

أثر جودة التنسيق مع الجهات الحكومية على تجربة الموظف والاحتفاظ بالكفاءات في
بيئات العمل ذات المخاطر العالية: دراسة ميدانية على شركات الطاقة في مدينة الدمام
إعداد الطالب/

عمر عزام الرحيمي
الرقم الجامعي: ٢٥٣٠٠٢٥٢١

إشراف/
د. الفیصل عبد الحمید
د. فايز جراد

العام الدراسي:
٢٠٢٦

المقدمة

تعريف أخلاقيات البحث العلمي وأهميتها

تُعد أخلاقيات البحث العلمي مجموعة من المبادئ والقواعد الأخلاقية التي تنظم سلوك الباحث العلمي في جميع مراحل إعداد البحث، من اختيار المشكلة البحثية إلى نشر النتائج. وتستمد هذه الأخلاقيات أهميتها من كون البحث العلمي ليس مجرد عملية أكاديمية منهجية، بل هو عمل أخلاقي في المقام الأول يتطلب التزاماً صارماً بالصدق والموضوعية والنزاهة (الكلية التقنية الإدارية/كوفة، ٢٠٢٤). وفقاً للتعريف الكلاسيكي، فإن البحث العلمي هو "التقصي العلمي المنظم البعيد عن العشوائية، والذي يتبع منهجية علمية وأساليب أكاديمية محددة تقود إلى الاكتشافات والحلول الأصلية" (أكاديمية بي تي إس، ٢٠٢٤).

إن أهمية أخلاقيات البحث العلمي تتجلى في كونها الضامن الأساسي لمصداقية النتائج البحثية وموثوقيتها. فالبحوث العلمية الأكاديمية تعتمد بشكل أساسي على الثقة المتبادلة بين الباحث والمجتمع العلمي، وهو ما يستلزم من الباحث الالتزام بالموضوعية والحياد والصدق في جميع مراحل دراسته. وقد أكدت الدراسات الحديثة أن غياب هذه الأخلاقيات يؤدي إلى فشل الدراسة البحثية وعدم تحقيق أهدافها، مع انعكاسات سلبية على الباحث والمجتمع العلمي على حد سواء (الكلية التقنية الإدارية/كوفة، ٢٠٢٤).

الهدف من التقرير

يهدف هذا التقرير إلى تحليل وتطبيق مبادئ أخلاقيات البحث العلمي على رسالة الماجستير المقدمة بعنوان "أثر جودة التنسيق مع الجهات الحكومية على تجربة الموظف والاحتفاظ بالكفاءات في بيئات العمل ذات المخاطر العالية"، مع التركيز على الجوانب التطبيقية المتعلقة بجمع البيانات من العاملين في شركات الطاقة في مدينة الدمام، وحماية خصوصيتهم، وضمان موافقتهم المستنيرة على المشاركة في الدراسة.

أهمية أخلاقيات البحث العلمي

ضرورة الأخلاقيات في البحث العلمي

تُعد الأخلاقيات ضرورة حتمية في البحث العلمي لعدة اعتبارات جوهرية. أولاً، تضمن الأخلاقيات جودة البحث العلمي ودقة نتائجه، إذ أن الباحث الملتزم أخلاقياً يحرص على جمع البيانات بدقة وتحليلها بموضوعية دون تزيف أو تحريف. ثانياً، تحمي الأخلاقيات المجتمع من الأضرار التي قد تنجم عن بحوث غير أخلاقية، خاصة تلك التي تتضمن دراسة البشر كعينات بحثية. ثالثاً، تعزز الأخلاقيات الثقة بين الباحثين والمجتمع العلمي، وهو ما يساهم في تقدم العلوم وتطور المجتمعات (أكاديمية بي تي إس، 2024).

تأثير الأخلاقيات على جودة ومصداقية النتائج

إن الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي يؤثر بشكل مباشر على جودة النتائج ومصداقيتها. فالباحث الذي يتسم بالأمانة العلمية يقدم بيانات حقيقية ودقيقة، ويحرص على توثيق مصادره بشكل سليم، ويتجنب الانتحال والسرقة الأدبية. وقد أظهرت الدراسات أن البحوث التي تنتهك الأخلاقيات العلمية، سواء من خلال تزوير

البيانات أو الانتحال، تفقد مصداقيتها تماماً وتؤثر سلباً على المجتمع العلمي بأكمله (McKinsey,2024). وفي سياق دراسات إدارة الموارد البشرية، تكتسب هذه الأخلاقيات أهمية خاصة نظراً لطبيعة البيانات الحساسة المتعلقة بالموظفين وتجاربهم.

