

أثر تطبيق الإدارة الاستراتيجية على كفاءة التشغيل في محطات تحلية مياه البحر
بمدينة الجبيل الصناعية – المنطقة الشرقية - المملكة العربية السعودية
(دراسة تطبيقية على شركة مرافق)

إعداد الطالب : عادل زكي محمد الصبحي

الرقم الأكاديمي : 253001769

إشراف /

د. الفيصل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي: ٢٠٢٦

هدف التقرير

يهدف هذا التقرير إلى تقديم معالجة علمية متكاملة لموضوع أخلاقيات البحث العلمي، من خلال توضيح مفهومها، وبيان أهميتها في الدراسات الأكاديمية والتطبيقية، وتحليل المبادئ التي تنظم سلوك الباحث في مراحل البحث المختلفة. ولا يقتصر الهدف على عرض المبادئ بصورة نظرية، بل يمتد إلى ربطها مباشرة بموضوع الدراسة الحالية المتعلق بتأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين في الشركات الصناعية بمدينة الجبيل الصناعية.

كما يهدف التقرير إلى توضيح كيفية توظيف أخلاقيات البحث العلمي في حماية حقوق المشاركين، والمحافظة على سرية البيانات، وضمان الحصول على الموافقة المستنيرة، والالتزام بالنزاهة والموضوعية عند جمع البيانات وتحليلها وتفسير النتائج. ويؤكد التقرير كذلك أهمية التوثيق العلمي وفق نمط APA، ودور لجان أخلاقيات البحث العلمي في مراجعة الدراسات التي تتعامل مع الأفراد والمؤسسات قبل تنفيذها ميدانيًا.

وتتبع أهمية هذا التقرير من طبيعة الموضوع البحثي؛ إذ إن الدراسات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية تعتمد غالبًا على آراء الموظفين وتجاربهم داخل بيئة العمل، وهي بيانات قد تتضمن جوانب وظيفية وتنظيمية حساسة. ولذلك فإن الالتزام الأخلاقي لا يعد إجراءً شكليًا، بل يمثل شرطًا أساسيًا لسلامة البحث، وجودة نتائجه، وإمكانية الاعتماد عليها في تطوير سياسات الموارد البشرية وتحسين الأداء المؤسسي.

الملخص التنفيذي

يتناول هذا التقرير أخلاقيات البحث العلمي باعتبارها منظومة من القواعد والقيم التي تضمن إجراء البحث بطريقة نزيهة ومسؤولة. ويركز التقرير على تطبيق هذه الأخلاقيات في دراسة تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين في الشركات الصناعية بمدينة الجبيل الصناعية، وهي دراسة تعتمد على جمع بيانات من موظفين داخل بيئة عمل حقيقية.

وقد تم تنظيم التقرير في محاور مترابطة تبدأ بالمقدمة وأهمية أخلاقيات البحث العلمي، ثم عرض المبادئ الأساسية مثل الأمانة العلمية، والنزاهة، والموضوعية، والسرية، والموافقة المستنيرة، ثم تحليل القضايا الأخلاقية المحتملة مثل الانتحال العلمي، وتزوير البيانات، والتحيز، وانتهاك الخصوصية، وتضارب المصالح. كما يناقش التقرير دور القواعد واللوائح المنظمة، وخاصة لجان أخلاقيات البحث العلمي ومعايير APA، ثم ينتقل إلى التطبيق العملي على موضوع الدراسة.

ويخلص التقرير إلى أن نجاح البحث لا يعتمد فقط على جودة المنهجية أو دقة التحليل الإحصائي، بل يعتمد أيضًا على درجة التزام الباحث بالأخلاقيات العلمية في كل خطوة من خطوات البحث. فكلما شعر المشاركون بالأمان والثقة، زادت جودة البيانات، وكلما التزم الباحث بالحياد والشفافية، ازدادت موثوقية النتائج وقيمتها العلمية والتطبيقية.

يعد البحث العلمي من أهم الأدوات التي تسهم في تطوير المعرفة الإنسانية ومعالجة المشكلات التي تواجه المؤسسات والمجتمعات. فالهدف من البحث لا يقتصر على جمع المعلومات أو وصف الظواهر، بل يمتد إلى تفسير العلاقات، واختبار الفرضيات، وتقديم نتائج يمكن الاستفادة منها في تحسين الأداء واتخاذ القرارات. ومع توسع البحوث التطبيقية في مجالات الإدارة والموارد البشرية، أصبحت أخلاقيات البحث العلمي عنصراً جوهرياً لا يمكن الاستغناء عنه.

وتشير أخلاقيات البحث العلمي إلى مجموعة من المبادئ والقواعد التي توجه سلوك الباحث أثناء تصميم الدراسة وتنفيذها ونشر نتائجها. وتشمل هذه المبادئ الالتزام بالأمانة العلمية، واحترام حقوق المشاركين، والحفاظ على خصوصيتهم، وتجنب التحيز، وتوثيق المصادر بدقة، وعدم التلاعب بالبيانات أو النتائج. ويرى (Resnik 2020) أن أخلاقيات البحث تمثل إطاراً مهنيًا يوجه الباحثين نحو السلوك المسؤول في جميع مراحل إنتاج المعرفة العلمية.

وتزداد أهمية الأخلاقيات في البحوث التي تعتمد على جمع البيانات من الأفراد، لأن المشاركين لا يقدمون معلومات مجردة فقط، بل قد يكشفون عن آراء وتجارب ومواقف تتعلق بحياتهم المهنية أو الاجتماعية. ولهذا يؤكد Creswell (2018) أن حماية المشاركين والحصول على موافقتهم المستنيرة تعد من المتطلبات الأساسية في الدراسات التي تعتمد على الاستبيانات أو المقابلات أو الملاحظة.

وفي مجال إدارة الموارد البشرية تحديداً، تظهر الحاجة إلى الأخلاقيات بصورة أكثر وضوحاً، لأن هذا المجال يتعامل مع موضوعات ذات حساسية عالية مثل التوظيف، والتدريب، والتحفيز، وتقييم الأداء، والعدالة التنظيمية، والرضا الوظيفي. وقد يشعر الموظف بالخوف من التعبير عن رأيه الحقيقي إذا لم يثق بأن بياناته ستظل سرية، أو إذا اعتقد أن الإدارة قد تطلع على إجاباته الفردية. ومن ثم فإن حماية السرية والموافقة الطوعية تمثلان شرطين أساسيين للحصول على بيانات صادقة وموثوقة.

ويأتي هذا التقرير في إطار دراسة بعنوان: تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين: دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية في مدينة الجبيل الصناعية. وتتبع أهمية هذه الدراسة من أن مدينة الجبيل الصناعية تعد بيئة عمل إنتاجية وتنظيمية متقدمة، وتضم شركات صناعية تعتمد بدرجة كبيرة على كفاءة الموارد البشرية. ولذلك فإن دراسة العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية وأداء الموظفين تحتاج إلى التزام أخلاقي واضح يضمن سلامة البيانات وحماية المشاركين.

وبناءً على ذلك، يسعى هذا التقرير إلى توضيح كيف يمكن للباحث أن يلتزم بأخلاقيات البحث العلمي في كل مرحلة من مراحل الدراسة، بدءاً من اختيار الموضوع وصياغة المشكلة، مروراً بتصميم الأداة وجمع البيانات، وانتهاءً بتحليل النتائج وكتابتها وتوثيق المراجع. وبذلك يصبح الالتزام الأخلاقي جزءاً من جودة البحث وليس مجرد متطلب إداري أو إجراء شكلي.

ثانياً: أهمية أخلاقيات البحث العلمي

تمثل أخلاقيات البحث العلمي أساساً مهماً لضمان جودة الدراسات الأكاديمية ومصداقية نتائجها. فالبحث الذي لا يلتزم بالأخلاقيات قد ينتج بيانات غير دقيقة أو نتائج مضللة، حتى وإن استخدم أدوات تحليل متقدمة. لذلك فإن الأخلاقيات لا تنفصل عن المنهجية العلمية، بل تعد جزءاً من بنائها الداخلي، لأنها تضبط طريقة تعامل الباحث مع المصادر، والمشاركين، والبيانات، والنتائج.

وتظهر أهمية أخلاقيات البحث في تعزيز الثقة بين الباحث والمشاركين. فعندما يدرك الموظفون أن مشاركتهم اختيارية، وأن إجاباتهم لن تستخدم ضدهم، وأن هويتهم لن تكشف، يصبحون أكثر استعدادًا للإجابة بصدق وموضوعية. وينعكس ذلك مباشرة على جودة البيانات التي يتم جمعها، وعلى قوة النتائج التي سيتم التوصل إليها لاحقًا.

كما تسهم أخلاقيات البحث في حماية المشاركين من أي ضرر محتمل. ففي الدراسات الإدارية قد لا تكون المخاطر جسدية، لكنها قد تكون نفسية أو وظيفية أو اجتماعية. على سبيل المثال، قد يخشى الموظف أن تؤثر إجاباته حول نظام التحفيز أو تقييم الأداء على علاقته بالإدارة. وهنا يصبح دور الباحث هو بناء بيئة بحثية آمنة تضمن عدم كشف الهوية وعدم ربط الإجابات بالأشخاص.

ومن الجوانب المهمة أيضًا أن الأخلاقيات تمنع الممارسات التي تهدد سلامة البحث، مثل الانتحال، أو تزوير البيانات، أو اختيار النتائج التي توافق توقعات الباحث فقط. فهذه الممارسات تضعف قيمة البحث وتفقد مصداقيته أمام الجامعة والمجتمع العلمي. كما قد تؤدي إلى قرارات إدارية غير صحيحة إذا تم الاعتماد على نتائج مضللة في تطوير سياسات الموارد البشرية.

وفي موضوع الدراسة الحالية، ترتبط أهمية الأخلاقيات بطبيعة البيانات التي سيتم جمعها من الموظفين في الشركات الصناعية. فالموظفون قد يقدمون تقييمات عن التدريب، أو الحوافز، أو بيئة العمل، أو العدالة في تقييم الأداء. وهذه التقييمات تمثل معلومات حساسة يجب التعامل معها بسرية تامة. لذلك فإن الالتزام الأخلاقي يساعد على بناء ثقة المشاركين، ويجعل الدراسة أكثر قدرة على تمثيل الواقع الفعلي داخل الشركات.

وتدعم أخلاقيات البحث كذلك سمعة الباحث والمؤسسة الأكاديمية. فالالتزام بالتوثيق الصحيح وفق APA، واحترام حقوق الملكية الفكرية، وتجنب النقل غير الموثق، كلها عناصر تعكس جدية الباحث والتزامه بالمعايير الأكاديمية. وبهذا يصبح البحث أكثر قبولاً من الناحية العلمية وأكثر قابلية للاستفادة منه في الدراسات المستقبلية.

ثالثاً: المبادئ الأساسية لأخلاقيات البحث العلمي

تعتمد أخلاقيات البحث العلمي على مجموعة من المبادئ التي ينبغي أن توجه سلوك الباحث في جميع مراحل البحث. وهذه المبادئ ليست منفصلة عن بعضها، بل تتكامل لتشكيل إطار أخلاقي شامل يضمن جودة الدراسة وحماية حقوق المشاركين. وفيما يلي أبرز المبادئ التي ترتبط مباشرة بموضوع الدراسة الحالية:

١. الأمانة العلمية

تعني الأمانة العلمية التزام الباحث بالصدق في نقل المعلومات، وتوثيق المصادر، وعدم نسب أفكار الآخرين إلى نفسه. وتشمل الأمانة العلمية أيضاً عرض النتائج كما هي دون تحريف أو مبالغة أو حذف متعمد. وفي هذا البحث يلتزم الباحث بتوثيق جميع الكتب والدراسات السابقة المستخدمة وفق نمط APA، مع عدم استخدام أي نص أو فكرة دون الإشارة إلى مصدرها الأصلي.

وتظهر الأمانة العلمية أيضاً عند التعامل مع بيانات الاستبيانات؛ إذ يجب تسجيل إجابات المشاركين كما وردت دون تعديل، حتى إذا جاءت بعض النتائج مخالفة لتوقعات الباحث. فالباحث الأمين لا يبحث عن نتائج تؤيد رأيه فقط، بل يعرض الواقع كما تكشفه البيانات.

٢. النزاهة العلمية

تشير النزاهة العلمية إلى التزام الباحث بالشفافية والصدق والاستقلالية في تنفيذ البحث. ويعني ذلك عدم التلاعب بالبيانات، وعدم إخفاء النتائج غير المرغوبة، وعدم السماح لأي جهة بالتأثير على نتائج الدراسة. وفي الدراسات التطبيقية داخل الشركات قد يتعرض الباحث لضغوط غير مباشرة لإظهار المؤسسة بصورة إيجابية، إلا أن النزاهة تتطلب عرض النتائج بحياد كامل.

٣. الموضوعية والحياد

تعني الموضوعية أن يعتمد الباحث على الأدلة والبيانات بدلاً من الآراء الشخصية أو التوقعات المسبقة. وفي موضوع إدارة الموارد البشرية، قد يكون لدى الباحث تصور مسبق بأن التدريب أو التحفيز يؤدي دائماً إلى تحسين الأداء، لكن التحليل العلمي يجب أن يستند إلى البيانات الفعلية لا إلى الافتراضات. لذلك سيتم تفسير النتائج في ضوء التحليل الإحصائي والدراسات السابقة دون تحيز.

٤. السرية وحماية الخصوصية

تعد السرية من أهم المبادئ في هذه الدراسة، لأنها تتعامل مع موظفين داخل شركات صناعية. ويقصد بالسرية عدم الكشف عن هوية المشاركين أو استخدام بياناتهم بطريقة تسمح بالتعرف عليهم. ولذلك سيتم تجنب جمع الأسماء أو أرقام الهوية أو أي بيانات شخصية غير ضرورية، وسيتم عرض النتائج في صورة إجمالية لا تكشف عن فرد أو شركة بعينها.

٥. الموافقة المستنيرة

تعني الموافقة المستنيرة أن يعرف المشاركون هدف الدراسة، وطبيعة مشاركتهم، وطريقة استخدام البيانات، وحقوقهم في الانسحاب قبل أن يوافقوا على المشاركة. وسيتم تضمين فقرة واضحة في بداية الاستبانة توضح أن المشاركة اختيارية، وأن البيانات ستستخدم لأغراض أكاديمية فقط، وأن عدم المشاركة لن يترتب عليه أي ضرر أو تبعات وظيفية.

٦. المسؤولية الاجتماعية للباحث

لا يقتصر دور الباحث على إنتاج نتائج علمية، بل يمتد إلى مراعاة أثر البحث على المجتمع والمؤسسات والأفراد. فالدراسة الحالية قد تساعد في تحسين ممارسات الموارد البشرية داخل الشركات الصناعية، لكنها يجب أن تحقق ذلك دون الإضرار بالمشاركين أو تقديم استنتاجات غير مدعومة بالبيانات. ومن هنا تبرز المسؤولية الاجتماعية بوصفها بعداً مهماً من أبعاد أخلاقيات البحث العلمي.

رابعاً: القضايا الأخلاقية في البحث العلمي

تواجه البحوث العلمية مجموعة من القضايا الأخلاقية التي قد تؤثر على جودة البحث ومصداقيته، خصوصاً عندما يكون البحث تطبيقياً ويتعامل مع أفراد داخل مؤسسات. وفي الدراسة الحالية، تعد هذه القضايا أكثر أهمية بسبب ارتباطها ببيانات الموظفين وتقييمهم لممارسات الموارد البشرية. وفيما يلي أبرز القضايا التي يجب التعامل معها بوعي ومسؤولية:

١. الانتحال العلمي

يقصد بالانتحال العلمي استخدام أفكار أو عبارات أو نتائج من مصادر أخرى دون توثيقها توثيقاً صحيحاً. ويعد الانتحال من أخطر الممارسات غير الأخلاقية لأنه يمثل اعتداءً على حقوق الملكية الفكرية، كما يقلل من مصداقية الباحث والمؤسسة الأكاديمية. وقد يحدث الانتحال في هذه الدراسة إذا تم نقل تعريفات أو نتائج دراسات سابقة حول إدارة الموارد البشرية أو أداء الموظفين دون الإشارة إلى المصدر.

ولتجنب هذه المشكلة، يجب توثيق كل فكرة مقتبسة أو معاد صياغتها، سواء داخل المتن أو في قائمة المراجع. كما ينبغي على الباحث أن يستخدم صياغته الخاصة عند عرض الأفكار، وألا يعتمد على النسخ المباشر إلا في حدود ضيقة جداً ومع توثيق واضح.

٢. تزوير البيانات أو تحريف النتائج

تزوير البيانات يعني اختلاق نتائج غير موجودة أو تعديل إجابات المشاركين أو حذف نتائج معينة بهدف الوصول إلى استنتاج محدد. وهذه الممارسة تهدد جوهر البحث العلمي لأنها تنتج معرفة غير صحيحة قد يعتمد عليها آخرون في قراراتهم أو دراساتهم. وفي هذا البحث قد يظهر التزوير إذا قام الباحث بحذف استجابات لا تدعم وجود علاقة بين ممارسات الموارد البشرية وأداء الموظفين.

ولذلك يلتزم الباحث بعرض جميع النتائج كما تظهر من التحليل، سواء جاءت مؤيدة للفرضيات أو مخالفة لها. فالنتيجة العلمية القيمة ليست بالضرورة هي النتيجة الإيجابية، بل هي النتيجة الصادقة التي تعكس الواقع كما هو.

٣. التحيز في جمع البيانات وتحليلها

قد يظهر التحيز في اختيار عينة غير ممثلة، أو صياغة أسئلة موجهة، أو تفسير النتائج بطريقة تخدم رأياً مسبقاً. وفي الدراسات المتعلقة بالموارد البشرية قد يؤدي التحيز إلى تضخيم أثر بعض الممارسات مثل التدريب أو التحفيز، أو إهمال عوامل أخرى تؤثر في أداء الموظفين.

ولتقليل التحيز، ينبغي تصميم أسئلة الاستبانة بلغة محايدة، واختيار عينة مناسبة قدر الإمكان، واستخدام أساليب تحليل واضحة. كما يجب على الباحث أن يميز بين ما تقوله البيانات فعلاً وبين ما يرغب هو في إثباته.

٤. انتهاك الخصوصية

انتهاك الخصوصية يحدث عندما يتم الكشف عن معلومات شخصية أو وظيفية تخص المشاركين دون موافقتهم، أو عندما تستخدم البيانات بطريقة قد تسبب لهم ضرراً. وفي الدراسة الحالية، قد تتضمن إجابات الموظفين آراء حول الإدارة، أو بيئة العمل، أو نظام الحوافز، وهي معلومات قد تكون حساسة داخل المؤسسة.

ولحماية الخصوصية، سيتم عدم جمع الأسماء، وعدم مشاركة البيانات الفردية مع إدارة الشركات، وعدم عرض أي نتائج تسمح بالتعرف على شخص أو قسم أو شركة معينة. وسيتم تخزين البيانات في ملفات محمية، واستخدامها فقط لأغراض البحث الأكاديمي.

٥. تضارب المصالح

يشير تضارب المصالح إلى وجود علاقة أو مصلحة قد تؤثر على حياد الباحث. وقد يحدث ذلك إذا كان الباحث يعمل في إحدى الشركات محل الدراسة، أو إذا كانت هناك جهة ترغب في الحصول على نتائج معينة. وتكمن خطورة تضارب المصالح في أنه قد يدفع الباحث إلى توجيه النتائج أو إخفاء الجوانب السلبية.

وللتعامل مع هذا الخطر، ينبغي على الباحث الإفصاح عن أي علاقة قد تؤثر على حياده، والالتزام بعدم السماح لأي جهة بالتدخل في تصميم الأداة أو تفسير النتائج أو صياغة الخاتمة. كما يجب أن تبقى الدراسة مستقلة في أهدافها وتحليلها واستنتاجاتها.

خامساً: القواعد واللوائح المنظمة لأخلاقيات البحث العلمي

لا يعتمد الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي على وعي الباحث الفردي فقط، بل تدعمه أيضاً قواعد ولوائح مؤسسية ومعايير دولية تساعد على تنظيم العملية البحثية. وتهدف هذه القواعد إلى حماية المشاركين، وضمان نزاهة البيانات، ومنع الانتهاكات الأخلاقية التي قد تحدث أثناء إعداد الدراسة أو تنفيذها أو نشر نتائجها.

وتزداد أهمية هذه القواعد في البحوث التي تجمع بيانات من أفراد داخل مؤسسات، مثل الدراسة الحالية التي تتناول موظفي الشركات الصناعية. فوجود لوائح واضحة يساعد الباحث على تحديد مسؤولياته، كما يمنح المشاركين والمؤسسات ثقة أكبر في أن البحث يتم ضمن إطار أخلاقي منضبط.

١. دور لجان أخلاقيات البحث العلمي IRB

تعد لجان أخلاقيات البحث العلمي من أهم الآليات المؤسسية التي تهدف إلى مراجعة الدراسات قبل تنفيذها، خاصة إذا كانت تتعامل مع مشاركين من البشر. وتقوم هذه اللجان بمراجعة أهداف الدراسة، وأدوات جمع البيانات، وطريقة اختيار العينة، وإجراءات الحفاظ على السرية، ونموذج الموافقة المستنيرة، للتأكد من أن الدراسة لا تعرض المشاركين لأي ضرر محتمل.

وفي الدراسة الحالية، يمكن أن تراجع اللجنة الاستبانة للتأكد من أن أسئلتها مناسبة وغير محرجة أو موجهة، كما يمكن أن تطلب توضيح طريقة تخزين البيانات ومن يملك حق الوصول إليها. وقد تطلب كذلك أن تتضمن مقدمة الاستبانة شرحاً واضحاً لحقوق المشاركين، وخاصة حقهم في الانسحاب وعدم الإجابة عن أي سؤال لا يرغبون في الإجابة عنه.

وتسهم موافقة لجنة أخلاقيات البحث في تعزيز ثقة الشركات والموظفين في الدراسة، لأنها تشير إلى أن البحث خضع لمراجعة أخلاقية قبل التنفيذ. وهذا مهم في بيئات العمل الصناعية التي قد تكون فيها البيانات الوظيفية والتنظيمية حساسة.

٢. معايير APA والتوثيق العلمي

يعد نمط APA من أكثر أنماط التوثيق استخداماً في العلوم الاجتماعية والإدارية، لأنه يوفر قواعد واضحة لتوثيق المصادر داخل المتن وفي قائمة المراجع. ويساعد الالتزام بهذا النمط على حماية الحقوق الفكرية للباحثين السابقين، ويمنع الانتحال العلمي، ويجعل القارئ قادراً على الرجوع إلى المصادر الأصلية بسهولة.

وفي هذا التقرير، يتم استخدام التوثيق داخل المتن عند الإشارة إلى أفكار مستندة إلى مصادر علمية مثل (Creswell & Creswell, 2018) أو (Saunders et al., 2019)، كما يتم ترتيب قائمة المراجع النهائية وفق الصيغة المعتمدة في APA. ويجب أن يكون هناك اتساق بين الاستشهادات داخل المتن والمراجع النهائية، بحيث لا يذكر مصدر في المتن دون أن يظهر في قائمة المراجع، ولا تضاف مراجع غير مستخدمة في التقرير.

ومن الناحية الأخلاقية، لا يعد التوثيق مجرد مطلب شكلي، بل هو دليل على الأمانة العلمية واحترام جهود الآخرين. كما أنه يعزز قوة التقرير لأنه يربط الأفكار المطروحة بأدبيات علمية موثوقة بدلاً من الاعتماد على الرأي الشخصي فقط.

٣. حماية البيانات والمسؤولية في إدارة المعلومات

إدارة البيانات البحثية بطريقة مسؤولة تعد جزءاً مهماً من أخلاقيات البحث العلمي. فالباحث مسؤول عن البيانات منذ لحظة جمعها وحتى انتهاء الدراسة. وتشمل هذه المسؤولية تحديد نوع البيانات المطلوبة فقط، وتجنب جمع معلومات لا يحتاجها البحث، وتخزين البيانات بطريقة آمنة، وحصر الوصول إليها في الباحث أو فريق البحث المصرح له.

وفي هذه الدراسة سيتم التعامل مع بيانات الموظفين باعتبارها بيانات حساسة، حتى لو لم تتضمن أسماء مباشرة. فالجمع بين معلومات مثل القسم، سنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي قد يسمح أحياناً بالتعرف على بعض المشاركين في بيانات محدودة. لذلك يجب تقليل البيانات التعريفية قدر الإمكان وعرض النتائج بصورة مجمعة.

سادساً: التطبيق العملي لأخلاقيات البحث العلمي على موضوع الدراسة

يمثل التطبيق العملي أهم جزء في هذا التقرير، لأنه يوضح كيف تتحول المبادئ الأخلاقية إلى إجراءات فعلية أثناء تنفيذ الدراسة. وفي بحث تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين في الشركات الصناعية بمدينة الجبيل الصناعية، يجب أن يظهر الالتزام الأخلاقي في تصميم الأداة، واختيار العينة، وجمع البيانات، وتحليل النتائج، وكتابة التقرير النهائي.

ولأن الدراسة تعتمد على الاستبانة، فإن أول خطوة أخلاقية تتمثل في تصميم أسئلة واضحة ومحايدة لا تدفع المشاركين إلى إجابات معينة. كما يجب أن تكون الأسئلة مرتبطة مباشرة بموضوع البحث، مثل التدريب والتطوير، والتحفيز، وتقييم الأداء، والعدالة في السياسات، ومستوى الأداء الوظيفي. ويجب تجنب الأسئلة التي تمس الحياة الشخصية أو تكشف هوية المشارك دون ضرورة علمية.

١. قبل جمع البيانات

- الحصول على موافقة الجهة الأكاديمية أو لجنة أخلاقيات البحث قبل بدء التطبيق الميداني عند الحاجة.
- مخاطبة الشركات الصناعية بطريقة رسمية توضح هدف الدراسة وطبيعتها الأكاديمية.
- إعداد مقدمة للاستبانة تتضمن هدف البحث، ومدة المشاركة المتوقعة، وطبيعة البيانات المطلوبة.
- توضيح أن المشاركة اختيارية بالكامل، وأن للمشارك الحق في الانسحاب في أي وقت دون أي تبعات.
- التأكد من أن أسئلة الاستبانة محايدة وغير موجهة ولا تتضمن ألفاظاً قد تسبب ضغطاً أو إحراجاً.

٢. أثناء جمع البيانات

- عدم طلب اسم الموظف أو أي بيانات تعريفية مباشرة غير ضرورية.
- عدم السماح للإدارة أو المشرفين بالاطلاع على إجابات الموظفين الفردية.
- إتاحة وقت كاف للمشاركين للإجابة دون ضغط أو استعجال.
- التأكيد على أن الإجابات ستستخدم لأغراض علمية فقط ولن تؤثر على الوضع الوظيفي للمشارك.
- تجنب تفسير الأسئلة بطريقة قد توجه إجابات المشاركين أو تؤثر على اختياراتهم.

٣. بعد جمع البيانات وتحليلها

- ترميز البيانات بدلاً من استخدام أي معلومات يمكن أن تكشف هوية المشاركين.
- تخزين ملفات البيانات في جهاز أو ملف محمي بكلمة مرور.

- تحليل البيانات كما هي دون حذف أو تعديل أو اختيار نتائج محددة فقط.
- عرض النتائج في صورة إجمالية وإحصائية لا تكشف عن فرد أو شركة محددة.
- تفسير النتائج بموضوعية في ضوء الأدبيات السابقة دون مبالغة أو تعميم غير مبرر.

سابعاً: نموذج مختصر للموافقة المستنيرة

لضمان وضوح حقوق المشاركين، يمكن أن تتضمن الاستبانة في بدايتها نصاً مختصراً للموافقة المستنيرة على النحو الآتي:

أشارك في هذه الدراسة اختياراً مني، وقد تم إبلاغي بأن الهدف من الدراسة هو التعرف إلى تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين في الشركات الصناعية بمدينة الجبيل الصناعية. أدرك أن البيانات التي سأقدمها ستستخدم لأغراض أكاديمية فقط، وأن هويتي لن يتم الكشف عنها، وأنه يحق لي الانسحاب من المشاركة أو عدم الإجابة عن أي سؤال دون أي تبعات. كما أوافق على استخدام إجاباتي ضمن التحليل الإحصائي العام دون الإشارة إلى اسمي أو أي بيانات تعريفية تخصني.

إن وجود مثل هذا النص قبل بدء الاستبانة يعزز شفافية البحث، ويساعد المشاركون على اتخاذ قرار واع بشأن المشاركة. كما يحمي الباحث أكاديمياً لأنه يثبت أن عملية جمع البيانات تمت بطريقة أخلاقية قائمة على المعرفة والاختيار الحر.

ثامناً: المخاطر الأخلاقية المحتملة وآليات الحد منها

على الرغم من أن الدراسة لا تتضمن مخاطر جسدية، فإنها قد تتضمن بعض المخاطر الأخلاقية المرتبطة بالخصوصية والقلق الوظيفي واحتمال التحيز. ويمكن توضيح هذه المخاطر وآليات الحد منها كما يلي:

قلق الموظف من تأثير إجاباته على وضعه الوظيفي

يتم الحد من هذا الخطر بالتأكيد على السرية، وعدم جمع الأسماء، وعدم مشاركة الإجابات الفردية مع الإدارة.

عدم صدق بعض الإجابات بسبب الخوف أو الرغبة في إرضاء الإدارة

يتم التعامل مع ذلك بتوضيح أن الدراسة أكاديمية مستقلة، وأن النتائج ستعرض بصورة جماعية فقط.

تحيز الباحث في تفسير النتائج

يتم الحد منه بالاعتماد على أساليب تحليل واضحة، وتفسير النتائج كما تظهر من البيانات، ومقارنتها بالدراسات السابقة.

إمكانية التعرف غير المباشر على المشاركين

يتم تقليل البيانات التعريفية مثل القسم أو المسمى الوظيفي عند عدم الحاجة إليها، ودمج الفئات الصغيرة عند عرض النتائج.

تاسعاً: أثر الالتزام الأخلاقي على جودة البحث

إن الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي لا يحمي المشاركين فقط، بل يرفع جودة البحث نفسه. فعندما تكون المشاركة طوعية والبيانات سرية والأسئلة محايدة، تزداد احتمالية الحصول على إجابات صادقة ودقيقة. وهذا بدوره يجعل التحليل أكثر واقعية، ويجعل النتائج قابلة للاستخدام في تطوير ممارسات الموارد البشرية داخل الشركات الصناعية.

كما أن الالتزام الأخلاقي يعزز قابلية البحث للمراجعة والنقد العلمي. فالباحث الذي يوضح إجراءاته الأخلاقية والمنهجية يجعل القارئ قادراً على تقييم جودة الدراسة. ومن ثم فإن الأخلاقيات لا تعد جانباً منفصلاً عن المنهج، بل هي جزء من معايير الموثوقية والصدق في البحث العلمي.

وفي الدراسة الحالية، يمكن أن يؤدي الالتزام الأخلاقي إلى نتائج أكثر فائدة للإدارة والموظفين معاً. فإذا تم جمع البيانات بطريقة آمنة وموضوعية، فقد تكشف النتائج عن ممارسات فعالة ينبغي تعزيزها، أو جوانب ضعف تحتاج إلى تطوير، مثل التدريب، أو الحوافز، أو آليات تقييم الأداء. وبذلك تتحول الدراسة إلى أداة علمية لتحسين بيئة العمل بدلاً من أن تكون مجرد مطلب أكاديمي.

عاشراً: الإطار التطبيقي لممارسات إدارة الموارد البشرية وعلاقته بالأداء

يرتبط موضوع الدراسة الحالية بمجموعة من الممارسات الإدارية التي تؤثر بصورة مباشرة في أداء الموظفين، ومن أهمها الاستقطاب والاختيار، والتدريب والتطوير، والتحفيز، وتقييم الأداء، وتخطيط المسار الوظيفي. ولا يمكن دراسة هذه الممارسات بمعزل عن الاعتبارات الأخلاقية، لأن تقييم الموظفين لهذه الممارسات قد يكشف عن جوانب تنظيمية حساسة داخل بيئة العمل.

فعند قياس أثر التدريب مثلاً، قد يعبر الموظفون عن مدى عدالة فرص التدريب أو كفاية البرامج المقدمة لهم. وعند قياس التحفيز، قد تتضمن الإجابات آراء عن الرواتب والمكافآت والعدالة في التقدير. أما تقييم الأداء فقد يرتبط بمشاعر الموظفين تجاه الشفافية والعدالة والموضوعية. لذلك يجب على الباحث أن يدرك أن البيانات لا تتعلق بأرقام فقط، بل بتجارب مهنية قد تؤثر في علاقة الموظف بمؤسسته إذا لم تتم حمايتها.

ومن الناحية المنهجية، يساعد الالتزام الأخلاقي على رفع جودة قياس هذه المتغيرات. فإذا شعر المشاركون بأن إجاباتهم لن تكشف، فإنهم سيكونون أكثر قدرة على التعبير عن آرائهم الحقيقية حول ممارسات الموارد البشرية. وهذا يجعل العلاقة بين الممارسات والأداء أكثر وضوحاً وواقعية، ويقلل من خطر الإجابات الشكلية أو المتحيزة.

ويجب كذلك أن يكون تفسير النتائج متوازناً؛ فإذا أظهرت البيانات أن بعض ممارسات الموارد البشرية لا تؤثر بقوة في الأداء، فلا ينبغي تجاهل هذه النتيجة أو التقليل من قيمتها. فقد تكشف النتيجة عن حاجة الشركات إلى تطوير آليات التدريب أو مراجعة نظام الحوافز أو تحسين طرق تقييم الأداء. وبذلك يصبح البحث أداة تطوير حقيقية بدلاً من مجرد عرض نظري.

حادي عشر: خطة إدارة البيانات وجودة النتائج

تعد إدارة البيانات البحثية من أهم المراحل التي يظهر فيها الالتزام الأخلاقي والمنهجي. فالبيانات التي سيتم جمعها من الموظفين تمثل أساس النتائج النهائية، وأي خلل في جمعها أو تخزينها أو تحليلها قد ينعكس على جودة الدراسة ومصداقيتها. ولذلك يجب وضع خطة واضحة لإدارة البيانات منذ بداية البحث.

تبدأ الخطة بتحديد البيانات الضرورية فقط، بحيث لا يتم جمع معلومات شخصية لا تخدم أهداف الدراسة. ثم يتم ترميز الاستبانات بأرقام بدلاً من الأسماء، وتخزين ملفات البيانات في مكان آمن، ومنع تداولها خارج نطاق البحث. كما يجب التأكد من إدخال البيانات بدقة ومراجعة الأخطاء قبل البدء في التحليل.

ومن أجل تعزيز جودة النتائج، ينبغي على الباحث توضيح طريقة التعامل مع الاستجابات الناقصة أو غير المكتملة، وعدم حذف أي استجابة إلا وفق معيار واضح ومعلن. كما ينبغي عرض النتائج بموضوعية، واستخدام الجداول أو المؤشرات الإحصائية بطريقة لا تباليغ في تفسير العلاقة بين المتغيرات. فالشفافية في إدارة البيانات تعد جزءاً من الأخلاق العلمية وجزءاً من الصدق المنهجي في الوقت نفسه.

- استخدام ترميز رقمي للاستبانات بدلاً من أسماء المشاركين.
- حفظ ملفات البيانات في وسيلة آمنة وعدم مشاركتها مع غير المختصين.
- مراجعة إدخال البيانات قبل التحليل لتقليل الأخطاء الفنية.
- تحديد معايير واضحة للتعامل مع الاستجابات الناقصة.
- عرض النتائج بصورة إجمالية تمنع التعرف على المشاركين أو الشركات.
- التمييز بين النتائج المؤكدة إحصائياً والاستنتاجات التفسيرية التي تحتاج إلى حذر.

ثاني عشر: مصفوفة الالتزام الأخلاقي للدراسة

توضح المصفوفة الآتية أهم الإجراءات الأخلاقية المقترحة في كل مرحلة من مراحل الدراسة، والهدف من كل إجراء، بما يساعد على تحويل المبادئ العامة إلى خطوات عملية قابلة للتطبيق:

مرحلة البحث	الإجراء الأخلاقي المقترح	الهدف من الإجراء
تصميم الدراسة	صياغة مشكلة البحث وأهدافه دون تضخيم أو ادعاءات غير مثبتة.	ضمان وضوح الدراسة وارتباطها بالمنهج العلمي.
تصميم الاستبانة	كتابة أسئلة محايدة ومباشرة وتجنب الأسئلة الشخصية غير الضرورية.	تقليل التحيز وحماية خصوصية المشاركين.
موافقة الجهات	الحصول على موافقة رسمية قبل توزيع الاستبانة داخل الشركات.	تنظيم عملية التطبيق واحترام سياسات المؤسسة.
الموافقة المستنيرة	توضيح هدف الدراسة وحقوق المشارك قبل بدء الإجابة.	ضمان أن المشاركة تتم بوعي واختيار حر.

