

تقرير أخلاقيات البحث العلمي

أثر تحليلات الموارد البشرية في نية ترك العمل: الدور الوسيط للارتباط الوظيفي لدى العاملين
في شركات الاستشارات الهندسية في المملكة العربية السعودية

إعداد الطالب: يحيى حسين آل عمر

الرقم الجامعي: 2021205091

إشراف:

د. الفيصّل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي: 2026

1. المقدمة

تمثل أخلاقيات البحث العلمي مجموعة المبادئ والمعايير التي تضبط سلوك الباحث في جميع مراحل الدراسة، بدءاً من اختيار المشكلة وصياغة الأسئلة، مروراً بجمع البيانات وتحليلها، وانتهاءً بعرض النتائج ونشرها. ولا يقتصر الالتزام الأخلاقي على تجنب المخالفات الظاهرة مثل الانتحال أو تزوير البيانات، بل يشمل كذلك احترام المشاركين، وحماية خصوصيتهم، والإفصاح عن أية مصالح قد تؤثر في حياد الباحث، وتوثيق المصادر بدقة، وعرض النتائج حتى عندما لا تتوافق مع توقعاته. ومن ثم فإن الأخلاقيات ليست عنصراً شكلياً مضافاً إلى البحث، وإنما هي أساس لصحة المعرفة العلمية وقبولها والثقة بها.

ترتبط هذه المبادئ بصورة مباشرة بالبحوث الإدارية والموارد البشرية؛ لأن هذا النوع من الدراسات يتعامل غالباً مع معلومات وظيفية حساسة، مثل تقييم الأداء، والرضا الوظيفي، والنية في ترك العمل، وعلاقة الموظف بمديره والمنظمة. وقد يؤدي كشف هوية المشاركين أو استخدام إجاباتهم خارج الغرض الأكاديمي إلى آثار مهنية أو نفسية غير مقبولة. لذلك يحتاج الباحث إلى تصميم الدراسة بطريقة تقلل المخاطر، وتضمن المشاركة الطوعية، وتمنع استخدام البيانات الفردية في اتخاذ قرارات إدارية ضد الموظفين.

يهدف هذا التقرير إلى توضيح أهمية أخلاقيات البحث العلمي، وشرح مبادئها الأساسية، ومناقشة أبرز القضايا الأخلاقية والقواعد المنظمة لها، ثم تطبيقها عملياً على البحث المقترح بعنوان: «أثر تحليلات الموارد البشرية في نية ترك العمل: الدور الوسيط للارتباط الوظيفي لدى العاملين في شركات الاستشارات الهندسية في المملكة العربية السعودية». ويعتمد التقرير على منهج وصفي تحليلي يربط الأدبيات الأخلاقية بالإجراءات الفعلية التي ينبغي اتباعها عند تصميم الاستبانة، واختيار العينة، وجمع البيانات، وتحليلها، وحفظها، ونشر النتائج.

2. أهمية أخلاقيات البحث العلمي

تتبع أهمية أخلاقيات البحث العلمي من كونها تحمي ثلاثة أطراف مترابطة: المشاركين، والباحث، والمجتمع العلمي. فبالنسبة للمشاركين، تضمن الأخلاقيات ألا يُطلب منهم تقديم معلومات دون معرفة هدف الدراسة، وألا يتعرضوا للضغط أو الخداع أو الضرر، وألا تستخدم بياناتهم على نحو يختلف عما وافقوا عليه. أما بالنسبة للباحث، فإن الالتزام الأخلاقي يحمي سمعته الأكاديمية ويجعل خطواته قابلة للمراجعة والتدقيق. وبالنسبة للمجتمع العلمي، فإن الأمانة في جمع البيانات وتحليلها هي شرط أساسي لتراكم المعرفة بصورة صحيحة.

تؤكد مبادئ تقرير بلمونت أن البحوث التي تتضمن مشاركين بشريين يجب أن تراعي احترام الأشخاص، والإحسان، والعدالة. ويعني احترام الأشخاص الاعتراف باستقلالية الفرد وحقه في اتخاذ قرار المشاركة، بينما يعني الإحسان تعظيم الفوائد وتقليل الأضرار، وتشير العدالة إلى الإنصاف في اختيار المشاركين وتوزيع أعباء البحث وفوائده (National Commission, 1979). وهذه المبادئ ملائمة للبحث الحالي؛ لأن الموظف قد يشعر بأن رفض المشاركة أو التعبير عن نية ترك العمل قد يؤثر في علاقته الوظيفية، وهو ما يفرض فصل الدراسة بوضوح عن الإدارة المباشرة وقرارات الموارد البشرية.

تسهم الأخلاقيات كذلك في رفع جودة النتائج. فالبيانات التي تُجمع في بيئة آمنة وسرية تكون عادة أكثر صدقاً، لأن المشارك لا يخشى العقاب أو كشف هويته. وفي المقابل، إذا شعر الموظفون بأن الإدارة تستطيع معرفة إجاباتهم، فقد يقدمون إجابات اجتماعية مرغوبة بدلاً من آرائهم الحقيقية، فتظهر نتائج منحازة ولا تعكس الواقع. وبذلك يتضح أن السرية ليست فقط واجباً أخلاقياً، وإنما إجراء منهجي يحسن صدق القياس.

كما أن الالتزام بالتوثيق يتيح للقرّاء التحقق من أصل المفاهيم والمقاييس المستخدمة، ويميز بين مساهمة الباحث والأفكار المنقولة. وقد أكدت محاضرات المشروع أن التوثيق الدقيق من العلامات الأساسية للكتابة الأكاديمية الموثوقة، وأن حفظ حقوق المؤلفين جزء من أخلاقيات البحث العلمي. (جامعة ميدأوشن، 2026)

3. المبادئ الأساسية لأخلاقيات البحث العلمي

3.1 الأمانة العلمية

تعني الأمانة العلمية نقل المعلومات والنتائج كما هي، والإشارة إلى مصادر الأفكار والمقاييس، وعدم ادعاء إنجاز لم يقم به الباحث. وتشمل الأمانة أيضًا عدم حذف نتائج صحيحة لمجرد أنها لا تؤيد الفرضيات. مثال ذلك: إذا أظهر التحليل أن تحليلات الموارد البشرية لا ترتبط إحصائيًا بنية ترك العمل، فيجب عرض هذه النتيجة ومناقشتها بدلًا من استبعادها أو تغيير طريقة التحليل بحثًا عن دلالة إحصائية مصطنعة.

3.2 النزاهة

النزاهة هي اتساق سلوك الباحث مع القواعد التي أعلن التزامه بها. ويتضمن ذلك استخدام إجراءات موحدة مع جميع المشاركين، وعدم تغيير شروط الدراسة بعد الاطلاع على النتائج، وعدم استخدام الصلاحيات الوظيفية للحصول على إجابات. وفي البحث المقترح، تقتضي النزاهة ألا يطلب الباحث من الموظفين التابعين له مباشرة المشاركة أمامه، وألا يتابع من أجاب ومن لم يجب، بل يستخدم رابطًا مجهولًا ورسالة موحدة.

3.3 الموضوعية

تعني الموضوعية تقليل تأثير التوقعات والمصالح الشخصية في اختيار البيانات أو تفسيرها. ولا تعني أن الباحث خال تمامًا من الآراء، بل أن يستخدم أدوات وإجراءات تسمح بمراجعة قراراته. مثال ذلك استخدام مقاييس منشورة ومحكمة لتحليلات الموارد البشرية والارتباط الوظيفي ونية ترك العمل، وتحديد الفروض وخطة التحليل مسبقًا، ثم تفسير النتائج بالاستناد إلى الأدلة لا إلى رغبة الباحث في إثبات أهمية الممارسات التي يعمل بها مهنيًا.

3.4 السرية والخصوصية

الخصوصية تتعلق بحق الفرد في التحكم بالمعلومات التي يقدمها، بينما تعني السرية التزام الباحث بحماية المعلومات بعد استلامها. ويشمل ذلك عدم جمع الاسم أو البريد الوظيفي أو رقم الموظف ما لم توجد ضرورة علمية واضحة، وعدم مشاركة قاعدة البيانات الخام مع الإدارة، وتخزينها في ملف محمي، وعرض النتائج في صورة مجمعة. مثال ذلك دمج الفئات ذات الأعداد الصغيرة عند عرض النتائج حتى لا يمكن استنتاج هوية مشارك بعينه من مسماه الوظيفي أو سنوات خبرته.

3.5 الموافقة المستنيرة

الموافقة المستنيرة هي قبول طوعي مبني على فهم الغرض من الدراسة، وطبيعة المشاركة، والمدة المتوقعة، والمخاطر والفوائد، وحق الانسحاب، وطريقة حماية البيانات. ويشترط الدليل الأخلاقي للجمعية الأمريكية لعلم النفس تزويد المشاركين بالمعلومات اللازمة قبل المشاركة، مع احترام حقهم في عدم الاستمرار (American Psychological Association, 2017). وفي الاستبانة الإلكترونية يمكن وضع صفحة أولى تشرح هذه العناصر، ولا ينتقل المشاركون إلى الأسئلة إلا بعد اختيار عبارة «أوافق على المشاركة طوعًا».

4. القضايا الأخلاقية في البحث العلمي

4.1 الانتحال العلمي

الانتحال هو استخدام كلمات أو أفكار أو نتائج الآخرين دون نسبتها إليهم. وقد يكون مباشرًا بنسخ النص، أو غير مباشر بإعادة الصياغة مع إخفاء المصدر. ولتجنبه يجب التوثيق داخل المتن وإدراج المرجع في القائمة، واستخدام الاقتباس الحرفي بصورة محدودة، وإعادة الصياغة بأسلوب الباحث مع الحفاظ على المعنى. كما يجب توثيق المقاييس والاستبانة الأصلية وعدم تقديم بنودها على أنها من إنشاء الباحث.

4.2 اختلاق البيانات وتزويرها

تعرف جهة النزاهة البحثية الأمريكية الاختلاق بأنه إنشاء بيانات أو نتائج غير موجودة، بينما يعني التزوير التلاعب بالمواد أو الإجراءات أو تغيير البيانات أو حذفها بحيث لا يعكس السجل البحثي ما حدث فعلياً (Office of Research Integrity, n.d). ومن الأمثلة غير المقبولة إضافة استجابات وهمية للوصول إلى حجم عينة معين، أو تعديل إجابات المشاركين، أو حذف حالات صحيحة لأنها تخفض قوة العلاقة بين المتغيرات.

4.3 التحيز

قد يظهر التحيز عند اختيار عينة سهلة لا تمثل مجتمع الدراسة، أو عند صياغة أسئلة موجهة، أو تفسير النتائج انتقائياً. وفي الدراسة الحالية قد ينشأ تحيز إذا اقتصرَت العينة على موظفي شركة واحدة أو على العاملين في الموارد البشرية فقط ثم جرى تعميم النتائج على جميع العاملين في شركات الاستشارات الهندسية. لذلك ينبغي تحديد مجتمع الدراسة بوضوح، والسعي إلى مشاركة موظفين من شركات ووظائف ومستويات خبرة متنوعة، وذكر حدود التعميم بصراحة.

4.4 انتهاك الخصوصية

يمكن أن يحدث انتهاك الخصوصية حتى دون نشر الأسماء؛ فالجمع بين المسمى الوظيفي الدقيق، والجنسية، والعمر، والشركة، وعدد سنوات الخبرة قد يكشف هوية الشخص في عينة صغيرة. لذلك يجب جمع الحد الأدنى اللازم من البيانات الديموغرافية، واستخدام فئات واسعة، وعدم تضمين اسم الشركة في ملف التحليل المنشور. كما لا يجوز استخراج بيانات الحضور أو الأداء أو الاستقالات من نظام الموارد البشرية دون تصريح مؤسسي واضح وموافقة أخلاقية مناسبة.

4.5 تضارب المصالح

ينشأ تضارب المصالح عندما تكون للباحث مصلحة مهنية أو مالية قد تؤثر، أو تبدو مؤثرة، في قراراته العلمية. وبما أن الباحث يعمل في مجال الموارد البشرية، فقد تكون لديه رغبة في إثبات فاعلية تحليلات الموارد البشرية. ولا يعني ذلك استبعاده من دراسة الموضوع، لكنه يستلزم الإفصاح عن دوره المهني، وعدم استخدام بيانات سرية بحكم الوظيفة، وفصل الدراسة عن تقييم الموظفين، والاعتماد على إجراءات تحليل موثقة يمكن مراجعتها.

4.6 الاستخدام غير المنضبط للذكاء الاصطناعي

تتضمن المخاطر الأخلاقية للذكاء الاصطناعي في البحث إنتاج مراجع غير حقيقية، أو صياغة نصوص غير موثقة، أو كشف بيانات حساسة عند رفعها إلى أدوات خارجية، أو إسناد التأليف إلى أداة لا تتحمل المسؤولية. وتوضح محاضرة المشروع ضرورة التحقق من مخرجات الذكاء الاصطناعي وعدم الاعتماد عليه مصدرًا علميًا. (جامعة ميدأوشن، 2026ب) لذلك سيقصر استخدامه، عند الحاجة، على المساعدة التنظيمية واللغوية، مع مراجعة الباحث لكل نص، والرجوع إلى المصادر الأصلية، وعدم إدخال أي بيانات فردية أو ملفات موظفين سرية.

5. القواعد واللوائح المنظمة لأخلاقيات البحث

5.1 لجان أخلاقيات البحث (IRB)

تراجع لجنة أخلاقيات البحث خطة الدراسة قبل بدء جمع البيانات، بهدف التأكد من ملاءمة المخاطر، ووضوح الموافقة المستنيرة، وعدالة اختيار المشاركين، وخطة حماية المعلومات. وقد تكون بعض الدراسات الإدارية منخفضة المخاطر، لكنها تظل بحاجة إلى مراجعة

المؤسسة أو تحديد ما إذا كانت معفاة وفق أنظمتها. ومن المهم عدم بدء توزيع الاستبانة قبل الحصول على موافقة المشرف والجامعة وأية موافقة مؤسسية مطلوبة من الشركات المشاركة.

5.2 معايير APA

يوفر دليل الجمعية الأمريكية لعلم النفس إطارًا للتعامل مع المشاركين، بما يشمل الموافقة المستنيرة، والسرية، وتجنب الخداع غير الضروري، وإتاحة الانسحاب، والإفصاح المناسب بعد المشاركة. كما تعتمد جامعة ميدأوشن أسلوب **APA** في توثيق البحوث المنشورة، وهو ما يتطلب الاتساق بين الإحالات داخل المتن وقائمة المراجع. (جامعة ميدأوشن، 2024)

5.3 قواعد الجامعة والأمانة الأكاديمية

ينص إقرار الطالب على أن اختيار الفكرة، وصياغة المشكلة، وجمع البيانات وتحليلها واستخلاص النتائج مسؤولية الطالب، مع الالتزام بالأمانة العلمية وعدم النقل غير المشروع وتوثيق جميع المصادر. (جامعة ميدأوشن، 2026ج) ويتفق ذلك مع شرط الجامعة ألا تتجاوز نسبة الاقتباس في البحث المعد للنشر 20%، وأن يكون البحث أصيلاً ومكتمل العناصر. (جامعة ميدأوشن، 2024)

5.4 حماية البيانات في السياق المؤسسي

يجب التعامل مع إجابات الموظفين بوصفها بيانات بحثية لا بيانات تشغيلية. ولا يجوز استخدامها في قرارات الترقية أو العقوبات أو تقييم الأداء. كما يجب تحديد من يستطيع الوصول إلى الملف، ومدة الاحتفاظ به، وآلية حذفه. وعند نقل البيانات بين البرامج ينبغي استخدام رموز رقمية بدل الأسماء، وحذف أية أعمدة غير لازمة قبل مشاركتها مع المشرف أو المحلل الإحصائي.

6. التطبيق العملي على موضوع البحث

6.1 وصف الدراسة المقترحة

تبحث الدراسة المقترحة أثر تحليلات الموارد البشرية في نية ترك العمل، مع اختبار الارتباط الوظيفي كمتغير وسيط، لدى العاملين في شركات الاستشارات الهندسية في المملكة العربية السعودية. ومن المتوقع استخدام منهج كمي مقطعي واستبانة إلكترونية بمقياس ليكرت الخماسي. وسيشمل مجتمع الدراسة موظفين في تخصصات ومستويات وظيفية متنوعة، وليس العاملين في الموارد البشرية فقط، حتى تعكس النتائج تصور القوى العاملة للممارسات التحليلية والارتباط الوظيفي والنية في ترك المنظمة.

6.2 اختيار المجتمع والعينة

سيحدد مجتمع الدراسة تعريفاً تشغيلياً وإيضاحاً ليشمل الموظفين العاملين في شركات تقدم خدمات استشارية هندسية داخل المملكة. وستستخدم عينة مناسبة لحجم المجتمع وإمكانية الوصول إليه، مع السعي إلى تنويع الشركات والوظائف والخبرات. وتؤكد محاضرة العينات أن الاختيار الصحيح للعينة يرتبط بصدق النتائج وإمكان تعميمها، وأن العينات الاحتمالية تحد من تحيز الاختيار متى توفرت قائمة مناسبة للمجتمع. (جامعة ميدأوشن، 2026د) وإذا تعذر الحصول على إطار عينة كامل، فسيتم التصريح باستخدام عينة غير احتمالية وعدم الادعاء بأنها تمثل جميع العاملين تمثيلاً كاملاً.

6.3 إجراءات الموافقة المستنيرة

ستسبق الاستبانة رسالة موافقة توضح اسم الباحث والجامعة، وعنوان الدراسة وهدفها الأكاديمي، والفئة المستهدفة، والوقت المتوقع للإجابة، وأن المشاركة طوعية، وأن المشارك يستطيع التوقف قبل الإرسال دون أي أثر وظيفي. كما ستوضح الرسالة عدم وجود مكافأة أو منفعة وظيفية مباشرة، وأن النتائج ستعرض في صورة إجمالية. ولن يبدأ المشارك الأسئلة إلا بعد الموافقة الإلكترونية الصريحة.

6.4 جمع البيانات

سيتم توزيع رابط الاستبانة عبر قنوات لا تكشف قائمة المشاركين للباحث قدر الإمكان. ولن يُفعل جمع البريد الإلكتروني أو عنوان الإنترنت إذا لم يكن ضروريًا. ولن يطلب من المديرين إلزام مرؤوسيهـم بالمشاركة، بل تُرسل دعوة عامة ومحيدة. كما ستجنب الاستبانة الأسئلة التي لا تخدم أهداف البحث، والأسئلة المرحجة أو المركبة، وهو ما يتفق مع دليل الجامعة لبناء الاستبانة الذي يشترط وضوح الأسئلة وارتباط كل سؤال بمشكلة البحث وتجنب المعلومات الشخصية المرحجة. (جامعة ميدأوشن، 2026هـ)

6.5 حماية السرية وعدم كشف الهوية

لن تجمع الدراسة أسماء المشاركين أو أرقامهم الوظيفية أو أسماء شركاتهم في حقل مفتوح. وستُصاغ البيانات الديموغرافية ضمن فئات واسعة، مثل نطاق العمر ونطاق سنوات الخبرة والمستوى الوظيفي العام. وبعد جمع البيانات سيُخصص لكل استجابة رقم تلقائي، وتُحفظ قاعدة البيانات في ملف مشفر أو محمي بكلمة مرور. ويقتصر الوصول إلى البيانات الخام على الباحث والمشرف عند الضرورة، مع عدم إرسالها عبر قنوات عامة أو رفعها إلى خدمات ذكاء اصطناعي.

6.6 المخاطر المحتملة وخطة الحد منها

الخطر الرئيس هو القلق من أن تؤدي الإجابة عن نية ترك العمل أو الارتباط الوظيفي إلى كشف موقف الموظف أمام صاحب العمل. وسُيُحد من هذا الخطر بعدم جمع الهوية، وعدم مشاركة الإجابات الفردية، وعدم إعداد تقارير خاصة بكل شركة إذا كان عدد المشاركين قليلًا. وقد يشعر بعض المشاركين بعدم الراحة عند التفكير في علاقتهم بالعمل؛ لذلك يمكنهم تجاوز الاستبانة أو الانسحاب قبل الإرسال. ولا تتضمن الدراسة تدخلًا علاجيًا أو أسئلة صحية أو مالية، ولذلك يتوقع أن تكون المخاطر محدودة إذا طبقت إجراءات الحماية.

6.7 العدالة في اختيار المشاركين

سيتم تجنب استهداف فئة أضعف أو أسهل وصولًا إليها لمجرد convenience، مثل المتدربين أو الموظفين الجدد فقط. كما لن تُستبعد جنسية أو فئة وظيفية دون مبرر مرتبط بأسئلة البحث. وستكون معايير الاشتغال موحدة، مثل أن يكون المشارك بالغًا ويعمل حاليًا في شركة استشارات هندسية في المملكة، وأن تكون لديه مدة خدمة تسمح له بتقييم ممارسات المنظمة.

6.8 جودة الأداة وصدقها

سيتمتع الباحث، قدر الإمكان، على مقاييس سابقة منشورة ومحكمة بعد الحصول على الإذن عند الحاجة، مع توثيق المصدر وإجراء ترجمة ومراجعة لغوية مناسبة. وستعرض الاستبانة على محكمين، ثم تُجرى دراسة استطلاعية محدودة للتأكد من وضوح البنود ووقت الإجابة، دون دمج الاستجابات التجريبية في العينة النهائية إذا تغيرت الأداة. وبعد الجمع ستُفحص الثبات والصدق بالأساليب الإحصائية المناسبة، ولن تُحذف بنود أو حالات لمجرد تحسين النتيجة دون مبرر علمي معن.

6.9 تحليل البيانات وعرض النتائج

سيتم ترميز إجابات ليكرت بصورة ثابتة، وفحص القيم المفقودة والاستجابات غير الصالحة وفق قواعد محددة مسبقًا. وستشمل التحليلات الإحصاءات الوصفية، واختبارات الثبات، والعلاقات بين المتغيرات، واختبار الوساطة باستخدام أسلوب مناسب لحجم العينة وطبيعة البيانات. وتوضح محاضرة SPSS ترميز مقياس ليكرت من 1 «لا أوافق بشدة» إلى 5 «أوافق بشدة»، وأهمية تعريف المتغيرات ومستوى قياسها قبل التحليل. (جامعة ميدأوشن، 2026و) وستعرض النتائج سواء دعمت الفروض أم لم تدعمها، مع عدم المبالغة في تفسير العلاقة على أنها سببية لأن التصميم مقطعي.

6.10 حفظ البيانات والتخلص منها

سُحِظَت البيانات طوال الفترة اللازمة للمراجعة الأكاديمية والنشر وفق سياسة الجامعة، ثم تُحذف الملفات التي تحتوي على بيانات خام عندما تنتهي الحاجة النظامية والعلمية إليها. وإذا لزم الاحتفاظ بملف لأغراض التحقق، فسيكون منزوع الهوية ومشفرًا. كما سُحِظَت النسخ المؤقتة من أجهزة أو وسائط غير آمنة، ولن تُستخدم البيانات مستقبلاً في دراسة أخرى إلا إذا شملت الموافقة ذلك أو تم الحصول على موافقة جديدة.

6.11 النشر والإفصاح

سيذكر الباحث جميع المساهمين بحسب دورهم الفعلي، ولن يضيف اسمًا لم يشارك علميًا، ولن يستبعد مساهمًا مستحقًا. وسيتم الإفصاح عن أي دعم مالي أو علاقة بالجهات المشاركة، وعن استخدام أدوات تقنية في الحدود التي تطلبها المجلة. ولن يقدم البحث إلى مجلتين في الوقت نفسه، وسيتم الالتزام بنسبة الاقتباس وتنسيق المجلة وتعليمات التوثيق. كما لن تُنشر قاعدة البيانات أو ملاحق قد تكشف الشركات أو الأفراد دون موافقة صريحة.

6.12 مصفوفة الإجراءات الأخلاقية

الإجراء الوقائي	الخطر الأخلاقي	المرحلة
ربط كل بند بهدف بحثي واستخدام مقاييس محكمة	صياغة أسئلة موجهة أو غير ضرورية	تصميم الدراسة
دعوة محايدة ومعايير اشتغال موحدة وتنوع المشاركين	تحيز الاختيار أو الضغط على المرؤوسين	اختيار العينة
صفحة موافقة واضحة قبل بدء الاستبانة	عدم فهم المشارك لحقوقه	الموافقة
عدم جمع الأسماء والبريد وعدم مشاركة الإجابات الفردية	كشف الهوية أو الاستخدام الوظيفي	جمع البيانات
قواعد مسبقة للتنظيف وعرض جميع النتائج	حذف أو تغيير بيانات لخدمة الفروض	التحليل
توثيق APA وعرض مجمع وإخفاء المعلومات الكاشفة	الانتحال أو كشف الشركات والأفراد	النشر

7. الخاتمة

خلص التقرير إلى أن أخلاقيات البحث العلمي شرط جوهري لسلامة الدراسة ومصداقيتها، وليست مجرد متطلب إداري. وتشمل المسؤولية الأخلاقية الأمانة والنزاهة والموضوعية، واحترام خصوصية المشاركين، والحصول على موافقتهم المستنيرة، وتجنب التحيز وتضارب المصالح، وحماية البيانات، وتوثيق المصادر، وعرض النتائج كاملة دون اختلاق أو تزوير.

ويكتسب الالتزام الأخلاقي أهمية خاصة في البحث المقترح؛ لأن موضوعه يرتبط ببيانات الموظفين ونية ترك العمل، وهي معلومات قد تسبب ضررًا مهنيًا إذا كُشفت أو أسيء استخدامها. وقد بين التطبيق العملي أن تقليل المخاطر ممكن من خلال الاستبانة المجهولة، والمشاركة الطوعية، وعدم جمع بيانات تعريفية غير لازمة، وتخزين البيانات بأمان، وفصل البحث عن القرارات الإدارية، واستخدام أساليب تحليل واضحة وقابلة للمراجعة.

وبناءً على ذلك، ينبغي أن تسبق الموافقة الأخلاقية جمع البيانات، وأن يستمر التقييم الأخلاقي خلال جميع مراحل البحث، لأن مشكلات جديدة قد تظهر عند تحليل الفئات الصغيرة أو نشر النتائج. كما يجب أن يحتفظ الباحث بسجل واضح لقراراته المنهجية ومصادره ونسخ أدواته، وأن يتعامل مع الذكاء الاصطناعي بوصفه أداة مساعدة تخضع للتحقق، لا بديلاً عن المسؤولية العلمية للباحث.

- American Psychological Association. (2017). Ethical principles of psychologists and code of conduct. American Psychological Association.
- Israel, M., & Hay, I. (2006). Research ethics for social scientists. SAGE Publications.
- Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2017). An evidence-based review of HR analytics. The International Journal of Human Resource Management, 28(1), 3–26. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1244699>
- National Commission for the Protection of Human Subjects of Biomedical and Behavioral Research. (1979). The Belmont report: Ethical principles and guidelines for the protection of human subjects of research. U.S. Department of Health and Human Services.
- Office of Research Integrity. (n.d.). Definition of research misconduct. U.S. Department of Health and Human Services.
- Saunders, M. N. K., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). Research methods for business students (8th ed.). Pearson.

المراجع العربية والمواد الجامعية

- جامعة ميدأوشن. (2024). قالب المجلة باللغة العربية [دليل إعداد ونشر بحث علمي].
- جامعة ميدأوشن. (2026أ). توثيق معلومات البحث العلمي [محاضرة مقرر مشروع التخرج].
- جامعة ميدأوشن. (2026ب). خطورة استخدام الذكاء الاصطناعي في البحث العلمي [محاضرة مقرر مشروع التخرج].
- جامعة ميدأوشن. (2026ج). إقرار طالب بإعداد وتسليم بحث علمي [نموذج جامعي].
- جامعة ميدأوشن. (2026د). مجتمع البحث والعينة [محاضرة مقرر مشروع التخرج].
- جامعة ميدأوشن. (2026هـ). نموذج استرشادي لبناء الاستبانة [مادة تعليمية].
- جامعة ميدأوشن. (2026و). التحليل الإحصائي باستخدام SPSS [محاضرة مقرر مشروع التخرج].