

التغيير التنظيمي وأثره على الرضا الوظيفي

إعداد الطالب:

ياسر احمد علي الجيزاني

الرقم الجامعي:

٢٥٢٠٠٠٦٢٩

إشراف/

د. عبد الرحيم نادر

العام الدراسي:

٢٠٢٦

نموذج استرشادي لإعداد تقرير عن أخلاقيات البحث العلمي (لطلاب البكالوريوس)

## أولاً: هدف التقرير

يهدف هذا التقرير إلى تمكين الطالب من فهم مبادئ أخلاقيات البحث العلمي وتحليل القضايا المرتبطة بها، مع تطبيق هذه المبادئ على موضوع بحثه بشكل عملي.

## ثانياً: التعليمات العامة

عدد الصفحات من ٨ إلى ١٢ صفحة.

نوع الخط Times New Roman.

حجم الخط ١٤ للعناوين و ١٢ للنص.

التباعد ١,٥ سطر.

نمط التوثيق APA.

## ثالثاً: هيكل التقرير المطلوب

### ١. المقدمة

يتضمن هذا الجزء تعريف أخلاقيات البحث العلمي وأهميتها في العمل الأكاديمي، مع توضيح الهدف من التقرير. المطلوب من الطالب استخدام تعريفات علمية موثقة من مراجع أكاديمية.

### ٢. أهمية أخلاقيات البحث العلمي

يشرح الطالب لماذا تعد الأخلاقيات ضرورية في البحث العلمي، وتأثيرها على جودة ومصداقية النتائج، ودورها في حماية المجتمع. المطلوب ربط الأخلاقيات بموثوقية البحث العلمي.

### ٣. المبادئ الأساسية لأخلاقيات البحث العلمي

يتناول الطالب المبادئ التالية: الأمانة العلمية، النزاهة، الموضوعية، السرية، والموافقة المستنيرة. المطلوب لكل مبدأ: تعريف مختصر مع تقديم مثال توضيحي.

### ٤. القضايا الأخلاقية في البحث العلمي

يناقش الطالب أهم المشكلات الأخلاقية مثل الانتحال العلمي، تزوير البيانات، التحيز، انتهاك الخصوصية، وتضارب المصالح. المطلوب شرح كل قضية مع تقديم مثال واقعي أو افتراضي يوضحها.

### ٥. القواعد واللوائح المنظمة لأخلاقيات البحث

يتناول الطالب دور لجان أخلاقيات البحث (IRB) والمعايير الدولية مثل دليل APA المطلوب توضيح أهمية هذه القواعد في تنظيم العملية البحثية.

### ٦. التطبيق العملي على موضوع البحث

يعد هذا الجزء هو الأهم في التقرير. يقوم الطالب بتطبيق المبادئ الأخلاقية على موضوع بحثه من خلال توضيح كيفية جمع البيانات، وطرق الحفاظ على السرية، ووجود موافقة مستنيرة من المشاركين، وأي مخاطر

محتملة.

المطلوب تحليل تطبيقي يعكس فهم الطالب وليس مجرد عرض نظري.

#### ٧. الخاتمة

تلخيص أهم ما تم التوصل إليه في التقرير، مع التأكيد على أهمية الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي في الدراسات المستقبلية.

#### ٨. المراجع

يجب استخدام عدد لا يقل عن ٣ إلى ٥ مراجع أكاديمية موثوقة، ويتم توثيقها وفق أسلوب APA.

#### رابعاً: ملاحظات مهمة

يجب الالتزام بالأمانة العلمية وتجنب الانتحال.

لن يتم قبول أي تقرير بدون مراجع.

يجب استخدام أسلوب علمي واضح ومنظم.

إدراج أمثلة تطبيقية يدعم جودة التقرير.

التركيز على الجزء التطبيقي يؤثر بشكل كبير في التقييم.

