

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

تخصص : إدارة الموارد البشرية

تقرير بعنوان :

أخلاقيات البحث العلمي

إعداد الطالبة: منيرة سعد الهويدي

إشراف: د. الفیصل عبد الحمید / د. فايز جراد

العام الدراسي: 2026م

هدف التقرير

يهدف هذا التقرير بشكل أساسي إلى تمكين الطالبة من استيعاب وفهم مبادئ أخلاقيات البحث العلمي ، وتحليل القضايا والمشكلات المرتبطة بها في الأوساط الأكاديمية والمهنية. كما يهدف التقرير إلى تقديم دراسة تطبيقية عملية تسقط هذه المبادئ الأخلاقية على تخصص إدارة الموارد البشرية، مما يضمن صياغة بحوث ماجستير رصينة تتوافق مع المعايير الدولية وتساهم في حماية المبحوثين وتطوير الفكر الإداري.

المقدمة

تعد أخلاقيات البحث العلمي الركيزة الأساسية التي تستند إليها مصداقية المعرفة الإنسانية وتطورها الأكاديمي. والبحث العلمي ليس مجرد عملية ميكانيكية لجمع البيانات واستخراج النتائج، بل هو نشاط إنساني قيمى محكوم بمنظومة من المبادئ الأخلاقية الصارمة التي توجه سلوك الباحث في كافة مراحل دراسته، بدءاً من اختيار المشكلة البحثية وصياغة الفرضيات، ومروراً بجمع البيانات وتحليلها، وصولاً إلى كتابة التقرير النهائي ونشره.

وقد عرفت الأدبيات الأكاديمية أخلاقيات البحث العلمي بأنها "مجموعة القواعد والنظم والمعايير السلوكية التي تحدد السلوك القويم للباحث الأكاديمي، والتي تضمن حماية حقوق المشاركين والمبحوثين، وتمنع إلحاق أي ضرر مادي أو معنوي بهم، مع الالتزام التام بالصدق والأمانة والشفافية في عرض النتائج العلمية وتفسيرها".

وتكتسب هذه الأخلاقيات أهمية بالغة في العمل الأكاديمي؛ نظراً لأن المعرفة العلمية تُبنى تراكمياً، وأي خلل أخلاقي في دراسة واحدة قد يؤدي إلى بناء نظريات خاطئة تضر بالمجتمع العلمي والتطبيقي. وفي العلوم الإدارية وتخصص إدارة الموارد البشرية تحديداً، تزداد أهمية هذه الأخلاقيات نظراً للتعامل المباشر مع العنصر البشري داخل المنظمات (الموظفين، القيادات، المديرين)، وحساسية البيانات المتعلقة بالأجور، والرضا الوظيفي، والضغوط المهنية، والأمن الوظيفي.

أهمية أخلاقيات البحث العلمي

تنبثق ضرورة الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي من تأثيرها المباشر على جودة ومصداقية النتائج، ودورها الحيوي في حماية المجتمع والمؤسسات، ويمكن تفصيل هذه الأهمية في النقاط التالية:

1. تعزيز موثوقية ومصداقية البحث العلمي

إن التزام الباحث بالنزاهة والموضوعية يضمن أن تكون النتائج التي يتوصل إليها حقيقية وتعكس الواقع الفعلي للظاهرة المدروسة دون تزيف. وعندما يثق المجتمع الأكاديمي والمهني في نزاهة الباحث، فإن نتائج دراسته تصبح مرجعاً معتمداً يمكن الاستناد إليه في تطوير السياسات الإدارية واتخاذ القرارات الإستراتيجية داخل المنظمات.

2. حماية المشاركين (المبحوثين)

تضمن الأخلاقيات صون كرامة المشاركين وحماية خصوصيتهم وأمنهم النفسي والوظيفي. ففي بحوث الموارد البشرية، قد يؤدي تسريب إجابات الموظفين حول سلوكيات مديريهم أو مستويات الاحتراق الوظيفي لديهم إلى أضرار مهنية جسيمة قد تصل إلى الفصل من العمل أو التعرض للمضايقات، وهنا تتدخل الأخلاقيات كدرع واقٍ للمشاركين من خلال الالتزام بالسرية المطلقة.

3. بناء الثقة بين المؤسسات الأكاديمية والمجتمع

يسهم الالتزام الأخلاقي في تعزيز التعاون بين الجامعات وقطاعات الأعمال. فالمؤسسات والشركات لن تسمح للباحثين بدخولها وجمع البيانات من موظفيها إلا إذا تأكدت من وجود ميثاق أخلاقي صارم يحمي أسرارها التجارية وبياناتها الداخلية.

