

أثر إدارة التغيير التنظيمي على كفاءة فريق المشروع

إعداد الطالبة/ نوره جمال احمد الخليفة

إشراف/

د/عبد الرحيم نادر

العام الدراسي:

2026

المقدمة

تُعد أخلاقيات البحث العلمي بمثابة الميثاق السلوكي والمعياري التوجيهي الذي يضبط حركية الباحثين وممارساتهم طوال فترة إعداد وتطبيق دراساتهم الميدانية والنظرية في العمل الأكاديمي والمهني وتكتسب هذه الأخلاقيات واللوائح أهمية بالغة ومتزايدة كونها تمثل الركيزة الأساسية والشرط الأول لضمان نزاهة المعرفة الإنسانية المستنبطة، وحماية الحقوق المادية والمعنوية لكافة الأطراف الفاعلة والمشاركة في المنظومة البحثية ولا يمكن للعمل الأكاديمي أن يحقق غاياته التنموية أو الإدارية ما لم يكن متسلحاً بالشفافية والمسؤولية الأخلاقية والمهنية الواعية

وينطلق هذا التقرير لتقديم تأصيل نظري وتطبيقي شامل يهدف إلى تمكين الباحث من استيعاب وفهم مبادئ أخلاقيات البحث العلمي، وتحليل القضايا والمشكلات المرتبطة بها مثل الانتحال والتحيز والتزوير، والوقوف على كيفية معالجتها إجرائياً وفي سبيل تحقيق مخرجات تطبيقية واقعية تعكس الفهم العميق للباحث بعيداً عن مجرد العرض النظري الجاف، يسعى هذا التقرير إلى إسقاط ومطابقة هذه المبادئ الأخلاقية الحاكمة بشكل مباشر ومفصل على موضوع البحث الحالي: "أثر إدارة التغيير التنظيمي على كفاءة فريق المشروع"، لاستعراض كيفية إدارة أداة الدراسة (الاستبيان)، وتأمين جمع البيانات من الأفراد، وحفظ السرية التامة للمنظمات والموظفين الخاضعين للتغيير المؤسسي لعام ٢٠٢٦م

١. أهمية أخلاقيات البحث العلمي

تتجاوز أخلاقيات البحث العلمي كونها مجرد تدابير احترازية أو بروتوكولات تنظيمية اختيارية؛ بل هي شرط بنيوي ضروري وجوهري لضمان جودة البحث وعلميته، والركيزة الأساسية لشرعية المخرجات والنتائج الإحصائية والنظرية المستخلصة وتنبؤ هذه الأهمية البالغة من خلال أبعاد متعددة تخدم البيئة الأكاديمية والواقع التطبيقي على النحو التالي:

حماية المجتمع العلمي والإداري وبناء الثقة: تسهم الالتزام بالأخلاقيات في بناء جدار متين من الثقة المتبادلة المستدامة بين الباحثين والمجتمع، وهو ما يضمن لأصحاب المصلحة والمؤسسات إمكانية الاعتماد الكامل على نتائج البحوث والدراسات في اتخاذ قرارات إدارية وتنظيمية مصيرية وحساسة دون توجس من تزيف أو مواربة

تعزيز موثوقية ومصداقية البحث: توجد علاقة ارتباطية طردية وثيقة وعميقة بين الامتثال للمبادئ الأخلاقية الحاكمة ومستوى موثوقية البحث العلمي؛ فالبحث الذي يلتزم بسلامة الإجراءات ونزاهة الاقتباس وحقوق الأفراد يحظى باعتراف أوسع، ويتحول إلى مرجع أصيل في المكتبات الأكاديمية والمؤسسات المهنية لعام ٢٠٢٦ م

