

أثر أخلاقيات المهنة على جودة إدارة المشاريع - دراسة حالة بشركة الخريف  
للبتترول في الدمام.

**The impact of professional ethics on the quality of project  
management - a case study at Al-Khorayef**

**Petroleum Company in Dammam.**

إعداد الطلاب/

الطالب/ فراس محمد الغافلي

الرقم الجامعي/ 222001065

الطالب/ مشاري كسار المجلاد

الرقم الجامعي/ 222001394

الطالب/ عبد العزيز نهار الرويس

الرقم الجامعي/ 222000509

إشراف/ د. الفيصّل عبد الحميد محمد حسن

إشراف/ د. وليد سليمان

العام الدراسي:

2023

# قائمة المحتويات

| اسم المحتوى                                                          | رقم الصفحة |
|----------------------------------------------------------------------|------------|
| الجزء الأول: التمهيد                                                 |            |
| الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها                                  | 14-6       |
| المقدمة                                                              | 6          |
| مشكلة البحث                                                          | 7          |
| أهمية البحث                                                          | 7          |
| أهداف البحث                                                          | 8          |
| تساؤلات البحث                                                        | 8          |
| الدراسات السابقة                                                     | 9          |
| المنطلقات النظرية للبحث                                              | 11         |
| فرضيات البحث                                                         | 12         |
| نموذج البحث                                                          | 13         |
| المنهجية وطرق البحث                                                  | 14-13      |
| الجزء الثاني: الإطار النظري للدراسة                                  |            |
| الفصل الثاني: أخلاقيات المهنة                                        | 22 -15     |
| أولاً: ماهية أخلاقيات المهنة                                         | 16         |
| ثانياً: مبادئ أخلاقيات المهنة                                        | 17         |
| ثالثاً: فوائد أخلاقيات المهنة                                        | 18         |
| رابعاً: العوامل المؤثرة على أخلاقيات المهنة في المنظمات              | 19         |
| خامساً: مكونات أخلاقيات المهنة                                       | 19         |
| سادساً: مزايا أخلاقيات المهنة                                        | 21         |
| سابعاً: عيوب عملية ومعرفية لتنمية أخلاقيات المهنة                    | 22         |
| الفصل الثالث: إدارة المشاريع و أثر أخلاقيات المهنة في إدارة المشاريع | 31-23      |
| أولاً: ماهية إدارة المشاريع                                          | 24         |
| ثانياً: عناصر إدارة المشاريع                                         | 25         |
| ثالثاً: مبادئ إدارة المشاريع                                         | 26         |
| رابعاً: تحديات الخاصة بالمشروع                                       | 27         |
| خامساً: مزايا إدارة المشاريع                                         | 27         |
| سادساً: عيوب إدارة المشاريع                                          | 28         |
| سابعاً: أنشطة إدارة المشروعات                                        | 28         |
| ثامناً: أنواع إدارة المشروعات                                        | 29         |
| تاسعاً: خصائص إدارة المشروعات                                        | 29         |
| عاشراً: متطلبات إدارة المشروعات                                      | 30         |
| حادي عشر: مكونات إدارة المشروعات                                     | 30         |

| الجزء الثالث: الدراسة العملية وإجراءاتها المنهجية |                                                 |
|---------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة          |                                                 |
| 32                                                | منهجية الدراسة                                  |
| 37-33                                             | عينة الدراسة                                    |
| 34                                                | حدود الدراسة                                    |
| 34                                                | أسلوب الدراسة                                   |
| 35                                                | الفصل الخامس: نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها |
| 75-52                                             | الفصل السادس: تحليل النتائج والتصور المقترح     |
| الجزء الرابع: ملاحق الدراسة                       |                                                 |
| 72                                                | مراجع الدراسة                                   |
| 76                                                | ملاحق الدراسة                                   |
| 84                                                | ملخص الدراسة باللغة العربية                     |
| 85                                                | ملخص الدراسة باللغة الانجليزية                  |

#### قائمة الجداول

| رقم الصفحة | اسم الجدول                                                                            | رقم الجدول |
|------------|---------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 37         | توزيع أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الديمغرافية والوظيفية                              | (1)        |
| 42         | المعيار الإحصائي لتفسير المتوسطات الحسابية لفقرات الاستبانة ومتغيراتها                | (2)        |
| 44         | صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لمحور فهم الواجبات المهنية           | (3)        |
| 45         | صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لمحور تحسين الأداء المهني            | (4)        |
| 46         | صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد أداء المشاريع                   | (5)        |
| 49         | معامل الفا كرو نباخ لثبات الاستبانة ككل ومحاورها                                      | (6)        |
| 52         | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد المتغير المستقل تنمية اخلاقيات المهنة | (7)        |
| 53         | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد فهم الواجبات المهنية              | (8)        |
| 57         | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد تحسين مستوى الاداء المهني         | (9)        |

|    |                                                                                          |      |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 58 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المتغير جودة ادارة المشاريع والمتغير ككل | (10) |
| 60 | نتائج اختبار تباين الانحدار المتعدد (Regression Multiple) للفرضية الرئيسية الأولى        | (11) |
| 61 | نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار الفرضية الرئيسية الأولى                             | (12) |
| 62 | نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط                                                       | (13) |
| 63 | نتائج تحليل الانحدار الخطي لاختبار الفرضية الفرعية الاولى                                | (14) |
| 65 | نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثانية                       | (15) |
| 66 | نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة                       | (16) |

### قائمة الأشكال

| رقم الصفحة | اسم الشكل                               | رقم الشكل |
|------------|-----------------------------------------|-----------|
| 13         | متغيرات البحث                           | (1)       |
| 39         | توزيع العينة طبقا للنوع                 | (2)       |
| 39         | توزيع العينة طبقا لمتغير المؤهل الدراسي | (3)       |
| 40         | توزيع العينة طبقا لمتغير المسمى الوظيفي | (4)       |
| 40         | توزيع العينة طبقا لمتغير متوسط الدخل    | (5)       |

### قائمة الملاحق

| رقم الصفحة | اسم الملحق        | رقم الملحق |
|------------|-------------------|------------|
| 77         | استمارة الاستبيان | (1)        |

# الفصل الأول

## مشكلة الدراسة وأهميتها

## المقدمة.

تعتبر القيم والأخلاق من الأشياء الضرورية في حياة الأفراد والجماعات والمؤسسات، ولقد تزايد الحديث عن أخلاقيات السلوك الإنساني والإدارة في السنوات الأخيرة من القرن السابق لاختيار الوسائل والأهداف والغايات، ومع زيادة انحطاط الأخلاق والفساد الإداري والاقتصادي بشكل ظاهر بسبب التراجع الناتج للأساليب الخارجية التي تخص الإجراءات القابلة لهذه الظواهر بسبب التحكم في الطرق الإدارية وتكاثر القوانين المختارة، أن تطوير الالتزام بالأسس والمبادئ الأخلاقية والقانونية والسلوكيات الواضحة المؤثرة بالإيجاب، كما تعد من الفلسفات الأساسية، من خلال ما يتم وضعه في المكانة الأولى وإن تستمر في مضمونها جميع الفلسفات المرغوبة التي توصل جميعاً تحسين الأداء وبالتالي تنمية رفاهية المجتمع، ويمكن الأخذ في الاعتبار أن لكل مهنة في المجتمع عدد من الأسس والقوانين يجب الالتزام بها ومراعاتها من الأشخاص في المهن المرغوبة في المجتمعات بغض النظر عن إذا كانت متقدمة أو متأخرة كما تحتضن الكثير من المجالات والدراسات خاصاً في إدارة فعالية المشروعات.<sup>(1)</sup>

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

كما تعتبر أخلاقيات العمل بأنها مجموعة من المبادئ التي تتمثل في الأهمية الكبيرة للمهنة، وانعكاسها على المبادئ التي تزيد من الرغبة في العمل من الأشخاص، وإمكانيته على الإنجاز بشكل

---

(1) مدحت محمد أبو النصر، القيم والأخلاقيات المهنية في الخدمة الاجتماعية، مجلة القاهرة للخدمة الاجتماعية، دكتورة من مجلس العلمي لعلماء ومبدعي مصر والعرب، (مج32)، ع (1)، كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان، مصر، 2020، ص4.

يوفر الجهد كما تعد أخلاقيات المهنة من المعايير الأخلاقية التي يجب الالتزام بها في الوظيفة، والذي يعدّ أي انتهاك لهذه المعايير من قبل الفرد تصرفاً غير أخلاقي ويعاقب عليه.

#### مشكلة الدراسة:

تعتبر أخلاقيات المهنة من أهم أسباب التقدم الوظيفي الذي تشاهده المجتمعات في الوقت الحالي وهذا لتضمنها العديد من الأسس التي تساعد على التطور المؤسسي والوصول على التطور المجتمعي، حيث تعد من أهم الموضوعات التي تأخذ اهتماماً كبيراً من الدارسين من حيث دورها الكبير في تنمية وارتقاء المجتمعات والمؤسسات وتطوير المجالات الاقتصادية والثقافية والسياسية وبالرغم من أن أخلاقيات المهنة تشكل أهمية كبيرة إلا إنه ينتج عنها العديد من المشكلات والتي تتمثل في عدم القدرة على فرض هذه الأخلاقيات على جميع العاملين والممارسين مما ينتج عنها عدم التساوي في تطبيق أخلاقيات المهنة، ولذلك فتكمن المشكلة الخاصة بالدراسة في تساؤل رئيسي يتمثل في الآتي:

#### ما هو دور أخلاقيات المهنة في فعالية إدارة المشاريع؟

#### أهمية الدراسة:

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

#### 1- الأهمية النظرية:

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

## 2- الأهمية التطبيقية:

- تسهم أهمية البحث في الجانب العملي والتطبيقي الذي يساعد على الإحاطة بأخلاقيات المهنة بالمملكة.

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

### أسئلة الدراسة:

يمكن أن يتفرع من التساؤل الرئيسي للمشكلة مجموعة من التساؤلات الأخرى، والتي يمكن أن

### تتمثل في النقاط الآتية:

- 1- ماهي أهمية أخلاقيات المهنة؟
- 2- كيف يمكن تسليط الضوء حول إزالة الطابع التسلسلي لإدارة المشاريع؟
- 3- كيف يمكن العمل على فهم الواجبات المهنية والتذكير بالنظم الإيجابية والسلبية؟
- 4- ما هو على تأثير دور أخلاقيات المهنة وقيم العمل في تحسين أداء الشركات؟
- 5- كيف يتم العمل على نشر وتطبيق ثقافة أخلاقيات المهنة في المؤسسات وتحسين مستوي الأداء الوظيفي؟

### أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الأساسي في الأخذ بدور أخلاقيات المهنة ومدى فاعليتها على إدارة المشاريع ويمكن أن يحتوي هذا الهدف الرئيسي عده أهداف أخرى وتتضمن الآتي:

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

## أولاً الدراسات العربية:

- دراسة (ريا عبد الستار، 2020)، بعنوان: "أخلاقيات المهنة" (المتغير المستقل)

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

- دراسة (بلال خلف السكرانة، 2012)، بعنوان "أخلاقيات العمل وأثرها في إدارة

الصورة الذهنية في منظمات الأعمال- دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الأردنية"، يري الباحث أن هذه الدراسة تهدف إلى معرفة ضرورة اهتمام مؤسسات الاتصالات الأردنية في استهداف أخلاقيات العمل ضمن الأبعاد الخاصة بها والتي تتمثل في احترام القوانين والأنظمة، العدالة وعدم التحيز، احترام الوقت، وذلك لتحديد درجة الاختلافات في معرفة أفراد العينة البحثية لهذه الأبعاد، التي تنمي من المتغيرات الشخصية، ومن ضمن الأهداف التي تسعى إليها أخلاقيات المهنة فأن الهدف الرئيسي للدراسة يتمثل في أثرها في إدارة الصورة الذهنية، ولقد تم استجماع البيانات بالدراسة الميدانية من خلال الاستبانة التي تم توزيعها على المديرين والموظفين المتواجدين في المراكز الأساسية، وقد اعتمدت الدراسة على الطرق الإحصائية والبرنامج الإحصائي التي توصلت إلى عدم وجود أثر معنوي لأخلاقيات المهنة بأبعادها المجتمعة في الصورة الذهنية والذاتية.

