

دور أخلاقيات المهنة في فعالية إدارة المشاريع دراسة تطبيقية على الشركات
الحكومية بالمملكة العربية السعودية

" Ethical aspects of the profession in project management effectiveness:
An applied study on government companies in the Kingdom of Saudi
Arabia."

مشروع تخرج

إعداد

محمد محمود سعداوي 2021203044

MohammedSaadawi@hotmail.com

إشراف

الدكتورة/ منى مصطفى العشري

2024/1445

Contents

3.....	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
3.....	1,1 المقدمة:
4.....	2.1 مشكلة الدراسة
5.....	3.1 أهمية الدراسة:
7.....	4,1 أهداف الدراسة
8.....	5.1 أسئلة الدراسة
9.....	6.1 فرضيات الدراسة
9.....	7.1 نموذج الدراسة
10.....	8.1 أسباب اختيار الموضوع
11.....	9.1 المنهجية :
12.....	أدوات الدراسة:
13.....	10.1 حدود الدراسة
13.....	11.1 الدراسات السابقة
24.....	مستخلص البحث

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1,1 المقدمة:

تشكل " أخلاقيات الأعمال " جزءا رئيسا في نمو الشركات، بعد الكم الهائل من الفضائح والتجاوزات والجرائم والفساد الإداري والمالي من الاختلاس والرشوة واستغلال النفوذ الذي تشهده الشركات على المستوى العالمي، ومن هنا لا بد من وجود معايير وأخلاقيات عمل أكثر دقة، وضرورة تحديد علاقاتها بالعاملين والعملاء والشركات والجمهور، وهذا يعكس النمو بأهمية أخلاقيات الأعمال تحولا في الرأي بشأن المسؤولية الأخلاقية للمؤسسات والشركات .

تواجه الشركات بشكل عام مشكلة الأخلاقيات فما قد يكون أخلاقيا أو عرفيا في دولة ما قد لا يكون مسموحا به في دولة أخرى، وإدارة المشاريع كغيرها من الأنشطة التي تمارسها الشركات لها قوانين أخلاقية تحكمها. وهذه القوانين تستند إلى الأمانة والإخلاص والمصادقية وحب مساعدة الآخرين وغيرها من المبادئ التي يجب أن يتحلى بها مديرو المشاريع، ولذلك فإن الأمر يقتضي أن تقوم هذه الشركات بتطوير أنظمة واضحة ومكتوبة الأخلاقيات إدارة المشاريع يتقيد به المسوقون وكافة العاملين في الشركة، بحيث تكون شاملة كافة الممارسات لمراحل المشروع والمواد المستخدمة في التنفيذ، من حيث الجودة والكفاءة والتركيب والمتابعة، إضافة إلى كل ما يتعلق بخدمات ما بعد التنفيذ (عضيبات و الجوازنة. (2022).

تعد أخلاقيات الأعمال من أساسيات النجاح لأنها تعكس ثقة المنظمة بموظفيها . وأجهزتها، وكذلك ثقة المجتمع الذي تعمل في خدمته، فالالتزام بالأخلاقيات سوف يقود إلى تطوير العاملين ويعكس الاهتمام الذي يوليه هؤلاء العاملون للالتزام بعناصر أخلاقيات المهنة، حيث إن عدم الالتزام سوف يؤثر بشكل مباشر في سمعة المنظمة ولتحقيق ذلك فلا بد من التزام الإدارة والعاملين بالقواعد الأخلاقية والمهنية للحد من الممارسات التي تهدد مستقبل الشركة في النمو والبقاء والاستمرار.

وتتعلق الأخلاقيات بالقيم الداخلية التي هي جزء من البيئة الثقافية للمنظمة، وتتعلق أيضا بأشكال القرارات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية وذلك بما يتصل بالبيئة الخارجية، إذ إن المسألة الأخلاقية تؤثر في تصرفات الفرد، أو المجموعة، أو المنظمة بشكل سلبي، أو إيجابي على الآخرين. وأخلاقيات العمل هي الإطار الشامل الذي يحكم التصرفات والأفعال تجاه شيء ما، وتوضح ما هو مقبول أو صحيح وما هو مرفوض أو خاطئ بشكل نسبي في ضوء

المعايير السائدة في المجتمع بحكم العرف والقانون، الذي تلعب فيه الثقافة التنظيمية والقيم وأنظمة المنظمة وأصحاب المصالح دوراً أساسياً في تحديده .

كما يشهد مختلف الدول في العصر الحالي تطورات كبيرة، وبصورة متزايدة، وظروفاً بيئية متغيرة الأمر الذي دفع بإدارة المشاريع نحو السعي إلى تحقيق درجة عالية من الكفاءة والفاعلية في ظل المتغيرات البيئية الاقتصادية، وشدة قوى التنافس بينها ، خاصة بوجود التحديات والمنافسة على الموارد البشرية والكفاءات الماهرة المدربة، مما جعل الإدارات العليا في المشاريع تعتمد على تطوير مهارات وخبرات مديري المشاريع، وذلك لأن نجاح وفعالية المشاريع يعتمدان بشكل أساسي على قدرات وكفاءات مدراءها (بن الشيخ، 2019) (Rarm & Ronggui, 2018) .

ويقع على مسؤولية مدير المشروع نجاح المشروع أو فشله؛ لذلك لا بد أن يتمتع بالسمات الإيجابية والأخلاق التي تؤدي إلى نجاح المشروع وتحسين أدائه. والتي تمكنه من قيادة فريق العمل وتنمية قدراته على توقع المشكلات الممكن حدوثها خلال دورة حياة المشروع ، والإجراءات التي يتخذها مدير المشروع في التعامل الأحداث الطارئة هي الأساس في نجاح أي مشروع، فعملية يبدأ عادة من لحظة توقيع العقد حتى انتهاء كافة أعماله وتسليمه؛ حيث يعتبر حلقة الوصل بين البيئتين الداخلية والخارجية للمشروع (Rashid & Bouzzabiane, 2021)

كما ينبغي على المنظمة الاهتمام بمواردها البشرية من خلال تحسين جودة حياة العمل؛ فجودة حياة العمل تعمل على رفع درجة الرضا الوظيفي، وإيجاد بيئة عمل مناسبة، وتنمية وتطوير أخلاق وأداء العاملين، كما توفر للعاملين الأمان الوظيفي والأجور والحوافز والمزايا المناسبة، وتضفي الطابع الإنساني على محيط العمل، وتوفر ظروف العمل الصحية والأمنية. (منذر و الكساسبة. 2020)

2.1 مشكلة الدراسة

أصبحت أخلاقيات إدارة المشاريع أساساً محورياً هاماً ومثيراً للاهتمام للباحثين والمهتمين بالأعمال والأخلاقيات على حد سواء. ومن هنا تظهر أهمية الدراسات النظرية في مجال أخلاقيات إدارة المشاريع من خلال المناقشات والتحليلات التي تقدم رؤى قيمة حول السلوك الأخلاقي في مجال إدارة المشاريع. توفر الدراسات النظرية إطاراً واضحاً لفهم القضايا الأساسية والمفاهيم الأخلاقية التي تتعلق بإدارة المشاريع، مما يساعد على بناء أسس قوية للبحوث التطبيقية واتخاذ القرارات الأخلاقية.

