

عنوان التقرير

أخلاقيات البحث العلمي

إعداد الطالب/

مهند عبد الرحمن الجهني

إشراف/

د عبد الرحيم نادر

العام الدراسي:

2026

جدول المحتويات

1.	المقدمة	1
2.	أهمية أخلاقيات البحث العلمي	1
3.	المبادئ الأساسية لأخلاقيات البحث العلمي	1
4.	القضايا الأخلاقية في البحث العلمي	4
5.	القواعد واللوائح المنظمة لأخلاقيات البحث	6
6.	التطبيق العملي على موضوع البحث	7
10.	تحليل تطبيقي	10
11.	الخاتمة	11
12.	المراجع	12

1. المقدمة

يُعد البحث العلمي ركيزة أساسية للتقدم المعرفي والتطور الحضاري في المجتمعات. فهو الأداة التي تمكن الإنسان من استكشاف المجهول، وفهم الظواهر المحيطة به، وإيجاد حلول للتحديات المختلفة. ومع تزايد أهمية البحث العلمي في كافة المجالات، تتجلى الحاجة الماسة إلى الالتزام بمجموعة من المبادئ والقيم الأخلاقية التي تضمن نزاهة العملية البحثية ومصداقيتها. إن أخلاقيات البحث العلمي ليست مجرد قواعد شكلية، بل هي إطار قيم يوجه سلوك الباحث في جميع مراحل البحث، بدءاً من صياغة المشكلة وجمع البيانات، وصولاً إلى تحليل النتائج ونشرها (سعد، 2025).

يهدف هذا البحث إلى تسليط الضوء على مفهوم أخلاقيات البحث العلمي، وأهميتها، والمبادئ الأساسية التي تحكمها، بالإضافة إلى استعراض أبرز القضايا الأخلاقية التي قد تواجه الباحثين. كما سيتناول البحث القواعد واللوائح المنظمة لأخلاقيات البحث، ويقدم تطبيقاً عملياً لهذه المبادئ على دراسة ميدانية، ليختتم بخاتمة تلخص النتائج والتوصيات.

2. أهمية أخلاقيات البحث العلمي

تكتسب أخلاقيات البحث العلمي أهمية قصوى لعدة أسباب جوهرية تضمن جودة البحث وموثوقيته، وتحمي حقوق الأفراد والمجتمع. يمكن تلخيص هذه الأهمية في النقاط التالية:

تتجلى أهمية أخلاقيات البحث العلمي في عدة جوانب حيوية تمس جوهر العلم والمجتمع:

1. حماية النزاهة العلمية: تضمن الأخلاقيات عدم تزيف النتائج أو التلاعب بالبيانات، مما يحافظ على تراكم معرفي صادق وموثوق (القرشي، 2022).

2. حماية حقوق المشاركين: في البحوث التي تتضمن عنصراً بشرياً، تعمل القواعد الأخلاقية كدرع يحمي كرامة المشاركين وخصوصيتهم، ويضمن حصولهم على المعلومات الكافية قبل الموافقة على المشاركة (تنبو، 2019).

3. تعزيز الثقة المجتمعية: عندما يلتزم الباحثون بالمعايير الأخلاقية، تزداد ثقة المجتمع في نتائج البحث العلمي، مما يسهل تطبيق هذه النتائج في حل المشكلات الواقعية.

4. تجنب السرقة العلمية (Plagiarism): يعد التوثيق الدقيق وحفظ حقوق الملكية الفكرية من أسمى المبادئ الأخلاقية التي تحمي جهود الباحثين السابقين (تنبو وطاير، 2019).

3. المبادئ الأساسية لأخلاقيات البحث العلمي

تستند أخلاقيات البحث العلمي إلى مجموعة من المبادئ الأساسية التي يجب على الباحث الالتزام بها لضمان نزاهة وموثوقية عمله. هذه المبادئ تشكل الإطار الأخلاقي الذي يوجه العملية البحثية بأكملها. ومن أبرز هذه المبادئ:

أولاً: الأمانة العلمية

تُعد الأمانة العلمية حجر الزاوية في أخلاقيات البحث العلمي، وتعني التزام الباحث بالصدق والنزاهة في جميع جوانب عمله البحثي. تشمل الأمانة العلمية عدة أبعاد:

•الصدق في جمع البيانات: يجب على الباحث جمع البيانات بدقة وموضوعية، دون تزوير أو تحريف أو انتقاء للنتائج لتناسب فرضيات معينة. أي تلاعب بالبيانات يُعد خرقاً جسيماً للأمانة العلمية (السيد، 2017).

•الاعتراف بجهود الآخرين: يتوجب على الباحث توثيق جميع المصادر التي استعان بها في بحثه، سواء كانت أفكاراً، أو نصوصاً، أو بيانات، أو نتائج دراسات سابقة. وعدم توثيق المصادر يُعد انتهاكاً علمياً وسرقة فكرية (سعد، 2013).

•الإبلاغ عن النتائج بدقة: يجب على الباحث عرض النتائج كما هي، حتى لو لم تتوافق مع توقعاته أو فرضياته الأولية. الشفافية في عرض النتائج، بما في ذلك القيود والنواقص في الدراسة، تعزز من الأمانة العلمية (سعد، 2025).

•تجنب الانتحال العلمي: الانتحال هو استخدام أفكار أو كلمات الآخرين ونسبتها إلى الذات دون الإشارة إلى المصدر الأصلي. وهو من أخطر الممارسات غير الأخلاقية في البحث العلمي (جامعة الملك سعود، 2022).

مثال تطبيقي:

عندما يقوم باحث بإجراء دراسة حول فعالية طريقة تدريس جديدة، يجب عليه جمع البيانات من الطلاب المشاركين بصدق، وتسجيل درجاتهم ونتائجهم بدقة، حتى لو أظهرت النتائج أن الطريقة الجديدة لم تكن فعالة بالقدر المتوقع. وفي حال استعان الباحث بنظريات أو دراسات سابقة لدعم بحثه، فعليه توثيقها بشكل صحيح وفقاً لأسلوب APA، مثل (العتيبي، 2019) عند الإشارة إلى كتاب، أو (العتار، 2022) عند الإشارة إلى مقال في مجلة علمية. وإذا اقتبس نصاً حرفياً، يجب أن يذكر رقم الصفحة أيضاً، مثل (العتيبي، 2019، ص 45).

ثانياً: النزاهة العلمية

تُعنى النزاهة العلمية بالالتزام بالمعايير المهنية والأخلاقية في جميع مراحل البحث، وتتجاوز مجرد الصدق لتشمل الشفافية والمسؤولية. وهي تضمن أن البحث يتم بطريقة عادلة ومنصفة، وأن النتائج تعكس الحقيقة دون تلاعب أو تحيز (جامعة الملك سعود، 2022). تشمل النزاهة العلمية ما يلي:

•الشفافية في المنهجية: يجب على الباحث وصف المنهجية المستخدمة في البحث بوضوح ودقة، بحيث يمكن للباحثين الآخرين تكرار الدراسة والتحقق من النتائج. أي إخفاء أو تضليل في المنهجية يُعد خرقاً للنزاهة العلمية.

•تجنب تضارب المصالح: على الباحث الإفصاح عن أي تضارب محتمل في المصالح قد يؤثر على موضوعية البحث، سواء كان ذلك تضارباً مالياً أو شخصياً أو مؤسسياً (سعد، 2025).

•المسؤولية تجاه البيانات: يجب على الباحث التعامل مع البيانات بمسؤولية، بما في ذلك تخزينها بشكل آمن، وحمايتها من الوصول غير المصرح به، والاحتفاظ بها لفترة كافية للتحقق منها.

•الإشراف العادل: في الأبحاث التي تتضمن فرق عمل أو طلاب دراسات عليا، يجب أن يكون الإشراف عادلاً ومنصفاً، وأن يتم الاعتراف بمساهمات جميع الأفراد بشكل مناسب.

مثال تطبيقي:

إذا كان باحث يتلقى تمويلاً من شركة أدوية لدراسة فعالية دواء معين، فعليه الإفصاح عن هذا التمويل في بداية بحثه. هذا الإفصاح يعزز من نزاهة البحث ويسمح للقارئ بتقييم النتائج في ضوء هذا التمويل. كما يجب على الباحث التأكد من أن

تصميم الدراسة وجمع البيانات وتحليلها يتم بشكل مستقل عن أي تأثير من الشركة الممولة، وأن النتائج تُعرض بشفافية تامة، حتى لو كانت لا تخدم مصالح الشركة).

ثالثاً: الموضوعية

تُعد الموضوعية مبدأً أساسياً يضمن أن تكون النتائج البحثية مبنية على الحقائق والأدلة، وليست متأثرة بالآراء الشخصية أو التحيزات الذاتية للباحث. تتطلب الموضوعية من الباحث التجرد والحياد في جميع مراحل البحث (سعد، 2017). وتشمل:

- التحيز: يجب على الباحث تجنب أي شكل من أشكال التحيز، سواء كان تحيزاً في اختيار العينة، أو في جمع البيانات، أو في تحليلها، أو في تفسير النتائج. التحيز يمكن أن يؤدي إلى نتائج مضللة وغير دقيقة.
 - الاستنتاجات المبنية على الأدلة: يجب أن تكون جميع الاستنتاجات والتوصيات في البحث مبنية على الأدلة والبيانات التي تم جمعها وتحليلها، وليس على افتراضات أو آراء شخصية.
 - التقييم النقدي: على الباحث أن يكون قادراً على تقييم عمله بشكل نقدي، والاعتراف بأي قيود أو نقاط ضعف في الدراسة، وأن يكون منفتحاً على النقد البناء من الآخرين.
- مثال تطبيقي:

عند دراسة تأثير برنامج تدريبي جديد على أداء الموظفين، يجب على الباحث اختيار عينة عشوائية من الموظفين للمشاركة في البرنامج، وعينة أخرى للمقارنة، لضمان عدم وجود تحيز في اختيار المشاركين. كما يجب عليه استخدام أدوات قياس موحدة وموضوعية لتقييم الأداء قبل وبعد البرنامج، وتحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، وعرض النتائج كما هي، حتى لو لم تظهر تحسناً كبيراً في أداء الموظفين. يجب أن تكون الاستنتاجات مبنية على هذه البيانات، وليس على رغبة الباحث في إثبات فعالية البرنامج. على سبيل المثال، إذا كان البحث يدرس تأثير برنامج تدريبي في جامعة الباحة، يتم توثيقه كـ (جامعة الباحة، 2023).

رابعاً: السرية

تُعد السرية مبدأً أساسياً في حماية حقوق المشاركين في البحث، وتضمن أن المعلومات الشخصية التي يتم جمعها منهم لن يتم الكشف عنها لأطراف غير مصرح لها. السرية ضرورية لبناء الثقة بين الباحث والمشاركين، وتشجعهم على تقديم معلومات صادقة وصريحة (سعد، 2025). وتشمل:

- حماية الهوية: يجب على الباحث اتخاذ جميع الإجراءات اللازمة لحماية هوية المشاركين، مثل استخدام أسماء مستعارة أو رموز بدلاً من الأسماء الحقيقية، وإزالة أي معلومات تعريفية من البيانات.
- تخزين البيانات بشكل آمن: يجب تخزين البيانات التي تحتوي على معلومات حساسة بشكل آمن، سواء كانت إلكترونية أو ورقية، لمنع الوصول غير المصرح به.
- عدم الكشف عن المعلومات: يجب على الباحث عدم الكشف عن أي معلومات شخصية للمشاركين لأي طرف ثالث، إلا إذا كان هناك موافقة صريحة من المشارك أو كان ذلك مطلوباً بموجب القانون.

مثال تطبيقي:

في دراسة تتناول قضايا حساسة مثل الصحة النفسية أو السلوكيات الاجتماعية، يجب على الباحث التأكيد للمشاركين على أن جميع المعلومات التي يقدمونها ستكون سرية تمامًا، ولن يتم الكشف عن هويتهم في أي جزء من أجزاء البحث أو عند نشر النتائج. يمكن للباحث استخدام استبيانات مجهولة الهوية، أو إجراء مقابلات فردية وتسجيل البيانات بشكل لا يكشف عن هوية المشارك. على سبيل المثال، عند الإشارة إلى دراسة أجراها مؤلفان، يتم توثيقها كـ (الحربي وعبدالله، 2021).

خامسًا: الموافقة المستنيرة

تُعد الموافقة المستنيرة حجر الزاوية في أخلاقيات البحث التي تتضمن مشاركين بشريين. وهي تعني أن المشارك يجب أن يكون على علم تام بجميع جوانب الدراسة، بما في ذلك أهدافها، إجراءاتها، المخاطر والفوائد المحتملة، وحقه في الانسحاب في أي وقت دون أي عواقب، قبل أن يوافق طواعية على المشاركة (سعد، 2025). وتشمل:

- شرح أهداف البحث: يجب على الباحث شرح أهداف البحث بوضوح وبطريقة يفهمها المشارك.
- وصف الإجراءات: يجب وصف جميع الإجراءات التي سيتم اتخاذها خلال البحث، وماذا سيُطلب من المشارك القيام به.
- توضيح المخاطر والفوائد: يجب على الباحث توضيح أي مخاطر محتملة (جسدية، نفسية، اجتماعية) وأي فوائد متوقعة للمشارك أو للمجتمع.
- الحق في الانسحاب: يجب التأكيد على أن المشارك لديه الحق الكامل في الانسحاب من الدراسة في أي وقت دون الحاجة إلى تبرير ودون أي تأثير سلبي عليه.
- الحصول على الموافقة: بعد تقديم جميع المعلومات، يجب الحصول على موافقة خطية من المشارك (أو من ولي أمره إذا كان قاصرًا أو غير قادر على اتخاذ القرار).

مثال تطبيقي:

قبل إجراء أي استبيان أو مقابلة مع أفراد، يجب على الباحث تقديم وثيقة موافقة مستنيرة تشرح بوضوح طبيعة الدراسة، والغرض منها، وكيفية استخدام البيانات، وحقوق المشارك في السرية والانسحاب. يجب أن يقرأ المشارك هذه الوثيقة ويوقع عليها قبل البدء في جمع البيانات. على سبيل المثال، إذا كان هناك ثلاثة مؤلفين أو أكثر، يتم توثيقهم كـ (الحربي وآخرون، 2021).

4. القضايا الأخلاقية في البحث العلمي

على الرغم من وجود المبادئ الأخلاقية التي توجه البحث العلمي، إلا أن الباحثين قد يواجهون أو يرتكبون بعض القضايا الأخلاقية التي تؤثر سلبيًا على مصداقية البحث ونزاهته. من أبرز هذه القضايا:

1- الانتحال العلمي

يُعرف الانتحال العلمي بأنه الاستيلاء على أفكار أو كلمات أو أعمال الآخرين ونسبتها إلى الذات دون الإشارة إلى المصدر الأصلي. يُعد الانتحال من أخطر المخالفات الأخلاقية في الأوساط الأكاديمية، وله عواقب وخيمة على الباحث ومسيرته العلمية (جامعة الملك سعود، 2022).

مثال:

يقوم باحث بنسخ فقرات كاملة من مقال منشور لباحث آخر ولصقها في بحثه دون وضعها بين علامتي اقتباس أو الإشارة إلى المصدر الأصلي. هذا العمل يُعد انتحالاً علمياً مباشراً. حتى لو قام الباحث بإعادة صياغة الأفكار بكلماته الخاصة دون الإشارة إلى المصدر، فإنه لا يزال يُعد انتحالاً إذا كانت الفكرة الأساسية مستمدة من عمل آخر. يجب دائماً توثيق المصادر، سواء كان ذلك اقتباساً مباشراً أو إعادة صياغة. على سبيل المثال، إذا تم الاقتباس من كتاب بدون صفحة، يتم توثيقه كـ (الحربي، 2020).

2- تزوير البيانات

يشير تزوير البيانات إلى تزيف أو اختلاق البيانات أو النتائج البحثية، أو التلاعب بها لتناسب فرضيات معينة أو لتحقيق نتائج مرغوبة. هذه الممارسة تقوض جوهر البحث العلمي الذي يقوم على الصدق والموضوعية (السيد، 2013).

مثال:

يقوم باحث بإجراء تجربة معينة، ولكنه لا يحصل على النتائج التي كان يتوقعها. بدلاً من الإبلاغ عن النتائج الحقيقية، يقوم بتغيير الأرقام في البيانات أو اختلاق بيانات جديدة لتبدو وكأنها تدعم فرضيته. هذا التلاعب يُعد تزويراً للبيانات، وهو انتهاك خطير للأمانة العلمية.

3- التحيز

يحدث التحيز عندما تؤثر الآراء الشخصية للباحث، أو معتقداته، أو مصالحه، أو توقعاته على تصميم البحث، أو جمع البيانات، أو تحليلها، أو تفسير النتائج، مما يؤدي إلى نتائج غير موضوعية وغير دقيقة. التحيز يمكن أن يكون واعياً أو غير واعٍ (مبتعث، 2017).

مثال:

يقوم باحث بإجراء دراسة حول فعالية منتج معين، وهو يمتلك أسهماً في الشركة المنتجة لهذا المنتج. هذا الوضع قد يؤدي إلى تحيز الباحث في تفسير النتائج لصالح المنتج، حتى لو كانت البيانات لا تدعم ذلك بقوة. لتجنب التحيز، يجب على الباحث الإفصاح عن أي تضارب في المصالح، واتخاذ خطوات لضمان الموضوعية، مثل استخدام مراجعين مستقلين للبيانات أو تصميم دراسات مزدوجة التعمية.

4- انتهاك الخصوصية

يحدث انتهاك الخصوصية عندما يتم الكشف عن معلومات شخصية أو حساسة للمشاركين في البحث دون موافقتهم الصريحة، أو عندما يتم استخدام هذه المعلومات بطرق لم يتم الاتفاق عليها مسبقاً. يُعد احترام خصوصية المشاركين حقاً أساسياً من حقوقهم (سعد، 2025).

مثال:

يقوم باحث بجمع بيانات من مرضى حول حالتهم الصحية، ويعددهم بالحفاظ على سرية معلوماتهم. ومع ذلك، يقوم الباحث بمشاركة هذه البيانات مع زملاء له أو نشرها بطريقة يمكن من خلالها التعرف على هويات المرضى، دون الحصول على موافقة صريحة منهم. هذا يُعد انتهاكاً لخصوصية المشاركين.

5- تضارب المصالح

ينشأ تضارب المصالح عندما يكون لدى الباحث مصالح شخصية أو مالية أو مهنية قد تؤثر على موضوعيته أو نزاهته في إجراء البحث أو نشر نتائجه. يجب على الباحث الإفصاح عن أي تضارب محتمل في المصالح لضمان الشفافية (سعد، 2025).

مثال:

باحث يعمل في شركة أدوية ويقوم بإجراء بحث حول دواء تنتجه هذه الشركة. في هذه الحالة، قد يكون لدى الباحث مصلحة شخصية في أن تظهر نتائج البحث إيجابية للدواء، مما قد يؤثر على موضوعيته. لتجنب ذلك، يجب على الباحث الإفصاح عن علاقته بالشركة، وقد يُطلب منه عدم المشاركة في جوانب معينة من البحث أو أن يتم مراجعة عمله من قبل لجنة مستقلة. على سبيل المثال، إذا كان المصدر مقال في مجلة علمية، يتم توثيقه كـ (القطار، 2022).

5. القواعد واللوائح المنظمة لأخلاقيات البحث

لضمان الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي، وضعت العديد من المؤسسات الأكاديمية والجهات الحكومية والمنظمات الدولية قواعد ولوائح تنظيمية تحكم العملية البحثية. تهدف هذه القواعد إلى توفير إطار عمل واضح للباحثين، وحماية حقوق المشاركين، وتعزيز النزاهة العلمية. من أبرز هذه القواعد واللوائح:

• المبادئ الأخلاقية الدولية: توجد العديد من المواثيق والإعلانات الدولية التي تحدد المبادئ الأخلاقية للبحث العلمي، مثل إعلان هلسنكي للمبادئ الأخلاقية للبحوث الطبية التي تشمل البشر، وتقرير بلمونت الذي يحدد المبادئ الأخلاقية الأساسية للبحوث التي تشمل مشاركين بشريين (جامعة الملك سعود، 2022).

• لجان أخلاقيات البحث (IRBs/Ethics Committees): تُعد لجان أخلاقيات البحث هيئات مستقلة تُشكلها المؤسسات الأكاديمية والبحثية لمراجعة واعتماد مقترحات البحوث التي تشمل مشاركين بشريين أو حيوانات. تضمن هذه اللجان أن البحث يلتزم بالمعايير الأخلاقية والقانونية، وأن حقوق المشاركين محمية (السيد، 2025).

• السياسات المؤسسية: تضع كل جامعة أو مؤسسة بحثية سياساتها وإجراءاتها الخاصة بأخلاقيات البحث، والتي يجب على جميع الباحثين والطلاب الالتزام بها. تشمل هذه السياسات عادةً إرشادات حول الموافقة المستنيرة، والسرية، وتضارب المصالح، والتعامل مع سوء السلوك البحثي (جامعة المجمعة، 2017).

• القوانين والتشريعات الوطنية: تصدر العديد من الدول قوانين وتشريعات تنظم البحث العلمي، خاصة في المجالات الحساسة مثل البحوث الطبية أو الجينية. تهدف هذه القوانين إلى حماية الأفراد والمجتمع من أي ممارسات بحثية غير أخلاقية.

• إرشادات النشر: تضع المجلات العلمية ودور النشر إرشادات صارمة حول أخلاقيات النشر، بما في ذلك متطلبات الأصالة، وتجنب الانتحال، والإفصاح عن تضارب المصالح، والاعتراف بالمساهمات. يجب على الباحثين الالتزام بهذه الإرشادات لضمان قبول أبحاثهم للنشر.

تُعد هذه القواعد واللوائح ضرورية لضمان أن البحث العلمي يُجرى بطريقة مسؤولة وأخلاقية، وأن المعرفة المنتجة موثوقة وذات قيمة للمجتمع. على سبيل المثال، إذا كان المصدر رسالة علمية، يتم توثيقها كـ (وزارة الصحة، 2022).

6. التطبيق العملي على موضوع البحث

لتوضيح كيفية تطبيق أخلاقيات البحث العلمي في الممارسة العملية، سنقوم بتحليل دراسة افتراضية بعنوان: "الوظائف الإدارية للمديرين ودورها في تحقيق كفاءة العمل بالمراكز الترفيهية: دراسة ميدانية على العاملين بمدينة المنورة". سنستعرض كيف يمكن تطبيق المبادئ الأخلاقية التي تم تناولها سابقاً في كل مرحلة من مراحل هذه الدراسة.

أولاً: التخطيط للبحث وتصميم الدراسة

في مرحلة التخطيط والتصميم، يجب على الباحثين التأكد من أن تصميم الدراسة أخلاقي ومسؤول. يتضمن ذلك:

• تحديد الأهداف بوضوح: يجب أن تكون أهداف الدراسة واضحة ومحددة، وأن تخدم غرضاً علمياً أو اجتماعياً مشروعاً. في هذه الدراسة، الهدف هو فهم دور الوظائف الإدارية في كفاءة العمل بالمراكز الترفيهية، وهو هدف يساهم في تحسين الأداء المؤسسي.

• مراجعة الأدبيات السابقة: يجب على الباحثين مراجعة الدراسات السابقة ذات الصلة لضمان أن البحث يضيف معرفة جديدة ولا يكرر جهوداً سابقة دون مبرر، مع توثيق جميع المصادر بشكل دقيق لتجنب الانتحال (مبتعث، 2017).

• اختيار المنهجية المناسبة: يجب اختيار منهجية بحثية تتناسب مع طبيعة الدراسة وأهدافها، وتضمن جمع بيانات موثوقة وصادقة. في هذه الدراسة الميدانية، قد يتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي.

• الحصول على الموافقات الأولية: قبل البدء في جمع البيانات، يجب الحصول على موافقة الجهات المعنية، مثل إدارة المراكز الترفيهية في المدينة المنورة، ولجنة أخلاقيات البحث في الجامعة أو المؤسسة البحثية (سعد، 2025).

ثانياً: اختيار المشاركين بطريقة أخلاقية

يُعد اختيار المشاركين في الدراسة الميدانية خطوة حساسة تتطلب التزاماً صارماً بالمبادئ الأخلاقية، لضمان عدم استغلالهم أو الإضرار بهم. يتضمن ذلك:

• العدالة والإنصاف: يجب اختيار المشاركين بطريقة عادلة ومنصفة، دون تمييز أو تحيز. في هذه الدراسة، يجب أن يشمل الاختيار عينة ممثلة من العاملين في المراكز الترفيهية بمدينة المنورة، مع مراعاة التنوع إن وجد.

• تجنب الإكراه: يجب ألا يتعرض المشاركون لأي شكل من أشكال الضغط أو الإكراه للمشاركة في الدراسة. يجب أن تكون مشاركتهم طوعية تماماً (السيد، 2013).

• الشفافية في عملية الاختيار: يجب أن تكون معايير اختيار المشاركين واضحة ومبررة، وأن يتم شرحها للمشاركين المحتملين.

ثالثاً: الحصول على الموافقة المستنيرة

- قبل البدء في جمع البيانات من العاملين، يجب الحصول على موافقة مستنيرة منهم. تتضمن هذه العملية:
 - شرح كامل للدراسة: يجب على الباحث شرح أهداف الدراسة، طبيعتها، الإجراءات التي ستتم، والوقت المستغرق للمشاركة، بالإضافة إلى أي مخاطر أو فوائد محتملة للمشاركين .
 - ضمان السرية والخصوصية: التأكيد للمشاركين على أن جميع المعلومات التي سيقدمونها ستكون سرية تماماً، ولن يتم الكشف عن هويتهم في أي مرحلة من مراحل البحث أو عند نشر النتائج .
 - الحق في الانسحاب: إبلاغ المشاركين بحقوقهم الكامل في الانسحاب من الدراسة في أي وقت دون الحاجة إلى تبرير ودون أي عواقب سلبية عليهم .
 - الحصول على موافقة خطية: بعد فهم المشاركين لجميع الجوانب، يجب الحصول على موافقة خطية منهم قبل البدء في جمع البيانات. يمكن أن يكون ذلك من خلال توقيع نموذج موافقة. (سعد، 2025).

رابعاً: جمع البيانات بطريقة أخلاقية

- تتطلب عملية جمع البيانات التزاماً صارماً بالأمانة والموضوعية لضمان صحة النتائج. في هذه الدراسة، قد يتم جمع البيانات من خلال الاستبيانات أو المقابلات. يجب مراعاة ما يلي:
 - الصدق في جمع البيانات: يجب جمع البيانات بصدق ودقة، دون تزوير أو تحريف أو انتقاء. يجب تسجيل الإجابات كما هي، حتى لو لم تتوافق مع توقعات الباحث (اسيد، 2013).
 - احترام وقت المشاركين: يجب أن يكون الباحث مراعيًا لوقت المشاركين، وأن يلتزم بالوقت المحدد لجمع البيانات.
 - تجنب الأسئلة الموجهة: يجب أن تكون الأسئلة في الاستبيانات أو المقابلات محايدة وغير موجهة، لضمان الحصول على إجابات صادقة وغير متحيزة.
 - حماية البيانات أثناء الجمع: يجب اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية البيانات من الضياع أو الوصول غير المصرح به أثناء عملية الجمع.

خامساً: الحفاظ على السرية والخصوصية

- بعد جمع البيانات، يجب على الباحث الاستمرار في حماية سرية وخصوصية المشاركين. يتضمن ذلك:
 - إخفاء الهوية: يجب إزالة أي معلومات تعريفية من البيانات فوراً بعد جمعها، واستخدام رموز أو أرقام بدلاً من الأسماء الحقيقية للمشاركين.

• تخزين البيانات بشكل آمن: يجب تخزين البيانات في مكان آمن، سواء كانت ملفات إلكترونية محمية بكلمة مرور أو مستندات ورقية في خزانة مقفلة، لمنع الوصول غير المصرح به (سعد، 2025).

• الوصول المحدود للبيانات: يجب أن يقتصر الوصول إلى البيانات على فريق البحث المصرح له فقط.

• التخلص الآمن من البيانات: بعد انتهاء الدراسة والفترة المحددة للاحتفاظ بالبيانات، يجب التخلص منها بطريقة آمنة تضمن عدم الكشف عن أي معلومات شخصية.

سادسًا: التعامل مع المخاطر المحتملة

يجب على الباحثين تحديد أي مخاطر محتملة قد تتجم عن المشاركة في الدراسة، واتخاذ الإجراءات اللازمة للتخفيف من هذه المخاطر. في هذه الدراسة، قد تشمل المخاطر المحتملة:

• الإزعاج أو الضغط النفسي: قد يشعر بعض المشاركين بالإزعاج أو الضغط النفسي عند الإجابة على بعض الأسئلة المتعلقة بأدائهم الوظيفي أو بيئة العمل. يجب على الباحث أن يكون حساسًا لهذه الأمور وأن يوفر الدعم اللازم إذا لزم الأمر.

• انتهاك السرية: على الرغم من الإجراءات المتخذة، قد يكون هناك خطر ضئيل لانتهاك السرية. يجب على الباحث أن يكون مستعدًا للتعامل مع مثل هذه الحالات وأن يكون لديه خطة طوارئ.

• تأثير على العلاقات المهنية: قد يؤدي التعبير عن آراء سلبية حول الإدارة أو بيئة العمل إلى قلق المشاركين بشأن تأثير ذلك على علاقاتهم المهنية. يجب التأكيد على أن المشاركة لن تؤثر سلبًا على وضعهم الوظيفي.

سابعًا: تحليل البيانات وعرض النتائج

تتطلب مرحلة تحليل البيانات وعرض النتائج التزامًا بالموضوعية والنزاهة والأمانة العلمية. يتضمن ذلك:

• التحليل الموضوعي: يجب تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، وتفسير النتائج بموضوعية، دون تحيز أو تلاعب (مبتعث، 2017).

• عرض النتائج بشفافية: يجب عرض جميع النتائج، سواء كانت إيجابية أو سلبية، وبما في ذلك أي قيود أو نواقص في الدراسة. لا يجوز إخفاء النتائج التي لا تدعم فرضيات الباحث (سعد، 2025).

• تجنب التعميم المفرط: يجب أن تكون الاستنتاجات مبنية على البيانات التي تم جمعها، وتجنب التعميم المفرط للنتائج على مجتمعات أخرى غير مجتمع الدراسة.

• توثيق التحليل: يجب توثيق جميع خطوات التحليل، بحيث يمكن للباحثين الآخرين مراجعتها والتحقق منها.

ثامنًا: نشر نتائج البحث

تُعد مرحلة نشر نتائج البحث تنويجًا للجهد البحثي، وتتطلب التزامًا بالمبادئ الأخلاقية لضمان نشر معرفة موثوقة وذات قيمة. يتضمن ذلك:

•الأصالة وتجنب الانتحال: يجب أن يكون البحث أصيلاً وغير منشور سابقاً، ويجب توثيق جميع المصادر بشكل دقيق لتجنب الانتحال العلمي (جامعة الملك سعود، 2022).

•الإفصاح عن تضارب المصالح: يجب على الباحث الإفصاح عن أي تضارب محتمل في المصالح قد يؤثر على نتائج البحث أو تفسيرها (سعد، 2025).

•الاعتراف بالمساهمات: يجب الاعتراف بجميع الأفراد الذين ساهموا في البحث، سواء كانوا باحثين مشاركون، أو مساعدين، أو جهات ممولة.

•المسؤولية الاجتماعية: يجب أن يكون نشر النتائج مسؤولاً، وأن يراعي أي تأثيرات محتملة على الأفراد أو المجتمع. على سبيل المثال، إذا كان المصدر تقريراً حكومياً أو مؤسسة رسمية، يتم توثيقه كـ (منظمة الصحة العالمية، 2021).

تحليل تطبيقي

في سياق دراسة "الوظائف الإدارية للمديرين ودورها في تحقيق كفاءة العمل بالمراكز الترفيهية: دراسة ميدانية على العاملين بمدينة المنورة"، يتجلى التطبيق العملي لأخلاقيات البحث في عدة جوانب:

•الموافقة المستنيرة: قبل توزيع الاستبيانات على العاملين، يجب على الباحث الحصول على موافقة خطية منهم، مع شرح واضح لأهداف الدراسة، وكيفية استخدام البيانات، وحقوقهم في الانسحاب. هذا يضمن أن المشاركة طوعية ومستنيرة.

•السرية والخصوصية: يجب التأكيد على أن إجابات العاملين ستكون سرية تماماً، ولن يتم ربط أي إجابة بهوية شخص معين. يمكن تحقيق ذلك من خلال استخدام استبيانات مجهولة الهوية أو ترميز البيانات.

•الموضوعية والنزاهة: يجب على الباحث تحليل البيانات التي تم جمعها من الاستبيانات بموضوعية تامة، دون محاولة تكيف النتائج لتناسب فرضيات مسبقة حول فعالية الوظائف الإدارية. يجب عرض النتائج كما هي، حتى لو أظهرت أن الوظائف الإدارية الحالية لا تؤثر بشكل كبير على كفاءة العمل.

•تجنب تضارب المصالح: إذا كان الباحث يعمل في أحد المراكز الترفيهية التي يدرسها، فعليه الإفصاح عن هذا التضارب في المصالح لضمان الشفافية. كما يجب عليه التأكد من أن موقعه الوظيفي لا يؤثر على إجابات المشاركين.

•الأمانة العلمية في التوثيق: عند كتابة البحث، يجب على الباحث توثيق جميع المصادر التي استعان بها، سواء كانت كتباً عن الإدارة، أو مقالات عن كفاءة العمل، أو دراسات سابقة عن المراكز الترفيهية، وذلك وفقاً لأسلوب APA المعرب المحدد في الطلب. على سبيل المثال، إذا كان المصدر موقعاً إلكترونياً، يتم توثيقه .

7. الخاتمة

في الختام، يتضح أن أخلاقيات البحث العلمي ليست مجرد مجموعة من القواعد واللوائح التي يجب الالتزام بها، بل هي إطار قيمى وأخلاقي يوجه سلوك الباحث في جميع مراحل العملية البحثية. إن الالتزام بهذه الأخلاقيات، مثل الأمانة العلمية، والنزاهة، والموضوعية، والسرية، والموافقة المستنيرة، هو الضمان الوحيد لإنتاج معرفة علمية موثوقة وذات قيمة، ولحماية حقوق الأفراد والمجتمع.

لقد استعرض هذا البحث أهمية أخلاقيات البحث العلمي، والمبادئ الأساسية التي تحكمها، وأبرز القضايا الأخلاقية التي قد تواجه الباحثين، بالإضافة إلى القواعد واللوائح المنظمة لها. كما قدم البحث تطبيقاً عملياً لهذه المبادئ على دراسة ميدانية، لتوضيح كيفية ترجمة هذه المبادئ إلى ممارسات فعلية.

إن بناء مجتمع علمي رصين وموثوق يتطلب من جميع الباحثين والمؤسسات الأكاديمية والبحثية الالتزام الصارم بأخلاقيات البحث العلمي، ونشر ثقافة النزاهة والشفافية، والتصدي لأي ممارسات غير أخلاقية قد تقوض الثقة في العلم والعلماء. فالبحث العلمي هو أمانة في أعناق الباحثين، ويجب عليهم أداء هذه الأمانة بكل صدق وإخلاص.

المراجع

- البديوي، عبد الرحمن. (1977). مناهج البحث العلمي (ط. 3). الكويت: وكالة المطبوعات.
- القرشي، أماني سعود خيشان. (2022). أخلاقيات البحث العلمي. مجلة كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات بالإنكندرية، 38(2)، 106-160.
- تنبو، فاطمة الزهراء، وطاير، مفيدة. (2019). أخلاقيات البحث العلمي وإشكالية التوثيق في العلوم الاجتماعية والإنسانية. مجلة التمكين الاجتماعي، 1(4)، 77-100. <https://doi.org/10.34118/sej.v1i4.815>
- الملحم، سامي محمد. (2000). مناهج البحث في التربية وعلم النفس. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- بدوي، محمد طه. (1977). المنهج في علم السياسة. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- السيد . مني توكل . (2013). أخلاقيات البحث العلمي. جامعة المجمعية . استرجعت من <https://www.mu.edu.sa/sites/default/files/field/research.pdf>
- جامعة الملك سعود. (2022). أخلاقيات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية: دليل استرشادي. الجمعية السعودية للدراسات الاجتماعية. استرجعت من <https://faculty.ksu.edu.sa/sites/default/files/%20%D8%A7%D9%94%D8%AE%D9%84%D8%A7%D9%82%D9%8A%D8%A7%D8%AA%20%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%A%D8%AB%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%84%D9%85%D9%8A.pdf>
- سعد . يحيى (2025). ما هي أخلاقيات البحث العلمي؟ دليلك للالتزام الأكاديمي. استرجعت من مجلة دراسة <https://drasah.com/Description.aspx?id=8659>
- مبتعث. (2017). أخلاقيات ومبادئ البحث العلمي. استرجعت من https://www.mobt3ath.com/dets.php?page=983&title=%D8%A3%D8%AE%D9%84%D8%A7%D9%82%D9%8A%D8%A7%D8%AA_%D9%88%D9%85%D8%A8%D8%A7%D8%AF%D8%A6_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%84%D9%85%D9%8A

Final Project 2

PMG 497

التكليف الأول

نموذج المشروع النهائي 2

عنوان المشروع
الوظائف الإدارية للمديرين ودورها في تحقيق كفاءة العمل بالمراكز
الترفيهية: دراسة ميدانية على العاملين بمدينة المنورة

أسم الطالب
مهند عبدالرحمن الجهني

المشروع النهائي- 2
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. عبدالرحيم نادر
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن
2026/6/19- الفصل الدراسي الثاني

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	3
1.1 المقدمة:	3
1.2 مشكلة الدراسة	4
1.3 أهمية الدراسة	5
1.3.2 على المستوى النظري:	5
1.3.2 على المستوى التطبيقي:	6
1.4 أسئلة الدراسة	6
1.5 أهداف الدراسة	7
1.6 فرضيات الدراسة	7
1.7 نموذج الدراسة	9
1.8 الدراسة الميدانية- نطاق الدراسة	9
1.9 مخطط المشروع	10
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة و الإطار النظري	11
2.1 الدراسات السابقة	11
2.2 الإطار النظري للدراسة	13
2.2.1 المفاهيم المرتبطة بالمتغير المستقل: مهام المدير	13
2.2.2 المفاهيم المرتبطة بالمتغير التابع: كفاءة العمل	15
2.3 العلاقة بين مهام المدير وكفاءة العمل	16
2.4 الخاتمة	18
قائمة المراجع	19
الملاحق	21

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة:

تُعد المراكز الترفيهية اليوم من الركائز الأساسية في بناء المجتمعات الحديثة، حيث تلعب دورًا محوريًا في تحسين جودة الحياة، وتعزيز الصحة النفسية والجسدية للأفراد، ودعم الاقتصاد المحلي من خلال توفير فرص العمل وجذب الاستثمارات. ومع التوسع الكبير الذي يشهده قطاع الترفيه في المملكة العربية السعودية، خاصة في ظل رؤية 2030 التي جعلت من الترفيه أحد روافد التنمية الاقتصادية والاجتماعية، أصبحت الحاجة ملحة إلى تطوير آليات إدارة هذه المراكز ورفع كفاءة أدائها.

وتبرز الإدارة الفعالة للمراكز الترفيهية باعتبارها العنصر الأكثر تأثيرًا في تحقيق أهدافها التشغيلية والاستراتيجية. فالمدير في هذه المراكز لا يقتصر دوره على الإشراف الإداري الروتيني، بل يمتد ليشمل قيادة الفرق العاملة، وتطوير مهارات الموظفين، وتحفيزهم، وتوفير بيئة عمل محفزة، وضمان تقديم خدمات عالية الجودة للزوار. وقد أكدت العديد من الدراسات أن فعالية المدراء تعد من أقوى العوامل المؤثرة في رفع كفاءة العمل وتحسين أداء الموظفين في مختلف القطاعات. فقد أشارت دراسة Dicsérová وآخرون (2021) إلى أن التوجه نحو الأهداف، والتحفيز الإيجابي، والتدريب المنهجي، والتطوير المستمر للمدراء تمثل متطلبات أساسية لتحقيق كفاءة العمل الإداري وأداء المدراء وإدارة وقتهم بفعالية.

وتتعدد مهام المدير لتشمل التخطيط، والتنظيم، والتوجيه، والرقابة، إلى جانب المهام القيادية والتحفيزية التي تهدف إلى رفع كفاءة العمل. وقد أكدت دراسة Šajbidorová وآخرون (2021) أن إدارة الوقت المناسبة تمكن الأفراد من تحقيق الأهداف الوظيفية والشخصية، وتخطيط المهام، وتحديد الأولويات، والقضاء على عوامل التشبث، وزيادة كفاءة العمل والإنتاجية. كما بينت الدراسة أن أكثر من نصف المدراء يحاولون مراجعة جداول أعمالهم بانتظام لتحديد الفجوات في استخدام الوقت وتجنب تكرار الممارسات غير المنتجة. ومع ذلك، يواجه قطاع المراكز الترفيهية تحديات إدارية متعددة، أبرزها غياب معايير واضحة لتقييم أداء المدراء، وضعف برامج التدريب والتطوير المستمرة، وعدم وضوح المهام والمسؤوليات، إضافة إلى محدودية الدراسات الأكاديمية التي تناولت هذا القطاع الحيوي. وقد أظهرت دراسة الغامدي (2014) أن أغلب القطاعات الحكومية تواجه نقصًا كبيرًا في عملية التدريب لموظفيها العاملين، وقد يقتصر التدريب فيها على مستويات إدارية معينة دون أخرى. كما توصلت دراسة حساين ودفورر (2013) إلى وجود علاقة ضعيفة بين تخطيط المسار الوظيفي ورفع كفاءات الأفراد، ويعود ذلك إلى عدم كفاية أساليب تنمية وتدعيم الكفاءات البشرية.

وانطلاقاً من ذلك، جاء هذا البحث ليسلط الضوء على دور مهام المدير في رفع كفاءة العمل داخل المراكز الترفيهية، من وجهة نظر الموظفين، وذلك من خلال دراسة ميدانية تطبق على العاملين في المراكز الترفيهية بالمدينة المنورة.

1.2 مشكلة الدراسة

تشير الأدبيات الإدارية والدراسات الميدانية إلى وجود فجوات متعددة على المستويين النظري والتطبيقي فيما يتعلق بدور مهام المدير في رفع كفاءة العمل بالمراكز الترفيهية، ويمكن إجمالها فيما يلي:

أولاً: الفجوات على المستوى النظري

تتمثل الفجوة الأولى في ندرة النماذج النظرية المتخصصة في إدارة المراكز الترفيهية، حيث تعتمد أغلب النظريات الإدارية المستخدمة في تفسير فعالية الإدارة ورفع كفاءة العمل على قطاعات صناعية أو خدمية تقليدية، دون مراعاة الخصائص الفريدة لقطاع المراكز الترفيهية، كطبيعة الخدمات غير الملموسة، وتنوع الفئات العمرية والثقافية للزوار، والموسمية في الإقبال، والاعتماد الكبير على العنصر البشري. وقد أشارت دراسة Dicsérová وآخرون (2021) إلى أن كفاءة العمل الإداري تتأثر بعوامل متعددة، غير أن هذه النتائج تستند إلى قطاع الشركات الغذائية، مما يستدعي اختبار مدى انطباقها على قطاع المراكز الترفيهية. وتتمثل الفجوة الثانية في قصور الأدبيات في ربط مهام المدير المتنوعة (التخطيط، والتنظيم، والتوجيه، والرقابة، والقيادة، والتحفيز) بمؤشرات الكفاءة التشغيلية الخاصة بالمراكز الترفيهية (رضا الزوار، وكفاءة استخدام المرافق، والإنتاجية التشغيلية، والابتكار في البرامج الترفيهية، ومعدلات الاحتفاظ بالموظفين)، مما يجعل من الصعب بناء إطار نظري يوجه الممارسين في هذا القطاع.

ثانياً: الفجوات على المستوى التطبيقي

تتمثل الفجوة الثالثة في ضعف الاهتمام بتقييم أداء المدراء في المراكز الترفيهية وفق معايير موضوعية، حيث يُقيّم المدير في كثير من الحالات بناءً على معايير غير محددة أو ذاتية، مع غياب مؤشرات أداء رئيسية تعكس مدى نجاحه في أداء مهامه. وقد أشارت دراسة الغامدي (2014) إلى وجود نقص كبير في عملية التدريب للعاملين في القطاع الحكومي، وقد يقتصر التدريب على مستويات إدارية معينة دون أخرى. وتتمثل الفجوة الرابعة في محدودية برامج التدريب والتطوير المستمرة للمدراء والعاملين في قطاع المراكز الترفيهية، حيث غالباً ما تقتصر الدورات التدريبية على الجوانب الفنية أو السلامة، مع إغفال المهارات القيادية والإدارية والسلوكية الضرورية، مما ينعكس سلباً على كفاءة العمل ورضا الموظفين. وقد أوصت دراسة الغامدي (2014) بضرورة رفع ميزانية التدريب وربطها بالاحتياجات التدريبية الفعلية.

وتتمثل الفجوة الخامسة في غياب الدراسات الميدانية التي تتناول دور المدير في رفع كفاءة العمل بالمراكز الترفيهية من وجهة نظر الموظفين، حيث أن معظم الدراسات المتاحة تركز على قطاعات أخرى كالتعليم أو الصناعة أو الخدمات المصرفية، بينما يظل قطاع الترفيه غير مستكشف بشكل كافٍ. وقد اعتمدت دراسة Dicsérová وآخرون (2021) على عينة من مديري الشركات الغذائية، واعتمدت دراسة حساين ودفروور (2013) على عينة من العاملين في مؤسسة سوناطراك، مما يشير إلى الحاجة الماسة لدراسات ميدانية تستهدف قطاع المراكز الترفيهية بشكل خاص.

وتتمثل الفجوة السادسة في غياب معايير واضحة للمهام والمسؤوليات الخاصة بمديري المراكز الترفيهية، مما يؤدي إلى تداخل المهام، وتضارب الصلاحيات، وضعف المساءلة، حيث تختلف ممارسات المدراء بشكل كبير من مركز إلى آخر، مما يعكس غياب معايير مهنية موحدة. وقد توصلت دراسة حساين ودفروور (2013) إلى أهمية تحقيق التوافق بين المسارين الفردي والتنظيمي كأحد أساليب إدارة الموارد البشرية، غير أن هذا التوافق لا يزال غائباً في العديد من المراكز الترفيهية.

وانطلاقاً من هذه الفجوات النظرية والتطبيقية، يسعى هذا البحث إلى الإجابة عن السؤال الرئيسي :

ما دور مهام المدير في رفع كفاءة العمل داخل المراكز الترفيهية من وجهة نظر الموظفين؟

وذلك من خلال دراسة ميدانية تطبق على العاملين في المراكز الترفيهية بالمدينة المنورة.

1.3. أهمية الدراسة

1.3.2 على المستوى النظري:

تسهم هذه الدراسة في سد الفجوة المعرفية في الأدبيات الإدارية المتعلقة بقطاع المراكز الترفيهية، وذلك من خلال: (1) تقديم إطار نظري يربط بين مهام المدير المتعددة ومؤشرات كفاءة العمل في هذا القطاع الحيوي، مع مراعاة خصائصه الفريدة كطبيعة الخدمات غير الملموسة، وتنوع الفئات العمرية للزوار، والموسمية في الإقبال (Dicsérová et al., 2021) ؛ (2) اختبار مدى انطباق النظريات الإدارية الكلاسيكية على قطاع المراكز الترفيهية في السياق السعودي، مما يُثري النقاش النظري حول مدى عمومية هذه النظريات؛ (3) إثراء المكتبة العربية التي تعاني ندرة في الدراسات الأكاديمية التي تتناول إدارة المراكز الترفيهية ودور المدير في رفع كفاءة العمل فيها؛ (4) تطوير مؤشرات أداء رئيسية (KPIs) يمكن استخدامها لقياس كفاءة العمل في هذا القطاع، مثل رضا الزوار والإنتاجية التشغيلية ومعدلات الاحتفاظ بالموظفين (Hassaine & Dafrou, 2013).

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تتجلى الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في: (1) توفير معايير موضوعية لتقييم أداء المدراء في المراكز الترفيهية، حيث تعاني العديد من المراكز من غياب أنظمة تقييم موضوعية تُبنى على أسس علمية- (Ghamdi, 2014)؛ (2) تحديد الاحتياجات التدريبية للمدراء والموظفين، وتقديم توصيات بشأن البرامج التدريبية اللازمة لتطوير مهاراتهم القيادية والإدارية والسلوكية؛ (3) تحسين جودة الخدمات المقدمة للزوار من خلال توجيه الفرق العاملة وتحفيز الموظفين وضمان تقديم خدمات عالية الجودة، (Dicsérová et al., 2021)؛ (4) دعم عملية صنع القرار في قطاع الترفيه من خلال توفير معلومات وبيانات يمكن للإدارات العليا والجهات المعنية الاستفادة منها في وضع السياسات والاستراتيجيات التطويرية؛ (5) تعزيز الرضا الوظيفي والاحتفاظ بالموظفين، حيث أظهرت الدراسات أن فعالية المدراء تعد من أقوى العوامل المؤثرة في رضا الموظفين واستمرارهم في العمل. (Hassaine & Dafrou, 2013)

1.4 أسئلة الدراسة

انطلاقاً من مشكلة البحث والفجوات النظرية والتطبيقية المحددة، تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن السؤال الرئيسي التالي:

السؤال الرئيس: ما دور مهام المدير في رفع كفاءة العمل داخل المراكز الترفيهية بالمدينة المنورة من وجهة نظر الموظفين؟

الأسئلة الفرعية: (وهي ستة أسئلة، بعدد أبعاد المتغير المستقل)

1. ما مستوى ممارسة المدير لمهام التخطيط في المراكز الترفيهية بالمدينة المنورة، وما علاقته برفع كفاءة العمل؟
2. ما مستوى ممارسة المدير لمهام التنظيم في المراكز الترفيهية بالمدينة المنورة، وما علاقته برفع كفاءة العمل؟
3. ما مستوى ممارسة المدير لمهام التوجيه في المراكز الترفيهية بالمدينة المنورة، وما علاقته برفع كفاءة العمل؟
4. ما مستوى ممارسة المدير لمهام الرقابة في المراكز الترفيهية بالمدينة المنورة، وما علاقته برفع كفاءة العمل؟
5. ما مستوى ممارسة المدير لمهام القيادة في المراكز الترفيهية بالمدينة المنورة، وما علاقته برفع كفاءة العمل؟

6. ما مستوى ممارسة المدير لمهام **التحفيز** في المراكز الترفيهية بالمدينة المنورة، وما علاقته برفع كفاءة العمل؟

1.5 أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي :

التعرف على دور مهام المدير (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة، القيادة، التحفيز) في رفع كفاءة العمل داخل المراكز الترفيهية بالمدينة المنورة من وجهة نظر الموظفين.

الأهداف الفرعية:

1. التعرف على مستوى ممارسة المدير لمهام **التخطيط** وعلاقته برفع كفاءة العمل في المراكز الترفيهية بالمدينة المنورة.
2. التعرف على مستوى ممارسة المدير لمهام **التنظيم** وعلاقته برفع كفاءة العمل في المراكز الترفيهية بالمدينة المنورة.
3. التعرف على مستوى ممارسة المدير لمهام **التوجيه** وعلاقته برفع كفاءة العمل في المراكز الترفيهية بالمدينة المنورة.
4. التعرف على مستوى ممارسة المدير لمهام **الرقابة** وعلاقته برفع كفاءة العمل في المراكز الترفيهية بالمدينة المنورة.
5. التعرف على مستوى ممارسة المدير لمهام **القيادة** وعلاقته برفع كفاءة العمل في المراكز الترفيهية بالمدينة المنورة.
6. التعرف على مستوى ممارسة المدير لمهام **التحفيز** وعلاقته برفع كفاءة العمل في المراكز الترفيهية بالمدينة المنورة.

1.6 فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية (الصفريّة):

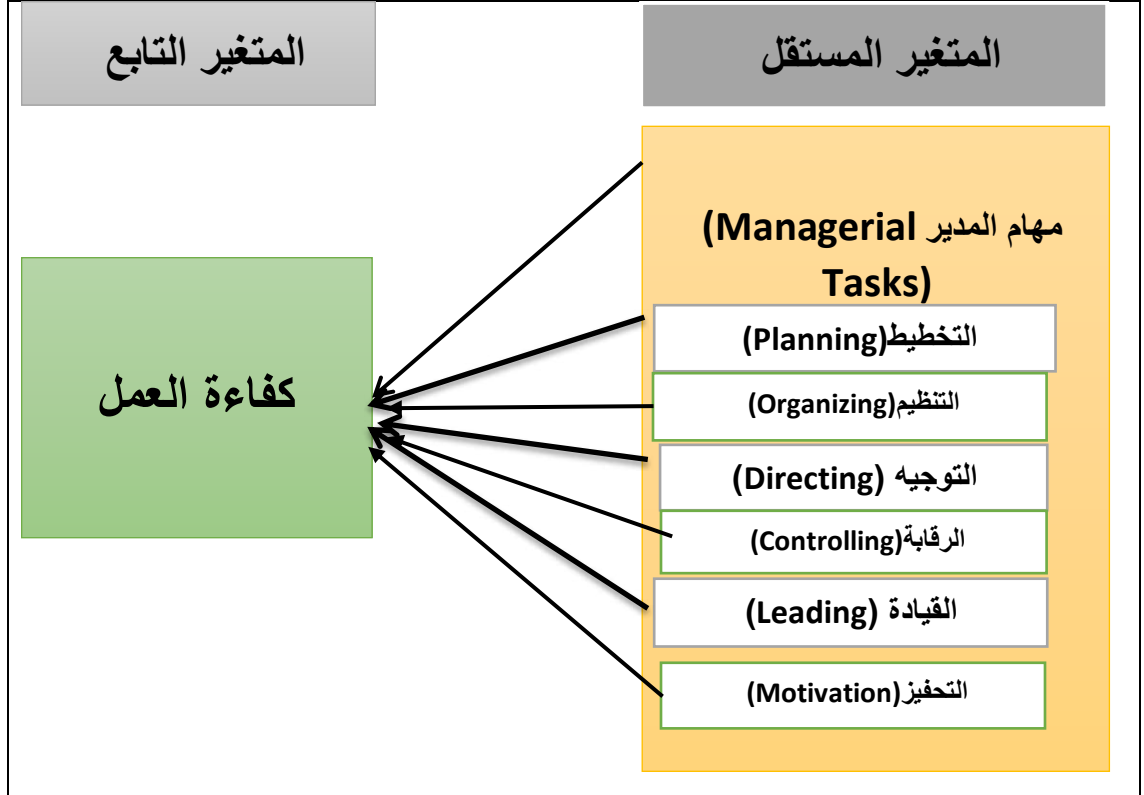
لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مهام المدير (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة، القيادة، التحفيز) ومستوى كفاءة العمل في المراكز الترفيهية بالمدينة المنورة من وجهة نظر الموظفين.

الفرضيات الفرعية:

1. الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مهام المدير التخطيطية ومستوى كفاءة العمل في المراكز الترفيهية بالمدينة المنورة.
2. الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مهام المدير التنظيمية ومستوى كفاءة العمل في المراكز الترفيهية بالمدينة المنورة.
3. الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مهام المدير التوجيهية ومستوى كفاءة العمل في المراكز الترفيهية بالمدينة المنورة.
4. الفرضية الفرعية الرابعة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مهام المدير الرقابية ومستوى كفاءة العمل في المراكز الترفيهية بالمدينة المنورة.
5. الفرضية الفرعية الخامسة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مهام المدير القيادية ومستوى كفاءة العمل في المراكز الترفيهية بالمدينة المنورة. (وتدعم هذه الفرضية دراسة الزحاف، 2025 التي أشارت إلى أن القيادة الإدارية الفعالة تسهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي).
6. الفرضية الفرعية السادسة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مهام المدير التحفيزية ومستوى كفاءة العمل في المراكز الترفيهية بالمدينة المنورة.

1.7. نموذج الدراسة

يبين الشكل (1). الأبعاد المرتبطة بالمتغير المستقل و مدى تأثيرها على المتغير التابع بالاعتماد على الدراسات السابقة، ويمكن تثبيت النموذج المعرفي للدراسة في الشكل (1).



شكل رقم (1): النموذج المعرفي للدراسة

1.8 الدراسة الميدانية- نطاق الدراسة

تحدد حدود الدراسة الإطار الذي تجري ضمنه على النحو الآتي:

1. الحدود المكانية: تقتصر الدراسة على المراكز الترفيهية العاملة في مدينة المنورة.
2. الحدود الزمانية: تُجرى الدراسة خلال الفترة من محرم 1446هـ (يوليو 2025م) إلى ربيع الآخر 1446هـ (أكتوبر 2025م).
3. الحدود البشرية: تشمل جميع العاملين (الموظفين) في المراكز الترفيهية بالمدينة المنورة بمختلف مستوياتهم الوظيفية.
4. الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة على تحليل أثر مهام المدير (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة، القيادة، التحفيز) في رفع كفاءة العمل (الإنتاجية، جودة الخدمة، رضا الزوار، الابتكار، كفاءة استخدام الموارد) من وجهة نظر الموظفين.

1.9 مخطط المشروع

يسير البحث وفق الخطوات المنهجية الآتية:

1. **منهج الدراسة:** المنهج الوصفي التحليلي.
2. **مجتمع الدراسة وعينتها:** جميع العاملين في المراكز الترفيهية بالمدينة المنورة، ويتم اختيار عينة عشوائية طبقية تمثل مختلف المستويات الوظيفية.
3. **أداة جمع البيانات:** الاستبانة، وتشمل ثلاثة محاور: (البيانات الأولية، مهام المدير بواقع 4 عبارات لكل بعد، كفاءة العمل بواقع 4 عبارات لكل بعد)، وتعتمد على مقياس ليكرت الخماسي.
4. **صدق الأداة وثباتها:** تُعرض الاستبانة على محكمين متخصصين، ويُحسب معامل كرونباخ ألفا لقياس الاتساق الداخلي.
5. **الإجراءات الميدانية:** تمر الدراسة بأربع مراحل هي: (الإعداد والتصميم، جمع البيانات، التحليل الإحصائي، الكتابة والتقرير).
6. **الأساليب الإحصائية:** تُستخدم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ومعامل ارتباط سبيرمان، وتحليل الانحدار الخطي المتعدد، واختبار تحليل التباين الأحادي، ومعامل كرونباخ ألفا.

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

يتضمن هذا الفصل الإطار النظري للدراسة، حيث يستعرض الدراسات السابقة و المفاهيم الأساسية المرتبطة بمتغيري الدراسة: المتغير المستقل (مهام المدير) والمتغير التابع (كفاءة العمل)، إضافة إلى استعراض العلاقة بينهما في ضوء الأدبيات الإدارية والدراسات السابقة. ويهدف هذا الإطار إلى توفير الخلفية المعرفية اللازمة لفهم طبيعة العلاقة بين مهام المدير وكفاءة العمل، وتحديد الأبعاد التي تقوم عليها هذه العلاقة، تمهيداً لاختبارها ميدانياً.

2.1 الدراسات السابقة

استكمالاً للإطار النظري للدراسة، يعرض هذا المبحث مجموعة من الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت موضوع مهام المدير وعلاقتها بكفاءة العمل والأداء الوظيفي في مختلف القطاعات. وقد تم اختيار هذه الدراسات لما لها من صلة وثيقة بموضوع الدراسة الحالية، حيث تتقاطع معها في المتغيرات المستخدمة أو في القطاع المستهدف أو في المنهجية المتبعة. وسيتم عرض كل دراسة مع بيان هدفها، ومنهجها، وأهم نتائجها، ثم استخلاص أوجه الاستفادة منها في الدراسة الحالية.

أولاً: الدراسات العربية

1- دراسة (الزحاف، 2025)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة الإدارية الفعالة في تحسين أداء العاملين في المعهد العالي للعلوم والتقنية – الزهراء، وذلك من خلال تحليل مستوى الممارسات القيادية المطبقة وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة من العاملين في المعهد.

توصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية للقيادة الإدارية الفعالة في تحسين أداء العاملين، حيث أظهرت النتائج أن القيادة الإدارية – بمكوناتها المتمثلة في التواصل، والتحفيز، واتخاذ القرار، وإدارة العمل – تسهم بشكل كبير في رفع مستوى الأداء الوظيفي. كما أوصت الدراسة بضرورة تعزيز الممارسات القيادية الفعالة في المؤسسات الخدمية لما لها من دور محوري في تحسين أداء الموظفين ورفع كفاءة العمل. **وجه الاستفادة:** ترتبط هذه الدراسة بالدراسة الحالية من حيث تناولها لأثر القيادة (أحد أبعاد مهام المدير) على أداء العاملين، مما يدعم الفرضية الخامسة للدراسة الحالية والتي تنص على وجود علاقة بين مهام المدير القيادية وكفاءة العمل.

2- دراسة (عبد الغني، 2019)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة الإدارية على كفاءة أداء العاملين، من خلال معرفة الأنماط القيادية المتبعة في المؤسسات وكيفية تحقيق مبدأ العدالة والمساواة. وقد ركزت الدراسة على تحليل العلاقة بين الأنماط القيادية المختلفة (الديمقراطي، والأوتوقراطي، والتحويلي) ومستوى كفاءة الأداء الوظيفي. وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين تبني الأنماط القيادية الفعالة وارتفاع مستوى كفاءة أداء العاملين، كما أشارت النتائج إلى أن القيادة التحويلية كانت الأكثر تأثيراً في تحسين الأداء مقارنة بالأنماط القيادية الأخرى. وأوصت الدراسة بضرورة تدريب القيادات الإدارية على تبني أنماط قيادية حديثة تركز على تمكين العاملين وتحفيزهم.

وجه الاستفادة: تدعم هذه الدراسة الفرضيات المتعلقة بالقيادة والتحفيز كأبعاد أساسية لمهام المدير المؤثرة في كفاءة العمل، كما تقدم دليلاً تجريبياً على أهمية الأسلوب القيادي في تحسين الأداء الوظيفي.

3- دراسة الوكاك و علي(2026)

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف دور القيادة التحويلية في تحسين الأداء التنظيمي داخل المؤسسات الخدمية، حيث ركزت على تحليل العلاقة بين أبعاد القيادة التحويلية (التأثير المثالي، والاعتبار الفردي، والتحفيز الإلهامي، والاستثارة الفكرية) ومستوى الأداء التنظيمي. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت على عينة من العاملين في مؤسسات القطاع الخدمي.

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وتحسين الأداء التنظيمي، حيث كان لبعد التحفيز الإلهامي والتأثير المثالي الأثر الأكبر في رفع مستوى الأداء. كما أوصت الدراسة بضرورة تطوير أبعاد القيادة التحويلية في مؤسسات القطاع الخدمي كونها تلعب دوراً مهماً في تطوير الأداء. **وجه الاستفادة:** تتقاطع هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تركيزها على القطاع الخدمي، كما أنها تدعم أبعاد القيادة والتحفيز كمتغيرات مؤثرة في الأداء التنظيمي، مما يعزز النموذج المعرفي للدراسة الحالية.

الدراسات الأجنبية

1- دراسة (Matsui وآخرون، 2025)

هدفت الدراسة إلى استكشاف أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على إنتاجية الشركات في قطاع الخدمات بفيتنام. اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي، وطبقت على عينة مكونة من 206 شركة خدمية، وتم تحليل البيانات باستخدام تحليل الانحدار المتعدد. أظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي ذي دلالة إحصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية على إنتاجية الشركات، كما تبين أن كفاءة الموظف هي العامل الأكثر قدرة على التنبؤ بتحسين الإنتاجية. وأوصت الدراسة بضرورة تطبيق نظام متكامل من ممارسات إدارة الموارد البشرية يركز

على تحسين كفاءات الموظفين. (Matsui et al., 2025) وتستفيد الدراسة الحالية من هذه النتائج في دعم العلاقة بين مهام المدير (التخطيط والتنظيم والرقابة) وكفاءة العمل.

2- دراسة (Zenodo, 2025)

هدفت الدراسة إلى فحص العلاقة بين القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي العاطفي والدافع نحو الخدمة العامة والأداء التنظيمي المدرك في مؤسسات النقل العام بإثيوبيا. اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي، وطبقت على عينة من 112 موظفاً، واستخدمت نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) للتحليل. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية متوسطة ولكنها ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية والأداء التنظيمي المدرك، كما أوضحت أن القيادة التحويلية تفسر 29.6% من التغير في الأداء التنظيمي. وأشارت النتائج إلى أن الالتزام العاطفي والدافع نحو الخدمة العامة يسهمان بشكل كبير في تحسين الأداء التنظيمي. وتفيد الدراسة الحالية في تعزيز الفرضية المتعلقة بعلاقة القيادة (أحد أبعاد مهام المدير) بكفاءة العمل.

3- دراسة (Karithi, 2023)

هدفت الدراسة إلى تقييم العلاقة بين الوظائف التشغيلية لإدارة الموارد البشرية وأداء العمل للموظفين في حكومات المقاطعات الكينية. اعتمدت الدراسة على التصميم الوصفي والتفسيري، وجمعت البيانات باستخدام الاستبانات، وحللت باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM). توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الوظائف التشغيلية لإدارة الموارد البشرية (التخطيط، التنظيم، التوظيف، التوجيه، الرقابة) وأداء العمل للموظفين. وأوصت الدراسة بمراجعة عمليات التوظيف دورياً، وتدريب الموظفين بانتظام، وتعويضهم بشكل عادل يتناسب مع كفاءتهم في الأداء. وتستفيد الدراسة الحالية من هذه النتائج في دعم الفرضيات الست التي تنص على وجود علاقة بين كل بعد من أبعاد مهام المدير ومستوى كفاءة العمل.

2.2 الإطار النظري للدراسة

2.2.1 المفاهيم المرتبطة بالمتغير المستقل: مهام المدير

2.2.1.1 مفهوم الإدارة والمدير

تُعرف الإدارة بأنها "عملية التخطيط والتنظيم والقيادة والرقابة على الموارد لتحقيق أهداف محددة" (Fundamentals of Business, 2024). وبتعريف أكثر تفصيلاً، يمكن القول إن الإدارة هي "إنجاز الأهداف من خلال القيام بالوظائف الإدارية الأساسية" (كمال، 2024).

أما المدير فيُعرّف بأنه "الشخص المسؤول في المنظمة عن تطوير وتنفيذ هذه العملية الإدارية" (OpenStax, 2026). ويقوم المدير بوظائفه الإدارية بهدف "زيادة كفاءة وفعالية الموظفين والعمليات والمشاريع والمنظمة ككل." (OpenStax, 2026)

2.2.1.2 وظائف المدير (مهام المدير)

تعددت التصنيفات لوظائف المدير، إلا أن هناك اتفاقاً واسعاً حول الوظائف الأساسية الأربع: التخطيط، التنظيم، القيادة، والرقابة. (Fundamentals of Business, 2024; OpenStax, 2026) وقد أضاف بعض الباحثين وظيفة خامسة هي "التوظيف" (كمال، 2024)، في حين فضل آخرون فصل "التحفيز" كوظيفة مستقلة (جامعة الموصل، د.ت). وبناءً على النموذج المعرفي للدراسة الحالية، تم اعتماد ست وظائف (مهام) رئيسية للمدير، هي: التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة، القيادة، والتحفيز.

2.2.1.3 التخطيط (Planning)

التخطيط هو "الوظيفة الإدارية التي تهتم بتوقع المستقبل وتحديد أفضل السبل لإنجاز الأهداف التنظيمية" (كمال، 2024). وهو "عمل ذهني موضوعه الترتيبات التي يفكر فيها المدير في حاضره مستفيداً من ماضيه كي يواجه بها ظروف مستقبله لتحقيق أهدافه" (جامعة الموصل، د.ت). وتبدأ عملية التخطيط بتحديد الأهداف التي تعين مسار المنظمة، ثم وضع الاستراتيجية المناسبة لبلوغ تلك الأهداف (جامعة الموصل، د.ت).

2.2.1.4 التنظيم (Organizing)

التنظيم هو "الوظيفة الإدارية التي تمزج الموارد البشرية والمادية من خلال تصميم هيكل أساسي للمهام والصلاحيات" (كمال، 2024). ويتضمن "تجهيز المنشأة بالموارد البشرية والمادية والمالية والمعلوماتية، وبناء العلاقات بين أنشطة وأقسام المنظمة وبين الوظائف والأفراد بهدف تحقيق أهدافها بكفاءة وتكيف" (جامعة الموصل، د.ت).

2.2.1.5 التوجيه (Directing)

التوجيه هو "إرشاد وتحفيز الموظفين باتجاه أهداف المنظمة" (كمال، 2024). وتشمل وظيفة التوجيه "القيادة، والتحفيز، والاتصالات" (طلحي، 2021). ويهدف التوجيه إلى توجيه جهود الموظفين نحو تحقيق أهداف المنظمة من خلال تقديم التوجيهات الواضحة والإرشادات المستمرة.

2.2.1.6 الرقابة (Controlling)

الرقابة هي "الوظيفة الإدارية التي تضمن مراقبة أداء المنظمة وتحديد ما إذا كانت حققت أهدافها أم لا" (كمال، 2024). وهي "الوظيفة الرابعة من وظائف الإدارة" التي تضمن سير العمل وفق الخطط الموضوعة (طلحي،

(2021). وتشمل الرقابة متابعة سير العمل، وقياس النتائج الفعلية ومقارنتها بالنتائج المخطط لها، واتخاذ الإجراءات التصحيحية عند الحاجة. (Fundamentals of Business, 2024)

2.2.1.7 القيادة (Leading)

تُعرف القيادة بأنها "التأثير والتوجيه وتحفيز الموظفين لتقديم أفضل أداء لهم لتحقيق الأهداف التنظيمية" (Fundamentals of Business, 2024). وتتركز القيادة على "تحفيز وتوجيه وتدريب ودعم الأفراد والفرق بطرق تعمل على مواءمة الأداء مع الأهداف التنظيمية. (Teamwork.com, 2024) "وتُعد القيادة وظيفة متميزة عن الإدارة، حيث يركز القائد على التأثير وبناء الرؤية المشتركة، بينما يركز المدير على التخطيط والتنظيم والرقابة.

2.2.1.6 التحفيز (Motivation)

التحفيز هو "عملية تشجيع الأفراد وبعث الهمم لهم لكي ينشطوا في العمل من أجل أهداف المؤسسة" (حساين ودفورور، 2013، ص 15). وهو أحد العناصر الأساسية في وظيفة التوجيه، حيث يهدف إلى إثارة رغبة العاملين في العمل وتجديد كل طاقاتهم للوصول إلى الإبداع والتجديد في العمل (حساين ودفورور، 2013، ص 15). ويتحقق التحفيز من خلال المكافآت المادية والمعنوية، والتقدير، وتوفير فرص التطوير والترقي.

2.2.2 المفاهيم المرتبطة بالمتغير التابع: كفاءة العمل

2.2.2.1 مفهوم الكفاءة

تُعرّف الكفاءة بأنها "إنجاز المهام المطلوبة بأقل قدر ممكن من الموارد مثل الوقت والمال والجهد (Qoyod, 2025). وتتركز الكفاءة على "كيفية إنجاز العمل بطريقة مثالية دون إهدار. (Qoyod, 2025) "كما تُعرّف بأنها "العلاقة بين كمية العمل المنجز والموارد المستخدمة لإنجازه" (بحث التخرج، د.ت).

أما كفاءة العمل فتُقصد بها "مدى قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها باستخدام أقل قدر ممكن من الموارد، مع الحفاظ على جودة المخرجات" (الغامدي، 2014، ص 10). وتتضمن كفاءة العمل عدة أبعاد، هي: الإنتاجية، جودة الخدمة، رضا الزوار، الابتكار، وكفاءة استخدام الموارد.

2.2.2.2 أبعاد كفاءة العمل

2.2.2.2.1 الإنتاجية (Productivity)

تُعرّف الإنتاجية بأنها "الوقت الذي يقضيه الموظف بنشاط في العمل الذي تم توظيفه من أجله لتحقيق النتائج المرجوة المتوقعة من الوصف الوظيفي للموظف. (Ferreira & Plessis, 2009, p. 2) "وتُقاس

الإنتاجية عادةً بحجم المخرجات مقارنة بالمدخلات المستخدمة. وقد أشارت دراسة Matsui وآخرون (2025) إلى أن كفاءة الموظف هي العامل الأكثر قدرة على التنبؤ بتحسين إنتاجية الشركة.

2.2.2.2.2 جودة الخدمة (Service Quality)

تُعرّف جودة الخدمة بأنها "درجة تلبية الخدمات المقدمة لتوقعات العملاء أو الزوار". وتتضمن جودة الخدمة أبعاداً متعددة، منها: الاعتمادية، والاستجابة، والضمان، والتعاطف، والملموسية (Parasuraman et al., 1988). وفي سياق المراكز الترفيهية، تعني جودة الخدمة مدى تلبية الأنشطة والبرامج المقدمة لتوقعات الزوار.

2.2.2.2.3 رضا الزوار (Visitor Satisfaction)

رضا الزوار هو "درجة الشعور الإيجابي الذي ينشأ لدى الزوار نتيجة لتجربتهم في المركز الترفيهي". ويتحقق رضا الزوار عندما تتطابق الخدمات المقدمة مع توقعاتهم أو تتجاوزها. وقد أشارت دراسة Dicsérová وآخرون (2021) إلى أن رضا العملاء يُعد من المؤشرات المهمة لكفاءة الأداء في المنظمات الخدمية.

2.2.2.2.4 الابتكار (Innovation)

الابتكار في سياق العمل يعني "تقديم أفكار أو منتجات أو خدمات أو عمليات جديدة أو محسنة بشكل كبير". وفي المراكز الترفيهية، يعني الابتكار القدرة على تقديم برامج وأنشطة ترفيهية جديدة ومتميزة تلبي احتياجات الزوار المتغيرة. وقد أشارت دراسة Gronroos و Ojasalo (2021) إلى أن الابتكار يعد أحد الأبعاد المهمة في قياس إنتاجية الخدمات. (Gronroos & Ojasalo, 2021)

2.2.2.2.5 كفاءة استخدام الموارد (Resource Efficiency)

كفاءة استخدام الموارد هي "قدرة المنظمة على تحقيق أقصى استفادة من الموارد المتاحة (المادية والبشرية والمالية) بأقل قدر من الهدر". وفي المراكز الترفيهية، تعني كفاءة استخدام الموارد القدرة على تقديم خدمات عالية الجودة باستخدام أقل قدر ممكن من الموارد، مع تقليل الهدر وترشيد الاستهلاك (Lean Thinking, 2024).

2.3 العلاقة بين مهام المدير وكفاءة العمل

تشير الأدبيات الإدارية والدراسات السابقة إلى وجود علاقة وثيقة بين مهام المدير (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة، القيادة، التحفيز) ومستوى كفاءة العمل. ويمكن توضيح هذه العلاقة من خلال النقاط الآتية:

2.3.1 التخطيط وكفاءة العمل

يسهم التخطيط الجيد في رفع كفاءة العمل من خلال: (1) تحديد الأهداف الواضحة التي توجه جهود الموظفين (جامعة الموصل، د.ت)؛ (2) توقع المستقبل والاستعداد للتحديات المحتملة (كمال، 2024)؛ (3) وضع الاستراتيجيات المناسبة لتحقيق الأهداف بكفاءة. وقد أشارت دراسة Matsui وآخرون (2025) إلى أن ممارسات التخطيط المؤسسي تؤثر إيجاباً في إنتاجية المنظمات الخدمية.

2.3.2 التنظيم وكفاءة العمل

يسهم التنظيم الفعال في رفع كفاءة العمل من خلال: (1) توزيع المهام والمسؤوليات بشكل واضح (جامعة الموصل، د.ت)؛ (2) تصميم هيكل تنظيمي مناسب يضمن سير العمل بكفاءة (كمال، 2024)؛ (3) تجهيز المنظمة بالموارد اللازمة لتحقيق الأهداف. وقد أظهرت دراسة Karithi (2023) وجود علاقة إيجابية بين الوظائف التنظيمية وأداء العمل.

2.3.3 التوجيه وكفاءة العمل

يسهم التوجيه الفعال في رفع كفاءة العمل من خلال: (1) إرشاد الموظفين وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف (كمال، 2024)؛ (2) تقديم التوجيهات الواضحة التي تساعد الموظفين على أداء مهامهم بكفاءة؛ (3) تعزيز التواصل الفعال بين المدير والموظفين (طلحي، 2021).

2.3.4 الرقابة وكفاءة العمل

تسهم الرقابة الفعالة في رفع كفاءة العمل من خلال: (1) متابعة سير العمل وقياس النتائج الفعلية (Fundamentals of Business, 2024)؛ (2) اكتشاف الانحرافات واتخاذ الإجراءات التصحيحية (طلحي، 2021)؛ (3) ضمان التزام الموظفين بالخطط والسياسات الموضوعية. وقد أشارت دراسة Karithi (2023) إلى أن وظيفة الرقابة تعد من الوظائف الإدارية المؤثرة في أداء العمل.

2.3.5 القيادة وكفاءة العمل

تسهم القيادة الفعالة في رفع كفاءة العمل من خلال: (1) تحفيز الموظفين وتوجيههم لتقديم أفضل أداء (Fundamentals of Business, 2024)؛ (2) بناء رؤية مشتركة وتعزيز الروح المعنوية؛ (3) خلق بيئة عمل إيجابية تشجع على الإبداع والابتكار. وقد أظهرت دراسة الزحاف (2025) وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية للقيادة الإدارية الفعالة في تحسين أداء العاملين. كما توصلت دراسة القيادة التحويلية في إثيوبيا (2025) إلى وجود علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية والأداء التنظيمي المدرك.

2.3.6 التحفيز وكفاءة العمل

يسهم التحفيز الفعال في رفع كفاءة العمل من خلال: (1) إثارة رغبة الموظفين في العمل وتجديد طاقاتهم (حساين ودفرور، 2013، ص 15)؛ (2) تقدير الإنجازات ومكافأة المتميزين؛ (3) توفير فرص التطوير

والتتري. وقد أشرت دراسة حساين ودفور (2013) إلى أن التتفيز يُعد أحد الأساليب الأساسية لتتمية وتتدعيم كفاءات الأفراد. كما أكدت دراسة عبد الغني (2019) وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التتفيز وارتفاع مستوى كفاءة أداء العاملين.

2.4 الخاتمة

تم في هذا الفصل استعراض الدراسات السابقة و كذلك الإطار النظري المفاهيم الأساسية المرتبطة بمتغيري الدراسة، حيث تم تعريف مهام المدير بأبعادها الستة (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة، القيادة، التتفيز)، وكفاءة العمل بأبعادها الخمسة (الإنتاجية، جودة الخدمة، رضا الزوار، الابتكار، كفاءة استخدام الموارد). كما تم استعراض العلاقة بين المتغيرين في ضوء الأدبيات الإدارية والدراسات السابقة، والتي تشير جميعها إلى وجود تأثير إيجابي لمهام المدير في رفع كفاءة العمل. ويشكل هذا الإطار الأساس النظري لاختبار فرضيات الدراسة ميدانياً.

قائمة المراجع

المراجع العربية

- الزحاف، العجيلي حسين. (2025). أثر القيادة الإدارية الفعالة في تحسين أداء العاملين (دراسة ميدانية على المعهد العالي للعلوم والتقنية – الزهراء). *مجلة العلوم الإنسانية والتطبيقية*، 16 (1)، 45-78.
- الغامدي، خالد عبدالله المرباني. (2014). دور التدريب في رفع كفاءة أداء موظفي القطاع العام [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الباحة، السعودية.
- حساين، يمينه، ودفرور، أسماء. (2013). أثر تخطيط المسار الوظيفي على رفع كفاءات الأفراد [رسالة ليسانس غير منشورة]. جامعة ورقلة، الجزائر.
- عبد الغني، حمد حميدان ماريق. (2019). القيادة الادارية واثرها على رفع كفاءة أداء العاملين [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة النيلين، السودان.
- طلحي، عبد القادر. (2021). مدخل محاضرات في إدارة الأعمال. جامعة الجزائر 3.
- كمال، إيهاب. (2024). وظائف الإدارة الخمسة (التخطيط، التنظيم، التوظيف، التوجيه، الرقابة). كيف تكون مديراً ناجحاً، ص 155-174.
- جامعة الموصل. (د.ت). وظائف المدير. كلية الإدارة والاقتصاد.

المراجع الأجنبية

- Dicsérová, S., Lušňáková, Z., & Šajbidorová, M. (2021). Efficiency of managerial work and performance of managers: Time management point of view. *Behavioral Sciences*, 11(12), 166. <https://doi.org/10.3390/bs11120166>
- Ferreira, A. D., & Plessis, T. (2009). Effect of online social networking on employee productivity. *South African Journal of Information Management*, 11(1), a397.
- Fundamentals of Business. (2024). Chapter 8: Management and Leadership. Pressbooks.
- Gronroos, C., & Ojasalo, K. (2021). Service productivity. In *The Palgrave Handbook of Service Management*.

Karithi, M. L. (2023). Operative human resource management functions and employee work performance in the county governments of Kenya. *African Journal of Business and Economic Research*, 18(3), 34-56. <https://doi.org/10.31920/1750-4562/2023/v18n3a8>

Matsui, Y., Hoang, T. T., Nguyen, T. H., Phan, C., & Trieu, P. D. (2025). Relationship between HRM practices and firm productivity improvement in service sector of emerging economies: Empirical evidence from Vietnam. *International Journal of Productivity and Quality Management*. <https://doi.org/10.1504/ijpqm.2025.10073718>

OpenStax. (2026). Introduction to Business 2e. OpenStax.

Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1988). SERVQUAL: A multiple-item scale for measuring consumer perceptions of service quality. *Journal of Retailing*, 64(1), 12-40.

[Teamwork.com](https://www.teamwork.com). (2024). The four functions of management: Overview + examples.

The relationship between transformational leadership, public service motivation, affective commitment and organizational performance at the Public Service Employees Transport Service Enterprise (PSETSE) in Ethiopia. (2025). *Zenodo*. <https://zenodo.org/records/17837831>

الملاحق

ملحق رقم (1) استبانة الدراسة

دور مهام المدير في رفع كفاءة العمل داخل المراكز الترفيهية
دراسة ميدانية على العاملين بالمراكز الترفيهية في المدينة المنورة
السادة/ الموظفون الأفاضل في المراكز الترفيهية...

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

تهدف هذه الاستبانة إلى جمع البيانات اللازمة لإجراء دراسة علمية حول "دور مهام المدير في رفع كفاءة العمل داخل المراكز الترفيهية"، وذلك من وجهة نظركم كموظفين. إن آراءكم وملاحظاتكم تمثل مصدراً حيوياً للبحث، علماً بأن جميع البيانات ستعالج بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. نأمل التكرم بالإجابة على جميع فقرات الاستبانة بدقة وموضوعية، شاكرين لكم حسن تعاونكم.

المحور الأول: البيانات العامة

تعليمات: يرجى وضع علامة (✓) في المربع المناسب.

الرقم	العبارة	الخيارات
1	الجنس	☐ ذكر ☐ أنثى
2	العمر	☐ أقل من 30 سنة ☐ 30 - أقل من 40 سنة ☐ 40 سنة فأكثر
3	المؤهل العلمي	☐ ثانوي فأقل ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ دراسات عليا
4	سنوات الخبرة	☐ أقل من 5 سنوات ☐ 5 - أقل من 10 سنوات ☐ 10 سنوات فأكثر
5	المستوى الوظيفي	☐ مشرف/مدير قسم ☐ موظف إداري ☐ موظف تنفيذي/خدمي

المحور الثاني: مهام المدير (المتغير المستقل)

تعليمات: يرجى تحديد درجة موافقتك على العبارات التالية وفق مقياس (ليكرت الخماسي):

(1) لا أوافق بشدة، (2) لا أوافق، (3) محايد، (4) أوافق، (5) أوافق بشدة.

الرقم	العبارة	1	2	3	4	5
أولاً: التخطيط						
1	يضع المدير خططاً واضحة ومحددة لأعمال المركز وأهدافه المستقبلية.	☐	☐	☐	☐	☐
2	يحدد المدير الأولويات والمهام الأساسية بشكل دقيق بما يضمن سير العمل.	☐	☐	☐	☐	☐
ثانياً: التنظيم						
3	ينظم المدير المهام ويوزع المسؤوليات بين الموظفين بما يتناسب مع قدراتهم.	☐	☐	☐	☐	☐
4	يحرص المدير على توفير الهيكل التنظيمي المناسب الذي يضمن كفاءة العمل.	☐	☐	☐	☐	☐
ثالثاً: التوجيه						
5	يقدم المدير توجيهات وإرشادات واضحة للموظفين حول كيفية أداء مهامهم.	☐	☐	☐	☐	☐
6	يحرص المدير على شرح رؤية المركز وأهدافه للجميع بشكل مستمر.	☐	☐	☐	☐	☐
رابعاً: الرقابة						
7	يتابع المدير سير العمل بشكل دوري ويطبق الأداء بموضوعية.	☐	☐	☐	☐	☐
8	يتخذ المدير إجراءات تصحيحية سريعة عند ملاحظة أي انحرافات أو أخطاء.	☐	☐	☐	☐	☐
خامساً: القيادة						

9	يمتلك المدير قدرة على التأثير الإيجابي في الموظفين وتحفيزهم للتميز.	☐	☐	☐	☐	☐
10	يخلق المدير بيئة عمل قائمة على الثقة والاحترام المتبادل بين الجميع.	☐	☐	☐	☐	☐
سادساً: التحفيز						
11	يحفز المدير الموظفين من خلال التقدير والمكافآت المناسبة للإنجازات.	☐	☐	☐	☐	☐
12	يشجع المدير الموظفين على التطوير المستمر والإبداع في تقديم الخدمات.	☐	☐	☐	☐	☐

المحور الثالث: كفاءة العمل (المتغير التابع)

تعليمات: يرجى تحديد درجة موافقتك على العبارات التالية وفق مقياس (ليكرت الخماسي):

(1) لا أوافق بشدة، (2) لا أوافق، (3) محايد، (4) أوافق، (5) أوافق بشدة.

الرقم	العبارة	1	2	3	4	5
أولاً: الإنتاجية						
13	يسهم أداء المدير الفعال في زيادة حجم الإنجاز اليومي للموظفين.	☐	☐	☐	☐	☐
ثانياً: جودة الخدمة						
14	ينعكس أداء المدير إيجاباً على جودة الخدمات المقدمة للزوار.	☐	☐	☐	☐	☐
ثالثاً: رضا الزوار						
15	تسهم إدارة المدير في تحقيق مستويات عالية من رضا الزوار عن المركز.	☐	☐	☐	☐	☐
رابعاً: الابتكار						
16	يشجع المدير الموظفين على تقديم برامج وأنشطة ترفيهية جديدة ومبتكرة.	☐	☐	☐	☐	☐
خامساً: كفاءة استخدام الموارد						

يساعد المدير في ترشيد استخدام الموارد المادية والبشرية وتقليل الهدر.	□	□	□	□	□	17
--	---	---	---	---	---	----

ملحق رقم (2) ملخص أدوات البحث في جدول موحد

نوع الأداة	الأداة	الغرض	المعايير / المؤشرات	المراجع
جمع البيانات	الاستبانة	قياس اتجاهات الموظفين نحو دور مهام المدير في رفع كفاءة العمل.	مقياس ليكرت الخماسي، 17 عبارة أساسية.	& Godefroy (1992) Clark
	المقابلة الشخصية	جمع معلومات نوعية حول واقع الممارسات الإدارية والتحديات.	أسئلة مفتوحة.	-
	الملاحظة الميدانية	رصد السلوك الإداري الفعلي في بيئة العمل.	بطاقة ملاحظة.	-
	تحليل الوثائق	الاطلاع على الهيكل التنظيمي والتقارير الدورية.	وثائق رسمية.	-
تحليل البيانات	SPSS	معالجة البيانات الكمية وتحليلها إحصائياً.	الإصدار 26.	-
	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية	وصف استجابات العينة.	-	-
	معامل كرونباخ ألفا	قياس ثبات الأداة (الاتساق الداخلي).	$0.70 \leq \alpha$ مقبول.	Cronbach (1951)
	معامل ارتباط سبيرمان	اختبار العلاقة بين المتغيرات.	(r) يتراوح بين 1 و +1.	Spearman (1904)
	تحليل الانحدار المتعدد	تحديد أكثر الأبعاد تأثيراً والتنبؤ.	R^2 ، معامل بيتا (β)، مستوى الدلالة (Sig).	-
	اختبار تحليل التباين الأحادي	اختبار الفروق بين المجموعات وفق المتغيرات الشخصية.	قيمة (F)، مستوى الدلالة (Sig).	-

عنوان التقرير

أخلاقيات البحث العلمي

إعداد الطالب/

مهند عبد الرحمن الجهني

إشراف/

د عبد الرحيم نادر

العام الدراسي:

2026

جدول المحتويات

1.	المقدمة	1
2.	أهمية أخلاقيات البحث العلمي	1
3.	المبادئ الأساسية لأخلاقيات البحث العلمي	1
4.	القضايا الأخلاقية في البحث العلمي	4
5.	القواعد واللوائح المنظمة لأخلاقيات البحث	6
6.	التطبيق العملي على موضوع البحث	7
10.	تحليل تطبيقي	10
11.	الخاتمة	11
12.	المراجع	12

1. المقدمة

يُعد البحث العلمي ركيزة أساسية للتقدم المعرفي والتطور الحضاري في المجتمعات. فهو الأداة التي تمكن الإنسان من استكشاف المجهول، وفهم الظواهر المحيطة به، وإيجاد حلول للتحديات المختلفة. ومع تزايد أهمية البحث العلمي في كافة المجالات، تتجلى الحاجة الماسة إلى الالتزام بمجموعة من المبادئ والقيم الأخلاقية التي تضمن نزاهة العملية البحثية ومصداقيتها. إن أخلاقيات البحث العلمي ليست مجرد قواعد شكلية، بل هي إطار قيم يوجه سلوك الباحث في جميع مراحل البحث، بدءاً من صياغة المشكلة وجمع البيانات، وصولاً إلى تحليل النتائج ونشرها (سعد، 2025).

يهدف هذا البحث إلى تسليط الضوء على مفهوم أخلاقيات البحث العلمي، وأهميتها، والمبادئ الأساسية التي تحكمها، بالإضافة إلى استعراض أبرز القضايا الأخلاقية التي قد تواجه الباحثين. كما سيتناول البحث القواعد واللوائح المنظمة لأخلاقيات البحث، ويقدم تطبيقاً عملياً لهذه المبادئ على دراسة ميدانية، ليختتم بخاتمة تلخص النتائج والتوصيات.

2. أهمية أخلاقيات البحث العلمي

تكتسب أخلاقيات البحث العلمي أهمية قصوى لعدة أسباب جوهرية تضمن جودة البحث وموثوقيته، وتحمي حقوق الأفراد والمجتمع. يمكن تلخيص هذه الأهمية في النقاط التالية:

تتجلى أهمية أخلاقيات البحث العلمي في عدة جوانب حيوية تمس جوهر العلم والمجتمع:

1. حماية النزاهة العلمية: تضمن الأخلاقيات عدم تزيف النتائج أو التلاعب بالبيانات، مما يحافظ على تراكم معرفي صادق وموثوق (القرشي، 2022).

2. حماية حقوق المشاركين: في البحوث التي تتضمن عنصراً بشرياً، تعمل القواعد الأخلاقية كدرع يحمي كرامة المشاركين وخصوصيتهم، ويضمن حصولهم على المعلومات الكافية قبل الموافقة على المشاركة (تنبو، 2019).

3. تعزيز الثقة المجتمعية: عندما يلتزم الباحثون بالمعايير الأخلاقية، تزداد ثقة المجتمع في نتائج البحث العلمي، مما يسهل تطبيق هذه النتائج في حل المشكلات الواقعية.

4. تجنب السرقة العلمية (Plagiarism): يعد التوثيق الدقيق وحفظ حقوق الملكية الفكرية من أسمى المبادئ الأخلاقية التي تحمي جهود الباحثين السابقين (تنبو وطاير، 2019).

3. المبادئ الأساسية لأخلاقيات البحث العلمي

تستند أخلاقيات البحث العلمي إلى مجموعة من المبادئ الأساسية التي يجب على الباحث الالتزام بها لضمان نزاهة وموثوقية عمله. هذه المبادئ تشكل الإطار الأخلاقي الذي يوجه العملية البحثية بأكملها. ومن أبرز هذه المبادئ:

أولاً: الأمانة العلمية

تُعد الأمانة العلمية حجر الزاوية في أخلاقيات البحث العلمي، وتعني التزام الباحث بالصدق والنزاهة في جميع جوانب عمله البحثي. تشمل الأمانة العلمية عدة أبعاد:

•الصدق في جمع البيانات: يجب على الباحث جمع البيانات بدقة وموضوعية، دون تزوير أو تحريف أو انتقاء للنتائج لتناسب فرضيات معينة. أي تلاعب بالبيانات يُعد خرقاً جسيماً للأمانة العلمية (السيد، 2017).

•الاعتراف بجهود الآخرين: يتوجب على الباحث توثيق جميع المصادر التي استعان بها في بحثه، سواء كانت أفكاراً، أو نصوصاً، أو بيانات، أو نتائج دراسات سابقة. وعدم توثيق المصادر يُعد انتهاكاً علمياً وسرقة فكرية (سعد، 2013).

•الإبلاغ عن النتائج بدقة: يجب على الباحث عرض النتائج كما هي، حتى لو لم تتوافق مع توقعاته أو فرضياته الأولية. الشفافية في عرض النتائج، بما في ذلك القيود والنواقص في الدراسة، تعزز من الأمانة العلمية (سعد، 2025).

•تجنب الانتحال العلمي: الانتحال هو استخدام أفكار أو كلمات الآخرين ونسبتها إلى الذات دون الإشارة إلى المصدر الأصلي. وهو من أخطر الممارسات غير الأخلاقية في البحث العلمي (جامعة الملك سعود، 2022).

مثال تطبيقي:

عندما يقوم باحث بإجراء دراسة حول فعالية طريقة تدريس جديدة، يجب عليه جمع البيانات من الطلاب المشاركين بصدق، وتسجيل درجاتهم ونتائجهم بدقة، حتى لو أظهرت النتائج أن الطريقة الجديدة لم تكن فعالة بالقدر المتوقع. وفي حال استعان الباحث بنظريات أو دراسات سابقة لدعم بحثه، فعليه توثيقها بشكل صحيح وفقاً لأسلوب APA، مثل (العتيبي، 2019) عند الإشارة إلى كتاب، أو (العتار، 2022) عند الإشارة إلى مقال في مجلة علمية. وإذا اقتبس نصاً حرفياً، يجب أن يذكر رقم الصفحة أيضاً، مثل (العتيبي، 2019، ص 45).

ثانياً: النزاهة العلمية

تُعنى النزاهة العلمية بالالتزام بالمعايير المهنية والأخلاقية في جميع مراحل البحث، وتتجاوز مجرد الصدق لتشمل الشفافية والمسؤولية. وهي تضمن أن البحث يتم بطريقة عادلة ومنصفة، وأن النتائج تعكس الحقيقة دون تلاعب أو تحيز (جامعة الملك سعود، 2022). تشمل النزاهة العلمية ما يلي:

•الشفافية في المنهجية: يجب على الباحث وصف المنهجية المستخدمة في البحث بوضوح ودقة، بحيث يمكن للباحثين الآخرين تكرار الدراسة والتحقق من النتائج. أي إخفاء أو تضليل في المنهجية يُعد خرقاً للنزاهة العلمية.

•تجنب تضارب المصالح: على الباحث الإفصاح عن أي تضارب محتمل في المصالح قد يؤثر على موضوعية البحث، سواء كان ذلك تضارباً مالياً أو شخصياً أو مؤسسياً (سعد، 2025).

•المسؤولية تجاه البيانات: يجب على الباحث التعامل مع البيانات بمسؤولية، بما في ذلك تخزينها بشكل آمن، وحمايتها من الوصول غير المصرح به، والاحتفاظ بها لفترة كافية للتحقق منها.

•الإشراف العادل: في الأبحاث التي تتضمن فرق عمل أو طلاب دراسات عليا، يجب أن يكون الإشراف عادلاً ومنصفاً، وأن يتم الاعتراف بمساهمات جميع الأفراد بشكل مناسب.

مثال تطبيقي:

إذا كان باحث يتلقى تمويلاً من شركة أدوية لدراسة فعالية دواء معين، فعليه الإفصاح عن هذا التمويل في بداية بحثه. هذا الإفصاح يعزز من نزاهة البحث ويسمح للقارئ بتقييم النتائج في ضوء هذا التمويل. كما يجب على الباحث التأكد من أن

تصميم الدراسة وجمع البيانات وتحليلها يتم بشكل مستقل عن أي تأثير من الشركة الممولة، وأن النتائج تُعرض بشفافية تامة، حتى لو كانت لا تخدم مصالح الشركة).

ثالثاً: الموضوعية

تُعد الموضوعية مبدأً أساسياً يضمن أن تكون النتائج البحثية مبنية على الحقائق والأدلة، وليست متأثرة بالآراء الشخصية أو التحيزات الذاتية للباحث. تتطلب الموضوعية من الباحث التجرد والحياد في جميع مراحل البحث (سعد، 2017). وتشمل:

- التحيز: يجب على الباحث تجنب أي شكل من أشكال التحيز، سواء كان تحيزاً في اختيار العينة، أو في جمع البيانات، أو في تحليلها، أو في تفسير النتائج. التحيز يمكن أن يؤدي إلى نتائج مضللة وغير دقيقة.
- الاستنتاجات المبنية على الأدلة: يجب أن تكون جميع الاستنتاجات والتوصيات في البحث مبنية على الأدلة والبيانات التي تم جمعها وتحليلها، وليس على افتراضات أو آراء شخصية.
- التقييم النقدي: على الباحث أن يكون قادراً على تقييم عمله بشكل نقدي، والاعتراف بأي قيود أو نقاط ضعف في الدراسة، وأن يكون منفتحاً على النقد البناء من الآخرين.

مثال تطبيقي:

عند دراسة تأثير برنامج تدريبي جديد على أداء الموظفين، يجب على الباحث اختيار عينة عشوائية من الموظفين للمشاركة في البرنامج، وعينة أخرى للمقارنة، لضمان عدم وجود تحيز في اختيار المشاركين. كما يجب عليه استخدام أدوات قياس موحدة وموضوعية لتقييم الأداء قبل وبعد البرنامج، وتحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، وعرض النتائج كما هي، حتى لو لم تظهر تحسناً كبيراً في أداء الموظفين. يجب أن تكون الاستنتاجات مبنية على هذه البيانات، وليس على رغبة الباحث في إثبات فعالية البرنامج. على سبيل المثال، إذا كان البحث يدرس تأثير برنامج تدريبي في جامعة الباحة، يتم توثيقه كـ (جامعة الباحة، 2023).

رابعاً: السرية

تُعد السرية مبدأً أساسياً في حماية حقوق المشاركين في البحث، وتضمن أن المعلومات الشخصية التي يتم جمعها منهم لن يتم الكشف عنها لأطراف غير مصرح لها. السرية ضرورية لبناء الثقة بين الباحث والمشاركين، وتشجعهم على تقديم معلومات صادقة وصريحة (سعد، 2025). وتشمل:

- حماية الهوية: يجب على الباحث اتخاذ جميع الإجراءات اللازمة لحماية هوية المشاركين، مثل استخدام أسماء مستعارة أو رموز بدلاً من الأسماء الحقيقية، وإزالة أي معلومات تعريفية من البيانات.
- تخزين البيانات بشكل آمن: يجب تخزين البيانات التي تحتوي على معلومات حساسة بشكل آمن، سواء كانت إلكترونية أو ورقية، لمنع الوصول غير المصرح به.
- عدم الكشف عن المعلومات: يجب على الباحث عدم الكشف عن أي معلومات شخصية للمشاركين لأي طرف ثالث، إلا إذا كان هناك موافقة صريحة من المشارك أو كان ذلك مطلوباً بموجب القانون.

مثال تطبيقي:

في دراسة تتناول قضايا حساسة مثل الصحة النفسية أو السلوكيات الاجتماعية، يجب على الباحث التأكيد للمشاركين على أن جميع المعلومات التي يقدمونها ستكون سرية تمامًا، ولن يتم الكشف عن هويتهم في أي جزء من أجزاء البحث أو عند نشر النتائج. يمكن للباحث استخدام استبيانات مجهولة الهوية، أو إجراء مقابلات فردية وتسجيل البيانات بشكل لا يكشف عن هوية المشارك. على سبيل المثال، عند الإشارة إلى دراسة أجراها مؤلفان، يتم توثيقها كـ (الحربي وعبدالله، 2021).

خامسًا: الموافقة المستنيرة

تُعد الموافقة المستنيرة حجر الزاوية في أخلاقيات البحث التي تتضمن مشاركين بشريين. وهي تعني أن المشارك يجب أن يكون على علم تام بجميع جوانب الدراسة، بما في ذلك أهدافها، إجراءاتها، المخاطر والفوائد المحتملة، وحقه في الانسحاب في أي وقت دون أي عواقب، قبل أن يوافق طواعية على المشاركة (سعد، 2025). وتشمل:

- شرح أهداف البحث: يجب على الباحث شرح أهداف البحث بوضوح وبطريقة يفهمها المشارك.
- وصف الإجراءات: يجب وصف جميع الإجراءات التي سيتم اتخاذها خلال البحث، وماذا سيُطلب من المشارك القيام به.
- توضيح المخاطر والفوائد: يجب على الباحث توضيح أي مخاطر محتملة (جسدية، نفسية، اجتماعية) وأي فوائد متوقعة للمشارك أو للمجتمع.
- الحق في الانسحاب: يجب التأكيد على أن المشارك لديه الحق الكامل في الانسحاب من الدراسة في أي وقت دون الحاجة إلى تبرير ودون أي تأثير سلبي عليه.
- الحصول على الموافقة: بعد تقديم جميع المعلومات، يجب الحصول على موافقة خطية من المشارك (أو من ولي أمره إذا كان قاصرًا أو غير قادر على اتخاذ القرار).

مثال تطبيقي:

قبل إجراء أي استبيان أو مقابلة مع أفراد، يجب على الباحث تقديم وثيقة موافقة مستنيرة تشرح بوضوح طبيعة الدراسة، والغرض منها، وكيفية استخدام البيانات، وحقوق المشارك في السرية والانسحاب. يجب أن يقرأ المشارك هذه الوثيقة ويوقع عليها قبل البدء في جمع البيانات. على سبيل المثال، إذا كان هناك ثلاثة مؤلفين أو أكثر، يتم توثيقهم كـ (الحربي وآخرون، 2021).

4. القضايا الأخلاقية في البحث العلمي

على الرغم من وجود المبادئ الأخلاقية التي توجه البحث العلمي، إلا أن الباحثين قد يواجهون أو يرتكبون بعض القضايا الأخلاقية التي تؤثر سلبيًا على مصداقية البحث ونزاهته. من أبرز هذه القضايا:

1- الانتحال العلمي

يُعرف الانتحال العلمي بأنه الاستيلاء على أفكار أو كلمات أو أعمال الآخرين ونسبتها إلى الذات دون الإشارة إلى المصدر الأصلي. يُعد الانتحال من أخطر المخالفات الأخلاقية في الأوساط الأكاديمية، وله عواقب وخيمة على الباحث ومسيرته العلمية (جامعة الملك سعود، 2022).

مثال:

يقوم باحث بنسخ فقرات كاملة من مقال منشور لباحث آخر ولصقها في بحثه دون وضعها بين علامتي اقتباس أو الإشارة إلى المصدر الأصلي. هذا العمل يُعد انتحالاً علمياً مباشراً. حتى لو قام الباحث بإعادة صياغة الأفكار بكلماته الخاصة دون الإشارة إلى المصدر، فإنه لا يزال يُعد انتحالاً إذا كانت الفكرة الأساسية مستمدة من عمل آخر. يجب دائماً توثيق المصادر، سواء كان ذلك اقتباساً مباشراً أو إعادة صياغة. على سبيل المثال، إذا تم الاقتباس من كتاب بدون صفحة، يتم توثيقه كـ (الحربي، 2020).

2- تزوير البيانات

يشير تزوير البيانات إلى تزيف أو اختلاق البيانات أو النتائج البحثية، أو التلاعب بها لتناسب فرضيات معينة أو لتحقيق نتائج مرغوبة. هذه الممارسة تقوض جوهر البحث العلمي الذي يقوم على الصدق والموضوعية (السيد، 2013).

مثال:

يقوم باحث بإجراء تجربة معينة، ولكنه لا يحصل على النتائج التي كان يتوقعها. بدلاً من الإبلاغ عن النتائج الحقيقية، يقوم بتغيير الأرقام في البيانات أو اختلاق بيانات جديدة لتبدو وكأنها تدعم فرضيته. هذا التلاعب يُعد تزويراً للبيانات، وهو انتهاك خطير للأمانة العلمية.

3- التحيز

يحدث التحيز عندما تؤثر الآراء الشخصية للباحث، أو معتقداته، أو مصالحه، أو توقعاته على تصميم البحث، أو جمع البيانات، أو تحليلها، أو تفسير النتائج، مما يؤدي إلى نتائج غير موضوعية وغير دقيقة. التحيز يمكن أن يكون واعياً أو غير واعٍ (مبتعث، 2017).

مثال:

يقوم باحث بإجراء دراسة حول فعالية منتج معين، وهو يمتلك أسهماً في الشركة المنتجة لهذا المنتج. هذا الوضع قد يؤدي إلى تحيز الباحث في تفسير النتائج لصالح المنتج، حتى لو كانت البيانات لا تدعم ذلك بقوة. لتجنب التحيز، يجب على الباحث الإفصاح عن أي تضارب في المصالح، واتخاذ خطوات لضمان الموضوعية، مثل استخدام مراجعين مستقلين للبيانات أو تصميم دراسات مزدوجة التعمية.

4- انتهاك الخصوصية

يحدث انتهاك الخصوصية عندما يتم الكشف عن معلومات شخصية أو حساسة للمشاركين في البحث دون موافقتهم الصريحة، أو عندما يتم استخدام هذه المعلومات بطرق لم يتم الاتفاق عليها مسبقاً. يُعد احترام خصوصية المشاركين حقاً أساسياً من حقوقهم (سعد، 2025).

مثال:

يقوم باحث بجمع بيانات من مرضى حول حالتهم الصحية، ويعددهم بالحفاظ على سرية معلوماتهم. ومع ذلك، يقوم الباحث بمشاركة هذه البيانات مع زملاء له أو نشرها بطريقة يمكن من خلالها التعرف على هويات المرضى، دون الحصول على موافقة صريحة منهم. هذا يُعد انتهاكاً لخصوصية المشاركين.

5- تضارب المصالح

ينشأ تضارب المصالح عندما يكون لدى الباحث مصالح شخصية أو مالية أو مهنية قد تؤثر على موضوعيته أو نزاهته في إجراء البحث أو نشر نتائجه. يجب على الباحث الإفصاح عن أي تضارب محتمل في المصالح لضمان الشفافية (سعد، 2025).

مثال:

باحث يعمل في شركة أدوية ويقوم بإجراء بحث حول دواء تنتجه هذه الشركة. في هذه الحالة، قد يكون لدى الباحث مصلحة شخصية في أن تظهر نتائج البحث إيجابية للدواء، مما قد يؤثر على موضوعيته. لتجنب ذلك، يجب على الباحث الإفصاح عن علاقته بالشركة، وقد يُطلب منه عدم المشاركة في جوانب معينة من البحث أو أن يتم مراجعة عمله من قبل لجنة مستقلة. على سبيل المثال، إذا كان المصدر مقال في مجلة علمية، يتم توثيقه كـ (القطار، 2022).

5. القواعد واللوائح المنظمة لأخلاقيات البحث

لضمان الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي، وضعت العديد من المؤسسات الأكاديمية والجهات الحكومية والمنظمات الدولية قواعد ولوائح تنظيمية تحكم العملية البحثية. تهدف هذه القواعد إلى توفير إطار عمل واضح للباحثين، وحماية حقوق المشاركين، وتعزيز النزاهة العلمية. من أبرز هذه القواعد واللوائح:

• المبادئ الأخلاقية الدولية: توجد العديد من المبادئ والإعلانات الدولية التي تحدد المبادئ الأخلاقية للبحث العلمي، مثل إعلان هلسنكي للمبادئ الأخلاقية للبحوث الطبية التي تشمل البشر، وتقرير بلمونت الذي يحدد المبادئ الأخلاقية الأساسية للبحوث التي تشمل مشاركين بشريين (جامعة الملك سعود، 2022).

• لجان أخلاقيات البحث (IRBs/Ethics Committees): تُعد لجان أخلاقيات البحث هيئات مستقلة تُشكلها المؤسسات الأكاديمية والبحثية لمراجعة واعتماد مقترحات البحوث التي تشمل مشاركين بشريين أو حيوانات. تضمن هذه اللجان أن البحث يلتزم بالمعايير الأخلاقية والقانونية، وأن حقوق المشاركين محمية (السيد، 2025).

• السياسات المؤسسية: تضع كل جامعة أو مؤسسة بحثية سياساتها وإجراءاتها الخاصة بأخلاقيات البحث، والتي يجب على جميع الباحثين والطلاب الالتزام بها. تشمل هذه السياسات عادةً إرشادات حول الموافقة المستنيرة، والسرية، وتضارب المصالح، والتعامل مع سوء السلوك البحثي (جامعة المجمعة، 2017).

• القوانين والتشريعات الوطنية: تصدر العديد من الدول قوانين وتشريعات تنظم البحث العلمي، خاصة في المجالات الحساسة مثل البحوث الطبية أو الجينية. تهدف هذه القوانين إلى حماية الأفراد والمجتمع من أي ممارسات بحثية غير أخلاقية.