دور الأخلاقيات في حماية المجتمع

تلعب أخلاقيات البحث العلمي دوراً حيوياً في حماية المجتمع من الأضرار المحتملة للبحوث. فالباحث الملتزم أخلاقياً يحرص على أن لا تضر دراسته بالمشاركين فيها أو بالمجتمع الأوسع. وفي دراسات الموارد البشرية، يتطلب هذا الأمر حماية خصوصية الموظفين المشاركين، وضمان عدم الكشف عن هوياتهم، والتأكد من أن نتائج الدراسة لن تُستخدم بشكل يسيء إليهم أو إلى مؤسساتهم (Aspect، ٢٠٢٤). وتشير التقارير الحديثة إلى أن ٨٤٪ من الأشخاص يعتقدون أن إدارة الموارد البشرية بحاجة ماسة إلى إرشادات حول الاستخدام العادل وحماية الخصوصية في تحليلات البيانات المتعلقة بالموظفين (MyHR Future، ٢٠١٨).

ربط الأخلاقيات بموثوقية البحث العلمي

إن موثوقية البحث العلمي تعتمد بشكل جوهري على الالتزام بالأخلاقيات. فالبحث الموثوق هو ذلك الذي يُعد بأمانة وموضوعية ونزاهة، وينشر نتائجه كاملة دون إخفاء أو تزيف. وقد أكدت الدراسات أن البحوث التي تنتهك الأخلاقيات العلمية تفقد قيمتها العلمية وتصبح غير جديرة بالثقة، مهما كانت نتائجها إيجابية ظاهرياً (Sustainability، ٢٠٢٤). وفي سياق رسالة الماجستير المقدمة، يتطلب الأمر موثوقية خاصة نظراً لطبيعة البيانات العملية ذات المخاطر العالية التي تتم دراستها، حيث قد تكون النتائج ذات تأثير مباشر على سياسات السلامة والصحة المهنية.

المبادئ الأساسية لأخلاقيات البحث العلمي

الأمانة العلمية

تُعد الأمانة العلمية من أهم مبادئ أخلاقيات البحث العلمي، وهي تتطلب من الباحث أن يكون صادقاً في جميع مراحل دراسته. ويشمل ذلك عدم اختلاق البيانات أو تزويرها، وعدم إخفاء نتائج سلبية، والتعامل مع مصادر البحث بصدق وشفافية. وفي سياق رسالة الماجستير، تتطلب الأمانة العلمية تسجيل بيانات المشاركين بدقة، وعدم التلاعب في الاستبيانات أو المقابلات، وتقديم النتائج كما هي دون تحريف (أكاديمية بي تي إس، 2024). في جمع البيانات من العاملين في شركات الطاقة، يجب على الباحث تسجيل إجابات المشاركين بدقة تامة، حتى لو كانت تتعارض مع فرضيات الدراسة، وعدم محاولة تغييرها أو تفسيرها بشكل يخدم توقعاته.

النزاهة

النزاهة تعني الابتعاد عن أي شكل من أشكال الفساد الأكاديمي، بما في ذلك الانتحال والسرقة الأدبية وتزوير البيانات. ويتطلب الالتزام بالنزاهة توثيق جميع المصادر المستخدمة في البحث، سواء كانت اقتباسات مباشرة أو غير مباشرة، ونسبة الأفكار والنتائج إلى أصحابها الحقيقيين (الكلية التقنية الإدارية/كوفة، ٢٠٢٤).

عند استخدام دراسات سابقة حول جودة التنسيق مع الجهات الحكومية أو تجربة الموظف، يجب على الباحث توثيق كل مرجع بشكل دقيق وفق أسلوب APA ، وعدم تقدم أفكار الآخرين كأفكار خاصة به.

