

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

مشروع تخرج

إعداد

طارق بن أحمد الأحمدى

إشراف

د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

2023/1445

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إِهْدَاء

إلى رفاق الدرب ..

أهديكم بحثي التواضع

شكر ونفقات

نحمد الله عز وجل الذي وفقنا في إتمام هذا البحث العلمي،

والذي ألهمنا الصحة والعافية والعزيمة.

فالحمد لله صمدًا كثيرًا

نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الأستاذ الدكتور/ د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

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

جوانبها المختلفة.

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

قدموه من تسهيلات وتشجيع وتوفير الخدمات المطلوبة.

كما أتقدم بالشكر الجزيل لكل من لم يسعنا الحظ بذكر أسمائهم راجيًا من المولي عز وجل

أن تكون هذه الدراسة نافذة لدراسات أخرى .

المستخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور أخلاقيات المهنة بأبعادها (الموضوعية، الاستقامة النزاهة الشفافية الاستقلالية) في فعالية إدارة المشاريع بأبعادها (الكلفة الوقت، الجودة)، حيث اعتمدت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لطبيعة هذه الدراسة حيث تكون مجتمع الدراسة من العاملين في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (TVTC) وكانت العينة عشوائية طبقية مكونة من (350) عاملاً من مهندسين، رؤساء أقسام مدراء مديريات، مدير عام) واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لدراسة وتم التحقق من صدقها وثباتها.

وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها أن الموضوعية تؤثر في فعالية إدارة المشاريع المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (TVTC)، وأن الأمانة والاستقامة تؤثر في فعالية إدارة المشاريع المؤسسة، وأن النزاهة تؤثر في فعالية إدارة المشاريع (المؤسسة أن الشفافية تؤثر في فعالية إدارة المشاريع المؤسسة، وأن الاستقلالية تؤثر في فعالية إدارة المشاريع المؤسسة.

وأوصت الدراسة بالعمل على تعزيز ممارسات وتطبيقات عمليات التحفيز للموظفين الذين يتمتعون بالأخلاق الوظيفية، وتعزيز مشاركة العاملين في تطبيق مبدأ التعامل الجيد مع الآخرين وتلبية احتياجاتهم في إطار ما هو ممكن ومشروع وضرورة تبني القطاع سياسة واضحة ومعروفة للعاملين تعزز من تطبيق أخلاقيات العمل لديهم، وتزويد العاملين بالبرامج التدريبية التي تتضمن زيادة عناصر الروح والانتماء الوظيفي لديهم، وتوفير بيئة العمل التي تتصف بالعمل الجماعي مما يساعد على تطبيق أخلاقيات العمل من خلال التعاون والإدارة المرنة بين العاملين وضرورة تبني القطاع سياسة واضحة ومعروفة للعاملين تعزز من تطبيق أخلاقيات العمل لديهم.

الكلمات المفتاحية : أخلاقيات المهنة - فعالية إدارة المشاريع - المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (TVTC))

قائمة المحتويات

بسم الله الرحمن الرحيم.....	ب
إهداء.....	ج
شكرو وتقدير.....	د
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....	1
1.1 المقدمة:.....	1
2.1 مشكلة الدراسة.....	3
3.1 أهمية الدراسة:.....	4
كأهمية العلمية.....	4
4,1 أهداف الدراسة.....	5
5.1 أسئلة الدراسة.....	6
6.1 فرضيات الدراسة.....	7
8.1 أسباب اختيار الموضوع.....	8
9.1 المنهجية :.....	9
مصادر البيانات :.....	10
أدوات الدراسة:.....	10
10.1 حدود الدراسة.....	10
11.1 الدراسات السابقة.....	11
الفصل الثاني : الاطار النظري.....	21
المبحث الأول أخلاقيات المهنة.....	21

22	1.1.2 مفهوم أخلاقيات المشاريع.....
23	2.1.2 أهمية أخلاقيات العمل.....
26	3.1.2 مصادر أخلاقيات العمل:.....
27	أ. المصدر الديني.....
27	ب. المصدر الاجتماعي.....
28	ج. المصدر السياسي.....
29	د. المصدر الاقتصادي.....
29	4.1.2 مبادئ أخلاقيات الأعمال:.....
31	المبحث الثاني: فاعلية إدارة المشاريع.....
31	مقدمة.....
31	1-2-2 مفهوم الأداء:.....
32	2.2.2 أهمية الأداء:.....
33	3.2.2 عناصر الأداء.....
34	4.2.2 مؤشرات الأداء:.....
35	5-2-2 أنواع مؤشرات قياس الأداء :.....
36	6-2-2 العوامل المؤثرة في أداء المشاريع.....
37	أولاً: عوامل داخلية.....
38	ثانياً : عوامل خارجية.....
38	7-2-2 قياس أداء المشاريع.....
40	8-2-2 تقييم أداء المشاريع.....

41	أولاً: التقييم القبلي Pre-evaluation
41	ثانياً: التقييم المتزامن (تقييم منتصف المدة) Concurrent evaluation
41	ثالثاً: التقييم البعدي Post-evaluation
42	9.2.2 فاعلية إدارة المشاريع
42	10.2.2 أبعاد إدارة المشاريع
44	الفصل الثالث: منهجية الدراسة
44	1-3 مقدمة
44	2-3 منهجية الدراسة:
44	3-3 مصادر جمع البيانات:
44	المصادر الأولية: ②
44	المصادر الثانوية: ②
45	4-3 مجتمع الدراسة وعينتها:
45	5-3 وصف خصائص عينة دراسة:
47	6-3 أداة الدراسة:
47	7-3 صدق أداة الدراسة:
48	الصدق العاملي لمجالات البحث:
48	أولاً: الصدق العاملي لمجالات المتغير المستقل (أخلاقيات المهنية)
51	8-3 ثبات أداة الدراسة:
53	الفصل الرابع: تحليل البيانات
53	1-4 عرض نتائج التساؤل الأول:

أولاً: تحليل فقرات مجال الموضوعية.....	55
الجدول (6) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الموضوعية.....	55
ثانياً: تحليل فقرات مجال الأمانة والاستقامة.....	56
ثالثاً: تحليل فقرات مجال النزاهة.....	58
رابعاً: تحليل فقرات مجال الشفافية.....	59
خامساً: تحليل فقرات مجال الاستقلالية.....	61
2-4 اختبار الفرضيات:.....	64
1-2-4 النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية:.....	65
2-2-4 النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الأولى:.....	69
3-2-4 النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:.....	70
4-2-4 النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الثالثة:.....	71
5-2-4 النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الرابعة:.....	72
6-2-4 النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الخامسة:.....	73
الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات.....	75
1-5 مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية:.....	75
2-5 مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الأولى:.....	75
3-5 مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الثانية:.....	76
4-5 مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الثالثة:.....	77
5-5 مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الرابعة:.....	78
6-5 مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الخامسة:.....	79

80.....	7-5التوصيات:
81.....	Abstract
81.....	المراجع
81.....	أولاً: المراجع العربية:
90.....	ثانياً: المراجع الأجنبية:

قائمة الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
47	جدول (1) وصف أفراد عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية والوظيفية	(1)
50	جدول (2) نتائج التحليل العاملي (بطريقة المكونات الأساسية) لفقرات مجالات المتغير المستقل (أخلاقيات المهنة)	(2)
52	جدول (3) نتائج التحليل العاملي (بطريقة المكونات الأساسية) لفقرات المتغير التابع فعالية إدارة المشاريع	(3)
54	جدول (4) ثبات مجالات أخلاقيات المهنة ومجال فعالية إدارة المشاريع	(4)
57	جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأخلاقيات المهنة مرتبة تنازلياً	(5)
58	الجدول (6) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الموضوعية	(6)
59	جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الأمانة والاستقامة مرتبة تنازلياً	(7)
61	جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال النزاهة مرتبة تنازلياً	(8)
63	جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الشفافية مرتبة تنازلياً	(9)
64	جدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الاستقلالية مرتبة تنازلياً	(10)

66	جدول رقم (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات فعالية إدارة المشاريع (الكلفة، الوقت، الجودة) مرتبة تنازلياً.	(11)
68	جدول (12) قيم معاملات الالتواء وقيم اختبار تضخم التباين (VIF) لمتغيرات الدراسة المستقلة	(12)
70	جدول (13) مؤشرات جودة نموذج الانحدار المتعدد المستخدم لاختبار فرضية الدراسة الرئيسية	(13)
71	جدول (14) قيم التأثير المعيارية وغير المعيارية ودلالاتها الإحصائية	(14)
72	جدول (15) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال الموضوعية على فعالية إدارة المشاريع (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني TVTC)).	(15)
73	جدول (16) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال الأمانة والاستقامة على فعالية إدارة المشاريع (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني TVTC)).	(16)
74	جدول (17) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال النزاهة في فعالية إدارة المشاريع (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني TVTC)).	(17)
75	جدول (18) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال الشفافية على فعالية إدارة المشاريع (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني TVTC)).	(18)
77	جدول (19) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال الاستقلالية على فعالية إدارة المشاريع (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني TVTC)).	(19)

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	اسم الشكل	رقم الشكل
39	الشكل (1): أهمية عوامل أداء المشروع بمرور الوقت	(1)

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة:

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

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

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

وتواجه الشركات تحدياً كبيراً فيما يتعلق بالأخلاقيات، حيث يمكن أن يختلف التفاهم الأخلاقي والقوانين الأخلاقية من دولة إلى أخرى. يجب على الشركات تطوير أنظمة وقوانين أخلاقية واضحة تنظم سلوك موظفيها وعملياتها بشكل عام. هذه القوانين يجب أن تستند إلى قيم مثل الأمانة، الإخلاص، المصداقية، وحب المساعدة. يمكن تطبيق هذه القوانين في مختلف مجالات العمل بما في ذلك إدارة المشاريع. (الدبسي، 2023)

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

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

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

أشار إلى أهمية أخلاقيات الأعمال ودورها في توجيه سلوك الأفراد والمنظمات. فالأخلاقيات تمثل مجموعة من القيم والمبادئ الداخلية التي تشكل جزءاً من البيئة الثقافية للمنظمة. إن تلك القيم والمبادئ توجه سلوك الأفراد داخل المنظمة وتساهم في تحديد كيفية تفاعلهم مع بعضهم البعض ومع الجمهور. (إسماعيل وآخرون، 2018)

وتمثل أخلاقيات العمل الإطار الشامل الذي يوجه التصرفات والسلوكيات في محيط العمل. تحدد هذه الأخلاقيات ما هو مقبول أو صحيح وما هو مرفوض أو خاطئ من وجهة نظر القيم والمعايير المعمول بها في المجتمع. تعتمد أخلاقيات العمل على الثقافة التنظيمية والقيم الشخصية وأنظمة المنظمة. (سلام و بصاشي، 2018)

بالإضافة إلى ذلك، تعتبر الأخلاقيات جزءاً أساسياً من نجاح المنظمة وسمعتها. إذا تم الالتزام بالأخلاقيات في العمل، فإن ذلك يعزز الثقة بين الموظفين والعملاء ويساهم في بناء علاقات إيجابية مع الجمهور والمجتمع بشكل عام.

إدارة المشاريع تمثل جزءاً أساسياً من مفهوم الإدارة العامة، حيث تمثل فناً حديثاً ومتطوراً. تتضمن هذه العملية توجيه وتنسيق الموارد البشرية والمادية بكفاءة خلال دورة حياة المشروع. الهدف الرئيسي لإدارة المشاريع هو تحقيق أهداف المشروع بطريقة تضمن الجودة والالتزام بالمواعيد والتكاليف.

تعتبر إدارة المشاريع مجالاً متطوراً ومرناً، حيث يتم تشكيل القواعد والإجراءات بناءً على طبيعة كل مشروع على حدة. تقوم إدارة المشاريع بتقييم أداء المشروع وتحديد مدى تحقيق الأهداف المحددة. يعكس ذلك أهمية قياس النجاح وتقييم الأداء بما يتوافق مع الخطط والاستراتيجيات المعتمدة. (الدغيم والشعار، 2016)

2.1 مشكلة الدراسة

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

هذا التفاعل المكثف مع مالكي المشاريع يمكن أن يجعل إدارة المشاريع موضوعاً للفحص والتدقيق بشكل كبير وقد يثير الكثير من التساؤلات بشأن الممارسات الأخلاقية للأفراد والمنظمات في هذا المجال

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

تتضمن التحديات مسائل مثل النزاهة والشفافية في العروض والعقود المالية، وكيفية التعامل مع المعلومات الحساسة، والتأكد من أن جميع الأطراف المعنية تلتزم بمعايير الأخلاق والنزاهة. يجب أن تكون إدارة المشاريع محترفة ومستقلة، ويجب أن تضمن ممارستها الأخلاقية أن يتم تحقيق الأهداف بطريقة نزيهة وشفافة.

وبالتالي فإن الغرض من هذه الدراسة التعرف على أثر أخلاقيات المهنة في فعالية إدارة المشاريع دراسة حالة شركة (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (TVTC) .

3.1 أهمية الدراسة:

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

الأهمية العلمية

- موضوع الأخلاقيات في إدارة المشاريع يعد أمراً ذا أهمية كبيرة، نظراً لأنه يتعامل مع الجوانب الأخلاقية لسلوك الأفراد والمنظمات في تنفيذ المشاريع. ينصب التركيز على كيفية التعامل مع المالكين والعملاء والأطراف المعنية الأخرى في سياق العولمة الحديثة، حيث تواجه هذه الأطراف العديد من التحديات والمخاطر.
- ظاهرة العولمة جلبت معها زيادة في التفاعل الدولي وزيادة الضغط على القائمين على المشاريع لتحقيق أهدافها بطرق أخلاقية. بما أن المشاريع تؤثر على العديد من الأفراد والمجتمعات، فإن تنفيذها يجب أن يتم بأخلاقيات عالية. يتضمن ذلك الالتزام بمبادئ النزاهة، والشفافية، والاستقامة، والاستقلالية في جميع جوانب تنفيذ المشروع.
- البحث في الآليات والتشريعات التي تكفل للمالك حق الحماية من الممارسات غير الأخلاقية يمكن أن يساعد في تطوير إطار قانوني وأخلاقي يضمن تنفيذ المشاريع بطرق ملتزمة بالأخلاق والقيم. هذا يساهم في تعزيز سلامة المالكين والمصالح المادية وبالتالي يساهم في بناء مشاريع ناجحة ومستدامة.
- يساهم هذا البحث في إثراء مجال دراسات إدارة المشاريع والأخلاقيات فيها من خلال تحليل العلاقة بين أخلاقيات الأعمال والمهنة وفعالية إدارة المشاريع في مؤسسة معينة.
- يقدم البحث معلومات ونتائج جديدة قد تكون ذات أهمية للباحثين والأكاديميين العاملين في مجال إدارة المشاريع والأخلاقيات.

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

❖ الأهمية العملية

- يمكن لهذه الدراسة أن يكون ذو أهمية كبيرة للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني TVTC حيث يمكن أن يساعد في تحسين إدارة المشاريع وضمان تنفيذها بشكل أخلاقي وفعال.
- يمكن للدراسة أن يقدم توجيهات وتوصيات عملية للمؤسسة حول كيفية تعزيز الأخلاقيات في إدارة المشاريع وكيفية تحقيق الأداء الأمثل.
- يمكن أن تؤدي هذه الدراسة إلى تعزيز سمعة المؤسسة وزيادة ثقة العملاء والشركاء والجمهور في الأداء والممارسات الأخلاقية للمؤسسة.
- المساهمة في بناء وتكوين المعرفة العلمية المتعلقة بموضوع أخلاقيات أعمال المنظمة والسلوك الأخلاقي وإدارة القائمين على المشاريع.

4,1 أهداف الدراسة

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

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

5.1 أسئلة الدراسة

- السؤال الرئيسي الأول: ما دور لأخلاقيات أعمال المنظمة بأبعادها (الموضوعية، الأمانة والاستقامة النزاهة الشفافية الاستقلالية) في فعالية إدارة المشاريع بأبعادها (الكلفة الوقت، الجودة في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (TVTC) ؟ وينبثق عن هذا التساؤل عدد من الأسئلة الفرعية هي:
- لـ هل هناك أثر لأخلاقيات المهنة الموضوعية - في فعالية إدارة المشاريع في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (TVTC) ؟
- لـ هل هناك أثر لأخلاقيات المهنة للأمانة والاستقامة في فعالية إدارة المشاريع بأبعادها (الكلفة، الوقت، الجودة) في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (TVTC) ؟
- لـ هل هناك أثر لأخلاقيات المهنة - النزاهة - في فعالية إدارة المشاريع في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (TVTC) ؟
- لـ هل هناك أثر لأخلاقيات المهنة - الاستقلالية - في فعالية إدارة المشاريع في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (TVTC) ؟

6.1 فرضيات الدراسة

❶ الفرضية الرئيسية الأولى : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأخلاقيات أعمال المنظمة بأبعادها (الموضوعية، الأمانة والاستقامة النزاهة الشفافية الاستقلالية) في فعالية إدارة المشاريع بأبعادها (الكلفة الوقت، الجودة) في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (TVTC) .

وتتفرع منها عدة فرضيات فرعية الآتية:

❷ الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأخلاقيات المهنة الموضوعية - في فعالية إدارة المشاريع في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (TVTC) .

❸ الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأخلاقيات المهنة للأمانة والاستقامة في فعالية إدارة المشاريع بأبعادها (الكلفة، الوقت، الجودة) في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (TVTC) .

❹ الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأخلاقيات المهنة . النزاهة - في فعالية إدارة المشاريع في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (TVTC) .

❺ الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأخلاقيات المهنة - الشفافية - على فعالية إدارة المشاريع في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (TVTC) .

❻ الفرضية الفرعية الخامسة: يوجد . تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) الأخلاقيات المهنة - الاستقلالية - في فعالية إدارة المشاريع في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (TVTC) .

7.1 نموذج الدراسة

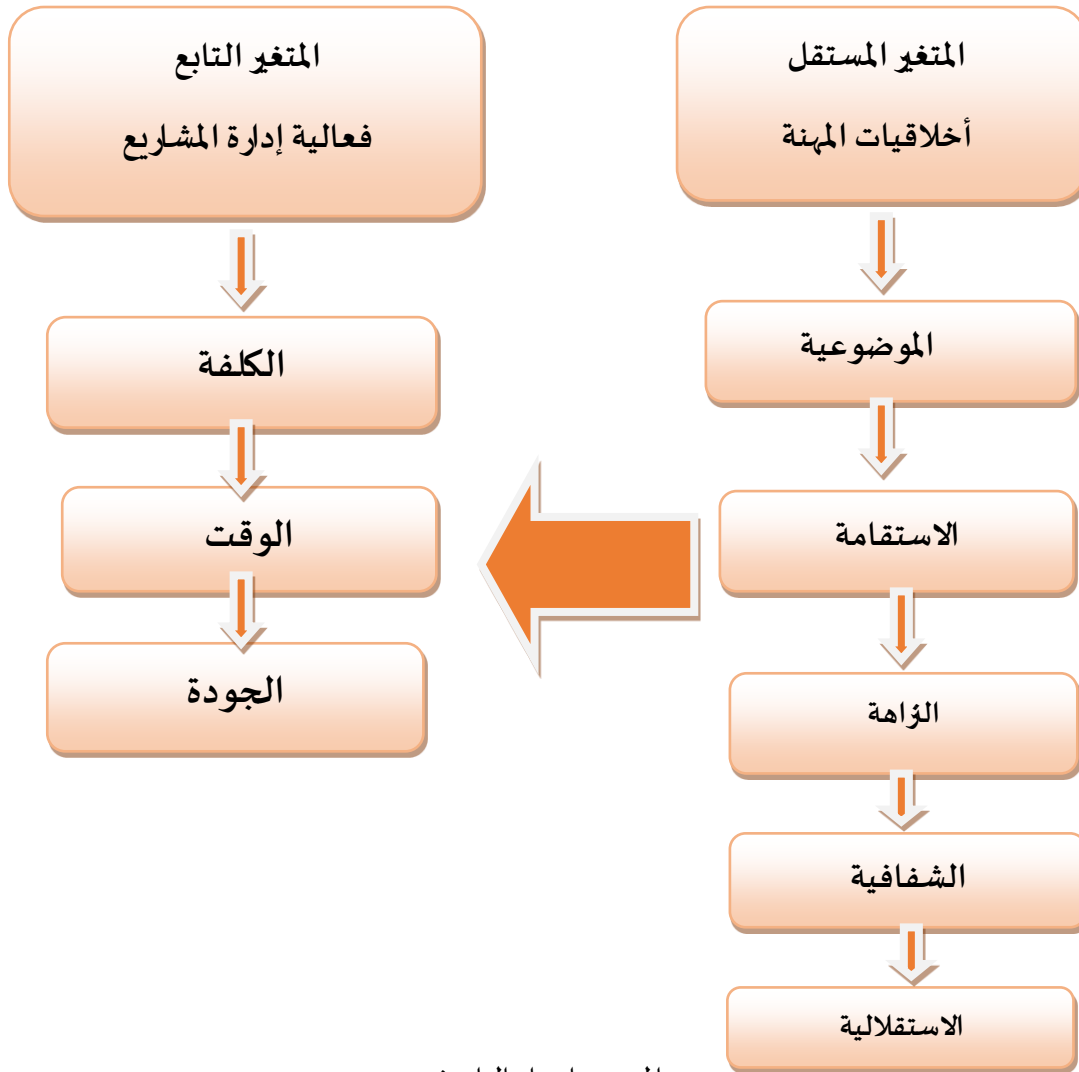
يهدف هذا النموذج إلى دراسة لأخلاقيات المهنة بأبعادها (الموضوعية، الاستقامة النزاهة الشفافية الاستقلالية)

في فعالية إدارة المشاريع بأبعادها (الكلفة الوقت، الجودة) ويتضمن المتغيرات التالية:

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

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

الشكل رقم (1) متغيرات الدراسة



8.1 أسباب اختيار الموضوع

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

1. يعتبر موضوع الأخلاقيات في إدارة المشاريع أمراً ذا أهمية كبيرة نظراً لتأثيره على نجاح واستدامة المشاريع. يعكس الالتزام بالأخلاقيات على جميع مستويات إدارة المشاريع القيم والمبادئ التي يجب أن توجه تصرفات القائمين على المشاريع.

