرفية:

هذه النظرية تركز على كيفية اكتساب المعرفة والمعلومات وتنظيمها واستخدامها في سياق أخلاقيات المهنة ومدى تأثيرها ونجاح المشروعات، حيث اعتمدت على مشكلة الدراسة ومحاولة حلها من خلال افتراض مجموعة من الفرضيات والوصول إلى الإجابة على صحة هذه الفرضيات من خلال الاستبيانات والتحليل الإحصائي واستخلاص مجموعة من المراجع والدراسات السابقة في دراستها بهدف جمع البيانات والمعلومات التي يمكن الاستفادة منها في هذه الدراسة، كما يقوم الباحث من خلال جمع هذه المعلومات بفهم ومعرفة الكيفية التي تعلم فريق المشروع الخطوات والإجراءات والمهارات اللازمة لنجاح مشروعات وشركات التعدين، ومعرفة آليات تنظيم وتخزين المعلومات الفنية والتشغيلية الخاصة بهذه المشروعات، وإدراك كيفية استخدام هذه المعرفة والمعلومات في اتخاذ قرارات مناسبة للعمل بها، وعليه يمكنه من الوصول لنتائج سليمة في هذه الدراسة وتقديم توصيات فعالة لصانعي القرار في هذا المجال.

2- النظرية البنائية:

بسبب اعتماد الباحث على مجموعة من التجارب السابقة كالرجوع إلى كتب العلماء السابقين في نفس الموضوع محل الدراسة، أو الاعتماد على المراجع سواء كانت (رسائل علمية سابقة- ودوريات منشورة ومحكمة، ومقالات علمية حديثة،.... ألخ)، ومن بين المراجع التي اعتمد عليها في الحصول على المعلومات هي تلك الواردة في دراساتها والعمل على فهمها وإعادة صياغتها بطريقته الخاصة بما يحقق أهداف هذه الدراسة ويستخلص استنتاجاتها وتوصياتها، وفي هذا السياق، فإن الباحث يبني معرفته الخاصة بناءً على خبراته السابقة وقراءاته من مصادر متنوعة ومن المعلومات التي سبق له الاطلاع عليها ويقوم بإضافة وتكملة من سبقوه.

8.1 منهج الدراسة:

سيتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل تأثير أخلاقيات المهنة على فعالية إدارة المشاريع دراسة تطبيقية على شركات التعدين بالمملكة العربية السعودية، والآثار المترتبة على نجاح هذه الإدارة، وسيتم جمع البيانات من خلال استبيانات موجهة إلى مديري ومسؤولي إدارة في الشركات، ويتضمن الاستبيان مجموعة من الأسئلة المصممة لقياس جوانب تطبيق الإدارة الاستراتيجية من ناحية التخطيط الاستراتيجي، والمراقبة، والمساءلة ومدى الالتزام المهني والمسئولية والموضوعية، كما سيتم تحليل البيانات الكمية باستخدام البرامج الإحصائية لتحديد العلاقات والأنماط بين تطبيق ممارسات إدارة المشاريع ومدى تحقيق فعالية ونجاح شركات التعدين.

علاوة على ذلك سيتم استخدام المنهج النوعي للاستكشاف التفصيلي من مديري الشركات وفرق الإدارة لتصوراتهم وتجاربهم حول فعالية وأثر أخلاقيات المهنة وتحقيق نجاح إدارة المشاريع والنموذج التطبيقي هو شركات التعدين بالمملكة العربية السعودية، وسيتم تحليل البيانات النوعية باستخدام تحليل المحتوى لاستخراج الموضوعات الرئيسية والفهم العميق لتجارب المشاركين.

بالإضافة إلى ذلك، سيتم تطبيق دراسة حالة مفصلة لتحليل كيفية تطبيق ممارسات الإدارة الاستراتيجية في نجاح شركات التعدين وسيتم مراجعة الوثائق والتقارير الرسمية المتعلقة بهذه الإدارة، ودراسة الاستراتيجيات والإجراءات التي اتبعتها الإدارة لإدارة وتطبيق فعليات أخلاقيات المهنة والتي انعكس على نجاح شركات التعدين نجاح بشكل فعال، مما يتيح فهماً عملياً لكيفية تأثير هذه الممارسات النظرية على الواقع العملي.

9.1 مصادر البيانات :

يعتمد البحث على مصدرين أساسيين في جمع البيانات والمعلومات كما يلي:

- **المصادر الثانوية:** وتتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع البحث بالإضافة إلى الاعتماد على الأبحاث والدراسات السابقة والدراسات السابقة ذات العلاقة بالموضوع التي بحثت الإنشائية إلى جانب الدوريات والرسائل الجامعية التي تناولت موضوع الدراسة، لمعرفة الأسس والطرق العلمية السليمة في كتابة الدراسات وكذلك أخذ تصور عام عن آخر المستجدات التي حدثت في موضوعات الدراسة الحالية والتي تتميز بالتغير والتطور المستمر.
- **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.

10.1 أدوات الدراسة:

تعرف أداة البحث بأنها "الوسيلة التي تتم بواسطتها عملية جمع البيانات بهدف الإجابة عن تساؤلاته، وسيعتمد الباحثين في جمع البيانات على الاستبانة، والتي تُعرف بأنها "صيغة محددة من الفقرات والأسئلة تهدف إلى جمع البيانات من أفراد البحث"

11.1 الأساليب الإحصائية المتبعة

تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في هذه الدراسة لإجراء التحليل الوصفي واختبار الفرضيات باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

❖ الإحصاء الوصفي:

- **التكرارات والنسب المئوية:** تم استخدامها لتقديم توزيعات التكرار والنسب المئوية لخصائص أفراد العينة وإجاباتهم على استبانة الدراسة.
- **الوسط الحسابي:** تم استخدامه كمقياس للنزعة المركزية لتقدير المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على أسئلة الاستبانة.

– الانحراف المعياري: تم استخدامه كمقياس للتشتت لتقدير الانحراف في إجابات أفراد العينة حول المتوسط الحسابي.

❖ الإحصاء التحليلي:

– تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression): تم استخدامه لاختبار تأثير مجموعة من المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.

– تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression): تم استخدامه لاختبار تأثير متغير مستقل على المتغير التابع.

– اختبار التوزيع الطبيعي (Kurtosis Test): تم استخدامه لاختبار مدى انحراف التوزيع عن التوزيع الطبيعي.

12.1 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 شركات التعدين بالمملكة العربية السعودية.
- حدود زمنية : يتم إجراء الدراسة خلال عام 2024.
- حدود بشرية : اقتصرَت الدراسة على الإدارة العليا والوسطى في شركات التعدين بالمملكة العربية السعودية.

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 واميس 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 شركات التعدين بالمملكة العربية السعودية توفر التوجيه والإرشاد للموظفين في مختلف المجالات من أجل بناء موظفين موحدين ومتناغمين وأخلاقين، 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 انسجاماً 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 مجهزة 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 عملا لا أخلاقيا 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 (السكارنة، 2014 :سليمان، 2019)

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

- 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.
- تقي الأفراد من الانحراف، وتضع فيهم ثقة بأنفسهم وبالمنظمة والمجتمع، وتقوم بالتقليل من القلق والتوتر الذي يواجهه الأفراد خلال حياتهم الاعتيادية.
- لها دور مهم ورئيسي عند الأفراد بينما هم يتخذون قراراتهم، وأيضا لها دور في حل الخلافات والتزاعات التي تقع بين الأفراد في المجتمع.

ويذكر أبو غالي (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، وهذا يقلل من الممارسات والسلوكيات غير العادلة، ويتمتع الناس بتكافؤ الفرص، ويحصل كل شخص ثمرة تعب، أو يلقى جزاء عدم التزامه و تقصيره و تسند وترتكز جميع الأعمال على الأكثر علماً 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 فعلاً.

