

أثر أخلاقيات المهنة في فعالية إدارة المشاريع

دراسة ميدانية: شركة الجازع للتجارة والمقاولات

**The impact of professional ethics on the effectiveness
of project management**

Field study: Al - Jazea Trading and Contracting Company

الإعداد: ناصر بن محمد رشيد العنزي

الإشراف: د. وليد صديق

العام الدراسي: 2023

الفصل الدراسي الثالث لعام 2023م

قائمة المحتويات

اسم المحتوى	رقم الصفحة
الجزء الأول: التمهيد	
الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها	17-1
المقدمة	2
مشكلة البحث	3
أهمية البحث	3
أهداف البحث	4
تساؤلات البحث	4
الدراسات السابقة	5
المنطلقات النظرية للبحث	8
فرضيات البحث	9
نموذج البحث	10
المنهجية وطرق البحث	10
الأساليب الإحصائية	11
مجتمع وعينة البحث	12
أداة الدراسة	12
حدود البحث	12
تقسيم البحث المقترح	13
الجزء الثاني: الإطار النظري للدراسة	
الفصل الثاني: أخلاقيات المهنة	35 - 18
أولاً: مفهوم أخلاقيات المهنة	18
ثانياً: أهمية أخلاقيات المهنة	18
ثالثاً: أبعاد أخلاقيات المهنة	20-19
رابعاً: العوامل المؤثرة على أخلاقيات المهنة في المنظمات	21-20
خامساً: أساس أخلاقيات المهنة	23-21
سادساً: مصادر أخلاقيات المهنة	26-24
سابعاً: مقترحات عملية ومعرفية لتنمية أخلاقيات المهنة	35-26
الفصل الثالث: إدارة المشاريع وأثر أخلاقيات المهنة في إدارة المشاريع	45-36
أولاً: مفهوم إدارة المشاريع	37

38-37	ثانيا: أهمية إدارة المشاريع
38	ثالثا: أهداف إدارة المشاريع
44-38	رابعا: الأهداف الخاصة بالمشروع
45	خلاصة الإطار النظري للدراسة
	الجزء الثالث: الدراسة العملية وإجراءاتها المنهجية
68-49	الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة
50-49	منهجية الدراسة
50	عينة الدراسة
50	حدود الدراسة
51	أسلوب الدراسة
59-52	الدراسة الميدانية
67-60	أداة الدراسة
68-67	البرامج والاساليب الاحصائية المستخدمة
78-70	الفصل الخامس: نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها
83-80	الفصل السادس: تحليل النتائج والتصور المقترح
	الجزء الرابع: ملاحق الدراسة
88-85	مراجع الدراسة
97-90	ملاحق الدراسة
98	ملخص الدراسة باللغة العربية
99	ملخص الدراسة باللغة الانجليزية

قائمة الجداول

رقم الجدول	اسم الجدول	رقم الصفحة
(1)	توزيع العينة طبقا للجنس	52
(2)	توزيع العينة طبقا لمتغير العمر	53
(3)	توزيع العينة طبقا لمتغير المسمى الوظيفي	54
(4)	توزيع العينة طبقا لمتغير المؤهل العلمي	56
(5)	توزيع العينة طبقا لمتغير اجمالي سنوات الخبرة	57
(6)	توزيع العينة طبقا لمتغير اجمالي حجم الشركة	58
(7)	المعيار الإحصائي لتفسير المتوسطات الحسابية لفقرات الاستبانة ومتغيراتها	61
(8)	صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد الاستقلالية والموضوعية	62
(9)	صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد الأمانة	63
(10)	صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد البعد عن النزاهة والموضوعية	64
(11)	صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد أداء المشاريع	65
(12)	معامل الفا كرونباخ لثبات الاستبانة ككل ومحاورها	67
(13)	اختبار تباين الانحدار البسيط للفرضية نتائج الرئيسية الأولى	70
(14)	نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الأولى	72
(15)	نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الثانية	74
(16)	نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الثالثة	76

قائمة الأشكال

رقم الشكل	اسم الشكل	رقم الصفحة
(1)	متغيرات البحث	10
(2)	توزيع العينة طبقا للجنس	52
(3)	توزيع العينة طبقا لمتغير العمر	54
(4)	توزيع العينة طبقا لمتغير المسمى الوظيفي	55
(5)	توزيع العينة طبقا لمتغير المؤهل العلمي	56
(6)	توزيع العينة طبقا لمتغير سنوات الخبرة	57
(7)	توزيع العينة طبقا لمتغير اجمالي حجم الشركة	59

قائمة الملاحق

رقم الملحق	اسم الملحق	رقم الصفحة
(1)	استمارة الاستبيان	90

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

المقدمة.

تعد الأخلاقيات المهنية من العناصر الأساسية التي ترتقي من خلالها مؤسسات الأعمال، وذلك بعد القدر الكبير من التجاوزات القضايا المرتبطة بالفساد الإداري والمالي، والتي تتم من خلال الرشوة والاختلاس وكذلك استغلال السلطة الذي تمر به المؤسسات على الصعيد العالمي، الأمر الذي يشير إلى ضرورة وجود مجموعة من المعايير التي تلزم بتطبيق أخلاقيات العمل بصورة أكثر دقة، إلى جانب ضرورة تعيين العلاقة التي تربط بينها وبين الموظفين أو العملاء، أو المؤسسات الأخرى، وغيرها، إذ إن ارتفاع أهمية مفهوم الأخلاقيات المهنية تنعكس على المسؤولية الأخلاقية التي تتبناها مؤسسات الأعمال⁽¹⁾.

تعاني مؤسسات الأعمال الكثير من المشكلات ذات العلاقة بالأخلاقيات المهنية، حيث أن الأخلاقيات والتقاليد التي تتسم بها دولة ما، متغيرة في دولة أخرى، وكذلك يظهر ذلك التباين في إدارة المشروعات التي تعتبر واحدة من الأنشطة التي تزاولها المؤسسات وفقاً لمجموعة من القوانين والقواعد الأخلاقية، حيث تعتمد هذه القواعد والقوانين بصورة أساسية على الأمانة والإخلاص، وكذلك المصداقية، إلى جانب تعزيز روح الدعم والمساعدة مع الآخرين، فضلاً عن كافة المبادئ والمعايير التي من الواجب أن يتصف بها مدراء المشاريع، وعليه فإن الأمر يحتم عليه أن تعتمد مؤسسات الأعمال بتحسين الأنظمة والقواعد الواضحة والمكتوبة للأخلاقيات الخاصة بإدارة المشاريع، والتي يلتزم بها جميع المسوقين وكذلك الموظفين داخل المؤسسة، وذلك بشرط أن تحتوي على جميع الأنشطة التي يتكون منها مراحل المشروع وكذلك الموارد المستخدمة في تنفيذه، وذلك وفقاً للجودة والكفاءة والتركيب، إلى جانب كافة ما يرتبط به جميع الخدمات لما بعد التنفيذ⁽²⁾.

(1) رعدة عابد عطا الله المرايات، أثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي وأداء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية في مدينة عمان، رسالة ماجستير، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2011.

(2) حازم فروانة، واقع أخلاقيات الأعمال وسبل ترسيخها في الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة، مجلة العلوم الإنسانية، (10ع)، الجزائر، 2018.

وعليه، فهذه الدراسة تهتم بتسليط الضوء حول أثر أخلاقيات المهنة في فعالية إدارة المشاريع، ولا سيما في مدينة الرياض، ولتحقيق ذلك فسوف يتجه هذا البحث إلى توضيح كافة المعلومات ذات العلاقة بأخلاقيات المهنة ومدى أهميتها، وسلوكيات كافة العاملين في إدارة المشاريع.

مشكلة البحث:

يعتبر موضوع أخلاقيات المهنة واحدًا من أهم الموضوعات التي حظي باهتمام الكثير من الباحثين، ويرجع ذلك إلى مدى أهميتها في تحسين وتطوير مؤسسات الأعمال، كما أن مدينة الرياض تشهد الكثير من المشاريع التي يتم تحسينها وتطويرها بصورة سريعة، فهي تنشأ بمورد مالي كبير، حيث أكدت نتائج دراسة (حازم فروانة، 2018) أنها لها دورًا هامًا في تحسين عملية التنمية الاقتصادية وكذلك الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، الأمر الذي يلزم معالجة كافة المشكلات ذات العلاقة بتطبيق المعايير والمبادئ الأخلاقية المرتبطة بقواعد سلوكيات العاملين والموظفين وكذلك الآداب المهنية، التي يمكن أن يكون لها أثرًا سلبيًا على التنمية الاقتصادية في المملكة، ولذلك فتكمن مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي الآتي:

ما مدى تأثير أخلاقيات المهنة في فعالية إدارة المشاريع في شركة الجازع للتجارة والمقاولات؟

أهمية البحث:

تتلور أهمية البحث في شقين، يمكن توضيحهم من خلال ما يلي:

1. الأهمية العلمية (النظرية):

- تسليط الضوء حول أخلاقيات المهنة ومدى تأثيرها على فعالية إدارة المشاريع.
- تسهم هذه الدراسة في إثراء المكتبات بالمعلومات ذات العلاقة بظاهرة البحث.
- إمداد الباحثين والدارسين بالمعلومات اللازمة المتعلقة بظاهرة الدراسة والتي تتمثل في أثر أخلاقيات المهنة في فعالية إدارة المشاريع.

2. الأهمية العملية (التطبيقية):

- تطبيق هذه الدراسة على إدارة المشاريع في شركة الجازع للتجارة والمقاولات.
- تسهم هذه الدراسة في نتائجها التي سيتم التوصل إليها في مساعدة المؤسسات القائمة على تنفيذ المشروعات، بتطبيق المبادئ والقواعد الأخلاقية للمهنة وكيفية الاستفادة منها.
- طرح وتقديم بعض التوصيات اللازمة ذات العلاقة بظاهرة الدراسة إلى المتخصصين ذوي العلاقة بظاهرة الدراسة.

تساؤلات البحث:

يمكن أن يتفرع من التساؤل الرئيسي مجموعة من التساؤلات الفرعية، والتي يمكن أن تتمثل في النقاط الآتية:

1. ما هي ماهية أخلاقيات المهنة؟ وما أهميتها؟
2. ما هي أنواع أخلاقيات المهنة؟، وما هي مقومات السلوك الأخلاقي؟
3. ما هي فعالية إدارة المشاريع؟، وما هي أبعادها؟
4. هل هناك أثرًا لأخلاقيات المهنة بأبعادها على أبعاد فعالية إدارة المشاريع؟

أهداف البحث:

يكمن الهدف الرئيسي للبحث في تسليط الضوء حول أخلاقيات المهنة ومدى تأثيرها على فعالية إدارة المشاريع في شركة الجازع للتجارة والمقاولات، كما يمكن أن يتفرع هذا الهدف الرئيسي للدراسة، إلى مجموعة من الأهداف الفرعية والتي تتمثل في النقاط الآتية:

1. التعرف على ماهية أخلاقيات المهنة، ومدى أهميتها.
2. توضيح أنواع أخلاقيات المهنة، إلى جانب التعرف على مقومات السلوك الأخلاقي.
3. تسليط الضوء حول فعالية إدارة المشاريع، وأهم أبعادها.
4. الكشف عن أثرًا لأخلاقيات المهنة بأبعادها على أبعاد فعالية إدارة المشاريع.

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية:

- دراسة (بلال خلف السكارنه، 2012)، بعنوان: "أخلاقيات العمل وأثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الاعمال – دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الأردنية"، تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف اهتمام شركات الاتصالات الخلوية الأردنية بتطبيق أخلاقيات العمل في الأبعاد التالية: احترام القوانين والأنظمة، العدالة وعدم التحيز، السرعة والالتقان، احترام الوقت. كما تهدف الدراسة إلى تحديد مستوى الفروق في إدراك أفراد عينة الدراسة لأبعاد أخلاقيات العمل المرتبطة بمتغيراتهم الشخصية. وتهدف الدراسة أيضاً إلى تقييم أثر أخلاقيات العمل في إدارة الصورة الذهنية. تم جمع بيانات الدراسة الميدانية من خلال استبانة توزعت على المديرين والموظفين في المراكز الرئيسية. استخدمت الدراسة أساليب إحصائية متنوعة لتحليل البيانات تالف مجتمع الدراسة من جميع المراتب الإدارية العاملة في شركات الاتصالات الخلوية العاملة في الاردن ضمن مقراتها الرئيسية في مدينة عمان، ولقد تم توزيع (210) استبانة على عينة الدراسة من العاملين في شركات الاتصالات الخلوية الأردنية، توصلت الدراسة إلى أن شركات الاتصالات الخلوية الأردنية تظهر اهتماماً عالياً بأخلاقيات العمل في جميع الأبعاد؛ حيث بلغ المتوسط العام 4.30، كما أن ليس هناك أثر معنوي في الصورة الذهنية المدركة، ولكن يبدو أن أبعاد أخلاقيات العمل المتعلقة باحترام القوانين والأنظمة والسرعة بالالتقان لها تأثير معنوي على الصورة الذهنية المدركة.

- دراسة دعاء محمد جوهر (2022)، بعنوان: "نضج إدارة المشروعات بكلية التربية جامعة عين شمس (مشروع التعليم الإلكتروني نموذجاً)"، تمثل الهدف الرئيسي من البحث في التوصل إلى إجراءات مقترحة لتحسين مستوى نضج إدارة مشروع التعليم الإلكتروني بكلية التربية جامعة عين شمس. وقد اقتصر البحث في تناوله لنضج إدارة مشروع التعليم الإلكتروني بالكلية على تقييم خمس عمليات، هي (التخطيط، التعلم، التطوير، الدعم، التقييم) وتقييم قدرة عملية الدعم في إطار خمسة أبعاد، هي (التقديم، التخطيط، التحديد، الإدارة، التحسين المستمر). وقد اعتمد البحث على المنهج الوصفي،

وتم تطبيق استبانتيين الأولى على عينة من أعضاء هيئة التدريس بالكلية وعددهم (452) موزعين على أقسام الكلية المختلفة، وذلك للكشف عن واقع نضج إدارة مشروع التعليم الإلكتروني بها، والثانية على عينة من مديري وحدات التعليم الإلكتروني، والجودة والإرشاد الأكاديمي، وإدارة الأزمات بالكلية، ومنسقي الأقسام للمرحلة الجامعية الأولى والدراسات العليا، والبالغ عددهم (55)، ولقد توصلت الدراسة إلى أن عملية التخطيط للتعليم الإلكتروني بالكلية، تقوم إدارة المشروع ببذل الكثير من الجهود من حيث اهتمامها بتضمين التعليم الإلكتروني في استراتيجية التعلم المؤسسي لها.

- دراسة (أسامة عبد الرحيم على، 2021)، بعنوان: "الاتجاهات الحديثة في بحوث تطبيق الضوابط الأخلاقية في الصحافة الرقمية (رؤية تحليلية نقدية)"، تركز الدراسة على الضوابط الأخلاقية للذكاء الاصطناعي والصحافة الآلية، وصحافة المواطن، وصحافة البيانات، كما تطرقت للدراسات الحديثة حول تعليم الضوابط الأخلاقية للصحافة الرقمية في الجامعات والتحديات التي تواجه تطبيق الضوابط الأخلاقية في الواقع، وأهمها الانتحال والتلاعب بالصور والفيديوهات. الكلمات المفتاحية: أخلاقيات الصحافة – أخلاقيات الصحافة الرقمية – الخصوصية الرقمية – موانيق الشرف الأخلاقية – الخصوصية – المسؤولية – المساءلة – الانتحال – الملكية الفكرية – أخلاقيات الصورة الرقمية – أخلاقيات صحافة البيانات – أخلاقيات الصحفيين – التنظيم الذاتي – أخلاقيات الصحافة الآلية والذكاء الاصطناعي والخوارزميات – أخلاقيات صحافة المواطن – أخلاقيات تعليقات القراء – تعليم أخلاقيات الصحافة ينتمي العرض التحليلي الحالي إلى الدراسات الوصفية، الذي اعتمد على منهج المسح بأسلوب تحليل البيانات من المستوى الثاني secondary analysis لبحوث تطبيق الضوابط الأخلاقية في الصحافة الرقمية، المنشورة في دوريات أجنبية وعربية محكمة، وكذلك رسائل الدكتوراه العربية والأجنبية في الفترة من 2015 حتى 2020. حيث تم حساب النظريات وقد اعتمد العرض على التحليلين الكمي والكيفي معاً التي اعتمدت عليها الدراسات، وكذلك أنواع المناهج، وأدوات جمع البيانات، وأنواع العينات يتمثل مجتمع العرض التحليلي في الدراسات المكتوبة باللغة العربية وباللغة الإنجليزية التي تناولت الضوابط الأخلاقية للصحافة الرقمية، وذلك في الفترة من 2015 حتى 2020.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

- دراسة (J. Díaz-Campo, 2015)، بعنوان: "Journalism ethics in a digital environment"

How journalistic codes of ethics have been adapted to the Internet and ICTs in

countries around the world". بمدى توافق مبادئ الشرف في الدول المختلفة مع البيئة الصحفية

الرقمية، ومدى صلاحية مبادئ الشرف الحالية لتطبيقها على الإنترنت، ومدى اهتمام المبادئ التي تم

تحديثها في الدول المختلفة، أو وضعت بها مواد مرتبطة بالإنترنت بالقواعد المنظمة لممارسة النشاط

الرقمي، واعتمدت على تحليل الوثائق، وقامت بتحليل (99) تسعة وتسعين ميثاق شرف صحف من دول

مختلفة شملت أوروبا وآسيا وأمريكا وإفريقيا، واعتمدت في جمع المبادئ على مصدرين: أحدهما أخلاق

الإنترنت، وهو تجميع لمبادئ الشرف قام بها قسم الصحافة والاتصال بالجمهور في جامعة Tampere

ببريطانيا، والآخر قاعدة البيانات التي أنشأها معهد Donald Reynolds W للصحافة، وتم البحث في

مبادئ الشرف حول استخدامها للكلمات التي لها علاقة بالإنترنت؛ مثل: المدونات – الفضاء الإلكتروني

– وسائل التواصل الاجتماعي – تفاعل – رابط – موقع – إنفوجرافيك – إنترنت، ولقد توصلت

الدراسة إلى إن حقيقة اعتماد أو تحديث مدونة أخلاقيات الصحافة مؤخرًا لا تضمن أنها ستتضمن

قواعد للنشاط الرقمي. منذ عام 2001، تمت كتابة أو مراجعة 31 رمزًا، لكن 9 منها فقط أضافت مراجع

محددة إلى الإنترنت و ICTS. بعبارة أخرى، في 22 رمزًا تمت كتابتها أو تكييفها في القرن الحادي والعشرين،

اعتُبرت الصحافة الرقمية غير جديدة بالذكر.

التعقيب على الدراسات السابقة:

اتفقت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في تسليط الضوء حول كافة المعلومات ذات العلاقة بأخلاقيات

المهنة، إلى جانب اعتماد الدراسات السابقة على المنهج الوصفي التحليلي من أجل توضيح ظاهرة البحث، ومدى

أهمية السلوكيات الأخلاقية للموظفين داخل مؤسسات الأعمال ومدى تأثيرها على أداء العمل.

تباينت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في الربط بين متغيرات الدراسة فالدراسة الحالية تهتم بتسليط الضوء حول مدى تأثير أخلاقيات المهنة في فعالية إدارة المشاريع، إلى جانب اختلاف الدراسة التطبيقية من مجتمع وأداة الدراسة.

المنطلقات النظرية للبحث:

نظرية الفضيلة:

يتعلق مفهوم الفضيلة الخلقية عند أرسطو بمعنى "الوسط العدل" وذلك يتضح في أن الوسط بين سلوكين سلبيين بين التهور والجبن فيتوسطها الشجاعة، وكذلك الكرم الذي يكون في حالة وسط بين كل من التبذير والتقتير، إذ إن خير الأمور أوسطها، فقد أشار أرسطو إلى الفضيلة بأنها عملية استعداد يكتسبه الإنسان من طبيعته، وهو السلوك الذي يحثه على العمل بدون الحماسة المفرطة، وذلك بما يتناسب مع العدل والوسط، فنلاحظ من خلال ذلك أن أرسطو يعمل في مسار أستاذه سقراط، وذلك في فكره أن الفضائل من الممكن أن يتم تعلمها، فالإنسان يمكن أن يتعلم الصدق والعدل وكذلك الشجاعة، نرى ذلك من خلال قول أرسطو أن السلوكيات التي تتسم بالفضائل الأخلاقية غير طبيعية، وليست متواجدة في الإنسان بالفطرة، ولكنه يتعلمها ويكتسبها من خلال التعود والتربية، فالإنسان مزود بالعديد من الإمكانيات والقدرات التي تجعله قادرًا على اكتساب تلك الفضائل، وعدم وجود هذه المهارات يترتب عليها عدم القدرة على التحلي بها، ففي حالة توافر هذه الاستمرارية والمزاولة، فإن الإنسان لا يتسم بالعدالة إلا إذا استمر في مزاولة هذا السلوك، واعتداد عليه، حيث أن العادة تعتبر أمرًا أساسيًا في تحقيق الفضائل، الأمر الذي يشير إلى مدى أهمية سلوك التربية عند أرسطو، حيث أن الفضيلة يمكن تعلمها بأي سلوك أو تصرف آخر³.

