

أثر رضا الموظفين على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على العاملين في الشركات
الخاصة بمدينة الرياض، المملكة العربية السعودية

إعداد الطالب:

خالد عبدالرحمن الحربي

الرقم الجامعي :

233000375

إشراف/

د. عبد الرحيم نادر

العام الدراسي:

2026

أولاً: المقدمة

تُعدّ أخلاقيات البحث العلمي من الركائز الجوهرية التي يقوم عليها الصرح الأكاديمي في مختلف التخصصات، إذ تمثل المنظومة القيمية والسلوكية التي تحكم تصرفات الباحث في جميع مراحل عمله البحثي، بدءاً من اختيار الموضوع وصياغة الإشكالية، مروراً بجمع البيانات وتحليلها، وانتهاءً بنشر النتائج وتعميمها على المجتمع العلمي. ويُمكن تعريف أخلاقيات البحث العلمي بأنها “مجموعة من المبادئ والقواعد والمعايير السلوكية التي يلتزم بها الباحث أثناء قيامه بالبحث العلمي، بما يضمن نزاهة العملية البحثية وحماية حقوق المشاركين فيها وصون كرامة الإنسان. (Resnik, 2020) ” كما تُعرّف بأنها “تطبيق المبادئ الأخلاقية على مختلف القضايا التي تنشأ خلال إجراء البحث، بما في ذلك تصميم الدراسة، وتنفيذها، والإبلاغ عن نتائجها” (الزهراني، 2022).

وفي ضوء التطور المتسارع الذي يشهده البحث العلمي في مجالات إدارة الأعمال والموارد البشرية، ومع تزايد الاعتماد على المنهج الميداني الذي يستلزم التعامل المباشر مع البشر بوصفهم مصدرًا للبيانات، تتعاظم الحاجة إلى تأصيل المبادئ الأخلاقية وتطبيقها بصرامة في الدراسات الإدارية. ويُكتسب هذا الأمر أهمية مضاعفة حين يتعلق الأمر بدراسة موضوعات حساسة تمسّ مشاعر الموظفين وآراءهم تجاه بيئة عملهم، كالرضا الوظيفي والأداء، إذ يتطلب ذلك من الباحث وعياً عميقاً بحساسية المعلومات التي يتعامل معها وقدرة على الموازنة بين متطلبات البحث العلمي ومصالح المشاركين.

ويهدف هذا التقرير إلى استعراض المفاهيم الأساسية لأخلاقيات البحث العلمي وأهميتها في السياق الأكاديمي، وتحليل أبرز القضايا الأخلاقية التي قد تواجه الباحث، مع التركيز على التطبيق العملي لهذه المبادئ على موضوع دراسة الطالب المتمثل في “أثر رضا الموظفين على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على العاملين في الشركات الخاصة بمدينة الرياض”. ويسعى التقرير إلى تقديم رؤية متكاملة تجمع بين الإطار النظري لأخلاقيات البحث والتطبيق العملي على دراسة ميدانية تتناول العنصر البشري في بيئة العمل السعودية.

ثانياً: أهمية أخلاقيات البحث العلمي

تتبع أهمية أخلاقيات البحث العلمي من كونها الضمانة الحقيقية لمصداقية المعرفة المنتجة وموثوقيتها، فبدون التزام صارم بالمبادئ الأخلاقية تفقد نتائج البحوث قيمتها العلمية، وتتحول إلى أدوات للتضليل بدلاً من أن تكون مصابيح للهداية. وتتجلى هذه الأهمية في عدة مستويات متشابكة تشمل الباحث ذاته، والمجتمع العلمي، والمشاركين في البحث، والمجتمع بشكل عام.

فعلى مستوى الباحث، يُسهم الالتزام بالأخلاقيات في بناء سمعته الأكاديمية وتعزيز مكانته في المجتمع العلمي، إذ يُنظر إلى الباحث الملتزم بأنه أمين على المعرفة، مما يفتح أمامه آفاق التعاون مع مؤسسات بحثية مرموقة ويزيد من فرص نشر أعماله في دوريات علمية محكمة. وعلى العكس من ذلك، فإن أي إخلال بالأخلاقيات قد يُعرض الباحث لعقوبات صارمة قد تصل إلى سحب الدرجة العلمية أو إنهاء العقد الوظيفي (Singh & Remenyi, 2016).

