

عنوان التقرير:
أخلاقيات البحث العلمي

إعداد الطالب:
محمد إبراهيم كشك

الرقم الجامعي:
٢٥٣٠٠١٢٦٢

إشراف/
د. الفیصل عبد الحمید
د. فايز جراد

العام الدراسي:
2026

1 . المقدمة

تعد أخلاقيات البحث العلمي الركيزة الأساسية التي تضمن نزاهة وموثوقية المعرفة المنتجة في الأوساط الأكاديمية والمهنية. وقد عرف ريزنيك (Resnik, 2020) أخلاقيات البحث بأنها المعايير التي تميز بين السلوك المقبول وغير المقبول في الممارسة البحثية، حيث تهدف إلى تعزيز أهداف البحث كالمعرفة والصدق وتجنب الخطأ، مع حماية حقوق المشاركين وكرامتهم. وفي حين تكتسب هذه الأخلاقيات أهمية بالغة في جميع مجالات البحث العلمي، إلا أنها تكتسب حساسية استثنائية في مجال بحوث الموارد البشرية؛ إذ في هذا الحقل البحثي يكون المشارك غالباً من موظفي المنشأة ذاتها التي تجرى فيها الدراسة، وهو بدوره يفرض تعقيداً؛ حيث يتسم الأمر بوجود علاقة سلطة مباشرة بين الإدارة والموظفين. هذه العلاقة قد تجعل الموظفين عرضة للشعور بالخوف من العواقب الوظيفية إذا كانت إجاباتهم لا تتوافق مع توقعات الإدارة، خاصة عند تقييم سياسات الشركة أو مستوى الرضا الوظيفي (Bryman, 2016).

وتتضاعف هذه الحساسية بشكل ملحوظ في بحوث "إدارة الأداء" تحديداً، حيث يمس موضوع البحث صميم التقييم الوظيفي للمشارك، والذي يرتبط ارتباطاً مباشراً بمصدر دخله، وترقياته، ومستقبله المهني. فالموظف الذي يطلب منه تقييم نظام إدارة الأداء في مؤسسته قد يتردد في تقديم إجابات صادقة تعكس قصور النظام خوفاً من ردة فعل محتملة من رؤسائه، مما يؤثر سلباً على جودة البيانات المجمعة وموثوقية نتائج البحث (Creswell & Creswell, 2018). لذلك، فإن الالتزام الصارم بالمعايير الأخلاقية في بحوث الموارد البشرية لا يقتصر على كونه واجباً مهنياً فحسب، بل هو ضرورة منهجية لضمان صحة الاستنتاجات وسلامة العملية البحثية برمتها.

يهدف هذا التقرير إلى استكشاف أبعاد أخلاقيات البحث العلمي في مجال الموارد البشرية، من خلال عرض المبادئ الأساسية والقضايا الأخلاقية الشائعة، والقواعد واللوائح المنظمة، مع تقديم تطبيق عملي مفصل لكيفية الالتزام بهذه الأخلاقيات في دراسة أثر إدارة الأداء في تحسين الأداء الوظيفي في الجمعيات الخيرية.

2 . أهمية أخلاقيات البحث العلمي في بحوث الموارد البشرية

يمكن بيان أهمية الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي في بحوث الموارد البشرية عبر عدة محاور أساسية تضمن سلامة العملية البحثية ومخرجاتها، ويمكن تلخيصها في أربعة أبعاد رئيسية:

أولاً: مصداقية النتائج وقابلية التكرار. إن الالتزام بالأمانة والشفافية في جمع البيانات وتحليلها يضمن أن النتائج تعكس الواقع الفعلي للمنظمة. ففي غياب الضمانات الأخلاقية، قد يلجأ الموظفون إلى تقديم إجابات مثالية أو مضللة لإرضاء الإدارة أو لتجنب المشكلات، مما يؤدي إلى نتائج مشوهة لا يمكن الاعتماد عليها في اتخاذ القرارات الإدارية. كما أن غياب الشفافية في المنهجية يجعل من المستحيل على باحثين آخرين تكرار الدراسة للتحقق من صحة استنتاجاتها، وهو ما يعد ركيزة أساسية في البناء التراكمي للمعرفة العلمية (Creswell & Creswell, 2018). إن البحث الذي يجرى وفق معايير أخلاقية صارمة ينتج بيانات أكثر صدقاً، لأن المشاركين يشعرون بالأمان الكافي لتقديم إجابات تعكس تجاربهم الحقيقية.

