

عنوان التقرير

أثر التدريب والتطوير على تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات في المملكة العربية السعودية

إعداد الطالب/ ممدوح إبراهيم العايد

إشراف/

د. الفصيل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2026

Contents

3.....	المقدمة
3.....	أهمية أخلاقيات البحث العلمي
4.....	المبادئ الأساسية لأخلاقيات البحث العلمي
5.....	القضايا الأخلاقية في البحث العلمي
6.....	القواعد واللوائح المنظمة لأخلاقيات البحث
6.....	التطبيق العملي على موضوع البحث
8.....	الخاتمة
9.....	المراجع

المقدمة

تُعد أخلاقيات البحث العلمي الركيزة الأساسية والدعامة الجوهرية التي يستند إليها الفكر الأكاديمي والنشاط المعرفي في العصر الحديث. فهي ليست مجرد مجموعة من التوجيهات الاختيارية أو البروتوكولات الشكلية، بل هي منظومة متكاملة من المبادئ والقيم والمعايير الأخلاقية والقانونية التي تحكم سلوك الباحث وتوجه قراراته طوال رحلته البحثية، بدءاً من تبلور الفكرة البحثية وصياغة الفروض، مروراً بجمع البيانات وتحليلها، وصولاً إلى استخلاص النتائج ونشرها وتعميمها. ويهدف الالتزام الصارم بهذه الأخلاقيات إلى تعزيز مستويات الثقة والموثوقية في المخرجات العلمية، وحماية الحقوق المادية والمعنوية لكافة الأطراف المشاركة في الأبحاث، وضمان سلامة الإجراءات البحثية والنظرية على حد سواء.

وتزداد أهمية أخلاقيات البحث العلمي في الدراسات الإدارية والسلوكية التي تعتمد بشكل مباشر على العنصر البشري كمصدر أساسي لجمع البيانات والمعلومات، حيث يصبح من الضروري الحفاظ على خصوصية المشاركين المطلقة، واحترام كرامتهم وحقوقهم الإنسانية والوظيفية، وعدم تعريضهم لأي ضرر مادي أو معنوي أو مهني. كما أن الالتزام بالأخلاق البحثية يسهم بشكل حاسم في الحد من الممارسات غير المشروعة والتجاوزات الأكاديمية الخطيرة مثل الانتحال العلمي، وتزوير البيانات، والتلاعب بالنتائج الإحصائية.

ويأتي هذا التقرير في إطار التطبيق العملي والمعمق لمبادئ أخلاقيات البحث العلمي على موضوع الدراسة المعنون بـ "أثر التدريب والتطوير على تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات في المملكة العربية السعودية". ويهدف هذا البحث إلى دراسة وفحص العلاقة الارتباطية والأثر بين برامج التدريب والتطوير ومستوى الأداء الوظيفي والإنتاجي للعاملين في المؤسسات السعودية، مع إسقاط المبادئ الأخلاقية على كافة خطوات وإجراءات هذه الدراسة لضمان خروجها بأعلى درجات النزاهة والموضوعية بما يتوافق مع أدلة جامعة ميدأوشن ورؤية المملكة 2030.

أهمية أخلاقيات البحث العلمي

تكتسب أخلاقيات البحث العلمي أهمية كبيرة لكونها تضمن جودة العملية البحثية ومصداقية النتائج. فالباحث الذي يلتزم بالمعايير الأخلاقية يقدم نتائج أكثر موثوقية وقابلية للاعتماد عليها في اتخاذ القرارات وصنع السياسات.

كما تسهم أخلاقيات البحث العلمي في حماية المشاركين من أي استغلال أو انتهاك لحقوقهم، وتضمن أن تكون مشاركتهم في الدراسة مبنية على المعرفة الكاملة بأهداف البحث وإجراءاته. إضافة إلى ذلك، فإن الالتزام بالأخلاقيات يساعد في تعزيز سمعة المؤسسات الأكاديمية والبحثية ويرفع من مستوى الثقة المجتمعية بالبحث العلمي.