أما على مستوى المجتمع العلمي، فإن أخلاقيات البحث تُمثّل العمود الفقري الذي يقوم عليه التراكم المعرفي، إذ يبني الباحثون أعمالهم على نتائج من سبقوهم بافتراض أن تلك النتائج صحيحة ومُتحصّل عليها بطرق نزيهة. فإذا ما تسرّب الفساد البحثي إلى هذا التراكم، انهارت ثقة الباحثين ببعضهم البعض وتعطلت عجلة التقدم العلمي. وقد أشارت دراسة (Resnik, 2020) إلى أن حالات التزوير العلمي المكتشفة في العقود الأخيرة أدت إلى تراجع ثقة الجمهور في المؤسسات الأكاديمية، مما يستدعي تشديد الرقابة الأخلاقية على البحوث.

وعلى مستوى المشاركين في البحث، تكتسب الأخلاقيات أهميتها من كونها الضمانة الوحيدة لحماية حقوقهم وكرامتهم، خاصة في البحوث التي تتناول موضوعات حساسة تمسّ خصوصيتهم أو مشاعرهم أو معلوماتهم الوظيفية. ففي دراسة كدراستنا الميدانية حول رضا الموظفين، يضع المشاركون ثقتهم في الباحث حين يكشفون عن مشاعرهم الحقيقية تجاه بيئة عملهم ورؤسائهم وزملائهم، وأي إخلال بهذه الثقة قد يُعرضهم لعواقب وظيفية وخيمة.

أما على مستوى المجتمع، فإن البحوث الملتزمة بالأخلاقيات تُسهم في تقديم حلول علمية موثوقة للمشكلات المجتمعية، وتدعم متخذي القرار في رسم السياسات العامة بناءً على معطيات صحيحة. وفي السياق السعودي، حيث تسعى الدولة في إطار رؤية 2030 إلى تطوير القطاع الخاص ورفع كفاءته، فإن البحوث الأكاديمية الملتزمة بمعايير الجودة الأخلاقية تُمثّل رافداً أساسياً لتحقيق هذه الأهداف الاستراتيجية.

ومن جهة أخرى، تُسهم أخلاقيات البحث في تعزيز موثوقية النتائج من خلال ضمان دقة جمع البيانات وتحليلها بعيداً عن أي تحيّز أو تلاعب، وهو ما ينعكس مباشرةً على جودة التوصيات المستخلصة وقابليتها للتطبيق العملي في المنظمات والشركات.

ثالثاً: المبادئ الأساسية لأخلاقيات البحث العلمي

تقوم أخلاقيات البحث العلمي على منظومة متكاملة من المبادئ التي تُشكّل في مجموعها الإطار الحاكم لسلوك الباحث، وفيما يلي تفصيل لأبرز هذه المبادئ:

الأمانة العلمية: تُعدّ الأمانة العلمية المبدأ الأكثر محورية في منظومة أخلاقيات البحث، وتعني التزام الباحث بنقل المعلومات والبيانات كما هي دون تحريف أو تشويه، ونسبة كل فكرة أو اقتباس إلى أصحابه الأصليين. ومن تطبيقات هذا المبدأ في دراستنا الحالية، الإشارة الدقيقة إلى جميع المراجع التي تم الاستناد إليها، مثل دراسة بامردوف ومجلد (2025) ودراسة الطاهر (2024) ودراسة (Katebi et al. (2022، مع توثيقها وفقاً لأسلوب APA دون أي محاولة لانتحال أفكار الآخرين أو تقديمها على أنها من إنتاج الباحث.

النزاهة: تعني النزاهة التزام الباحث بالصدق في جميع مراحل البحث، بما في ذلك تصميم الدراسة، وجمع البيانات، وتحليلها، والإبلاغ عن النتائج. ومثال على ذلك أن يُفصح الباحث عن جميع النتائج التي توصل إليها، حتى تلك التي قد لا تدعم فرضياته الأصلية، فلو أظهرت بيانات دراستنا أن العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء أضعف مما توقعنا، فإن النزاهة تستوجب الإفصاح عن ذلك دون محاولة تجميل النتائج لتتوافق مع الفرضيات المسبقة.

