

جامعة ميد أوشن



كلية الإدارة

تخصص ماجستير إدارة المشاريع

أثر أخلاقيات المهنة على جودة المشاريع المنفذة في الإدارة العامة

للمشاريع في شركة أرامكو السعودية

إعداد الطلاب :

شاكر محمد عسيري ٢٢٢٠٠١٧٤٨

نورة مبارك الصيعري ٢٢٢٠٠٠٢٦٦

خديجة محمود عثمان ٢٢٢٠٠٠٤٠٤

إشراف:

د. وليد عبدالجواد سليمان صديق

د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إِهْدَاء

إلى أطهر قلوبين في حياتي... والديّ العزيزين.

إلى من شاركني السرّاء والضراء، ولم أرها عابسة يوماً..... زوجتي المخلصة.

إلى من أتشوّق لأن أرى مستقبلهما المشرق بإذن الله..... أبنائي الغالين.

إلى جموع الأقارب والأصدقاء

أهديكم بحثي، وأدعو الله أن يحوز إعجابكم.

شكر ونفاد

نحمد الله عزوجل الذي وفقنا في إتمام هذا البحث العلمي،

والذي ألهمنا الصحة والعافية والعزيمة.

فالحمد لله حمداً كثيراً

نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الأستاذ الدكتور /

وليد عبدالجواد سليمان صديق & الفيصل عبد الحميد محمد حسن

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

جوانبها المختلفة.

والشكر والتقدير موصول إلى إدارة جامعة ميد أوغن ممثلة بالكادر الأكاديمي والإداري، لما

قدموه من تسهيلات وتشجيع وتوفير الخدمات المطلوبة.

كما أتقدم بالشكر الجزيل لكل من لم يسعنا الحظ بذكر أسمائهم راجياً من المولي عزوجل

أن تكون هذه الدراسة نافذة لدراسات أخرى .

المستخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر أخلاقيات المهنة على جودة المشاريع المنفذة في الإدارة العامة للمشاريع في شركة أرامكو السعودية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي ، تمثل مجتمع الدراسة من جميع الموظفين في إدارة المشاريع في شركة أرامكو السعودية وقد تم اختيار عينة عشوائية مكونة من (100) موظف وهم الذين أجابوا على اسئلة استمارة الاستبيان .

وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي قوي ذات دلالة إحصائية للأخلاقيات المهنية على جودة المشاريع التي تُنفذ في الإدارة العامة للمشاريع في شركة أرامكو السعودية، ووجود علاقة إيجابية قوية ذات دلالة إحصائية بين مستويات الأخلاقيات المهنية للموظفين في إدارة المشاريع بشكل مباشر وجودة المشاريع التي يديرونها.

وأوصت الدراسة بضرورة تدريب الموظفين على أهمية تنظيم واستغلال الوقت الخاص بالعمل المهني، والحفاظ على الأسرار المهنية للموظفين وعدم البوح بها، وخاصة في العمل المهني الجماعي، ووضع لائحة واضحة ومعلنة لجميع العاملين .

الكلمات الافتتاحية : أخلاقيات المهنة- جودة المشاريع المنفذة - شركة أرامكو السعودية.

قائمة المحتويات

ب.....	بسم الله الرحمن الرحيم
ج.....	إهداء
د.....	شكرو تقدير
ه.....	المستخلص
و.....	قائمة المحتويات
ط.....	قائمة الجداول
ي.....	قائمة الأشكال
1.....	الفصل الأول: الاطار العام للدراسة
1.....	1.1 المقدمة:
2.....	2.1 مشكلة الدراسة
2.....	3.1 أهمية الدراسة:
2.....	أولاً: الأهمية العلمية:
3.....	ثانياً: الأهمية العملية:
3.....	4.1 أهداف الدراسة
3.....	5.1 أسئلة الدراسة
4.....	6.1 فرضيات الدراسة
5.....	7.1 نموذج الدراسة
6.....	8.1 أسباب اختيار الموضوع
7.....	9.1 المنهجية :
7.....	المصادر الأولية :
7.....	المصادر الثانوية:
8.....	10.1 تحليل البيانات:

8	11.1 أدوات الدراسة:
8	القسم الأول
8	القسم الثاني:
9	12.1 حدود الدراسة
9	حدود موضوعية:
9	حدود بشرية:
9	حدود زمانية:
10	13.1 الدراسات السابقة
14	الفصل الثاني: الاطار النظري
14	المبحث الأول: الإدارة الاستراتيجية
14	1.1.2 تمهيد:
14	2.1.2 تعريف أخلاقيات المهنة:
15	3.1.2 مداخل لأخلاقيات المهنة:
17	4.1.2 التطور التاريخي لأخلاقيات المهنة:
19	5.1.2 مقومات السلوك الأخلاقي:
20	6.1.2 مبادئ أخلاقيات المهنة:
21	7.1.2 أهمية أخلاقيات المهنة:
23	8.1.2 أهداف أخلاقيات المهنة:
23	9.1.2 أبعاد أخلاقيات المهنة:
26	المبحث الثاني جودة حياة العمل
26	1.2.2 تمهيد:
26	2.2.2 تعريف جودة المشاريع:
27	3.2.2 أهمية جودة حياة العمل:
28	4.2.2 أهداف جودة حياة العمل
30	5.2.2 فوائد تطبيق جودة حياة العمل في المنظمات:

31.....	6.2.2 خصائص جودة حياة المشاريع:
31.....	7.2.2 أبعاد جودة حياة المشاريع:
34.....	الفصل الثالث: منهجية وإجراءات الدراسة
34.....	1.3 تمهيد:
34.....	2.3 منهج الدراسة:
34.....	3.3 مجتمع وعينة الدراسة:
34.....	4.3 أداة الدراسة:
35.....	5.3 بناء أداة الدراسة:
35.....	6.3 صدق أداة الدراسة:
36.....	7.3 صدق البناء لأداة الدراسة:
37.....	8.3 المحور الثاني: جودة المشاريع
38.....	9.3 ثبات أداة الدراسة:
39.....	10.3 احتساب الدرجات على أداة الدراسة:
39.....	11.3 أساليب تحليل البيانات:
42.....	الفصل الرابع: نتائج الدراسة وتفسيراتها
42.....	1.4 تمهيد
42.....	2.4 أولا دراسة خصائص عينة الدراسة:
45.....	3.4 ثانيا الإجابة عن أسئلة الدراسة
45.....	البعد الأول: مستوى الأخلاقيات المهنية للموظفين في إدارة المشاريع في شركة أرامكو
47.....	البعد الثاني: مدى الالتزام بمعايير السلوك المهني والأخلاقي
48.....	البعد الثالث: مدى التوجيه والتدريب الذي يقدم للموظفين بشأن الأخلاقيات المهنية
56.....	4.4 التحقق من فروض الدراسة
62.....	الفصل الخامس: النتائج والتوصيات
62.....	1.5 ملخص نتائج الدراسة:
63.....	2.5 توصيات الدراسة:

64.....	Abstract
65.....	المراجع
65.....	أولاً: المراجع باللغة العربية
67.....	ثانياً: المقالات

قائمة الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
36	صدق الاتساق بين كل فقرة من فقرات المحور الأول والدرجة الكلية للمحور	(1)
37	صدق الاتساق بين كل فقرة من فقرات المحور الثاني والدرجة الكلية للمحور	(2)
38	معامل ثبات ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة	(3)
40	درجة الموافقة ومدى الموافقة على مقياس ليكرت الخماسي.	(4)
42	توزيع أفراد الدراسة وفق متغير النوع	(5)
43	توزيع أفراد الدراسة وفق متغير المستوى التعليمي	(6)
44	توزيع أفراد الدراسة وفق متغير عدد سنوات الخبرة	(7)
45	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد مستوى الأخلاقيات المهنية للموظفين في إدارة المشاريع في شركة أرامكو	(8)
48	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد مدى الالتزام بمعايير السلوك المهني والأخلاقي	(9)
49	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد مدى التوجيه والتدريب الذي يقدم للموظفين بشأن الأخلاقيات المهنية	(10)
50	مستوى الأخلاقيات المهنية داخل إدارة المشاريع في شركة أرامكو	(11)

51	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد جودة المشاريع التي تم تنفيذها في إدارة المشاريع في شركة أرامكو السعودية	(12)
52	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد جودة المشاريع التي تم تنفيذها في إدارة المشاريع في شركة أرامكو السعودية	(13)
54	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد مدى رضا العملاء عن النتائج النهائية للمشاريع التي تم تنفيذها في إدارة المشاريع	(14)
55	العوامل التي تؤثر بشكل أساسي على جودة المشاريع	(15)
56	أثر للأخلاقيات المهنية على جودة المشاريع التي تُنفذ في الإدارة العامة للمشاريع في شركة أرامكو السعودية	(16)
57	مستوى الأخلاقيات المهنية وجودة المشاريع	(17)
58	التزام الشركة بتطبيق ممارسات أخلاقية في إدارة المشاريع وتحسين الجودة الشاملة للمشاريع	(18)
59	تطبيق أخلاقيات المهنة على جودة المشاريع والدعم القيادي والثقافة المؤسسية	(19)
60	تطبيق أخلاقيات المهنة على تعزيز الأداء الشخصي والجماعي	(20)
60	تطبيق أخلاقيات المهنة على جودة المشاريع	(21)

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	اسم الشكل
6	وبين الشكل (1) نموذج البحث والفرضيات المتعلقة بالمتغيرات.
42	شكل رقم (2) توزيع أفراد الدِّراسة وفق متغير النوع
44	شكل رقم (3) توزيع أفراد الدِّراسة وفق متغير المستوى التعليمي
45	شكل رقم (4) توزيع أفراد الدِّراسة وفق متغير عدد سنوات الخبرة

الفصل الأول: الاطار العام للدراسة

1.1 المقدمة:

تعتبر أخلاقيات المهنة أمراً أساسياً في سياق أي مجال عمل، وتلعب دوراً حاسماً في تحديد جودة الأعمال والمشاريع التي تُنفذ في أي منظمة. إن شركة أرامكو السعودية، كواحدة من أكبر الشركات في العالم في مجال صناعة النفط والغاز، تمتلك سجلاً حافلاً من التنفيذ الناجح للمشاريع. ولكن، لضمان استمرارية هذا النجاح ولضمان تحسين الجودة وتحقيق الاستدامة، يجب أن نلتفت بعناية إلى العوامل التي تؤثر على الأخلاقيات المهنية في إدارة المشاريع.

تزامناً مع انعقاد المنتدى الرابع للمشاريع المستقبلية في العاصمة السعودية، تم استعراض مشاريع كبيرة بقيمة مليارات الدولارات، والتي تهدف إلى توفير فرص للمقاولين لتنفيذها وتحقيق تطلعات المملكة في المرحلة المقبلة. وفي هذا السياق، شاركت وزارة الطاقة السعودية في المنتدى من خلال عرض خطط تنفيذية لتطوير مشروعات الطاقة المتجددة وأبرز إنجازاتها.

الهيئة السعودية للمقاولين كشفت عن وجود 3 آلاف مشروع في المنتدى بقيمة 800 مليار ريال (213 مليار دولار). وتم توقيع 10 مذكرات تفاهم بين الهيئة السعودية للمقاولين وعدد من الجهات المشاركة.

تم تقديم عروض من قبل جهات حكومية وخاصة تستعرض أهم مشاريعها المستقبلية ودورها في تعزيز جودة الحياة.

قطاعات صناعات النفط والغاز والكيماويات والحديد في السعودية أكدت استمراريتهما في النمو وتحويل التحديات الناجمة عن جائحة كورونا إلى فرص عالمية. كما أبرز ممثلو هذه القطاعات حجم الفرص والمشاريع وأهمية قطاع المقاولات كونه الذراع التنفيذي لرؤية 2030 والمحرك الأساسي للعديد من القطاعات الرئيسية.

وأعلنت وزارة الطاقة السعودية عن خطط لإطلاق مشاريع جديدة في بداية العام المقبل (2023)، بالإضافة إلى تعزيز الجهود لتوطين وتمكين الفرص في مجال الطاقة المتجددة. وستعمل على تطوير أدواتها وحلولها الرقمية، وتشجيع التنمية المستدامة واستخدام الطاقة النظيفة والمتجددة والطاقة الخضراء والهيدروجين الأخضر (2-أرامكو» لإطلاق 65 مشروعاً جديداً خلال 2023).

تهدف هذه الخطة إلى استكشاف وتحليل كيفية تأثير أخلاقيات المهنة على جودة المشاريع التي تنفذ في الإدارة العامة للمشاريع في شركة أرامكو السعودية. سيتم التركيز على الأسس الأخلاقية وكيف يمكن أن تسهم في تحسين عمليات التخطيط والتنفيذ وإدارة المشاريع. ستشمل الخطة أيضاً تقييم العوامل التي تؤثر على ممارسة الأخلاقيات المهنية في هذا السياق وكيف يمكن تعزيزها وتطويرها بشكل فعال.

من خلال هذه الخطة، سنسعى إلى فهم كيف يمكن تعزيز أخلاقيات المهنة لتحسين جودة المشاريع وتعزيز سمعة شركة أرامكو السعودية ككيان عالمي ناجح في مجال صناعة النفط والغاز.

2.1 مشكلة الدراسة

مشكلة الدراسة تتمثل في التحقيق في الأثر الفعلي لأخلاقيات المهنة على جودة المشاريع المنفذة في الإدارة العامة للمشاريع في شركة أرامكو السعودية. ينشأ هذا التساؤل من الحاجة إلى فهم أفضل للأثر الذي تلعبه القيم الأخلاقية والممارسات الأخلاقية في تحسين جودة المشاريع في هذه الشركة الرائدة. تحديد هذا التأثير وفهمه بشكل شامل يعد أمراً حيوياً لضمان استدامة النجاح وتحسين الأداء في مجال إدارة المشاريع وتحقيق التميز في صناعة النفط والغاز.

3.1 أهمية الدراسة:

أولاً: الأهمية العلمية:

تتسم هذه الدراسة بالأهمية العلمية نظرًا للمساهمة القيمة التي يمكن أن تقدمها في مجال إدارة المشاريع والأخلاقيات المهنية. من خلال فهم العلاقة بين الأخلاقيات المهنية وجودة المشاريع، ستسهم الدراسة في إثراء المعرفة العلمية وفتح آفاق بحثية جديدة. ستوفر النتائج والتوصيات العلمية قاعدة معرفية للباحثين والمهتمين بمجال إدارة المشاريع والأخلاقيات المهنية للتحسين المستمر في هذا المجال.

ثانياً: الأهمية العملية:

تحمل هذه الدراسة أهمية عملية كبيرة، حيث ستقدم توجيهات وتوصيات قابلة للتطبيق تسهم في تعزيز الجودة والأداء في إدارة المشاريع في شركة أرامكو السعودية. من خلال فهم كيفية تأثير الأخلاقيات المهنية على جودة المشاريع، ستساهم الدراسة في تعزيز ممارسات مستدامة تسهم في تحسين النتائج وتحقيق الأهداف بكفاءة أكبر. هذا سيسهم بشكل مباشر في تعزيز سمعة وتنافسية شركة أرامكو في سوق النفط والغاز العالمي.

4.1 أهداف الدراسة

1. تحليل أثر أخلاقيات المهنة على جودة المشاريع التي تتم إدارتها في الإدارة العامة للمشاريع في شركة أرامكو السعودية.
2. تحديد العوامل والممارسات الأخلاقية التي يمكن أن تسهم في تحسين جودة المشاريع في هذا السياق.
3. تقديم توصيات عملية تهدف إلى تعزيز أخلاقيات المهنة وتحسين جودة المشاريع في شركة أرامكو السعودية.

5.1 أسئلة الدراسة

السؤال الرئيسي :

- كيف تؤثر أخلاقيات المهنة على جودة المشاريع في الإدارة العامة للمشاريع في شركة أرامكو السعودية؟

ويتفرع هذا السؤال من مجموعة أسئلة فرعية هي:

1. كيف يمكن قياس مستوى الأخلاقيات المهنية داخل إدارة المشاريع في شركة أرامكو؟
2. ما هي العوامل التي تؤثر بشكل أساسي على جودة المشاريع في هذا السياق؟
3. ما هو دور تطبيق أخلاقيات المهنة في تحسين تنفيذ المشاريع؟
4. هل هناك عوامل أخرى يجب مراعاتها لضمان تحسين جودة المشاريع؟
5. ما هي التوصيات العملية لتعزيز الأخلاقيات المهنية وتحسين جودة المشاريع في إدارة المشاريع بشركة أرامكو السعودية؟

سيتم تحقيق الأهداف الرئيسية للدراسة من خلال الإجابة على هذه الأسئلة الفرعية والبحث في التفاصيل ذات الصلة.

6.1 فرضيات الدراسة

ليتم الإجابة عن أسئلة الدراسة، تم صياغة الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية منها كما يلي:
هناك تأثير إيجابي وملاموس للأخلاقيات المهنية على جودة المشاريع التي تُنفذ في الإدارة العامة للمشاريع في شركة أرامكو السعودية.