فرضيات البحث:

وفقًا لما جاء ضمن مشكلة البحث وأهدافه، تتمثل فرضيات البحث فيما يلي:

الفرضية الرئيسية:

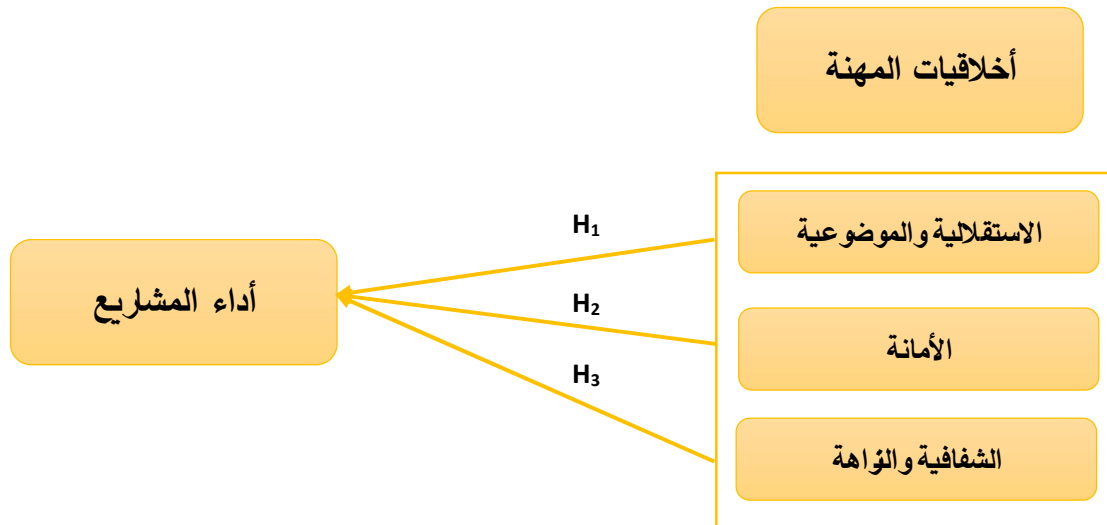
(3) نجية خليفة محمد الطيف، نماذج من بعض النظريات الأخلاقية وتطبيقاتها العملية (الإعلام أنموذجًا): دراسة تحليلية مقارنة في فلسفة أخلاقيات المهنة، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة الزاوية، ليبيا، (2021).

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين أخلاقيات المهنة وبين فعالية إدارة المشاريع

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

- الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين أخلاقيات المهنة ببعدها (الاستقلالية والموضوعية) وبين فعالية إدارة المشاريع.
- الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين أخلاقيات المهنة ببعدها (الأمانة) وبين فعالية إدارة المشاريع.
- الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين أخلاقيات المهنة ببعدها (النزاهة والشفافية) وبين فعالية إدارة المشاريع.

نموذج البحث:



شكل رقم (1): متغيرات البحث

المصدر: إعداد الباحث، بالاعتماد على الدراسات السابقة

منهجية البحث:

يعتمد الباحث في هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك يمكن توضيحه من خلال ما يلي:

- المنهج الوصفي: يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي من خلال الاطلاع على الدراسات والمراجعات الأدبية السابقة ذات العلاقة بظاهرة البحث، والتي تتمثل في ماهية أخلاقيات المهنة، ومدى أهميتها في فعالية إدارة المشاريع، الأمر الذي يساعد في بناء الإطار النظري للبحث.
- المنهج التحليلي: يعتمد البحث على المنهج التحليلي من أجل توضيح أثر أخلاقيات المهنة في فعالية إدارة المشاريع وذلك بالتطبيق على شركة الجازع للتجارة والمقاولات، المتمثلة في متغيرات الدراسة الميدانية واختبار فروض الدراسة، وذلك باستخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات والمعلومات، وتحليلها عن طريق استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS).

الأساليب الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراس وتحليل البيانات التي تم تجميعها، سوف يتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام البرامج الإحصائية (SPSS Version 26):

- 1- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) للتأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.
- 2- معامل ارتباط سبيرمان براون (Spearman-Brown) للتجزئة النصفية المتساوية، ومعادلة جثمان للتجزئة النصفية غير المتساوية، ومعامل ألفا كرونباخ: للتأكد من ثبات أداة الدراسة.
- 3- المتوسط الحسابي (Mean) وذلك لمعرفة مدي ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية.
- 4- استخدام الانحراف المعياري (Deviation Standard) للتعرف على مدي انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة ولكل بُعد من أبعادها الرئيسية عن متوسطها الحسابي.
- 5- استخدام اختبار (T) لمتوسط عينة واحدة (One sample T test)
- 6- تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis لمعرفة أثر كل بُعد من أبعاد (المتغير المستقل) على (المتغير التابع).

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

مجتمع وعينة البحث:

- مجتمع البحث: يتمثل مجتمع البحث في شركة الجازع للتجارة والمقاولات.
- عينة البحث: نظرًا لكبر حجم عينة البحث، فقد يمكن تحديد حجم عينة البحث من خلال الاعتماد على دراسة (ROBERT V. KREJCIE, 1970)، وذلك من خلال المعادلة الآتية:

$$\text{حجم العينة} = \frac{(J - 1) \times 2\epsilon}{2\mu}$$

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

ل = نسبة توافر الخاصية في المجتمع ولصعوبة قياسها نفترض انها تمثل 50%.

م = مستوى المعنوية المسموح به في النتائج وهو 5%.

بالتعويض في القانون السابق،

$$\text{حجم العينة} = \frac{0.50 \times 0.50 \times (1.96)^2}{(0.50)^2} = 384 \text{ مفردة}$$

وحدة المعاينة تشير إلى المفردة التي توجه إليها قائمة الاستقصاء للإجابة عليها، ومن ثمّ تشمل وحدة المعاينة لهذه الدراسة سوف تتمثل في شركة الجازع للتجارة والمقاولات.

أداة الدراسة:

سيتم اعتماد في هذه الدراسة على الاستبانة في جمع البيانات من المدراء والموظفين عينة الدراسة، وستتألف الاستبانة من ثلاثة محاور، وذلك على النحو الآتي:

- المحور الأول: سيتضمن هذا المحور على الخصائص الشخصية والوظيفية للمدراء والموظفين عينة الدراسة والمتمثلة في (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة...الخ).
- المحور الثاني: سيتضمن هذا المحور على الفقرات التي تقيس أخلاقيات المهنة وأبعادها (المتغير المستقل).
- المحور الثالث: سيتضمن هذا المحور على الفقرات التي تقيس فعالية إدارة المشاريع وأبعادها (المتغير التابع).

صدق أداة البحث:

سيتم التأكد من صدق الاستبانة من خلال عرضها في صورتها الأولية على عدد من الأكاديميين المتخصصين في إدارة الأعمال، وإجراء التعديلات وفقاً لوجهات نظر المحكمين.

ثبات الأداة:

سيقوم الباحث بالتحقق من ثبات الأداة من خلال استخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) على مجالات الدراسة والأداة وذلك من أجل معرفة الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة لكل متغير ولكل بعد مستقل عن الآخر في ضوء نتائج الاختبار سوف يتأكد الباحث من صدق وصحة وثبات أداة الدراسة ومدى صلاحيتها للتحليل الإحصائي.

حدود البحث:

تمثلت حدود الدراسة فيما يلي:

- الحدود الموضوعية: اقتصرت حدود الدراسة الموضوعية في تسليط الضوء حول أثر أخلاقيات المهنة في فعالية إدارة المشاريع.

- الحدود المكانية: اقتصر تطبيق هذه الدراسة على شركة الجازع للتجارة والمقاولات.

- الحدود الدشيرة: طبقت هذه الدراسة على عينة تقدر حجمها نحو (384) من مديري وموظفي مؤسسات مجتمع الدراسة.

- الحدود الزمنية: طبقت هذه الدراسة خلال العام الدراسي 2023.

تقسيم البحث المقترح:

الفصل الأول: الإطار التمهيدي للبحث.

الفصل الثاني: الإطار النظري.

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية.

الفصل الرابع: مناقشة النتائج.

قائمة المراجع.

الملاحق.

الجزء الثاني

الإطار النظري

الجزء الثاني

الإطار النظري

إثراء الأخلاقيات المهنية في إدارة المشاريع له تأثير كبير على فعاليتها ونجاحها، حيث تعتبر الأخلاقيات المهنية مجموعة من المبادئ والقيم التي تساعد المديرين في اتخاذ القرارات الأخلاقية السليمة والقيام بأعمالهم بطريقة مسؤولة وموضوعية، حيث أن أخلاقيات المهنة تؤثر بشكل كبير في فعالية إدارة المشاريع من خلال قيامها ببناء الثقة عند التزام المديرين بمعايير أخلاقية مرتفعة، يتم بناء الثقة بين فريق العمل وأصحاب المصلحة المختلفين، مما يساهم في زيادة تعاون الفريق وتحقيق أهداف المشروع، وإرشادهم لاتخاذ قرارات صائبة عند النظر في المصلحة العامة وتقييم الأثر الأخلاقي للقرارات المتاحة. هذا يؤدي إلى تقليل المخاطر وتحسين نتائج المشروع، وتعزز السلوك الأخلاقي بين أفراد الفريق من خلال توطيد النزاهة والاحترام المتبادل ويقود ذلك إلى تحسين العلاقات الداخلية وتنمية بيئة عمل إيجابية، وتحفيز المسائلة والشفافية حيث تحفز الأخلاقيات المهنية المديرين على الالتزام بالشفافية ومسؤوليتهم تجاه العمل والموارد المالية. يتم تعزيز مفهوم المسائلة والتقييم الموضوعي للأداء، وبالتالي تحسين جودة إدارة المشروع وتحقيق النجاح.

لذا، يمكن القول بأن الأخلاقيات المهنية تلعب دورًا حاسمًا في فعالية إدارة المشاريع، حيث تعزز الثقة، وتساهم في اتخاذ قرارات أفضل، وتعزز السلوك الأخلاقي، وتعزز المسائلة والشفافية في العمل.

مما سبق نوضح أن هذا الفصل سيتناول تأثير أخلاقيات المهنة في إدارة المشاريع من خلال 3 مباحث هما:

- الفصل الثاني: أخلاقيات المهنة
- الفصل الثالث: إدارة المشاريع وأثر أخلاقيات المهنة في إدارة المشاريع

الفصل الثاني

أخلاقيات المهنة

الفصل الأول

أخلاقيات المهنة

أولاً: مفهوم أخلاقيات المهنة

أخلاقيات المهنة: هي عبارة عن سلوك مهني وظيفي يعبر عن مجموعة من القيم والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد في اتخاذ القرارات والتمييز بين ما هو صواب أو خطأ والتي تولد لدى العاملين الالتزام بالأهداف المسطرة والقيم الممارسة في المؤسسة. (4)

ثانياً: أهمية أخلاقيات المهنة

ان الالتزام بالمبادئ الأخلاقية والسلوك الأخلاقي للفرد يعتبر ذا أهمية بالغة لمختلف شرائح المجتمع بحيث تتجلى أهم هذه الأخلاقيات فيما يلي: (5)

(4) نجوي دريد، أهمية المسؤولية الاجتماعية ودورها في تعزيز أخلاقيات الأعمال: دراسة حالة المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية وحدة ورقلة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2015.

(5) SARAH PRPSPER, "Ethique des Affaires Myth. et Réalité", Business School, Toulouse, 2006, P3

- تحقيق مردود مالي من خلال الالتزام الأخلاقي وان لم يكن على المدى القصير فانه بالأكيد سيكون واضحا على المدى الطويل، وهذا ضد المنظور التقليدي الذي يرى تعارضا بين تحقيق مصالح منظمة الأعمال المتمثلة بالربح المادي وبين الالتزام بالمعايير الأخلاقية.
- الخسائر التي ممكن أن تتحملها منظمات الأعمال جراء تجاهلها بالالتزام بالمعايير الأخلاقية.
- تعزيز سمعة المؤسسة على الصعيد المحلي أو الدولي.
- ان تجاهل الأخلاقيات في العمل يؤدي الى ردود فعل الأطراف الأخرى التي سوف تكون سلبية بالتأكيد والتي تؤدي الى توقييع أضرار على المؤسسة.
- هناك من يعتبر الأخلاقيات في الأعمال وسيلة لتعظيم الأرباح.

ثالثا: أبعاد أخلاقيات المهنة

تتمحور أبعاد أخلاقيات المهنة في 4 أبعاد هما (واقع المسؤولية الدينية والأخلاقية، الأمانة والاستقامة، النزاهة والشفافية، الاستقلالية والموضوعية) وسنوضحهم بشيء من التفصيل: (6)

البعد الأول: واقع المسؤولية الدينية والأخلاقية

يعد الإسلام في حقيقته نظام حياة يتكون من العقيدة والشريعة والعبادات والأخلاق ويقول الرسول صلى الله عليه وسلم: (إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق) وقد أخذ الإسلام ما وجده من الأخلاق الإسلامية سواء ما كان منها ثمرة للعقل الإنساني الراشد أو الفطرة البشرية أو الحميدة وعدّها أخلاقا ما جاءت به الديانات السماوية السابقة.

البعد الثاني: الأمانة والاستقامة

وتعرف الأمانة على أنها "خلق يعف به الإنسان عما ليس له به حق، ويؤدي ما عليه من الحقوق" ومن أمانة الإنسان أن يتعفف عن الأموال والأعراض التي لا تحل له، ومن أمانته أن يؤدي ما عليه من حقوق تجاه الله

(6) أحمد حسن عامر عسيري، ياسر حسن سالم المعمري، واقع تطبيق أخلاقيات العمل في قطاع التعليم بمحافظة محايل عسير، المملكة العربية السعودية، مجلة البحوث والدراسات التجارية، المجلد 4، العدد 1، 2020.

والخلق أجمعين، كما يجب على الموظف أن يكون أميناً في أدائه لوظيفته، وأن يترفع عن كل ما ينقص من كيانه كخادم للأمة، أو يهز من ثقة الجمهور به كممثل للمنشأة الخاصة التي يعمل فيها، فوظيفته التي يشغلها ليست ملكاً له، بل هي تكليف لا تشريف، ويجب على الموظف ألا يستخدم الوظيفة لتحقيق مصالح خاصة سواء له أم لأقاربه أو لمعارفه.

البعد الثالث: النزاهة والشفافية

ترتبط النزاهة بالقيم الروحية والأخلاقية، فهي تعبير عن الترفع عن الدنيا، والحفاظ على مسؤوليات وواجبات الوظيفة دون محاباة أو محسوبية، فالنزاهة هي "مراعاة الموظف القيم الروحية والأخلاقية عند القيام بمهام عمله، دون منح امتيازات لمن لا يستحقها، أو حجب امتيازات عمن يستحقها للحصول على مميزات ومنافع شخصية، وذلك في إطار الأنظمة والتعليمات المنظمة للعمل، كما تظهر أهمية الشفافية من خلال دورها في تحقيق ترابط المنظمة على جميع المستويات الإدارية والتنفيذية، وإحداث تكامل بين أهدافها، وإشاعة النظام والانضباط، والحرص والدقة والإنجاز والحس و تقوية الترابط المجتمعي بما ينسجم مع الحقوق الاجتماعية والاقتصادية للفئات المهمشة والفقراء، وتعميق أركان الديمقراطية، والإسهام في بناء القواعد القانونية.

البعد الرابع: الاستقلالية والموضوعية

وتعني أن يكون العاملين في الشركات محايدين وبعيدين عن أي تأثيرات جانبية، ويتمتعون باستقلال فكري في جميع ما يتعلق بأعمالهم، وألا يكون لهم أي مصالح متعارضة، وأن يتجنبوا أي علاقات قد تبدو أنها تفقدهم موضوعيتهم واستقلالهم عند القيام بأعمالهم، والموضوعية هي الإيمان بأن لموضوعات المعرفة وجوداً مادياً خارجياً في الواقع، وبأن الحقائق يجب أن تظل مستقلة عن قائلها ومدركها، وبأن ثمة حقائق عامة يمكن التأكد من صدقها أو كذبها، وأن الذهن يستطيع أن يصل إلى إدراك الحقيقة الواقعية القائمة بذاتها (مستقلة عن النفس المدركة) إدراكاً كاملاً، وأن بوسعه أن يحيط بها بشكل كامل.

رابعاً: العوامل المؤثرة على أخلاقيات المهنة في المنظمات

تظهر أهم هذه العوامل المؤثرة على أخلاقيات المهنة في المنظمات والمتمثلة في 4 عوامل على النحو التالي: (7)

- تصرفات القيادة أو المسؤولين في المؤسسة:

أي أنه كلما ابتعد هؤلاء على أخلاقيات الأعمال، كلما شجع الموظفين على عدم الالتزام بهذه الأخلاقيات.

- التصرفات السارية في المؤسسة:

والتي اما تكون ملزمة ومستحقة لأخلاقيات الأعمال أو مساهمة في تشجيع الممارسات الخاطئة.

- الجانب الأخلاقي في المجتمع:

على اعتبار أن الإنسان اجتماعي، وبالتالي فإن أخلاقيات الأعمال تترجم في جميع جوانب الحياة لهذا من الضروري

وجود الجانب الأخلاقي بين العاملين والمؤسسة.

- الاحتياجات المالية:

خاصة في ظل الاحتياجات المتزايدة للأفراد من جهة، وسياسات الأجور المطبقة من قبل بلداننا العربية من جهة أخرى.

خامسا: أساس أخلاقيات المهنة

على الرغم من أن كل شخص ينبغي أن يتحلى بأخلاقيات المهنة فإن إدارة المنظمة لابد أن تضع ضوابط وجزاءات تجعل الموظفين يلتزمون بأخلاقيات العمل، فقد تجد من الموظفين من هو مؤمن بأخلاقيات المهنة ومنهم من لا يكثر بها، ولكن من مصلحة المنظمة أن تجعل الكل يلتزم بها بناء على لائحة أو ميثاق توضح أساسيات أخلاقيات

(7)Ricardo cuevas Moreno ,la construction de l'éthique de l'entreprise ou l'éthique des affaires , p 2016 mayo – Agosto, 2005.

المهنة من منظور المنظمة بحيث تكون ملزمة لكل العاملين، وبحيث تكون هناك عقوبة لمن يخالفها، ومن ضمن هذه الأساسيات ما يلي: (8)

- عدم وجود تضاد في المصالح Conflict of Interest مثل أن تعمل في مؤسسة وتعمل مستشارا لمورديها أو تتقاض هدايا أو أجراً من منافسيها أو تمتلك حصة في شركة تعمل كمنافس أو عميل أو مرد للشركة التي تعمل بها.
- عدم الغش والخداع والكذب بأي نوع ومع أي جهة فلا يجوز للبائع أن يخدع المشتري ولا للشركة أن تخدع مورديها ولا للمتقدم لوظيفة أن يخدع شركة التوظيف ولا للمرؤوس أن يكذب على رئيسه والعكس.
- الحفاظ على البيئة بمعنى عدم تلويث البيئة بمخلفات الإنتاج ويشمل عدم تلويث الهواء والبحار والأنهار والأرض. لذلك تجد الشركات تشير في مواقعها على الشبكة الدولية لما توليه من عناية بالبيئة وما تقوم به للمحافظة عليها
- عدم تشغيل الأطفال باعتباره استغلالاً للأطفال وتعويق لهم عن التعليم الإلزامي بالإضافة إلى أنه غالباً ما يشتمل على تعرض الأطفال لمخاطر أو استغلالهم في أعمال غير آمنة Child Labor - UNICEF
- عدم استخدام معلومات غير متاحة للعمامة لتحقيق مكاسب من التجارة في البورصة وهو ما يسمى Insider Trading أو تجارة العليم ببواطن الأمور. فلا يمكن للعامل في الإدارة المالية في شركة أن يقوم بالتخلص من أسهمه في الشركة بالبيع حين يعلم إن الميزانية التي سوف تعلن على المساهمين ستوضح خسارة الشركة ولا أن يخبر أحداً بذلك هذه المعلومة. لماذا؟ لأنه استغل معلومات غير متاحة للعمامة وبالتالي أخل بتكافؤ الفرص في سوق الأسهم. للاستفادة من هذا الأمر قد يؤدي إلى السجن.
- احترام حقوق الملكية الفكرية مثل حقوق الطبع وحقوق براءات الاختراع فلا يسمح بنسخ البرامج الإلكترونية ولا إعادة طبع كتاب بدون إذن مؤلفه ولا بالنقل من كتاب بدون توضيح الجزء المنقول ومصدره. عدم الالتزام بذلك قد يؤدي إلى فصل طالب من الجامعة بل فصل أستاذ من الجامعة

(8) بلحاج فتيحة، أخلاقيات الأعمال وسبل ترسيخها في المؤسسة مع الإشارة إلى بعض التجارب الدولية، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية-دراسات اقتصادية- جامعة زيان عاشور بالجلفة، المجلد 23، العدد 2، 2019.

