

دور أخلاقيات المهنة في فعالية إدارة المشاريع دراسة حالة المؤسسة العامة
للتدريب التقني والمهني (TVTC)

"The Ethical Role of the Profession in the Effectiveness of Project
Management: A Case Study of the Technical and Vocational Training
Corporation (TVTC)

مشروع تخرج

إعداد

طارق بن أحمد الأحمدي

إشراف

د. الفيصّل عبد الحميد محمد حسن

٢٠٢٣/١٤٤٥

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١ المقدمة:

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

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

أخلاقيات الأعمال ليست مجرد مسألة تقليدية أو رمزية، بل هي أساسية للنجاح والاستدامة في عالم الأعمال. يمكن أن تكون معايير الأخلاقيات هي العامل الذي يميز الشركات الناجحة عن الشركات التي تواجه صعوبات. إذا اتبعت المنظمة أخلاقيات قوية وموثوقة، فإن ذلك يعزز الثقة بين الموظفين والعملاء والجمهور، ويسهم في بناء سمعة جيدة.

وتواجه الشركات تحديًا كبيرًا فيما يتعلق بالأخلاقيات، حيث يمكن أن يختلف التفاهم الأخلاقي والقوانين الأخلاقية من دولة إلى أخرى. يجب على الشركات تطوير أنظمة وقوانين أخلاقية واضحة تنظم سلوك موظفيها وعملياتها بشكل عام. هذه القوانين يجب أن تستند إلى قيم مثل الأمانة، الإخلاص، المصداقية، وحب المساعدة. يمكن تطبيق هذه القوانين في مختلف مجالات العمل بما في ذلك إدارة المشاريع. (الدبسي، ٢٠٢٣)

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

على العكس، إذا لم يتم الالتزام بالأخلاقيات، فإن ذلك يمكن أن يضر بالسمعة والمصداقية الشركة، وبالتالي يؤثر بشكل سلبي على فرصها في النمو والبقاء. إدارة المشاريع والعاملين يجب أن يلتزموا بالقواعد الأخلاقية والمهنية لضمان أن تكون الممارسات في المؤسسة دائمًا في توافق مع القيم والمبادئ الأخلاقية.

بالإضافة إلى ذلك، يجب أن يكون التزام الإدارة بأخلاقيات الأعمال جزءًا من الثقافة الداخلية للمنظمة، حيث يتعين تعزيز القيم الأخلاقية والتوجيهات المهنية بشكل مستمر. بذلك، يمكن للشركات تعزيز النمو والبقاء في سوق المنافسة بشكل أكثر فعالية واستدامة.

أشار إلى أهمية أخلاقيات الأعمال ودورها في توجيه سلوك الأفراد والمنظمات. فالأخلاقيات تمثل مجموعة من القيم والمبادئ الداخلية التي تشكل جزءاً من البيئة الثقافية للمنظمة. إن تلك القيم والمبادئ توجه سلوك الأفراد داخل المنظمة وتساهم في تحديد كيفية تفاعلهم مع بعضهم البعض ومع الجمهور. (إسماعيل وآخرون، ٢٠١٨)

وتمثل أخلاقيات العمل الإطار الشامل الذي يوجه التصرفات والسلوكيات في محيط العمل. تحدد هذه الأخلاقيات ما هو مقبول أو صحيح وما هو مرفوض أو خاطئ من وجهة نظر القيم والمعايير المعمول بها في المجتمع. تعتمد أخلاقيات العمل على الثقافة التنظيمية والقيم الشخصية وأنظمة المنظمة. (سلام و بصاشي، ٢٠١٨)

بالإضافة إلى ذلك، تعتبر الأخلاقيات جزءاً أساسياً من نجاح المنظمة وسمعتها. إذا تم الالتزام بالأخلاقيات في العمل، فإن ذلك يعزز الثقة بين الموظفين العملاء ويساهم في بناء علاقات إيجابية مع الجمهور والمجتمع بشكل عام. إدارة المشاريع تمثل جزءاً أساسياً من مفهوم الإدارة العامة، حيث تمثل فناً حديثاً ومتطوراً. تتضمن هذه العملية توجيه وتنسيق الموارد البشرية والمادية بكفاءة خلال دورة حياة المشروع. الهدف الرئيسي لإدارة المشاريع هو تحقيق أهداف المشروع بطريقة تضمن الجودة والالتزام بالمواعيد والتكاليف.

تعتبر إدارة المشاريع مجالاً متطوراً ومرناً، حيث يتم تشكيل القواعد والإجراءات بناءً على طبيعة كل مشروع على حدة. تقوم إدارة المشاريع بتقييم أداء المشروع وتحديد مدى تحقيق الأهداف المحددة. يعكس ذلك أهمية قياس النجاح وتقييم الأداء بما يتوافق مع الخطط والاستراتيجيات المعتمدة. (الدغيم والشعار، ٢٠١٦)

٢,١ مشكلة الدراسة

يُولي الباحثون والدارسون اهتماماً كبيراً لموضوع الأخلاقيات في مجال إدارة المشاريع في معظم الدول العالمية المتقدمة. تشير أغلب الدراسات المتعلقة بأخلاقيات إدارة المشاريع إلى تكرار النظر في وظيفة التسويق كواحدة من الوظائف غير الأخلاقية. وذلك لأنها تُعتبر الوظيفة الأكثر قابلية للرؤية بسبب التفاعل المكثف مع المالكين وبرامج الإعلان والترويج والعلاقات العامة، وعرض المنتج. تلك العوامل تُعزز من الجدل والتوتر حول أخلاقيات إدارة المشاريع وتجعلها تخضع للعديد من الانتقادات.