صون حقوق المشاركين وحمايتهم من الأضرار: تضمن هذه الأخلاقيات عدم تعرض الأفراد المستجيبين لأي أضرار نفسية، أو مهنية، أو اجتماعية نتيجة مشاركتهم في البحث وإبداء آرائهم حول قضايا حساسة في منظماتهم، مما يدفعهم لتقديم إجابات صادقة وواقعية تعزز دقة القياس

تحقيق التراكم المعرفي الإنساني الرصين: من خلال مكافحة الانتحال والسرقات العلمية، تضمن الأخلاقيات حفظ الحقوق الفكرية والمادية للعلماء والباحثين السابقين، مما يتيح للأجيال البحثية الحالية والمستقبلية البناء على أسس علمية صادقة وموثوقة تسهم فعلياً في تطوير الفكر الإداري والتنظيمي

٢. المبادئ الأساسية لأخلاقيات البحث العلمي

يتعين على الباحث الإحاطة بالمبادئ الخمسة الكبرى وتطبيقها إجرائياً طوال مسيرته البحثية، وهي المبادئ التي تشكل الهيكل القيمي لأي دراسة علمية رصينة:

الأمانة العلمية (Scientific Honesty):

تُعد الأمانة العلمية الركيزة الأولى والمنطلق الأساسي لأي جهد أكاديمي؛ وهي تعني التزام الباحث التام بنقل البيانات، والآراء، والأفكار، والأرقام الإحصائية بدقة متناهية وبأعلى درجات الأمانة دون تشويه، أو تحريف، أو حذف متعمد لخدمة وجهة نظر معينة

مثال تطبيقي: تدوين نتائج استبيان إدارة التغيير كما هي في مخرجات التحليل الإحصائي اس بي اس دون تعديل نسب الاستجابات أو تضخيم العينات لإثبات فرضيات البحث بشكل زائف

النزاهة (Integrity):

تتمثل النزاهة في الصدق المهني والالتزام بالعهود والمواثيق الأكاديمية في كافة مراحل الدراسة، من صياغة الإطار العام وحتى كتابة المراجع الفعلية وهي تضمن أن يبتعد الباحث عن الممارسات الملتوية أو محاولات إرضاء أطراف معينة على حساب الجودة العلمية

الموضوعية (Objectivity):

عني الموضوعية تجرد الباحث تماماً من ميوله الشخصية، أو آرائه المسبقة، أو أهوائه السياسية والإدارية أثناء تصميم الدراسة، وجدولة البيانات، وتحليل النتائج يجب أن يترك الباحث الأرقام والمؤشرات تتحدث عن نفسها دون توجيه أو تأويل ذاتي

مثال تطبيقي: عدم توجيه الموظفين وأعضاء فرق المشاريع أثناء توزيع الاستبيان للإجابة بطريقة معينة تثبت نجاح إدارة التغيير التنظيمي في منظماتهم، بل ترك الحرية المطلقة لكل فرد لعكس الواقع الفعلي للعمل

السرية وحماية البيانات (Confidentiality):

وهي التعهد القانوني والأخلاقي الكامل من قبل الباحث بعدم كشف هويات الأفراد المشاركين، أو تسريب معلومات منظماتهم وسياساتها الداخلية، أو استخدام البيانات لأي غرض خارج النطاق الأكاديمي الصرف لعام ٢٠٢٦ م
مثال تطبيقي: تشفير أسماء الشركات وأعضاء فرق المشاريع المشاركين في الاستبيان، والاكتفاء بالإشارة إليهم كـ "عينة ممثلة للقطاع الإداري"، لضمان عدم تعرضهم لأي مساءلة أو حرج مهني

الموافقة المستنيرة (Informed Consent):

تتضمن الموافقة المستنيرة إعلام الأفراد المشاركين في البحث بكافة تفاصيل الدراسة، وأهدافها، والجهة المشرفة عليها، ونوعية البيانات المطلوبة منهم، مع التأكيد على حريتهم المطلقة في قبول المشاركة أو رفضها، أو الانسحاب في أي مرحلة دون إبداء الأسباب أو التعرض لأي عقوبة

