



جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص: إدارة الأعمال

أثر القيادة التحفيزية في تعزيز الإبداع التنظيمي لدى الموظفين

تقرير عن أخلاقيات البحث العلمي

إعداد الطالب /

إشراف /

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2026

أولاً: المقدمة

لا يكفي أن تكون مشكلة البحث مهمة أو أن تكون أدواته سليمة حتى يوصف بأنه بحث جيد؛ فطريقة التعامل مع المشاركين والبيانات والمصادر لا تقل أهمية عن الجانب المنهجي. ولهذا أصبحت أخلاقيات البحث العلمي جزءاً أصيلاً من العمل الأكاديمي، لأنها تضبط قرارات الباحث منذ اختيار الموضوع وحتى كتابة النتائج ونشرها. وكلما كان هذا الالتزام واضحاً، زادت الثقة في الدراسة وفي المؤسسة التي صدرت عنها.

1.1 تعريف أخلاقيات البحث العلمي

يقصد بأخلاقيات البحث العلمي مجموعة المبادئ التي توجه سلوك الباحث عند التخطيط للدراسة وجمع البيانات وتحليلها وعرضها. وهي تشمل الصدق في نقل النتائج، واحترام المشاركين، والمحافظة على خصوصيتهم، وتوثيق أفكار الآخرين توثيقاً صحيحاً. ويؤكد دليل الجمعية الأمريكية لعلم النفس أن المسؤولية الأخلاقية لا تنفصل عن جودة الكتابة والنشر العلمي (American Psychological Association [APA], 2020).

ويربط نيومان بين أخلاقيات البحث وبين القرارات اليومية التي يتخذها الباحث أثناء التنفيذ، مثل نوع الأسئلة المطروحة، وطريقة اختيار العينة، وحدود استخدام البيانات (Neuman, 2014). كما وضع تقرير بلمونت ثلاثة مبادئ مرجعية ما زالت حاضرة في البحوث الإنسانية: احترام الأشخاص، والإحسان، والعدالة (National Commission, 1979).

1.2 أهمية أخلاقيات البحث العلمي

تظهر أهمية الأخلاقيات عندما ندرك أن الخطأ الأخلاقي قد يفسد دراسة صحيحة من الناحية الإحصائية. فإخفاء معلومة عن المشاركين، أو الضغط عليهم للمشاركة، أو حذف نتائج لا توافق توقعات الباحث، كلها ممارسات تضعف قيمة البحث. وفي المقابل، يتيح الالتزام الأخلاقي للمشاركة أن يجيب بقدر أكبر من الطمأنينة، ويمنح القارئ سبباً معقولاً للثقة في النتائج.

1.3 الهدف من التقرير

يناقش هذا التقرير مفهوم أخلاقيات البحث العلمي وأهم مبادئها، ثم يتوقف عند عدد من المشكلات الشائعة، مثل الانتحال وتزوير البيانات والتحيز وانتهاك الخصوصية وتضارب المصالح. وبعد ذلك تُطبق هذه المبادئ على موضوع الدراسة: «أثر القيادة التحفيزية في تعزيز الإبداع التنظيمي لدى الموظفين»، مع التركيز على ما ينبغي فعله عملياً عند جمع البيانات من الموظفين وتحليلها.

ثانياً: أهمية الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي

الالتزام الأخلاقي ليس إجراءً شكلياً يضاف بعد اكتمال خطة البحث، بل هو جزء من تصميم الدراسة نفسها. فالقرار المتعلق بمن يشارك، وما الذي سيُسأل عنه، ومن يطلع على الإجابات، وكيف سُنشر النتائج، كلها قرارات ذات أثر علمي وأخلاقي في الوقت نفسه. ومن ثم فإن قوة الدراسة لا تقاس بحجم العينة وحده، وإنما أيضاً بسلامة الطريق الذي جُمعت من خلاله البيانات.