- عدم حصول الموظفين على هدايا سوى ما تسمح به اللوائح فبعض الشركات قد تسمح للموظفين بقبول هدايا في حدود قيمة مالية محددة مثل عدة دولارات أو بمعنى آخر بأنه يسمح بقبول هدايا رمزية فقط. أي مخالفة لذلك تعتبر إخلالا بالأمانة وقد يترتب عليها فصل العامل بمعنى طرده من العمل
- عدم تقاضي رشوة.
- عدم التفرقة في التوظيف والترقية والتدريب وأي معاملة في العمل بناء على لون أو نوع أو ديانة أو أصل العامل أو المتقدم للعمل. فلا يمكنك أن ترفض شخصا لأن أصله من بلد محدد طالما هو يتمتع بحقوق العمل في هذا البلد. وكذلك لا يمكنك رفض شخص أو عدم تربيته لأنه من الملونين أو لأنه كبير في السن أو صغير في السن.
- عدم التفرقة في التعيين والترقيات وخلافه بناء على وجود إعاقة غير مؤثرة في العمل بمعنى إنك لا تستطيع رفض شخص تقدم لوظيفة بسبب وجود إعاقة ما لم تكن هذه الإعاقة تمنعه عن أداء العمل. ولذلك تجد في الخارج معاقين يعملون في مجالات مختلفة.
- الصدق والدقة في التقارير وأهمها تقارير الشركات السنوية وما تحتويه من قوائم مالية. هذا أمر قد يترتب على مخالفته الفصل والعقوبات مثل الحبس. هذا الأمر يُقابل باستهجان كبير من العامة عند اكتشافه لأنه عمل غير أخلاقي ويضر بمصالح الكثير من الناس الذين يستثمرون في هذه الشركات لاحظ أن المستثمر هنا لا تنحصر في الأثرياء ولكنها تشمل الشخص العادي الذي يشتري بضعة أسهم هنا وهناك. هذا المستثمر يعتمد على القوائم المالية للشركة في تقرير شراء أو بيع الأسهم. ولذلك فحين تكون هذه التقارير كاذبة فإن هذا الشخص يخسر أمواله.
- الحفاظ على أمان وصحة العاملين فتجد أنظمة الأمان في العمل لها احترام عظيم.
- احترام سرية بعض المعلومات الخاصة بالمؤسسة وعدم إعلانها.
- عدم استخدام موارد المؤسسة في المصالح الخاصة.
- عدم السرقة أو أخذ أموال من الشركة أو المؤسسة بغير حق.
- وتلعب أخلاقيات الأعمال دورا أساسيا في معالجة أو تقليل الفساد الإداري، فالاهتمام بأخلاقيات الأعمال كان نتيجة أسباب عديدة يقع في مقدمتها الفضائح الأخلاقية وانتشار مظاهر الفساد الإداري

والاقتصادي بشكل ملفت للنظر، فالفساد الإداري هو نزعة شيطانية تتصارع في إطارها قيم الخير والعدالة مع قيم الشر والرذيلة وهو ليس مقتصر على البلدان النامية دون المتقدمة، لذلك يعتبر ظاهرة مرفوضة يجب معالجتها والتخلص منها وحماية المجتمع من أثارها السلبية، ومن أجل مواجهة الفساد.

(9)

سادساً: مصادر أخلاقيات المهنة

هناك مجموعة من المصادر التي تعتبر الأساس الذي تنطلق منه أخلاقيات المهن كافة في بلورة أخلاقياتها، والتي تعكس واقع المجتمع في شتى ميادينها، ويرى الباحثون أن هناك خمسة مصادر للأخلاقيات المهنية وسنعرضهم على النحو التالي: (10)

1- المصدر البيئي:

يمثل هذا المصدر في المجتمع الإسلامي، أهم مصادر أخلاقيات المهنة؛ إذ إنه يوفر لأخلاقيات المهنة خلق الرقابة الذاتية في الفرد؛ فالمني يمكن أن يتهرب من الرقابة السياسية أو الاجتماعية أو القانونية لكنه لا يستطيع أن يتهرب من رقابة الله سبحانه وتعالى.

ويشتمل هذا المصدر على المبادئ والتنظيمات التي تحقق سعادة الإنسان والمجتمع في كل المجالات، وعلى القواعد العامة الصالحة لهداية الناس، وتنظيم حياتهم في كل زمان ومكان، أيضاً ويشتمل على القوانين الوضعية، وهي الأوامر والنواهي التي وضعها البشر أنفسهم، لتنظيم حياتهم بالمحافظة على حقوق الناس، وتحديد واجباتهم لنشر العدالة والمساواة بينهم، لذلك تعد التشريعات والقوانين والأنظمة المعمول بها مصدر من المصادر الأخلاقية، ويقصد بالتشريعات دستور الدولة والقوانين كافة المنبثقة عنه، ونظام الخدمة المدنية، واللوائح

(9) حوشين كمال، رحيا أسية، دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، الجزائر، المجلة العربية المستقبل الاقتصادي، المجلد 7، العدد 1، 2019.

(10) أسامة محمد خليل الزيناتي، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية: مجمع الشفاء الطبي نموذجاً، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا بالمشراكة مع جامعة الأقصى، 2014.

والتعليمات الأخرى أنواعها المختلفة التي تحتوي على أخلاقيات كثيرة، من حيث الانضباط بالوقت، والتقييد به والاحترام، والابتعاد عن المحسوبية، وتقديم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة، وعدم إفشاء أسرار العمل، وعدم قبول الرشوة.

2- المصدر الاجتماعي

إن لكل مجتمع ثقافته الخاصة به، التي تنظم حركته، وتحدد قيمه ومعتقداته وعلاقاته، وولاء وانتماء أفرادها، ومن المعروف أن أهم ما يكون ثقافة المجتمع الجوانب الاجتماعية المتمثلة في القيم، والمعتقدات، والعادات، ونمط العيش وممارسات الحياة الاجتماعية. وقد يحمل المهنيون إلى أية مؤسسة يعملون فيها عادات المجتمع الأكبر الذي يعيشون فيه، وتقاليده وأعرافه، سواء كانت هذه العادات والتقاليد أمراضاً اجتماعية، أم قيماً وتقاليد إيجابية؛ فالمجتمع الذي يتمسك أفرادها بمصالحهم الضيقة؛ فإن ذلك يؤثر في السلوك المهني، فينقل هذه الأنماط من السلوك إلى مؤسسة العمل.⁽¹¹⁾

3- المصدر الاقتصادي

تتحكم الظروف الاقتصادية السائدة في المجتمع، في جميع أفرادها ومن بينهم المهنيون والإداريون؛ إذ أن الظروف الاقتصادية الصعبة، تدفع بأفراد المجتمع غالباً إلى أنماط من السلوك بعيدة عن المعايير الخلقية، فإذا كان الشخص يعيش في وضع اقتصادي مريح، ويمكنه العيش بكرامة مع أفراد أسرته؛ فإنه من السهل أن تتوقع منه أخلاقيات رفيعة والتزاماً أكيداً، أما إذا كان وضعه الاقتصادي لا يمكنه من الوفاء بالتزاماته المتعددة تجاه أسرته ومجتمعه، فيتوقع منه الانحراف، والغش، والارتشاء، واستغلال الوظيفة، ولعل أهمية البعد الاقتصادي قد تتضاعف بشكل كبير في الوقت الحاضر، إذ تطرح التكنولوجيا في كل يوم الكثير من المغريات، وإذ تسود النزعة الاستهلاكية بين الناس.

4- المصدر السياسي

(11) رغبة عابد عطا الله المرايات، أثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي وأداء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية في مدينة عمان، جامعة الشرق الأوسط، كلية الأعمال، 2011.

ويقصد به نمط النظام السياسي الذي يُسير المجتمع، وانعكاس توجهات هذا النظام على الأفراد، فإذا كان النظام السياسي يؤمن بالتعددية، والمشاركة والحوار واحترام الرأي، فإنه سوف يتأثر إيجابياً في قيم الأفراد وقناعاتهم المهنية، وإذا كان النظام دكتاتورياً فاسداً لا يتورع عن النهب، ويشجع القيم البالية؛ فإن تأثيره سلبي في توجهات الأفراد في كل مؤسسة.

وحين يقوم المهني بأداء واجباته في ظل أوضاع سياسة قائمة، فإن سلوكه يتأثر بطبيعة هذه الأوضاع وخصائصها؛ فالنظام السياسي الذي يتخذ من الصالح العام غاية له، يتعين عليه الإيمان بالحرية والشفافية والديمقراطية والمساءلة، ومن هنا فإن النظام يؤدي إلى ازدهار الأخلاق المهنية، أما النظام السياسي الذي يفتقر إلى الرقابة القضائية والإدارية، والشعبية، ويميل نحو الاستبداد والظلم؛ فيؤدي إلى تغذية السلوك اللائقي على مستوى الأفراد عامة ومستوى أفراد المهنة بخاصة

5- المصدر الإداري التنظيمي:

تعد القوانين والأنظمة والتشريعات من المصادر الرئيسة التي تتحكم في تسيير الإدارة في المنظمات، ويقصد به البيئة التنظيمية التي يعمل فيها الفرد بكل ما فيها من قوانين ولوائح، وأنظمة، وقيم وتقاليده، ومثل تحدد سلوك العاملين فيها، وتوجه مسارهم، ومما يؤثر في قيم الفرد والتزامه وأسلوب عمله الذي تطبق فيه مبادئ الإدارة داخل التنظيم، وأنماط تقسيم العمل، ونظم الاستراحة والمكافأة، وأشكال الرقابة والعقاب، وإنما يجب أن ندرك أيضاً أن هناك تفاعلاً خصباً بين البيئة التنظيمية والبيئة الاجتماعية العامة.

سابعاً: مقترحات عملية ومعرفية لتنمية أخلاقيات المهنة

تنقسم المقترحات لتنمية أخلاقيات المهنة إلى قسمين هما: (12)

1- مقترحات عملية

- الاهتمام الكثيف والدقيق بأخلاقيات (النخب القيادية) الرسمية وغير الرسمية:

(12) تقيّة صابر، زينب قديري، أخلاقيات المهنة وعلاقتها بالفعالية التنظيمية: دراسة ميدانية على عينة من أطباء المؤسسة الاستشفائية الشهيد بن عمر الجيلاني بالوادي، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، 2018.

يجب إزاحة الفاسدين ومحاسبهم وإحلال ذوي الأخلاق وأصحاب المبادئ محل أولئك الفاقدين للأهلية الأخلاقية، فالمصاب بالكوليرا لا يصلح أن يكون طبيباً، كما يجب أن تتضافر جهود جميع القادرين، ابتداء بالقضاء، وانتهاء بمؤسسات المجتمع المهتمة بالمصالح العامة للمجتمع، ومروراً بالمحتسبين للإصلاح الإداري والمالي والاجتماعي.

إن أهم خطوة تنفيذية في تطبيق أخلاقيات العمل هي إلزام ومحاسبة ومراقبة أصحاب المسؤوليات والتدقيق معهم في شأنها لاتهم قدوات متى صلحوا صلح من تحتهم غالباً، ومتى ترك الحبل على الغارب لهذه الفئة وأصبحوا في حصانة عن المساءلة والمحاسبة فإن الخسارة ستستمر، والعرف الأخلاقي الفاسد سيجد له سنداً معنوياً، والمضمون الإيحائي السلبي لأخلاقيات العمل الفاسد سوف يسري بصورة وبائية غير منظورة حتى يصبح عادة وعرفاً والمعروف عرفاً كالمشروط شرطاً.

■ بناء المطالب الأخلاقية للعمل على صدقية قوية:

تقنع المتلقي لها وتجعلها محل ثقة وقبول كإسنادها إلى شخصية ذات مكانة أو مصدر محترم أو تجربة مؤكدة أو إحصائيات حقيقة، أو إسنادها إلى قابلية الفحص والتأكيد كحديث (ثلاث من كن فيه وجد حلاوة الإيمان: أن يكون الله ورسوله أحب إليه مما سواهما، وأن يحب المرء لا يحبه إلا الله وأن يكره أن يعود في الكفر كما يكره أن يقذف في النار) أي كما يقول المبدأ التسويقي جرب قبل أن تقتني، ويمكن إسناد المطالب الأخلاقية إلى التميز والفرادة، أو إلى المتميزين والعظماء والشخصيات المشهورة ذات القابلية والإلهام.⁽¹³⁾

■ ربط أخلاق العمل بالعواطف الموجودة في لإنسان:

لأنها طريق إلى تحفيز الاهتمام وتحريك الإرادة والمشاعر، فلكي نثير اهتمام العاملين بأخلاقيات معينة علينا أن نربطها بشيء آخر يهتمون به حقيقة، وهنا يمكن استعمال مبدأ (النفعية) و(الذاتية) والتركيز على الفوائد الحقيقية والمنافع المعقولة التي ستعود على الشخص، لأن حب الإنسان لذاته وما ينفعه شيء فطري موجود في كيانه، فإذا اقتنع أن خلقاً ما أو فكرة ما هي نافعة له ومفيدة اهتم بها وحرص عليها.

(13) سالم يعقوب، قواسمية العلمي، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل: دراسة مفاهيمية، جامعة الوادي، الجزائر، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، المجلد 9، العدد 3، 2021.

■ توطين أخلاقيات العمل من خلال التقدير و(المكافآت)

وقد أثبتت هذه الطريقة جدواها في زيادة طاقة العاملين وحماسهم، وزيادة مستوى الإنتاجية ونسبة ولاء العملاء وارتفاع الإيرادات من خلا ،عنصرين، الأول فهو التقدير المعنوي كعبارات الثناء والإثراء غير المتكلف وغير المبالغ فيه فان له دور مهم في دعم وتجيع العاملين أصحاب التميز الأخلاقي سواء أ جاءت من قبل العملاء والمراجعين، أو من قبل الزملاء، والأهم من ذلك أن تأتي من قبل ذوي المكانة والشخصيات المشهورة اجتماعيا، وأهم من هؤلاء جميعا حينما تأتي عبارات التحفيز وكلمات التشجيع من المدراء المباشرين، ويتم توجيهها للموظف المتميز أخلاقيا في الوقت المناسب، وبما يلاءم شخصيته وأسلوبه في العمل وهذا يقتضي أن يكون المدير على دراية بشخصيات العاملين معهم ومستواهم الثقافي وبيئتهم الاجتماعية، فالعبارات التي قد تحفز أحد الموظفين وتثير حماس ليست بالضرورة محفزة لموظف آخر والتي قد تقال في جمع من الموظفين ليست بالضرورة هي التي تقال له عندما يكون لوحده مع المدير . (14)

مما يؤسف له أن بعض المدراء يستخدمون أسلوب التقدير المعنوي كعبارات الثناء الإطراء في حق الموظفين المسممين أخلاقيا مثل أصحاب الوشاية والتجسس نقل الأخبار عن الموظفين الآخرين وهذا مما يشجع الخلق الرديء، ويساعد على انتشاره، ويؤدي إلى تسارع الوباء الأخلاقي في المؤسسة، وتكاثر المصابين بالزلزل والغيبة والنميمة، وتهينة الجو المناسب للضمائر الخربة بل ولتخريب الموظفين الجيدين وتدمير العمل، وهو ما حذر منه النبي صلى الله عليه وسلم: (إن اتبعت عورات الناس أفسدتهم أو كدت أن تفسدهم) وقوله صلى الله عليه وسلم: (إن الأمير إذا ابتغى الريبة في الناس أفسدهم).

أما الثاني فهو المكافآت المادية كالترقيات، وتولية بعض الأعمال والعلاوات المالية، وإعطاء إجازات وانتدابات ونحو ذلك.

وهذا النوع من التحفيز له أثره الإيجابي في ترسيخ الأخلاقيات وإشاعته إذا استعمل بوجه صحيح ودقيق، وإلا أدى إلى التحاسد والتباغض، والرياء وانتشار الغيرة المذمومة بين العاملين.

(14) محمد البخاري عمومن، أخلاقيات العمل ودورها في توطين وتعزيز الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف، ورقلة، المركز الجامعي ايليزي، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مجلة أفاق للدراسات والبحوث، العدد الأول، 2018.

وإذا أهمل هذا الحافز أدى إلى تساوي الجيدين مع الرديئين والملاحظ – كما تذكر بعض الإحصائيات الإدارية – (أنه في إحدى الشركات سئل الموظفون عما يستحقونه من أجور وكانت المفاجأة الكبرى أن الموظفين المتميزين حددوا سقفًا منخفضًا لرواتبهم، في حين شط الموظفون غير الأكفاء وبالغوا في تقدير أنفسهم بشكل مفرط ومثير للغضب)، وفي هذا دلالة على أن أصحاب التميز الأخلاقي في العمل ينطلقون غالبًا - من قناعة ذاتية وقيمة معنوية قد لا يرون أنها قابلة للتأمين المالي، ولكن هناك أوجه أخرى للحوافز المادية غير المال كالترقية الوظيفية، وإن كانت تستتبع زيادة الأجر ولذلك فمن حق الموظفين في أي مؤسسة أن يعرفوا معايير وضوابط الترقّيات، والتي يجب أن تكون أخلاقيات العمل في قممتها، وبدون ذلك قد تصبح المؤسسة ملعبًا رخيصًا للعنصريّات الفئويّات وأنواع المحاباة. ويمكن أيضًا التوصية في هذا المقام بالاحتفاظ بالوظائف الجيدة للعاملين المتميزين أخلاقيا ومهنيًا، والموازنة بين عمل الموظف وأخلاقياته ومكافأة الموظفين المتميزين أخلاقيا وعمليا.

وهذا بالطبع يقتضي ممارسة الرقابة السليمة الإيجابية، والتي تقوم على مراقبة العمليات والإنتاج ومصلحة الناس وانطباعهم عن العمل والعاملين مع الحذر من الرقابة السلبية التجسسية التي تضر المدير والعمل ولا تنفع الموظفين ولا العملاء

■ سبر التزام العاملين بأخلاق المهنة بطريقة علمية عملية، ومحاسبة من يخل بأخلاق المهنة: وليكن

ذلك بتدرج مقصود كما في الخطوات المقترحة التالية: (15)

الخطوة الأولى: البدء بطريقة لفت النظر الهادئة بأسئلة مثل:

- ☐ لقد هبط مستوى إنجازك فهل هناك ما يزعجك أو يشغلك؟
- ☐ هل يمكنك أن تصف لي طبيعة عملك وعلاقته بالجمهور؟
- ☐ هل اطلعت على أخلاقيات المهنة في مؤسستنا هذه؟
- ☐ هل هناك ما يحول دون إنجازك العمل بإتقان وجودة؟
- ☐ هل يبق أن توفرت لديك آليات وطرق التعامل والأداء الجيد والمتميز؟

(15) سعيد بن ناصر الغامدي، أخلاقيات العمل ضرورة تنموية ومصلحة شرعية، الإدارة العامة للإعلام والثقافة، إدارة الثقافة والنشر، سلسلة دعوة الحق كتاب شهري محكم، السنة 25، العدد 242، 2010.

□ هل تذكر متى آخر مرة تم فيها تقييم أدائك العملي؟

الخطوة الثانية: توجيه خطاب للموظف يتضمن لغة تعتمد الحث والتذكير والتنمية

الخطوة الثالثة: توجيه إنذار خطي للموظف، يتضمن العقوبات المترتبة على سلوكه.

الخطوة الرابعة: عند تكرار الممارسات المخلة ب أخلاقيات العمل أو عند حصول إخلال كبير بها حينئذ تطبق

عقوبة الفصل أو التشهير أو هما معا لتكون رادعة لذوي النفوس الضعيفة

وينبغي التنبيه هنا إلى أن المحاسبة والعقوبة أو التهديد بها يجب أن تكون خاصة في حق المذنب ولا يصح استعمالها بشكل جماعي، وهي في كل الأحوال ليست إلا للردع والتهذيب، والحماية، وقد تولد عند الإفراط فيها أخلاقيات زائفة، و تقل درجة التزام الموظفين اتجاه العمل والمؤسسة التي يعملون فيها، و يفقدون حماسهم ويشعرون برغبة أكبر في التخريب والأذى، كما أن عدم استعمالها مطلقا سوف يولد الفوضى والإهمال ويجعل الأسوياء يخسرون في مقابل ربح غير الأسوياء، فلا بد حينئذ من الحكمة والذكاء في استعمال العقوبات أو التهديد بها.

2- مقترحات معرفية

■ إدراك الأولويات الأخلاقية لكل عمل ومهنة وترتيبها حسب الأهمية

إن هذا الإدراك العلمي المعرفي خطوة أولى في الطريق الطويل لتثبيت أخلاقيات العمل وبدون وجود هذه الخطوة سيبقى الأمر معلقا في فضاء المثاليات الحاملة. (16)

■ اختصار التعليمات الأخلاقية لتسهيل فهمها وتصبيتها:

ولترسيخ فكرة عميقة (أخلاقيات العمل يجب أن تكون ضمن عبارات قصيرة ذات معان كثيرة والمقصود هنا الإيجاز غير المخل بحيث تكون التعليمات واضحة وفي صميم الجوهر الأخلاقي وبعبارات قليلة.