يخرج من الفرضية الأولى عدد من الفرضيات الفرعية التالية:

1. ترتبط مستويات الأخلاقيات المهنية للموظفين في إدارة المشاريع بشكل مباشر بجودة المشاريع التي يديرونها.

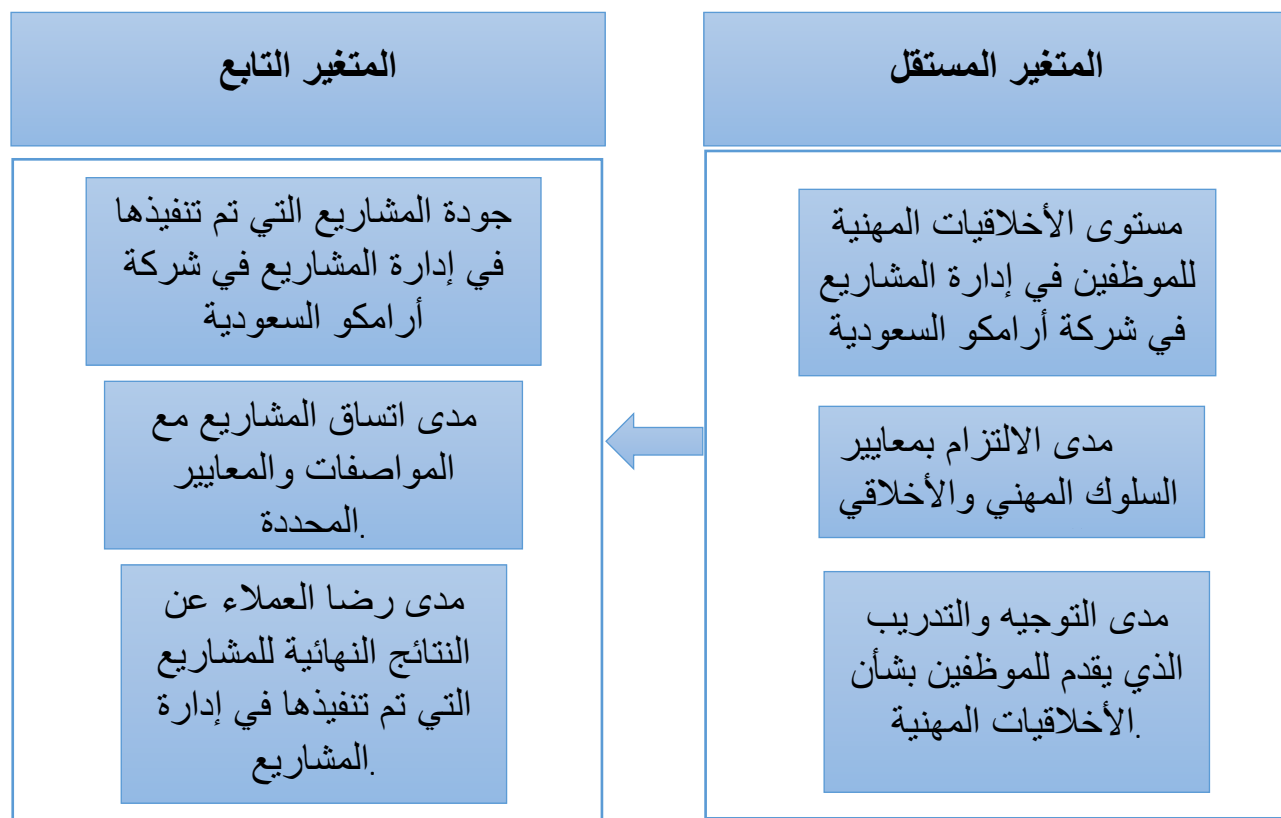
2. التزام الشركة بتطبيق ممارسات أخلاقية في إدارة المشاريع يؤدي إلى تحسين الجودة الشاملة للمشاريع.
3. تأثير تطبيق أخلاقيات المهنة على جودة المشاريع يتوقف على الدعم القيادي والثقافة المؤسسية.
4. وجود أدلة قوية على تطبيق أخلاقيات المهنة في إدارة المشاريع يسهم في تعزيز الأداء الشخصي والجماعي للموظفين.
5. تطوير وتنفيذ إستراتيجيات تعزيز الأخلاقيات المهنية يمكن أن يكون لها تأثير إيجابي على جودة المشاريع.

7.1 نموذج الدراسة

في هذه الدراسة، المتغير المستقل هو مستوى الأخلاقيات المهنية للموظفين في إدارة المشاريع في شركة أرامكو السعودية.

أما المتغير التابع، جودة المشاريع التي تم تنفيذها في إدارة المشاريع في شركة أرامكو السعودية. سيتم تحليل العلاقة بين المتغير المستقل (أخلاقيات المهنة) والمتغير التابع (جودة المشاريع) لفهم مدى تأثير الأخلاقيات المهنية على نوعية المشاريع في السياق المعين.

وبين الشكل (1) نموذج البحث والفرضيات المتعلقة بالمتغيرات.



المصدر: إعداد الباحث

8.1 أسباب اختيار الموضوع

أهمية الأخلاقيات المهنية: تعتبر الأخلاقيات المهنية أساسية في أي مجال عمل، وخاصة في مجال إدارة المشاريع حيث تؤثر بشكل مباشر على نوعية المشاريع والنتائج النهائية. لذلك، كان من الضروري دراسة كيفية تأثيرها على جودة المشاريع.

1. أهمية الشركة: شركة أرامكو السعودية هي واحدة من أكبر الشركات في قطاع النفط والغاز

عالمياً، ولها دور حيوي في اقتصاد المملكة العربية السعودية والعالم. لذلك، كان من المهم

دراسة كيفية تحسين جودة مشاريعها من خلال تعزيز الأخلاقيات المهنية.

2. الحاجة إلى التحسين المستمر: تعكس الشركات الناجحة رغبتها في تحقيق التميز والتحسين المستمر في أداء المشاريع. دراسة أثر الأخلاقيات المهنية تعتبر وسيلة لتحسين العمليات والجودة.
3. البحث عن التوازن بين الأهداف: يمكن أن تواجه الشركات تحديات في محاولة تحقيق الأرباح وتحسين الجودة في نفس الوقت. هذه الدراسة قد تساعد في فهم كيف يمكن تحقيق التوازن بين هذه الأهداف.
4. مساهمة في المعرفة: هذه الدراسة من الممكن أن تسهم في إثراء المعرفة في مجال إدارة المشاريع وأخلاقيات المهنة، مما يمكن الباحثين والمهتمين بالمجال من تحسين الممارسات والأداء.
- بناءً على هذه الأسباب، تم اختيار هذا الموضوع لأهميته وإمكانية إسهامه في تحسين جودة المشاريع والممارسات المهنية في شركة أرامكو السعودية ومجال إدارة المشاريع بشكل عام.

9.1 المنهجية :

لإجراء هذه الدراسة، ستبذل المنهجية التالية:

المصادر الأولية :

سيتم جمع البيانات الأولية من خلال استبيانات موجهة للموظفين العاملين في إدارة المشاريع في شركة أرامكو السعودية. ستتضمن الاستبيانات أسئلة تتعلق بمستوى الأخلاقيات المهنية للموظفين وجودة المشاريع التي يديرونها. سيتم تحليل هذه البيانات لفهم العلاقة بين الأخلاقيات المهنية وجودة المشاريع.

المصادر الثانوية:

سيتم استخدام المصادر الثانوية مثل الأبحاث والدراسات السابقة ذات الصلة بمجال إدارة المشاريع والأخلاقيات المهنية. سيتم مراجعة الأدب العلمي والتقارير الصادرة من منظمات مهنية ومؤسسات بحثية للحصول على نقاط البيانات والمعلومات التي تدعم الدراسة وتساهم في إجراء تحليل واستنتاجات أكثر دقة.

10.1 تحليل البيانات:

سيتم تحليل البيانات المجمعة من الاستبيانات باستخدام أساليب إحصائية وأدوات تحليل البيانات. سيتم استخدام البرمجيات الإحصائية لفهم العلاقات والاتجاهات بين المتغيرات وقياس تأثير الأخلاقيات المهنية على جودة المشاريع.

التوصيات:

بناءً على نتائج التحليل والاستنتاجات الناتجة عن البيانات، ستُصاغ توصيات عملية تهدف إلى تعزيز الأخلاقيات المهنية وتحسين جودة المشاريع في إدارة المشاريع بشركة أرامكو السعودية.

تتيح هذه المنهجية الشمولية استكمال الدراسة بشكل دقيق وتقديم نتائج قيمة تساهم في تطوير مجال إدارة المشاريع وتعزيز الأخلاقيات المهنية في السياق المحدد.

11.1 أدوات الدراسة:

القسم الأول

1. استبيانات: ستُستخدم استبيانات مصممة خصيصًا لجمع البيانات من الموظفين في إدارة المشاريع في شركة أرامكو السعودية. هذه الاستبيانات ستتضمن أسئلة تتعلق بمستوى الأخلاقيات المهنية وتقييم جودة المشاريع التي شاركوا في تنفيذها.
2. مقابلات شخصية: يمكن أيضًا تضمين مقابلات شخصية مع عدد محدد من الموظفين في إدارة المشاريع للحصول على رؤى أعمق وشروح إضافية حول تجربتهم وآرائهم بخصوص الأخلاقيات المهنية وجودة المشاريع.

القسم الثاني:

1. الأبحاث والدراسات السابقة: سيتم جمع ومراجعة الأبحاث والدراسات السابقة ذات الصلة بمجال إدارة المشاريع والأخلاقيات المهنية. ستكون هذه الدراسات السابقة مصدرًا هامًا للمعلومات والبيانات الثانوية.

2. التقارير والوثائق الداخلية: ستتم مراجعة التقارير والوثائق الداخلية المتعلقة بمشاريع إدارة

المشاريع في شركة أرامكو السعودية. هذا يمكن أن يشمل تقارير الأداء والمستندات ذات الصلة بالأخلاقيات المهنية.

3. موارد مؤسسية: سيتم استخدام الموارد والتقارير المقدمة من قبل مؤسسات مهنية أو منظمات

مثل (PMI) Project Management Institute للحصول على توجيهات ومعايير فيما يتعلق بأخلاقيات إدارة المشاريع.

4. باستخدام هذه الأدوات والمصادر، سيتم تنفيذ الدراسة بشكل شامل ودقيق لفهم أثر الأخلاقيات المهنية على جودة المشاريع في إدارة المشاريع بشركة أرامكو السعودية.

12.1 حدود الدراسة

حدود الدراسة تشمل:

حدود موضوعية:

1-تركيز الدراسة على شركة أرامكو السعودية وإدارة المشاريع داخل الشركة.

2-تحليل أثر الأخلاقيات المهنية على جودة المشاريع في إطار إدارة المشاريع والأمور ذات الصلة بالمشروعات.

حدود بشرية:

1-استهداف موظفي إدارة المشاريع في شركة أرامكو السعودية كمصدر للبيانات.

2-تقديم وجهات نظر وآراء المشاركين في الدراسة كمصدر للمعلومات.

حدود زمنية:

1-تقديم تحليلات ونتائج تعبر عن الزمان والتوقيت الحالي للدراسة وتقتصر على الفترة التي تمت دراستها.

2-لا يتم التركيز على تحليل التغيرات مع مرور الزمن في هذه الدراسة.

13.1 الدراسات السابقة

الدراسات العربية	
الدراسة	"تحليل الآثار الاقتصادية للسياحة الدينية (الحج والعمرة) على الاقتصاد السعودي خلال الفترة (1990-2017): دراسة سابقة"
أهداف الدراسة	تحليل تأثير السياحة الدينية (الحج والعمرة) كمتغير مستقل على الاقتصاد السعودي خلال الفترة من 1990 إلى 2017.
المتغير المستقل	السياحة الدينية (الحج والعمرة) كعامل مؤثر على الاقتصاد السعودي.
المتغير التابع	الأثر الاقتصادي للسياحة الدينية على الناتج المحلي الإجمالي (الناتج الوطني الإجمالي) ومؤشرات النمو الاقتصادي في الاقتصاد السعودي.
منهجية البحث	الدراسة اعتمدت على تحليل البيانات الاقتصادية والإحصائية المتاحة خلال الفترة المشمولة في الدراسة. تم استخدام أساليب إحصائية ونماذج اقتصادية لتقدير تأثير السياحة الدينية على الاقتصاد السعودي.
اهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي significant للسياحة الدينية (الحج والعمرة) على الناتج المحلي الإجمالي ومؤشرات النمو الاقتصادي في الاقتصاد السعودي. يمكن تعزيز دور السياحة الدينية كمصدر لتعزيز النمو الاقتصادي في المملكة العربية السعودية. يُفضل مواصلة التحليل والبحث حول تأثير السياحة الدينية على الاقتصاد على المدى الزمني الطويل لتحقيق تأثيرات مستدامة.
الدراسة	"استخدام الفنون العسيرة كوسيلة لإثراء القيم الجمالية لأسطح الواجهات باستخدام تقنيات يدوية متنوعة وتوظيفها كمقترح لمشروعات صغيرة للأسر المنتجة"

استكشاف تأثير استخدام الفنون العسيرية كمدخل لإثراء القيم الجمالية على أسطح الوسائد. تحليل العلاقة بين الاستخدام الإبداعي لتقنيات يدوية متنوعة وتحسين الجماليات في تصميم الوسائد. تقديم مقترحات لمشروعات صغيرة يمكن للأسر المنتجة الاستفادة منها.	أهداف الدراسة
استخدام الفنون العسيرية وتقنيات يدوية متنوعة.	المتغير المستقل
القيم الجمالية لأسطح الوسائد.	المتغير التابع
قام الباحثون بجمع البيانات والأمثلة عن الفنون العسيرية وتقنيات الصناعة اليدوية المستخدمة في تزيين وتطوير أسطح الوسائد. تم تحليل هذه البيانات لفهم كيفية تحسين الجماليات. كما قدموا مقترحات لمشروعات صغيرة قد يتم تنفيذها من قبل الأسر المنتجة.	منهجية البحث
أظهرت الدراسة أن استخدام الفنون العسيرية وتقنيات الصناعة اليدوية يمكن أن يثري القيم الجمالية لأسطح الوسائد ويجعلها أكثر جاذبية. تم تقديم توصيات لتنمية مشروعات صغيرة للأسر المنتجة باستخدام هذه التقنيات لزيادة دخلهم وتعزيز قدراتهم الإبداعية. يمكن استخدام النتائج لتعزيز التفاعل بين الفن والحرف اليدوية والقيم الجمالية في المجتمع والاقتصاد.	اهم النتائج والتوصيات
"دور استخدام التطبيقات الذكية في تنمية مستقبل السياحة الرقمية في مدينة نيوم الذكية من وجهة نظر المواطن السعودي"	الدراسة
دراسة تأثير استخدام التطبيقات الذكية كمتغير مستقل على تنمية مستقبل السياحة الرقمية في مدينة نيوم الذكية.	أهداف الدراسة

تحليل وجهة نظر المواطن السعودي بخصوص دور التطبيقات الذكية في تعزيز تجربة السياحة الرقمية.	
استخدام التطبيقات الذكية في مدينة نيوم الذكية.	المتغير المستقل
تنمية مستقبل السياحة الرقمية في مدينة نيوم الذكية من وجهة نظر المواطن السعودي.	المتغير التابع
اعتمدت الدراسة على استقصاء رأي المواطنين السعوديين من خلال استخدام استبانة أو مقابلات شخصية. تم تحليل البيانات واستخدام أساليب إحصائية لفهم وتحليل وجهات نظر المشاركين.	منهجية البحث
أظهرت الدراسة أهمية كبيرة لاستخدام التطبيقات الذكية في تطوير مستقبل السياحة الرقمية في مدينة نيوم الذكية. توصي الدراسة بضرورة تعزيز وتطوير التطبيقات الذكية لتلبية احتياجات وتوقعات المواطنين والسياح. يمكن استخدام النتائج لتوجيه الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات وتطوير البنية التحتية الرقمية في مدينة نيوم الذكية بهدف تعزيز صناعة السياحة الرقمية وتحقيق التنمية المستدامة.	اهم النتائج والتوصيات
"تقويم إدارة مخاطر الموارد البشرية بالجامعات السعودية وفقاً لمعيار المنظمة الدولية للمعايير لإدارة الخطر (ISO 31000: 2018) دراسة مقارنة بين الجامعات الحكومية والأهلية"	الدراسة
تقييم إدارة مخاطر الموارد البشرية في الجامعات السعودية. دراسة تأثير تطبيق معيار المنظمة الدولية للمعايير لإدارة الخطر (ISO 31000: 2018) على إدارة مخاطر الموارد البشرية.	أهداف الدراسة

إجراء مقارنة بين الجامعات الحكومية والجامعات الأهلية فيما يتعلق بإدارة مخاطر الموارد البشرية.	
تطبيق معيار ISO 31000: 2018 في إدارة مخاطر الموارد البشرية.	المتغير المستقل
جودة إدارة مخاطر الموارد البشرية في الجامعات السعودية.	المتغير التابع
اعتمدت الدراسة على جمع البيانات من الجامعات السعودية عبر استخدام استبانات ومقابلات. تم تحليل هذه البيانات بشكل مقارن بين الجامعات الحكومية والجامعات الأهلية لفهم كيفية تنفيذ معيار ISO 31000: 2018 وتأثيره على إدارة مخاطر الموارد البشرية.	منهجية البحث
أظهرت الدراسة أهمية تطبيق معايير إدارة المخاطر في الموارد البشرية لتحسين الإدارة العامة في الجامعات. توصي الدراسة بضرورة تعزيز تنفيذ معيار ISO 31000: 2018 في الجامعات السعودية لضمان إدارة مخاطر الموارد البشرية بشكل فعال. يمكن استخدام النتائج لتحسين استدامة وكفاءة إدارة الموارد البشرية في الجامعات بغرض تحسين جودة التعليم العالي.	اهم النتائج والتوصيات

الفصل الثاني: الاطار النظرى

المبحث الأول: الإدارة الاستراتيجية

1.1.2 تمهيد:

إن التطور الذي شهدته البيئة العالمية على المستويين الاقتصادي والثقافي رافقه العديد من المشكلات على المستويين الأخلاقي والاجتماعي. فقد أظهرت العديد من الشركات الصناعية، على سبيل المثال، انتهاكات في سلوكها الأخلاقي، والتي تجسدت في الفشل في الوفاء بالتزاماتها تجاه المستهلكين وكذلك تجاه البيئة الطبيعية. هناك استنزاف للموارد وتلوث كبير للمياه والتربة والهواء نتيجة الاستهلاك الكثيف للموارد الطبيعية والوقود المستخدم لتشغيل العديد من وسائل الحياة حادثة إن جوانب السلوك الأخلاقي وضرورة تحمل منظمات الأعمال للمسؤولية الاجتماعية لا ترتبط بمجتمعات محددة، بل أصبحت موضوعاً حيوياً ومهماً تواجهه منظمات الأعمال في الدول المتقدمة والنامية، إذا كان السلوك غير الأخلاقي يجسده منظمات الأعمال الكبيرة في العالم، مثل أرامكو، فهذا لا يعني أنه غير موجود في أماكن أخرى ومنظمات الأعمال في مختلف أنحاء العالم. (دريدي، 2017).