ثانياً: حماية المشاركين. يمثل الموظفون فئة ذات خصوصية في سياق البحوث التنظيمية بسبب علاقة التبعية الوظيفية مع الإدارة. فالموظف الذي يدعى للمشاركة في دراسة حول فعالية نظام الحوافز أو عدالة التقييم قد يخشى أن تؤثر إجاباته الصريحة على مسيرته المهنية. ويأتي هنا دور أخلاقيات البحث التي تضمن حماية هؤلاء المشاركين من

أي ضرر مادي أو معنوي أو مهني قد يلحق بهم جراء مشاركتهم، ويشمل ذلك حمايتهم من الاستغلال، وضمان عدم تعرضهم لأي إجراءات تعسفية أو تمييزية بناء على آرائهم الصريحة حول بيئة العمل أو سياسات الموارد البشرية (Resnik, 2016). وقد أكد ريزنيك أن الموظفين كمشاركين في البحوث يحتاجون إلى ضمانات إضافية تتجاوز ما يقدم للمشاركين العاديين، نظرا لضعف موقفهم التفاوضي أمام أصحاب العمل.

ثالثا: سمعة المؤسسة الأكاديمية والمهنية. يعكس السلوك الأخلاقي للباحث صورة المؤسسة التي ينتمي إليها. فأي انتهاك أخلاقي، مثل تسريب بيانات الموظفين إلى جهات غير مخولة أو الانتحال العلمي، لا يضر فقط بمصداقية الباحث الفردية، بل يسيء إلى سمعة الجامعة أو مركز الأبحاث بأكمله. وقد يؤدي ذلك إلى فقدان الثقة المجتمعية والمهنية في مخرجات تلك المؤسسات، مما يعيق التعاون البحثي المستقبلي ويقلل من رغبة المنظمات في فتح أبوابها أمام الباحثين (Bryman, 2016). إن بناء سمعة أخلاقية راسخة يسهل على الباحثين والمؤسسات الأكاديمية الوصول إلى بيانات العمل وجمع بيانات ذات جودة عالية.

رابعا: المسؤولية المهنية للباحث. تفرض الأخلاقيات على الباحث مسؤولية مهنية تتجاوز مجرد إنجاز البحث وتحقيق أهدافه الأكاديمية، لتشمل الالتزام بالحياد والموضوعية، واحترام حقوق جميع الأطراف المعنية: المشاركين، والمنظمة، والمجتمع العلمي. هذه المسؤولية تحتم على الباحث أن يكون يقظا تجاه أي تضارب محتمل في المصالح، وأن يضع نزاهة البحث فوق أي اعتبارات شخصية أو مؤسسية. فالباحث في مجال الموارد البشرية قد يكون في الوقت ذاته ممارسا مهنيا في المنظمة المدروسة، مما يستوجب وعيا أخلاقيا عاليا وإفصاحا صريحا عن أي علاقات قد تؤثر على حياده (APA, 2017).

3. المبادئ الأخلاقية الأساسية في البحث العلمي

تستند أخلاقيات البحث العلمي إلى مجموعة من المبادئ الأساسية التي توجه سلوك الباحثين وتضبط ممارساتهم. وفي سياق بحوث الموارد البشرية، تتجلى هذه المبادئ في تطبيقات محددة تراعي خصوصية هذا المجال وحساسية المشاركين فيه. وفيما يلي عرض تفصيلي لخمس مبادئ أخلاقية جوهرية:

المبدأ الأول: الأمانة (Honesty). تعرف الأمانة في البحث العلمي بأنها الصدق والنزاهة في جميع مراحل العملية البحثية، بدءا من تصميم الدراسة، مروراً بجمع البيانات وتحليلها، وانتهاء بعرض النتائج ونشرها. يشمل ذلك عدم تلفيق البيانات أو تزويرها، والإبلاغ الدقيق عن المنهجية المتبعة (Resnik, 2020). في بحوث الموارد البشرية، يتجلى هذا المبدأ مثلا في أن يقوم الباحث بالإشارة الواضحة إلى أن مقياس الرضا الوظيفي الذي يستخدمه في دراسته هو مقياس طوره باحث آخر (كمقياس Minnesota Satisfaction Questionnaire)، بدلا من ادعاء تطويره بنفسه. كما يعني أن يعرض الباحث نتائج تحليله الإحصائي كما هي، حتى لو أظهرت عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات المدروسة.