الموضوعية: يقصد بها تجرّد الباحث من أي ميول شخصية أو أحكام مسبقة قد تؤثر على تصميم البحث أو تفسير نتائجه. وفي دراستنا، يستلزم هذا المبدأ ألا يدخل الباحث الميدان بقناعة مسبقة بأن الرضا الوظيفي للموظفين في الشركات الخاصة بالرياض متدنٍ، بل عليه أن يتعامل مع البيانات كما تأتي، ويحلّلها بأدوات إحصائية موضوعية تكشف العلاقة الحقيقية بين المتغيرات.

السرية: تعني التزام الباحث بحماية المعلومات الشخصية للمشاركين وعدم الإفصاح عنها لأي طرف ثالث، وعدم استخدامها لأغراض غير تلك التي جُمعت من أجلها. ومن تطبيقات هذا المبدأ في دراستنا، عدم ذكر أسماء الموظفين المشاركين أو أسماء الشركات التي يعملون فيها، واستبدالها برموز رقمية أو حرفية تحمي هويتهم من الانكشاف لأصحاب العمل، الذين قد يتخذون إجراءات سلبية ضد من يُعبّرون عن عدم رضاهم.

الموافقة المستنيرة: يعني هذا المبدأ ضرورة حصول الباحث على موافقة صريحة من المشاركين بعد إطلاعهم بشكل كامل على طبيعة البحث وأهدافه والمخاطر المحتملة وحقوقهم في الانسحاب. ومثال ذلك في دراستنا أن يُرفق الباحث باستبانة الدراسة صفحةً تمهيديةً توضّح هدف البحث، وتؤكد أن المشاركة تطوعية وأن المشارك يحق له الانسحاب في أي وقت دون أي تبعات، وأن البيانات ستُستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

العدالة: تعني توزيع منافع البحث وأعبائه بشكل عادل على المشاركين، وعدم استهداف فئة بعينها لتحمل مخاطر البحث دون أن تستفيد من نتائجه. وفي دراستنا، يستلزم ذلك اختيار عينة ممثلة لجميع فئات الموظفين في الشركات الخاصة بالرياض، دون التركيز على فئة معينة كالموظفين ذوي المستويات الإدارية الدنيا فقط.

عدم الإضرار: يلزم هذا المبدأ الباحث ببذل كل جهد ممكن لتجنب إلحاق أي ضرر مادي أو معنوي بالمشاركين، سواء أثناء البحث أو بعده. ويتجلى تطبيقه في دراستنا من خلال صياغة أسئلة الاستبانة بطريقة لا تخرج المشاركين أو تجعلهم يشعرون بالقلق من التعبير عن آرائهم الحقيقية.

رابعاً: القضايا الأخلاقية في البحث العلمي

تواجه العملية البحثية جملةً من القضايا الأخلاقية التي قد تُهدّد سلامتها ومصداقيتها، وفيما يلي عرض لأبرزها مع تقديم أمثلة توضيحية:

الانتحال العلمي: (Plagiarism) يُعدّ الانتحال من أخطر القضايا الأخلاقية في البحث العلمي، ويعني نسبة أفكار أو نصوص أو نتائج الآخرين إلى الباحث دون إشارة إلى مصادرها الأصلية. وقد يأخذ الانتحال صوراً متعددة، منها الانتحال المباشر بنقل النصوص حرفياً، والانتحال الذاتي بإعادة استخدام أعمال الباحث السابقة دون الإشارة إليها، والانتحال المُقنّع بإعادة صياغة أفكار الآخرين بألفاظ مختلفة دون توثيق. ومن الأمثلة الواقعية على ذلك، الحالات المتكررة التي يُكتشف فيها أن باحثين قاموا بنسخ فقرات كاملة من دراسات سابقة وإدراجها في أبحاثهم دون أي توثيق، مما يؤدي إلى سحب أبحاثهم من الدوريات العلمية وإلحاق ضرر بالغ بسمعتهم الأكاديمية. وفي السياق التطبيقي لدراستنا، فإن أي اقتباس من دراسة المصلوخي (2024) حول أثر الحوافز على الرضا الوظيفي يجب أن يكون موثقاً بدقة وفق نظام APA ، مع وضع علامات الاقتباس عند النقل الحرفي.