## ١. المقدمة:

تُمثل أخلاقيات البحث العلمي النسق القيمي والمعياري الذي يحكم حركة المعرفة الإنسانية ويضمن سلامتها من الانحراف والتشويه. فالأكاديميات المعاصرة لا تنظر إلى البحوث الإدارية والتنظيمية من زاوية مخرجاتها المعرفية والعملية المجردة فحسب، بل تُعنى بشكل أساسي بمدى اتساق السلوك البحثي والمنهجي مع المبادئ الإنسانية والمهنية التي تحفظ حقوق كافة الأطراف الفاعلة في العملية البحثية. إن البحث العلمي ليس مجرد أداة لجمع البيانات وتحليلها إحصائياً، بل هو ممارسة أخلاقية واعية تتطلب رقابة ذاتية ومؤسسية صارمة طوال مراحل الدراسة.

ويمكن تعريف الأخلاقيات البحثية إجرائياً بأنها: «الالتزام بالمعايير القانونية والسلوكية التي توجّه خيارات الباحث المنهجية والميدانية، بدءاً من صياغة مشكلة الدراسة واختيار العينة، مروراً بجمع البيانات ومعالجتها، وحتى النشر النهائي للنتائج، لضمان حماية المبحوثين ونزاهة البيانات». (Smith, 2022) «وفي ظل التطورات المتسارعة التي تشهدها بيانات الأعمال اليوم، أصبحت الأخلاقيات البحثية الركيزة الأساسية لضمان عدم تحول البحث العلمي إلى أداة لانتهاك الخصوصية أو تزيف الحقائق الفكرية والميدانية.

وتبرز أهمية هذه الأخلاقيات في البيئة الأكاديمية والمؤسسية من خلال ثلاثة أبعاد متكاملة ومتداخلة:

- **الباحث:** حيث تُسهم في صياغة هويته العلمية الرصينة القائمة على الأمانة، والموضوعية، والاعتراف بجهود الآخرين، مما يبني له سمعة أكاديمية موثوقة في وسطه العلمي.
- **المبحوثين (المشاركين):** من خلال حماية خصوصياتهم المهنية والشخصية، لا سيما في الدراسات الإدارية والسلوكية التي تنطرق إلى قياس مشاعرهم، وتوجهاتهم، ومواقفهم نحو بيانات عملهم وقادتهم، مما قد يعرضهم للمخاطر المهنية إذا لم تُحط بالسرية التامة.
- **المجتمع العلمي والمؤسسي:** الذي يعتمد على هذه النتائج والمخرجات في اتخاذ قرارات استراتيجية حساسة كإعادة الهيكلة، والتطوير التنظيمي، ورسم السياسات البشرية، والتي يؤدي الخطأ أو التحيز فيها إلى خسائر فادحة للمنظمات.

إن تعاظم الفجوة المعرفية في الفكر الإداري حول كيفية إدارة التغيير دون الإضرار بالعنصر البشري يجعل من الالتزام الأخلاقي ضرورة حتمية وليس ترفاً فكرياً. ويهدف هذا التقرير إلى تقديم قراءة تحليلية معمقة لمبادئ أخلاقيات البحث العلمي، وتفكيك القضايا والمخالفات المترتبة بها، مع إسقاط هذه المفاهيم نظرياً وعملياً على دراستنا الحالية الموسومة بـ "التغيير التنظيمي وأثره على الرضا الوظيفي"، لاستعراض كيفية الموازنة بين متطلبات البحث الصارم وحماية الميدان البشري المستهدف.

## ٢. أهمية أخلاقيات البحث العلمي وموثوقيته:

إن الارتباط الوثيق بين الالتزام الأخلاقي وموثوقية البحث العلمي هو ارتباط العلة بالمعلول، وجدلية لا تنفصم؛ فالأبحاث الإدارية التي تقتصر على النزاهة الأخلاقية تفقد تلقائياً قيمتها التطبيقية وصلاحياتها العلمية، وتتحول إلى مجرد بيانات

مضللة تؤدي إلى إفساد السياسات التنظيمية داخل المؤسسات. وتوضح هذه الأهمية البالغة من خلال النقاط المحورية التالية:

### أ. جودة ومصداقية المخرجات العلمية:

عندما يتحلى الباحث بالحياد والموضوعية المطلقة في رصد استجابات الموظفين، فإن النتائج المستخلصة تعكس بصدق واقع الرضا الوظيفي داخل البيئة التنظيمية. فالأمانة في معالجة البيانات الإحصائية وعدم توجيهها لخدمة فرضيات مسبقة أو إرضاء أطراف معينة هي التي تمنح الدراسة صفة "المرجعية العلمية" القابلة للتكرار والتحقق إن غياب النزاهة في جمع البيانات يفسد الصدق الداخلي والخارجي للبحث، مما يجعله عديم الفائدة في إثراء الفكر الإداري.

