

جامعة ميدأوشن
كلية الإدارة
قسم / تخصص: ماجستير إدارة المشاريع

تقرير أخلاقيات البحث العلمي

وتطبيقاتها على دراسة أثر ممارسات التقدير الوظيفي العادلة والشفافة لدى المدير المباشر
على الأداء التكيفي للعاملين في شركات إدارة وتنفيذ المشاريع بمدينة الرياض

إعداد الطالب/
خالد الخويلد

إشراف/
د. الفيصل عبد الحميد
د. فايز جراد

العام الدراسي:
2026

1. المقدمة

تمثل أخلاقيات البحث العلمي منظومة المبادئ والمعايير التي تضبط سلوك الباحث في جميع مراحل العمل العلمي؛ من اختيار المشكلة وصياغة الأسئلة، إلى جمع البيانات وتحليلها ونشر النتائج. ولا تقتصر قيمة البحث على حداثة موضوعه أو جودة أدواته الإحصائية، بل تعتمد كذلك على صدق إجراءات الحصول على البيانات، واحترام المشاركين، والشفافية في عرض النتائج وحدودها. لذلك تعد الأخلاقيات شرطاً لسلامة المعرفة العلمية ولثقة القارئ والمؤسسة والمجتمع في مخرجات البحث. (Shamoo & Resnik, 2015)

ويهدف هذا التقرير إلى عرض المبادئ الأساسية لأخلاقيات البحث العلمي ومناقشة القضايا التي قد تهدد نزاهته، ثم تطبيق هذه المبادئ بصورة عملية على موضوع الدراسة المقترحة: «أثر ممارسات التقدير الوظيفي العادلة والشفافة لدى المدير المباشر على الأداء التكيفي للعاملين في شركات إدارة وتنفيذ المشاريع بمدينة الرياض». ويعتمد هذا الموضوع على استجابات موظفين بشأن ممارسات مديرهم المباشر وقدرتهم على التكيف مع تغيرات العمل؛ لذا فإن حماية الخصوصية ومنع أي ضغط وظيفي أو ضرر مهني يمثلان محوراً أساسياً في تصميم الدراسة. (Resnik, 2020)

2. أهمية أخلاقيات البحث العلمي

تضمن الأخلاقيات أن تكون المعرفة الناتجة عن البحث مبنية على بيانات جُمعت بطريقة مسؤولة وأن تُفسر من دون تضليل أو انتقائية. فالأمانة في التوثيق، وعدم فبركة البيانات، والإفصاح عن القيود، وتوثيق كل مصدر مستخدم، تحمي مصداقية النتائج وتسمح للباحثين والجهات المهنية بالاستفادة منها بثقة. كما أن الالتزام الأخلاقي لا يحد من حرية الباحث، بل يساعده على اتخاذ قرارات علمية يمكن تبريرها ومراجعتها. (APA, 2017)

وتزداد أهمية الأخلاقيات في البحوث الإدارية لأن المشاركين قد يكونون موظفين في علاقات عمل فعلية، وقد يخشون أن تُفهم إجاباتهم على أنها نقد لمديرهم أو لسياسة الشركة. ومن ثم فإن أي خلل في السرية أو طريقة الاستقطاب قد يؤثر في حرية المشاركة أو صدق الإجابات. وتؤكد المبادئ الدولية لحماية المشاركين أن احترام الأفراد، وتقليل الضرر، والعدالة في الاختيار هي أسس لازمة لأي بحث يتعامل مع البشر. (National Commission, 1979)

3. المبادئ الأساسية لأخلاقيات البحث العلمي

3.1 الأمانة العلمية

تعني الأمانة العلمية نقل المعرفة والبيانات كما هي، وتوثيق الأفكار والنتائج المنسوبة إلى أصحابها، وعدم الادعاء بأن النص أو البيانات أو التحليل من إنتاج الباحث عندما يكون مصدره طرفاً آخر. وفي هذه الدراسة تقتضي الأمانة العلمية أن يبني الباحث فقرات الاستبانة على مقاييس أو مفاهيم موثقة، وأن يذكر بوضوح أي تكيف أجراه للسياق المحلي، وألا يخلق استجابات أو يعرض نتائج غير موجودة لتقوية الفرضيات. (ORI, n.d.)