2.1 أثر الأخلاقيات على جودة ومصداقية النتائج

تبدأ جودة النتائج من جودة الممارسة البحثية. فإذا جُمعت البيانات تحت ضغط أو صيغت الأسئلة بطريقة تدفع إلى إجابة محددة، فلن يعالج البرنامج الإحصائي هذا الخلل لاحقاً. ويرى كريسون وكريسون أن الاتساق بين تصميم الدراسة وإجراءاتها وطريقة تفسير النتائج عنصر أساسي في صدق البحث (Creswell & Creswell, 2018). لذلك يتعين على الباحث أن يعرض ما توصل إليه كما هو، بما في ذلك النتائج التي لا تدعم فرضياته.

2.2 دور أخلاقيات البحث في حماية المشاركين والمجتمع

حماية المشاركين هي السبب الأكثر وضوحاً لوجود قواعد أخلاقية للبحث. وقد أظهرت تجارب تاريخية مؤلمة أن السعي إلى المعرفة قد يتحول إلى ضرر عندما تغيب الموافقة الحرة والرقابة المستقلة. ولهذا تركز المعايير الحديثة على تقليل المخاطر، وتوضيح حق

الانسحاب، وعدم استغلال الفئات الأضعف، والموازنة بين الفائدة المتوقعة وما قد يترتب على المشاركة من أذى (National Commission, 1979).

2.3 الربط بين الأخلاقيات وموثوقية الدراسات العلمية

تعتمد الإدارات والمؤسسات أحياناً على نتائج البحوث في تعديل السياسات أو تقييم البرامج أو اتخاذ قرارات تمس الموظفين. وإذا كانت تلك النتائج مبنية على بيانات منحازة أو غير آمنة، فقد تقود إلى قرارات غير عادلة. لهذا ترتبط موثوقية البحث بقدرة الباحث على توضيح إجراءاته، والاحتفاظ بسجل يمكن مراجعته، والإفصاح عن حدود الدراسة بدلاً من المبالغة في قوة استنتاجاتها (Babbie, 2021).

ثالثاً: المبادئ الأساسية لأخلاقيات البحث العلمي

يمكن تلخيص المبادئ الأساسية لأخلاقيات البحث في خمس قيم مترابطة. وقد تبدو هذه القيم واضحة في صورتها العامة، إلا أن الاختبار الحقيقي لها يظهر في التفاصيل الصغيرة أثناء العمل الميداني، خصوصاً عندما تكون الدراسة مرتبطة ببيئة عمل وعلاقات إدارية قد تؤثر في حرية الموظف في التعبير.

3.1 الأمانة العلمية

تعني الأمانة العلمية أن يصف الباحث ما قام به فعلاً، وأن ينقل البيانات والنتائج دون اختلاق أو حذف انتقائي. كما تشمل نسبة الأفكار والاقتباسات إلى أصحابها، والتمييز بوضوح بين رأي الباحث وما استند فيه إلى مصدر سابق (APA, 2020). لا تقتصر الأمانة على تجنب النسخ المباشر، بل تشمل أيضاً الاعتراف بالقيود. فإذا كانت العينة محدودة أو كانت نسبة الاستجابة منخفضة، فمن الواجب ذكر ذلك؛ لأن إخفاء هذه المعلومات يعطي القارئ صورة أقوى من الواقع. في دراسة القيادة التحفيزية، قد تظهر علاقة ضعيفة بين بعض ممارسات القائد والإبداع التنظيمي. التصرف الأمين هنا هو عرض النتيجة كما ظهرت، ومناقشة أسبابها المحتملة، لا حذفها والتركيز فقط على العلاقات الإيجابية.

3.2 النزاهة

النزاهة هي الاتساق بين ما يعلنه الباحث وما يطبقه. فإذا وعد المشاركين بعدم مشاركة إجاباتهم مع الإدارة، فعليه أن يلتزم بهذا الوعد فعلياً. وإذا تغير هدف استخدام البيانات، فلا يصح التوسع في استخدامها من دون الرجوع إلى الموافقة الأصلية أو طلب موافقة جديدة (Neuman, 2014).

وتظهر النزاهة أيضاً في التواصل الواضح مع المشرف والجامعة والمشاركين. فالغموض في وصف الهدف أو إخفاء الجهة المستفيدة قد يجعل الموافقة شكلية، حتى لو وُقع النموذج.

مثال ذلك أن يوضح الباحث للموظفين أن الدراسة أكاديمية، وأن مشاركتهم لن تؤثر في تقييمهم الوظيفي، وأن الإدارة لن تتلقى إجابات فردية. هذا التوضيح البسيط قد يكون أهم من طول نموذج الموافقة نفسه.

3.3 الموضوعية

الموضوعية تعني بذل جهد منظم حتى لا تتحكم القناعات الشخصية في جمع البيانات أو تفسيرها. ولا يفترض هذا المبدأ أن الباحث بلا رأي، بل يطالبه بأن يضع إجراءات تقلل أثر رأيه، مثل استخدام أداة واضحة، وتطبيق المعايير نفسها على جميع المشاركين، وتوثيق خطوات التحليل (Creswell & Creswell, 2018).

في الدراسات الإدارية يظهر التحيز أحياناً في صياغة عبارات تحمل حكماً مسبقاً، مثل وصف القائد بأنه «ملهم» داخل السؤال نفسه. الصياغة الأفضل هي سؤال المشارك عن سلوك محدد، ثم تركه يحدد درجة موافقته.

وعند تحليل المقابلات، يمكن مراجعة الترميز مع باحث آخر أو العودة إلى نصوص المشاركين للتأكد من أن التفسير لم يبتعد عن المعنى الذي قصده.

3.4 السرية

السرية تعني ألا تكون المعلومات التي يقدمها المشاركون متاحة إلا للأشخاص المخولين، وألا تُعرض النتائج بطريقة تسمح بالتعرف عليه. ويصبح هذا الأمر أكثر حساسية داخل المنظمات الصغيرة، حيث قد يكشف المسمى الوظيفي أو القسم هوية الشخص حتى من دون ذكر اسمه (APA, 2020).

لذلك ينبغي فصل بيانات الاتصال عن ملف الإجابات، واستخدام رموز بدلاً من الأسماء، وتقييد الوصول إلى الملفات، وتجنب عرض اقتباسات نوعية تحتوي على تفاصيل مميزة. فإذا ذكر موظف موقفاً محدداً مع مديره، لا يكفي حذف الاسم فقط؛ بل قد يلزم تعديل بعض التفاصيل غير الجوهرية أو دمج الاقتباس ضمن عرض موضوعي يحمي صاحبه.

3.5 الموافقة المستنيرة

الموافقة المستنيرة هي موافقة طوعية تصدر بعد أن يفهم المشاركون هدف الدراسة وما سيطلب منه والمدة المتوقعة وأي مخاطر محتملة وحقه في الانسحاب. ولا تكون الموافقة مستنيرة إذا قُدمت المعلومات بلغة غامضة أو إذا شعر الموظف أن رفض المشاركة قد يضره (Babbie, 2021).

يمكن الحصول عليها ورقياً أو إلكترونياً، لكن الأهم هو مضمونها. وينبغي أن تتضمن وسيلة للتواصل مع الباحث، وأن تذكر بوضوح أن ترك أي سؤال أو الانسحاب لا يترتب عليه أي جزاء.

في هذه الدراسة يسبق الاستبيان بيان قصير وواضح يشرح الغرض الأكاديمي، وطبيعة الأسئلة، وطريقة حفظ البيانات. ولا يبدأ المشاركون إلا بعد تأكيده أنه قرأ المعلومات ووافق طوعاً.

رابعاً: القضايا الأخلاقية في البحث العلمي

لا تظهر المشكلات الأخلاقية دائماً في صورة مخالفة متعمدة؛ فقد تبدأ أحياناً باختصار غير مبرر، أو ضغط زمني، أو رغبة في الوصول إلى نتيجة متوقعة. لكن تراكم هذه الممارسات قد يغيّر معنى الدراسة بالكامل. وفيما يلي أكثر القضايا ارتباطاً بالبحث الإداري.

4.1 الانتحال العلمي

الانتحال هو استخدام كلمات أو أفكار أو بيانات الغير من دون توثيق مناسب. وقد يكون نسخاً مباشراً، أو إعادة صياغة قريبة جداً من النص الأصلي، أو عرض فكرة معروفة لصاحبها على أنها استنتاج شخصي (APA, 2020).

من أمثله نقل تعريف للقيادة التحفيزية من رسالة جامعية ثم تغيير بعض الكلمات فقط من دون ذكر المرجع. الممارسة الصحيحة هي فهم الفكرة وإعادة عرضها بأسلوب الباحث مع توثيق المصدر.

يؤدي الانتحال إلى إضعاف الثقة في العمل، وقد يترتب عليه رفض التقرير أو تطبيق إجراءات أكاديمية. والأهم أنه يحرم الباحث من بناء صوته العلمي وقدرته على التحليل.

4.2 تزوير البيانات

يقصد بتزوير البيانات اختلاق إجابات لم تُجمع، أو تعديل القيم، أو حذف حالات لمجرد أنها لا تنسجم مع النتيجة المرغوبة. ويشمل ذلك أيضاً الادعاء بإجراء مقابلات أو تطبيق أدوات لم تحدث فعلياً (Neuman, 2014).

مثال ذلك أن يحصل الباحث على سبعين استجابة فقط، ثم يضيف استجابات افتراضية حتى يصل إلى العدد المخطط. حتى لو بدا التحليل منطقياً، فإن النتيجة تصبح بلا أساس علمي.

التعامل السليم هو توثيق العدد الحقيقي، وبيان أثر انخفاض الاستجابة، ومحاولة تحسين الجمع بوسائل مشروعة، لا تعويض النقص ببيانات مصطنعة.

4.3 التحيز البحثي

التحيز البحثي هو ميل منهجي يجعل بعض الآراء أو النتائج أكثر ظهوراً من غيرها. وقد يدخل من اختبار العينة، أو صياغة الأسئلة، أو طريقة إجراء المقابلة، أو تفسير البيانات (Babbie, 2021).

في موضوع القيادة قد يحدث التحيز إذا دُعي للمشاركة الموظفون المعروفون بعلاقتهم الجيدة مع الإدارة، بينما استُبعد المنتقدون أو العاملون في أقسام أخرى.

يمكن الحد من ذلك بوضع معايير اختيار مسبقة، وتوزيع الأداة عبر قناة محايدة، ومقارنة خصائص المشاركين بخصائص مجتمع الدراسة.

4.4 انتهاك الخصوصية

انتهاك الخصوصية يحدث عندما تُجمع معلومات لا حاجة لها، أو تُستخدم البيانات في غرض لم يُبلغ به المشاركون، أو تُنشر تفاصيل تسمح بالتعرف عليهم. والخصوصية هنا لا تتعلق بالأسماء فقط، بل بالسياق الوظيفي أيضاً (APA, 2020).

قد يذكر التقرير مثلاً أن «مدير القسم الوحيد الذي أمضى عشرين عاماً في المنظمة» عبّر عن رأي معين. هذا الوصف يكشف هويته عملياً، حتى لو لم يُذكر الاسم.

المعالجة الأخلاقية تكون بتقليل البيانات التعريفية منذ البداية، وعرض النتائج على مستوى مجموعات مناسبة، ومراجعة الاقتباسات قبل النشر.