تزوير البيانات: (Data Fabrication) يُمثّل تزوير البيانات قضيةً أخلاقيةً بالغة الخطورة، ويعني اختلاق بيانات لم يتم جمعها فعلياً، أو تعديل البيانات الحقيقية بحيث تتوافق مع فرضيات الباحث. وقد شهد العالم الأكاديمي عدداً من الفضائح المرتبطة بتزوير البيانات، أبرزها قضية الباحث الياباني هاروكو أوبوكاتا (Haruko Obokata) في مجال الخلايا الجذعية عام 2014، التي أدت إلى سحب أبحاثها وانتحار أحد مشرفيها. وفي دراستنا الميدانية، قد يُعزّي الباحث ضعف الاستجابة من المشاركين بأن يخلق ردوداً إضافية لزيادة حجم العينة، وهو ما يُمثّل تزويراً صريحاً يجب تجنّبه قطعياً.

التحيّز: (Bias) يُشير التحيّز إلى ميل الباحث -سواء بوعي أو بدون وعي- إلى تفسير البيانات بطريقة تخدم فرضياته أو قناعاته المسبقة. وقد يظهر التحيّز في مراحل متعددة من البحث، كاختيار العينة بطريقة غير عشوائية، أو صياغة أسئلة الاستبانة بشكل موجه، أو تجاهل البيانات التي لا تدعم الفرضيات. ومن الأمثلة الافتراضية على ذلك في دراستنا، أن يقتصر الباحث على توزيع الاستبانة على الموظفين الذين يعرف مسبقاً أنهم راضون عن أعمالهم، مما يؤدي إلى نتائج مُضلّلة لا تعكس واقع الشركات الخاصة بالرياض.

انتهاك الخصوصية: يحدث هذا الانتهاك حين يُفصح الباحث عن معلومات شخصية للمشاركين دون إذنه، أو حين يستخدم بياناتهم لأغراض غير تلك التي جُمعت من أجلها. ومن الأمثلة الواقعية، تسريب بيانات استبانات إلى أصحاب العمل، مما يُعرض الموظفين لعواقب وظيفية وخيمة. وفي دراستنا، تظهر حساسية هذه القضية بوضوح، إذ إن الكشف عن آراء موظف معين تجاه رئيسه المباشر قد يؤدي إلى فصله أو حرمانه من فرص الترقية.

تضارب المصالح (Conflict of Interest): يحدث تضارب المصالح حين يكون للباحث مصلحة شخصية - مالية أو مهنية - قد تؤثر على موضوعية بحثه. ومن الأمثلة الواقعية على ذلك، البحوث التي تُمولها شركات الأدوية وتُظهر نتائج إيجابية لمنتجاتها بشكل مُبالغ فيه. وفي سياق دراستنا، قد ينشأ تضارب مصالح إذا كان الباحث موظفًا في إحدى الشركات الخاصة بالرياض التي ستشملها الدراسة، إذ قد يميل لا شعوريًا إلى إظهار صورة إيجابية لبيئة العمل في شركته، أو على العكس، إلى إبراز السلبيات إذا كان يحمل ضغينة تجاهها. ويستوجب هذا الإفصاح المسبق عن أي علاقة قد تُشكّل تضاربًا في المصالح.

الإكراه والضغط على المشاركين: قد يحدث هذا حين يستخدم الباحث سلطته أو علاقاته للضغط على أفراد للمشاركة في البحث دون رغبة حقيقية منهم. ومن الأمثلة الافتراضية في دراستنا، أن يطلب مدير الموارد البشرية في إحدى الشركات من موظفيه تعبئة الاستبانة، مما يجعلهم يشعرون بالإلزام رغم إعلان الباحث أن المشاركة تطوعية.