هذا التفاعل المكثف مع مالكي المشاريع يمكن أن يجعل إدارة المشاريع موضوعاً للفحص والتدقيق بشكل

كبير وقد يثير الكثير من التساؤلات بشأن الممارسات الأخلاقية للأفراد والمنظمات في هذا المجال

تلعب الإدارة دورًا مهمًا في تشجيع وتعزيز السلوك الأخلاقي داخل المنظمة، وتتخذ الإدارة قرارات اقتصادية تتوافق مع المعايير الأخلاقية والقوانين. من أجل تحسين الإدارة وتعزيز الأخلاقيات في العمل، يجب على المنظمة تطوير نظم تعليمية وتأهيلية وتدريبية لتزويد الموظفين بالمعرفة والمهارات الضرورية. هذه النهج يشمل أيضًا تعزيز السلوك الأخلاقي بين الموظفين وتشجيعهم على الالتزام بالمعايير الأخلاقية.

تتضمن التحديات مسائل مثل النزاهة والشفافية في العروض والعقود المالية، وكيفية التعامل مع المعلومات الحساسة، والتأكد من أن جميع الأطراف المعنية تلتزم بمعايير الأخلاق والنزاهة. يجب أن تكون إدارة المشاريع محترفة ومستقلة، ويجب أن تضمن ممارساتها الأخلاقية أن يتم تحقيق الأهداف بطريقة نزيهة وشفافة. وبالتالي فإن الغرض من هذه الدراسة التعرف على أثر أخلاقيات المهنة في فعالية إدارة المشاريع دراسة حالة شركة المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (TVTC).

٣.١ أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من أنها تعد إحدى الدراسات الإدارية التي تتناول الدور الأخلاقي في فعالية إدارة مشاريع في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (TVTC)، وبالتالي فإن الأمر يستدعي النظر في أهمية هذه الدراسة من الناحية النظرية والعملية وكما يلي:

❖ الأهمية العلمية

موضوع الأخلاقيات في إدارة المشاريع يعد أمرًا ذا أهمية كبيرة، نظرًا لأنه يتعامل مع الجوانب الأخلاقية لسلوك الأفراد والمنظمات في تنفيذ المشاريع. ينصب التركيز على كيفية التعامل مع المالكين والعملاء والأطراف المعنية الأخرى في سياق العولمة الحديثة، حيث تواجه هذه الأطراف العديد من التحديات والمخاطر.

ظاهرة العولمة جلبت معها زيادة في التفاعل الدولي وزيادة الضغط على القائمين على المشاريع لتحقيق أهدافها بطرق أخلاقية. بما أن المشاريع تؤثر على العديد من الأفراد والمجتمعات، فإن تنفيذها يجب أن يتم بأخلاقيات عالية. يتضمن ذلك الالتزام بمبادئ النزاهة، والشفافية، والاستقامة، والاستقلالية في جميع جوانب تنفيذ المشروع.

البحث في الآليات والتشريعات التي تكفل للمالك حق الحماية من الممارسات غير الأخلاقية يمكن أن يساعد في تطوير إطار قانوني وأخلاقي يضمن تنفيذ المشاريع بطرق ملتزمة بالأخلاق والقيم. هذا يساهم في تعزيز سلامة المالكين والمصالح المادية وبالتالي يساهم في بناء مشاريع ناجحة ومستدامة.

يساهم هذا البحث في إثراء مجال دراسات إدارة المشاريع والأخلاقيات فيها من خلال تحليل العلاقة بين أخلاقيات الأعمال والمهنة وفعالية إدارة المشاريع في مؤسسة معينة.

يقدم البحث معلومات ونتائج جديدة قد تكون ذات أهمية للباحثين والأكاديميين العاملين في مجال إدارة المشاريع والأخلاقيات.

يساهم البحث في فهم أفضل لكيفية تأثير الأخلاقيات في مجال إدارة المشاريع وكيفية تحسين أداء المشاريع من خلال الالتزام بالقيم الأخلاقية

❖ الأهمية العملية

يمكن لهذه الدراسة أن يكون ذو أهمية كبيرة للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني TVTC حيث يمكن أن يساعد في تحسين إدارة المشاريع وضمان تنفيذها بشكل أخلاقي وفعال.

يمكن للدراسة أن يقدم توجيهات وتوصيات عملية للمؤسسة حول كيفية تعزيز الأخلاقيات في إدارة المشاريع وكيفية تحقيق الأداء الأمثل.

يمكن أن تؤدي هذه الدراسة إلى تعزيز سمعة المؤسسة وزيادة ثقة العملاء والشركاء والجمهور في الأداء والممارسات الأخلاقية للمؤسسة.

المساهمة في بناء وتكوين المعرفة العلمية المتعلقة بموضوع أخلاقيات أعمال المنظمة والسلوك الأخلاقي وإدارة القائمين على المشاريع.

٤,١ أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى تحديد تأثير أخلاقيات الأعمال والمهنة على فعالية إدارة المشاريع في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.. TVTC ، وتنبثق عن هذا الهدف العام مجموعة من الأهداف الفرعية:

١. تقييم تأثير أخلاقيات الأعمال بأبعادها الموضوعية على فعالية إدارة المشاريع في المؤسسة.
٢. دراسة تأثير أخلاقيات المهنة بما في ذلك الأخلاقيات المهنية الموضوعية على فعالية إدارة المشاريع في المؤسسة.
٣. تحليل العلاقة بين الأمانة والاستقامة والنزاهة والشفافية والاستقلالية كأبعاد من أخلاقيات الأعمال والمهنة، وفعالية إدارة المشاريع في المؤسسة.
٤. تقديم توجيهات وتوصيات لتعزيز وتطوير أخلاقيات الأعمال والمهنة في مجال إدارة المشاريع بالمؤسسة.
٥. توفير معلومات مفيدة وقيمة للإدارة العليا في المؤسسة لاتخاذ قرارات استراتيجية تتعلق بتعزيز الأخلاقيات وتحسين إدارة المشاريع.

