

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص ماجستير إدارة المشاريع



أثر أخلاقيات المهنة على جودة إدارة المشاريع –
دراسة حالة

بالشركة السعودية للكهرباء

**The impact of professional ethics on the quality of
project
management - a case study Saudi electricity company.**

إعداد الطالب /

الطالب/ علي رمضان العنزي

الرقم الجامعي /241000429

إشراف/ د. أسماء أبو عنزه

2024

قائمة المحتويات

اسم المحتوى	رقم الصفحة
الجزء الأول: التمهيد	
الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها	17-7
المقدمة	8
مشكلة البحث	9
أهمية البحث	10
أهداف البحث	11
تساؤلات البحث	11
الدراسات السابقة	11
المنطلقات النظرية للبحث	14
فرضيات البحث	15
نموذج البحث	16
المنهجية وطرق البحث	17-16
الجزء الثاني: الإطار النظري للدراسة	
الفصل الثاني: أخلاقيات المهنة	25 -18
أولاً: ماهية أخلاقيات المهنة	19
ثانياً: مبادئ أخلاقيات المهنة	20
ثالثاً: فوائد أخلاقيات المهنة	20
رابعاً: العوامل المؤثرة على أخلاقيات المهنة في المنظما ت	20
خامساً: مكونات أخلاقيات المهنة	23
سادساً: مزايا أخلاقيات المهنة	24
سابعاً: عيوب عملية ومعرفية لتنمية أخلاقيات المهنة	25
الفصل الثالث: إدارة المشاريع وأثر أخلاقيات المهنة في إدارة المشاريع	35-26
أولاً: ماهية إدارة المشاريع	27
ثانياً: عناصر إدارة المشاريع	28
ثالثاً: مبادئ إدارة المشاريع	29
رابعاً: تحديات الخاصة بالمشروع	30
خامساً: مزايا إدارة المشاريع	30
سادساً: عيوب إدارة المشاريع	31

32	سابعاً: أنشطة إدارة المشروعات
32	ثامناً: أنواع إدارة المشروعات
33	تاسعاً: خصائص إدارة المشروعات
33	عاشراً: متطلبات إدارة المشروعات
34	حادي عشر: مكونات إدارة المشروعات

الجزء الثالث: الدراسة العملية وإجراءاتها المنهجية	
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة	
36	منهجية الدراسة
37	عينة الدراسة
38	حدود الدراسة
38	أسلوب الدراسة
55-39	الفصل الخامس: نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها
75-56	الفصل السادس: تحليل النتائج والتصور المقترح
الجزء الرابع: ملاحق الدراسة	
76	مراجع الدراسة
80	ملاحق الدراسة
88	ملخص الدراسة باللغة العربية
89	ملخص الدراسة باللغة الانجليزية

قائمة الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
42	توزيع أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الديمغرافية والوظيفية	(1)
44	المعيار الإحصائي لتفسير المتوسطات الحسابية لفقرات الاستبانة ومتغيراتها	(2)
45	صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لمحور فهم الواجبات المهنية	(3)
47	صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لمحور تحسين الأداء المهني	(4)
49	صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد أداء المشاريع	(5)
50	معامل الفا كرونباخ لثبات الاستبانة ككل ومحاورها	(6)
52	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد المتغير المستقل تنمية اخلاقيات المهنة	(7)
54	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد فهم الواجبات المهنية	(8)

59	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد تحسين مستوى الاداء المهني	(9)
60	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المتغير جودة ادارة المشاريع والمتغير ككل	(10)
62	نتائج اختبار تباين الانحدار المتعدد (Regression Multiple) للفرضية الرئيسية الأولى	(11)
65	نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار الفرضية الرئيسية الأولى	(12)
67	نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط	(13)
68	نتائج تحليل الانحدار الخطي لاختبار الفرضية الفرعية الاولى	(14)
69	نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثانية	(15)
70	نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة	(16)

قائمة الأشكال

رقم الشكل	اسم الشكل	رقم الصفحة
(1)	متغيرات البحث	16
(2)	توزيع العينة طبقا للنوع	42
(3)	توزيع العينة طبقا لمتغير المؤهل الدراسي	42
(4)	توزيع العينة طبقا لمتغير المسمى الوظيفي	43
(5)	توزيع العينة طبقا لمتغير متوسط الدخل	43

قائمة الملاحق

رقم الملحق	اسم الملحق	رقم الصفحة
(1)	استمارة الاستبيان	81

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

المقدمة.

إن أخلاقيات المهنة من الركائز الأساسية التي تساهم في تعزيز جودة إدارة المشاريع وتحقيق الأهداف المرجوة منها. ففي عالم الأعمال المتسارع والمتغير، تكتسب القيم الأخلاقية أهمية بالغة، حيث تلعب دورًا محوريًا في تشكيل سلوك الأفراد والجماعات داخل بيئة العمل. إن التزام الأفراد بالمبادئ الأخلاقية يساهم في بناء الثقة وتعزيز التعاون بين الفرق، مما يؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الكفاءة.

يعتبر التوجه نحو تطبيق مجموعة من المثل والقيم الأخلاقية والسلوكيات الإيجابية جس العبور والتميز لأغلبية المؤسسات في نجاحها لتحقيق أهدافها، وهو الطريق الفعلي في تطوير أدائها الوظيفي الذي ينعكس بالإيجاب على مستوى تمرير الخدمات للزبائن، كما أنه بلا شك عملية صقل مهارات الموظف في درجة كفاءته وفعاليتها لها علاقة طردية بمدى إلتزامه العميق بالمثل والقيم المستنبطة من ديننا الحنيف، والتي تدفعه الى تنمية مهاراته السلوكية والعملية نحو تحسين أدائه.

(1)

سيتناول هذا البحث أثر أخلاقيات المهنة على جودة إدارة المشاريع من خلال تحليل العلاقة بين القيم الأخلاقية وأداء الفرق، واستعراض بعض الدراسات والأبحاث السابقة التي تناولت هذا الموضوع. كما سنستعرض بعض الأمثلة العملية التي تبرز كيف يمكن لأخلاقيات المهنة أن تؤثر بشكل مباشر على نجاح المشاريع وفعاليتها.

في ضوء ما سبق، فإن دراسة أثر أخلاقيات المهنة على جودة إدارة المشاريع ليست مجرد مسألة أكاديمية، بل هي ضرورة ملحة تسهم في تطوير بيئات عمل أكثر فعالية واستدامة.

إن أخلاقيات المهنة من الأساليب التي تعمل على تقدم المنظمات والحد من الفساد الإداري والمهني والنقدي والذي يتمثل في الرشوة وعدم تقدير الأعمال والاختلاس القائم بالمؤسسات من المدراء والموظفين ولهذا تعتبر أخلاقيات المهنة من الأسس التي تساعد على تقليل هذه الظواهر وذلك من خلال نشر ثقافة أخلاقيات المهنة بالمؤسسات كمدخل أساسي لإقامة المجتمعات بشكل عام والمؤسسات بشكل خاص.

(1) أثر الأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي-دراسه ميدانية في الشركات الصناعية-كلية التجارة -جامعة ظفار، سلطنة عمان

كما تعتبر أخلاقيات العمل بأنها مجموعة من المبادئ التي تتمثل في الأهمية الكبيرة للمهنة وانعكاسها على المبادئ التي تزيد من الرغبة في العمل من الأشخاص وإمكانيته على الإنجاز بشكل يوفر الجهد كما تعد أخلاق المهنة من المعايير الأخلاقية التي يجب الإلتزام بها في الوظيفة ، والذي يعد أي إنتهاك لهذه المعايير من قبل الفرد تصرفاً غير أخلاقي ويعاقب عليه

مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في التحديات التي تواجهها المؤسسات في تطبيق أخلاقيات المهنة وتأثير ذلك على جودة إدارة المشاريع. على الرغم من الاعتراف الواسع بأهمية الأخلاقيات في بيئات العمل، إلا أن العديد من المشاريع تعاني من قلة الإلتزام بالمبادئ الأخلاقية، مما يؤدي إلى تدني الجودة، وزيادة النزاعات، وتأخير الإنجاز، وفشل المشاريع بشكل عام مما ينتج عنها العديد من المشكلات والتي تتمثل في عدم قدره على فرض هذه الأخلاقيات على جميع المعنيين مما ينتج عنها التساوي في تطبيق أخلاقيات المهنة ولذلك تكمن المشكلة الخاصة بالدراسة في تساؤل رئيسي يتمثل في الآتي:

ما هو دور أخلاقيات المهنة في كفاءة وفاعلية إدارة المشاريع؟

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في شقين أساسيين يمرن توضيحهم من خلال الآتي: -

1- الأهمية النظرية:

- تساعد أهمية الدراسة في تسليط الضوء حول دور أخلاقيات المهنة في تحقيق فاعلية إدارة المشاريع.
- إمكانية الدارس والباحث على تحليل أخلاقيات المهنة وجعلها مرجع بالمكتبات يؤخذ به في المستقبل لمساعدة الباحثين الآخرين .
- الإضافة العلمية التي يقدمها البحث من خلال النتائج الخاصة بالبيانات المعاصرة التي تمت من خلال الإحاطة بمشكلات الدراسة.

2- الأهمية التطبيقية:

- تساعد أهمية البحث في الجانب العملي والتطبيقي الذي يمكن الإحاطة بأخلاقيات المهنة بالمملكة.

إيجاد الحلول الخاصة بالعوائق التي تواجه الباحث حيث تحمل أهمية كبيرة من المهارة والهيكلية وتطبيق الطرق المناسبة لمعرفة دور أخلاقيات المهنة في إدارة المشاريع .

أسئلة الدراسة:

التساؤل الرئيسي للمشكلة قد يقودنا الى تساؤلات أخرى والتي تتمثل في النقاط الآتية:

- 1- أهمية أخلاقيات المهنة؟
- 2- كيف يساعد إزالة أسلوب الطابع التسلطي لإدارة المشاريع؟
- 3- طريقة تمكين العمل على فهم الواجبات المهنية والتذكير بالنظم الإيجابية والسلبية؟
- 4- تأثير دور أخلاقيات المهنة وقيم العمل في تحسين أداء الشركات؟
- 5- كيف يتم العمل على نشر وتطبيق ثقافة اخلاقيات المهنة في المؤسسات وتحسين مستوى الأداء الوظيفي؟

أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الأساسي في الأخذ بدور أخلاقيات المهنة ومدى فاعليتها على إدارة المشاريع ويمكن أن يحتوي هذا الهدف الرئيسي على أهداف أخرى تتضمن ما يلي :

- 1- التعرف على مدى أهمية أخلاقيات المهنة.
- 2- تسليط الضوء حول إزالة الطابع التسلطي لإدارة المشاريع.
- 3- العمل على فهم الواجبات المهنية والتذكير بالنظم الإيجابية والسلبية.
- 4- التعرف على تأثير دور أخلاقيات المهنة وقيم العمل في تحسين أداء الشركات.
- 5- العمل على نشر وتطبيق ثقافة أخلاقيات المهنة في المؤسسات وتحسين مستوى الأداء الوظيفي .

الدراسات السابقة:

أولاً الدراسات العربية:

• دراسة (ربا عبد الستار، 2020) بعنوان: "أخلاقيات المهنة" (المتغير المستقل)

باعتبار اخلاقيات المهنة متغير مستقل ترى الباحثة أن أخلاقيات المهنة هي التي تعمل على عدد من الأسس والمبادئ الخاصة بالسلوك الأخلاقي ، حيث يجب أن تصاحبها تحكم من اصحاب المهنة تجاه العمل وعناصر من العملاء والزملاء والمرؤوسين والرؤساء والمهنة والمجتمع والذات ، وتعد أحد التعاملات التي تقوم ببناء هيكل ينظم الأخلاقيات والسلوكيات في مضمون المهنة ، لذلك تكمن ضرورة أخلاقيات المهنة في ارتباطها مع مفهومها والشمولية في جميع الأوضاع المندمجة معها ، كما قد عرفت الباحثة أخلاقيات المهنة بأنها مجموعة من الأسس والمبادئ والقوانين السلوكية والأخلاقية التي يقوم بها صاحب المهنة في مهنته وذلك لاعتبارها معايير تقوم على ضبط تصرف الأفراد اتجاه المجتمع.

• دراسة بلال خلف السكرانة ، 2012، بعنوان "أخلاقيات العمل وأثره في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الأعمال- دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الأردنية"، يرى الباحث أن هذه الدراسة تهدف إلى معرفة ضرورة اهتمام مؤسسات الاتصالات الأردنية في استهداف اخلاقيات العمل ضمن الأبعاد الخاصة بها والتي تتمثل في احترام القوانين والأنظمة ، العدالة

وعدم التحيز ،احترام الوقت ، وذلك لتحديد درجة الاختلافات في معرفة أفراد العينة البحثية لهذه الأبعاد التي تنتمي للمتغيرات الشخصية ، ومن ضمن الأهداف التي تسعى إليها أخلاقيات المهنة فإن الهدف الرئيسي للدراسة يتمثل في أثرها في إدارة الصورة الذهنية ، ولقد تم استجماع البيانات بالدراسة الميدانية من خلال الاستبانة التي تم توزيعها على المديرين والموظفين المتواجدين في المراكز الأساسية ، وقد اعتمدت الدراسة على الطرق الإحصائية والبرنامج الإحصائي التي توصلت إلى عدم وجود أثر معنوي لأخلاقيات المهنة بأبعادها المجتمعة في الصورة الذهنية والذاتية.

• دراسة (قدوم لزهر،2019) بعنوان "إدارة المشاريع" (المتغير التابع)

حيث يرى الباحث أن إدارة المشاريع كونه متغير تابع لعملية تنمية وتطوير الشركات المتعددة وتكمن في معرفة البيانات التي تعكس مدى كفاءة الحياة الاقتصادية ،حيث تعمل على تحليل التنمية الخاصة بطبيعة العمل الإداري الذي يرجع إلى عملية المنافسة في الكثير من القطاعات الاقتصادية ، والتي تعمل على معرفة ندرة الموارد المتاحة والمتطلبات التي تحمل المنفعة للزبائن المستهدفين ، والتي تتم في القدرة على اتخاذ قرارات من خلال الطرق الضرورية اتجاه الأفكار الحديثة التي تتم في طموح مدير الشركات والمشاريع الريادية الناجحة ولقد حدد الباحث الأبعاد الخاصة بإدارة المشاريع في التطور بالأساليب الخاصة ببرمجيات تشغيل إدارة المشاريع المعقدة ، والتطور في أبعاد الأداء من خلال الاستجابة إلى متطلبات العملاء ، وذلك بجانب المعايير الأخلاقية والبيئية والتطور في مجال تنظيم المشاريع والتي تعتبر أكثر تشابهاً لإدارة المشروع الذي يحتاج قدر كبير من السهولة والاستقلالية.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

"The Importance and Necessity of بعنوان (ZahraM,2021)

• دراسة

Professional Ethics in the Organization and the role of Managers"

" أهمية وضرة الأخلاقيات المهنية في المنظمة ودور المديرين "

يرى الباحث أن كل منظمة لديها مدونة أخلاقية توجه عملية اتخاذ القرار والأنشطة الخاصة بها لتحقيق إنتاجية فعالة والحفاظ عليها وعلى سمعتها يضمن السلوك الأخلاقي بأن يكمل وجود الموظفين بالعمل ، ويلبي هدف المنظمة من خلال الإلتزام بالقواعد والسياسات والمبادئ التي يقودها المدير في شركته مما تملي كل الأخلاقيات لمعنويات الخاصة بالشركة وإنتاجيتها حيث تعتبر الأخلاقيات الإدارية من الأخلاقيات التي تؤثر على الوضع القانوني للمؤسسات.

"The Importance of Business (James Dee Burrows,2021) بعنوان

• دراسة

"Ethics as a Project Management Professional (المتغيرين معاً)

"أهمية أخلاقيات العمل كمخصص في إدارة المشاريع"

يرى الباحث أن أخلاقيات المهنة هي الشهادة الصارمة لإدارة المشاريع وذلك بسبب المصادقية التي يتميز ويتمتع بها ، ويتطلب إدارة المشاريع بمعهد إدارة المشاريع (PMI) حيث يحث على الأعضاء وحاملي الشهادات والإلتزامهم بالأخلاقيات والسلوكيات المهنية الخاصة بالمعهد ولقد أعطي الباحث الأولوية إلى المجالات المتمثلة في المسؤولية والاحترام والعدالة والصدق وتهدف هذه الدراسة إلى تحديد تلك المجالات ومدى تأثيرها على أخلاقيات المهنة وذلك للربط بينهم.