### ب. صيانة حقوق المشاركين وحمايتهم:

تضمن الأخلاقيات عدم تعرض الموظفين المشاركين في الاستبيانات والمقابلات لأي ضرر مهني، أو نفسي، أو قانوني. فالتعبير عن الرأي بصراحة حول آليات التغيير التنظيمي (مثل دمج الأقسام، أو تعديل الصلاحيات، أو تغيير القيادات) قد يثير مخاوف الموظفين على استقرارهم الوظيفي وفرص ترقيةهم؛ وهنا يأتي دور الإطار الأخلاقي ليوفر بيئة آمنة تضمن صيانة مصالحهم وتحميهم من أي تبعات إدارية عدائية من قبل الإدارات العليا أو الرؤساء المباشرين.

### ج. ترسيخ الثقة العامة والمؤسسية

تبنى جسور التعاون المستدام بين الجامعات ومراكز البحوث من جهة، وقطاع الأعمال والمؤسسات من جهة أخرى، بناءً على سمعة الباحثين وأمانتهم الأخلاقية. فالشركات والمؤسسات المعاصرة لن تفتح أبوابها للباحثين، أو تطلعهم على مشكلاتها الداخلية، أو تتبنى توصياتهم حول استراتيجيات التغيير إلا إذا تيقنت من وجود التزام صارم بالسرية والنزاهة، مما يضمن الحفاظ على أسرارها التنافسية واستقرار بنيتها الداخلية.

### د. تقليص الهدر المعرفي والمادي

عندما تصدر البحوث الإدارية عن خلفية أخلاقية متينة، فإنها توفر حلولاً حقيقية وقابلة للتطبيق لمشكلات الرضا الوظيفي والاضطرابات التنظيمية. في المقابل، يؤدي غياب الأخلاقيات إلى بناء نظريات مشوهة وتوصيات خاطئة تكلف المنظمات ثروات طائلة عند تطبيقها دون جدوى، مما يجعل الالتزام الأخلاقي أداة لحفظ الموارد المعرفية والمادية للمجتمع ككل.

## ٣. المبادئ الأساسية لأخلاقيات البحث العلمي:

تقوم المنظومة الأخلاقية للبحث العلمي في حقل الإدارة على خمسة مرتكزات أساسية يتعين على الباحث تمثيلها وتطبيقها في كل خطوة إجرائية:

## أ. الأمانة العلمية

وتعني الصدق التام في نقل الأدبيات السابقة، وصياغة النتائج، وتوثيق المراجع دون تحريف، أو بتر، أو تدليس للسياقات المعرفية التي بناها باحثون آخرون.

- **مثال توضيحي:** أن يقوم الباحث بالإشارة الدقيقة إلى النماذج والنظريات الإدارية المفسرة للتغيير التنظيمي (مثل نموذج كورت ليفين للتغيير بأطواره الثلاثة) وعزوها لأصحابها الأصليين في المتن وقائمة المراجع دون لبس أو إيهام بالملكية الشخصية.

## ب. النزاهة

وتعني التطابق التام بين العهود والممارسات الفعلية للباحث طوال فترة الدراسة، والالتزام بالاتفاقيات والبروتوكولات المبرمة مع الجهات والمبشرين دون تغيير في الأهداف خلف الكواليس.

- **مثال توضيحي:** الوفاء بالوعد القاطع المقدم للمؤسسة محل الدراسة بأن البيانات المجموعة ستستخدم حصراً للأغراض الأكاديمية وتطوير المعرفة الإدارية، وليس لتقييم أداء الأفراد تصاعدياً أو تسليمها لإدارة الموارد البشرية كأداة للمساءلة.