١,٥ أسئلة الدراسة

السؤال الرئيسي الأول: ما دور لأخلاقيات أعمال المنظمة بأبعادها (الموضوعية، الأمانة والاستقامة النزاهة الشفافية الاستقلالية) في فعالية إدارة المشاريع بأبعادها (الكلفة الوقت، الجودة في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (TVTC) ؟

وينبثق عن هذا التساؤل عدد من الأسئلة الفرعية هي:

- هل هناك أثر لأخلاقيات المهنة الموضوعية - في فعالية إدارة المشاريع في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (TVTC) ؟
- هل هناك أثر لأخلاقيات المهنة للأمانة والاستقامة في فعالية إدارة المشاريع بأبعادها (الكلفة، الوقت، الجودة) في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (TVTC) ؟
- هل هناك أثر لأخلاقيات المهنة . النزاهة - في فعالية إدارة المشاريع في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (TVTC) ؟
- هل هناك أثر لأخلاقيات المهنة - الاستقلالية - في فعالية إدارة المشاريع في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (TVTC) ؟

٦,١ فرضيات 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 المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (TVTC) .

وتتفرع منها عدة فرضيات فرعية الآتية:

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) لأخلاقيات المهنة الموضوعية - في فعالية إدارة المشاريع في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (TVTC) .

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) لأخلاقيات المهنة للأمانة والاستقامة في فعالية إدارة المشاريع بأبعادها (الكلفة، الوقت، الجودة) في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (TVTC) .

الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) لأخلاقيات المهنة - النزاهة - في فعالية إدارة المشاريع في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (TVTC) .

الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) لأخلاقيات المهنة - الشفافية - على فعالية إدارة المشاريع في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (TVTC) .

الفرضية الفرعية الخامسة: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) الأخلاقيات المهنة - الاستقلالية - في فعالية إدارة المشاريع في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (TVTC) .

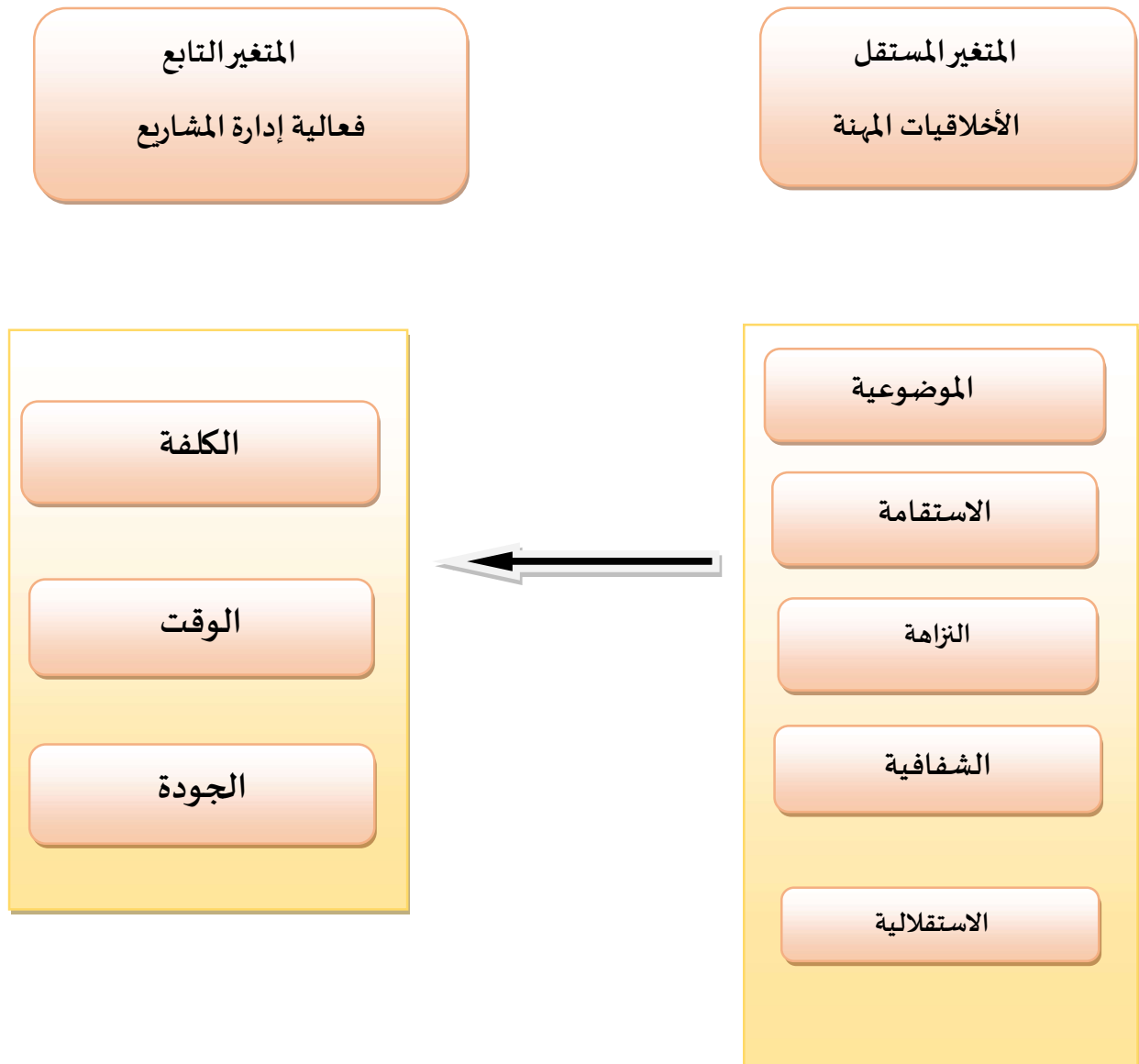
٧,١ نموذج الدراسة

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

- المتغير المستقل: الأخلاقيات المهنة بأبعادها (الموضوعية، الاستقامة النزاهة الشفافية الاستقلالية)

