

تقرير اخلاقيات ابحاث العلمي

اثر التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية على تقليل الأخطاء التشغيلية في الإدارة المركزية بوزارة الصحة
بالمملكة العربية السعودية

إعداد الطالب/

عيسى علي العنزي

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2026

المقدمة

تعرف أخلاقيات البحث العلمي من المتطلبات الجوهرية التي لا يمكن تجاهلها في أي دراسة أكاديمية. فأخلاقيات البحث العلمي هي مجموعة القواعد والمبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الباحث في كل مراحل بحثه، من بدء اختيار الموضوع إلى نشر النتائج والتوصيات. وتعرف أخلاقيات البحث العلمي بأنها: "مجموعة القواعد الأخلاقية والمهنية التي تضمن إجراء البحث بنزاهة وموضوعية، وتحمي حقوق المشاركين في الدراسة، وتضمن مصداقية النتائج العلمية (American Psychological Association [APA], 2020) كما تعرفها منظمة اليونسكو بأنها: "الإطار الذي يضمن أن تنفذ الأبحاث العلمية وفق أعلى معايير النزاهة الأكاديمية، بما يصون كرامة الأفراد ويحمي المجتمع (UNESCO, 2021) يهدف هذا التقرير إلى استعراض مبادئ أخلاقيات البحث العلمي وتطبيقها على موضوع الدراسة المتعلق بأثر التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية على تقليل الأخطاء التشغيلية في الإدارة المركزية بوزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية، سعياً لضمان إجراء الدراسة وفق أعلى المعايير الأخلاقية الأكاديمية.

أهمية أخلاقيات البحث العلمي

تمثل أخلاقيات البحث العلمي ضرورة لا غنى عنها في العمل الأكاديمي، وتتجلى أهميتها في المحاور التالية:

1. ضمان موثوقية النتائج: إن الالتزام بالأخلاقيات يضمن أن تكون النتائج صادقة ودقيقة وقابلة للتكرار، مما يعزز مصداقية البحث ويجعله مرجعاً يُوثق به في القرارات الأكاديمية والتطبيقية.
2. حماية المشاركين في البحث: تكفل الأخلاقيات حقوق المشاركين وخصوصيتهم وكرامتهم وتضمن عدم تعرضهم لأي ضرر جراء مشاركتهم في الدراسة (Resnik 2020).
3. بناء الثقة المجتمعية بالبحث العلمي: إن الأبحاث التي تنفذ وفق معايير أخلاقية رفيعة تعزز ثقة المجتمع بالمؤسسات الأكاديمية والعلمية، وتشجع على الانخراط في الدراسات المستقبلية.
4. حماية سمعة الباحث والمؤسسة والالتزام بالأخلاقيات يقي الباحث والمؤسسة التي ينتمي إليها من العواقب القانونية والأكاديمية الناجمة عن الانتهاكات الأخلاقية.
5. تطوير المعرفة بشكل مستدام الأبحاث الأخلاقية تُسهم في بناء معرفة حقيقية تفيد البشرية وتُعزز التقدم العلمي على المدى البعيد (Israel & Hay, 2022).

المبادئ الأساسية لأخلاقيات البحث العلمي

تقوم أخلاقيات البحث العلمي على جملة من المبادئ الجوهرية، يمكن استعراضها على النحو التالي:

1. الأمانة العلمية (Academic Integrity) تعني الأمانة العلمية الالتزام بالصدق التام في جمع البيانات وتحليلها وعرض النتائج، وعدم التزوير أو التلفيق أو الانتحال في أي مرحلة من مراحل البحث. فالأمانة العلمية تلزم الباحث بأن يعرض نتائجه كما هي، سواء أثبتت فرضياته أم نقضتها. (APA, 2020) مثال تطبيقي: إذا أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن التحول الرقمي لم يسهم بصورة كافية في تقليل بعض أنواع الأخطاء التشغيلية، فإن الأمانة العلمية تلزم الباحث بعرض هذه النتيجة كما هي دون تعديل أو إخفاء