## ج. الموضوعية

الانسلاخ عن الأحكام المسبقة، والانحيازات الشخصية، والرغبات الذاتية أثناء تصميم أدوات الدراسة، وجمع البيانات الميدانية، وتفسير المخرجات الإحصائية.

- **مثال توضيحي:** قبول الباحث للنتيجة الإحصائية التي تشير إلى أن التغيير التنظيمي الأخير أدى إلى انخفاض حاد ومؤقت في الرضا الوظيفي، وعرضها ومناقشتها كما هي دون محاولة لتجميل الواقع أو حجب هذه النتيجة الإحصائية لإرضاء إدارة الشركة أو دعم توقعاته الشخصية.

## د. السرية وخصوصية البيانات

التزام الباحث التام بعدم إمطة اللثام عن هويات المستجيبين، أو مسامياتهم الوظيفية، أو أي بيانات تدل عليهم أو على مؤسساتهم أمام أي طرف ثالث خارج إطار البحث.

- **مثال توضيحي:** تشفير استمارات الاستبيان الرقمية والرمز للشركات المشاركة بأسماء مستعارة غير دالة مثل (شركة "أ" للخدمات، شركة "ب" للاتصالات) لضمان عدم تأثر قيمتها السوقية، أو ميزتها التنافسية، أو علاقاتها العامة جراء ظهور نتائج سلبية في الرضا الوظيفي.

## هـ. الموافقة المستنيرة

حصول الباحث على قبول طوعي صريح ومبني على معرفة وافية من قبل المبحوثين، بعد شرح طبيعة الدراسة، وأهدافها، والمخاطر المحتملة، ومنافعها لهم بشكل واضح.

- **مثال توضيحي:** إرفاق مقدمة توضيحية تمهيدية للاستبيان تشرح للموظف أن مشاركته اختيارية بالكامل، وأن له الحق في الانسحاب في أي وقت دون إبداء الأسباب ودون أدنى مسؤولية، وتضمن زر "موافق على المشاركة" كشرط تقني إلزامي للبدء في الإجابة.

## ٤. القضايا الأخلاقية والمخالفات في البحث العلمي

إن تتبع المخالفات المنهجية والسلوكية يعد خطوة استباقية لتحسين البحث الإداري من السقوط في فخ عدم المشروعية العلمية. وتبرز خمس قضايا رئيسية خطيرة في هذا السياق:

### أ. الانتحال العلمي

هو مصادرة الجهود الفكرية والنصوص التعبيرية للآخرين ودمجها في البحث دون توثيق مناسب أو عزو صحيح، مما يعد سرقة صريحة للملكية الفكرية وانتهاكاً لحقوق المؤلفين.

- **مثال واقعي:** قيام الباحث بنسخ فقرات كاملة ونماذج تشرح أبعاد الرضا الوظيفي من رسالة ماجستير سابقة ووضعها في إطاره النظري دون استخدام علامات الاقتباس وبدون ذكر اسم المؤلف الأصلي وسنة النشر.

### ب. تزوير وفبركة البيانات

- **الفبركة:** اصطناع واختلاق بيانات، أو عينات، أو استجابات وهمية لا وجود لها في الواقع الميداني ولم تصدر عن مبحوثين حقيقيين.
- **التزوير:** التلاعب بالبيانات الحقيقية بالاستبعاد، أو التعديل، أو التبديل لتوجيه المخرجات والنتائج نحو مسار مرغوب أو لإثبات فرضية فشل الواقع الميداني في إثباتها.
- **مثال افتراضي:** قيام الباحث بملء ٥٠ استمارة استبيان بنفسه وتغذيتها في برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) لتعويض النقص في استجابات الموظفين الناتجة عن ضيق وقتهم أو عدم رغبتهم في المشاركة.

### ج. التحيز في تصميم وأدوات البحث

بناء أسئلة الدراسة وفياعتها بطريقة إيحائية أو توجيهية تدفع المبحوث مرغماً للإجابة باتجاه معين يدعم فرضيات الباحث أو يخدم مصالح إدارة المنظمة.