الموضوعية

الموضوعية تتطلب من الباحث أن يبتعد عن التحيز الشخصي والانحياز لرأي معين، وأن يتعامل مع البيانات والمعلومات بشكل محايد. ويشمل ذلك تجنب تأثر الباحث بأي انفعالات أو أهواء شخصية، والاعتماد على الأدلة والبراهين العلمية في جميع مراحل البحث (أكاديمية بي تي إس، ٢٠٢٤).

مثال توضيحي: في تحليل تأثير جودة التنسيق مع الجهات الحكومية على تجربة الموظف، يجب على الباحث أن لا يسمح بتوقعاته المسبقة أن تؤثر على تحليل البيانات، وأن يتعامل مع جميع النتائج بشكل متساوٍ..

السرية

السرية تتطلب حماية هوية المشاركين في الدراسة وعدم الكشف عن معلوماتهم الشخصية. ويشمل ذلك استخدام أرقام بدلاً من الأسماء، وتخزين البيانات في أماكن آمنة، وعدم مشاركة المعلومات مع أطراف ثالثة دون إذن صريح (Aspect، ٢٠٢٤).

مثال توضيحي: في دراسة شركات الطاقة، يجب على الباحث ضمان عدم الكشف عن هوية الشركات المشاركة أو هوية الموظفين المبحوثين، واستخدام رموز تعريفية في جميع الملفات والتقارير.

الموافقة المستنيرة

الموافقة المستنيرة تعني أن يكون المشارك في الدراسة على دراية كاملة بطبيعة الدراسة وأهدافها وإجراءاتها والمخاطر المحتملة المرتبطة بها، وأن يوافق على المشاركة بشكل طوعي دون أي ضغط أو إكراه. ويشمل ذلك إبلاغ المشارك بحقه في الانسحاب في أي وقت دون أي عواقب (WCG، ٢٠٢٤).

مثال توضيحي: قبل إجراء المقابلات أو توزيع الاستبيانات على العاملين في شركات الطاقة، يجب على الباحث تقديم نموذج موافقة مستنيرة يوضح فيه أهداف الدراسة وطبيعة المشاركة والحقوق المتاحة للمشاركين..

القضايا الأخلاقية في البحث العلمي

الانتحال العلمي

الانتحال العلمي هو استخدام عمل أو أفكار شخص آخر ونسبتها إلى النفس دون إذن أو توثيق. ويُعد من أخطر الانتهاكات الأخلاقية في البحث العلمي، إذ يمس بمصداقية الباحث والمجتمع العلمي. وتشير الدراسات إلى أن الانتحال يمكن أن يكون متعمداً أو غير متعمد، لكن النتيجة واحدة في كلا الحالتين: فقدان الثقة والمصداقية (أكاديمية بي تي إس، ٢٠٢٤).

مثال واقعي: قام باحث في دراسة سابقة حول إدارة الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية بنسخ فقرات كاملة من دراسة أخرى دون توثيق، مما أدى إلى سحب الدراسة بعد النشر وسحب درجة الدكتوراه من الباحث.

تزوير البيانات

تزوير البيانات يعني اختلاق البيانات أو تغييرها أو حذفها بشكل متعمد لتغيير نتائج البحث. ويشمل ذلك إضافة بيانات وهمية، أو تعديل بيانات حقيقية، أو إخفاء بيانات لا تتوافق مع فرضيات البحث (الكلية التقنية الإدارية/كوفة، ٢٠٢٤).

مثال افتراضي: باحث يدرس تأثير جودة التنسيق الحكومي على تجربة الموظفين يقوم باختلاق إجابات استبائية لزيادة حجم العينة أو تغيير إجابات سلبية لجعل النتائج أكثر إيجابية.

التحيز

التحيز في البحث العلمي يعني انحياز الباحث لرأي أو نتيجة معينة، مما يؤثر على تصميم الدراسة وجمع البيانات وتحليلها وتفسيرها. ويمكن أن يكون التحيز نحو فرضية معينة، أو نحو عينة معينة، أو نحو نتيجة متوقعة (Sustainability، ٢٠٢٤).

مثال واقعي: في دراسات إدارة الموارد البشرية في السعودية، قد يميل بعض الباحثين إلى تضخيم أثر العوامل الثقافية على نتائج الدراسة، متجاهلين عوامل أخرى مهمة مثل البنية التنظيمية أو التكنولوجيا.