2. النزاهة (Integrity) تعني النزاهة الاتساق في تطبيق المعايير والمناهج العلمية، والوفاء بالالتزامات تجاه المشاركين والمؤسسات والمجتمع الأكاديمي. ويشمل ذلك الإفصاح عن أي تضارب في المصالح أو قيود قد تؤثر في نتائج البحث. مثال تطبيقي: إفصاح الباحث عن أنه موظف في وزارة الصحة، وبيان كيفية تجنب التحيز في جمع البيانات وتفسير النتائج.

3. الموضوعية (Objectivity) تقتضي الموضوعية تجنب التحيز الشخصي في جميع مراحل البحث، والاعتماد على الأدلة والبيانات في الاستنتاجات بدلاً من الآراء الشخصية أو التوقعات المسبقة. (Resnik, 2020) مثال تطبيقي: استخدام أداة قياس موثوقة (الاستبانة) وتحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS بطريقة إحصائية موضوعية بعيداً عن أي توجه مسبق نحو نتيجة معينة.

4. السرية وحماية الخصوصية (Confidentiality & Privacy) تلزم مبدأ السرية الباحث بحماية هوية المشاركين وبياناتهم الشخصية، وعدم الإفصاح عنها لأي طرف خارج نطاق البحث دون إذن صريح منهم. (Israel & Hay, 2022) مثال تطبيقي: تُوزع استبانة الدراسة الحالية بشكل مجهول الهوية، وتُحفظ البيانات في قوالب بيانات مؤمنة، ولا تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. 5. الموافقة المستنيرة (Informed Consent) تشترط الموافقة المستنيرة إطلاع المشاركين على طبيعة البحث وأهدافه والمخاطر المحتملة وحقوقهم في الانسحاب في أي وقت، قبل الحصول على موافقتهم للمشاركة. (APA, 2020) مثال تطبيقي: تتضمن مقدمة الاستبانة شرحاً واضحاً لهدف الدراسة وطبيعة البيانات المطلوبة، مع التأكيد على أن المشاركة طوعية تماماً وأن البيانات ستُعامل بسرية تامة.

القضايا الأخلاقية في البحث العلمي

هناك قضايا أخلاقية بالغة الأهمية ينبغي للباحث أن يكون واعياً بها وحذراً منها، أبرزها:

- 1- الانتحال العلمي (Plagiarism) يُعد الانتحال من أخطر الانتهاكات الأخلاقية في البحث العلمي، ويتمثل في نسب أفكار أو نصوص أو بيانات غيره إلى نفسه دون إشارة أو توثيق. ويشمل الانتحال الصريح (النسخ المباشر) والانتحال الخفي (إعادة صياغة أفكار الآخرين دون توثيق). (APA, 2020) مثال: استخدام تعريف نظري من دراسة سابقة دون الإشارة إلى مصدره يُعد انتحالاً علمياً صريحاً. تتجنب الدراسة الحالية ذلك بتوثيق جميع الاقتباسات وفق نظام
- 2- تزوير البيانات (Data Fabrication & Falsification) يشمل تزوير البيانات اختلاق نتائج غير حقيقية أو تعديل البيانات الأصلية بما يخدم توقعات الباحث. ويُمثل هذا الانتهاك خيانة للثقة الأكاديمية وإضراراً بالمجتمع العلمي. مثال افتراضي: قيام باحث بتعديل نتائج معامل ارتباط بيرسون من (0.32) إلى (0.78) لإثبات وجود علاقة قوية بين متغيرات دراسته. الدراسة الحالية تتجنب ذلك بعرض النتائج كما تظهر من SPSS دون أي تعديل.
- 3- التحيز البحثي (Research Bias) يحدث التحيز حين يؤثر التوجه الشخصي للباحث في تصميم الدراسة أو جمع البيانات أو تفسير النتائج بما يخدم توقعاته المسبقة (Israel & Hay, 2022). مثال: صياغة فقرات الاستبانة بطريقة تدفع المستجيبين إلى إجابات بعينها. تتجنب الدراسة الحالية ذلك بعرض الاستبانة على محكمين متخصصين قبل توزيعها.
- 4- انتهاك الخصوصية (Privacy Violation) يتمثل في الكشف عن هوية المشاركين أو معلوماتهم الشخصية دون موافقتهم، أو استخدام البيانات في غير الأغراض التي جُمعت من أجلها. مثال افتراضي: نشر إجابات موظفين بعينهم مع ذكر أسمائهم أو مناصبهم. الدراسة الحالية تحمي خصوصية المشاركين بجمع البيانات بشكل مجهول الهوية.
- 5- تضارب المصالح (Conflict of Interest) يحدث تضارب المصالح حين تتداخل المصالح الشخصية أو المهنية أو المالية للباحث مع موضوعية بحثه. ويستوجب الإفصاح عنه صراحةً في الدراسة. (Resnik, 2020) مثال: كون الباحث موظفاً في وزارة الصحة قد يُفضي إلى تحيز غير مقصود. يتعامل الباحث مع هذه المسألة بتوضيح طبيعة انتماؤه المؤسسي واتخاذ الإجراءات اللازمة للحد من تأثيره في النتائج.