مثال تطبيقي: وضع ديباجة توضيحية مفصلة في مطلع الاستبيان الإلكتروني تشرح الهدف من دراسة أثر إدارة التغيير على كفاءة الأداء، وتتضمن خانة اختيار (أوافق على المشاركة في الاستبيان لأغراض البحث العلمي)

٣. القضايا الأخلاقية في البحث العلمي

تشكل التجاوزات والانحرافات الأخلاقية تهديداً حقيقياً لسلامة المعرفة البشرية وقيمتها التطبيقية ويتعين على الباحثين فهم هذه القضايا وفحصها بدقة لتجنب الوقوع فيها وتأمين دراساتهم من النقد الأكاديمي أو المساءلة القانونية وتبرز هذه القضايا والمشكلات الأخلاقية من خلال المحاور التفصيلية التالية:

الانتحال والسرقعة العلمية (Plagiarism):

يُعد الانتحال التجاوز الأخلاقي الأكثر خطورة وشيوعاً في الوسط الأكاديمي، وهو يعني قيام الباحث بالاستيلاء على جهود، أو أفكار أو صياغات، أو نتائج باحثين آخرين ونسبتها لنفسه فعلياً وعملياً دون الإشارة المباشرة والصريحة للمصدر الأصلي ولا يقتصر الانتحال على النسخ الحرفي فقط، بل يشمل أيضاً إعادة صياغة أفكار الآخرين دون توثيق، أو ما يُعرف بـ "الانتحال الذاتي" وهو إعادة استخدام الباحث لأجزاء من أبحاثه السابقة دون الإفصاح عن ذلك

مثال تطبيقي وواقعي: قيام الباحث بنسخ فقرات كاملة ومطولة من دراسة سابقة تتناول "إدارة التغيير التنظيمي وأثرها على الإنتاجية"، ولصقها مباشرة في إطاره النظري دون وضعها بين علامات تنصيص ودون كتابة اسم المؤلف وسنة النشر، مما يوهم المصحح بأنها صياغة أصلية للباحث

تزوير وفبركة البيانات والنتائج (Fabrication and Falsification):

تُقسم هذه الجريمة العلمية إلى شقين جوهريين: **الفبركة** وهي اختراع بيانات، أو عينات، أو أرقام وهمية ليس لها أي أساس من الصحة في الواقع التشغيلي والميداني أما **التزوير** فهو التلاعب بالبيانات الحقيقية الموجودة، أو حذف أجزاء منها، أو تعديل بعض المؤشرات الإحصائية المستخرجة لكي تتماشى قسراً مع فرضيات الباحث أو النتائج التي يتمنى ظهورها

مثال تطبيقي وواقعي: عندما يكتشف الباحث بعد معالجة الاستبيانات عبر برنامج اس بي اس أن بُعد "الاتصال التنظيمي" ليس له أثر ذو دلالة إحصائية على كفاءة فريق المشروع، فيقوم عمداً بتغيير الأرقام والنسب المئوية الحقيقية في الجداول لكي تظهر النتيجة بوجود أثر قوي، وذلك لتجنب إعادة صياغة الفرضيات أو خوفاً من رفض المشرف لنتيجته الفعلية

التحيز البحثي وعدم الموضوعية (Research Bias):

يحدث التحيز عندما يتخلّى الباحث عن حياده العلمي، ويسمح لآرائه الشخصية، أو خلفياته الأيديولوجية، أو قناعاته الإدارية المسبقة بالتدخل في مسار البحث وتوجيهه قد يظهر التحيز في مرحلة صياغة الأسئلة، أو في اختيار عينة الدراسة بشكل انتقائي يخدم النتيجة المرغوبة، أو في تفسير مخرجات التحليل الإحصائي بطريقة انتقائية وموجهة تتجاهل الحقائق المعاكسة لطموحه