المبادئ الأساسية لأخلاقيات البحث العلمي

يقوم البنيان الأخلاقي للبحث العلمي على أربعة مبادئ رئيسية يجب على طالب الماجستير تمثلها وتطبيقها:

1. الأمانة العلمية والنزاهة

التعريف: هي التزام الباحث بنقل المعلومات، والبيانات، والآراء، والنتائج بدقة تامة دون تلاعب، ونسب الفضل لأصحابه من خلال التوثيق العلمي الدقيق لكافة المصادر والمراجع.

- **مثال توضيحي:** عندما تقتبس الباحثة فقرة أو فكرة من دراسة سابقة تتناول "أثر القيادة التحويلية على الولاء التنظيمي"، فإنها تقوم بوضع النص المقتبس بين علامات تنصيص وتوثق اسم المؤلف وسنة النشر بدقة، اعترافاً بجهد الباحث العلمي وتجنباً للدعاء الباطل بملكية الفكرة.

2. الموضوعية

1. **التعريف:** تعني تجرد الباحث الكامل من أهوائه، وآرائه الشخصية، وانحيازاته المسبقة أثناء تصميم أدوات البحث، وجمع البيانات، وتحليل النتائج إحصائياً.

2. **مثال توضيحي:** إذا كانت الباحثة تميل شخصياً إلى فرضية أن "تطبيق الذكاء الاصطناعي في التوظيف يقلل من معدل دوران العمل"، ولكن التحليل الإحصائي للبيانات الفعلية أثبت العكس، فإن الموضوعية تفرض عليها عرض النتائج الحقيقية بكل حياد وتفسيرها علمياً دون محاولة التلاعب بالبيانات لتأكيد وجهة نظرها الشخصية.

3. السرية والخصوصية

التعريف: التعهد والالتزام الكامل من الباحث بعدم الكشف عن هوية المشاركين في الدراسة، وعدم ربط استجاباتهم بأسمائهم الشخصية أو جهات عملهم أمام أي طرف ثالث.

- **مثال توضيحي:** تقوم الباحثة بإزالة خانة "الاسم" من الاستبيان، وتتعامل مع الاستجابات عبر نظام الترميز الرقمي (مثل: موظف 1، موظف 2)، وتخزن البيانات في ملفات مشفرة على حاسبها الشخصي لضمان عدم تسربها لإدارة الشركة.

4. الموافقة المستنيرة

التعريف: إعلام المشاركين بشكل واضح وصريح بطبيعة البحث، وأهدافه، والجهة المشرفة عليه، والمخاطر أو المنافع المحتملة، مع التأكيد على حقهم الكامل في الرفض أو الانسحاب دون أي تبعات، والحصول على موافقتهم الطوعية قبل البدء.

- **مثال توضيحي:** إدراج صفحة تمهيدية في بداية الاستبيان الإلكتروني تشرح للموظف هدف الدراسة وتتضمن عبارة: "مشاركتك في هذا البحث تطوعية بالكامل، والضغط على زر (موافق) يعد بمثابة موافقة منك على استخدام إجاباتك لأغراض البحث الأكاديمي فقط".

القضايا الأخلاقية في البحث العلمي

تواجه البيئة البحثية عدداً من التحديات والمخالفات الأخلاقية الجسيمة التي تصنف كجرائم أكاديمية تقوض قيمة المعرفة، ومن أبرزها:

1. الانتحال العلمي

- هو سرقة أفكار، أو نصوص، أو تصاميم، أو جهود الآخرين ونشرها ونسبها للذات دون الإشارة للمصدر الأصلي.
- **مثال:** قيام باحث بنسخ الإطار النظري بالكامل من رسالة دكتوراه ناقشت "التمكين الإداري" ووضعه في بحثه الخاص مع تغيير بعض الكلمات البسيطة دون وضع توثيق، مما يجعله عرضة للعقوبات الأكاديمية الصارمة وسحب الدرجة العلمية عبر برامج كشف الانتحال (مثل Turnitin).

2. تزوير وتزييف البيانات

- التزوير هو اختلاق بيانات واستجابات لا وجود لها في الواقع (Fabrication)، أما التزييف فهو التلاعب بالبيانات الحقيقية القائمة أو حذف بعض النتائج لتوجيه التحليل الإحصائي نحو وجهة محددة تخدم رغبة الباحث (Falsification).
- **مثال:** باحث حدد حجم عينته بـ 400 موظف، ولكنه لم يجمع سوى 100 استبيان فقط نظراً لضيق الوقت، فقام بتعبئة الـ 300 استبيان المتبقية بنفسه واختلق الإجابات، مما يجعل دراسته مبنية على وهم كامل وتدمير لمصداقية العلم.