2.1.2 تعريف أخلاقيات المهنة:

يعني مصطلح الأخلاق مجموعة المبادئ والمعايير والقيم التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة فيما يتعلق بالصواب والخطأ وكذلك الخير والشر في المواقف المختلفة. تعزز الأخلاق المبادئ التي توجه سلوك الفرد في اختياراته المختلفة. في الحياة العملية، يمثل السلوك الأخلاقي عندما تكون تصرفات الأفراد أو المنظمة ضارة أو مفيدة للآخرين. (القرشي، 2021)

تشير الأخلاقيات الإدارية إلى معايير السلوك التي توجه المديرين وتوجههم في عملهم وهكذا تؤثر الأخلاقيات على عمل المديرين بطرق مختلفة. ويمكننا أن نشير إلى ثلاثة مجالات أساسية، منها الوكالات (دريدي، 2017):

- كيف تتعامل المنظمة مع موظفيها فيما يتعلق بالتعاقد معهم أو فصلهم من العمل وكذلك الرواتب والأجور وظروف العمل واحترام خصوصية الموظفين؟ يمكننا أن نجد عمليا أن بعض المديرين يمارسون التمييز بين الموظفين بسبب انتمائهم العرقي أو الديني، أو الجنس، أو المعتقد السياسي، وهذا يمثل سلوكا غير أخلاقي وغير قانوني في نفس الوقت.
- كيف يعامل العاملون أو الموظفون المنظمة حيث تبرز هنا الكثير من الإشكالات المتعلقة بما يعرف صراع المصالح (أو تضارب المصالح) وكذلك النزاهة والثقة وحماية أسرار العمل. فمثلا يمكن أن يوجد موقف فيه صراع أو تضارب مصالح بين الفرد العامل والمنظمة عندما يتم قبول هدية من مجهز المواد الأولية للمنظمة من قبل الشخص المسؤول عن استلام هذه المواد. كذلك فإن إفشاء أسرار المنظمة والعمل أو استخدام موجوداتها بشكل يخدم المصالح الشخصية يعتبر عملا لا أخلاقيا وغير نزيه.
- كيف تتعامل المنظمة والعاملون فيها مع الأطراف الأخرى هنا يتجسد السلوك الأخلاقي بالتعامل مع أطراف كثيرة يأتي في مقدمتهم المستهلكون والمنافسون والمجهزون، والوسطاء، والنقابات العمالية، وغيرها إن التعامل مع هذه الجهات قد يتضمن بعض الغموض الأخلاقي في إطار الإعلان والترويج والإفصاح المالي والمفاوضات والمساومات الجماعية بين المنظمة ونقابات العمال.

3.1.2 مداخل لأخلاقيات المهنة:

يلجأ المديرون إلى رؤى أخلاقية مختلفة بناءً على المنظور الذي يفسرون من خلاله السلوك الأخلاقي ويعتمد ذلك على وجود مناهج مختلفة طورها الباحثون والعلماء والفلاسفة الذين حاولوا تقديم تفسير للأخلاق كل حسب تخصصه. قناعات. لقد أصبحت هذه الأساليب والتفسيرات منتشرة على نطاق واسع لدرجة أن العديد من المديرين أصبحوا يتأثرون بطريقة أو بأخرى، وقد انعكس ذلك على قراراتهم ومن المفيد هنا مراجعة هذه الطرق الرئيسية (القرشي، 2021).

- المدخل النفعي

يعتبر السلوك أخلاقياً بموجب هذا الرأي، إذا أدى إلى تحقيق أكبر فائدة أو فائدة لأكثر عدد من الناس وفي الإدارة قد يبرر بعض المديرين الذين يؤثر هذا النهج على قراراتهم، على سبيل المثال، تسريح ما يعادل 30% من القوى العاملة بسبب ظروف السوق من أجل الاحتفاظ بالباقي وهو 70% من القوى العاملة. أي أن ما يؤخذ في الاعتبار هي التبعات المترتبة على القرار والتي يجب أن توفر أقصى استفادة ممكنة لأكثر عدد ممكن من العاملين (دريدي، 2017).

• مدخل الفردية:

يقوم السلوك الأخلاقي على منظور الفردية، على أساس أن السلوك الأخلاقي هو الذي يؤدي إلى تعظيم المصلحة الذاتية للفرد على المدى الطويل. ولذلك فإن المديرين يتخذون القرارات التي تحقق المصالح الشخصية أولاً، وتراعي مصالح الأطراف الأخرى ثانياً (الخفاجي، 2021)

• مدخل الحقوق:

يعتبر هذا النهج أن السلوك أخلاقي إذا احترم الحقوق الأساسية للأفراد وحافظ عليها، كما أن القرار الإداري الأخلاقي هو قرار يحترم هذه الحقوق لكل من يتأثر به، تشمل الحقوق الأساسية حقوق الإنسان في الحرية والحياة والمعاملة الإنسانية وفقاً للقانون، والحق في الخصوصية وحرية التعبير والصحة والأمن تم تطوير هذه الحقوق وتوسيعها من قبل منظمات الأعمال بناءً على الحقوق الأولى التي حددها جون لوك وتوماس جيفرسون، والتي تضمنت الحق في الحياة والحرية والمعاملة وفقاً للقانون. (القرشي، 2021).

• مدخل العدالة:

ويشير هذا النهج إلى أن السلوك الأخلاقي يقوم على معاملة الآخرين بحيادية ونزاهة على أساس القواعد القانونية ولذلك فإن معيار الحكم على القرار الإداري هنا هو مدى عدالته والمساواة بين الجميع ويميز الباحثون بين ثلاثة أنواع من العدالة

(أولهما العدالة الإجرائية، ويقصد بها درجة الوضوح في صياغة سياسات وقواعد العمل واستقرار وحيادية تطبيقها فمثلاً نفس الخطأ الذي يرتكبه مدير قسم أو أحد موظفي القسم يجب التعامل معه بنفس الطريقة، ثانيهما هو العدالة الموزعة ويشير ذلك إلى مدى أو درجة توزيع وتخصيص الموارد والمخرجات دون تمييز على أساس العمر أو الجنس أو الجنسية إذا كانت الكفاءة والمهارات متساوية). على سبيل المثال، هل تحصل المرأة في منصب معين على نفس الراتب الذي يحصل عليه الرجل الذي يتمتع بنفس المؤهلات والخبرة(ديدي، 2017).

أما الثالث فهو العدالة التفاعلية والذي يتضمن مدى معاملة الجميع بكرامة ونزاهة واحترام مثال ذلك ما إذا كان الموظف في قسم التسجيل في الجامعة يعامل الجميع بنفس الطريقة ويخصص لكل منهم نفس الوقت الذي خصصه للآخرين من أجل توضيح إجراءات التسجيل وتقديم نفس النصائح لهم (ديدي، 2017).

4.1.2 التطور التاريخي لأخلاقيات المهنة:

أصبحت أخلاقيات العمل جزءاً رئيسياً من صناعة النمو في الشركات، بعد الكم الهائل من الفضائح والتجاوزات واتساع دائرة الجرائم والفساد الإداري، وخاصة جرائم الاختلاس والرشوة واستغلال النفوذ التي تمارسها الشركات يشهد العالم حاجة المجتمعات إلى معايير وأخلاقيات عمل أكثر تقدماً، وضرورة تحديد علاقاتها مع الموظفين والعملاء والشركات والجمهور، فضلاً عن إعادة النظر في مفاهيم أهداف الشركات ويعكس النمو في أهمية أخلاقيات الأعمال تحولاً حاسماً في الرأي العام فيما يتعلق بالمسؤولية الأخلاقية للمنظمات والشركات وكان من المتوقع أن تحقق الشركات أرباحاً للمساهمين من خلال إنتاج السلع والخدمات بأسعار تنافسية وفقاً للقوانين والأنظمة السائدة في المجتمع الذي تمارس فيه الشركات والمؤسسات نشاطها يجب على الشركات هذه الأيام أن تتحمل المسؤولية الأخلاقية تجاه العديد من القضايا التي تشمل البيئة والجنس والعرق والمنتجات ومعايير السلامة والصحة في بيئة العمل. (عفيف، 2021).

إن فهم قيمة أخلاقيات العمل أدى إلى عدة جوانب، منها انتشار موائيق الأخلاقيات والمدونات الرسمية لتحديد المتطلبات الأخلاقية، وتعيين مسؤولين إداريين يأخذون في الاعتبار الجوانب الأخلاقية من أجل تحفيز

المديرين والموظفين على التصرف وفقاً لأخلاقيات العمل تتطلب المعايير الأخلاقية، ورغم ما سبق فإن هناك تناقضاً بين ما يكتب عن الأخلاق وبين ما يطبق، إذ غالباً ما يحدث صراع بين العمل والجوانب الأخلاقية. ولا شك أن هناك مديرين أكثر وعياً وحرصاً على القيام بأنشطتهم وفقاً للمعايير الأخلاقية، معتبرين ذلك خياراً استراتيجياً، بينما يتخذ بعض المديرين القواعد الأخلاقية كستار لاتخاذ قراراتهم الانتهازية، وخاصة في المواقف التي لا يستطيع فيها العامة التفرقة بين السلوك الأخلاقي والسلوك الانتهازي (جوزة، 2022)

وبطبيعة الحال، فإن الأفراد الذين يتخذون القرارات التجارية ويتصرفون بموجها يعبرون عن خيارات أخلاقية سواء وافقوا عليها أم لا، وسواء كانوا يعتزمون ذلك أم لا. وإن تظاهروا بغير ذلك، فإنهم ينكرون الجوانب الإنسانية التي غرسها الله فيهم، أو ينكرون طبيعتهم الأخلاقية. ليس ذلك فحسب، بل إن تجاهل دور الأخلاق في العمل يعني إنكار أن هناك طرقاً صحيحة وأخرى خاطئة لمزاولة العمل.

بعد قرون من أفكار آدم سميث، وفي ظل تطور المجتمعات الغربية، والتحولت الإدارية الكبرى، والأزمات التي ضربت عدداً من الشركات لأسباب غير أخلاقية، بدأ ظهور دعاة ووسائل ومفاهيم جديدة لجعل الأخلاق عنصراً حاكماً. النمو والتدقيق في اختيار المديرين. ويبدو أن الابتعاد عن القيم الأخلاقية أمر لا يمكن إثباته. لأنه مخالف للطبيعة، ومخالف للعلم، ومخالف للعقل، وغير متوافق مع معطيات الواقع، ويتجاوز كل القيم الأساسية التي تشكل الإنسان عليها، ولن أصالة وسمو ووحدة الفكرة الأخلاقية. آخر. وهو ينزل من عرش ملكه ما دامت مثله حاضرة في أذهان البشرية. (الخفاجي، 2021).

مفهوم "أخلاقيات العمل" له معاني متعددة. لا يوجد تعريف محدد ودقيق لأخلاقيات العمل. بل هناك ارتباط في مفهوم أخلاقيات العمل، وأخلاقيات الإدارة، والسلوك الأخلاقي. قد تعني أخلاقيات العمل استخدام الأخلاقيات كاستراتيجية عمل لتحسين سمعة الشركة وإدارتها. وقد يشير إلى العواقب الأخلاقية لقرارات وسلوكيات العمل، وتأثيرها على رفاهية الناس والبيئة بحيث تكون مجموعة من المبادئ التي تتحكم في السلوك الإداري وتتعلق بما هو صواب أو خطأ كما يمكن أن يشير إلى السلوك الأخلاقي للإدارة وأصحاب العمل والموظفين في تحقيق أهداف المنظمة، أو اعتماد قواعد أخلاقية تهدف إلى التأثير على سلوكيات الموظفين. وأخيراً، قد تعني

أخلاقيات العمل الالتزام بالقيم الأخلاقية (الصدق والنزاهة والجدارة بالثقة والصدق) في العمل. (حسن، 2021).

51.2 مقومات السلوك الأخلاقي:

يمكن عرض مقومات السلوك الأخلاقي من خلال التالي (بوراس، 2021):

- المشكلة الأخلاقية: وهي تلك التي تظهر عندما يكون على المرء أن يختار بين عدة بدائل وأن القرار الصحيح ليس واضحاً وضوحاً مطلقاً والمشكلة الأخلاقية يمكن وضعها كواحد من الخيارات البديلة التي تؤثر في الآخرين، لذا فعند مواجهة المشكلة لابد للإنسان من العودة إلى المبادئ الأخلاقية التي يؤمن بها.

- المبادئ الأخلاقية: نجد في الواقع العملي نوعين من المبادئ الأخلاقية التي تمثل خلفية نظرية لكل سلوك:

أ- النوع الأول: وهي المبادئ الإلزامية التي تقود متخذ القرار للعمل حسب متطلبات قواعد السلوك المهني دون الموازنة بين الخير والشر إذ أن الأخلاق وفق هذا المفهوم هي تطبيق القواعد أو عدم الأخذ بها.

ب- النوع الثاني: هي المبادئ النفعية والمعياري الأساس في هذه المبادئ وهو نتائج الموازنة بين الخير والشر الناتج من كل قرار. (بوراس، 2021)

- نتائج القرار الأخلاقي: إن القرار الذي يؤدي الخير الأعظم هو القرار الأحسن وإن أي قاعدة أخلاقية يجب أن تكون نافعة للناس أما إذا كانت هذه القاعدة ضارة فلا يجوز تطبيقها عليهم، علماً أن القرار الأخلاقي يمر بعدة خطوات هي:

أ- فحص الأعمال البديلة وتوضيحها والتعرف إلى الإمكانيات المناسبة للعمل في هذه الظروف والبحث عن كل الأعمال البديلة المتاحة.

ب- التركيز على التفكير بنتائج كل عمل أو كل قرار يمكن أن يتخذ عن طريق التنبؤ بوضع مستقبلي.

ت- التمكن من افتراض متخذ القرار الحالة المترتبة على اتخاذ القرار.

ث- تتعلق بوجهات نظر المتأثرين المفترضين من القرار المتخذ. عفيف، (2021)

6.1.2 مبادئ أخلاقيات المهنة:

توجد بعض القيم الأخلاقية الأساسية التي تمثل سلسلة من المبادئ وتحدد بإطار عام ما هو سليم أو خطأ

وذلك بمصطلحات عامة وتتمثل هذه المبادئ العامة التالية (الخفاجي، 2021):

1. الأمانة.
2. النزاهة.
3. المحافظة على الوعد.
4. الإخلاص.
5. العدالة.
6. مراعاة الآخرين.
7. احترام الآخرين.
8. الإحساس بالمسؤولية.
9. السعي للتميز.
10. الثقة.
11. الموضوعية.
12. المشروعية.