المبدأ الثاني: السرية (Confidentiality). تعني السرية حماية المعلومات الشخصية للمشاركين وعدم الكشف عن هوياتهم أو ربط إجاباتهم بأسمائهم في أي مرحلة من مراحل البحث أو في التقارير المنشورة (APA, 2017). في بيئة الموارد البشرية، يكتسب هذا المبدأ أهمية مضاعفة؛ إذ يجب على الباحث ضمان عدم وصول إجابات استبانة تقييم بيئة العمل أو الرضا عن نظام الحوافز إلى المديرين المباشرين للموظفين المشاركين بأي شكل من الأشكال. فإذا علم

الموظف أن مديره قد يطلع على رأيه في أسلوب القيادة أو عدالة التوزيع، فإنه سيميل حتما إلى تقديم إجابات مجاملة لا تعكس الواقع.

المبدأ الثالث: الموافقة المستنيرة (Informed Consent). تشترط الموافقة المستنيرة حصول الباحث على موافقة صريحة وحررة وواعية من المشاركين، بعد تزويدهم بكافة المعلومات الضرورية حول طبيعة البحث وأهدافه والمخاطر المحتملة وحقوقهم في الانسحاب في أي وقت دون عواقب (Bryman, 2016). في سياق الموارد البشرية، يعني هذا أن يشارك الموظف في استطلاع حول ضغوط العمل أو فعالية التدريب بملء إرادته الحرة، دون أي شعور بالزمام إداري أو خوف من عقوبات في حال رفض المشاركة. ويجب أن يكون واضحا للموظف أن عدم مشاركته لن يؤثر على تقييمه أو علاقته بالإدارة.

المبدأ الرابع: الموضوعية (Objectivity). تعني الموضوعية تجنب التحيز الشخصي أو المؤسسي في جميع مراحل البحث، من تصميم أدوات الدراسة إلى تفسير النتائج وعرضها. ويجب على الباحث أن يسعى لتقليل تأثير معتقداته ومصالحه على مسار البحث (Creswell & Creswell, 2018). ويتجلى ذلك في مجال الموارد البشرية من خلال عرض الباحث لنتائج دراسته التي تظهر فشل برنامج تدريبي معين في تحسين الأداء، حتى وإن كان هذا البرنامج مفضلا لدى الإدارة العليا التي سهلت إجراء البحث. كما يتأتى ذلك من خلال صياغة أسئلة الاستبانة بحياد دون توجيه المشارك نحو إجابة معينة.

المبدأ الخامس: النزاهة (Integrity). تشير النزاهة إلى التزام الباحث بالاتساق بين أقواله وأفعاله، والوفاء بالتعهدات والاتفاقات التي يقطعها خلال العملية البحثية، والإخلاص في السعي وراء الحقيقة بعيدا عن أي تلاعب أو خداع (Resnik, 2020). وتعد النزاهة مبدأ جامعا يربط بقية المبادئ الأخلاقية بعضها ببعض؛ فالباحث النزيه يفي بما وعد به المشاركين، ويلتزم بالمنهجية التي أعلنها دون انحراف، ويفصح عن أي تعديل طرأ على إجراءات الدراسة أثناء تنفيذها. في بحوث الموارد البشرية، تتجلى النزاهة في وفاء الباحث بتعهداته للموظفين المشاركين؛ فإذا وعدهم بأن نتائج استبانة تقييم نظام الحوافز ستعرض مجمعة دون ربطها بأقسام محددة، فلا يجوز له لاحقا تزويد الإدارة بتحليل تفصيلي على مستوى الأقسام يسهل تتبع مصادر الإجابات، حتى لو طلبت الإدارة ذلك بالبحاح.