■ صياغة أخلاقيات العمل بطريقة حية ملموسة ذلك لان المبادئ والأخلاقيات ذات

(16) حازم فروانة، سليمان الديب، واقع أخلاقيات العمل وسبل ترسيخها في الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي، المجلد 5، العدد 2، 2018.

طبيعة تجريدية (ذهنية) قد يصعب تذكرها أو فهمها وعموم الناس تميل إلى تذكر الأمور الحسية وفهمها فلنقارن - مثلاً - بين تعريف وصف كلمة (نزهة)، فهل نستطيع تقريب الفكرة والقضية المجردة عند صياغتها بحيث تأتي بلغة قريبة ملموسة أقل تجريداً، من خلال أمثلة حسية فالفكرة الأخلاقية حية وحاضرة ومفهومة؟ كأن نقول مثلاً عندما نعرف لماذا نعمل بأمانة، يمكننا المثابرة أن نعرف كيف نعيش حتى في أحلك الضرر وف أو كيف نستمتع بالحياة حتى في أصعب المواقف) أو نقول: الصبر يعني وجود أمل كما يعني منظر النخيل في الصحراء وجود واحة) أو نقول الأخلاق كالشجرة والسمعة كالظل، والبعض يبحث دوماً عن الظل وينسى الأساس وهو الشجرة

■ تقوية الرقابة الذاتية: (17)

إن الرقابة الذاتية من أهم وأنفع الوسائل التي توجد الخلق القويم في العمل في غيره، وتكفل استمراريته التي من ثمارها الإتيان والجودة.

ويتم تكوين الرقابة الذاتية عبر طريق طويل من التربية والتوجيه والقدوة الطيبة، والحث والتشجيع والتقدير، بحيث تصبح صفة الرقابة الذاتية صفة لها حضور اجتماعي فاعل ومؤثر في المجتمع، ومهما كانت قوة النظام والأحكام الجزائية والقضائية فإنها قليلة الجدوى مع انعدام مبدأ (الرقابة الذاتية).

من ذا الذي سيمنع موظفاً من أخذ الرشوة أو اختلاس مال الدولة أو الشركة أو المؤسسة، ما لم يكن هناك وازع داخلي من ذاته، وقد يكون هذا الوازع دينياً أو دنيوياً أو هما معاً، فقد يمتنع عن الكسب الحرام طاعة الله وامتنالاً لأوامره ورغبة في ثوابه وخشية من عقابه، وهذا هو (الوازع الإيماني) وهو أعصم وأكبر وأعمق مؤثر في الإنسان إرادة وعملاً، وقد يمتنع خوفاً من الفضيحة والعار الذي سيلحقه إذا اكتشف وعرف، وهذا هو (الوازع الاجتماعي) وهو مؤثر على قدر حساسية المجتمع وموقعه العام من أي خلق من الأخلاق.

وقد يمتنع لا خشية من الله ولا خوفاً من المجتمع، ولكنه يخاف من فعل الخطأ إما لأنه لم يتعود عليه أو لأنه لديه قناعة بأن الكسب غير المشروع يورث القلق والكآبة والأمراض العضوية والنفسية ويتعب الضمير وغير هذا.

(17) فؤاد عبد الله العمر، أخلاق العمل وسلوك العاملين في الخدمة العامة والرقابة عليها من منظور إسلامي، البنك الإسلامي للتنمية، المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب، الطبعة الأولى، 1999.

وهذا هو (الوازع الشخصي) ويمكن تسميته (الوازع الفطري) لأن الإنسان حينما يكذب أو يخون -مثلا- يستجيب لجوانب الضعف البشري الذي يخالف الفطرة الإنسانية، وكذلك حينما يطيع الفاسدين ويجارهم فإنه يخالف المبادئ الأخلاقية الحاكمة، كالصدق والأمانة والمسؤولية.

والإنسان منذ صغره يمر بمراحل عديدة حتى يكبر، وخلال هذه المراحل تتشكل لديه (قائمة أخلاقية) فاضلة أو سافلة، تقوده إلى تبني مجموعة القيم التي تسيّر في الحياة، وتؤثر على أقواله وأعماله وعلاقاته، وحينما يواجه الإنسان أزمة أخلاقية أو اختبارا عمليا حينها تبرز قائمة الأخلاق لديه، وقائمة القيم المنبثقة منها، ويمتحن ضميره بشكل مباشر، فإن كانت رقابته الذاتية (راسخة وقوية ومتصلة بالإيمان والتقوى ومراقبة الله فسوف يتخذ القرار النابع من فهمه وذكائه وحكمته، وإن كانت رقابته الذاتية ضعيفة أو منحصرة في دائرة الخضوع للقوانين واللوائح والجزاءات (فقط) فقد يتخذ القرار المتناسب مع موت الضمير.* استعمال الوسائل التثقيفية والإعلامية لترسيخ أخلاقيات العمل:

لا بد من بناء ثقافة أخلاقيات العمل وبثها، واستعمال كافة الوسائل الممكنة لترسيخها وتعميقها في المجتمع ومن تلك الوسائل: (18)

- وضع رسائل موجزة، وشعارات وإعلانات في وسائل الإعلام، ولوحات الدعايات والصحف والمجلات تتضمن مبدأ أخلاقيا مرتبطا بالعمل
- وضع مادة أخلاقيات العمل من ضمن مناهج التعليم العام والجامعي.
- إقامة ندوات ومحاضرات ولقاءات في التجمعات العامة كالمخيمات ومراكز الأحياء والتجمعات الخاصة كالمدارس والجامعات والشركات ونقابات المهن والتخصصات المختلفة. - إلزام جميع المؤسسات الخاصة والعامة بعمل حلقات نقاش، ومجموعات عمل خاصة بتطبيق أخلاقيات العمل وتعديل سلوك المدراء والعاملين أو تقويمه.

(18) محمد محمد على على خفاجي، أسامة سعيد على هندراوي، شحات غريب حسن جزر، عبد الفتاح أحمد شحاتة، أخلاقيات التعامل مع المستحدثات التكنولوجية من المنظور التربوي الإسلامي: الإنترنت أنموذجا، جامعة الأزهر، كلية التربية بالقاهرة، مجلة التربية، الجزء 5، العدد 190، 2021.

□ دعم النظريات والمؤسسات والمؤلفات ووسائل الإعلام التي لها اهتمام خاص بأخلاقيات العمل تنظيرا أو تطبيقا أو حماية.

□ إنشاء وتشجيع الجمعيات والمؤسسات المهتمة بنشر فضائل الأخلاق والدفاع عنها، على غرار جمعيات حماية البيئة، أو حماية المستهلك، وإتاحة المجال لها لمراقبة الأعمال في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية.

□ توجيه الإعلام لخدمة هذه القضية بأنواع مختلفة من الطرح.

ثامنا: نظريات ومداخل ممارسة أخلاقيات المهنة في المنظمات

يعتمد فهم السلوك الأخلاقي والتعامل معه من خلال تفسيره ومعرفة مجال العوامل التي تسهم في تكوينه وتحديد اتجاهاته، ومن أجل هذا الغرض ظهرت العديد من النظريات التي اهتمت بتفسير السلوك الأخلاقي وفيما يلي نستعرض بعضا من هذه النظريات وهي: (19)

1- نظرية المنفعة:

هو رأي أوجده الفيلسوف John Stuart Mill في القرن التاسع عشر. ووفقا له فإن الأخلاق وقواعد السلوك يجب أن تقوم على أساس المنفعة النهائية، وعلى أساس ذلك يتوقع من صناع القرار دراسة تأثير كل قرار بديل على الأطراف جميعا ومن ثم اختيار القرار الذي يحقق حالة الرضا لأكبر عدد من الأفراد. ويشير كل من Hunger and Wheelen إلى أن هذه النظرية تقترح الأفعال والخطط التي يجب الحكم عليها من خلال النتائج المتحققة عنها، وأن الأفراد هنا يجب أن يتصرفوا بطريقة تعطي أكبر المنافع للمجتمع. المشكلة في هذه النظرية تكمن في صعوبة إدراك كل المنافع والكلف لأي قرار أو تصرف.

(19) بودراع أمنية، دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين: دراسة عينة من البنوك التجارية الجزائرية، جامعة المسيلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2013.

2- النظرية الفردية:

وفقا لهذه النظرية فإن الأعمال لا تكون أخلاقية إلا حينما تعزز مصالح الفرد على المدى البعيد، حيث يعد التوجيه الذاتي الفردي هو الحاكم الأعلى فيجب الحد من القوى الخارجية التي تقف بوجهه، ويعد الأفراد الميزة طويلة الأمد لأنفسهم قياسا لجودة القرار نجد أن هذه النظرية تقوم على الإفراط في حب الذات والأنانية والسعي لتحقيق المصلحة الذاتية بعيدا عن مصلحة الأطراف الأخرى.

3- نظرية الحقوق الأخلاقية:

انبثقت هذه النظرية من أفكار ومعتقدات الفيلسوف الإنجليزي John Locke والتي تتضمن أن هناك بعض الحقوق الطبيعية الأساسية للإنسان التي ينبغي احترامها وحمايتها في كل حالة مثل حق العيش، الحرية في الرأي....، وتعرف نظرية الحقوق الأخلاقية، بأنها النظرية التي تحكم القرارات والسلوك من خلال توافقها مع حقوق وامتيازات الإنسان الأساسية، ووفقا لها فإن البشر لديهم حقوق أساسية لا يمكن تجاوزها بقرارات فردية، وإن القرار الصائب أخلاقيا هو ذلك القرار الذي يحفظ حقوق الأفراد المتأثرين به. ويرى نجم عبود نجم أن واحدة من أكثر السمات الحرجة في الحقوق هي أنها يجب أن تكون في علاقة تكاملية مع الواجبات، فحق العيش للفرد الواحد يكون بالترابط مع حق الآخرين في العيش، وحق الحرية للفرد يتكامل 3 بالسماح للآخرين بممارسة حريتهم أيضا .

وهناك ستة أنواع من الحقوق الأخلاقية التي يجب مراعاتها عند عملية اتخاذ القرار وهي:

- ◇ الحق في حرية القبول: يجب ألا يعامل الأفراد إلا من حيث قبولهم الحر وللطريقة التي يعاملون بها
- ◇ حق الخصوصية: للأفراد الحرية في الخصوصية، ولهم الحق في مراقبة المعلومات التي تخص حياتهم الشخصية.
- ◇ حق الحرية في الالتزام: قد يمتنع الأفراد عن تنفيذ أمر ينتهك مبادئهم الدينية أو الأخلاقية؛
- ◇ الحق في إبداء الرأي: يعطى للأفراد الحرية في توجيه النقد لتصرفات الآخرين
- ◇ حق المعاملة العادلة: للأفراد الحق في المعاملة العادلة والمتساوية

◇ حق الحياة والسلامة: للأفراد الحق في العيش من دون تعرضهم للمخاطر أو انتهاك لصحتهم وسلامتهم .

وقد يؤخذ على هذه النظرية أن الأفراد أو المنظمات قد يتجاوزون الحدود الأخلاقية في تصرفاً²⁷م مبررين ذلك بالحرية أو الحقوق.

4- نظرية العدالة:

وفقاً لهذه النظرية فإن السلوك الأخلاقي يعتمد على الاقتناع بأن القرارات الأخلاقية لا تفرق في المعاملة بين الناس وتعاملهم بعدالة وبدون تحيز وفقاً لقواعد قانونية . وهناك ثلاثة أشكال للعدالة هي:

العدالة التوزيعية:

وتشير إلى مدى أو درجة توزيع وتخصيص الموارد والمخرجات دون تمييز بسبب العمر أو الجنس أو القومية أو المعتقد إذا تساوت الكفاءات والمهارات. وأن أساس التمايز بين الأفراد هو اختلافهم في مهاراتهم بالعمل أو بالمسؤوليات الملقاة على عاتقهم.

العدالة الإجرائية:

وتعني مستوى ودرجة ووضوح صياغة سياسات وقواعد العمل في المنظمة واستقرار وحيادية ونزاهة واستقامة تطبيقها على الجميع دون تمييز وتفرقة.

العدالة التعويضية:

وبموجبها فإنه يجب أن يتم تعويض الأفراد على كلفة الأضرار التي يتعرضون لها، وألا يتم تحميلهم مسؤولية أخطاء غير مسؤولين عن حدوثها.

من الناحية النظرية البحتة، فإن كل نظرية تقدم طريقة مختلفة عن الطرق التي تحددها النظريات الأخرى، كما أن الطريقة التي تقدمها كل نظرية تكفي لتحديد ما إذا كان القرار أو السلوك الأخلاقي أخلاقياً أم لا. ولا بد من الإشارة هنا إلى أن الاطلاع على هذه النظريات الفلسفية يساعدنا كثيراً في استنباط ووضع مفاهيم أساسية لمبادئ وأخلاقيات التعامل بين الأفراد والمنظمات.

الفصل الثالث

إدارة المشاريع وأثر أخلاقيات المهنة في

إدارة المشاريع

الفصل الثالث

إدارة المشاريع وأثر أخلاقيات المهنة في إدارة المشاريع

أولاً: مفهوم إدارة المشاريع:

تعرف إدارة المشاريع على أنها عملية أو نشاط محدد بفترة زمنية من خلال اتباع سلسلة من الخطوات أو الإجراءات المتوافقة مع الخطة الموضوعة سلفاً، هدفه إنتاج منتج جديد أو خدمة مبتكرة أو شيء ما يضيف قيمة جديدة للسوق، حيث أن إدارة المشاريع تتطلب مجموعة من المهارات والمعارف والخبرات لإتمام سير العمل من خلال إجراء سلسلة من الأنشطة أو المهام لتحقيق الأهداف المنشودة.⁽²⁰⁾

تعرف إدارة المشروع على أنها عملية تتكون من وظائف متنوعة التخطيط والتنظيم والمراقبة والتحكم وذلك لكل من العناصر التالية: الوقت والتكلفة والجودة.⁽²¹⁾

ثانياً: أهمية إدارة المشاريع

ساعد إدارة المشاريع المدراء على تبني أفضل الممارسات تجاه مشاريع تشتمل على:⁽²²⁾

- مهام المشروع تشمل عدد من الأنشطة المترابطة التي تتطلب جهود من مختلف الخبرات والتخصصات.
- كثير من المهام التي تعتبر معقدة من الناحية الفنية.
- وضع ضوابط مقننة للميزانيات والموارد.
- استراتيجيات استجابة تجاه المخاطر التي تعترض سير عمل المشروع.
- أطراف متعددة التأثير من أصحاب المصلحة أو المعنيين ببيئة المشروع داخليا أو خارجيا.
- تعليمات عدم إضافة أي ميزات أو خصائص إلى المشروع ما لم تكن مدرجة في النطاق الموثق في وثيقة المشروع.

(20) سعد أحمد خليفة الدليمي، إدارة المشاريع وتطبيقها للمعايير الدولية لتحسين جودة المشاريع الصناعية: دراسة تحليلية لإقليم الشمال في الأردن، جامعة آل بيت، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، عمادة الدراسات العليا، ص 8، 2019.

(21) واضح محمود، الطاهر هارون، إدارة المشاريع الإنشائية في الجزائر بين الواقع والمأمول: دراسة عينة من المشاريع الكبرى، جامعة باتنة، مجلة العلوم الإنسانية بجامعة محمد خيضر بسكرة، المجلد 15، العدد 2، 2015.

(22) عمر بن عمار الطحطوح، أثر استراتيجية النمو من خلال اتباع استراتيجية التنوع على الحصة السوقية أثر التدريب على تحسين نتائج إدارة المشاريع في القطاع العام بالمدينة المنورة، كلية إدارة الأعمال، جامعة طيبة، المملكة العربية السعودية، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، المجلد 8، العدد 2، 2022.

- جدول مواعيد لتواريخ بداية ونهاية للمهام وللمشروع ككل
- سياسات ومقاييس للجودة يجب اتباعها طيلة فترة حياة المشروع

ثالثاً: أهداف إدارة المشاريع

إن أحد الأهداف البارزة لإدارة المشروع هو: (23)

- المساهمة في تحقيق أهداف المشروع، فإن معظم العملاء يشعرون بالرضا حين يكون العمل متفوقاً في نوعيته، بتكاليف قليلة وبوقت أسرع محققاً عائد ونتائج أكبر.
 - مساعدة مديري المشاريع في تحديد وتصحيح المشاكل التي تصاحب المشاريع قبل حدوثها وكذلك اتخاذ القرارات في الوقت المناسب لتحقيق المشروع.
- كما يمكن تقسيم أهداف إدارة المشروع إلى أهداف رئيسية وأهداف ثانوية، فالمساهمة مثلاً في بناء الدولة والاقتصاد تعتبر أهدافاً عامة لإدارة المشروع أما الأهداف الثانوية فتشمل التفوق التقني في الجوانب الأخرى لإدارة المشاريع مثل التخطيط ومختلف الجوانب المتعلقة بالخبرة.

رابعاً: الأهداف الخاصة بالمشروع

حيث تفترض النظرية الاقتصادية للمشروع بأن تحقيق أقصى ربح يعتبر من الأهداف الرئيسية لأي مشروع.

أهداف العامة للمشروع:

إن تحقيق المنفعة العامة هو الهدف الأساسي للمشروع العام، سواء كان الهدف تحقيق الربح أو لم يكن الهدف تحقيق الربح، فالمنفعة العامة قد تكون في بيع سلعة أو تقديم خدمة بسعر التكلفة أو بأقل، ولكن يجب ألا يفهم من ذلك أن المشروعات العامة لا تهتم إطلاقاً بتحقيق الربح بل يجب ألا يتم ذلك على حساب تحقيق الأهداف التي أنشئ من أجلها ومن هذه الأهداف ما يلي:

(23) هشام محمود عنبر، دور المعايير الدولية لإدارة المشاريع في زيادة جودة المشروع في المؤسسات الأهلية العاملة في قطاع غزة، الجامعة الإسلامية-غزة، شئون البحث العلمي والدراسات العليا، كلية التجارة، 2016.

○ تقديم خدمة.

○ الربح.

○ الأهداف الاجتماعية.

○ النمو.



ويلاحظ أن الأهداف السابقة متكاملة مع بعضها البعض فمثلاً

لا بد أن تحقق أهداف الخدمة حتى يمكن تحقيق الربح ويوضح

الشكل التالي:

وظائف إدارة المشاريع:

مجموعة من الأنشطة والمهام المتعلقة بطبيعة نشاط الشركة الأم، والتي تتغير بتغير طبيعة النشاط التي تتبعه،

وهناك مجموعة من وظائف إدارة المشاريع، وهي:

1- التخطيط للمشروع:

المقصود بالتخطيط للمشروع هو تحديد أهداف المشروع والغاية منه، ومعرفة الألية والطريقة الملائمة لتحقيقه

ومن ثم تحقيق الوسيلة المناسبة لتحقيق تلك الأهداف.

2- تنظيم المشروع:

يعني تنظيم المشروع هو توزيع المسؤوليات والصلاحيات، والمهارات اللازمة لاتخاذ القرارات المناسبة والرقابة

والتقييم المستمر للأداء على فريق العمل لضمان تحقيق الأهداف المرجوة..

3- طاقم المشروع:

يعتبر طاقم المشروع هو اختيار وتحديد فرق العمل وموارده التي ستقوم بتنفيذ المهام الموكلة إليها وفقاً للمعايير الدولية لتحقيق أهداف المشروع.

4- موازنة المشروع:

هو إعداد الموازنة التقديرية والتي تتضمن الموارد اللازمة لتنفيذ العمل، وتوجيه فرق العمل من خلال تحفيزهم والتفاعل معهم، للحصول على أفضل أداء وتحقيق الأهداف المرجوة.

5- توجيه المشروع:

وهو توجيه فريق عمل المشروع عن طريق القيادة والتحفيز والاتصال لهذا الفريق نحو أفضل أداء لتحقيق الأهداف.

6- الرقابة على المشروع:

تعني تحديد معايير تقييم المشاريع لتقييم الأداء ثم قياس الأداء الفعلي وعمل التغذية العكسية بهدف تصحيح الأخطاء وتحسين الأداء وصولاً للهدف المرجو من المشروع.

معوقات إدارة المشاريع: (24)

- محدودية مصادر وموارد المشروع ومحدودية سلطات وصلاحيات مدير المشروع.
- عدم التزام المنظمات بمواعيد وبرامج العمل المقررة وهذا من شأنه أن يؤثر سلباً على خطط المشروع طويلة الأمد.
- ضعف مستوى التطور في مستوى التدريب المتخصص للعاملين في المشروع نتيجة عدم ثباتهم في المشروع بسبب نقلهم من مشروع لآخر.
- التنافس الشديد على المهارات والمتطلبات والاحتياجات الجديدة للمشروع، وهذا من شأنه أن يؤثر سلباً على استقرار المشروع ونموه.

(24) زيد حسن درويش الجبوري، أثر المعايير الدولية لإدارة المشاريع على جودة مشاريع المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، جامعة آل البيت، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، عمادة الدراسات العليا، 2019.

- التحديد الهزيل وغير الواضح لأهداف المشروع في بدايته.
- عدم القدرة على بناء فريق متكامل، وذو مهارات وخبرات متخصصة في مجال عمل المشروع.
- القيادة الضعيفة للمشروع وعدم قدرتها على التنبؤ بالمشاكل.
- التخطيط والتنظيم والرقابة الضعيفة في المشروع، والمقاومة للتغيير.
- ضعف مستوي فاعلية عملية اتصال والتواصل بين أعضاء المشروع، فضلاً عن تداخل الأدوار والمسؤوليات فيما بينهم.
- التفاؤل المفرط بخصوص وقت التسليم الفعلي للمشروع، وذلك نتيجة الاستخفاف واللامبالاة بمعايير وأسس ومؤشرات المشروع السليمة، فضلاً عن أن إدارة الجدول الزمني للمشروع غير دقيقة، وهذا من شأنه أن يؤدي إلى وجود جدول زمني مطاط وغير منضبط.

مكونات إدارة المشاريع:

وتشتمل إدارة المشروع على ما يلي: (25)

- تحديد المتطلبات الخاصة بالمشروع، ووضع أهداف واضحة ويمكن تحقيقها.
- توازن وتحقيق المتطلبات التنافسية للجودة والنطاق، والوقت، والتكلفة.
- تكييف المواصفات مع اهتمامات وتوقعات أصحاب المصلحة في المشروع، فإدارة المشروع تعني بشكل عام القيام بالواجبات الإدارية المتخصصة في حقل إدارة المشروع ومنها:
 - إدارة إطار عمل المشروع: وتشرح البيئة الأساسية للمشروع وإدارة دورة حياة المشروع.
 - إدارة تكامل المشروع وترابط أنشطته وأجزائه.
 - إدارة نطاق المشروع: وتتعلق بتخطيط العمليات المطلوبة للتأكد من أن المشروع يشمل كل الأعمال المطلوبة دون سواها وإنشاء هيكل تجزئة للعمل.
 - إدارة وقت المشروع: تشمل إدارة العمليات المتعلقة بإكمال المشروع في وقته وذلك بتحديد الأنشطة وتتابعها وتقدير مواردها ومدة تنفيذها وتطوير الجدول الزمني وضبطه.

(25) حسين العلم، إدارة المشاريع ضمن متطلبات التنمية المستدامة: نحو منهج مستدام لإدارة المشاريع، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، مجلة دراسات اقتصادية، المجلد 18، العدد 1، 2018.

- إدارة تكلفة المشروع: وهي تتناول العمليات المتعلقة بالتخطيط والتقدير للموازنة ومراقبة التكاليف حتى يتم اكتمال المشروع وفقاً للموازنة المعتمدة.
- إدارة جودة المشروع: وتتعلق العمليات المطلوبة لضمان أن المشروع سيفي بالأهداف المسطرة وذلك من حيث مراقبة المواصفات والجودة.
- إدارة الموارد البشرية للمشروع: وتتعلق بالعمليات التي تنظم فريق المشروع وتقوم بإدارته، وتخطيط الموارد البشرية، وتطويرها.
- إدارة اتصالات المشروع: وتتعلق بالعمليات الخاصة بإنتاج المعلومات التي يحتاجها المشروع بالشكل الصحيح وفي الوقت المناسب وتجميعها وتوزيعها وتخزينها، وإعداد تقارير الأداء.

أثر أخلاقيات المهنة على إدارة المشاريع

يظهر لأخلاقيات المهنة العديد من التأثير على إدارة المشاريع على النحو التالي: (26)

- **النزاهة والشفافية:** تعزز الأخلاقيات المهنية في إدارة المشاريع النزاهة والشفافية في جميع جوانب العمل، بما في ذلك التعامل مع المعلومات وإدارة المخاطر. عندما تتم تنفيذ المشروع بنزاهة وشفافية، يصبح من الأسهل لجميع الأطراف المعنية التعاون وبالتالي يتم تعزيز فرص النجاح.
 - **المسؤولية الاجتماعية:** تعتبر الأخلاقيات المهنية أيضاً وسيلة للتعبير عن المسؤولية الاجتماعية للشركات والمديرين في إدارة المشاريع. يجب أن يأخذ المديرون في الاعتبار تأثير المشروع على جميع الأطراف المعنية بما في ذلك الموظفين، العملاء، المجتمع والبيئة. تتضمن هذه المسؤولية اتخاذ قرارات أخلاقية فيما يتعلق بالإدارة المالية والتعامل مع الموارد الطبيعية والمخاطر الصحية والسلامة.
 - **التعامل العادل والتنافس النزيه:** تضمن الأخلاقيات المهنية في إدارة المشاريع التعامل العادل مع جميع الأشخاص المعنيين بالمشروع، بدءاً من الموظفين وصولاً إلى الموردين والعملاء. يجب أن يتم تعزيز التنافس النزيه في جميع جوانب العمل، بما في ذلك عمليات التوظيف واختيار الموردين وتوزيع الموارد.
- (27)
- **الحفاظ على خصوصية وأمان المعلومات:** تعتبر حماية خصوصية وأمان المعلومات من الأخلاقيات المهنية المهمة في إدارة المشاريع. يجب أن يتم التعامل مع المعلومات الحساسة بشكل آمن وملائم، ويجب على الفريق الإداري الالتزام بالقوانين واللوائح المنصوص عليها.
 - **بناء الثقة:** الأخلاقيات المهنية تساعد في بناء الثقة بين جميع الأطراف المعنية بالمشروع، بما في ذلك العملاء والموظفين والشركاء التجاريين. عندما يعتبر الفريق الإداري موثقاً ونزيهاً وملتزماً بقيم الأخلاق في سير المشروع، فإنه يتمتع بسمعة جيدة ويكتسب ثقة الآخرين.

(26) Zaroug Osman Bilal, Ahamed Suhail Kashoob, The Impact of Managerial Ethics on Job Performance - A Field Study in the Industrial Companies in Dhofar Region, Sultanate of Oman, Faculty of Commerce and Business Administration , Dofar University , Oman, Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences Volume (4), Issue (4), 2020.

(27) بلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمل وأثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الأعمال: دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الأردنية، جامعة الإسراء، مجلة جامعة بغداد للعلوم الاقتصادية بالجامعة، العدد الثالث والثلاثون، 2012.

- تحقيق الرضا والجودة: الأخلاقيات المهنية تدفع الفريق الإداري للسعي نحو تحقيق أعلى مستويات الجودة وتلبية توقعات العملاء والمستفيدين. عندما يتم تطبيق قيم النزاهة والشفافية والتعامل العادل، فإن ذلك يساهم في تحسين رضا العملاء وتحقيق النجاح في المشروع.
- منع الاحتكار والفساد: الأخلاقيات المهنية تعمل على منع الاحتكار والفساد في إدارة المشاريع، حيث تحد من الممارسات المشبوهة والتعامل غير الأخلاقي في المشروع. يتطلب ذلك عدم قبول الرشى أو الرشوة واتخاذ قرارات احترافية ومصلحة للمشروع.
- الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية: الأخلاقيات المهنية تعزز الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية في إدارة المشاريع، من خلال اتخاذ قرارات مستدامة بشأن استخدام الموارد والحفاظ على البيئة ورعاية المصلحة العامة. يشمل ذلك المساهمة في تنمية المجتمع المحلي والعمل على تحقيق فوائد اجتماعية واقتصادية مستدام

بشكل عام، يمكن القول إن الأخلاقيات المهنية تلعب دورًا حاسمًا في تعزيز الاحترافية والملتزمة والنزاهة في إدارة المشاريع، وتساهم في تحسين فرص النجاح وتحقيق المستدام في المشاريع.

خلاصة الإطار النظري

بصمة أخلاقيات المهنة تظل محورية في إدارة المشاريع على مختلف الأصعدة. تعطي الأخلاقيات الأساس القوي لعملية التخطيط والتنظيم والتنفيذ والرقابة والإغلاق. تُعزز النزاهة والشفافية في التعامل مع الأطراف المعنية وتعمل على تعزيز الثقة والتواصل الفعال. بالإضافة إلى ذلك، تؤثر الأخلاقيات المهنية في جودة العمل وتحقيق الرضا لجميع الأطراف.

تأخذ الأخلاقيات المهنية في الاعتبار المسؤولية الاجتماعية والتأثير البيئي، وتسعى لتحقيق استدامة المشاريع والمساهمة في تنمية المجتمع. إنها تحظى بأهمية كبيرة في منع الاحتيال والفساد، حيث تدرك أن التعامل غير الأخلاقي يؤثر سلبًا على سمعة المشروع وقدرته على تحقيق الأهداف المرجوة.

تتطلب إدارة المشاريع التزامًا بالمعايير الأخلاقية، واتباع قواعد سلوك مهني محددة. ينبغي للمديرين أن يكونوا قدوة حية في تطبيق هذه الأخلاقيات، وأن يتخذوا قرارات مستنيرة ومبنية على المصلحة العامة والمسؤولية الاجتماعية. إذا تم تطبيق الأخلاقيات المهنية بنجاح، فإنها تعزز الشفافية وتبني ثقة المشاركين في المشروع، وتساهم في تحقيق أهداف المشروع بكفاءة وفعالية. وبذلك، فإن الأخلاقيات المهنية لها أثر كبير على نجاح إدارة المشاريع وتحقيق النتائج المرجوة في الوقت المحدد وبدقة عالية.

الجزء الثالث

الدراسة العملية وإجراءاتها المنهجية

الفصل الثالث

الإجراءات المنهجية للدراسة

الفصل الثالث

منهج الدراسة

أولاً: منهج الدراسة

ثانياً: مجتمع الدراسة (عينة الدراسة)

ثالثاً: أدوات الدراسة

رابعاً: إجراءات الدراسة

خامساً: المعالجة الإحصائية

مقدمة:

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

منهجية الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قمت باستخدام المنهج الوصفي المسحي والذي يعرف بأنه طريقة في البحث تتناول إحداث وظواهر وممارسات موجودة متاحة للدراسة والقياس كما هي دون التدخل في مجرياتها ونستطيع أن نتفاعل معها فنصفها ونحللها، وتهدف هذه الدراسة إلى أثر أخلاقيات المهنة في فعالية إدارة المشاريع "

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

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

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

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

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من 351 عينة لدراسة أثر أخلاقيات المهنة في فعالية إدارة المشاريع "

حدود الدراسة:

سوف يتناول الباحث موضوع الدراسة مع الالتزام بالحدود التالية - :

- الحدود المكانية: يقتصر البحث على شركة الجازع للتجارة والمقاولات بالمملكة العربية السعودية
- الحدود الزمنية: ستكون الدراسة شهر يونيو أغسطس خلال هذا العام ٢٠٢٣.
- الحدود الموضوعية: ستتطرق الدراسة الى أثر أخلاقيات المهنة في فعالية إدارة المشاريع "
- الحدود البشرية: جميع موظفي شركة الجازع للتجارة والمقاولات.

محاور الدراسة الميدانية:

تمثلت متغيرات الدراسة فيما يلي:-

المتغير المستقل: أخلاقيات المهنة

- الاستقلالية والموضوعية

- الأمانة

- الإخراج الفني

- النزاهة والموضوعية

المتغير التابع: أداء المشاريع

أسلوب الدراسة:

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

الدراسة الميدانية:

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

أ- قوائم الاستبيان:

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

ب- الدراسة الوصفية المسحية:

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

- التكرارات والنسب المئوية

يتم دراسة البيانات الشخصية (الديموجرافية) وذلك باستخدام التكرارات والنسب المئوية والرسوم البيانية وذلك كما يلي:

النوع:

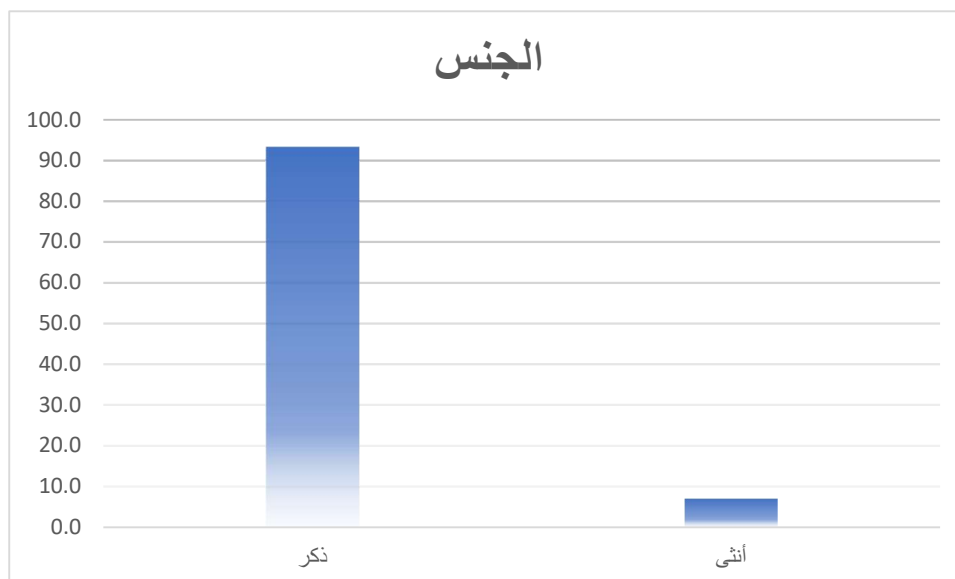
جدول (1) يوضح توزيع العينة طبقاً للجنس

الجنس		
النسبة	التكرار	
93.2	327	ذكر
6.8	24	أنثى
100.0	351	الإجمالي

الجدول يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير الجنس لمجموعة معينة من الأفراد. وفقاً للجدول:

تظهر النتائج الإحصائية بخصوص الجنس توزيع العينة المدروسة من موظفي شركة الجازع للتجارة والمقاولات وفقاً للجنس. يُلاحظ أن عدد الذكور في العينة بلغ 327 فرداً، وهذا يمثل نسبة 93.2% من إجمالي عدد الأفراد المشمولين في الدراسة. بالتالي، يبدو أن الذكور يمثلون النسبة الأكبر في عينة الدراسة. من الجدير بالذكر أن الإناث يمثلن نسبة صغيرة جداً من العينة، حيث يبلغ عددهن 24 فرداً فقط، ما يمثل نسبة 6.8% من إجمالي عدد الأفراد في العينة.

شكل (2) يوضح توزيع العينة طبقاً للجنس



جدول (2) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير العمر

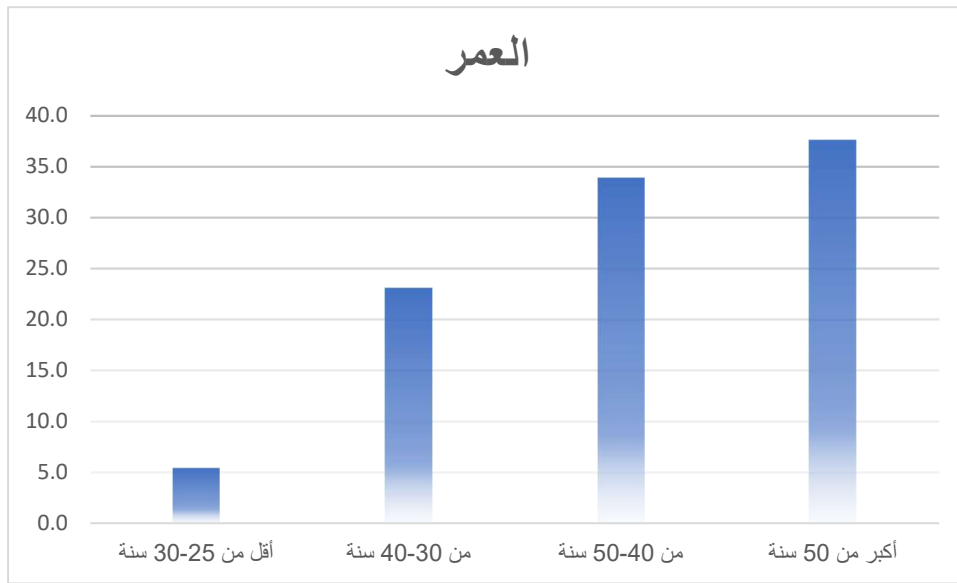
العمر		
النسبة	التكرار	
5.4	19	أقل من 25-30 سنة
23.1	81	من 30-40 سنة
33.9	119	من 40-50 سنة
37.6	132	أكبر من 50 سنة
100.0	351	الإجمالي

النتائج الإحصائية بخصوص العمر تعكس توزيع الأعمار لموظفي شركة الجازع للتجارة والمقاولات الذين شملتهم الدراسة. دلت هذه النتائج على التالي:

أقل من 25-30 سنة (5.4%): يظهر أن هذه الفئة العمرية تشكل نسبة صغيرة من العينة، حيث تمثل 19 مشاركًا. قد يشير هذا إلى وجود تحديات فريدة تواجه الشباب في مجال إدارة المشاريع تحت تأثير الأخلاقيات المهنية. من 30-40 سنة (23.1%): يظهر هذا النطاق العمري كأكثر فئة ويشمل 81 مشاركًا. قد يكون لهذه الفئة تأثير كبير على فعالية إدارة المشاريع بناءً على الخبرات المهنية المكتسبة والتفاعل مع الأخلاقيات المهنية. من 40-50 سنة (33.9%): تمثل هذه الفئة العمرية الأكبر نسبيًا، حيث يشارك فيها 119 فردًا. قد يعكس توزيع المشاركين في هذه الفئة تطور الخبرة المهنية والتحديات التي قد تنشأ عند التوازن بين الأخلاقيات وإدارة المشاريع. أكبر من 50 سنة (37.6%): تظهر هذه الفئة نسبة كبيرة من المشاركين، حيث يبلغ عددهم 132 شخصًا. من الممكن أن تؤثر الخبرات الواسعة لهؤلاء الأفراد في كيفية التفاعل مع الأخلاقيات المهنية في إدارة المشاريع.

بشكل عام، يساهم تحليل توزيع الأعمار في توفير رؤية شاملة حول تنوع الفئات العمرية وتأثير ذلك على إدارة المشاريع بمراعاة الأخلاقيات المهنية. هذا التحليل يمكن أن يكون أساسًا هامًا لاستنتاجات البحث وفهم أعمق للعوامل المؤثرة في العلاقة بين العمر والأخلاقيات في سياق إدارة المشاريع.

شكل (3) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير العمر



جدول (3) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي		
النسبة	التكرار	
24.2	85	مدير المشروع
29.9	105	مدير الجودة
17.4	61	مقاول
17.7	62	مهندس
10.8	38	الاستشاري
100.0	351	الإجمالي

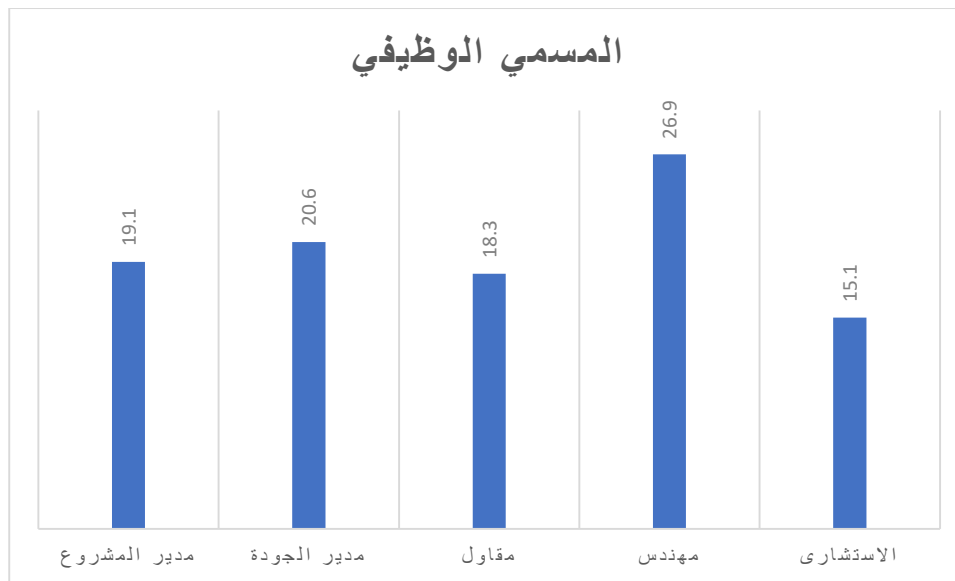
النتائج الإحصائية بخصوص المسميات الوظيفية لموظفي شركة الجازع للتجارة والمقاولات توضح توزيع أعداد المشاركين في الدراسة وفقاً لمسميات وظائفهم. هذه النتائج تسلط الضوء على تنوع مهني المشاركين وتركيبهم في الشركة:

مدير المشروع (24.2%): يظهر أن مديري المشروع يشكلون نسبة معتبرة من العينة، حيث يشارك في الدراسة 85 شخصاً. من المرجح أن تكون لديهم دور مهم في تأثير الأخلاقيات على إدارة المشاريع واتخاذ القرارات الحاسمة. مدير الجودة (29.9%): تمثل هذه الفئة نسبة كبيرة من المشاركين بلغت 105 أفراد. يُعتقد أن مديري الجودة يلعبون دوراً حيوياً في ضمان تطبيق المعايير الأخلاقية والجودة في المشاريع. مقاول (17.4%): يُظهر هذا النطاق

العمري وجود 61 مشاركاً من المقاولين. من المحتمل أن تكون أخلاقيات المهنة لها تأثير ملموس على طريقة تنفيذ المشاريع وتفاعل المقاولين مع العملاء والشركاء. مهندس (17.7%): تشمل هذه الفئة 62 مشاركاً من المهندسين. قد يؤثر الجانب الأخلاقي في كيفية التخطيط وتنفيذ المشاريع وتلبية الاحتياجات التقنية والأخلاقية للعملاء. الاستشاري (10.8%): يمثل مجموعة الاستشاريين نسبة 38 مشاركاً. قد يكون لهم دور كبير في تقديم النصائح والتوجيهات الأخلاقية للمشروع وتطوير استراتيجيات التنفيذ.