(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 بالالتزام 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 الشركة .

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 وترابط 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 (الدليهي، 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 الالتزام بالأخلاق التي أوصت بها الأديان السماوية، بصرف النظر عن الوظيفة التي يعمل بها الموظف سواءاً 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 يسير 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 يبنى 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 سيشتجع 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 وتمثل هذه المبادئ العامة التالية (أل عزام والجال، 2023)

- 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 (الديبسي، 2023)
- 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.
- المشروعية على الموظف أن يثبت من مشروعية كل ما يتعلق بعمله وإدارة واجباته وخدماته الوظيفية والمهنية في ضوء أحكام ومبادئ الشرعية الإسلامية.
- 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.

— 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

1.2.2 تعريف المشروع وإدارة المشروع

يعرف المشروع على أنه نشاط يقوم به المنظمة في فترة زمنية محددة، يهدف إلى خلق أو تطوير منتج أو خدمة جديدة، وذلك بتنفيذ سلسلة متعاقبة من العمليات والأنشطة المترابطة مع بعضها البعض، والتي تهدف إلى تحقيق هدف معين وفقاً لمواصفات محددة، وضمن ميزانية معينة. (Larson , 2017) (Clifford)

كما يعرف المشروع كسلسلة من العمليات والأنشطة المترابطة مع بعضها البعض والتي تهدف إلى تحقيق هدف محدد خلال فترة زمنية معينة، وذلك ضمن ميزانية محددة (Kerzner, 2017).

تعني إدارة المشاريع، وفقاً لما ذكره الحوري والعتيبي (2013)، تنظيم مجموعة من الأنشطة المنظمة بشكل دقيق وفقاً لخطة معدة مسبقاً، بهدف تحقيق هدف أو مجموعة من الأهداف خلال فترة زمنية معينة، وذلك باستخدام مجموعة من الموارد المتنوعة. وفقاً للعباسي وبرهان (2013)، يتم تنفيذ هذه الأنشطة والعمليات ضمن إطار يحتوي على علاقات محددة ومعروفة مسبقاً، بهدف تحقيق مجموعة من الأهداف المنشودة.

وبالنسبة لإدارة المشاريع، فإنها تشمل، وفقاً كير في عام 2017، مجموعة من العمليات التي تتضمن التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة على موارد المنظمة المختلفة، وذلك بهدف تحقيق أهداف وغايات محددة.

كما عرف (Lugusa & Moronge, 2016) بأنها مجموعة من المعارف والمهارات والأساليب والآليات والأدوات المستخدمة في تخطيط وتنظيم عمليات ونشاطات المشروع، حيث تُعد بمثابة القاعدة الأساسية للتخطيط الفعال والجدولة، واستخدام الموارد والمصادر، واتخاذ القرارات وإدارة ومراجعة الخطط وتحديثها بشكل دوري ومستمر.

وتشير (Mantel, et al(2016) ، إلى أن إدارة المشاريع تتكون من مجموعة من العمليات والأدوات والتقنيات والنماذج التي تهدف إلى الإجابة على مجموعة من الأسئلة الأساسية، وهي: ما هو الموقف العملي الذي يتعامل معه المشروع، وما هي الأعمال والنشاطات التي يحتاجها المشروع، وما هو دور مدير المشروع، وما هي التدابير والإجراءات التي سيستخدمها في إدارة المشروع، وما هي الآليات والتقنيات التي سيستخدمها لضمان تنفيذ المشروع بشكل صحيح.

ويرى (Al-Agele & Ali,2017) بإدارة المشاريع أنها عملية تطبيق المعارف والمهارات والخبرات والأدوات والتقنيات والأساليب الحديثة والفعالة لتلبية متطلبات وحاجات المشروع، ويتم ذلك من خلال تكامل وتطبيق عمليات إدارة المشاريع من البداية حتى النهاية، بما في ذلك التخطيط والتنظيم، والتنفيذ والتوجيه والرقابة. وتتضمن إدارة المشاريع أيضًا تحديد متطلبات المشروع وأهدافه وجعلها قابلة للقياس والتحقيق، وتحقيق التوازن بين المتطلبات والاحتياجات للوقت والتكلفة والجودة، وضمان ملائمة الخطط والأساليب مع اهتمامات وتوقعات أصحاب المشروع.

2.2.2 وظائف إدارة المشاريع

تشمل إدارة المشاريع مجموعة من الوظائف والمهام التي يتم تنفيذها لضمان تحقيق أهداف المشروع بشكل ناجح. ووفقاً لـ (أبو غزال، 2015)، يتضمن وظائف إدارة المشاريع الأساسية الآتي :

- ❖ التخطيط للمشروع وتحديد أهدافه ووضع الخطط اللازمة لتحقيقها، بالإضافة إلى تحديد الموارد المطلوبة وتقدير التكاليف والجدول الزمني للمشروع.
- ❖ تنظيم المشروع وتوزيع المسؤوليات بين أعضاء فريق المشروع، وضمان توافر الموارد اللازمة لتنفيذ المهام الموكلة إليهم، وتطوير المعايير والإجراءات لاتخاذ القرارات المناسبة وحل المشاكل.
- ❖ تشكيل فريق العمل المناسب لتنفيذ المهام المطلوبة، وتحديد الدوريات والمسؤوليات لكل فرد في الفريق.
- ❖ إدارة الموارد المالية والبشرية للمشروع، وتنفيذ التدابير اللازمة لتحفيز أعضاء الفريق وتعزيز أدائهم، ومراقبة تنفيذ المشروع للتأكد من تحقيق الأهداف المرجوة.

- ❖ الرقابة على المشروع ومتابعة تنفيذه بصورة دورية، والتحقق من تحقيق الأهداف والمخرجات المحددة، واتخاذ التدابير اللازمة لتصحيح أي تباينات بين الأداء الفعلي والخطط المحددة.

3.2.2 خصائص المشروع

- يتفق العديد من الباحثين على أن المشروعات تتميز بعدة خصائص مشتركة، ولكنها تختلف في طبيعتها وأنواعها. ومن بين هؤلاء الباحثين، يشير كبرو (2017) إلى أن الغاية أو الهدف، ودورة الحياة للمشروع، والتفرد، والاعتمادية، والمخاطر تعتبر من أهم خصائص المشروعات، وهي كلاتي :
- **الغاية أو الهدف:** يعتبر تحقيق هدف محدد أو حل مشكلة معينة الغاية الأساسية لإقامة معظم المشاريع، ويتم العمل على تحقيق هذه الغاية من خلال تطوير خطط وإستراتيجيات محددة وتحقيق النتائج المرجوة.
- **دورة حياة محدودة:** يتميز المشروع بوجود دورة حياة محددة له، حيث يتم تقسيم العمليات اللازمة لإتمام المشروع إلى مراحل محددة بخطة زمنية محددة مسبقاً. ويمكن لفترة المشروع أن تمتد أو تقصر بسبب الظروف المحيطة.
- **التفرد:** تعد التفرد أحد أهم خصائص المشروعات، حيث أن كل مشروع يختلف عن الآخر من حيث الغاية والطريقة المستخدمة لتحقيق هذه الغاية، وهذا يجعل كل مشروع مميز وفريد بذاته.
- **الاعتمادية:** تعتمد نجاح المشروع على وجود الثقة والاعتمادية في جميع العمليات والمراحل المختلفة للمشروع، بدءاً من تخطيطه وانتهاءً بتنفيذه وتسليمه، وذلك يتطلب توفر المهارات اللازمة والموارد والتقنيات والإدارة المناسبة.
- **المخاطر:** تحمل المشروعات مخاطر وتحديات مختلفة قد تؤثر على تنفيذ المشروع.