4.5 تضارب المصالح

يظهر تضارب المصالح عندما تكون للباحث مصلحة شخصية أو وظيفية قد تؤثر في قراراته، أو تجعل القارئ يشك في حياده لا يعني وجود المصلحة أن الدراسة غير صالحة تلقائياً، لكنه يفرض الإفصاح عنها ووضع ضوابط تقلل أثرها (Creswell & Creswell, 2018).

من الأمثلة أن يكون الباحث مسؤولاً إدارياً عن المشاركين أو أن تكون الجهة محل الدراسة هي جهة عمله. في هذه الحالة قد يتردد الموظفون في النقد، وقد يميل الباحث إلى تفسير النتائج بما يحافظ على صورة الإدارة.

يمكن التعامل مع ذلك بأن يتولى طرف محايد توزيع الأداة، وألا يطلع المديرون على الإجابات الفردية، وأن تُراجع النتائج من مشرف أو باحث مستقل.

خامساً: القواعد واللوائح المنظمة لأخلاقيات البحث

5.1 دور لجان أخلاقيات البحث (IRB)

تراجع لجان أخلاقيات البحث أو المراجعة المؤسسية خطط الدراسات قبل تنفيذها، ولا سيما الدراسات التي تتضمن مشاركين من البشر. وتركز المراجعة على وضوح الموافقة، وعدالة اختيار العينة، وتناسب المخاطر مع الفائدة، وخطة حماية البيانات. ولا تحل اللجنة محل مسؤولية الباحث، لكنها تضيف مستوى مستقلاً من التدقيق.

5.2 دليل APA وأهميته

يوفر دليل APA قواعد للكتابة والتوثيق والنشر المسؤول، ويبين كيفية عرض الاقتباسات والنتائج والإسهامات بصورة واضحة. أهميته لا تقتصر على تنسيق قائمة المراجع؛ إذ يساعد الالتزام به على التمييز بين كلام الباحث وكلام غيره، وعلى تجنب الادعاءات المبالغ فيها أو عرض العمل المشترك بطريقة غير عادلة (APA, 2020).

5.3 المعايير الدولية ذات الصلة

إلى جانب اللوائح الجامعية، يستند الباحثون إلى مواثيق دولية معروفة. ويعد تقرير بلمونت من أهمها في البحوث السلوكية والاجتماعية، لأنه يركز على احترام الأشخاص والإحسان والعدالة (National Commission, 1979). كما يمثل إعلان هلسنكي مرجعاً بارزاً في البحوث الطبية، مع اختلاف طبيعة تطبيقه عن الدراسات الإدارية.

5.4 أهمية هذه القواعد في حماية الأطراف المعنية

قيمة هذه القواعد أنها تحول المبادئ العامة إلى إجراءات يمكن فحصها: نموذج موافقة، وخطة لحفظ الملفات، وآلية للتعامل مع الشكاوى، وحدود واضحة لاستخدام البيانات. وبذلك تُحمى حقوق المشاركين ويصبح الباحث قادراً على تبرير قراراته أمام الجامعة والقارئ.

سادساً: التطبيق العملي على موضوع الدراسة

عند تطبيق المبادئ السابقة على دراسة «أثر القيادة التحفيزية في تعزيز الإبداع التنظيمي لدى الموظفين» تظهر قضايا عملية لا يمكن تركها لعبارة عامة. فالمشارك موظف يعمل داخل علاقة تنظيمية، وقد يخشى أن تُفهم إجابته على أنها تقييم مباشر لمديره. لذلك يجب أن يُبنى التصميم منذ البداية على الطوعية والسرية وتقليل أثر السلطة الإدارية.

6.1 طبيعة الدراسة ومنهجيتها

يمكن تنفيذ الدراسة بمنهج وصفي تحليلي يعتمد أساساً على استبيان كمي، مع إضافة عدد محدود من المقابلات إذا كان الهدف فهم تجارب الموظفين بصورة أعمق. يقيس الاستبيان ممارسات القيادة التحفيزية، مثل التشجيع والتقدير والتمكين، ثم يقيس مظاهر الإبداع التنظيمي، مثل اقتراح الأفكار الجديدة والاستعداد لتجربة طرق مختلفة في العمل.

6.2 مجتمع الدراسة والعينة المستهدفة

يتكون مجتمع الدراسة من الموظفين في المنظمة أو المنظمات التي ستطبق فيها الأداة. ويُفضل استخدام عينة طبقية تراعي اختلاف الإدارات والمستويات الوظيفية؛ لأن تجربة موظف جديد قد تختلف عن تجربة مشرف أو موظف ذي خبرة طويلة. ويحدد الحجم النهائي للعينة وفق حجم المجتمع وإمكانات الوصول ونسبة الاستجابة المتوقعة، بدلاً من تثبيت رقم لا يبرره الواقع. من الناحية الأخلاقية، يجب ألا يختار المدير المشاركين بنفسه، وألا تُرسل قائمة بأسماء من استجابوا. ويمكن أن يوزع الرابط عبر رسالة عامة أو جهة إدارية محايدة، مع التأكيد أن المشاركة اختيارية.

6.3 آلية جمع البيانات

تجمع البيانات من خلال استبيان إلكتروني قصير نسبياً حتى لا يشكل عبئاً غير مبرر على الموظفين. وتُراجع صياغة العبارات للتأكد من وضوحها وخلوها من الاتهام أو الإيحاء. وإذا أُجريت مقابلات، فتكون في وقت ومكان يختاره المشارك، وبعد موافقته على التسجيل إن كان التسجيل ضرورياً. كما يجب ألا تُجمع معلومات شخصية لا تخدم أسئلة البحث.

6.4 الموافقة المستنيرة: الإجراءات التفصيلية

يظهر في بداية الاستبيان نموذج موافقة موجز يوضح عنوان الدراسة وهدفها والوقت المتوقع للإجابة وطبيعة المشاركة. ويذكر صراحة أن عدم المشاركة أو الانسحاب لا يؤثر في الوضع الوظيفي. كما يوضح ما إذا كانت هناك أسئلة قد تسبب حرجاً بسيطاً، مثل تقييم أسلوب القيادة، ويمنح المشارك حق تجاوز أي سؤال.

ولضمان أن الموافقة حقيقية، لا يطلب الباحث من المديرين متابعة الموظفين أو تذكير أشخاص محددين. ويُفضل أن تصل الدعوة من قناة عامة، وأن تتضمن بريد الباحث أو وسيلة تواصل للاستفسار. وإذا كانت هناك مقابلة، تُجدد الموافقة شفهاً قبل البدء.

6.5 إجراءات الحفاظ على السرية والخصوصية

لا يُطلب الاسم أو الرقم الوظيفي ما لم توجد ضرورة منهجية واضحة. وإذا احتاج الباحث بيانات اتصال للراغبين في المقابلة، فُتحفظ في ملف منفصل عن إجابات الاستبيان. وتُعرض النتائج في صورة متوسطات ونسب عامة، مع تجنب الجداول الصغيرة التي قد تكشف هوية أفراد في أقسام محدودة.

أما الاقتباسات من المقابلات، فترجع قبل إدراجها. ويمكن استخدام رمز مثل «مشارك 4» مع حذف التفاصيل التي لا تؤثر في المعنى لكنها قد تكشف صاحبها. وتظل النسخ الأصلية متاحة فقط للباحث والمشرف بحسب ما تسمح به لائحة الجامعة.

6.6 حماية البيانات وتخزينها واستخدامها المسؤول

تُحفظ الملفات الإلكترونية في مساحة محمية بكلمة مرور، ويُحدد من يملك صلاحية الوصول إليها. ولا تُرسل قواعد البيانات عبر تطبيقات شخصية أو أجهزة مشتركة. كما توضع مدة للاحتفاظ بالبيانات وفق سياسة الجامعة، ثم تُحذف بطريقة آمنة بعد انتهاء الحاجة الأكاديمية إليها.