ووفقاً إلى ذلك فقد عرف الباحث أخلاقيات المهنة بأنها المعتقدات المعينة التي تقوم بتحديد ما هو مقبول ومناسب أخلاقياً والذي يتضمن القيم الخاصة بالمسؤولية والصدق والاحترام والإنصاف ووضح بأن هذه القيم من أساسيات المهمة وإدارة المشاريع التي يجب الإلتزام بها من متخصصين إدارة المشاريع ولقد وضع معهد إدارة المشاريع (PMI) مدونة أخلاقيات مناسبة لضمان أن تكون عملية صنع القرار أكبر تعزيزاً لأخلاقيات المهنة.

التعقيب على الدراسات السابقة

اتفقت الدراسات السابقة مع الدراسات الحالية في دراسة دور أخلاقيات المهنة كمتغير مستقل في فاعلية إدارة المشاريع كمتغير تابع لها كما اتفق في الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي. كما اختلفت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في المجتمعات القائمة عليها الدراسات السابقة حيث طبقت هذه الدراسات في مجتمعات مختلفة مثل العراق والجزائر....

المنطلقات النظرية للدراسة:

« النظرية النفعية: »

يعتبر العمل الأخلاقي هو العمل الذي يحقق أكبر منفعة لأكبر عدد من الأفراد ، وبما أن السعادة هي أرقى وأهم أنواع المنافع فإن أي عمل يهدف إلى تحقيق هذه السعادة يعتبر من الأعمال الصحيحة ، أما الحزن يعتبر من شر اختيارات الانسان بالمهنة فإن العمل الواجب هو تجاوز الحزن وتفادي هذا الشعور بالقدر المستطاع أو التقليل من أثرها.(2)

« فرضيات البحث »

وفقاً لما جاء مع مشكلة البحث وأهداف تتمثل فرضيات البحث فيما يلي :

الفرضية الرئيسية:

(2) رغبة عابد عطا الله المراتب ، أثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي وأداء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية في مدينة عمان ، رسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال ، جامعة الشرق الأوسط ، قسم إدارة الاعمال كلية الاعمال الأردن 2011. ص-19.

"يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دور أخلاقيات المهنة وبين استراتيجية فعالية إدارة المشاريع"

ويتفرع من الفرضية الرئيسية مجموعة من الفرضيات الفرعية والتي تتمثل في الآتي:

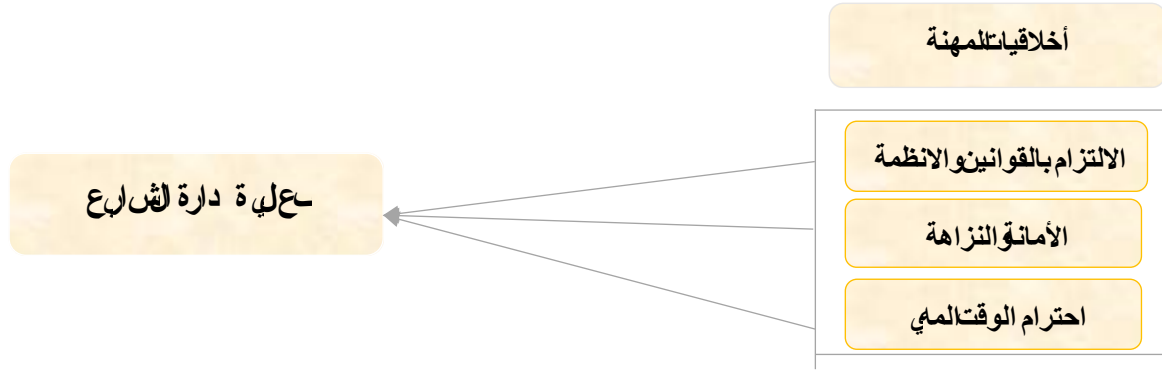
الفرض الفرعي الأول: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات المهنة ببعدها (الامتثال للقواعد) وبين استراتيجية فعالية إدارة المشاريع.

الفرض الفرعي الثاني: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات المهنة ببعدها (العدالة والمساواة) وبين استراتيجية فعالية إدارة المشاريع.

الفرض الفرعي الثالث: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات المهنة ببعدها (الالتزام بالوقت المهني) وبين استراتيجية فعالية إدارة المشاريع.

1- نموذج الدراسة:

□ أبعاد المتغير المستقل (أخلاقيات المهنة)-



□ شكل رقم (1): أبعاد الدراسة الخاصة بالمتغير المستقل (أخلاق المهنة)

المصدر: إعداد الباحث، وفقاً للدراسات السابقة

□ أبعاد المتغير التابع (إدارة المشاريع) :



□ شكل رقم (2): أبعاد الدراسة الخاصة بالمتغير التابع (إدارة المشاريع)

المصدر: إعداد الباحث، وفقاً للدراسات السابقة

- يعتمد الباحث في هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي تتمثل هذه المناهج في الآتي:
- **المنهج الوصفي:** يساعد هذا المنهج في التعرف على الطريقة الدقيقة لدراسة المشكلات والظواهر العلمية الخاصة بدور اخلاقيات المهنة في فعالية إدارة المشاريع من خلال وصفها بطريقة علمية منطقية ومن ثم الوصول إلى التفسيرات اللازمة التي لها معاني تمنح الباحث القدرة على وضع المشكلة في نطاق يساعد على صياغة الجانب النظري للبحث .
- **المنهج التحليلي:** يساهم هذا المنهج في توضيح المشكلات الخاصة بدور اخلاقيات المهنة في فعالية إدارة المشاريع والتي تتمثل في الدراسة الميدانية واختيار الفروض الخاصة

بالدراسة باستخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات والمعلومات وتحليلها عن طريق استخدام البرنامج الإحصائي.

الفصل الثاني

أخلاقيات المهنة

الفصل الثاني

اخلاقيات المهنة

الإطار النظري

« أخلاقيات المهنة (المتغير المستقل): -

↓ ماهية أخلاقيات المهنة

تعتبر أخلاقيات المهنة هي المجموعة المكونة من القواعد والآداب السلوكية والأخلاقية للأفراد والمجتمعات التي يجب أن تصاحب الإنسان المحترف في مهنته تجاه عمله، وتجاه المجتمع ككل ، وتجاه نفسه وذاته لذلك تظهر أهمية أخلاقيات المهنة التي تكمن في المساعدة على ضمان نزاهة وكفاءة المهنة وحماية حقوق العملاء والمجتمع لتعزيز الثقة بين المهنيين والعملاء.

وتستند مبادئ أخلاقيات المهنة إلى مجموعة من المبادئ الرئيسية المتمثلة في الصدق والأمانة التي يجب على المهني أن يكون صادقاً وأميناً في تعاملاته مع الآخرين ، والعدل والإنصاف التي يجب على المهني أن يتعامل بها بعدل وإنصاف دون تمييز للمسؤولية الاجتماعية التي يجب على المهني من خلالها أن يكون مسؤولاً اجتماعياً ومساهم في خدمة المجتمع للحصول على الاحترام والتقدير الذي يجب على المهني أن يحترم من خلالها الآخرين وأن يعاملهم بتقدير .⁽³⁾

أظهرت أدبيات العمل الإداري الكثير من التعريفات لمفهوم الأخلاق ولقد اتفقت معظم الآراء والمفاهيم الخاصة بالمختصين والدارسين وعلماء الإدارة بالتعريف الشهير لأخلاقيات المهنة والتي تتمثل في كونها مجموعة المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الفرد والجماعة وترتبط هذه المبادئ بتحديد الخطأ والصواب في موقف معين .⁽⁴⁾

وبالتالي فإن جوانب السلوك الأخلاقي تتحدد في أهمية العمل بالأخلاقيات المهنية من المؤسسات، ولا ترتبط بمجتمعات معينة بل إنها أصبحت ضرورية وحيوية في توجهات المؤسسات بالدول المتقدمة والغير متقدمة

ولقد ارتبط تعريف الاخلاقيات بالكثير من الموضوعات والمهام البشرية القيادية البشرية والعاملين بها والتجار والمديرين المسؤولين عن الارشاد لتنمية السلوك الجيد، ولقد أصبح هذا من الأمور الهامة والضرورية لشغل

⁽³⁾ ربا عبد الستار اخلاقيات المهنة محاضرة بجامعة المستنصرية كلية الفنون ط2 العراق 2020. 2

⁽⁴⁾ عمر قبائلي، اخلاقيات المهنة محاضرات لطلاب السنة الثانية ماستر لغة وأدب ع ربي: جميع الشعب جامعة أبي بكر بلقايد--

1 2021 تلمسان كلية الاداب واللغات قسم اللغة والأدب العربي .

الوظائف الفارغة بالمؤسسات واستقطاب أفضل الافراد ذوي الاخلاقيات المهنية المرتفعة بالمؤسسات على

أساس هؤلاء الأشخاص الذين يأتون بالأخلاقيات التي تمتد من الأفراد والموظفين بها.

وبناءً على ذلك فإن أخلاقيات المهنة ترتبط بالمبادئ الداخلية التي تعتبر جزء من الطبيعة الثقافية للمؤسسة حيث

أن المسألة الأخلاقية تؤثر على تصرفات الفرد بالمؤسسة بالشكل الإيجابي والسلبي على الآخرين.(5)

الأخلاق المهنية هي مجموعة من الأنظمة والقواعد التي تسيطر على سلوكيات شخص أو مجموعة من الأشخاص في مجال العمل والأعمال، مثل الأخلاق، وتقوم الأخلاقيات المهنية بتوفير أنظمة حول طريقة تصرف الإنسان إتجاه الأشخاص الآخرين .

↓ مبادئ أخلاقيات المهنة

تتميز أخلاقيات المهنة بعدة مبادئ أساسية يجب ان يلتزم بها الأفراد والمجتمعات وتلك المبادئ متمثلة في الآتي : - (6)

▫ (مبدأ الإنضباط): - يعتبر الغياب من أهم الأشياء التي تؤثر على الأداء السلبي للعامل ، حيث يمكن للعامل أن يصل إلى أعلى مستويات الإنضباط من خلال جعل وظيفته ضرورية من حيث الخطط والواجبات الزمنية.

▫ (مبدأ التعاون): - من خلال المشاركة والترابط بالعمل مع الآخرين وذلك من خلال اعتماد القيادة على تأثير الأدوار والحل التشاركي لمشكلات العمل.

▫ (مبدأ الاحترام): - يعتمد على ضرورة إحترام الموظفين بالعمل إلى بعضهم الآخر لذلك يجب أن يكون هناك معرفة كبيرة للموظف بأولويات وسياسات إحترامه لمكان عمله والإدارة والموظفين الآخرين.

▫ (مبدأ المساواة): - تتحقق المساواة عندما يعامل كل فرد بالمؤسسات بدون اختلاف عن غيره وتميز ، لذلك يجب على المؤسسات عدم التمييز بين موظفيها من خلال العرق والجنسية ومكان الإقامة.

(5) رغبة عابد عطا الله المرايات ، أثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي وأداء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية في مدينة عمان ، رسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال ، جامعة الشرق الأوسط ، قسم إدارة الاعمال كلية الاعمال الأردن 2011. ص-19.

(6) أمينة مخلوفي، بيئة العمل وأثرها في ممارسات العمل- (دراسة ميدانية بالمؤسسة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز- مديرية التوزيع- أدرار)

□ (مبدأ الشفافية والنزاهة): - حيث يجب أن يتصف الموظفون بالعدل والنزاهة والصدق والثقة التي تخلق الولاء لمكان العمل وللعمل والتي تحسن أداء العاملين وواجباتهم ، كما يجب على العاملين عدم وضع أنفسهم في نطاق يجبرهم على الوقوع والتأثير على الآخرين.

↓ فوائد أخلاقيات المهنة

تحظى أخلاقيات المهنة بأهمية كبيرة ، وذلك لأنها تساهم في تحقيق مجموعة من الفوائد متمثلة في الآتي: -

- **تعزيز الثقة:** تساهم أخلاقيات المهنة في تعزيز الثقة بين الأفراد في المهنة ، مما يساهم في خلق بيئة عمل إيجابية وتعاونية.
- **تحسين الأداء:** تساهم أخلاقيات المهنة في تحسين الأداء المهني ، مما يساهم في تحقيق الأهداف المشتركة.
- **حماية المجتمع:** تساهم أخلاقيات المهنة في حماية المجتمع من الممارسات غير الأخلاقية مما يساهم في تحسين جودة الحياة.

↓ العوامل التي تؤثر على السلوك الأخلاقي المهني

يوجد عدة عوامل تؤثر على تحديد السلوك الأخلاقي للأفراد في العمل وتتمثل تلك العوامل في عوامل فردية وعوامل اجتماعية وعامل الفرصة وسوف يتم التعرف على تلك العوامل من خلال الآتي: - (7)

- **العوامل الفردية:** يوجد الكثير من العوامل الفردية التي يمكن أن تؤثر على السلوك الأخلاقي المهني داخل المؤسسات، حيث يعمل معظم الأفراد بالمؤسسات على تحقيق ما تسعى إليه طموحات المؤسسات وذلك بالشكل الشخصي للأفراد، ويمكن أن يختلف تحقيق هذه الأهداف من فرد إلى آخر وهي ما تقوم بتحديد سلوكيات الأفراد بداخل المؤسسات كما يمكن أن تؤثر الدرجة الإدراكية بأخلاقيات المهنة سواء للعاملين أو القادة أو من يمتلكون القرار تأثيراً مباشراً على السلوك العام بداخل المنظمة.

(7) منصة أفهم التعليمية، العوامل التي تؤثر على السلوك الأخلاقي، الدرس السادس، الرابط التالي <https://aja.journals.ekb>

مثال على ذلك؛ إذا قام بعض العاملين باستخدام خطوط التليفون الدولية الخاصة بالمؤسسة لإجراء المكالمات الشخصية ، قد يقوم ذلك بالتشجيع على القيام بنفس الأشياء المعتادة لرؤيتهم هذا التصرف كسلوك عام ومقبول بالرغم من عدم اخلاقياته .

○ **العوامل الاجتماعية:** تؤثر الخلفيات الثقافية للأفراد على سلوكهم اتجاه العمل بصورة ضرورية وواضحة ، حيث أن هناك عادات وطرق في التعامل متفق عليها ومقبولة في بعض الثقافات وغير مقبولة في البعض الآخر، كما يمكن أن يؤثر محيط القرباء على سلوك الأفراد سواء عائلي أو مهني.

مثال على ذلك؛ تقوم بعض الثقافات على عدم الأخذ بالسيدات في العمل وذلك بناءً على ثقافتهم واختلافها عن باقي الثقافات.

○ **عامل الفرصة:** يقوم عامل الفرصة على الراحة التي تعطيها المؤسسة على العاملين بها على عدم الأخلاقية ، حيث تعمل بعض الشركات بفرض بعض التعليمات والارشادات المشددة على العاملين لتقليل الأخطاء أو التجاوزات الزائدة في عدم الاخلاقيات التي من الممكن أن يقترفونها بالعمل.

مثال على ذلك؛ استغلال بعض من أصحاب العمل لسيارات العمل في المصالح الشخصية كإنتقال أفراد العائلة العامل وذلك بدون إتباع أي إلتزام لأخلاقيات المهنة.

» ومن ضمن الإرشادات التي تضعها الشركات هي ضرورة أن يقوم الأفراد بالإلتزام بأخلاقيات المهنة كما يجب على المؤسسات الحرص على التشجيع اللازم على هذا السلوك المهني وتدريبهم على طرق اتخاذ القرارات المناسبة التي تحترم آداب واخلاقيات المهنة.

« مكونات أخلاقيات المهنة: »

تتكون أخلاقيات المهنة من مجموعة من المكونات المتمثلة في الآتي: -

- **القيم:** هي المبادئ الأساسية التي تحترم سلوك الأفراد في المهنة مثل الصدق والأمانة والعدل.
- **المعايير:** هي مجموعة القواعد والسلوكيات التي يجب على الأفراد الإلتزام بها في المهنة ، مثل قواعد العمل والأخلاق المهنية.