2. في ظل تزايد التفاعل العالمي والمعايير المشددة لإدارة المشاريع، تواجه المؤسسات تحديات كبيرة للتعامل مع الجوانب الأخلاقية في تنفيذ المشاريع. لذلك، يتعين على الباحثين فهم كيفية التعامل مع هذه التحديات والتغلب عليها.
3. المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني TVTC تعتبر مؤسسة حكومية رئيسية في المملكة العربية السعودية. لذلك، تحظى بأهمية كبيرة في تطوير وتحسين إدارة المشاريع بأساليب أخلاقية.
4. هناك نقص في الأبحاث السابقة التي تدرس العلاقة بين الأخلاقيات وإدارة المشاريع في سياق المؤسسات الحكومية. لذلك، مما يساهم في سد هذا الفجوة البحثية.
5. الإسهام في تطوير الممارسات: من خلال هذا البحث، يمكن تقديم توجيهات وتوصيات عملية تساعد المؤسسة في تحسين ممارساتها في مجال إدارة المشاريع بأساليب أخلاقية.

19.1 المنهجية :

تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، وهو أحد أشكال التحليل والتفسير الكمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كمياً عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة، أو المشكلة التي نتحدث عنها دراسة الإن؛ وهي بعنوان دور أخلاقيات المهنة في فعالية إدارة المشاريع، وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة، إذ تم استخدام الاستبيان لاستطلاع آراء عينة الدراسة، وبذلك تكون الدراسة قد اعتمدت المنهج الوصفي الذي يندرج تحت الدراسات الوصفية.

مصادر البيانات :

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

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

أدوات الدراسة:

تم العمل على الاستبانة للتناسب مع متغيرات الدراسة من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث تكونت من قسمين رئيسيين هما:

- **القسم الأول:** وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة من العملاء في المؤسسات العامة الحكومية، والمتمثلة بـ: النوع الاجتماعي، والعمر، والمؤهل العلمي، والوضع المهني، والدخل الشهري.
- **القسم الثاني:** اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة المستقل والتابع.

10.1 حدود الدراسة

- **حدود موضوعية:** اقتصرَت الدراسة على معرفة لأخلاقيات المهنة بأبعادها (الموضوعية، الاستقامة النزاهة الشفافية الاستقلالية) في فعالية إدارة المشاريع بأبعادها (الكلفة الوقت، الجودة)

- حدود مكانية: أجرى الباحث دراسته على المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (TVTC).
- حدود زمنية: اقتصرَت الدراسة خلال عام 2023م.

11.1 الدراسات السابقة

الدراسات العربية	
الدراسة	دراسة (مسغوني وآخرون، 2019)
أهداف الدراسة	هدف البحث إلى اختبار أثر الالتزام بأخلاقيات المهنة في الحد من الفساد الإداري والمالي على مستوى المنظمات الحكومية لقطاع الجمارك بالجزائر.
المتغير المستقل	أخلاقيات المهنة (الواجبات المهنية والقيم الفردية والذاتية والقيم الدينية والاجتماعية)
المتغير التابع	الفساد الإداري والمالي
منهجية البحث	استخدمت الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة للبحث
أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوي بين أخلاقيات المهنة والفساد الإداري والمالي، بينما لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام بأبعاد أخلاقيات المهنة (الواجبات المهنية والقيم الفردية والذاتية والقيم الدينية والاجتماعية) مع الفساد، وبعد إزالة بعض المتغيرات التفسيرية التي ليست لها دلالة إحصائية تبين أن القيم الذاتية والفردية لها تأثير إيجابي على مكافحة الفساد في قطاع الجمارك بمنطقة ورقلة.
الدراسة	عياد وبوخلو (2018)
أهداف الدراسة	هدفت هذه الدراسة إلى التعرف عن أثر ضغوط العمل على الالتزام بأخلاقيات المهنة في المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف ورقلة.
المتغير المستقل	ضغوط العمل
المتغير التابع	أخلاقيات المهنة

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

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

العمري (2017)

الدراسة

أهداف الدراسة	هدفت هذه الدراسة إلى إبراز دور التثقيف بأخلاقيات المهنة، وأثره في التقليل من الفساد الوظيفي.
المتغير المستقل	بأخلاقيات المهنة
المتغير التابع	الفساد الوظيفي.
منهجية البحث	تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث أنه من المناهج التي تسهم بدراسة وتحليل الظواهر الإنسانية والاجتماعية لتحقيق أهداف البحث والإجابة عن تساؤلاته. وقد اعتمد الباحث على الاستبانة كأداة لجمع البيانات.
أهم النتائج والتوصيات	توصل الباحث للعديد من النتائج ومن أهمها: أن أفراد عينة البحث لديهم معرفة وقدرة على تمييز الممارسات الوظيفية، وتحديد ما إذا كانت تعتبر فساد وظيفي بنوعيه الكبير والصغير، أو أنها لا تمثل فساد، وأن غالبية العينة يرون أن جهات عملهم تقوم دائماً وأحياناً بتوضيح قواعد السلوك العامة، ومتطلبات الوظيفة التي يعملون بها. لفت نظر الباحث أن أكثر من نصف عينة البحث لم يحضروا دورات تثقيفية عن أخلاقيات المهنة، وأن نصفهم ليس لديهم المعرفة بطريقة الإبلاغ عن الفساد المؤكد أو المحتمل، لذا يرى (84.6%) من العينة أن الموظفين / الموظفات في جهات عملهم بحاجة إلى المزيد من التثقيف بأخلاقيات المهنة وأهميتها، وطرق الإبلاغ عن حالات الفساد المؤكدة والمحتملة. من المهم ذكر أن غالبية أفراد العينة يرون أن تفشي الفساد يؤثر سلباً على أداء الموظفين / الموظفات ويعيق تحقيق أهداف جهة العمل. وأن غالبية كذلك يرون: أن للتقليل من الفساد بصفة عامة أثر في تحقيق رؤية المملكة 2030. ومما تأكد للباحث ان غالبية العينة يتوقعون انخفاض حالات الفساد بزيادة وعي الموظفين وتثقيفهم بأخلاقيات المهنة.
الدراسة	أل عزام والجالى (2023)
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى معرفة المتغيرات المتمثلة بأخلاقيات المهنة والأمان الوظيفي بهدف التعرف على توافره في المنظمة موضوعة البحث والرسم بأهميتهم والعلاقة والأثر

بينهما، وتم اختيار أمانة منطقة عسير من القطاع البلدي لهذا الغرض لأهمية مشاريع الإعمار الحاصلة في هذه الأيام التي يتم صرفها والروابط الخاصة بمجال الأعمال التجارية والرسمية	
أخلاقيات المهنة (الأمانة والاستقامة - النزاهة والشفافية- الاستقلالية والموضوعية- المسؤولية الأخلاقية)	المتغير المستقل
الأمان الوظيفي (العامل النفسي- العامل المادي- بعد العلاقات في العمل- العبء الوظيفي)	المتغير التابع
اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، لتحقيق أهدافها، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، واعتمدت الدراسة على البرنامج الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات.	منهجية البحث
تم التوصل إلى الوصول إلى النتائج. توفر جداول البيانات المهنة في الاتجاه الذي يوضع في الاعتبار الذي يوفر توفير ثقافة تنظيمية. ثقتك في وجود الأخلاقيات المطلوبة للتأثير في العاملين في مجال المساعدة والمالي الذي يعزز الأمان الوظيفي.	أهم النتائج والتوصيات
العامري وشاكر(2017)	الدراسة
هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر القيم الأخلاقية للفرد في الأداء الوظيفي لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية.	أهداف الدراسة
القيم الأخلاقية(الأمانة، الاستقامة، الوفاء، الصبر، النزاهة، الأنصاف)	المتغير المستقل
الأداء الوظيفي	المتغير التابع
استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي للإجابة على تساؤلات الدراسة واختبار فروضها .	منهجية البحث
قد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر معنوي إيجابي بين أبعاد القيم الأخلاقية للفرد (الأمانة، الاستقامة، الوفاء، الصبر، النزاهة، الأنصاف) والأداء الوظيفي، وكلما زادت قوة هذه القيم لدى الموظفين زاد تأثيرها إيجابا على أدائهم الوظيفي. وقد خلصت	أهم النتائج والتوصيات

الدراسة إلى ضرورة استمرار إدارة الجامعة في تعزيز وتقوية القيم الأخلاقية لدى موظفيها لما له من تأثير إيجابي على أدائهم الوظيفي.	
الدراسة	العزى و الصالح (2018)
أهداف الدراسة	هدف الدراسة إلى التعرف على أثر القيم والأخلاقيات الوظيفية على أداء الموظف العام ومدى التزام الموظفين بقيم وأخلاقيات العمل في المنظمات العامة في دولة الكويت
المتغير المستقل	القيم والأخلاقيات الوظيفية
المتغير التابع	أداء الموظف
منهجية البحث	تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي
أهم النتائج والتوصيات	وصلت الدراسة لعدة نتائج منها أهمية قيم الأمانة والصدق لدى المبحوثين تليها القيم الاجتماعية. كما توصلت لبعض المهن السلبية والتي لها أثر في تدني القيم والأخلاقيات الوظيفية مثل التنشئة الأسرية وإنجاز الأعمال الخاصة أثناء الدوام الرسمي. ومن أهم التوصيات العمل على توعية الموظفين وتعزيز قيم العمل الإيجابية وتبني برنامج للحوافز والمكافآت للملتزمين بالقيم الوظيفية وأخيرا أعدا وثيقة لقيم وأخلاقيات العمل وسليمها للموظف عند استلامه لوظيفته.
الدراسة	الهزيمة و العطاس (2018)
أهداف الدراسة	هدف البحث إلى التعرف على أخلاقيات العمل بمحاورها (الصدق، والرقابة الذاتية، والإخلاص، والإتقان، والأمانة، والعدل)، وتأثيرها على الأداء الوظيفي، دراسة ميدانية على موظفات جامعة الملك سعود بالرياض
المتغير المستقل	أخلاقيات العمل بمحاورها (الصدق، والرقابة الذاتية، والإخلاص، والإتقان، والأمانة، والعدل)
المتغير التابع	الأداء الوظيفي
منهجية البحث	استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت الأداة في استبانة.

أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة إلى التوصل إلى عدة نتائج، ومن أهمها: ارتفاع مستوى أخلاقيات العمل للموظفات الإداريات بجامعة الملك سعود الرياض ، و أظهرت نتائج الدراسة أن أفراد مجتمع الدراسة موافقون على مستوى الأداء الوظيفي، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للمحور (3.85 من 5)، بتقدير (موافق)، وتوجد علاقة طردية وذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل ومستوى الأداء الوظيفي، بلغت (0.039) بدرجة تأثير متوسطة، كما بينت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغيرات (العمر، والمؤهل التعليمي، وسنوات الخبرة، والمستوى الوظيفي) وذلك لصالح من أعمارهن (من 30 إلى 39 سنة) وفي المؤهل التعليمي لصالح حملة مؤهل (البكالوريوس) ووفقا للخبرة لصالح من خبرتهن (من 5 سنوات إلى 10 سنين) وفي المستوى الوظيفي لصالح فئة (رئيسة قسم) وفي ضوء النتائج تم تقديم جملة من التوصيات والمقترحات لتنمية المهارات الأخلاقية للموظفات والارتقاء بالأداء وخلق بيئة تفاعل إيجابي بين موظفات الجامعة وعموم
الدراسة	عقل و الشرفا (2018)
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تقييم العائد على الاستثمار في التدريب على الأداء الوظيفي من خلال دراسة تطبيقية على الجامعة الإسلامية بغزة،
المتغير المستقل	المعايير الدولية لإدارة المشاريع (تكامل المشروع، ونطاق المشروع، ووقت المشروع، وكلفة المشروع، وجودة المشروع، وموارد المشروع، والاتصالات في المشروع، وإدارة المخاطر، والمشتريات في المشروع)
المتغير التابع	جودة المشاريع
منهجية البحث	تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وفقا لطبيعة الدراسة والأهداف، وتم جمع البيانات باستخدام الاستبانة وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي spss لتحليل البيانات.

أهم النتائج والتوصيات	أظهرت نتائج الدراسة وجود استغلال لموارد الجامعة في تدريب وتأهيل الموظفين من خلال عقد البرامج والدورات المتخصصة التي تنفذها جهات الاختصاص بالجامعة، مع وجود علاقة طردية متوسطة بين تقييم العائد على الاستثمار في التدريب والأداء الوظيفي، ولا يوجد فروق معنوية بين استجابات المبحوثين حول العائد على الاستثمار في التدريب تعزى لمتغير الجنس، وأن محتوى المواد التدريبية تلائم طبيعة عمل الموظفين وتساعد على تنميتهم وتطويرهم في مجال عملهم، مع عدم تناسب أوقات التدريب لدى بعض الموظفين، وقد تبين وجود فجوة بين البرامج التدريبية في تعزيز مهارات حل مشاكل العمل بالطريقة المناسبة، وأن التدريب يمكن الموظفين من اكتساب المهارات المطلوبة وتعزيز لديهم الثقة بالنفس وتعمق العلاقة بين الموظفين أنفسهم وتنمي أدائهم الوظيفي وإعداد خطط تدريبية جيدة ومنظمة في تطوير العمل لدى موظفي الجامعة الإسلامية. وأوصت الدراسة بضرورة المساهمة في معالجة نقاط الضعف وإثراء نقاط القوة، حيث أوصت الدراسة بضرورة العمل على عقد المزيد من البرامج التدريبية التي تلائم أوقات الموظفين لتسهيل الالتحاق بها.
الدراسات الأجنبية	
الدراسة	Asgard & Jangensem (2019)
أهداف الدراسة	جاءت هذه الدراسة بسبب حوادث خطيرة ومميتة في مواقع الإنشائية كل عام، وركزت على سؤالين رئيسيين: هل يمكن تحصين الصحة والسلامة في مرحلة البناء خلال المراحل الأولى من إدارة المشروع؟ ما هي العناصر الرئيسية لتحديات الصحة والسلامة في المراحل الأولى من إدارة المشروع التي تحتاج إلى معالجة؟
المتغير المستقل	الصحة والسلامة
المتغير التابع	إدارة المشروع

منهجية البحث	استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الكمي، كما تمت الاستعانة بمجموعة من الأساليب الإحصائية لتحليل بيانات الدراسة.
أهم النتائج والتوصيات	أشارت الدراسة إلى ثلاثة تحديات رئيسية للسلامة في وقت مبكر مراحل المشاريع الإنشائية: عدم الكفاءة، عدم تحديد الأولويات، وجود عواقب طبوغرافية، اقترحت الدراسة أن تقوم المؤسسات التعليمية وعملاء البناء والسلطات العامة بدورهم لتحسين الوضع.
الدراسة	Al Tatari.(2015)
أهداف الدراسة	هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر العوامل الاجتماعية والإدارية والشخصية على التزام موظفي وكالة الغوث الدولية بقطاع غزة بأخلاقيات العمل في قطاع التعليم
المتغير المستقل	الالتزام موظفي
المتغير التابع	أخلاقيات العمل
منهجية البحث	اعتمدت على استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات باستخدام الاستبانة وتحليلها.
أهم النتائج والتوصيات	وأظهرت النتائج أن 86.39% من الموظفين في الأونروا، وخاصة بأخلاقيات العمل
الدراسة	Ghnaim & Alhammad (2021)
أهداف الدراسة	هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر الثقافة التنظيمية بدلالة متغيراتها الرئيسية (المشاركة ، احترام الفرد ، الموقف من المخاطر ، التوجه نحو العمل ، الثقة ، الانفتاح ، مسافة القوة) على إدارة المشاريع من حيث (بدء المشروع ، تخطيط المشروع ، تنفيذ المشروع ، أداء / مراقبة المشروع ، إقفال المشروع في المنظمات غير الحكومية في الأردن.
المتغير المستقل	الثقافة التنظيمية بأبعادها (المشاركة ، احترام الفرد ، الموقف من المخاطر ، التوجه نحو العمل ، الثقة ، الانفتاح ، مسافة القوة)

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

أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير لاستراتيجيات إدارة المشاريع (إستراتيجية البداية، إستراتيجية التخطيط، إستراتيجية التنفيذ، إستراتيجية المراقبة والتحكم، إستراتيجية الإغلاق) على جودة تنفيذ المشاريع ، كما أظهرت نتائج الدراسة أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستراتيجيات إدارة المشاريع على كل بعد من أبعاد جودة تنفيذ المشاريع (الارتباط الكفاءة، الفعالية، الأثر، الاستدامة، إدارة مخاطر المشروع) ، وأوصت الدراسة بأنه ينبغي على وزارة الأشغال العامة والإسكان أن تركز على حل جميع النزاعات أثناء مرحلة التنفيذ مباشرة دون عواقب قانونية. علاوة على ذلك ، فإن النقطة الأكثر أهمية للتوصية بها.	أهم النتائج والتوصيات
--	-------------------------------------

الفصل الثاني : الاطار النظري

المبحث الأول أخلاقيات المهنة

الأخلاق في اللغة تعني الطبع والسجية والمروءة والدين، وفي هذا المعنى يقول فيروزبادي: "الخلق بالضم هو الطبع والمروءة والدين"، ويقول ابن منظور: "الخُلُقُ والخُلُقُ، فهو بضم الخاء وسكونها الدين والطبع والسجية (السكرانة، 2012).

وفي واميس اللغة الانجليزية (Longman Dictionary) تتحدد كلمة الأخلاقيات بأنها "مجموعة - الآداب والسلوكيات والقيم التي تتعلق بالفرد أو "الجماعة" (العطوي، 2013).

أما تعريف الأخلاق اصطلاحاً فتعني: مجموعة الصفات والمعاني الراسخة في النفس، وبناء عليها يحسن الفعل في نظر الانسان فيقدم عليه أو يقبح فيتجنبه" (محمد، 2017)

أما الأخلاق من وجهة نظر الأدب الإداري فقد ظهرت بتعاريف عدة، ولكن في إختلافاتها تتفق على أن الأخلاق تعني "مجموعة المعايير والمبادئ والقيم التي تحكم سلوك الأفراد والمجموعات، وترتبط هذه المبادئ والمعايير والقيم في

مجمليها بتحديد ما هو صواب أو خطأ في موقف محدد. (Aslam, Khan, & Najeeb, 2018; Panigrahi & ,2019). (Alnashash).

ويعرف السكارنة (2019) الأخلاق بأنها: "مجموعة الأعراف والتقاليد والقيم التي يتفق عليها مجموعة من الأفراد ينتمون لعمل محدد، فيدركون من خلالها ما هو صواب فيتبعونه، وما هو الخطأ فيتفادونه، وأن إرتكاب الخطأ في العمل بناءً على هذه القيم والأعراف يتحتم عليه عقوبة متعارف أو منصوص عليها".