- **مثال توضيحي:** صياغة سؤال في الاستبيان كالتالي: "ألا توافق على أن إدارة التغيير الجديدة ساهمت في تحسين ولائك للمؤسسة؟" (وهو سؤال موجه ينطوي على ضغط نفسي)، والصياغة البديلة الأخلاقية هي: "ما درجة رضاك عن آليات إدارة التغيير المطبقة مؤخراً في شركتك؟".

#### د. انتهاك الخصوصية

إفشاء معلومات حساسة تخص المبحوثين، أو مساراتهم الوظيفية، أو تقييماتهم الشخصية لسياسات المنظمة دون إذن كتابي صريح، مما قد يعرضهم لضغوط وعقوبات داخل بيئة العمل.

- **مثال واقعي:** تسريب إجابات الموظفين المنتقدة لسياسات الهيكلية والتحول التنظيمي الجديدة إلى مدراء العموم، مع الإبقاء على مسمياتهم الوظيفية الواضحة أو أقسامهم الصغيرة مما يسهل التعرف عليهم ومعاقبتهم إدارياً.

#### هـ. تضارب المصالح

تقاطع المصالح الشخصية، أو الوظيفية، أو المالية للباحث مع متطلبات الحياد الأكاديمي الصارم، مما يؤثر سلباً على نزاهة ومصداقية القرارات البحثية.

- **مثال افتراضي:** أن يكون الباحث مستشاراً إدارياً مدفوع الأجر للشركة التي يجري عليها الدراسة، فيقوم بصياغة تقرير بحثي يمدح فيه استراتيجيات التغيير التي أشرف عليها بنفسه، ويظهر أن الرضا الوظيفي في أعلى مستوياته خلافاً للواقع الفعلي للموظفين.

### هـ. القواعد واللوائح المنظمة لأخلاقيات البحث

تستند الحوكمة الأكاديمية والمهنية للبحث العلمي إلى أطر تنظيمية ومؤسسية صارمة تكفل عدم خروج الباحثين عن الجادة الأخلاقية، وتوفر معايير واضحة للمحاسبة والتقييم. ولم تعد هذه القواعد مجرد توصيات اختيارية، بل تحولت إلى تشريعات ملزمة محلياً ودولياً تشمل الآتي:

#### أ. لجان أخلاقيات البحث العلمي

وهي مجالس تحكيمية ولجان مستقلة تُشكل داخل الجامعات والمراكز البحثية (مثل جامعة ميدأوشن) وتتولى فحص المقترحات البحثية وأدوات جمع البيانات (كالاستبيانات والمقابلات) قبل النزول الفعلي إلى الميدان. تفحص اللجنة مدى سلامة الأسئلة الموجهة للموظفين، وتتحقق من كفاية تدابير حماية السرية والأمان المهني، وتتأكد من عدم وجود أي شبهة ضرر على المشاركين، وبناءً على ذلك تمنح الباحث "الموافقة الأخلاقية" الرسمية برقم مرجعي، والتي تُعد شرطاً أساسياً لا يمكن تجاوزه لاعتماد ومناقشة البحث.

## ب. المعايير والأدلة الدولية (مثل دليل الجمعية الأمريكية لعلم النفس)

يمثل دليل المرجعية العالمية الأكثر شيوعاً وتنظيماً للكتابة الأكاديمية، والتوثيق، والسلوك البحثي في العلوم الاجتماعية والإدارية. هذا الدليل لا يقدم مجرد قواعد فنية لصياغة المراجع الاقتباسية، بل يضع دليلاً سلوكياً متكاملًا يمنع الانتحال عبر قواعد الاقتباس المباشر وغير المباشر، وينظم آليات الإفصاح عن البيانات الخام ومشاركتها للتحقق، ويحدد بدقة شروط التأليف المشترك وحقوق الملكية الفكرية، مما يوفر بيئة معيارية موحدة وموثوقة عالمياً تمنع التداخل أو التلاعب بحقوق الباحثين والشركاء.