- المتغير التابع : فعالية إدارة المشاريع بأبعادها (الكلفة الوقت، الجودة)

الشكل رقم (١) متغيرات الدراسة



المصدر: إعداد الباحث

٨,١ أسباب إختيارالموضوع

يوجد العديد من الأسباب التي تدفع لاختيار هذا الموضوع، ومنها:

١. يعتبر موضوع الأخلاقيات في إدارة المشاريع أمراً ذا أهمية كبيرة نظراً لتأثيره على نجاح واستدامة المشاريع. يعكس الالتزام بالأخلاقيات على جميع مستويات إدارة المشاريع القيم والمبادئ التي يجب أن توجه تصرفات القائمين على المشاريع.
٢. في ظل تزايد التفاعل العالمي والمعايير المشددة لإدارة المشاريع، تواجه المؤسسات تحديات كبيرة للتعامل مع الجوانب الأخلاقية في تنفيذ المشاريع. لذلك، يتعين على الباحثين فهم كيفية التعامل مع هذه التحديات والتغلب عليها.
٣. المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني TVTC تعتبر مؤسسة حكومية رئيسية في المملكة العربية السعودية. لذلك، تحظى بأهمية كبيرة في تطوير وتحسين إدارة المشاريع بأساليب أخلاقية.
٤. هناك نقص في الأبحاث السابقة التي تدرس العلاقة بين الأخلاقيات وإدارة المشاريع في سياق المؤسسات الحكومية. لذلك، مما يساهم في سد هذا الفجوة البحثية.
٥. الإسهام في تطوير الممارسات: من خلال هذا البحث، يمكن تقديم توجيهات وتوصيات عملية تساعد المؤسسة في تحسين ممارساتها في مجال إدارة المشاريع بأساليب أخلاقية.

٩,١ المنهجية :

تم اتباع 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 نتحدث عنها دراسة الإن؛ وهي بعنوان دور أخلاقيات المهنة في فعالية إدارة المشاريع، 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.

مصادر البيانات :

تعتمد الدراسة على مصدرين أساسيين في جمع البيانات والمعلومات كما يلي:

- **المصادر الثانوية:** اعتمد الباحث على المصادر الثانوية المتاحة في مجال الدراسة، وذلك لمعالجة الإطار النظري فيها، وتتمثل هذه المصادر بالكتب العربية والأجنبية ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وكذلك الدوريات، والأبحاث والرسائل العلمية التي تناولت الجانب النظري للدراسة، والمقابلات التي أجراها الباحث مع المختصين في مجال دراستنا ، وقد اعتمد الباحث على هذه المصادر في الدراسات السابقة، وتحديد مشكلة الدراسة، وأسئلة الدراسة.
- **المصادر الأولية:** اعتمد الباحث على جمع البيانات الأولية من خلال بناء استبانة كأداة رئيسة للدراسة ومعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة، حيث إن بناء أسئلة الاستبانة استند على الدراسات السابقة عرضها على المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في هذا المجال لبيان صدق هذه الاستبانة والعمل على معرفة ثبات الاستبانة والوصول إلى صيغتها النهائية.

أدوات الدراسة:

- تم العمل على الاستبانة للتناسب مع متغيرات الدراسة من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث تكونت من قسمين رئيسين هما:
- **القسم الأول:** وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة من العملاء في المؤسسات العامة الحكومية ، والمتمثلة بـ: النوع الاجتماعي، والعمر، والمؤهل العلمي، والوضع المهني، والدخل الشهري.
 - **القسم الثاني:** اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة المستقل والتابع .

١٠,١ حدود الدراسة

- **حدود موضوعية:** اقتصرت الدراسة على معرفة لأخلاقيات المهنة بأبعادها (الموضوعية، الاستقامة النزاهة الشفافية الاستقلالية) في فعالية إدارة المشاريع بأبعادها (الكلفة الوقت، الجودة)
- **حدود مكانية:** أجرى الباحث دراسته على المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (TVTC) .
- **حدود زمنية:** اقتصرت الدراسة خلال عام ٢٠٢٣ م.

١١,١ الدراسات السابقة

الدراسات العربية	
الدراسة	دراسة (مسغوني وآخرون، ٢٠١٩)
أهداف الدراسة	هدف البحث إلى اختبار أثر الالتزام بأخلاقيات المهنة في الحد من الفساد الإداري والمالي على مستوى المنظمات الحكومية لقطاع الجمارك بالجزائر .
المتغير المستقل	أخلاقيات المهنة (الواجبات المهنية والقيم الفردية والذاتية والقيم الدينية والاجتماعية)
المتغير التابع	الفساد الإداري والمالي
منهجية البحث	استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة للبحث
أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوي بين أخلاقيات المهنة والفساد الإداري والمالي، بينما لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام بأبعاد أخلاقيات المهنة (الواجبات المهنية والقيم الفردية والذاتية والقيم الدينية والاجتماعية) مع الفساد، وبعد إزالة بعض المتغيرات التفسيرية التي ليست لها دلالة إحصائية تبين أن القيم الذاتية والفردية لها تأثير إيجابي على مكافحة الفساد في قطاع الجمارك بمنطقة ورقلة.
الدراسة	عياد وبوخلو (٢٠١٨)
أهداف الدراسة	هدفت هذه الدراسة إلى التعرف عن أثر ضغوط العمل على الالتزام بأخلاقيات المهنة في المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف ورقلة.
المتغير المستقل	ضغوط العمل
المتغير التابع	أخلاقيات المهنة
منهجية البحث	اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، لتحقيق أهدافها، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، واعتمدت الدراسة على البرنامج الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات.

أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة إلى توافر لأبعاد ضغوط العمل في المؤسسة الاستشفائية محل الدراسة بشكل متوسط ومستوى توافر أخلاقيات المهنة في المؤسسة الاستشفائية محل الدراسة مرتفع وأظهرت نتائج الدراسة أنه لا يوجد أثر لأبعاد ضغوط العمل على أخلاقيات المهنة، وتتوافر بشكل إيجابي في المؤسسة محل الدراسة.
الدراسة	الطلالعة وأبو حجل (٢٠١٨)
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة الموارد البشرية على أخلاقيات العمل والرضا الوظيفي دراسة حالة "شركة الفوسفات الأردنية".
المتغير المستقل	إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والتعيين، التحليل الوظيفي، التعويض والحوافز، التدريب والتطوير، تقييم أداء)
المتغير التابع	أخلاقيات العمل
منهجية البحث	اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي عن طريق دراسة الحالة لتتبع الظاهرة وتوصيفها كما استخدمت المنهج المسحي عن طريق استخدام الاستبانة كأداة للدراسة للوصول إلى الإجابة عن الأسئلة.
أهم النتائج والتوصيات	أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر لأبعاد إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والتعيين، التحليل الوظيفي، التعويض والحوافز، التدريب والتطوير، تقييم أداء) على الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة الفوسفات الأردنية. وجود أثر لأبعاد إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والتعيين، التحليل الوظيفي، التعويض والحوافز، التدريب والتطوير، تقييم أداء) على أخلاقيات العمل لدى العاملين في شركة الفوسفات الأردنية. كما أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات العاملين نحو إدارة الموارد البشرية لدى العاملين في شركة الفوسفات الأردنية تبعاً للنوع. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات العاملين نحو إدارة الموارد البشرية لدى العاملين في شركة الفوسفات الأردنية تعزى للمؤهل ولصالح ذوي المؤهل العلمي (دراسات عليا). وللخبرة ولصالح ذوي الخبرة الكبيرة. وأظهرت عدم وجود فروق ذات

	دلالة إحصائية في تصورات العاملين نحو أخلاقيات العمل لدى العاملين في شركة الفوسفات الأردنية تبعاً للنوع. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات العاملين نحو أخلاقيات العمل لدى العاملين في شركة الفوسفات الأردنية تعزى للمؤهل ولصالح ذوي المؤهل العلمي (دراسات عليا). وللخبرة ولصالح الخبرة الكبيرة. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات العاملين نحو الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة الفوسفات الأردنية تبعاً للنوع. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات العاملين نحو الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة الفوسفات الأردنية تعزى للمؤهل ولصالح ذوي المؤهل العلمي (دراسات عليا) وللخبرة ولصالح الخبرة الكبيرة. وبناء على النتائج أعلاه، قدم الباحث عدداً من التوصيات أهمها: ضرورة الاهتمام بسياسة التوظيف بكافة مكوناتها (الاستقطاب والاختيار والتعيين) في شركة الفوسفات الأردنية، ذلك لأن الخطأ والتساهل في سياسة التوظيف سوف يكون له انعكاسات على الكثير من الأنشطة والوظائف الأخرى للموارد البشرية كالتدريب والحوافز وتقويم الأداء. والسعي نحو انفتاح المناخ في العلاقات التنظيمية والإنسانية، بين الإدارة والعاملين، وضرورة تأكيد مبدأ المشاركة في رسم السياسات العامة وفي صياغة الأهداف، لضمان الحرص وتحمل المسؤولية بشكل طوعي بما يعزز من قيمة الدافعية الذاتية لدى العاملين في الشركة. واقترح الباحث ضرورة قيام الباحثين بإجراء العديد من الدراسات التي تتناول الربط بين إدارة الموارد البشرية من جهة وبعض المتغيرات الأخرى من الجهة الثانية، مثل الانتماء، والتمكين وغيرهما.
الدراسة	العمري (٢٠١٧)
أهداف الدراسة	هدفت هذه الدراسة إلى إبراز دور التثقيف بأخلاقيات المهنة، وأثره في التقليل من الفساد الوظيفي.
المتغير المستقل	بأخلاقيات المهنة

المتغير التابع	الفساد الوظيفي.
منهجية البحث	تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث أنه من المناهج التي تسهم بدراسة وتحليل الظواهر الإنسانية والاجتماعية لتحقيق أهداف البحث والإجابة عن تساؤلاته. وقد اعتمد الباحث على الاستبانة كأداة لجمع البيانات.
أهم النتائج والتوصيات	توصل الباحث للعديد من النتائج ومن أهمها: أن أفراد عينة البحث لديهم معرفة وقدرة على تمييز الممارسات الوظيفية، وتحديد ما إذا كانت تعتبر فساد وظيفي بنوعيه الكبير والصغير، أو أنها لا تمثل فساد، وأن غالبية العينة يرون أن جهات عملهم تقوم دائماً وأحياناً بتوضيح قواعد السلوك العامة، ومتطلبات الوظيفة التي يعملون بها. لفت نظر الباحث أن أكثر من نصف عينة البحث لم يحضروا دورات تثقيفية عن أخلاقيات المهنة، وأن نصفهم ليس لديهم المعرفة بطريقة الإبلاغ عن الفساد المؤكد أو المحتمل، لذا يرى (٨٤,٦٪) من العينة أن الموظفين / الموظفين في جهات عملهم بحاجة إلى المزيد من التثقيف بأخلاقيات المهنة وأهميتها، وطرق الإبلاغ عن حالات الفساد المؤكدة والمحتملة. من المهم ذكر أن غالبية أفراد العينة يرون أن تفشي الفساد يؤثر سلباً على أداء الموظفين / الموظفين ويعيق تحقيق أهداف جهة العمل. وأن غالبية كذلك يرون: أن للتقليل من الفساد بصفة عامة أثر في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠. ومما تأكد للباحث ان غالبية العينة يتوقعون انخفاض حالات الفساد بزيادة وعي الموظفين وتثقيفهم بأخلاقيات المهنة.
الدراسة	أل عزام والجالى (٢٠٢٣)
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى معرفة المتغيرات المتمثلة بأخلاقيات المهنة والأمان الوظيفي بهدف التعرف على توافره في المنظمة موضوعة البحث والرسم بأهميتهم والعلاقة والأثر بينهما، وتم اختيار أمانة منطقة عسير من القطاع البلدي لهذا الغرض لأهمية مشاريع الإعمار الحاصلة في هذه الأيام التي يتم صرفها والروابط الخاصة بمجال الأعمال التجارية والرسمية