3.2 النزاهة

تتعلق النزاهة باتساق سلوك الباحث مع ما يعلنه في خطة الدراسة؛ أي أن يلتزم بالمنهج الذي حدده، وأن يصرح بالتعديلات الجوهرية التي قد تطرأ، وأن يفرق بين النتائج الفعلية والتفسيرات الشخصية. ومثال ذلك: إذا لم تظهر علاقة ذات دلالة إحصائية بين التقدير الوظيفي والأداء التكيفي، فيجب عرض النتيجة كما هي، بدلاً من حذفها أو إعادة صياغتها بما يوحي بوجود أثر غير مدعوم بالبيانات. (Shamoo & Resnik, 2015)

3.3 الموضوعية

تعني الموضوعية الحد من تأثير التوقعات الشخصية والخبرة المهنية والعلاقات الوظيفية في صياغة الأسئلة وتفسير النتائج. وبما أن موضوع الدراسة قريب من ممارسات الإدارة والقيادة، فإن على الباحث تجنب تصميم أسئلة تقود الموظف إلى إدانة المدير أو مدح نظام معين. ويقتضي ذلك استخدام صياغات محايدة ومتوازنة، وتحليل الاستجابات وفق قواعد معلنة، ومناقشة البدائل التفسيرية للنتائج. (APA, 2017)

3.4 السرية والخصوصية

السرية تعني حماية المعلومات التي يقدمها المشاركون ومنع ربطها بهوياتهم أو بجهاتهم دون إذن. أما الخصوصية فتعني احترام حق الفرد في التحكم في المعلومات التي يكشفها عن نفسه. وفي الدراسة الحالية يجب عدم طلب اسم الموظف أو رقم هويته أو اسم مديره أو اسم الشركة، لأن هذه البيانات قد تجعل الإجابة قابلة للتتبع وتزيد الخوف من العواقب المهنية. (WMA, 2024)

3.5 الموافقة المستنيرة

الموافقة المستنيرة هي قرار حر يتخذه المشارك بعد أن يفهم هدف البحث، ونوع البيانات المطلوبة، والوقت المتوقع، والمخاطر المحتملة، وطريقة حفظ البيانات، وحقه في الانسحاب. ولا تكفي الموافقة الشكالية؛

بل يجب أن تكون المعلومات مكتوبة بلغة واضحة، وأن يكون رفض المشاركة أو الانسحاب بلا أي أثر وظيفي أو أكاديمي على الفرد. (National Commission, 1979)

4. القضايا الأخلاقية في البحث العلمي

4.1 الانتحال العلمي

الانتحال هو استخدام كلمات أو أفكار أو نتائج الآخرين من دون الإسناد المناسب. وقد يأخذ شكل نسخ فقرات من تقارير أو دراسات، أو إعادة صياغتها بصورة قريبة دون توثيق، أو استخدام استبانة منشورة من دون الإشارة إلى مصدرها. ويعالج الباحث هذا الخطر بتوثيق المصادر وفق أسلوب APA، والتميز بين الاقتباس المباشر وإعادة الصياغة، ومراجعة النص قبل التسليم للتأكد من أن كل فكرة غير أصلية مسندة إلى مرجعها. (ORI, n.d.)

4.2 فبركة البيانات وتزويرها

فبركة البيانات تعني اختراع استجابات أو نتائج لم تجمع فعليًا، بينما يعني التزوير تعديل البيانات أو حذفها أو تغيير إجراءات التحليل لإنتاج نتيجة مرغوبة. ومثال افتراضي في هذه الدراسة هو استكمال استبيانات موظفين لم يشاركوا، أو حذف إجابات سلبية عن التقدير الوظيفي لأنها لا تدعم الفرضية. والقاعدة الأخلاقية هي الاحتفاظ بسجل منظم للبيانات، وتحديد أسباب استبعاد أي استجابة قبل التحليل، وعرض النتائج المخالفة للتوقعات بشفافية. (ORI, n.d.)