□ السلوكيات: هي التصرفات التي يقوم بها الأفراد في المهنة والتي تعكس مدى إلتزامهم بالقيم والمعايير المهنية

« نظرية الأخلاق المهنية :

تعتبر نظرية الأخلاق من النظريات التي تخص الجوانب الأخلاقية وتتغير مبادئها من خلال الأوامر العملية فتقوم بتثبيت الأسس والقوانين والنظريات التي يستند عليها السلوك الإنساني في العمل ، فالأخلاق العملية بشكل خاص تعني بناء الأفكار العقلية بشكل كبير ، وتكونت هذه النظرية من خلال دعوة سقراط للتعرف على النفس وجعلها سبب وغاية للوصول ، وتكمن هذه الغاية في غاية الأخلاق التي تقوم بتوجيه السلوك الأخلاقي والأخلاق النظرية التي لا يكتفي هدفها على تعريف وتحديد الخير والشر من فرد لآخر؛ وبناءً على ما سبق قدم لنا أرسطو نظريته الشهيرة في الخير التي تكلم من خلالها عن ربط السعادة والشجاعة والعدالة في كونها فضائل أخلاقية يمكن أن يؤخذ بها في مجال العمل والمجالات الاقتصادية والاجتماعية. (8)

ومن أهم رواد نظرية الأخلاق هو الفيلسوف الألماني الذي قدم تجربة الأخلاق باعتبارها جانب أساسي لمضمون معنى الأخلاق بشكل عام وعلاقته بالطبيعة الإنسانية وظهور طابع الأخلاق على الحياة التي يعيشها الإنسان وعلى عمله ، كما وضع دورها في تطوير المهارات العملية للتربية والتثقيف ، وتتبلور النظرية الأخلاقية في مبدأ الواجب وذلك بالمعنى الأخلاقي على أكمل وجه وأفضل صورة والطريقة العلمية الصحيحة. (9)

وتعد أخلاقيات العمل هي شكل من أشكال الاخلاقيات التطبيقية التي تدرس الأسس الأخلاقية والعوائق الأخلاقية والتي تنشأ في طبيعة الاعمال للمجالات الطبية والتقنية والقانونية وأخلاقيات المهن المناسبة وبشكل عام ، فإن أخلاقيات المهنة تلعب دوراً مهماً في بناء مجتمع عادل ومزدهر.

« مزايا أخلاقيات المهنة :

وبناءً على مفهوم أخلاقيات المهنة الذي جعلها مجموعة من المبادئ والقيم التي تحكم سلوك الفرد في ممارسته لمهنته وتضمنها إلى الإلتزام بالعدالة والمساواة والنزاهة وإحترام حقوق

(8) سعاد مسعود الفاهم فلسفة أخلاق المهنة التعليم أنموذجاً رسالة ماجستير غير م شورة مدرسة العلوم الإنسانية طرابلس 2011 .

(9) نجيب خليفة محمد الطيف ماجستير عن نماذج من بع النظريات الأخلاقية وتطبيقاتها العملية جامعة الزاوية إدارة الدراسات العليا والتدريب ليبيا 2021.

الآخرين وحماية المصلحة العامة ولذلك فإن أخلاقيات المهنة لها الكثير من المميزات والتي تتمثل في الآتي⁽¹⁰⁾ :-

- بناء الثقة بين الأفراد والجماعات: حيث أن السلوك الأخلاقي يكسب الثقة الخاصة بالآخرين ، سواء كانوا زملاء عمل أو عملاء أو أفراد المجتمع.
 - تعزيز صورة المؤسسة أو الشركة: حيث أن المؤسسة التي تلتزم بأخلاقيات المهنة تكسب احترام وثقة أكبر من المجتمع.
 - تحقيق أهداف المؤسسة أو الشركة: حيث أن السلوك الأخلاقي يعمل على تعزيز الإنتاجية والكفاءة والتقليل من الهدر.
 - تحمي الأفراد من الاستغلال أو الظلم: حيث أن الأخلاقيات المهنية تضع حدوداً للسلوك المسموح به ، وتمنع الممارسات الخاطئة التي قد تضر بالآخرين.
- ↓ وفيما يلي بعض الأمثلة على هذه المميزات :-

- ✓ إذا كان الطبيب ملتزماً بأخلاقيات المهنة ، فسيقدم العلاج للمرضى دون اختلاف أو عنصرية ، وسيحافظ على سرية معلوماتهم الطبية ، ولن يستغل خبرته المهنية لتحقيق مكاسب شخصية ، وإن لم يلتزم بذلك فإنه يفقد إلى القيم الأخلاقية بالعمل.
- ✓ إذا كان المحامي ملتزماً بأخلاقيات المهنة ، فسيقامع عن موكله بكل أمانة ونزاهة ، ولن يستغل منصبه المهني لتحقيق مكاسب غير مشروعة.
- ✓ إذا كان المعلم ملتزماً بأخلاقيات المهنة ، فسيقدم تعليمًا جيدًا للطلاب ، وسيحترمهم كأفراد ، ولن يستغل سلطته الأكاديمية للتربح أو الاضطهاد.

◀ عيوب أخلاقيات المهنة

تعتبر أخلاقيات المهنة أمرًا إيجابيًا وضروريًا يساعد على تعزيز العمل الجماعي وتحسين الإنتاجية وخلق بيئة عمل صحية ومع ذلك هناك بعض العيوب المحتملة لأخلاقيات المهنة وتتمثل في الآتي⁽¹¹⁾ :-

⁽¹⁰⁾ ربا عبد الستار اخلاقيات المهنة محاضرة بجامعة المستنصرية لية الفنون ط2 العراق 2020 .
⁽¹¹⁾ منظمة الصحة العالمية مدونة الأخلاقيات وقواعد السلوك المهني 2017 <https://cdn.who.int>

- المبالغة في أخلاقيات المهنة: قد يؤدي الإلتزام المفرط بأخلاقيات المهنة إلى التقيد بالقواعد والمعايير بشكل مبالغ فيه ، مما قد يؤدي إلى الجمود وقلة المرونة في العمل.
 - التعصب: قد يؤدي الإلتزام بأخلاقيات المهنة إلى التعصب تجاه الأفكار والممارسات المختلفة ، مما قد يحد من الابتكار والإبداع.
 - التقيد بالظاهر: قد يؤدي الإلتزام بأخلاقيات المهنة إلى التركيز على الشكليات الخارجية دون الاهتمام بالجوهر ، مما قد يؤدي إلى عدم تحقيق أهداف العمل.
- ↓ وفيما يلي بعض الأمثلة على عيوب أخلاقيات المهنة: -

✓ عامل لم يقبل العمل خارج ساعات العمل الرسمية ، حتى لو كان ذلك ضروريًا لإكمال مهامه .

✓ عامل لم يقبل التعاون في اجتماع أو مناقشة ، لأن يعتقد أن الموضوع غير أخلاقي.

✓ عامل لم يقبل الترقية ، لأن يعتقد أن ذلك سيؤدي إلى أخطاء في المصالح.

الفصل الثالث

إدارة

المشاريع

« إدارة المشاريع (المتغير التابع)

↓ ماهية إدارة المشاريع

يعتبر المشروع هنا بشكل خاص هو عملية أو نشاط مقيد ومرتببط بوقت معين ، أي له تاريخ بداية وتاريخ نهاية ، ويتم القيام به مرة واحدة من أجل تقديم منتج ما أو خدمة ما بهدف تحقيق تغيير مفيد أو إيجاد قيمة مضافة.

وإدارة المشاريع هي تطبيق الطرق والمهارات والخبرة لتحقيق أهداف المشروع المحددة وفقاً لمعايير قبول المشروع المتفق عليها مسبقاً ، كما تعد أحد العوامل الأساسية التي تميز إدارة المشروع حيث لديها الإنجاز النهائي في فترة زمنية معينة ، حيث أن إدارة المشاريع تعد واحدة من المهارات الهامة التي يجب علينا جميعاً تعلمها ، فهي لا تقتصر فقط على إدارة المشاريع العملية في عالم الأعمال ، بل تمتد إلى الحياة اليومية.

إن إدارة المشاريع هي عملية تنظيم وإدارة الموارد البشرية والمادية لتحقيق أهداف المشروع في الوقت المحدد وفي حدود الميزانية المحددة ، وبما يتوافق مع متطلبات أصحاب المصلحة ، ويمكن تعريف إدارة المشاريع أيضا بأنها تطبيق المعرفة والمهارات والأدوات والتقنيات لإدارة أنشطة المشروع لتحقيق أهداف وتطبيق المعارف والمهارات الأدوات والتقنيات لمجالات المشروع. (12)

إن إدارة المشاريع هي العملية الحيوية النشطة التي تستفيد من المصادر اللازمة للمؤسسات بطريقة هيكلية ومنضبطة من أجل تحقيق أهداف محددة بشكل واضح ينظر إليها كمتطلبات استراتيجية تجري ضمن مجموعة معينة من الشروط والقيود التي يمكن التحكم بها ، لذلك يجب أن تكون عملية إدارة المخاطر حيوية ونشطة تشتمل على التقنيات التي يستخدمها الأفراد لتحقيق النتائج المناسبة. (13)

تعرف إدارة المشاريع بأنها عملية تنظيم وإدارة الموارد الموجودة بالفعل البشرية والمالية ، واستغلالها استغلالاً أمثل وتسخيرها لإنجاز مشروع ما بجودة وكفاءة عالية ، حيث تتكون إدارة المشاريع من مجموعة من العناصر مثل (الوقت والتكلفة والموارد والمهام المراد إنجازها) .

↓ نظرية الإدارة

نظرية الإدارة هي مجموعة من المبادئ والأفكار التي تصف كيفية إدارة المنظمات وخصائصها كما تستند نظرية الإدارة إلى مجموعة من المعارف والتجارب التي تم تطويرها من خلال سنوات من البحث والممارسة .

◁ عناصر إدارة المشروعات

تتمثل إدارة المشروع في العناصر الآتية (14): -

» إدارة نطاق العمل: - وذلك من خلال التخطيط للمشروعات واشتغال كافة عناصر قبل البدء فيه .

(12) مقدمة في إدارة المشاريع "القسم الأول والثاني"، <http://app.svu.edu.eg>.

(13) ثريفر يونغ، ترجمة سامي تيسير سليمان، إدارة المشاريع، كتاب كيف تنمي قدرتك على "إدارة المشاريع".

(14) القيادة المجتمعية لتخطيط الصرف الصحي البيئي في المناطق الحضرية إدارة المشروعات بالرابط التالي

<https://www.cawag.ch>.

» إدارة الوقت: - يعد من العناصر بالغة الضرورة ، من خلال وضع تصور مفصل للوقت المستغرق بالمشروع وجعل الأهداف واقعية وقابلة للتحقيق، من خلال وضع بعض من التعديلات والتغيرات.

» إدارة تكلفة: - يعتبر ذلك من العناصر الضرورية لإدارة المشروع من خلال ميزانية موثقة فالحد من الانفاق لا يقل خطورة عن الإسراف، ويتم وفق خطة نقدية جيدة تضمن من تحقيق كافة الأهداف.

» إدارة الجودة: - يتم هذا العنصر من خلال دمج مشاريع البناء التي تتوافق مع المواصفات الفنية للإنشاءات بأعلى المعايير والمواصفات القياسية لذلك من المهم أن تقام المشروعات بأعلى وأفضل جودة.

» إدارة الموارد البشرية: - تتم من خلال تحديد الابتكارات والخبرات اللازمة لإقامة المشروعات باستهداف مهارات الموظفين وتنمية وتحسين المشاركة بين فرق العمل بالمشروع.

» إدارة التواصل: - إذا لم يكن هناك إمكانية في وضع خطة محددة للتواصل المناسب مع الجهات المختصة فإنه سوف يؤدي ذلك إلى سير الأعمال بشكل مرن وسهل.

» إدارة المخاطر: - يمكن أن يواجه أي مشروع مخاطر تهدده وتشكل له عائق، لذلك من اللازم وضع إدارة مختصة في المعرفة المسبقة بهذه المخاطر للحد منها وتقليلها.

» إدارة المشتريات: - تتمثل في إدارة شراء وتوريد المنتجات والخدمات بالمشروعات.

» إدارة التكامل: - يوجد الكثير من الجوانب الضرورية للتفكير في تنفيذ المشروعات ويضمن المشروع في هذا العنصر التحكم في كافة جوانب المشروع وتنسيقها أثناء إقامة المشروع.

« مبادئ إدارة المشروعات »

تقوم عملية إدارة المشروعات على عدة مبادئ متمثلة في الآتي⁽¹⁵⁾: -

- تحقيق النتائج في وقت محدد.
- استهداف التخطيط الجيد .

(15) القيادة المجتمعية لتخطيط الصرف الصحي البيئي في المناطق الحضرية إدارة المشروعات مرجع سابق ذكر 14.

- تحديد المهام وفق جدول زمني .
- الاستغلال الأفضل للموارد المتمثلة (الأموال ، والمواد والمعدات والافراد).
- ↓ ومن الأدوات المستخدمة في عملية إدارة المشروعات لضمان الآتي: -
 - تحديد تفصيلي للمهام.
 - اختيار اشخاص متولين مسؤولية المهام الإدارية للمشروعات .
 - وضع المبادئ والمعايير القابلة للقياس لضمان تحقيق الأهداف.
 - القيام بالإجراءات التصحيحية في الوقت المناسب.
 - جودة إدارة الميزانية المالية .
 - حسن توزيع المواد والمعدات خلال وقت المشروع .

« تحديات إدارة المشاريع »

في ظل وجود التطورات بأبعاد انجاز المشروعات ظهرت عدة تحديات يمكن تناولها في الآتي⁽¹⁶⁾: -

- » إدارة الصفة المختلفة للمشروع.
- » عدم تطابق أبعاد المشروعات.
- » العلاقة الغير متشابهة بين قدرة التأثير على التكاليف المرتفعة للمشروع.
- » القدرة على المنافسة الداخلية والخارجية بين الشركات ذات سمعة جيدة في انجاز المشروعات.
- » إدارة التساوي في تحقيق أهداف أصحاب القرار.

« مزايا إدارة المشاريع »

(16) قدوم زاهر إدارة المشاريع مرجع تم ذكره مسبقاً 5 بالدراسات السابق . 12.

تعتبر إدارة المشروعات من الممارسات الإدارية المهمة التي تساهم في تحقيق أهداف المشروع وضمان تطور ونجاح وتمثل المزايا الأساسية لإدارة المشروعات ما يلي: -

- زيادة الكفاءة والفاعلية: تساعد إدارة المشروعات على زيادة الكفاءة والفاعلية في تنفي المشروع من خلال توفير إطار عمل منظم يحدد الأهداف والمسؤوليات والموارد والجدول الزمني⁽¹⁷⁾.
- تحسين التخطيط: تساعد إدارة المشروعات على تعزيز التخطيط للمشروع من خلال تحديد المتطلبات والمخاطر وتحديد المسار الحرج للمشروع.
- إدارة المخاطر: تساعد إدارة المشروعات على إدارة المخاطر المرتبطة بالمشروع من خلال تحديد المخاطر وتطوير الإجراءات للحد من آثارها.
- تحسين التواصل: تدعم إدارة المشروعات عملية تعزيز التواصل بين أصحاب المصلحة من خلال توفير قنوات واضحة للتواصل وتبادل المعلومات.
- زيادة رضا أصحاب المصلحة: تساعد إدارة المشروعات على زيادة رضا أصحاب المصلحة من خلال الوفاء بتوقعاتهم وتحقيق أهداف المشروع.

↓ وفيما يلي بعض الأمثلة على مزايا إدارة المشروعات: -

- ✓ شركة بناء تتمكن من تسليم مشروع بناء في الوقت المحدد بتكلفة أقل من المتوقع.
- ✓ فريق تطوير ويب يتمكن من إصدار منتج جديد بميزات أكثر تعقيداً مما كان متوقعاً.
- ✓ منظمة غير ربحية تتمكن من جمع التبرعات اللازمة لتنفيذ مشروعها.

◀ عيوب إدارة المشاريع

(17) مدحت محمد أبو النصر، نموذج الكفاءة والفاعلية من منظور اجتماعي وإداري، المجلة العربية للأدب والدراسات الإنسانية، مج 7، ع 27، جامعة حلوان، مصر، 2023.

تعتبر إدارة المشاريع من العمليات التي تساعد المؤسسات على تحقيق أهدافها وضمان نجاح مشاريعها. ومع ذلك هناك بعض العيوب المحتملة لإدارة المشاريع متمثلة في الآتي⁽¹⁸⁾: -

» التكلفة: يمكن أن تكون إدارة المشاريع عملية مكلفة ، حيث تتطلب مواردًا بشرية ومالية .

» الوقت: يمكن أن تكون إدارة المشاريع عملية تستغرق وقتًا طويلاً ، خاصةً إذا كانت المشاريع كبيرة أو معقدة.

» عدم اليقين: تعتمد إدارة المشاريع على تقديرات وتنبؤات حول الجدول الزمني والميزانية والنتائج. ومع ذلك فإن هذه التقديرات والاحتمالات ليست دقيقة دائمًا مما قد يؤدي إلى حدوث أخطاء.