4. القضايا الأخلاقية في بحوث الموارد البشرية

يواجه الباحثون في مجال الموارد البشرية تحديات وقضايا أخلاقية متعددة ومعقدة، تنبع من طبيعة العلاقة بين الباحث والمنظمة والمشاركين. وفيما يلي عرض لأبرز هذه القضايا مع أمثلة تطبيقية من بيئة العمل:

أولا: الانتحال (Plagiarism). يعرف الانتحال بأنه ادعاء الباحث لعمل أو أفكار أو كلمات الآخرين كأنها خاصة به، سواء كان ذلك بنسخ نصوص حرفية دون اقتباس، أو بإعادة صياغة أفكار دون إسناد (Resnik, 2020). في بحوث الموارد البشرية، قد يظهر الانتحال في صور متعددة: كنسخ أجزاء من إطار نظري لدراسة سابقة حول الالتزام التنظيمي دون الإشارة للمصدر، أو استخدام استبانة طورها باحث آخر لقياس الاحتراق الوظيفي دون الحصول على إذنه أو توثيق جهده. ويعد الانتحال من أخطر المخالفات الأخلاقية لأنه يقوض أساس الثقة في المجتمع العلمي ويسلب حقوق الباحثين الأصليين.

ثانيا: تزوير البيانات وتلفيقها (Fabrication and Falsification). التلفيق هو اختلاق بيانات أو نتائج غير موجودة وتسجيلها أو الإبلاغ عنها، بينما التزوير هو التلاعب بالبيانات الحقيقية أو المواد أو العمليات البحثية بحيث لا يمثل البحث بدقة في السجلات (Resnik, 2020). في مجال الموارد البشرية، قد يتجلى ذلك في قيام باحث بتعديل إجابات الموظفين في استبانة حول معدلات الدوران الوظيفي لتظهر المنظمة بشكل أفضل مما هي عليه، أو حذف الاستجابات السلبية من العينة بحجة أنها "شاذة" لتتوافق النتائج مع فرضياته. وقد يحدث التزوير أيضا تحت ضغط من إدارة المنظمة التي ترغب في نتائج إيجابية تخدم صورتها.

ثالثا: التحيز (Bias). يحدث التحيز عندما تؤثر معتقدات الباحث أو مصالحه أو توقعاته المسبقة على مسار البحث ونتائجه بشكل منهجي. قد يكون التحيز في اختيار العينة، كأن يستبعد الباحث الموظفين الذين لهم رأي مخالف لمعتقد أو ذوي الأداء المنخفض من المقابلات لأن إجاباتهم قد تعقد التحليل. وقد يكون في صياغة الأسئلة، كاستخدام أسئلة موجهة مثل "ألا تعتقد أن نظام التقييم الجديد أفضل من السابق؟" بدلا من سؤال محايد. كما قد يظهر التحيز في التفسير الانتقائي للنتائج، حيث يركز الباحث على البيانات التي تدعم فرضيته ويتجاهل ما يناقضها (Creswell & Creswell, 2018).

رابعا: انتهاك الخصوصية (Violation of Privacy). يحدث انتهاك الخصوصية عند جمع معلومات حساسة عن الموظفين دون علمهم أو رضاهم الصريح، أو عند اختراق سرية البيانات المجمعة. من الأمثلة الخطيرة في مجال الموارد البشرية: أن تقوم الإدارة بتتبع ردود الموظفين على استبانات يفترض أنها مجهولة الهوية لمعرفة من قدم تقييمات سلبية لأداء المديرين، أو أن يستخدم الباحث بيانات الموظفين المخزنة في نظام المعلومات الإدارية لأغراض بحثية دون الحصول على موافقتهم المسبقة (Resnik, 2016). إن انتهاك الخصوصية لا يضر بالمشاركين فحسب، بل يدمر الثقة بين الموظفين والمنظمة ويجعلهم يرفضون المشاركة في أي بحوث مستقبلية.

خامسا: تضارب المصالح (Conflict of Interest). ينشأ تضارب المصالح عندما تتعارض المصالح الشخصية أو المهنية أو المالية للباحث مع مسؤوليته العلمية والأخلاقية. يعد هذا من أقوى التحديات الأخلاقية في بحوث الموارد البشرية وأكثرها شيوعا. فالباحث الذي يعمل مديرا أو مسؤولا في نفس المؤسسة التي يدرسها يواجه تضاربا واضحا بين رغبته في إظهار إدارته بشكل ناجح وبين واجبه الأكاديمي في عرض الحقائق بموضوعية. كما أن ضغط الإدارة على الموظفين للمشاركة في دراسة يجريها أحد مسؤولي الشركة يجعل الموافقة غير اختيارية، بل ناتجة عن ضغط إداري ضمني (Bryman, 2016). ولمعالجة هذه القضية، يجب على الباحث الإفصاح عن أي علاقات أو مصالح قد تؤثر على حياده، واتخاذ إجراءات عملية لتحديد هذا التضارب.