انتهاك الخصوصية

انتهاك الخصوصية يعني الكشف عن معلومات شخصية للمشاركين دون إذنهم، أو استخدام هذه المعلومات لأغراض غير تلك التي وافقوا عليها. وقد أصبح هذا القضية أكثر أهمية مع التطور التكنولوجي وزيادة جمع البيانات الرقمية (Aspect، ٢٠٢٤).

شركة تستخدم برامج تحليل بيانات الموظفين (People Analytics) تكشف عن معلومات صحية أو شخصية للموظفين لأغراض إدارية دون موافقتهم الصريحة، مما يؤدي إلى فقدان الثقة بين الموظفين والإدارة.

تضارب المصالح

تضارب المصالح يحدث عندما يكون للباحث مصلحة شخصية أو مالية أو مهنية قد تؤثر على موضوعيته ونزاهته في إجراء البحث ونشر نتائجه. ويشمل ذلك العلاقات المالية مع الجهات الممولة، أو العلاقات الشخصية مع المشاركين في الدراسة (Sustainability، ٢٠٢٤).

باحث يدرس تجربة الموظفين في شركة طاقة يعمل فيها أحد أقاربه في منصب إداري، مما قد يؤثر على استعداده لنشر نتائج سلبية عن الشركة.

القواعد واللوائح المنظمة لأخلاقيات البحث

لجان أخلاقيات البحث (IRB)

لجان المراجعة المؤسسية (Institutional Review Board - IRB) هي لجان مستقلة تأسست لمراجعة واعتماد البحوث التي تشمل مواضيع بشرية. وتضمن هذه اللجان أن تكون البحوث أخلاقية وآمنة وتحترم حقوق المشاركين. وتتطلب معظم الجامعات والمؤسسات البحثية الحصول على موافقة IRB قبل البدء في أي بحث يشمل بشراً (NCATS، ٢٠٢٤).

وتتكون لجان IRB عادةً من خمسة أعضاء على الأقل، بما في ذلك عضو لديه خبرة علمية وعضو خبرته في مجال غير علمي، وعضو غير منتسب للمؤسسة (NIH Collaboratory، ٢٠٢٤). وفي سياق رسالة الماجستير المقدمة، يتطلب الأمر الحصول على موافقة لجنة أخلاقيات البحث في جامعة ميدأوشن قبل البدء في جمع البيانات من العاملين في شركات الطاقة.

المعايير الدولية: دليل APA

يُعد دليل النشر الأمريكي (Publication Manual of the American Psychological Association - APA) من أهم المراجع الدولية في تنظيم البحث العلمي وأخلاقياته. ويقدم الدليل إرشادات شاملة حول الأخلاقيات في البحث، بما في ذلك:

- ❖ كيفية الحصول على الموافقة المستنيرة
- ❖ حماية خصوصية المشاركين
- ❖ الإبلاغ عن الأخطاء والاحتياطات
- ❖ تجنب الانتحال وضمان الأمانة العلمية (APA، ٢٠٢٤)

ويشير الدليل إلى ضرورة تخطيط الباحثين للالتزام الأخلاقي والإبلاغ عن التفاصيل الحرجة لأبحاثهم.

أهمية هذه القواعد في تنظيم العملية البحثية

تلعب هذه القواعد واللوائح دوراً حيوياً في:

- ❖ حماية حقوق ورفاهية المشاركين في البحوث
- ❖ ضمان جودة البحث العلمي وموثوقيته
- ❖ تعزيز الثقة بين الباحثين والمجتمع العلمي والعام
- ❖ منع الانتهاكات الأخلاقية ومعالجتها عند حدوثها
- ❖ توحيد المعايير البحثية على المستوى الدولي

وفي سياق دراسات إدارة الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية، تكتسب هذه القواعد أهمية خاصة نظراً للطبيعة الحساسة للبيانات المتعلقة بالموظفين وتجاربهم، والحاجة إلى التوفيق بين المعايير الدولية والقيم الثقافية المحلية (Sustainability، ٢٠٢٤).