» المبالغة في الإدارة: قد يؤدي تطبيق إدارة المشاريع بشكل مفرط إلى تركيز المؤسسة على العمليات والإجراءات مما قد يؤدي إلى التقليل من أهمية الابتكار والإبداع.

↓ وفيما يلي بعض الأمثلة على عيوب إدارة المشاريع

✓ شركة تستثمر في نظام إدارة المشاريع ولكن لا تستخدم النظام بشكل فعال.

✓ مؤسسة تركز على إدارة المشاريع ولكنها تتجاهل العمليات التشغيلية.

✓ منظمة غير ربحية تقضي الكثير من الوقت والجهد في إدارة المشاريع مما يقلل من وقتها وجهدها المخصصين لتحقيق أهدافها .

« أنشطة إدارة المشاريع

تقوم إدارة المشاريع على عدة أنشطة يمكن تناولها في الآتي: -

□ البداية: تعريف المشروع وأهدافه وتكوين فريق المشروع .

□ التخطيط: تحديد المهام والجدول الزمني والميزانية والمخاطر والاتصالات.

□ التنفيذ: تنفيذ المهام وفقًا للخطة.

□ المراقبة والتحكم: مراقبة سير المشروع واتخاذ الإجراءات التصحيحية عند الحاجة.

□ الإنهاء: إغلاق المشروع وتسليمه إلى أصحاب المصلحة .

(18) محمد صالح، تطبيق مثلث إدارة المشاريع (الجودة – التكلفة – الوقت) على تنفيذ فيال سكن خاص في دولة الكويت، المجلة العربية للنشر العلمي، مج2، ع 15، الكويت 2020.

« أنواع إدارة المشاريع »

يمكن تصنيف إدارة المشاريع إلى عدة أنواع بناءً على عدة عوامل ومنها الآتي: -

- حجم المشروع: يمكن تقسيم المشاريع إلى مشاريع صغيرة ومتوسطة وكبيرة.
- مدى تعقيد المشروع: يمكن تقسيم المشاريع إلى مشاريع بسيطة ومشاريع معقدة.
- طبيعة المشروع: يمكن تقسيم المشاريع إلى مشاريع تجارية ومشاريع حكومية ومشاريع خيرية.
- صناعة المشروع: يمكن تقسيم المشاريع إلى مشاريع هندسية ومشاريع تكنولوجية ومشاريع طبية ومشاريع أخرى .

« خصائص إدارة المشروعات »

تتمتع إدارة المشاريع بعدة خصائص متمثلة في الآتي⁽¹⁹⁾: -

- الأهداف المحددة: تركز إدارة المشاريع على تحقيق أهداف محددة والتي يجب أن تكون واضحة وقابلة للقياس وقابلة للتحقيق وذات صلة ومحدودة بالوقت.
- الطبيعة المؤقتة: تتميز المشاريع بأنها مؤقتة ، أي أنها لها بداية و نهاية محددة.
- الإستلامات الفريدة: تنتج المشاريع تسليمات فريدة ولا تتكرر .
- النطاق والمتطلبات: تحدد إدارة المشاريع نطاق المشروع والمتطلبات التي يجتنب تلبيتها .
- الفرق متعددة الوظائف: تتطلب المشاريع فريقاً متعدد الوظائف من الأشخاص ذوي المهارات والخبرات المختلفة.

« متطلبات إدارة المشاريع »

(19) قدوم زاهر، إدارة المشاريع، كتاب مطبوع في إدارة المشاريع، ط 1، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة قسم علوم تيسير، الجزائر 2018.

تتطلب إدارة المشاريع مجموعة من المتطلبات يمكن توضيحها في الآتي: -

○ المهارات والقدرات: يجب أن يتمتع مدير المشروع بالمهارات والقدرات اللازمة لإدارة المشاريع بنجاح ، تشمل هذه المهارات والقدرات مهارات القيادة والتواصل والتنظيم والإدارة والتحليل والتفكير النقدي.

○ المعرفة: يجب أن يكون مدير المشروع على دراية بمبادئ وممارسات إدارة المشاريع. يمكن اكتساب هذه المعرفة من خلال التدريب أو التعليم أو الخبرة العملية.

○ الأدوات والتقنيات: يمكن استخدام مجموعة متنوعة من الأدوات والتقنيات لإدارة المشاريع. تشمل هذه الأدوات والتقنيات برامج إدارة المشاريع وأدوات تخطيط المشاريع وأدوات إدارة المخاطر وأدوات إدارة الجودة.

« مكونات إدارة المشاريع

تتكون إدارة المشاريع من مجموعة من المكونات المتمثلة في الآتي: -

○ الأهداف: تتمثل أهداف إدارة المشاريع في تحقيق مجموعة من الأهداف مثل :

» تحقيق أهداف المشروع بكفاءة وفعالية.

» تلبية احتياجات وتوقعات أصحاب المصلحة.

» تقليل المخاطر المرتبطة بالمشروع.

» تحسين الكفاءة التشغيلية للمنظمة.

» زيادة رضا الموظفين.

○ الموارد: تتمثل الموارد في مجموعة من الموارد التي يتم استخدامها في إدارة المشاريع مثل :

» البشرية: تشمل الموارد البشرية فريق إدارة المشروع ، والذي يتكون من مدير المشروع والموظفين المعنيين بالمشروع .

» المالية: تشمل الموارد المالية الميزانية التي تم تخصيصها للمشروع .

٢٠ التكنولوجيا: تشمل الموارد التكنولوجية الأدوات والتقنيات التي يتم استخدامها في إدارة المشاريع

٢١ المراحل: تتمثل المراحل في مجموعة من المراحل التي يتم تنفيذها في إدارة المشاريع (20)مثل:

٢٢ مرحلة البدء: تتضمن مرحلة البدء تحديد أهداف المشروع وتطوير خطة لتحقيق هذه الأهداف .

٢٣ مرحلة الإعداد: تتضمن مرحلة الإعداد تكوين فريق إدارة المشروع وتحديد الأدوار والمسؤوليات .

٢٤ مرحلة التنفيذ : تتضمن مرحلة التنفيذ تنفيذ الخطة وإنجاز المشروع .

٢٥ مرحلة المتابعة: تتضمن مرحلة المتابعة مراقبة سير العمل واتخاذ الإجراءات التصحيحية عند الحاجة.

٢٦ مرحلة الإغلاق: تتضمن مرحلة الإغلاق إنهاء المشروع وتسليم المخرجات إلى أصحاب المصلحة .

(20) منصة بكة التعليمية، مراحل المشروع الخمسة 2023 <https://bakkah.com/ar/knowledge-center>

الفصل الرابع

منهج الدراسة

أولاً: منهج الدراسة

ثانياً: مجتمع الدراسة (عينة

الدراسة) ثالثاً: أدوات الدراسة

رابعاً: إجراءات الدراسة

خامساً: المعالجة الإحصائية

مقدمة:

تناولت الدراسة في الاجزاء السابقة الإطار النظري ، وفي هذا الجزء نتناول وصفاً لمنهج الدراسة، والأفراد مجتمع الدراسة وعينتها ، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطرق إعدادها ، وصدقها وثباتها كما يتضمن هذا الجزء وصفاً للإجراءات التي قمت في تقنين أدوات الدراسة وتطبيقها ، وأخيراً المعالجات الإحصائية التي اعتمدت عليها في تحليل الدراسة .

منهجية الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قمت باستخدام المنهج الوصفي المسحي والذي يعرف بأنه طريقة في البحث تتناول أحداث وظواهر وممارسات موجودة متاحة للدراسة والقياس كما هي دون التدخل في مجرياتها ونستطيع أن نتفاعل معها فنصفها ونحللها ، وتهدف هذه الدراسة إلى دراسة اثر اخلاقيات المهنة على جودة ادارة المشاريع

لتحقيق أهداف الدراسة و الإجابة عن تساؤلات ,تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على أساس تحديد خصائص الظاهرة ووصف طبيعتها ونوعية العلاقة بين متغيراتها وأسبابها واتجاهاتها ، حيث تم استخدام المنهج الوصفي في وصف متغيرات الدراسة (أثر أخلاقيات المهنة على جودة إدارة المشاريع) من خلال الأدب السابق بالإضافة إلى وصفها من خلال إجابة أفراد العينة على الاستبانة ومعرفة مستوياتها لدى طلبة جامعة شقراء أما المنهج التحليلي فقد تم استخدامه بهدف معرفة العلاقة بين متغيرات الدراسه وإيجاد أثر العوامل التي قامت الباحثات باختبارها على أثر أخلاقيات المهنة على جودة إدارة المشاريع.

حرص الباحث بعد الانتهاء من جمع البيانات في كل مفردة من مفردات العينة بمراجعة هذه البيانات الواردة في كل إستمارة ، وذلك للتأكد من إكمال البيانات ، وصحة المعلومات ، وللتحقق من نسبة المردود لهذه الاستمارات ونسبة الفاقد في البيانات وبعد الانتهاء من مراجعتها بالشكل النهائي قمت بالدخول في مرحلة جديدة وهي تحويل البيانات الأولية إلى أرقام ليتم التعامل معها إحصائياً ، ولتحقيق ذلك استخدمت دليل الترميز لتحويل الكميات الكبيرة من البيانات الخام الواردة في إستمارة الإستبيان إلى بيانات مختصرة لتناسب عملية تفرغ البيانات والتحليل الإحصائي فيما بعد ، فقد تم تحويل البيانات الأولية الواردة في الاستمارة إلى رموز رقمية في دليل الترميز ، وفقاً لقواعد ومستويات وحدات القياس التي طورت لقياس خصائص المتغيرات الداخلة في الدراسة.

وق كانت الإجابات على كل فقرة وفق مقياس ليكرد الخماسي كما يلي:

التصنيف	غير مو افق بشدة	غير مو افق	محايد	مو افق	مو افق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

وبعد الانتهاء من مرحلة ترميز البيانات والتي تم فيها تحويل هذه البيانات من شكلها الكيفي إلى شكلها الكمي ثم نقلت هذه البيانات الكمية إلى بطاقات التفرغ المخصصة لذلك وفقاً للقواعد السابقة وأعطيت أرقام متسلسلة لاستمارات المقابلة بحيث تعكس كل واحدة من الاستمارات مفردة من مفردات مجتمع البحث.

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من 400 مفردة لدراسة العوامل المؤثرة على دور أخلاقيات المهنة في فعالية إدارة المشاريع .

حدود الدراسة:

سوف يتناول الباحث موضوع الدراسة مع الالتزام بالحدود التالية - :

- الحدود الموضوعية: تكمن الحدود في إستهداف أثر أخلاقيات المهنة على جودة إدارة المشاريع.
- الحدود المكانية: تطبيق الدراسة على "حالة الشركة السعودية للكهرباء " في الدمام.
- الحدود البشرية: طبقت على المجتمع من حيث الموظفين وأصحاب العمل ومديرين المشاريع المتمثلين في 400 مفردة.
- الحدود الزمنية: سيتم تنفيذ هذه الدراسة من خلال العام الدراسي 2024.

أسلوب الدراسة:

بناءً على طبيعة الدراسة والأهداف التي سعت إلى تحقيقها قمت بإستخدام المنهج الوصفي المسحي ، إعتمدت على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع واهتممت بوصفها وصفاً دقيقاً والتعبير عنها تعبيراً كيفياً وكمياً ، كما لم أكتفي بجمع المعلومات من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة بل تعداه إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات أبني عليها الفروض الخاصة بالبحث بحيث تزيد رصد المعرفة الموضوعية ، وقد تم الاعتماد على الدراسة الميدانية .

الفصل الخامس

نتائج الدراسة الميدانية

□ الدراسة الميدانية:

تم الاعتماد هنا على أسلوب قوائم الاستبيان لجمع البيانات الأولية اللازمة لإجراء وإتمام الدراسة بالإضافة إلى مراجعة البيانات الثانوية وكذلك إجراء المقابلات الشخصية كما يتضح على النحو التالي:

أ- قوائم الاستبيان:

تعتبر استمارة الاستبيان أداة ملائمة بشكل كبير في تقصي الآراء ووجهات النظر حول مسألة أو قضية ما ، وقد تم استخدام استمارة الاستبيان كأداة رئيسة للحصول على البيانات الأولية من مجتمع الدراسة ، وتم تصميم استمارة الاستبيان في ضوء أهداف البحث

ب- الدراسة الوصفية المسحية:

وتم تفرغ البيانات من استمارة الاستبيان وتصفيتها وتبويبها لتسهيل عملية تحليلها وذلك لاستخلاص النتائج والمؤشرات منها حول موضوع البحث باستخدام وسائل إحصائية مناسبة تتفق مع الفروض الأساسية الخاصة بالدراسة .

البرامج الإحصائية المستخدمة

قام الباحث باستخدام برنامج SPSS الإصدار 26 وذلك لحساب الصدق والثبات والاحصاء الوصفية ودراسة فروض الدراسة لنموذج الدراسة

الاساليب الإحصائية المستخدمة

تم استخدام الاساليب الإحصائية التالية على نموذج الدراسة

معامل ارتباط بيرسون (Pearson correlation coefficient) للتأكد من صدق الإتساق الداخلي للإستبيان.

2-معامل الارتباط سبيرمان براون (Spearman-Brown) للتجزئة النصفية المتساوية ، ومعامل ألفا كرو نباخ:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة .

3-المتوسط الحسابي (Mean) وذلك لمعرفة مدى إرتفاع أو إنخفاض إستجابات أفراد الدراسة عن كل عبارة من العبارات المتغيرة في الدراسة الأساسية.

4-استخدام الانحراف المعياري (Standard Deviation) للتعرف على مدى إنحراف إستجابات أفراد الدراسة ولكل بعد من أبعادها الرئيسية عن متوسطها الحسابي.

5-تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple linear regression analysis) لمعرفة أثر كل بعد من الأبعاد المتغير المستقل على المتغير التابع.

6-تحليل الانحدار المتعدد التدريجي (Multiple Regression Stepwise) لمعرفة أثر أبعاد المتغير المستقل على المتغير التابع.

ثالثاً: مجتمع وعينة الدراسة:

1. مجتمع الدراسة:

يعتبر مجتمع الدراسة هو كل ما يمكن أن تعمم عليه نتائج الدراسة ، ويعرف بأنه مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث ، أي جميع الأفراد والأشخاص أو الأشياء التي تكون موضع البحث ، ويعتبر مجتمع الدراسة هو جميع مفردات الظاهرة الممكنة التي تدرسها الباحثات من الأفراد وغيرهم موضوع الإهتمام في الدراسة ، ويتكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة يتمثل مجتمع البحث في مدينة الدمام في المملكة العربية السعودية.

عينة الدراسة :

ب- عينة البحث:

$$\text{حجم العينة} = \frac{(x -)^2}{m^2}$$

ع = الدرجة المعيارية المقابلة لمعامل الثقة الذي تم اختياره وهو 95%

ل = معدل تواجد الخاصية في المجتمع ولصعوبة قياسها نفترض إنها تمثل 50 %

م = مستوى المعنوية المسموح به في النتائج وهو 5%

بالتعويض في القانون السابق فإن

$$0.50 \times 0.50 \times (1,96)^2$$

$$\text{حجم العينة} = \frac{400 \text{ مفردة}}{(0,50)^2}$$

ونظراً إلى حجم العينة الكبير فيمكن أخذ عينة عشوائية خاصة بالموظفين والمدراء بالشركة السعودية للكهرباء بالدمام حيث نرى أن وحدة هذه العينة توضح المفردة التي توجهت إلى القائمة المستخدمة للإجابة عليها ، وتتمثل هذه العينة الدراسية في دور أخلاقيات المهنة في فعالية إدارة المشاريع للمساعدة المعرفية بعينة الموظفين والاستبيان.