4.3 التحيز في الاستقطاب والقياس والتفسير

قد يظهر التحيز إذا اختار الباحث شركات أو موظفين يتوقع منهم تأكيد رأيه، أو إذا صاغ الأسئلة بطريقة تدفع إلى إجابة إيجابية، أو إذا فسّر كل فرق في النتائج باعتباره أثرًا للتقدير الوظيفي فقط. ولتقليل ذلك، ستستخدم الدراسة معايير أهلية واضحة للمشاركين، وصياغات متوازنة، وفقرات سلبية وإيجابية عند الحاجة، ومقاييس إحصائية مناسبة، مع مناقشة القيود المرتبطة بالبيانات الإدراكية. (Shamoo & Resnik, 2015)

4.4 انتهاك الخصوصية والسرية

يظهر هذا الخطر عندما يمكن لجهة العمل أو للباحث معرفة من أجاب وكيف أجاب، خصوصًا في موضوع يتصل بسلوك المدير المباشر. لذلك يعد إرسال رابط الاستبانة من مدير الموظف، أو مشاركة البيانات الخام مع الشركة، أو ذكر اسم الجهة مع نتائج تفصيلية، ممارسات قد تهدد الخصوصية. ويجب أن

تعرض النتائج في صورة إجمالية فقط، وأن تستبعد أي وصف قد يسمح بالتعرف على شخص أو شركة بعينها. (WMA, 2024)

4.5 تضارب المصالح وعلاقة السلطة

ينشأ تضارب المصالح عندما تكون للباحث علاقة وظيفية أو مصلحة شخصية قد تؤثر في حياده أو في حرية المشاركين. وقد يكون هذا مهمًا إذا كان الباحث يعمل في قطاع المشاريع أو يعرف بعض الجهات المشاركة. لذلك ينبغي الإفصاح عن الصلة المهنية عند الحاجة، وفصل الدور المهني عن دور الباحث، وعدم استقطاب رؤوسين مباشرين أو موظفين قد يشعرون أن المشاركة واجبة بسبب علاقة السلطة. (APA, 2017)

5. القواعد واللوائح المنظمة لأخلاقيات البحث

تؤدي لجان أخلاقيات البحث أو لجان المراجعة المؤسسية دورًا وقائيًا في مراجعة الدراسات التي تشمل مشاركين بشريين قبل تنفيذها. وتتحقق هذه اللجان من أن هدف الدراسة واضح، وأن المخاطر متناسبة مع الفوائد المتوقعة، وأن إجراءات الموافقة المستنيرة والسرية والاختيار العادل للمشاركين مناسبة. وتزداد أهمية هذه المراجعة عندما تتضمن الدراسة موضوعات حساسة أو علاقة سلطة بين الباحث والمشاركين. (WMA, 2024)

ويقدم تقرير بلمونت ثلاثة مبادئ مرجعية يمكن تطبيقها في البحوث السلوكية والإدارية: احترام الأشخاص، والإحسان أو تقليل الضرر وتعظيم الفائدة، والعدالة. وفي الدراسة الحالية يترجم احترام الأشخاص إلى مشاركة طوعية وموافقة واعية؛ ويترجم مبدأ الإحسان إلى تقليل مخاطر الضرر المهني والنفسي؛ بينما يترجم مبدأ العدالة إلى عدم حصر العينة في فئة ضعيفة أو استبعاد فئات مؤهلة من دون مبرر علمي. (National Commission, 1979)

كما يدعم دليل APA الممارسة الأخلاقية من خلال تأكيده على النزاهة، وتجنب الضرر، واحترام الحقوق والكرامة، والالتزام بالمسؤولية المهنية. وفي كتابة التقرير والرسالة، يترجم ذلك إلى توثيق الاقتباسات والمصادر، وعدم تقديم النتائج بصورة مضللة، وتوضيح حدود الدراسة، وعدم خلط الرأي الشخصي بالنتيجة المستمدة من البيانات. (APA, 2017)

