

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

ماجستير ادارة اعمال



أثر الحوافز المادية والمعنوية على الأداء الوظيفي للعاملين دراسة ميدانية على العاملين في شركة السعودية للطاقة.

إعداد الطالب/

سلطان رشدان المطيري

إشراف/

د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

د.فايز جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٦

المقدمة:

يُعدّ البحث العلمي الركيزة الأساسية التي تقوم عليها المعرفة الإنسانية المنظمة، وهو الوسيلة الفضلى التي يعتمد عليها العلماء والباحثون للكشف عن الحقائق وتطوير المفاهيم وحل الإشكاليات المعقدة التي تواجه المجتمعات. غير أن هذه العملية البحثية، بكل ما تنطوي عليه من أدوات وأساليب ومناهج، لا يمكن أن تبلغ أهدافها النبيلة وتُحقق غاياتها الحضارية إلا إذا اقترنت بمنظومة أخلاقية راسخة تحكم سلوك الباحث وتوجّه خطواته في كل مراحل العمل البحثي. ومن هنا نشأ حقل "أخلاقيات البحث العلمي" بوصفه إطاراً معيارياً وقيماً يرسم للباحث الحدود الفاصلة بين الممارسة المشروعة وغير المشروعة في ميدان البحث.

وقد عرّف رضوان (٢٠١٦) أخلاقيات البحث العلمي بأنها "جملة القواعد والمبادئ والقيم التي تنظم السلوك البحثي للعالم أو الباحث، وتضبط علاقاته بالمعرفة وبالمشاركين في البحث وبالمجتمع العلمي الأوسع، بما يكفل الأمانة والنزاهة والموضوعية في الوصول إلى الحقيقة وإشاعتها." كذلك يرى (Resnik 2015) أن أخلاقيات البحث ليست مجرد قائمة من القواعد الإجرائية، بل هي منظومة قيمية متكاملة تعكس ما يؤمن به المجتمع العلمي من مبادئ الصدق والنزاهة والاحترام المتبادل.

يتناول هذا التقرير موضوع أخلاقيات البحث العلمي من منظور تطبيقي شامل، إذ يسعى أولاً إلى تأصيل المفاهيم الجوهرية المتعلقة بأخلاقيات البحث وأهميتها ومبادئها الأساسية، ثم يتوقف عند أبرز القضايا الأخلاقية التي تواجه الباحثين في الميدان، وصولاً إلى تطبيق هذه المبادئ تطبيقاً عملياً ومعماً على موضوع البحث المتعلق بـ"أثر الحوافز المادية والمعنوية على الأداء الوظيفي للعاملين في شركة السعودية للطاقة"، بما يعكس وعياً حقيقياً بضرورة الالتزام الأخلاقي في كل خطوة من خطوات الدراسة الميدانية.

أولاً: أهمية أخلاقيات البحث العلمي:

تتجلى أهمية أخلاقيات البحث العلمي في أبعاد متعددة تمسّ جوهر العملية المعرفية وتداعياتها المجتمعية. فمن أبرز هذه الأبعاد أن الالتزام الأخلاقي يُشكّل الضمانة الأساسية لموثوقية النتائج البحثية وصدق المعطيات المنتجة؛ إذ إن أي خللٍ في النزاهة العلمية — سواء تمثّل في تلفيق البيانات أو التحيز في تفسيرها أو انتحال جهود الآخرين — يُفضي حتماً إلى تشويه المعرفة وإضلال المجتمع العلمي. يقول (Steneck 2007) في هذا السياق إن "صون موثوقية البحث العلمي هو في جوهره صون للثقة العامة في العلم كمؤسسة اجتماعية".