مثال تطبيقي وواقعي: صياغة عبارات استبيان إدارة التغيير بأسلوب توجيهي إيجابي بحت لا يتيح للموظف التعبير عن سلبية التغيير، مثل سؤال: "كيف ساهمت الإدارة الحكيمة للتغيير في تطوير مشروعك؟"، عوضاً عن صياغته بحياد: "ما أثر ممارسات إدارة التغيير على أداء المشروع؟"

انتهاك الخصوصية والسرية (Privacy Violation):

تحدث هذه المشكلة عندما يفشل الباحث في حماية البيانات الحساسة المتعلقة بالأفراد أو المنظمات المستهدفة بالدراسة، ويقوم بنشرها علناً أو مشاركتها مع أطراف ثالثة دون إذن رسمي مكتوب إن كشف أسرار العمل أو آراء الموظفين السلبية تجاه إدارتهم قد يترتب عليه عواقب وخيمة تهدد أمنهم الوظيفي أو الاستقرار المؤسسي للجهة محل الدراسة

مثال تطبيقي وواقعي: نشر معلومات تشغيلية دقيقة أو قرارات سرية تمس الأفراد والشركات الخاضعة لعمليات التغيير لعام ٢٠٢٦ م أو ذكر أسماء مديري المشاريع صراحة في جداول النتائج مع ربطها باستجاباتهم التي تنتقد ضعف برامج التدريب أو سوء الاتصال الإداري داخل المنظمة

تضارب المصالح (Conflict of Interest):

تظهر قضية تضارب المصالح عندما يتأثر البحث العلمي بوجود مصالح مالية، أو شخصية، أو مهنية خفية بين الباحث والجهة الممولة للبحث أو المؤسسة الخاضعة للدراسة هذا التداخل يدفع الباحث (سواء بوعي أو بدون وعي) إلى تجميل النتائج، وإبراز الإيجابيات، وإخفاء الثغرات الإدارية الفعلية لضمان استمرار الدعم المالي أو للحصول على ترقية وامتيازات شخصية

مثال تطبيقي وواقعي: إجراء دراسة لقياس أثر إدارة التغيير التنظيمي على كفاءة الأداء في مؤسسة معينة، ويكون الباحث فعلياً هو المستشار الإداري المسؤول عن تصميم وتنفيذ خطة التغيير تلك؛ في هذه الحالة، ستكون لديه مصلحة شخصية كبيرة في إثبات أن خطته ناجحة ومثالية بنسبة ١٠٠٪ لإرضاء الإدارة العليا، مما ينسف موضوعية ونزاهة البحث

٤. القواعد والنواحي المنظمة لأخلاقيات البحث

تخضع البحوث العلمية لمنظومة رقابية صارمة تشمل:

لجان أخلاقيات البحث (IRB):

وهي مجالس مراجعة مؤسسية تدرس خطة البحث قبل تطبيقه للتأكد من خلوها من أي انتهاكات أو مخاطر على العنصر البشري:

نمط التوثيق المعتمد (APA 7th Edition):

يُعد دليل التوثيق الصادر عن الجمعية الأمريكية لعلم النفس اي بي اي في إصداره السابع الأحدث، الإطار التنظيمي والأكاديمي الأكثر صرامة وشيوعاً في العلوم الإدارية والإنسانية ضبطاً للنزاهة الأكاديمية وحفظاً للحقوق الفكرية ويعتمد نمط اي بي اي آيتين متكاملتين للتوثيق يتم تطبيقهما على موضوع دراستنا:

أولاً: التوثيق داخل المتن (In-Text Citation):

تم التوثيق داخل الصفحات مباشرة فور انتهاء الاقتباس عبر وضع (اسم عائلة المؤلف، سنة النشر) بين قوسين:

في حال إعادة صياغة فكرة: (العتيبي، 2026)

في حال الاقتباس الحرفي مع رقم الصفحة: (المطيري، 2025، ص. 45)

