

عنوان التقرير

دور ممارسة الشمول في الموارد البشرية في تعزيز فرص توظيف الفئات الأكثر هشاشة في المملكة
العربية السعودية

إعداد الطالب/

عبير محمد البارقي

إشراف/

دعبد الرحيم نادر

العام الدراسي:

2026

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

1. المقدمة

يعد البحث العلمي من أهم الوسائل التي تعتمد عليها المؤسسات الأكاديمية في إنتاج المعرفة وتطويرها ، إلا أن قيمة البحث لا تقتصر على منهجيته أو حداثة موضوعه فقط ، بل تمتد لتشمل التزام الباحث بالمبادئ الأخلاقية التي تحكم جميع مراحل الدراسة . فهذه المبادئ تضمن النزاهة في العمل البحثي ، وتحمي حقوق المشاركين وتسهم في تعزيز الثقة في النتائج العملية وإمكانية الاستفادة منها في الواقع التطبيقي .

وتشير أخلاقيات البحث العلمي إلى مجموعة من القواعد والمعايير التي تنظم سلوك الباحث أثناء تنفيذ الدراسة، بما يضمن الالتزام بالأمانة العلمية، واحترام خصوصية المشاركين، وتوثيق المصادر العلمية بشكل دقيق. وقد أكد ريسنك (2020) أن أخلاقيات البحث العلمي تهدف إلى تعزيز النزاهة العلمية، وحماية المشاركين، وضمان مصداقية النتائج.

وتبرز أهمية هذه الأخلاقيات بشكل أكبر في الدراسات التي تعتمد على جمع بيانات من أفراد داخل منظمات، كما هو الحال في دراسات الموارد البشرية، حيث تتطلب طبيعة البيانات الحفاظ على السرية والشفافية، وعدم استخدام المعلومات إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

يهدف هذا التقرير إلى توضيح مفهوم أخلاقيات البحث العلمي، وبيان أهميتها في العمل الأكاديمي، وتحليل المبادئ الأساسية والقضايا الأخلاقية المرتبطة بها، إضافة إلى استعراض القواعد واللوائح المنظمة للعمل البحثي. كما يهدف إلى تطبيق هذه المبادئ بشكل عملي على موضوع البحث بعنوان (دور ممارسات الشمول في الموارد البشرية في تعزيز فرص توظيف الفئات الأكثر هشاشة في المملكة العربية السعودية) ، وذلك لضمان الالتزام بالمعايير الأخلاقية أثناء جمع البيانات وتحليلها، وحماية حقوق المشاركين، وتعزيز موثوقية النتائج.

2. أهمية أخلاقيات البحث العلمي

تكتسب أخلاقيات البحث العلمي أهمية كبيرة كونها تمثل الإطار الذي يضمن جودة العملية البحثية ومصداقيتها. فالالتزام بهذه الأخلاقيات يساهم في تعزيز الثقة في نتائج الدراسات العلمية، ويجعلها أكثر قابلية للاستخدام في تطوير السياسات واتخاذ القرارات داخل المؤسسات.

كما تساهم أخلاقيات البحث في حماية حقوق المشاركين، من خلال ضمان سرية معلوماتهم وعدم استخدامها بطريقة قد تسبب لهم أي ضرر وظيفي أو اجتماعي. إضافة إلى ذلك، فإن الالتزام بالأخلاقيات يعزز من دقة النتائج، حيث إن شعور المشاركين بالأمان يشجعهم على تقديم إجابات أكثر صدقاً وواقعية.

ومن جهة أخرى، تساعد أخلاقيات البحث العلمي في الحد من الممارسات غير المقبولة مثل الانتحال العلمي أو التلاعب بالبيانات، مما يحافظ على جودة البحث ومصداقيته الأكاديمية. وفي سياق هذه الدراسة، فإن الالتزام بهذه المبادئ يعد أمراً ضرورياً نظراً لاعتمادها على تحليل ممارسات الشمول في الموارد البشرية وتأثيرها على فرص توظيف الفئات الأكثر هشاشة في المملكة العربية السعودية .

3. المبادئ الأساسية لأخلاقيات البحث العلمي

ترتكز أخلاقيات البحث العلمي على مجموعة من المبادئ الأساسية التي تحكم سلوك الباحث في جميع مراحل البحث ومن أهمها :

الأمانة العلمية : يقصد بها التزام الباحث بنقل المعلومات والبيانات بدقة، وتوثيق جميع المصادر التي تم الاعتماد عليها، وعدم نسب أفكار الآخرين إلى نفسه، مع عرض النتائج كما هي دون تعديل أو تحريف .

مثال تطبيقي : توثيق جميع الدراسات السابقة المتعلقة بالشمول في الموارد البشرية وفق أسلوب وقائمة المراجع .

النزاهة : تعني التزام الباحث بالصدق في عرض البيانات والنتائج دون تزوير أو تعديل يتوافق مع رغباته الشخصية.

مثال تطبيقي: عرض نتائج الاستبانة حتى لو لم تدعم الفرضيات الأولية للدراسة.

