

أخلاقيات البحث العلمي وتطبيقها على دراسة دور الدوافع والمكافآت في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين في الشركات السعودية

أعداد الطالب :

عبدالله رباح معتبي

الرقم الجامعي:

233000241

تخصص :

ادارة أعمال

المقدمة :

تعد أخلاقيات البحث العلمي من الركائز الأساسية التي يقوم عليها البحث الأكاديمي، إذ تسهم في ضمان النزاهة والموضوعية والمصداقية في جميع مراحل البحث. ويهدف الالتزام بالأخلاقيات البحثية إلى حماية حقوق المشاركين والمحافظة على سرية معلوماتهم، بالإضافة إلى تعزيز الثقة في نتائج الدراسات العلمية. ومع تزايد أهمية البحث العلمي في دعم التنمية واتخاذ القرارات الإدارية، أصبح من الضروري التزام الباحثين بالمعايير الأخلاقية المعتمدة عند إجراء الدراسات العلمية.

وتساعد أخلاقيات البحث العلمي في الحد من الممارسات غير المشروعة مثل الانتحال العلمي وتزوير البيانات والتحيز في عرض النتائج، مما يسهم في إنتاج معرفة علمية موثوقة يمكن الاستفادة منها في تطوير المؤسسات والمجتمعات.

أهمية أخلاقيات البحث العلمي

تتمثل أهمية أخلاقيات البحث العلمي في ضمان جودة الدراسات العلمية وموثوقية نتائجها، حيث تساعد على تعزيز الصدق والأمانة في جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها. كما تسهم في حماية المشاركين من أي أضرار نفسية أو اجتماعية قد تنتج عن مشاركتهم في الدراسة.

وتساعد أخلاقيات البحث العلمي كذلك في حفظ الحقوق الفكرية للباحثين والمؤلفين من خلال الالتزام بالتوثيق العلمي الصحيح للمراجع والمصادر المستخدمة. كما تعزز ثقة المجتمع والمؤسسات بنتائج البحوث العلمية وتدعم عملية اتخاذ القرار بناءً على معلومات دقيقة وموثوقة.

المبادئ الأساسية لأخلاقيات البحث العلمي

أولاً: الأمانة العلمية

يقصد بالأمانة العلمية التزام الباحث بنقل المعلومات والنتائج بدقة وصدق دون تحريف أو تزوير، مع توثيق جميع المصادر المستخدمة في البحث.

مثال تطبيقي:

عند الاستفادة من الكتب أو الدراسات السابقة المتعلقة بالحوافز والمكافآت، يجب الإشارة إلى أصحابها وتوثيقها وفق أسلوب APA.

ثانياً: النزاهة

تعني النزاهة التزام الباحث بالصدق في جميع مراحل البحث وعدم التلاعب بالبيانات أو النتائج لتحقيق أهداف معينة.

مثال تطبيقي:

إذا أظهرت نتائج الدراسة أن بعض أنواع الحوافز ليس لها تأثير كبير على الأداء الوظيفي، فيجب عرض النتائج كما هي دون تعديل أو حذف.

ثالثاً: الموضوعية

ويقصد بها الابتعاد عن التحيز الشخصي أثناء جمع البيانات وتحليلها وتفسير نتائجها.

مثال تطبيقي:

تحليل استجابات المشاركين بناءً على البيانات الفعلية دون التأثر بآراء الباحث أو توقعاته المسبقة.

رابعاً: السرية

تعني المحافظة على خصوصية المشاركين وعدم الإفصاح عن بياناتهم الشخصية لأي جهة غير مخولة.

مثال تطبيقي:

عدم تسجيل أسماء الموظفين المشاركين في الاستبانة أو مشاركة بياناتهم مع أي جهة خارج إطار الدراسة.

خامساً: الموافقة المستنيرة

ويقصد بها إبلاغ المشاركين بطبيعة الدراسة وأهدافها والحصول على موافقتهم قبل المشاركة.

مثال تطبيقي:

توضيح هدف الدراسة للموظفين وإبلاغهم بأن المشاركة اختيارية بالكامل وأن لهم الحق في الانسحاب في أي وقت.

القضايا الأخلاقية في البحث العلمي

لانتحال العلمي

يعد الانتحال العلمي من أكثر المخالفات الأكاديمية انتشاراً، ويحدث عندما يقوم الباحث بنسخ أفكار أو نصوص الآخرين دون الإشارة إلى مصادرها.

تزوير البيانات

ويقصد به اختلاق بيانات أو تعديل النتائج الحقيقية بهدف الوصول إلى نتائج معينة تدعم فرضيات الباحث.

التحيز

يحدث التحيز عندما يتأثر الباحث بآرائه الشخصية أثناء جمع البيانات أو تفسير النتائج.

انتهاك الخصوصية

ويتمثل في الكشف عن معلومات المشاركين أو استخدام بياناتهم لأغراض غير مرتبطة بالبحث.