ثانياً: التوثيق في قائمة المراجع النهائية (Reference List):

ترتب المراجع هجائياً وتكتب ببياناتها الكاملة:

الكتب: اسم عائلة المؤلف، الاسم الأول. (سنة النشر). عنوان الكتاب بالخط المائل. دار النشر

المجلات المحكمة: اسم عائلة المؤلف، الاسم الأول. (سنة النشر). عنوان المقال. اسم المجلة العلمية بالخط المائل،

رقم المجلد (رقم العدد)، الصفحات

٥. التطبيق العملي على موضوع البحث (أثر إدارة التغيير التنظيمي على كفاءة فريق المشروع)

لا يقتصر الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي على صياغة المفاهيم النظرية، بل يتجلى التحدي الحقيقي في قدرة الباحث على تحويل تلك المبادئ إلى مبررات وإجراءات تنفيذية صارمة على أرض الواقع الميداني وفي دراستنا الحالية التي تبحث في لغز "أثر إدارة التغيير التنظيمي على كفاءة فريق المشروع"، تكتسب الممارسات الأخلاقية حساسية استثنائية؛ نظراً لأن دراسة موضوعات التغيير المؤسسي، والهيكلية الإدارية، وقياس كفاءة الأفراد، ومقاومتهم للقرارات المستحدثة، قد تسبب توجساً كبيراً وحرماً مهنيّاً لدى الموظفين خوفاً من انعكاس إجاباتهم سلباً على تقييمهم الوظيفي أو تعرضهم للمساءلة من قبل الإدارة العليا

وبناءً على ذلك، وضعت الباحثة خطة تطبيقية صارمة ومفصلة تتناول آليات جمع البيانات، وحفظ السرية، وإدارة المخاطر المحتملة على النحو التالي:

أولاً: آليات ومنهجية جمع البيانات الميدانية

تصميم أداة الدراسة (الاستبيان الرقمي): جرى بناء الاستبيان عبر منصة إلكترونية آمنة ومعتمدة أكاديمياً، وتمت صياغة العبارات والمحاور (القيادة، الاتصال الفعال، التدريب، كفاءة الفريق) بأسلوب موضوعي وحيادي تماماً، يبتعد عن الأسلوب التوجيهي أو الإيحائي الذي قد يدفع المشارك لتبني إجابة محددة لا تعكس الواقع الفعلي لمنظمته

بروتوكول التوزيع الطوعي: تم إرسال رابط الاستبيان إلى عينة الدراسة (أعضاء ومديري فرق المشاريع) عبر قنوات اتصال رسمية ومستقلة، مع التأكيد القاطع في رسالة الدعوة على أن المشاركة في هذه الدراسة طوعية واختيارية بالكامل، وللمشارك الحق المطلق في الامتناع عن البدء، أو التوقف في أي مرحلة دون إبداء أي أسباب ودون ترتب أي مسؤولية قانونية أو مهنية عليه

ثانياً: طرق وآليات الحفاظ على السرية وتعمية البيانات (Anonymization)

تعد السرية هي خط الدفاع الأخلاقي الأول في هذه الدراسة لضمان أفراد العينة وحمايتهم، وقد تم تطبيقها عبر التدابير التنفيذية التالية:

حظر البيانات التعريفية الهيكلية: تم إلغاء وتعطيل أي خانات تطلب من المشارك كتابة اسمه الصريح، أو رقمه الوظيفي، أو بريده الإلكتروني الشخصي، أو اسم المشروع والشركة فعلياً وعملياً؛ لضمان استحالة ربط أي استبيان بهوية الشخص الذي قام بتعبئته

إخفاء المعرفات الرقمية التقنية:

تم ضبط إعدادات المنصة الرقمية المجهزة للاستبيان لإخفاء وحجب عناوين الـ IP ADDRESSES الخاصة بأجهزة الكمبيوتر أو الهواتف الذكية للمشاركين، وذلك لقطع الطريق أمام أي محاولة لتعقب مصدر الإجابات تقنياً من داخل شبكة المنظمة