القواعد واللوائح المنظمة لأخلاقيات البحث

يتناول الطالب دور لجان أخلاقيات البحث (IRB) والمعايير الدولية مثل دليل APA المطلوب توضيح أهمية هذه القواعد في تنظيم العملية البحثية.

لجان أخلاقيات البحث (IRB - Institutional Review Board) لجان مراجعة أخلاقيات البحث المؤسسية (IRB) من أبرز الآليات الدولية لضمان سلامة الممارسات البحثية. تتمثل مهمتها في مراجعة البروتوكولات البحثية والتحقق من استيفائها للمعايير الأخلاقية قبل الشروع في تنفيذها، لا سيما حين يشمل البحث مشاركين بشريين. (Israel & Hay, 2022) وتشمل صلاحياتها:

مراجعة أدوات الدراسة

التحقق من وجود موافقة

تقييم المخاطر المحتملة على المشاركين

المعايير الدولية لأخلاقيات البحث يُمثل دليل الجمعية الأمريكية لعلم النفس

(APA Publication Manual, 2020)

أحد أهم المرجعيات الدولية في أخلاقيات البحث العلمي، إذ يحدد معايير دقيقة للتوثيق ونسب الأفكار والإفصاح عن تضارب المصالح وحماية المشاركين. كما تُسهم إعلانات دولية كإعلان هلسنكي في تحديد الأطر الأخلاقية للبحوث التي تشمل مشاركين بشريين

(UNESCO, 2021)

الأطر التنظيمية في المملكة العربية السعودية على المستوى المحلي، تتطلع وزارة التعليم والجامعات السعودية بدور محوري في ترسيخ أخلاقيات البحث العلمي من خلال لجان أخلاقيات متخصصة تراجع البحوث الأكاديمية وتضمن الالتزام بالمعايير الدولية وقد أصدرت جامعة ميدأوشن لوائحها الخاصة المنظمة للبحث العلمي وفق أعلى المعايير الأكاديمية.

التطبيق العملي على موضوع البحث

بهذا الجزء من الباحث أقوم بتوضيح كيفية تطبيق المبادئ الأخلاقية على الدراسة المعنونة على أثر التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية على تقليل الأخطاء التشغيلية في الإدارة المركزية بوزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية:

1. إجراءات جمع البيانات بشكل أخلاقي تعتمد الدراسة على الاستبانة أداة رئيسية لجمع البيانات من موظفي إدارة الموارد البشرية في الإدارة المركزية بوزارة الصحة وقد صممت الاستبانة بالاشتراطات الأخلاقية التالية:

أ. الموافقة: تتضمن مقدمة الاستبانة شرحاً وافياً لهدف الدراسة وطبيعتها والجهة المشرفة عليها مع التأكيد الصريح على أن المشاركة طوعية تماماً، وأن للمشارك الحق في الانسحاب في أي وقت دون أي تبعات.

