

أثر تحسين بيئة العمل على الرضا الوظيفي في المنظمات الحديثة

إعداد الطالبة: نهى ظافر القحطاني

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید
د. فايز جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٦

المقدمة

تُعدُّ الأمانة العلمية والالتزام بالمعايير الأخلاقية الركيزة الأساسية التي تقوم عليها مصداقية البحوث الأكاديمية وتطور المعرفة الإدارية والإنسانية. ولا تقتصر أخلاقيات البحث العلمي على كونها مجرد لوائح تنظيمية، بل هي التزام مهني يضمن حماية حقوق المشاركين، والمحافظة على سرية البيانات المؤسسية والشخصية، وتحقيق النزاهة في الطرح والتحليل، بعيداً عن أي تحيز أو انتهاك للملكية الفكرية.

وفي إطار دراستنا الحالية بعنوان "أثر تحسين بيئة العمل على الرضا الوظيفي في المنظمات الحديثة"، والتي تسعى إلى فهم الأبعاد اللوجستية والنفسية والتنظيمية لبيئة العمل ومدى انعكاسها على الاستقرار والرضا المهني للموظفين، يأتي هذا التقرير ليوثق الالتزام التام بالضوابط الأخلاقية المعتمدة من قبل اللجنة الوطنية لأخلاقيات البحث العلمي والأنظمة المعتمدة في الجامعة.

نظراً لطبيعة هذا البحث التي تتطلب التواصل المباشر مع الكوادر البشرية في المنظمات الحديثة (عبر الاستبيانات أو المقابلات)، يستعرض هذا التقرير المنهجية الأخلاقية الصارمة التي تم اتباعها؛ بدءاً من الحصول على الموافقة الواعية والطوعية من المشاركين دون أي ضغوط، وضمان المجهولية التامة وسرية هوياتهم وبيانات منشاتهم، وصولاً إلى الأمانة العلمية في الاقتباس وتوثيق أدبيات الدراسة، بما يضمن خروج النتائج بأعلى درجات الموثوقية والقيمة المعرفية للتطوير الإداري.

أهمية أخلاقيات البحث العلمي:

١. حماية المشاركين وحفظ حقوقهم (Human Subject Protection)

تضمن الأخلاقيات عدم تعرض المشاركين في البحث (مثل الموظفين في دراستك) لأي ضرر نفسي، مهني، أو اجتماعي. ويتحقق ذلك من خلال:

- الموافقة الواعية والطوعية: تضمن أن المشارك يساهم في البحث بكامل إرادته ودون أي ضغط أو إكراه.
- السرية والمجهولية: حماية خصوصية الأفراد وبياناتهم، وهو أمر بالغ الأهمية في البحوث الإدارية لضمان عدم تأثر المركز الوظيفي للموظف بسبب آرائه.

٢. تعزيز الموثوقية والمصداقية العلمية (Scientific Integrity)

- تمنع الأخلاقيات الأشكال المختلفة للفساد العلمي مثل: التزوير (Fabrication)، التزييف (Falsification)، والسرقة الأدبية (Plagiarism).

- التزام الباحث بالأمانة في عرض النتائج -حتى وإن لم تطابق توقعاته أو فرضياته- يعطي الدراسة قيمة علمية ويجعلها مرجعاً موثقاً يمكن للبناء عليه.

٣. تعزيز التعاون المشترك وبناء الثقة

- تعتمد البحوث الحديثة غالباً على التعاون بين باحثين من تخصصات أو جامعات مختلفة. وجود معايير أخلاقية واضحة (مثل توزيع الملكية الفكرية والاعتراف بالفضل لأصحابه) يحمي حقوق جميع الأطراف ويشجع العمل الجماعي.
- تبني ثقة متبادلة بين الباحث والمجتمع (أو المنظمات)، مما يسهل على الباحثين المستقبليين الدخول للميدان وجمع البيانات لأن المجتمع يثق بنزاهة المنظومة البحثية.

٤. ضمان المسؤولية الاجتماعية والقانونية

- توجيه البحث العلمي لخدمة قضايا المجتمع الحقيقية وتجنب إلحاق الضرر به.
- تجنب الوقوع في المساءلات القانونية أو القضايا المتعلقة بانتهاك الخصوصية أو سرقة الملكية الفكرية، مما يحمي الباحث والجامعة التي ينتمي إليها.

المبادئ الأساسية لأخلاقيات البحث العلمي:

١. مبدأ احترام الأشخاص والاستقلالية (Respect for Persons & Autonomy)

- **التعريف:** الإقرار بحق المشاركين في اتخاذ قراراتهم الخاصة بكامل حريتهم، وحماية الأشخاص الفئات الأكثر ضعفاً. ويتطلب هذا المبدأ تقديم "الموافقة الواعية" (Informed Consent).
- **مثال:** إعطاء موظفي المنظمة ورقة تشرح هدف البحث وتؤكد أن مشاركتهم طوعية تماماً، ولهم الحق في الانسحاب من تعبئة الاستبيان في أي وقت دون أي عقوبة أو تأثير على وظيفتهم.

٢. مبدأ عمل الخير / المنفعة (Beneficence)

- **التعريف:** التزام الباحث بتعظيم الفوائد المحتملة للبحث من جهة، وتقليل الأضرار والمخاطر المحتملة على المشاركين إلى الحد الأدنى (توازن المنافع والمخاطر).
- **مثال:** ألا يتسبب البحث في إرهاق وقت الموظف، وبالمقابل، تقديم نتائج وتوصيات للإدارة تساهم فعلياً في تحسين بيئة عملهم ورفع رضاهم الوظيفي مستقبلاً.

٣. مبدأ عدم الإضرار (Non-Maleficence)

- **التعريف:** الالتزام الصارم بعدم إلحاق أي أذى (جسدي، نفسي، اجتماعي، أو مهني) بالمشاركين تحت أي ظرف من الظروف.
- **مثال:** ضمان عدم تسريب إجابات الموظفين لمديريهم في العمل؛ لأن تسريبها قد يتسبب في تعرض الموظف للنقل، أو حرمان من ترقية، أو عقوبة مهنية إذا انتقد بيئة العمل الحالية.

٤. مبدأ العدالة (Justice)

- **التعريف:** التوزيع العادل لفوائد البحث وأعبائه؛ أي اختيار المشاركين بناءً على أسباب علمية ترتبط بأهداف البحث، وليس لسهولة استغلالهم أو التمييز ضدهم.
- **مثال:** توزيع الاستبيان بشكل عادل على مختلف الأقسام والمستويات الوظيفية بالمنظمة (إدارة عليا، إشرافية، موظفين تنفيذيين) دون استثناء فئة أو استهداف فئة أخرى بشكل غير منصف.

القضايا الأخلاقية في البحث العلمي

١. الانتحال أو السرقة الأدبية (Plagiarism)

- **الشرح:** نقل أفكار، أو نصوص، أو بيانات باحثين آخرين ونسبها للنفس دون الإشارة المباشرة للمصدر الأصلي، أو إعادة استخدام الباحث لعمله السابق ونشره كأنه بحث جديد (الانتحال الذاتي).
- **مثال:** أن تقومين بنقل تعريف "الرضا الوظيفي" أو مصفوفة "بيئة العمل" حرفياً من رسالة ماجستير أخرى ووضعتها في إطارك النظري دون كتابة اسم الباحث الأصلي وسنة النشر.

٢. تزوير وتزييف البيانات (Fabrication & Falsification)

- **الشرح:**
 - **التزوير (Fabrication):** اختراع بيانات أو نتائج لا وجود لها في الواقع كلياً.
 - **التزييف (Falsification):** التلاعب بأدوات البحث، أو تغيير أو حذف بعض الإجابات والنتائج حتى تتوافق بالقوة مع فرضيات الباحث أو مع ما يطلبه المشرف.
- **مثال:** توزيع الاستبيان على ٢٠ موظفاً فقط، ثم القيام بتعبئة ١٥٠ استبياناً بنفسك وتزييف الإجابات للوصول إلى الحجم المطلوب للعينة، أو حذف إجابات الموظفين غير الراضين عن العمل لتظهر النتيجة أن "بيئة العمل ممتازة" إرضاءً لمدير الشركة.

٣. انتهاك الخصوصية وسرية البيانات (Breach of Confidentiality)

- الشرح: تسريب أو كشف المعلومات الشخصية للمشاركين، أو الهوية المؤسسية للجهات التي جُمعت منها البيانات، مما قد يسبب حرجاً أو ضرراً لأصحابها.
- مثال: نشر تقرير البحث متضمناً أسماء الموظفين الذين انتقدوا بيئة العمل، أو ذكر اسم المنظمة/الشركة صراحةً في البحث دون أخذ إذن رسمي مكتوب من إدارتها.

٤. النزاع على الملكية الفكرية والتأليف (Authorship Disputes)

- الشرح: عدم الأمانة في تحديد أسماء المساهمين الفعليين في البحث؛ مثل إدراج اسم باحث لم يشارك لمجرد المجاملة (Honorary Authorship)، أو إغفال اسم باحث ساهم بجهد حقيقي في التحليل أو الكتابة.
- مثال: أن يقوم باحث إحصائي بتحليل بيانات بحثك كاملاً وصياغة النتائج، وتكتفين بشكره شفهيًا دون إدراج اسمه كمشارك أو الإشارة لجهد الإحصائي في المنهجية.

٥. تعارض المصالح (Conflict of Interest)

- الشرح: وجود مصلحة شخصية أو مالية أو وظيفية للباحث قد تؤثر سلباً على موضوعيته ونزاهة النتائج التي يتوصل إليها.
- مثال: أن تطلب منك شركة معينة إجراء بحث لإثبات أن "بيئة العمل لديها هي الأفضل"، وتقوم الشركة بتمويل بحثك مالياً أو تقديم مكافأة لك، مما يضعك تحت ضغط نفسي لإظهار نتائج إيجابية فقط وتجاهل السلبيات.

أهمية القواعد واللوائح في تنظيم العملية البحثية

١. توحيد المعايير البحثية (Standardization)

تضع اللوائح دليلاً واضحاً وموحداً لجميع الباحثين داخل الجامعة أو الدولة. هذا التوحيد يضمن أن جميع البحوث (سواء في الإدارة، أو الطب، أو العلوم الإنسانية) تخضع لنفس مستوى الرقابة والجودة، مما يسهل عملية تقييم البحوث واعتمادها محلياً ودولياً.

٢. مؤسسة الرقابة عبر اللجان الأخلاقية (Institutional Review Boards - IRBs)

تتبع من هذه اللوائح لجان رسمية لمراجعة الأخلاقيات في الجامعات. وتكمن أهميتها في:

- **الفحص المسبق :** عدم السماح للباحث بالبدء في جمع البيانات (مثل توزيع استبيان بحثك على الموظفين) إلا بعد فحص أدواته والتأكد من سلامتها أخلاقياً.
- **الحماية القانونية :** تحمي الباحث والجامعة من أي مساءلة قانونية قد تنتج عن شكاوى المشاركين.

٣. تحديد المسؤوليات والتبعات القانونية (Accountability & Sanctions)

لا تكتفي اللوائح بتوضيح الصواب، بل تُبين بوضوح العقوبات المترتبة على المخالفات (مثل الانتحال أو تزوير البيانات). هذا الردع التنظيمي يحمي السمعة الأكاديمية للمؤسسة التعليمية ويضمن جدية الباحثين ونزاهتهم.

٤. تسهيل النشر العلمي والاعتراف الدولي

تشتت المجالات العلمية العالمية المحكمة (المصنفة ضمن Scopus أو ISI) ووكالات التمويل الدولية رقم موافقة أخلاقية رسمية (Ethical Approval Number) صادر بناءً على لوائح معتمدة. الامتثال لهذه القواعد يفتح الباب أمام الباحث لنشر دراسته عالمياً والاعتراف بجهد.

٥. تنظيم التعامل مع البيانات الحساسة والأمن السيبراني

في العصر الرقمي الحالي (عام ٢٠٢٦)، تضع اللوائح شروطاً صارمة لكيفية تخزين بيانات المبحوثين إلكترونياً، وفترة الاحتفاظ بها، وطرق التخلص الآمن منها، مما يمنع الهجمات السيبرانية أو تسريب البيانات المؤسسية الحساسة.

التطبيق العلمي على موضوع البحث (أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي):

تم إسقاط كافة المبادئ والقواعد الأخلاقية السابقة عملياً على هذه الدراسة وفق الإجراءات التالية:

١. **الموافقة المستنيرة :** تم وضع ديباجة واضحة في مقدمة الاستبيان الإلكتروني تشرح للموظفين هدف البحث (قياس أثر تحسين بيئة العمل على رضاهم الوظيفي)، وتؤكد أن مشاركتهم طوعية واختيارية بالكامل ولهم الحق في الانسحاب في أي وقت.
٢. **ضمان السرية التامة :** صُمم الاستبيان بحيث يخلو تماماً من أي خانات تطلب معلومات معرفّة للهوية (كالاسم، الرقم الوظيفي، أو اسم المنشأة بالتحديد)، لضمان سرية الإجابات.
٣. **منع الإضرار المهني :** تلتزم الباحثة بعدم إطلاع أي جهة إدارية أو إشرافية في بيئات عمل الموظفين على الإجابات الفردية، وسيتم دمج البيانات وتحليلها إحصائياً كارقام مجمعة عامة فقط.
٤. **أمن وإتلاف البيانات :** ستُحفظ الاستجابات في ملفات رقمية مشفرة بكلمة مرور خاصة بالباحثة فقط، وسيتم إتلافها والتخلص منها نهائياً فور الانتهاء من التحليل الإحصائي واعتماد الرسالة رسمياً من لجنة المناقشة.

الخاتمة

"تأسيساً على ما تقدم، يظهر جلياً أن الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي ليس مجرد إجراء تنظيمي أو متطلب شكلي لإجازة الدراسة، بل هو التزام قيمي وأخلاقي ومسؤولية معرفية تقع على عاتق الباحثة لحماية العنصر البشري الذي يمثل عصب هذه الدراسة التطبيقية.

ومن خلال الإجراءات الصارمة التي تم تصميمها وتطبيقها على أداة الدراسة (الاستبيان الموجه للموظفين في المنظمات السعودية الحديثة)، تؤكد الباحثة على الموازنة التامة بين تحقيق الأهداف العلمية للبحث في قياس أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي، وبين ضمان الحماية المطلقة لخصوصية المشاركين وسرية بياناتهم. إن المضي قدماً في تطبيق هذا البحث تحت إشراف لجنة الأخلاقيات بالجامعة يضمن خروج هذه الأطروحة كنموذج يجمع بين الرصانة المنهجية والنزاهة الأخلاقية، بما يعزز جودة البحث العلمي ومصداقيته في البيئة التنظيمية السعودية".

المراجع

أولاً: المراجع العربية (Arabic References)

١. اللجنة الوطنية لأخلاقيات البحوث الحيوية والطبية. (2020). *النظام واللائحة التنفيذية لأخلاقيات البحوث على المخلوقات الحية*. مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية.
٢. بدوي، عبد الرحمن. (2019). *مناهج البحث العلمي* (ط. ٣). وكالة المطبوعات.
٣. القرني، علي بن غرم الله. (2021). *أخلاقيات البحث العلمي: الأسس والضوابط والتطبيقات*. دار وجوه للنشر والتوزيع.
٤. عبيدات، ذوقان، وعدس، عبد الرحمن، وعبد الحق، كايد. (2020). *البحث العلمي: مفهومه، أدواته، أساليبه* (ط. ٢٢). دار الفكر للنشر والتوزيع.
٥. عقيل، عقيل حسين. (2020). *خطوات البحث العلمي: من تحديد الفكرة إلى إعلان النتائج*. دار ابن النفيس.
٦. المنظمة العربية للتنمية الإدارية. (2018). *المعايير الأخلاقية في البحوث الإدارية والاجتماعية*. منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
٧. وزارة التعليم. (2019). *الدليل الاسترشادي لقواعد وأخلاقيات البحث العلمي في الجامعات السعودية*. الأمانة العامة لمجلس شؤون الجامعات.
٨. الوقيصي، عبد الله بن سليمان. (2021). *أخلاقيات البحث العلمي: تأصيل وتطبيق*. دار جامعة الملك سعود للنشر.

ثانياً: المراجع الأجنبية: (English References)

9. **American Psychological Association.** (2020). *Publication manual of the American Psychological Association* (7th ed.). American Psychological Association.
10. **Bankert, E. A., Amdur, R. J., & Bowen, S.** (2022). *Institutional Review Board: Management and function* (3rd ed.). Jones & Bartlett Learning.
11. **Bauchamp, T. L., & Childress, J. F.** (2019). *Principles of biomedical ethics* (8th ed.). Oxford University Press.
12. **Bell, E., Bryman, A., & Harley, B.** (2022). *Business research methods* (6th ed.). Oxford University Press.
13. **Comstock, G.** (2013). *Research ethics: A philosophical guide to the responsible conduct of research*. Cambridge University Press.
14. **Creswell, J. W., & Creswell, J. D.** (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.

15. **Israel, M., & Hay, I.** (2006). *Research ethics for social scientists*. SAGE Publications.
16. **National Institutes of Health.** (1979). *The Belmont Report: Ethical principles and guidelines for the protection of human subjects of research*. U.S. Department of Health and Human Services.
17. **Oliver, P.** (2010). *The student's guide to research ethics* (2nd ed.). Open University Press.
18. **Resnik, D. B.** (2020). *What is ethics in research & why is it important?* National Institute of Environmental Health Sciences.
19. **Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A.** (2019). *Research methods for business students* (8th ed.). Pearson Education.
20. **Shamoo, A. E., & Resnik, D. B.** (2022). *Responsible conduct of research* (4th ed.). Oxford University Press.
21. **World Medical Association.** (2013). World Medical Association Declaration of Helsinki: Ethical principles for medical research involving human subjects. *JAMA*, 310(20), 2191-2194.