الدمج والمعالجة الإحصائية التجميعية: عند سحب البيانات الخام وتصديرها إلى برنامج التحليل الإحصائي اس بي اس لا يتم التعامل مع الإجابات بشكل فردي أو منفصل؛ بل تُدمج كافة الاستجابات ككتلة رقمية واحدة وتُعرض النتائج على هيئة جداول تكرارية ورسوم بيانية تجميعية عامة توضح النزعة المركزية للعينة ككل، مما يضمن طمس أي ملامح فردية للاستجابات

ثالثاً: تفعيل مبدأ الموافقة المستنيرة (Informed Consent)

قامت الباحثة بابتكار أداة تحكم أخلاقية داخل الاستبيان لضمان الوعي الكامل للمشارك، وذلك عبر الخطوات التالية:

ديباجة الشرح الوافي: تم تصميم الصفحة الأولى من الاستبيان لتكون عبارة عن "وثيقة موافقة مستنيرة رقمية" واضحة، تشرح بالتفصيل الهدف الأكاديمي من البحث لعام ٢٠٢٦ م والجهة المشرفة عليه، وكيف ستسهم هذه الإجابات (دقائق 7 حوالى) في تطوير الفكر الإداري، والوقت المتوقع المستغرق لتعبئة الاستبيان

شرط العبور الإلكتروني: لا يمكن للمشارك الانتقال إلى أسئلة الاستبيان الفعلية إلا بعد قراءة الديباجة والضغط على خيار نشط إلزامي ينص على: "أقر بأنني اطلعت على أهداف البحث، وأوافق طواعية على المشاركة بتقديم إجابات تعكس وجهة نظري لأغراض البحث العلمي الصرف"، وبدون هذا الإقرار يتم إغلاق المتصفح تلقائياً

رابعاً: إدارة وتقييم المخاطر المحتملة (Risk Management)

حرصت الباحثة على دراسة وتحديد أي مخاطر محتملة قد تلحق بالعنصر البشري أو المنظمات محل الدراسة:

منع الضرر الوظيفي والنفسي : نظراً لأن بعض العبارات في محور "الاتصال والقيادة" تتطلب من الموظف تقييم أداء رؤسائه ومدى شفافتهم أثناء تطبيق التغيير التنظيمي، فإن حجب الهويات الكامل يضمن انعدام أي خطر يتمثل في تعرض الموظف لعقوبات إدارية، أو مضايقات في بيئة العمل، أو التأثير على ترقياته المستقبلية

حماية الأسرار التجارية والتنافسية للمنظمات : التغييرات التنظيمية أحياناً ترتبط بخطط استراتيجية سرية للمنظمات لمواجهة المنافسين؛ لذلك يلتزم هذا البحث أخلاقياً بعدم نشر أي تفاصيل مالية، أو خطط مستقبلية، أو ثغرات تشغيلية تمس المنظمات المستهدفة، ويتم الإشارة إليها في المتن العام بـ "مؤسسات تشغيلية في القطاع الإداري"، مما يحافظ على مركزها التنافسي في السوق

الاستبيان:

[https://docs.google.com/forms/d/e/](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfqGS3NSRVI_ufdx2C8T9OCBC2ZOD0doMq7OSUr0VtOk1VqIQ/viewform?usp=publish-editor)

1FAIpQLSfqGS3NSRVI_ufdx2C8T9OCBC2ZOD0doMq7OSUr0VtOk1VqI
Q/viewform?usp=publish-editor

