

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص بكالوريوس الإدارة



تقرير عن أخلاقيات البحث العلمي بعنوان:

«دور البرامج التدريبية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بقطاع التغذية بمدينة الرياض، المملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية»

إعداد الطالب/ محمد احمد الجبلاني

الرقم الجامعي/ 251001635

إشراف/

د. عبد الرحيم نادر

العام الدراسي:

2026

## فهرس المحتويات

|                                                        |    |
|--------------------------------------------------------|----|
| أولاً: المقدمة .....                                   | 3  |
| ثانياً: أهمية أخلاقيات البحث العلمي .....              | 3  |
| ثالثاً: المبادئ الأساسية لأخلاقيات البحث العلمي .....  | 4  |
| رابعاً: القضايا الأخلاقية في البحث العلمي .....        | 5  |
| خامساً: القواعد واللوائح المنظمة لأخلاقيات البحث ..... | 6  |
| سادساً: التطبيق العملي على موضوع البحث .....           | 6  |
| سابعاً: الخاتمة .....                                  | 9  |
| ثامناً: المراجع .....                                  | 11 |

## أولاً: المقدمة

يُعدّ البحث العلمي الأداة الرئيسة لإنتاج المعرفة وتطويرها، والوسيلة التي تعتمد عليها المؤسسات والمجتمعات في فهم مشكلاتها واتخاذ قراراتها على أسس موضوعية. غير أن قيمة أي بحث لا تتوقف على دقة أدواته وسلامة مناهجه فحسب، بل تتوقف بالقدر نفسه على مدى التزام الباحث بمجموعة من القيم والضوابط الأخلاقية التي تحكم مراحل البحث كافة، بدءاً من اختيار المشكلة وصياغة الأسئلة، مروراً بجمع البيانات وتحليلها، وانتهاءً بكتابة النتائج ونشرها وتوظيفها.

وتُعرّف أخلاقيات البحث العلمي بأنها مجموعة المعايير والقواعد التي تحدد السلوك المقبول وغير المقبول في أثناء إجراء البحث، والتي تساعد الباحث على التمييز بين الصواب والخطأ في تعامله مع المعرفة ومع المشاركين ومع المجتمع العلمي (Resnik, 2020). وفي مجال بحوث الإدارة والأعمال يُنظر إلى الأخلاقيات على أنها مدى ملاءمة سلوك الباحث فيما يتعلق بحقوق الأفراد الذين يصبحون موضوعاً لبحثه أو يتأثرون به (Saunders et al., 2019). كما حدد تقرير بلمونت ثلاثة مبادئ جوهرية يقوم عليها كل بحث يشارك فيه البشر، هي: احترام الأشخاص، والإحسان بتعظيم المنفعة وتقليل الضرر، والعدالة في توزيع أعباء البحث ومنافعه (National Commission, 1979).

وتبرز أهمية أخلاقيات البحث في العمل الأكاديمي من كونها الضمان الأساسي لمصداقية المعرفة التي تنتجها الجامعات، والإطار الذي يحمي حقوق المشاركين ويصون سمعة الباحث والمؤسسة التي ينتمي إليها. ومن هنا يهدف هذا التقرير إلى التعريف بمفهوم أخلاقيات البحث العلمي وأهميتها، وعرض مبادئها الأساسية وأبرز القضايا الأخلاقية المرتبطة بها، والتعرف على القواعد واللوائح المنظمة لها، ثم تطبيق ذلك كله تطبيقاً عملياً على البحث الموسوم بـ: «دور البرامج التدريبية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بقطاع التغذية بمدينة الرياض، المملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية»، وهو بحث يتعامل مع عاملين بشريين ويجمع بيانات تتصل بأدائهم الوظيفي، مما يجعل الالتزام الأخلاقي فيه ضرورة منهجية لا مجرد خيار.

## ثانياً: أهمية أخلاقيات البحث العلمي

تمثل الأخلاقيات الركيزة التي تقوم عليها موثوقية البحث العلمي؛ فالنتائج التي تُبنى على بيانات مختلفة أو محرّفة أو مجموعة بطرق غير سليمة لا يمكن الوثوق بها مهما بلغت دقة الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليلها. وقد أظهرت مراجعة منهجية وتحليل بعدي لدراسات مسحية أن نحو 2% من العلماء أقرّوا بأنهم اختلقوا بيانات أو حرّفوها مرة واحدة على الأقل، في حين أفاد نحو 14% بأنهم لاحظوا ذلك لدى زملائهم (Fanelli, 2009)، وهو ما يبيّن أن غياب الالتزام الأخلاقي ليس مشكلة نظرية، بل خطر حقيقي يهدد مصداقية المعرفة العلمية.