المتغير المستقل	أخلاقيات المهنة (الأمانة والاستقامة - النزاهة والشفافية- الاستقلالية والموضوعية- المسؤولية الأخلاقية)
المتغير التابع	الأمان الوظيفي (العامل النفسي- العامل المادي- بعد العلاقات في العمل- العبء الوظيفي)
منهجية البحث	اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، لتحقيق أهدافها، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، واعتمدت الدراسة على البرنامج الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات.
أهم النتائج والتوصيات	تم التوصل إلى الوصول إلى النتائج. توفر جداول البيانات المهنة في الاتجاه الذي يوضع في الاعتبار الذي يوفر توفير ثقافة تنظيمية. ثققت في وجود الأخلاقيات المطلوبة للتأثير في العاملين في مجال المساعدة والمالي الذي يعزز الأمان الوظيفي.
الدراسة	العامري وشاكر (٢٠١٧)
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر القيم الأخلاقية للفرد في الأداء الوظيفي لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية.
المتغير المستقل	القيم الأخلاقية (الأمانة، الاستقامة، الوفاء، الصبر، النزاهة، الأنصاف)
المتغير التابع	الأداء الوظيفي
منهجية البحث	استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي للإجابة على تساؤلات الدراسة واختبار فروضها .
أهم النتائج والتوصيات	قد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر معنوي إيجابي بين أبعاد القيم الأخلاقية للفرد (الأمانة، الاستقامة، الوفاء، الصبر، النزاهة، الأنصاف) والأداء الوظيفي، وكلما زادت قوة هذه القيم لدى الموظفين زاد تأثيرها إيجابا على أدائهم الوظيفي. وقد خلصت الدراسة إلى ضرورة استمرار إدارة الجامعة في تعزيز وتقوية القيم الأخلاقية لدى موظفيها لما له من تأثير إيجابي على أدائهم الوظيفي.
الدراسة	العزى والصالح (٢٠١٨)

أهداف الدراسة	هدف الدراسة إلى التعرف على أثر القيم والأخلاقيات الوظيفية على أداء الموظف العام ومدى التزام الموظفين بقيم وأخلاقيات العمل في المنظمات العامة في دولة الكويت
المتغير المستقل	القيم والأخلاقيات الوظيفية
المتغير التابع	أداء الموظف
منهجية البحث	تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي
أهم النتائج والتوصيات	وصلت الدراسة لعدة نتائج منها أهمية قيم الأمانة والصدق لدى المبحوثين تليها القيم الاجتماعية. كما توصلت لبعض المهن السلبية والتي لها أثر في تدني القيم والأخلاقيات الوظيفية مثل التنشئة الأسرية وإنجاز الأعمال الخاصة أثناء الدوام الرسمي. ومن أهم التوصيات العمل على توعية الموظفين وتعزيز قيم العمل الإيجابية وتبني برنامج للجوافز والمكافآت للملتزمين بالقيم الوظيفية وأخيرا أعدا وثيقة لقيم وأخلاقيات العمل وسليمها للموظف عند استلامه لوظيفته.
الدراسة	الهزيمة و العطاس (٢٠١٨)
أهداف الدراسة	هدف البحث إلى التعرف على أخلاقيات العمل بمحاورها (الصدق، والرقابة الذاتية، والإخلاص، والإتقان، والأمانة، والعدل)، وتأثيرها على الأداء الوظيفي، دراسة ميدانية على موظفات جامعة الملك سعود بالرياض
المتغير المستقل	أخلاقيات العمل بمحاورها (الصدق، والرقابة الذاتية، والإخلاص، والإتقان، والأمانة، والعدل)
المتغير التابع	الأداء الوظيفي
منهجية البحث	استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت الأداة في استبانة.
أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة إلى التوصل إلى عدة نتائج، ومن أهمها: ارتفاع مستوى أخلاقيات العمل للموظفات الإداريات بجامعة الملك سعود بالرياض ، و أظهرت نتائج الدراسة أن أفراد مجتمع الدراسة موافقون على مستوي الأداء

	الوظيفي، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للمحور (٣,٨٥ من ٥)، بتقدير (موافق)، وتوجد علاقة طردية وذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل ومستوى الأداء الوظيفي، بلغت (0.039) بدرجة تأثير متوسطة، كما بينت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغيرات (العمر، والمؤهل التعليمي، وسنوات الخبرة، والمستوى الوظيفي) وذلك لصالح من أعمارهم (من ٣٠ إلى ٣٩ سنة) وفي المؤهل التعليمي لصالح حملة مؤهل (البكالوريوس) ووفقا للخبرة لصالح من خبرتهم (من ٥ سنوات إلى ١٠ سنين) وفي المستوى الوظيفي لصالح فئة (رئيسة قسم) وفي ضوء النتائج تم تقديم جملة من التوصيات والمقترحات لتنمية المهارات الأخلاقية للموظفات والارتقاء بالأداء وخلق بيئة تفاعل إيجابي بين موظفات الجامعة وعموم
الدراسة	عقل و الشرفا (٢٠١٨)
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تقييم العائد على الاستثمار في التدريب على الأداء الوظيفي من خلال دراسة تطبيقية على الجامعة الإسلامية بغزة،
المتغير المستقل	المعايير الدولية لإدارة المشاريع (تكامل المشروع، ونطاق المشروع، ووقت المشروع، وكلفة المشروع، وجودة المشروع، وموارد المشروع، والاتصالات في المشروع، وإدارة المخاطر، والمشتريات في المشروع)
المتغير التابع	جودة المشاريع
منهجية البحث	تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وفقا لطبيعة الدراسة والأهداف، وتم جمع البيانات باستخدام الاستبانة وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي spss لتحليل البيانات.
أهم النتائج والتوصيات	أظهرت نتائج الدراسة وجود استغلال لموارد الجامعة في تدريب وتأهيل الموظفين من خلال عقد البرامج والدورات المتخصصة التي تنفذها جهات الاختصاص بالجامعة، مع وجود علاقة طردية متوسطة بين تقييم العائد على الاستثمار في التدريب والأداء الوظيفي، ولا يوجد فروق معنوية بين استجابات المبحوثين حول العائد على الاستثمار