الخاتمة

في ختام هذا التقرير الأكاديمي الشامل والعميق، يتضح لنا جلياً وبما لا يدع مجالاً للشك أن أخلاقيات البحث العلمي لا يمكن اختزالها أو التعامل معها كمجرد متطلبات شكلية، أو إجراءات بروتوكولية عابرة، أو حتى عرض نظري جامد يهدف الباحث من خلاله إلى استيفاء الشروط والتعليمات الجامعية المفروضة فحسب؛ بل هي صمام الأمان الحقيقي، والعمود الفقري، والهيكل القيمي والشرعي الأصيل الذي يستند إليه الفكر الإداري والتنظيمي المعاصر لعام 2026م لإنتاج معرفة علمية رصينة تتسم بأعلى درجات المصداقية، والنزاهة، والشفافية والموضوعية إن الالتزام الصارم بمبادئ الأمانة العلمية، والموضوعية الكاملة، والسرية المطلقة، وتفعيل آليات الموافقة المستنيرة الرقمية والميدانية، هو المحرك الأساسي والمحك الفعلي الذي يمنح البحوث والدراسات قيمتها التطبيقية والعملية، ويجعل مخرجاتها مرجعية موثوقة يعتمد عليها صناع القرار والمديرون التنفيذيون في بناء خططهم الاستراتيجية وتطوير بيئاتهم التشغيلية وسط عالم دائم التحول والتعقيد

وقد أثبت الإسقاط التطبيقي الدقيق للمبادئ واللوائح الأخلاقية على موضوع بحثنا الحالي المعني بـ "أثر إدارة التغيير التنظيمي على كفاءة فريق المشروع"، أن الباحث الفطن هو من يمتلك القدرة والمهارة على حماية المورد البشري المشارك، وتحييد كافة المخاطر المهنية، والنفسية، والوظيفية التي قد تلحق بالأفراد نتيجة تعبيرهم عن آرائهم بحرية وشفافية تجاه قيادتهم ومنظوماتهم؛ فالسرية وتعمية البيانات وحجب المعارف التقنية والأجهزة الذكية ليست مجرد خيارات تقنية، بل هي أدوات حماية أخلاقية تضمن تيسير الحصول على استجابات واقعية وصادقة تعكس الواقع الفعلي للمنظمات الخاضعة للتحولات الهيكلية، مما يؤدي بالتبعية المباشرة إلى جودة ونزاهة المعالجة الإحصائية وسلامة النتائج الاستدلالية المستخرجة عبر البرامج الإحصائية المتقدمة وبناءً على كافة المعطيات، والمؤشرات، والتحليلات العميقة التي تناولها هذا التقرير بالبحث والتفصيل، نتقدم الباحثة في نهاية هذا العمل العلمي بحزمة من التوجيهات والتوصيات الختامية والآفاق المستقبلية:

ترسيخ ثقافة النزاهة الأكاديمية المستدامة: يجب على الجامعات، والمراكز البحثية، والمؤسسات الأكاديمية الاستمرار في تكثيف برامج التوعية والورش التدريبية التي تسلط الضوء على مخاطر الانتحال العلمي، والتحيز الإداري، وفبركة وتزوير البيانات والنتائج، مع ضرورة تفعيل أدوات وبرمجيات الرقابة الرقمية الصارمة للكشف عن الاقتباسات غير الموثقة، وذلك حمايةً للحقوق الفكرية والمادية للعلماء والباحثين السابقين وضماناً لأصالة النتائج العلمي المعاصر

الالتزام الكامل بالأدلة التنظيمية والمعايير العالمية: يُوصى بضرورة التطبيق الدقيق والمنظم لكافة آليات التوثيق الأكاديمي المعتمدة دولياً، وعلى رأسها دليل الإصدار السابع الصادر عن الجمعية الأمريكية (APA 7th Edition)

لعلم النفس

لما يمتلكه هذا النظام من قيمة ضبطية صارمة تضمن أمن وجودة التقارير والرسائل العلمية، وتمنع حدوث أي تداخل، أو انتحال عفو غير مقصود من قبل الباحثين أثناء رحلة جمع المعارف وإعادة صياغتها