وتكتسب أخلاقيات البحث أهمية مضاعفة في الدراسات التي تتناول البشر مشاركين، كما هو الحال في الدراسات الميدانية المتعلقة بالعاملين في المنظمات. فحقوق المشاركين في البحث من حيث الخصوصية والسرية وحرية الانسحاب والحماية من الأذى النفسي والمهني، تُعدّ التزامات أخلاقية وقانونية لا تقبل المساومة. ويؤكد Creswell (2014) أن الباحث في العلوم الاجتماعية والإدارية ملزم بأن يُراعي في كل مرحلة من مراحل بحثه كرامة المشاركين وحريتهم وسلامتهم.

فضلاً عن ذلك، فإن أخلاقيات البحث تُسهم بصورة مباشرة في الارتقاء بجودة الإنتاج العلمي ورفع مستوى المؤسسات الأكاديمية، وتُعزز ثقة المجتمع في البحث والباحثين. وقد باتت المجالات العلمية المحكّمة والمؤسسات

التمويلية تشترط اشتراطاً صريحاً توفر ضمانات أخلاقية واضحة قبل قبول أي بحث أو تمويله، مما يجعل الامتثال الأخلاقي شرطاً لا غنى عنه لكل باحث يسعى إلى الحضور الفاعل في الدوائر الأكاديمية المحلية والدولية.

وفي سياق البحوث الإدارية تحديداً، تبرز أهمية أخلاقيات البحث من منظور آخر إضافي، وهو أن النتائج التي تُستخلص من هذه البحوث كثيراً ما تُوظف في صياغة السياسات التنظيمية واتخاذ القرارات المؤثرة في مسيرة العاملين وظروفهم المهنية. ومن ثم، فإن أي تحيز أو زيف في هذه النتائج قد يقود إلى قرارات جائرة أو غير فعالة تضرّ بالعاملين والمنظمات على حدٍ سواء. لهذا كله، يمكن القول بثقة إن أخلاقيات البحث العلمي ليست ترفاً أكاديمياً، بل هي شرط وجودي لكل بحث يدّعي العلمية والمصداقية.

ثانياً: المبادئ الأساسية لأخلاقيات البحث العلمي:

تقوم أخلاقيات البحث العلمي على منظومة من المبادئ الجوهرية التي تُشكّل معاً الإطار الأخلاقي للممارسة البحثية السليمة. وفيما يلي استعراض تفصيلي لأبرز هذه المبادئ مقروناً بأمثلة توضيحية من البيئة البحثية في مجال الإدارة:

مبدأ الأمانة العلمية: (Academic Honesty) تُعرّف الأمانة العلمية بأنها الالتزام الصادق والكامل بعزو الأفكار والنصوص والبيانات إلى أصحابها الحقيقيين، واجتناب كل صور التزوير والاختلاس الفكري. وهي تقتضي من الباحث أن يُقدّم أعمال الآخرين بأمانة، وأن يُميّز بوضوح بين ما هو منقول وما هو من إنتاجه الذاتي. مثال توضيحي: إذا استند الباحث في تعريف الحوافز المادية إلى نظرية هرتزبرغ للعاملين (Herzberg's Two-Factor Theory)، فعليه أن يُوثّق هذا المصدر توثيقاً دقيقاً وفق نمط APA، وأن لا يُقدّم هذه الأفكار باعتبارها من صياغته الخاصة.

مبدأ النزاهة: (Integrity) النزاهة هي الثبات على المبادئ الأخلاقية في جميع مراحل البحث، بدءاً من صياغة أسئلة البحث وانتهاءً بنشر النتائج، بما يعني رفض أي ضغط خارجي يُحرّف مسار البحث أو يؤثر في استنتاجاته. مثال توضيحي: إذا كانت شركة السعودية للطاقة تمولّ البحث جزئياً، فإن الباحث النزيه لا يميل إلى إظهار نتائج تنحاز لمصلحة الشركة على حساب الحقيقة العلمية، حتى وإن كان ذلك سيُرضي الجهة الممولة.