## ج. التشريعات الوطنية لحماية البيانات

تخضع البحوث الميدانية المعاصرة للقوانين الوطنية المنظمة لحماية البيانات الشخصية والخصوصية (مثل نظام حماية البيانات الشخصية في المملكة العربية السعودية، أو قانون في البيانات الدولية). تلزم هذه التشريعات الباحثين بجمع البيانات بالحد الأدنى الذي يخدم غرض الدراسة، وحظر تخزين أي معلومات تدل على الهوية دون موافقة كتابية، وتحديد فترات زمنية واضحة لإتلاف البيانات بعد انتهاء الغرض الأكاديمي منها، مما يضع سلوك الباحث تحت طائلة القانون العام وليس فقط الرقابة الأكاديمية.

## د. المواثيق الأخلاقية للجمعيات المهنية للإدارة

تضع المنظمات والجمعيات المهنية الدولية الكبرى في حقل الإدارة (مثل أكاديمية الإدارة) مواثيق أخلاقية تخصصية لبحوث المنظمات. تركز هذه المواثيق على تنظيم العلاقة بين الباحث والمؤسسات محل الدراسة، وتضع معايير صارمة لمنع التجسس الصناعي أو المهني تحت غطاء البحث العلمي، وتنظم آليات نشر النتائج السلبية للمنظمات بما يضمن النزاهة العلمية دون الإضرار بالمتعمد بالسمعة التجارية للمنشآت.

## ٦. التطبيق العملي على موضوع البحث

**ملاحظة تطبيقية:** يمثل هذا القسم الجانب الإجرائي الذي يعكس التزام الباحث الفعلي بالأخلاقيات ومواءمتها مع متغيرات دراسته الحالية حول التغيير التنظيمي والرضا الوظيفي.

### أ. تحديد موضوع البحث والسياق العام

- **عنوان الدراسة:** أثر التغيير التنظيمي على الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية.
- **مجتمع وعينة الدراسة:** الموظفون والإداريون في الشركات والمؤسسات الخدمية بمدينة جدة التي خضعت لعمليات إعادة هيكلة، أو اندماج، أو تحول رقمي شامل خلال العامين الماضيين.

## ب. آلية وإجراءات جمع البيانات الأخلاقية

سيتم تبني المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة الدراسة، وستُجمع البيانات عبر استبيان إلكتروني مقنن يُوزع عبر البريد الإلكتروني الرسمي للموظفين بالتنسيق مع إداراتهم، أو عبر منصة (LinkedIn) المهنية للوصول المباشر. ولتحقيق الموثوقية الأخلاقية، سيتم تذييل الصفحة الأولى للاستبيان بـ "ميثاق أخلاقي شفاف" يوضح ما يلي:

١. **الهدف المعرفي:** دراسة كيف تساهم عمليات التحول الإداري والهيكلية في التأثير على الرضا النفسي والوظيفي للموظف، وكيفية تطوير بيانات العمل بناءً على ذلك.
٢. **التبعية الأكاديمية:** الإشارة الواضحة لجامعة ميدأوشن، كلية الإدارة، واسم المشرف الأكاديمي لتأكيد الصبغة الرسمية غير التجارية للبحث.
٣. **المدى الزمني:** تحديد الوقت المستغرق للإجابة بدقة (حوالي ٦ إلى ٨ دقائق) احتراماً لوقت الموظف وجهده.
٤. **التعهد الحقوقي الصارم:** نلتزم التزاماً مطلقاً بأن كافة البيانات المستقاة ستعامل بسرية تامة، ولن يتم إطلاق الإدارة التنفيذية لشركتكم عليها، وستدمج ضمن المعالجة الإحصائية الكلية للدراسة دون فرز فردي.

## ج. التطبيق الإجرائي للسرية والموافقة المستنيرة في بحثي

- **إلغاء الهوية الشخصية:** لتشجيع الموظفين على إبداء آرائهم الحقيقية حول التغيير التنظيمي دون خوف من خسارة وظائفهم أو استهدافهم، تم إلغاء أي حقول تطلب الاسم، الرقم الوظيفي، أو الاسم الصريح للشركة. ويتم الاكتفاء ببيانات تصنيفية عامة (مثل: القسم: تسويق/موارد بشرية، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي العام).
- **آلية الموافقة الرقمية:** يتضمن الاستبيان خياراً شرطياً تقنياً في البداية: «بالنقر على خيار (موافق على المشاركة)، فإنك تؤكد اطلاعك على أهداف البحث، وتمنح الباحث موافقتك الطوعية الحرة للمساهمة برأيك المهني.»