نشر النتائج بشكل مُضلل: يتمثل هذا في صياغة عناوين أو ملخصات أبحاث بطريقة تُبالغ في النتائج أو تُلْمَح إلى علاقات سببية لم تُثبتها الدراسة فعليًا. وفي دراستنا، يجب الحذر من صياغة العنوان أو الخاتمة بطريقة توحي بأن الرضا الوظيفي هو السبب الوحيد لتحسّن الأداء، إذ إن الدراسة تكشف عن علاقة ارتباطية لا علاقة سببية مطلقة.

خامساً: القواعد واللوائح المنظمة لأخلاقيات البحث

تتعدد القواعد واللوائح الدولية والمحلية التي تُنظّم العملية البحثية وتضمن التزامها بالمعايير الأخلاقية، ومن أبرزها لجان أخلاقيات البحث المعروفة دوليًا بمجالس المراجعة المؤسسية (Institutional Review Boards - IRB)، التي تُمثّل آلية رقابية مستقلة تُراجع مقترحات البحوث قبل البدء في تنفيذها، للتأكد من توافقها مع المعايير الأخلاقية المعتمدة. وقد نشأت هذه اللجان في أعقاب الفضائح الأخلاقية التي شهدتها بعض البحوث الطبية في القرن العشرين، كتجربة توسكيجي السيئة السمعة، وأصبحت اليوم شرطًا أساسيًا لقبول البحوث في معظم الجامعات والمؤسسات البحثية حول العالم.

وتمتد مهام هذه اللجان لتشمل مراجعة بروتوكولات البحث، والتحقق من وجود نموذج موافقة مستنيرة واضح، وتقييم المخاطر المحتملة على المشاركين، والتأكد من وجود آليات لحماية سرية البيانات. وفي السياق السعودي،

أنشأت معظم الجامعات لجائناً مماثلة، كاللجنة الوطنية للأخلاقيات الحيوية والطبية التابعة لمدينة الملك عبدالعزيز للعلوم والتقنية، التي تُنظّم البحوث التي تُجرى على البشر في المملكة. (Alahmad et al., 2021)

أما على المستوى الدولي، فيُعدّ دليل جمعية علم النفس الأمريكية (APA Publication Manual) من أهم المعايير المنظمة للبحث العلمي، إذ يُقدّم إطاراً متكاملًا لكتابة البحوث وتوثيق المراجع وعرض النتائج بطريقة تتسق مع المعايير الأخلاقية. ولا يقتصر دور هذا الدليل على الجانب الشكلي للبحث، بل يمتد ليشمل توجيهات أخلاقية تتعلق بكيفية التعامل مع المشاركين، وحماية بياناتهم، والإفصاح عن تضارب المصالح، وكيفية التعامل مع البحوث المرفوضة. (American Psychological Association, 2020)

وتوجد كذلك إعلانات ومواثيق دولية تُشكّل المرجعية الأخلاقية للبحث العلمي، أبرزها إعلان هلسنكي الصادر عن الجمعية الطبية العالمية عام 1964 والمُحدّث عدة مرات، الذي وضع المبادئ الأساسية للبحوث الطبية على البشر. ومع أن هذا الإعلان نشأ في السياق الطبي، إلا أن مبادئه تنسحب على البحوث الإنسانية والاجتماعية بشكل عام، خاصةً ما يتعلق بالموافقة المستنيرة وحماية الفئات المستضعفة.

كما تُسهم الجمعيات العلمية المتخصصة في إصدار مدونات سلوك تُنظّم البحوث في مجالاتها، فعلى سبيل المثال أصدرت الأكاديمية الأمريكية للإدارة (Academy of Management) مدونة أخلاقية تُحدّد المعايير المطلوبة من الباحثين في مجال الإدارة والأعمال، تشمل النزاهة في البحث، والمسؤولية تجاه المشاركين، والشفافية في الإبلاغ عن النتائج.