ب. إخفاء الهوية: لا تحتوي الاستبانة على أي بيانات تعريفية تكشف عن هوية المستجيب كالاسم أو الرقم الوظيفي، مما يعزز انسيابية الإجابات ويقلل من التحيز الاجتماعي.

ج. وضوح الهدف: يوضح الباحث للمشاركين أن البيانات المجموعة ستستخدم حصرياً لأغراض البحث العلمي الأكاديمي، ولن تشارك مع الإدارة أو تستخدم في أي قرارات وظيفية.

2. الحفاظ على سرية البيانات وحمايتها يلتزم الباحث بجملة من الإجراءات لضمان سرية البيانات وحمايتها: - تُجمع الاستبانات إلكترونياً عبر منصة آمنة لا يمكن الوصول إليها إلا من قبل الباحث. تحفظ البيانات في جهاز محمي بكلمة مرور، ولا يطلع عليها غير الباحث والمشرفين الأكاديميين. تحذف البيانات الخام فور الانتهاء من التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج. - لا تنشر أي بيانات فردية في التقرير النهائي، بل تعرض النتائج في صورة إجمالية إحصائية.

3. معالجة تضارب المصالح يعمل الباحث موظفاً في القطاع الصحي، مما قد يفضي إلى تضارب محتمل في المصالح. وللتعامل مع هذه المسألة بشفافية، اتخذ الباحث الإجراءات التالية: - الإفصاح الصريح عن انتمائه المؤسسي في الدراسة.

- استخدام أداة قياس موثوقة صُممت وفق معايير علمية دقيقة، وعرضت على محكمين متخصصين.

- الاعتماد على التحليل الإحصائي الموضوعي (SPSS) بدلاً من التفسير الشخصي للبيانات. - الحرص على عرض جميع النتائج كما هي، سواء أيدت الفرضيات أم خالفتها.

4. حماية المشاركين من المخاطر المحتملة على مشاركي الدراسة، وتبين أنها في أدنى مستوياتها للأسباب الآتية: - الطابع المجهول لأداة جمع البيانات يُلغي أي مخاطر تتعلق بالكشف عن الهوية. - لا تتضمن الأسئلة أي موضوعات ذات طابع حساس أو خاص يمكن أن تُسبب إحراجاً للمشاركين. - المشاركة طوعية ولا تترتب عليها أي تبعات وظيفية أو إدارية. - تتعلق الأسئلة بالممارسات المؤسسية العامة لا بالمواقف أو السلوكيات الفردية.

5. الأمانة في توثيق المصادر تلتزم الدراسة بتوثيق جميع المصادر العلمية المُستشهد بها وفق نظام APA الإصدار السابع. وتشمل قائمة المراجع اثنتي عشرة دراسة دولية محكمة استُفيد منها في بناء الإطار النظري وصياغة فرضيات الدراسة، فضلاً عن مصادر عربية معتمدة. ويستخدم الباحث برامج متخصصة للكشف عن الانتحال للتحقق من أصالة المحتوى قبل التسليم النهائي.

6. الموضوعية في تفسير النتائج يلتزم الباحث بتقديم تحليل موضوعي للبيانات المجموعة دون الانحياز نحو نتيجة بعينها، ويستند في تفسير النتائج إلى الأدبيات العلمية المعتمدة والإطار النظري للدراسة. وإذا تعارضت النتائج مع الفرضيات المقترحة، يُعرضها الباحث كما هي ويُحللها في ضوء الدراسات السابقة.