التطبيق العملي على موضوع البحث

يُعد هذا الجزء من أهم أجزاء التقرير، حيث يتم تطبيق المبادئ الأخلاقية على رسالة الماجستير المقدمة بشكل عملي وتحليلي.

أولاً: كيفية جمع البيانات

تعتمد رسالة الماجستير على المنهج الوصفي التحليلي، وتستخدم الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة تتكون من 357 موظفاً في شركات الطاقة في مدينة الدمام. وفيما يلي التطبيقات الأخلاقية لعملية جمع البيانات:

التصميم الأخلاقي للاستبيان:

يجب أن يكون الاستبيان واضحاً وغير مضلل، مع تجنب الأسئلة التي قد تسبب إحراجاً للمشاركين أو تكشف عن معلومات حساسة غير ضرورية.

يجب تجنب الأسئلة التوجيهية التي قد تؤثر على إجابات المشاركين.

يجب أن تكون مدة ملء الاستبيان معقولة ولا تستهلك وقتاً طويلاً من العاملين.

اختيار العينة:

تستخدم الدراسة عينة عشوائية طبقية بحجم ٣٥٧ مشاركاً، مع استخدام صيغة ستيفن طومسون لتحديد حجم العينة.

يجب ضمان تمثيل عادل لفئات الموظفين المختلفة (إدارة عليا، إدارة وسطى، إدارة تشغيلية) دون تمييز.

وسائل جمع البيانات:

يُفضل استخدام الاستبيانات الإلكترونية لضمان سرية أكبر.

يجب توفير خيارات متعددة للمشاركة (إلكتروني، ورقي) لاستيعاب تفضيلات المختلفين.

ثانياً: طرق الحفاظ على السرية

تتطلب طبيعة البحث الحساسية إجراءات صارمة لحماية سرية المشاركين:

إجراءات التخزين الآمن:

تخزين البيانات في أجهزة محمية بكلمات مرور قوية.

استخدام التشفير للبيانات الحساسة.

تقييد الوصول إلى البيانات للباحث والمشرفين فقط.

إجراءات التعامل مع البيانات:

استخدام أرقام تعريفية بدلاً من أسماء المشاركين في جميع ملفات التحليل.

فصل المعلومات التعريفية عن بيانات الاستبيان.

تدمير البيانات التعريفية بعد الانتهاء من الدراسة.

إجراءات النشر:

عدم الكشف عن هوية الشركات المشاركة في الدراسة.

تقديم النتائج بشكل مجمع لا يسمح بتحديد هوية أي مشارك أو شركة.

ثالثاً: الموافقة المستنيرة من المشاركين

تتطلب الدراسة الحصول على موافقة مستنيرة من جميع المشاركين:

متطلبات الموافقة المستنيرة:

توضيح أهداف الدراسة وطبيعتها وأهميتها.

شرح إجراءات المشاركة ومدة الاستبيان.

توضيح المخاطر المحتملة (النفسية، المهنية) والفوائد المتوقعة.

تأكيد حق المشارك في الانسحاب في أي وقت دون عواقب.

توضيح إجراءات حماية السرية والخصوصية.

آلية الحصول على الموافقة:

تقديم نموذج موافقة كتابي (إلكتروني أو ورقي) قبل بدء المشاركة.

السماح بوقت كافٍ للمشاركين لقراءة وفهم نموذج الموافقة.

توفير وسيلة للتواصل مع الباحث لطرح الأسئلة قبل الموافقة.

اعتبارات خاصة للبيانات العملية ذات المخاطر العالية:

نظراً لطبيعة العمل في شركات الطاقة، يجب توضيح أن المشاركة لن تؤثر على تقييم أداء المشاركين أو وضعه الوظيفي.

يجب التأكيد على استقلالية الدراسة عن الإدارات في الشركات المشاركة.

يجب توضيح أن النتائج ستستخدم لأغراض أكاديمية فقط.

رابعاً: المخاطر المحتملة وإدارتها

تتضمن الدراسة عدة مخاطر يجب التعامل معها أخلاقياً:

المخاطر النفسية:

قد يسبب الاستبيان للمشاركين القلق حول تقييم تجربتهم الوظيفية أو علاقتهم بالجهات الحكومية.