3. التحيز

- هو صياغة أسئلة أدوات الدراسة (الاستبيان أو المقابلة) بأسلوب إيحائي يوجه المبحوث نحو اختيار إجابة معينة يفضلها الباحث، أو اختيار عينة بحثية غير ممثلة للمجتمع لضمان إثبات فرضيات معينة.
- مثال : أن يطرح الباحث في المقابلة سؤالاً مثل: "كيف تساهم إدارة الموارد البشرية الفاشلة في شركتكم في إحباط الموظفين؟" بدلاف من السؤال الموضوعي: "ما هو أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي للموظفين في شركتكم؟".

4. انتهاك الخصوصية

- هو اختراق المساحة الشخصية للمبحوثين، أو إجبارهم على الإفصاح عن معلومات سرية أو حساسة لا يرغبون في مشاركتها، أو تصويرهم وتسجيل أصواتهم دون إذن مسبق.
- مثال: قيام باحث بزرع أجهزة تسجيل مخفية في غرف استراحة الموظفين لرصد سلوكياتهم وتفاعلاتهم دون علمهم، بذريعة دراسة "الصراعات التنظيمية".

5. تضارب المصالح

- هو وجود مصلحة شخصية، مالية، أو مهنية للباحث مع الجهة الممولة للبحث أو جهة الدراسة، مما قد يؤثر على نزاهة قراراته والنتائج التي يتوصل إليها للدرجة التي تجعله يخفي السلبات.
- مثال: تكليف مدير الموارد البشرية في شركة كبرى بإعداد دراسة تقييمية حول "كفاءة نظام المكافآت الجديد"، فيقوم الباحث بإخفاء النتائج التي تشير إلى استياء الموظفين وتراجع أدائهم، لكي يحافظ على منصبه ويرضي الإدارة العليا.

القواعد واللوائح المنظمة لأخلاقيات البحث

لم تترك الجامعات والمؤسسات الدولية الأخلاقيات كضمير داخلي فقط، بل وضعت لها لوائح تنظيمية صارمة:

• لجان أخلاقيات البحث العلمي

تعد لجان الـ IRB جهات رقابية مستقلة داخل الجامعات، تتولى فحص خطط البحوث المقترحة من طلاب الدراسات العليا قبل البدء في جمع البيانات. تركز هذه اللجان على مراجعة أدوات الدراسة لضمان عدم وجود أي ضرر نفسي أو مهني على المشاركين، والتأكد من صياغة استمارات الموافقة المستنيرة والتزام الباحث بخطة واضحة لحفظ البيانات وتشهيرها. ولا يسمح لأي طالب بتطبيق دراسته ميدانياً إلا بعد الحصول على الموافقة الرسمية من هذه اللجنة.

• المعايير الدولية ودليل جمعية علم النفس الأمريكية (APA)

لا تقتصر معايير الـ APA على تنسيق الهوامش وقوائم المراجع فحسب، بل يفرد دليلها فصلاً كاملاً ومشدداً ينظم القواعد الأخلاقية. يلزم الدليل الباحثين بالإفصاح الكامل عن أي تضارب للمصالح، ويمنع النشر المزدوج (أي نشر نفس البيانات في أكثر من مجلة علمية)، ويضع ضوابط صارمة لحماية الملكية الفكرية وتحديد نسب المشاركة في التأليف بين الباحثين والمشرفين.

التطبيق العملي على موضوع البحث

1. سياق وموضوع البحث المختار

يندرج البحث ضمن تخصص إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، ويعنوان تطبيقي: "أثر الضغوط المهنية والاحترق الوظيفي على الولاء التنظيمي لدى موظفي قطاع الخدمات". يتطلب هذا البحث جمع بيانات كمية ونوعية مباشرة من الموظفين عبر الاستبيانات والمقابلات الشخصية لاستكشاف بيئة عملهم وتقييمهم لأداء إداراتهم.

2. خطة جمع البيانات وآليات حماية السرية

- **مجهولي الهوية:** سيتم تصميم الاستبيان ليكون مجهول الهوية بالكامل؛ حيث لن يُطلب من الموظف كتابة اسمه، أو رقمه الوظيفي، أو بريده الإلكتروني. كما سيتم تجنب الأسئلة الديموغرافية التفصيلية التي قد تكشف هوية المبحوث.
- **أمن وتشفير البيانات:** سيتم تغريغ البيانات إحصائياً عبر رموز مشفرة على برامج التحليل (مثل SPSS)، وسيتمتع الباحث بحفظ الملفات الإلكترونية في سحابة تخزين محمية بكلمة مرور سرية وبتقنية التحقق الثنائي، ولن يتاح لأي شخص الاطلاع عليها سوى الباحثة واللجنة المشرفة، على أن يتم إتلاف كافة البيانات والمقابلات المسجلة فور إقرار الرسالة بشكل نهائي من الجامعة.