توزيع المشاركين وفقاً للمسميات الوظيفية يعكس تنوع الأدوار والمسؤوليات داخل فرق العمل. من الممكن أن يؤثر نوع المسمى الوظيفي على كيفية التفاعل مع الأخلاقيات المهنية وتطبيقها في سياق إدارة المشاريع. هذا التحليل يمكن أن يساهم في توجيه توجهات البحث وفهم تأثير الأخلاقيات على الأدوار المختلفة داخل البيئة المهنية.

شكل (4) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المسمى الوظيفي



جدول (4) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي

النسبة	التكرار	
3.4	12	ثانوية عامة
4.6	16	دبلوم
58.4	205	بكالوريوس/ ليسانس
24.8	87	ماجستير
8.8	31	دكتوراه
100.0	351	الإجمالي

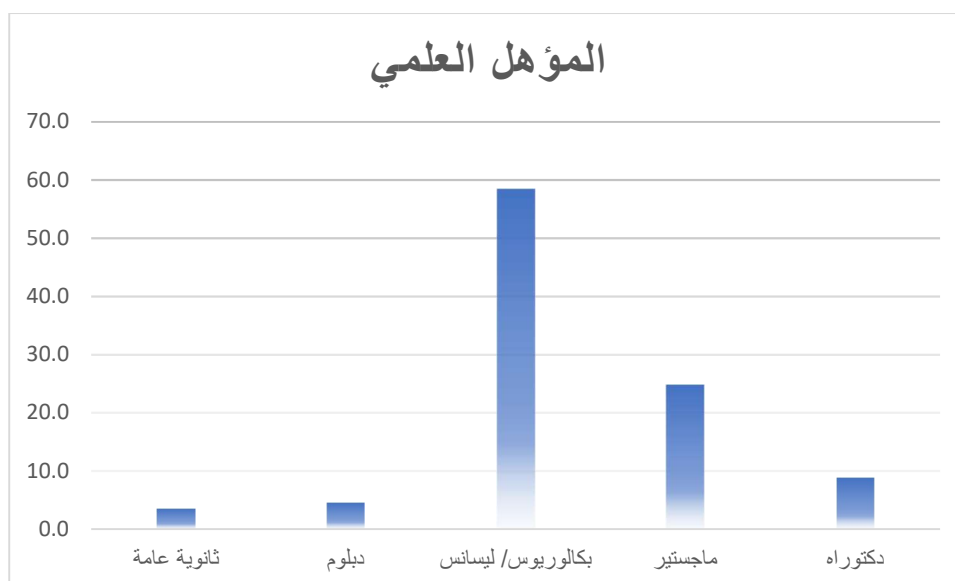
هذا الجدول يقدم لنا نظرة شاملة حول توزيع المشاركين وفقاً لمستويات تعليمهم، وهو عامل مهم لفهم كيفية

تأثير الأخلاقيات المهنية على مختلف الخلفيات التعليمية والتأثير على سلوكهم في مجال إدارة المشاريع.

ثانوية عامة (3.4%): يظهر أن هذه الفئة تمثل نسبة صغيرة من العينة، حيث يشارك في الدراسة 12 شخصاً. قد يترجم تأثير الأخلاقيات على قرارات إدارة المشاريع بشكل مختلف فيما يتعلق بالفئات ذات المؤهلات العلمية المختلفة. دبلوم (4.6%): تمثل هذه الفئة نسبة متدنية من المشاركين بلغت 16 شخصاً. من المرجح أن تلعب الأخلاقيات دوراً مهماً في توجيه قراراتهم وسلوكهم المهني. بكالوريوس/ ليسانس (58.4%): يشكل حاملو البكالوريوس أو الليسانس نسبة كبيرة من العينة، حيث يشارك في الدراسة 205 أفراد. يُعتقد أن تأثير الأخلاقيات المهنية يمكن أن يكون له تأثير كبير على القرارات والسلوكيات في مجال إدارة المشاريع بين هذه الفئة. ماجستير (24.8%): تمثل هذه الفئة نسبة ملحوظة من المشاركين بلغت 87 شخصاً. من الممكن أن يكون للأخلاقيات دور مهم في توجيه قراراتهم والمساهمة في تطور المشاريع التي يشاركون في إدارتها. دكتوراه (8.8%): يمثل حاملو درجة الدكتوراه نسبة أقل من العينة، حيث يشارك في الدراسة 31 شخصاً. قد تكون للأخلاقيات تأثيراً هاماً على توجيه أبحاثهم واختياراتهم المهنية.

توزيع المشاركين وفقاً للمؤهلات العلمية يمكن أن يكون مؤشراً على كيفية تأثير الأخلاقيات في تحديد القرارات والسلوكيات المهنية في مجال إدارة المشاريع بناءً على مستويات التعليم المختلفة. هذا التحليل يمكن أن يُسهم في فهم أفضل لتأثير الأخلاقيات المهنية على تصميم وتنفيذ المشاريع بين الفئات ذات المؤهلات المختلفة.

شكل (5) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المؤهل العلمي



جدول (5) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير إجمالي سنوات الخبرة

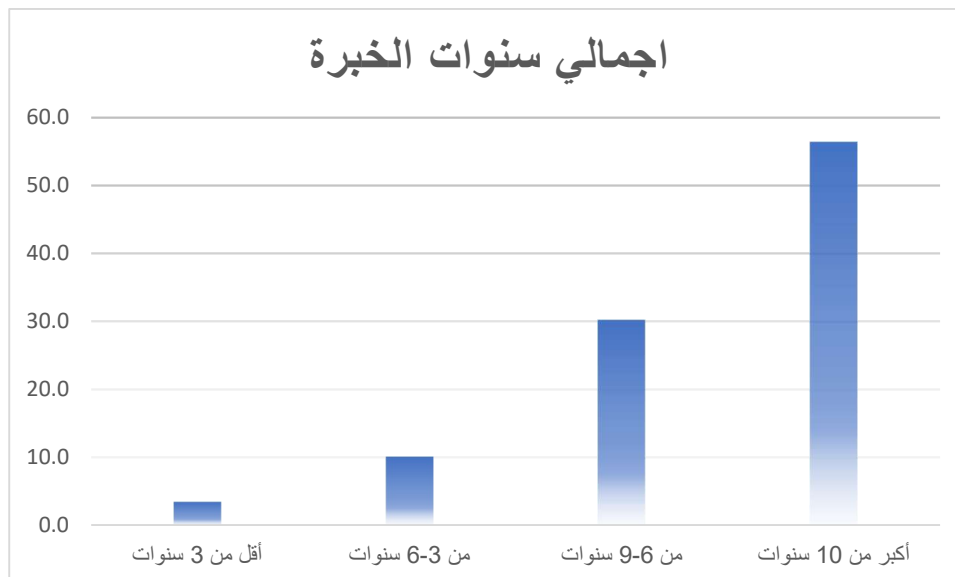
إجمالي سنوات الخبرة		
النسبة	التكرار	
3.4	12	أقل من 3 سنوات
10.0	35	من 3-6 سنوات
30.2	106	من 6-9 سنوات
56.4	198	أكبر من 10 سنوات
100.0	351	الإجمالي

توزيع المشاركين وفقاً لسنوات الخبرة يقدم فهماً مهماً لكيفية تأثير الأخلاقيات المهنية على مجمل تجاربهم المهنية وتأثيرها على إدارة المشاريع التي شاركوا فيها. أقل من 3 سنوات (3.4%): تشكل هذه الفئة نسبة صغيرة من المشاركين بلغت 12 شخصاً فقط. قد يكون للأخلاقيات تأثيراً مهماً في توجيه قراراتهم المبكرة وبناء أسس سلوكهم المهني. من 3-6 سنوات (10.0%): تشمل هذه الفئة عدداً معتبراً من المشاركين بلغ 35 شخصاً. من المرجح أن تأثير الأخلاقيات المهنية يلعب دوراً في تشكيل اتجاهاتهم المهنية وتقديم قراراتهم في مجال إدارة المشاريع. من 6-9 سنوات (30.2%): تمثل هذه الفئة النسبة الأكبر من المشاركين بلغت 106 أفراد. من الممكن أن يكون للأخلاقيات دوراً هاماً في توجيههم خلال تجاربهم المهنية وتأثيرها على تطور مشاريعهم.

أكبر من 10 سنوات (56.4%): تمثل هذه الفئة النسبة الأكبر من المشاركين بلغت 198 شخصاً. تجربة المشاركين الطويلة قد تجعلها مؤثرة في كيفية تعاملهم مع تحديات إدارة المشاريع وكذلك تكوينهم لقرارات مهنية استراتيجية.

توزيع سنوات الخبرة يمكن أن يلعب دورًا مهمًا في فهم تأثير الأخلاقيات المهنية على سلوك المشاركين في مجال إدارة المشاريع. فمع تقدم الخبرة، يمكن أن تزداد التأثيرات المتوقعة للأخلاقيات على قرارات وممارسات إدارة المشاريع.

شكل (6) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير سنوات الخبرة



جدول (6) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير اجمالي حجم الشركة

حجم الشركة		
النسبة	التكرار	
24.2	85	صغيرة
28.5	100	متوسطة
47.3	166	كبيرة
24.2	85	الإجمالي

النتائج الإحصائية بخصوص حجم شركة الجازع للتجارة والمقاولات تبين توزيع حجم الشركة وفقاً لعدد موظفيها.

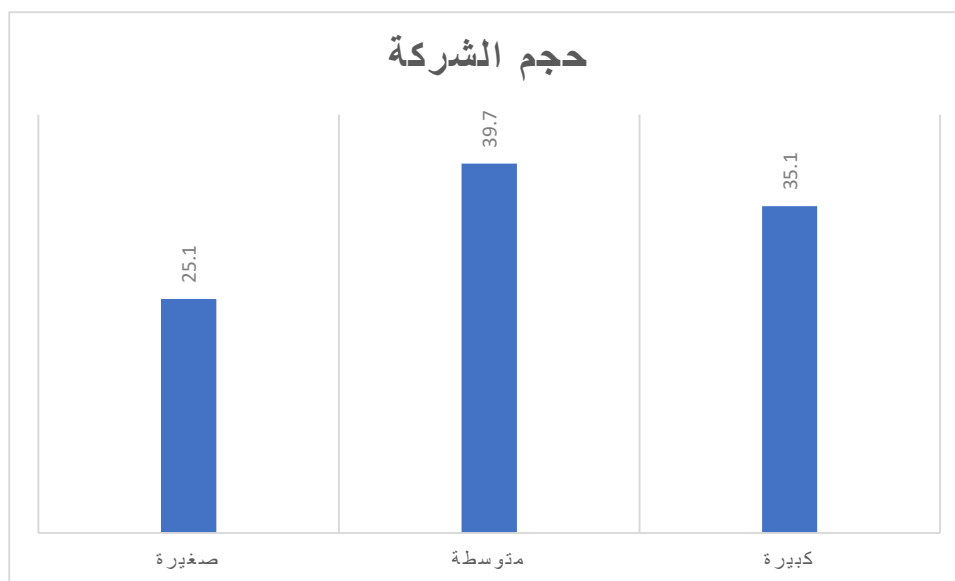
هذه النتائج توضح مدى تنوع الشركة وتوزيعها بين الفئات المختلفة:

توزيع المشاركين وفقاً لحجم الشركة يقدم نظرة مهمة حول تأثير أخلاقيات المهنة على إدارة المشاريع في مختلف السياقات المؤسسية. حجم الشركة الصغيرة (24.2%): يتضمن هذا القسم عدداً من المشاركين وصل إلى 85 شخصاً. من المرجح أن يكون للأخلاقيات تأثيراً كبيراً على قرارات إدارة المشاريع في الشركات الصغيرة نظراً للتفاعل الأقل والهيكل التنظيمي الأقل تعقيداً. حجم الشركة المتوسطة (28.5%): تشمل هذه الفئة 100 مشارك، مما

يمثل جزءًا كبيرًا من العينة. من المحتمل أن تكون الأخلاقيات لها دور هام في توجيه إدارة المشاريع في الشركات المتوسطة التي قد تواجه تحديات وفرصًا متعددة. حجم الشركة الكبيرة (47.3%): تمثل هذه الفئة النسبة الأكبر من المشاركين بلغت 166 شخصًا. قد يكون للأخلاقيات تأثيرًا هامًا في تشكيل ثقافة إدارة المشاريع واتخاذ القرارات في الشركات الكبيرة بسبب تعدد المصالح والتحديات.

توزيع حجم الشركة يعكس كيف يمكن أن تؤثر أخلاقيات المهنة بطرق مختلفة على إدارة المشاريع في الشركات ذات الأحجام المتنوعة. يمكن أن تكون تحديات توجيه الأخلاقيات واتخاذ القرارات أكثر تعقيدًا في الشركات الكبيرة بسبب تنوع الأنشطة والمصالح. بينما قد تكون الشركات الصغيرة أكثر تأثرًا بالقيم والأخلاقيات بسبب طبيعة العلاقات الضيقة.

شكل (7) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير إجمالي حجم الشركة



تم الاعتماد على مصدرين لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة:

1. مصادر ثانوية:

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

2. مصادر أولية:

وهي تلك البيانات التي قامت الباحثات بجمعها من خلال تطوير أداة الدراسة المتمثلة في استبانة خاصة تم تطويرها وإعدادها لغرض الحصول على آراء أفراد عينة الدراسة (موظفي شركة السف مهندسون للمقاولات) حول أبعاد الدراسة.

خامساً: أداة الدراسة:

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

الجزء الأول: يتعلق هذا الجزء بالمعلومات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة وتضمن (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة، مدة الخبرة).

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

1. المتغير المستقل: تكون من (20) فقرة لقياس المتغير المستقل أخلاقيات المهنة موزعة على أبعاده (بعد

الاستقلالية والموضوعية، بعد الأمانة ، بعد النزاهة والموضوعية).

2. المتغير التابع: تكون من (10) فقرة لقياس المتغير التابع أداء المشاريع

تصحيح الأداة:

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

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

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

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

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

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

واستناداً لذلك تم اعتماد المعيار التالي: المستوى المنخفض = 1-2.33، والمستوى المتوسط = 2.34 - 3.66، والمستوى المرتفع = 3.67 - 5 المعيار والجدول (2) يبين ذلك:

الجدول (7): المعيار الإحصائي لتفسير المتوسطات الحسابية لفقرات الاستبانة ومتغيراتها

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

صدق وثبات الأداة:

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

أولاً: الصدق الظاهري للأداة:

الخصائص السيكومترية لمحاوَر استبيان الدراسة:

الثبات والصدق: -

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

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

تقدير صدق عبارات المقياس

- الاتساق الداخلي

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

صدق الاتساق الداخلي لبعد الاستقلالية والموضوعية

جدول (8) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد الاستقلالية والموضوعية

الاستقلالية والموضوعية		
.704**	معامل ارتباط بيرسون	تقدم معلومات موثوقة وشفافة للعملاء والشركاء التجاريين للشركة.
0.000	مستوى المعنوية	
351	العدد	
.713**	معامل ارتباط بيرسون	تعتقد انه يتم الالتزام بالمبادئ الأخلاقية المهنية في استغلال الموارد المادية والبشرية للشركة
0.000	مستوى المعنوية	
351	العدد	
.744**	معامل ارتباط بيرسون	تقيم النتائج والتأثيرات المحتملة للقرارات الإدارية الأخلاقية قبل اتخاذها.
0.000	مستوى المعنوية	
351	العدد	
.789**	معامل ارتباط بيرسون	توجد آليات وضوابط محددة تساهم في ممارسة الاستقلالية والموضوعية في العمل.
0.000	مستوى المعنوية	
351	العدد	

.716**	معامل ارتباط بيرسون	يشجع القيادات العليا في الشركة على السلوك الأخلاقي ويكافئون الممارسات الأخلاقية الجيدة.
0.000	مستوى المعنوية	
351	العدد	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

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

صدق الاتساق الداخلي لبعد الأمانة

جدول (9) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد الأمانة

الأمانة		
.791**	معامل ارتباط بيرسون	تلتزم بالعمل علي مستوى عال من الأخلاقية والأمانة في تنفيذ الواجبات الموكلة اليك.
	مستوى المعنوية	
	العدد	
.722**	معامل ارتباط بيرسون	تقوم بالإبلاغ عن أي مخالفة او سلوك غير أخلاقي تشهده داخل الشركة
	مستوى المعنوية	
	العدد	
.764**	معامل ارتباط بيرسون	تتعامل بأمانة وشفافية في التعامل مع الموارد والممتلكات التابعة للشركة.
	مستوى المعنوية	
	العدد	
.676**	معامل ارتباط بيرسون	من وجهة نظرك كموظف المحافظة على سرية المعلومات وعدم الكشف عنها لها تأثير على الأمانة في العمل
	مستوى المعنوية	
	العدد	

.831**	معامل ارتباط بيرسون	تتصرف بنزاهة وأمانة في التعامل مع الأموال والمعاملات المالية.
0.000	مستوى المعنوية	
351	العدد	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

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

صدق الاتساق الداخلي لبعد البعد عن النزاهة والموضوعية

جدول (10) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد البعد عن النزاهة والموضوعية

النزاهة والموضوعية		
.784**	معامل ارتباط بيرسون	تلتزم بالنزاهة في معاملتك المالية وتتجنب أي أفعال فساد.
0.000	مستوى المعنوية	
351	العدد	
.775**	معامل ارتباط بيرسون	تقدم المعلومات الدقيقة والموضوعية للعملاء والشركاء التجاريين دون تلاعب أو تحريف.
0.000	مستوى المعنوية	
351	العدد	
.813**	معامل ارتباط بيرسون	تتعامل مع المصادر الخارجية بنزاهة وموضوعية دون تحيز أو تعارض للمصالح.
0.000	مستوى المعنوية	
351	العدد	
.758**	معامل ارتباط بيرسون	تقوم بالإبلاغ عن أي تجاوزات أو مخالفات أخلاقية تشاهدها تحدث داخل الشركة.
0.000	مستوى المعنوية	
351	العدد	
.785**	معامل ارتباط بيرسون	تتصرف بنزاهة وموضوعية في تقديم تقاريرك ومراجعاتك الداخلية والخارجية للشركة
0.000	مستوى المعنوية	
351	العدد	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

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

صدق الاتساق الداخلي لبعد أداء المشاريع

جدول (11) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد أداء المشاريع

أداء المشاريع		
.631**	معامل ارتباط بيرسون	تم تحقيق أهداف المشروع بالشكل المطلوب
0.000	مستوى المعنوية	
351	العدد	
.698**	معامل ارتباط بيرسون	تدفع استخدام أخلاقيات المهنة في زيادة كفاءة تخطيط وتنظيم موارد المشاريع
0.000	مستوى المعنوية	
351	العدد	
.744**	معامل ارتباط بيرسون	تقدم تقارير منتظمة وشفافة حول تقدم المشروع وأدائه.
0.000	مستوى المعنوية	
351	العدد	
.711**	معامل ارتباط بيرسون	تظن ان استخدام أخلاقيات المهنة يمكن أن يساهم في تحسين أداء المشاريع
0.000	مستوى المعنوية	
351	العدد	
.707**	معامل ارتباط بيرسون	تنفذ استراتيجيات الجودة وضبط الجودة المطلوبة في المشروع.
0.000	مستوى المعنوية	
351	العدد	
.702**	معامل ارتباط بيرسون	توفر الشركة التدريب والتطوير اللازم لأعضاء فريق المشروع لتحسين أدائهم.
0.000	مستوى المعنوية	
351	العدد	
.721**	معامل ارتباط بيرسون	تطبق أفضل الممارسات الصناعية والحديثة في تنفيذ المشروع من قبل الشركة.
0.000	مستوى المعنوية	
351	العدد	
.736**	معامل ارتباط بيرسون	

0.000	مستوى المعنوية	يتم التعامل مع التحديات والمشكلات المتعلقة بالمشروع بشكل فعال وسريع من قبل إدارة الشركة.
351	العدد	
.713**	معامل ارتباط بيرسون	تم استيفاء متطلبات العملاء والشركاء التجاريين في المشروع بشكل كامل.
0.000	مستوى المعنوية	
351	العدد	تدار المخاطر المتعلقة بالمشروع بشكل فعال واتخاذ التدابير اللازمة للتعامل معها.
.698**	معامل ارتباط بيرسون	
0.000	مستوى المعنوية	
351	العدد	

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

- ثبات المقياس

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

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

(ثبات محاور عناصر الدراسة): -

جدول (12) يوضح معامل الفا كرونباخ لثبات الاستبانة ككل ومحاورها

المحور	معامل الفا كرونيخ	عدد العبارات
الاستقلالية والموضوعية	0.786	5
الأمانة	0.813	5
النزاهة والموضوعية	0.842	5
أداء المشاريع	0.888	10
الاستبيان ككل	0.947	25

تظهر نتائج اختبار الفا كرونباخ الخاصة بثبات محاور عناصر الدراسة أن الاستبانة التي تم استخدامها لقياس المتغيرات المختلفة تبدو ذات ثبات جيد. القيم المذكورة لمعامل الفا كرونباخ تشير إلى مدى اتساق الأسئلة الموجودة في كل محور على حدة وفي الاستبانة ككل. المحور "الاستقلالية والموضوعية" لديه معامل الفا كرونباخ قدره 0.663، وهذا يشير إلى أن الأسئلة المتعلقة بالاستقلالية والموضوعية في الاستبانة تعطي نتائج متقاربة ومتسقة عندما يتم قياسها معاً. بالإضافة إلى ذلك، معاملات الفا كرونباخ لبقية المحاور تتراوح بين 0.786 و 0.888، وهذه القيم تشير إلى أن جميع المحاور لديها درجة جيدة من الثبات وهذه القيم أعلى من 0.6 ومن ثم يمكننا القول أن هذا المقياس يتسم بدرجة ثبات مرتفعة ويمكن الاعتماد عليه. عموماً، يعتبر أن معاملات الفا العالية تشير إلى زيادة في مستوى الثبات والموثوقية. بناءً على هذه النتائج، يمكن الاعتماد على الاستبانة لقياس العوامل المذكورة في الدراسة والتوصل إلى نتائج دقيقة وموثوقة.