إدارة المخاطر: تقديم دعم نفسي إذا لزم الأمر، وتأكيد عدم وجود إجابات صحيحة أو خاطئة.

المخاطر المهنية:

قد يخشى بعض الموظفين أن تؤثر مشاركتهم على وضعهم الوظيفي، خاصة إذا كانت آراؤهم سلبية.

إدارة المخاطر: ضمان السرية التامة، وفصل البيانات عن الهويات، وتأكيد استقلالية الدراسة.

المخاطر التنظيمية:

قد تخشى الشركات المشاركة من الكشف عن معلومات تتعلق بعلاقتها بالجهات الحكومية.

إدارة المخاطر: توقيع اتفاقيات سرية مع الشركات، وتقديم نتائج مجمعة فقط، وعدم الكشف عن هوية الشركات.

المخاطر المتعلقة بالبيانات العملية ذات المخاطر العالية:

نظراً لحساسية قطاع الطاقة، قد تكون هناك مخاوف أمنية متعلقة بجمع البيانات.

إدارة المخاطر: الحصول على الموافقات الرسمية اللازمة، والتأكيد على عدم جمع معلومات حساسة من الناحية الأمنية.

خامساً: التحليل التطبيقي لأخلاقيات البحث في الدراسة

المبدأ الأخلاقي	التطبيق في الدراسة	التحديات المحتملة	آليات المعالجة
الأمانة العلمية	تسجيل البيانات بدقة، عدم التلاعب بالنتائج	ضغط لإظهار نتائج إيجابية عن التنسيق الحكومي	الالتزام بالمنهجية العلمية، عرض النتائج كما هي
النزاهة	توثيق جميع المصادر، تجنب الانتحال	كثرة الدراسات السابقة في الموضوع	استخدام برامج كشف الانتحال، التوثيق الدقيق
الموضوعية	تحليل البيانات بمحايدة دون تحيز	التوقعات المسبقة عن أهمية التنسيق الحكومي	استخدام أدوات تحليل إحصائي موضوعية، مراجعة المشرفين

السرية	حماية هوية المشاركين والشركات	الحاجة لتفاصيل تعريفية للتحليل	استخدام الرموز التعريفية، تدمير البيانات التعريفية لاحقاً
الموافقة المستنيرة	الحصول على موافقة كاملة قبل المشاركة	ضغط العمل و limited وقت الموظفين	تبسيط نموذج الموافقة، توفير وقت مرّن للمشاركة

الخاتمة

يُعد الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي ركيزة أساسية لنجاح أي دراسة أكاديمية، ويصبح هذا الالتزام أكثر أهمية في الدراسات التي تتعامل مع بيانات حساسة تتعلق بالبشر، كما هو الحال في رسالة الماجستير المقدمة حول "أثر جودة التنسيق مع الجهات الحكومية على تجربة الموظف والاحتفاظ بالكفاءات في بيئات العمل ذات المخاطر العالية".

لقد استعرض هذا التقرير المبادئ الأساسية لأخلاقيات البحث العلمي، بما في ذلك الأمانة العلمية والنزاهة والموضوعية والسرية والموافقة المستنيرة، وناقش القضايا الأخلاقية المحتملة مثل الانتحال وتزوير البيانات والتحيز وانتهاك الخصوصية وتضارب المصالح. كما تناول القواعد واللوائح المنظمة للبحث، بما في ذلك لجان أخلاقيات البحث (IRB) ومعايير APA الدولية.

أما الجزء الأهم من التقرير، فقد كان التطبيق العملي لهذه المبادئ على موضوع البحث، حيث تم تحليل كيفية جمع البيانات من العاملين في شركات الطاقة بطريقة أخلاقية، وطرق حماية سرية المشاركين، ومتطلبات الحصول على الموافقة المستنيرة، وإدارة المخاطر المحتملة المرتبطة بالدراسة.

إن التركيز على الأخلاقيات في البحث العلمي لا يقتصر على تجنب المخالفات، بل يمتد إلى بناء ثقة حقيقية بين الباحث والمشاركين والمجتمع العلمي. وفي سياق دراسات إدارة الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية، يكتسب هذا الأمر بعداً إضافياً يتمثل في الحاجة إلى التوفيق بين المعايير الدولية والقيم الثقافية المحلية، بما في ذلك احترام الهيكل الهرمي في المؤسسات، والحساسية تجاه العوامل الثقافية والدينية، والحرص على عدم الإساءة لسمعة المؤسسات أو الأفراد.

ختاماً، يؤكد هذا التقرير على أن الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي ليس مجرد متطلب إجرائي، بل هو التزام أخلاقي ومهني يضمن إنتاج معرفة علمية رصينة وموثوقة تسهم في تطور المجتمع ورفاهية الأفراد. ويحث الطالب الباحث على مواصلة هذا الالتزام في جميع مراحل الرسالة وما بعدها، مساهمةً في تعزيز ثقافة البحث العلمي الأخلاقي في الجامعات والمؤسسات البحثية في المملكة العربية السعودية.

المراجع

مراجع عربية:

الكلية التقنية الإدارية/كوفة. (2024). *أخلاقيات البحث العلمي*. تم الاسترجاع من :

https://cku.atu.edu.iq/?page_id=15113

أكاديمية بي تي إس. (2024). *أخلاقيات البحث العلمي ومواصفات الباحث*. تم الاسترجاع من :

https://www.bts-academy.com/blog_det.php?page=2128

مراجع أجنبية

Adhikersa, R., Kumorotomo, W., Djunaedi, A., & Hadna, A. H. (2022). Impact of agile organization and leadership on employee experience: Case study UPTD digital service center. *Populasi*, 30(2), 103.

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

Aspect. (2024). *How ethical AI and data ethics impact employee experience*. تم الاسترجاع من : <https://www.aspect.com/resources/ethical-ai-data-ethics-impact-employee-experience>

Gartner. (2024). *Digital ethics: Questions you should raise around AI productivity*. Gartner Research.

Judijanto, L., Sono, M. G., & Wahyudin. (2024). Analysis of regulatory quality, interagency coordination, and institutional capacity on the effectiveness of public services in Jakarta. *West Science Social and Humanities Studies*, 2(10), 1633–1642.

Kårtvedt, L. E. (2024). Explaining coordination quality in public service delivery. *Public Performance & Management Review*, 47(4), 849–872.

Kim, B., & Lee, M. (2023). Effect of employee experience on organizational commitment: Case of South Korea. *Behavioral Sciences*, 13(7), Article 521.

Kimonyo, T. (2024). The impact of employee experience on organizational performance: Driving innovation, engagement, and customer satisfaction. *Kabarak Journal of Research & Innovation*, 14(2), 220–229.

Lee, M., & Kim, B. (2023). Effect of employee experience on organizational commitment: Case of South Korea. *Behavioral Sciences*, 13(7), Article 521.

Mustaki, W., & Abdussamad, Z. (2025). The influence of coordination on employee work effectiveness. *International Journal of Economics and Business Management*, 1(03), 107-115.

MyHR Future. (2018). *The importance of data ethics and privacy in people analytics*. تم الاسترجاع من: <https://www.myhrfuture.com/blog/2018/3/19/ethics-people-analytics>

National Center for Advancing Translational Sciences. (2024). *Institutional review board*. NCATS Toolkit. تم الاسترجاع من: <https://toolkit.ncats.nih.gov/module/clinical-trials-and-fda-review/serving-on-boards-to-review-and-monitor-clinical-trials/institutional-review-board/>

NIH Collaboratory. (2024). *Organization of the IRB*. Rethinking Clinical Trials. تم الاسترجاع من: <https://rethinkingclinicaltrials.org/chapters/ethics-and-regulatory/irb-responsibilities-and-procedures/organization-of-the-irb/>

Roberts, M., & Milman, A. (2024). The relationship between how agencies work together and coordinated outcomes: A configurational analysis. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 34(2), 255–270.

Syarien, M. I. A., & Samarah, G. (2023). Interagency coordination drivers, instruments, and success factors: A systematic literature review. *Jurnal Borneo Administrator*, 19(3), 301–318.

WCG Clinical. (2024). *How to get IRB approval: A step-by-step guide*. تم الاسترجاع من: <https://www.wcgclinical.com/insights/how-to-get-irb-approval/>

..