## د. إدارة المخاطر المحتملة والمسؤولية القانونية

إن الخطر الأساسي في هذا البحث هو (الخطر المهني والأمان الوظيفي المتربط بخصوصية الموظف)؛ إذ إن تسرب بيانات تشير إلى عدم رضا الموظفين أو تدميرهم من الهيكل الجديدة قد يواجه برودة فعل عقابية أو إقصائية من الإدارة. ولتحييد هذا الخطر، قمت بالتدابير التالية:

- صياغة العبارات بأسلوب تقييمي موضوعي بعيداً عن الشحن العاطفي أو التحريض (مثل: "تتميز قنوات الاتصال أثناء التغيير بالوضوح" بدلاً من "هل تحجب الإدارة عنكم معلومات التغيير؟")
- عدم السماح بفرز البيانات على مستوى الأقسام الصغيرة جداً (التي يقل عدد موظفيها عن ٣ أفراد) حتى لا يسهل على المدراء استنتاج هوية صاحب الإجابة من خلال مصلب البيانات الديموغرافية (العمر، الجنس، الخبرة).
- حفظ ملفات البيانات في وحدة تخزين سحابية محمية بخاصية التحقق الثنائي، وتدمير البيانات الخام نهائياً بمجرد إقرار ومناقشة مشروع التخرج وتلقي الدرجة النهائية.

## ٧. الخاتمة:

إن أخلاقيات البحث العلمي في حقول الإدارة والأعمال ليست مجرد بروتوكول تنظيمي جامد أو متطلب إجرائي شكلي لاستكمال المتطلبات الأكاديمية، بل هي صمام الأمان الحقيقي الذي يحمي المنظومة المعرفية، ويضمن توجيه مخرجات البحث لخدمة التطوير الإداري الفعلي دون المساس بحقوق الإنسان والموظف. إن الممارسة البحثية الرشيدة تقتضي وعياً حاداً يوازن بين شغف التقصي العلمي والالتزام بالخطوط الحمراء التي تحمي شريك البحث الأساسي وهو المبحوث.

لقد تتبع هذا التقرير المبادئ الخمسة الكبرى (الأمانة، النزاهة، الموضوعية، السرية، والموافقة المستنيرة) مسقطاً إياها تفصيلاً على ثنائية "التغيير التنظيمي والرضا الوظيفي"، مع تبيان الآثار التدميرية للمخالفات كالانتحال، والفبركة، والتحيز التي تفرغ البحث العلمي من محتواه القيمي والعملية، وتحوله من أداة للبناء إلى أداة للهدم المؤسسي والمجتمعي. كما استعرض التقرير الأطر الحاكمة المتمثلة في لجان الأخلاق والأدلة التنظيمية والقوانين الوطنية التي تضبط حركة الباحث وتضمن نزاهته.

إن التزام الباحث المستدام بهذه المعايير الأخلاقية، وتمثله لها كعقيدة منهجية قبل أن تكون لوائح ملزمة، هو الرهان الحقيقي والوحيد لتقديم دراسات رصينة تتمتع بالموثوقية العالية والقدرة على إحداث فارق إيجابي. ومن خلال التطبيق الصارم لهذه المبادئ في دراستنا الحالية، نضمن تقديم نموذج بحثي يثري الفكر الإداري، ويسهم في نهضة المؤسسات، ويحافظ في الوقت ذاته على كرامة واستقرار العنصر البشري الذي يمثل عصب التنمية المستدامة وبناء بيئات عمل وطنية تنسم بالعدالة، والإنتاجية العالية، والجودة الشاملة.

## ٨. المراجع:

• أحمد، محمد (٢٠٢٣). أخلاقيات البحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية (ط. ٢). دار المعرفة للنشر والتوزيع.

- American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association* (7th ed.). <https://doi.org/10.1031/0000165-000>
- Smith, J. (2022). *Ethics in academic research: A comprehensive guide for undergraduate students*. Academic Press.