الجدول (1) توزيع أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الديمغرافية والوظيفية

المتغيرات	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	281	70.3%
	أنثى	119	29.7%
	المجموع	400	100.0%
المؤهل الدراسي	ماجستير فأعلى	116	28.9%
	بكالوريوس	226	56.5%
	دبلوم	58	14.6%
	المجموع	400	100.0%
المسمى الوظيفي	وظائف اداري	108	27.1%
	وظائف هندسي	150	37.5%
	وظائف محاسبي	63	15.9%

19.5%	79	أخرى	
100.0%	400	المجموع	
46.4%	186	أقل من 5000 ريال	متوسط الدخل
32.8%	131	10000 ريال سعودي	
20.8%	83	أكثر من 10000 ريال سعودي	
100.0%	400	المجموع	

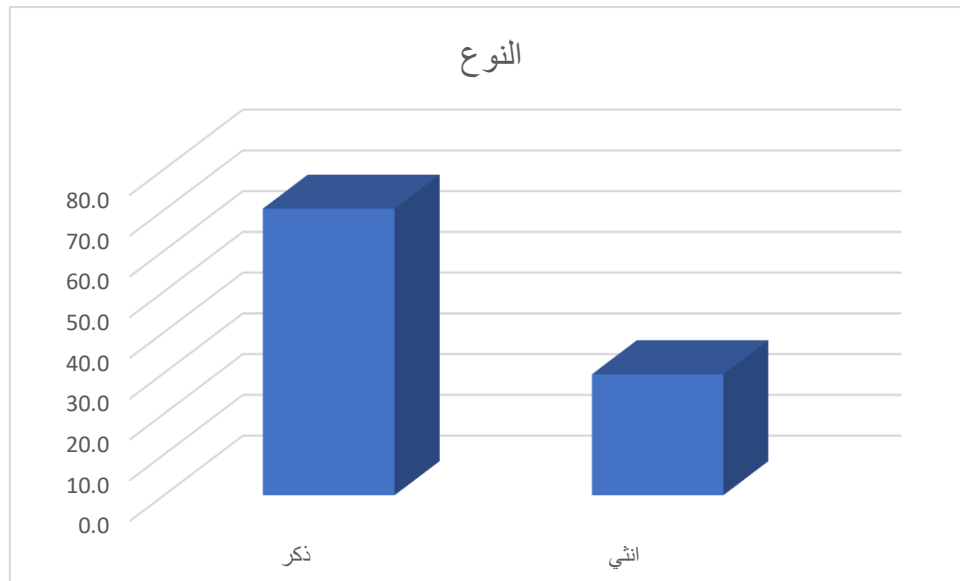
يلاحظ من الجدول (1) أن (الذكور) من أفراد عينة الدراسة هم الأعلى تكراراً حيث بلغ عددهم (281) بنسبة مئوية (3.70%) بينما بلغ عدد (الاناث) (119) بنسبة مئوية (7.29%) من مجموع أفراد عينة الدراسة.

أما بالنسبة للمستوى الوظيفي فقد كان أفراد عينة الدراسة من الوظائف الهندسية هم الأعلى تكراراً وعددهم (150) بنسبة (5.37%) ويليهما الوظائف الإدارية عددهم (108) بنسبة (1.27%) ويليهما وظائف أخرى عددها (97) بنسبة (5.19%) وأقل أفراد العينة تكراراً هي الوظائف المحاسبية وعددهم (36) بنسبة (9.15%)

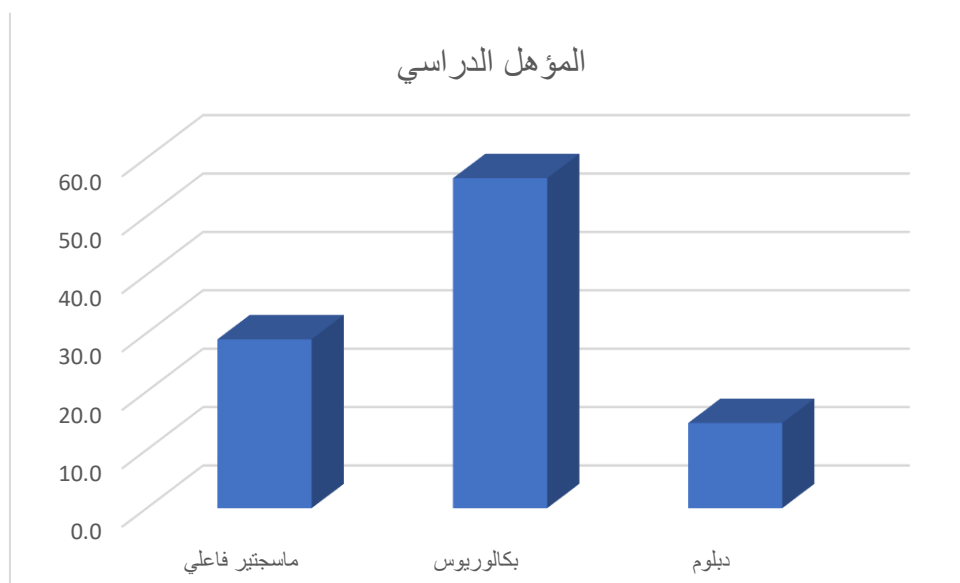
أما بالنسبة للمؤهل العلمي فقد كان أفراد العينة الذين في السنة (بكالوريوس) الأعلى تكراراً حيث بلغ عددهم (226) بنسبة مئوية (5.56%) ثم تلاهم أفراد عينة الدراسة الذين في السنة (ماجستير فأعلى) حيث بلغ عددهم (116) طالباً وطالبة بنسبة مئوية (9.28%) بينما كان من هم في السنة (الدبلوم) الأقل تكراراً حيث بلغ عددهم (58) طالباً وطالبة بنسبة مئوية (6.14%) من مجموع أفراد العينة.

أما بالنسبة لمستوى الدخل فقد كان أفراد العينة من متوسط أقل من 5000 ريال هم الأكثر تكراراً وعددهم (186) بنسبة (4.46%) ويليهما الأفراد من متوسط دخل 10000 ريال سعودي وعددهم (131) بنسبة (8.32%) وأقل أفراد العينة تكراراً من متوسط دخل أكثر من 10000 ريال سعودي وعددهم (83) بنسبة (8.20%)

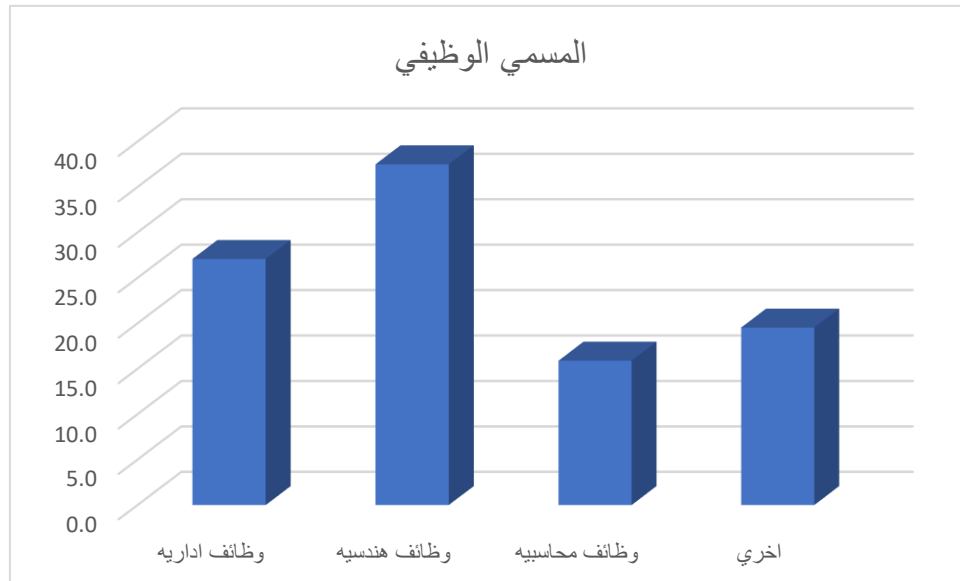
وهذا ما توضحه الرسوم البيانية التالية:



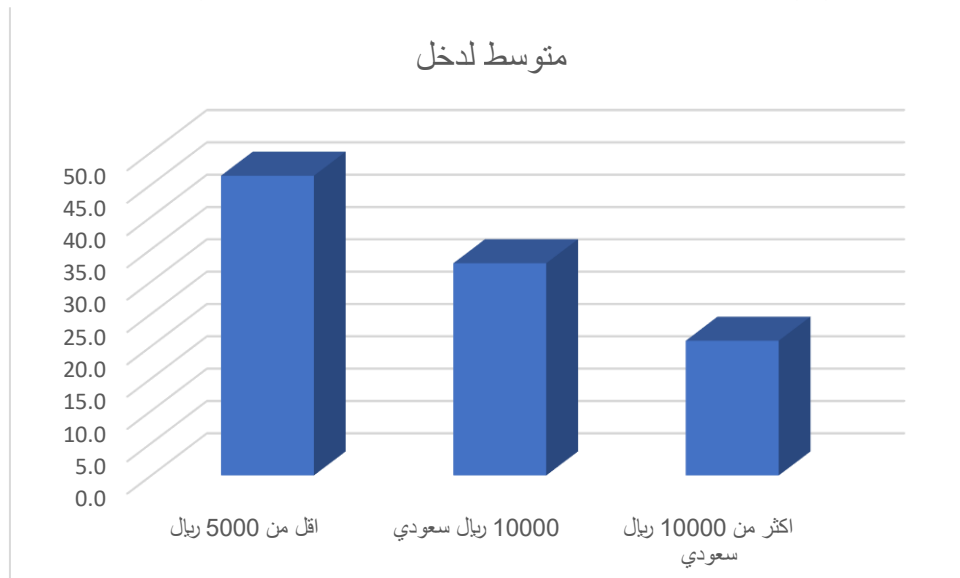
شكل (1) يوضح توزيع العينة طبقا لمتغير النوع



شكل (2) يوضح توزيع العينة طبقا لمتغير المؤهل الدراسي



شكل (3) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المسمى الوظيفي



شكل (4) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير متوسط الدخل

رابعاً: مصادر جمع البيانات:

تم الاعتماد على مصدرين لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة :

1. مصادر ثانوية:

وذلك من خلال مسح الإنتاج العلمي حول موضوع الدراسة ومتغيراتها وذلك بالاعتماد على الكتب والأبحاث المنشورة والدوريات ، وأطروحات الدكتوراه ومواقع الإنترنت الرسمية ، فيما يتعلق بمتغيرات نموذج الدراسة وبناء الجانب النظري منها .

2. مصادر أولية:

وهي تلك البيانات التي قام الباحثات بجمعها من خلال تطوير أداة الدراسة المتمثلة في إستبانة خاصة تم تطويرها وإعدادها لغرض الحصول على آراء أفراد عينة الدراسة (الطلبة في جامعة شقراء) حول أبعاد الدراسة .

خامساً: أداة الدراسة:

تم الاعتماد على الأدبيات والدراسات السابقة في تطوير استبيان لجمع البيانات الأولية حيث تكون الاستبيان من جزئين رئيسيين وهي :

الجزء الأول: يتعلق هذا الجزء بالمعلومات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة وتتضمن (النوع ، المستوى الوظيفي ، المؤهل الدراسي ، مستوى الدخل).

الجزء الثاني: يتكون هذا الجزء من عدة فقرات لقياس متغيرات الدراسة وذلك على النحو التالي:

1. المتغير المستقل: تكون من (10) فقرات لقياس المتغير المستقل العوامل المؤثرة على أثر أخلاقيات المهنة في إدارة المشاريع موزعة على أبعاد (فهم الواجبات المهنية تحسين مستوى الأداء المهني) .

2. المتغير التابع: تكون من (10) فقرات لقياس المتغير التابع إدارة المشاريع.

2- مجالات الدراسة:

- الحدود الموضوعية: تكمن الحدود في إستهداف أثر أخلاقيات المهنة على جودة إدارة المشاريع .
- الحدود المكانية: تطبيق الدراسة على "حالة الشركه السعوديه للكهرباء " في الدمام .
- الحدود البشرية: طبقت على المجتمع من حيث الموظفين وأصحاب العمل ومديرين المشاريع المتمثلين في 400 مفردة.

الحدود الزمنية: سيتم تنفيذ هذه الدراسة من خلال العام الدراسي 2024

تصحيح الأداة:

لقياس تقديرات أفراد العينة على فقرات الاستبانة تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي:

(موافق بشدة) (موافق) (محايد) (لا أوافق) (لا أوافق بشدة)

وعليه تم إعطاء أوزان لإجابات عينة الدراسة لقياس درجة التقدير وذلك على النحو التالي :

(موافق بشدة " 5 " موافق " 4 " محايد " 3 " لا أوافق " 2 " لا أوافق بشدة " 1 ")

ولتفسير المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات الاستبانة وعلى كل مجال من مجالاتها، فقد تم احتساب المعادلة التالية:

طول الفئة = (الحد الأعلى – الحد الأدنى للأوزان) ÷ عدد الفئات المفترضة = $1.333 = 3 \div 1 - 5$

واستناداً لذلك تم اعتماد المعيار التالي: المستوى المنخفض = $1 - 2.33$ ، والمستوى المتوسط

= $2.34 - 3.66$ والمستوى المرتفع = $3.67 - 5$ المعيار والجدول (2) يبين ذلك:

الجدول (4): المعيار الإحصائي لتفسير المتوسطات الحسابية لفقرات الاستبانة ومتغيراتها

المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
من 00.1 – أقل من 2.33	بدرجة منخفضة
من 34.2 – أقل من 3.67	بدرجة متوسطة
من 3.67 – 5.00	بدرجة مرتفعة

صدق وثبات الأداة:

للتأكد من صلاحية أداة الدراسة لقياس متغيرات الدراسة تم القيام بعدة إجراءات وهي:

أولاً: الصدق الظاهري للأداة :

الخصائص السيومترية لمحاول استبيان الدراسة:

- الثبات والصدق:

صدق الاستبيان يعني تمثيله للمجتمع المدروس بشكل جيد حيث أن الإجابات التي نحصل عليها من أسئلة الاستبيان تعطينا المعلومات التي وضعت لأجلها الأسئلة. أما ثبات الاستبيان فيعني إننا إذا أعدنا توزيع هذا الاستبيان على عينة أخرى من نفس المجتمع ونفس حجم العينة فإن النتائج ستكون مقاربه للنتائج التي حصلنا عليها من العينة الأولى وتكون النتائج بين العينتين متساوية باحتمال يساوي معامل الثبات.

ويتم اختبار صدق وثبات الاستبيان باستخدام معامل الفا كرو نباخ والتي تعبر قيمته عن مدى ثبات الأسئلة وصدقها في التعبير عن المؤشر التي وضعت لقياسه وتتراوح قيم الفا كرو نباخ بين الصفر والواحد الصحيح.. حيث أن كلما إقترب مقياس الفا كرو نباخ من 1 الصحيح كلما كان ثبات أداة القياس والاستمارة أقوى (وقد جرى بين الإحصائيين إتخاذ قيمة 0.7 فأكثر كقيمة مقبولة لهذا المعامل) تقدير صدق عبارات المقياس

- الاتساق الداخلي

تم تقدير الاتساق الداخلي لعبارات المقياس من خلال حساب معامل الارتباط بين عبارات المقياس والأبعاد الفرعية ، و ثم حساب معامل الارتباط بين الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس . حساب معامل الارتباط بين عبارات المقياس والأبعاد الفرعية.

صدق الاتساق الداخلي لمحور فهم الواجبات المهنية

جدول (5) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لمحور فهم الواجبات المهنية

Correlations		
فهم الواجبات المهني		
.634**	معامل ارتباط بيرسون	يمكن فهم الواجبات المهنية
0.000	مستوى المعنويه	

400	العدد	لأخلاقيات المهنة من خلال التعرف على المبادئ والمعايير الأساسية التي تحكم هذه الأخلاقيات
.628**	معامل ارتباط بيرسون	يمكن فهم الواجبات المهنية المتمثلة في الصدق والأمانة حيث يجب أن يكون المهنيون صادقين وأمناء في جميع تعاملاتهم
0.000	مستوي المعنويه	
400	العدد	
.759**	معامل ارتباط بيرسون	يجب أن يحترم المهنيون فهم ممارستهم لمهنتهم وهذا يشمل إحترام العملاء والزملاء والرؤساء والمجتمع بشكل عام
0.000	مستوي المعنويه	
400	العدد	
.769**	معامل ارتباط بيرسون	يجب أن يكون المهنيون مؤهلين وكفؤين في أداء مهامهم كما يجب عليهم أن يكونوا صادقين في تعاملاتهم مع غيرهم وأن يلتزموا بالمعايير المهنية.
0.000	مستوي المعنويه	
400	العدد	
.690**	معامل ارتباط بيرسون	فهم واجبات المهنة ينظم للموظفين حقوقهم وواجباتهم وينظم التعامل بين بعضهم البعض وبيئتهم وبين المجتمع المحيط
0.000	مستوي المعنويه	
400	العدد	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات المحور والمحور نفسها معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين العبارات والبعد نفسه ، مما يدل على أن محور البعد فهم الواجبات المهني ككل تتسم بالصدق.