مبدأ الموضوعية: (Objectivity) تعني الموضوعية عدم السماح للتحيزات الشخصية والميول الذاتية وضغوط الجهة الراعية بالتأثير في جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها. ويشمل ذلك الموضوعية في اختيار عينة الدراسة، وفي قراءة النتائج الإحصائية، وفي مناقشة الاستنتاجات. مثال توضيحي: إذا كشفت البيانات أن الحوافز المعنوية أكثر تأثيراً من المادية في أداء العاملين بشركة السعودية للطاقة، فإن الباحث الموضوعي يُقرّ بهذه النتيجة ويُحلّلها، حتى لو كانت تتعارض مع الفرضية الأولية التي انطلق منها.

مبدأ السرية: (Confidentiality) تُلزم السرية الباحث بحماية المعلومات التي يُدلي بها المشاركون من أي استخدام غير مشروع، وعدم الكشف عن هوياتهم الشخصية أو تفاصيل استجاباتهم لأطراف خارج نطاق البحث. وترتبط السرية ارتباطاً عضوياً بحماية الخصوصية وضمان أمان المشاركين. مثال توضيحي: إذا صرّح أحد العاملين في الشركة بأن حصصه من الحوافز لا تعكس أدائه الحقيقي، فإن الباحث مُلزم بأن لا يُفصح عن اسم هذا الموظف في أي وثيقة بحثية منشورة.

مبدأ الموافقة المستنيرة (Informed Consent): تقتضي الموافقة المستنيرة أن يكون كل مشارك في البحث على علم تام بطبيعة الدراسة وأهدافها والمخاطر المحتملة المترتبة عليها، وأن يُبدي موافقته الحرة على المشاركة دون أي إكراه أو إغراء. وهذا المبدأ يصون استقلالية الفرد ويُجسّد احترام الباحث لكرامة المشارك. مثال توضيحي: قبل توزيع الاستبانات على موظفي شركة السعودية للطاقة، يجب أن يحصل الباحث على موافقة كتابية منهم بعد أن يُوضح لهم أن مشاركتهم طوعية وأن معلوماتهم ستظل سرية، وأنهم يحق لهم الانسحاب في أي وقت دون أي تبعات مهنية.

ثالثاً: القضايا الأخلاقية في البحث العلمي:

تتعدد القضايا الأخلاقية التي يمكن أن تعترض مسيرة الباحث العلمي وتُشكل مواطن خطر تهدد سلامة البحث وقيّمته، وتستدعي كلّ منها وعياً خاصاً وتعاملاً حذراً ومسؤولاً.

الانتحال العلمي (Plagiarism): يُعدّ الانتحال العلمي من أخطر الجرائم الأكاديمية وأكثرها انتشاراً في العصر الرقمي. ويشمل نسخ النصوص الحرفية دون عزوها إلى مصادرها، أو إعادة صياغتها بشكل يُخفي مصدرها الأصلي، أو حتى الاستفادة من الأفكار الجوهرية دون توثيق. وقد أجمعت المؤسسات الأكاديمية الدولية على أن الانتحال يُخلّ بنزاهة المعرفة ويُسيء إلى أصحابها الأصليين. مثال: لو أخذ باحث فقرات كاملة من دراسة سابقة حول الحوافز الوظيفية في المنشآت السعودية دون الإشارة إلى صاحبها، فهذا انتحال صريح يستوجب إلغاء بحثه وقد يُعرّضه لعواقب تأديبية صارمة.

تزوير البيانات (Data Fabrication/Falsification): يقع تزوير البيانات حين يقوم الباحث بتلفيق نتائج لم تحدث فعلياً أو بتعديل البيانات الفعلية بما يخدم فرضياته. وهذه الجريمة تضرب في صميم المصداقية العلمية وتُلحق ضرراً بالغاً بالمسيرة المعرفية للحقل كله. مثال افتراضي: لو ادّعى باحث أنه جمع استبانات من ٣٠٠ موظف في شركة السعودية للطاقة، في حين أنه لم يجمع سوى ١٠٠ ردٍّ وأكمل الباقي من تصوّره الشخصي، لكان ذلك تزويراً صارخاً يُفسد قيمة البحث برّمته.