وبالنسبة لهذه الدراسة، لن يبدأ جمع البيانات قبل استيفاء متطلبات جامعة ميدأوشن والحصول على موافقة الجهات المشاركة عند الحاجة. وإذا اشترطت الجامعة أو أي جهة مستضيفة مراجعة لجنة أخلاقيات أو لجنة مكافئة، فيجب الحصول على الموافقة قبل توزيع الاستبانة. كما ستلتزم الدراسة بعدم جمع معلومات شخصية غير لازمة، وبقتصر استخدام البيانات على أغراض البحث الأكاديمي.

6. التطبيق العملي على موضوع البحث

6.1 طبيعة الدراسة والفئات المشاركة

تتناول الدراسة المقترحة أثر ممارسات التقدير الوظيفي العادلة والشفافة لدى المدير المباشر على الأداء التكيفي للعاملين في شركات إدارة وتنفيذ المشاريع بمدينة الرياض. ويقصد بالتقدير الوظيفي هنا الممارسات غير المالية التي يعبر بها المدير عن الاعتراف بجهد الموظف أو إنجازاته، مثل الشكر المحدد، والإشادة بالإنجاز، والاعتراف بالمساهمة في حل مشكلة أو تجاوز ضغط عمل، بشرط أن تكون الممارسة عادلة وواضحة وغير تمييزية. أما الأداء التكيفي فيشير إلى قدرة العامل على التعامل مع تغير الأولويات، وحل المشكلات غير المتوقعة، والعمل تحت الضغط، وتعلم أساليب جديدة عند الحاجة.

سيعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي باستخدام استبانة إلكترونية أو ورقية مختصرة. ويستهدف العاملون في شركات إدارة وتنفيذ المشاريع بمدينة الرياض ممن لديهم مدير مباشر، وشاركوا في تنفيذ مشروع واحد على الأقل خلال الاثني عشر شهرًا السابقة، وأمضوا مدة لا تقل عن ستة أشهر في الشركة أو في طبيعة العمل الحالية. ويستبعد من الدراسة من لا تربطهم علاقة إشرافية مباشرة أو من لا يملكون خبرة عملية كافية لتقييم الممارسات الإدارية محل الدراسة.

6.2 جمع البيانات والموافقة المستنيرة

تبدأ الاستبانة بصفحة موافقة مستنيرة توضح عنوان الدراسة وهدفها، وأن المشاركة اختيارية، ومدة الإجابة المتوقعة التي لا تتجاوز سبع دقائق، وأنه لا توجد إجابة صحيحة أو خاطئة، وأن للمشاركة حق الامتناع عن أي سؤال أو إغلاق الاستبانة قبل الإرسال. كما ستوضح الصفحة أن البيانات ستستخدم لأغراض أكاديمية فقط، وأنها لن تستخدم لتقييم أداء موظف أو مدير أو شركة بعينها.

ولمنع الإكراه، لن يطلب الباحث من المشاركين الإفصاح عن مشاركتهم لمديريهم، ولن تُرسل الاستبانة عبر مدير مباشر يراقب قوائم المستجيبين. وعند توزيعها داخل جهة عمل، يفضل أن يتم ذلك عبر رابط عام أو منسق محايد، مع رسالة واضحة بأن الامتناع عن المشاركة لا يترتب عليه أي أثر وظيفي أو إداري. ولا ترتبط المشاركة بمكافأة مالية أو وعد وظيفي قد يؤثر في حرية الاختيار.

6.3 حماية السرية والبيانات

ستصمم الاستبانة من دون جمع الاسم أو رقم الهوية أو رقم الهاتف أو البريد الشخصي أو اسم المدير المباشر أو اسم الشركة. وستقتصر البيانات الديموغرافية على فئات عامة مثل سنوات الخبرة، والمستوى الوظيفي، ونوع الشركة، وعدد المشاريع التي شارك فيها الموظف. كما سيوقف الباحث، قدر الإمكان، جمع عنوان بروتوكول الإنترنت أو أي معرف تقني غير ضروري إذا استخدم نموذجًا إلكترونيًا.