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

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

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

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

Professional Ethics in the Organization and the role of Managers"

"أهمية وضروة الأخلاقيات المهنية في المنظمة ودور المديرين"

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

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

Ethics as a Project Management Professional" (المتغيرين معاً)

## "أهمية أخلاقيات العمل كمتخصص في إدارة المشاريع"

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

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

### التعقيب على الدراسات السابقة

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

المنطلقات النظرية للدراسة:

### النظرية النفعية:

يعتبر العمل الأخلاقي هو العمل الذي يحقق أكبر منفعة لأكثر عدد من الأفراد، وبم أن السعادة هي أرقى وأهم أنواع المنافع، فأن أي عمل يهدف إلى تحقيق هذه السعادة يعتبر من الأعمال الصحيحة، أما الحزن يعتبر من

شر اختيارات الانسان بالمهنة، فأن العمل الواجب هو تجاوز الحزن وتفاديه هذا الشعور بالقدر المستطاع، أو التقليل من أثرها. (2)

## ➤ فرضيات البحث

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

### الفرضية الرئيسية:

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

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

الفرض الفرعي الأول: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات المهنة ببعدها (احترام القواعد)، وبين

استراتيجية فعالية إدارة المشاريع.

الفرض الفرعي الثاني: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات المهنة ببعدها (العدالة والمساواة)،

وبين استراتيجية فعالية إدارة المشاريع.

الفرض الفرعي الثالث: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات المهنة ببعدها (احترام الوقت المهني)،

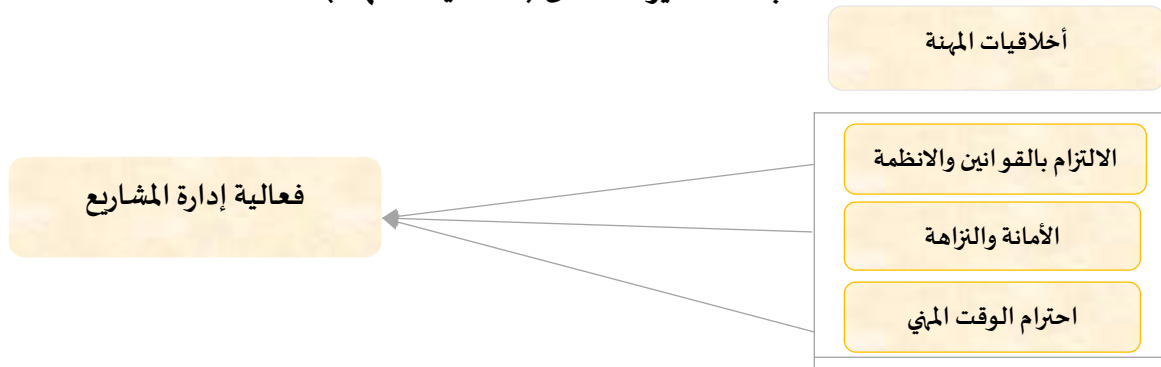
وبين استراتيجية فعالية إدارة المشاريع.

---

(2) رغبة عابد عطا الله المرايات، أثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي وأداء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية في مدينة عمان، مرجع سبق ذكره ص8، بالرسالة ص19.

## 1- نموذج الدراسة:

### ❖ أبعاد المتغير المستقل (أخلاقيات المهنة):-



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

المصدر: إعداد الباحث، وفقًا للدراسات السابقة

### ❖ أبعاد المتغير التابع (إدارة المشاريع):-



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

المصدر: إعداد الباحث، وفقًا للدراسات السابقة

يعتمد الباحث في هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي، تتمثل هذه المناهج في الآتي:-

### - المنهج الوصفي: يساهم هذا المنهج في التعرف على الطريقة الدقيقة لدراسة المشكلات والظواهر

العلمية الخاصة بدور أخلاقيات المهنة في فعالية إدارة المشاريع من خلال وصفها بطريقة علمية

منطقية ومن ثم الوصول إلى التفسيرات اللازمة التي لها معاني تمنح الباحث القدرة على وضع المشكلة

في نطاق يساعده على صياغة الجانب النظري للبحث.

- المنهج التحليلي: يسهم هذا المنهج في توضيح المشكلات الخاصة بدور اخلاقيات المهنة في فعالية إدارة المشاريع والتي تتمثل في الدراسة الميدانية واختيار الفروض الخاصة بالدراسة باستخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات والمعلومات وتحليلها عن طريق استخدام البرنامج الإحصائي.

# الفصل الثاني

## أخلاقيات المهنة

## الفصل الثاني

### اخلاقيات المهنة

#### الإطار النظري

#### « أخلاقيات المهنة (المتغير المستقل): -

#### ↓ ماهية أخلاقيات المهنة

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

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

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

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

(3) ربا عبد الستار، اخلاقيات المهنة، محاضرة بجامعة المستنصرية كلية الفنون، ط2، العراق، 2020، ص2

(4) عمر قبالي، اخلاقيات المهنة، محاضرات لطلاب السنة الثانية ماستر لغة وأدب عربي: جميع الشعب، جامعة أبي بكر بلقايد- تلمسان كلية الآداب واللغات قسم اللغة والأدب العربي، 2021، ص1

ولقد ارتبط تعريف الاخلاقيات بالكثير من الموضوعات والمهام البشرية كالقيادة البشرية والعاملين بها والتجار والمديرين المسؤولين عن الارشاد لتنمية السلوك الجيد، ولقد أصبح هذا من الأمور الهامة والضرورية لشغل الوظائف الفارغة بالمؤسسات واستقطاب أفضل الافراد ذوي الاخلاقيات المهنية المرتفعة بالمؤسسات على أساس هؤلاء الأشخاص الذين يأتون بالأخلاقيات التي تمتد من الأفراد والموظفين بها.

وبناءً على ذلك فإن أخلاقيات المهنة ترتبط بالمبادئ الداخلية التي تعتبر جزء من الطبيعة الثقافية للمؤسسة، حيث أن المسألة الأخلاقية تؤثر على تصرفات الفرد بالمؤسسة بالشكل الإيجابي والسلبي على الآخرين.<sup>(5)</sup>

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

### ↓ مبادئ أخلاقيات المهنة

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

- (مبدأ الانضباط):- يعتبر الغياب من أهم الأشياء التي تؤثر على الأداء السلبي للعامل، حيث يمكن للعامل أن يصل إلى أعلى مستويات الانضباط من خلال جعل وظيفته ضرورية من حيث الخطط والواجبات الزمنية.
- (مبدأ التعاون):- من خلال المشاركة والترابط بالعمل مع الآخرين وذلك من خلال اعتماد القيادة على تأثير الأدوار والحل التشاركي لمشكلات العمل.
- (مبدأ الاحترام):- يعتمد على ضرورة احترام الموظفين بالعمل إلى بعضهم الآخر لذلك يجب أن يكون هناك معرفة كبيرة للموظف بأولويات وسياسات احترامه لمكان عمله والإدارة والموظفين الآخرين.

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

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

- (مبدأ المساواة): - تتحقق المساواة عندما يعامل كل فرد بالمؤسسات بدون اختلاف عن غيره وتميز، لذلك يجب على المؤسسات عدم التمييز بين موظفيها من خلال العرق والجنسية ومكان الإقامة.
- (مبدأ الشفافية والنزاهة): - حيث يجب أن يتصرف الموظفون بالعدل والنزاهة والصدق والثقة التي تخلق الولاء لمكان العمل وللعمل والتي تحسن أداء العاملين وواجبتهم، كما يجب على العاملين عدم وضع أنفسهم في نطاق يجبرهم على الوقوع والتأثير الآخرين.

#### ↓ فوائد أخلاقيات المهنة

- تحظى أخلاقيات المهنة بأهمية كبيرة، وذلك لأنها تساهم في تحقيق مجموعة من الفوائد متمثلة في الآتي: -
- تعزيز الثقة: تساهم أخلاقيات المهنة في تعزيز الثقة بين الأفراد في المهنة، مما يساهم في خلق بيئة عمل إيجابية وتعاونية.
- تحسين الأداء: تساهم أخلاقيات المهنة في تحسين الأداء المهني، مما يساهم في تحقيق الأهداف المشتركة.
- حماية المجتمع: تساهم أخلاقيات المهنة في حماية المجتمع من الممارسات غير الأخلاقية، مما يساهم في تحسين جودة الحياة.

#### ↓ العوامل التي تؤثر على السلوك الأخلاقي المهني

- يوجد عدة عوامل تؤثر على تحديد السلوك الأخلاقي للأفراد في العمل وتتمثل تلك العوامل في عوامل فردية وعوامل اجتماعية وعامل الفرصة وسف يتم التعرف على تلك العوامل من خلال الآتي (7): -
- العوامل الفردية: يوجد الكثير من العوامل الفردية التي يمكن أن تؤثر على السلوك الأخلاقي المهني داخل المؤسسات، حيث يعمل معظم الأفراد بالمؤسسات على تحقيق ما تسعى إليه طموحات المؤسسات وذلك بالشكل الشخصي للأفراد، ويمكن أن يختلف تحقيق هذه الأهداف من فرد إلى آخر وهي ما تقوم بتحديد سلوكيات الأفراد بداخل المؤسسات، كما يمكن أن تؤثر الدرجة الإدراكية

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

بأخلاقيات المهنة سواء للعاملين أو القادة أو من يمتلكون القرار تأثيراً مباشراً على السلوك العام بداخل المنظمة.

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

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

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

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

مثال على ذلك؛ استغلال بعض من أصحاب العمل لسيارات العمل في المصالح الشخصية كانتقال أفراد العائلة العامل وذلك بدون اتباع أي التزام لأخلاقيات المهنة.

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

#### › **مكونات أخلاقيات المهنة:**

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

□ **القيم:** هي المبادئ الأساسية التي تحكم سلوك الأفراد في المهنة، مثل الصدق والأمانة والعدل.

□ المعايير: هي مجموعة القواعد والسلوكيات التي يجب على الأفراد الالتزام بها في المهنة، مثل قواعد العمل والأخلاق المهنية.

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

### ◀ نظرية الأخلاق المهنية:

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

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

وتعد اخلاقيات العمل هي شكل من اشكال الاخلاقيات التطبيقية التي تدرس الأسس الأخلاقية والعوائق الأخلاقية والتي تنشأ في طبيعة الاعمال للمجالات الطبية والتقنية والقانونية واخلاقيات المهن المناسبة وبشكل عام، فإن أخلاقيات المهنة تلعب دورًا مهمًا في بناء مجتمع عادل ومزدهر.

### ◀ مزايا أخلاقيات المهنة

(8) سعاد مسعود الفاهم، فلسفة أخلاق المهنة، التعليم أ نموذجاً رسالة ماجستير غير منشورة، مدرسة العلوم الإنسانية، طرابلس، 2011.  
(9) نجيبه خليفة محمد الطيف، ماجستير عن نماذج من بعض النظريات الأخلاقية وتطبيقاتها العملية، جامعة الزاوية إدارة الدراسات العليا والتدريب، ليبيا، 2021.

وبناءً على مفهوم أخلاقيات المهنة الذي جعلها مجموعة من المبادئ والقيم التي تحكم سلوك الفرد في ممارسته لمهنته وتضمنها إلى الالتزام بالعدالة والمساواة والنزاهة واحترام حقوق الآخرين وحماية المصلحة العامة ولذلك فأن أخلاقيات المهنة لها الكثير من المميزات، والتي تتمثل في الآتي<sup>(10)</sup>:-

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

↓ وفيما يلي بعض الأمثلة على هذه المميزات:-

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

#### ◀ عيوب أخلاقيات المهنة

(10) ربا عبد الستار، أخلاقيات المهنة، محاضرة بجامعة المستنصرية كلية الفنون، ط2، العراق، 2020.