ووفقاً ل (Khan & Arshad ,2017) فإن أخلاقيات العمل فإنها تعني مجموعة القواعد والمبادئ المحددة في المنظمة مسبقاً، والتي بناءً عليها يتم اتخاذ قرارات محددة من قبل إدارة المنظمة. يشير ابن صلاح الدين وآخرون أن أخلاقيات العمل هي واحدة من أهم القضايا في مجال الأعمال، وتحديدًا في إدارة الموارد البشرية، وإن الثقافة الأخلاقية الجيدة في المؤسسة توفر التوجيه والإرشاد للموظفين في مختلف المجالات من أجل بناء موظفين موحدين ومتناغمين وأخلاقين، ومع ذلك، لا يوجد توجيه أو معيار للأخلاقيات يكون مطلقاً وملاماً وقابل للتطبيق على كل منظمة.

وبناء على التعريفات السابقة لأخلاقيات العمل، فإن الدراسة ترى بأن أخلاقيات العمل تتمثل بمجموعة من القواعد والمبادئ التي تحددها إدارة المنظمة انسجماً مع ثقافتها، والتي يجب أن تتجلى في سلوك الأفراد تجاه تأدية واجباتهم الوظيفية وتجاه زملائهم وإدارتهم في العمل، وبناءً عليها يتم اتخاذ القرارات الإدارية التي تخدم مصلحة المنظمة، فتحفز من يتقيد بها وتعاقب من يخل بها.

1.1.2 مفهوم أخلاقيات المشاريع

يقصد بمصطلح الأخلاق Ethics مجموعة المبادئ والمعايير والقيم التي تحكم سلوك الفرد أو المجموعة فيما يخص الصواب أو الخطأ وكذلك الجيد أو السيئ في المواقف المختلفة. والأخلاقيات تعزز المبادئ التي توجه سلوك الفرد في خياراته المختلفة. وفي الحياة العملية يمثل السلوك الأخلاقي Ethical Dilemma عندما تكون تصرفات الأفراد أو المنظمة ضارة أو نافعة للآخرين (إسماعيل وأبوشوق، 2018)

أما الأخلاقيات الإدارية فإنها تشير إلى معايير السلوك التي تقود المديرين وتوجههم في عملهم. وهكذا فالأخلاقيات تؤثر في عمل المديرين بطرق مختلفة يمكن أن نشير إلى ثلاثة مجالات أساسية منها وكالاتي (سلام وبصاشي، 2018)

1- كيف تعامل المنظمة العاملين فيها فيما يتعلق بالتعاقد معهم أو تسريحهم من العمل وكذلك الرواتب والأجور وظروف العمل واحترام خصوصية العاملين: ويمكن أن نجد في الواقع العملي أن بعض المديرين يميزون بين العاملين بسبب انتمائهم العرقي، أو الديني، أو بسبب الجنس، أو المعتقد السياسي وهذا يمثل سلوكاً لا أخلاقياً وغير قانوني في الوقت نفسه.

2- كيف يعامل العاملون أو الموظفون المنظمة: حيث تبرز هنا الكثير من الإشكالات المتعلقة بما يعرف صراع المصالح أو تضارب المصالح) وكذلك النزاهة والثقة وحماية أسرار العمل. فمثلاً يمكن أن يوجد موقف فيه صراع أو تضارب مصالح بين الفرد العامل والمنظمة عندما يتم قبول هدية من مجهزة المواد الأولية للمنظمة من قبل الشخص المسؤول عن استلام هذه المواد. كذلك فإن إفشاء أسرار المنظمة والعمل أو استخدام موجوداتها بشكل يخدم المصالح الشخصية يعتبر عملاً لا أخلاقياً وغير نزيه.

3- كيف تتعامل المنظمة والعاملون فيها مع الأطراف الأخرى هنا يتجسد السلوك الأخلاقي بالتعامل مع أطراف كثيرة يأتي في مقدمتهم المستهلكون والمنافسون والمجهزون، والوسطاء، والنقابات العمالية، وغيرها، إن التعامل مع هذه الجهات قد يتضمن بعض الغموض الأخلاقي في إطار الإعلان والترويج والإفصاح المالي والمفاوضات والمساومات الجماعية بين المنظمة ونقابات العمال.

2.1.2 أهمية أخلاقيات العمل

تعتبر أخلاقيات العمل من المواضيع التي نالت اهتمام الكثير من الباحثين وأصحاب العمل، خاصة مع تزايد حالات الإساءة لقيم العمل، مثل الرشوة، والاختلاس، والمحسوبية والتي يسعى مرتكبوها إلى تحقيق الأهداف الشخصية على حساب أهداف المنظمات التي ينتمون إليها (هاني، 2015).

وتظهر أهمية أخلاقيات العمل على مستويات ثلاثة، وهي مستوى الفرد، ومستوى المجموعات، ومستوى المجتمع.

(أ) أهمية أخلاقيات العمل على مستوى الفرد

يجب صياغة تصرفات الأفراد وسلوكهم في المنظمة ضمن منيج محدد يتناسب مع المبادئ والقيم التي ترسخ في بقية أفراد المجتمع، ولهذا أصبح من الضروري وجود الأنماط السلوكية التي تبرر كافة تصرفات وأفعال الأفراد في المجتمع. والأخلاقيات العمل على مستوى الأفراد أهمية كبيرة يمكن تلخيصها بالآتي (السكارنة، 2014: سليمان، 2019)

1. تنمي القدرة عند الفرد لبناء حياته وشخصيته المهنية.
2. أخلاقيات العمل عبارة عن معيار يندرج تحته جميع تصرفات الانسان في حياته الاعتيادية و تقوم بضبط نشاطه و توجهاته .
3. تنتهج أحكام معيارية يتم من خلالها تقييم تصرفات وسلوك الأفراد في المواقف والتصرفات التي تواجههم خلال حياتهم، وتقوم بتحديد هذه التصرفات بأنها إما أن تكون إيجابية مرغوبة أو سلبية غير مرغوبة.
4. تقي الأفراد من الانحراف، و تضع فيهم ثقة بأنفسهم و بالمنظمة والمجتمع، وتقوم بالتقليل من القلق والتوتر الذي يواجه الأفراد خلال حياتهم الاعتيادية.
5. لها دور مهم ورئيسي عند الأفراد بينما هم يتخذون قراراتهم، وأيضا لها دور في حل الخلافات والنزاعات التي تقع بين الأفراد في المجتمع.

ويذكر أبوغالي (2016) انه تتم الاستفادة من الالتزام بأخلاقيات العمل بجوانب مختلفة، منها:

- عندما يلتزم الفرد بأخلاقيات العمل فهذا يقوم على دعم البيئة المواتية لروح الفريق، و يزيد من الإنتاجية، مما يعود بالفائدة على الجميع.
- التزام الفرد الأخلاقي يقلل من تعريض المؤسسات للخطر، لأنه في حال التزم الفرد بأخلاقيات العمل فإن المخالفات تقل وكذلك الجرائم والمنازعات، وهذا يجعل الجميع يتمسك بالقانون الذي هو قيمة أخلاقية للجميع

(ب) أهمية أخلاقيات العمل على مستوى المجتمع

جميع الأخلاق الحميدة، والسلوكيات الفاضلة، والأعمال الصالحة تمثل عماد ومرتكز للحياة الاجتماعية، ولا يمكن للمجتمع أن ينمو ويتطور بغير هذه الأخلاقيات، وتبرز أهمية أخلاقيات العمل التي تعود على المجتمع في نواحي عدة

منها: (Panigrahi & Alnashash, 2019) ، (Imam & Abbasi, 2013)

1. عندما يلتزم الجميع بالأخلاق، مثل أخلاق العمل فإن ذلك يسهم في تحسين وتطوير المجتمع ككل، وهذا يقلل من الممارسات والسلوكيات غير العادلة، ويتمتع الناس بتكافؤ الفرص، و يحصد كل شخص ثمرة تعبته، أو يلاقى جزاء عدم التزامه و تقصيره و تسند وترتكز جميع الأعمال على الأكثر علماً وكفاءة، و توجه الموارد الى ما هو أنفع، وتقل فرص المحتالين، بينما تتسع فرص المجتهدين، وهذا كله يؤدي إلى التقدم والازدهار في المجتمع.
2. عندما يلتزم الأفراد بأخلاقيات العمل فإن ذلك يدع إلى الرضا والاستقرار الاجتماعيين عند أغلب الناس، ويأخذ كل ذو حق حقه، وينتشر العدل في تعاملات الأفراد، وفي العقود التي تتم بينهم، والإسناد وتوزيع الثروة أيضاً، و كل هذا يجعل الناس في حالة رضا واستقرار.
3. عند وجود موثيق أخلاقية معلنة ومتوفرة فهذا يوفر مرجع للناس لكي يقرروا ما هو السلوك الواجب اتباعه، ويستطيعوا الحكم على السلوك الذي وقع فعلاً.

(ج) أهمية أخلاقيات العمل على مستوى المنظمة:

تظهر أهمية أخلاقيات العمل على مستوى المنظمة بحصول عدة فوائد يمكن التطرق لها كالآتي: (Sapada,

(Modding, Gani, & Nujum, 2017; Sunada, 2018

- تتحمل المنظمة أحياناً بعض التكاليف الناتجة عن عدم التزامها بالأنظمة والتشريعات نحو مجتمعيها او نحو موظفيها، مثل فصل بعض الموظفين بطريقة غير قانونية، أو عدم توفير احتياجات السلامة المهنية. وبالتالي، فإن التزام المنظمة بأخلاقيات العمل يحول دون وقوعها بمثل هذه المشكلات، وبالتالي التخلص من الدعاوي القضائية الممكنة.
- إن رفع مستوى سمعة المنظمة على صعيد البيئة المحلية والاقليمية والدولية يؤدي إلى حصول المنظمة على مردود أفضل.
- كسب شهادات عالمية وامتيازات خاصة، وأيضاً يرتبط بالتزام المنظمة بعدة معايير أخلاقية في إطار ونهج الانتاج التوزيع الاستخدام الاعتراف بالخصوصيات العمل الصادق، والثقة المتبادلة بين الأفراد.

ووفقاً لـ (الدبيسي، 2023) فإنه يوجد العديد من المزايا التي تعود على المنظمة في حال تم الالتزام بها من قبل

أفراد المنظمة على مستوى جميع الإدارات فيها، منها:

- تضبط سلوكيات الموظف التي يجب أن يتبعها خلال عمله والمهام والوظائف الواجبة عليه، وتضمن تصرفه في شؤونه العامة بإطار موضوعي ونزيه.
 - تقوم على المساعدة في استيعاب الواجبات المهنية، وتقوم أيضاً على التذكير بنظام الثوابت والعقاب كأحد وسائل تفادي السلوكيات غير الأخلاقية الناجحة.
 - أخلاقيات العمل التي يتبعها العاملون جميعهم تؤدي إلى سهولة التفاعل فيما بينهم، مما يسهل سير العمليات والأنشطة المنظمية.
 - التخلص من طابع التسلط الذي تتبعه الإدارة على الموظفين العاملين في المنظمة.
 - تمكن المراجعين من التعرف إلى الأخلاقيات السائدة في المنظمة التي يتعاملون معها، مما يسهل تحديد حدوث الانحراف في أخلاقيات الموظف، وبالتالي الحفاظ على حقهم في رفع ملاحظاتهم وشكاويهم للإدارة المسؤولة لمعالجة الانحراف الأخلاقي حال حدوثه.
 - تسهيل عملية إتخاذ القرارات، وتحقيق احترام جميع الأطراف من داخل وخارج المؤسسة.
- وترى الدراسة من خلال ما سبق من أهمية أخلاقيات العمل على مختلف المستويات الأفراد المنظمات والمجتمعات بأن ذلك يؤدي إلى رفع مستوى أداء الأفراد في المنظمات ويعمل على زيادة تماسك وترابط أبناء المجتمع الواحد؛ لأنهم يتفوقون على نفس القيم والمبادئ كما أنه يزيد من مستوى الولاء والانتماء لديهم من خلال حفظ الحقوق والعدالة الاجتماعية.

3.1.2 مصادر أخلاقيات العمل:

تعتبر أخلاقيات العمل عملية تراكمية تبدو أساساً من النفس، وتمر بمراحل متعددة انتهاء بالعقيدة التي يعتنقها الفرد ويتخذها مبدئاً في الحياة، وصولاً إلى الوظيفة العامة وما تمليه عليه، ويمكن تقسيم مصادر أخلاقيات العمل إلى عدة محاور كالدينية والاجتماعية والسياسية إلى ما يلي (Imam & Abbasi, 2013; Khan & Arshad, 2017; Panigrahi & Alnashash, 2019):

أ. المصدر الديني

لا شك أن المصدر الديني يعد من أهم مصادر الأخلاق، ويشمل ما ذكرته وجاءت به جميع الشرائع السماوية فيما يتعلق بالأخلاق الحميدة، ودعت الى ضرورة التمسك بها، ولهذا السبب تعتبر الشرائع السماوية مصدراً أساسياً لأصول الأخلاق (الدليمي، 2013).

فالمصدر الديني يوفر أهم مصادر أخلاقيات المهنة؛ إذ أنه يوفر لأخلاقيات العمل حسن الرقابة الذاتية في العامل، فالعامل يمكن أن يتهرب من الرقابة السياسية أو الاجتماعية أو القانونية لكن لا يمكنه التهرب من رقابة الله - سبحانه وتعالى، وبذلك فإن المصدر الديني يشمل كافة المبادئ التي تحقق السعادة للإنسان والمجتمع وعلى القواعد العامة الصالحة لهداية الناس (البشري، 2015).

وهنا لا بد من الإشارة الى أن الدين الإسلامي يعتبر مصدراً قوياً للأخلاق، فقد حث على القيم الحميدة والعادات الفاضلة، واعتبرها صفة حميدة لدى المسلم، قال رسول الله (صلى الله عليه وسلم): "إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق". وقد أوصى رسول الله (صلى الله عليه وسلم) سيدنا عبد الله بن عباس (رضي الله عنه قائلًا: "وخالق الناس بخُلُقٍ حَسَنٍ" (هاني، 2015).

ومن وجهة نظر الدراسة، فإن أخلاقيات العمل من المنظور الديني ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمدى الإلتزام بالأخلاق التي أوصت بها الأديان السماوية، بصرف النظر عن الوظيفة التي يعمل بها الموظف سواء كانت وظيفة ذات مرتبة متدنية أو مرتبة عليا.

ب. المصدر الاجتماعي

هو عبارة عن قيم المجتمع الذي ينتمي اليه الفرد ويعمل فيه بمهنة ، فإن المجتمعات الإنسانية تختلف ثقافتها إختلافاً لعاداتها وتقاليدها وأنظمتها وأعرافها؛ فما نجده في بلد معين من عادات وقيم ذات أولوية في ذلك المجتمع فإنها تكون على درجة أقل أهمية في مجتمع آخر ؛ فمثلا تتقبل بعض المجتمعات ما هو جديد وترغب في التعاون وتقبل الرأي الآخر بينما نجد في مجتمعات أخرى لا تتقبل بسهولة ما هو جديد، وتتمسك في الأمور الإعتيادية التي درجت عليها لفترة طويلة (السكارنة 2012 ؛ العقيلي، 2014).

وترى الدراسة بأن المجتمع الذي يتسم بالقيم والأعراف المتناغمة لا بد وأن ينقلها إلى أفرادها، وهذا لا بد وأن ينعكس على سلوكياتهم في العمل؛ فإذا كانت هذه القيم تضع حدوداً جازمة للانحرافات الخلقية فإن الأفراد حتماً سيحرصون على الالتزام بهذه القيم وعدم تجاهلها، لأنهم على علم بالنتائج المترتبة على تجاهلها وعدم احترامها.

ج. المصدر السياسي

يقصد بالنظام السياسي القوانين والأنظمة التي يسير عليها المجتمع، والتي تنعكس على أخلاقيات الفرد فيه؛ فمثلاً إذا كان النظام السياسي يتسم بالديمقراطية ويؤمن بالحوار والمشاركة والتعددية وتقبل الرأي الآخر فإن ذلك سينعكس على قناعات الأفراد وقيمهم، والعكس من ذلك إذا كان النظام دكتاتورياً لا يتورع عن النهب والسلب ولا يردع القيم الفاسدة، مثل الإختلاس والرشوة، فإن ذلك يؤثر سلباً على اتجاهات الأفراد والإدارات في المنظمة (العطوي، 2013).

تمثل القوانين واللوائح والتشريعات وسائل هامة يبنى عليها تنظيم الحياة في المجتمع؛ حيث أن القانون يعتبر وليد الاحتياجات في المجتمعات، وهذه الاحتياجات تتطلب تدخل السلطة والعمل على تنظيمها، وبالتالي فإن القانون المنبعث عنه من شأنه أن ينظم هذه الاحتياجات في المجتمع ويكون ملزماً لهم (هاني، 2015).

ومن وجهة نظر الدراسة، فإن التزام القيادات العليا بمختلف منظماتها وتخصصاتها بالقوانين والأنظمة العادلة في المجتمع سينعكس إيجاباً على الإدارتين الوسطى والدنيا في توجيهها نحو تطبيقها والالتزام بها في عملهم المؤسسي، والتي ستحفز بدورها العاملين في المواقع المختلفة في المنظمات من أهمية العمل بها لما تعود به من نفع على المنظمة، وإذا ما أصبح العمل بتلك القوانين والتشريعات لدى أبناء المجتمع عُرفاً سائداً، حتماً ستكون جزءاً هاماً من ثقافة المجتمع الذي سيشجع على احترام القوانين والتشريعات وينبذ مخالفتها.

د. المصدر الاقتصادي

تتحكم الظروف الاقتصادية السائدة في المجتمع في جميع أفرادها بما فيهم العاملون، إذ أن الظروف الاقتصادية الصعبة، قد تدفع البعض الى اتباع أنماط من السلوك بعيدة عن المعايير الأخلاقية، كالغش والانحراف والاستغلال الوظيفي (عطياتي وآخرون، 2016؛ محمد، 2017)

4.1.2 مبادئ أخلاقيات الأعمال:

توجد بعض القيم الأخلاقية الأساسية التي تمثل سلسلة من المبادئ وتحدد بإطار عام ما هو سليم أو خطأ وذلك بمصطلحات عامة وتتمثل هذه المبادئ العامة التالية (أل عزام والجالى، 2023)

1. الأمانة. النزاهة، المحافظة على الوعد، الإخلاص، العدالة، مراعاة الآخرين، احترام الآخرين، الإحساس بالمسؤولية، السعي للتميز، الثقة، الموضوعية، المشروعية. وهذه المبادئ المذكورة تمثل عامة للأخلاق أما بالنسبة لأخلاقيات الأعمال للموظف فتتمثل (الديبسي، 2023)
2. الثقة: ينبغي للموظف أن يكون موثقاً به أميناً في أدائه لواجباته وخدماته الوظيفية والمهنية وتتطلب الثقة به أن يتصف سلوكه بالنزاهة والصدق والأمانة والاستقامة والمحافظة على سرية المعلومات في منشأته.
3. المشروعية على الموظف أن يثبت من مشروعية كل ما يتعلق بعمله وإدارة واجباته وخدماته الوظيفية والمهنية في ضوء أحكام ومبادئ الشرعية الإسلامية.
4. الكفاءة المهنية وإتقان العمل: ينبغي للموظف أن يكون أهلاً لكل ما يقوم به من مهام وأن يؤدي واجباته وخدماته الوظيفية والمهنية على الوجه الأكمل من العناية والإتقان ولا يدخر جهداً في سبيل وفائه بمسؤولياته تجاه ربه ومجتمعه ومهنته، ورؤسائه، وعميله، ونفسه 4 الموضوعية: ينبغي للموظف أن يكون عادلاً متجرداً ومحايداً غير متحيز وأن يتجنب وضع نفسه في موقف تعارض مصالحته مع مقدم لهم الخدمة.
5. الموضوعية: ينبغي للموظف أن يكون عادلاً متجرداً ومحايداً غير متحيز وأن يتجنب وضع نفسه في موقف تعارض مصالحته مع مقدم لهم الخدمة. 5. السلوك الإيماني: يجب أن تتسق سلوكيات وتصرفات الموظف مع القيم الإيمانية المستمدة 6. السلوك المهني والمعايير الفنية: يجب على الموظف أن يراعي في تصرفاته قواعد السلوك المهني وأن يلتزم في أدائه لواجباته المهنية بمعايير مهنية.

المبحث الثاني: فاعلية إدارة المشاريع

مقدمة

ترتبط فاعلية أي مشروع بكفاءة العنصر البشري وقدرته على العمل ورغبته فيه باعتباره العنصر المؤثر والفعال في استخدام الموارد المتاحة وتعتمد الإدارة عليه في تعظيم النتائج، سيتم التطرق خلال هذا المطلب إلى مفهوم الأداء وقياسه وأهميته وتحديد عناصر الأداء وكذلك المحددات وطريقة تحسينه، بهدف التعرف على واقع المستوى العام لأداء العاملين في المنظمات، وترشيد استخدام الموارد المادية والبشرية المتاحة، وقد يصعب ترشيد استخدام العنصر البشري لدرجة تزيد من صعوبة قدرة الإدارة على ترشيد استخدام هذا العنصر، وهو الأمر الذي جعل المشكلة الرئيسية التي تواجه الإدارة في أي مؤسسة هي التعرف على المتغيرات المحددة لهذا العنصر، والتي تنعكس على سلوك هؤلاء الأفراد الذين يمثلون قدرة العمل في المنظمة.