البرامج الاحصائية المستخدمة:

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

الاساليب الاحصائية المستخدمة :

تم استخدام الاساليب الاحصائية التالية علي نموذج الدراسة :

- اختبار معامل الفا كرونباخ Cronbach's Alpha وذلك لدراسة لثبات النموذج
- استخدام اختبار الاتساق الداخلي لمحاور نموذج الدراسة
- الرسومات البيانية Graphs: استخدام البيانات والرسومات البيانية الموضحة لنتائج الدراسة أثناء التحليل.
- تم استخدام المتوسط الحسابي Mean والانحراف المعياري ST. Deviation والاهمية النسبية Relative importance لدراسة اتجاهات العينة الإحصائية لمتغيرات الدراسة.
- تم استخدام تحليل الانحدار البسيط Simple Regression لدراسة التأثير المعنوي بين محاور الدراسة

الفصل الخامس

نتائج الدراسة ومناقشتها

نتائج الدراسة ومناقشتها

تمهيد:

بعد أن تناولت فصول الدراسة السابقة الإطار النظري والدراسات والبحوث السابقة وفروض الدراسة واجراءاتها، سيتناول هذا التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة بالأساليب الاحصائية ثم عرض لما توصلت إليه الدراسة من نتائج: ثم مناقشة وتفسير هذه النتائج: وتقديم التوصيات والبحوث المقترحة وفيما يلي بيان ذلك:

– اختبار الفرضيات ومناقشتها

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لأخلاقيات المهنة على أداء المشاريع .

الجدول (13): نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية

الرئيسية الأولى

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
.000 ^b	736.531	7268.878	1	7268.878	0.678	0.678	.824
		9.869	349	3444.308			
			350	10713.185			

يظهر من الجدول السابق صلاحية نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتفسير الظاهرة حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغيرات المستقلة والتابعة (0.824). وهي تشير إلى علاقة قوية ومقبولة، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R) معامل التحديد بلغ (0.678) أي أن المتغيرات المستقلة استطاعت أن تفسر ما نسبته (68%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع أداء المشاريع والباقي يعزى لمتغيرات أخرى، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (0.678) وأن الفرق بينها وبين قيمة R2 بسيط جدا (0.000) ما يدل على قدرة المتغيرات التي تم قبولها في النموذج على التنبؤ بقيم المتغير التابع.

كما يظهر من الجدول السابق وباعتماد على قيمة ودلالة F الإحصائية للأبعاد مجتمعة والتي بلغت (736.531) أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى دلالة (0.00) أقل من (0.05) مما يدل على صلاحية نموذج

اختبار الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالي يوضح نتائج

الاختبار:

Coefficients ^a						
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
0.000	4.299		1.367	5.878	(Constant)	1
0.000	27.139	0.824	0.021	0.564	أخلاقيات المهنة	
a. Dependent Variable: أداء المشاريع						

يظهر من الجدول السابق وباستعراض قيم تأثير أخلاقيات المهنة يتبين أن أخلاقيات المهنة لها أثر إيجابي دال إحصائياً بشكل منفرد على أداء المشاريع عند مستوى الدلالة (0.05) حيث بلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (0.564)، وبلغت قيمة (t) لها (27.139) أعلى من قيمتها الجدولية وبمستوى دلالة (0.00) أقل من (0.05)، وعليه

تكون معادلة التنبؤ كالآتي:

$$\text{أداء المشاريع} = 5.878 + 0.564X_1$$

أي أن زيادة وحدة واحدة في (أخلاقيات المهنة) يؤدي إلى زيادة بمقدار (0.564) وحدة في أداء المشاريع.

وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لأخلاقيات المهنة على أداء المشاريع.

توضح النتائج الإحصائية وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (0.05) لأخلاقيات المهنة على أداء المشاريع.

هذا الاستنتاج يشير إلى أهمية الأخلاقيات المهنية في تحقيق نجاح وفعالية المشاريع.

يمكن أن يُفسر هذا الأثر من خلال تأثير أخلاقيات المهنة على جوانب متعددة لإدارة المشاريع. على سبيل المثال، الأمانة والنزاهة في التعامل مع الأطراف المعنية بالمشروع (مثل العملاء والشركاء) يمكن أن تؤدي إلى بناء ثقة قوية وسمعة جيدة، مما يعزز من تعاون الجميع ويحقق نجاحًا أفضل.

بالإضافة إلى ذلك، استمرارية الاستقلالية والموضوعية في اتخاذ القرارات تحمي المشروع من التأثيرات السلبية والتحيزات، مما يساعد في تحقيق أهداف المشروع بفاعلية.

هذه النتائج تسلط الضوء على أهمية تضمين مبادئ الأخلاقيات المهنية في استراتيجيات إدارة المشاريع، وضمان تفاعل إيجابي مع جميع الجوانب المهمة في سير العمل. يمكن للشركات والمشاريع أن تستفيد من هذه الاستنتاجات من خلال تطوير وتعزيز برامج تدريبية تهدف إلى تعزيز الوعي بالأخلاقيات المهنية وتطبيقها بفاعلية في مجال إدارة المشاريع.

- الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للاستقلالية والموضوعية على أداء المشاريع.

الجدول (14): نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الأولى

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
.000b	335.289	5249.261	1	5249.261	0.489	0.490	.700a
		15.656	349	5463.924			
			350	10713.185			

يظهر من الجدول السابق صلاحية نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتفسير الظاهرة حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغيرات المستقلة والتابعة (.700a). وهي تشير إلى علاقة قوية ومقبولة، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R) معامل التحديد بلغ (0.490) أي أن المتغيرات المستقلة استطاعت أن تفسر ما نسبته (49%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع أداء المشاريع والباقي يعزى لمتغيرات أخرى، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (0.489) وأن الفرق بينها وبين قيمة R2 بسيط جدا (0.001) ما يدل على قدرة المتغيرات التي تم قبولها في النموذج على التنبؤ بقيم المتغير التابع.

كما ويظهر من الجدول السابق وبالاغتماد على قيمة ودلالة F الإحصائية للأبعاد مجتمعة والتي بلغت (335.289) أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى دلالة (0.00) أقل من (0.05) مما يدل على صلاحية نموذج

اختبار الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالي يوضح نتائج

الاختبار:

Coefficients ^a						
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
0.000	7.881		1.640	12.925	(Constant)	1
0.000	18.311	0.700	0.074	1.361	الاستقلالية والموضوعية	
a. Dependent Variable: أداء المشاريع						

يظهر من الجدول السابق وباستعراض قيم تأثير بعد وقت الإعلان كبعد من أبعاد المتغير المستقل يتبين أن الاستقلالية والموضوعية لها أثر إيجابي دال إحصائيا بشكل منفرد على أداء المشاريع عند مستوى الدلالة (0.05) حيث بلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (1.361)، وبلغت قيمة (t) لها (18.311) أعلى من قيمتها الجدولية وبمستوى دلالة (0.00) أقل من (0.05)، وعليه

تكون معادلة التنبؤ كالتالي:

$$\text{أداء المشاريع} = 12.925 + 1(1.361)X_1$$

أي أن زيادة وحدة واحدة في (الاستقلالية والموضوعية) يؤدي إلى زيادة بمقدار (1.361) وحدة في أداء المشاريع.

وعليه يتم رفض الفرضية الصفريّة وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند

مستوى الدلالة (0.05) لبعد الاستقلالية والموضوعية كأحد أبعاد أخلاقيات المهنة على أداء المشاريع

استنادًا إلى النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها، يتبين وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (0.05) لبعد الاستقلالية والموضوعية كأحد أبعاد أخلاقيات المهنة على أداء المشاريع. هذا يشير إلى أن الاستقلالية والموضوعية تلعبان دورًا هامًا في التأثير على أداء المشاريع بشكل عام.

في سياق أخلاقيات المهنة، الاستقلالية تشير إلى القدرة على اتخاذ قرارات مستقلة وغير متأثرة بالتدخلات الخارجية أو المصالح الشخصية. من جهة أخرى، الموضوعية تعبر عن القدرة على التعامل بموضوعية وعدالة مع جميع الأطراف والمعلومات المتعلقة بالمشروع.

بناءً على هذا الاستنتاج، يُفضل أن تكون الشركات والمشاريع حريصة على ضمان الاستقلالية والموضوعية في جميع جوانب العمل. ضمان اتخاذ القرارات الرئيسية بموضوعية، وعدم التأثير بمصالح شخصية أو خارجية، يمكن أن يساهم في تحقيق أداء مشاريع أفضل وتحقيق النجاح على المدى الطويل.

هذه النتائج تبرز أهمية الأخلاقيات المهنية في مجال إدارة المشاريع، حيث تساهم الاستقلالية والموضوعية في بناء سمعة جيدة للمشروع وتعزز من تفاعل إيجابي مع العملاء وشركاء الأعمال.

- الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لتصميم الإعلان على أداء المشاريع .

الجدول (15): نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الثانية

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
.000b	462.583	6106.261	1	6106.261	0.569	0.570	.755a
		13.200	349	4606.924			
			350	10713.185			

يظهر من الجدول السابق صلاحية نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتفسير الظاهرة حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغيرات المستقلة والتابعة (.755a) وهي تشير إلى علاقة قوية ومقبولة، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R) معامل التحديد بلغ (0.570) أي أن المتغيرات المستقلة استطاعت أن تفسر ما نسبته (57%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع أداء المشاريع والباقي يعزى لمتغيرات أخرى، كما ويلاحظ أن قيمة معامل

التحديد المعدلة بلغت (0.569) وأن الفرق بينها وبين قيمة R2 بسيط جدا (0.001) ما يدل على قدرة المتغيرات التي تم قبولها في النموذج على التنبؤ بقيم المتغير التابع.

كما ويظهر من الجدول السابق وبالاتماد على قيمة ودلالة F الإحصائية للأبعاد مجتمعة والتي بلغت (462.583) أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى دلالة (0.00) أقل من (0.05) مما يدل على صلاحية نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالي يوضح نتائج

الاختبار:

Coefficients ^a						
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
0.000	8.121		1.451	11.781	(Constant)	1
0.000	21.508	0.755	0.066	1.415	الأمانة	
a. Dependent Variable: أداء المشاريع						

يظهر من الجدول السابق وباستعراض قيم تأثير بعد الأمانة كبعد من أبعاد المتغير المستقل يتبين أن الأمانة لها أثر إيجابي دال إحصائيا بشكل منفرد على أداء المشاريع عند مستوى الدلالة (0.05) حيث بلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (1.415)، وبلغت قيمة (t) لها (21.508) أعلى من قيمتها الجدولية وبمستوى دلالة (0.00) أقل من (0.05)، وعليه

تكون معادلة التنبؤ كالآتي:

$$\text{أداء المشاريع} = 11.781 + 1.415 \times \text{الأمانة}$$

أي أن زيادة وحدة واحدة في (الأمانة) يؤدي إلى زيادة بمقدار (1.415) وحدة في أداء المشاريع.

وعليه يتم رفض الفرضية الصفريّة وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لبعد الأمانة كأحد أبعاد أخلاقيات المهنة على أداء المشاريع

بناءً على النتائج الإحصائية المقدمة، يظهر وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (0.05) لبعد الأمانة كأحد أبعاد أخلاقيات المهنة على أداء المشاريع. هذا الاستنتاج يشير إلى أن الأمانة تلعب دوراً حيوياً في التأثير على أداء المشاريع.

الأمانة تعكس صدق المعلومات والمحتوى الذي يُقدّم للمستهلكين. تقديم معلومات صحيحة وموثوقة يمكن أن يؤثر إيجابياً على تفاعل المستهلكين مع المشروع وتوجه قراراتهم.

بناءً على هذا الاستنتاج، من المستحسن للمشاريع والشركات أن يُولّوا اهتماماً كبيراً للحفاظ على الأمانة. توفير معلومات دقيقة وصحيحة وعدم التلاعب بالمعلومات يمكن أن يساهم في بناء سمعة جيدة للمشروع وكسب ثقة المستهلكين.

هذه النتائج تسلط الضوء على أهمية النزاهة والأمانة كعوامل تؤثر في تحقيق أداء مشاريع ناجح ومستدام. تحافظ الأمانة على تفاعل إيجابي مع العملاء وتعزز من فعالية إدارة المشاريع على المدى الطويل.

- الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ للنزاهة والموضوعية على أداء المشاريع .

الجدول (16): نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية

الفرعية الثالثة

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
.000b	508.570	6353.307	1	6353.307	0.592	0.593	.770a
		12.492	349	4359.878			
			350	10713.185			

يظهر من الجدول السابق صلاحية نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتفسير الظاهرة حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغيرات المستقلة والتابعة (.770a) وهي تشير إلى علاقة قوية ومقبولة، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R) معامل التحديد بلغ (0.593) أي أن المتغيرات المستقلة استطاعت أن تفسر ما نسبته (59%) من

التغيرات الحاصلة في المتغير التابع أداء المشاريع والباقي يعزى لمتغيرات أخرى، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (0.592) وأن الفرق بينها وبين قيمة R2 بسيط جدا (0.001) ما يدل على قدرة المتغيرات التي تم قبولها في النموذج على التنبؤ بقيم المتغير التابع.

كما ويظهر من الجدول السابق وباعتماد على قيمة ودلالة F الإحصائية للأبعاد مجتمعة والتي بلغت (508.570) أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى دلالة (0.00) أقل من (0.05) مما يدل على صلاحية نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالي يوضح نتائج

الاختبار:

Coefficients ^a						
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
0.000	10.495		1.302	13.661	(Constant)	1
0.000	22.552	0.770	0.060	1.349	النزاهة والموضوعية	
a. Dependent Variable: أداء المشاريع						

يظهر من الجدول السابق وباستعراض قيم تأثير بعد الإخراج الفني كبعد من أبعاد المتغير المستقل يتبين أن النزاهة والموضوعية لها أثر إيجابي دال إحصائيا بشكل منفرد على أداء المشاريع عند مستوى الدلالة (0.05) حيث بلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (1.349)، وبلغت قيمة (t) لها (22.552) أعلى من قيمتها الجدولية وبمستوى دلالة (0.00) أقل من (0.05)، وعليه

تكون معادلة التنبؤ كالآتي:

$$\text{أداء المشاريع} = 13.661 + 1.349X_1$$

أي أن زيادة وحدة واحدة في (النزاهة والموضوعية) يؤدي إلى زيادة بمقدار (1.349) وحدة في أداء المشاريع.

وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لبعد النزاهة والموضوعية كأحد أبعاد أخلاقيات المهنة على أداء المشاريع

بناءً على نتائج التحليل الإحصائي، يتضح أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لبعد النزاهة والموضوعية كأحد أبعاد أخلاقيات المهنة على أداء المشاريع. هذا يشير إلى أن تلك الشيفرات الأخلاقية المتعلقة بالنزاهة والموضوعية تلعب دوراً مهماً ومؤثراً في تحسين أداء المشاريع.

بالنظر إلى أهمية النزاهة والموضوعية في سياق أخلاقيات المهنة وكيفية تأثيرها على سلوك المستهلكين وسلوك الشركات، يُظهر هذا الاكتشاف أن الشركات التي تركز على تضمين قيم النزاهة والموضوعية في استراتيجياتها الإعلانية قد تحقق أداءً أفضل في مشاريعها.

الفصل السادس

تحليل النتائج والتصور المقترح

الفصل السادس

تحليل النتائج والتصور المقترح

تمهيد.

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج التي تم التوصل إليها من خلال هذه الدراسة ومناقشة هذه النتائج، وبناء على هذه النتائج تم التوصل إلى مجموعة من التوصيات، وتلخص كالتالي:

مناقشة النتائج:

أكدت نتائج التحليل الإحصائي على رفض الفرضية الصفريّة وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لأخلاقيات المهنة على أداء المشاريع لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لأخلاقيات المهنة على أداء المشاريع، توضح النتائج الإحصائية وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (0.05) لأخلاقيات المهنة على أداء المشاريع. هذا الاستنتاج يشير إلى أهمية الأخلاقيات المهنية في تحقيق نجاح وفعالية المشاريع، يمكن أن يُفسر هذا الأثر من خلال تأثير أخلاقيات المهنة على جوانب متعددة لإدارة المشاريع. على سبيل المثال، الأمانة والنزاهة في التعامل مع الأطراف المعنية بالمشروع (مثل العملاء والشركاء) يمكن أن تؤدي إلى بناء ثقة قوية وسمعة جيدة، مما يعزز من تعاون الجميع ويحقق نجاحاً أفضل.

وتتفق النتيجة مع دراسة (بلال خلف السكارنة، 2012)، بعنوان: "أخلاقيات العمل وأثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الأعمال - دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الأردنية"، التي توصلت إلى أن شركات الاتصالات الخلوية الأردنية تظهر اهتماماً عالياً بأخلاقيات العمل في جميع الأبعاد؛ حيث بلغ المتوسط العام 4.30، كما أن ليس هناك أثر معنوي في الصورة الذهنية المدركة، ولكن يبدو أن أبعاد أخلاقيات العمل المتعلقة بـ احترام القوانين والأنظمة والسرعة بالإتقان لها تأثير معنوي على الصورة الذهنية المدركة.

كما أكدت نتائج التحليل الإحصائي على رفض الفرضية الصفريّة وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لبعد الاستقلالية والموضوعية كأحد أبعاد أخلاقيات المهنة على أداء المشاريع، يتبين وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (0.05) لبعد الاستقلالية والموضوعية كأحد أبعاد

أخلاقيات المهنة على أداء المشاريع. هذا يشير إلى أن الاستقلالية والموضوعية تلعبان دورًا هامًا في التأثير على أداء المشاريع بشكل عام.

وتتفق النتيجة بشكل متوسط مع دراسة دعاء محمد جوهر (2022)، بعنوان: "نضج إدارة المشروعات بكلية التربية جامعه عين شمس (مشروع التعليم الإلكتروني نموذجًا)"، والتي ولقد توصلت إلى أن عملية التخطيط للتعليم الإلكتروني بالكلية، تقوم إدارة المشروع ببذل الكثير من الجهود من حيث اهتمامها بتضمين التعليم الإلكتروني في استراتيجية التعلم المؤسسي لها.

أكدت نتائج التحليل الإحصائي على رفض الفرضية الصفريّة وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لبعد الأمانة كأحد أبعاد أخلاقيات المهنة على أداء المشاريع.

بناءً على النتائج الإحصائية المقدمة، يظهر وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (0.05) لبُعد الأمانة كأحد أبعاد أخلاقيات المهنة على أداء المشاريع. هذا الاستنتاج يشير إلى أن الأمانة تلعب دورًا حيويًا في التأثير على أداء المشاريع، بناءً على هذا الاستنتاج، من المستحسن للمشاريع والشركات أن يُولّوا اهتمامًا كبيرًا للحفاظ على الأمانة. توفير معلومات دقيقة وصحيحة وعدم التلاعب بالمعلومات يمكن أن يساهم في بناء سمعة جيدة للمشروع وكسب ثقة المستهلكين.