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

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

↓ وفيما يلي بعض الأمثلة على عيوب أخلاقيات المهنة:-

- ✓ عامل لم يقبل العمل خارج ساعات العمل الرسمية، حتى لو كان ذلك ضروريًا لإكمال مهامه.
- ✓ عامل لم يقبل التعاون في اجتماع أو مناقشة، لأنه يعتقد أن الموضوع غير أخلاقي.
- ✓ عامل لم يقبل الترقية، لأنه يعتقد أن ذلك سيؤدي إلى أخطاء في المصالح.

---

(11) منظمة الصحة العالمية، مدونة الأخلاقيات وقواعد السلوك المهني، 2017، <https://cdn.who.int>.

## الفصل الثالث

### إدارة المشاريع

## ◀ إدارة المشاريع (المتغير التابع)

### ↓ ماهية إدارة المشاريع

يعتبر المشروع هنا بشكل خاص هو عملية أو نشاط مقيد ومرتبب بوقت معين، أي له تاريخ بداية وتاريخ نهاية، ويتم القيام به مرة واحدة من أجل تقديم منتج ما أو خدمة ما بهدف تحقيق تغيير مفيد أو إيجاد قيمة مضافة. وإدارة المشاريع هي تطبيق الطرق والمهارات والخبرة لتحقيق أهداف المشروع المحددة وفقاً لمعايير قبول المشروع المتفق عليها مسبقاً، كما تعد أحد العوامل الأساسية التي تميز إدارة المشروع حيث لديها الإنجاز النهائي في فترة زمنية معينة، حيث أن إدارة المشاريع تعد واحدة من المهارات الهامة التي يجب علينا جميعاً تعلمها، فهي لا تقتصر فقط على إدارة المشاريع العملية في عالم البيزنس بل تمتد إلى الحياة اليومية.

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

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

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

<sup>(12)</sup> مقدمة في إدارة المشاريع "القسم الأول والثاني"، <http://app.svu.edu.eg>.  
<sup>(13)</sup> ثريفر يونغ، ترجمة سامي تيسير سليمان، إدارة المشاريع، كتاب كيف تنمي قدرتك على "إدارة المشاريع".

## ↓ نظرية الإدارة

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

### ◀ عناصر إدارة المشروعات

تتمثل إدارة المشروع في العناصر الآتية (14): -

- » إدارة نطاق العمل: - وذلك من خلال التخطيط للمشروعات واشتمال كافة عناصره قبل البدء فيه.
- » إدارة الوقت: - يعد من العناصر بالغة الضرورة، من خلال وضع تصور مفصل للوقت المستغرق بالمشروع وجعل الأهداف واقعية وقابلة للتحقيق، من خلال وضع بعض من التعديلات والتغيرات.
- » إدارة تكلفة: - يعتبر ذلك من العناصر الضرورية لإدارة المشروع من خلال ميزانية موثقة فالحد من الانفاق لا يقل خطورة عن الإسراف، ويتم وفق خطة نقدية جيدة تضمن من تحقيق كافة الأهداف.
- » إدارة الجودة: - يتم هذا العنصر من خلال دمج مشاريع البناء التي تتوافق مع المواصفات الفنية للإنشاءات بأعلى المعايير والمواصفات القياسية لذلك من المهم أن تقام المشروعات بأعلى وأفضل جودة.
- » إدارة الموارد البشرية: - تتم من خلال تحديد الابتكارات والخبرات اللازمة لإقامة المشروعات باستهداف مهارات الموظفين وتنمية وتحسين المشاركة بين فرق العمل بالمشروع.
- » إدارة التواصل: - إذا لم يكن هناك إمكانية في وضع خطة محددة للتواصل المناسب مع الجهات المختصة فإنه سوف يؤدي ذلك إلى سير الأعمال بشكل مرن وسهل.
- » إدارة المخاطر: - يمكن أن يواجه أي مشروع مخاطر تهدده وتشكل له عائق لذلك من اللازم وضع إدارة مختصة في المعرفة المسبقة بهذه المخاطر للحد منها وتقليلها.
- » إدارة المشتريات: - تتمثل في إدارة شراء وتوريد المنتجات والخدمات بالمشروعات.

(14) القيادة المجتمعية لتخطيط الصرف الصحي البيئي في المناطق الحضرية، إدارة المشروعات، بالرباط التالي <https://www.eawag.ch>.

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

#### » مبادئ إدارة المشروعات

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

- تحقيق النتائج في وقت محدد.
- استهداف التخطيط الجيد.
- تحديد المهام وفق جدول زمني.
- الاستغلال الأفضل للموارد المتمثلة (الأموال، والمواد والمعدات والافراد).

↓ ومن الأدوات المستخدمة في عملية إدارة المشروعات لضمان الآتي: -

- تحديد تفصيلي للمهام.
- اختيار اشخاص متولين مسؤولية المهام الإدارية للمشروعات.
- وضع المبادئ والمعايير القابلة للقياس لضمان تحقيق الأهداف.
- القيام بالإجراءات التصحيحية في الوقت المناسب.
- جودة إدارة الميزانية المالية.
- حسن توزيع المواد والمعدات خلال وقت المشروع.

#### » تحديات إدارة المشاريع

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

- » إدارة الصفة المختلفة للمشروع.
- » عدم تطابق أبعاد المشروعات.
- » العلاقة الغير متشابهة بين قدرة التأثير على التكاليف المرتفعة للمشروع.

(15) القيادة المجتمعية لتخطيط الصرف الصحي البيئي في المناطق الحضرية، إدارة المشروعات، مرجع سابق ذكره ص14.

(16) قدوم زاهر، إدارة المشاريع، مرجع تم ذكره مسبقاً ص5 بالدراسات السابق. ص12.

- ٢٠ القدرة على المنافسة الداخلية والخارجية بين الشركات ذات سمعة جيدة في انجاز المشروعات.
- ٢١ إدارة التساوي في تحقيق أهداف أصحاب القرار.

#### ٢٢ < مزايا إدارة المشاريع

تعتبر إدارة المشروعات من الممارسات الإدارية المهمة التي تساهم في تحقيق أهداف المشروع وضمان تطوره ونجاحه وتتمثل المزايا الأساسية لإدارة المشروعات ما يلي:-

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

↓ وفيما يلي بعض الأمثلة على مزايا إدارة المشروعات:-

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

(17) مدحت محمد أبو النصر، نموذج الكفاءة والفاعلية من منظور اجتماعي وإداري، المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية، مج 7، ع27، جامعة حلوان، مصر، 2023.

## ◀ عيوب إدارة المشاريع

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

- ◌ التكلفة: يمكن أن تكون إدارة المشاريع عملية مكلفة، حيث تتطلب مواردًا بشرية ومالية.
- ◌ الوقت: يمكن أن تكون إدارة المشاريع عملية تستغرق وقتًا طويلاً، خاصةً إذا كانت المشاريع كبيرة أو معقدة.
- ◌ عدم اليقين: تعتمد إدارة المشاريع على تقديرات وتنبؤات حول الجدول الزمني والميزانية والنتائج. ومع ذلك، فإن هذه التقديرات والاحتمالات ليست دقيقة دائماً، مما قد يؤدي إلى حدوث أخطاء.
- ◌ المبالغة في الإدارة: قد يؤدي تطبيق إدارة المشاريع بشكل مفرط إلى تركيز المؤسسة على العمليات والإجراءات، مما قد يؤدي إلى التقليل من أهمية الابتكار والإبداع.

↓ وفيما يلي بعض الأمثلة على عيوب إدارة المشاريع

- ✓ شركة تستثمر في نظام إدارة المشاريع، ولكن لا تستخدم النظام بشكل فعال.
- ✓ مؤسسة تركز على إدارة المشاريع، ولكنها تتجاهل العمليات التشغيلية.
- ✓ منظمة غير ربحية تقضي الكثير من الوقت والجهد في إدارة المشاريع، مما يقلل من وقتها وجهدها المخصصين لتحقيق أهدافها.

## ◀ أنشطة إدارة المشاريع

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

- البدء: تعريف المشروع وأهدافه وتكوين فريق المشروع.
- التخطيط: تحديد المهام والجدول الزمني والميزانية والمخاطر والاتصالات.
- التنفيذ: تنفيذ المهام وفقاً للخطة.
- المراقبة والتحكم: مراقبة سير المشروع واتخاذ الإجراءات التصحيحية عند الحاجة.

<sup>(18)</sup> محمد صالح، تطبيق مثلث إدارة المشاريع (الجودة – التكلفة – الوقت) على تنفيذ فيال سكن خاص في دولة الكويت، المجلة العربية للنشر العلمي، مج2، ع15، الكويت، 2020.

□ الإنهاء: إغلاق المشروع وتسليمه إلى أصحاب المصلحة.

#### ◀ أنواع إدارة المشاريع

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

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

#### ◀ خصائص إدارة المشروعات

تتمتع إدارة المشاريع بعدة خصائص متمثلة في الآتي<sup>(19)</sup>:-

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

#### ◀ متطلبات إدارة المشاريع

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

---

<sup>(19)</sup> قدوم زاهر، إدارة المشاريع، كتاب مطبوع في إدارة المشاريع، ط1، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة قسم علوم تيسير، الجزائر 2018.

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

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

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

#### ٨ مكونات إدارة المشاريع

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

٩ الأهداف: تتمثل أهداف إدارة المشاريع في تحقيق مجموعة من الأهداف، مثل:

» تحقيق أهداف المشروع بكفاءة وفعالية.

» تلبية احتياجات وتوقعات أصحاب المصلحة.

» تقليل المخاطر المرتبطة بالمشروع.

» تحسين الكفاءة التشغيلية للمنظمة.

» زيادة رضا الموظفين.

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

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

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

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

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

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

- » مرحلة البدء: تتضمن مرحلة البدء تحديد أهداف المشروع وتطوير خطة لتحقيق هذه الأهداف.
- » مرحلة الإعداد: تتضمن مرحلة الإعداد تكوين فريق إدارة المشروع وتحديد الأدوار والمسؤوليات.
- » مرحلة التنفيذ: تتضمن مرحلة التنفيذ تنفيذ الخطة وإنجاز المشروع.
- » مرحلة المتابعة: تتضمن مرحلة المتابعة مراقبة سير العمل واتخاذ الإجراءات التصحيحية عند الحاجة.
- » مرحلة الإغلاق: تتضمن مرحلة الإغلاق إنهاء المشروع وتسليم المخرجات إلى أصحاب المصلحة.

## الفصل الرابع

### منهج الدراسة

أولاً: منهج الدراسة

ثانياً: مجتمع الدراسة (عينة الدراسة)

ثالثاً: أدوات الدراسة

رابعاً: إجراءات الدراسة

خامساً: المعالجة الإحصائية

مقدمة:

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

### منهجية الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قمت باستخدام المنهج الوصفي المسحي والذي يعرف بأنه طريقة في البحث تتناول إحداث وظواهر وممارسات موجودة متاحة للدراسة والقياس كما هي دون التدخل في مجرياتها ونستطيع أن نتفاعل معها فنصفها ونحللها، وتهدف هذه الدراسة إلى دراسة اثر اخلاقيات المهنة علي جودة ادارة المشاريع لتحقيق أهداف الدراسة و الإجابة عن تساؤلات، تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على أساس تحديد خصائص الظاهرة ووصف طبيعتها ونوعية العلاقة بين متغيراتها وأسبابها واتجاهاتها، حيث تم استخدام المنهج الوصفي في وصف متغيرات الدراسة ( اثر اخلاقيات المهنة علي جودة ادارة المشاريع) من خلال الأدب السابق بالإضافة إلى وصفها من خلال إجابة أفراد العينة على الاستبانة ومعرفة مستوياتها لدى طلبة جامعة شقراء، أما المنهج التحليلي فقد تم استخدامه بهدف معرفة العلاقة بين متغيرات الدراسة وإيجاد أثر العوامل التي قامت بالباحثات باختيارها على اثر اخلاقيات المهنة علي جودة ادارة المشاريع.