3. صياغة آلية الموافقة المستنيرة

تتعهد الباحثة بتضمين "ديباجة موافقة مستنيرة" واضحة في مقدمة الاستبيان وبداية المقابلات، تنص على ما يلي:

"عزيزي المشارك/ة، تهدف هذه الدراسة إلى قياس مستويات الضغوط المهنية والاحترق الوظيفي وعلاقتها بالولاء التنظيمي، وذلك لأغراض البحث الأكاديمي الصرف لنيل درجة الماجستير في إدارة الموارد البشرية من جامعة ميدأوشن. إن مشاركتك في هذا الاستبيان تطوعية بالكامل، ولديكم الحق المطلق في الامتناع عن الإجابة على أي سؤال أو الانسحاب التام في أي وقت دون إبداء أسباب ودون ترتب أي مسؤولية. نؤكد لكم أن إجاباتكم ستعامل بسرية مطلقة ولن تُعرض إلا في سياق تجميعي إحصائي، ولن تطلع عليها إدارة منشأتكم بأي حال من الأحوال. بالضغط على زر (موافق)، فإنكم تعلنون موافقتكم الطوعية على المشاركة".

4. إدارة وتحييد المخاطر المحتملة

- **المخاطر المهنية:** تكمن المخاطرة في خوف الموظف من تضرر تقييم أدائه السنوي، أو حرمانه من الترقيات، أو التعرض للنقل والتعسف إذا عبّر بصراحة عن شعوره بالاحترق الوظيفي أو انتقد أسلوب القيادة في منشأته. سيتم تحييد هذا الخطر تماماً عبر الطمأنة الصارمة للمبحوثين، وبأن النتائج لن تُعرض كحالات فردية، بل ستظهر في الرسالة على شكل نسب عامة ومتوسطات حسابية لمجتمع الدراسة ككل، مما يستحيل معه تحديد إجابة أي موظف بشكل عيني.
- **المخاطر النفسية:** قد تثير بعض الأسئلة المتعلقة بالاحترق الوظيفي وضغوط العمل مشاعر سلبية أو قلق لدى الموظف أثناء الإجابة. ستلتزم الباحثة بصياغة أسئلة مرنة، هادئة، وموضوعية مستندة إلى مقاييس علمية عالمية معتمدة (مثل مقياس ماسلاك للاحتراق الوظيفي) وتجنب الأساليب الاستفزازية أو الشخصية المباشرة.

الخاتمة

ختاماً، يتضح من خلال هذا التقرير الشامل أن أخلاقيات البحث العلمي ليست مجرد إجراءات روتينية أو ترف أكاديمي، بل هي الجوهر الحقيقي والروح النابضة التي تمنح المعرفة العلمية شرعيتها وجدارتها بالثقة والاعتماد. إن التزام باحث الماجستير الصارم بمبادئ الأمانة العلمية، والموضوعية، والسرية، والموافقة المستنيرة، وحرصه البالغ على تجنب قضايا الانتحال والتزوير والتحيز، يمثل خط الدفاع الأول عن رصانة رسالته الجامعية.

وفي تخصص إدارة الموارد البشرية، تزداد هذه المسؤولية وتتضاعف، نظراً لأن البحوث تتعمق في السلوك البشري والعوامل النفسية والمهنية للموظفين، مما يتطلب توازناً دقيقاً بين الرغبة في كشف الحقيقة الأكاديمية وبين الالتزام الأخلاقي بحماية حقوق المبحوثين وأمنهم الوظيفي. وبناءً على ذلك، نخلص إلى أن الالتزام الدائم بتوجيهات لجان الـ IRB وتطبيق معايير الأدلة الدولية مثل APA هو السبيل الوحيد للارتقاء بالبحوث الإدارية وتحقيق التنمية المستدامة في بيئات العمل.

المراجع

1. بدوي، أحمد (2021). *أخلاقيات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإدارية*. دار الفكر العربي للنشر والتوزيع.
2. جابر، سامح، وعبد الجواد، مها (2023). *منهجية البحث العلمي وضوابطه الأخلاقية في البيئة الرقمية*. *المجلة العربية للدراسات الأكاديمية*، 14(2)، 115-140.
3. عبيدات، ذوقان، وعدس، عبد الرحمن، وعبد الحق، كايد (2022). *البحث العلمي: مفهومه، أدواته، أساليبه* (ط 24). دار الفكر ناشرون وموزعون.
4. American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association* (7th ed). <https://doi.org/10.1037/0000165-000>.
5. Tolich, M. B. (2022) & Sieber, J. E. (2nd ed) *Planning ethically responsible research*. SAGE Publications.