جمع البيانات	عدم جمع أسماء المشاركين أو أي بيانات تعريفية مباشرة.	حماية الهوية وتقليل مخاطر الكشف.
تحليل البيانات	تحليل جميع النتائج كما وردت دون حذف أو تعديل لخدمة فرضية معينة.	تعزيز النزاهة والموضوعية في النتائج.
عرض النتائج	عرض النتائج بصورة إجمالية دون الإشارة إلى أفراد أو شركات محددة.	منع الضرر الوظيفي أو التنظيمي للمشاركين.
التوثيق العلمي	توثيق جميع المصادر داخل المتن وفي قائمة المراجع وفق APA.	حماية الملكية الفكرية وتجنب الانتحال العلمي.

ثالث عشر: توصيات منهجية وأخلاقية

في ضوء ما سبق، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات التي تعزز جودة الدراسة الحالية وتدعم التزامها بالمعايير الأخلاقية. وهذه التوصيات لا تتعلق فقط بالجانب النظري، بل يمكن تطبيقها مباشرة أثناء تنفيذ البحث الميداني داخل الشركات الصناعية.

• إضافة مقدمة واضحة للاستبانة تتضمن نص الموافقة المستنيرة وحقوق المشاركين.

• تجنب جمع أي بيانات تعريفية لا يحتاجها التحليل، مثل الاسم أو الرقم الوظيفي.

• مراعاة استخدام لغة محايدة في أسئلة الاستبانة حتى لا يشعر المشاركون بوجود إجابة مرغوبة.

• الاحتفاظ بنسخة منظمة من المراجع المستخدمة لضمان دقة التوثيق وفق APA.

• تفسير النتائج في ضوء البيانات والدراسات السابقة دون تعميم مبالغ فيه.

• كتابة حدود الدراسة بوضوح، خاصة ما يتعلق بطبيعة العينة وبيئة الشركات الصناعية.

• التأكيد في الخاتمة على أن الهدف من البحث هو التحسين والتطوير وليس تقييم أفراد أو إدارات محددة.

وتساعد هذه التوصيات على جعل البحث أكثر نضجًا واحترافية، لأنها تربط بين الأخلاق والمنهج والتطبيق. كما تجعل التقرير أقرب إلى متطلبات البحث الجامعي الجيد، حيث يظهر الباحث فهمًا واضحًا لمسؤوليته تجاه المشاركين، وتجاه الجامعة، وتجاه المعرفة العلمية التي يسعى إلى إنتاجها.

رابع عشر: الخاتمة

في ختام هذا التقرير، يتضح أن أخلاقيات البحث العلمي تمثل ركيزة أساسية في إعداد البحوث الأكاديمية والتطبيقية، لأنها تضمن نزاهة الباحث، وتحمي حقوق المشاركين، وتعزز مصداقية النتائج. ولا يمكن النظر إلى الأخلاقيات باعتبارها إجراءً ثانويًا، بل يجب اعتبارها جزءًا أصيلًا من جودة البحث ومنهجيته.

وقد تناول التقرير مفهوم أخلاقيات البحث وأهميتها في الدراسات الإدارية، مع التركيز على دراسة تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين في الشركات الصناعية بمدينة الجبيل الصناعية. كما عرض التقرير المبادئ الأساسية التي ينبغي الالتزام بها، مثل الأمانة العلمية، والنزاهة، والموضوعية، والسرية، والموافقة المستنيرة، والمسؤولية الاجتماعية للباحث.

كما أوضح التقرير أبرز القضايا الأخلاقية التي قد تواجه الباحث، ومنها الانتحال العلمي، وتزوير البيانات، والتحيز، وانتهاك الخصوصية، وتضارب المصالح. وتم التأكيد على أن التعامل مع هذه القضايا يتطلب وعيًا أخلاقيًا وإجراءات عملية واضحة، وليس مجرد عبارات عامة في التقرير.

وناقش التقرير كذلك دور لجان أخلاقيات البحث العلمي ومعايير APA في تنظيم العملية البحثية، وحماية المشاركين، وضمان التوثيق العلمي الصحيح. كما تم تقديم تطبيق عملي يوضح كيف يمكن للباحث تنفيذ الدراسة الحالية بطريقة أخلاقية، بدءًا من تصميم الاستبانة وحتى تحليل النتائج وعرضها.

وبناءً على ما سبق، يمكن القول إن الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي يعد عاملاً حاسماً في نجاح هذه الدراسة؛ لأنه يضمن الحصول على بيانات أكثر صدقاً، ونتائج أكثر موثوقية، وتوصيات أكثر فائدة لتطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية وتحسين أداء الموظفين في الشركات الصناعية. كما يوصى بأن يستمر الباحثون والطلاب في تعزيز ثقافة النزاهة العلمية، والالتزام بالتوثيق الصحيح، واحترام حقوق المشاركين في جميع الدراسات المستقبلية.

المراجع

- American Psychological Association. (2020). Publication manual of the American Psychological Association (7th ed.). American Psychological Association.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). Armstrong's handbook of human resource management practice (15th ed.). Kogan Page.
- Bryman, A., & Bell, E. (2015). Business research methods (4th ed.). Oxford University Press.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (5th ed.). SAGE Publications.
- Dessler, G. (2020). Human resource management (16th ed.). Pearson.
- Resnik, D. B. (2020). What is ethics in research & why is it important? National Institute of Environmental Health Sciences.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). Research methods for business students (8th ed.). Pearson.