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

وقد كانت الإجابات على كل فقرة وفق مقياس ليكرت الخماسي كما يلي :

| التصنيف | غير موافق بشدة | غير موافق | محايد | موافق | موافق بشدة |
|---------|----------------|-----------|-------|-------|------------|
| الدرجة  | 1              | 2         | 3     | 4     | 5          |

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

#### عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من 384 مفردة لدراسة دراسة العوامل المؤثرة على دور اخلاقيات المهنة في فعالية إدارة المشاريع.

#### حدود الدراسة:

سوف يتناول الباحث موضوع الدراسة مع الالتزام بالحدود التالية - :

- الحدود الموضوعية: تكمن الحدود في استهداف أثر أخلاقيات المهنة على جودة إدارة المشاريع.
- الحدود المكانية: تطبيق الدراسة على "حالة الخريف للبترول" في الدمام.
- الحدود البشرية: طبقت على المجتمع من حيث الموظفين وأصحاب العمل ومديرين المشاريع المتمثلين في 384 مفردة.
- الحدود الزمنية: سيتم تنفيذ هذه الدراسة من خلال العام الدراسي 2023.

### أسلوب الدراسة:

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

## الفصل الخامس

### نتائج الدراسة الميدانية

## □ الدراسة الميدانية:

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

### أ- قوائم الاستبيان:

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

### ب- الدراسة الوصفية المسحية:

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

### البرامج الإحصائية المستخدمة

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

### الاساليب الإحصائية المستخدمة

تم استخدام الاساليب الإحصائية التالية على نموذج الدراسة

معامل ارتباط بيرسون ((Pearson correlation coefficient للتأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.

2-معامل الارتباط سبيرمان براون (Spearman-Brown) للتجزئة النصفية المتساوية، ومعامل ألفا كرونباخ: للتأكد من ثبات أداة الدراسة.

3-المتوسط الحسابي ((Mean وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن كل عبارة من العبارات المتغيرة في الدراسة الأساسية.

4-استخدام الانحراف المعياري (Standard Deviation) للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة ولكل بُع من أبعادها الرئيسية عن متوسطها الحسابي.

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

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

ثالثاً: مجتمع وعينة الدراسة:

1. مجتمع الدراسة:

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

عينة الدراسة:

ب- عينة البحث:

$$\text{حجم العينة} = \frac{e^2 \times (L-1)}{m^2}$$

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

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

م = مستوى المعنوية المسموح به في النتائج وهو 5%

بالتعويض في القانون السابق فأن،

$$\text{حجم العينة} = \frac{0.50 \times 0.50 \times (1,96)^2}{(0,50)^2} = 384 \text{ مفردة}$$

ونظراً إلى حجم العينة الكبير فيمكن أخذ عينة عشوائية خاصة بالموظفين والمدراء بشركة الخريف للبترول بدمام، حيث نري أن وحدة هذه العينة توضح المفردة التي توجهت إلى القائمة المستخدمة للإجابة عليها، وتتمثل هذه العينة الدراسية في دور اخلاقيات المهنة في فعالية إدارة المشاريع للمساعدة المعرفية بعينة الموظفين والاستبيان.

الجدول ( 1 ): توزيع أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الديمغرافية والوظيفية

| المتغيرات      | الفئة            | التكرار | النسبة المئوية |
|----------------|------------------|---------|----------------|
| الجنس          | ذكر              | 270     | %70.3          |
|                | أنثى             | 114     | %29.7          |
|                | المجموع          | 384     | %100.0         |
| المؤهل الدراسي | ماسجتر فاعلي     | 111     | %28.9          |
|                | بكالوريوس        | 217     | %56.5          |
|                | دبلوم            | 56      | %14.6          |
|                | المجموع          | 384     | %100.0         |
| المسمى الوظيفي | وظائف اداريه     | 104     | %27.1          |
|                | وظائف هندسيه     | 144     | %37.5          |
|                | وظائف محاسبيه    | 61      | %15.9          |
|                | اخرى             | 75      | %19.5          |
|                | المجموع          | 384     | %100.0         |
| متوسط الدخل    | اقل من 5000 ريال | 178     | %46.4          |
|                | 10000 ريال سعودي | 126     | %32.8          |

|        |     |                          |  |
|--------|-----|--------------------------|--|
| 20.8%  | 80  | أكثر من 10000 ريال سعودي |  |
| 100.0% | 384 | المجموع                  |  |

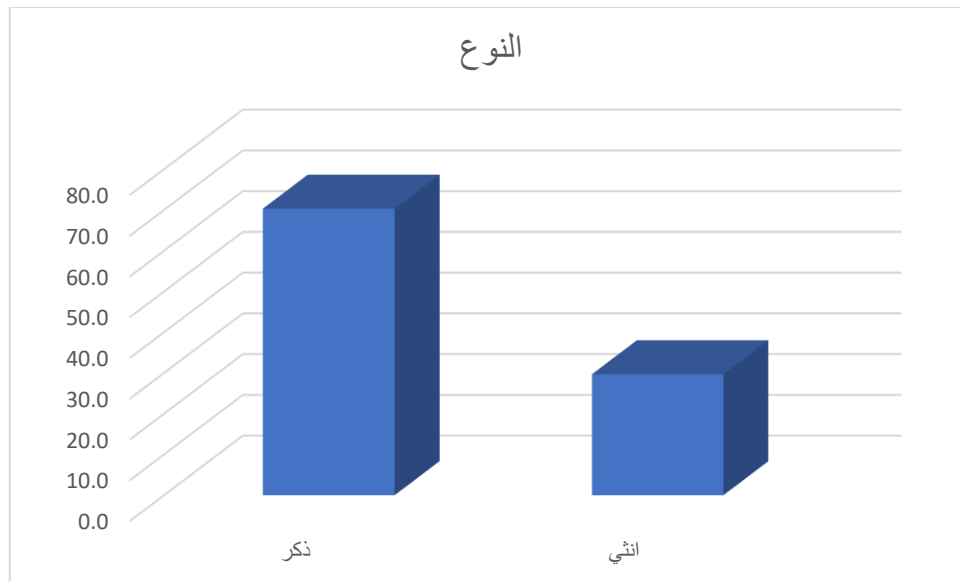
يلاحظ من الجدول (1) أن (الذكور) من أفراد عينة الدراسة هم الأعلى تكراراً حيث بلغ عددهم (270) بنسبة مئوية (70.3%)، بينما بلغ عدد (الاناث) (114) بنسبة مئوية (29.7%) من مجموع أفراد عينة الدراسة.

أما بالنسبة للمستوي الوظيفي فقد كان افراد عينة الدراسة من الوظائف الهندسية هم الأعلى تكرار وعددهم (144) بنسبه 37.5% ويلهم الوظائف الإدارية عددهم (104) بنسبه 27.1%) ويلها وظائف اخري عددها 75 بنسبه 19.5% واكل افراد العينة تكرار هي الوظائف المحاسبية وعددهم (61) بنسبه 15.9%)

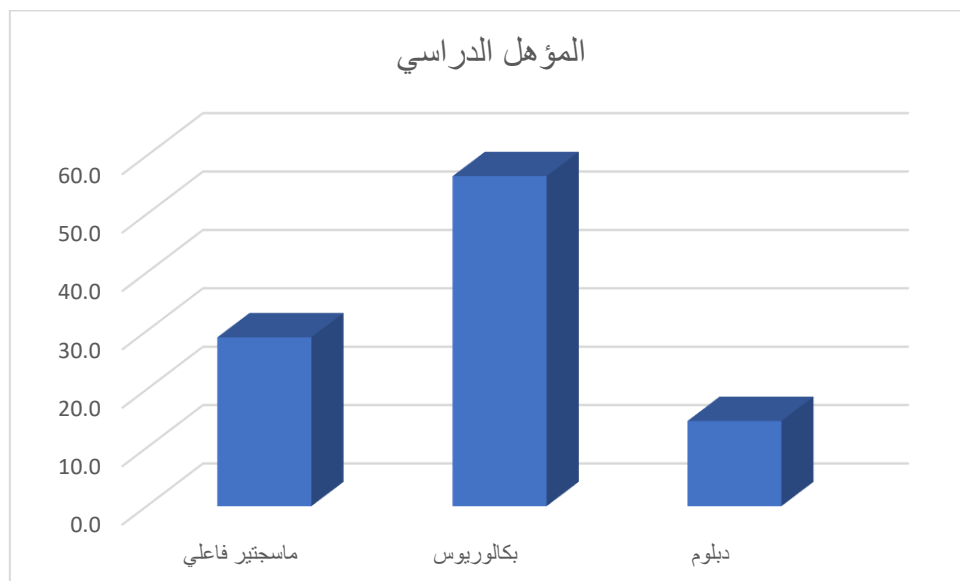
أما بالنسبة للمؤهل العلمي فقد كان أفراد العينة الذين في السنة (بكالوريوس) الأعلى تكراراً حيث بلغ عددهم (217) بنسبة مئوية (56.5%)، ثم تلاهم أفراد عينة الدراسة الذين في السنة (ماجستير فاعلي) حيث بلغ عددهم (111) طالباً وطالبة بنسبة مئوية (28.9%)، بينما كان من هم في السنة (الدبلوم) الأقل تكراراً حيث بلغ عددهم (56) طالباً وطالبة بنسبة مئوية (14.6%) من مجموع أفراد العينة.

اما بالنسبة لمستوي الدخل فقد كان افراد الغينه من متوسط اقل من 5000 ريال هم الاكثر تكرار وعددهم (178) بنسبه 46.4%) ويلهم الافراد من متوسط دخل 10000 ريال سعودي وعددهم (126) بنسبه 32.8% واكل افراد العينة تكرار من متوسط دخل أكثر من 10000 ريال وعددهم (80) بنسبه 20.8%)

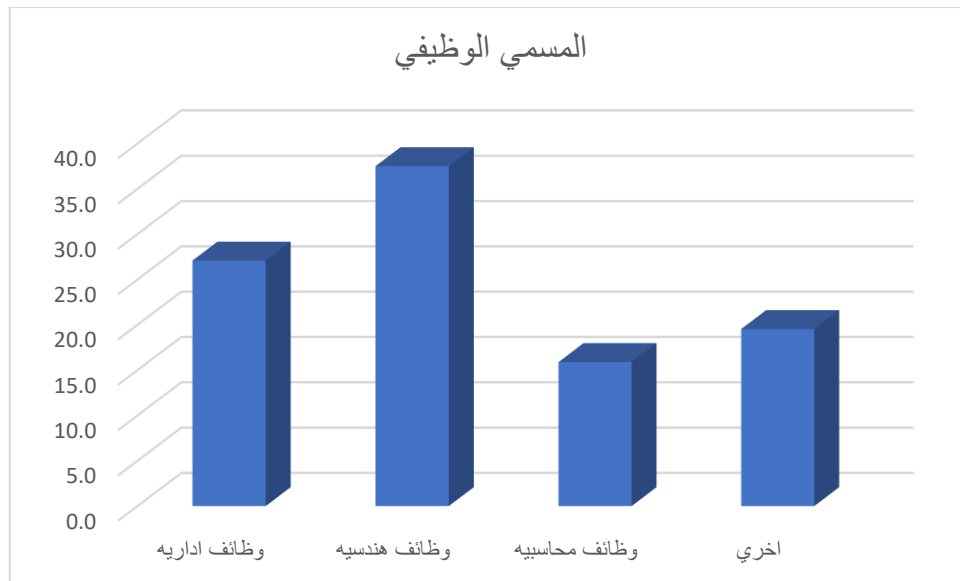
وهذا ما توضحه الرسوم البيانية التالية:



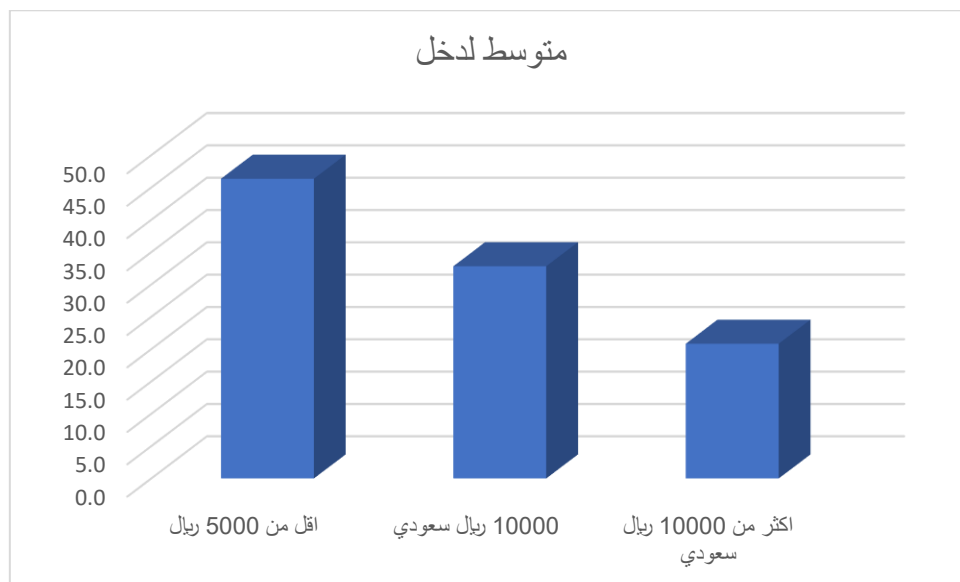
شكل (1) يوضح توزيع العينة طبقا لمتغير النوع



شكل (2) يوضح توزيع العينة طبقا لمتغير المؤهل الدراسي



شكل (3) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المسمي الوظيفي



شكل (4) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير متوسط الدخل

رابعاً: مصادر جمع البيانات:

تم الاعتماد على مصدرين لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة:

1. مصادر ثانوية:

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

## 2. مصادر أولية:

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

## خامساً: أداة الدراسة:

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

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

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

1. المتغير المستقل: تكون من (10) فقرة لقياس المتغير المستقل العوامل المؤثرة على أثر أخلاقيات المهنة في إدارة المشاريع موزعة على أبعاده (فهم الواجبات المهنية تحسين مستوى الاداء المهني).
2. المتغير التابع: تكون من (10) فقرة لقياس المتغير التابع إدارة المشاريع.

## 2- مجالات الدراسة:

- الحدود الموضوعية: تكمن الحدود في استهداف أثر أخلاقيات المهنة على جودة إدارة المشاريع.
- الحدود المكانية: تطبيق الدراسة على "حالة الخريف للبترو" في الدمام.

- الحدود الدشرية: طبقت على المجتمع من حيث الموظفين وأصحاب العمل ومديرين المشاريع المتمثلين

في 387 مفردة.

الحدود الزمنية: سيتم تنفيذ هذه الدراسة من خلال العام الدراسي 2023

تصحيح الأداة:

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

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

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

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

ولتفسير المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات الاستبانة وعلى كل

مجال من مجالاتها، فقد تم احتساب المعادلة التالية:

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{الحد الأعلى} - \text{الحد الأدنى (للاوزان)}}{\text{عدد الفئات المفترضة}} = \frac{5-1}{3} = 1.333$$

واستناداً لذلك تم اعتماد المعيار التالي: المستوى المنخفض = 1-2.33، والمستوى المتوسط = 2.34-3.66،

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

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

| المتوسط الحسابي       | درجة الموافقة |
|-----------------------|---------------|
| من 1.00 - أقل من 2.33 | بدرجة منخفضة  |
| من 2.34 - أقل من 3.67 | بدرجة متوسطة  |
| من 3.67 - 5.00        | بدرجة مرتفعة  |

صدق وثبات الأداة:

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

أولاً: الصدق الظاهري للأداة:

الخصائص السيكومترية لمحاول استبيان الدراسة:

الثبات والصدق:-

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

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

- الاتساق الداخلي

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

صدق الاتساق الداخلي لمحور فهم الواجبات المهنية

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

المهنية

| Correlations                                                 |                     |                                                                                                                                        |
|--------------------------------------------------------------|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| فهم الواجبات المهنية                                         |                     |                                                                                                                                        |
| .634**                                                       | معامل ارتباط بيرسون | يمكن فهم الواجبات المهنية لأخلاقيات المهنة من خلال التعرف على المبادئ والمعايير الأساسية التي تحكم هذه الأخلاقيات                      |
| 0.000                                                        | مستوي المعنوية      |                                                                                                                                        |
| 384                                                          | العدد               |                                                                                                                                        |
| .628**                                                       | معامل ارتباط بيرسون | يمكن فهم الواجبات المهنية المتمثلة في الصدق والأمانة حيث يجب أن يكون المهنيون صادقين وأمناء في جميع تعاملاتهم                          |
| 0.000                                                        | مستوي المعنوية      |                                                                                                                                        |
| 384                                                          | العدد               |                                                                                                                                        |
| .759**                                                       | معامل ارتباط بيرسون | يجب أن يحترم المهنيون الـ4 في فهم ممارستهم لمهنتهم وهذا يشمل احترام العملاء، والزلاء، والرؤساء، والمجتمع بشكل عام                      |
| 0.000                                                        | مستوي المعنوية      |                                                                                                                                        |
| 384                                                          | العدد               |                                                                                                                                        |
| .769**                                                       | معامل ارتباط بيرسون | يجب أن يكون المهنيون مؤهلين وكفؤين في أداء مهامهم، كما يجب عليهم أن يكونوا صادقين في تعاملاتهم مع الـ4، وأن يلتزموا بالمعايير المهنية. |
| 0.000                                                        | مستوي المعنوية      |                                                                                                                                        |
| 384                                                          | العدد               |                                                                                                                                        |
| .690**                                                       | معامل ارتباط بيرسون | فهم واجبات المهنة ينظم للموظفين حقوقهم وواجباتهم، وينظم التعامل بين بعضهم البعض، وبينهم وبين المجتمع المحيط                            |
| 0.000                                                        | مستوي المعنوية      |                                                                                                                                        |
| 384                                                          | العدد               |                                                                                                                                        |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). |                     |                                                                                                                                        |

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

#### صدق الاتساق الداخلي لمحور جودة ادارة المشاريع

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

#### المهني

| Correlations        |                     |                                                                               |
|---------------------|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| تحسين الاداء المهني |                     |                                                                               |
| .717**              | معامل ارتباط بيرسون | اخلاقيات المهنة تعمل على تحسين                                                |
| 0.000               | مستوي المعنويه      | مستوي الأداء المهني لجودة إدارة                                               |
| 384                 | العدد               | المشروعات".                                                                   |
| .688**              | معامل ارتباط بيرسون | تعتبر أخلاقيات المهنة أمراً إيجابياً                                          |
| 0.000               | مستوي المعنويه      | وضرورياً يساعد على تعزيز العمل                                                |
| 384                 | العدد               | الجماعي وتحسين مستوى الإنتاجية وخلق بيئة عمل صحية                             |
| .762**              | معامل ارتباط بيرسون | تؤدي الأخلاقيات المهنية إلى خلق                                               |
| 0.000               | مستوي المعنويه      | بيئة عمل مبنية على الثقة                                                      |
| 384                 | العدد               | والاحترام، مما يساهم في زيادة رضا العملاء وتحسين الأداء المهني العام للمنظمة. |
| .790**              | معامل ارتباط بيرسون | تشجع الأخلاقيات المهنية الموظفين                                              |
| 0.000               | مستوي المعنويه      | على الأداء الأفضل، وذلك من                                                    |
| 384                 | العدد               | خلال تعزيز شعورهم بالمسؤولية                                                  |

|                                                              |                     |                                                                                                                                        |
|--------------------------------------------------------------|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                              |                     | والالتزام تجاه عملهم وتجاه أهداف المنظمة.                                                                                              |
| .759**                                                       | معامل ارتباط بيرسون | يمكن أن يؤدي الموظف الذي يلتزم بأخلاقيات المهنة إلى العمل بجد وبذل قصارى جهده لتحقيق أهداف المنظمة، مما يساهم في تحسين أدائها المهني." |
| 0.000                                                        | مستوي المعنوية      |                                                                                                                                        |
| 384                                                          | العدد               |                                                                                                                                        |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). |                     |                                                                                                                                        |

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

#### صدق الاتساق الداخلي لمحور جودة ادارة المشاريع

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

#### المشاريع

| Correlations       |                     |                                                                                                                                                 |
|--------------------|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| جودة ادار المشاريع |                     |                                                                                                                                                 |
| .696**             | معامل ارتباط بيرسون | تساهم أخلاقيات المهنة في تحقيق جودة إدارة المشاريع من خلال تعزيز الالتزام بالمعايير المهنية وقواعد العمل، مما يساهم في تقليل الأخطاء المهنية ." |
| 0.000              | مستوي المعنوية      |                                                                                                                                                 |
| 384                | العدد               |                                                                                                                                                 |
| .780**             | معامل ارتباط بيرسون |                                                                                                                                                 |

|        |                     |                                                                    |
|--------|---------------------|--------------------------------------------------------------------|
| 0.000  | مستوي المعنويه      | تعزز اخلاقيات المهنة التعاون                                       |
| 384    | العدد               | والتواصل بين اعضاء فريق ادارة المشروع                              |
| .696** | معامل ارتباط بيرسون | تساهم أخلاقيات المهنة في خلق بيئة                                  |
| 0.000  | مستوي المعنويه      | عمل تعاونية وبناءة، مما يعزز                                       |
| 384    | العدد               | التواصل والتنسيق بين أعضاء فريق إدارة المشروع.                     |
| .716** | معامل ارتباط بيرسون | تعزز أخلاقيات المهنة الالتزام بالمعايير                            |
| 0.000  | مستوي المعنويه      | المهنية وقواعد العمل، مما يساهم في                                 |
| 384    | العدد               | تقليل الأخطاء المهنية وضمان جودة المخرجات.                         |
| .735** | معامل ارتباط بيرسون | تساهم أخلاقيات المهنة في تعزيز الثقة                               |
| 0.000  | مستوي المعنويه      | بين أعضاء فريق إدارة المشروع                                       |
| 384    | العدد               | وأصحاب المصلحة، مما يعزز التعاون والتنسيق وتحقيق الأهداف المشتركة. |
| .719** | معامل ارتباط بيرسون | تعمل جودة إدارة المشاريع على زيادة                                 |
| 0.000  | مستوي المعنويه      | رضا الموظفين، مما يساهم في تعزيز                                   |
| 384    | العدد               | الروح المعنوية وتحسين الإنتاجية .                                  |
| .669** | معامل ارتباط بيرسون | تساهم جودة إدارة المشاريع في تحسين                                 |
| 0.000  | مستوي المعنويه      | الكفاءة التشغيلية للمنظمة، مما                                     |
| 384    | العدد               | يساهم في تحقيق وفورات مالية وتحسين الإنتاجية.                      |
| .664** | معامل ارتباط بيرسون |                                                                    |

|                                                              |                     |                                                                                    |
|--------------------------------------------------------------|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| 0.000                                                        | مستوي المعنوية      | تقوم جودة إدارة المشاريع على تقليل                                                 |
| 384                                                          | العدد               | المخاطر المرتبطة بالمشروع، مما يساهم في حماية المنظمة من الخسائر المالية والسمعية. |
| .703**                                                       | معامل ارتباط بيرسون | تشير جودة إدارة المشاريع إلى مدى                                                   |
| 0.000                                                        | مستوي المعنوية      | قدرة إدارة المشروع على تحقيق أهداف                                                 |
| 384                                                          | العدد               | المشروع بفاعلية مع مراعاة الاحتياجات والتوقعات المحددة.                            |
| .721**                                                       | معامل ارتباط بيرسون | تحقيق أهداف المشروع بكفاءة مع                                                      |
| 0.000                                                        | مستوي المعنوية      | مراعاة الموارد المتاحة يؤدي إلى تحقيق                                              |
| 384                                                          | العدد               | جودة إدارة المشاريع بفاعلية.                                                       |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). |                     |                                                                                    |

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

#### - ثبات المقياس

يتم اختبار ثبات الاستبانة باستخدام معامل الفا كرو نباخ والتي تعبر قيمته عن مدى ثبات الأسئلة وصدقها في التعبير عن المؤشر التي وضعت لقياسه وتراوح قيم الفا كرو نباخ بين الصفر والواحد الصحيح. حيث أنه كلما اقترب مقياس كرو نباخ الفا من 1 الصحيح كلما كان ثبات أداة القياس والاستمارة أقوى (وقد جرى بين الإحصائيين اتخاذ قيمة 0.6 فأكثر كقيمة مقبولة لهذا المعامل).

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

(ثبات محاور عناصر الدراسة):-

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

| عدد العبارات | معامل الفا كرو نباخ | محاور الدراسة        |
|--------------|---------------------|----------------------|
| 5            | 0.734               | فهم الواجبات المهنية |
| 5            | 0.797               | تحسين الاداء المهني  |
| 10           | 0.891               | جودة ادارة المشاريع  |
| 20           | 0.933               | محاور الدراسة ككل    |

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن:-

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

قامت الباحثة باستخدام برنامج SPSS الاصدار 26 وذلك لحساب الصدق والثبات والاحصاء الوصفية

ودراسة فروض الدراسة لنموذج الدراسة

الاساليب الاحصائية المستخدمة

تم استخدام الاساليب الاحصائية التالية على نموذج الدراسة

- اختبار معامل الفا كرونباخ Cronbach's Alpha وذلك لدراسة ثبات النموذج
- استخدام اختبار الاتساق الداخلي لمحاور نموذج الدراسة
- الرسومات البيانية Graphs: استخدام البيانات والرسومات البيانية الموضحة لنتائج الدراسة أثناء التحليل.

- تم استخدام المتوسط الحسابي Mean والانحراف المعياري ST. Deviation والاهمية النسبية Relative importance لدراسة اتجاهات العينة الإحصائية لمتغيرات الدراسة.
- تم استخدام تحليل الانحدار البسيط Simple Regression لدراسة التأثير المعنوي بين محاور الدراسة

## الفصل السادس

### تحليل البيانات واختبار الفرضيات

## تحليل البيانات واختبار الفرضيات

تمهيد:

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

### نتائج الدراسة:

#### - نتائج الدراسة الميدانية:

➤ تظهر النتائج الخاصة بالدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة في ضرورة اهتمام المؤسسات في استهداف أخلاقيات المهنة وذلك ضمن الأبعاد الخاصة بالدراسة التي تتشابه بشكل كبير مع أبعاد دراستنا وتمثل تلك الأبعاد في (احترام القوانين والأنظمة) والعدالة وعدم التحيز واحترام الوقت وذلك بهدف تحديد مستوى الاختلافات في المساعدة على معرفة حجم العينة. ووفقاً إلى الدراسات السابقة (بلال خلف السكرانة) نرى أن؛ هناك تشابه بين العلاقة ذات الدلالة الإحصائية بين أخلاقيات المهنة واستراتيجية إدارة المشاريع والمتمثلة في الأبعاد التي تم ذكرها بالنتائج السابقة، ولقد اعتمدت هذه الدراسة على الطرق الإحصائية والبرنامج الإحصائي (SPSS). ونرى أيضاً وجود اختلاف في عدم وجود أثر معنوي لأخلاقيات المهنة بأبعادها المتجمعة في الصورة الذهنية والذاتية، ويعد ذلك بمثابة اختلاف بين تلك الدراسة السابقة ودراستنا الحالية.

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

في ضرورة استهداف المجالات المتمثلة في المسؤولية والعدالة والمساواة والصدق وذلك لتحديد مدى تأثيرها على أخلاقيات المهنة.

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

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

➤ ولقد ظهرت نتائج الدراسة من خلال ربط العلاقة بين دراستنا الحالية والدراسة السابقة للباحث (بلال خلف السكرانة) والتي اعتمدت على الطرق الإحصائية والبرامج الإحصائية SPSS.

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

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

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

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

- اختبار فروض الدراسة.

4.1 الإجابة على أسئلة الدراسة:

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

، وفيما يلي عرض النتائج: المتغير المستقل: تنمية أخلاقيات المهنة

الجدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد المتغير المستقل تنمية أخلاقيات

المهنة" والمقياس ككل (ن = 10)

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

يظهر الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام لأبعاد المتغير " أخلاقيات المهنة" من وجهة نظر .....بلغ (4.3633) وبدرجة تقدير مرتفعة. وقد تراوحت المتوسطات الحسابية للأبعاد بين (4.3630-4.3635) وبدرجات تقدير مرتفعة، وكان البعد "فهم الواجبات المهنية" بأعلى متوسط حسابي حيث بلغ (4.3635) بانحراف معياري (0.49385) وبدرجة تقدير مرتفعة، ثم تلاه بعد "تحسين الاداء المهني" بمتوسط حسابي (4.3530) وانحراف معياري (0.52567) وبدرجة تقدير مرتفعة، وفيما يلي عرض تفصيلي لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات أبعاد المتغير.

البعد الأول: فهم الواجبات المهنية.

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة على فقرات بعد تنمية

الواجبات المهنية وكانت النتائج كالآتي:

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

ككل

| العبارة                                                                                                                                | المتوسط | الانحراف المعياري | الرتبة | درجة التقدير |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-------------------|--------|--------------|
| يمكن فهم الواجبات المهنية لأخلاقيات المهنة من خلال التعرف على المبادئ والمعايير الأساسية التي تحكم هذه الأخلاقيات                      | 4.34    | 0.693             | 3      | مرتفعه       |
| يمكن فهم الواجبات المهنية المتمثلة في الصدق والأمانة حيث يجب أن يكون المهنيون صادقين وأمناء في جميع تعاملاتهم                          | 4.48    | 0.646             | 1      | مرتفعه       |
| يجب أن يحترم المهنيون ال4ن في فهم ممارستهم لمهنتهم وهذا يشمل احترام العملاء، والزلاء، والرؤساء، والمجتمع بشكل عام                      | 4.41    | 0.661             | 2      | مرتفعه       |
| يجب أن يكون المهنيون مؤهلين وكفؤين في أداء مهامهم، كما يجب عليهم أن يكونوا صادقين في تعاملاتهم مع ال4ن، وأن يلتزموا بالمعايير المهنية. | 4.28    | 0.785             | 5      | مرتفعه       |

|        |   |         |        |                                                                                                             |
|--------|---|---------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| مرتفعه | 4 | 0.753   | 4.30   | فهم واجبات المهنة ينظم للموظفين حقوقهم وواجباتهم، وينظم التعامل بين بعضهم البعض، وبينهم وبين المجتمع المحيط |
| مرتفعة |   | 0.49385 | 4.3635 | فهم الواجبات المهنية                                                                                        |

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

#### البعد الثاني: تحسين مستوى الاداء المهني

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

الجدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد تحسين مستوى الاداء المهني

#### والبعد ككل

| العبارات | المتوسط | الانحراف المعياري | الرتبة | درجة التقدير |
|----------|---------|-------------------|--------|--------------|
|----------|---------|-------------------|--------|--------------|

|        |   |       |      |                                                                                                                                        |
|--------|---|-------|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| مرتفعة | 3 | 0.719 | 4.34 | اخلاقيات المهنة تعمل على تحسين مستوى الأداء المهني لجودة إدارة المشروعات".                                                             |
| مرتفعة | 1 | 0.656 | 4.45 | تعتبر أخلاقيات المهنة أمراً إيجابياً وضرورياً يساعد على تعزيز العمل الجماعي وتحسين مستوى الإنتاجية وخلق بيئة عمل صحية                  |
| مرتفعة | 5 | 0.704 | 4.32 | تؤدي الأخلاقيات المهنية إلى خلق بيئة عمل مبنية على الثقة والاحترام، مما يساهم في زيادة رضا العملاء وتحسين الأداء المهني العام للمنظمة. |
| مرتفعة | 4 | 0.694 | 4.34 | تشجع الأخلاقيات المهنية الموظفين على الأداء الأفضل، وذلك من خلال تعزيز شعورهم بالمسؤولية                                               |

|        |   |         |        |                                                                                                                                                            |
|--------|---|---------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|        |   |         |        | والالتزام تجاه عملهم<br>وتجاه أهداف المنظمة                                                                                                                |
| مرتفعة | 2 | 0.759   | 4.36   | يمكن أن يؤدي<br>الموظف الذي يلتزم<br>بأخلاقيات المهنة إلى<br>العمل بجد وبذل<br>قصارى جهده لتحقيق<br>أهداف المنظمة، مما<br>يساهم في تحسين<br>أدائها المهني. |
| مرتفعة |   | 0.52567 | 4.3630 | تحسين الاداء المهني                                                                                                                                        |

يبين الجدول التالي أن المتوسط العام لفقرات بعد "الفائدة المدركة" بلغ (4.3630) وبدرجة تقدير مرتفعة ، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات البعد بين (4.32-4.45) وبدرجات تقدير مرتفعة ، وكانت الفقرة التي تنص على " تعتبر أخلاقيات المهنة أمراً إيجابياً وضرورياً يساعد على تعزيز العمل الجماعي وتحسين مستوى الإنتاجية وخلق بيئة عمل صحية " بأعلى درجة تقدير حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (4.45) وبانحراف معياري (0.656) وبدرجة تقدير مرتفعة، ثم تلاها الفقرة التي تنص على " يمكن أن يؤدي الموظف الذي يلتزم بأخلاقيات المهنة إلى العمل بجد وبذل قصارى جهده لتحقيق أهداف المنظمة، مما يساهم في تحسين أدائها المهني." بمتوسط حسابي (4.36) وانحراف معياري (0.759) وبدرجة تقدير مرتفعة، وكانت الفقرة التي تنص على " تؤدي الأخلاقيات المهنية إلى خلق بيئة عمل مبنية على الثقة والاحترام، مما يساهم في زيادة رضا العملاء وتحسين الأداء

المهني العام للمنظمة." بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (4.32) وانحراف معياري (0.704) وبدرجة تقدير مرتفعة

1- السؤال الدراسة الثاني: كيف يمكن تسليط الضوء حول إزالة الطابع التسليطي لإدارة

المشاريع؟

وللإجابة على سؤال الدراسة الثاني تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة

الدراسة على فقرات أبعاد المتغير التابع جودة ادارة المشاريع"، وفيما يلي

عرض النتائج:

المتغير التابع: جودة ادارة المشاريع

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة على فقرات المتغير جودة ادارة

المشاريع وكانت النتائج كالآتي:

الجدول (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المتغير تجودة ادارة المشاريع والمتغير

ككل

| العبارة                                                                                                                                       | المتوسط | الانحراف المعيارى | الرتبة | درجة التقدير |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-------------------|--------|--------------|
| تساهم أخلاقيات المهنة في تحقيق جودة إدارة المشاريع من خلال تعزيز الالتزام بالمعايير المهنية وقواعد العمل، مما يساهم في تقليل الأخطاء المهنية. | 4.39    | 0.695             | 1      | مرتفعة       |
| تعزز اخلاقيات المهنة التعاون والتواصل بين اعضاء فريق ادارة المشروع                                                                            | 4.31    | 0.779             | 7      | مرتفعة       |
| تساهم أخلاقيات المهنة في خلق بيئة عمل تعاونية وبناءة، مما يعزز التواصل والتنسيق بين أعضاء فريق إدارة المشروع.                                 | 4.38    | 0.694             | 2      | مرتفعة       |

|        |    |         |        |                                                                                                                                      |
|--------|----|---------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| مرتفعة | 5  | 0.742   | 4.33   | تعزز أخلاقيات المهنة الالتزام بالمعايير المهنية وقواعد العمل، مما يساهم في تقليل الأخطاء المهنية وضمان جودة المخرجات.                |
| مرتفعة | 8  | 0.763   | 4.30   | تساهم أخلاقيات المهنة في تعزيز الثقة بين أعضاء فريق إدارة المشروع وأصحاب المصلحة، مما يعزز التعاون والتنسيق وتحقيق الأهداف المشتركة. |
| مرتفعة | 10 | 0.776   | 4.29   | تعمل جودة إدارة المشاريع على زيادة رضا الموظفين، مما يساهم في تعزيز الروح المعنوية وتحسين الإنتاجية.                                 |
| مرتفعة | 6  | 0.700   | 4.32   | تساهم جودة إدارة المشاريع في تحسين الكفاءة التشغيلية للمنظمة، مما يساهم في تحقيق وفورات مالية وتحسين الإنتاجية.                      |
| مرتفعة | 4  | 0.701   | 4.34   | تقوم جودة إدارة المشاريع على تقليل المخاطر المرتبطة بالمشروع، مما يساهم في حماية المنظمة من الخسائر المالية والسمعية.                |
| مرتفعة | 9  | 0.701   | 4.28   | تشير جودة إدارة المشاريع إلى مدى قدرة إدارة المشروع على تحقيق أهداف المشروع بفاعلية مع مراعاة الاحتياجات والتوقعات المحددة.          |
| مرتفعة | 3  | 0.697   | 4.36   | تحقيق أهداف المشروع بكفاءة مع مراعاة الموارد المتاحة يؤدي إلى تحقيق جودة إدارة المشاريع بفاعلية.                                     |
| مرتفعة |    | 0.51525 | 4.3297 | جودة ادار المشاريع                                                                                                                   |

يظهر من الجدول (12) أن المتوسط العام لفقرات المتغير جودة ادارة المشاريع" بلغ (4.3297) ودرجة تقدير متوسطة، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات البعد" بين (4.29-4.39) وبدرجات تقدير مرتفعة لجميع الفقرات، وكانت الفقرة التي تنص على " تساهم أخلاقيات المهنة في تحقيق جودة إدارة المشاريع من خلال تعزيز الالتزام بالمعايير المهنية وقواعد العمل، مما يساهم في تقليل الأخطاء المهنية ". بأعلى متوسط حسابي حيث بلغ

(4.39) وانحراف معياري (0.695) ودرجة تقدير مرتفعة ، ثم تلاها الفقرة التي تنص على " تساهم أخلاقيات المهنة في خلق بيئة عمل تعاونية وبناءة، مما يعزز التواصل والتنسيق بين أعضاء فريق إدارة المشروع. " متوسط حسابي (4.38) وانحراف معياري (0.694) على التوالي ودرجة تقدير مرتفعة، وجاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة التي تنص على " تعمل جودة إدارة المشاريع على زيادة رضا الموظفين، مما يساهم في تعزيز الروح المعنوية وتحسين الإنتاجية. " بمتوسط حسابي (4.29) وانحراف معياري (0.776) ودرجة تقدير مرتفعة.

## 4.2 اختبار الفرضيات

الفرضية الرئيسية الأولى: "يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين دور أخلاقيات المهنة وبين استراتيجية فعالية إدارة المشاريع"

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

### الأولى

| المعنوية          | F المحسوبه | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات | Adjusted R Square | R Square | R                 |
|-------------------|------------|----------------|--------------|----------------|-------------------|----------|-------------------|
| .000 <sup>b</sup> | 514.874    | 37.110         | 2            | 74.220         | 0.729             | 0.730    | .854 <sup>a</sup> |
|                   |            |                | 383          | 101.682        |                   |          |                   |
|                   |            |                | 383          | 101.682        |                   |          |                   |

يظهر من الجدول السابق صلاحية نموذج اختبار الانحدار المتعدد لتفسير الظاهرة حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغيرات المستقلة والتابعة (.854<sup>a</sup>) وهي تشير إلى علاقة قوية ومقبولة، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R) معامل التحديد بلغ (0.730) أي أن المتغيرات المستقلة استطاعت أن تفسر ما نسبته (73%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع فاعلية إدارة المشاريع والباقي يعزى لمتغيرات أخرى، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (0.729) وأن الفرق بينها وبين قيمة R2 بسيط جدا ما يدل على قدرة المتغيرات التي تم قبولها في النموذج على التنبؤ بقيم المتغير التابع.

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

الجدول (13): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار الفرضية الرئيسية الأولى

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

يظهر من الجدول (13) وباستعراض قيم تأثير كل بعد من أبعاد المتغير المستقل يتبين أن جميع الأبعاد (فهم الواجبات المهنية , تحسين الاداء المهني ) لها أثر إيجابي دال إحصائيا بشكل منفرد على فاعلية ادارة المشاريع (عند مستوى الدلالة (0.05) حيث بلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (0.380، 0.544)، وبلغت قيمة (t) لها (، 9.587، 14.609) على الترتيب أعلى من قيمتها الجدولية (1.64) وبمستوى دلالة (0.000، 0.000)، أقل من (0.05)، وعليه

تكون معادلة التنبؤ كالآتي:

$$\text{فاعلية ادارة المشاريع} = 0.296 + X_1 (0.380) + X_2 (0.544)$$

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

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

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

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

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

الجدول (15): نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط

| المعنوية          | المحسوبه F | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات | Adjusted R Square | R Square | R                 |
|-------------------|------------|----------------|--------------|----------------|-------------------|----------|-------------------|
| .000 <sup>b</sup> | 183.595    | 33.006         | 1            | 33.006         | 0.323             | 0.325    | .570 <sup>a</sup> |
|                   |            | 0.180          | 382          | 68.675         |                   |          |                   |
|                   |            |                | 383          | 101.682        |                   |          |                   |

يظهر من الجدول السابق صلاحية نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتفسير الظاهرة حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغيرات المستقلة والتابعة (.570<sup>a</sup>). وهي تشير إلى علاقة قوية ومقبولة، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R) معامل التحديد بلغ (0.325) أي أن المتغيرات المستقلة استطاعت أن تفسر ما نسبته (32%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع فاعلية إدارة المشاريع والباقي يعزى لمتغيرات أخرى، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (0.323) وأن الفرق بينها وبين قيمة R2 بسيط جدا ما يدل على قدرة المتغيرات التي تم قبولها في النموذج على التنبؤ بقيم المتغير التابع.

كما ويظهر من الجدول (14) وبالاتماد على قيمة ودلالة F الإحصائية للأبعاد مجتمعة والتي بلغت (183.595) أعلى من قيمتها الجدولية (2.37) عند مستوى دلالة (0.00) أقل من (0.05) مما يدل على صلاحية نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالي يوضح نتائج

الاختبار:

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

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

يظهر من الجدول (16) وباستعراض قيم تأثير بعد (احترام القواعد) من أبعاد المتغير المستقل يتبين أن له أثر إيجابي دال إحصائياً بشكل منفرد على فاعلية ادارة المشاريع عند مستوى الدلالة (0.05) حيث بلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (0.444)، وبلغت قيمة (t) لها (13.550) وهي أعلى من قيمتها الجدولية (1.64) وبمستوى دلالة (0.000) أقل من (0.05)، وعليه

تكون معادلة التنبؤ كالآتي:

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

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

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

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

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

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

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

| المعنوية          | المحسوبة F | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات | Adjusted R Square | R Square | R                 |
|-------------------|------------|----------------|--------------|----------------|-------------------|----------|-------------------|
| .000 <sup>b</sup> | 76.726     | 17.007         | 1            | 17.007         | 0.165             | 0.167    | .409 <sup>a</sup> |
|                   |            | 0.222          | 382          | 84.674         |                   |          |                   |
|                   |            |                | 383          | 101.682        |                   |          |                   |

يظهر من الجدول السابق صلاحية نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتفسير الظاهرة حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغيرات المستقلة والتابعة (0.409<sup>a</sup>). وهي تشير إلى علاقة متوسطة ومقبولة، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R) معامل التحديد بلغ (0.167) أي أن المتغيرات المستقلة استطاعت أن تفسر ما نسبته (16%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع فاعلية إدارة المشاريع والباقي يعزى لمتغيرات أخرى، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (0.165) وأن الفرق بينها وبين قيمة R2 بسيط جداً ما يدل على قدرة المتغيرات التي تم قبولها في النموذج على التنبؤ بقيم المتغير التابع.

| Coefficients                                 |        |              |                |       |                                                                                                               |   |
|----------------------------------------------|--------|--------------|----------------|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| Sig.                                         | T      | Standardized | Unstandardized |       | Model                                                                                                         |   |
|                                              |        | Coefficients | Coefficients   |       |                                                                                                               |   |
|                                              |        | Beta         | Std. Error     | B     |                                                                                                               |   |
| 0.000                                        | 17.022 |              | 0.169          | 2.869 | الثابت                                                                                                        | 1 |
| 0.000                                        | 8.759  | 0.409        | 0.037          | 0.326 | يمكن فهم الواجبات المهنية المتمثلة في الصدق والأمانة حيث يجب أن يكون المهنيون صادقين وأمناء في جميع تعاملاتهم |   |
| a. Dependent Variable: فاعلية ادارة المشاريع |        |              |                |       |                                                                                                               |   |

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

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

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

تكون معادلة التنبؤ كالاتي:

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

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

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

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

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

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

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

| المعنوية          | المحسوبة F | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات | Adjusted R Square | R Square | R                 |
|-------------------|------------|----------------|--------------|----------------|-------------------|----------|-------------------|
| .000 <sup>b</sup> | 190.355    | 33.818         | 1            | 33.818         | 0.331             | 0.333    | .577 <sup>a</sup> |
|                   |            | 0.178          | 382          | 67.864         |                   |          |                   |
|                   |            |                | 383          | 101.682        |                   |          |                   |

يظهر من الجدول السابق صلاحية نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتفسير الظاهرة حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغيرات المستقلة والتابعة (0.577<sup>a</sup>) وهي تشير إلى علاقة متوسطة ومقبولة، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R) معامل التحديد بلغ (0.333) أي أن المتغيرات المستقلة استطاعت أن تفسر ما نسبته

| Coefficients <sup>a</sup>                    |        |              |                |       |                                                                                                                               |   |
|----------------------------------------------|--------|--------------|----------------|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| Sig.                                         | T      | Standardized | Unstandardized |       | Model                                                                                                                         |   |
|                                              |        | Coefficients | Coefficients   |       |                                                                                                                               |   |
|                                              |        | Beta         | Std. Error     | B     |                                                                                                                               |   |
| 0.000                                        | 21.055 |              | 0.125          | 2.631 | الثابت                                                                                                                        | 1 |
| 0.000                                        | 13.797 | 0.577        | 0.029          | 0.395 | فهم واجبات المهنة<br>ينظم للموظفين<br>حقوقهم وواجباتهم،<br>وينظم التعامل بين<br>بعضهم البعض،<br>وبينهم وبين المجتمع<br>المحيط |   |
| a. Dependent Variable: فاعلية ادارة المشاريع |        |              |                |       |                                                                                                                               |   |

(33%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع فاعلية ادارة المشاريع والباقي يعزى لمتغيرات أخرى، كما ويلاحظ

أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (0.331) وأن الفرق بينها وبين قيمة R2 بسيط جدا ما يدل على قدرة المتغيرات التي تم قبولها في النموذج على التنبؤ بقيم المتغير التابع.

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

الاختبار:

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

يظهر من الجدول (20) وباستعراض قيم تأثير بعد (احترام الوقت المهني ) من أبعاد المتغير المستقل يتبين أن له أثر إيجابي دال إحصائيا بشكل منفرد على فاعلية ادارة المشاريع عند مستوى الدلالة (0.05)

حيث بلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (0.395)، وبلغت قيمة (t) لها (13.797) وهي أعلى من قيمتها الجدولية (1.64) وبمستوى دلالة (0.000) أقل من (0.05)، وعليه

تكون معادلة التنبؤ كالآتي:

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

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

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

## قائمة المراجع:

- 1- مدحت محمد أبو النصر، القيم والأخلاقيات المهنية في الخدمة الاجتماعية، دكتوراة من مجلس العلمي لعلماء ومبدي مصر والعرب، (مج32)، ع (1)، كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان، مصر، 2020.
- 2- ريا عبد الستار، اخلاقيات المهنة، محاضرة بجامعة المستنصرية كلية الفنون، ط2، العراق، 2020.
- 3- عمر قبائلي، اخلاقيات المهنة، محاضرات لطلاب السنة الثانية ماستر لغة وأدب عربي: جميع الشعب، جامعة أبي بكر بلقايد-- تلمسان كلية الآداب واللغات قسم اللغة والأدب العربي. 2021، ص1
- 4- رغدة عابد عطا الله المرات، أثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي وأداء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية في مدينة عمان، رسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، قسم إدارة الاعمال كلية الاعمال، الأردن، 2011. ص-19.
- 5- أمينة مخلوفي، بيئة العمل وأثرها في ممارسة أخلاقيات العمل) دراسة ميدانية بالمؤسسة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز-مديرية التوزيع -أدرار)، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاجتماعية تخصص: تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية قسم العلوم الاجتماعية، الجزائر، 2021.

- 6- قدوم زاهر، إدارة المشاريع، كتاب مطبوع في إدارة المشاريع، ط1، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة قسم علوم تيسير، الجزائر 2018.
- 7- بلال خلف السكارنة، اخلاقيات العمل وأثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الاعمال دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الأردنية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، مج (1)، ع (33)، 2012، الأردن.
- 8- منصة أفهم التعليمية، العوامل التي تؤثر على السلوك الأخلاقي، الدرس السادس، بالرباط التالي <https://aja.journals.ekb>.
- 9- سعاد مسعود الفاهم، فلسفة أخلاق المهنة، التعليم أنموذجاً رسالة ماجستير غير منشورة، مدرسة العلوم الإنسانية، طرابلس، 2011.
- 10- سعاد مسعود الفاهم، فلسفة أخلاق المهنة، التعليم أنموذجاً رسالة ماجستير غير منشورة، مدرسة العلوم الإنسانية، طرابلس، 2011.
- 11- نجيبة خليفة محمد الطيف، ماجستير عن نماذج من بعض النظريات الأخلاقية وتطبيقاتها العملية، جامعة الزاوية إدارة الدراسات العليا والتدريب، ليبيا، 2021.
- 12- مدحت محمد أبو النصر، القيم والأخلاقيات المهنية في الخدمة الاجتماعية، مجلة القاهرة للخدمة الاجتماعية، دكتوراة من مجلس العلمي لعلماء ومبدي مصر والعرب، (مج32)، ع (1)، كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان، مصر، 2020. ص4.

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

14- القيادة المجتمعية لتخطيط الصرف الصحي البيئي في المناطق الحضرية، إدارة المشروعات، بالرابط التالي [./https://www.eawag.ch](https://www.eawag.ch)

15- محمد صالح، تطبيق مثلث إدارة المشاريع (الجودة – التكلفة – الوقت) على تنفيذ فيال سكن خاص في دولة الكويت، المجلة العربية للنشر العلمي، مج2، ع15، الكويت، 2020.

16- مقدمة في إدارة المشاريع "القسم الأول والثاني"، <http://app.svu.edu.eg>

17- منصة بكّة التعليميّة، مراحل المشروع الخمسة، <https://bakkah.com/ar/knowledge-center>، 2023.

### المراجع الأجنبية:

18-Zahra M, The Importance and Necessity of Professional Ethics in the Organization and the role of Managers, international journals, University of Religions and Denominations, Iran,2021.

19-James Dee Burrows, Ph.D. Thesis chair, A Senior Thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for graduation, in the Honors Program Liberty University, 2021

الملاحق

## استمارة الاستبيان

"أثر أخلاقيات المهنة على جودة إدارة المشاريع-دراسة حالة بشركة الخريف للبترول في الدمام"

السلام عليكم وبعد،

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

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

لذا نرجو من سيادكم التكرم بالاطلاع على قائمة الاستقصاء بأقسامها وقراءة الفقرات قراءة جيدة واختيار درجة استجابتكم على كل فقرة حسب الاتفاق مع وجهات النظر الخاصة بكم، وذلك من خلال تطبيقها واقعياً بشرط أن تكون الإجابة عن تلك الأسئلة مطابقة إلى التقييم بالوضع الحالي، وليس لما يجب أن تكون، وذلك من خلال وضع علامة (✓) على الإجابة التي تتماشى وجهة نظركم، ولكن في حالة عدم اليقين والتأكد من إجابة معينة أو تعتقد بأنها سوف تكون مضللة وغير مفيدة، لذا أرجو من سيادكم في حالة عدم الرغبة بالرد المناسب أن يتم ترك السؤال كما هو بدون أي إجابة معينة.

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

شكراً جزيلاً لكم ومقدرين لمشاركتكم معنا وتعاونكم

القسم الأول: البيانات الديموغرافية:

1. النوع:

أنثى ☐

ذكر ☐

2. العمر:

30 – 40 سنة ☐

أقل من 30 سنة ☐

أكثر من 50 سنة ☐

40 – 50 سنة ☐

3. المؤهل الدراسي:

بكالوريوس ☐

ماجستير فأعلى ☐

دبلوم ☐

4. المسمى الوظيفي:

وظائف هندسية ☐

وظائف إدارية ☐

أخرى ☐

وظائف محاسبية ☐

5. سنوات الخبرة:

من 3 إلى 5 أعوام ☐

3 أعوام خبرة ☐

أكثر من 10 أعوام ☐

6. متوسط الدخل:

1000 ريال سعودي ☐

أقل من 50000 ريال سعودي ☐

أكثر من 10000 ريال سعودي ☐

✓ القسم الثاني: أخلاقيات المهنة (المتغير المستقل):

| م                                    | العبارة                                                                                                                  | موافق<br>بشدة | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
|--------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------|-------|-----------|----------------|
| المحور الأول: (فهم الواجبات المهنية) |                                                                                                                          |               |       |       |           |                |
| 1                                    | "يمكن فهم الواجبات المهنية لأخلاقيات المهنة من خلال التعرف على المبادئ والمعايير الأساسية التي تحكم هذه الأخلاقيات."     |               |       |       |           |                |
| 2                                    | "يمكن فهم الواجبات المهنية المتمثلة في الصدق والأمانة حيث يجب أن يكون المهنيون صادقين وأمناء في جميع تعاملاتهم."         |               |       |       |           |                |
| 3                                    | "يجب أن يحترم المهنيون الآخرين في فهم ممارستهم لمهنتهم وهذا يشمل احترام العملاء، والزملاء، والرؤساء، والمجتمع بشكل عام." |               |       |       |           |                |
| 4                                    | "يجب أن يكون المهنيون مؤهلين وكفؤين في أداء مهامهم، كما يجب عليهم أن يكونوا صادقين في تعاملاتهم"                         |               |       |       |           |                |

|  |  |  |  |  |                                                                                                                 |   |
|--|--|--|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
|  |  |  |  |  | مع الآخرين، وأن يلتزموا بالمعايير المهنية".                                                                     |   |
|  |  |  |  |  | " فهم واجبات المهنة ينظم للموظفين حقوقهم وواجباتهم، وينظم التعامل بين بعضهم البعض، وبينهم وبين المجتمع المحيط". | 5 |

## المحور الثاني: (تحسين مستوى الأداء المهني)

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

✓ القسم الثالث جودة إدارة المشاريع (المتغير التابع):

| م | العبارة                                                                                                                                         | موافق<br>بشدة | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------|-------|-----------|----------------|
| 1 | "تساهم أخلاقيات المهنة في تحقيق جودة إدارة المشاريع من خلال تعزيز الالتزام بالمعايير المهنية وقواعد العمل، مما يساهم في تقليل الأخطاء المهنية." |               |       |       |           |                |
| 2 | "تعزز أخلاقيات المهنة التعاون والتواصل بين أعضاء فريق إدارة المشروع، مما يساهم في تحقيق الأهداف المشتركة وضمان جودة المشاريع."                  |               |       |       |           |                |
| 3 | "تساهم أخلاقيات المهنة في خلق بيئة عمل تعاونية وبناءة، مما يعزز التواصل والتنسيق بين أعضاء فريق إدارة المشروع."                                 |               |       |       |           |                |
| 4 | "تعزز أخلاقيات المهنة الالتزام بالمعايير المهنية وقواعد العمل، مما يساهم في تقليل الأخطاء المهنية وضمان جودة المخرجات."                         |               |       |       |           |                |
| 5 | "تساهم أخلاقيات المهنة في تعزيز الثقة بين أعضاء فريق إدارة المشروع وأصحاب المصلحة، مما يعزز التعاون والتنسيق وتحقيق الأهداف المشتركة."          |               |       |       |           |                |
| 6 | "تعمل جودة إدارة المشاريع على زيادة رضا الموظفين، مما يساهم في تعزيز الروح المعنوية وتحسين الإنتاجية."                                          |               |       |       |           |                |
| 7 | "تساهم جودة إدارة المشاريع في تحسين الكفاءة التشغيلية للمنظمة، مما يساهم في تحقيق وفورات مالية وتحسين الإنتاجية."                               |               |       |       |           |                |
| 8 | "تقوم جودة إدارة المشاريع على تقليل المخاطر المرتبطة بالمشروع، مما                                                                              |               |       |       |           |                |

|  |  |  |  |  |                                                                                                                               |    |
|--|--|--|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
|  |  |  |  |  | يساهم في حماية المنظمة من الخسائر المالية والسمعية".                                                                          |    |
|  |  |  |  |  | "تشير جودة إدارة المشاريع إلى مدى قدرة إدارة المشروع على تحقيق أهداف المشروع بفاعلية مع مراعاة الاحتياجات والتوقعات المحددة". | 9  |
|  |  |  |  |  | "تحقيق أهداف المشروع بكفاءة مع مراعاة الموارد المتاحة يؤدي إلى تحقيق جودة إدارة المشاريع بفاعلية".                            | 10 |

شكراً جزيلاً لتعاونكم،

رابط الاستبيان:

<https://docs.google.com/forms/d/1L7LQut8HAlqTV5rNMRu3lfdch>

[qb25iDwYVWp-jpR4tA/edit](https://docs.google.com/forms/d/1L7LQut8HAlqTV5rNMRu3lfdch/qb25iDwYVWp-jpR4tA/edit)

## المستخلص

هدف هذا البحث إلى استهداف دور اخلاقيات المهنة على إدارة المشاريع في شركة الخريف للبترول في دمام، وذلك من حيث ظهور ابعاد اخلاقيات المهنة بالإضافة إلى التعرف على مميزات السلوك الأخلاقي، وذلك بالإضافة إلى الأساليب التي تعمل على تقدم المنظمات والحد من الفساد الإداري والمهني والنقدي والذي يتمثل في الرشوة وعدم تقدير الأعمال والاختلاس القائم بالمؤسسات من المدراء والموظفين ولهذا تعتبر أخلاقيات المهنة من الأسس التي تساعد على تقليل هذه الظواهر وذلك من خلال نشر ثقافة أخلاقيات المهنة بالمؤسسات، ويمكن تسليط الضوء حول بعض المشكلات التي تواجه اخلاقيات المهنة والمتمثلة في عدم القدرة على فرض الاخلاقيات على كافه الموظفين، وتساعد إدارة المشاريع على الإحاطة بكافة جوانب اخلاقيات المهنة، ويمكن القول أنه تكونت عينة الدراسة من خلال (384) مفردة وتحليل تلك البيانات تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS).

ولقد توصلنا في هذه الدراسة إلى بعض النتائج الضرورية المتضمنة في أن أخلاقيات المهنة أمراً إيجابياً وضرورياً يساعد على تعزيز العمل الجماعي وتحسين مستوي الإنتاجية وخلق بيئة عمل صحية، وذلك من خلال تفريغ البيانات من استمارة الاستبيان وتصفيتها وتبويبها لتسهيل عملية تحليلها، وذلك لاستخلاص النتائج والمؤشرات منها حول موضوع البحث باستخدام وسائل إحصائية مناسبة تتفق مع الفروض الأساسية الخاصة بالدراسة.

## Abstract

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

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