	في التدريب تعزى لمتغير الجنس، وأن محتوى المواد التدريبية تلائم طبيعة عمل الموظفين وتساعد على تنميتهم وتطويرهم في مجال عملهم، مع عدم تناسب أوقات التدريب لدى بعض الموظفين، وقد تبين وجود فجوة بين البرامج التدريبية في تعزيز مهارات حل مشاكل العمل بالطريقة المناسبة، وأن التدريب يمكن الموظفين من اكتساب المهارات المطلوبة وتعزز لديهم الثقة بالنفس وتعمق العلاقة بين الموظفين أنفسهم وتنمي أدائهم الوظيفي وإعداد خطط تدريبية جيدة ومنظمة في تطوير العمل لدى موظفي الجامعة الإسلامية. وأوصت الدراسة بضرورة المساهمة في معالجة نقاط الضعف وإثراء نقاط القوة، حيث أوصت الدراسة بضرورة العمل على عقد المزيد من البرامج التدريبية التي تلائم أوقات الموظفين لتسهيل الالتحاق بها.
الدراسات الأجنبية	
الدراسة	Asgard & Jangensem (2019)
أهداف الدراسة	جاءت هذه الدراسة بسبب حوادث خطيرة ومميتة في مواقع الإنشائية كل عام، وركزت على سؤالين رئيسيين: هل يمكن تحصين الصحة والسلامة في مرحلة البناء خلال المراحل الأولى من إدارة المشروع ؟ ما هي العناصر الرئيسية لتحديات الصحة والسلامة في المراحل الأولى من إدارة المشروع التي تحتاج إلى معالجة ؟
المتغير المستقل	الصحة والسلامة
المتغير التابع	إدارة المشروع
منهجية البحث	استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الكمي، كما تمت الاستعانة بمجموعة من الأساليب الإحصائية لتحليل بيانات الدراسة.
أهم النتائج والتوصيات	أشارت الدراسة إلى ثلاثة تحديات رئيسية للسلامة في وقت مبكر مراحل المشاريع الإنشائية: عدم الكفاءة، عدم تحديد الأولويات، وجود عواقب طبوغرافية، اقترحت الدراسة أن تقوم المؤسسات التعليمية وعملاء البناء والسلطات العامة بدورهم

لتحسين الوضع.	
Al Tatari.(2015)	الدراسة
هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر العوامل الاجتماعية والإدارية والشخصية على التزام موظفي وكالة الغوث الدولية بقطاع غزة بأخلاقيات العمل في قطاع التعليم	أهداف الدراسة
التزام موظفي	المتغير المستقل
أخلاقيات العمل	المتغير التابع
اعتمدت على استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات باستخدام الاستبانة وتحليلها.	منهجية البحث
وأظهرت النتائج أن 86.39% من الموظفين في الأونروا، وخاصة بأخلاقيات العمل	أهم النتائج والتوصيات
Ghnaim & Alhammad (2021)	الدراسة
هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر الثقافة التنظيمية بدلالة متغيراتها الرئيسية (المشاركة ، احترام الفرد ، الموقف من المخاطر ، التوجه نحو العمل ، الثقة ، الانفتاح ، مسافة القوة) على إدارة المشاريع من حيث (بدء المشروع ، تخطيط المشروع ، تنفيذ المشروع ، أداء / مراقبة المشروع ، إقفال المشروع في المنظمات غير الحكومية في الأردن.	أهداف الدراسة
الثقافة التنظيمية بأبعادها (المشاركة ، احترام الفرد ، الموقف من المخاطر ، التوجه نحو العمل ، الثقة ، الانفتاح ، مسافة القوة)	المتغير المستقل
إدارة المشاريع من حيث (بدء المشروع ، تخطيط المشروع ، تنفيذ المشروع ، أداء / مراقبة المشروع ، إقفال المشروع)	المتغير التابع
م استخدام المنهج الكمي في الدراسة ، تم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS .	منهجية البحث
أظهرت نتائج الدراسة أن للثقافة التنظيمية (المشاركة ، احترام الفرد ، الموقف من المخاطر ، التوجه نحو العمل ، الثقة ، الانفتاح ، مسافة القوة) ذات دلالة إحصائية - تأثير على إدارة المشروع (كمتغير تابع) في المنظمات غير الحكومية الأردنية. أشارت	أهم النتائج والتوصيات