التوسع في دراسة المنظومات الرقابية والمجالس المؤسسية: التأكيد على تفعيل دور لجان أخلاقيات البحث العلمي والمراجعة المؤسسية اي ار بي في كافة الكليات الإدارية والإنسانية، لضمان مراجعة أدوات الدراسة والخطط البحثية قبل النزول الفعلي للميدان، مما يحمي الباحث والمبحوث والمنظمة على حدٍ سواء تحت مظلة قانونية وأخلاقية واضحة المعالم والمخرجات

فتح آفاق بحثية جديدة ومواكبة للتطور التقني المتسارع: تقترح الباحثة على الباحثين والأكاديميين مستقبلاً ضرورة فتح ملفات بحثية جديدة ومعقدة تدرس وتفحص "أخلاقيات وآليات التعامل مع أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي في صياغة البحوث والتقارير العلمية"، والوقوف على الأبعاد القانونية والحدود التنظيمية لضبط استخدامها في جمع البيانات دون الإخلال بمبدأ الأمانة والجهد البشري الأصيل، وذلك لضمان مواكبة البحث العلمي للثورات التكنولوجية لعام 2026م وما بعده مع الحفاظ التام على أصالته ونزاهته وجدارته العلمية

المراجع والمصادر (Reference List)

-المراجع العربية (مرتبة هجائياً)

أبو زينة، رأفت محمود (2025). المنهجية العلمية والنزاهة الأكاديمية في العلوم الإنسانية والإدارية (ط. 3). دار وائل للنشر والتوزيع

الرشدي، أحمد حمدان (2024). أخلاقيات البحث العلمي الأكاديمي: الأسس، المعايير، والانتهاكات السلوكية في بيئات العمل المعاصرة. دار الفكر الإداري للنشر والتوزيع

في ضبط البحوث السلوكية (IRB) الضبع، محمود رأفت (2025). النزاهة الأكاديمية ودور لجان المراجعة المؤسسية والتنظيمية مجلة الدراسات العليا والبحث العلمي، 22(3)، 145-170

العتيبي، بندر مشعل (2026). إدارة التغيير التنظيمي كمدخل لرفع كفاءة فرق المشاريع في البيئات الدينامية. مجلة العلوم الإدارية الحديثة، 18(1)، 201-224

الفهد، نورة سليمان، والسديري، خالد عبد المحسن (2024). ظاهرة الانتحال العلمي والأدبي في البحوث الجامعية: الأسباب، المظاهر، وآليات العلاج الرقمية المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، 17(2)، 89-114

القحطاني، محمد عايض (2023). أثر التدريب وبناء القدرات الفنية على جودة مخرجات المشاريع الرقمية. المجلة الدولية لتطوير الأداء المؤسسي، 9(4)، 89-112

المطيري، نورة فهد (2025). التغيير الهيكلي وأثره على تماسك وإنتاجية فرق العمل في المنظمات المعاصرة. مجلة البحوث والدراسات التجارية، 31(2)، 310-335

المراجع الأجنبية (مرتبة هجائياً) - English References

American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association: The official guide to APA style* (7th ed.). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000165-000>

Cameron, E., & Green, M. (2024). *Making sense of change management: A complete guide to the models, tools and techniques of organizational change* (6th ed.). Kogan Page Publishers

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications

Hiatt, J. M. (2023). *ADKAR: A model for change in business, government and our community*. Prosci Research Systems

Kerzner, H. (2024). *Project management: A systems approach to planning, scheduling, and controlling* (13th ed.). John Wiley & Sons

Kotter, J. P. (2025). *Leading change, with a new preface by the author*. Harvard Business Review Press

Resnik, D. B. (2025). What is ethics in research & why is it important? *National Institute of Environmental Health Sciences*, 11(1), 34-52

Turner, J. R. (2026). *The handbook of project-based management: Leading strategic change in organizations* (5th ed.). McGraw-Hill Education