صدق الاتساق الداخلي لمحور جودة ادارة المشاريع

جدول (6) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لمحور تحسين الأداء المهني

Correlations		
تحسين الأداء المهني		
.717**	معامل ارتباط بيرسون	اخلاقيات المهنة تعمل على تحسين
0.000	مستوى المعنويه	مستوي الأداء المهني لجودة إدارة المشروعات "
400	العدد	
.688**	معامل ارتباط بيرسون	تعتبر أخلاقيات المهنة أمراً إيجابياً وضرورياً يساعد على تعزيز العمل الجماعي وتحسين مستوى الإنتاجية وخلق بيئة عمل صحية
0.000	مستوى المعنويه	
400	العدد	
.762**	معامل ارتباط بيرسون	تؤدي الأخلاقيات المهنية إلى خلق بيئة عمل مبنية على الثقة والإحترام ، مما يساهم في زيادة رضا العملاء وتحسين الأداء المهني العام للمنظمة.
0.000	مستوى المعنويه	
400	العدد	
.790**	معامل ارتباط بيرسون	تشجع الأخلاقيات المهنية الموظفين على الأداء الأفضل وذلك من خلال تعزيز شعورهم بالمسؤولية والالتزام تجاه عملهم واتجاه أهداف المنظمة
0.000	مستوى المعنويه	
400	العدد	

.759**	معامل ارتباط بيرسون	يمكن أن يؤدي الموظف الذي يلتزم بأخلاقيات المهنة إلى العمل بجد وبذل قصارى جهده لتحقيق أهداف المنظمة مما يساهم في تحسين أدائها المهني".
0.000	مستوى المعنويه	
400	العدد	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات المحور والمحور نفسها معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين العبارات والبعد نفسه ، مما يدل على أن محور البعد الفائدة المدركة ككل تتسم بالصدق.

صدق الاتساق الداخلي لمحور جودة إدارة المشاريع

جدول (7) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لمحور جودة ادارة المشاريع

Correlations		
جودة ادار المشاريع		
.696**	معامل ارتباط بيرسون	تساهم أخلاقيات المهنة في تحقيق جودة إدارة المشاريع من خلال تعزيز الإلتزام بالمعايير المهنية وقواعد العمل مما يساهم في تقليل الأخطاء المهنية".
0.000	مستوى المعنوية	
400	العدد	

معامل ارتباط بيرسون	.780**
---------------------	--------

تعزيز اخلاقيات المهن التعاون والتواصل بين أعضاء فريق إدارة المشروع	مستوى المعنوية	0.000
	العدد	400
تساهم أخلاقيات المهنة في خلق بيئة عمل تعاونية وبناءة ، مما يعزز التواصل والتنسيق بين أعضاء فريق إدارة المشروع .	معامل ارتباط بيرسون	.696**
	مستوى المعنوية	0.000
	العدد	400
تعزيز أخلاقيات المهنة الإلتزام بالمعايير المهنية وقواعد العمل مما يساهم في تقليل الأخطاء المهنية وضمان جودة المخرجات.	معامل ارتباط بيرسون	.716**
	مستوى المعنوية	0.000
	العدد	400
تساهم أخلاقيات المهنة في تعزيز الثقة بين أعضاء فريق إدارة المشروع وأصحاب المصلحة ، مما يعزز التعاون والتنسيق وتحقيق الأهداف المشتركة.	معامل ارتباط بيرسون	.735**
	مستوى المعنوية	0.000
	العدد	400
تعمل جودة إدارة المشاريع على زيادة رضا الموظفين مما يساهم في تعزيز الروح المعنوية وتحسين الإنتاجية .	معامل ارتباط بيرسون	.719**
	مستوى المعنوية	0.000
	العدد	400
تساهم جودة إدارة المشاريع في تحسين الرفاءة التشغيلية للمنظمة مما يساهم في تحقيق	معامل ارتباط بيرسون	.669**
	مستوى المعنوية	0.000

400	العدد	وفورات مالية وتحسين الإنتاجية.
.664**	معامل ارتباط بيرسون	
0.000	مستوى المعنوية	تقوم جودة إدارة المشاريع على تقليل المخاطر المرتبطة
400	العدد	بالمشروع مما يساهم في حماية المنظمة من الخسائر المالية والسمعية.
.703**	معامل ارتباط بيرسون	تشير جودة إدارة المشاريع إلى مد
0.000	مستوى المعنوية	قدرة إدارة المشروع على تحقيق
400	العدد	أهداف المشروع بفاعلية مع مراعاة الاحتياجات والتوقعات المحددة.
.721**	معامل ارتباط بيرسون	تحقيق أهداف المشروع برفاءة مع
0.000	مستوى المعنوية	مراعاة الموارد المتاحة يؤدي إلى تحقيق جودة إدارة المشاريع بفاعلية.
400	العدد	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات المحور والمحور نفسها معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين العبارات والبعد نفسه ، مما يدل على أن محور البعد الموثوقية المدركة ككل تتسم بالصدق.

- ثبات المقياس

يتم اختبار ثبات الاستبانة باستخدام معامل الفا كرونباخ والتي تعبر قيمته عن مدى ثبات الأسئلة وصدقها في التعبير عن المؤشر التي وضع لقياسه وتتراوح قيم الفا كرونباخ بين الصفر والواحد الصحيح. حيث أن كلما إقترب مقياس الفا كرونباخ من 1 الصحيح كلما كان ثبات أداة

القياس والاستمارة أقوى (وقد جرى بين الإحصائيين اتخاذ قيمة 0.6 فأكثر كقيمة مقبولة لهذا المعامل).

تم تقدير ثبات المقياس باستخدام ألفا - كرو نباخ وذلك على النحو التالي:

(ثبات محاور عناصر الدراسة): -

جدول (8) يوضح معامل الفا كرو نباخ لثبات الاستبانة ككل ومحاورها

عدد العبارات	معامل الفا كرو نباخ	محاور الدراسة
5	0.734	فهم الواجبات المهنية
5	0.797	تحسين الأداء المهني
10	0.891	جودة إدارة المشاريع
20	0.933	محاور الدراسة ككل

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن: -

قيمة معامل الثبات "ألفا كرو نباخ" لإستبانة أثر أخلاقيات المهنة على جودة إدارة المشاريع ومحاورها (فهم الواجبات المهنية ، تحسين الأداء المهني ، جودة إدارة المشاريع) (0.734 ، 0.797 ، 0.891) على الترتيب ، وهذه القيم أعلى من 0.6 ومن ثم يمكننا القول أن هذا المقياس يتسم بدرجة ثبات مرتفعة ويمكن الاعتماد عليه.

قام الباحث باستخدام برنامج SPSS الإصدار 26 وذلك لحساب الصدق والثبات والاحصاء الوصفية ودراسة فروض الدراسة لنموذج الدراسة الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية على نموذج الدراسة

- اختبار معامل الفا كرونباخ Cronbach's Alpha وذلك لدراسة ثبات النموذج

- استخدام اختبار الاتساق الداخلي لمحاور نموذج الدراسة

- الرسوم البيانية Graphs: استخدام البيانات والرسومات البيانية الموضحة لنتائج الدراسة أثناء التحليل.
- تم استخدام المتوسط الحسابي Mean والانحراف المعياري ST. Deviation والاهمية النسبية Relative importance لدراسة اتجاهات العينة الإحصائية لمتغيرات الدراسة .
- تم استخدام تحليل الانحدار البسيط Simple Regression لدراسة التأثير المعنوي بين محاور الدراسة

الفصل السادس

تحليل البيانات واختبار الفرضيات

تحليل البيانات واختبار الفرضيات

تمهيد:

بعد أن تناولت فصول الدراسة السابقة الإطار النظري والدراسات والبحوث السابقة وفروض الدراسة وإجراءاتها سيتناول هذا التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة بالأساليب الإحصائية ثم عرض لما توصلت إلى الدراسة من نتائج:

نتائج الدراسة:

- نتائج الدراسة الميدانية:

➤ تظهر النتائج الخاصة بالدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة في ضرورة إهتمام المؤسسات في إستهداف أخلاقيات المهنة وذلك ضمن الأبعاد الخاصة بالدراسة التي تتشابه بشكل كبير مع أبعاد دراستنا وتتمثل تلك الأبعاد في (إحترام القوانين والأنظمة) والعدالة وعدم التحيز وإحترام الوقت وذلك بهدف تحديد مستوى الاختلافات في المساعدة على معرفة حجم العينة .

ووفقاً إلى الدراسات السابقة (بلال خلف السكرانة) نرى أن؛ هناك تشابه بين العلاقة ذات الدلالة الإحصائية بين أخلاقيات المهنة وإستراتيجية إدارة المشاريع والمتمثلة في الأبعاد التي تم ذكرها بالنتائج السابقة ، ولقد أتمدت هذه الدراسة على الطرق الإحصائية والبرنامج الاحصائي (SPSS).

ونرى أيضاً وجود إختلاف في عدم وجود أثر معنوي لأخلاقيات المهنة بأبعادها المتجمعة في الصورة الذهنية والذاتية ، ويعد ذلك بمثابة إختلاف بين تلك الدراسة السابقة ودراستنا الحالية .

➤ وتظهر النتائج الخاصة بالدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة (James Dee

Burrows) في ضرورة استهداف المجالات المتمثلة في المسؤولية والعدالة

والمساواة والصدق وذلك لتحديد مدى تأثيرها على أخلاقيات المهنة.

ووفقاً لتلك الدراسة السابقة نرى أن؛ هناك توافق جوهري بين الدراسة السابقة والدراسة الحالية في ضرورة وجود العدالة والمساواة وما هو مقبول ومناسب أخلاقياً وواجب الإلتزام به من متخصصي إدارة المشاريع .

ونرى أن **هناك اختلاف** جوهري بين أولويات الباحث وبين أولويات دراستنا فلقد أعطي الباحث أولويات دراسته في المسؤولية والإحترام والعدالة والصدق ، أما دراستنا الحالية فتكمن أولوياتنا في أثر أخلاقيات المهنة على جودة إدارة المشروعات أما العدالة والمساواة فتعتبر جانب من جوانب أخلاقيات المهنة .

➤ ولقد ظهرت نتائج الدراسة من خلال ربط العلاقة بين دراستنا الحالية والدراسة السابقة للباحث

(بلال خلف السكرانة) والتي اعتمدت على الطرق الإحصائية والبرامج الإحصائية SPSS.

ولقد **اتفقت الدراسة** مع فروض دراستنا في العلاقة المترتبة على أثر إحترام الوقت المهني على أخلاقيات المهنة ، ولقد اتفقت أيضاً الأهداف الرئيسية في الدراسة المتمثلة في فعاليتها في إدارة الصورة الذهنية في استجماع البيانات بالدراسة الميدانية وذلك من خلال الاستبانة التي تم توزيعها.

ولقد **اختلفت الدراسة** مع دراستنا في وجود الأثر المعنوي حيث أن الدراسة السابقة لم تعتمد على أي أثر معنوي وذلك يختلف مع دراستنا التي تعتمد بشكل كبير على الجانب المعنوي.

- ووفقاً لما سبق نرى أن تتمثل نتائج الدراسة في الآتي:

- ضرورة إحترام القواعد في أخلاقيات المهنة مما يعزز عملية تحفيز العاملين.
- وجود أثر معنوي لأخلاقيات المهنة بأبعادها المتجمعة في الصورة الذهنية والذاتية.
- ضرورة المسؤولية والعدالة والمساواة والصدق وذلك لتحديد مدى تأثيرها على أخلاقيات المهنة .

- اختبار فروض الدراسة.

1.4 الإجابة على أسئلة الدراسة :

- 1- سؤال الدراسة الأول : ماهي أهمية أخلاقيات المهنة؟
- 2- وللإجابة على سؤال الدراسة الأول تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات أبعاد ماهي أهمية أخلاقيات المهنة؟

وفيما يلي عرض النتائج؛ المتغير المستقل: تنمية أخلاقيات المهنة

الجدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد المتغير المستقل
تنمية اخلاقيات المهنة" والمقياس ككل (ن= 10)

Descriptive Statistics				
المتوسط	الانحراف المعياري	الرتبه	درجة التقدير	
4.3635	0.49385	1	مرتفعه	فهم الواجبات المهنية
4.3630	0.52567	2	مرتفعه	تحسين الاداء المهني
4.3633	0.47191			اخلاقيات المهنة

يظهر الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام لأبعاد المتغير " أخلاقيات المهن " من وجهة نظربلغ (3633.4) وبدرجة تقدير مرتفعة. وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لأبعاد بين(4.3630-4.3635) وبدرجات تقدير مرتفعة ، وأن البعد" فهم الواجبات المهنية " بأعلى متوسط حسابي حيث بلغ (4.3635)بانحراف معياري(0.9385)وبدرجة تقدير مرتفعة ، ثم تلاه بعد " تحسين الاداء المهني " بمتوسط حسابي (4.3530)وانحراف معياري (0.52567)وبدرجة تقدير مرتفعة ، وفيما يلي عرض تفصيلي لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات أبعاد المتغير.

البعد الأول: فهم الواجبات المهنية.

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة على فقرات بعد تنمية الواجبات المهنية وكانت النتائج كالآتي:

الجدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد فهم الواجبات المهنية " والبعد ككل

العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الرتبه	درجة التقدير
يمكن فهم الواجبات المهنية لأخلاقيات المهنة من خلال التعرف على المبادئ والمعايير الأساسية التي تحكم هذه الأخلاقيات	4.34	0.693	3	مرتفعه
يمكن فهم الواجبات المهنية المتمثلة في الصدق والأمانة حيث يجب أن يكون المهنيون صادقين وأمناء في جميع تعاملاتهم	4.48	0.646	1	مرتفعه
يجب أن يحترم المهنيون انفسهم في فهم ممارستهم لمهنتهم وهذا يشمل احترام العملاء والزملاء والرؤساء والمجتمع بشكل عام	4.41	0.661	2	مرتفعه

مرتفعه	5	0.785	4.28	يجب أن يكون المهنيون مؤهلين وكفؤين في أداء مهامهم كما يجب عليهم أن يكونوا صادقين في تعاملاتهم مع ا 4 ن وأن يلتزموا بالمعايير المهنية.
مرتفعه	4	0.753	4.30	فهم واجبات المهنة ينظم للموظفين حقوقهم وواجباتهم وينظم التعامل بين بعضهم البعض وبينهم وبين المجتمع المحيط
مرتفعه		0.49385	4.3635	فهم الواجبات المهني

يشير الجدول السابق إلى أن المتوسط العام لفقرات بعد سهولة الاستخدام بلغ (4.3535) وبدرجة تقدير مرتفعة وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات البعد بين (4.28-4.48) ودرجات تقدير المرتفعة ، وأن الفقرة التي تنص على " يمكن فهم الواجبات المهنية المتمثلة في الصدق والأمانة حيث يجب أن يكون المهنيون صادقين وأمناء في جميع تعاملاتهم " بأعلى متوسط حسابي حيث بلغ (4.48) بانحراف معياري (0.614) وبدرجة تقدير مرتفعة ، ثم تلاها الفقرة التي تنص على " يجب أن يحترم المهنيون الآخرين في فهم ممارستهم لمهنتهم وهذا يشمل احترام العملاء والزملاء والرؤساء والمجتمع بشكل عام " بمتوسط حسابي (4.41) وانحراف معياري (0.661) ، فيما احتلت الفقرة والتي تنص يجب أن يكون المهنيون مؤهلين وكفؤين في أداء مهامهم ، كما يجب عليهم أن يكونوا صادقين في تعاملاتهم مع الآخرين ، وأن يلتزموا بالمعايير المهنية. " المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (4.28) وبانحراف معياري (0.785) وبدرجة تقدير مرتفعة .