	النتائج الرئيسية إلى وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية على كل من أبعاد إدارة المشروع (بدء المشروع ، تخطيط المشروع ، تنفيذ المشروع ، أداء / مراقبة المشروع ، إغلاق المشروع). بناء على النتائج ، اقترحت الدراسة التوصية الرئيسية : يجب أن تركز المنظمات غير الحكومية الثقافة التنظيمية ، وتعزيز وبناء المنظمات الفعالة ، وهي عنصر أساسي لنجاح وفشل المنظمة.
الدراسة	Mar'i & Alhammad (2021)
أهداف الدراسة	هدفت هذه الدراسة إلى بيان أثر استراتيجيات إدارة المشاريع (PMS) كمتغيرات مستقلة (البداية ، التخطيط التنفيذ ، المراقبة والتحكم ، الإغلاق) على أبعاد جودة تنفيذ المشاريع (PIQ) (الارتباط ، الكفاءة ، الفعالية ، الأثر ، الاستدامة ، إدارة مخاطر المشروع) كدراسة حالة للمشاريع الحكومية المنفذة من قبل وزارة الأشغال العامة والإسكان (MOPWH) في الأردن.
المتغير المستقل	استراتيجيات إدارة المشاريع بأبعاده (البداية ، التخطيط التنفيذ ، المراقبة والتحكم ، الإغلاق)
المتغير التابع	جودة تنفيذ المشاريع بأبعاده (الارتباط ، الكفاءة ، الفعالية ، الأثر ، الاستدامة ، إدارة مخاطر المشروع)
منهجية البحث	استخدامت الدراسة المنهج الكمي في الدراسة .
أهم النتائج والتوصيات	أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير لاستراتيجيات إدارة المشاريع (إستراتيجية البداية، إستراتيجية التخطيط، إستراتيجية التنفيذ، إستراتيجية المراقبة والتحكم، إستراتيجية الإغلاق) على جودة تنفيذ المشاريع ، كما أظهرت نتائج الدراسة أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستراتيجيات إدارة المشاريع على كل بعد من أبعاد جودة تنفيذ المشاريع (الارتباط الكفاءة، الفعالية، الأثر، الاستدامة، إدارة مخاطر

المشروع) ، وأوصت الدراسة بأنه ينبغي على وزارة الأشغال العامة والإسكان أن تركز على حل جميع النزاعات أثناء مرحلة التنفيذ مباشرة دون عواقب قانونية. علاوة على ذلك ، فإن النقطة الأكثر أهمية للتوصية بها.	
--	--

المراجع

- آل عزام، سعد بن ناصر، و الجالي، عبدالله مهدي. (٢٠٢٣). أثر أخلاقيات المهنة على الأمان الوظيفي في القطاع البلدي: أمانة منطقة عسير. مجلة إقتصاديات شمال إفريقيا، مج ١٩، ٣١٤، ٤٠٣ - ٤١٦.
- إسماعيل، آلاء أحمد عبداللطيف، أبو شوق، محمد، و جمال الدين، نانسي محمد فوزي. (٢٠١٨). دراسة تحليلية لأثر تطبيق مبادئ أخلاقيات المهنة على رضا وأداء العاملين بشركات السياحة المصرية. المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة، مج ١٢، ٢٤، ١ - ٢١.
- الدغيم، أمجاد أحمد، و الشعار، حمزة يوسف صالح. (٢٠١٦). أثر أنماط القيادة الإدارية على أداء المشاريع: دراسة ميدانية: شركات الهندسة في مدينة عمان (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة البلقاء التطبيقية، السلط.
- الديسي، عبدالكريم علي جبر. (٢٠٢٣). صحافة الذكاء الاصطناعي والتحديات المهنية والأخلاقية. مجلة الجامعة الإسلامية للبحوث الإنسانية، مج ٣١، ٣٤، ٧٢ - ٩٤.
- سلام، عبدالرزاق، و بصاشي، هدى. (٢٠١٨). دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين: دراسة حالة مستشفى بني سليمان بولاية المدية. دراسات، ع ٧٠، ١٥٠ - ١٦٩.
- الطالعة، عصمت سمير مفلح، و أبوحجل، محمد مصطفى. (٢٠١٨). أثر إدارة الموارد البشرية على أخلاقيات العمل والرضا الوظيفي من منظور استراتيجي: دراسة حالة شركة الفوسفات الاردنية ٢٠٠٥ - ٢٠١٦ (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة أم درمان الإسلامية، ام درمان.
- العمري، فواز بن علي. (٢٠١٧). دور التثقيف بأخلاقيات المهنة في التقليل من الفساد الوظيفي. مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية والقانونية، مج ١، ١٠٤، ٧٦ - ٩١.
- العنزي، عوض خلف، و الصالح، بسمة محمد. (٢٠١٨). أثر القيم والأخلاقيات الوظيفية على أداء الموظف العام في بعض المنظمات العامة في الكويت. مجلة البحوث الإدارية، مج ٣٦، ١٤، ٢١٩ - ٣٢٥.
- الهزائمة، أحمد صالح، و العطاس، نور بنت حسن. (٢٠١٨). أثر أخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفات جامعة الملك سعود بمدينة الرياض. مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية والقانونية، مج ٢، ١٤٤، ٣٣ - ٦١.

- العامري، عبده أحمد علي، و شاكر، زينب عبدالحق. (٢٠١٧). أثر القيم الأخلاقية في الأداء الوظيفي لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، مج ١٨، ع ٢٤، ٥١ - ٦٦.
- عياد، خولة، و بوخلوه، باديس. (٢٠١٨). أثر ضغوط العمل على الالتزام بأخلاقيات المهنة: دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف ورقلة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ورقلة.
- عقل، عبد الله محمد علي، و الشرفا، ياسر عبد طه. (2018). أثر تقييم العائد على الاستثمار في التدريب على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على الجامعة الإسلامية بغزة)، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية (غزة)، غزة.
- مسغوني، منى، بركة، محمد، و مخلفي، أمينة. (٢٠١٩). دور أخلاقيات المهنة في مكافحة الفساد الإداري والمالي بالمنظمات الحكومية في الجزائر: دراسة حالة قطاع الجمارك. مجلة البشائر الاقتصادية، مج ٥، ع ٢٤، ٦٨٩ - ٧٠٨.

- Asgård, T., & Jørgensen, L. (2019). Health and safety in early phases of project management in construction *Procedia Computer Science*, 164, 343-349.
- 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.
- 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.
- 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.