تحفظ البيانات في ملف محمي بكلمة مرور وعلى وسيلة تخزين آمنة، ويقصر الوصول إليها على الباحث والمشرفين الأكاديميين عند الحاجة للمراجعة. وستعرض النتائج في صورة متوسطة ونسب وعلاقات إحصائية إجمالية، ولن تنشر أي إجابة فردية أو اقتباس يمكن أن يكشف هوية مشارك أو جهة. وبعد انتهاء الحاجة الأكاديمية من البيانات، ستتلف وفق سياسة الجامعة أو وفق المدة المعلنة للمشاركين في نموذج الموافقة.

6.4 المخاطر المحتملة وطرق الحد منها

لا تتوقع الدراسة مخاطر جسدية، إلا أنها قد تنطوي على مخاطر مهنية أو نفسية محدودة، مثل شعور الموظف بالقلق عند تقييم عدالة تقدير مديره أو الخوف من أن تصل الإجابات إلى جهة العمل. ولتقليل هذا الخطر ستستخدم أسئلة تتناول الممارسات بصورة عامة، ولن تطلب أسماء أو وقائع محددة أو شكاوى شخصية. كما لن توجه الاستبانة إلى اتهام المدير أو الحكم على أخلاقه، بل إلى قياس إدراك الموظف لخصائص التقدير الوظيفي من حيث العدالة والوضوح والتوقيت.

ومن الإجراءات الوقائية أيضًا وضع عبارة في بداية الاستبانة تؤكد أن عدم الإجابة عن أي سؤال مسموح، وأن النتائج لن تعاد إلى المديرين أو الشركات على مستوى الأفراد. وفي حال شعر المشارك بعدم الارتياح، يمكنه الانسحاب قبل الإرسال من دون تقديم سبب. ويجب ألا تتضمن الاستبانة أسئلة عن الراتب أو النزاعات الداخلية أو تقييم أداء زملاء محددين، لأنها لا تعد ضرورية لاختبار فرضيات الدراسة.

6.5 تضارب المصالح ودور الباحث

نظرًا إلى خبرة الباحث المهنية في مجال المشاريع والعمليات، فقد توجد علاقات مهنية سابقة أو حالية مع بعض الجهات أو الموظفين. لذلك يلتزم الباحث بالفصل بين دوره الوظيفي ودوره البحثي، وعدم استخدام أي بيانات تشغيلية أو موارد بشرية حصل عليها بحكم العمل من دون موافقة صريحة. كما يلتزم بعدم استقطاب الموظفين الذين يقع عليهم إشرافه المباشر، أو باتباع آلية استقطاب محايدة تمنع معرفة الباحث بمن وافق أو رفض المشاركة.

6.6 النزاهة في التحليل والنشر

سيجري الباحث تحليل البيانات وفق خطة معلنة، تشمل فحص الاستجابات غير المكتملة، وقياس الثبات الداخلي للاستبانة، ثم استخدام الإحصاءات الوصفية واختبارات الارتباط أو الانحدار المناسبة. ولن تُحذف استجابات أو تعدل نتائج بهدف زيادة الدلالة الإحصائية. كما سيفرق التقرير بين ما تثبته البيانات وما يمثل تفسيراً أو توصية، وسيذكر القيود المرتبطة بالاعتماد على الاستجابات الذاتية والعينة المتاحة.

وفي حال استخدام أدوات رقمية أو أدوات ذكاء اصطناعي للمساعدة في الصياغة أو التنظيم أو الترجمة، فلن تُعامل مخرجاتها بوصفها مصدرًا علميًا أو بديلاً عن المراجعة البشرية. ويتحمل الباحث مسؤولية التحقق من دقة النص والمراجع والبيانات، وعدم إدخال أي معلومات سرية أو بيانات مشاركين في أدوات لا تضمن الحماية المناسبة.