وتكمن أهمية هذه القواعد واللوائح في كونها تُوفّر إطاراً مرجعياً واضحاً يحتكم إليه الباحثون عند مواجهة معضلات أخلاقية، وتُسهم في توحيد المعايير عبر الحدود الجغرافية والثقافية، مما يُعزّز قابلية تعميم نتائج البحوث وتبادلها بين المجتمعات العلمية المختلفة. كما تُمثّل هذه اللوائح حماية للباحث ذاته من الوقوع في أخطاء غير مقصودة، إذ تُقدّم له خارطة طريق واضحة للسلوك البحثي السليم.

سادساً: التطبيق العملي على موضوع البحث

يتناول هذا القسم -وهو الأهم في التقرير- التطبيق الفعلي لمبادئ أخلاقيات البحث العلمي على دراسة الطالب الميدانية الموسومة بـ "أثر رضا الموظفين على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على العاملين في الشركات الخاصة بمدينة الرياض، المملكة العربية السعودية"، وذلك من خلال تحليل تطبيقي لأبرز الجوانب الأخلاقية ذات الصلة بطبيعة هذه الدراسة.

أولاً: تصميم أداة جمع البيانات والحصول على الموافقة المستنيرة

تعتمد هذه الدراسة على الاستبانة بوصفها الأداة الرئيسية لجمع البيانات من العاملين في الشركات الخاصة بمدينة الرياض. ولتطبيق مبدأ الموافقة المستنيرة، سيتم إرفاق الاستبانة بصفحة تمهيدية واضحة تتضمن: التعريف بالباحث وانتمائه الأكاديمي لجامعة ميدأوشن، وتوضيح الهدف من الدراسة المتمثل في فحص العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء، والتأكيد على أن المشاركة تطوعية بالكامل ولا يترتب على رفضها أي تبعات، وإعلان حق المشارك في الانسحاب في أي مرحلة من مراحل تعبئة الاستبانة، وضمان عدم استخدام البيانات إلا لأغراض البحث العلمي حصراً. كما سيتم تضمين عبارة صريحة تُفيد بأن إكمال الاستبانة يُعدّ موافقة ضمنية على المشاركة في الدراسة.

ثانياً: ضمان سرية البيانات وحماية هوية المشاركين

نظراً لطبيعة الموضوع الحساسة التي تتطلب من الموظفين الإفصاح عن مشاعرهم تجاه بيئة عملهم، ورؤسائهم، وزملائهم، ومستوى الحوافز التي يتلقونها، فإن حماية سرية البيانات تُعدّ من أهم الالتزامات الأخلاقية في هذه الدراسة. وستُتخذ عدة إجراءات لضمان ذلك، تشمل عدم طلب أي بيانات شخصية تُتيح التعرّف على هوية المشارك، كالاسم، أو الرقم الوظيفي، أو البريد الإلكتروني المهني. وستقتصر البيانات الديموغرافية المطلوبة على المتغيرات الضرورية لتحليل النتائج، كالجنس، والفئة العمرية، وسنوات الخبرة، والمستوى الوظيفي بشكل عام دون تحديد دقيق. كما لن يتم ذكر أسماء الشركات التي ينتمي إليها المشاركون في التقرير النهائي للدراسة، بل سيُكتفى بالإشارة إليها بوصفها "شركات خاصة عاملة في مدينة الرياض"، وستُخزّن البيانات الإلكترونية على جهاز محمي بكلمة مرور، ولن يُطلع عليها سوى الباحث والمُشرف الأكاديمي.

ثالثاً: تحديد المخاطر المحتملة وآليات التخفيف منها

على الرغم من أن الدراسة لا تتطوي على مخاطر جسدية، إلا أنه ينبغي الإقرار بوجود مخاطر معنوية محتملة، أبرزها احتمال انكشاف هوية المشارك أمام صاحب العمل في حال تسرب البيانات، مما قد يُعرّضه لعواقب وظيفية. وللتخفيف من هذه المخاطر، سيتم توزيع الاستبانة عبر روابط إلكترونية مباشرة بين الباحث والمشاركين دون المرور بإدارة الشركات، وذلك لتجنّب أي شعور بالضغط أو الإكراه قد ينشأ إذا تم توزيعها عبر القنوات الإدارية الرسمية. كما ستتم صياغة الأسئلة بطريقة محايدة لا تُحرج المشارك ولا تستدعي ذكر أسماء أشخاص بعينهم.