• إرشادات النشر: تضع المجلات العلمية ودور النشر إرشادات صارمة حول أخلاقيات النشر، بما في ذلك متطلبات الأصالة، وتجنب الانتحال، والإفصاح عن تضارب المصالح، والاعتراف بالمساهمات. يجب على الباحثين الالتزام بهذه الإرشادات لضمان قبول أبحاثهم للنشر.

تُعد هذه القواعد واللوائح ضرورية لضمان أن البحث العلمي يُجرى بطريقة مسؤولة وأخلاقية، وأن المعرفة المنتجة موثوقة وذات قيمة للمجتمع. على سبيل المثال، إذا كان المصدر رسالة علمية، يتم توثيقها كـ (وزارة الصحة، 2022).

6. التطبيق العملي على موضوع البحث

لتوضيح كيفية تطبيق أخلاقيات البحث العلمي في الممارسة العملية، سنقوم بتحليل دراسة افتراضية بعنوان: "الوظائف الإدارية للمديرين ودورها في تحقيق كفاءة العمل بالمراكز الترفيهية: دراسة ميدانية على العاملين بمدينة المنورة". سنستعرض كيف يمكن تطبيق المبادئ الأخلاقية التي تم تناولها سابقاً في كل مرحلة من مراحل هذه الدراسة.

أولاً: التخطيط للبحث وتصميم الدراسة

في مرحلة التخطيط والتصميم، يجب على الباحثين التأكد من أن تصميم الدراسة أخلاقي ومسؤول. يتضمن ذلك:

• تحديد الأهداف بوضوح: يجب أن تكون أهداف الدراسة واضحة ومحددة، وأن تخدم غرضاً علمياً أو اجتماعياً مشروعاً. في هذه الدراسة، الهدف هو فهم دور الوظائف الإدارية في كفاءة العمل بالمراكز الترفيهية، وهو هدف يساهم في تحسين الأداء المؤسسي.

• مراجعة الأدبيات السابقة: يجب على الباحثين مراجعة الدراسات السابقة ذات الصلة لضمان أن البحث يضيف معرفة جديدة ولا يكرر جهوداً سابقة دون مبرر، مع توثيق جميع المصادر بشكل دقيق لتجنب الانتحال (مبتعث، 2017).

• اختيار المنهجية المناسبة: يجب اختيار منهجية بحثية تتناسب مع طبيعة الدراسة وأهدافها، وتضمن جمع بيانات موثوقة وصادقة. في هذه الدراسة الميدانية، قد يتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي.

• الحصول على الموافقات الأولية: قبل البدء في جمع البيانات، يجب الحصول على موافقة الجهات المعنية، مثل إدارة المراكز الترفيهية في المدينة المنورة، ولجنة أخلاقيات البحث في الجامعة أو المؤسسة البحثية (سعد، 2025).

ثانياً: اختيار المشاركين بطريقة أخلاقية

يُعد اختيار المشاركين في الدراسة الميدانية خطوة حساسة تتطلب التزاماً صارماً بالمبادئ الأخلاقية، لضمان عدم استغلالهم أو الإضرار بهم. يتضمن ذلك:

• العدالة والإنصاف: يجب اختيار المشاركين بطريقة عادلة ومنصفة، دون تمييز أو تحيز. في هذه الدراسة، يجب أن يشمل الاختيار عينة ممثلة من العاملين في المراكز الترفيهية بمدينة المنورة، مع مراعاة التنوع إن وجد.

• تجنب الإكراه: يجب ألا يتعرض المشاركون لأي شكل من أشكال الضغط أو الإكراه للمشاركة في الدراسة. يجب أن تكون مشاركتهم طوعية تماماً (السيد، 2013).

• الشفافية في عملية الاختيار: يجب أن تكون معايير اختيار المشاركين واضحة ومبررة، وأن يتم شرحها للمشاركين المحتملين.

ثالثاً: الحصول على الموافقة المستنيرة

قبل البدء في جمع البيانات من العاملين، يجب الحصول على موافقة مستنيرة منهم. تتضمن هذه العملية:

• شرح كامل للدراسة: يجب على الباحث شرح أهداف الدراسة، طبيعتها، الإجراءات التي ستتم، والوقت المستغرق للمشاركة، بالإضافة إلى أي مخاطر أو فوائد محتملة للمشاركين .

• ضمان السرية والخصوصية: التأكيد للمشاركين على أن جميع المعلومات التي سيقدمونها ستكون سرية تماماً، ولن يتم الكشف عن هويتهم في أي مرحلة من مراحل البحث أو عند نشر النتائج .

• الحق في الانسحاب: إبلاغ المشاركين بحقوقهم الكامل في الانسحاب من الدراسة في أي وقت دون الحاجة إلى تبرير ودون أي عواقب سلبية عليهم .

• الحصول على موافقة خطية: بعد فهم المشاركين لجميع الجوانب، يجب الحصول على موافقة خطية منهم قبل البدء في جمع البيانات. يمكن أن يكون ذلك من خلال توقيع نموذج موافقة. (سعد، 2025).

رابعاً: جمع البيانات بطريقة أخلاقية

تتطلب عملية جمع البيانات التزاماً صارماً بالأمانة والموضوعية لضمان صحة النتائج. في هذه الدراسة، قد يتم جمع البيانات من خلال الاستبيانات أو المقابلات. يجب مراعاة ما يلي:

• الصدق في جمع البيانات: يجب جمع البيانات بصدق ودقة، دون تزوير أو تحريف أو انتقاء. يجب تسجيل الإجابات كما هي، حتى لو لم تتوافق مع توقعات الباحث (اسيد، 2013).

• احترام وقت المشاركين: يجب أن يكون الباحث مراعيًا لوقت المشاركين، وأن يلتزم بالوقت المحدد لجمع البيانات.

• تجنب الأسئلة الموجهة: يجب أن تكون الأسئلة في الاستبيانات أو المقابلات محايدة وغير موجهة، لضمان الحصول على إجابات صادقة وغير متحيزة.

• حماية البيانات أثناء الجمع: يجب اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية البيانات من الضياع أو الوصول غير المصرح به أثناء عملية الجمع.

خامساً: الحفاظ على السرية والخصوصية

بعد جمع البيانات، يجب على الباحث الاستمرار في حماية سرية وخصوصية المشاركين. يتضمن ذلك:

• إخفاء الهوية: يجب إزالة أي معلومات تعريفية من البيانات فوراً بعد جمعها، واستخدام رموز أو أرقام بدلاً من الأسماء الحقيقية للمشاركين.

• تخزين البيانات بشكل آمن: يجب تخزين البيانات في مكان آمن، سواء كانت ملفات إلكترونية محمية بكلمة مرور أو مستندات ورقية في خزانة مقفلة، لمنع الوصول غير المصرح به (سعد، 2025).

• الوصول المحدود للبيانات: يجب أن يقتصر الوصول إلى البيانات على فريق البحث المصرح له فقط.

• التخلص الآمن من البيانات: بعد انتهاء الدراسة والفترة المحددة للاحتفاظ بالبيانات، يجب التخلص منها بطريقة آمنة تضمن عدم الكشف عن أي معلومات شخصية.

سادسًا: التعامل مع المخاطر المحتملة

يجب على الباحثين تحديد أي مخاطر محتملة قد تتجم عن المشاركة في الدراسة، واتخاذ الإجراءات اللازمة للتخفيف من هذه المخاطر. في هذه الدراسة، قد تشمل المخاطر المحتملة:

• الإزعاج أو الضغط النفسي: قد يشعر بعض المشاركين بالإزعاج أو الضغط النفسي عند الإجابة على بعض الأسئلة المتعلقة بأدائهم الوظيفي أو بيئة العمل. يجب على الباحث أن يكون حساسًا لهذه الأمور وأن يوفر الدعم اللازم إذا لزم الأمر.

• انتهاك السرية: على الرغم من الإجراءات المتخذة، قد يكون هناك خطر ضئيل لانتهاك السرية. يجب على الباحث أن يكون مستعدًا للتعامل مع مثل هذه الحالات وأن يكون لديه خطة طوارئ.

• تأثير على العلاقات المهنية: قد يؤدي التعبير عن آراء سلبية حول الإدارة أو بيئة العمل إلى قلق المشاركين بشأن تأثير ذلك على علاقاتهم المهنية. يجب التأكيد على أن المشاركة لن تؤثر سلبًا على وضعهم الوظيفي.

سابعًا: تحليل البيانات وعرض النتائج

تتطلب مرحلة تحليل البيانات وعرض النتائج التزامًا بالموضوعية والنزاهة والأمانة العلمية. يتضمن ذلك:

• التحليل الموضوعي: يجب تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، وتفسير النتائج بموضوعية، دون تحيز أو تلاعب (مبتعث، 2017).

• عرض النتائج بشفافية: يجب عرض جميع النتائج، سواء كانت إيجابية أو سلبية، وبما في ذلك أي قيود أو نواقص في الدراسة. لا يجوز إخفاء النتائج التي لا تدعم فرضيات الباحث (سعد، 2025).

• تجنب التعميم المفرط: يجب أن تكون الاستنتاجات مبنية على البيانات التي تم جمعها، وتجنب التعميم المفرط للنتائج على مجتمعات أخرى غير مجتمع الدراسة.

• توثيق التحليل: يجب توثيق جميع خطوات التحليل، بحيث يمكن للباحثين الآخرين مراجعتها والتحقق منها.

ثامنًا: نشر نتائج البحث

تُعد مرحلة نشر نتائج البحث تنويجًا للجهد البحثي، وتتطلب التزامًا بالمبادئ الأخلاقية لضمان نشر معرفة موثوقة وذات قيمة. يتضمن ذلك:

•الأصالة وتجنب الانتحال: يجب أن يكون البحث أصيلاً وغير منشور سابقاً، ويجب توثيق جميع المصادر بشكل دقيق لتجنب الانتحال العلمي (جامعة الملك سعود، 2022).

•الإفصاح عن تضارب المصالح: يجب على الباحث الإفصاح عن أي تضارب محتمل في المصالح قد يؤثر على نتائج البحث أو تفسيرها (سعد، 2025).

•الاعتراف بالمساهمات: يجب الاعتراف بجميع الأفراد الذين ساهموا في البحث، سواء كانوا باحثين مشاركون، أو مساعدين، أو جهات ممولة.

•المسؤولية الاجتماعية: يجب أن يكون نشر النتائج مسؤولاً، وأن يراعي أي تأثيرات محتملة على الأفراد أو المجتمع. على سبيل المثال، إذا كان المصدر تقريراً حكومياً أو مؤسسة رسمية، يتم توثيقه كـ (منظمة الصحة العالمية، 2021).

تحليل تطبيقي

في سياق دراسة "الوظائف الإدارية للمديرين ودورها في تحقيق كفاءة العمل بالمراكز الترفيهية: دراسة ميدانية على العاملين بمدينة المنورة"، يتجلى التطبيق العملي لأخلاقيات البحث في عدة جوانب:

•الموافقة المستنيرة: قبل توزيع الاستبيانات على العاملين، يجب على الباحث الحصول على موافقة خطية منهم، مع شرح واضح لأهداف الدراسة، وكيفية استخدام البيانات، وحقوقهم في الانسحاب. هذا يضمن أن المشاركة طوعية ومستنيرة.

•السرية والخصوصية: يجب التأكيد على أن إجابات العاملين ستكون سرية تماماً، ولن يتم ربط أي إجابة بهوية شخص معين. يمكن تحقيق ذلك من خلال استخدام استبيانات مجهولة الهوية أو ترميز البيانات.

•الموضوعية والنزاهة: يجب على الباحث تحليل البيانات التي تم جمعها من الاستبيانات بموضوعية تامة، دون محاولة تكيف النتائج لتناسب فرضيات مسبقة حول فعالية الوظائف الإدارية. يجب عرض النتائج كما هي، حتى لو أظهرت أن الوظائف الإدارية الحالية لا تؤثر بشكل كبير على كفاءة العمل.

•تجنب تضارب المصالح: إذا كان الباحث يعمل في أحد المراكز الترفيهية التي يدرسها، فعليه الإفصاح عن هذا التضارب في المصالح لضمان الشفافية. كما يجب عليه التأكد من أن موقعه الوظيفي لا يؤثر على إجابات المشاركين.

•الأمانة العلمية في التوثيق: عند كتابة البحث، يجب على الباحث توثيق جميع المصادر التي استعان بها، سواء كانت كتباً عن الإدارة، أو مقالات عن كفاءة العمل، أو دراسات سابقة عن المراكز الترفيهية، وذلك وفقاً لأسلوب APA المعرب المحدد في الطلب. على سبيل المثال، إذا كان المصدر موقعاً إلكترونيًا، يتم توثيقه .

7. الخاتمة

في الختام، يتضح أن أخلاقيات البحث العلمي ليست مجرد مجموعة من القواعد واللوائح التي يجب الالتزام بها، بل هي إطار قيمى وأخلاقي يوجه سلوك الباحث في جميع مراحل العملية البحثية. إن الالتزام بهذه الأخلاقيات، مثل الأمانة العلمية، والنزاهة، والموضوعية، والسرية، والموافقة المستنيرة، هو الضمان الوحيد لإنتاج معرفة علمية موثوقة وذات قيمة، ولحماية حقوق الأفراد والمجتمع.

لقد استعرض هذا البحث أهمية أخلاقيات البحث العلمي، والمبادئ الأساسية التي تحكمها، وأبرز القضايا الأخلاقية التي قد تواجه الباحثين، بالإضافة إلى القواعد واللوائح المنظمة لها. كما قدم البحث تطبيقاً عملياً لهذه المبادئ على دراسة ميدانية، لتوضيح كيفية ترجمة هذه المبادئ إلى ممارسات فعلية.

إن بناء مجتمع علمى رصين وموثوق يتطلب من جميع الباحثين والمؤسسات الأكاديمية والبحثية الالتزام الصارم بأخلاقيات البحث العلمي، ونشر ثقافة النزاهة والشفافية، والتصدي لأي ممارسات غير أخلاقية قد تقوض الثقة في العلم والعلماء. فالبحث العلمي هو أمانة في أعناق الباحثين، ويجب عليهم أداء هذه الأمانة بكل صدق وإخلاص.

المراجع

- البديوي، عبد الرحمن. (1977). مناهج البحث العلمي (ط. 3). الكويت: وكالة المطبوعات.
- القرشي، أماني سعود خيشان. (2022). أخلاقيات البحث العلمي. مجلة كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات بالإنكندرية، 38(2)، 106-160.
- تنبو، فاطمة الزهراء، وطاير، مفيدة. (2019). أخلاقيات البحث العلمي وإشكالية التوثيق في العلوم الاجتماعية والإنسانية. مجلة التمكين الاجتماعي، 1(4)، 77-100. <https://doi.org/10.34118/sej.v1i4.815>
- الملحم، سامي محمد. (2000). مناهج البحث في التربية وعلم النفس. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- بدوي، محمد طه. (1977). المنهج في علم السياسة. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- السيد . مني توكل . (2013). أخلاقيات البحث العلمي. جامعة المجمعية . استرجعت من <https://www.mu.edu.sa/sites/default/files/field/research.pdf>
- جامعة الملك سعود. (2022). أخلاقيات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية: دليل استرشادي. الجمعية السعودية للدراسات الاجتماعية. استرجعت من <https://faculty.ksu.edu.sa/sites/default/files/%20%D8%A7%D9%94%D8%AE%D9%84%D8%A7%D9%82%D9%8A%D8%A7%D8%AA%20%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%A%D8%AB%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%84%D9%85%D9%8A.pdf>
- سعد . يحيى (2025). ما هي أخلاقيات البحث العلمي؟ دليلك للالتزام الأكاديمي. استرجعت من مجلة دراسة <https://drasah.com/Description.aspx?id=8659>
- مبتعث. (2017). أخلاقيات ومبادئ البحث العلمي. استرجعت من https://www.mobt3ath.com/dets.php?page=983&title=%D8%A3%D8%AE%D9%84%D8%A7%D9%82%D9%8A%D8%A7%D8%AA_%D9%88%D9%85%D8%A8%D8%A7%D8%AF%D8%A6_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%84%D9%85%D9%8A