نظراً لأهمية الأداء في المنظمات باعتباره المعيار الذي يحدد مدى تحقيق أهدافها، سيتم التعرف على مفهومه وعلى أهم مؤشرات الدالة عليه، والبحث في أهم المفاهيم المتعلقة به والمرتبطة أو حتى المشابهة، والتطرق لمحدداته التي من خلالها يمكن إثبات أن الأداء جيد أو متوسط أو متدن، أو أنه غير فعال، ومعرفة أهم أساليب قياسه في المنظمات، وكما هو معلوم فإن رواد الفكر الإداري قدموا نظريات متعددة ساهموا من خلالها في تحديد أهم معايير نجاح المؤسسات في تحقيق أهدافها:

2-2-1 مفهوم الأداء:

تعددت التعريفات التي تناولت الأداء سنركز هنا على أهمها حيث عرف الأداء بأنه: "التفاعل بين السلوك والإنجاز، أو أنه مجموع السلوك والنتائج التي تحققت معاً، مع الميل إلى إبراز الإنجاز أو النتائج، وذلك لصعوبة الفصل بين السلوك من ناحية، والإنجاز والنتائج من ناحية أخرى" (نعيم، ٢٠١٢: ٣٦).

ومنهم من عرف الأداء بأنه: للمخرجات والأهداف التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها خلال فترة مصدة، وهذا المفهوم يدل على أنه يعكس كلاً من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها، ويربط بين أوجه الأنشطة والأهداف التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها (الصريرة، ٢٠١١)

ويعرفه عربيات بأنه: هو العمل الذي يؤنيه المرؤوسون، بما يسهم في تحقيق الأهداف من خلال تفهمه لدوره وإتقانه له، وإتباعه للتعليمات التي تصل إليه من الإدارة، وسلوكه مع زملائه ورؤسائه، وتطوره المهني. (عربيات، ٢٠١٢)

ويعرفه الباحث في ضوء التعريفات السابقة: بأنه مدى كفاءة الفرد الفنية، والعملية، للقيام بأهداف بالواجبات وإنجاز ما يوكل إليه من مهام في الوقت المحدد للقيام بهذه المهمة لتحقيق المؤسسة التي يعمل بها، ويتضح مما سبق تعدد التعريفات الخاصة بالأداء وأغلب التعريفات تتمحور حول كمية الجهد والطاقة المبذولة من العاملين بما يوكل إليهم من مهام، وخلاصة القول فإن الأداء ينطوي على ما يأتي:

- مجموع السلوك والنتائج التي تحققت معا.
- كفاءة الفرد الفنية، والعملية، للقيام بالواجبات وإنجاز ما يوكل إليه من مهام في الوقت المحدد.
- تحقيق الأهداف من خلال تفهمه لدوره وإتقانه له.
- تحويل المدخلات إلى مخرجات ذات جودة تتفق مع مهارات وقدرات وخبرات العاملين.
- الجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد.
- كمية المخرجات.

2.2.2 أهمية الأداء:

يحتل الأداء مكانة خاصة داخل أي مؤسسة كانت بإعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها، وذلك على مستوى والمنظمة، ذلك لأن المؤسسة تكون أكثر استقراراً وأطول بقاء حين يكون أداء العاملين أداء متميزاً، ومن ثم يمكن القول بشكل عام إلى إهتمام إدارة المؤسسة بقيادتها بمستوى الأداء عادة ما يفوق إهتمام العاملين بها، لذلك أصبح الاهتمام في العصور الأخيرة ويشكل واضح بالعنصر البشري وبتنمية أداء العاملين من خلال إلحاقهم بدورات تدريبية

والاهتمام بهم وتحفيزهم للقيام بأعمال تفوق الأعمال المكلفين بها، بحيث ينعكس الأداء على تحقيق أهداف المؤسسة. ومن وجهة نظر (الشريف، ٢٠٠٤) فإن أهمية الأداء تبرز في الآتي:

- للأداء الداخلي أهمية كبيرة داخل أية مؤسسة تحاول تحقيق النجاح والتقدم بإعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة التي يقوم بها الفرد أو المؤسسة، فإذا كان هذا الناتج مرتفعاً فإن ذلك يعد مؤشراً واضحاً لنجاح المؤسسة واستقرارها وفعاليتها.
- كما لا تتوقف أهمية الأداء على مستوى المؤسسة فقط بل تتعدى ذلك إلى أهمية الأداء في نجاح خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدولة . (صليحة، ٢٠١٠)

3.2.2 عناصر الأداء

يتضمن الأداء عدة عناصر أهمها ما يلي : (Oliveira and Barbin, 2013).

- المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعارف العامة والمهارات الفنية والمهنية والخلفية العلمية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.
- نوعية العمل: وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات فنية وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.
- كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الإنجاز.
- المثابرة والثوق: وتشمل الجنية في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين وتقييم نتائج عملهم .

4.2.2 مؤشرات الأداء:

قسم (حداد وأبوزيد، 2021) الأداء إلى عدة مستويات كما يلي:

- **الأداء البشري:** ويعبر عن الأعمال والممارسات التي يقوم بها الفرد عند القيام بالواجبات والمسؤوليات التي تطلب منه في المؤسسة وصولاً إلى تحقيق الأهداف التي وضعت له، والتي بدورها تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة، إذ يقوم الرئيس المباشر للقرء بتقييم أدائه حسب مجموعة متنوعة من المقاييس تضمن خلالها تقديم أكبر قدر من الإنتاج وبأقل تكلفة ومنتجات ذات جودة مناسبة، ومؤشرات القياس الفردي هي الوقت المعياري والتكلفة المعيارية ودرجة تحقيق الأهداف المعيارية، وتشمل موضوعات القياس، الوقت المستنفذ، والتكلفة، والجودة.
- **كفاءة العمليات الداخلية:** وتشتمل على العمليات والقرارات، والأفعال، والنشاطات التي تحدث داخل الشركة، لذلك على المدير أن يركز على هذه العمليات الداخلية الحرجة حتى تشبع حاجات الزبون. (العواودة، ٢٠٠٧).
- **الأداء المؤسسي:** وتقوم بتقييم هذا النوع من الأداء كل من الإدارة وأجهزة الرقابة الداخلية، ويتم تقييم الأعمال التي تمارسها الوحدات المؤسسية للقيام بدورها لتحقيق الأهداف التي وضعت لها بناء على الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة وسياساتها العالمية، وأما مؤشرات القياس لهذا النوع فتشمل: درجة تقسيم العمل، ودرجة التخصص، ونظم إنتاج المخرجات، ودرجة المركزية، وفعالية الاتصال.
- **التعلم والإبداع:** تتطلب المنافسة العالمية من الشركات الاستمرار في منتجاتها الحالية وفي عملياتها، وامتلاك القدرة على تقديم منتجات جيدة، مع التوسع في قدراته وقابليتها. حيث ترتبط قدرة الشركة على الإبداع، والتحسين، والتعلم مباشرة بقيمتها، والذي يتركز حول التعلم التنظيمي والنمو، ويقصد به تحديد، وتشخيص البنية التحتية، التي يجب أن تبني عليها الشركة فيما يتعلق بالابتكار، والتطوير طويل الأجل (العواودة، ٢٠٠٧).
- **كيف التصميم والهندسة وفقاً لمتطلبات لعميل:** تمثل نظرة الزبائن إلى كيفية أداء الشركات أحد أهم أولويات الإدارة الطيا؛ لأن الشركة تسترد تكلفة منتجاتها، وتحقق أرباحها من زبائنها، بالمقابل يجب عليها الوفاء بمتطلبات زبائنها (العواودة، ٢٠٠٧).
- **الأداء التقني:** ومن أهم مؤشرات الأداء التقني هما الإنتاجية ودوران العمل على أساس أن تطبيقات إدارة الموارد البشرية ليس لها تأثير مباشر على النتائج المالية للمشروع بل أنها تؤثر في الموارد الأخرى مثل المورد البشري أو سلوك العامل وبالتالي

تؤدي إلى خلق قوة عمل ماهرة، محفزة، ومتمكنة بما يؤثر في الأداء التقني والذي سيؤثر بدوره في النتائج، ومن مقاييس الأداء التقني تطوير المنتجات الجديدة وتتلخص بأخذ فكرة معينة وتحويلها الى تصميم على الورق أو في الحاسوب وبناء نموذج فعلي لها ، ومن ثم اختيارها من جوانب متعددة قبل طرح المنتجات في الأسواق، ويعد تقديم منتجات ذات مستوى مناسب احد أهم الأهداف التي تسعى الى تحقيقها كافة المشروعات لأنه السبيل لإرضاء الزبون والحفاظ على الميزة التنافسية للمشروع

— الأداء المالي: وهي المنظومة المتكاملة لنتائج أعمال المؤسسة وتفاعلها مع عناصر البيئة الداخلية والخارجية لها، وهو عبارة عن الناتج المالي وأداء الوحدات المؤسسية إضافة إلى تأثيرات البيئة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية، ويقوم بتقييم الأداء المالي كل من أجهزة الرقابة المركزية وأجهزة السلطة التشريعية وأجهزة الرقابة الشعبية، وتشمل موضوعات القياس: الفعالية البيئية والفعالية السياسية، وأما مؤشرات الأداء فكل درجة قبول المجتمع القرارات الخاصة بالمؤسسة، ومدى التمثيل الاجتماعي في المؤسسة، كذلك مدى توفر إيديولوجية محددة في الصل ومدى الاستقلالية في عملها.

وقد أشار للعواودة (٢٠٠٧) إلى أن مقاييس تحديد الأداء بصفة عامة من وجهة نظر الإدارة المالي في توجه المشاريع نحو الاستمرارية والاستدامة، والتطور وزيادة حصتها السوقية، من خلال العمل على معدل العائد على الاستثمار.

2-2-5 أنواع مؤشرات قياس الأداء :

ركزت البحوث التي تم تنفيذها في مجال قياس الأداء على المؤشرات المستخدمة في عمليات القياس وتوعيتها والشروط المطلوبة لهذه المؤشرات، وهذا يمكن تقسيم مؤشرات قياس الأداء إلى أربع مجموعات أساسية وهي (العنزي والعبادي، ٢٠٠٩):

- 1- مؤشرات تتعلق بفعالية تحقيق أهداف المنظمات وتطويرها، وتعتمد هذه المجموعة من المؤشرات على طبيعة نشاط وأهداف كل وحدة
- 2- مؤشرات تتعلق بكفاءة استخدام الموارد في المنظمات، حيث ينطوي في هذه المجموعة نسب التكاليف الإجمالية إلى بعض المخرجات المحددة التي يقدمها الجهاز، ويبين تكلفة الخدمة التي يقدمها هذا الجهاز -

3- مؤشرات تتعلق بإنتاجية وحدات المنظمات، ويكون ذلك عن طريق الربط النسبي بين مدخلات ومخرجات هذه الوحدات، ويتماشي هذا مع كل من الإنتاجية الكلية والإنتاجية - مؤشرات تتعلق بمستوى جودة الخدمات المؤداة في المنظمات، ويتضمن ذلك تحليلاً للأبعاد الأساسية التي تتكون منها جودة الخدمة بصفة عامة وجودة الخدمات في المنظمات بشكل خاص.

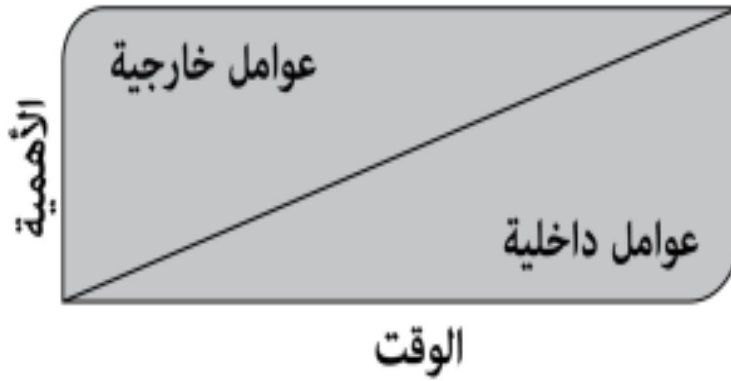
ويضيف البعض عناصر أخرى لمؤشرات القياس منها (العيادي، ٢٠١٠):

- 1- مؤشرات تتعلق بوقت التشغيل Timelines الذي يقيس مقدرة مؤسسة الأعمال على أداء العمل بالطريقة الأمثل وفي الوقت المحدد، والمعيار المحدد في هذه النقطة هو متطلبات العميل.
- 2- مؤشرات تتعلق بالأمان Safety: والذي يقيس كفاءة المؤسسة والبيئة التي يعمل فيها العاملون.
- 3- بطاقة الأداء المتوازن BSC: إطار متعدد الأبعاد لوصف تطبيق الإدارة في جميع المستويات في المنظمة من خلال ربط الأحداث والمبادرات والمؤشرات بإستراتيجية المنظمة .

6-2-2 العوامل المؤثرة في أداء المشاريع

يقدم (Oliveira and Barbin, 2013) تعريفاً لأداء المشروع يأخذ في الاعتبار العوامل الداخلية، والتي تشمل التكلفة والوقت والجودة (الامتثال للمواصفات الفنية). والعوامل الخارجية، والتي تشمل الاستخدام والرضا والفعالية. في حين أن العوامل الداخلية ترتبط ارتباطاً وثيقاً ويتحكم فيها المدير وبالتالي لا تتأثر بشكل مباشر بالعملاء والمستخدمين، فإن العوامل الخارجية، في المقابل، ترتبط ارتباطاً مباشراً بسلوك العميل كما في الشكل (2-1):

الشكل (1): أهمية عوامل أداء المشروع بمرور الوقت



المصدر: (Oliveira and Barbin, 2013)

ويمكن حصر العوامل المؤثرة في أداء المشاريع في نوعين رئيسيين عوامل داخلية، عوامل خارجية (عبيدات وعلي، 2018) :

أولاً: عوامل داخلية

- **العنصر البشري:** فنجاح أو فشل المنظمة مربوط بشكل مباشر مع نجاح أو فشل الأفراد.
- **الإدارة:** إن أداء الموظفين مربوط بأداء الإدارة بشكل مباشر حيث تقع مسؤولية ضعف الأداء على الإدارة أكثر من وقوعها على الموظفين.
- **التنظيم:** يشمل التنظيم تحديد المهام للموظفين وتقسيم العمل عليهم وفقاً لمهاراتهم وخبراتهم لذلك يؤثر التنظيم سلباً أو إيجاباً على الأداء.
- **بيئة العمل:** تؤثر بيئة العمل تأثيراً قوياً على الأداء في المؤسسة حيث يجب أن تكون إيجابية وبعيدة من الضغوطات النفسية للموظفين تجنباً للمشاكل والغياب وبالتالي زيادة كفاءة الأداء .
- **طبيعة العمل:** طبيعة العمل والمعرفة التي يكتسبها الموظف من خلال العمل وتطور الموظف في عمله يؤثر سلباً وإيجاباً على الأداء .

- العوامل الفنية: تتم زيادة كفاءة الأداء من خلال توفير المعدات والتكنولوجيا والآلات الحديثة التي تسهل العمل مما يجعل الموظف يشعر بمزيد من الثقة بالنفس.

ثانيا : عوامل خارجية

- البيئة الاجتماعية والثقافية: تتكون من العادات والتقاليد الموروثة، والعرف، والشرائع الدينية والمستويات الثقافية والتعليمية.
- البيئة السياسية والقانونية: تشمل على طبيعة النظام السياسي بالبلاد ويتضمن ذلك الاستقرار السياسي والأمني.
- البيئة الاقتصادية: تشمل على الإطار العام للاقتصاد ونوعه سواء أن كان اقتصاد حر أو موجه، وكذلك الاستقرار الاقتصادي، والأنظمة البنكية.

2-2-7 قياس أداء المشاريع

تباينت التعريفات حول قياس أداء المشروع فحسب عبيدات وعلي (2018، 70) فان قياس الأداء هو عبارة عن "عملية جمع وتحليل المعلومات المتعلقة بأداء فرد أو مجموعة أو مشروع أو منظمة، وهو مؤثر قابل للقياس يستخدم للتقييم والحكم على مدى نجاح المشروع في تحقيق أهدافه المنشودة". يشير هذا التعريف الى إمكانية أن يشمل قياس الأداء دراسة العمليات والاستراتيجيات داخل المشروع لمعرفة ما إذا كانت المخرجات تتماشى مع ما هو مخطط له أو ما كان ينبغي أن يتحقق من المشروع.

إن عملية قياس أداء المشاريع تشير إلى أنه عند قياس الأداء يقوم العديد من مديري المشاريع بمراجعة مختلف أنواع مقاييس الأداء لتقييم عدد من الجوانب مثل النتائج والإنتاج والطلب وكفاءة التشغيل من اجل الحصول على طرق لمعرفة كيفية إنجاز أعمالهم (Ramani & Sruthi, 2016)

وتكمن أهمية قياس أداء المشاريع في تحديد وتتبع التقدم في تحقيق الأهداف التنظيمية وتحديد فرص التحسين من خلال مقارنة الأداء مع عدد من المعايير الداخلية والخارجية على حد سواء، كما يعمل على تحديد نقاط القوة والضعف للمنظمة عند وضع الخطط الاستراتيجية، كما أن قياس أداء المشاريع له علاقة مباشرة مع الجودة الشاملة

وذلك لفوائده في الحفاظ على الأداء الحالي والحد من أي تراجع محتمل في الأداء ضمن معايير الجودة المطلوبة (Oliveira and Barbin ,2013).

وذكر (حداد و أبوزيد، 2021) مجموعة من فوائد لقياس أداء المشاريع تتمثل في:

1. ضمان الوفاء بمتطلبات الزبائن.
2. القدرة على وضع أهداف معقولة والامتنال لها.
3. توفير معايير لوضع المقارنات.
4. توفير الرؤية الشاملة لصغار المشرفين والاداريين لمراقبة مستوى الأداء الخاص بموظفيهم.
5. تسليط الضوء على مشاكل الجودة.
6. توفير التغذية الراجعة لمراجعة جهود التحسين.
7. تسليم المشروع ضمن الوقت المحدد والموارد المحددة.

2-2-8 تقييم أداء المشاريع

في البداية، كانت نظريات تقييم المشاريع تعتمد على مجموعة من الأساليب على أساس الإنجازات العلمية والصلاحية والدقة والموثوقية، فكانت تعتقد الكثير من المنظمات أن عملية التقييم لا فائدة منها وتولد كمية كبيرة من النتائج الغير مفيدة، وكانت تعتبر أن التقييم هو عبارة عن إثباتات تبين مدى نجاح المشروع أو مدى فشله، ويعتقد آخرون أنه للقيام بعملية التقييم فانه لا بد من معرفة الكثير من المصطلحات المنطقة بالتقييم وفهمها جيداً، ذلك كون أن عملية التقييم تعتبر معقدة كونها تحدد في وقت معين وطريقة محددة (المفلح وأبو حسين، 2019).

يعتبر التقييم عملية لقياس مدى منهجية وملاءمة وموضوعية ومدى نجاح المشروع المنجز، فيعتبر مرشداً لمتخذي القرارات ومديري المشاريع عما إذا كان ما تم تنفيذه وإنجازه من المشروع متفق مع ما هو مخطط له وضمن الوقت والتكلفة المحددتين سابقاً، وتجري عملية التقييم بالعادة بغية تجميع مجموعة من المعلومات التي تفيد متخذي القرار في اتخاذ القرار الصحيح، لتنفيذ مشاريع مستقبلية.

وتهدف عملية تقييم الأداء للمشاريع بشكل عام الى تحديد مدى كفاءة أي مشروع وفاعليته وملاءمته واستدامته، وهناك عدة أهداف معينة لتقييم أداء المشاريع يمكن إجمالها بالنقاط التالية: (Ramani and Sruthi, 2016)

- التحقق من جودة الأداء

- إتاحة عملية التعلم الجماعي.

- تحديد أي الاستراتيجيات الناجحة بهدف التوسع فيها وتكرار اعتمادها.

- تحديد الاستراتيجيات الغير ناجحة وتعديلها.

- إتاحة المجال للجهات المعنية بطرح مخرجات المشروع وجودته.

كما يقسم التقييم بناء على المراحل التي يجري فيها تقييم المشروع الى (تقييم قبلي، تقييم متزامن، تقييم بعدي) ولا تعتبر هذه التقييمات كل منها بديل للأخر بل هي مكملة لبعضها البعض ومن الممكن ان تستخدم الشركات أحد هذه

التقييمات أو جميعها صب حاجتها، وبين الشكل (5.2) توقيتات هذه الأنواع ضمن دورة حياة المشروع ، (المفلح وابو حسين، 2019):

وفيما يلي توضيح لهذه المراحل:

أولاً: التقييم القبلي Pre-evaluation

يتم إجراء هذا النوع من التقييم قبل البدء بتنفيذ المشروع، فيدرس فيه ضرورة القيام بتنفيذ المشروع والنتائج المتوقعة منه وأهم تفاصيله، كما يتم في هذه المرحلة وضع مؤشرات تقييم لقياس تأثير المشروع في التقييمات اللاحقة، ويساعد على وضع مجموعة من الاحتمالات لما هو محتمل ومتوقع حدوثه، حيث تساعد هذه الاحتمالات المخططيين الاستراتيجيين والمؤثرين في المنظمة على مواجهة التوقعات المستقبلية والاستعداد لها.

ثانياً: التقييم المتزامن (تقييم منتصف المدة) Concurrent evaluation

وهو التقييم الحاصل في منتصف المدة الزمنية لتنفيذ المشروع، فيهدف الى فحص الإنجازات، ومراجعة لخطة العمل وتعديلها وفقاً للنتائج، حيث تساعد النتائج من مرحلة التقييم هذه على مراقبة الأداء واتخاذ القرارات المناسبة.

ثالثاً: التقييم البعدي Post-evaluation

يجري هذا النوع من التقييم بعد فترة زمنية من الانتهاء من المشروع، فيهدف الى استخلاص الدروس المستفادة والحصول على التغذية العكسية ومجموعة من التوصيات لمدرء المشاريع وواضعي الخطط بتخطيط المشاريع المستقبلية من أجل تنفيذها بشكل أكثر فاعلية وكفاءة.

9.2.2 فاعلية إدارة المشاريع

تعتبر فاعلية إدارة المشاريع عن مقياس مدى تطبيق مجموعات عمليات إدارة المشروع وعملياتها ومدى تحقيق المشروع لمخرجاته ومتطلباته وأهدافه المحددة مسبقاً، ويمكن قياسها عن طريق تقييم مجموعة من الأنشطة المكونة للمشروع والمتمثلة بالتالي (العباسي وبرهان، 2013)

- قدرة الإدارة على تقسيم عمل المشروع إلى أجزاء والربط الفعلي بين هذه الأجزاء المختلفة والتنسيق بين عملياتها، والحرص على عدم تضاربها أو تأخير إحداها على حساب أخرى..
- قدرة الإدارة على التنسيق الفاعل ما بين عناصر المشروع في أوقات مختلفة، كالقدرة على التحضير والبدء في بناء أساسات أي مشروع في نفس الوقت الذي يتم فيه شراء الآلات للمناوبات، أو توزيع القدرات الفنية للعاملين في المشروع. العاملون في المشروع وطرق تقييم وتقييم الأداء.
- قدرة الإدارة في إبقاء التواصل مفتوحاً مع جميع العاملين في المشروع، إما بالتخطيط للمناوبات، أو توزيع القدرات الفنية للعاملين في المشروع.
- وجود نظام داخلي للمشروع يبين بداية المشروع وكيفية إيصال المعلومات والتعليمات لكافة العاملين في المشروع وطرق قياس وتقييم الأداء.
- قدرة الإدارة على تحديد الواجبات والمسؤوليات لجميع الأفراد في المشروع، بهدف تحديد الجهة المسؤولة عن الخطأ في حال وقوعه ومحاسبتها، ويتم ذلك عن طريق الإدارة لوصف وظيفي دقيق لكل نشاط في المشروع.
- قدرة الإدارة على الاتصال والتواصل المستمر مع أصحاب المصالح للمشروع لإجراء التعديلات أو التحسينات محتملة على الخطة الأصلية للمشروع.

10.2.2 أبعاد إدارة المشاريع

وسيتم شرح هذه الأبعاد كما يلي (Azar ,etal, 2016):.

1) **الوقت (Time):** يمكن قياس الوقت في المشاريع الإنشائية من خلال سرعة التنفيذ في العملية الإنشائية، و الفرق الوقت بين ساعات العمل المجدولة والوقت الفعلي المستغرق في العملية التنفيذية ، وينظر العملاء والمستشارين والمقاولين كل على حدة، إلى أن إنهاء المشروع في الوقت المحدد يشكل معياراً رئيسياً لنجاح المشروع.

2) **التكلفة (Cost):** تشكل التكلفة في المشاريع الإنشائية قلقاً كبيراً لدى العملاء، ويتم تحديد أداء التكلفة في المشاريع الإنشائية على أنه الدرجة التي يتم بها إنجاز المشروع ضمن الميزانية التقديرية ، وتشتمل التكلفة الإجمالية للمشروع على التكلفة المعتمدة في الميزانية، وتكلفة أعمال التغيير والتعديل، وكذلك تكلفة المطالبات القانونية (التحكيم أو التقاضي خلال فترة العمل الإنشائي) ، ويعتبر تأخير المشروع وتجاوز التكاليف من العوامل الأساسية التي تؤدي إلى ارتفاع تكلفة المشاريع الإنشائية.

3) **الجودة (Quality):** وهي تعني مجموع الميزات التي يتطلبها منتج أو خدمة لتلبية حاجة معينة وهي تعني مجموع الميزات التي يتطلبها منتج أو خدمة لتلبية حاجة معينة، وفي الصناعة الإنشائية، تمثل الجودة القدرة على تلبية متطلبات وتوقعات العميل الذي يحدد الخصائص المطلوبة للمنتجات والعمليات والخدمات.

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

1-3 مقدمة

يتضمن هذا الفصل عرض منهجية الدراسة والطرق والإجراءات التي استخدمها في هذه الدراسة فيما يخص مجتمعها وكيفية اختيارها، وأدوات الدراسة المستخدمة في جمع البيانات وبيان صدق أداة الدراسة وثباتها، وتوضيح الأساليب الإحصائية في تحليل البيانات واستخراج النتائج.

2-3 منهجية الدراسة:

الدراسة من الدراسات التي تتبع المنهج الوصفي التحليلي، وهو أحد أشكال التحليل والتفسير الكمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كمياً عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة، أو المشكلة التي تتحدث عنها الدراسة الآن؛ وهي بعنوان دور أخلاقيات المهنة في فعالية إدارة المشاريع، دراسة حالة المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (TVTC))، وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة، إذ تم استخدام الاستبيان لاستطلاع آراء عينة الدراسة، وبذلك تكون الدراسة قد اعتمدت المنهج الوصفي الذي يندرج تحت الدراسات الوصفية.

3-3 مصادر جمع البيانات:

اعتمد الباحث على نوعين من مصادر جمع البيانات وهما:

المصادر الأولية:

اعتمد الباحث على جمع البيانات الأولية من خلال بناء استبانة كأداة رئيسي للدراسة، ومعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة، حيث إن بناء الاستبانة استند على الدراسات السابقة عرضها على المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في هذا المجال لبيان صدق هذه الاستبانة والعمل على معرفة ثبات الاستبانة والوصول إلى صيغتها النهائية.

المصادر الثانوية:

اعتمد الباحث على المصادر الثانوية المتاحة في مجال الدراسة، وذلك لمعالجة الإطار النظري فيها، وتمثل هذه المصادر بالكتب العربية، والأجنبية ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وكذلك الدوريات، والأبحاث، والرسائل العلمية التي تناولت الجانب النظري للدراسة، والمقابلات التي أجراها الباحث مع المختصين في مجال دراستنا، وقد اعتمد الباحث على هذه المصادر في التعريفات الإجرائية، والدراسات السابقة، وتحديد مشكلة الدراسة، وأسئلة الدراسة.

4-3 مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من العاملين في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (TVTC)، أما عينتها فتم اختيارها باستخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية، إذ اختار الباحث عينة عشوائية من العاملين في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (TVTC) (وبلغ عددهم (350) عاماً (من المهندسين، رؤساء الأقسام، مدراء مديريات، مدير عام)

5-3 وصف خصائص عينة دراسة:

وبعدما انتهى الباحث من تحديد أفراد عينة الدراسة النهائية، تم وصف الخصائص الشخصية لأفراد العينة: ويتضح من المعطيات الواردة في جدول رقم (1)، كما يأتي:

جدول (1) وصف أفراد عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية والوظيفية

المتغيرات	الفئات	العدد	النسبة %
النوع الاجتماعي	ذكور	237	74.0
	إناث	113	26.0
	المجموع	350	100.0
	أقل من 25 سنة	60	0.0
	من 25 – أقل من 35 سنة	74	28.0
	من 35 – أقل من 45 سنة	83	46.0
	من 45 – أقل من 55 سنة	12	12.0

14.0	13	55 سنه فأكثر	العمر
100.0	350	المجموع	
14.0	82	دبلوم	المؤهل العلمي
68.0	109	بكالوريوس	
14.0	82	ماجستير	
4.0	77	دكتوراه	
100.0	350	المجموع	
24.0	87	مهندس	المسمى الوظيفي
52.0	101	رئيس قسم	
20.0	85	مدير مديرية	
4.0	87	مدير عام	
100.0	350	المجموع	
40.0	70	من 0 – أقل 15 سنة	عدد سنوات الخدمة العملية
22.0	61	من 15 – إلى أقل 20 سنة	
20.0	60	من 20 – إلى أقل 25 سنة	
8.0	54	من 25 – إلى أقل 30 سنة	
10.0	55	من 30 – إلى أقل 35 سنة	
100.0	350	المجموع	
30.0	90	دورة أساسية	الدورات التدريبية في إدارة المشاريع
16.0	83	دورات متخصصة	
14.0	82	دورة مقدمة	
40.0	95	أخرى	

100.0	350	المجموع	
-------	-----	---------	--

6-3 أداة الدراسة:

تتكون أداة الدراسة من استبانة تم تصميمها لهذه الغاية تحت عنوان الدراسة "دور أخلاقيات المهنة في فعالية إدارة المشاريع، دراسة حالة المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (TVTC))"، "من الأدبيات السابقة التي تحدثت عن هذا الموضوع، وتم تطويرها بما تناسب مع هدف الدراسة الحالية ومن ثم عرّھا على المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في هذا المجال لبيان صدق الاستبانة والعمل على معرفة الاستبانة والوصول إلى صيغتها النهائية، وبعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة والانتفاء من تحديد مشكلة الدراسة وأسئلتها، وفرضياتها، تم إعداد الاستبانة على النحو الآتي:

تم اعتماد سلم ليكرت الخماسي لتصحيح أدوات الدراسة، بإعطاء كل فقرة من فقراته درجة واحدة من بين درجة واحدة من بين درجاته الخمس (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) وهي تمثل رقمياً (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب، وقد تم اعتماد المقياس التالي لأغراض تحليل النتائج:

من 1.00 – 2.33 منخفض

من 2.34 – 3.67 متوسط

من 3.68 – 5.00 مرتفع ، وهكذا

وقد تم احتساب المقياس من خلال استخدام المعادلة التالية:

$$1.33 = \frac{1 - 5}{3} = \frac{(1) \text{ للمقياس الأدنى الحد} - (5) \text{ للمقياس الأعلى الحد}}{\text{عدد الفئات المطلوبة (3)}}$$

ومن ثم إضافة الجواب (1.33) إلى نهاية كل فئة.

7-3 صدق أداة الدراسة:

قام الباحث بالاعتماد على استبانة التي تم تطويرها لخدمة أغراض هذه الدراسة من خلال الرجوع إلى الدراسات ذات الصلة؛ وذلك من خلال الرجوع إلى الدراسات السابقة في نفس المجال، وللتحقق من صدق أداة الدراسة

الصدق العاملي لمجالات البحث:

أولاً: الصدق العاملي لمجالات المتغير المستقل (أخلاقيات المهنة)

جدول (2) نتائج التحليل العاملي (بطريقة المكونات الأساسية) لفقرات مجالات المتغير المستقل (أخلاقيات المهنة)

المتغيرات	رمز الفقرة	قيم التشبع	اختبار KMO	الجذر الكامن	التأين المفسر
الموضوعية	a1	.834	0.892	6.737	74.859
	a2	.889			
	a3	.863			
	a4	.786			
	a5	.854			
	a6	.884			
	a7	.889			
	a8	.846			
	a9	.936			
الأمانة والاستقامة	b1	.611	0.881	5.334	66.676
	b2	.910			
	b3	.892			
	b4	.742			
	b5	.867			
	b6	.847			

			.788	b7	
			.815	b8	
78.458	6.277	0.897	.888	c1	التزاهة
			.906	c2	
			.917	c3	
			.887	c4	
			.929	c5	
			.0827	c6	
			.0857	c7	
			.750	c8	
75.192	4.511	0.900	.925	d1	الشفافية
			.946	d2	
			.902	d3	
			.882	d4	
			.902	d5	
			.598	d6	
65.859	4.610	0.861	.824	e1	الاستقلالية
			.838	e2	
			.572	e3	
			.768	e4	
			.827	e5	
			.879	e6	
			.925	e7	

يبين الجدول قيم تشبع فقرات كل مجال من مجالات أداة الدراسة على المجال الذي يعتقد أنها تنتمي إليه، ويلاحظ أن جميع قيم التشبع كانت أكبر من 0.40 وأن معظم التشبع كانت أحادية الاتجاه (لم تكن هنالك تشبعات مشتركة للفقرة الواحدة) كما يبين الجدول أن قيم الجذر الكامن كانت جميعها أكبر من الواحد الصحيح وفقاً لمحك كايزر الذي يتوقف عن استخراج العوامل إذا كان جذرها الكامن أقرب من واحد كما تشير قيم نسب التباين المفسر إلى أن نسبة مرتفعة وتعكس أهمية وقدرة العوامل التي تم استخلاصها، وبذلك تم التحقق من إحدى وأهم صور صدق أداة الدراسة وهو الصدق العاملي في مجالات المتغير المستقل (أخلاقيات المهنة).

ثانياً: الصدق العاملي لمجالات المتغير المستقل (فعالية إدارة المشاريع)

جدول (3) نتائج التحليل العاملي (بطريقة المكونات الأساسية) لفقرات المتغير التابع فعالية إدارة المشاريع

المتغيرات	رمز الفقرة	قيم التشبع	اختبار KMO	الجذر الكامن	التأين المفسر
فعالية إدارة المشاريع (الكلفة، الوقت، الجودة)	y1	.674	0.916	8.925	68.862
	y2	.922			
	y3	.906			
	y4	.871			
	y5	.653			
	y6	.862			
	y7	.895			
	y8	.843			
	y9	.886			
	y10	.850			
	y11	.873			
	y12	.886			
	y13	.576			

يبين الجدول قيم تشبع فقرات المجال يمثل المتغير التابع فعالية إدارة المشاريع ويلاحظ أن جميع قيم التشبع كانت أكبر من 0.40 وأن معظم التشبعات كانت أحادية الاتجاه (لم تكن هنالك تشبعات مشتركة للفقرة الواحدة) كما يبين الجدول أن قيم الجذر الكامن كانت جميعها أكبر من الواحد الصحيح وفقاً لمحك كايزر الذي يتوقف عن استخراج العوامل إذا كان جذرها الكامن أقل من واحد كما تشير قيم نسب التباين المفسر إلى تفسير كل عامل تعتبر جيدة إذ كانت نسبة التفسير لكل عامل أكبر من 50.0% وهي نسبة مرتفعة وتعكس أهمية أداة الدراسة وهو الصدق العاملي لفقرات المتغير التابع (فعالية إدارة المشاريع)

8-3 ثبات أداة الدراسة:

قام الباحث بالتأكد من ثبات مجالات البحث بأسلوبين الأول تمثل بأسلوب كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي بينما تمثل الأسلوب الثاني بتقدير نسبة مربعات التشبعات إلى (مجموعات المربعات إضافة إلى البواقي) ما يعرف باسم الثبات المركب أو أسلوب ماكdonالد (أوميغا) ويوضح الجدول التالي نتائج هذا الثبات.

جدول (4) ثبات مجالات أخلاقيات المهنة ومجال فعالية إدارة المشاريع

المجالات	عدد الفقرات	قيمة ألفا كرونباخ	ماكdonالدز أوميغا
مجالات الموضوعية	9	0.957	0.958
مجال الأمانة والاستقامة	8	0.926	0.930
مجال النزاهة	8	0.959	0.961
مجال الشفافية	6	0.926	0.948
مجال الاستقلالية	7	0.910	0.918
أخلاقيات المهنة	38	0.986	0.987
فعالية إدارة المشاريع (التكلفة، الوقت، الجودة)	13	0.960	0.963

يبين الجدول (4) أن قيم ثبات فقرات مجالات أخلاقيات المهنة تتمتع بقيم اتساق داخلي (كرونباخ ألفا) بدرجة عالية حيث بلغت (0.957) لفقرات مجال الموضوعية، كما بلغت (0.926) لفقرات مجال الأمانة والاستقامة وبلغت (0.959) لفقرات مجال النزاهة، وبلغت (0.926) لفقرات مجال الشفافية، وبلغت (0.910) لفقرات مجال الاستقلالية، بينما بلغت (0.987) لجميع فقرات أخلاقيات المهنة ككل.

كما بلغت قيمة كرونباخ ألفا للمتغير التابع فعالية إدارة المشاريع (الكلفة، الوقت، الجودة) (0.960)، وتعد هذه القيم مناسبة وكافية لأغراض مثل هذه الدراسة وتشير إلى قيم ثبات مناسبة بحيث أن القيمة القصوى التي يمكن أن يصلها الثبات هي الواحد الصحيح وهذه القيم قريبة بدرجة كبيرة من هذه القيمة (1.00).

كما يبين الجدول (4) نتائج الثبات بأسلوب ماكدونالد (أوميغا) وهو أسلوب يعتمد على تقدير الثبات من خلال قيم المربعات التشبعات المعيارية والبواقي المرتبطة بها، وقد بلغت قيمة أوميغا (0.958) لمجال الموضوعية، كما بلغت (0.930) لفقرات مجال الأمانة والاستقامة، وبلغت (0.961) لفقرات مجال النزاهة، وبلغت (0.948) لفقرات مجال الشفافية، وبلغت (0.918) لفقرات مجال الاستقلالية، بينما بلغت (0.987) لجميع فقرات أخلاقيات المهنة ككل.

كما بلغت قيمة أوميغا للمتغير التابع فعالية إدارة المشاريع (الكلفة، الوقت، الجودة) (0.963)، وتعد هذه القيم مناسبة وكافية لأغراض مثل هذه الدراسة وتشير إلى قيم ثبات مناسبة بحيث أن القيمة القصوى التي يمكن أن يصلها الثبات هي الواحد الصحيح، وهذه القيم قريبة بدرجة كبيرة من هذه القيمة (1.00).

الفصل الرابع: تحليل البيانات

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور أخلاقيات المهنة في فعالية إدارة المشاريع المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (TVTC))، وفي ضوء أهداف البحث فقد تم صياغة عدد من الأسئلة، وفيما يلي عرض لنتائج هذه الأسئلة إضافة إلى اختبار فرضية رئيسية تفرع منها ثلاثة فرضيات، وفيما يلي عرض لنتائج هذه الدراسة:

1-4 عرض نتائج التساؤل الأول:

ما مستوي أخلاقيات المهنة في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (TVTC)؟

للإجابة عن هذا التساؤل فقد استخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور أخلاقيات المهنة، ومجال فعالية إدارة المشاريع، كما استخدم قياس تصنيفي ثلاثي لوصف قيم المتوسطات الحسابية (منخفض / متوسط / مرتفع) على النحو التالي:

المتوسطات الحسابية التي تم التوصل إليها وفق التالي:

1.00 – أقل من 2.33 تقيم منخفض

2.33 – أقل من 3.67 تقيم متوسط

3.67 – 5.00 تقيم مرتفع

وقد استخدمت المعادلة التالية في استخراج مدي الوصف:

(أعلي وزن للاستجابة – أدني وزن للاستجابة)

طول الفئة = (عدد الفئات التصنيفية)

$$\frac{(1 - 5)}{4}$$

طول الفئة = 1.33

= 3

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية أخلاقيات المهنة مرتبه تنازلياً

الرقم	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوي	الرتبة
5	مجال الاستقلالية	4.07	0.67	مرتفع	1
2	مجال الأمانة والاستقامة	4.04	0.71	مرتفع	2
3	مجال النزاهة	3.98	0.83	مرتفع	3
4	مجال الشفافية	3.98	0.84	مرتفع	4
1	مجال الموضوعية	3.96	0.81	مرتفع	5
	أخلاقيات المهنة	4.00	0.74	مرتفع	

يبين الجدول (5) أن مستوى أخلاقيات المهنة كان مرتفعاً، إذ تجسدت هذه المجالات (ككل) بمتوسط حسابي بلغت قيمة (4.00) بانحراف معياري (0.74)، ويلاحظ أن المجالات الفرعية قد تم تقديرها بدرجة مرتفعة، وتراوح المتوسطات الحسابية بين (3.96 – 4.07)، وجاء مجال الاستقلالية في المرتبة الأولى؛ إذ تم تقديره بمتوسط حسابي (4.07)، بانحراف معياري بقيمة (0.67)، بينما جاء في المرتبة الأخيرة مجال الموضوعية الذي تم تقديره بمتوسط حسابي (3.96)، بانحراف معياري بقيمة (0.81).

وقد تم تحليل أخلاقيات المهنة تبعاً لفقراتها:

أولاً: تحليل فقرات مجال الموضوعية.

الجدول (6) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الموضوعية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوي الرتبة
1	تلتزم المؤسسة باتباع قيمها أثناء تنفيذ المشاريع	4.14	0.86	مرتفع
9	يلتزم مدير المشروع بالقوانين والتشريعات والتعاميم والمعايير المهنية	4.10	1.02	مرتفع
8	تقوم الإدارة العليا بتسخير الموارد البشرية والمادية المتاحة لتحسين مخرجات المشاريع	4.04	0.78	مرتفع
5	تلتزم المؤسسة الموظفين بتطبيق مدونة السلوك الأخلاقي	4.00	0.90	مرتفع
3	تلتزم المؤسسة بتنمية الكفاءات المهنية	3.98	1.04	مرتفع
7	يتمتع مدير المشروع بالقدرة على معالجة الخلافات الناتجة عن العمل	3.96	0.86	مرتفع
4	تسعى الإدارة إلى تحديد سلطات المديرين والموظفين وصلاحياتهم	3.82	0.96	مرتفع
6	تتبع المؤسسة في التفكير الحيادية أثناء تأدية الأعمال	3.82	0.92	مرتفع
2	تلتزم المؤسسة بتنمية الكفاءات الإدارية	3.76	1.06	مرتفع
	مجال الموضوعية	3.96		

يظهر الجدول (6) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الموضوعية، وباستعراض هذه القيم يتبين أن مستوى مجال الموضوعية قد جاء بدرجة مرتفعة، إذ تقدير هذا المجال بمتوسط حسابي (3.96)، بانحراف معياري (0.81)، وجاء مستوى فقرات المجال بدرجة مرتفعة، حيث تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (4.14 – 3.76)، وقد حققت الفقرة رقم (8) الرتبة الأولى وهي "تلتزم المؤسسة باتباع قيمها أثناء تنفيذ المشاريع" إذ تم تقديرها بمتوسط حسابي (4.14)، بانحراف معياري (0.86)، كما حققت الفقرة رقم (2) المرتبة الأخيرة وهي "تلتزم المؤسسة بتنمية الكفاءات الإدارية" حيث تم تقدير هذه الفقرة بمتوسط حسابي بقيمة (3.76)، بانحراف معياري بقيمة (1.06).

يري الباحث بالرجوع الى نتائج الجدول رقم (6) في تحليل فقرات الموضوعية أن المؤسسة حققت نجاحاً في اتباع قيمها أثناء قيمها أثناء تنفيذ المشاريع وهذا يعطي مجالاً لها في تنفيذ مزيد من المشاريع ومن جانب آخر على المؤسسة الاهتمام بتنمية الكفاءات الإدارية وان تعمل على تعزيزها.

ثانياً: تحليل فقرات مجال الأمانة والاستقامة.

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الأمانة والاستقامة مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوي	الرتبة
6	تقوم إدارة المشاريع بالالتزام بالقيم الداخلية باعتبارها جزءاً من البيئة الثقافية للشركة	4.12	0.75	مرتفع	1
5	لا تتجاوز الإدارة أخلاقيات العمل لتحقيق مصالحها الخاصة	4.08	0.97	مرتفع	2
8	تقوم إدارة المؤسسة برفع الروح المعنوية للقائمين على المشاريع عن طريق توفير بيئة العمل المناسبة	4.08	0.83	مرتفع	3

4	4	4.04	0.90	مرتفع	4	تتماشي أخلاقيات العمل مع أخلاقيات الخاصة
7	4	4.04	0.95	مرتفع	4	تشجع الإدارة العليا الكفاءة المهنية وإتقان العمل وحفظ الأسرار
2	6	4.02	0.89	مرتفع	6	يلتزم مديرو المشاريع بالأخلاقيات الوظيفية وكفاءة الإدارة الوظيفي
3	7	4.00	0.93	مرتفع	7	تراعي الإدارة العليا الأمانة والاستقامة وتعمل على توازن المصالح في تنفيذ المشاريع
1	8	3.94	0.82	مرتفع	8	تفرض الإدارة العليا عقوبات على القائمين على تنفيذ المشاريع عند حدوث مخالفات
		4.04	0.71	مرتفع		مجال الأمانة والاستقامة

يظهر الجدول رقم (7) قيم المتوسطان الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الأمانة والاستقامة وباستعراض هذه القيم يتبين أن مستوي مجال الأمانة والاستقامة قد جاء بدرجة مرتفعة إذ تقدير هذا المجال بمتوسط حسابي (4.04)، بانحراف معياري (0.71)، وجاء مستوي فقرات المجال بدرجة مرتفعة، حيث تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (3.94 – 4.12)، وقد حققت الفقرة رقم (6) الرتبة الأولى وهي تقوم إدارة المشاريع بالالتزام بالقيم الداخلية باعتبارها جزءاً من البيئة الثقافية للشركة إذ تم تقديرها بمتوسط حسابي (4.12)، بانحراف معياري (0.75)، كما حققت الفقرة رقم (1) المرتبة الأخيرة وهي تفرض الإدارة العليا عقوبات على القائمين على تنفيذ المشاريع عند حدوث مخالفات حيث تم تقدير هذه الفقرة بمتوسط حسابي بقيمة (3.94)، بانحراف معياري بقيمة (0.82).

يري الباحث بالرجوع إلى نتائج الجدول رقم (7) في تحليل فقرات مجال الأمانة والاستقامة أن المؤسسة حققت تقدماً في أن تقوم إدارة المشاريع بالالتزام بالقيم الداخلية باعتبارها جزء من البيئة الثقافية للشركة، فيما اتضح أن الإدارة

العليا لا تقوم بفرض عقوبات على القائمين على تنفيذ المشاريع عند حدوث مخالفات وهذا يؤدي إلى زيادة الترهل الإداري والفساد المالي، لذا فعلي الإدارة العليا مراقبة هذا الجانب.

ثالثاً: تحليل فقرات مجال النزاهة

جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال النزاهة مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوي	الرتبة
7	تتحلي إدارة المشاريع بالصدق في إدارة الواجبات	4.06	0.82	مرتفع	1
2	قيام المؤسسة بترسيخ قيم أخلاقيات العمل من قبل الإدارة العليا	4.02	0.84	مرتفع	2
5	يقوم مديرو المشاريع بالترفع عن الانحياز لأية اتجاهات سياسية أو اجتماعية أو طائفية	4.00	1.09	مرتفع	3
6	يسعي القائمين على المشاريع لعدم توظيف أعمال المشاريع لمحصل أي طرف على حساب الآخر	4.00	1.01	مرتفع	3
8	يتجنب القائمون على المشاريع العش والتلاعب والسرقة في مواصفات المشروع	4.00	0.99	مرتفع	3
1	التزام المؤسسة بمبدأ الكفاءة في تقويم إدارة القائمين على المشاريع	3.94	0.98	مرتفع	6
3	قيام المؤسسة بترسيخ قيم النزاهة ومعايير السلوك الفردي والمؤسسي	3.92	0.85	مرتفع	7

4	حرص المؤسسة على وضع ضوابط لتقويم السلوكيات والأخلاق من خلال تنفيذ المشاريع	3.90	0.93	مرتفع	8
5	مجال النزاهة	3.98	0.83	مرتفع	

يظهر الجدول رقم (8) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال النزاهة، وباستعراض هذه القيم يتبين أن مستوى مجال النزاهة قد جاء بدرجة مرتفعة، إذ تقدير هذا المجال بمتوسط حسابي (3.98)، بانحراف معياري (0.83)، وجاء مستوى فقرات المجال بدرجة مرتفعة، حيث تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (4.06 – 3.90)، وقد حققت الفقرة رقم (7) الرتبة الأولى وهي تحلي إدارة المشاريع بالصدق في إدارة الواجبات إذ تم تقديرها بمتوسط حسابي (4.06)، بانحراف معياري (0.82)، كما حققت الفقرة رقم (4) المرتبة الأخيرة وهي حرص المؤسسة على وضع ضوابط لتقويم السلوكيات والأخلاق من خلال تنفيذ المشاريع حيث تم تقدير هذه الفقرة بمتوسط حسابي بقيمة (3.90)، بانحراف معياري بقيمة (0.93).

تري الباحثة بالرجوع الى نتائج الجدول رقم (8) في تحليل فقرات مجال النزاهة أن إدارة المشاريع تتحلي فقرات مجال النزاهة أن إدارة المشاريع تتحلي بالصدق في أداء الواجبات وهذا ما ينعكس على سرعة الإنجاز وتوفير الوقت والجهد، فيما أن المؤسسة لا تحرص على وضع الضوابط لتقويم السلوكيات والأخلاق من خلال تنفيذ المشاريع وبالتالي على المؤسسة الاهتمام أكثر بهذا الجانب.

رابعاً: تحليل فقرات مجال الشفافية:

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الشفافية مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوي	الرتبة
6	تحرص الإدارة على تقديم خدمات من السهل الحصول عليها من جانب العملاء بكل شفافية	4.20	0.73	مرتفع	1

5	الاقتداء بالإدارة العليا من حيث إدارة العمل بطريقة أخلاقية	4.12	0.82	مرتفع	2
4	تقبل الإدارة لملاحظات وشكاوى الموظفين بكل صدر رحب	4.10	0.74	مرتفع	3
3	التزام الإدارة بالمناقشة الحرة والمنفتحة في بيئة العمل	3.88	1.00	مرتفع	4
1	الالتزام بالعدالة في تعامل الإدارة مع الموظفين دون تمييز	3.80	1.26	مرتفع	5
2	تشجيع الإدارة العليا للمبادرات الشخصية بكل نزاهة وشفافية	3.78	1.23	مرتفع	6
	مجال الشفافية	3.98	0.84	مرتفع	

يظهر الجدول رقم (9) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الشفافية، وباستعراض هذه القيم يتبين أن مستوى مجال الشفافية قد جاء بدرجة مرتفعة، إذ تقدير هذا المجال بمتوسط حسابي (3.98) بانحراف معياري (0.84) وجاء مستوى فقرات المجال بدرجة مرتفعة، حيث تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (4.20 – 3.78)، وقد حققت الفقرة رقم (6) الرتبة الأولى وهي "تحرص الإدارة على تقديم خدمات من السهل الحصول عليها من جانب العملاء بكل شفافية" إذ تم تقديرها بمتوسط حسابي (4.02)، بانحراف معياري (0.73)، كما حققت الفقرة رقم (2) المرتبة الأخيرة وهي "تشجيع الإدارة العليا للمبادرات الشخصية بكل نزاهة وشفافية" حيث تم تقدير هذه الفقرة بمتوسط حسابي بقيمة (3.78)، بانحراف معياري بقيمة (1.23).

يري الباحث بالرجوع إلى نتائج الجدول رقم (9) في تحليل فقرات مجال الشفافية أن الإدارة تقدم خدمات من السهل الحصول عليها من جانب العملاء بكل شفافية وهذا بطبيعة الحال يعني المؤسسة الفرصة لتنمية مواردها وزيادة العلاقات الطيبة مع العملاء، فيما نلاحظ أن هناك قصور من ناحية تشجيع الإدارة العليا للمبادرات الشخصية بكل نزاهة وشفافية وهنا ندعو لضرورة تشجيع المبادرات التي من شأنها رفع سوية المؤسسة.

خامساً: تحليل فقرات مجال الاستقلالية:

جدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الاستقلالية مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوي	الرتبة
6	تحرص المؤسسة على الحفاظ على سمعتها في السوق من خلال تقييد العاملين بأخلاقيات العمل	4.26	0.72	مرتفع	1
3	يوجد لدى المؤسسة مجلس إدارة قوي خالي من الخلافات والصراعات	4.12	0.75	مرتفع	2
4	توفر المؤسسة إجراءات إدارية صارمة بحق الموظف المسرب للمعلومات	4.08	0.72	مرتفع	3
7	لدى الإدارة العليا تصور واضح لمفهوم الاستقلالية في تنفيذ المشاريع واتخاذ القرار	4.04	0.90	مرتفع	4
1	تحرص الإدارة العليا على متابعة وتقييم سلوك القائمين على تنفيذ المشاريع	4.02	0.82	مرتفع	5
2	تملك الإدارة مجموعة من القواعد التأديبية التي يتم إلزام العاملين بالتقيد بها	4.02	0.98	مرتفع	5
5	تقوم المؤسسة بتحفيز الموظف الملتزم بكل السبل المتاحة	3.92	0.94	مرتفع	7
	الاستقلالية	4.07	0.67	مرتفع	

يظهر الجدول رقم (10) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الاستقلالية

وباستعراض هذه القيم يتبين أن مستوى مجال الاستقلالية قد جاء بدرجة مرتفعة، إذ تقدير هذا المجال بمتوسط

حسابي (4.07)، بانحراف معياري (0.67)، وجاء مستوى فقرات المجال بدرجة مرتفعة، حيث تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (3.92 – 4.26)، وقد حققت الفقرة رقم (6) الرتبة الأولى وهي "تحرص المؤسسة على الحفاظ على سمعتها في السوق من خلال تقيد العاملين بأخلاقيات العمل" إذ تم تقديرها بمتوسط حسابي (4.26)، بانحراف معياري (0.72)، كما حققت الفقرة رقم (5) المرتبة الأخيرة وهي "تقوم المؤسسة بتحفيز الموظف الملتزم بكل السبل المتاحة" حيث تم تقدير هذه الفقرة بمتوسط حسابي بقيمة (3.92)، بانحراف معياري بقيمة (0.94).

تري الباحثة بالرجوع الى نتائج الجدول رقم (10) في تحليل فقرات مجال الاستقلالية أن الحرص على سمعة المؤسسة في السوق من خلال تقيد العاملين بأخلاقيات العمل يعزز موقفها في السوق المحلي والإقليمي إضافة لفرص توسيعها وانتشارها تكون عالية، فيما على الإدارة العليا النظر لضرورة زيادة تحفيز الموظفين معنوياً ومادياً.

المتغير التابع: تحليل فقرات فعالية إدارة المشاريع (الكلفة، الوقت، الجودة):

جدول رقم (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات فعالية إدارة المشاريع (الكلفة، الوقت،

الجودة) مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الرتبة
13	تمتلك المجموعة موارد رئيسه غير متوافرة لدي المنافسين	4.12	0.72	مرتفع	1
4	تلتزم المؤسسة في إدارة المشروع بمعايير الجودة وتعتبرها من الأولويات	4.10	0.81	مرتفع	2
5	تتقيد المؤسسة في إدارة المشروع بدرجات الجودة مقارنة مع الشركات المنافسة	4.06	0.91	مرتفع	3
6	تراعي إدارة المشاريع الجودة في تنفيذ نشاطات المشروع	4.02	0.84	مرتفع	4

5	مرتفع	0.78	4.00	تهتم إدارة المشاريع بالبحث عن الموارد الملائمة لتحقيق الأهداف	11
6	مرتفع	0.82	3.98	تستخدم المشاريع التكنولوجيا المتطورة لتقليل التكلفة	10
7	مرتفع	0.91	3.94	تقوم المؤسسة بالتخطيط لإيجاد الطاقة البديلة لغايات خفض التكلفة	9
8	مرتفع	0.95	3.86	تقوم المؤسسة بمطابقة الإنجاز للأعمال ومراقبتها بحيث تتفق مع الجدول الزمني لكل نشاط في المشروع	3
9	مرتفع	0.84	3.84	تلتزم إدارة المشروع بإعداد وتنفيذ جداول تسليم دقيقه	7
10	مرتفع	0.92	3.82	تستخدم المؤسسة أنظمة رقابة فعالة في إدارة مشاريعها لخفض تكاليف عمليات الإنتاج	8
11	مرتفع	0.88	3.80	تتم إدارة المشاريع من خلال مشاريعها بالمحافظة على الموارد الملموسة (الثقافة التنظيمية والسمعة والعلامة التجارية)	12
12	مرتفع	0.95	3.72	تراعي المؤسسة عند وضع خطة التنفيذ للمشاريع الإطار الزمني اللازم للتنفيذ ويحدد وقت البداية ووقت النهاية للمشروع	2
13	متوسط	0.95	3.62	تقوم إدارة المشاريع باستخدام أساليب بحوث (PERT، CPM) لتقليل الزمن المطلوب في العمليات	1

	مرتفع	3.91	فعالية إدارة المشاريع (الكلفة، الوقت، الجودة)
--	-------	------	---

يظهر الجدول رقم (11) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المتغير التابع فعالية إدارة المشاريع (الكلفة، الوقت، الجودة)، وباستعراض هذه القيم يتبين أن مستوى المتغير التابع فعالية إدارة المشاريع (الكلفة، الوقت، الجودة) قد داء بدرجة مرتفعة، إ تقدير هذا المجال بمتوسط حسابي (3.91)، بانحراف معياري (0.72)، وتباين مستوي فقرات المجال بين متوسط مرتفع، حيث تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (3.62 – 4.12)، وقد حققت الفقرة رقم (13) الرتبة الأولى وهي "تمتلك المجموعة موارد رئيسه غير متوافرة لدي المنافسين"، إذ تم تقديرها بمتوسط حسابي (4.12)، بانحراف معياري (0.72)، كما حققت الفقرة (1) المرتبة الأخيرة وهي "تقوم إدارة المشاريع باستخدام أساليب بحوث (PERT, CPM) لتقليل الزمن المطلوب في العمليات"، حيث تم تقدير هذه الفقرة بمتوسط حسابي بقيمة (3.62)، بانحراف معياري بقيمة (0.95).

تري الباحثة بالرجوع إل نتائج الجدول رقم (11) في تحليل فقرات فعالية إدارة المشاريع (الكلفة، الوقت، الجودة) تمتلك ميزة تنافسية عالية في أنها تمتلك مجموعة من الموارد غير المتوفرة لدي المنافسين وهذه الميزة يجب استغلالها لدعم القائمين على المشاريع وبالتالي النهوض بأداء المؤسسة ، فيما تعاني المؤسسة من قلة في استخدام أساليب البحوث الحديثة التي من شأنها رفع مستواها في تنفيذ المشاريع.

2-4 اختبار الفرضيات:

إن اختبار فرضيات الأثر لا يمكن التحقق منه بتطبيق تحليل لانحدار المتعدد، والذي عادة ما يتطلب استخدامه التحقق من بعض الشروط الأساسية بهدف الوثوق من النتائج التي يمكن الوصول إليها. ويعتبر التوزيع من بعض الشروط الأساسية بهدف الوثوق من النتائج التي يمكن الوصول إليها. ويعتبر التوزيع الطبيعي للبيانات من أهم هذه الشروط إضافة إلى شرط آخر يعتبر هاماً أيضاً، وهو التأكد من عدم وجود تداخل أو ارتباط قوي بين المتغيرات المتنبأة (ما يعرف بالارتباط الخطي المتعدد). لذلك فقد قام الباحث بالتأكد من تحقق هذين الشرطين أولاً، حيث يعرض الجدول التالي نتائج قيم اختيار الالتواء إضافة إلى اختبار تضخم التباين للتحقق من هذين الشرطين الأساسيين:

جدول (12) قيم معاملات الالتواء وقيم اختبار تضخم التباين (VIF) لمتغيرات الدراسة المستقلة

المتغيرات	المجالات	معامل الالتواء	VIF
المستقلة	الموضوعية	-1.63	8.107
	الأمانة والاستقامة	-1.24	3.983
	النزاهة	-1.62	4.672
	الشفافية	-1.07	9.460
	الاستقلالية	-1.24	7.600
المتابعة	فعالية إدارة المشاريع (الكلفة، الوقت، الجودة)	-1.63	

يبين الجدول أن قيم الالتواء قد انحصرت بين (-1.64) لمجال النزاهة، والقيمة (-1.07) لمجال الشفافية، وتعد

هذه القيم ضمن المدي المقبولة لمعاملات الالتواء، والذي عادة ما تقبل بين -3 و +3

وباستعراض قيم معامل تضخم التباين يتبين أن أكبر قيمة قد ظهرت في مجال الشفافية، إذ بلغت (9.46)، وحيث إن هذه القيمة التي تمثل أكبر القيم المبينة في الجدول والنتيجة عن اختبار تضخم التباين (VIF)، إلا أنها تندرج ضمن المعيار المقبول لقيم معاملات تضخم التباين، والذي عادة ما تقبل إذ كانت أقل من 10 ولذلك يستنتج الباحث أنه لا توجد مشكلة ارتباط خطي متعدد بدرجة تمنع، أو تحول دون استخدام تحليل الانحدار في ظروف وحدود بيانات عينة الدراسة الحالية.

4-2-1 النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية:

H_0 : لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) لأخلاقيات أعمال المنظمة بأبعادها (الموضوعية، الأمانة، والاستقامة، النزاهة، الشفافية، الاستقلالية) في فعالية إدارة المشاريع بأبعادها (الكلفة، والوقت، الجودة) في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (TVTC).

لاختبار هذه الفرضية فقد استخدم تحليل الانحدار الخطي حيث يوضح الجدول التالي نتائج اختبار هذه

الفرضية:

جدول (13) مؤشرات جودة نموذج الانحدار المتعدد المستخدم لاختبار فرضية الدراسة الرئيسية

معامل التحديد (التفسير)						تحليل التباين		
R	R ²	R ²	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوي الدلالة
0.933	0.870	0.856	الانحدار	21.927	5	4.385	59.340	.000
			البواقي	3.252	44	.074		
			الكلية	25.179	49			

يستخدم تحليل الانحدار في اختبار فرضية الأثر الرئيسية، ويتم الاستدلال على جودة نموذج الانحدار من خلال مؤشرات منها بشكل أساسي: مؤشر معامل التحديد أو التفسير، وهو مؤشر وصفي تتراوح قيمة بين الصفر والواحد الصحيح، بحيث كلما اقتربت القيم من الواحد الصحيح دل ذلك على قدرة المتغيرات المتنبئة في تفسير الاختلاف الملاحظ في قيم المتغير التابع، ويرمز لهذا المؤشر بالرمز (R^2) الذي يتم قياسه في صورتين الأولى من خلال بيانات العينة مباشرة حيث بلغت هذه القيمة (87.1%) على شكل نسبة مئوية، بينما تقوم الصورة الثانية لهذا المؤثر على تعديل هذه القيمة، فيما لو تم استخدام بيانات أفراد المجتمع كاملاً لاختبار الفرضية، وتسمى بقيمة (R^2) المعدلة حيث بلغت هذه القيمة (85.6%)، أيضاً على شكل نسبة مئوية ويلاحظ أن الفرق بين القيمتين ضئيل.

أما المؤشر الثاني الهام في تحديد جودة النموذج المستخدم لاختبار الفرضية، والذي يتم الاعتماد عليه في قبول أو رفض الفرضية فهو اختبار تحليل التباين، والذي ترتبط فيه قيمة الاختبار بمستوي الدلالة بحيث إذا كانت أقل من (0.05)، فإنه يتم قبول فرضية الأثر بينما إذا كانت أكبر من (0.05)، فإنه يتم رفض فرضية الأثر، وباستعراض قيمة مستوي دلالة الاختبار يتبين أنها بلغت (0.000) وهي أقل من (0.05).

ومن خلال قيمة مستوي دلالة اختبار تحليل التباين البالغة (0.000) يتم رفض فرضية الدراسة والاستنتاج بأن لأخلاقيات أعمال المنظمة بأبعادها (الاستقلالية والموضوعية، الأمانة والاستقامة، النزاهة والشفافية) أثر في فعالية إدارة المشاريع بأبعادها (الكلفة، الوقت، الجودة) في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (TVTC).

كما يبين الجدول التالي قيم التأثير واختصارات الدلالة الإحصائية المرافقة لها:

جدول (14) قيم التأثير المعيارية وغير المعيارية ودلالاتها الإحصائية

المتغيرات	B	Se	β	T	Sig
الموضوعية	.377	.137	.424	2.751	.009
الأمانة والاستقامة	.404	.203	.403	1.987	.053
النزاهة	.191	.179	.221	1.067	.293
الشفافية	.139	.141	.164	.985	.330
الاستقلالية	.598	.161	.555	3.719	.001

يبين الجدول (14) قيم التأثير المعيارية وغير المعيارية واختيار t لدلالات قيم التأثير الإحصائية وباستعراض قيم التأثير يتبين أن تأثير الموضوعية قد بلغ (0.424)، كما بلغت قيمة تأثير مجال الاستقلالية (0.555)، وهي الأكبر بين قيم التأثير المبينة في الجدول، وتعد قيم تأثير هذين المجالين دلالة إحصائية لأن قيم مستوى المحسوبة قد بلغت (0.009)، و(0.001) عل التوالي، ويلاحظ أن قيم تأثيرهما كانت إيجابية، بحيث أن الزيادة في الموضوعية والاستقلالية نرفع قيمة فعالية إدارة المشاريع في (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني TVTC)).

أما بالنسبة لقيم تأثير مجال فقد بلغت (0.403)، بمستوي دلالة (0.053)، كما بلغت قيمة تأثير مجال النزاهة (0.221)، بمستوي دلالة (0.293)، وبلغت قيمة تأثير الشفافية (0.164)، بمستوي دلالة (0.330)، وتعد قيم تأثير المجالات الثلاثية غير دالة من الناحية الإحصائية؛ لأن قيم مستوى الدلالة المحسوبة أكبر من (0.05).

اختبار الفرضيات الفرعية:

قام الباحث باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضيات الفرعية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية، وتوضح الجداول التالية قيم التأثير (المعيارية وغير المعيارية) لاختبار أثر الفرضيات الدراسة الفرعية:

2-2-4 النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الأولى:

1 - H_0 : لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) لأخلاقيات المهنة - الموضوعية - على فعالية إدارة المشاريع (شركة الجسر العربي للملاحة).

جدول (15) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال الموضوعية على فعالية إدارة المشاريع (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني TVTC).

قيم التأثير ودلالاتها					مؤشرات جودة نموذج الانحدار				
مستوي الدلالة	t	β	SE	B	مستوي الدلالة	قيمة ف	R^2 المعادلة	R^2	R
.000	13.189	0.885	0.060	0.786	0.000	173.94	0.779	0.783	0.885

تشير نتائج الجدول (15) إلى اختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال مجال الموضوعية على فعالية إدارة المشاريع (شركة الجسر العربي للملاحة) وباستعراض قيمة الأثر يتبين أنها بلغت (0.885)، وتعتبر هذه القيمة دالة إحصائية؛ لأن قيمة مستوى دلالة اختبار t البالغة (0.000) كانت أقل من (0.05)، ما يعني قبول قيمة التأثير المشار إليها.

كما يبين الجدول أن قيمة معامل التحديد أو التفسير لنموذج الانحدار البسيط المستخدم في اختبار هذه الفرضية قد بلغت (78.4%)، كما بلغت قيمة f المحسوبة للنموذج (173.94)، وتعتبر هذه القيمة دالة إحصائية؛ لأن قيمة مستوى الدلالة المحسوبة والمرافقة (0.000)، كانت أقل من (0.05).

وعليه ومن خلال ما سبق توضيحه فإن نموذج الاختبار يعتبر مقبولاً، وأن أخلاقيات المهنة معبراً عنها من خلال الموضوعية يفسر ما نسبته (78.4%) من تباين المتغير التابع، وهو فعالية إدارة المشاريع (شركة الجسر العربي للملاحة).

وبهذه النتيجة فإن فرضية البحث الصفرية يتم رفضها، وعليه يتم قبول فرضية التأثير، وهي الفرضية البديلة بمعنى أن الموضوعية تؤثر في فعالية إدارة المشاريع (شركة الجسر العربي للملاحة).

3-2-4 النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

HO-2: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) للأمانة والاستقامة في فعالية إدارة المشاريع بأبعادها (الكلفة، الوقت، الجودة) في شركة الجسر العربي للملاحة.

جدول (16) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال الأمانة والاستقامة على فعالية إدارة المشاريع (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني TVTC)).

قيم التأثير ودلالاتها					مؤشرات جودة نموذج الانحدار				
مستوى الدلالة	t	β	SE	B	مستوى الدلالة	قيمة ف	R ² المعادلة	R ²	R
.000	11.623	0.859	0.072	0.862	0.000	135.08	0.732	0.737	0.859

تشير نتائج الجدول (16) إلى اختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال مجال الأمانة والاستقامة في فعالية إدارة المشاريع (شركة الجسر العربي للملاحة)، وباستعراض قيمة الأثر يتبين أنها بلغت (0.859)، وتعتبر هذه القيمة دالة إحصائية؛ لأن قيمة مستوى دلالة اختبار t البالغة (0.000)، كانت أقل من (0.05)، ما يعني قبول قيمة التأثير المشار إليها. كما يبين الجدول أن قيمة معامل التحديد أو التفسير لنموذج الانحدار البسيط المستخدم في اختبار هذه الفرضية، قد بلغت (73.8%) كما بلغت قيمة f المحسوبة للنموذج (135.08)، وتعتبر هذه القيمة دالة إحصائية؛ لأن قيمة مستوى الدلالة المحسوبة والمرافقة لها (0.000)، كانت أقل من (0.05).

وعليه ومن خلال ما سبق توضيحه فإن نموذج الاختبار يعتبر مقبولا، وأول أخلاقيات المهنة معبرا عنها من خلال الأمانة والاستقامة يفسر ما نسبة (73.8%) من تباين المتغير التابع، وهو فعالية إدارة المشاريع في (شركة الجسر العربي للملاحة).

وبهذه النتيجة فإن فرضية البحث الصفرية يتم رفضها، وعليه يتم قبول فرضية التأثير، وهي الفرضية البديلة بمعنى أن الأمانة والاستقامة تؤثران في فعالية إدارة المشاريع (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني TVTC)).

4-2-4 النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الثالثة:

HO-3: لا يوجد ذو تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لأخلاقيات المهنة – النزاهة – على فعالية إدارة المشاريع (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني TVTC)

جدول (17) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال النزاهة في فعالية إدارة المشاريع (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني TVTC)).

قيم التأثير ودلالاتها					مؤشرات جودة نموذج الانحدار				
مستوي الدلالة	t	β	SE	B	مستوي الدلالة	قيمة ف	R ² المعادلة	R ²	R
.000	13.791	0.894	0.056	0.771	0.000	190.18	0.794	0.799	0.894

تشير نتائج الجدول (17) إلى اختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال مجال النزاهة على فعالية إدارة المشاريع (شركة الجسر العربي للملاحة)، وباستعراض قيمة الأثر يتبين أنها بلغت (0.894)، وتعتبر هذه القيمة دالة إحصائية لأن قيمة مستوى دلالة اختبار t البالغة (0.000)، كانت أقل من (0.05)، ما يعني قبول قيمة التأثير المشار إليها.

كما يبين الجدول أن قيمة معامل التحديد أو التفسير لنموذج الانحدار البسيط المستخدم في اختبار هذه الفرضية قد بلغت (79.9%)، كما بلغت قيمة f المحسوبة للنموذج (190.28)، وتعتبر هذه القيمة دالة إحصائية؛ لأن قيمة مستوى الدلالة المحسوبة والمرافقة لها (0.000) وكانت أقل من (0.05).

وعليه ومن خلال ما سبق توضيحه فإن نموذج الاختبار يعتبر مقبولاً، وأن أخلاقيات المهنة معبراً عنها من خلال النزاهة يفسر ما نسبته (79.9%) من تباين المتغير التابع وهو فعالية إدارة المشاريع في (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني TVTC)).

وبهذه النتيجة فإن فرضية البحث الصفرية يتم رفضها، وعليه يتم قبول فرضية التأثير وهي الفرضية البديلة بمعنى أن النزاهة تؤثر في فعالية إدارة المشاريع (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني TVTC)).

5-2-4 النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الرابعة:

HO-4: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) لأخلاقيات المهنة – الشفافية – على فعالية إدارة المشاريع (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني TVTC)).

جدول (18) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال الشفافية على فعالية إدارة المشاريع (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني TVTC))

قيم التأثير ودلالاتها					مؤشرات جودة نموذج الانحدار				
مستوي الدلالة	t	β	SE	B	مستوي الدلالة	قيمة f	R ² المعادلة	R ²	R
.000	11.554	0.858	0.063	0.728	0.000	133.48	0.730	0.736	0.858

تشير نتائج الجدول (18) إلى اختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال مجال الشفافية على فعالية إدارة المشاريع (شركة الجسر العربي للملاحة)، وباستعراض قيمة الأثر يتبين أنها بلغت (0.858)، وتعتبر هذه القيمة دالة إحصائية؛ لأن قيمة مستوى دلالة اختبار t البالغة (0.000) كانت أقل من (0.05) ما يعني قبول قيمة التأثير المشار إليها.

كما يبين الجدول أن قيمة معامل التحديد أو التفسير لنموذج الانحدار البسيط المستخدم في اختبار هذه الفرضية، قد بلغت (73.6%) كما بلغت قيمة f المحسوبة للنموذج (133.48)، وتعتبر هذه الفرضية، قد بلغت (73.6%) كما بلغت قيمة f المحسوبة والمرافقة لها (0.000)، كانت أقل من (0.05).

وعليه ومن خلال ما سبق توضيحه، فإن نموذج الاختبار يعتبر مقبولاً، وأن أخلاقيات المهنة معبراً عنها من خلال الشفافية يفسر ما نسبته (73.6%) من تباين المتغير التابع، وهو فعالية إدارة المشاريع في (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني TVTC)).

وبهذه النتيجة فإن فرضية البحث الصفرية يتم رفضها، وعليه يتم قبول فرضية التأثير وهي الفرضية البديلة بمعنى أن الشفافية تؤثر في فعالية إدارة المشاريع (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني TVTC)).

6-2-4 النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الخامسة:

HO-5: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) لأخلاقيات المهنة – الاستقلالية – في فعالية إدارة المشاريع (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني TVTC)).

جدول (19) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال الاستقلالية على فعالية

إدارة المشاريع (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني TVTC))

قيم التأثير ودلالاتها					مؤشرات جودة نموذج الانحدار				
مستوي الدلالة	t	β	SE	B	مستوي الدلالة	قيمة ف	R ² المعادلة	R ²	R
.000	14.769	0.905	0.066	0.975	0.000	218.10	0.816	0.819	0.905

تشير نتائج الجدول (19) إلى اختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال مجال الاستقلالية على فعالية إدارة المشاريع (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني TVTC)، وباستعراض قيمة الأثر يتبين أنها بلغت (0.905)، وتعتبر هذه القيمة دالة إحصائية؛ لأن قيمة مستوى دلالة اختبار t البالغة (0.000)، كانت أقل من (0.05) ما يعني قبول قيمة التأثير المشار إليها.

كما يبين الجدول أن قيمة معامل التحديد أو التفسير لنموذج الاختبار يعتبر مقبولاً، وأن أخلاقيات المهنة معبراً عنها من خلال الاستقلالية يفسر ما نسبته (82.0%) من تباين المتغير التابع، وهو فعالية إدارة المشاريع في (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني TVTC))، وهذه النتيجة فإن فرضية البحث الصفرية يتم رفضها، وعليه يتم قبول فرضية التأثير، وهي الفرضية البديلة أن الاستقلالية تؤثر في فعالية إدارة المشاريع (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني TVTC)).

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات

1-5 مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسة :

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.052) لأخلاقيات أعمال المنظمة بأبعادها (الموضوعية، الأمانة والاستقامة، النزاهة، الشفافية، الاستقلالية) في فعالية إدارة المشاريع بأبعادها (الكلفة، الوقت، الجودة) في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (TVTC) ، وينبثق عنها الفرضيات الفرعية التالية :

لاختبار هذه الفرضية، فقد استخدم تحليل الانحدار المتعدد الخطي حيث بلغت قيمة (87.1%) على شكل نسبة مئوية، بينما تقوم الصورة الثانية لهذا المؤشر على تعديل هذه القيمة وفقا لعدد المتغيرات الداخلة في النموذج، بحيث تكون أقرب في وصف هذه القيمة، فيما لو تم استخدام بيانات أفراد المجتمع كاملا لاختبار الفرضية، وتسمى بقيمة (R) المعدلة حيث بلغت هذه القيمة (85.6%) أيضا على شكل نسبة مئوية، ويلاحظ أن الفرق بين القيمتين ضئيل، أما المؤشر الثاني الهام في تحديد جودة النموذج المستخدم لاختبار الفرضية، والذي يتم الاعتماد عليه في قبول أو رفض الفرضية فهو اختبار تحليل التباين الذي ترتبط فيه قيمة الاختبار بمستوى الدلالة، بحيث إذا كانت أقل من (0.05)، فإنه يتم قبول فرضية الأثر، بينما إذا كانت أكبر من (0.05)، فإنه يتم رفض فرضية الأثر، وباستعراض قيمة مستوى دلالة الاختبار يتبين أنها بلغت (0.000)، وهي أقل من (0.05) ومن خلال قيمة مستوى دلالة اختبار تحليل التباين البالغة (0.000) يتم رفض فرضية الدراسة، والاستنتاج بأن لأخلاقيات المشاريع المنظمة بأبعادها (الاستقلالية والموضوعية، الأمانة والاستقامة، النزاهة والشفافية أثر على فعالية إدارة المشاريع بأبعادها (الكلفة، الوقت، الجودة) في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (TVTC) ، وأن قيم التأثير المعيارية وغير المعيارية، واختبار ، لدلالات قيم التأثير الإحصائية، وباستعراض قيم التأثير يتبين أن تأثير الموضوعية قد بلغ (0.424)، كما بلغت قيمة تأثير مجال الاستقلالية (0.555)، وهي الأكبر بين قيم التأثير المبينة في الجدول، وتعد قيم تأثير هذين المجالين دالة إحصائيا؛ لأن قيم مستوى الدلالة المحسوبة قد بلغت (0.009) و(0.001) على التوالي، ويلاحظ أن قيم تأثيرهما كانت إيجابية، بحيث أن الزيادة في الموضوعية والاستقلالية ترفع قيمة فعالية إدارة المشاريع في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (TVTC)).

2-5 مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الأولى :

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.052) لأخلاقيات المهنة - الموضوعية - على فعالية إدارة المشاريع (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني TVTC)).

تشير النتائج إلى اختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال مجال الموضوعية في فعالية إدارة المشاريع (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني TVTC))، وباستعراض قيمة الأثر يتبين أنها بلغت (0.885)، وتعتبر هذه القيمة دالة إحصائياً؛ لأن قيمة مستوى دلالة اختبار ، البالغة (0.000)، كانت أقل من (0.05)، ما يعني قبول قيمة التأثير المشار إليها، وأن قيمة معامل التحديد أو التفسير لنموذج الانحدار البسيط المستخدم في اختبار هذه الفرضية قد بلغت (78.4 %)، كما بلغت قيمة f المحسوبة للنموذج (173.94)، وتعتبر هذه القيمة دالة إحصائياً؛ لأن قيمة مستوى الدلالة المحسوبة والمرافقة لها (0.000)، كانت أقل من (0.05)، وعليه ومن خلال ما سبق توضيحه فإن نموذج الاختبار يعتبر مقبولا، وأن أخلاقيات المهنة معبرا عنها من خلال الموضوعية يفسر ما نسبته (78.4 %) من تباين المتغير التابع، وهو فعالية إدارة المشاريع (شركة الجسر العربي للملاحة)، وهذه النتيجة فإن فرضية البحث الصفرية يتم رفضها، وعليه يتم قبول فرضية التأثير، وهي الفرضية البديلة بمعنى أن الموضوعية تؤثر في فعالية إدارة المشاريع (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني TVTC)).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن الشركات وانطلاقا من أخلاقيات الأعمال تحرص على تجنب أي علاقات قد تبدو أنها تفقد الموضوعية والاستقلال عند القيام بالأعمال، وتعمل على مقاومة التأثيرات الجانبية عند القيام بتنفيذ الأعمال، والتجرد في التفكير والحيادية أثناء تأدية الأعمال، وعدم التحيز، كما تحرص على الأمانة والاستقامة ومراعاة توازن المصالح والانحياز لمصلحة المؤسسة ، وأن أخلاقيات الأعمال تزيد من قدرتها المهنية على تحسين العمل وإتقانه وحفظ الأسرار، كذلك تبين أهمية التحلي بالصدق في إدارة الواجبات والنزاهة والعفة أثناء تأدية العمل، بالإضافة إلى التحلي بالعدل عند القيام بالأعمال

3-5 مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الثانية :

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.052) للأمانة والاستقامة في فعالية إدارة المشاريع بأبعادها (الكلفة، الوقت، الجودة) في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (TVTC)

تشير النتائج إلى اختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال مجال الأمانة والاستقامة على فعالية إدارة المشاريع (شركة الجسر العربي للملاحة)، وباستعراض قيمة الأثر يتبين أنها بلغت (0.859)، وتعتبر هذه القيمة دالة إحصائياً؛ لأن قيمة مستوى دلالة اختبار ، البالغة (0.000) ، كانت أقل من (0.05)، ما يعني قبول قيمة التأثير المشار إليها، وأن قيمة معامل التحديد أو التفسير لنموذج الانحدار البسيط المستخدم في اختبار هذه الفرضية قد بلغت (73.8 %)، كما بلغت قيمة f المحسوبة للنموذج (135.08)، وتعتبر هذه القيمة دالة إحصائياً؛ لأن قيمة مستوى الدلالة المحسوبة والمرافقة لها (0.000)، كانت أقل من (0.05)، وعليه ومن خلال ما سبق توضيحه فإن نموذج الاختبار يعتبر مقبولا، وأن أخلاقيات المهنة معبرا عنها من خلال الأمانة والاستقامة يفسر ما نسبته (73.8 %) من تباين المتغير التابع، وهو فعالية إدارة المشاريع في (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني TVTC))، وبهذه النتيجة فإن فرضية البحث الصفرية يتم رفضها، وعليه يتم قبول فرضية التأثير، وهي الفرضية البديلة بمعنى أن الأمانة والاستقامة تؤثران في فعالية إدارة المشاريع (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني TVTC)).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن معظم الموظفين يقومون باستخدام أغراض العمل للعمل فقط، وليس لأي أغراض شخصية أخرى، وأن معظم الموظفين يحافظون على أسرار العمل، ولا ينقلونها إلى أي جهة خارجية، وهذا يعني بشكل عام أن هناك تطبيقاً للأمانة والاستقامة.

4-5 مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الثالثة :

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.052) لأخلاقيات المهنة - النزاهة - على فعالية إدارة المشاريع (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني TVTC))

تشير النتائج إلى اختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال مجال النزاهة على فعالية إدارة المشاريع (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني TVTC))، وباستعراض قيمة الأثر يتبين أنها بلغت (0.894) ، وتعتبر هذه القيمة دالة إحصائياً؛ لأن قيمة مستوى دلالة اختبار ، البالغة (0.000)، كانت أقل من (0.05)، ما يعني قبول قيمة التأثير المشار إليها، كما أن قيمة معامل التحديد أو التفسير لنموذج الانحدار البسيط المستخدم في اختبار هذه الفرضية قد بلغت (79.9 %)، كما بلغت قيمة f المحسوبة للنموذج (190.18)، وتعتبر هذه القيمة دالة إحصائياً؛ لأن قيمة مستوى الدلالة المحسوبة والمرافقة لها (0.000)، كانت أقل من (0.05)، وعليه ومن خلال ما سبق توضيحه فإن نموذج الاختبار يعتبر مقبولا، وأن أخلاقيات

المهنة معبرا عنها من خلال النزاهة يفسر ما نسبته (79.9 %) من تباين المتغير التابع، وهو فعالية إدارة المشاريع في (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني TVTC))، وبهذه النتيجة فإن فرضية البحث الصفرية يتم رفضها، وعليه يتم قبول فرضية التأثير، وهي الفرضية البديلة بمعنى أن النزاهة تؤثر في فعالية إدارة المشاريع (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني TVTC)).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أنه كلما كانت أخلاق العامل عالية كان التفاني في العمل أكثر، وأن الافتقار للعدالة والنزاهة سوف يكون له أثر على إدارة العاملين في المنظمة، وأن معظم الموظفين يؤدون واجباتهم ومهامهم بنشاط متوخين بذلك الشفافية والنزاهة والدقة والمهنية، وأن معظم العاملين يمتنعون عن قبول الهدايا أو الاموال من الآخرين، بشكل عام إن هناك تطبيقا للنزاهة والشفافية.

5-5 مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الرابعة :

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.052) لأخلاقيات المهنة - الشفافية – على فعالية إدارة المشاريع (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني TVTC)).

تشير النتائج إلى اختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال مجال الشفافية في فعالية إدارة المشاريع (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني TVTC))، وباستعراض قيمة الأثر يتبين أنها بلغت (0.858)، وتعتبر هذه القيمة دالة إحصائية؛ لأن قيمة مستوى دلالة اختبار ، البالغة (0.000)، كانت أقل من (0.05)، ما يعني قبول قيمة التأثير المشار إليها، كما يبين أن قيمة معامل التحديد والتفسير لنموذج الانحدار البسيط المستخدم في اختبار هذه الفرضية قد بلغت (73.6 %)، كما بلغت قيمة المحسوبة للنموذج (133.48)، وتعتبر هذه القيمة دالة إحصائية لأن قيمة مستوى الدلالة المحسوبة والمرافقة لها (0.000)، كانت أقل من (0.05)، وعليه ومن خلال ما سبق توضيحه فإن نموذج الاختبار يعتبر مقبولا، وأن أخلاقيات المهنة معبرا عنها من خلال الشفافية يفسر ما نسبته (73.6 %) من تباين المتغير التابع، وهو فعالية إدارة المشاريع في (شركة الجسر العربي للملاحة)، وبهذه النتيجة فإن فرضية البحث الصفرية يتم رفضها، وعليه يتم قبول فرضية التأثير، وهي الفرضية البديلة بمعنى أن الشفافية تؤثر على فعالية إدارة المشاريع (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني TVTC)).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن أخلاقيات العمل هي مجموعة القواعد والمبادئ المجردة التي يخضع لها الإنسان في تصرفاته، ويحتكم إليها أساساً للسلوك المطلوب لأفراد المهنة، والمعايير التي تعتمد عليها المنظمة في تقويم سلوكه التي تعد إدارتهم إيجاباً وسلباً، وكذلك تعتبر مجموعة من الصفات الحسنة، التي لا بد من توافرها في صاحب المهنة ليؤدي عمله على الوجه الأمثل، وتعد من أساسيات النجاح لأنها تعكس ثقة المنظمة بموظفيها وأجهزتها وكذلك ثقة المجتمع، والالتزام بأخلاقيات العمل بعناصرها كالشفافية والنزاهة.

5-6 مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الخامسة :

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.052) أخلاقيات المهنة - الاستقلالية – في فعالية إدارة المشاريع (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني TVTC)).

تشير النتائج إلى اختبار أثر أخلاقيات المهنة من خلال مجال الاستقلالية في فعالية إدارة المشاريع (شركة الجسر العربي للملاحة)، وباستعراض قيمة الأثر يتبين أنها بلغت (0.905)، وتعتبر هذه القيمة دالة إحصائية؛ لأن قيمة مستوى دلالة اختبار t البالغة (0.000)، كانت أقل من (0.05)، ما يعني قبول قيمة التأثير المشار إليها، كما يبين أن قيمة معامل التحديد أو التفسير لنموذج الانحدار البسيط المستخدم في اختبار هذه الفرضية قد بلغت (82.0 %)، كما بلغت قيمة f المحسوبة للنموذج (218.10)، وتعتبر هذه القيمة دالة إحصائية؛ لأن قيمة مستوى الدلالة المحسوبة والمرافقة لها (0.000)، كانت أقل من (0.05)، وعليه ومن خلال ما سبق توضيحه فإن نموذج الاختبار يعتبر مقبولا، وأن أخلاقيات المهنة معبرا عنها من خلال الاستقلالية يفسر ما نسبته (82.0 %) من تباين المتغير التابع، وهو فعالية إدارة المشاريع في (شركة الجسر العربي للملاحة)، وبهذه النتيجة فإن فرضية البحث الصفرية يتم رفضها، وعليه يتم قبول فرضية التأثير، وهي الفرضية البديلة بمعنى أن الاستقلالية تؤثر في فعالية إدارة المشاريع (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني TVTC)).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن الاستقلالية والموضوعية هي القدرة على فهم وفصل رهاناتنا النفسية والمادية بمعزل عن الحساسية والذاتية التي تتحكم وتؤثر في مواقفنا وقراراتنا، وهي أداة قوية وآلية متماسكة ومحددة لأهدافنا وداعمة لنا في تحمل مسؤولية اختياراتنا، وهي قاعدة وعماد للاعتداد والثقة الذاتية بالنفس التي تساعد على إدارة العمل بشكل جيد

5-7 التوصيات :

يوصي الباحث بما يلي :

- (1) العمل على تعزيز ممارسات وتطبيقات عمليات التحفيز للموظفين الذين يتمتعون بالأخلاق الوظيفية، وتعزيز مشاركة العاملين في تطبيق مبدأ التعامل الجيد مع الآخرين وتلبية احتياجاتهم في إطار ما هو ممكن ومشروع .
- (2) ضرورة تبني قطاع التدريب سياسة واضحة ومعروفة للعاملين تعزز من تطبيق أخلاقيات العمل لديهم .
- (3) تزويد العاملين بتنفيذ المشاريع بالبرامج التدريبية الداخلية والخارجية التي تتضمن زيادة عناصر الروح والانتماء الوظيفي لديهم .
- (4) تكثيف دور الإدارة في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (TVTC) لدعم القائمين على تنفيذ المشاريع وتحفيزهم معنويا وماديا .
- (5) زيادة الرقابة على تنفيذ المشاريع والقائمين عليها .
- (6) توفير بيئة العمل التي تتصف بالعمل الجماعي التي تساعد على تطبيق أخلاقيات العمل من خلال التعاون والإدارة المرنة بين العاملين .
- (7) العمل على تعزيز العلاقات الاجتماعية من خلال دائرة العلاقات العامة بين المديرين والموظفين .
- (8) إجراء المزيد من الدراسات المماثلة لتعظيم قيم أخلاقيات العمل .
- (9) حث الجامعات والهيئات التعليمية العربية على ضرورة تدريس أخلاقيات العمل وأثرها وفعاليتها في إدارة المشاريع .

Abstract

The study aimed to investigate the role of professional ethics in its dimensions (objectivity, integrity, transparency, and independence) in the effectiveness of project management across its dimensions (cost, time, and quality). This study employed a descriptive-analytical methodology to understand the nature of the study, with the study population consisting of employees in the General Organization for Technical and Vocational Training (TVTC). The sample was a stratified random sample consisting of 350 employees, including engineers, department heads, directors, and the general manager. The study used a questionnaire as a tool for data collection, and its validity and reliability were verified.

The study found several key results, including that objectivity influences the effectiveness of project management in the General Organization for Technical and Vocational Training (TVTC). Additionally, integrity and honesty affect the effectiveness of project management in the organization, while transparency influences project management effectiveness. Independence was also identified as a factor affecting project management effectiveness.

The study recommends enhancing practices and implementing motivational processes for employees who exhibit professional ethics. It suggests promoting employee participation in applying the principles of good interaction with others and meeting their needs within reasonable and justifiable frameworks. Furthermore, the study emphasizes the need for the sector to adopt clear and well-known policies that encourage employees to adhere to ethical work practices. It suggests providing employees with training programs that enhance their spiritual and occupational belonging and creating a work environment characterized by teamwork to facilitate the application of ethical work practices through collaboration and flexible management among employees.

Keywords: Professional Ethics, Project Management Effectiveness, General Organization for Technical and Vocational Training (TVTC).

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- آل عزام، سعد بن ناصر، و الجالي، عبدالله مهدي. (2023). أثر أخلاقيات المهنة على الأمان الوظيفي في القطاع البلدي: أمانة منطقة عسير. مجلة إقتصاديات شمال إفريقيا، مج19، ع31، 403 - 416.
- إسماعيل، آلاء أحمد عبداللطيف، أبو شوق، محمد، و جمال الدين، نانسي محمد فوزي. (2018). دراسة تحليلية لأثر تطبيق مبادئ أخلاقيات المهنة على رضا وأداء العاملين بشركات السياحة المصرية. المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة، مج12، ع2، 1 - 21.
- أبو غالي مجدي أمين (2016) أثر الأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي في وزارتي العمل والشئون الاجتماعية بقطاع غزة .. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، قطاع غزة، فلسطين.
- البشري، قدرية محمد (2015) أخلاقيات مهنة التعليم دار الخليج للنشر، عمان الأردن.
- الدغيم، أمجاد أحمد، و الشعار، حمزة يوسف صالح. (2016). أثر أنماط القيادة الإدارية على أداء المشاريع: دراسة ميدانية: شركات الهندسة في مدينة عمان (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة البلقاء التطبيقية، السلط.
- الديبسي، عبدالكريم علي جبر. (2023). صحافة الذكاء الاصطناعي والتحديات المهنية والأخلاقية. مجلة الجامعة الإسلامية للبحوث الإنسانية، مج31، ع3، 72 - 94.
- الدليبي، طارق عبد أحمد. (2013) الاتجاهات الحديثة في الادارة التربوية والمدرسية، مركز ديبونو لتعليم التفكير، عمان، الأردن.
- الذبحاوي، عامر والذبحاوي، سناء (2018). العدالة التنظيمية ودورها في الحد من ممارسات الانحراف التنظيمي - بحث تحليلي لآراء عينة من الموظفين في كلية الإدارة والإقتصاد جامعة الكوفة. مجلة مركز دراسات الكوفة، 49(1)، 211-238.
- سلام، عبدالرزاق، و بصاشي، هدى. (2018). دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين: دراسة حالة مستشفى بني سليمان بولاية المدية. دراسات، ع70، 150 - 169.
- السكارنة، بلال (2012). أخلاقيات العمل وأثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الأعمال، دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الأردنية مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية ، 1(33)، 373-407.
- السكارنة، بلال خلف (2019). أخلاقيات العمل. ط 9، مج 1. عمان دار المسيرة للطباعة والنشر.
- سليمان، سناء محمود (2014) أثر أخلاقيات الأعمال على الأداء الوظيفي دراسة حالة في بنك القاهرة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.

- الشريف، مازن، (٢٠٠٤)، إدارة الأداء، ندوة الأساليب الحديثة في قياس الأداء الحكومي المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة.
- الصرايرة، خالد احمد(٢٠١١)، الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام، مجلة جامعة دمشق.
- الطالعة، عصمت سمير مفلح، و أبو حجل، محمد مصطفى. (2018). أثر إدارة الموارد البشرية على أخلاقيات العمل والرضا الوظيفي من منظور استراتيجي: دراسة حالة شركة الفوسفات الاردنية 2005 - 2016 (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة أم درمان الاسلامية، ام درمان.
- العمري، فواز بن علي. (2017). دور التنقيف بأخلاقيات المهنة في التقليل من الفساد الوظيفي. مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية والقانونية، مج1، ع10 ، 76 - 91.
- العبادي، عائدة مناور، وبطاح، أحمد محمد. (2022). درجة حاجة القيادات الأكاديمية لتحسين أدائهم في الجامعات الأردنية الخاصة في ضوء القيادة الموقفية من وجهة نظر القادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس. مجلة كلية التربية، مج38، ع8 ، 233 - 262.
- عبيدات، محمد حسين وعلي، عبد المنعم محمد، (2018)، تقييم أداء إدارة المشاريع: دراسة حالة شركة سيبال الخرطوم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم درمان الاسلامية، السودان.
- العنزي، سعد علي، والعبادي، هاشم فوزي(٢٠٠٩)، أنظمة عمل الأداء العالي وأداء المنشأة الصناعية العامة ، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية ، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
- العواددة، وليد (٢٠٠٧)، أثر المرونة الإستراتيجية على أداء الشركات الصناعية الأردنية العاملة في السوق الدولي، أطروحة دكتوراة منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- العنزي، عوض خلف، و الصالح، بسمة محمد. (2018). أثر القيم والأخلاقيات الوظيفية على أداء الموظف العام في بعض المنظمات العامة في الكويت. مجلة البحوث الإدارية، مج36، ع1 ، 219 - 325.
- الهزايمة، أحمد صالح، و العطاس، نور بنت حسن. (2018). أثر أخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفات جامعة الملك سعود بمدينة الرياض. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج2، ع14 ، 33 - 61.

- العامري، عبده أحمد علي، و شاكر، زينب عبدالحق. (2017). أثر القيم الأخلاقية في الأداء الوظيفي لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، مج18، ع2، 51 - 66.
- عياد، خولة، و بوخلوه، باديس. (2018). أثر ضغوط العمل على الالتزام بأخلاقيات المهنة: دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف ورقلة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ورقلة.
- عربيات، بشير (٢٠١٢)، أنماط القيادة التربوية السائدة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة البلقاء التطبيقية، وأثرها على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، كلية الهندسية التكنولوجية، دراسة حالة، في مجلة الجامعة الإسلامية، للدراسات التربوية والنفسية.
- العطوي، عواد محمد (2013). أخلاقيات العمل ودورها في تحقيق كفاءة الأداء. دراسة تطبيقية على منسوبي قيادة قطاع حرس الحدود. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- عطيان، مراد سليم والحواجرة، كامل محمد و أبو حسين الحارث محمد (2016). المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل في إطار وظيفة العمليات وأثرها في أداء الأعمال دراسة ميدانية على الشركات الصناعية المدرجة في سوق عمان المالية. دراسات العلوم الاقتصادية
- العقيلي، هيا عبد الرحمن (2014) أخلاقيات العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للموظفات الإداريات في جامعة الملك سعود بالرياض. رسالة ماجستير غير منشورة جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- عقل، عبد الله محمد علي، و الشرفا، ياسر عبد طه. (2018). أثر تقييم العائد على الاستثمار في التدريب على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على الجامعة الإسلامية بغزة). رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية (غزة)، غزة.
- مسغوني، منى، بركة، محمد، و مخلفي، أمينة. (2019). دور أخلاقيات المهنة في مكافحة الفساد الإداري والمالي بالمنظمات الحكومية في الجزائر: دراسة حالة قطاع الجمارك. مجلة البشائر الاقتصادية، مج5، ع2، 689 - 708.
- المفلح، منال زيد، وأبو حسين، الحارث محمد موسى، (2019)، أثر استراتيجيات الريادة على أداء المشاريع في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.
- نعيم، محمود (٢٠١٢)، واقع تنمية الموارد البشرية في وزارة التربية والتعليم العالي وعلاقتها بمستوى الأداء الإداري، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامي، فلسطين.
- محمد، فاطمة عبد الرقيب (2017) أخلاقيات العمل ط1، الرياض: جامعة الملك عبدالعزيز.

- هاني، المعتصم بالله (2015) أخلاقيات المهنة ودورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين.

ثانيًا: المراجع الأجنبية

- Asgård, T., & Jørgensen, L. (2019). Health and safety in early phases of project management in construction *Procedia Computer Science*, 164, 343-349.
- Aslam. S. Khan, M., & Najeeb, N. (2018). Impact of overall injustice on employee performance: Moderating effect of supportive leadership style. *European Online Journal of Natural and Social Sciences* 7(3)-573 ، 587
- Al Tatari ،A (2015): Social ،administrative and demographic factors on the commitment of UNRWA staff in the Gaza Strip to the ethics of work in the education sector. "Unpublished.
- Ghaneem, Yara Adel Abdulrahim, and Al-Hammad, Fawaz Ali Farhan. (2021). The Impact of Organizational Culture on Projects Management: An Empirical Study of Non-Governmental Organizations in Jordan (Unpublished master's thesis). Al-Balqa Applied University, Al-Salt.
- Imam A. & Abbasi M. (2013). The impact of Islamic work ethics on employee performance: Testing two models of personality x and y. *science international*. 25(3)627-611 .
- Khan ،K. .& Arshad ،M. (2017). Impact of Islamic Work Ethics on employees' behavior: Case of Kabul based organizations. *Afghanistan. Abasyn Journal of Social Sciences* 9 ،(2)378-366 .
- Mar'i, Mulki Muayyad Mahmoud, and Al-Hammad, Fawaz Ali Farhan. (2021). The Impact of Projects Management Strategies on the Implementation Quality: Case Study: Implemented Governmental Projects by Ministry of Public Works and Housing in Jordan (Unpublished master's thesis). Al-Balqa Applied University, Al-Salt.

- Sapada A. Modding B. Gani A. & Nujum S. (2017). The effect of organizational culture and work ethics on job satisfaction and employees performance. *The International Journal of Engineering and Science* 6(2) , 36-28.
- Sunada. K. (2018). Impact of work place ethics on employee and organization productivity. *International Journal of Management* 9 , (1)28-22 ,
- Panigrahi ,S. K. & Alnashash, H. M. (2019). Quality work ethics and job satisfaction: An empirical analysis. *Quality- Access to Success* 206 , 41-47.

Mid Ocean University

College of Management

Project Management



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

Graduation Project

Prepared by: Tariq Ahmed Alahmadi

Supervised by: Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Muhammad Hassan

Year: 1444 AH / 2023 AD