4.2.2 أهمية إدارة المشاريع

ووفقاً لـ (الدليى، 2019) تكمن أهمية إدارة المشاريع في العديد من النقاط المهمة:

- (1) تعمل إدارة المشاريع على زيادة الإنتاجية وتقليل الوقت المستغرق وتقليل الاعتماد على العنصر البشري.
- (2) تعزز كفاءة وفعالية المنظمة وترفع مستوى أدائها.
- (3) توفر إدارة المشاريع مجموعة من الأدوات والوسائل الفعالة لحل المشاكل التي تواجهها المدراء أثناء تنفيذ المشاريع.
- (4) ترفع جودة العمليات والخدمات التي تقدمها المنظمة.
- (5) تقلل من حدة الصراعات الداخلية في المنظمة.
- (6) توضح المتطلبات التقنية لكل مرحلة من مراحل المشروع.
- (7) تسهل وتبسط عملية تحديد جدول زمني لكل مرحلة من مراحل المشروع.
- (8) توفر نظامًا للرقابة والتحكم على كل مرحلة من مراحل المشروع وتساعد في المصادقة عليها.
- (9) تمكن الإدارة والعاملين في المشروع من اتخاذ القرارات السليمة والتي تساعد في نجاح المشروع وتميزه.

5.2.2 أهداف إدارة المشاريع

إحدى الأهداف الرئيسية لإدارة المشروع هي المساهمة في تحقيق أهداف المشروع، حيث يشعر معظم العملاء بالرضا عندما يتم تنفيذ المشروع بشكل متفوق في الجودة وبتكاليف قليلة وبأسرع وقت ممكن، مما يساعد على تحقيق عوائد ونتائج أكبر. كما تهدف إدارة المشروع إلى مساعدة مديري المشاريع على تحديد وتصحيح المشاكل المحتملة التي قد تواجههم خلال تنفيذ المشروع، واتخاذ القرارات الصحيحة في الوقت المناسب لتحقيق أهداف المشروع وتفادي العوائق التي قد تؤثر على تحقيقها. (Larson & Clifford, 2017)

ويمكن تقسيم أهداف إدارة المشروع إلى أهداف رئيسية وأهداف ثانوية، حيث تشمل الأهداف الرئيسية المساهمة في تحقيق أهداف المشروع بشكل عام، بما في ذلك بناء الدولة والاقتصاد. بينما تشمل الأهداف الثانوية جوانب إدارة المشروع الأخرى مثل التخطيط والمراقبة والتحكم، وتحسين الجودة والكفاءة

وتحديد وتصحيح المشاكل التي تصاحب المشروع قبل حدوثها، وكذلك تحسين الخبرة والتقنية المستخدمة في إدارة المشاريع. (طبيب ، 2019)

■ **الأهداف الخاصة للمشروع:** يفترض نظرية الإدارة المشروعية أن تحقيق أهداف المشروع في الوقت والتكلفة المحددة، بجودة عالية ورضا العملاء يعد من الأهداف الرئيسية لإدارة المشروع، وليس الربح بشكل حصري.

■ **الأهداف العامة للمشروع** تتضمن تحقيق المنفعة العامة وتلبية الاحتياجات المحددة للمشروع، كما تشمل أيضًا المساهمة في تطوير الدولة والاقتصاد وذلك يعتمد على نوع المشروع ومدى تأثيره على المجتمع. بينما تتضمن الأهداف الثانوية تحقيق التفوق التقني في جوانب مختلفة لإدارة المشروع، مثل التخطيط والخبرة.(عنبر، 2016)

— تقديم خدمة

— الربح

— الأهداف الاجتماعية

— النمو

6.2.2 مراحل إعداد المشروع:

تمر مراحل إعداد المشروع بعدة مراحل تبدأ بالخطوة الأولى إلى آخر مرحلة، حيث أن كل مرحلة تتكون من عدد من الأنشطة والأعمال والخطوات، كما أن جميع المشاريع كما أشار العديد من الباحثين تمر بخمسة مراحل. فقد أكد (Clifford &Larson , 2017) على أن المراحل تبدأ بمرحلة التجهيز ومن ثم التخطيط يتبعها التنفيذ، ويلها المتابعة والتقييم، وفيما يلي يستعرض الباحث هذه المراحل:

1) **التجهيز(البداية):** يتم في هذه المرحلة تقييم المشروع، والبيئة المحيطة به، وما مدى ضرورة المشروع، والحاجة الفعلية من وراءه، من خلال دراسة حالة العمل، وإعداد دراسة شاملة للجدوى الاقتصادية له.

- (2) التخطيط: وهي المرحلة الثانية من المشروع، حيث تعد من أهم المراحل وأطولها من حيث المدة، ويتم فيها إعداد خطط تنفيذ المشروع وإدارته، وإجراء تقييمات للمخاطر، ووضع خطة لإدارته وإيجاد الحلول المناسبة له، والعمل على إدارة الجودة فيه والتأكد عليها والتحكم به طوال فترة تنفيذ المشروع.
- (3) تنفيذ المشروع: وهي التي تلي مرحلة التخطيط، إذ يتم فيها تنفيذ الخطط ومن الخطوات التي تم دراستها في المراحل السابقة.
- (4) مرحلة المتابعة والتحكم: وتعتمد على خطة المشروع والتحكم فيه، والخطة التي تم إعدادها لمواجهة المخاطر الحالية والمحتملة، حيث يتم خلالها متابعة سير عمل المشروع، والعمل على إدارة المخاطر، وإدارة الجودة لها، بالإضافة إلى حل المشاكل والمصاعب والعقبات التي يمر فيها أثناء تنفيذه.
- (5) التقييم: وتعد آخر مرحلة في حياة المشروع، وفيها يتم تقييم النتائج النهائية، وتجهيزه للتسليم، وتقييم عمل النتائج بعد التسليم وصولاً إلى المرحلة النهائية.

7.2.2 العوامل المؤثرة في أداء المشاريع

يقدم (Oliveira and Barbin, 2013) تعريفاً 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 ارتباطاً وثيقاً ويتحكم فيها المدير وبالتالي لا تتأثر بشكل مباشر بالعملاء والمستخدمين، فإن العوامل الخارجية، في المقابل، ترتبط ارتباطاً مباشراً بسلوك العميل.

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

❖ أولاً: 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 شركات التعدين بالملكة العربية السعودية 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.

8.2.2 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:

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

9.2.2 تقييم أداء المشاريع

في البداية، كانت نظريات تقييم المشاريع تعتمد على مجموعة من الأساليب على أساس الإنجازات العلمية والصلاحية 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):

10.2.2 فاعلية إدارة المشاريع

تعتبر 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.

11.2.2 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 شركات التعدين بالمملكة العربية السعودية، 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 شركات التعدين بالمملكة العربية السعودية، أما عينتها فتم اختيارها باستخدام العينة العشوائية الطبقية، إذ اختار الباحث عينة عشوائية من العاملين في شركات التعدين بالمملكة العربية السعودية وبلغ عددهم (350) عاماً (من المهندسين، رؤساء الأقسام، مدراء مديريات، مدير عام)

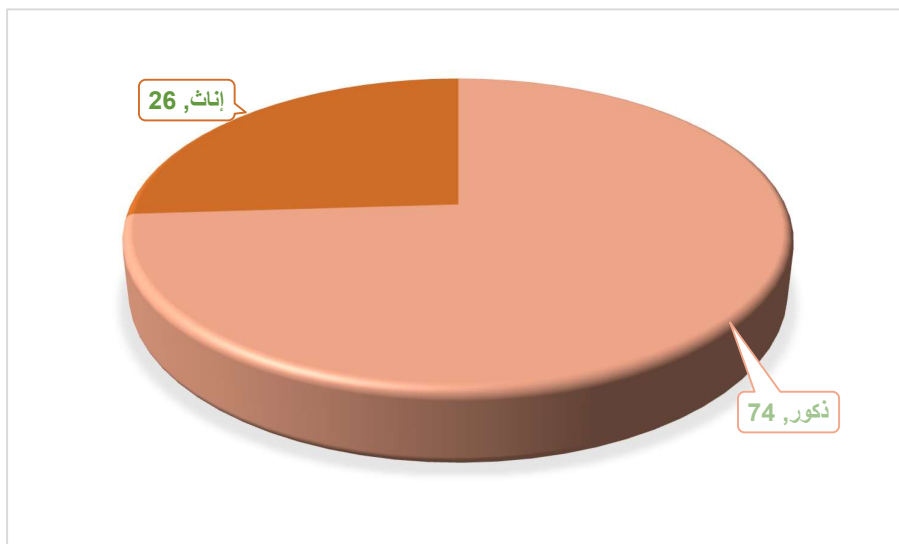
4.3 وصف خصائص عينة دراسة:

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
ذكور	237	74.0
إناث	113	26.0
المجموع	350	100.0

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



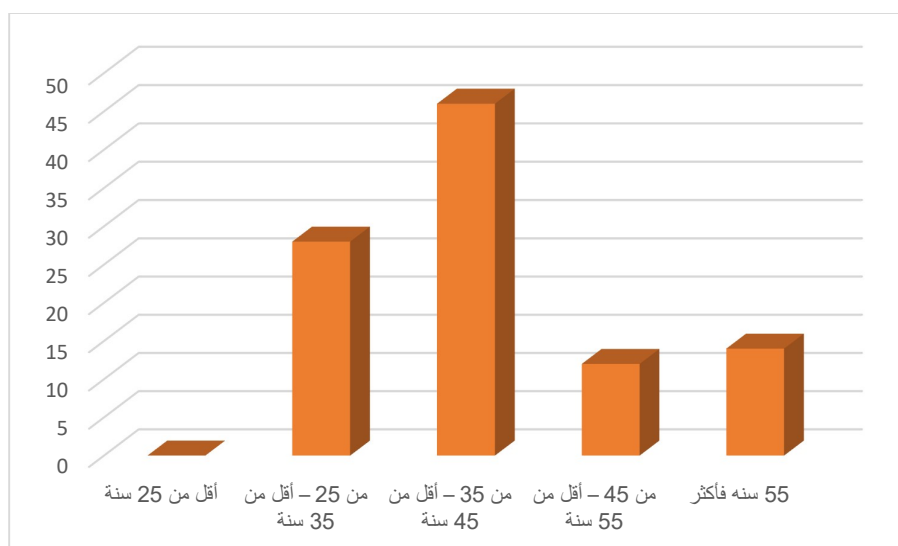
يتضح من الجدول رقم (1) وشكل رقم (2) أن نسبة الذكور بلغت 74% بينما بلغت نسبة الإناث

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 (2) وصف أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير العمر

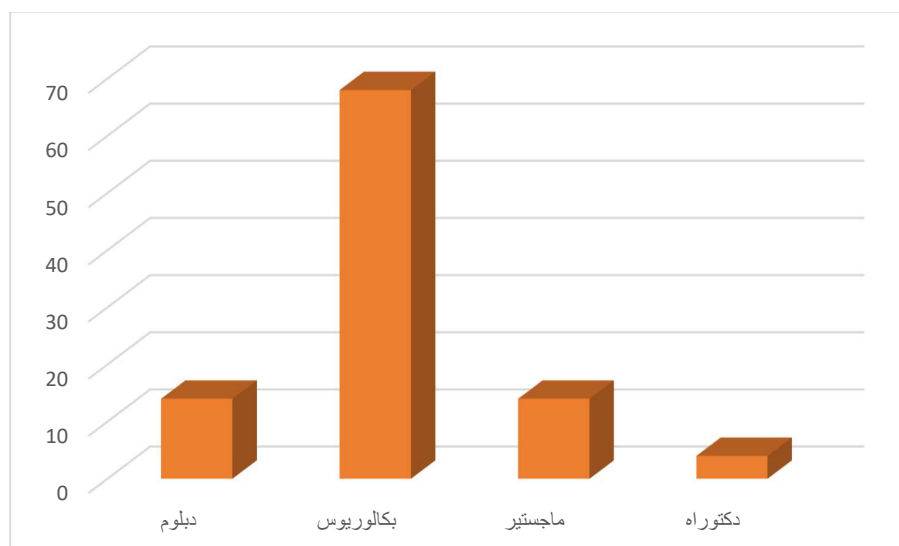


جدول (3) وصف أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

الفئات	التكرار	النسبة
دبلوم	82	14.0
بكالوريوس	109	68.0

14.0	82	ماجستير
4.0	77	دكتوراه
100.0	350	المجموع

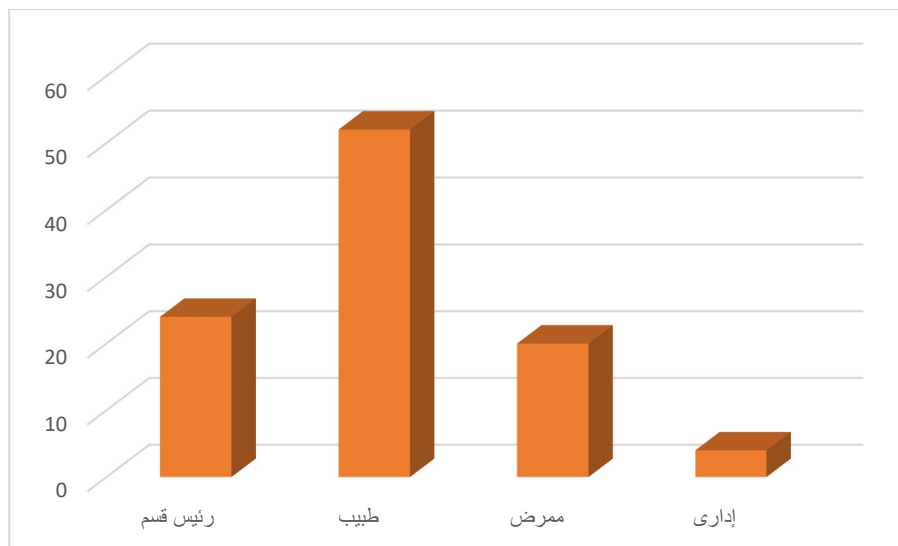
شكل (3) وصف أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي



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

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

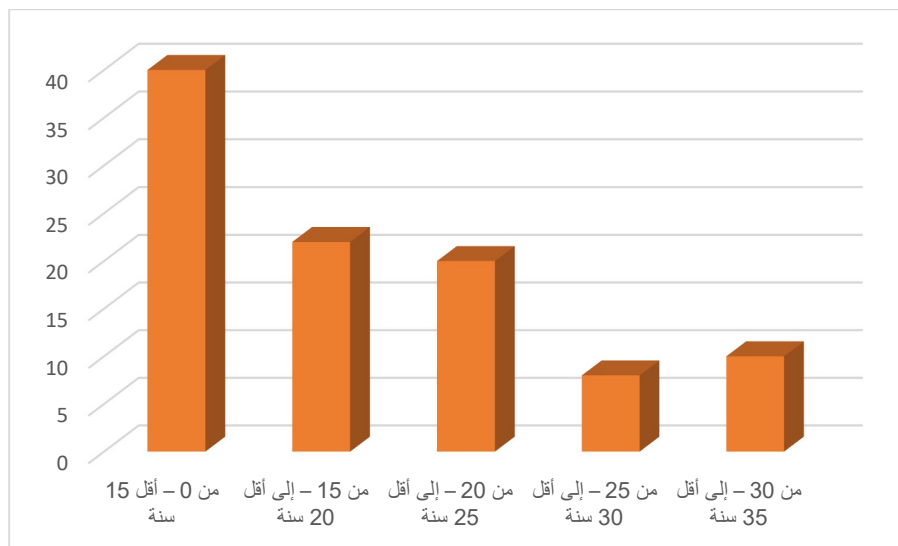
شكل (4) وصف أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي



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

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

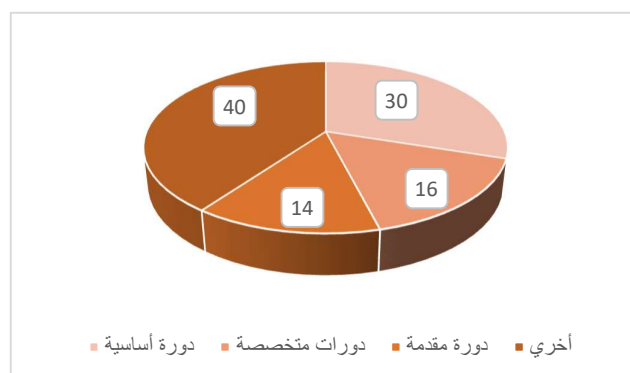
شكل (5) وصف أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة العملية



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
أخرى	95	40.0
المجموع	350	100.0

شكل (6) 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 شركات التعدين بالمملكة العربية السعودية، "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 والانتقاء 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 التشتتات إلى (مجموعات المربعات إضافة إلى البواقي) ما يعرف باسم الثبات المركب أو أسلوب ماكدونالد (أوميغا) 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 قريبة 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 :

- 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 .
- تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Regression): وذلك بهدف اختبار المتغيرات المستقلة و أثرها على المتغير التابع .
- تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression) لاختبار اثر المتغير المستقل في المتغير التابع.

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 بشركات التعدين بالمملكة العربية السعودية، 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 مستوى أخلاقيات المهنة في شركات التعدين بالمملكة العربية السعودية؟

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	1
2	مجال الأمانة والاستقامة	4.04	0.71	مرتفع	2
3	مجال النزاهة	3.98	0.83	مرتفع	3
4	مجال الشفافية	3.98	0.84	مرتفع	4
1	مجال الموضوعية	3.96	0.81	مرتفع	5
	أخلاقيات المهنة	4.00	0.74	مرتفع	

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	المستوي	الرتبة
1	تلتزم الشركة باتباع قيمها أثناء تنفيذ المشاريع	4.14	0.86	مرتفع	1
9	يلتزم مدير المشروع بالقوانين والتشريعات والتعاميم والمعايير المهنية	4.10	1.02	مرتفع	2
8	تقوم الإدارة العليا بتسخير الموارد البشرية والمادية المتاحة لتحسين مخرجات المشاريع	4.04	0.78	مرتفع	3
5	تلتزم الشركة الموظفين بتطبيق مدونة السلوك الأخلاقي	4.00	0.90	مرتفع	4
3	تلتزم الشركة بتنمية الكفاءات المهنية	3.98	1.04	مرتفع	5

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 الشركة في التفكير الحيادية أثناء تأدية الأعمال	3.82	0.92	مرتفع	7
2	تلتزم الشركة 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 تقدير هذا المجال بمتوسط حسابي (3.96)، بانحراف معياري (0.81)، وجاء مستوى فقرات المجال بدرجة مرتفعة، حيث تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (3.76 – 4.14)، وقد حققت الفقرة رقم (8) الرتبة الأولى وهي "تلتزم الشركة 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 الشركة 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 الشركة حققت نجاحاً في اتباع قيمها أثناء تنفيذ المشاريع وهذا يعطي مجالاً لها في تنفيذ مزيد من المشاريع ومن جانب آخر على الشركة 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	الرتبة
6	تقوم إدارة المشاريع بالالتزام بالقيم الداخلية باعتبارها جزءاً من البيئة الثقافية للشركة	4.12	0.75	مرتفع	1
5	لا تتجاوز الإدارة أخلاقيات العمل لتحقيق مصالحها الخاصة	4.08	0.97	مرتفع	2
8	تقوم إدارة الشركة 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 للشركة 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 الشركة حققت تقدماً في أن تقوم إدارة المشاريع بالالتزام بالقيم الداخلية باعتبارها جزء من البيئة الثقافية للشركة ، 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 فعلي 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 الشركة 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 الشركة بمبدأ الكفاءة في تقويم إدارة القائمين على المشاريع	3.94	0.98	مرتفع	6
3	قيام الشركة بترسيخ قيم النزاهة ومعايير السلوك الفردي والمؤسسي	3.92	0.85	مرتفع	7
4	حرص الشركة 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 مستوى مجال النزاهة قد جاء بدرجة مرتفعة، إذ تقدير هذا المجال بمتوسط حابي (3.98)، بانحراف معياري (0.83)، وجاء مستوى فقرات المجال بدرجة مرتفعة، حيث تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (4.06 – 3.90)، وقد حققت الفقرة رقم (7) الرتبة الأولى وهي تتحلي 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 الشركة 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 الشركة لا تحرص على وضع الضوابط لتقويم السلوكيات والأخلاق من خلال تنفيذ المشاريع وبالتالي على الشركة 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	الاقتداء 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 (4.20 – 3.78)، 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 الشركة 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 الشركة .

❖ خامساً: تحليل فقرات مجال الاستقلالية:

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

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

	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 (3.92 – 4.26)، وقد حققت الفقرة رقم (6) الرتبة الأولى وهي "تحرص الشركة 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 الشركة 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 الشركة 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	1

2	مرتفع	0.81	4.10	تلتزم الشركة في إدارة المشروع بمعايير الجودة وتعتبرها من الأولويات	4
3	مرتفع	0.91	4.06	تتقيد الشركة 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 الشركة بالتخطيط لإيجاد الطاقة البديلة لغايات خفض التكلفة	9
8	مرتفع	0.95	3.86	تقوم الشركة 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 الشركة أنظمة رقابة فعالة في إدارة مشاريعها لخفض تكاليف عمليات الإنتاج	8

12	تتم إدارة المشاريع من خلال مشاريعها بالمحافظة على الموارد الملموسة (الثقافة التنظيمية والسمعة والعلامة التجارية)	3.80	0.88	مرتفع	11
2	تراعي الشركة 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 (CPM، PERT) 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 مستوي فقرات المجال بين متوسط مرتفع، حيث تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (4.12 – 3.62)، 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 الشركة ، فيما تعاني الشركة 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 المدي 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:

H0: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لأخلاقيات أعمال المنظمة بأبعادها (الموضوعية، الأمانة، الاستقامة، النزاهة، الشفافية، الاستقلالية) في فعالية إدارة المشاريع بأبعادها (الكلفة، الوقت، الجودة) في شركات التعدين بالمملكة العربية السعودية.

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

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

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، وتسمي بقيمة (R^2) المعدلة حيث بلغت هذه القيمة (85.6%)، أيضاً على شكل نسبة مئوية ويلاحظ أن الفريق 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، 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 شركات التعدين بالمملكة العربية السعودية .

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 مستوي 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 (بشركات التعدين بالمملكة العربية السعودية).

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 مستوي الدلالة المحسوبة أكبر من (0.05).

2.2.4 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:

❖ النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الأولى:

1 - H_0 : لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) لأخلاقيات المهنة

– الموضوعية – على فعالية إدارة المشاريع شركات التعدين بالمملكة العربية السعودية

جدول (18) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال الموضوعية

على فعالية إدارة المشاريع (بشركات التعدين بالمملكة العربية السعودية).

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

تشير نتائج الجدول (18) إلى اختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال مجال الموضوعية على فعالية

إدارة المشاريع (شركات التعدين بالمملكة العربية السعودية 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

شركات التعدين بالمملكة العربية السعودية

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 شركات التعدين بالمملكة العربية

السعودية

❖ النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

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

والاستقامة في فعالية إدارة المشاريع بأبعادها (الكلفة، الوقت، الجودة) في شركات التعدين بالمملكة العربية السعودية.

جدول (19) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال الأمانة

والاستقامة على فعالية إدارة المشاريع (بشركات التعدين بالمملكة العربية السعودية).

قيم التأثير ودلالاتها					مؤشرات جودة نموذج الانحدار				
مستوى الدلالة	t	β	SE	B	مستوى 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 (شركات التعدين بالمملكة العربية السعودية)، 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 شركات التعدين بالمملكة العربية السعودية

وبهذه النتيجة فإن فرضية البحث الصفرية يتم رفضها، وعليه يتم قبول فرضية التأثير، وهي الفرضية البديلة بمعنى أن الأمانة والاستقامة تؤثران في فعالية إدارة المشاريع (بشركات التعدين بالملكة العربية السعودية).

❖ 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

جدول (20) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال النزاهة في

فعالية إدارة المشاريع (بشركات التعدين بالملكة العربية السعودية).

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 (شركات التعدين بالملكة العربية السعودية)، 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 (بشركات التعدين بالمملكة العربية السعودية).

وبهذه النتيجة فإن فرضية البحث الصفرية يتم رفضها، وعالية يتم قبول فرضية التأثير وهي الفرضية البديلة بمعنى أن النزاهة تؤثر في فعالية إدارة المشاريع (بشركات التعدين بالمملكة العربية السعودية).

❖ النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الرابعة:

HO-4: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) لأخلاقيات المهنة

– الشفافية – على فعالية إدارة المشاريع (بشركات التعدين بالمملكة العربية السعودية).

جدول (21) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال الشفافية

على فعالية إدارة المشاريع (بشركات التعدين بالمملكة العربية السعودية)

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 (بشركات التعدين بالمملكة العربية السعودية)، 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 (بشركات التعدين بالمملكة العربية السعودية).

وبهذه النتيجة فإن فرضية البحث الصفرية يتم رفضها، وعالية يتم قبول فرضية التأثير وهي الفرضية البديلة بمعنى أن الشفافية تؤثر في فعالية إدارة المشاريع (بشركات التعدين بالمملكة العربية السعودية).

■ 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 (بشركات التعدين بالمملكة العربية السعودية).

جدول (22) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال الاستقلالية على فعالية إدارة المشاريع (بشركات التعدين بالمملكة العربية السعودية)

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

تشير نتائج الجدول (22) إلى اختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال مجال الاستقلالية على فعالية إدارة المشاريع (الشركة)، وباستعراض قيمة الأثر يتبين أنها بلغت (0.905)، 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 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 (بشركات التعدين بالمملكة العربية السعودية، وبهذه النتيجة فإن فرضية البحث الصفرية يتم رفضها، وعلية يتم قبول فرضية التأثير، وهي الفرضية البديلة أن الاستقلالية تؤثر في فعالية إدارة المشاريع (بشركات التعدين بالمملكة العربية السعودية).

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات

1.5 مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية :

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 شركات التعدين بالمملكة العربية السعودية ، 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 شركات التعدين بالمملكة العربية السعودية ، 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 (بشركات التعدين بالمملكة العربية السعودية).

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 (بشركات التعدين بالمملكة العربية السعودية).

تشير النتائج إلى اختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال مجال الموضوعية في فعالية إدارة المشاريع (بشركات التعدين بالمملكة العربية السعودية، وباستعراض قيمة الأثر يتبين أنها بلغت (0.885)، 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 (78.4 %)، كما بلغت قيمة f المحسوبة للنموذج (173.94)، 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 الموضوعية يفسر ما نسبته (78.4 %) من تباين المتغير التابع، وهو فعالية إدارة المشاريع (شركات التعدين بالمملكة العربية السعودية)، وهذه النتيجة فإن فرضية البحث الصفرية يتم رفضها، وعليه يتم قبول فرضية التأثير، وهي الفرضية البديلة بمعنى أن الموضوعية تؤثر في فعالية إدارة المشاريع (بشركات التعدين بالمملكة العربية السعودية).

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 الشركة ، 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 شركات التعدين بالمملكة العربية السعودية

تشير النتائج إلى اختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال مجال الأمانة والاستقامة على فعالية إدارة

المشاريع (شركات التعدين بالمملكة العربية السعودية)، 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 (بشركات التعدين بالمملكة العربية السعودية، وبهذه النتيجة فإن فرضية البحث الصفرية يتم

رفضها، وعليه يتم قبول فرضية التأثير، وهي الفرضية البديلة بمعنى أن الأمانة والاستقامة تؤثران في فعالية

إدارة المشاريع (بشركات التعدين بالمملكة العربية السعودية).

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 (بشركات التعدين بالمملكة العربية السعودية

تشير النتائج إلى اختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال مجال النزاهة على فعالية إدارة المشاريع (بشركات التعدين بالمملكة العربية السعودية، وباستعراض قيمة الأثر يتبين أنها بلغت (0.894) ، 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 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 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 النزاهة يفسر ما نسبته (79.9 %) من تباين المتغير التابع، وهو فعالية إدارة المشاريع في (بشركات التعدين بالمملكة العربية السعودية، وبهذه النتيجة فإن فرضية البحث الصفرية يتم رفضها، وعليه يتم قبول فرضية التأثير، وهي الفرضية البديلة بمعنى أن النزاهة تؤثر في فعالية إدارة المشاريع (بشركات التعدين بالمملكة العربية السعودية).

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 (بشركات التعدين بالمملكة العربية السعودية).

تشير النتائج إلى اختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال مجال الشفافية في فعالية إدارة المشاريع (بشركات التعدين بالمملكة العربية السعودية، 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 (شركات التعدين بالمملكة العربية السعودية)، وبهذه النتيجة فإن فرضية البحث الصفرية يتم رفضها، وعليه يتم قبول فرضية التأثير، وهي الفرضية البديلة بمعنى أن الشفافية تؤثر على فعالية إدارة المشاريع (بشركات التعدين بالمملكة العربية السعودية).

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 لابد 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.

6.5 مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الخامسة :

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.052) أخلاقيات المهنة - الاستقلالية – في فعالية إدارة المشاريع (بشركات التعدين بالمملكة العربية السعودية).

تشير النتائج إلى اختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال مجال الاستقلالية في فعالية إدارة المشاريع (شركات التعدين بالملكة العربية السعودية)، 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 (شركات التعدين بالملكة العربية السعودية)، وبهذه النتيجة فإن فرضية البحث الصفرية يتم رفضها، وعليه يتم قبول فرضية التأثير، وهي الفرضية البديلة بمعنى أن الاستقلالية تؤثر في فعالية إدارة المشاريع (بشركات التعدين بالملكة العربية السعودية).

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

This study aimed to explore the impact of various dimensions of professional ethics (objectivity, honesty, integrity, transparency, and independence) on the effectiveness of project management, focusing on three key aspects of project management: cost, time, and quality, in the mining sector in Saudi Arabia. The study adopted a descriptive-analytical methodology, using a questionnaire as the primary tool for data collection from a stratified random sample of 350 employees. The data was analysed using SPSS software.

The results showed that professional ethics, as a whole, do not have a statistically significant impact on the effectiveness of project management. However, when analysing individual dimensions of professional ethics, it was found that some of these dimensions, such as objectivity, honesty, integrity, transparency, and independence, have a positive and statistically significant impact on certain aspects of project management.

The study recommended encouraging employees who demonstrate high ethical performance through effective incentive programmes that contribute to enhancing adherence to professional ethics. It also emphasised the importance of establishing and adopting clear and announced policies that promote the application of ethical standards, along with fostering a work environment that encourages transparency, integrity, and independence.

Keywords: Professional Ethics, Project Management Effectiveness, Mining Companies in Saudi Arabia.