وفي بيئة الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية ، تلعب الإدارة دورًا حيويًا في تشجيع وتعزيز السلوك الأخلاقي داخل المنظمة. وتتمثل أهمية الإدارة في اتخاذ قرارات اقتصادية تتماشى مع المعايير الأخلاقية والقوانين، وتطوير نظم تعليمية وتأهيلية وتدريبية لتمكين الموظفين من اكتساب المعرفة والمهارات الأخلاقية اللازمة.

تتضمن التحديات التي تواجه المؤسسات في هذا السياق مسائل مثل النزاهة والشفافية في العروض والعقود المالية، وضمان التزام جميع الأطراف بالمعايير الأخلاقية والنزاهة. ينبغي لإدارة المشاريع أن تكون محترفة ومستقلة، ويجب أن تتمتع ممارساتها الأخلاقية بالقدرة على تحقيق الأهداف بطريقة نزهة وشفافة.

تأتي الدراسة الحالية لتسليط الضوء على أثر أخلاقيات المهنة في فعالية إدارة المشاريع، وذلك من خلال تحليل دراسة حالة في الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية ، بهدف فهم تأثير السلوك الأخلاقي على عمليات الإدارة وتحسين الأداء وتعزيز الممارسات الأخلاقية في البيئة المؤسسية.

3.1 أهمية الدراسة:

تسليط الضوء على دور أخلاقيات المهنة في إدارة المشاريع، وبالتالي فإن الأمر يستدعي النظر في أهمية هذه الدراسة من الناحية النظرية والعملية وكما يلي:

❖ الأهمية العلمية

— توفير إطار نظري قوي يساعد في فهم العلاقات والتفاعلات بين أخلاقيات المهنة وفعالية إدارة المشاريع. ذلك يمكن الباحثين والمختصين من تحليل الظواهر بشكل أعمق وفهم الأسس النظرية التي تقوم عليها الدراسة.

— تساهم أخلاقيات المهنة في بناء الثقة بين المشروع والجهات المعنية به، بما في ذلك المستثمرين والموظفين والجمهور. عندما يتمتع المديرون والفرق بسمعة قوية في الالتزام بالمعايير الأخلاقية، يمكن أن تزيد ذلك من مصداقية المشروع وتقليل المخاطر.

— تقديم مساهمة نظرية تساهم في توجيه الأبحاث المستقبلية حول دور أخلاقيات المهنة في إدارة المشاريع.

— يمكن للدراسة النظرية أن تحدد الفجوات في المعرفة وتوجيه الاهتمام نحو المجالات التي تحتاج إلى مزيد

من البحث

- البحث في الآليات والتشريعات التي تكفل للمالك حق الحماية من الممارسات غير الأخلاقية يمكن أن يساعد في تطوير إطار قانوني وأخلاقي يضمن تنفيذ المشاريع بطرق ملتزمة بالأخلاق والقيم. هذا يساهم في تعزيز سلامة المالكين والمصالح المادية وبالتالي يساهم في بناء مشاريع ناجحة ومستدامة.
- بما أن أخلاقيات المهنة تشجع على ممارسات العمل المستدامة والمسؤولية الاجتماعية، فإنها يمكن أن تساهم في تعزيز التنمية المستدامة في المجتمعات وتقليل الآثار السلبية للمشاريع على البيئة والمجتمع
- تساهم أخلاقيات المهنة في بناء الثقة بين المشروع والجهات المعنية به، بما في ذلك المستثمرين والموظفين والجمهور. عندما يتمتع المديرون والفرق بسمعة قوية في الالتزام بالمعايير الأخلاقية، يمكن أن تزيد ذلك من مصداقية المشروع وتقليل المخاطر.
- يمكن أن توفر الالتزامات الأخلاقية الواضحة توجيهاً للمديرين والفرق بشأن السلوك الملائم والغير مقبول في سياق إدارة المشاريع. وبالتالي، يمكن أن تقلل من المخاطر القانونية والقضائية التي قد تنشأ نتيجة لتجاوزات أو سلوك غير أخلاقي.

❖ الأهمية العملية

- فهم كيف يؤثر اتباع مبادئ أخلاقيات المهنة في فعالية إدارة المشاريع يمكن أن يساعد الشركة في تحسين إدارتها العملية وتحقيق الأهداف بشكل أفضل.
- يساعد فهم أخلاقيات المهنة في تعزيز مبادئ الشفافية والنزاهة في إدارة المشاريع، مما يقلل من فرص الفساد والتلاعب والممارسات غير الأخلاقية التي قد تؤثر سلباً على نجاح المشاريع.
- عندما يتمتع فريق إدارة المشاريع بأخلاقيات قوية، فإنه يصبح أكثر قدرة على التركيز على تحقيق أهداف المشروع بطريقة فعالة وموثوقة، مما يزيد من فرص نجاح المشروعات وتحقيق النتائج المرجوة.
- تعزيز الأداء الأخلاقي للمنظمة من خلال فهم أهمية أخلاقيات المهنة في سياق إدارة المشاريع، ويمكن للشركة تحسين أدائها الأخلاقي وتعزيز سمعتها في مجال الأعمال.
- توفير نتائج تطبيقية يمكن استخدامها مباشرة من قبل المديرين واتخاذ القرارات الاستراتيجية فيما يتعلق بإدارة المشاريع.

- توجيه توجيهات وتوصيات تطبيقية لتحسين البيئة العملية في سياق الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية بناءً على نتائج الدراسة
- يمكن لممارسة الأخلاقيات المهنية في إدارة المشاريع أن تسهم في بناء علاقات قوية مع الجهات المعنية والمجتمع المحلي، مما يعزز الثقة ويسهم في تحسين العلاقات العامة للشركات الحكومية.