التحيز (Bias): يتجلى التحيز في ميل الباحث إلى اختيار الأدوات والعينات والأسئلة والتفسيرات التي تُرجّح نتيجة بعينها أو تخدم موقفاً مُسبقاً. وقد يكون التحيز واعياً أو غير واعٍ، وفي كلتا الحالتين فإنه يُقوّض موثوقية البحث. مثال: إذا صاغ الباحث أسئلة الاستبانة بطريقة تُرحي بالإجابة المطلوبة — كأن يقول "هل توافق على أن الحوافز المادية تُحسن الأداء بشكل كبير؟" — فإن ذلك تحيزٌ في أداة البحث يُشوّه النتائج.

انتهاك الخصوصية (Privacy Violation): ينتهك الباحث خصوصية المشاركين حين يجمع بيانات شخصية دون إذن، أو يكشف عن هوياتهم دون موافقتهم، أو يستخدم معلوماتهم لأغراض لم تُفصّل عنها. ويزداد هذا الخطر حدةً في الدراسات الميدانية التي تُجرى داخل المنظمات. مثال: إذا نشر الباحث جدول بيانات يتضمن أسماء موظفي شركة السعودية للطاقة وروايتهم وتقييماتهم الأدائية دون الحصول على إذنهم المسبق، فذلك انتهاك فاضح لحقوقهم الخاصة.

تضارب المصالح (Conflict of Interest): يحدث تضارب المصالح حين يكون للباحث مصلحة شخصية أو مادية في نتيجة معينة من نتائج البحث، مما قد يُؤثر سلباً على موضوعيته وحياديته. مثال: لو كان الباحث موظفاً

في شركة السعودية للطاقة وفي الوقت ذاته يدرس أثر نظام الحوافز المعمول به في الشركة، فثمة احتمال حقيقي لتضارب مصالح يستوجب الإفصاح الصريح عنه في صلب التقرير وإيجاد آليات للتخفيف من أثره على الموضوعية.

رابعاً: القواعد واللوائح المنظمة لأخلاقيات البحث:

تُعدّ الأطر المؤسسية والمعيارية الدولية الركيزة التنظيمية التي تكفل ترجمة المبادئ الأخلاقية إلى ممارسات فعلية قابلة للتحقق والمساءلة.

لجان أخلاقيات البحث: (Institutional Review Boards - IRB) نشأت لجان أخلاقيات البحث في الأصل في الولايات المتحدة الأمريكية عقب سلسلة من الفضائح البحثية التي أساءت إلى المشاركين البشريين، وكان من أبرزها تجارب تيسكيجي سيء الصيت. وهي لجان متعددة التخصصات تضمّ في العادة خبراء في الأخلاق والقانون والطب والعلوم الاجتماعية، وتتولى مراجعة مقترحات الأبحاث للتحقق من امتثالها للمعايير الأخلاقية قبل الإذن بتنفيذها. وقد انتشر هذا النموذج في الجامعات العربية وانطلق يُرسخ ثقافة الرقابة الأخلاقية في البيئات الأكاديمية المحلية. وتقوم هذه اللجان بمراجعة بروتوكولات جمع البيانات، والتحقق من آليات الحصول على الموافقة المستنيرة، وتقييم المخاطر المحتملة على المشاركين، والتثبت من الالتزام بمعايير السرية وحماية الخصوصية (الجامعة العربية الأمريكية، ٢٠٢٣).