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.
- ❖ إبراهيم، أبكر عبدالبنات آدم. (2022). أخلاقيات مهنة العمل الطوعي: السودان نموذجا. مجلة جيل حقوق الإنسان، ع41 ، 11 - 27. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1331353>
- ❖ أبو غزال، عبدالله (٢٠١٥)، إدارة المشاريع الصغيرة، (ط١)، عمان: دار اليازوري للنشر والتوزيع
- ❖ 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.
- ❖ بحوصي، رقية. (2022). أخلاقيات مهنة الأرشيفي: موائيق ومواقف. مجلة روافد للدراسات والأبحاث العلمية في العلوم الاجتماعية والانسانية، مج6، ع3 ، 852 - 878. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1338682>
- ❖ البشري، قدرية محمد (2015) أخلاقيات مهنة التعليم دار الخليج للنشر، عمان الأردن.
- ❖ بوادو، فاطيمة، و بحوص، نسيم. (2021). أثر أخلاقيات المهنة في مكافحة الفساد الإداري: دراسة حالة خزينة ولاية تيارت. مجلة الدراسات التجارية والاقتصادية المعاصرة، مج4، ع2 ، 20 - 37. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1238777>

❖ الجنابي، محمد حسين على حسين. (2020). الإدارة الاستراتيجية على وفق أخلاقيات المهنة والمنظمة.

المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، مج8، ع3، 422 - 437. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1071443>

❖ الحديدي، روان (2020) مفاهيم إدارة المشاريع وأهدافها، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد (25)

576-597.

❖ الحوري، نضال والعتيبي، ضرار (2013)، ادارة المشاريع الانمائية دراسة وتقرير الجدوى، (ط ١)،

الأردن: دار اليازوري للنشر والتوزيع.

❖ الحيارى، أحمد غالب عبدالحليم، و الحياصات، إياد بشير. (2022). أثر السمات الشخصية لمدرء

المشاريع على نجاح المشاريع الإنشائية: دراسة تطبيقية على المشاريع الإنشائية في مدينة عمان (رسالة

ماجستير غير منشورة). جامعة البلقاء التطبيقية، السلط.

❖ الدبيسي، 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، سعد أحمد خليفة. 2019. إدارة المشاريع وتطبيقها للمعايير الدولية لتحسين جودة

المشاريع الصناعية: دراسة تحليلية لإقليم الشمال في الأردن، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة

آل البيت.

❖ الذبحاوي، عامر والذبحاوي، سناء (2018). العدالة التنظيمية ودورها في الحد من ممارسات

الانحراف التنظيمي - بحث تحليلي لآراء عينة من الموظفين في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة الكوفة.

مجلة مركز دراسات الكوفة، 49(1)، 211-238

❖ رضوان، عرين جاسم عبد اللطيف، وأسمر، معاذ. (2021). أثر الضريبة على أداء المشاريع الصغيرة

في القطاع الزراعي في فلسطين من وجهة نظر أصحاب المشاريع الزراعية (رسالة ماجستير غير

منشورة). جامعة النجاح الوطنية، نابلس.

- ❖ 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 و طالبات المدارس الثانوية في مديرية تربية لواء بني عبید (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة اليرموك، إربد.
- ❖ طبيب، عبدالسلام. (2019) . تطبيق معايير الجودة الشاملة على إدارة المشروع لتحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة: دراسة ميدانية في وحدة الصناعات الحديدية (EIM) تبسة ،رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة محمد بوضياف – المسيلة .
- ❖ الطلالعة، عصمت سمير مفلح، و أبوحجل، 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.
- ❖ العباسي، غالب وبرهان، محمد (2013)، ادارة المشاريع، (ط 2)، مصر: الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات.

- ❖ العبداللات، ديماء شوقي 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.
- ❖ عضيبات، علي محمد قاسم، و الجوازنة، بهجت عيد. (2022). دور أخلاقيات المهنة في فعالية إدارة المشاريع: دراسة حالة شركة الجسر العربي للملاحة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1351225>
- ❖ 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 والحوارة، 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
- ❖ 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.
- ❖ العلى، عبد الستار (2016)، إدارة المشروعات العامة، (ط 3)، الأردن: دار المسيرة للطباعة والنشر والتوزيع.
- ❖ 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 الإقتصادية والإدارية والقانونية، مج1، ع10، 76 - 91.
- ❖ عنبر، هشام محمود. (2016). دور المعايير الدولية لإدارة المشاريع في زيادة جودة المشروع في المؤسسات الأهلية العاملة في قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- ❖ عياد، خولة، و بوخلوه، باديس. (2018). أثر ضغوط العمل على الالتزام بأخلاقيات المهنة: دراسة ميدانية في شركات التعدين بالملكة العربية السعودية العمومية الاستشفائية محمد بوضياف ورقلة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ورقلة.
- ❖ الكايد العيساف، 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.
- ❖ لواههم، رضا. (2023). أخلاقيات المهنة والحوكمة: قراءة في مدونة أخلاقيات سوناطراك. مجلة الفكر القانوني والسياسي، مج7، ع2، 983 - 999. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1455324>
- ❖ 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.
- ❖ المعادات، هديل محمد حديثه، وأبو زيد، محمد خير سليم. (2021). تأثير تخطيط المشروع على نجاح المشاريع الإنشائية: الدور المعدل لمستوى المخاطرة: دراسة تطبيقية في شركات مشاريع الإنشاءات الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة البلقاء التطبيقية، السلط.
- ❖ المفلح، 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.
- ❖ ناصر، عثمان وياغي، خليل (2019)، إدارة المشاريع بين المنهجية التقليدية والمنهجية الحديثة الدراسة مقارنة"، الملتقى العلمي الدولي المعاصر للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية والإدارية والطبيعية "نظرة بين الحاضر والمستقبل " 30 - 31 ديسمبر 2019 - اسطنبول - تركيا،.
- ❖ 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.
- ❖ 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.
- ❖ الهزايمة، أحمد صالح، و العطاس، نور بنت حسن. (2018). أثر أخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفات جامعة الملك سعود بمدينة الرياض. مجلة العلوم 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.

ثانيا: المراجع الأجنبية

- ❖ Bhatti, S.H., Kiyani, S.K., Dust, S.B. and Zakariya, R. (2021), "The impact of ethical leadership on project success: the mediating role of trust and knowledge sharing", International Journal of Managing Projects in Business, Vol. 14 No. 4, pp. 982-998.
<https://doi.org/10.1108/IJMPB-05-2020-0159>

- ❖ 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. (2018). Health, safety and environment in the teaching of project management. The case of bachelor education in construction engineering in Norway. Procedia computer science, 138, 688-696.
- ❖ Asgård, T., & Jorgensen, L. (2019). Health and safety in early phases of project management in construction. Procedia Computer Science, 164, 343-349.
- ❖ Asgård, T., & Jørgensen, L. (2019). Health and safety in early phases of project management in construction Procedia Computer Science, 164, 343-349.
- ❖ 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 .
- ❖ Aston, Ben (2021) Why Is Project Management So Important To An Organization?[https://thedigitalprojectmanager.com/why-is-project-management-](https://thedigitalprojectmanager.com/why-is-project-management-important/)important/, 16/10/2021.
- ❖ Aston, Ben (2021) Why Is Project Management So Important To An Organization?[https://thedigitalprojectmanager.com/why-is-project-](https://thedigitalprojectmanager.com/why-is-project-management-important/)management-important/, 16/10/2021.