4,1 أهداف الدراسة

- هدفت الدراسة إلى تحديد لأخلاقيات المهنة بأبعادها (الموضوعية، الأمانة والاستقامة، النزاهة، الشفافية، الاستقلالية) في فعالية إدارة المشاريع بأبعادها (الكلفة الوقت، الجودة) على الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، وتتفرع منه عدة أهداف فرعية :
- دراسة مدى تأثير الموضوعية في أخلاقيات المهنة على فعالية إدارة المشاريع في الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.
 - دراسة تأثير الأمانة والاستقامة في أخلاقيات المهنة على جوانب فعالية إدارة المشاريع، بما في ذلك الكلفة، والوقت، والجودة.
 - فحص تأثير النزاهة في أخلاقيات المهنة على فعالية إدارة المشاريع بالنسبة للكلفة، والوقت، والجودة في الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.
 - تقييم تأثير الشفافية في أخلاقيات المهنة على فعالية إدارة المشاريع في الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.
 - استكشاف العلاقة بين أخلاقيات المهنة بفعالية إدارة المشاريع بالنسبة للكلفة، والوقت، والجودة في الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.
 - تقديم توصيات تعزز تكامل أخلاقيات المهنة في سياق إدارة المشاريع في الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

5.1 أسئلة الدراسة

السؤال الرئيسي الأول: ما دور لأخلاقيات المهنة بأبعادها (الموضوعية، الأمانة والاستقامة، النزاهة، الشفافية، الاستقلالية) في فعالية إدارة المشاريع بأبعادها (الكلفة الوقت، الجودة) على الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية؟

وينبثق عن هذا التساؤل عدد من الأسئلة الفرعية هي:

- هل هناك تأثير موضوعي لأخلاقيات أعمال المنظمة على فعالية إدارة المشاريع في الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية؟
- هل يوجد تأثير لأخلاقيات المهنة الموضوعية على فعالية إدارة المشاريع في الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية؟
- هل يُعتبر الحفاظ على الأمانة والاستقامة جزءاً أساسياً من أخلاقيات المهنة وله تأثير ملموس على فعالية إدارة المشاريع في الشركة؟
- هل تؤثر النزاهة في سلوكيات موظفي الشركة على جودة إدارة المشاريع التي ينفذونها؟
- هل تؤدي الشفافية والاستقلالية في العمل إلى تحسين كفاءة إدارة المشاريع في الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية؟
- هل تختلف أثر أخلاقيات المهنة على فعالية إدارة المشاريع بين القسم الكلي والوحدات الإدارية الفرعية داخل الشركة؟
- هل يمكن استخدام النتائج لتحسين سياسات الإدارة واتخاذ القرارات في الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية بشأن إدارة المشاريع؟

6.1 فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأخلاقيات أعمال المنظمة بأبعادها (الموضوعية، الأمانة والاستقامة النزاهة الشفافية الاستقلالية) في فعالية إدارة المشاريع بأبعادها (الكلفة الوقت، الجودة) في الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

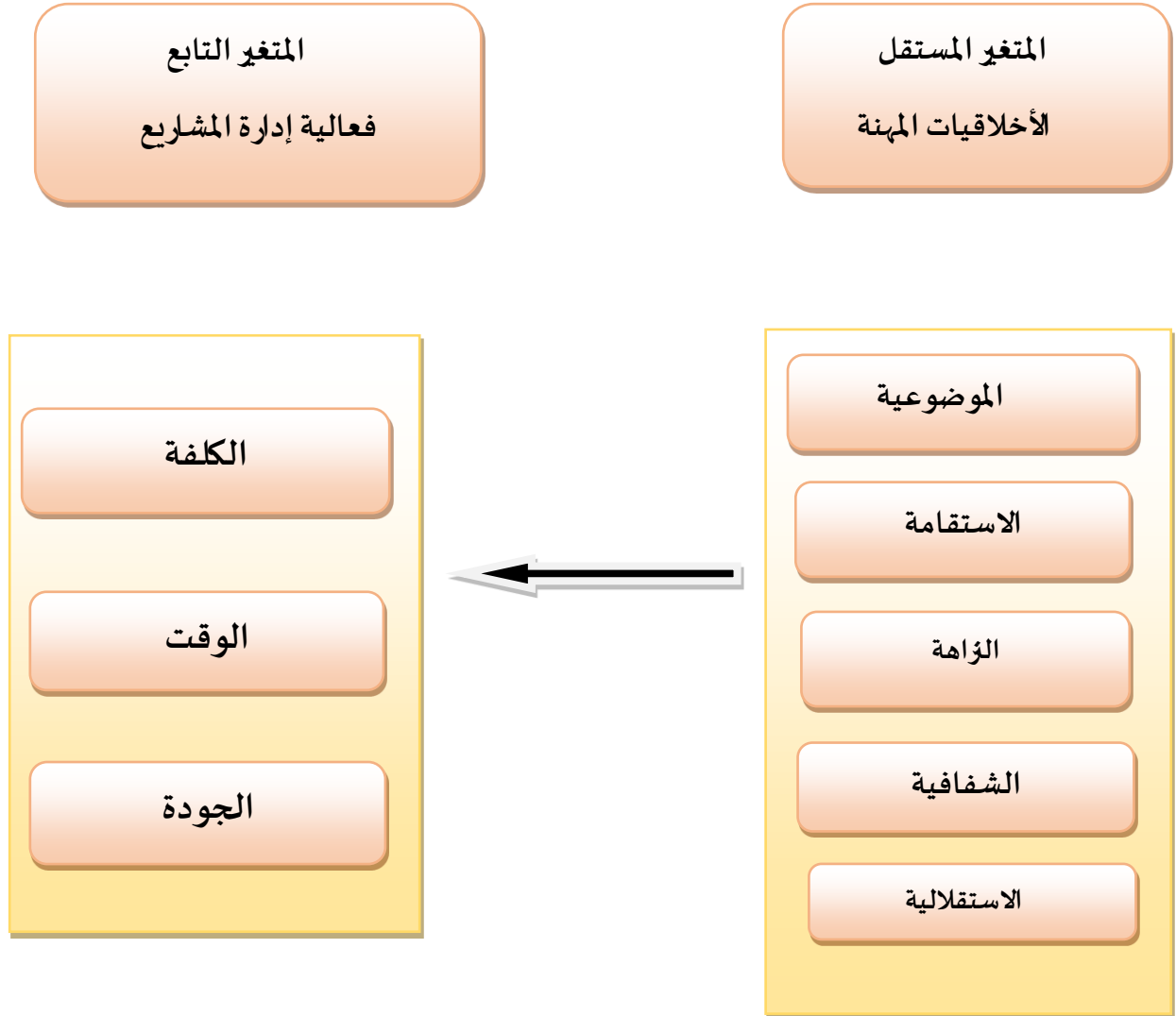
وتتفرع منها عدة فرضيات فرعية الآتية:

- الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للموضوعية في فعالية إدارة المشاريع في الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.
- الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للأمانة والاستقامة في فعالية إدارة المشاريع بأبعادها (الكلفة، الوقت، الجودة) في الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.
- الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للنزاهة في فعالية إدارة المشاريع في الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.
- الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للشفافية على فعالية إدارة المشاريع في الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.
- الفرضية الفرعية الخامسة: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للاستقلالية - في فعالية إدارة المشاريع في الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

7.1 نموذج الدراسة

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

الشكل رقم (1) متغيرات الدراسة



8.1 أسباب اختيار الموضوع

أسباب ذاتية:

- هناك اهتمام شخصي بموضوع إدارة المشاريع وأخلاقيات المهنة نتيجة لتجاربه الشخصية أو خلفيته العلمية.
- يرغب الباحث في فهم أعمق للمبادئ الأخلاقية وكيفية تأثيرها على إدارة المشاريع والعمليات التنظيمية.