رابعاً: تجنّب الإكراه واحترام إرادة المشاركين

سيحرص الباحث على عدم اللجوء إلى أي شكل من أشكال الضغط على الموظفين للمشاركة، سواء عبر العلاقات الشخصية أو عبر التواصل مع الإدارات العليا للشركات. وستُعمد طريقة الكرة الثلجية (Snowball Sampling) أو التوزيع المباشر للاستبانة الإلكترونية على الموظفين الذين يُبدون استعداداً طوعاً للمشاركة، مع تجنّب تقديم أي حوافز مالية قد تُؤثر على موضوعية ردودهم.

خامساً: الأمانة العلمية في عرض الإطار النظري وتوثيق المراجع

سيلتزم الباحث بأعلى معايير الأمانة العلمية في عرض الدراسات السابقة، من خلال التوثيق الدقيق لجميع المراجع المستخدمة وفق أسلوب APA ، سواء تلك العربية كدراسة بامردوف ومجلد (2025)، ودراسة الطاهر (2024)، ودراسة المصلوخي (2024)، ودراسة علي (2025)، ودراسة عزون وعيسى (2021)، أو الأجنبية كدراسة Katebi et al. (2022) ودراسة Memon et al. (2023) وستتم الإشارة إلى كل اقتباس بمصدره الأصلي، مع وضع علامات الاقتباس عند النقل الحرفي، وإعادة الصياغة مع التوثيق عند الاقتباس غير المباشر.

سادساً: الموضوعية في تحليل البيانات وعرض النتائج

سيُحرص على تحليل البيانات بأدوات إحصائية موضوعية، باستخدام برنامج SPSS لإجراء التحليلات الوصفية والاستدلالية، دون أي تدخل في البيانات أو حذف للقيم التي قد لا تتوافق مع الفرضيات. وفي حال أظهرت النتائج أن العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء أضعف مما توقّعت الفرضيات، فسيتم الإفصاح عن ذلك بشفافية كاملة، مع محاولة تفسير هذه النتائج في ضوء المعطيات النظرية والميدانية. كما ستُعرض القيود المنهجية للدراسة بصراحة، تشمل محدودية حجم العينة، واقتصار الدراسة على مدينة الرياض دون باقي مدن المملكة، وغيرها من القيود التي قد تؤثر على إمكانية تعميم النتائج.

سابعاً: الإفصاح عن تضارب المصالح

يُقرّ الباحث بعدم وجود أي تضارب مصالح مادي أو معنوي قد يؤثر على موضوعية الدراسة، إذ لا يرتبط بأي علاقة وظيفية مع الشركات المستهدفة بالدراسة، ولم تتلقَ الدراسة أي تمويل من جهات قد يكون لها مصلحة في توجيه نتائجها.

ثامناً: توظيف نتائج الدراسة لخدمة المجتمع

تنسجم هذه الدراسة مع المبدأ الأخلاقي القائل بأن البحث العلمي يجب أن يُسهم في خدمة المجتمع، إذ تسعى نتائجها إلى تقديم توصيات عملية لإدارات الموارد البشرية في الشركات الخاصة بالرياض، تُسهم في تطوير بيئة العمل ورفع رضا الموظفين، بما يتوافق مع توجهات رؤية المملكة 2030 في تطوير القطاع الخاص ورأس المال البشري.

سابعاً: الخاتمة

استعرض هذا التقرير منظومة أخلاقيات البحث العلمي بوصفها الإطار القيمي الحاكم لأي عمل أكاديمي يسعى إلى إنتاج معرفة موثوقة وذات قيمة. وقد توصّل التقرير إلى أن أخلاقيات البحث ليست مجرد إجراءات شكلية يلتزم بها الباحث استجابةً لمتطلبات الجهات الأكاديمية، بل هي منظومة متكاملة من القيم والمبادئ التي تُشكّل الضمانة