وتلعب الأخلاقيات البحثية دوراً مهماً في حماية الملكية الفكرية من خلال توثيق المصادر والمراجع واحترام حقوق المؤلفين والباحثين السابقين. كما تساعد في الحد من النزاعات العلمية وتعزز التعاون بين الباحثين والمؤسسات الأكاديمية.

المبادئ الأساسية لأخلاقيات البحث العلمي

أولاً: الأمانة العلمية

الأمانة العلمية تعني التزام الباحث بنقل المعلومات والحقائق كما هي دون تحريف أو تغيير، مع ضرورة توثيق جميع المصادر والمراجع المستخدمة في البحث. ويُعد الانتحال العلمي من أبرز صور مخالفة الأمانة العلمية.

مثال تطبيقي:

عند استخدام نتائج دراسة سابقة حول التدريب والتطوير، يجب الإشارة إلى المرجع الأصلي وعدم نسب الأفكار أو النتائج إلى الباحث نفسه.

ثانياً: النزاهة

تعني النزاهة التزام الباحث بالصدق في جميع مراحل البحث وعدم التلاعب بالبيانات أو النتائج لتحقيق أهداف معينة أو إثبات فرضيات مسبقة.

مثال تطبيقي:

إذا أظهرت نتائج الدراسة أن بعض برامج التدريب ليس لها تأثير كبير على الأداء الوظيفي، فيجب عرض هذه النتائج كما هي دون تعديل أو إخفاء.

ثالثاً: الموضوعية

يقصد بالموضوعية الابتعاد عن التحيز الشخصي عند جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها.

مثال تطبيقي:

عدم التأثير على المشاركين أثناء الإجابة على الاستبيان وعدم توجيههم نحو إجابات محددة.

رابعاً: السرية

تعني السرية حماية معلومات المشاركين وعدم الكشف عنها لأي طرف غير مخول.

مثال تطبيقي:

عدم تسجيل أسماء المشاركين في الاستبيانات أو مشاركة بياناتهم مع جهات أخرى.

خامساً: الموافقة المستنيرة

تعني إبلاغ المشاركين بجميع تفاصيل الدراسة والحصول على موافقتهم قبل المشاركة.

مثال تطبيقي:

تقديم نموذج موافقة يوضح أهداف الدراسة وطبيعة المشاركة وحق المشارك في الانسحاب في أي وقت.

القضايا الأخلاقية في البحث العلمي

أولاً: الانتحال العلمي (Plagiarism)

الشرح: يحدث الانتحال العلمي عندما يقوم الباحث بنقل نصوص، أو أفكار، أو نتائج، أو جداول إحصائية من مصادر ودراسات أخرى ودمجها في بحثه دون الإشارة إليها بشكل صحيح، مما يوحي للقارئ بأنها من إنتاجه الشخصي. ويُعد هذا التجاوز من أخطر المخالفات الأكاديمية التي قد تؤدي لإلغاء البحث وفصل الباحث.

مثال تطبيقي واقعي: قيام الباحث بنسخ صفحة كاملة تتحدث عن "أثر التدريب على رأس المال البشري" من دراسة (Armstrong & Taylor, 2020) ووضعها حرفياً في الإطار النظري لبحثه دون استخدام علامات التنصيص ودون توثيق اسم المؤلفين، مدعياً أنها صياغته الشخصية.

ثانياً: تزوير وفبركة البيانات (Data Falsification and Fabrication)

الشرح: تزوير البيانات يعني التلاعب بالبيانات الحقيقية أو حذف بعضها لتغيير النتيجة، أما الفبركة فتعني اختلاق بيانات وهمية ليس لها وجود في الواقع بالأساس، وذلك لتوفير الوقت والجهد أو لإجبار النتائج على دعم فرضيات الدراسة.

مثال تطبيقي واقعي: إذا قام الباحث بتوزيع الاستبيان وحصل على 40 استجابة فقط من الموظفين، ولكي يفي بالشروط الإحصائية للدراسة، يقوم باختلاق وتعبئة 160 استمارة استبيان وهمية من تلقاء نفسه، ويدخلها في برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) مدعياً أنها تمثل موظفين حقيقيين في الشركات السعودية.