دليل الجمعية الأمريكية لعلم النفس: (APA Ethics Code) يُعدّ دليل الجمعية الأمريكية لعلم النفس (APA) في طبعته السابعة من أكثر المراجع المعيارية شمولاً وعمقاً في مجال أخلاقيات البحث مع البشر. فهو لا يقتصر على تنظيم أسلوب التوثيق والاستشهاد، بل يتضمن كذلك مدونة أخلاقيات تفصيلية تغطي النزاهة والمصادقية واحترام المشاركين والإفصاح عن تضارب المصالح. وقد غدا هذا الدليل معياراً مرجعياً راسخاً في البحوث الإدارية والاجتماعية حول العالم، وأصبح الالتزام بأسلوب توثيقه شرطاً للنشر في المجالات العلمية المعتمدة (American Psychological Association, 2020).

المعايير الدولية الأخرى: إلى جانب دليل APA، توجد منظومة واسعة من الأطر المعيارية الدولية ذات الصلة، منها إعلان هلسنكي الصادر عن الجمعية الطبية العالمية، والمبادئ الأخلاقية الثلاثة التي أرسنها تقرير بلمونت الشهير وهي: احترام الأشخاص، والإحسان أو تحقيق المنفعة، والعدالة. كما أصدرت العديد من جامعات العالم العربي أدلتها الخاصة لأخلاقيات البحث، وهو ما يعكس تصاعداً ملموساً في الاهتمام بهذه المنظومة القيمية على الصعيدين الإقليمي والدولي.

تُسهّم هذه القواعد واللوائح في توحيد المعايير الأخلاقية وتجاوز الفوضى التي قد تنجم عن اختلاف التفسيرات الفردية لمفهوم الأخلاق، كما تُوفّر مرجعاً واضحاً يُمكن الرجوع إليه عند نشوء أي خلاف حول التقييم الأخلاقي لممارسة بحثية ما. علاوة على ذلك، تُضفي هذه اللوائح على البحث طابع الشريعة والقبول من قِبل المجالات العلمية المحكمة ومؤسسات التمويل، وهو ما يجعل الامتثال لها ضرورة استراتيجية لكل باحث جاد.

خامساً: التطبيق العملي على موضوع البحث:

يُعدّ هذا الجزء العمود الفقري للتقرير، إذ يُجسّد القدرة على ترجمة المبادئ الأخلاقية النظرية إلى ضمانات وإجراءات بحثية فعلية في دراسة ميدانية واقعية تتناول "أثر الحوافز المادية والمعنوية على الأداء الوظيفي للعاملين في شركة السعودية للطاقة".

وصف موضوع البحث وإشكاليته الأخلاقية: تسعى الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين منظومة الحوافز بشقيها المادي — كالرواتب والعلاوات والمكافآت وبدلات الأداء — والمعنوي كالتقدير والترقية وبيئة العمل وفرص التطور المهني — وبين مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في شركة السعودية للطاقة. وتستند الدراسة في إطارها النظري إلى نظرية هرتزبرغ للعوامل الثنائية (Herzberg, 1959) ونظرية ماسلو للاحتياجات (Maslow, 1943) وتنبثق الأهمية الأخلاقية لهذه الدراسة من كونها تتعامل مع بيانات حساسة تمسّ الأوضاع الوظيفية لأفراد بأسمائهم وأقسامهم ومستويات رواتبهم، مما يستدعي اتخاذ تدابير أخلاقية صارمة في كل خطوة من خطوات التنفيذ.

كيفية جمع البيانات بصورة أخلاقية: تعتمد الدراسة على الاستبانة أداة رئيسية لجمع البيانات الكمية من عينة عشوائية طبقية تُمثّل الفئات الوظيفية المختلفة في الشركة. وتتطلب الأمانة العلمية في هذه المرحلة أن تكون أسئلة الاستبانة محايدة الصياغة وخالية من أي توجيه يُوحي بإجابة بعينها. فعلى سبيل المثال، بدلاً من السؤال "هل ترى أن المكافآت المادية تدفعك للعمل بجد أكبر؟" — وهو سؤال يُوحي بالإجابة الإيجابية — ينبغي صياغته على النحو الآتي: "كيف تُؤثر المكافآت المادية في مستوى أدائك الوظيفي؟" مع تقديم طيف متوازن من الخيارات يتراوح بين التأثير الكبير جداً والغياب التام للتأثير.