وتتفق النتيجة بشكل متوسط مع • دراسة (J. Díaz-Campo, 2015)، بعنوان: "Journalism ethics in a digital environment: How journalistic codes of ethics have been adapted to the Internet and ICTs in countries around the world". بعنوان: "الاتجاهات الحديثة في بحوث تطبيق الضوابط الأخلاقية في الصحافة الرقمية (رؤية تحليلية نقدية)"، والتي توصلت إلى إن حقيقة اعتماد أو تحديث مدونة أخلاقيات الصحافة مؤخرًا لا تضمن أنها ستتضمن قواعد للنشاط الرقمي. منذ عام 2001، تمت كتابة أو مراجعة 31 رمزًا، لكن 9 منها فقط أضافت مراجع محددة إلى الإنترنت وICTS. بعبارة أخرى، في 22 رمزًا تمت كتابتها أو تكييفها في القرن الحادي والعشرين، اعتُبرت الصحافة الرقمية غير جديرة بالذكر.

أكدت نتائج التحليل الإحصائي على رفض الفرضية الصفريّة وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لبعد النزاهة والموضوعية كأحد أبعاد أخلاقيات المهنة على أداء المشاريع.

بناءً على نتائج التحليل الإحصائي، يتضح أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لبعد النزاهة والموضوعية كأحد أبعاد أخلاقيات المهنة على أداء المشاريع. هذا يشير إلى أن تلك الشيفرات الأخلاقية المتعلقة بالنزاهة والموضوعية تلعب دوراً مهماً ومؤثراً في تحسين أداء المشاريع، بناءً على نتائج التحليل الإحصائي، يتضح أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لبعد النزاهة والموضوعية كأحد أبعاد أخلاقيات المهنة على أداء المشاريع. هذا يشير إلى أن تلك الشيفرات الأخلاقية المتعلقة بالنزاهة والموضوعية تلعب دوراً مهماً ومؤثراً في تحسين أداء المشاريع.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يساهم هذا الاكتشاف في تحسين ممارسات إدارة المشاريع واتخاذ القرارات الاستراتيجية. فقد يكون التركيز على النزاهة والموضوعية في العمليات والمشاريع تأثير إيجابي على جودة الإدارة وتحقيق الأهداف بشكل أكثر فعالية.

وفي الختام، يمثل هذا الاستنتاج دعوة للشركات والمؤسسات للنظر في تضمين قيم النزاهة والموضوعية في استراتيجياتها وعملياتها، وتعزيز التوازن بين الجوانب الأخلاقية والأداء لتحقيق نتائج أكثر إيجابية ومستدامة.

أهم التوصيات:

ووفقاً لنتائج الدراسة؛ أشار الباحث إلى مجموعة من التوصيات الهامة التي يجب وضعها في الحسبان والتي يمكن توضيحها من خلال ما يلي:

- ضرورة تعزيز مستوى الاهتمام لدى شركة الجازع للتجارة والمقاولات تجاه أخلاقيات المهنة، خاصة في ظل تزايد متطلبات واحتياجات المجتمع المحلي من جانب، ومن جانب آخر زيادة المسؤوليات الأخرى التي أصبحت تكون مسؤولية أخلاقية وقانونية تتحملها مؤسسات الأعمال، وذلك عن طريق التعدد في الوسائل والأساليب التي يتم استخدامها في هذا المجال.

- ضرورة قيام شركة الجازع للتجارة والمقاولات بإعداد الكثير من الدورات التدريبية وعقد العديد من المؤتمرات وورشات العمل كوسيلة مستخدمة من أجل التواصل مع موظفي الشركة، الأمر الذي يساهم في تعزيز الشعور بالمسؤولية من جانب الشركة والموظفين نحو الالتزام بأخلاقيات المهنة.
- إنشاء وحدة متخصصة تابعة لإدارة الموارد البشرية تختص بمتابعة ومراقبة أخلاقيات المهنة لدى موظفي شركة الجازع للتجارة والمقاولات، وذلك من أجل تحسين مفهومها لدى الموظفين وتعزيز مستوى إدراكهم لمفهوم أخلاقيات المهنة، ولا سيما في ظل اتسام المنافسة في مجال المؤسسة بالحدة.

قائمة المراجع والمصادر

قائمة المراجع والمصادر

أولاً: المراجع العربية:

1. أسامة عبد الرحيم علي، الاتجاهات الحديثة في بحوث تطبيق الضوابط الأخلاقية في الصحافة الرقمية (رؤية تحليلية نقدية)، جملة البحوث الإعلامية مجلة علمية محكمة تصدر عن جامعة الأزهر/كلية الإعلام، العدد السادس والخمسون – ج1- يناير (2021م).
2. بلال خلف السكارنة، اخلاقيات العمل وأثرها في ادارة الصورة الذهنية في منظمات الاعمال دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الأردنية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة العدد الثالث والثلاثون، الأردن، (2012).
3. حازم فروانة، واقع أخلاقيات الأعمال وسبل ترسيخها في الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة، مجلة العلوم الإنسانية، (ع10)، الجزائر، (2018).
4. دعاء محمود جوهر، نضج إدارة المشروعات بكلية التربية جامعة عين شمس (مشروع التعليم الإلكتروني نموذجًا)، مجلة كلية التربية – جامعة عين شمس، العدد السادس والاربعون (الجزء الثلاثون)، (2022).
5. رغدة عابد عطا الله المريات، أثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي وأداء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية في مدينة عمان، رسالة ماجستير، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، (2011).
6. نجية خليفة محمد الطيف، نماذج من بعض النظريات الأخلاقية وتطبيقاتها العملية (الإعلام أنموذجًا): دراسة تحليلية مقارنة في فلسفة أخلاقيات المهنة، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة الزاوية، ليبيا، (2021).
7. نجوى دريد، أهمية المسؤولية الاجتماعية ودورها في تعزيز أخلاقيات الأعمال: دراسة حالة المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية وحدة ورقلة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2015.

8. أحمد حسن عامر عسيري، ياسر حسن سالم المعمري، واقع تطبيق أخلاقيات العمل في قطاع التعليم بمحافظة محايل عسير، المملكة العربية السعودية، مجلة البحوث والدراسات التجارية، المجلد 4، العدد 1، 2020.
9. بلحاج فتيحة، أخلاقيات الأعمال وسبل ترسيخها في المؤسسة مع الإشارة إلى بعض التجارب الدولية، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية-دراسات اقتصادية- جامعة زيان عاشور بالجلفة، المجلد 23، العدد 2، 2019.
10. حوشين كمال، رحيا أسية، دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، الجزائر، المجلة العربية المستقبل الاقتصادي، المجلد 7، العدد 1، 2019.
11. أسامة محمد خليل الزيناتي، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية: مجمع الشفاء الطبي نموذجاً، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا بالمشاركة مع جامعة الأقصى، 2014.
12. رعدة عابد عطا الله المرات، أثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي وأداء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية في مدينة عمان، جامعة الشرق الأوسط، كلية الأعمال، 2011.
13. تقية صابر، زينب قديري، أخلاقيات المهنة وعلاقتها بالفعالية التنظيمية: دراسة ميدانية على عينة من أطباء المؤسسة الاستشفائية الشهيد بن عمر الجيلاني بالوادي، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، 2018.
14. سالم يعقوب، قواسمية العلمي، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل: دراسة مفاهيمية، جامعة الوادي، الجزائر، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، المجلد 9، العدد 3، 2021.
15. محمد البخاري عمومن، أخلاقيات العمل ودورها في توطيد وتعزيز الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف، ورقلة، المركز الجامعي ايليزي، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مجلة أفاق للدراسات والبحوث، العدد الأول، 2018.
16. سعيد بن ناصر الغامدي، أخلاقيات العمل ضرورة تنموية ومصلحة شرعية، الإدارة العامة للإعلام والثقافة، إدارة الثقافة والنشر، سلسلة دعوة الحق كتاب شهري محكم، السنة 25، العدد 242، 2010.

17. حازم فروانة، سليمان الديب، واقع أخلاقيات العمل وسبل ترسيخها في الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي، المجلد 5، العدد 2، 2018.
18. فؤاد عبد الله العمر، أخلاق العمل وسلوك العاملين في الخدمة العامة والرقابة عليها من منظور إسلامي، البنك الإسلامي للتنمية، المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب، الطبعة الأولى، 1999.
19. محمد محمد علي علي خفاجي، أسامة سعيد علي هنداي، شحات غريب حسن جزر، عبد الفتاح أحمد شحاتة، أخلاقيات التعامل مع المستحدثات التكنولوجية من المنظور التربوي الإسلامي: الإنترنت أنموذجاً، جامعة الأزهر، كلية التربية بالقاهرة، مجلة التربية، الجزء 5، العدد 190، 2021.
20. بودراع أمينة، دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين: دراسة عينة من البنوك التجارية الجزائرية، جامعة المسيلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2013.
21. سعد أحمد خليفة الدليبي، إدارة المشاريع وتطبيقها للمعايير الدولية لتحسين جودة المشاريع الصناعية: دراسة تحليلية لإقليم الشمال في الأردن، جامعة آل بيت، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، عمادة الدراسات العليا، ص 8، 2019.
22. واضح محمود، الطاهر هارون، إدارة المشاريع الإنشائية في الجزائر بين الواقع والمأمول: دراسة عينة من المشاريع الكبرى، جامعة باتنة، مجلة العلوم الإنسانية بجامعة محمد خيضر بسكرة، المجلد 15، العدد 2، 2015.
23. عمر بن عمار الطحطوح، أثر استراتيجية النمو من خلال اتباع استراتيجية التنوع على الحصة السوقية أثر التدريب على تحسين نتائج إدارة المشاريع في القطاع العام بالمدينة المنورة، كلية إدارة الأعمال، جامعة طيبة، المملكة العربية السعودية، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، المجلد 8، العدد 2، 2022.
24. هشام محمود عنبر، دور المعايير الدولية لإدارة المشاريع في زيادة جودة المشروع في المؤسسات الأهلية العاملة في قطاع غزة، الجامعة الإسلامية-غزة، شئون البحث العلمي والدراسات العليا، كلية التجارة، 2016.
25. زيد حسن درويش الجبوري، أثر المعايير الدولية لإدارة المشاريع على جودة مشاريع المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، جامعة آل بيت، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، عمادة الدراسات العليا، 2019.

26. حسين العلم، إدارة المشاريع ضمن متطلبات التنمية المستدامة: نحو منهج مستدام لإدارة المشاريع،

جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، مجلة دراسات اقتصادية، المجلد 18، العدد 1، 2018.

27. بلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمل وأثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الأعمال: دراسة

ميدانية على شركات الاتصالات الأردنية، جامعة الإسراء، مجلة جامعة بغداد للعلوم الاقتصادية

بالجامعة، العدد الثالث والثلاثون، 2012.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Díaz-Campo, J., & Segado-Boj, F, Journalism ethics in a digital environment: How journalistic codes of ethics have been adapted to the Internet and ICTs in countries around the world. Telematics and informatics, 32(4), (2015), 735-744.
- Krejcie, R. and Morgan, D. Determining sample size for research activities, educational and psychological measurement, 30, (1970), 607-610.
- Zaroug Osman Bilal, Ahamed Suhail Kashoob, The Impact of Managerial Ethics on Job Performance - A Field Study in the Industrial Companies in Dhofar Region, Sultanate of Oman, Faculty of Commerce and Business Administration, Dofar University, Oman, Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences Volume (4), Issue (4), 2020.
- Ricardo cuevas Moreno, la construction de l'éthique de l'entreprise ou l'éthique des affaires, p 2016 mayo – Agosto, 2005.
- SARAH PRPSPER, "Ethique des Affaires Myth. et Réalité", Business School, Toulouse, 2006, P3

الملاحق

ملحق رقم (1)

استمارة الاستبيان

أثر أخلاقيات المهنة في فعالية إدارة المشاريع

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.....

نقوم بإجراء دراسة علمية تهدف إلى معرفة أثر أخلاقيات المهنة في فعالية إدارة المشاريع على شركة الجازع للتجارة والمقاولات.

تعد الإجابة في غاية الأهمية بهدف التوصل لنتائج هذه الدراسة، لذا نرجو التكرم بالإجابة على مجموعة من التساؤلات من منظور عملك لدراسة بعض الأمور الخاصة لمعرفة أثر أخلاقيات المهنة في فعالية إدارة المشاريع على شركة الجازع للتجارة والمقاولات. ولتحقيق أهداف الدراسة نضع بين أيديكم هذه الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة للدراسة، لذا نرجو من سيادتكم التكرم بالاطلاع على الاستبانة بأقسامها واختيار مستوى استجابتهم على كل فترة حسب ما يتفق مع وجهات نظر سيادتكم من خلال العمل على أرض الواقع (الإجابة تكون طبقاً لتقييمك للوضع الحالي، وليس لما يجب أن يكون) وذلك من خلال وضع علامة (✓) على الإجابة التي تلائم وجهة نظركم.

ونتعهد لكم بأن جميع البيانات المذكورة سوف يتم الاعتماد عليها في أغراض البحث العلمي فقط وتخضع للأمانة العلمية.

شاكرين ومقدرين لدعمكم وتعاونكم

أولاً: الأسئلة الديموغرافية

1- الجنس: Gender

– ذكر male

– أنثى feminine

2- العمر: Age

• أقل من 25-30 سنة Less than 25-30 years old

• من 30-40 سنة. From 30-40 years

• من 40-50 سنة. From 40-50 years

• أكبر من 50 سنة Over 50 years old

3- المسمى الوظيفي: Job Title

– مدير المشروع. Project Manager

– مدير الجودة. Quality Manager

– مقاول. contractor.

– مهندس. Engineer

– الاستشاري Consultant

4- المؤهل العلمي: Qualifications

– دكتوراه PH. D

- ماجستير Master
- بكالوريوس / ليسانس Bachelor
- دبلوم Diploma
- ثانوية عامة High School
- 5- إجمالي سنوات الخبرة: Total Years of Experience

- أقل من 3 سنوات. Less than 3 years
- من 3-6 سنوات. 3-6 years
- من 6-9 سنوات. 6-9 years
- أكبر من 10 سنوات. Above 10 years

6- حجم الشركة Firm Size

- صغيرة (49-6) Small (49-6)
- متوسطة (249-50) Medium (249-50)
- كبيرة (أكثر من 250) Large (Above 250)

ثانياً: محور الدراسة

م	العبارة				أو افق بشدة	أو افق	محايد	ارفض	ارفض بشدة
المتغير المستقل: أخلاقيات المهنة									
البعد الأول: الاستقلالية والموضوعية									
1.	تقدم معلومات موثوقة وشفافة للعملاء والشركاء التجاريين للشركة.								
-2	تعتقد انه يتم الالتزام بالمبادئ الأخلاقية المهنية في استغلال الموارد المادية والبشرية الشركة.								
-3	تقيم النتائج والتأثيرات المحتملة للقرارات الإدارية الأخلاقية قبل اتخاذها.								
-4	توجد آليات وضوابط محددة تساهم في ممارسة الاستقلالية والموضوعية في العمل.								
-5	يشجع القيادات العليا في الشركة على السلوك الأخلاقي ويكافئون الممارسات الأخلاقية الجيدة.								
البعد الثاني: الأمانة									
-1	تلتزم بالعمل علي مستوي عال من الأخلاقية والأمانة في تنفيذ الواجبات الموكلة اليك.								

					تقوم بالإبلاغ عن أي مخالفة أو سلوك غير أخلاقي تشهده داخل الشركة.	-2
					تتعامل بأمانة وشفافية في التعامل مع الموارد والممتلكات التابعة للشركة.	-3
					من وجهة نظرك كموظف المحافظة على سرية المعلومات وعدم الكشف عنها لها تأثير على الأمانة في العمل.	-4
					تتصرف بنزاهة وأمانة في التعامل مع الأموال والمعاملات المالية.	-5
البعد الثالث: النزاهة والموضوعية						
					تلتزم بالنزاهة في معاملتك المالية وتتجنب أي أفعال فساد.	-1
					تقدم المعلومات الدقيقة والموضوعية للعملاء والشركاء التجاريين دون تلاعب أو تحريف.	-2
					تتعامل مع المصادر الخارجية بنزاهة وموضوعية دون تحيز أو تعارض للمصالح.	-3
					تقوم بالإبلاغ عن أي تجاوزات أو مخالفات أخلاقية تشاهدها تحدث داخل الشركة.	-4
					تتصرف بنزاهة وموضوعية في تقديم تقاريرك ومراجعاتك الداخلية والخارجية للشركة.	-5

المتغير التابع: أداء المشاريع

م	العبرة	أو افق بشدة	أو افق	محايد	أرفض بشدة
المتغير التابع: أداء المشاريع					
1	تم تحقيق أهداف المشروع بالشكل المطلوب.				
2	تحكمت الشركة في تكاليف المشروع وتم الحفاظ على التنبؤ والامتثال للميزانية المحددة.				
3	تقدم تقارير منتظمة وشفافة حول تقدم المشروع وأدائه.				
4	تقيم نتائج المشروع ومحاسبة الفريق المشارك عنها من قبل الشركة بشكل موضوعي وعادل.				
5	تنفذ استراتيجيات الجودة وضبط الجودة المطلوبة في المشروع.				

					6	توفر الشركة التدريب والتطوير اللازم لأعضاء فريق المشروع لتحسين أدائهم.
					7	تطبق أفضل الممارسات الصناعية والحديثة في تنفيذ المشروع من قبل الشركة.
					8	يتم التعامل مع التحديات والمشكلات المتعلقة بالمشروع بشكل فعال وسريع من قبل إدارة الشركة.
					9	تم استيفاء متطلبات العملاء والشركاء التجاريين في المشروع بشكل كامل.
					10	تدار المخاطر المتعلقة بالمشروع بشكل فعال واتخاذ التدابير اللازمة للتعامل معها.

شكرًا جزيلاً لوقتكم وتعاونكم في الإجابة على هذا الاستبيان

رابط الاستبيان:

المستخلص

هدف هذا البحث إلى تسليط الضوء حول أخلاقيات المهنة ومدى تأثيرها على فعالية إدارة المشاريع في شركة الجازع للتجارة والمقاولات، وذلك من خلال توضيح أنواع أخلاقيات المهنة، إلى جانب التعرف على مقومات السلوك الأخلاقي، بالإضافة إلى الكشف عن أثرًا لأخلاقيات المهنة بأبعادها على أبعاد فعالية إدارة المشاريع، ولقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي وذلك من أجل تحقيق أهداف الدراسة، حيث استخدم الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، حيث طبق هذا البحث على مجتمع دراسة تتمثل في شركة الجازع للتجارة والمقاولات في

مدينة الرياض، إذ تكونت عينة البحث من عينة عشوائية قدرها (384) مفردة، وتحليل هذه المعلومات تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS).

ولقد توصل هذا البحث إلى مجموعة من النتائج الهامة والتي تتمثل أبرزها في أن الاستقلالية والموضوعية تلعبان دورًا هامًا في التأثير على أداء المشاريع بشكل عام، وكذلك الشيفرات الأخلاقية المتعلقة بالنزاهة والموضوعية لها دورًا مؤثرًا في تحسين أداء المشاريع، ولقد أوصى الباحث إلى ضرورة تعزيز مستوى الاهتمام لدى شركة الجازع للتجارة والمقاولات تجاه أخلاقيات المهنة، خاصةً في ظل تزايد متطلبات واحتياجات المجتمع المحلي من جانب، ومن جانب آخر زيادة المسؤوليات الأخرى التي أضحت تكون مسؤولية أخلاقية وقانونية تتحملها مؤسسات الأعمال، وذلك عن طريق التعدد في الوسائل والأساليب التي يتم استخدامها في هذا المجال.

Abstract

This research aims to shed light on the experts of the profession and its impact on the effectiveness of project management in Al-Jazea and Contracting Company, through several types of the profession, in addition to identifying the elements of ethical behavior, in addition to the commitment of a contributor to the ethics of the profession and its dimensions on the effectiveness of the effectiveness of project management. In order to achieve the objectives of the study, we found many researchers looking for analytical descriptive models, as we used a tool such as an information vision tool, as this research

became available on a larger scale in Al-Jazea Trading and Contracting Company in the city of Riyadh, where a search was created from a wide range (384) individually, and to analyze this information, the statistical analysis program (SPSS) was used.

This research has reached a set of important results, the most prominent of which is that independence and objectivity play an important role in influencing the performance of projects in general, as well as ethical codes related to integrity and objectivity that have an influential role in improving the performance of projects. Al-Jazea Trading and Contracting Company towards the ethics of the profession, especially in light of the increasing requirements and needs of the local community on the one hand, and on the other hand the increase in other responsibilities that have become a moral and legal responsibility borne by business institutions, through the multiplicity of means and methods that are used in this field