تضارب المصالح

يحدث عندما تكون للباحث مصلحة شخصية أو مالية قد تؤثر على حيادية الدراسة وموضوعيتها.

القواعد واللوائح المنظمة لأخلاقيات البحث

جد مجموعة من القواعد والمعايير التي تنظم أخلاقيات البحث العلمي، ومن أهمها لجان أخلاقيات البحث (IRB) التي تراجع الدراسات البحثية للتأكد من حماية المشاركين وضمان التزام الباحث بالمعايير الأخلاقية.

كما يعد أسلوب APA من أشهر الأنظمة المستخدمة في توثيق المراجع والمصادر العلمية، ويساعد على حماية الملكية الفكرية ومنع الانتحال العلمي.

وتلتزم هذه القواعد الباحث بالحفاظ على سرية المعلومات واحترام المشاركين وتقديم نتائج الدراسة بموضوعية وشفافية.

التطبيق العملي على موضوع البحث

6.1 نبذة عن الدراسة

تتناول هذه الدراسة موضوع “دور الحوافز والمكافآت في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين في الشركات السعودية”، وتهدف إلى التعرف على أثر الحوافز المادية والمعنوية في رفع مستوى الأداء والإنتاجية والرضا الوظيفي لدى العاملين.

6.2 أخلاقيات جمع البيانات

سيتم جمع البيانات من خلال استبانة توزع على عينة من الموظفين العاملين في الشركات السعودية. وقبل تعبئة الاستبانة سيتم توضيح الهدف العلمي للدراسة للمشاركين والتأكيد على أن المشاركة اختيارية بالكامل. كما سيتم إبلاغ المشاركين بأن المعلومات التي يقدمونها ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، ولن تؤثر على وظائفهم أو تقييمهم الوظيفي بأي شكل من الأشكال.

6.3 الحفاظ على السرية والخصوصية

لن تتضمن الاستبانة أسماء المشاركين أو أرقامهم الوظيفية أو أي معلومات شخصية يمكن أن تكشف هوياتهم. وسيتم حفظ البيانات في ملفات خاصة لا يمكن الوصول إليها إلا من قبل الباحث، كما سيتم عرض النتائج بصورة إجمالية دون الإشارة إلى أي فرد أو شركة بعينها. توجيههم نحو إجابات محددة.

6.4 تجنب التحيز أثناء الدراسة

يلتزم الباحث بالحياد والموضوعية عند جمع البيانات وتحليلها، وعدم التأثير على إجابات المشاركين أو توجيههم نحو إجابات محددة. كما سيتم تحليل النتائج باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة وعرضها كما هي دون حذف أو تعديل أي نتائج لا تتوافق مع توقعات الباحث.

6.5 الأمانة العلمية وتوثيق المصادر

سيتم توثيق جميع الكتب والدراسات والمراجع المستخدمة في البحث وفق أسلوب APA المعتمد، مع الالتزام بعدم نسخ أي محتوى دون الإشارة إلى مصدره. كما سيتم احترام حقوق الملكية الفكرية للمؤلفين والباحثين والاستفادة من أعمالهم بطريقة علمية سليمة.

6.6 المخاطر المحتملة وطرق التعامل معها

قد يشعر بعض الموظفين بالتردد عند الإجابة عن الأسئلة المتعلقة بالحوافز أو تقييم بيئة العمل داخل الشركة. وللتغلب على ذلك سيتم التأكيد لهم أن المشاركة سرية تماماً وأن البيانات لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، كما يمكنهم الامتناع عن الإجابة عن أي سؤال لا يرغبون في الإجابة عنه.

6.7 أهمية الالتزام بالأخلاقيات في هذه الدراسة

يسهم الالتزام بالأخلاقيات البحثية في الحصول على بيانات دقيقة وصادقة تعكس الواقع الفعلي داخل الشركات السعودية، كما يعزز من موثوقية النتائج والتوصيات التي سيتم التوصل إليها، ويساعد المؤسسات على الاستفادة من نتائج الدراسة في تطوير أنظمة الحوافز والمكافآت وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين

الخاتمة

تمثل أخلاقيات البحث العلمي أساساً مهماً لنجاح الدراسات الأكاديمية وتحقيق أهدافها. ويؤدي الالتزام بمبادئ الأمانة العلمية والنزاهة والموضوعية والسرية والموافقة المستنيرة إلى تعزيز مصداقية البحث وحماية حقوق المشاركين. وقد أوضح هذا التقرير كيفية تطبيق هذه المبادئ على دراسة دور الحوافز والمكافآت في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين في الشركات السعودية، بما يضمن الحصول على نتائج علمية دقيقة وموثوقة يمكن الاستفادة منها في تطوير بيئة العمل ورفع كفاءة الأداء المؤسسي.

**American Psychological Association. (2020). Publication Manual of
.the American Psychological Association (7th ed.)**

**Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). Research Design:
.Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches**

.Resnik, D. B. (2020). The Ethics of Research with Human Subjects

**Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). Research Methods
.for Business Students**

.Walliman, N. (2021). Research Methods: The Basics