البعد الثاني: تحسين مستوى الاداء المهني

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة على فقرات بعد تحسين مستوى الاداء المهني وان النتائج الآتي:

الجدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد تحسين مستوى الأداء المهني " والبعد ككل

العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التقدير
اخلاقيات المهنة تعمل على تحسين مستوى الأداء المهني لجودة إدارة المشروعات".	4.34	0.719	3	مرتفعة
تعتبر أخلاقيات المهنة أمراً إيجابياً وضرورياً يساعد على تعزيز العمل الجماعي وتحسين مستوى الإنتاجية وخلق بيئة عمل صحية	4.45	0.656	1	مرتفعة
تؤدي الأخلاقيات المهنية إلى خلق بيئة عمل مبنية على الثقة والاحترام مما يساهم في زيادة رضا العملاء وتحسين الأداء المهني العام للمنظمة.	4.32	0.704	5	مرتفعة

مرتفعة	4	0.694	4.34	تشجع الأخلاقيات المهنية الموظفين على الأداء الأفضل وذلك من خلال تعزيز شعورهم بالمسؤولية
				والالتزام اتجاه عملهم واتجاه أهداف المنظمة .
مرتفعة	2	0.759	4.36	يمكن أن يؤدي الموظف الذي يلتزم بأخلاقيات المهنة إلى العمل بجد وبذل قصارى جهده لتحقيق أهداف المنظمة مما يساهم في تحسين أدائها المهني .
مرتفعة		0.52567	4.3630	تحسين الاداء المهني

يبين الجدول التالي أن المتوسط العام لفقرات بعد "الفائدة المدركة" بلغ (4.3630) وبدرجة تقدير مرتفعة ، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات البعد بين(4.32-4.45)وبدرجات تقدير

مرتفعة ، وكانت الفقرة التي تنص على " تعتبر أخلاقيات المهنة أمرًا إيجابيًا وضروريًا يساعد على تعزيز العمل الجماعي وتحسين مستوى الإنتاجية وخلق بيئة عمل صحية " بأعلى درجة تقدير حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (4.45) وانحراف معياري (0.656) وبدرجة تقدير مرتفعة ، ثم تلاها الفقرة التي تنص على " يمكن أن يؤدي الموظف الذي يلتزم بأخلاقيات المهنة إلى العمل بجد وبذل قصارى جهد لتحقيق أهداف المنظمة ، مما يساهم في تحسين أدائها المهني. " بمتوسط حسابي (4.36) وانحراف معياري (0.759) وبدرجة تقدير مرتفعة ، وكانت الفقرة التي تنص على " تؤدي الأخلاقيات المهنية إلى خلق بيئة عمل مبنية على الثقة والاحترام ، مما يساهم في زيادة رضا العملاء وتحسين الأداء المهني العام للمنظمة. " بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (4.32) وانحراف معياري (0.704) وبدرجة تقدير مرتفعة .

1- سؤال الدراسة الثاني: كيف يمكن تسليط الضوء حول إزالة الطابع التسلطي لإدارة المشاريع؟

وللإجابة على سؤال الدراسة الثاني تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات أبعاد المتغير التابع جودة إدارة المشاريع " وفيما يلي

عرض النتائج:

المتغير التابع: جودة إدارة المشاريع

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة على فقرات المتغير جودة إدارة المشاريع وكانت النتائج الآتي:

الجدول (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المتغير جودة إدارة المشاريع والمتغير ككل

العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التقدير
تساهم أخلاقيات المهنة في تحقيق جودة إدارة المشاريع من خلال تعزيز الالتزام بالمعايير المهنية وقواعد العمل مما يساهم في تقليل الأخطاء المهنية".	4.39	0.695	1	مرتفعة

مرتفعة	7	0.779	4.31	تعزز اخلاقيات المهن التعاون والتواصل بين اعضاء فريق ادارة المشروع
مرتفعة	2	0.694	4.38	تساهم أخلاقيات المهنة في خلق بيئة عمل تعاونية وبناءة مما يعزز التواصل والتنسيق بين أعضاء فريق إدارة المشروع .
مرتفعة	5	0.742	4.33	تعزز أخلاقيات المهنة الالتزام بالمعايير المهنية وقواعد العمل مما يساهم في تقليل الأخطاء المهنية وضمان جودة المخرجات.
مرتفعة	8	0.763	4.30	تساهم أخلاقيات المهنة في تعزيز الثقة بين أعضاء فريق إدارة المشروع وأصحاب المصلحة مما يعزز التعاون والتنسيق وتحقيق الأهداف المشتركة.
مرتفعة	10	0.776	4.29	تعمل جودة إدارة المشاريع على زيادة رضا الموظفين مما يساهم في تعزيز الروح المعنوية وتحسين الإنتاجية .
مرتفعة	6	0.700	4.32	تساهم جودة إدارة المشاريع في تحسين الكفاءة التشغيلية للمنظمة مما يساهم في تحقيق وفورات مالية وتحسين الإنتاجية.
مرتفعة	4	0.701	4.34	تقوم جودة إدارة المشاريع على تقليل المخاطر المرتبطة بالمشروع مما يساهم في حماية المنظمة من الخسائر المالية والسمعية.
مرتفعة	9	0.701	4.28	تشير جودة إدارة المشاريع إلى مدى قدرة إدارة المشروع على تحقيق أهداف المشروع بفاعلية مع مراعاة الاحتياجات والتوقعات المحددة.
مرتفعة	3	0.697	4.36	تحقيق أهداف المشروع بكفاءة مع مراعاة الموارد المتاحة يؤدي إلى تحقيق جودة إدارة المشاريع بفاعلية.

مرتفع		0.51525	4.3297	جودة ادارة المشاريع
-------	--	---------	--------	---------------------

يظهر من الجدول (12) أن المتوسط العام لفقرات المتغير "جودة ادارة المشاريع" بلغ (4.3297) ودرجة تقدير متوسطة ، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات البعد "بين (4.29-4.39) وبدرجات تقدير مرتفعة لجميع الفقرات ، وكانت الفقرة التي تنص على " تساهم أخلاقيات المهنة في تحقيق جودة إدارة المشاريع من خلال تعزيز الالتزام بالمعايير المهنية وقواعد العمل مما يساهم في تقليل الأخطاء المهنية. " ب على متوسط حسابي حيث بلغ (4.39) وانحراف معياري (0.695) ودرجة تقدير مرتفعة ، ثم تلاها الفقرة التي تنص على " تساهم أخلاقيات المهنة في خلق بيئة عمل تعاونية وبناءة مما يعزز التواصل والتنسيق بين أعضاء فريق إدارة المشروع. " متوسط حسابي (4.38) وانحراف معياري (0.694) على التوالي ودرجة تقدير مرتفعة ، وجاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة التي تنص على " تعمل جودة إدارة المشاريع على زيادة رضا الموظفين ، مما يساهم في تعزيز الروح المعنوية وتحسين الإنتاجية . " بمتوسط حسابي (4.29) وانحراف معياري (0.776) ودرجة تقدير مرتفعة.

2.4 اختبار الفرضيات

الفرضية الرئيسية : "يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.50)$ بين دور أخلاقيات المهنة وبين استراتيجية فعالية إدارة المشاريع "

الجدول (13): نتائج اختبار تباين الانحدار المتعدد (Regression Multiple) للفرضية الرئيسية الأولى

المعنوية	F المحسوبه	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	Adjusted R Square	R Square	R
.000 ^b	514.874	37.110	2	74.220	0.729	0.730	.854 ^a
			383	101.682			
			383	101.682			

يظهر من الجدول السابق صلاحية نموذج اختبار الانحدار المتعدد لتفسير الظاهرة حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغيرات المستقلة والتابعة (a.854) وهي تشير إلى علاقة قوية ومقبولة ، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R) معامل التحديد بلغ (0.730) أي أن المتغيرات المستقلة استطاعت أن تفسر ما نسبته (73%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع فاعلية إدارة المشاريع والباقي يعزى لمتغيرات أخرى ، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغ (0.730) وأن الفرق بينها وبين قيمة R² بسيط جدا ما يدل على قدرة المتغيرات التي تم قبولها في النموذج على التنبؤ بقيم المتغير التابع.

كما ويظهر من الجدول (13) وبالا اعتماد على قيمة ودلالة F الإحصائية للأبعاد مجتمعة والتي بلغت (514.874) أعلى من قيمتها الجدولية (2.37) عند مستوى دلالة (0.00) أقل من (0.05) مما يدل على صلاحية نموذج اختبار الانحدار المتعدد والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

الجدول (14): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار الفرضية الرئيسية الأولى

Coefficients						
Sig.	T	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
0.021	2.312		0.128	0.296	الثابت	1
0.000	9.587	0.364	0.040	0.380	فهم الواجبات المهنية	
0.000	14.609	0.555	0.037	0.544	تحسين الاداء المهني	
a. Dependent Variable: فاعلية ادارة المشاريع						

يظهر من الجدول وباستعراض قيم تأثير كل بعد من أبعاد المتغير المستقل يتبين أن جميع الأبعاد (فهم الواجبات المهنية , تحسين الاداء المهني) لها أثر إيجابي دال إحصائياً بشكل منفرد على فاعلية ادارة المشاريع عند مستوى الدلالة (0.05) حيث بلغ قيمة (Beta) غير المعيارية (0.380 – 0.544) وبلغ قيمة (t) لها (9.587 – 14.609) على الترتيب أعلى من قيمتها الجدولية (1.64) وبمستوى دلالة (0.000 0.000) أقل من (0.05) وعليه تكون معادلة التنبؤ الآتي:

$$X2 (0.544) + X1 (380.0) + 296.0 = \text{فاعلية ادارة المشاريع}$$

أي أن زيادة وحدة واحدة في (تنمية الواجبات المهنية ، وتحسين الاداء المهني) يؤدي إلى زيادة بمقدار (38%) و (54%) وحدة في ادارة فاعلية المشاريع.

وعليه يتم فرض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أن "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) أخلاقيات المهنة وبين استراتيجيات فعالية إدارة المشاريع

الفرض الفرعي الأول: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات المهنة ببعدها (احترام القواعد) وبين استراتيجيات فعالية إدارة المشاريع.

H0: لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين أخلاقيات المهنة ببعدها (احترام القواعد) وبين استراتيجيات فعالية إدارة المشاريع .

H1: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين أخلاقيات المهنة ببعدها (احترام القواعد) وبين استراتيجيات فعالية إدارة المشاريع .

الجدول (15): نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط

المعنوية	المحسوبه F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	Adjusted R Square	R Square	R
.000 ^b	183.595	33.006	1	33.006	0.323	0.325	.570 ^a
		0.180	382	68.675			
			383	101.682			

يظهر من الجدول السابق صلاحية نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتفسير الظاهرة حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغيرات المستقلة والتابعة (.570^a) وهي تشير إلى علاقة قوية ومقبولة كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R) معامل التحديد بلغ (0.375) أي أن المتغيرات المستقلة استطاعت أن تفسر ما نسبته (32%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع فاعلية إدارة المشاريع والباقي يعزى لمتغيرات أخرى ، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغ (0.323) وأن الفرق بينها وبين قيمة R² بسريط جدا ما يدل على قدرة المتغيرات التي تم قبولها في النموذج على التنبؤ بقيم المتغير التابع.

كما ويظهر من الجدول السابق وبالاتماد على قيمة ودلالة F الإحصائية للأبعاد مجتمعة والتي بلغت (183.595) أعلى من قيمتها الجدولية (2.37) عند مستوى دلالة (0.00) أقل من (0.05) مما يدل على صلاحية نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط ، والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

الجدول (16): نتائج تحليل الانحدار الخطي لاختبار الفرضية الفرعية الاولى

Coefficients							
Sig.		T	Standardized Coefficients		Unstandardized Coefficients		Model
			Beta		Std. Error	B	
0.000		16.181		0.146	2.368	الثابت	1
0.000		13.550	0.570	0.033	0.444	يجب أن يحترم المهنيون الاخرون في فهم ممارستهم لمهنتهم وهذا يشمل احترام العملاء والزملاء والرؤساء والمجتمع بشكل عام	
a. Dependent Variable: فاعلية ادارة المشاريع							

يظهر من الجدول (16) وباستعراض قيم تأثير بعد (احترام القواعد) من أبعاد المتغير المستقل يتبين أن له أثر إيجابي دال إحصائياً بشكل منفرد على فاعلية ادارة المشاريع عند مستوى الدلالة (0.05) حيث بلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (0.444) وبلغت قيمة (t) لها (550.13) وهي أعلى من قيمتها الجدولية (1.64) وبمستوى دلالة (0.000) أقل من (0.05) وعليه تكون معادلة التنبؤ الآتي:

$$\text{فاعلية ادارة المشاريع} = 2.368 + 0.444X1$$

أي أن زيادة وحدة واحدة في (احترام القواعد) يؤدي إلى زيادة بمقدار (44%) وحدة في ادارة فاعلية المشاريع.

وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أن "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بعد احترام القواعد وبين استراتيجيات فعالية إدارة المشاريع

الفرض الفرعي الثاني: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات المهنة ببعدها (العدالة والمساواة) وبين استراتيجيات فعالية إدارة المشاريع.

H0: لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين أخلاقيات المهنة ببعدها (العدالة والمساواة) وبين استراتيجيات فعالية إدارة المشاريع .

H1: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين أخلاقيات المهنة ببعدها (العدالة والمساواة) وبين استراتيجيات فعالية إدارة المشاريع .

الجدول (17): نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثانية

المعنوية	المحسوبة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	Adjusted R Square	R Square	R
.000 ^b	76.726	17.007	1	17.007	0.165	0.167	.409 ^a
		0.222	382	84.674			
			383	101.682			

يظهر من الجدول السابق صلاحية نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتفسير الظاهرة حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغيرات المستقلة والتابعة (.409^a) وهي تشير إلى علاقة متوسط ومقبولة ، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R) معامل التحديد بلغ (0.167) أي أن المتغيرات المستقلة استطاعت أن تفسر ما نسبته (16%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع فاعلية إدارة المشاريع والباقي يعزى لمتغيرات أخرى ، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغ (0.165) وأن الفرق بينها وبين قيمة R² بسيط جدا ما يدل على قدرة المتغيرات التي تم قبولها في النموذج على التنبؤ بقيم المتغير التابع.

Coefficients				
Sig.	T	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients	Model

		Beta	Std. Error	B		
0.000	17.022		0.169	2.869	الثابت	1
0.000	8.759	0.409	0.037	0.326	يمكن فهم الواجبات المهنية المتمثلة في الصدق والأمانة حيث يجب أن يكون المهنيون صادقين وأمناء في جميع تعاملاتهم	
a. Fاعلية ادارة المشاريع: Dependent Variable:						

كما ويظهر من الجدول (17) وباعتماد على قيمة ودلالة F الإحصائية للأبعاد مجتمعة والتي بلغت (76.726) أعلى من قيمتها الجدولية (2.37) عند مستوى دلالة (0.00) أقل من (0.05) مما يدل على صلاحية نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

الجدول (18): نتائج تحليل الانحدار الخطي لاختبار الفرضية الفرعية الثانية

يظهر من الجدول (16) وباستعراض قيم تأثير بعد (العدالة والمساواة) من أبعاد المتغير المستقل يتبين أن له أثر إيجابي دال إحصائياً بشكل منفرد على فاعلية ادارة المشاريع عند مستوى الدلالة (0.05) حيث بلغ قيمة (Beta) غير المعيارية (0.326) وبلغت قيمة (t) لها (8.759) وهي أعلى من قيمتها الجدولية (1.64) وبمستوى دلالة (0.000) أقل من (0.05) وعليه تكون معادلة التنبؤ الآتي:

$$X1 (0.326) + 2.869 = \text{فاعلية ادارة المشاريع}$$

أي أن زيادة وحدة واحدة في (العدالة والمساواة) يؤدي إلى زيادة بمقدار (32%) وحدة في إدارة فاعلية المشاريع.

وعليه يتم رفض الفرضية الصفريّة وقبول الفرضية البديلة حيث أن "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بعد العدالة والمساواة وبين استراتيجية فعالية إدارة المشاريع

الفرض الفرعي الثالث: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات المهنة ببعدها (احترام الوقت المهني) وبين استراتيجية فعالية إدارة المشاريع.

H0: لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين أخلاقيات المهنة ببعدها (احترام الوقت المهني) وبين استراتيجية فعالية إدارة المشاريع.

H1: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين أخلاقيات المهنة ببعدها (احترام الوقت المهني) وبين استراتيجية فعالية إدارة المشاريع.

الجدول (19): نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة

		متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	Adjusted R Square	R Square	R
المعنوية	F المحسوبة	33.818	1	33.818	0.331	0.333	.577 ^a
		0.178	382	67.864			
			383	101.682			

يظهر من الجدول السابق صلاحية نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتفسير الظاهرة حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغيرات المستقلة والتابعة (a577) وهي تشير إلى علاقة متوسطة ومقبولة ، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R) معامل التحديد بلغ أي أن المتغيرات المستقلة استطاع أن تفسر ما نسبته

Coefficients ^a				
Sig.	T	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients	Model

		Beta	Std. Error	B		
0.000	21.055		0.125	2.631	الثابت	1
0.000	13.797	0.577	0.029	0.395	فهم واجبات المهنة ينظم للموظفين حقوقهم وواجباتهم ، وينظم التعامل بين بعضهم البعض ، وبينهم وبين المجتمع المحيط	
a. Dependent Variable: فاعلية ادارة المشاريع						

(33%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع فاعلية ادارة المشاريع والباقي يعزى لمتغيرات أخرى ، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغ (0.331) وأن الفرق بينها وبين قيمة R2 بسيط جدا ما يدل على قدرة المتغيرات التي تم قبولها في النموذج على التنبؤ بقيم المتغير التابع.

كما ويظهر من الجدول (19) وبالاتماد على قيمة ودلالة F الإحصائية للأبعاد مجتمعة والتي بلغت (190.355) أعلى من قيمتها الجدولية (2.37) عند مستوى دلالة (0.00) أقل من (0.05) مما يدل على صلاحية نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

الجدول (20): نتائج تحليل الانحدار الخطي لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة

يظهر من الجدول (20) وباستعراض قيم تأثير بعد (احترام الوقت المهني) من أبعاد المتغير المستقل يتبين أن له أثر إيجابي دال إحصائيا بشكل منفرد على فاعلية ادارة المشاريع عند مستوى الدلالة (0.05) حيث بلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (0.395) وبلغت قيمة (t) لها (13.797) وهي أعلى من قيمتها الجدولية

(1.64) وبمستوى دلالة (0.000) أقل من (0.05) وعليه تكون معادلة التنبؤ الآتي:

$$\text{فاعلية ادارة المشاريع} = 2.631 + (0.395) X1$$

أي أن زيادة وحدة واحدة في (احترام الوقت المهني) يؤدي إلى زيادة بمقدار (32%) وحدة في ادارة فاعلية المشاريع.

و عليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أن "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بعد احترام الوقت المهني وبين استراتيجية فعالية إدارة المشاريع.

قائمة المراجع:

- 1- زروق عثمان بلال ، أثر الأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي : دراسة ميدانية في الشركات الصناعية ، كلية التجارة وإدارة الأعمال ، جامعة ظفار ، سلطنة عمان.
- 2- رعدة عابد عطا الله المرايات ، أثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي وأداء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية في مدينة عمان ، رسالة

استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال ،جامعة الشرق الأوسط ، قسم إدارة الاعمال كلية الاعمال الأردن 2011. ص-19.

3- ربا عبد الستار اخلاقيات المهنة محاضرة بجامعة المستنصرية كلية الفنون ط2 العراق 2020.

4- عمر قبايلي ، اخلاقيات المهنة ، محاضرات لطلاب السنة الثانية ماستر لغة وأدب عربي: جميع الشعب ، جامعة أبي بكر بلقايد- تلمسان كلية الآداب واللغات قسم اللغة والأدب العربي. 2021 ص 1

5- رغبة عابد عطا الله المرايات ، أثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي وأداء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية في مدينة عمان ، رسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال ،جامعة الشرق الأوسط ، قسم إدارة الاعمال كلية الاعمال الأردن 2011. ص-19.

6- أمينة مخلوفي ببيئة العمل وأثرها في ممارسة أخلاقيات العمل(دراسة ميدانية بالمؤسسة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز-مديرية التوزيع - أدرار) ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاجتماعية تخصص: تنظيم وعمل ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية قسم العلوم الاجتماعية الجزائر 2021.

7- منصة أفهم التعليمية ، العوامل التي تؤثر على السلوك الأخلاقي ، الدرس

<https://aja.journals.ekb> السادس بالرابط التالي

8- سعاد مسعود الفاهم ، فلسفة أخلاق المهنة ، التعليم أنموذجاً رسالة ماجستير غير منشورة ، مدرسة العلوم الإنسانية طرابلس ، 2011.

- 9- نجيبة خليفة محمد الطيف ، ماجستير عن نماذج من بعض النظريات الأخلاقية وتطبيقاتها العملية ، جامعة الزاوية ، إدارة الدراسات العليا والتدريب ، ليبيا ، 2021.
- 10- ريا عبد الستار اخلاقيات المهنة محاضرة بجامعة المستنصرية كلية الفنون ط2 العراق 2020.
- 11- منظمة الصحة العالمية مدونة الأخلاقيات وقواعد السلوك المهني 2017 <https://cdn.who.int>
- 12- مقدمة في إدارة المشاريع "القسم الأول والثاني" <http://app.svu.edu.eg>
- 13- ثريفر يونغ ، ترجمة سامي تيسير سليمان ، إدارة المشاريع ، كتاب كيف تنمي قدرتك على "إدارة المشاريع" ..
- 14- القيادة المجتمعية لتخطيط الصرف الصحي البيئي في المناطق الحضرية ، إدارة المشروعات بالرابط التالي <https://www.eawag.ch> ./
- 15- القيادة المجتمعية لتخطيط الصرف الصحي البيئي في المناطق الحضرية ، إدارة المشروعات بالرابط التالي <https://www.eawag.ch> ./
- 16- قدوم زاهر ، إدارة المشاريع ، كتاب مطبوع في إدارة المشاريع ، ط1 ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية ، جامعة 8 ماي 1945 ، قالمة قسم علوم تيسير ، الجزائر، 2018 .
- 17- مدحت محمد أبو النصر ، القيم والأخلاقيات المهنية في الخدمة الاجتماعية ، مجلة القاهرة للخدمة الاجتماعية ، دكتورة من مجلس العلمي لعلماء ومبدعي مصر والعرب ، (مج32) ، ع (1) ، كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان ، مصر ، 2020 . ص4.

- 18- محمد صالح ، تطبيق مثلث إدارة المشاريع (الجودة – التكلفة – الوقت)
على تنفيذ فيال سكن خاص في دولة الكويت ، المجلة العربية للنشر
العلمي ، م ج 2 ، ع 15 ، الكويت ، 2020.
- 19- . قدوم زاهر ، إدارة المشاريع ، كتاب مطبوع في إدارة المشاريع ، ط 1
، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية ، جامعة 8 ماي 1945 ، قالمة قسم
علوم تيسير ، الجزائر، 2018
- 20- منصة بكة التعليمية مراحل المشروع
الخمسة، 2023، <https://bakkah.com/ar/knowledge-center>
- 21- بلال خلف السكارنة ، اخلاقيات العمل وأثرها في إدارة الصورة الذهنية
في منظمات الاعمال دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الأردنية ،
مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية مج (1) ، ع (33) ، 2012 ،
الأردن

المراجع الأجنبية:

- 1- Zahra M, The Importance and Necessity of Professional Ethics in the Organization and the role of Managers, international journals, University of Religions and Denominations, Iran, 2021.
- 2- James Dee Burrows, Ph.D. Thesis chair, A Senior Thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for graduation, in the Honors Program Liberty University, 2021

الملاحق

٣ الاستبيان

استمارة الاستبيان

"أثر أخلاقيات المهنة على جودة إدارة المشاريع-دراسة حالة بالشركة السعودية للكهرباء في الدمام "

السلام عليكم وبعد

نقوم بإجراء دراسة تطبيقية تسعى إلى إدراك أثر أخلاقيات المهنة على جودة إدارة المشاريع .

تعد الإجابة ضرورية بشكل كبير وذلك لأنها تهدف إلى التوصل لنتائج هذه الدراسة ، لذا نطلب من سيادتكم الإجابة على مجموعة التساؤلات من خلال الدراسة الخاصة بأثر اخلاقيات المهنة على جودة إدارة المشاريع لتحقيق أهداف البحث نضع أمام سيادتكم هذا الاستقصاء كغاية لجمع البيانات والمعلومات الخاصة بالدراسة واللازمة له .

لذا نرجو من سيادتكم التكرم بالاطلاع على قائمة الاستقصاء بأقسامها وقراءة الفقرات قراءة جيدة واختيار درجة استجابتكم على كل فقرة حسب الاتفاق مع وجهات النظر الخاصة بكم ، وذلك من خلال تطبيقها واقعياً بشرط أن تكون الإجابة عن تلك الأسئلة مطابقة إلى التقييم بالوضع الحالي ، وليس لما يجب أن تكون وذلك من خلال وضع علامة (✓) على الإجابة التي تتماشى ووجهة نظركم ، ولكن في حالة عدم اليقين والتأكد من إجابة معينة أو تعتقد بأنها سوف تكون

مضلله وغير مفيدة ، لذا أرجو من سيادتكم في حالة عدم الرغبة بالرد المناسب أن يتم ترك السؤال كما هو بدون أي إجابة معينة.

ونضمن لكم بأن كافة البيانات التي سيتم جمعها ، سوف يتم الاعتماد عليها في متطلبات هذه الدراسة فقط التي تعتمد على الأمانة العلمية.

شكراً جزيلاً لكم ومقدرين لمشاركتكم معنا وتعاونكم

القسم الأول: البيانات الديموغرافية :

1. النوع:

ذكر ☐ أنثى ☐

2. العمر:

أقل من 30 سنة ☐ 30 – 40 سنة ☐
40 – 50 سنة ☐ أكبر من 50 سنة ☐

3. المؤهل الدراسي :

ماجستير فأعلى ☐ ☐ بكالوريوس ☐ ب ☐
دبلوم ☐

4. المسمى الوظيفي:

وظائف إدارية ☐ وظائف هندسية ☐
وظائف محاسبية ☐ آخر ☐

5. سنوات الخبرة:

3 أعوام خبرة ☐ من 3 إلى 5 أعوام ☐

أكبر من 10 أعوام ☐

6. متوسط الدخل:

أقل من 50000 ريال سعودي ☐ 10000

ريال سعودي ☐

أكبر من 10000 ريال سعودي ☐

القسم الثاني: أخلاقيات المهنة (المتغير المستقل): ☐

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
المحور الأول: (فهم الواجبات المهنية)						
1	"يمكن فهم الواجبات المهنية لأخلاقيات المهنة من خلال التعرف على المبادئ والمعايير الأساسية التي تحكم هذه الأخلاقيات."					
2	"يمكن فهم الواجبات المهنية المتمثلة في الصدق والأمانة حيث يجب أن يكون المهنيون صادقين وأمناء في جميع تعاملاتهم."					

					" يجب أن يحترم المهنيون الآخرين في فهم ممارستهم لمهنتهم وهذا يشمل احترام العملاء والزملاء والرؤساء والمجتمع بشكل عام."	3
					" يجب أن يكون المهنيون مؤهلين وكفؤين في أداء مهامهم كما يجب عليهم أن يكونوا صادقين في تعاملاتهم"	4
					مع الآخرين وأن يلتزموا بالمعايير المهنية."	
					" فهم واجبات المهنة ينظم للموظفين حقوقهم وواجباتهم وينظم التعامل بين بعضهم البعض وبين المجتمع المحيط."	5

المحور الثاني: (تحسين مستوى الأداء المهني)

					" أخلاقيات المهنة تعمل على تحسين مستوى الأداء المهني لجودة إدارة المشروعات . "	1
					" تعتبر أخلاقيات المهنة أمراً إيجابياً وضرورياً يساعد على تعزيز العمل الجماعي وتحسين مستوى الإنتاجية وخلق بيئة عمل صحية " .	2
					"تؤدي الأخلاقيات المهنية إلى خلق بيئة عمل مبنية على الثقة والاحترام مما يساهم في زيادة رضا العملاء وتحسين الأداء المهني العام للمنظمة. "	3
					" تشجع الأخلاقيات المهنية الموظفين على الأداء الأفضل وذلك من خلال تعزيز شعورهم بالمسؤولية والالتزام تجاه عملهم وتجاه أهداف المنظمة. "	4
					"يمكن أن يؤدي الموظف الذي يلتزم بأخلاقيات المهنة إلى العمل بجد وبذل قصارى جهده لتحقيق أهداف المنظمة مما يساهم في تحسين أدائها المهني. "	5

□ القسم الثالث جودة إدارة المشاريع (المتغير التابع):

م	العبرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	" تساهم أخلاقيات المهنة في تحقيق جودة إدارة المشاريع من خلال تعزيز الالتزام بالمعايير المهنية وقواعد العمل مما يساهم في تقليل الأخطاء المهنية. "					
2	" تعزز أخلاقيات المهنة التعاون والتواصل بين أعضاء فريق إدارة المشروع مما يساهم في تحقيق الأهداف المشتركة وضمان جودة المشاريع. "					
3	" تساهم أخلاقيات المهنة في خلق بيئة عمل تعاونية وبناءة مما يعزز التواصل والتنسيق بين أعضاء فريق إدارة المشروع. "					
4	" تعزز أخلاقيات المهنة الالتزام بالمعايير المهنية وقواعد العمل مما يساهم في تقليل الأخطاء المهنية وضمان جودة المخرجات. "					
5	" تساهم أخلاقيات المهنة في تعزيز الثقة بين أعضاء فريق إدارة المشروع وأصحاب المصلحة مما يعزز التعاون والتنسيق وتحقيق الأهداف المشتركة. "					

					" تعمل جودة إدارة المشاريع على زيادة رضا الموظفين مما يساهم في تعزيز الروح المعنوية وتحسين الإنتاجية "	6
					" تساهم جودة إدارة المشاريع في تحسين الكفاءة التشغيلية للمنظمة مما يساهم في تحقيق وفورات مالية وتحسين الإنتاجية. "	7
					" تقوم جودة إدارة المشاريع على تقليل المخاطر المرتبطة بالمشروع مما	8
					يساهم في حماية المنظمة من الخسائر المالية والسمعية. "	
					" تشير جودة إدارة المشاريع إلى مدى قدرة إدارة المشروع على تحقيق أهداف المشروع بفاعلية مع مراعاة الاحتياجات والتوقعات المحددة. "	9
					" تحقيق أهداف المشروع بكفاءة مع مراعاة الموارد المتاحة يؤدي إلى تحقيق جودة إدارة المشاريع بفاعلية. "	10

شكراً جزيلاً
لتعاونكم

، رابط
الاستبيان:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSceLutYOKKG5Uaz0DujrRiHRjZ2oYMpDuXIWb1F6Fiu-GryVg/viewform?usp=sf_link

المستخلص

إن السلوك الأخلاقي أو الغير الأخلاقي الذي تتبناه أي منظمة قد يؤثر بشكل كبير على تصورها العام وعملياتها اليومية ، فالمنظمات التي تتصرف وموظفيها بأخلاقيات ايجابية يمكنها جذب العملاء المخلصين وتوظيف أفضل المواهب ويمكنها من النجاح ، فقد هدف هذا البحث إلى استهداف دور اخلاقيات المهنة على إدارة المشاريع في الشركة السعودية للكهرباء في الدمام ، وذلك من حيث ظهور ابعاد اخلاقيات المهنة بالإضافة إلى التعرف على مميزات السلوك الأخلاقي ، وذلك بالإضافة إلى الأساليب التي تعمل على تقدم المنظمات والحد من الفساد الإداري والمهني والنقدي والذي يتمثل في الرشوة وعدم تقدير الأعمال والاختلاس القائم بالمؤسسات من المدراء والموظفين ولهذا تعتبر أخلاقيات المهنة من الأسس التي تساعد على تقليل هذه الظواهر وذلك من خلال نشر ثقافة أخلاقيات المهنة بالمؤسسات ، ويمكن تسليط الضوء حول بعض المشكلات التي تواجه اخلاقيات المهنة والتمثلة في عدم القدرة على فرض الاخلاقيات على كافة الموظفين ، وتساعد إدارة المشاريع على الإحاطة بكافة جوانب اخلاقيات المهنة ويمكن القول أن تكون عينة الدراسة من خلال (400) مفردة وتحليل تلك البيانات تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS).

ولقد توصلنا في هذه الدراسة إلى بعض النتائج المهمة المتضمنة في أن أخلاقيات المهنة أمراً إيجابياً وضرورياً يساعد على تعزيز العمل الجماعي وتحسين مستوى الإنتاجية وخلق بيئة عمل صحية وذلك من خلال تفريغ البيانات من استمارة الاستبيان وتصفيتها وتبويبها لتسهيل عملية

تحليلها ، وذلك لاستخلاص النتائج والمؤشرات منها حول موضوع البحث باستخدام وسائل إحصائية مناسبة تتفق مع الفروض الأساسية الخاصة بالدراسة.

Abstract

The aim of this research is to target the role of professional ethics on project management at Al Khareef Petroleum Company in Dammam, in terms of the emergence of the dimensions of professional ethics in addition to identifying the features of ethical behavior, in addition to the methods that work to advance organizations and reduce administrative, professional and monetary corruption, which is represented by In bribery, lack of appreciation of work, and embezzlement in institutions from managers and employees, this is why professional ethics are considered one of the foundations that help reduce these phenomena by spreading the culture of professional ethics in institutions. Light can be shed on some of the problems facing professional ethics, which are represented in the inability to impose ethics on All employees, and project management helps to understand all aspects of professional ethics. It can be said that the study sample consisted of (384) individuals, and to analyze this data, the statistical analysis program . (SPSS) was used

In this study, we have reached some necessary results that include that professional ethics is a positive and necessary thing that helps enhance teamwork, improve the level of productivity, and create a healthy work environment. This was done by emptying the data from the questionnaire, filtering it, and tabulating it to facilitate the analysis process, in order to extract results and indicators from it about the research topic using appropriate statistical methods that are consistent with the basic hypotheses of the study.