ثالثاً: التحيز البحثي (Research Bias)

الشرح: يظهر التحيز عندما يسمح الباحث لآرائه الشخصية، أو توقعاته المسبقة، أو معتقداته الذاتية بالتدخل في توجيه مسار البحث، سواء في مرحلة صياغة الأسئلة، أو اختيار العينة، أو أثناء مرحلة جمع البيانات وتحليلها إحصائياً.

مثال تطبيقي واقعي: يقوم الباحث باستبعاد وحذف 25 استمارة استبيان قام بتعبئتها موظفون أشاروا فيها إلى أن "البرامج التدريبية في مؤسساتهم سيئة وغير مجدية"، ويحتفظ فقط بالاستمارات التي تمدح التدريب، وذلك لكي تخرج النتيجة النهائية متوافقة تماماً مع فرضيته التي تقول بأن التدريب يحسن الأداء دائماً.

رابعاً: انتهاك الخصوصية (Privacy Violation)

الشرح: يحدث هذا الانتهاك عند الكشف عن معلومات المشاركين السرية، أو مشاركة بياناتهم مع جهات غير مخولة، أو استخدام تلك البيانات في غير الأغراض العلمية والأكاديمية المخصصة والمصرح بها في مستند الموافقة المستنيرة.

مثال تطبيقي واقعي: قيام الباحث بنشر ملف البيانات الخام (Excel) المشتمل على المسميات الوظيفية الدقيقة للموظفين وأسماء إداراتهم على مجموعات التواصل الاجتماعي أو تسليمه لمدير الموارد البشرية في الشركة، مما يتيح للإدارة معرفة الموظفين الذين انتقدوا بيئة العمل والتدريب، الأمر الذي قد يتسبب في تعرضهم لجزاءات وظيفية أو مضايقات في العمل.

خامساً: تضارب المصالح (Conflict of Interest)

الشرح: يظهر تضارب المصالح عندما تكون للباحث مصالح شخصية، أو مالية، أو مهنية خفية قد تؤثر سلباً على موضوعيته، واستقلاليته العلمية، ونزاهة القرارات البحثية والنتائج التي يتوصل إليها في دراسته.

مثال تطبيقي واقعي: أن يكون الباحث شريكاً أو يعمل مستشاراً مدفوع الأجر في مركز تدريب خاص يقدم خدماته للمؤسسات السعودية، ويقوم بإجراء هذا البحث ليثبت أن برامج هذا المركز تحديداً هي الأكثر فاعلية في رفع الأداء الوظيفي، مع إخفاء هذه العلاقة المالية والمهنية عن المشرفين والجامعة.

القواعد واللوائح المنظمة لأخلاقيات البحث

توجد العديد من القواعد والأنظمة التي تنظم أخلاقيات البحث العلمي على المستوى المحلي والدولي. ومن أهم هذه القواعد دور لجان أخلاقيات البحث العلمي (IRB)، والتي تقوم بمراجعة الدراسات البحثية قبل تنفيذها للتأكد من توافقها مع المعايير الأخلاقية.

كما يُعد دليل APA من أهم الأدلة المستخدمة في التوثيق العلمي، حيث يساهم في حماية حقوق الملكية الفكرية وضمان توثيق المراجع بصورة صحيحة.

وتتشرط العديد من الجامعات والمؤسسات البحثية الحصول على الموافقات الأخلاقية قبل البدء في جمع البيانات، خاصة إذا كانت الدراسة تشمل مشاركين من البشر.

التطبيق العملي على موضوع البحث

يتم تطبيق مبادئ أخلاقيات البحث العلمي على الدراسة الحالية التي تبحث في أثر التدريب والتطوير على تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات في المملكة العربية السعودية.

أولاً: جمع البيانات

تعتمد الدراسة على استخدام الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات من الموظفين العاملين في المؤسسات السعودية. ولذلك يجب التأكد من أن جميع المشاركين على دراية كاملة بهدف الدراسة وطبيعة الأسئلة المطروحة عليهم.