6.7 مصفوفة الضوابط الأخلاقية للدراسة

الإجراء الوقائي	الخطر المحتمل	المجال الأخلاقي
دعوة محايدة، وتأكيد حق الرفض والانسحاب بلا أثر وظيفي.	شعور الموظف بأن المشاركة واجبة	الطوعية
عدم جمع الأسماء والمعرفات، وعرض النتائج إجمالاً فقط.	إمكان التعرف على الموظف أو الشركة	السرية
عدم استقطاب المرؤوسين المباشرين، وفصل البحث عن التقييم الوظيفي.	تأثر الإجابة بعلاقة المدير أو الباحث بالمشارك	علاقة السلطة
سجل واضح للبيانات والاستبعاد، وإعلان القيود والنتائج كما هي.	الانتقائية أو تعديل البيانات	التحليل
إفصاح مناسب، وموافقات الجهات، وعدم استخدام بيانات العمل دون إذن.	استخدام صلة العمل للتأثير أو الوصول غير المصرح	تضارب المصالح

وبذلك يتحول الالتزام الأخلاقي من مبادئ عامة إلى إجراءات قابلة للتنفيذ قبل جمع البيانات وأثناءه وبعده. وتساعد هذه الإجراءات على أن تكون نتائج الدراسة مفيدة للشركات المشاركة من دون أن تعرّض العاملين لأي ضرر أو انتهاك لحقوقهم.

7. الخاتمة

تؤكد أخلاقيات البحث العلمي أن جودة البحث لا تقاس بالنتيجة وحدها، بل بالمسار الذي اتبعه الباحث للوصول إليها. فالأمانة والنزاهة والموضوعية والسرية والموافقة المستنيرة ليست عناصر شكلية، بل ضوابط تحمي المشاركين وتحافظ على صدق المعرفة وتمنع إساءة استخدام البيانات. كما أن القضايا الأخلاقية مثل الانتحال وفبركة البيانات والتحيز وانتهاك الخصوصية وتضارب المصالح قد تضعف البحث حتى لو كان موضوعه مهماً ومنهجه منظماً.

وفي الدراسة المقترحة حول ممارسات التقدير الوظيفي لدى المدير المباشر والأداء التكيفي للعاملين، تتركز الحساسية الأخلاقية في كون المشاركين موظفين وقد يخشون من أثر إجاباتهم على علاقتهم المهنية. لذلك تقوم الخطة الأخلاقية على المشاركة الطوعية، والاستقطاب المحايد، وعدم جمع البيانات التعريفية، وحماية الملفات، وعرض النتائج بصورة كلية، وتجنب استقطاب الرؤوسين المباشرين للباحث. ويضمن هذا التطبيق أن تسهم الدراسة في فهم ممارسات الإدارة داخل شركات المشاريع من دون تحويل البحث إلى أداة تقييم أو مساءلة للأفراد.

إن الالتزام بهذه الإجراءات قبل جمع البيانات وأثناء تحليلها وعند نشر النتائج سيعزز موثوقية الدراسة وقابليتها للاستفادة العلمية والعملية. كما يرسخ مسؤولية الباحث في أن يكون احترام الإنسان وحقوقه جزءاً من تصميم البحث نفسه، لا خطوة لاحقة تضاف بعد اكتمال التحليل.

- American Psychological Association. (2017). Ethical principles of psychologists and code of conduct. <https://www.apa.org/ethics/code>
- National Commission for the Protection of Human Subjects of Biomedical and Behavioral Research. (1979). The Belmont report: Ethical principles and guidelines for the protection of human subjects of research. U.S. Department of Health and Human Services. <https://www.hhs.gov/ohrp/regulations-and-policy/belmont-report/read-the-belmont-report>
- Office of Research Integrity. (n.d.). Definition of research misconduct. U.S. Department of Health and Human Services. <https://ori.hhs.gov/definition-research-misconduct>
- Shamoo, A. E., & Resnik, D. B. (2015). Responsible conduct of research (3rd ed.). Oxford University Press.
- World Medical Association. (2024). WMA Declaration of Helsinki: Ethical principles for medical research involving human participants. <https://www.wma.net/policies-post/wma-declaration-of-helsinki/>