5. القواعد واللوائح المنظمة لأخلاقيات البحث

لضمان الالتزام بالمبادئ الأخلاقية وتجنب القضايا المذكورة آنفا، تخضع البحوث العلمية لعدة مستويات من التنظيم والرقابة المؤسسية التي تشكل منظومة متكاملة لحماية نزاهة البحث وحقوق المشاركين:

أولا: لجان أخلاقيات البحث (Institutional Review Boards - IRB). تلعب لجان المراجعة المؤسسية دورا محوريا في حماية المشاركين في البحوث العلمية. تتألف هذه اللجان من أعضاء هيئة التدريس والمختصين في الأخلاقيات وممثلين عن المجتمع، وتقوم بمراجعة مقترحات البحوث التي تشمل مشاركين من البشر قبل السماح ببدء

جمع البيانات. تقيم اللجنة المخاطر المحتملة على المشاركين مقابل الفوائد المتوقعة، وتتأكد من كفاية إجراءات الموافقة المستنيرة والسرية، وتراجع أدوات جمع البيانات للتحقق من خلوها من أي عناصر قد تضر بالمشاركين. وفي حالة بحوث الموارد البشرية، تولي اللجنة اهتماما خاصا بمسألة الاختيار الطوعي وعلاقة السلطة بين الباحث والمشاركين (Bryman, 2016).

ثانيا: معايير الجمعية الأمريكية لعلم النفس (APA). توفر الجمعية الأمريكية لعلم النفس دليلا شاملا للمبادئ الأخلاقية ومدونة السلوك المهني، والذي يعد مرجعا أساسيا في البحوث السلوكية والتنظيمية وبحوث الموارد البشرية. تتضمن هذه المعايير خمسة مبادئ عامة: الإحسان وعدم الإيذاء، والأمانة والمسؤولية، والنزاهة، والعدالة، واحترام حقوق الأفراد وكرامتهم. كما تفصل المدونة قواعد محددة للتعامل مع المشاركين في البحوث، بما في ذلك متطلبات الموافقة المستنيرة، وحدود السرية، وإجراءات الإبلاغ عن النتائج (APA, 2017).

ثالثا: لوائح الجامعات والمؤسسات البحثية. تضع الجامعات والمؤسسات الأكاديمية لوائح داخلية تتماشى مع المعايير الدولية وتراعي السياق المحلي. تلزم هذه اللوائح الباحثين وطلاب الدراسات العليا بتوقيع تعهدات بالالتزام بالنزاهة الأكاديمية، وتحدد العقوبات المترتبة على المخالفات الأخلاقية كالانتحال أو التزوير (والتي قد تصل إلى سحب الدرجة العلمية). كما تشترط معظم الجامعات الحصول على موافقة لجنة أخلاقيات البحث قبل البدء في أي دراسة تتضمن جمع بيانات من مشاركين بشريين، وتوفر نماذج موحدة للموافقة المستنيرة وخطابات تسهيل المهمة.

6 . التطبيق العملي لأخلاقيات البحث العلمي على موضوع الدراسة:

لتوضيح كيفية تطبيق المبادئ الأخلاقية في سياق بحثي حساس، سنستعرض فيما يلي الإجراءات الأخلاقية التفصيلية المخطط لها في دراسة بعنوان: "أثر إدارة الأداء في تحسين الأداء الوظيفي في الجمعيات الخيرية". تكتسب هذه الدراسة حساسية أخلاقية خاصة لأنها تتناول نظام تقييم أداء الموظفين أنفسهم، مما يجعلهم طرفا مباشرا في الظاهرة المدروسة وليسوا مجرد مراقبين لها.

(أ) آلية جمع البيانات:

سيتم جمع البيانات الأولية باستخدام استبانة إلكترونية مصممة عبر إحدى المنصات الآمنة (مثل Google Forms أو Microsoft Forms) وموجهة للعاملين في الجمعيات الخيرية. ولضمان الاختيار الحر وتجنب أي شكل من أشكال الإلزام الضمني، سيتم التواصل مع المشاركين المحتملين مباشرة عبر قنوات شخصية (البريد الإلكتروني الشخصي، أو شبكات التواصل المهني كـ LinkedIn، أو مجموعات العاملين في القطاع غير الربحي)، وليس عبر القنوات الرسمية لإدارة الجمعية أو عبر تعميم إداري. هذا الإجراء يضمن أن قرار المشاركة ينبع من إرادة الموظف الحرة وليس استجابة لتوجيه إداري قد يفهم على أنه أمر وظيفي. كما ستشمل العينة المستهدفة قيادات إدارية وموظفين تنفيذيين معا، لضمان شمولية الرؤية والحصول على تصورات متعددة المستويات حول نظام إدارة الأداء.

(ب) الفئة المستهدفة وعلاقة السلطة:

يعد العاملون في الجمعيات الخيرية فئة ذات حساسية خاصة في هذه الدراسة، وذلك لسببين جوهريين: أولا، أن موضوع البحث "إدارة الأداء" يتناول تقييمهم هم بشكل مباشر، فالموظف مطالب بإبداء رأيه في النظام الذي يقيم من خلاله، وهو ما قد يولد لديه قلقا مشروعا من أن أي نقد لهذا النظام قد يفسر على أنه تضرر وظيفي. ثانيا، أن قطاع

الجمعيات الخيرية يتسم بصغر حجم الجهات نسبيا وقوة العلاقات الشخصية فيها، مما يجعل احتمال التعرف على هوية المشارك أعلى مقارنة بالمنظمات الكبيرة.

لضمان إجابة الموظف بصدق عن نظام تقييم الأداء في جمعيته دون خوف من اطلاع إدارته على إجابته، سيتم بناء جدار ثقة متين من خلال: التأكيد المتكرر على سرية البيانات في مقدمة الاستبانة وفي رسالة الدعوة، وعدم جمع أي معارف شخصية، وتوضيح أن النتائج ستعرض بشكل إحصائي مجمع فقط. والتزاما بمبدأ الإفصاح عن تضارب المصالح، سيفصح الباحث صراحة في قسم المنهجية عن أي علاقة وظيفية أو تطوعية تربطه بأي من الجمعيات المشمولة بالدراسة، وفي حال وجود مثل هذه العلاقة سيتم استبعاد الجمعية المعنية من عينة الدراسة تماما، أو الاستعانة بطرف ثالث مستقل لجمع البيانات وتحليلها بحيث لا يتمكن الباحث من التعرف على إجابات زملائه أو ربطها بأشخاص محددين.

ج) الموافقة المستنيرة:

سيتم تضمين نص تعريفي واضح ومفصل في الصفحة الأولى من الاستبانة الإلكترونية، ولن يتمكن المشارك من الانتقال إلى أسئلة الاستبانة إلا بعد قراءة هذا النص والموافقة عليه صراحة (بالنقر على زر "أوافق على المشاركة"). سيتضمن نص الموافقة المستنيرة العناصر التالية بوضوح:

- هدف الدراسة: أكاديمي بحث، لغرض استكمال متطلبات البحث العلمي، وأن النتائج ستستخدم لأغراض علمية فقط.
 - طوعية المشاركة: المشاركة اختيارية تماما، ويحق للمشارك رفض الإجابة أو الانسحاب في أي مرحلة دون الحاجة لتقديم أي مبرر.
 - حق الانسحاب: يمكن للمشارك التوقف عن الإجابة في أي وقت دون أي عواقب أو مساءلة.
 - ضمان السرية: الإجابات لن تصل لإدارة الجمعية بأي شكل، ولن تؤثر على الوضع الوظيفي للمشارك أو تقييمه أو ترقيته.
 - المدة المتوقعة: الوقت المقدر للإجابة على الاستبانة (10-15 دقيقة تقريبا).
 - بيانات التواصل: عنوان البريد الإلكتروني للباحث والمشراف الأكاديمي لأي استفسارات أو شكاوى.
- د) السرية والخصوصية:

تعد السرية والخصوصية من أهم الاعتبارات الأخلاقية في هذه الدراسة، وذلك لسبب جوهري: قطاع الجمعيات الخيرية في كثير من المناطق محدود الحجم نسبيا، والتعرف على جمعية محددة من خلال وصف خصائصها في النتائج أمر وارد جدا. فإذا ذكر الباحث مثلا أن "جمعية خيرية كبيرة في مدينة كذا تعمل في مجال رعاية الأيتام تعاني من ضعف نظام التقييم"، فقد يسهل على القارئ تحديد هذه الجمعية. لذلك، تشمل الإجراءات العملية لحماية السرية ما يلي:

- عدم طلب الاسم الشخصي للمشارك أو أي معرف يمكن من خلاله تحديد هويته.
- عدم طلب اسم الجمعية التي يعمل بها المشارك، والاكتفاء بتصنيفات عامة مثل: حجم الجمعية (صغيرة، متوسطة، كبيرة)، والمنطقة الجغرافية (دون تحديد المدينة بدقة إن كان القطاع صغيرا فيها).

- عدم طلب المسمى الوظيفي الدقيق الذي قد يكشف هوية الشخص في جمعية صغيرة (مثلا: مدير العلاقات العامة)، بل استخدام تصنيفات وظيفية عامة (إدارة عليا، إدارة وسطى، موظف تنفيذي).
 - تخزين البيانات في حساب سحابي محمي بكلمة مرور قوية ومشفرة، مع تقييد الوصول للباحث فقط.
 - عرض النتائج مجمعة إحصائيا فقط (Aggregated Data)، بحيث يستحيل تتبع إجابة فرد بعينه أو استنتاج ممارسات جمعية محددة من خلال الجداول والرسوم البيانية المنشورة.
 - في حال وجود فئات فرعية صغيرة جدا في العينة (مثلا: جمعية واحدة فقط في منطقة معينة)، يتم دمجها مع فئات أخرى لمنع التعرف عليها.
- (هـ) تجنب التحيز:

يلتزم الباحث بصياغة أسئلة الاستبانة بحياد تام، بحيث لا توجه المشاركون نحو إجابة معينة أو تعكس موقفا مسبقا للباحث. فبدلا من الأسئلة الموجهة التي تحمل حكما ضمنا مثل "هل تعاني من ضعف نظام التقييم في جمعيتك؟" أو "ألا ترى أن نظام إدارة الأداء بحاجة لتطوير جذري؟"، سيتم استخدام عبارات محايدة تقاس على مقياس ليكرت الخماسي، مثل: "تنسجم معايير تقييم الأداء في جمعيتي بالوضوح" أو "يتم تطبيق نظام إدارة الأداء بعدالة على جميع الموظفين". هذه الصياغة تتيح للمشارك التعبير عن رأيه بحرية سواء كان إيجابيا أو سلبيا دون توجيه.

كما يلتزم الباحث التزاما تاما بعرض النتائج النهائية كما أفرزها التحليل الإحصائي، حتى لو أظهرت البيانات عدم وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية لإدارة الأداء على الأداء الوظيفي، مخالفا بذلك فرضيته الأساسية. إن النزاهة العلمية تقتضي تقبل النتائج كما هي ومناقشتها بموضوعية، لا تطويعها لتتوافق مع التوقعات المسبقة. وسيتم عرض جميع النتائج بما فيها تلك التي لم تحقق دلالة إحصائية، مع مناقشة الأسباب المحتملة لذلك (Creswell & Creswell, 2018).

(و) المخاطر والفوائد:

تعد المخاطر المباشرة للمشاركة في هذه الدراسة منخفضة نسبيا، إذ تقتصر على الإجابة على استبانة إلكترونية لا تتطلب أي تدخل جسدي أو تعريض المشارك لمواقف خطيرة. غير أن المخاطر النفسية والمهنية ليست معدومة، وتتمثل أساسا في القلق الوظيفي الذي قد يشعر به المشارك إن ساوره شك في أن إجاباته الصريحة حول نظام تقييم الأداء قد تكشف وتصل لإدارته، مما قد يؤثر على تقييمه أو علاقته بمديره المباشر. يتم تخفيف هذا الخطر من خلال إجراءات السرية الصارمة المفصلة أعلاه، والتأكيد المتكرر على أن البيانات لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

أما الفوائد المتوقعة من الدراسة، فتتمثل في تزويد قيادات القطاع غير الربحي والجمعيات الخيرية بأدلة علمية موثوقة ومبنية على بيانات ميدانية حول فعالية أنظمة إدارة الأداء المطبقة. هذه الأدلة يمكن أن تسهم في تطوير أنظمة تقييم أكثر عدالة وفعالية، مما ينعكس إيجابا على بيئة العمل في الجمعيات الخيرية، ويحسن من جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين، ويعزز الاحتفاظ بالكفاءات البشرية في هذا القطاع الحيوي. كما تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات العربية حول إدارة الأداء في المنظمات غير الربحية، وهو مجال لا يزال يفتقر إلى دراسات كافية.

(ز) موافقة الجهات:

قبل البدء في جمع البيانات الميدانية، سيحرص الباحث على استيفاء جميع الموافقات المؤسسية اللازمة. يشمل ذلك الحصول على خطاب تسهيل مهمة رسمي من الجامعة يوضح هوية الباحث والغرض الأكاديمي من الدراسة، مما يعزز مصداقية البحث لدى المشاركين المحتملين. كما سيتم الحصول على موافقة لجنة أخلاقيات البحث في الجامعة بعد تقديم المقترح البحثي كاملاً مع أدوات الدراسة ونموذج الموافقة المستتيرة. وإذا تطلب الأمر الوصول إلى قواعد بيانات معينة أو التنسيق مع جهات رسمية مشرفة على القطاع الخيري، سيتم أخذ الموافقات الرسمية اللازمة مع التأكيد على أن دور هذه الجهات يقتصر على تسهيل الوصول وليس على جمع البيانات نيابة عن الباحث أو الاطلاع على الإجابات الفردية.

7 . الخاتمة

تمثل أخلاقيات البحث العلمي السياج الواقي الذي يحمي نزاهة العلم وكرامة المشاركين فيه. وقد أوضح هذا التقرير أن بحوث الموارد البشرية، وبحوث إدارة الأداء على وجه الخصوص، تتطلب حساسية أخلاقية مضاعفة نظراً لطبيعة العلاقة بين الإدارة والموظفين وارتباط موضوع التقييم بمصادر رزق المشاركين ومستقبلهم المهني. إن الموظف الذي يسأل عن رأيه في النظام الذي يقيم من خلاله يحتاج إلى ضمانات استثنائية تفوق ما يقدم في البحوث الاجتماعية العادية.

من خلال الالتزام بمبادئ الأمانة والنزاهة والموضوعية والسرية والموافقة المستتيرة، يمكن للباحثين تجنب المزالق الأخلاقية كالانتحال والتحيز وتضارب المصالح وانتهاك الخصوصية. وقد أظهر التطبيق العملي المفصل في هذا التقرير كيف يمكن ترجمة هذه المبادئ النظرية إلى إجراءات عملية ملموسة في دراسة الجمعيات الخيرية، بدءاً من آلية التواصل المباشر مع المشاركين لتجنب الإلزام الإداري، مروراً بتصميم استبانة تحمي هوية المشارك وجمعيته، وانتهاءً بعرض النتائج بشكل مجمع يستحيل معه تتبع إجابات الأفراد.

إن هذا التطبيق يعكس التزاماً راسخاً بتوفير بيئة بحثية آمنة للمشاركين، تضمن سرية بياناتهم وتحميهم من أي ضرر وظيفي محتمل، وتمنحهم الثقة الكافية للتعبير عن آرائهم بصدق. وبذلك، لا يقتصر دور الباحث على إنتاج المعرفة فحسب، بل يمتد ليكون مؤمناً على حقوق من ساهموا في إنتاجها. ويؤكد الباحث التزامه الكامل بهذه المبادئ والإجراءات الأخلاقية في رسالته البحثية، إيماناً بأن جودة البحث لا تقاس فقط بنتائجه، بل بالطريقة التي أنتجت بها تلك النتائج.

8 . المراجع

American Psychological Association (APA). (2017). Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct. <https://www.apa.org/ethics/code>

Bryman, A. (2016). Social Research Methods (5th ed.). Oxford University Press.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (5th ed.). SAGE Publications.

Resnik, D. B. (2016). Employees as research participants: Ethical and policy issues. *IRB: Ethics & Human Research*, 38(3), 11-16.

Resnik, D. B. (2020). What Is Ethics in Research & Why Is It Important? National Institute of Environmental Health Sciences.
<https://www.niehs.nih.gov/research/resources/bioethics/whatis>