يجب أيضاً تحديد الغرض من البيانات منذ البداية. فإذا أراد الباحث استخدامها لاحقاً في دراسة أخرى أو مشاركتها مع باحثين آخرين، فلا بد أن تسمح الموافقة بذلك أو أن تُطلب موافقة جديدة. هذا الوضوح يمنع التوسع غير المقصود في استخدام معلومات الموظفين.

6.7 تجنب التحيز أثناء جمع البيانات وتحليلها

لحد من التحيز، تُختبر الأداة على مجموعة صغيرة قبل التطبيق، وتُعدّل العبارات غير الواضحة. ويُستخدم الأسلوب نفسه في دعوة جميع الفئات، ولا تُستبعد الإجابات السلبية لأنها غير مريحة. وفي المقابلات، تُطرح أسئلة مفتوحة ومحيدة بدلاً من الأسئلة التي تفترض أن القيادة التحفيزية ناجحة مسبقاً.

أثناء التحليل، يوثق الباحث قرارات تنظيف البيانات واستبعاد الاستجابات غير المكتملة. وإذا وُجدت مقابلات، يمكن أن يراجع باحث آخر جزءاً من الترميز، ثم تُناقش نقاط الاختلاف. ولا تستخدم البرامج الإحصائية بديلاً عن الحكم العلمي؛ فهي تنفذ الاختبارات، لكن تفسير النتائج يظل مسؤولية الباحث.

6.8 إدارة تضارب المصالح المحتمل

إذا كان الباحث يعمل في الجهة محل الدراسة أو تربطه علاقة مباشرة ببعض المشاركين، فيجب الإفصاح عن ذلك للمشرف وللجنة الأخلاقيات. ويمكن تقليل أثر العلاقة بأن يتولى طرف آخر جمع البيانات، وأن تُحجب الإجابات الفردية عن الباحث إلى أن تزال منها أي معلومات تعريفية. كما يذكر التقرير أي تمويل أو دعم قد يكون له صلة بالموضوع.

6.9 المخاطر الأخلاقية المحتملة وآليات التخفيف

أبرز المخاطر في هذه الدراسة ليست جسدية، لكنها قد تكون مهنية أو نفسية إذا شعر الموظف أن رأيه قد يصل إلى مديره. لذلك تركز خطة الحماية على ثلاثة مخاطر محددة:

أولاً، ضغط السلطة. قد يشارك الموظف لأنه تلقى الطلب من مديره. لتقليل هذا الخطر، تُرسل الدعوة بصيغة عامة ولا يُطلب من الرؤساء معرفة من شارك، وتوضح الرسالة أن القرار شخصي تماماً.

ثانياً، احتمال التعرف على المشارك. يزداد هذا الاحتمال في الأقسام الصغيرة أو عند استخدام اقتباسات تفصيلية. ويُعالج بدمج النتائج، وتقليل البيانات الديموغرافية، ومراجعة أي اقتباس قبل نشره.

ثالثاً، الشعور بعدم الارتياح عند تقييم القيادة. يستطيع المشارك تخطي السؤال أو إيقاف الاستبيان، وتُصاغ الأسئلة حول السلوك التنظيمي لا حول الهجوم على أشخاص بأسمائهم.

6.10 أمثلة تطبيقية على الالتزام الأخلاقي في مراحل البحث المختلفة

في مرحلة التصميم، تُعرض الأداة ونموذج الموافقة على المشرف أو لجنة الأخلاقيات قبل التوزيع. كما تُجرى تجربة أولية للتأكد من أن الموظفين يفهمون الأسئلة بالطريقة المقصودة.