وهذه المبادئ المذكورة تمثل عامة للأخلاق أما بالنسبة لأخلاقيات المهنة للموظف فتتمثل (عفيف، 2021):

1. الثقة: يجب أن يكون الموظف موثقاً وصادقاً في أداء وظيفته وواجباته المهنية وخدماته. وتتطلب الثقة به أن يتصف سلوكه بالنزاهة والصدق والأمانة والاستقامة، والحفاظ على سرية المعلومات في منشأته.

2. الشرعية: يجب على الموظف أن يثبت مشروعية كل ما يتعلق بعمله وإدارة واجباته الوظيفية وخدماته المهنية في ضوء أحكام ومبادئ الشريعة الإسلامية.

3. الكفاءة المهنية وإتقان العمل: يجب أن يكون الموظف مختصاً في جميع المهام التي يقوم بها ويؤدي وظيفته وواجباته المهنية وخدماته بمنتهى العناية والإتقان، ولا يدخر جهداً في أداء مسؤولياته تجاه ربه ومجتمعه. ومهنته ورؤسائه وموكله ونفسه.

4. الموضوعية: ينبغي للموظف أن يكون عادلاً متجرداً ومحايلاً غير متحيز وأن يتجنب وضع نفسه في موقف تعارض مصالحته مع مصالح من يقدم لهم الخدمة.

5. السلوك الإيماني: يجب أن تتسق سلوكيات وتصرفات الموظف مع القيم الإيمانية المستمدة من أحكام ومبادئ الشريعة الإسلامية.

6. السلوك المهني والمعايير الفنية: يجب على الموظف أن يراعي في تصرفاته قواعد السلوك المهني وأن يلتزم في أدائه لواجباته المهنية بمعايير مهنية.

ويلاحظ مما ذكر أعلاه أن هناك مبادئ مشتركة بين المبادئ العامة للأخلاق وأخلاقيات عمل الموظف، مثل الثقة والموضوعية والأخلاق وإتقان العمل، وغيرها من المبادئ التي توجد في المبادئ العامة فقط مثل: الشعور بالمسؤولية، وأخرى تتمثل في مبادئ أخلاقيات عمل الموظف فقط، والتي تركز على أسس مهنية ومعايير فنية. (بوراس، 2021).

7.1.2 أهمية أخلاقيات المهنة:

هناك أهمية كبرى لأخلاقيات المهنة في كافة المجالات وجميع المؤسسات ونذكر منها: (جوزة، 2022)

الأخلاقيات المهنية هي فرع من نظام الأخلاقيات العامة الجيدة كما يسميها البعض الأخلاقيات المهنية، وتتمثل بمجموعة من القواعد والأسس المجردة التي يخضع لها الموظف في تصرفاته عند إنجاز مهام العمل،

ويلجأ إليها في تقييم تصرفاته، فيوصف بأنه عمل جيد أو عمل سيئ. يعتبر أخلاقيا. تعتبر المهنة من أهم ركائز المجتمع، وتتمثل أهميتها في ما يلي:

- بناء الثقة مع الآخرين. التصرف بشكل أخلاقي في عملك يكسبك ثقة أصحاب العمل وزملائك، بالإضافة إلى ثقة العملاء والزبائن.
- تحسين صورة الشركة أو المؤسسة، مما يجعلها الخيار المفضل للشركاء والعملاء.
- تنظيم والحفاظ على العلاقات في المنظمة. الحرص على تحقيق النتائج الإيجابية في مجال الأعمال، حيث تساهم الأخلاق الحميدة في تطوير الفرد في عمله، وبالتالي تطوير المنظمة.
- توفير الأمان العاطفي وثقة من حولك في تصرفاتك وقدراتك مما يساهم في زيادة فرصك ونموك المهني.
- تعزيز العمل الجماعي الأخلاق الحميدة تخلق رابطة قوية مع الآخرين، مما يحسن أداء المجموعة.
- تعزيز تفاني الموظفين، والإيجابية تجاه المواقف، وحل المشكلات بطرق تتفق مع أخلاقيات المهنة.
- رفع إنتاجية الموظف، حيث يتمتع بالأخلاق الحميدة، كالولاء والالتزام، ويعمل بجد لإنجاز المهام المطلوبة منه. القدرة على إدارة الوقت بالشكل الصحيح وعدم استغلال هذا الوقت في المصالح الشخصية، بالإضافة إلى قدرة الفرد على الانضباط.
- تنمية قدرة الفرد على الموازنة بين العمل والاسترخاء واتباع العادات الصحية؛ مثل التغذية الجيدة وممارسة الرياضة. دعم الرضا الاجتماعي والاستقرار لمعظم الناس، ليحصل كل فرد على ما يستحقه؛ مثل حق العدالة في المعاملات والعقود والإسناد وتوزيع الثروة.
- زيادة ثقة الأشخاص في أنفسهم، وفي المجتمع، وفي المنظمة أو المؤسسة التي يعملون بها، مما يقلل من القلق والتوتر بين الناس.
- يقلل من تعرض المنظمات للمخاطر والامتنال للقوانين؛ لأن المخالفات والجرائم ستخفض مع أخلاقيات المهنة.

8.1.2 أهداف أخلاقيات المهنة:

اختلف الآراء حول تعريف محدد لأخلاقيات المهنة ولكن اتفقوا على وضع مجموعة من الأهداف الخاصة بها وتتمثل أهم هذه الأهداف فيما يلي: (بوراس، 2021).

- تحديد ما هو الصواب وما هو الخطأ وما يجب أن يكون عليه سلوك الموظف في إطار هذه المعايير
- التأكد من أن الموظف يتصرف في الشأن العام بطريقة موضوعية وعادلة ومحيدة من خلال التوفيق بين مفهومي السلطة والمسؤولية، حيث أن الأخلاق جزء من المفهوم الواسع للمسؤولية وأحد الضوابط التي تمنع التعسف أو إساءة استخدام السلطة.
- مساعدة الجمهور في توضيح ما هو حق الموظف وما هو واجبه في أداء عمله عند تقديم الخدمات لهم مما يسهل عليهم محاسبته عندما يخرج عن هذه الحدود الأخلاقية.

9.1.2 أبعاد أخلاقيات المهنة:

عندما يتم استخدام المعلومات الإدارية الخاصة بالموظف لأغراض مراقبة وتقييم الإدارة، قد يتعرض الموظف لضغوط من قبل الإدارة لإظهار نتائج غير صحيحة وتعتمد طريقة تعامل الموظف مع هذه الضغوط على معتقداته وتكوينه الأخلاقي، وكذلك على مدى تأثيره بردود الفعل السائدة في الوحدة الاقتصادية. قد يواجه الموظف سلوكاً من بعض الموظفين أو المشرفين مقبول قانونياً، لكنه غير مقبول أخلاقياً، وفي هذه الحالة قد يشعر بالقبول فإذا لم يكن الفرد مدعوماً بمعتقداته وقيمه الأخلاقية فقد يجد صعوبة في مواجهة هذه الضغوط ولذلك فإن على الموظف مسؤولية أخلاقية تجاه نفسه ومن حوله في الوحدة الاقتصادية في ضرورة مراعاة أخلاقيات المهنة من جهة والأخلاق الشخصية من جهة أخرى، وبالتزامن معهما تكون أخلاقيات عمل الموظف وبالتالي فإن أبعاد أخلاقيات المهنة هي كما يلي: (بوادو، 2021).

1- مدى الالتزام بالمعايير وتحمل المسؤولية:

أ- المحافظة على مستوى ملائم من الجدارة المهنية وذلك بالتنوير المستمر لمعارفهم ومهاراتهم.

ب- إدارة الواجبات المهنية طبقاً للقوانين والتعليمات والمعايير الفنية الملائمة.

ت- إعداد تقارير وتوصيات كاملة بعد إجراء تحليل ملائم للمعلومات التي يمكن الاعتماد عليها

2- المستوى الأخلاقي: (عفيف، 2021)

أ- الامتناع عن الإفصاح عن أية معلومات يحصلون عليها من خلال العمل إلا في حالة وجود التزام قانونية بهذا الإفصاح.

ب- إعلام المساعدين بما يتعلق بسرية المعلومات التي يحصلون عليها في حالة التصريح بذلك ومتابعة أنشطتهم للتأكد من المحافظة على السرية.

ت- الامتناع عن استخدام المعلومات السرية التي تتاح لهم من خلال العمل وذلك للحصول على ميزة غير أخلاقية أو غير قانونية.

3- الاستقامة: (دريدي، 2017)

أ- تجنب اقف تعارض المصالح الفعلية أو الظاهرة وتقديم النصائح لجميع الأطراف عن أي تعارض محتمل.

ب- الامتناع عن الارتباط بأي شكل يمكن أن يحد من قراراتهم على تنفيذ واجباتهم في إطار أخلاقي.

ت- رفض هدية أو ميزة أو مجاملة من شأنها التأثير في تصرفاتهم.

ث- الامتناع عن التأثير السيء المباشر وغير المباشر على تحقيق الأهداف القانونية والأخلاقية للمنشأة.

ج- توصيل المعلومات الملائمة.

ح- الامتناع عن الدخول في أي نشاط من شأنه أن ينقص من قدر المهنة.

4- مدى التدريب والتوجيه:

أ- توصيل المعلومات بعدالة وموضوعية.

ب- الإفصاح الكامل عن جميع المعلومات الملائمة التي يمكن التوقع بدرجة معقولة أنها تؤثر في فهم مستخدم المعلومات للتقارير والتعليقات أو التوصيات المعروضة. (حسن ، 2021)

المبحث الثاني جودة حياة العمل

1.2.2 تمهيد:

تعتبر جودة الحياة العملية من أهم مفاهيم إدارة الموارد البشرية الحديثة، لما لها من أثر كبير في رفع معنويات الأفراد العاملين وتوجيه سلوكهم السلبي نحو السلوكيات الإيجابية، مما ينعكس إيجاباً على أداء المنظمة وبشكل عام، فإنه يزيد من مستوى فعالية اتخاذ القرار.

إن الاهتمام المتزايد ببرامج تحسين جودة الحياة العملية له دور مهم وكبير في رفع مستوى رضا الأفراد العاملين، ويبدو أن لذلك أثراً إيجابياً على المنظمة ككل وعلى الأفراد العاملين بشكل خاص، كما التنفيذ الفعال للأنشطة المتعلقة بتحسين نوعية الحياة العملية من خلال الإثراء الوظيفي ومرونة الوقت والثقافة إن توسيع فرص العمل وبناء فرق عمل مستقلة له أثر إيجابي على تحسين نوعية الحياة العملية للأفراد العاملين، مما يتيح الاستفادة الكاملة من القدرات التي يمتلكها الأفراد العاملون، مما ينعكس إيجاباً على فعالية العمل. (عضيبات).

تعمل جودة حياة العمل على تدقيق وتحليل كافة الأساليب التي تستخدمها الإدارة العليا، بهدف تحقيق بيئة تنظيمية تساهم في تشجيع الأفراد العاملين، وذلك من خلال استثمار المنظمة في طاقات وقدرات أفرادها، ورفع مستوى معرفتهم، وزيادة قدراتهم الابتكارية، وبناء مصادر قوتهم، مما ينعكس على جودة الحياة العملية. جودة الحياة العملية. أدائهم المهني، من خلال شعورهم بتحسين جودة الحياة العملية، وهو ما ينعكس على أداء المنظمة ككل

2.2.2 تعريف جودة المشاريع:

لقد بذل العديد من الباحثين جهوداً كبيرة للوصول إلى تعريف شامل وموحد لجودة الحياة المهنية. ونظراً لاختلاف وجهات نظرهم والرؤية التي انطلقت منها دراساتهم، فلا يزال هناك اختلاف في تعريف جودة الحياة المهنية، إلا أنهم اتفقوا على معناها الأساسي كما عرفها الباحثون:

عرفها سوامي وآخرون بأنها مدى رضا الأفراد العاملين عن احتياجاتهم الشخصية والعملية من خلال المشاركة في العمل لتحقيق أهداف المنظمة. (عضيبات، 2021)

بينما يرى ماضي أنها مجموعة من المتطلبات والبرامج التي تتعلق بالحياة العملية للأفراد العاملين وبيئتهم الثقافية والاجتماعية والصحية الخاصة، مما ينعكس إيجاباً على أداء الأفراد العاملين، ويؤدي إلى الحد من الفساد الإداري سواء على مستوى الفرد أو المنظمة ككل، وبالتالي تحقيق أهداف وغايات المنظمة. الأفراد العاملون وجميع المرتبطين بالمنظمة. (العبدلات، 2021)

تُعرف بيئة العمل التي تحتوي على عدد لا بأس به من العوامل المادية والمعنوية، مما ينعكس إيجاباً على الأفراد العاملين، مما يجعلهم يشعرون بالأمان والرضا الوظيفي، فيبذل الأفراد العاملون قصارى جهدهم في خدمة مؤسستهم. (البحر، 2021)

ومما سبق يرى الباحث أن جودة المشاريع هي الأنشطة والجهود التي تبذلها المنظمة لخلق بيئة عمل إيجابية تستهدف حياة الأفراد العاملين لتحقيق الرضا الوظيفي للأفراد العاملين مما يؤثر إيجابياً على إنتاجية المنظمة كما ككل بالإضافة إلى ذلك، فهو عبارة عن عدد من العمليات والمؤشرات المتكاملة التي يشارك فيها كافة إدارات وأقسام المنظمة، بهدف تحسين الحياة العملية والحياة الشخصية للأفراد العاملين فيها، بما يحقق الأهداف المرجوة للمنظمة.

3.2.2 أهمية جودة حياة العمل:

لقد برز الاهتمام بجودة الحياة العملية بناءً على عدد من التغيرات والاستراتيجيات المختلفة لمعالجة المشكلات المتعلقة بأداء العمل، بالإضافة إلى المشكلات التي يواجهها الأفراد العاملين والمتعلقة بالأداء والمهارات التي يمتلكونها وهذا ما دفع المنظمات إلى الاستجابة لهذه المتغيرات، من خلال التركيز على دور الأفراد العاملين، بما يخدم تحقيق أهدافها ويتم ذلك من خلال التركيز على خلق بيئة عمل تشجع الأفراد العاملين وتشعرهم بالانتماء والاستقرار والاحترام.

وتكتسب جودة حياة العمل أهميتها من كونها تقود المنظمات إلى تحقيق عدد من الفوائد، وهي

(عضيبات، 2022):

- يساعد الأفراد العاملين على تحقيق التوازن بين بيئة العمل والحياة الشخصية.
- خلق بيئة تنظيمية تحفز الأفراد العاملين وتحسن صحتهم وتشجعهم العمل الجماعي وزيادة الإبداع.
- يوفر ظروف عمل مناسبة للأفراد العاملين ويعمل على زيادة فرص العمل مما ينعكس في النتائج على قوة المنظمة الاقتصادية.
- يعمل على توفير مستوى عالٍ من الدافعية والالتزام بالعمل لدى الأفراد العاملين.
- مشاركة الأفراد العاملين وتقييم أدائهم بشكل أفضل بما يتوافق مع أهداف المنظمة.
- يعمل على تحسين أداء الموظفين الأفراد مما ينعكس إيجاباً على أداء المنظمة ككل.
- تحسين عملية حل المشكلات المتعلقة بالأفراد العاملين.
- تصميم أنظمة الأجور والمكافآت بشكل عادل ينعكس إيجاباً على رضاهم عن عملهم وتحسين بيئة العمل.
- إعادة هندسة الأنشطة لجعل العمل أكثر إرضاءً للموظفين الأفراد.
- الحد من الصراعات بين الأفراد العاملين من خلال مناخ تنظيمي يتسم بالتعاون والحفاظ على العلاقات الاجتماعية.

4.2.2 أهداف جودة حياة العمل

تعد جودة حياة العمل أداة مهمة للمؤسسات لمواصلة بقائها والحفاظ على الأشخاص الذين يعملون لديها. تسعى المنظمات إلى توفير بيئة عمل صحية لاستثمار إمكانات وقدرات الأفراد العاملين بكفاءة واقتدار لتحقيق أفضل أداء تنقسم عملية تحقيق أهداف جودة الحياة العملية بين الأفراد العاملين والمنظمة التي

يعملون فيها. ولكل منها أهدافها الخاصة، وبالتالي يمكن عرض عدد من الأهداف التي تحققها جودة الحياة العملية، وهي: (بحر، 2021):

- خلق بيئة عمل تتوافق مع أهمية الموارد البشرية ودورها المهم في تحقيق الميزة التنافسية.
- جعل بيئة العمل مصدر جذب للعاملين المؤهلين، وتساعد على رفع مستوى الولاء والانتماء لدى الأفراد العاملين، وتحقيق التكامل والتفاعل بين أهداف الأفراد العاملين وأهداف الموظفين وتنظيمها، وتقليل الحوادث ونوعها وحجمها إلى أدنى مستوى.
- المساهمة في الجودة والتعلم والإبداع.