وتُجرى المقابلات المعمّقة مع عدد محدود من مديري الأقسام للحصول على منظور نوعي معمّق. ويلتزم الباحث في هذه المقابلات بعدم طرح أسئلة استفزازية أو تحريضية، وبتوثيق الإجابات بدقة دون إعادة تشكيلها لتخدم توجهاً مُسبقاً.

الحصول على الموافقة المستنيرة: قبل توزيع الاستبانات أو إجراء المقابلات، يُعدّ الباحث وثيقة موافقة مستنيرة رسمية تُقدّم للمشاركين وتتضمن: توضيحاً كاملاً لأهداف البحث والجهة المشرفة، وبياناً صريحاً بأن المشاركة طوعية تماماً وأن رفضها لن يُلقي بأي تبعات على المشارك في وظيفته أو علاقته بإدارة الشركة، وضماناً كتابياً بسرية البيانات وعدم استخدامها إلا لأغراض بحثية أكاديمية بحتة، وبياناً بحق المشارك في الانسحاب من الدراسة في أي لحظة دون أي التزام. وتُوقع هذه الوثيقة من قِبَل الباحث والمشارك معاً، وتُحفظ نسخة منها لدى كلٍّ منهما. وهذا الإجراء ليس ترفاً شكلياً، بل هو معيار أخلاقي وقانوني لا تقبل المنشورات العلمية الرصينة بحثاً دون التثبت من الالتزام به.

الحفاظ على السرية وحماية الخصوصية: على الرغم من أن اسم الشركة المبحوثة — شركة السعودية للطاقة — مُذكور في عنوان الدراسة بموافقة مسبقة من إدارة الشركة، فإن هوية العاملين المشاركين بشكل فردي تظل مجهولة بالكامل. ويتحقق ذلك عبر جملة من الإجراءات التقنية والتنظيمية، أبرزها: تعريف المشاركين بأرقام أو رموز بدلاً من أسمائهم في جداول البيانات وملفات التحليل، وحفظ ملفات البيانات الخام في خوادم محمية بكلمات مرور معقدة لا يُطلع عليها إلا الباحث والمشرّفان الأكاديميان، وإتلاف الاستبانات الورقية الأصلية فور إدخال بياناتها إلكترونياً، وعدم ذكر أي تفاصيل تُمكن من التعرف على هوية أي مشارك في التقرير المنشور.

المخاطر الأخلاقية المحتملة وكيفية التعامل معها: ثمة جملة من المخاطر الأخلاقية التي يستلزم موضوع هذه الدراسة الانتباه إليها ووضع آليات لمواجهةها، وتشمل: خطر الشعور بالإكراه الوظيفي، إذ قد يشعر بعض الموظفين بضغط ضمني للمشاركة خشية انعكاسات ذلك على علاقتهم بمدراءهم؛ ويُعالج هذا الخطر بالنص الصريح في وثيقة الموافقة على أن الإدارة لن تطلع على ردود الأفراد بشكل منفصل. كذلك يبرز خطر تضارب المصالح إذا كان الباحث على صلة بالشركة، وهو ما يستوجب الإفصاح الصريح عنه في صدر البحث. وقد تنشأ أيضاً تبعات مهنية إذا أبدى موظف رأياً انتقادياً صريحاً في نظام الحوافز، مما يُوجب على الباحث اتخاذ تدابير إضافية لضمان السرية ودفع المشاركين إلى الإفصاح الصادق دون خشية. وأخيراً، يُراعي الباحث الحساسية الثقافية في البيئة السعودية، إذ قد يرى بعض المشاركين في الأسئلة المتعلقة بالرواتب والمكافآت تدخلاً في شؤونهم الخاصة، مما يستدعي تصميم الأداة البحثية بحساسية ولطف.