- يكون للباحث خبرة سابقة في مجال إدارة المشاريع أو الأخلاقيات المهنية، مما يشجعه على استكشاف الموضوع بشكل أعمق.
- يرغب الباحث في تطوير مهاراته في مجال إدارة المشاريع وفهم الأسس الأخلاقية التي تحكمها من أجل تحقيق النجاح المهني.

أسباب موضوعية:

- يعتبر موضوع أخلاقيات المهنة في إدارة المشاريع موضوعًا هامًا لأنه يؤثر على سلوك الفرد والأداء العام للمشروعات والمؤسسات.
- تواجه المؤسسات والمنظمات تحديات متزايدة في مجال إدارة المشاريع، وتكمن أهمية الأخلاقيات المهنية في التعامل مع هذه التحديات بطريقة مستدامة ومسؤولة.
- يكون الباحث مهتمًا بالبحث عن سبل تحسين إدارة المشاريع وتعزيز الممارسات الأخلاقية فيها لتحقيق أفضل النتائج.
- هناك نقص في الأبحاث أو الدراسات السابقة في مجال أخلاقيات المهنة في إدارة المشاريع، مما يشجع على إجراء مزيد من البحوث والتحليلات في هذا المجال.

9.1 المنهجية :

يمثل المنهج الوصفي التحليلي أحد الأساليب البحثية التي تهدف إلى وصف وتحليل ظواهر محددة وتفسيرها من خلال جمع وتحليل البيانات بشكل منظم وكمي. يتمثل الهدف من هذا المنهج في فهم وصف الظاهرة أو المشكلة المعينة بطريقة دقيقة ومنظمة.

في دراسة "دور أخلاقيات المهنة في فعالية إدارة المشاريع"، تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي. تمثل العملية الأساسية لهذا المنهج في جمع بيانات مقننة حول الظاهرة المدروسة وتحليلها بشكل منهجي. تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة الدراسة، حيث تم تصميم الأسئلة بطريقة تسمح بالحصول على معلومات دقيقة حول دور أخلاقيات المهنة في إدارة المشاريع.

باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، تم تصنيف وتحليل البيانات المجمعة بشكل متناسق ومنهجي، مما أتاح فهماً عميقاً لدور أخلاقيات المهنة في فعالية إدارة المشاريع. يعتبر هذا المنهج مناسباً لدراسة الظواهر المعقدة والمتعددة الأبعاد، ويساهم في إثراء المعرفة والفهم العميق للموضوع المدروس.

مصادر البيانات :

توظف الدراسة مصادر متعددة لجمع البيانات والمعلومات، حيث تعتمد على مصادر أساسية كما يلي:

- **المصادر الثانوية:** تعتمد الدراسة على استخدام المصادر الثانوية المتاحة في مجال الدراسة. يتضمن ذلك الكتب العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع البحث، بالإضافة إلى الدوريات والأبحاث والرسائل العلمية التي تناولت الجوانب النظرية للدراسة. كما تشمل المصادر الثانوية المقابلات التي أجراها الباحث مع المتخصصين في المجال المعني بالدراسة. يتمثل الهدف من استخدام هذه المصادر في معالجة الإطار النظري للدراسة، وتحديد مشكلة البحث، وصياغة أسئلة الدراسة.
- **المصادر الأولية:** تتضمن المصادر الأولية جمع البيانات مباشرة من الميدان. تمثل هذه المصادر بناء استبانة مصممة خصيصاً كأداة رئيسة للدراسة، والتي تم تطويرها باستناد إلى الدراسات السابقة ومناقشتها مع خبراء المجال. تهدف هذه الاستبانة إلى جمع البيانات اللازمة لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة، وتحقيق معايير الصدق والثبات. تم تطوير الأسئلة وتحسينها بناءً على تعليقات وتوجيهات الخبراء لضمان جودة البيانات المجمعة ودقتها.

أدوات الدراسة:

تم إعادة صياغة الاستبانة بعناية لضمان تناسبها مع متغيرات الدراسة والسعي لتحقيق أقصى قدر من الدقة والفعالية. يتألف الاستبانة من قسمين رئيسيين، وفقاً لمتطلبات الدراسة:

- **القسم الأول:** المتغيرات الديمغرافية يركز هذا القسم على جمع معلومات حول الخصائص الشخصية والديمغرافية لأفراد عينة الدراسة من موظفي الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية. يتضمن هذا القسم الأسئلة المتعلقة بالنوع الاجتماعي، والعمر، والمؤهل العلمي، والوضع المهني.

- القسم الثاني: الفقرات والأبعاد يهدف هذا القسم إلى قياس المتغيرات المستقلة والتابعة المتعلقة بإدارة المشاريع وأخلاقيات المهنة.

10.1 حدود الدراسة

- حدود موضوعية: اقتصرَت الدراسة على معرفة لأخلاقيات المهنة بأبعادها (الموضوعية، الاستقامة النزاهة الشفافية الاستقلالية) في فعالية إدارة المشاريع بأبعادها (الكلفة الوقت، الجودة)
- حدود مكانية: اقتصرَت الدراسة على في الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.
- حدود زمانية: اقتصرَت الدراسة خلال عام 2024.

11.1 الدراسات السابقة

الدراسات العربية	
الدراسة	دراسة (مسغوني وآخرون، 2019)
أهداف الدراسة	هدف البحث إلى اختبار أثر الالتزام بأخلاقيات المهنة في الحد من الفساد الإداري والمالي على مستوى المنظمات الحكومية لقطاع الجمارك بالجزائر .
المتغير المستقل	أخلاقيات المهنة (الواجبات المهنية والقيم الفردية والذاتية والقيم الدينية والاجتماعية)
المتغير التابع	الفساد الإداري والمالي
منهجية البحث	استخدمت الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة للبحث
أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوي بين أخلاقيات المهنة والفساد الإداري والمالي، بينما لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام بأبعاد أخلاقيات المهنة (الواجبات المهنية والقيم الفردية والذاتية والقيم الدينية والاجتماعية) مع الفساد، وبعد إزالة بعض المتغيرات التفسيرية التي ليست لها دلالة إحصائية تبين أن القيم الذاتية والفردية لها تأثير إيجابي على مكافحة الفساد في قطاع الجمارك بمنطقة ورقلة.