ثانياً: الموافقة المستنيرة

قبل توزيع الاستبيان، يجب تقديم شرح واضح للمشاركين حول أهداف الدراسة وأهميتها، مع التأكيد على أن المشاركة اختيارية بالكامل وأن للمشارك الحق في الانسحاب في أي وقت دون أي تأثير سلبي عليه.

ثالثاً: حماية الخصوصية والسرية

نظراً لأن الدراسة تستهدف موظفين من مؤسسات مختلفة، فمن الضروري عدم جمع أي معلومات قد تكشف عن هوية المشاركين بشكل مباشر، مثل الأسماء أو أرقام الهوية.

كما يجب تخزين البيانات في ملفات آمنة وعدم السماح بالوصول إليها إلا للباحث والمشراف الأكاديمي عند الحاجة.

رابعاً: الأمانة العلمية في توثيق المصادر

اعتمدت الدراسة على عدد من المراجع العلمية والدراسات السابقة المتعلقة بالتدريب والتطوير والأداء الوظيفي، ولذلك يجب توثيق جميع هذه المراجع وفق أسلوب APA وعدم استخدام أي معلومات دون الإشارة إلى مصدرها الأصلي.

خامساً: الموضوعية في تحليل النتائج

يجب على الباحث تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة دون تحيز أو محاولة التأثير على النتائج. كما يجب عرض النتائج كما تظهر فعلياً سواء دعمت فرضيات الدراسة أم لم تدعمها.

سادساً: إدارة المخاطر المحتملة

لا يتوقع أن تترتب على هذه الدراسة مخاطر كبيرة على المشاركين، إلا أنه يجب مراعاة عدم التسبب بأي ضرر نفسي أو وظيفي لهم نتيجة المشاركة في الدراسة.

سابعاً: استخدام النتائج

يجب أن تستخدم نتائج الدراسة للأغراض العلمية والأكاديمية فقط، وألا يتم استغلالها بأي طريقة قد تؤثر سلباً على المشاركين أو المؤسسات التي يعملون بها.

ثامناً: أهمية الالتزام الأخلاقي في الدراسة الحالية

يساعد الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي في تعزيز مصداقية الدراسة وزيادة الثقة بنتائجها. كما يضمن أن تكون التوصيات المستخلصة من البحث قابلة للتطبيق والاستفادة منها في تطوير برامج التدريب والتطوير داخل المؤسسات السعودية بما يساهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي وتحقيق أهداف رؤية المملكة 2030.

الخاتمة

تأسيساً على ما تقدم في هذا التقرير الشامل، يتضح جلياً أن أخلاقيات البحث العلمي ليست مجرد قيود إجرائية جامدة، بل هي حجر الأساس والضامن الحقيقي لنجاح الأبحاث الأكاديمية وتحقيق غاياتها العلمية والمجتمعية السامية. إن الالتزام الصارم بمبادئ الأمانة العلمية، والنزاهة المطلقة، والموضوعية الإحصائية، والسرية الفائقة، وتفعيل الموافقة المستنيرة، يُعد الطريق الوحيد لإنتاج معرفة موثوقة تسهم في تطوير المجتمعات والارتقاء بالمؤسسات.

وقد أظهر التطبيق العملي والإسقاط الميداني على موضوع دراستنا المتعلق بـ "أثر التدريب والتطوير على تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات في المملكة العربية السعودية" كيف يمكن للباحث أن يحقق التوازن المثالي بين السعي الأكاديمي والالتزام الأخلاقي والقانوني. إن هذا الالتزام لا يحمي حقوق المشاركين والمؤسسات فحسب، بل يمنح نتائج الدراسة القوة العلمية والجدارة التطبيقية اللازمة لتكون مرجعاً صادقاً يمكن الاعتماد عليه في دعم خطط التنمية الإدارية والبشرية تماشياً مع الطموحات الكبرى للمملكة العربية السعودية.

- Noe, R. A. (2022). Employee Training and Development (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (15th ed.). Kogan Page.
- Dessler, G. (2023). Human Resource Management (16th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). Organizational Behavior (18th ed.). Pearson.
- Aldhukair, H., & Abunar, M. (2021). Employee Training and Development for Improved Performance. PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology.