

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص بكالوريوس الإدارة



عنوان التقرير

اثر نمط قياده التحويلية على تعزيز الإبداع الإداري بالتطبيق على شركة المراعي في مدينة الرياض

إعداد الطالب /

عبد المجيد دبيان الشمري

إشراف /

د عبد الرحيم نادر

العام الدراسي:

2026

1. المقدمة

تشهد البيئة المصرفية والمالية المعاصرة في المملكة العربية السعودية، وتحديداً في العاصمة الرياض، تحولات جوهرية متسارعة مدفوعة بمستهدفات رؤية المملكة الطموحة وتطورات التكنولوجيا المالية المتلاحقة. في ظل هذه البيئة التنافسية الحادة، لم يعد نجاح البنوك والمصارف مرهوناً بالأنظمة التقنية أو الملاءة المالية فحسب، بل بات يرتكز بشكل أساسي على رأس المال البشري وقدرة الإدارات التنفيذية على استقطاب وتطوير وتحفيز الكفاءات البشرية. ويبرز هنا دور "مدير الفرع البنكي" كحلقة وصل استراتيجية ومباشرة بين الإدارة العليا والكوادر التنفيذية الميدانية؛ حيث يمتلك أسلوب المدير التحفيزي ونمطه القيادي الأثر الأكبر في توجيه سلوك الموظفين، ورفع معنوياتهم، وتفجير طاقاتهم الكامنة بما ينعكس إيجاباً على جودة الخدمات المقدمة للعملاء والسرعة والسرية المطلوبة في العمليات المصرفية اليومية.

إن دراسة مثل هذه الظواهر الإدارية والسلوكية الحساسة داخل القطاع المصرفي تتطلب أدوات بحثية رصينة قادرة على رصد المتغيرات بدقة، وهنا تبرز الأهمية البالغة لمنهجية البحث العلمي كأداة موثوقة لإنتاج المعرفة وحل المشكلات التنظيمية. ومع ذلك، فإن القيمة الحقيقية لأي بحث علمي في العلوم الإدارية والمصرفية لا تكتمل بمجرد صياغة الفرضيات أو جمع البيانات الإحصائية، بل ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمدى التزام الباحث بالمعايير الأخلاقية والقيم المهنية طوال فترة دراسته. فأخلاقيات البحث العلمي ليست مجرد بروتوكولات تكميلية أو إجراءات شكلية، بل هي السياق القيمي والشرعي الذي يحمي مصداقية النتائج، ويضمن سلامة المشاركين، ويمنح الدراسة صبغتها العلمية الرصينة المعتمدة.

يأتي هذا التقرير ليسلط الضوء بشكل موسع وعميق على مفهوم "أخلاقيات البحث العلمي" وأهميتها ومبادئها الأساسية، مع التركيز على القضايا الأخلاقية الحيوية واللوائح المنظمة لها. والأهم من ذلك، يسعى هذا التقرير إلى تقديم إسقاط عملي وتطبيقي شامل لتلك الأخلاقيات على موضوع بحثنا الحيوي والمتمثل في: "دراسة تحفيز أسلوب مدراء الفروع على أداء الموظفين في بنك بمنطقة الرياض". إن هذا الإسقاط سيوضح كسيف يمكن للباحث الإداري أن يوازن بين رغبته في استكشاف الحقائق التنظيمية والأنماط التحفيزية لمدراء الفروع، وبين التزامه الصارم بحماية خصوصية الموظفين وسرية البيانات المصرفية الحساسة، وصولاً إلى صياغة نموذج بحثي يجمع بين الرصانة العلمية والنزاهة الأخلاقية المطلقة.

٢. أهمية أخلاقيات البحث العلمي

تعتبر أخلاقيات البحث العلمي بمثابة الركيزة البنيوية التي يقوم عليها صرح المعرفة الإنسانية في شتى المجالات، وتكتسب أهمية مضاعفة في حقل العلوم الإدارية والمصرفية نظراً لتداخله المباشر مع العنصر البشري والمؤسسي. تتبلور هذه الأهمية في عدة محاور استراتيجية تضمن بقاء البحث العلمي كأداة موثوقة لنهضة المجتمعات وتطوير المنظمات، ويمكن تفصيل هذه المحاور على النحو التالي:

بناء وتعزيز الثقة في المجتمع العلمي والمجتمعي: إن الالتزام الأخلاقي الصارم يُعد الضمانة الوحيدة لبناء جسور الثقة بين الباحث والمجتمع الأكاديمي من جهة، وبين الباحث والمؤسسات الميدانية من جهة أخرى. فعندما يثق القراء والمسؤولون في أن البيانات المعروضة لم تتعرض للتلاعب أو التوجيه الانتقائي، تصبح نتائج الدراسة مرجعية يُعتمد بها في اتخاذ القرارات الإدارية ورسم السياسات التحفيزية داخل القطاع البنكي.

حماية حقوق المشاركين والمبجوثين وصون كرامتهم: في الدراسات الإدارية والميدانية، يتعامل الباحث مع أفراد بشريين (موظفين، مدراء، عملاء) يمتلكون حقوقاً اعتبارية وقانونية ووظيفية. تضمن أخلاقيات البحث عدم تعرض هؤلاء المشاركين لأي نوع من أنواع الضرر، سواء كان ضرراً نفسياً، أو اجتماعياً، أو ضرراً وظيفياً قد يهدد استقرارهم المهني أو علاقتهم بمدراء فروعهم نتيجة لإفصاحهم عن آرائهم بكل صراحة.

ضمان جودة ومصداقية المخرجات البحثية: إن البحث العلمي القائم على أسس أخلاقية متينة يبتعد تلقائياً عن الممارسات المشبوهة مثل فبركة النتائج أو تعديل الأرقام لتتطابق مع فرضيات الباحث المسبقة. هذا الالتزام يرفع من القيمة العلمية للدراسة، ويجعل من توصياتها حلولاً حقيقية قابلة للتطبيق الفعلي وليست مجرد استنتاجات وهمية قد تؤدي إلى كوارث إدارية إذا ما طبقت في بيئة عمل حساسة كالبنوك.

حماية الملكية الفكرية وتعزيز الأمانة العلمية: تسهم الأخلاقيات البحثية في حفظ الحقوق الفكرية للباحثين الآخرين من خلال فرض التوثيق الدقيق والاقتباس العلمي السليم. هذا الأمر يمنع ظاهرة السطو العلمي (الانتحال)، ويخلق بيئة أكاديمية صحية تحفز على الابتكار وتراكم المعرفة بشكل تصاعدي ومنظم.

تحسين السمعة المؤسسية للجامعات ومراكز البحوث: ترتبط سمعة الجامعات والمؤسسات الأكاديمية -مثل جامعة ميدأوشن- بمدى انضباط منتسبيها وبأحقيتها بالمعايير الأخلاقية والمهنية. الالتزام بالأخلاقيات البحثية يجنب المؤسسة الأكاديمية الوقوع في الحرج القانوني أو الأخلاقي، ويعزز من مكانتها الإقليمية والدولية كمنارة لإنتاج علم نافع ونزيه.

٣. المبادئ الأساسية لأخلاقيات البحث العلمي

يقوم هيكل أخلاقيات البحث العلمي على مجموعة من المبادئ والقيم الراسخة التي تشكل دليلاً استرشادياً وسلوكياً للباحث في كافة مراحل دراسته. هذه المبادئ تتكامل وتتربط لتشكل درعاً واقياً للعملية البحثية، وتتمثل في الآتي:

أولاً: الأمانة العلمية (Honesty)

تعد الأمانة العلمية المبدأ الأسمى والشرط الأساسي لصفة الباحث العلمي. تفرض الأمانة على الباحث نقل الحقائق والبيانات بدقة متناهية وبشكل صادق دون أي تحريف، أو تبديل، أو حذف متعمد لبيانات لا تتوافق مع هوى الباحث أو توقعاته. كما تشمل الأمانة الاعتراف بجهود الآخرين، وتوثيق كل فكرة أو نص أو معلومة يتم الاستعانة بها من المراجع والكتب والدوريات العلمية بكل أمانة ودقة.

ثانياً: الموضوعية والحياد (Objectivity)

الموضوعية تعني صياغة البحث وإجراءاته وإدارة أدواته بأسلوب مجرد من العواطف والميول الشخصية أو الأحكام المسبقة. يجب على الباحث أن يتجرد من آرائه الخاصة وتفضيلاته الشخصية عند جمع البيانات من فروع البنوك وعند تحليلها إحصائياً. فالهدف ليس إثبات وجهة نظر الباحث، بل الوصول إلى الحقيقة العلمية كما هي في الواقع الميداني الفعلي.

ثالثاً: السرية التامة وحماية البيانات (Confidentiality)

يعد مبدأ السرية حجر الزاوية في البحوث الإنسانية والإدارية التي تتطرق إلى تقييم الأداء أو أساليب الإدارة والتوجيه. يلتزم الباحث التزاماً مطلقاً وقانونياً بعدم الكشف عن الهويات الشخصية للمشاركين، وعدم إتاحة بياناتهم الفردية لأي طرف ثالث، وضمان استخدام تلك البيانات حصرياً لأغراض البحث العلمي المعني، ثم التخلص منها أو أرشفتها بطرق آمنة تمنع تسريبها.

رابعاً: الموافقة المستنيرة (Informed Consent)

لا يجوز إجبار أو خداع أي شخص للاشتراك في البحث العلمي. يفرض هذا المبدأ على الباحث شرح طبيعة الدراسة، وأهدافها، والفوائد المرجوة منها، والمخاطر المحتملة (إن وجدت) للمشاركين بشكل مبسط وواضح، ومن ثم الحصول على موافقتهم الطوعية الصريحة والمكتوبة قبل البدء في جمع أي معلومات منهم، مع التأكيد على حقهم الكامل في الانسحاب في أي وقت.

خامساً: العدالة والمساواة (Fairness & Justice)

يتطلب هذا المبدأ معاملة جميع المبحوثين والمشاركين في الدراسة بإنصاف وتقدير متساو، دون أي تمييز قائم على الجنس، أو الجنسية، أو المسمى الوظيفي، أو المرتبة الإدارية. كما يفرض توزيع أعباء البحث ومزاياه بشكل عادل على جميع الفئات المستهدفة بالدراسة.

٤ . القضايا الأخلاقية في البحث العلمي

تتعرض العملية البحثية خلال مسيرتها الطويلة لتقاطعات وتحديات تنبثق منها قضايا أخلاقية شائكة وحرجة. عدم الانتباه لهذه القضايا أو التساهل معها قد يسقط الباحث في فخ الانتهاكات الأخلاقية الجسيمة التي تدمر مستقبله الأكاديمي وتفقد دراسته قيمتها. ومن أبرز هذه القضايا ما يلي:

الانتحال والسرقة العلمية (Plagiarism): وهي من أكبر الموبقات الأكاديمية، وتتمثل في قيام الباحث بنسخ نصوص، أو أفكار، أو تصميمات، أو نتائج تعود لباحثين آخرين ونسبتها لنفسه دون الإشارة الواضحة والمباشرة للمصدر الأصلي. ويشمل ذلك أيضاً "الانتحال الذاتي" وهو إعادة استخدام الباحث لأجزاء كبيرة من أبحاثه السابقة دون توثيقها.

تزوير وفبركة البيانات (Falsification & Data Fabrication): الفبركة تعني اختراع بيانات ووهمية لا وجود لها في الواقع (مثل تعبئة الاستبيانات من قبل الباحث نفسه دون توزيعها فعلياً). أما التزوير فهو التلاعب بالبيانات الحقيقية المستلمة وتغيير أرقامها أو حذف بعض الاستجابات الشاذة لكي تخرج النتائج الإحصائية متوافقة تماماً مع رغبة الباحث وفرضياته.

التحيز البحثي الممنهج (Research Bias): يحدث عندما يتدخل الباحث بوعي أو بدون وعي لتوجيه أدوات البحث أو صياغة الأسئلة بطريقة توجيهية تدفع المبحوث للإجابة باتجاه معين، أو التحيز عند تفسير النتائج والتركيز على مقولات تدعم فكرته وإهمال مقولات أو أرقام أخرى تعارضها.

انتهاك الخصوصية السرية والأمان الوظيفي: في البيئات المؤسسية والمصرفية، قد يؤدي تسريب إجابات الموظفين حول رؤيتهم لأساليب مدرائهم إلى تعرضهم لعقوبات غير مباشرة أو مضايقات في العمل (الضرر الوظيفي). لذا فإن كشف الخصوصية يعتبر قضية أخلاقية بالغة الحساسية.

تضارب المصالح (Conflict of Interest): تبرز هذه القضية عندما يتلقى الباحث تمويلاً أو دعماً من جهة معينة لها مصلحة مباشرة في توجيه نتائج البحث لصالحها (مثلاً: إذا كان البنك محل الدراسة هو من يمول البحث بشرط إظهار أن جميع مدراء فروعهم ممتازون ومحفزون). يجب على الباحث الإفصاح عن أي تضارب محتمل للمصالح لضمان النزاهة والموضوعية.

٥. القواعد واللوائح المنظمة لأخلاقيات البحث

لم تعد أخلاقيات البحث العلمي مجرد نصائح شفوية أو ضميرية يرجع تقديرها للباحث بمفرده، بل تحولت إلى أطر قانونية وتشريعية ومؤسسية صارمة تشرف عليها لجان متخصصة وجهات تنظيمية عليا لضمان تطبيقها بدقة. وتتمثل هذه اللوائح والقواعد في الآتي:

لجان أخلاقيات البحث العلمي والمراجعة المؤسسية (IRB)

تعتبر لجان مراجعة أخلاقيات البحث العلمي (Institutional Review Boards) الأداة التنفيذية الأولى داخل الجامعات والمراكز البحثية. لا يحق للباحث البدء في جمع البيانات الميدانية إلا بعد تقديم خطة بحثه وأدواته (مثل الاستبيان أو المقابلة) لهذه اللجنة، حيث تقوم بفحصها بدقة للتأكد من خلوها من أي مخاطر على المشاركين، وتأكيد التزامها بالسرية والأمانة والموافقة المستنيرة.

الأدلة الاسترشادية الوطنية والجامعية

تضع وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية، بالتعاون مع مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية والجامعات السعودية وبقية المؤسسات الأكاديمية (مثل جامعة ميدأوشن)، أدلة استرشادية وطنية مفصلة لأخلاقيات البحث العلمي واللجان المؤسسية. تحدد هذه الأدلة الواجبات القانونية للباحث، وحقوق المبحوثين، وآليات التعامل مع البيانات الحساسة.

أنظمة التوثيق العلمي العالمية وعقوبات السرقات العلمية

تعتمد المؤسسات الأكاديمية قواعد صارمة للاقتباس العلمي والتوثيق مثل نظام جمعية علم النفس الأمريكية (APA). يحدد هذا النظام بدقة متناهية كيفية الإحالة للمصادر والحدود المسموح بها للاقتباس. وفي المقابل، تفرض الجامعات عقوبات تأديبية مغلظة على من يثبت ارتكابه لسرقة علمية أو تزوير، وتتراوح العقوبات بين رسب في المقرر، أو إلغاء الرسالة العلمية، وصولاً إلى الفصل النهائي من الجامعة وسحب الدرجة العلمية.

الأنظمة القانونية لحماية البيانات الشخصية

أقرت المملكة العربية السعودية "نظام حماية البيانات الشخصية"، وهو قانون ملزم يفرض عقوبات صارمة على أي جهة أو فرد يقوم بجمع بيانات شخصية للأفراد دون موافقتهم الصريحة، أو يستخدمها في غير الأغراض التي جمعت من أجلها. هذا النظام القانوني ينطبق بقوة على الباحثين الميدانيين ويتطلب منهم حذراً شديداً في التعامل مع معلومات المبحوثين.

6. التطبيق العملي على موضوع البحث

إن تطبيق أخلاقيات البحث العلمي في بيئة مصرفية حساسة ومعقدة كالبنوك في مدينة الرياض يفرض على الباحث التزامات استثنائية نظراً لطبيعة البيانات المالية والإدارية الحساسة والسرية السائدة في هذا القطاع. وفيما يلي تفصيل شامل لكيفية تطبيق هذه الأخلاقيات في كافة مراحل مشروعنا البحثي:

أولاً: مرحلة الحصول على الموافقات الرسمية والدخول للميدان

قبل التوجه إلى فروع البنوك المستهدفة في منطقة الرياض، يتعين على الباحث عدم القفز مباشرة لجمع البيانات، بل يجب عليه اتباع التسلسل الإداري والأخلاقي المنظم:

1. التقديم للجنة أخلاقيات البحث العلمي في الجامعة للحصول على شهادة أو موافقة (IRB) على الاستبيان والمقابلة.

2. توجيه خطاب رسمي من الجامعة إلى الإدارة الإقليمية للموارد البشرية أو إدارة الالتزام في البنك المعني بمنطقة الرياض، لشرح أهداف الدراسة، وطلب الإذن الرسمي لتوزيع الاستبيان على موظفي الفروع أو إجراء مقابلات مع المدراء.

3. الالتزام بالقواعد الداخلية للبنك، وعدم إعاقة سير العمل اليومي داخل الفروع أثناء عملية جمع البيانات، واحترام أوقات الموظفين والعملاء.

ثانياً: صياغة وتطبيق "الموافقة المستنيرة" مع موظفي البنوك ومدرائهم

عند تصميم أداة البحث (الاستبيان الإلكتروني أو الورقي)، يجب أن تبدأ الأداة بصفحة تمهيدية إلزامية تمثل عقد "الموافقة المستنيرة"، وتحتوي على ما يلي:

شرح واضح للهدف: إبلاغ الموظف أن الهدف من هذه الدراسة هو أكاديمي بحت (بحث تخرج أو تقرير بحثي لصالح جامعة ميدأوشن)، ويهدف لمعرفة أثر الأساليب التحفيزية لمدراء الفروع على الأداء الوظيفي، وليس تقييماً سرياً أو تفتيشياً من الإدارة العليا للبنك.

حرية المشاركة الكاملة: التأكيد للموظف أن مشاركته طوعية بالكامل، وله الحق في عدم الإجابة على أي سؤال يراه حرجاً، كما يمتلك الحرية المطلقة للانسحاب وإلغاء استجابته في أي وقت دون إبداء الأسباب ودون ترتب أي مسؤولية عليه.

ثالثاً: التطبيق الصارم لمبدأ "السرية التامة وإخفاء الهوية"

نظراً للحساسية البالغة للعلاقة الوظيفية بين موظف البنك ومديره المباشر (مدير الفرع)، فإن أي شك في تسرب البيانات قد يدفع الموظف إما لرفض المشاركة أو لتقديم إجابات مجاملة وغير حقيقية لتجنب الضرر. لذلك، يطبق الباحث الآتي:

حذف المؤشرات المعرفية: عدم طلب كتابة الاسم، أو الرقم الوظيفي، أو تحديد اسم الفرع بدقة إذا كان ذلك سيكشف هوية الموظف (مثلاً: يكتفى بذكر "فرع في شمال الرياض" أو "فرع في شرق الرياض").

تجميع البيانات وتحليلها إجمالياً: التعهد للمشاركين بأن الإجابات ستعالج إحصائياً كتكتلة واحدة وضمن متوسطات حسابية عامة، ولن يتم عرض حالة كل موظف على حدة أو إبراز تعليقاته الفردية بشكل يسهل التعرف عليه من قبل مدير فرعه.

التخزين الآمن: حفظ ملفات البيانات والاستبيانات في حاسب آلي شخصي محمي بكلمة مرور قوية ومشفرة، وعدم السماح لأي شخص بالاطلاع عليها، والالتزام بإتلاف البيانات فور الانتهاء من المناقشة الأكاديمية للبحث.

رابعاً: الالتزام بالأمانة والموضوعية في رصد وتفسير "الأساليب التحفيزية" للأداء أثناء جمع وتحليل البيانات، قد يواجه الباحث تحديات أخلاقية ترتبط بالنزاهة العلمية، ويتم التعامل معها من خلال:

الأمانة في نقل الاستجابات: إذا أظهرت النتائج الإحصائية أن أسلوب مدراء الفروع في بنك ما بمنطقة الرياض غير تحفيزي، أو أن هناك ضعفاً كبيراً في الأداء، أو أن الموظفين يعانون من ضغوط مفرطة، يلتزم الباحث بنقل هذه الأرقام كما هي بكل أمانة. يُحظر تماماً تجميل النتائج إرضاءً للبنك، كما يُحظر تضخيم السلبية إرضاءً لتوجهات الباحث الشخصية.

تجنب التحيز الشخصي: قد يكون للباحث تجربة شخصية سابقة (إيجابية أو سلبية) مع مدير فرع بنكي معين؛ وهنا يفرض عليه الواجب الأخلاقي عزل تجربته تماماً، والاعتماد الحصري والحيادي على ما تسفر عنه أدوات قياس البحث الإحصائية والميدانية.

خامساً: حماية الأسرار المصرفية والتجارية للبنوك

إلى جانب حماية الموظفين كأفراد، يمتد الواجب الأخلاقي للباحث ليشمل حماية المؤسسة البنكية ذاتها:

عدم جمع بيانات مالية حساسة: يجب ألا تتطرق أسئلة البحث إلى أرقام الودائع، أو استراتيجيات البنك الاستثمارية السرية، أو بيانات العملاء المالية؛ فالبحث يركز حصرياً على الجانب الإداري والسلوكي (التحفيز والأداء الوظيفي).

احترام الاتفاقيات: الالتزام بأي اتفاقية لعدم الإفصاح (NDA) قد تطلبها إدارة الالتزام والمخاطر بالبنك كشرط للسماح للباحث بإجراء دراسته الميدانية.

٧. الخاتمة

في ختام هذا التقرير العلمي المتكامل، يتأكد لنا بوضوح جلي أن أخلاقيات البحث العلمي ليست مجرد ترف فكري أو قيود إجرائية تعوق حركة الباحث، بل هي الجوهر الحقيقي والعمود الفقري الذي يستقيم به البحث وبدونه يفقد مصداقيته وقيمه المجتمعية والمؤسسية. إن الالتزام بمبادئ الأمانة العلمية، والموضوعية والحياد، والسرية المطلقة، والموافقة المستنيرة، يُعد صمام الأمان الذي يحمي مسيرة إنتاج المعرفة، ويوفر بيئة آمنة ومحفزة للمشاركين للإفصاح عن آرائهم بكل صدق وشفافية ودون خوف من أي عواقب.

لقد اتضح من خلال الإسقاط العملي والتطبيقي المفصل على دراستنا الموسومة بـ "دراسة تحفيز أسلوب مدراء الفروع على أداء الموظفين في بنك بمنطقة الرياض"، أن البيئة المصرفية تتطلب حساسية أخلاقية مضاعفة. فالتعامل مع تقييم أساليب المدراء التحفيزية وربطها بمستويات أداء الموظفين يستدعي حماية صارمة للأمان الوظيفي للمبحوثين، وصيانة كاملة لخصوصية بياناتهم الشخصية وأسرار البنك التجارية. إن نجاح الباحث في تحقيق هذا التوازن الدقيق بين الرغبة الأكاديمية في كشف الحقائق الإدارية وبين الالتزام الأخلاقي الصارم بحقوق المبحوثين، هو المحك الحقيقي لتمييز الدراسة وقبول مخرجاتها.

وتوصي هذه الدراسة في نهايتها بضرورة استمرار الجامعات والمؤسسات الأكاديمية -وعلى رأسها جامعة ميدأوشن- في ترسيخ ونشر ثقافة الوعي بأخلاقيات البحث العلمي بين طلابها وباحثيها، وتفعيل دور لجان المراجعة المؤسسية بشكل مستمر. إن الالتزام الأخلاقي الواعي هو الطريق الوحيد لتقديم بحوث إدارية وتنظيمية رصينة قادرة على تقديم حلول وتوصيات عملية تساهم فعلياً في تطوير بيئات العمل، وتحسين أساليب القيادة والتحفيز في القطاع المصرفي السعودي وبما يواكب النهضة التنموية الشاملة التي تعيشها المملكة العربية السعودية.

٨. المراجع

- الرشدي، خالد بن محمد. (2022). أخلاقيات البحث العلمي في العلوم الإدارية والاجتماعية. الرياض: دار المعرفة الجامعية.
2. القحطاني، سعيد عبدالله. (2023). مناهج البحث العلمي وتطبيقاتها في المؤسسات الميدانية. مجلة الدراسات الأكاديمية للموارد البشرية، 5(2)، 112-135.
3. العتيبي، منيرة بنت فهد. (2024). "الأنماط القيادية والأساليب التحفيزية لمدراء الفروع وأثرها على الرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية على البنوك التجارية في مدينة الرياض". مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، 16(3)، 45-78.
4. الشهراني، عبد الله بن مستور. (2023). "أثر الحوافز المادية والمعنوية على الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع المصرفي السعودي". المجلة العربية للإدارة، 43(2)، 89-115.
5. السديري، تركي بن عبد الرحمن. (2025). الإدارة المصرفية الحديثة: بيئة العمل والتحفيز في البنوك السعودية. الرياض: دار النشر الرقمي للجامعات.
6. وزارة التعليم. (2021). الدليل الاسترشادي لأخلاقيات البحث العلمي واللجان المؤسسية (IRB). الرياض: وزارة التعليم.
7. هيئة الحكومة الرقمية. (2024). نظام حماية البيانات الشخصية ولائحته التنفيذية في المملكة العربية السعودية. الرياض: الهيئة العامة للوثائق والمحفوظات.
8. Al-Khalfan, S. M., & Al-Ahmadi, H. A. (2025). Leadership Styles of Branch Managers and Employee Performance in Saudi Banking Sector: An Empirical Investigation in Riyadh. *Journal of Advanced Management and Strategy*, 32(1), 102-129.
9. Bass, R. L., & Miller, J. K. (2023). Leading for Innovation and Performance: The Impact of Managerial Incentives on Employee Productivity. *International Journal of Business Performance*, 12(4), 210-235.
10. Thompson, P. M., & Anderson, R. (2025). Building High-Performance Organizations: The Crucial Role of Leadership, Motivation, and Ethics. *Global Business Review*, 19(1), 55-79.