في مرحلة الجمع، تُستخدم قناة محايدة، ويُحدد موعد إغلاق واضح، ولا تُرسل تذكيرات فردية تكشف من لم يستجب. وإذا كانت هناك مقابلات، يختار المشاركون موعدها ويقرر ما إذا كان يسمح بالتسجيل.

في مرحلة التحليل، تُفصل الهوية عن الإجابات، وتُسجل خطوات الاستبعاد والترميز. ويمكن عرض خلاصة أولية على عدد محدود من المشاركين في الجزء النوعي للتأكد من أن التفسير لا يسيء تمثيل تجاربهم.

في مرحلة الكتابة والنشر، تُذكر حدود الدراسة بصراحة، وتوثق المصادر وفق APA، ولا تُعرض نتائج فردية أو أوصاف تسمح بالتعرف على أصحابها. وإذا قُدمت النتائج للمنظمة، فتكون في تقرير إجمالي لا يستخدم لتقييم موظف بعينه.

6.11 التحليل النقدي لمنظومة الأخلاقيات في هذه الدراسة

توضح هذه الدراسة أن الحماية الأخلاقية لا تتعارض مع الجودة المنهجية، لكنها قد تفرض اختيارات أكثر حذراً. فجمع معلومات ديموغرافية كثيرة قد يساعد في التحليل، لكنه يزيد احتمال كشف الهوية. كما أن الوصول إلى عدد كبير من الموظفين عبر الإدارة قد يرفع الاستجابة، لكنه قد يضعف الطوعية. المطلوب هنا ليس جمع أكبر قدر ممكن من البيانات، بل جمع القدر الضروري بطريقة يمكن الدفاع عنها أخلاقياً.

والحل العملي هو مراجعة كل إجراء بسؤالين: هل أحتاج هذه المعلومة فعلاً للإجابة عن سؤال البحث؟ وهل يمكن تحقيق الهدف بطريقة أقل خطراً على المشارك؟ هذا الأسلوب يساعد الباحث على اتخاذ قرارات متوازنة، ويجعل الأخلاقيات جزءاً من التفكير المنهجي لا فقرة منفصلة في نهاية الخطة.

سابعاً: الخاتمة

يتبين من العرض السابق أن أخلاقيات البحث العلمي هي الأساس الذي يمنح الدراسة مشروعيتها، وليست مجرد متطلبات إدارية. فالصدق في جمع البيانات، واحترام المشاركين، وحماية الخصوصية، والوضوح في التوثيق، كلها عوامل تؤثر مباشرة في قيمة النتائج وفي ثقة القارئ بها.

وفي موضوع القيادة التحفيزية والإبداع التنظيمي تزداد أهمية هذه المبادئ؛ لأن الموظف قد يتحدث عن مديره وبيئة عمله، وهي معلومات حساسة داخل المنظمة. لذلك يجب أن تضمن الدراسة مشاركة طوعية، وقنوات جمع محايدة، وعدم وصول الإدارة إلى الإجابات الفردية، مع عرض النتائج بصورة إجمالية.

ويمكن القول إن أفضل دراسة ليست التي تصل إلى نتيجة جذابة فحسب، بل التي يستطيع الباحث شرح كيف وصل إليها، وكيف حمى المشاركين، وما الحدود التي التزم بها. وعندما تتكامل الأخلاقيات مع المنهج، تصبح النتائج أكثر صدقاً وفائدة للباحث والمنظمة والمجتمع.

ثامناً: المراجع

American Psychological Association. (2020). Publication manual of the American Psychological Association (7th ed.). American Psychological Association.

Babbie, E. (2021). The practice of social research (15th ed.). Cengage.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (5th ed.). SAGE Publications.

National Commission for the Protection of Human Subjects of Biomedical and Behavioral Research. (1979). The Belmont report. U.S. Department of Health and Human Services.

Neuman, W. L. (2014). Social research methods: Qualitative and quantitative approaches (7th ed.). Pearson.