الدراسة	عياد وبوخلوة (2018)
أهداف الدراسة	هدفت هذه الدراسة إلى التعرف عن أثر ضغوط العمل على الالتزام بأخلاقيات المهنة في المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف ورقلة.
المتغير المستقل	ضغوط العمل
المتغير التابع	أخلاقيات المهنة
منهجية البحث	اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، لتحقيق أهدافها، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، واعتمدت الدراسة على البرنامج الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات.
أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة إلى توافر لأبعاد ضغوط العمل في المؤسسة الاستشفائية محل الدراسة بشكل متوسط ومستوى توافر أخلاقيات المهنة في المؤسسة الاستشفائية محل الدراسة مرتفع وأظهرت نتائج الدراسة أنه لا يوجد أثر لأبعاد ضغوط العمل على أخلاقيات المهنة، وتتوافر بشكل إيجابي في المؤسسة محل الدراسة.
الدراسة	الطلالعة وأبو حجل (2018)
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة الموارد البشرية على أخلاقيات العمل والرضا الوظيفي دراسة حالة "شركة الفوسفات الأردنية".
المتغير المستقل	إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والتعيين، التحليل الوظيفي، التعويض والحوافز، التدريب والتطوير، تقييم أداء)
المتغير التابع	أخلاقيات العمل
منهجية البحث	اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي عن طريق دراسة الحالة لتتبع الظاهرة وتوصيفها كما استخدمت المنهج المسحي عن طريق استخدام الاستبانة كأداة للدراسة للوصول إلى الإجابة عن الأسئلة .
أهم النتائج والتوصيات	أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر لأبعاد إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والتعيين، التحليل الوظيفي، التعويض والحوافز، التدريب والتطوير، تقييم أداء) على الرضا

الوظيفي لدى العاملين في شركة الفوسفات الأردنية. وجود أثر لأبعاد إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والتعيين، التحليل الوظيفي، التعويض والحوافز، التدريب والتطوير، تقييم أداء) على أخلاقيات العمل لدى العاملين في شركة الفوسفات الأردنية. كما أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات العاملين نحو إدارة الموارد البشرية لدى العاملين في شركة الفوسفات الأردنية تبعاً للنوع. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات العاملين نحو إدارة الموارد البشرية لدى العاملين في شركة الفوسفات الأردنية تعزى للمؤهل ولصالح ذوي المؤهل العلمي (دراسات عليا). وللخبرة ولصالح ذوي الخبرة الكبيرة. وأظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات العاملين نحو أخلاقيات العمل لدى العاملين في شركة الفوسفات الأردنية تبعاً للنوع. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات العاملين نحو أخلاقيات العمل لدى العاملين في شركة الفوسفات الأردنية تعزى للمؤهل ولصالح ذوي المؤهل العلمي (دراسات عليا). وللخبرة ولصالح ذوي الخبرة الكبيرة. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات العاملين نحو الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة الفوسفات الأردنية تبعاً للنوع. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات العاملين نحو الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة الفوسفات الأردنية تعزى للمؤهل ولصالح ذوي المؤهل العلمي (دراسات عليا) وللخبرة ولصالح ذوي الخبرة الكبيرة. وبناء على النتائج أعلاه، قدم الباحث عدداً من التوصيات أهمها: ضرورة الاهتمام بسياسة التوظيف بكافة مكوناتها (الاستقطاب والاختيار والتعيين) في شركة الفوسفات الأردنية، ذلك لأن الخطأ والتساهل في سياسة التوظيف سوف يكون له انعكاسات على الكثير من الأنشطة والوظائف الأخرى للموارد البشرية كالتدريب والحوافز وتقويم الأداء. والسعي نحو انفتاح المناخ في العلاقات التنظيمية والإنسانية، بين الإدارة والعاملين، وضرورة تأكيد مبدأ المشاركة في رسم السياسات العامة وفي صياغة الأهداف، لضمان الحرص وتحمل

المسؤولية بشكل طوعي بما يعزز من قيمة الدافعية الذاتية لدى العاملين في الشركة. واقترح الباحث ضرورة قيام الباحثين بإجراء العديد من الدراسات التي تتناول الربط بين إدارة الموارد البشرية من جهة وبعض المتغيرات الأخرى من الجهة الثانية، مثل الانتماء، والتمكين وغيرهما.	
العمري (2017)	الدراسة
هدفت هذه الدراسة إلى إبراز دور التثقيف بأخلاقيات المهنة، وأثره في التقليل من الفساد الوظيفي.	أهداف الدراسة
بأخلاقيات المهنة	المتغير المستقل
الفساد الوظيفي.	المتغير التابع
تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث أنه من المناهج التي تسهم بدراسة وتحليل الظواهر الإنسانية والاجتماعية لتحقيق أهداف البحث والإجابة عن تساؤلاته. وقد اعتمد الباحث على الاستبانة كأداة لجمع البيانات.	منهجية البحث
توصل الباحث للعديد من النتائج ومن أهمها: أن أفراد عينة البحث لديهم معرفة وقدرة على تمييز الممارسات الوظيفية، وتحديد ما إذا كانت تعتبر فساد وظيفي بنوعيه الكبير والصغير، أو أنها لا تمثل فساد، وأن غالبية العينة يرون أن جهات عملهم تقوم دائماً وأحياناً بتوضيح قواعد السلوك العامة، ومتطلبات الوظيفة التي يعملون بها. لفت نظر الباحث أن أكثر من نصف عينة البحث لم يحضروا دورات تثقيفية عن أخلاقيات المهنة، وأن نصفهم ليس لديهم المعرفة بطريقة الإبلاغ عن الفساد المؤكد أو المحتمل، لذا يرى (84.6%) من العينة أن الموظفين / الموظفات في جهات عملهم بحاجة إلى المزيد من التثقيف بأخلاقيات المهنة وأهميتها، وطرق الإبلاغ عن حالات الفساد المؤكدة والمحتمة. من المهم ذكر أن غالبية أفراد العينة يرون أن تفشي الفساد يؤثر سلباً على أداء الموظفين / الموظفات ويعيق تحقيق أهداف جهة العمل. وأن الغالبية كذلك يرون: أن للتقليل من الفساد بصفة عامة أثر في تحقيق	أهم النتائج والتوصيات

رؤية المملكة 2030. ومما تأكد للباحث ان غالبية العينة يتوقعون انخفاض حالات الفساد بزيادة وعي الموظفين وتثقيفهم بأخلاقيات المهنة.	
أل عزام والجالى (2023)	الدراسة
هدفت الدراسة إلى معرفة المتغيرات المتمثلة بأخلاقيات المهنة والأمان الوظيفي بهدف التعرف على توافره في المنظمة موضوعة البحث والرسم بأهميتهم والعلاقة والأثر بينهما، وتم اختيار أمانة منطقة عسير من القطاع البلدي لهذا الغرض لأهمية مشاريع الإعمار الحاصلة في هذه الأيام التي يتم صرفها والروابط الخاصة بمجال الأعمال التجارية والرسمية	أهداف الدراسة
أخلاقيات المهنة (الأمانة والاستقامة - النزاهة والشفافية- الاستقلالية والموضوعية- المسؤولية الأخلاقية)	المتغير المستقل
الأمان الوظيفي (العامل النفسي- العامل المادي- بعد العلاقات في العمل- العبء الوظيفي)	المتغير التابع
اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، لتحقيق أهدافها، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، واعتمدت الدراسة على البرنامج الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات.	منهجية البحث
تم التوصل إلى الوصول إلى النتائج. توفر جداول البيانات المهنة في الاتجاه الذي يوضع في الاعتبار الذي يوفر توفير ثقافة تنظيمية. ثقتك في وجود الأخلاقيات المطلوبة للتأثير في العاملين في مجال المساعدة والمالي الذي يعزز الأمان الوظيفي.	أهم النتائج والتوصيات
العامرى وشاكر(2017)	الدراسة
هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر القيم الأخلاقية للفرد في الأداء الوظيفي لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية.	أهداف الدراسة
القيم الأخلاقية(الأمانة، الاستقامة، الوفاء، الصبر، النزاهة، الأنصاف)	المتغير المستقل
الأداء الوظيفي	المتغير التابع

استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي للإجابة على تساؤلات الدراسة واختبار فروضها .	منهجية البحث
قد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر معنوي إيجابي بين أبعاد القيم الأخلاقية للفرد (الأمانة، الاستقامة، الوفاء، الصبر، النزاهة، الأنصاف) والأداء الوظيفي، وكلما زادت قوة هذه القيم لدى الموظفين زاد تأثيرها إيجابا على أدائهم الوظيفي. وقد خلصت الدراسة إلى ضرورة استمرار إدارة الجامعة في تعزيز وتقوية القيم الأخلاقية لدى موظفيها لما له من تأثير إيجابي على أدائهم الوظيفي.	أهم النتائج والتوصيات
العزى و الصالح (2018)	الدراسة
هدف الدراسة إلى التعرف على أثر القيم والأخلاقيات الوظيفية على أداء الموظف العام ومدى التزام الموظفين بقيم وأخلاقيات العمل في المنظمات العامة في دولة الكويت	أهداف الدراسة
القيم والأخلاقيات الوظيفية	المتغير المستقل
أداء الموظف	المتغير التابع
تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي	منهجية البحث
وصلت الدراسة لعدة نتائج منها أهمية قيم الأمانة والصدق لدى المبحوثين تلها القيم الاجتماعية. كما توصلت لبعض المهن السلبية والتي لها أثر في تدني القيم والأخلاقيات الوظيفية مثل التنشئة الأسرية وإنجاز الأعمال الخاصة أثناء الدوام الرسمي. ومن أهم التوصيات العمل على توعية الموظفين وتعزيز قيم العمل الإيجابية وتبني برنامج للحوافز والمكافآت للملتزمين بالقيم الوظيفية وأخيرا أعدا وثيقة لقيم وأخلاقيات العمل وسليمها للموظف عند استلامه لوظيفته.	أهم النتائج والتوصيات
الهزيمة و العطاس (2018)	الدراسة

أهداف الدراسة	هدف البحث إلى التعرف على أخلاقيات العمل بمحاورها (الصدق، والرقابة الذاتية، والإخلاص، والإتقان، والأمانة، والعدل)، وتأثيرها على الأداء الوظيفي، دراسة ميدانية على موظفات جامعة الملك سعود بالرياض
المتغير المستقل	أخلاقيات العمل بمحاورها (الصدق، والرقابة الذاتية، والإخلاص، والإتقان، والأمانة، والعدل)
المتغير التابع	الأداء الوظيفي
منهجية البحث	استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت الأداة في استبانة.
أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة إلى التوصل إلى عدة نتائج، ومن أهمها: ارتفاع مستوى أخلاقيات العمل للموظفات الإداريات بجامعة الملك سعود الرياض ، و أظهرت نتائج الدراسة أن أفراد مجتمع الدراسة موافقون على مستوى الأداء الوظيفي، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للمحور (3.85 من 5)، بتقدير (موافق)، وتوجد علاقة طردية وذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل ومستوى الأداء الوظيفي، بلغت (0.039) بدرجة تأثير متوسطة، كما بينت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغيرات (العمر، والمؤهل التعليمي، وسنوات الخبرة، والمستوى الوظيفي) وذلك لصالح من أعمارهن (من 30 إلى 39 سنة) وفي المؤهل التعليمي لصالح حملة مؤهل (البكالوريوس) ووفقا للخبرة لصالح من خبرتهن (من 5 سنوات إلى 10 سنين) وفي المستوى الوظيفي لصالح فئة (رئيسة قسم) وفي ضوء النتائج تم تقديم جملة من التوصيات والمقترحات لتنمية المهارات الأخلاقية للموظفات والارتقاء بالأداء وخلق بيئة تفاعل إيجابي بين موظفات الجامعة وعموم
الدراسة	عقل و الشرفا (2018)
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تقييم العائد على الاستثمار في التدريب على الأداء الوظيفي من خلال دراسة تطبيقية على الجامعة الإسلامية بغزة،

المتغير المستقل	المعايير الدولية لإدارة المشاريع (تكامل المشروع، ونطاق المشروع، ووقت المشروع، وكلفة المشروع، وجودة المشروع، وموارد المشروع، والاتصالات في المشروع، وإدارة المخاطر، والمشتريات في المشروع)
المتغير التابع	جودة المشاريع
منهجية البحث	تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وفقا لطبيعة الدراسة والأهداف، وتم جمع البيانات باستخدام الاستبانة وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي spss. لتحليل البيانات.
أهم النتائج والتوصيات	أظهرت نتائج الدراسة وجود استغلال لموارد الجامعة في تدريب وتأهيل الموظفين من خلال عقد البرامج والدورات المتخصصة التي تنفذها جهات الاختصاص بالجامعة، مع وجود علاقة طردية متوسطة بين تقييم العائد على الاستثمار في التدريب والأداء الوظيفي، ولا يوجد فروق معنوية بين استجابات الباحثين حول العائد على الاستثمار في التدريب تعزى لمتغير الجنس، وأن محتوى المواد التدريبية تلائم طبيعة عمل الموظفين وتساعد على تنميتهم وتطويرهم في مجال عملهم، مع عدم تناسب أوقات التدريب لدى بعض الموظفين، وقد تبين وجود فجوة بين البرامج التدريبية في تعزيز مهارات حل مشاكل العمل بالطريقة المناسبة، وأن التدريب يمكن الموظفين من اكتساب المهارات المطلوبة وتعزز لديهم الثقة بالنفس وتعمق العلاقة بين الموظفين أنفسهم وتنمي أداؤهم الوظيفي وإعداد خطط تدريبية جيدة ومنظمة في تطوير العمل لدى موظفي الجامعة الإسلامية. وأوصت الدراسة بضرورة المساهمة في معالجة نقاط الضعف وإثراء نقاط القوة، حيث أوصت الدراسة بضرورة العمل على عقد المزيد من البرامج التدريبية التي تلائم أوقات الموظفين لتسهيل الالتحاق بها.
الدراسات الأجنبية	
الدراسة	Asgard & Jangensem (2019)

أهداف الدراسة	جاءت هذه الدراسة بسبب حوادث خطيرة ومميتة في مواقع الإنشائية كل عام، وركزت على سؤالين رئيسيين: هل يمكن تحصين الصحة والسلامة في مرحلة البناء خلال المراحل الأولى من إدارة المشروع ؟ ما هي العناصر الرئيسية لتحديات الصحة والسلامة في المراحل الأولى من إدارة المشروع التي تحتاج إلى معالجة ؟
المتغير المستقل	الصحة والسلامة
المتغير التابع	إدارة المشروع
منهجية البحث	استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الكمي، كما تمت الاستعانة بمجموعة من الأساليب الإحصائية لتحليل بيانات الدراسة.
أهم النتائج والتوصيات	أشارت الدراسة إلى ثلاثة تحديات رئيسية للسلامة في وقت مبكر مراحل المشاريع الإنشائية: عدم الكفاءة، عدم تحديد الأولويات، وجود عواقب طبوغرافية، اقترحت الدراسة أن تقوم المؤسسات التعليمية وعملاء البناء والسلطات العامة بدورهم لتحسين الوضع.
الدراسة	Al Tatari, (2015)
أهداف الدراسة	هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر العوامل الاجتماعية والإدارية والشخصية على التزام موظفي وكالة الغوث الدولية بقطاع غزة بأخلاقيات العمل في قطاع التعليم
المتغير المستقل	التزام موظفي
المتغير التابع	أخلاقيات العمل
منهجية البحث	اعتمدت على استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات باستخدام الاستبانة وتحليلها.
أهم النتائج والتوصيات	وأظهرت النتائج أن 86.39% من الموظفين في الأونروا، وخاصة بأخلاقيات العمل
الدراسة	Ghnaim & Alhammad (2021)

أهداف الدراسة	هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر الثقافة التنظيمية بدلالة متغيراتها الرئيسية (المشاركة ، احترام الفرد ، الموقف من المخاطر ، التوجه نحو العمل ، الثقة ، الانفتاح ، مسافة القوة) على إدارة المشاريع من حيث (بدء المشروع ، تخطيط المشروع ، تنفيذ المشروع ، أداء / مراقبة المشروع ، إقفال المشروع في المنظمات غير الحكومية في الأردن.
المتغير المستقل	الثقافة التنظيمية بأبعادها (المشاركة ، احترام الفرد ، الموقف من المخاطر ، التوجه نحو العمل ، الثقة ، الانفتاح ، مسافة القوة)
المتغير التابع	إدارة المشاريع من حيث (بدء المشروع ، تخطيط المشروع ، تنفيذ المشروع ، أداء / مراقبة المشروع ، إقفال المشروع)
منهجية البحث	م استخدام المنهج الكمي في الدراسة ، تم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS .
أهم النتائج والتوصيات	أظهرت نتائج الدراسة أن للثقافة التنظيمية (المشاركة ، احترام الفرد ، الموقف من المخاطر ، التوجه نحو العمل ، الثقة ، الانفتاح ، مسافة القوة) ذات دلالة إحصائية - تأثير على إدارة المشروع (كمتغير تابع) في المنظمات غير الحكومية الأردنية. أشارت النتائج الرئيسية إلى وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية على كل من أبعاد إدارة المشروع (بدء المشروع ، تخطيط المشروع ، تنفيذ المشروع ، أداء / مراقبة المشروع ، إغلاق المشروع). بناء على النتائج ، اقترحت الدراسة التوصية الرئيسية ؛ يجب أن تركز المنظمات غير الحكومية الثقافة التنظيمية ، وتعزيز وبناء المنظمات الفعالة ، وهي عنصر أساسي لنجاح وفشل المنظمة.
الدراسة	Mar'i & Alhammad (2021)
أهداف الدراسة	هدفت هذه الدراسة إلى بيان أثر استراتيجيات إدارة المشاريع (PMS) كمتغيرات مستقلة (البداية ، التخطيط التنفيذ ، المراقبة والتحكم ، الإغلاق) على أبعاد جودة تنفيذ المشاريع (PIQ) (الارتباط ، الكفاءة ، الفعالية ، الأثر ، الاستدامة ، إدارة

مخاطر المشروع) كدراسة حالة للمشاريع الحكومية المنفذة من قبل وزارة الأشغال العامة والإسكان (MOPWH) في الأردن.	
استراتيجيات إدارة المشاريع بأبعادها (البداية ، التخطيط التنفيذ ، المراقبة والتحكم ، الإغلاق)	المتغير المستقل
جودة تنفيذ المشاريع بأبعادها (الارتباط ، الكفاءة ، الفعالية ، الأثر ، الاستدامة ، إدارة مخاطر المشروع)	المتغير التابع
استخدامت الدراسة المنهج الكمي في الدراسة .	منهجية البحث
أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير لاستراتيجيات إدارة المشاريع (إستراتيجية البداية، إستراتيجية التخطيط، إستراتيجية التنفيذ، إستراتيجية المراقبة والتحكم، إستراتيجية الإغلاق) على جودة تنفيذ المشاريع ، كما أظهرت نتائج الدراسة أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستراتيجيات إدارة المشاريع على كل بعد من أبعاد جودة تنفيذ المشاريع (الارتباط الكفاءة، الفعالية، الأثر، الاستدامة، إدارة مخاطر المشروع) ، وأوصت الدراسة بأنه ينبغي على وزارة الأشغال العامة والإسكان أن تركز على حل جميع النزاعات أثناء مرحلة التنفيذ مباشرة دون عواقب قانونية. علاوة على ذلك ، فإن النقطة الأكثر أهمية للتوصية بها .	أهم النتائج والتوصيات

مستخلص البحث

يهدف هذا البحث إلى استكشاف دور أخلاقيات المهنة في فعالية إدارة المشاريع في الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية. يتمثل هدف البحث في تحليل أبعاد أخلاقيات المهنة (الموضوعية، والأمانة والاستقامة، والنزاهة، والشفافية، والاستقلالية) ، وتقييم تأثيرها على جوانب فعالية إدارة المشاريع مثل الكلفة، والوقت، والجودة.

من خلال استخدام استبانات وتقنيات الإحصاء، يتم جمع البيانات من عينة ممثلة من الموظفين في الشركات الحكومية، حيث يهدف التحليل الإحصائي إلى تحديد علاقة أبعاد أخلاقيات المهنة بفعالية إدارة المشاريع، وتقديم توصيات لتعزيز تكامل أخلاقيات المهنة في سياق إدارة المشاريع في الشركات الحكومية.

من المتوقع أن تساهم نتائج البحث في تحسين ممارسات إدارة المشاريع في الشركات الحكومية، وتوجيه الجهود نحو تطبيق مبادئ أخلاقيات المهنة بفعالية.

المراجع

- إسماعيل، آلاء أحمد عبداللطيف، أبو شوق، محمد، و جمال الدين، نانسي محمد فوزي. (2018). دراسة تحليلية لأثر تطبيق مبادئ أخلاقيات المهنة على رضا وأداء العاملين بشركات السياحة المصرية. المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة، مج12، ع2، 1 - 21.
- آل عزام، سعد بن ناصر، و الجالي، عبدالله مهدي. (2023). أثر أخلاقيات المهنة على الأمان الوظيفي في القطاع البلدي: أمانة منطقة عسير. مجلة إقتصاديات شمال إفريقيا، مج19، ع31، 403 - 416.
- بن الشيخ، محمد (2019)، تأثير الخصائص الشخصية للمدير القائد على تبني مقاربة القيمة المشتركة للمؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة لمؤسستي موبيليس واتصالات الجزائر ورقلة - للفترة (2012-2016)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- بن راحلة، عبدالرؤوف، و مهاوة، آمال. (2018). دور أخلاقيات مهنة المحاسبة في تفعيل السياسات المحاسبية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية: دراسة ميدانية لعينة من مهنيي البيئة المحاسبية لولاية ورقلة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ورقلة. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1147546>
- الطالعة، عصمت سمير مفلح، و أبوحجل، محمد مصطفى. (2018). أثر إدارة الموارد البشرية على أخلاقيات العمل والرضا الوظيفي من منظور استراتيجي: دراسة حالة شركة الفوسفات الاردنية 2005 - 2016 (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة أم درمان الاسلامية، ام درمان.
- العامري، عبده أحمد علي، و شاكر، زينب عبدالحق. (2017). أثر القيم الأخلاقية في الأداء الوظيفي لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، مج18، ع2، 51 - 66.
- عضيبات، علي محمد قاسم، و الجوازنة، بهجت عيد. (2022). دور أخلاقيات المهنة في فعالية إدارة المشاريع: دراسة حالة شركة الجسر العربي للملاحة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1351225>

- عقل، عبد الله محمد علي، و الشرفا، ياسر عبد طه. (2018). أثر تقييم العائد على الاستثمار في التدريب على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على الجامعة الإسلامية بغزة (، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية (غزة)، غزة.
- علي، علي حسين عبد، و رؤوف، محمد عماد. (2022). تأثير التخطيط الاستراتيجي على أداء المشاريع في القطاع الصناعي العراقي. مجلة الإدارة والاقتصاد، ع135، 134 - 145.
- العليمات، صفاء سليمان محمد، و الصمادي، زياد محمد علي. (2022). أثر التخطيط على فاعلية إدارة المشاريع من وجهة نظر مديري المشاريع في شركات المقاولات الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق.
- العمري، فواز بن علي. (2017). دور التثقيف بأخلاقيات المهنة في التقليل من الفساد الوظيفي. مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية والقانونية، مج1، ع10، 76 - 91.
- العنزي، سعد علي، والعبادي، هاشم فوزي (٢٠٠٩)، أنظمة عمل الأداء العالي وأداء المنشأة الصناعية العامة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
- عياد، خولة، و بوخلوه، باديس. (2018). أثر ضغوط العمل على الالتزام بأخلاقيات المهنة: دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف ورقلة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ورقلة.
- لبلاطة، إيمان، و نور الدين، مزهودة. (2018). دور أخلاقيات مهنة المحاسبة في ضبط الممارسات المحاسبية من وجهة نظر المهنيين: دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الجزائرية (رسالة ماجستير غير منشورة). (جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ورقلة، مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1149042>
- مسغوني، منى، بركة، محمد، و مخلفي، أمينة. (2019). دور أخلاقيات المهنة في مكافحة الفساد الإداري والمالي بالمنظمات الحكومية في الجزائر: دراسة حالة قطاع الجمارك. مجلة البشائر الاقتصادية، مج5، ع2، 689 - 708.

- منذر محمد ذيب، و الكساسبة، محمد مفضي عثمان. (2020). أثر تمكين العاملين في أداء شركات الإسمنت في الأردن: الدور الوسيط لجودة حياة العمل (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان.
مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1053519>
- نذير، حنان عبدالله. (2023). أثر تطبيق أساليب القيادة الموقفية على تحسين أداء المشاريع: دراسة تطبيقية على المشاريع الناشئة بمدينة الرياض. مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، ع95، 159 - 203.
- الهزايمة، أحمد صالح، و العطاس، نور بنت حسن. (2018). أثر أخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفات جامعة الملك سعود بمدينة الرياض. مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية والقانونية، مج2، ع14، 33 - 61.
- Al Tatari, A (2015): Social ,administrative and demographic factors on the commitment of UNRWA staff in the Gaza Strip to the ethics of work in the education sector. "Unpublished.
- Ameer, A., Naz, F., Gul Taj, B., & Ameer, I. (2022). The impact of manager's personality traits on project success through affective professional commitment: the moderating role of organizational project management maturity system. Journal of Facilities Management, 20(2), 284-305
- Asgård, T., & Jørgensen, L. (2019). Health and safety in early phases of project management in construction Procedia Computer Science, 164, 343-349.
- Ghaneem, Yara Adel Abdulrahim, and Al-Hammad, Fawaz Ali Farhan. (2021). The Impact of Organizational Culture on Projects Management: An Empirical Study of Non-Governmental Organizations in Jordan (Unpublished master's thesis). Al-Balqa Applied University, Al-Salt.

- Mar'i, Mulki Muayyad Mahmoud, and Al-Hammad, Fawaz Ali Farhan. (2021). The Impact of Projects Management Strategies on the Implementation Quality: Case Study: Implemented Governmental Projects by Ministry of Public Works and Housing in Jordan (Unpublished master's thesis). Al-Balqa Applied University, Al-Salt.
- Mathar, H., Assaf, S., Hassanain, M. A., Abdallah, A., & Sayed, A. M. (2020). Critical success factors for large building construction projects: Perception of consultants and contractors. *Built Environment Project and Asset Management*, 10(3), 349-367.
- Ram, J. & Ronggui, D. (2018). Research and development projects: An empirical investigation of project managers' traits. *International Journal of Managing Projects in Business*, 11(4), 913-934.
- Rashid, A. & Boussabiane, H. (2021). Conceptualizing the influence of personality and cognitive traits on project managers' risk-taking behaviour. *International Journal of Managing Projects in Business*, 14(2), 472-496.
- Vidaković, D., Hadzima-Nyarko, M., & Marenjak, S. (2020). The contribution of workers' attributes on sustainability of construction project realization goals—Survey on the impact on productivity in Croatia. *Sustainability*, 12(23), 9946.
- Yang, Q., Zheng, Z., Pang, S., Wu, Y., Liu, J., Zhang, J., ... & Xie, L. (2023). Clinical nurse adherence to professional ethics: A grounded theory. *Nursing ethics*, 30(2), 197-209.

•