- ❖ Bahadur, Megh (2020) Project definition, Lifecycle and role of Project Managers.<https://www.researchgate.net/publication/340544935>
- ❖ Choudhry, R. M. (2017). Achieving safety and productivity in construction projects. Journal of Civil Engineering and Management, 23(2), 311-31
- ❖ Clarizen, Team (2020) What Are the Objectives of Project Management? <https://www.clarizen.com/objectives-of-project-management/?cn-reloaded=1> 47
- ❖ Mladen (2020) Review
- ❖ 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.
- ❖ Gunduz, M., & Khader, B. K. (2020). Construction Project Safety Performance Management Using Analytic Network Process (ANP) as a Multicriteria Decision-Making (MCDM) Tool Computational Intelligence and Neuroscience, vol. 2020, 1-11.
- ❖ Halbouni, H., Rahim, A. A., & Yunus, M. Y. M. (2022). Overview of Islamic ethics and values in project management. International Journal of Social Science Research, 4(3), 33-41.
- ❖ Halbouni, H., Rahim, A. A., & Yunus, M. Y. M. (2022). Overview of Islamic ethics and values in project management. International Journal of Social Science Research, 4(3), 33-41.
- ❖ 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.

- ❖ Jordan, S. R. (2019). Social equity in professional codes of ethics. *Public Integrity*, 21(3), 296-311. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/334178168_Social_Equity_in_Professional_Codes_of_Ethics
- ❖ Kerzner, H. (2017). *Project management: a systems approach to planning, scheduling, and controlling*, (12th Ed), John Wiley: Canada.
- ❖ Kerzner, H. (2018). *Project management best practices: Achieving global excellence*. John Wiley & Sons, New York, United States.
- ❖ Khalifeh, A, Farrell, P. & Al-edenat, M. (2020). The impact of A project sustainability management (PSM) on project success: systematic literature review. *Journal of Management Development*, 39(4), 453-474.
- ❖ Khan, M. M. (2014). The effects and effectiveness of accountability and transparency in government sectors. *Public Administration Review*, 74(4), 566-576.
- ❖ 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
- ❖ Larson, W. and Clifford, F. (2017). *Project Management: The Managerial Process*, (7th Ed), McGraw-Hill Education: USA.
- ❖ Lugusa, S. I., & Moronge, M. (2016). Influence of Project Management Skills on Performance of Bank Financed Projects in Kenya: A Case of Commercial Banks Projects. *The Strategic Journal of Business and Change Management*, 3(2), 810-838.

- ❖ Mahfuth, K., Loulizi, A., Tayeh, B. A., Al Hallaq, K., & Aisheh, Y. I A. (2020). Using Safety System during the Design Phase to Minimize Waste in Construction Projects. *Journal of King Saud University-Engineering Sciences*, vol.2020, 1-25.
- ❖ Maqbool, R., Sudong, Y., Manzoor, N., & Rashid, Y. (2017). The impact of emotional intelligence, project managers' competencies, and transformational leadership on project success: An empirical perspective. *Project Management Journal*, 48(3), 58–75.
<https://doi.org/10.1177/875697281704800304>
- ❖ 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.
- ❖ Mata-Abdelnour, E. (2023). Ethics, leadership and decision making in project management.
- ❖ 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 .
- ❖ Schwalbe, K. (2014). *Information technology project management* (7th ed.). Cengage Learning, USA.
- ❖ Shareweb. (2016). The impact and effectiveness of accountability and transparency initiatives. Swiss Agency for Development and Cooperation. Retrieved from <https://www.shareweb.ch/site/DDLGN/Documents/The%20impact%20and%20effectiveness%20of%20accountability%20and%20transparency%20initiatives.pdf>

- ❖ 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 ,
- ❖ Sweis, G. J., Sweis, R. J., Al-Shboul, M. A., & Al-Dweik, G. A. (2015). The Impact of Information Technology (IT) adoption on the quality of construction projects: The case of Jordan. *International Journal of Information Technology Project Management (IJITPM)*, 6(3), 26-40.
- ❖ Takagi, N. & Varajão, J. (2021). ISO 21500 and success management: An integrated model for project management. *International Journal of Quality & Reliability Management*, Ahead of print (Ahead of print).
- ❖ Votano, S., & Sunindijo, R. Y. (2014). Client safety roles in small and medium construction projects in Australia. *Journal of Construction Engineering and Management*, 140(9),
- ❖ Winge, S., Albrechtsen, E., & Arnesen, J. (2019). A comparative analysis of safety management and safety performance in twelve construction projects. *Journal of safety research*, 71, 139-152.
- ❖ Xu, J., & Smyth, H. (2023). The ethics of care and wellbeing in project business: from instrumentality to relationality. *International Journal of Project Management*, 41(1), 102431.
- ❖ 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 أثر أخلاقيات المهنة على فعالية إدارة المشاريع دراسة

تطبيقية على شركات التعدين بالمملكة العربية السعودية

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.

وأتقدم لحضراتكم بجزيل الشكر والتقدير للمساهمة في جهودكم 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

ثانياً محاور الاستبيان

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

معارض بشدة	معارض	محايد	أو افق	أو افق بشدة	البعد
الموضوعية					
					تلتزم الشركة 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 الشركة الموظفين بتطبيق مدونة السلوك الأخلاقي
					تلتزم الشركة بتنمية الكفاءات المهنية
					يتمتع مدير المشروع بالقدرة على معالجة الخلافات الناتجة عن العمل
					تسعي الإدارة إلى تحديد سلطات المديرين والموظفين وصلاحياتهم
					تتبع الشركة في التفكير الحيادية أثناء تأدية الأعمال
					تلتزم الشركة بتنمية الكفاءات الإدارية
الأمانة والاستقامة					
					تقوم إدارة المشاريع بالالتزام بالقيم الداخلية باعتبارها جزءاً من البيئة الثقافية للشركة

				لا تتجاوز الإدارة أخلاقيات العمل لتحقيق مصالحها الخاصة
				تقوم إدارة الشركة 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 الشركة بترسيخ قيم أخلاقيات العمل من قبل الإدارة العليا
				يقوم مديرو المشاريع بالترفع عن الانحياز لأية اتجاهات سياسية أو اجتماعية أو طائفية

				يسعي القائمين على المشاريع لعدم توظيف أعمال المشاريع لمحصل أي طرف على حساب الآخر
				يتجنب القائمون على المشاريع العش والتلاعب والسرقة في مواصفات المشروع
				التزام الشركة بمبدأ الكفاءة في تقويم إدارة القائمين على المشاريع
				قيام الشركة بترسيخ قيم النزاهة ومعايير السلوك الفردي والمؤسسي
				حرص الشركة 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
				الاعتناء بالإدارة العليا من حيث إدارة العمل بطريقة أخلاقية
				تقبل الإدارة لملاحظات وشكاوى الموظفين بكل صدوررحب
				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 الشركة على الحفاظ على سمعتها في السوق من خلال تقييد العاملين بأخلاقيات العمل
					يوجد لدى الشركة مجلس إدارة قوي خالي من الخلافات والصراعات
					توفر الشركة 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 الشركة بتحفيز الموظف الملتزم بكل السبل المتاحة

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

المعيار	أو أفق بشدة	أو أفق	محايد	معارض	معارض بشدة
تمتلك المجموعة موارد رئيسه غير متوافرة لدى المنافسين					
تلتزم الشركة في إدارة المشروع بمعايير الجودة وتعتبرها من الأولويات					
تتقيد الشركة 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 الشركة بالتخطيط لإيجاد الطاقة البديلة لغايات خفض التكلفة					
تقوم الشركة بمطابقة الإنجاز للأعمال ومرأيتها بحيث تتفق مع الجدول الزمني لكل نشاط في المشروع					
تلتزم إدارة المشروع بإعداد وتنفيذ جداول تسليم دقيقه					

					تستخدم الشركة 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)
					تتبع الشركة 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 Impact of Professional Ethics on Project
Management Effectiveness: An Applied Study on
Mining Companies in the Kingdom of Saudi Arabia**

Preparation:

Khalil Alauddin Khalil Altayeb

Supervision:

Dr. Asmaa Abo Anzah

1446 – 2024