الحقيقية لمصادقية النتائج وقابليتها للتطبيق. كما تبين أن المبادئ الأساسية كالأمانة العلمية، والنزاهة، والموضوعية، والسرية، والموافقة المستنيرة، تتشابه فيما بينها لتشكل نسيجاً أخلاقياً متماسكاً يحمي العملية البحثية من الانحراف. وقد كشف التحليل أن القضايا الأخلاقية الأكثر شيوعاً، كالانتحال، وتزوير البيانات، والتحيز، وانتهاك الخصوصية، وتضارب المصالح، تستوجب من الباحث وعياً مستمراً وحرصاً دائماً على تجنبها في جميع مراحل بحثه. كما أبرز التقرير الدور المحوري للجان أخلاقيات البحث والمعايير الدولية في تنظيم العملية البحثية وتوفير إطار مرجعي للممارسات السليمة.

وعلى المستوى التطبيقي، أوضح التقرير كيف يُمكن تنزيل هذه المبادئ على واقع دراسة ميدانية تتناول أثر رضا الموظفين على الأداء الوظيفي في الشركات الخاصة بمدينة الرياض، من خلال إجراءات عملية تشمل تصميم نموذج موافقة مستنيرة، وضمان سرية البيانات، وتجنب الإكراه، والالتزام بالأمانة العلمية في توثيق المراجع، والموضوعية في تحليل النتائج.

ويؤكد التقرير في خاتمته على أن الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي ليس خياراً اختياريًا، بل هو واجب علمي وأخلاقي يقع على عاتق كل باحث، وأن الدراسات المستقبلية في مجال إدارة الأعمال والموارد البشرية مدعوة إلى تعزيز هذا الالتزام، خاصة في ظل التطور المتسارع لأدوات البحث الرقمية والذكاء الاصطناعي، التي تطرح تحديات أخلاقية جديدة تتطلب وعياً متجدداً وقواعد محدثة. إن البحث العلمي الملزم بأخلاقياته هو وحده القادر على الإسهام الفاعل في تنمية المعرفة، وخدمة المجتمع، وتحقيق التنمية المستدامة التي تنشدها المملكة العربية السعودية في إطار رؤيتها الطموحة 2030.

قائمة المراجع

- الزهراني، عبدالله بن محمد. (2022). أخلاقيات البحث العلمي في الدراسات الإدارية: الواقع والمأمول. *المجلة العربية للدراسات الأمنية*، 38(2)، 145-172.
- بامردوف، عمر عبدالرحمن، ومجلد، أسامة عبدالرحمن. (2025). أثر استخدام الذكاء الاصطناعي على الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبدالعزيز. *المجلة العربية للإدارة*، 45(6)، 333-348.
- الطاهر، عمر علي بابكر. (2024). الحوافز وأثرها لتحقيق الرضا الوظيفي وتحسين أداء الموظفين: دراسة حالة في جامعة أم درمان الأهلية - السودان. *المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال*، 14(2)، 122-136.

المصلوخي، يوسف بن عبيد. (2024). أثر الحوافز على الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية على شركة مجموعة الجمار بمدينة الرياض. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*، 8(ملحق)، 68-52.

علي، أمينة عبدالله. (2025). أثر التواصل غير اللفظي على الأداء الوظيفي والرضا المهني في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية. *مجلة البشائر الاقتصادية*، 11(3)، 279-259.

Alahmad, G., Al-Jumah, M., & Dierickx, K. (2021). Review of national research ethics regulations and guidelines in Middle Eastern Arab countries. *BMC Medical Ethics*, 22(1), 1-10.

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

Katebi, A., HajiZadeh, M. H., Bordbar, A., & Salehi, A. M. (2022). The relationship between “job satisfaction” and “job performance”: A meta-analysis. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 23(1), 21-42.

Memon, A. H., Khahro, S. H., Memon, N. A., Memon, Z. A., & Mustafa, A. (2023). Relationship between job satisfaction and employee performance in the construction industry of Pakistan. *Sustainability*, 15(11), 8699.

Resnik, D. B. (2020). *What is ethics in research & why is it important?* National Institute of Environmental Health Sciences.

Singh, S., & Remenyi, D. (2016). Plagiarism and ghostwriting: The rise in academic misconduct. *South African Journal of Science*, 112(5-6), 1-7.