ووفقاً لعضيبات، 2016 فإن أهداف جودة الحياة العملية للمنظمات تكمن في:

- انخفاض معدل الدوران في المنظمات.
- تقليل نسبة الغياب في المنظمة.
- رفع مستوى الاستثمار في الموارد البشرية.
- الوظائف تناسب الوصف الوظيفي.
- تحقيق الذات من خلال الاستفادة من فرص التقدم الوظيفي.
- الحصول على المستوى المناسب من الأجور والمكافآت.
- إشباع الحاجات الإنسانية للأفراد العاملين على تحقيق الذات.

ومما سبق يرى الباحث إن لجودة حياة العمل دور هام في رفع مستوى الانتماء لدى الأفراد العاملين، وإضفاء الطابع الإنساني على بيئة العمل، وتعزيز القدرات التنافسية للمنظمة وذلك من خلال توفير عنصر بشري مؤهل يتمتع بالمرونة والولاء والدافعية للعمل.

5.2.2 فوائد تطبيق جودة حياة العمل في المنظمات:

ويشير العديد من الباحثين إلى جملة من الفوائد التي قد تعود على المنظمات والأفراد العاملين عند تطبيق أبعاد وعناصر جودة الحياة العملية في هذه المنظمات، حيث تعتبر العنصر الأساسي لتحقيق الرضا والولاء التنظيمي، وهذا بشكل عام وينعكس ذلك في رفع مستوى أداء الأفراد العاملين وبالتالي زيادة مستوى الإنتاج لما لهذا الدور في تعزيز الميزة التنافسية للمنظمة على المستوى الاستراتيجي (الفيلت، 2021).

وتسعى أيضاً المنظمات لتحقيق عدد من المزايا عند تبنيها لبرامج جودة حياة العمل والتي يمكن إيجازها بالآتي (بحر، 2021)

- تنمية قدرة المنظمة على توظيف الموارد البشرية الكفؤة والمؤهلة مما يؤدي إلى تعظيم القدرة التنافسية للمنظمة.
- يوفر قوة عاملة مرنة ومخلصة ومتحمسة.
- توفير ظروف عمل متقدمة ومحسنة من وجهة نظر الأفراد العاملين
- يساعد على تعظيم الفعالية التنظيمية من وجهة نظر المنظمة.
- يؤثر بشكل إيجابي على ممارسات إدارة الموارد البشرية مثل التوظيف والتدريب.
- يؤثر بشكل إيجابي على الأداء التسويقي للمنظمة.

ومما سبق يرى الباحث أن التطبيق الجيد لجودة الحياة الوظيفية في المنظمات اليوم يعد من أهم ركائز البناء المؤسسي والتنمية البشرية، ويقع في قمة هرم الإدارة الحديثة. الأولويات، لما لها من دور كبير في تحسين بيئة وظروف العمل، وأثرها الإيجابي على فعالية أداء الأفراد العاملين وبالتالي رفع مستوى الأداء العام للمنظمة وتحقيق أهدافها.

6.2.2 خصائص جودة حياة المشاريع:

يمكن إيجاز الخصائص المهمة لجودة حياة العمل والتي لها أثر كبير على أداء العاملين وسلوكهم داخل

المنظمة من خلال الآتي (العبدالات، 2021):

- توفير الرعاية الصحية المهنية المناسبة.
- توفير وقت العمل المناسب.
- توفير بيئة عمل داعمة معنوياً لأداء الموظفين.
- الحفاظ على البعد النفسي للموظفين.
- المشاركة الفعلية بين الموظفين وكافة المستويات الإدارية في كافة التخصصات
- إعادة هندسة العمل بما يتوافق مع التطورات وطموحات الموظفين.

7.2.2 أبعاد جودة حياة المشاريع:

تتضمن جودة حياة العمل العديد من الأبعاد، حيث تباينت وجهات نظر الباحثين في تحديدها، وعلى

ذلك قامت الباحثة بإجراء مسح العدد من الدراسات للتعرف على هذه الأبعاد، كما هو مبين بالجدول التالي:

1. عدالة الأجور والمكافآت: ويقصد بها مدى الرضا عن نظام الأجور والمكافآت والحوافز بشقيها المادي والمعنوي، وعدالته أيضاً، لما لها من أثر كبير في تحسين نوعية الحياة العملية. تعمل الغالبية العظمى من الأفراد العاملين في المنظمات مقابل الحصول على عوائد مقابل الجهود التي يبذلونها. إن وجود نظام عادل للأجور والمكافآت له تأثير على أداء الأفراد العاملين لوظائفهم وأداء المنظمات على حد سواء، حيث يعمل على خفض معدل دوران العمالة في المنظمات ورفع مستوى الأداء والإنتاجية. في المنظمات. وتكمن هذه العدالة في المقابل العادل الذي يحصل عليه العمال الأفراد مقابل الجهد الذي يقدمونه. ويحكم الأفراد أيضاً على عدالة الأجور والمكافآت من خلال مقارنة أدائهم بأداء أقرانهم في العمل. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للحوافز الأخلاقية، مثل الإجازات وكتب الشكر، على سبيل المثال،

أن تزيد من الرضا بين الأفراد العاملين وبالتالي تحسين نوعية الحياة العملية. يعد نظام الأجور والمكافآت أحد أكثر أدوات التحفيز فعالية. في المنظمات، لما لها من تأثير كبير على مستوى الرضا الوظيفي للفرد، حيث يشعر الأفراد العاملون الذين يحصلون عليها بالتقدير لما تم إنجازه من قبلهم، فيزداد رضاهم الوظيفي، مما يزيد من الاستفادة المحققة من المكافآت. (بحر، 2021).

2. الاستقرار والأمان الوظيفي: وتُشير إلى استمرار الأفراد العاملين بالعمل في نفس المنظمة مع المحافظة على حقوقهم في الأجور والمكافآت والأقدمية، ويعتبر الاستقرار والأمان الوظيفي من أهم أبعاد جودة حياة العمل، كونه أمر حيوي للأفراد العاملين، حيث يعد من أهم ركائز نجاح أية منظمة، كونه يخلق بيئة تشعر الأفراد العاملين بالطمأنينة وتزيد انتمائهم لعملهم، مما يؤدي لزيادة رضاهم الوظيفي والتزامهم التنظيمي مما يدفعهم للإبداع وتحسين أدائهم الوظيفي، فعند رفع مستوى الطمأنينة لدى الأفراد العاملين على مستقبلهم الوظيفي، ينتج عنه شعور بالاستقرار النفسي، ورفع المعنويات الأفراد العاملين، وينعكس ذلك إيجاباً على أدائهم الوظيفي وزيادة الإنتاجية. (عضيبات، 2022).

ويرى الباحث أن الاستقرار والأمن الوظيفي يعملان على تحسين فعالية أداء الأفراد العاملين من خلال زيادة شعورهم بالأمان في العمل، مما يعمل على تركيز كافة طاقاتهم الفكرية والمهنية على أداء عملهم، مما له أثر إيجابي في زيادة إنتاجية الأفراد العاملين والمنظمة ككل.

3. التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية: يعتبر خلق التوازن بين الحياة الشخصية للأفراد العاملين وحياة العمل لديهم من أهم التحديات التي تواجه أرباب العمل والأفراد العاملين على حد سواء، مما يدفع المنظمات لتبني استراتيجيات خلاقة لإيجاد التوازن بين الحياة الشخصية للأفراد العاملين وحياة العمل لديهم، وذلك من خلال إيجاد ثقافة تنظيمية تدفع الأفراد العاملين للتركيز على واجباتهم الوظيفية وتلبية متطلباتهم الشخصية دون التقصير في متطلبات العمل (منصور، 2016).

ويرى الباحث أن التوازن بين الحياة الشخصية والحياة العملية له دور مهم في تقليل معدلات الدوران والغياب وضغوط العمل والتعارض بين الحياة الشخصية والعمل، بالإضافة إلى رفع مستوى

الرضا الوظيفي وتحسين أداء العمل الأفراد مما ينعكس إيجاباً على تحقيق المنظمة لأهدافها بشكل عام.

4. ظروف العمل: تشمل بيئة العمل جميع الظروف المحيطة بالأفراد العاملين في وقت ومكان العمل في المنظمة. كما تشمل الظروف المعنوية والمادية والمكانية، حيث توفر ظروف عمل أفضل للأفراد العاملين بما في ذلك الخدمات وبيئة عمل آمنة لها الأثر في تحفيزهم لتقديم أعلى مستوى. إن قدرتهم، رغم ظروف العمل غير الملائمة وغير الآمنة بالإضافة إلى الضغوط النفسية، لها الأثر في تقليل رغبة الأفراد العاملين في العمل، وخلق مشاكل صحية ونفسية للأفراد العاملين في بيئة العمل، مما يؤثر سلباً على العلاقة بين العاملين. إدارة المنظمة. والأفراد العاملين فيه، وهو ما ينعكس سلباً أيضاً. يؤثر على إنتاجية المنظمة وسمعتها، من خلال تحسين ظروف العمل التنظيمية والبيئية، وتطوير وتدريب الأفراد العاملين، ورفع مستوى مهاراتهم، مما يؤدي إلى خلق مناخ تنظيمي يساهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي وتحقيق الرضا الوظيفي من جهة، ومن جهة أخرى، تحقيق الكفاءة والفعالية، فالقدرات والإمكانات تساعد البشرية في بقاء المنظمة واستقرارها ونموها (الفيلت، 2021)

5. البرامج التدريبية: هي نشاط تنظيمي يهدف إلى تحسين أداء الأفراد العاملين. إن جودة الحياة العملية تضمن خلق الفرص التي تساهم البرامج التدريبية في توفيرها لتطوير قدرات الأفراد العاملين. تشجع الإدارة تقدم الأفراد العاملين نحو تحسين أدائهم مع توفير ظروف عمل جيدة لتمكينهم وتطوير مهاراتهم. (عضيبات، 2022)، حيث أن وجود برامج للتدريب يعد من أهم مقومات التنمية وكفاءة الأداء التي تعتمد عليها المنظمات لمواجهة الضغوطات والتحديات الإنسانية والتكنولوجية، إذ أن العديد من المنظمات تعتمد مبدأ (من لا يتقدم يتقدم)، فالمنظمات حالياً تضع التدريب وتنمية مهارات الأفراد العاملين نصب أعين إداراتها، من خلال نقل وتطوير المهارات لرفع مستوى تأهيل الأيدي العاملة لممارسة مهامها بأعلى المستويات، حيث تعتبر برامج التدريب أولى خطوات التكيف والتقدم، إذ تشمل على عدد من الإجراءات التي تهدف لعدم التقادم بالمهارات والخبرات لدى الأفراد العاملين كونها تعد برامج لصيانة مهارات وخبرات الأفراد العاملين (بحر، 2021).

الفصل الثالث: منهجية وإجراءات الدراسة

1.3 تمهيد:

يتناول هذا الفصل وصف لإجراءات البحث الميدانية التي قام بها الباحث لتحقيق أهداف البحث، وتتضمن تحديد المنهج المتبع في البحث، ومجتمع البحث، وعينة البحث، وأداة البحث والتحقق من صدقها وثباتها، والمعالجة الإحصائية المستخدمة في تحليل النتائج.

2.3 منهج الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة؛ قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي وهو المنهج الملائم لهذه الدراسة ، ويعرف المنهج الوصفي التحليلي بأنه : " ذلك النوع من البحوث الذي يتمُّ بواسطته استجواب جميع أفراد مجتمع البحث، أو عينة كبيرة منهم، وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة، من حيث طبيعتها، ودرجة وجودها فقط (العساف، 1433هـ، 179) .

3.3 مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع البحث من جميع الموظفين في إدارة المشاريع في شركة أرامكو السعودية وقد تم اختيار عينة عشوائية مكونة من (100) موظف

4.3 أداة الدراسة:

بعد أن تم الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث والاستعانة بالإطار النظري للبحث، قام الباحث بالاستعانة بالاستبيان كأداة الدراسة بهدف التعرف على اثر اخلاقيات المهنة على جودة المشاريع المنفذه في الادارة العامة للمشاريع في شركة ارامكو السعودية.

5.3 بناء أداة الدِّراسة:

تمَّ استخدام الاستبيان كأداة للدراسة بهدف التعرف على اثر اخلاقيات المهنة على جودة المشاريع المنفذه في الادارة العامة للمشاريع في شركة ارامكو السعودية ، وقد قام الباحث بإعداد الاستبيان، من خلال مراجعة الأدبيات المتعلّقة بهدف البحث، وكذلك بعد الاطلاع على الدِّراسات السَّابقة ومراجعة أدواتها المتعلقة بموضوع الدِّراسة الحاليّة، حيث يتكون الاستبيان من جزأين رئيسيين كما يلي :

الجزء الأول: ويشمل البيانات الأولية لأفراد عينة الدراسة

الجزء الثاني: ويشمل محاور الدراسة ويتكون من محورين رئيسيين كما يلي:

● المحور الأول: أخلاقيات المهنة ويتكون من 15 فقرة مقسمة على ثلاثة أبعاد رئيسية

● المحور الثاني: جودة المشاريع ويتكون من 12 فقرة مقسمة على ثلاثة أبعاد رئيسية

6.3 صدق أداة الدِّراسة:

إن صدق الأداة يعني التأكّد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه، كما يُقصد بالصدق " شمول الاستبانة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية أخرى، بحيث تكون مفهومة لكل مَنْ يستخدمها (العساف، 1433 هـ، ص310) وقد قام الباحث بالتأكّد من صدق أداة الدِّراسة من خلال القيام بما يلي:

● الصدق الظاهري للأداة (التحكيمي):

بعد الانتهاء من بناء أداة الدِّراسة، تمَّ عرضها على عدد من أعضاء هيئة التدريس المتخصّصين؛ وذلك للاسترشاد بأرائهم، وقد طُلب من المحكّمين إبداء الرأي حول مدى وضوح العبارات ، ومدى ملاءمتها لما وُضعت

لأجله ، ومدى مناسبة العبارات للمحور الذي تنتهي إليه ، مع وضع التعديلات والاقتراحات التي يمكن من خلالها تطوير الاستبيان.

وقد تمَّ الأخذ بملاحظات المحكَّمين ، واعتماد العبارة التي أُنْفِقَ عليها من قبل المحكَّمين بنسبة تزيد عن (٨٥٪) فأكثر

7.3 صدق البناء لأداة الدِّراسة:

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدِّراسة قام الباحث بالتأكد من صدق البناء الداخلي وذلك بتطبيق الاستبيان على عينة الدراسة الاستطلاعية المكونة من (30) فرد خارج عينة الدراسة ولها نفس خصائص عينة الدراسة تم حساب صدق البناء لفقرات محاور الاستبيان ، حيث تم حساب معامل الارتباط بين إجابات العينة على كل فقرة من كل محور ، وبين إجمالي إجابات العينة عن جميع فقرات المحور التابعة له الفقرة ، وذلك باستخدام برنامج (SPSS)، حيث جاءت النتائج على النحو التالي:

المحور الأول: أخلاقيات المهنة

جدول رقم (1) صدق الاتساق بين كل فقرة من فقرات المحور الأول والدرجة الكلية للمحور

رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
1	.771**	9	.677**
2	.509**	10	.602**
3	.690**	11	.508**
4	.640**	12	.645**
5	.661**	13	.738**

.777**	14	.637**	6
.689**	15	.557**	7
		.714**	8

**دال عند مستوى دلالة 0.01

* دال عند مستوى دلالة 0.05

يتَّضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين الفقرات بالمحور الأول والدرجة الكلية للمحور الأول " أخلاقيات المهنة " جاءت جميعها موجبة ودالة إحصائياً وذات قيم متوسطة ومرتفعة، فضلاً عن كونها ذات دلالة إحصائية مما يشير إلى تمتع المحور بدرجة صدق مرتفعة جداً وعليه فأن هذه النتيجة توضح صدق فقرات المحور وصلاحيته للتطبيق الميداني.

8.3 المحور الثاني: جودة المشاريع

جدول رقم (2) صدق الاتساق بين كل فقرة من فقرات المحور الثاني والدرجة الكلية للمحور

معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
.616**	7	.697**	1
.508**	8	.697**	2
.541**	9	.742**	3
.729**	10	.572**	4
.771**	11	.511**	5
.644**	12	.574**	6

**دال عند مستوى دلالة 0.01

* دال عند مستوى دلالة 0.05

يتَّضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين الفقرات بالمحور الثاني والدرجة الكلية للمحور الثاني: " جودة المشاريع " جاءت جميعها موجبة ودالة إحصائياً وذات قيم متوسطة ومرتفعة، فضلاً عن كونها ذات دلالة إحصائية مما يشير إلى تمتع المحور بدرجة صدق مرتفعة جداً وعليه فأن هذه النتيجة توضح صدق فقرات المحور وصلاحيته للتطبيق الميداني.

9.3 ثبات أداة الدراسة:

ثبات أداة الدراسة يعني أن الأداة ستعطي نفس النتائج تقريباً عند تطبيقها مرات عديدة على العينة نفسها ويقصد به إلى أي درجة تعطي أداة الدراسة قراءات متقاربة عند كل مرة تستخدم فيها، او يعني التأكد من ان الاستجابة ستكون واحدة تقريباً لو تكرر تطبيقها على أشخاص مختلفين في اوقات مختلفة، وقد تم استخدام معامل ألفا كرونباخ (Alpha Chronbach) للتأكد من ثبات أداة الدراسة وذلك بتطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية عددها (30) فرد خارج عينة الدراسة ولها نفس خصائص عينة الدراسة باستخدام معاملات ثبات ألفا كرونباخ، لمحاور الاستبانة ، ويوضح الجدول التالي قيم معاملات الثبات ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبانة:

جدول رقم (3) معامل ثبات ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة

المحور	عدد الفقرات	معامل الفا كرونباخ
المحور الاول: أخلاقيات المهنة	15	.834

المحور الثاني: جودة المشاريع	12	.869
الدرجة الكلية للثبات	27	.859

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ كانت مناسبة لأغراض البحث العلمي؛ حيث تشير نتائج الجدول السابق إلى ارتفاع معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ على كافة محاور الاستبيان وكذلك على الدرجة الكلية، حيث بلغت (0.859) مما يدل على صلاحية الاستبانة لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها.

10.3 احتساب الدرجات على أداة الدِّراسة:

بعد أن تمَّ تطبيق أداة الدِّراسة على عينة الدِّراسة، قام الباحث برصد الدرجات باستخدام مقياس ليكرت الخماسي، حيث إنه لكل عبارة خمسة مستويات، بحيث تعطى درجة لكل درجة موافقة، كالتالي: الدرجة (1) لدرجة الموافقة (غير موافق بشدة)، والدرجة (2) لدرجة الموافقة (غير موافق)، والدرجة (3) لدرجة الموافقة (محايد)، والدرجة (4) لدرجة الموافقة (موافق)، والدرجة (5) لدرجة الموافقة (موافق بشدة).

11.3 أساليب تحليل البيانات:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS). وذلك بعد ترميز وادخال البيانات إلى الحاسب الآلي، حيث أعطيت الاجابة: (موافق بشدة = 5 درجات)، (موافق = 4 درجات)، (محايد = 3 درجات)، (غير موافق = 2 درجتين)، (غير موافق بشدة = 1 درجة واحدة)، ومن ثم قام الباحث بحساب الوسط الحسابي لإجابات أفراد مجتمع الدراسة.

ولتحديد طول خلايا المقياس الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة، تم حساب المدى (5-1=4)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (5/4=

0.80) بُعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول رقم (4) درجة الموافقة ومدى الموافقة على مقياس ليكرت الخماسي.

معيار الحكم	فئة المتوسط		درجة الترميز (الوزن النسبي)
	إلى	من	
غير موافق بشدة	1.80	1	1
غير موافق	2.60	1.81	2
محايد	3.40	2.61	3
موافق	4.20	3.41	4
موافق بشدة	5.00	4.21	5

ولخدمة اغراض الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها من خلال اداة الدراسة في الجانب الميداني، استُخدمت عدد من الأساليب الإحصائية لمعرفة اتجاهات أفراد مجتمع الدراسة حول التساؤلات المطروحة، وذلك باستخدام أساليب المعالجة الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وذلك بعد أن تم ترميز البيانات وإدخالها إلى الحاسب الآلي، ثم تم استخراج النتائج وفقاً للأساليب الإحصائية الآتية:

- 1- التكرارات والنسب المئوية (Percentage & Frequencies): للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة.
- 2- المتوسط الحسابي (Mean): لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض إجابات أفراد عينة الدراسة عن المحاور الرئيسة (متوسط متوسطات العبارات).

3- الانحراف المعياري (Standard Deviation): للتعرف على مدى انحراف إجابات أفراد عينة الدراسة لكل

عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسة عن متوسطها الحسابي، وقد

استخدمت الدراسة هذا الأسلوب نظراً لأن الانحراف المعياري يوضح التشتت في إجابات أفراد عينة

الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، إلى جانب المحاور الرئيسة، فكلما اقتربت قيمته من

الصفر تركزت الاجابات وانخفض تشتتها بين المقياس.

4- معامل ارتباط بيرسون (Pearson): لقياس الاتساق الداخلي بين عبارات الأداة (الاستبانة) وكل محور

تنتهي إليه.

5- معامل الثبات ألفا كرونباخ (α -cronbach's Alpha): لحساب معامل ثبات أداة الدراسة

الفصل الرابع: نتائج الدراسة وتفسيراتها

1.4 تمهيد

يتناول ذلك عرضاً للنتائج التي توصّلت إليها الدِّراسة الحاليّة، وذلك من خلال عرض استجابات أفراد عينة الدِّراسة لعبارات الأداة، ومعالجتها إحصائيّاً، وصولاً إلى النتائج وتحليلها وتفسيرها ، في ضوء الأطر النظرية ، والدِّراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة ، وتقوم الباحثة بمناقشة النتائج التي توصّلت إليها الدِّراسة وتفسيرها ، من خلال الإجابة عن أسئلتها .

2.4 أولاً دراسة خصائص عينة الدِّراسة:

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة البحث وفقاً للمتغيرات:

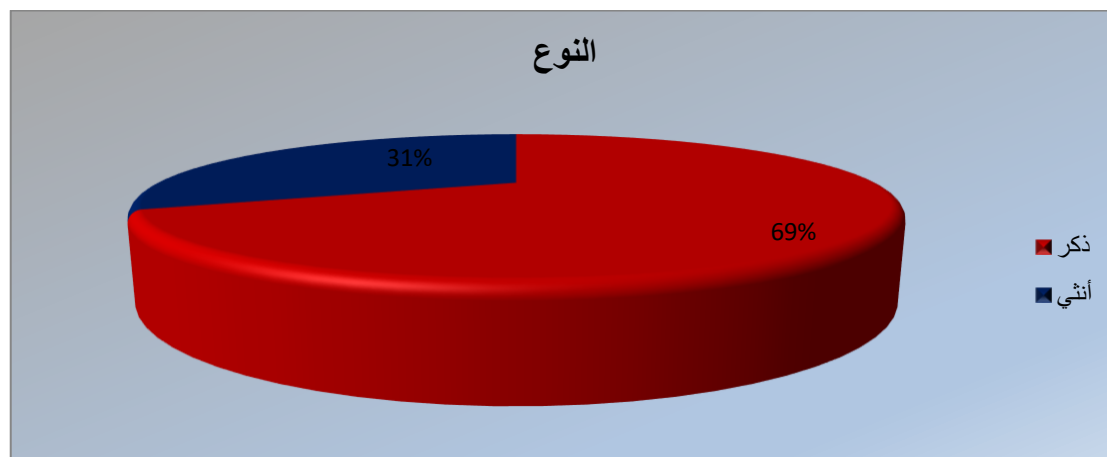
1- النوع:

جدول رقم (5) توزيع أفراد الدِّراسة وفق متغير النوع

النوع	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	69	69.0
أنثي	31	31.0
المجموع	100	100.0

يتّضح من الجدول أنّ نسبة (69%) من إجمالي أفراد عينة الدِّراسة من الذكور، ونسبة (31%) من إجمالي أفراد الدِّراسة من الاناث.

شكل رقم (2) توزيع أفراد الدِّراسة وفق متغير النوع



2- المستوى التعليمي:

جدول رقم (6) توزيع أفراد الدِّراسة وفق متغير المستوى التعليمي

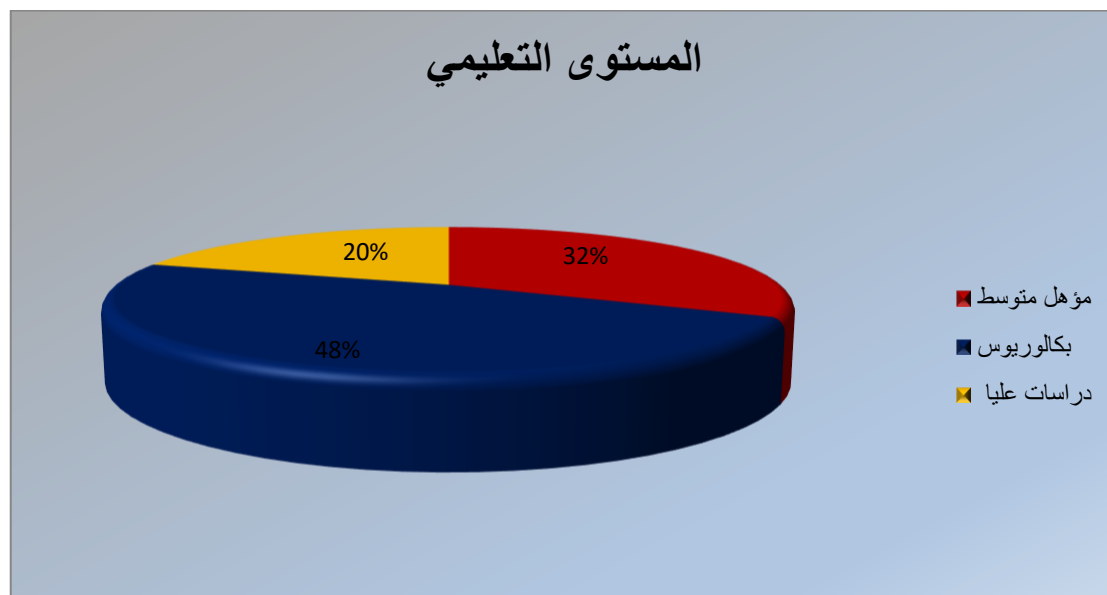
النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
32.0	32	مؤهل متوسط
48.0	48	بكالوريوس
20.0	20	دراسات عليا
100.0	100	المجموع

يتَّضح من الجدول أنَّ نسبة (48%) من إجمالي أفراد عينة الدِّراسة من حملة البكالوريوس، ونسبة

(32%) من إجمالي أفراد عينة الدِّراسة من حملة المؤهل المتوسط، ونسبة (20%) من إجمالي أفراد عينة الدِّراسة

من حملة الدراسات العليا.

شكل رقم (3) توزيع أفراد الدِّراسة وفق متغير المستوى التعليمي



3- عدد سنوات الخبرة:

جدول رقم (7) توزيع أفراد الدِّراسة وفق متغير عدد سنوات الخبرة

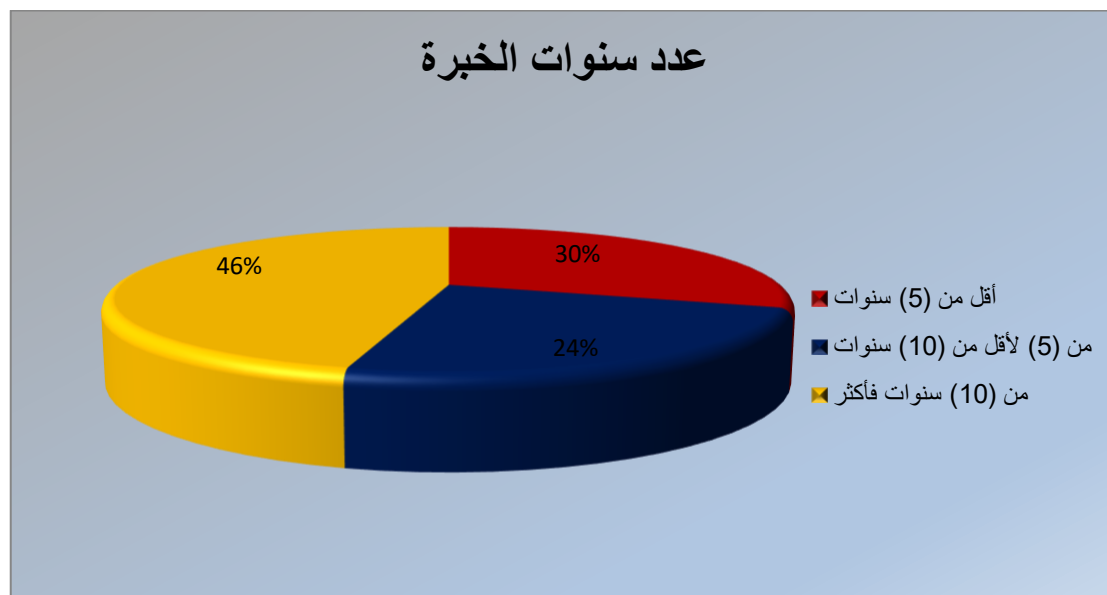
عدد سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من (5) سنوات	30	30.0
من (5) لأقل من (10) سنوات	24	24.0
من (10) سنوات فأكثر	46	46.0
المجموع	100	100.0

يتَّضح من الجدول أنَّ نسبة (46%) من إجمالي أفراد عينة الدِّراسة خبرتهم من 10 سنوات فأكثر،

ونسبة (30%) من إجمالي أفراد عينة الدِّراسة خبرتهم أقل من 5 سنوات، ونسبة (24%) من إجمالي أفراد عينة

الدِّراسة خبرتهم من 5 لأقل من 10 سنوات.

شكل رقم (4) توزيع أفراد الدِّراسة وفق متغير عدد سنوات الخبرة



3.4 ثانيا الإجابة عن أسئلة الدراسة

السؤال الأول: ما مستوى الأخلاقيات المهنية داخل إدارة المشاريع في شركة أرامكو؟

للتعرف على مستوى الأخلاقيات المهنية داخل إدارة المشاريع في شركة أرامكو تم حساب المتوسط

الحسابي والانحراف المعياري والرتبة لأبعاد المحور الاول وجاءت النتائج كما يلي:

البعد الأول: مستوى الأخلاقيات المهنية للموظفين في إدارة المشاريع في شركة أرامكو

جدول رقم (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد مستوى الأخلاقيات المهنية

للموظفين في إدارة المشاريع في شركة أرامكو

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة

1	يلتزم الموظفون بجميع القواعد والقوانين المهنية الموضوعة في العمل	4.44	0.806	1	موافق بشدة
2	يقوم الموظفون بإنجاز المهام المهنية بطريقة متقنة وذات مستوى عالي في الكفاءة المهنية	4.35	0.938	2	موافق بشدة
3	يقوم الموظفون بأعمالهم وفقا لسياسات وإجراءات محددة في الهيئة.	4.30	0.830	3	موافق بشدة
4	يعرف الموظفون أهمية تنظيم واستغلال الوقت الخاص بالعمل المهني	4.19	0.838	5	موافق
5	يتم تحديد قدرات ومهارات الموظف المهنية في العمل وعدم التقصير في الأداء المهني المطلوب	4.27	0.852	4	موافق بشدة
المتوسط العام		4.31	0.85	موافق بشدة	

يتبين من الجدول السابق أن مستوى الأخلاقيات المهنية للموظفين في إدارة المشاريع في شركة أرامكو جاء بدرجة كبيرة جدا، حيث جاء المتوسط العام مساويا (4.31) ودرجة موافقة (موافق بشدة)، بانحراف معياري بلغ (0.85)، وهي قيمة منخفضة تدل على تجانس آراء أفراد عينة الدراسة حول مستوى الأخلاقيات المهنية للموظفين في إدارة المشاريع في شركة أرامكو

وتراوحت قيم الانحرافات المعيارية بين (0.806 – 0.938)، وجاءت جميع الفقرات ذات قيم منخفضة؛ مما يوضح تجانس آراء أفراد عينة الدراسة حول تلك الفقرات

وجاءت في الترتيب الأول الفقرة رقم (1): (يلتزم الموظفون بجميع القواعد والقوانين المهنية الموضوعة في العمل)، بمتوسط حسابي بلغ (4.44)، وانحراف معياري بلغ (0.806)، ودرجة موافقة (موافق بشدة)، بينما

جاءت في الترتيب الأخير الفقرة رقم (4): (يعرف الموظفون أهمية تنظيم واستغلال الوقت الخاص بالعمل المهني) بمتوسط حسابي بلغ (4.19)، وانحراف معياري بلغ (0.838)، ودرجة موافقة (موافق)

ويري الباحث أن مستوى الأخلاقيات المهنية للموظفين في إدارة المشاريع في شركة أرامكو جاء بدرجة كبيرة جداً، وهذا يدل على ارتفاع مستوى الأخلاقيات المهنية للموظفين في إدارة المشاريع في شركة أرامكو.