الخاتمة

ملخص هذا التقرير إلى أن أخلاقيات البحث العلمي ليست مجرد التزامات شكلية، بل هي الأساس الذي يقوم عليه البحث العلمي ويمنح من خلاله مصداقيته وقيّمته الأكاديمية. وقد تناول التقرير المبادئ الأساسية لهذه الأخلاقيات من أمانة علمية ونزاهة وموضوعية وسرية مع الأمثلة التوضيحية المرتبطة بموضوع الدراسة الحالية. كما استعرض التقرير أبرز القضايا الأخلاقية التي قد تعترض مسار البحث العلمي كالانتحال وتزوير البيانات والتحيز وانتهاك الخصوصية وتضارب المصالح، مع بيان الإجراءات التي سوف اتخذها بالبحث للوقاية منها في دراسته حول أثر التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية على تقليل الأخطاء التشغيلية بوزارة الصحة. وأؤكد التزامه التام بتطبيق هذه المبادئ الأخلاقية في جميع مراحل الدراسة، مدركاً أن النزاهة الأكاديمية ليست مطلباً خارجياً فحسب، بل هي مسؤولية أخلاقية ومهنية وأتأمل أن تسهم هذه الدراسة في إثراء المعرفة العلمية المتعلقة بالتحول الرقمي في القطاع الصحي السعودي، وأن تكون مرجعاً موثقاً لصانعي القرار

المراجع

أسلوب APA.

- 1- Strohmeier, S. (2020). *Digital human resource management: A conceptual clarification*. German Journal of Human Resource Management, 34(3), 345-365.
<https://doi.org/10.1177/2397002220921131>
2. Meijerink, J., Bondarouk, T., & Lepak, D. P. (2021). *Algorithmic human resource management: Synthesizing developments and cross-disciplinary insights on digital HRM*. The International Journal of Human Resource Management, 32(12), 2548-2579.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1925326>
3. Lowndes, N., & Fu, N. (2021). *Digital transformation in organisations: An exploration of human resource management*. SSRN Electronic Journal <https://doi.org/10.2139/ssrn.3850560>
4. Zhang, J., & Chen, Z. (2023). *Exploring human resource management digital transformation in the digital age*. Journal of the Knowledge Economy <https://doi.org/10.1007/s13132-023-01214-y>
5. awat, S. (2023). *Role of ERP modernization in digital transformation: PeopleSoft insight*. arXiv. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2303.03224>
6. Yamani, H., & El Merouani, M. (2020). *A model-driven architecture approach for developing healthcare ERP*
<https://doi.org/10.48550/arXiv.2009.10807>
7. Al-Kharabsheh, S. A., Attiany, M. S., Alshawabkeh, R. O. K., Hamadneh, S., & Alshurideh, M. T. (2023). *The impact of digital HRM on employee performance through employee motivation*. International Journal of Data and Network Science, 7(1), 275-282
<https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2022.10.006>
8. Huynh Thi Thu, S., et al. (2025). *Leveraging digital human resource management to enhance organizational performance*. Humanities and Social Sciences Communication <https://doi.org/10.1038/s41599-025-05113-2>
9. AlHamad, A., Alshurideh, M. T., Alomari, K., et al. (2022). *The effect of electronic human resources management on organizational health of telecommunications companies in Jordan*. International Journal of Data and Network Science.

10. Vardarlier, P. (2021). *Digital transformation of human resource management. International Journal of*
<https://doi.org/10.1142/S021987702150005X>
11. Kumi, E., Amoako, G. K., Appiah, T., & Dartey-Baah, K. (2025). *The impact of digital transformation on organisational dynamics, HR practices, and wellbeing in Ghana's healthcare sector: A social exchange perspective. Future Business Journal.*
<https://doi.org/10.1186/s43093-025-00449-2>
12. Stoumpos, A. I., Kitsios, F., & Talias, M. A. (2023). *Digital transformation in healthcare: Technology acceptance and its applications. International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4).
<https://doi.org/10.3390/ijerph20043407>