الالتزام بالنزاهة في تحليل النتائج وتفسيرها: يلتزم الباحث في مرحلة التحليل والتفسير بأن يُقدّم جميع النتائج — موافقةً لفرضيته أم مخالفةً لها — بالدقة والشفافية ذاتهما، وأن يُناقش حدود الدراسة ونقاط ضعفها المنهجية بصدق وصراحة. فإذا أسفرت النتائج مثلاً عن ضعف تأثير الحوافز المادية على فئة معينة من الموظفين، فإن الباحث لا يتجاهل هذه النتيجة أو يُهمّشها، بل يُبينها ويحللها وي طرح لها تفسيرات محتملة. وهذا ما يُميّز البحث العلمي الصادق عن التقارير الترويجية الانتقائية. كما يتحاشى الباحث المبالغة في تعميم النتائج خارج نطاق العينة المدروسة، إذ إن ما ينطبق على عاملين في شركة السعودية للطاقة لا يُمكن بالضرورة تعميمه على جميع الشركات السعودية دون دراسات مقارنة معمّقة.

الخاتمة:

خلص هذا التقرير إلى أن أخلاقيات البحث العلمي ليست مجرد إضافة هامشية تزيينية للعمل الأكاديمي، بل هي الشرط الجوهري الذي لا تقوم للبحث قيمة دونه. فالأمانة العلمية والنزاهة والموضوعية والسرية والموافقة المستنيرة ليست قواعد بيروقراطية، بل هي ضمانات حقيقية لصدق المعرفة المنتجة واحترام كرامة الإنسان المشارك في عملية البحث.

وقد تبين من خلال التطبيق العملي على موضوع "أثر الحوافز المادية والمعنوية على الأداء الوظيفي في شركة السعودية للطاقة" أن المخاطر الأخلاقية في البحوث الميدانية حقيقية وملموسة، وأنها تستدعي تخطيطاً مسبقاً دقيقاً وإجراءات وقائية مدروسة. كما أكد التقرير على القيمة المحورية للجان أخلاقيات البحث (IRB) ودليل APA في توحيد المعايير وصون نزاهة العملية البحثية.

والتوصية الختامية التي يُقدّمها هذا التقرير هي أن ينظر طلاب الدراسات العليا إلى أخلاقيات البحث لا باعتبارها عبئاً إجرائياً، بل باعتبارها جزءاً من هويتهم الأكاديمية وسمعتهم العلمية. فالباحث الذي يُعلي من شأن الأخلاق لا يُنتج فقط علماً أفضل، بل يُسهم في بناء مجتمع معرفي صادق وجدير بالثقة، قادر على أن يُحسن القرارات ويُطور المؤسسات ويُنمّي الموارد البشرية بصورة عادلة ومسؤولة.

المراجع:

المراجع العربية:

- رضوان، شفيق. (2016) *أخلاقيات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية: مبادئ وتطبيقات*. دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- الزهراني، خالد بن سعد (٢٠٢٠). أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين في شركة الاتصالات السعودية: دراسة ميدانية. *مجلة الإدارة العامة*، ٦٠ (2)، 78.٤٥-
- الجامعة العربية الأمريكية. (2023) *لجنة أخلاقيات البحث العلمي: (IRB) الدليل الإجرائي*. منشورات الجامعة العربية الأمريكية، جنين.
- العمري، محمد بن عبدالله. (2019) *إدارة الموارد البشرية: مداخل الحوافز والدوافع*. دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

المراجع الأجنبية:

- American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association* (7th ed.). APA Publishing.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Resnik, D. B. (2015). *What is ethics in research and why is it important?* National Institute of Environmental Health Sciences. Retrieved from <https://www.niehs.nih.gov/research/resources/bioethics/whatis>
- Steneck, N. H. (2007). *ORI introduction to the responsible conduct of research*. Office of Research Integrity, U.S. Department of Health and Human Services.