الموضوعية : تعني الابتعاد عن التحيز الشخصي عند تحليل البيانات وتفسير النتائج، والاعتماد على الأدلة الفعلية فقط

مثال تطبيقي: تحليل نتائج استجابات المشاركين بناءً على البيانات الإحصائية دون تأثر بآراء الباحث.

السرية : تعني حماية بيانات المشاركين وعدم الكشف عن هوياتهم أو معلوماتهم الشخصية، واستخدام البيانات لأغراض البحث فقط.

مثال تطبيقي: استخدام رموز رقمية بدل أسماء المشاركين أو الجهات .

الموافقة المستنيرة : يقصد بها إعلام المشاركين بجميع تفاصيل الدراسة ومنحهم الحرية الكاملة في المشاركة أو الرفض دون أي ضغط

مثال تطبيقي: تضمين مقدمة الاستبانة توضح هدف الدراسة مع خيار الموافقة قبل البدء .

4. القضايا الأخلاقية في البحث العلمي

الانتحال : هو استخدام أفكار أو نصوص الآخرين دون توثيق المصدر

مثال: نسخ فقرة من دراسة سابقة حول الشمول الوظيفي دون الإشارة إلى صاحبها.

تزوير البيانات : يقصد به اختلاق بيانات غير حقيقة أو تعديل النتائج .

مثال : ادخال استجابات استبانة غير حقيقة لأكمال حجم العينة .

التحيز : هو توجيه البحث أو العينة للحصول على نتائج معينة .

مثال : اختيار شركات معينة فقط لأنها تدعم رأي الباحث .

انتهاك الخصوصية : يعني الكشف عن بيانات المشاركين دون إذنتهم .

مثال : نشر أسماء موظفين ومعلوماتهم .

تضارب المصالح : هو وجود مصلحة شخصية تؤثر على حيادية البحث .

مثال : تقييم جهة يعمل بها الباحث بشكل إيجابي غير واقعي .

5. القواعد واللوائح المنظمة لأخلاقيات البحث

تخضع البحوث العلمية لعدد من القواعد المنظمة التي تهدف إلى ضمان الالتزام بالأخلاقيات، ومن أهمها لجان أخلاقيات البحث (IRB) التي تراجع الدراسات قبل تنفيذها للتأكد من سلامتها وحماية المشاركين. كما يُعد دليل الجمعية الأمريكية لعلم النفس (APA) من أهم الأدلة التي تنظم أسلوب التوثيق العلمي وتحدد من الانتحال من خلال قواعد دقيقة للاقتباس والإشارة إلى المصادر.

وتكمن أهمية هذه القواعد في تنظيم العمل البحثي وضمان تنفيذه وفق معايير علمية وأخلاقية معتمدة، مما يعزز موثوقية الدراسات وجودته .

6. التطبيق العملي على موضوع البحث

تعتمد هذه الدراسة على جمع البيانات من خلال استبانة إلكترونية موجهة إلى العاملين في مجال الموارد البشرية داخل المملكة العربية السعودية. وسيتم تصميم الاستبانة بلغة واضحة ومحايدة بعيداً عن أي تحيز.

ولضمان الالتزام بالأخلاقيات، سيتم اتباع ما يلي:

- عدم طلب بيانات شخصية مثل الاسم أو رقم الهوية.
- استخدام رموز رقمية بدلاً من أسماء المشاركين.
- حفظ البيانات في ملفات محمية لا يمكن الوصول إليها إلا من قبل الباحث.
- توضيح هدف الدراسة للمشاركين قبل البدء مع الحصول على موافقتهم
- استخدام البيانات لأغراض أكاديمية فقط.

كما سيتم مراعاة الجوانب الأخلاقية المتعلقة بحساسية الموضوع، خاصة فيما يتعلق بآراء الموظفين حول ممارسات الشمول في بيئات العمل، وذلك لضمان عدم تعرض أي مشارك لأي ضرر وظيفي أو اجتماعي.

7. الخاتمة

تؤكد هذه الدراسة أن الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي يعد عنصرًا أساسيًا في نجاح أي بحث أكاديمي، حيث يضمن حماية المشاركين، ورفع جودة النتائج، وتعزيز موثوقية الدراسة. كما أن تطبيق هذه المبادئ في دراسة الشمول في الموارد البشرية يساهم في تقديم نتائج دقيقة يمكن الاعتماد عليها في تطوير سياسات التوظيف وتحقيق مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

8. المراجع

- ← رؤية المملكة العربية السعودية. (2016). وثيقة رؤية المملكة العربية السعودية 2030. الرياض، المملكة العربية السعودية.
- ← وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (2024). التقرير السنوي لمبادرات دعم التوظيف وتحسين بيئة العمل وتكافؤ الفرص. الرياض، المملكة العربية السعودية.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Resnik, D. B. (2020). *What is ethics in research & why is it important?* National Institute of Environmental Health Sciences.
- Mor Barak, M. E. (2022). *Managing diversity: Toward a globally inclusive workplace* (5th ed.). SAGE Publications...