البعد الثاني: مدى الالتزام بمعايير السلوك المهني والأخلاقي

جدول رقم (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد مدى الالتزام بمعايير السلوك

المهني والأخلاقي

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1	يقوم الموظف بحفظ الأسرار المهنية وعدم البوح بها، وخاصة في العمل المهني الجماعي	4.23	.898	5	موافق بشدة
2	يلتزم كل موظف بمسؤولياته ومهامه المهنية وواجباته	4.33	.822	2	موافق بشدة
3	يتفاعل الموظفون بشكل فعال مع غيرهم من زملاء العمل المهني	4.30	.887	4	موافق بشدة
4	يشارك الموظف في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل	4.38	.830	1	موافق بشدة
5	يكلف كل موظف بمهام واضحة معلنة	4.32	.892	3	موافق بشدة
المتوسط العام		4.31	0.87	موافق بشدة	

يتبين من الجدول السابق أن مدى الالتزام بمعايير السلوك المهني والأخلاقي جاء بدرجة كبيرة جداً، حيث جاء المتوسط العام مساوياً (4.31) ودرجة موافقة (موافق بشدة)، بانحراف معياري بلغ (0.87)، وهي قيمة منخفضة تدلُّ على تجانس آراء أفراد عينة الدِّراسة حول مدى الالتزام بمعايير السلوك المهني والأخلاقي

وتراوحَت قيم الانحرافات المعياريَّة بين (0.822 – 0.898)، وجاءت جميع الفقرات ذات قيم منخفضة؛ مما يوضِّح تجانس آراء أفراد عينة الدِّراسة حول تلك الفقرات

وجاءت في الترتيب الأول الفقرة رقم (4): (يو يشارك الموظف في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل)، بمتوسط حسابي بلغ (4.38)، وانحراف معياري بلغ (0.83)، ودرجة موافقة (موافق بشدة)، بينما جاءت في الترتيب الأخير الفقرة رقم (1): (يقوم الموظف بحفظ الأسرار المهنية وعدم البوح بها، وخاصة في العمل المهني الجماعي) بمتوسط حسابي بلغ (4.23)، وانحراف معياري بلغ (0.898)، ودرجة موافقة (موافق بشدة)

ويرى الباحث أن مدى الالتزام بمعايير السلوك المهني والأخلاقي جاء بدرجة كبيرة جداً، وهذا يدل على ارتفاع درجة الالتزام بمعايير السلوك المهني والأخلاقي للعاملين.

البعد الثالث: مدى التوجيه والتدريب الذي يقدم للموظفين بشأن الأخلاقيات المهنية

جدول رقم (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعدد مدى التوجيه والتدريب الذي

يقدم للموظفين بشأن الأخلاقيات المهنية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1	يتعامل الرؤساء مع الموظفين بود واحترام	4.47	.808	1	موافق بشدة

2	يتم مراعاة الفروق الفردية بين الموظفين	4.23	.855	4	موافق بشدة
3	يتم مراعاة الظروف الطارئة التي تحدث لأي موظف	4.38	.860	3	موافق بشدة
4	يتم تدريب الموظفين على المهارات بشكل دوري	4.01	.956	5	موافق
5	يتم عمل اجتماعات دورية مع الإدارة للوقوف على أهم المشكلات ومحاولة حلها.	4.42	.893	2	موافق بشدة
المتوسط العام		4.30	0.87	موافق بشدة	

يتبين من الجدول السابق أن مدى التوجيه والتدريب الذي يقدم للموظفين بشأن الأخلاقيات المهنية جاء بدرجة كبيرة جداً، حيث جاء المتوسط العام مساوياً (4.30) ودرجة موافقة (موافق بشدة)، بانحراف معياري بلغ (0.87)، وهي قيمة منخفضة تدلُّ على تجانس آراء أفراد عينة الدِّراسة حول مدى التوجيه والتدريب الذي يقدم للموظفين بشأن الأخلاقيات المهنية

وتراوحَت قيم الانحرافات المعياريَّة بين (0.808 – 0.956)، وجاءت جميع الفقرات ذات قيم منخفضة؛ مما يوضِّح تجانس آراء أفراد عينة الدِّراسة حول تلك الفقرات

وجاءت في الترتيب الأول الفقرة رقم (1): (يتعامل الرؤساء مع الموظفين بود واحترام)، بمتوسِّط حسابي بلغ (4.47)، وانحراف معياري بلغ (0.808)، ودرجة موافقة (موافق بشدة)، بينما جاءت في الترتيب الأخير الفقرة رقم (4): (يتم تدريب الموظفين على المهارات بشكل دوري) بمتوسِّط حسابي بلغ (4.01)، وانحراف معياري بلغ (0.965)، ودرجة موافقة (موافق)

ويري الباحث أن مدى التوجيه والتدريب الذي يقدم للموظفين بشأن الأخلاقيات المهنية جاء بدرجة كبيرة جداً، وهذا يدل على مدى التوجيه والتدريب الذي يقدم للموظفين بشأن الأخلاقيات المهنية.

ومما سبق يتبين أن مستوى الأخلاقيات المهنية داخل إدارة المشاريع في شركة أرامكو جاء كما يلي

جدول (11) مستوى الأخلاقيات المهنية داخل إدارة المشاريع في شركة أرامكو

م	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1	مستوى الأخلاقيات المهنية للموظفين في إدارة المشاريع في شركة أرامكو	4.31	0.85	1	موافق بشدة
2	مدى الالتزام بمعايير السلوك المهني والأخلاقي	4.31	0.87	1	موافق بشدة
3	مدى التوجيه والتدريب الذي يقدم للموظفين بشأن الأخلاقيات المهنية	4.3	0.87	2	موافق بشدة
المتوسط العام		4.31	0.86	موافق بشدة	

يتبين من الجدول السابق أن مستوى الأخلاقيات المهنية داخل إدارة المشاريع في شركة أرامكو جاء بدرجة كبيرة جداً، حيث جاء المتوسط العام مساوياً (4.31) ودرجة موافقة (موافق بشدة)، بانحراف معياري بلغ (0.86)، وهي قيمة منخفضة تدل على تجانس آراء أفراد عينة الدراسة حول مستوى الأخلاقيات المهنية داخل إدارة المشاريع في شركة أرامكو

السؤال الثاني ما هي العوامل التي تؤثر بشكل أساسي على جودة المشاريع في هذا السياق؟

للتعرف على العوامل التي تؤثر بشكل أساسي على جودة المشاريع في هذا السياق تم حساب المتوسط

الحسابي والانحراف المعياري والرتبة لأبعاد المحور الثاني وجاءت النتائج كما يلي:

البعد الأول جودة المشاريع التي تم تنفيذها في إدارة المشاريع في شركة أرامكو السعودية

جدول رقم (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد جودة المشاريع التي تم تنفيذها

في إدارة المشاريع في شركة أرامكو السعودية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1	يتم انجاز العمل وفق الخطة المقدمة في الزمن المحدد	4.21	.862	1	موافق بشدة
2	يتم تقديم المشاريع ذات جودة عالية	4.12	.914	3	موافق
3	يتم تحديد تكلفة المناسبة للمنتجات التي تقدمها المشروع	4.11	.935	4	موافق
4	يتم تحديد مدى حاجة الجمهور الى المشروع المقدم والتعرف على الفئة المستفيدة منه	4.14	.945	2	موافق
	المتوسط العام	4.15	0.91		موافق

يتبين من الجدول السابق أن جودة المشاريع التي تم تنفيذها في إدارة المشاريع في شركة أرامكو

السعودية جاءت بدرجة كبيرة، حيث جاء المتوسط العام مساويا (4.15) ودرجة موافقة (موافق)، بانحراف

معياري بلغ (0.91)، وهي قيمة منخفضة تدل على تجانس آراء أفراد عينة الدراسة حول جودة المشاريع التي تم

تنفيذها في إدارة المشاريع في شركة أرامكو السعودية

وتراوح قيم الانحرافات المعيارية بين (0.862 – 0.945)، وجاءت جميع الفقرات ذات قيم منخفضة؛

مما يوضّح تجانس آراء أفراد عينة الدراسة حول تلك الفقرات

وجاءت في الترتيب الأول الفقرة رقم (1): (يتم انجاز العمل وفق الخطة المقدمة في الزمن المحدد)،

بمتوسط حسابي بلغ (4.21)، وانحراف معياري بلغ (0.862)، ودرجة موافقة (موافق بشدة)، بينما جاءت في

الترتيب الأخير الفقرة رقم (3): (يتم تحديد تكلفة المناسبة للمنتجات التي تقدمها المشروع) بمتوسط حسابي بلغ

(4.11)، وانحراف معياري بلغ (0.935)، ودرجة موافقة (موافق)

ويري الباحث أن جودة المشاريع التي تم تنفيذها في إدارة المشاريع في شركة أرامكو السعودية جاءت

بدرجة كبيرة، وهذا يدل على مدى جودة المشاريع التي تم تنفيذها في إدارة المشاريع في شركة أرامكو السعودية

البعد الثاني مدى اتساق المشاريع مع المواصفات والمعايير المحددة

جدول رقم (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد جودة المشاريع التي تم تنفيذها

في إدارة المشاريع في شركة أرامكو السعودية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1	يتم العمل على خفض التكاليف وتحسين العملية الإنتاجية	4.00	.975	4	موافق
2	تقديم المنتج ذات جودة عالية مما يزيد من رضا العملاء	4.30	.858	1	موافق بشدة
3	العمل على تحسّن من إنتاجيّة العمّال والحفاظ على سلامتهم أثناء العمل على المنتج	4.15	.823	3	موافق

4	يتم التسويق الجيد للمشروع للوصول الى الفئة المستهدفة	4.21	.847	2	موافق بشدة
المتوسط العام		4.17	0.88	موافق	

يتبين من الجدول السابق أن مدى اتساق المشاريع مع المواصفات والمعايير المحددة جاء بدرجة كبيرة، حيث جاء المتوسط العام مساويا (4.17) ودرجة موافقة (موافق)، بانحراف معياري بلغ (0.88)، وهي قيمة منخفضة تدلُّ على تجانس آراء أفراد عينة الدِّراسة حول مدى اتساق المشاريع مع المواصفات والمعايير المحددة وتراوحت قيم الانحرافات المعيارية بين (0.975 – 0.823)، وجاءت جميع الفقرات ذات قيم منخفضة؛ مما يوضِّح تجانس آراء أفراد عينة الدِّراسة حول تلك الفقرات

وجاءت في الترتيب الأول الفقرة رقم (2): (تقديم المنتج ذات جودة عالية مما يزيد من رضا العملاء)، بمتوسط حسابي بلغ (4.3)، وانحراف معياري بلغ (0.858)، ودرجة موافقة (موافق بشدة)، بينما جاءت في الترتيب الأخير الفقرة رقم (1): (يتم العمل على خفض التكاليف وتحسين العملية الإنتاجية) بمتوسط حسابي بلغ (4.0)، وانحراف معياري بلغ (0.975)، ودرجة موافقة (موافق)

ويري الباحث أن مدى اتساق المشاريع مع المواصفات والمعايير المحددة جاء بدرجة كبيرة، وهذا يدل على ارتفاع درجة اتساق المشاريع مع المواصفات والمعايير المحددة

البعد الثالث مدى رضا العملاء عن النتائج النهائية للمشاريع التي تم تنفيذها في إدارة المشاريع

جدول رقم (14) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد مدى رضا العملاء عن النتائج

النهائية للمشاريع التي تم تنفيذها في إدارة المشاريع

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1	يشعر العملاء بالرضا عن جودة المنتج المقدم	4.25	.799	1	موافق بشدة
2	يشعر العملاء بالرضا في التعامل مع الموظفين بالشركة	4.01	.968	4	موافق
3	يحصل العميل على كافة المعلومات المطلوبة عن الخدمة المقدمة	4.15	.868	2	موافق
4	يتقبل الموظف شكاوى العملاء ويعمل على حلها بسرعة	4.12	.890	3	موافق
	المتوسط العام	4.13	0.88		موافق

يتبين من الجدول السابق أن مدى رضا العملاء عن النتائج النهائية للمشاريع التي تم تنفيذها في إدارة المشاريع جاء بدرجة كبيرة، حيث جاء المتوسط العام مساويا (4.13) ودرجة موافقة (موافق)، بانحراف معياري بلغ (0.88)، وهي قيمة منخفضة تدلُّ على تجانس آراء أفراد عينة الدِّراسة حول مدى رضا العملاء عن النتائج النهائية للمشاريع التي تم تنفيذها في إدارة المشاريع

وتراوحت قيم الانحرافات المعيارية بين (0.799 – 0.968)، وجاءت جميع الفقرات ذات قيم منخفضة؛

مما يوضِّح تجانس آراء أفراد عينة الدِّراسة حول تلك الفقرات

وجاءت في الترتيب الأول الفقرة رقم (1): (يشعر العملاء بالرضا عن جودة المنتج المقدم)، بمتوسط حسابي بلغ (4.25)، وانحراف معياري بلغ (0.799)، ودرجة موافقة (موافق بشدة)، بينما جاءت في الترتيب الأخير الفقرة رقم (2): (يشعر العملاء بالرضا في التعامل مع الموظفين بالشركة) بمتوسط حسابي بلغ (4.01)، وانحراف معياري بلغ (0.968)، ودرجة موافقة (موافق)

ويري الباحث أن مدى رضا العملاء عن النتائج النهائية للمشاريع التي تم تنفيذها في إدارة المشاريع جاء بدرجة كبيرة، وهذا يدل على مدى رضا العملاء عن النتائج النهائية للمشاريع التي تم تنفيذها في إدارة المشاريع ومما سبق يتبين أن العوامل التي تؤثر بشكل أساسي على جودة المشاريع في هذا السياق جاءت كما يلي

جدول (15) العوامل التي تؤثر بشكل أساسي على جودة المشاريع

م	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1	جودة المشاريع التي تم تنفيذها في إدارة المشاريع في شركة أرامكو السعودية	4.15	0.91	2	موافق
2	مدى اتساق المشاريع مع المواصفات والمعايير المحددة	4.17	0.88	1	موافق
3	مدى رضا العملاء عن النتائج النهائية للمشاريع التي تم تنفيذها في إدارة المشاريع	4.13	0.88	3	موافق
	المتوسط العام	4.15	0.89		موافق

يتبين من الجدول السابق أن العوامل التي تؤثر بشكل أساسي على جودة المشاريع في هذا السياق جاءت بدرجة كبيرة، حيث جاء المتوسط العام مساويا (4.15) ودرجة موافقة (موافق)، بانحراف معياري بلغ (0.89)،

وهي قيمة منخفضة تدلُّ على تجانس آراء أفراد عينة الدِّراسة حول العوامل التي تؤثر بشكل أساسي على جودة المشاريع في هذا السياق

4.4 التحقق من فروض الدراسة

هناك تأثير إيجابي وملحوس للأخلاقيات المهنية على جودة المشاريع التي تُنفذ في الإدارة العامة للمشاريع في شركة أرامكو السعودية

للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Linear Regression test)، وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (16) أثر للأخلاقيات المهنية على جودة المشاريع التي تُنفذ في الإدارة العامة للمشاريع في شركة أرامكو السعودية

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار	قيمة اختبار T	مستوى الدلالة
المقدار الثابت	2.442	7.231	.000
الاخلاقيات المهنية	.532	12.472	.000
معامل الارتباط = 0.873		معامل التحديد = 0.611	
قيمة الاختبار F = 119.443		القيمة الاحتمالية = 0.00	

من الجدول السابق نجد ان معامل الارتباط جاء مساويا (0.873) مما يدل على انه بزيادة الاخلاقيات المهنية يزداد جودة المشاريع وجاء معامل التحديد مساويا (0.611) ومنها نستنتج ان الاخلاقيات المهنية تفسر ما يقارب من (61.1 %) من التباين في جودة المشاريع وجاءت قيمة F مساوية (119.443) وهي قيمة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة مساويا (0.00) أقل من (0.05) مما يدل على وجود تأثير إيجابي قوي ذات دلالة إحصائية للأخلاقيات المهنية على جودة المشاريع التي تُنفذ في الإدارة العامة للمشاريع في شركة أرامكو السعودية

الفرضية الأولى ترتبط مستويات الأخلاقيات المهنية للموظفين في إدارة المشاريع بشكل مباشر بجودة المشاريع التي يديرونها.

للتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب معامل الارتباط (person correlatin test) بين المحورين مستوى الأخلاقيات المهنية وجودة المشاريع وجاءت النتائج كما يلي

جدول (17) مستوى الأخلاقيات المهنية وجودة المشاريع

جودة المشاريع		
.873**	معامل الارتباط	أخلاقيات المهنة
.00	مستوى الدلالة	
100	العدد	

من الجدول السابق تبين وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الأخلاقيات المهنية و جودة المشاريع حيث جاء مستوى الدلالة مساويا (0.00) أقل من (0.05) وجاء معامل الارتباط مساويا (0.873) وهي قيمة مرتفعة موجبة ذات دلالة إحصائية مما يشير الى وجود علاقة إيجابية قوية ذات دلالة إحصائية بين مستويات الأخلاقيات المهنية للموظفين في إدارة المشاريع بشكل مباشر وجودة المشاريع التي يديرونها.

الفرضية الثانية التزام الشركة بتطبيق ممارسات أخلاقية في إدارة المشاريع يؤدي إلى تحسين الجودة الشاملة للمشاريع.

للتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب معامل الارتباط (person correlatin test) بين التزام الشركة بتطبيق ممارسات أخلاقية في إدارة المشاريع وتحسين الجودة الشاملة للمشاريع وجاءت النتائج كما يلي

جدول (18) التزام الشركة بتطبيق ممارسات أخلاقية في إدارة المشاريع وتحسين الجودة الشاملة

للمشاريع

جودة المشاريع		
.849**	معامل الارتباط	الالتزام الشركة بتطبيق ممارسات أخلاقية
.002	مستوى الدلالة	
100	العدد	

من الجدول السابق تبين وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التزام الشركة بتطبيق ممارسات أخلاقية في إدارة المشاريع وتحسين الجودة الشاملة للمشاريع حيث جاء مستوى الدلالة مساويا (0.002) أقل من (0.05) وجاء معامل الارتباط مساويا (0.849) وهي قيمة مرتفعة موجبة ذات دلالة إحصائية مما يشير الى وجود علاقة إيجابية قوية ذات دلالة إحصائية بين التزام الشركة بتطبيق ممارسات أخلاقية في إدارة المشاريع وتحسين الجودة الشاملة للمشاريع ومنها نستنتج أن التزام الشركة بتطبيق ممارسات أخلاقية في إدارة المشاريع يؤدي إلى تحسين الجودة الشاملة للمشاريع

الفرضية الثالثة تأثير تطبيق أخلاقيات المهنة على جودة المشاريع يتوقف على الدعم القيادي والثقافة المؤسسية.

للتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب معامل الارتباط (person correlatin test) بين تطبيق أخلاقيات المهنة على جودة المشاريع والدعم القيادي والثقافة المؤسسية وجاءت النتائج كما يلي

جدول (19) تطبيق أخلاقيات المهنة على جودة المشاريع والدعم القيادي والثقافة المؤسسية

الدعم القيادي والثقافة المؤسسية		
.890**	معامل الارتباط	تطبيق ممارسات أخلاقية
.00	مستوى الدلالة	
100	العدد	

من الجدول السابق تبين وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق أخلاقيات المهنة على جودة المشاريع و الدعم القيادي والثقافة المؤسسية حيث جاء مستوى الدلالة مساويا (0.00) أقل من (0.05) وجاء معامل الارتباط مساويا (0.890) وهي قيمة مرتفعة موجبة ذات دلالة إحصائية مما يشير الى وجود علاقة إيجابية قوية ذات دلالة إحصائية بين بين تطبيق أخلاقيات المهنة على جودة المشاريع و الدعم القيادي والثقافة المؤسسية ومنها نستنتج أن تأثير تطبيق أخلاقيات المهنة على جودة المشاريع يتوقف على الدعم القيادي والثقافة المؤسسية

الفرضية الرابعة وجود أدلة قوية على تطبيق أخلاقيات المهنة في إدارة المشاريع يسهم في تعزيز الأداء الشخصي والجماعي للموظفين.

للتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب معامل الارتباط (person correlatin test) بين وجود أدلة قوية على تطبيق أخلاقيات المهنة في إدارة المشاريع و تعزيز الأداء الشخصي والجماعي للموظفين وجاءت النتائج كما يلي

جدول (20) تطبيق أخلاقيات المهنة على تعزيز الأداء الشخصي والجماعي

تعزيز الأداء الشخصي والجماعي		
.901**	معامل الارتباط	تطبيق ممارسات أخلاقية
.00	مستوى الدلالة	
100	العدد	

من الجدول السابق تبين وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين وجود أدلة قوية على تطبيق أخلاقيات المهنة في إدارة المشاريع و تعزيز الأداء الشخصي والجماعي للموظفين حيث جاء مستوى الدلالة مساويا (0.00) أقل من (0.05) وجاء معامل الارتباط مساويا (0.901) وهي قيمة مرتفعة موجبة ذات دلالة إحصائية مما يشير الى وجود علاقة إيجابية قوية ذات دلالة إحصائية بين وجود أدلة قوية على تطبيق أخلاقيات المهنة في إدارة المشاريع و تعزيز الأداء الشخصي والجماعي للموظفين ومنها نستنتج أن وجود أدلة قوية على تطبيق أخلاقيات المهنة في إدارة المشاريع يسهم في تعزيز الأداء الشخصي والجماعي للموظفين

الفرضية الخامسة تطوير وتنفيذ إستراتيجيات تعزيز الأخلاقيات المهنية يمكن أن يكون لها تأثير إيجابي على جودة المشاريع.

للتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب معامل الارتباط (person correlatin test) بين تطوير وتنفيذ إستراتيجيات تعزيز الأخلاقيات المهنية و جودة المشاريع وجاءت النتائج كما يلي

جدول (21) جدول (20) تطبيق أخلاقيات المهنة على جودة المشاريع

جودة المشاريع		
.899**	معامل الارتباط	

تطوير وتنفيذ إستراتيجيات	مستوى الدلالة	.00
تعزيز الأخلاقيات المهنية	العدد	100

من الجدول السابق تبين وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطوير وتنفيذ إستراتيجيات تعزيز الأخلاقيات المهنية و جودة المشاريع حيث جاء مستوى الدلالة مساويا (0.00) أقل من (0.05) وجاء معامل الارتباط مساويا (0.899) وهي قيمة مرتفعة موجبة ذات دلالة إحصائية مما يشير الى وجود علاقة إيجابية قوية ذات دلالة إحصائية بين تطوير وتنفيذ إستراتيجيات تعزيز الأخلاقيات المهنية و جودة المشاريع ومنها نستنتج أن تطوير وتنفيذ إستراتيجيات تعزيز الأخلاقيات المهنية يمكن أن يكون لها تأثير إيجابي على جودة المشاريع.

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

1.5 ملخص نتائج الدراسة:

ويتمثل ذلك في عرض أبرز النتائج التي توصل إليها البحث فيما يتعلق بالإجابة عن أسئلة الدراسة

وتحقيق أهدافها، على النحو التالي:

مستوى الأخلاقيات المهنية داخل إدارة المشاريع في شركة أرامكو جاء بدرجة كبيرة جدا، حيث جاء

المتوسط العام مساويا (4.31) ودرجة موافقة (موافق بشدة)، بانحراف معياري بلغ (0.86)، حيث

- مستوى الأخلاقيات المهنية للموظفين في إدارة المشاريع في شركة أرامكو جاء بدرجة كبيرة جدا، حيث

جاء المتوسط العام مساويا (4.31) ودرجة موافقة (موافق بشدة)، بانحراف معياري بلغ (0.85)، وهذا

يدل على ارتفاع مستوى الأخلاقيات المهنية للموظفين في إدارة المشاريع في شركة أرامكو.

- مدى الالتزام بمعايير السلوك المهني والأخلاقي جاء بدرجة كبيرة جدا، حيث جاء المتوسط العام مساويا

(4.31) ودرجة موافقة (موافق بشدة)، بانحراف معياري بلغ (0.87)، وهذا يدل على ارتفاع درجة

الالتزام بمعايير السلوك المهني والأخلاقي للعاملين.

- مدى التوجيه والتدريب الذي يقدم للموظفين بشأن الأخلاقيات المهنية جاء بدرجة كبيرة جدا، حيث

جاء المتوسط العام مساويا (4.30) ودرجة موافقة (موافق بشدة)، بانحراف معياري بلغ (0.87)، وهذا

يدل على مدى التوجيه والتدريب الذي يقدم للموظفين بشأن الأخلاقيات المهنية.

- العوامل التي تؤثر بشكل أساسي على جودة المشاريع في هذا السياق جاءت بدرجة كبيرة، حيث جاء

المتوسط العام مساويا (4.15) ودرجة موافقة (موافق)، بانحراف معياري بلغ (0.89)، حيث

- جودة المشاريع التي تم تنفيذها في إدارة المشاريع في شركة أرامكو السعودية جاءت بدرجة كبيرة، حيث

جاء المتوسط العام مساويا (4.15) ودرجة موافقة (موافق)، بانحراف معياري بلغ (0.91)، وهذا يدل

على مدى جودة المشاريع التي تم تنفيذها في إدارة المشاريع في شركة أرامكو السعودية

- مدى اتساق المشاريع مع المواصفات والمعايير المحددة جاء بدرجة كبيرة، حيث جاء المتوسط العام مساويا (4.17) ودرجة موافقة (موافق)، بانحراف معياري بلغ (0.88)، وهذا يدل على ارتفاع درجة اتساق المشاريع مع المواصفات والمعايير المحددة
- مدى رضا العملاء عن النتائج النهائية للمشاريع التي تم تنفيذها في إدارة المشاريع جاء بدرجة كبيرة، حيث جاء المتوسط العام مساويا (4.13) ودرجة موافقة (موافق)، بانحراف معياري بلغ (0.88)، وهذا يدل على مدى رضا العملاء عن النتائج النهائية للمشاريع التي تم تنفيذها في إدارة المشاريع وجود تأثير إيجابي قوي ذات دلالة إحصائية للأخلاقيات المهنية على جودة المشاريع التي تُنفذ في الإدارة العامة للمشاريع في شركة أرامكو السعودية
- وجود علاقة إيجابية قوية ذات دلالة إحصائية بين مستويات الأخلاقيات المهنية للموظفين في إدارة المشاريع بشكل مباشر وجودة المشاريع التي يديرونها.

2.5 توصيات الدراسة:

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج، يمكن للباحث وضع التوصيات على النحو الآتي:

- تدريب الموظفين على أهمية تنظيم واستغلال الوقت الخاص بالعمل المهني
- يجب على الموظف حفظ الأسرار المهنية وعدم البوح بها، وخاصة في العمل المهني الجماعي
- وضع لائحة واضحة ومعلنة لجميع العاملين
- مراعاة الفروق الفردية بين العاملين
- توفير التدريب اللازم للعاملين بشكل دوري
- الاهتمام برضا العميل من أولويات الشركة

Abstract

The study aimed to understand the impact of professional ethics on the quality of projects implemented in the Project Management Department at Saudi Aramco. The descriptive-analytical approach was employed, and the study population included all employees in the project management department of Saudi Aramco. A random sample of 100 employees was selected to respond to the questionnaire.

The study results revealed a statistically significant strong positive effect of professional ethics on the quality of projects executed in the Project Management Department at Saudi Aramco. There was also a strong positive statistically significant relationship between the levels of professional ethics among employees in the project management department and the quality of the projects they manage.

The study recommended the necessity of training employees on the importance of organizing and utilizing work time effectively, maintaining professional confidentiality, especially in collaborative professional work, and establishing clear and publicized regulations for all staff.

Keywords: Professional Ethics, Quality of Executed Projects, Saudi Aramco

المراجع

أولا : المراجع باللغة العربية

- بحر، محمد خضر، (2021)، الادارة الفعالة للموارد المالية والمادية وأثرها على جودة المشاريع، رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية، غزة.
- بخيت المدرع، 5-سفر. (2019). تقويم إدارة مخاطر الموارد البشرية بالجامعات السعودية وفقا لمعيار المنظمة الدولية للمعايير لإدارة الخطر: (ISO 31000: 2018) دراسة مقارنة بين الجامعات الحكومية والأهلية. مجلة كلية التربية (أسيوط). 52-103، 35(5) ,
- بوادو، فاطمة، (2021)، أثر أخلاقيات المهنة في مكافحة الفساد الاداري" دراسة حالة خزينة ولاية تيارت، الملحقة الجامعية قصر الشلالة.
- بوراس، محمد، (2021)، أخلاقيات المهنة في الصحافة الرياضية بين الحقوق والواجبات، المجلة الجزائرية لبحوث الاعلام، م4، ع2، جامعة عمار ثلجي، كلية العلوم الانسانية.
- جوزة، عبد الله، (2022)، آليات ترسيخ أخلاقيات المهنة لدى أعضاء الأسرة الجامعية الجزائرية" إداريين، طلبة"، مجلة أبحاث ودراسات التنمية، م9، ع1، جامعة محمد البشير الابراهيمي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التفسير.
- حسن، أمين محمد، (2021)، الثقافة التنظيمية وأخلاقيات المهنة، مجلد ابن خلدون للدراسات والأبحاث، م1، ع3، مركز ابن العربي للثقافة والنشر.
- الخفاجي، رشا مهدي صالح، (2021)، أثر أخلاقيات المهنة في الرياء الوظيفي" دراسة تحليلية في شركة العامة للنقل الطاقة الكهربائية"، مجلة الاقتصاد الخليجي، ع50، جامعة البصرة، مركز دراسات الخليج العربي.
- دريدي، عبد القادر، (2017)، أخلاقيات المهنة في الممارسة الاعلامية السمعية البصرية، مجلة الحوار الثقافي، م6، ع2، جامعة عبد الحميد بن باديس، كلية العلوم الاجتماعية.

- سالم علي الوادعي, محمد, حسن سعيد آل سفران & 6-محمد. (2021). تقويم البرامج التدريبية لمركز التطوير المهني التعليمي بخميس مشيط في ضوء معايير الرخصة المهنية من وجهة نظر المعلمين. مجلة كلية التربية (أسيوط). 457-486, 37(6),
- عبدالله العبيد, إ. & 7-إبراهيم. (2016). تصور مقترح لتفعيل دور الجامعات السعودية في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى طلابها. مجلة كلية التربية (أسيوط). 486-551, 32(4),
- عضيبات, على محمد قاسم, (2022), دور أخلاقيات المهنة في فعالية إدارة المشاريع" دراسة حالة شركة الجسر العربي للملاحة, رسالة ماجستير, جامعة آل البيت, الأردن.
- عفيف, غوار, (2021), أخلاقيات مهنة المكتبات والمعلومات في الجزائر, أعلم, ع30, الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات.
- علي عبدالرحمن المطرودي, ز. & 8-زكية. (2017). مشكلات طالبات الدراسات العليا بجامعة القصيم من وجهة نظر الطالبات وعضوات هيئة التدريس وتصور مقترح للتغلب عليها. مجلة كلية التربية (أسيوط). 218-287, 33(1),
- القرشي, هدى بنت عبد ربه, (2021), دور الجامعات في تفعيل أخلاقيات المهنة, مجلة كلية التربية, ع101, جامعة كفر الشيخ, كلية التربية.
- قناوى, عزت and 1-عزت. "تحليل الآثار الاقتصادية للسياحة الدينية (الحج والعمرة) على الإقتصاد السعودى خلال الفترة (1990-2017) مجلة السياسة والاقتصاد 3.العدد (2) ابريل 2019 (2019): 143-178.
- الكساسبة, و. و. وصفي, أبو شلفه, إسماعيل, الحسين & 3-خلف. (2023). دور استخدام التطبيقات الذكية في تنمية مستقبل السياحة الرقمية في مدينة نيوم الذكية من وجهة نظر المواطن السعودي. مجلة كلية التربية (أسيوط). 156-168, 39(6.2),
- مجموعة مؤلفين. (2014). إصلاح صناعة الإنشاءات في الأقطار العربية. 4-المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات.

- محمد محمد سماحة, و 2-عبد الله نور الدين, أ. (2017). الفنون العسيرة كمدخل لإثراء القيم الجمالية لأسطح الوسائد بتقنيات يدوية متنوعة والإفادة منها كمقترح لمشروعات صغيرة للأسر المنتجة. مجلة بحوث التربية النوعية. 287-314, (48), 2017 ,

ثانياً: المقالات

1. أرامكو السعودية
<https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%A3%D8%B1%D8%A7%D9%85%D9%83%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%B3%D8%B9%D9%88%D8%AF%D9%8A%D8%A9>
2. «2-أرامكو» لإطلاق 65 مشروعاً جديداً خلال 2023
<https://aawsat.com/home/article/3545806/%C2%AB%D8%A3%D8%B1%D8%A7%D9%85%D9%83%D9%88%C2%BB-%D9%84%D8%A5%D8%B7%D9%84%D8%A7%D9%82-65-%D9%85%D8%B4%D8%B1%D9%88%D8%B9%D8%A7%D9%8B-%D8%AC%D8%AF%D9%8A%D8%AF%D8%A7%D9%8B-%D8%AE%D9%84%D8%A7%D9%84-2023>
3. صندوق الاستثمارات وأرامكو وباوستيل يؤسسون مشروعاً للصلب بالسعودية
<https://www.alarabiya.net/aswaq/companies/2023/05/01/>
4. أرامكو السعودية وشركة باوستيل وصندوق الاستثمارات العامة يوقعون اتفاقية لإنشاء أول مجمع متكامل لتصنيع الألواح الفولاذية في المملكة

Mid Ocean University

College of Management

Master of Project Management



**"The Impact of Professional Ethics on the Quality of Executed Projects
in the General Project Management Department at Saudi Aramco "**

Preparation:

Shaker Mohammed Aseiri - 222001748

Norah Mubarak Al-Seary – 22000266

Khadijah Mahmoud Othman – 22000404

Supervision:

Dr. Walid Abdul Jawad Saleem Sadiq

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Mohammed Hassan

1445-2023