ويمكن إجمال أهمية أخلاقيات البحث العلمي في عدة جوانب مترابطة؛ فهي أولاً تضمن جودة النتائج ومصداقيتها، إذ إن الأمانة في جمع البيانات وتحليلها وعرضها هي ما يجعل النتائج معبرة عن الواقع وقابلة للتكرار والتحقق من قبل باحثين آخرين. وهي ثانياً تحمي المشاركين في البحث من أي أذى جسدي أو نفسي أو اجتماعي أو مهني قد يترتب على مشاركتهم، وتكفل احترام حقهم في المعرفة والاختيار والخصوصية. وهي ثالثاً تحمي المجتمع، لأن نتائج البحوث كثيراً ما تتحول إلى قرارات وسياسات؛ فلو اعتمدت إدارة منشأة على نتائج مضللة في تقدير جدوى برنامج تدريبي، لأهدرت مواردها وربما أضرت بالعاملين والمستفيدين من خدماتها. وهي رابعاً تحافظ على الثقة بين الباحثين والمجتمع، وعلى سمعة الباحث والمؤسسة الأكاديمية، إذ قد يؤدي الإخلال بها إلى سحب الأبحاث المنشورة وفقدان الثقة في أصحابها.

وتزداد أهمية الأخلاقيات في بحوث الإدارة والموارد البشرية على وجه الخصوص، لأن هذه البحوث كثيراً ما تُجرى داخل المنظمات وعلى موظفيها، وتتناول موضوعات حساسة مثل الرضا الوظيفي وتقييم الأداء وأساليب القيادة وجودة البرامج التدريبية. ففي مثل هذه البحوث يكون المشاركون في موقف أضعف من الجهة التي يعمل لديها، وتكون إجاباته عرضة للتأثر بخوفه على وظيفته أو رغبته في إرضاء رؤسائه. ولذلك يؤكد المتخصصون في مناهج بحوث الأعمال أن على الباحث أن يراعي حقوق المشاركين وحقوق المنظمة معاً، فلا يكشف معلومات المنظمة الداخلية دون إذن، ولا يتحول إلى أداة تستخدمها الإدارة لمراقبة العاملين (Bryman & Bell, 2015).

وبذلك يتضح أن العلاقة بين الأخلاقيات وموثوقية البحث علاقة وثيقة؛ فالالتزام الأخلاقي ليس قيداً خارجياً يُفرض على البحث، بل هو جزء أصيل من منهجيته، وشرط أساسي لكي تكون نتائجه صادقة وقابلة للاستخدام في اتخاذ القرار.

### ثالثاً: المبادئ الأساسية لأخلاقيات البحث العلمي

تقوم أخلاقيات البحث العلمي على مجموعة من المبادئ التي تتكامل فيما بينها، وتمثل معاً الإطار المرجعي الذي يحتكم إليه الباحث في كل مرحلة من مراحل بحثه، ومن أهمها ما يلي:

**1- الأمانة العلمية:** وتعني نسبة الأفكار والنصوص والبيانات إلى أصحابها الأصليين، ونقلها بدقة دون تحريف أو اقتطاع يغير معناها، مع التوثيق الصحيح لكل مصدر يُستفاد منه. **مثال:** عند الاستعانة بنموذج كيركباتريك ذي المستويات الأربعة (رد الفعل، والتعلم، والسلوك، والنتائج) في تقييم البرامج التدريبية، يجب على الباحث أن ينسب النموذج إلى صاحبيه ويوثقه وفق أسلوب APA (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006)، لا أن يعرضه كأنه من صياغته الخاصة.

**2- النزاهة:** وتعني الصدق في جميع مراحل البحث، فلا يخلق الباحث بيانات، ولا يحرف نتائج، ولا يخفي ما يخالف توقعاته، ويعرض حدود دراسته بوضوح. **مثال:** إذا أظهر التحليل الإحصائي أن البرامج التدريبية لم يكن لها أثر دالّ على أداء فئة معينة من العاملين، فإن النزاهة تقتضي عرض هذه النتيجة كما هي ومناقشة أسبابها المحتملة، لا إغفالها أو التلاعب بالتحليل حتى تظهر النتيجة المرغوبة.

**3- الموضوعية:** وتعني تجرّد الباحث من ميوله وآرائه الشخصية في تصميم البحث وجمع البيانات وتفسير النتائج، والاعتماد على الأدلة لا على الانطباعات. **مثال:** يتجنب الباحث صياغة عبارات موجهة مثل: «ألا تعتقد أن التدريب حسن أدائك كثيراً؟»، ويستبدل بها عبارة محايدة مثل: «إلى أي مدى أسهم التدريب في تحسين أدائك؟» مع مقياس متدرج ينتج جميع الاحتمالات.

**4- السرية:** وتعني حماية هوية المشاركين والمعلومات التي يقدمونها، وعدم استخدامها إلا لأغراض البحث المعلنة، وعدم إتاحتها لأي طرف آخر بصورة تكشف أصحابها. **مثال:** ترميز الاستبانات بأرقام متسلسلة بدلاً من الأسماء، وعرض النتائج في صورة متوسطات ونسب مجمعة لا تسمح بالتعرف على أي مشارك بعينه.

**5- الموافقة المستنيرة:** وتعني أن يشارك الفرد في البحث بإرادته الحرة بعد أن يُحاط علماً بهدف البحث وإجراءاته ومدته ومنافعه ومخاطره المحتملة، وبحقه في الامتناع أو الانسحاب في أي وقت دون أن يتعرض لأي ضرر. **مثال:** تخصيص الصفحة الأولى من الاستبانة لبيان يشرح هذه العناصر بلغة بسيطة، مع خانة يؤكد فيها المشاركون موافقته قبل الانتقال إلى الأسئلة.

## رابعاً: القضايا الأخلاقية في البحث العلمي

على الرغم من وضوح المبادئ السابقة، فإن الممارسة البحثية تشهد عدداً من المشكلات الأخلاقية التي ينبغي للباحث أن يكون واعياً بها حتى يتجنبها، ومن أبرزها:

**1- الانتحال العلمي:** وهو نسبة الباحث أعمال غيره أو أفكارهم أو عباراتهم إلى نفسه دون توثيق، ويشمل النقل الحرفي دون علامات تنصيص، وإعادة الصياغة دون الإشارة إلى المصدر، بل ويشمل كذلك الانتحال الذاتي بإعادة تقديم عمل سابق للباحث نفسه على أنه عمل جديد. **مثال افتراضي:** طالب ينقل الإطار النظري لبحثه عن أثر التدريب من رسالة ماجستير منشورة مع تغيير بعض الكلمات فقط، ثم تكشف برامج فحص التشابه هذا النقل، فيُرفض البحث ويُحال الطالب إلى المساءلة الأكاديمية.

**2- تزوير البيانات:** ويتخذ صورتين: الاختلاق، أي اختراع بيانات أو نتائج لم تُجمع أصلاً، والتحريف، أي تعديل البيانات أو حذف بعضها أو التلاعب بطرق التحليل لتظهر نتائج معينة. **مثال واقعي:** ثبت عام 2011 أن عالم النفس الاجتماعي الهولندي ديدريك ستابل (Diederik Stapel) اختلق بيانات عدد كبير من دراساته على مدى سنوات، مما أدى إلى سحب عشرات من أبحاثه المنشورة وإنهاء مسيرته الأكاديمية. **ومثال افتراضي في سياق البحوث الميدانية:** باحث يعجز عن الوصول إلى حجم العينة المطلوب، فيملأ بنفسه عدداً من الاستبانات لاستكمالها.

**3- التحيز:** وهو أي ميل منهجي يؤدي إلى انحراف النتائج عن الواقع، وقد يقع في اختيار العينة، أو في صياغة الأسئلة، أو في تفسير النتائج بما يوافق توقعات الباحث. **مثال افتراضي:** باحث يطلب من مديري المنشآت ترشيح المشاركين في دراسته، فيختار المديرون العاملين المتميزين الراضين عن التدريب، فتأتي النتائج أكثر إيجابية من الواقع ولا تمثل مجتمع الدراسة.

**4- انتهاك الخصوصية:** ويحدث عند جمع بيانات شخصية تزيد على حاجة البحث، أو عند الكشف عن هوية المشاركين بصورة مباشرة أو غير مباشرة. **مثال واقعي:** في عام 2008 أتاح فريق بحثي في جامعة هارفارد بيانات حسابات طلاب جامعة أمريكية على موقع فيسبوك بعد حذف أسمائهم، إلا أنه أمكن التعرف على الجامعة المعنية بسرعة من خلال الوصف المنشور، مما أثار مخاوف جدية من إمكانية التعرف على أفراد العينة أنفسهم (Zimmer, 2010). **ومثال افتراضي:** نشر نتيجة تخص «مشراف المطبخ الوحيد في المطعم (س)»، وهو ما يكشف هويته حتى دون ذكر اسمه.

**5- تضارب المصالح:** ويحدث حين تكون للباحث مصلحة شخصية أو مالية أو مهنية قد تؤثر في حياده وفي تفسيره للنتائج. **مثال افتراضي:** باحث يعمل لدى شركة تقدم برامج تدريبية لسلاسل المطاعم، ثم يجري دراسة لتقييم أثر هذه البرامج نفسها؛ فهنا يجب عليه الإفصاح عن هذه العلاقة، والتحقق من أن تصميم البحث وتحليله لا يخضعان لتأثيرها.

**6- الإخلال بحقوق التأليف والنشر:** ويشمل إضافة أسماء أشخاص لم يسهموا إسهاماً حقيقياً في البحث إلى قائمة المؤلفين مجاملةً أو لأسباب وظيفية، أو إغفال أسماء من أسهموا فيه فعلاً، أو نشر النتائج نفسها في أكثر من مجلة على أنها أبحاث مستقلة. **مثال افتراضي:** باحث يجري دراسة ميدانية بجهد الكامل، ثم يُطلب منه إضافة اسم مديره في العمل مؤلفاً مشاركاً دون أن يكون له أي دور في البحث، وهو ما يخالف قواعد النسبة العادلة للإسهام العلمي.

ويتضح من هذه القضايا أنها لا تقع دائماً عن سوء نية، بل قد ينشأ بعضها عن ضعف الوعي أو ضغط الوقت أو الرغبة في الوصول إلى نتائج «مقبولة»، وهو ما يؤكد أهمية التوعية المبكرة بأخلاقيات البحث منذ مرحلة البكالوريوس، والتدريب على مهارات التوثيق والتحليل الأمين.

### خامساً: القواعد واللوائح المنظمة لأخلاقيات البحث

لم تُترك أخلاقيات البحث لاجتهاد الباحث وحده، بل نظمتها مجموعة من الهيئات والمواثيق المحلية والدولية، من أهمها:

**1- لجان أخلاقيات البحث (Institutional Review Boards – IRB):** وهي لجان مستقلة داخل الجامعات والمستشفيات ومراكز البحث، تتولى مراجعة مقترحات البحوث التي يشارك فيها البشر قبل البدء في تنفيذها، فتقيم الموازنة بين المنافع والمخاطر، وتراجع نماذج الموافقة المستنيرة وإجراءات حماية البيانات، ولها أن تطلب تعديل التصميم أو ترفضه، كما تتابع تنفيذ البحث. وفي المملكة العربية السعودية ينظم هذا المجال نظام أخلاقيات البحث على المخلوقات الحية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/59) وتاريخ 14/9/1431هـ، وتشرف اللجنة الوطنية للأخلاقيات الحيوية على تسجيل لجان الأخلاقيات المحلية في الجهات البحثية والصحية.

**2- معايير الجمعية الأمريكية لعلم النفس (APA):** إذ تتضمن مدونة المبادئ الأخلاقية للجمعية قسماً خاصاً بالبحث والنشر يتناول الموافقة المستنيرة، وتجنب الخداع، وعدم اختلاق البيانات، وتجنب الانتحال، ونسبة الإسهامات العلمية لأصحابها (American Psychological Association [APA], 2017). كما يحدد دليل النشر في إصداره السابع قواعد التوثيق والاقتباس ومعايير الإبلاغ عن النتائج بشفافية (APA, 2020)، وهو الأسلوب المعتمد في توثيق هذا التقرير.

**3- المواثيق الدولية:** ومنها تقرير بلمونت الذي أرسى المبادئ الثلاثة: احترام الأشخاص، والإحسان، والعدالة (National Commission, 1979)، وإعلان هلسنكي الصادر عن الجمعية الطبية العالمية الذي يؤكد أولوية مصلحة المشارك وسلامته على مصلحة العلم والمجتمع (World Medical Association, 2013). ويُضاف إلى ذلك على المستوى المحلي نظام حماية البيانات الشخصية في المملكة الذي يضع ضوابط لجمع البيانات الشخصية ومعالجتها وحفظها.

وتكمن أهمية هذه القواعد في أنها تحوّل المبادئ الأخلاقية العامة إلى إجراءات واضحة قابلة للتطبيق والمراجعة؛ فهي توحد المعايير بين الباحثين، وتوفر رقابة مستقلة تقلل احتمالات الخطأ وسوء التقدير، وتحمي المشاركين والمؤسسات، كما تمنح نتائج البحث مشروعية وقبولاً لدى المجتمع العلمي وجهات النشر.

### سادساً: التطبيق العملي على موضوع البحث

يتناول هذا الجزء تطبيق المبادئ الأخلاقية السابقة على البحث الموسوم بـ: «دور البرامج التدريبية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بقطاع التغذية بمدينة الرياض، المملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية»، من خلال توضيح كيفية جمع البيانات، وطرق الحفاظ على السرية، وإجراءات الحصول على الموافقة المستنيرة، والمخاطر المحتملة وسبل الحد منها.

**1- وصف موجز للبحث:** يهدف البحث إلى التعرف على دور البرامج التدريبية، بأبعادها المتمثلة في تحديد الاحتياجات التدريبية، ومحتوى البرنامج، وكفاءة المدرب، وبيئة التدريب، في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بقطاع التغذية، بأبعاده

المتثلة في جودة العمل، والالتزام بمعايير سلامة الغذاء والنظافة، والإنتاجية، والمهارات المهنية. ويعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، ويتكون مجتمعه من العاملين في المطاعم بمدينة الرياض، من طهاة ومساعد مطبخ وعامل خدمة ومشرفين، في المطاعم المستقلة وفروع سلاسل المطاعم، وتُختار منه عينة عشوائية طبقية يُقدَّر حجمها بنحو (200) عامل، وتُستخدم الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات.

**2- خصوصية مجتمع البحث من الناحية الأخلاقية:** يتسم مجتمع هذا البحث بعدة خصائص تجعل الاعتبارات الأخلاقية فيه أكثر حساسية؛ فالمشاركون موظفون يرتبط أمنهم الوظيفي بتقييم رؤسائهم، والبحث يسألهم عن أدائهم وعن رأيهم في برامج تدريبية تقدمها جهات عملهم، مما قد يوِّلد لديهم خوفاً من التبعات إذا أبدوا آراء سلبية. ويزيد من هذه الحساسية أن كثيراً من المطاعم منشآت صغيرة يعمل فيها عدد محدود من العاملين يعرفهم المالك أو المدير معرفة شخصية، مما يسهل التعرف على صاحب أي إجابة، فضلاً عن ضغط ساعات العمل الطويلة وأوقات الذروة. كما يضم القطاع نسبة كبيرة من العمالة الوافدة متعددة اللغات، ويتفاوت المستوى التعليمي للعاملين فيه تفاوتاً كبيراً. وتعني هذه الخصائص أن الموافقة الطوعية الحقيقية لا تتحقق بمجرد توزيع الاستبانة، بل تتطلب إجراءات مقصودة لإزالة أي ضغط مباشر أو غير مباشر، وضمان فهم المشارك لما يُطلب منه.

**3- كيفية جمع البيانات بصورة أخلاقية:** قبل البدء في جمع البيانات سيحصل الباحث على خطاب رسمي من الجامعة، وعلى موافقة إدارات المنشآت المشاركة، وعلى موافقة لجنة أخلاقيات البحث بالجامعة على خطة البحث وأداته. وبما أن المطاعم منشآت تجارية خاصة، فإن موافقة مالكيها أو مديريها شرط للدخول إليها، لكنها لا تغني عن الموافقة الفردية لكل عامل، فموافقة صاحب العمل لا تعني موافقة الموظف. وستُعد الاستبانة باللغتين العربية والإنجليزية، مع الاستعانة بالترجمة العكسية للتأكد من تطابق المعنى، وتُجرى دراسة استطلاعية على عدد محدود من العاملين للتأكد من وضوح العبارات قبل التطبيق النهائي. وسيلتزم الباحث بمبدأ **تقليل البيانات**، فلا يجمع الأسماء أو أرقام الهويات أو الإقامات أو أرقام الهواتف، وتُجمع البيانات الديموغرافية مثل العمر وسنوات الخبرة في صورة فئات لا في صورة أرقام دقيقة. وسيعتمد البحث على تقدير العاملين لأدائهم من خلال الاستبانة، ولن يطلع الباحث على تقييمات الأداء الرسمية في ملفات الموارد البشرية، لأن ذلك يتطلب موافقة فردية من كل عامل ويزيد مخاطر كشف الهوية. وستوزع الاستبانة عن طريق الباحث مباشرة لا عن طريق المشرفين، إلكترونياً من خلال رابط أو رمز استجابة سريعة، وورقياً لمن يفضل ذلك مع صندوق مغلق تُودع فيه الاستبانات، وفي الفترات الهادئة بين ورديات الذروة كفترة ما بعد الظهر، بالتنسيق مع الإدارة، حتى لا يتعطل العمل أو تتأثر خدمة الزبائن وإجراءات سلامة الغذاء.

**4- طرق الحفاظ على السرية:** سيحرص الباحث على السرية من خلال عدة إجراءات؛ إذ تُرمَّز الاستبانات بأرقام متسلسلة، وتُحفظ البيانات الإلكترونية في جهاز محمي بكلمة مرور لا يصل إليه غير الباحث والمشرف الأكاديمي، وتُحفظ الاستبانات الورقية في مكان مغلق، ثم تُتلف جميعها بعد انتهاء البحث ومناقشته. وتُعرض النتائج في صورة مجمعة فقط، وتُدمج الفئات قليلة العدد مع غيرها حتى لا يُعرف أصحابها، ولا تُذكر أسماء المنشآت إلا بموافقة مكتوبة منها. والأهم أن الباحث لن يسلم أي استجابة فردية إلى إدارة أي منشأة، وإنما يقدم لها عند الطلب ملخصاً عاماً للنتائج، وهو ما يُبلغ به المشاركون صراحة لطمأنتهم.

**5- الموافقة المستنيرة:** ستتصدر الاستبانة صفحة للموافقة المستنيرة مكتوبة بلغة بسيطة وباللغتين، ولا يستطيع المشارك الانتقال إلى الأسئلة في النسخة الإلكترونية إلا بعد اختيار «أوافق على المشاركة»، أما في النسخة الورقية فيضع المشارك علامة في خانة الموافقة. وفيما يلي نموذج مختصر لنص هذه الصفحة:

**عزيزي المشارك/ عزيزتي المشاركة،**

يقوم الباحث/ الباحثة (...) من كلية الإدارة بجامعة ميدأوشن بإجراء دراسة بعنوان: «دور البرامج التدريبية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بقطاع التغذية بمدينة الرياض، المملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية»، بهدف التعرف على دور البرامج التدريبية في تحسين أداء العاملين. وتستغرق الإجابة عن الاستبانة نحو 10 إلى 15 دقيقة.

مشاركتك طوعية تماماً، وبحق لك عدم الإجابة عن أي سؤال أو التوقف عن المشاركة في أي وقت، دون أن يترتب على ذلك أي أثر على عملك. ولن يُطلب منك ذكر اسمك، ولن تُطلع إدارة جهة عملك على إجاباتك الفردية، وستُستخدم البيانات لأغراض البحث العلمي فقط وتُعرض في صورة إجمالية.

للاستفسار يمكنك التواصل مع الباحث على البريد الإلكتروني: (...).

☐ قرأت المعلومات السابقة وأوافق على المشاركة طوعاً.

**6- المخاطر المحتملة وإجراءات الحد منها:** على الرغم من أن هذا البحث لا ينطوي على مخاطر جسدية، فإن له مخاطر نفسية ومهنية ومنهجية محتملة، يوضحها الجدول الآتي مع الإجراءات المقترحة لمعالجتها:

| الخطر المحتمل                                                         | أثره                                           | إجراء الحد منه                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ضغط المشرفين على العاملين للمشاركة                                    | مشاركة غير طوعية وإجابات غير صادقة             | التوزيع عن طريق الباحث مباشرة، وعدم معرفة الإدارة بمن شارك ومن امتنع                               |
| الخوف من التبعات الوظيفية عند انتقاد التدريب أو تقييم الأداء          | تحيز الاستجابة نحو الإجابات المرغوبة اجتماعياً | إخفاء الهوية، والتأكيد على السرية، وصياغة العبارات بحياد                                           |
| إمكانية التعرف على المشارك من بياناته الديموغرافية في المنشآت الصغيرة | انتهاك الخصوصية                                | جمع البيانات في فئات واسعة، ودمج الفئات قليلة العدد، وعدم نشر نتائج كل منشأة على حدة               |
| سوء فهم الأسئلة بسبب اللغة أو المستوى التعليمي                        | بيانات غير دقيقة واستبعاد بعض الفئات           | استبانة ثنائية اللغة، وترجمة عكسية، ودراسة استطلاعية، وإتاحة المساعدة في القراءة دون توجيه الإجابة |
| تسرب البيانات أو فقدانها                                              | ضرر للمشاركين وللمنشآت                         | الحماية بكلمة مرور، وتقييد الوصول، وإتلاف البيانات بعد انتهاء البحث                                |

| الخطر المحتمل                          | أثره                                               | إجراء الحد منه                                                          |
|----------------------------------------|----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| تعطيل سير العمل في المطبخ وصالة الخدمة | خسارة للمطعم وتأثير على خدمة الزبائن وسلامة الغذاء | التطبيق في الفترات الهادئة خارج أوقات الذروة بالتنسيق المسبق مع الإدارة |
| وجود علاقة للباحث بجهة تقدم التدريب    | تحيز في التصميم أو التفسير                         | الإفصاح عن أي علاقة، ومراجعة المشرف الأكاديمي للتحليل والتفسير          |

**7- الأمانة في التحليل وعرض النتائج:** سيلتزم الباحث بإدخال البيانات كما وردت، وبعدم حذف أي استجابة إلا وفق معيار واضح يُذكر في البحث، كاستبعاد الاستبانات غير المكتملة، وبعرض جميع النتائج، الدالة منها وغير الدالة، ومناقشة حدود الدراسة بوضوح، مثل اعتمادها على التقدير الذاتي للأداء وما قد يحمله من مبالغة. كما سيوثق جميع المراجع وفق أسلوب APA، ويقدم للمنشآت المشاركة ملخصاً إجمالياً للنتائج والتوصيات يمكن أن تستفيد منه في تطوير برامجها التدريبية، تحقيقاً لمبدأ الإحسان وتعظيم منفعة البحث.

**8- الموازنة بين المنافع والمخاطر:** عند مقارنة المخاطر السابقة بالمنافع المتوقعة يتضح أن البحث يحقق منفعة ظاهرة؛ إذ يقدم للمنشآت أدلة علمية تساعد على تحسين تصميم برامجها التدريبية وتوجيه إنفاقها على التدريب نحو ما يحقق أثراً فعلياً، ويعطي العاملين فرصة للتعبير عن احتياجاتهم التدريبية بصورة آمنة، وقد ينعكس ذلك في النهاية على جودة الوجبات المقدمة للزبائن وسلامتها، وعلى رضاهم وسمعة المطعم. وفي المقابل فإن المخاطر المحتملة محدودة ويمكن السيطرة عليها بالإجراءات الموضحة في الجدول، وهو ما يجعل البحث مقبولاً من الناحية الأخلاقية وفق مبدأ الإحسان الذي يقتضي تعظيم المنفعة وتقليل الضرر (National Commission, 1979).

**9- الالتزام بالأنظمة المحلية:** سيرا عي الباحث الأنظمة المعمول بها في المملكة العربية السعودية، ولا سيما ما يقضي به نظام حماية البيانات الشخصية من جمع البيانات لغرض محدد ومشروع، والاقتصار على القدر اللازم منها، وحفظها بصورة آمنة، وعدم الإفصاح عنها لغرض الغرض الذي جُمعت من أجله. كما سيلتزم بلوائح الجامعة الخاصة بالنزاهة الأكاديمية، ومنها فحص البحث ببرامج كشف التشابه قبل تسليمه.

**تحليل وتعقيب:** يتبين من هذا التطبيق أن المبادئ الأخلاقية لا تعمل بمعزل عن المنهجية، بل تؤثر فيها تأثيراً مباشراً؛ فضمان السرية وإبعاد المشرفين عن عملية التوزيع ليسا إجراءين أخلاقيين فحسب، بل هما شرطان لصدق البيانات، لأن العامل الذي يخشى أن تصل إجاباته إلى رئيسه سيميل إلى تجميل تقييمه للتدريب ولأدائه، فتأتي النتائج مضخمة وغير صالحة لاتخاذ القرار. كما أن مراعاة التنوع اللغوي للعاملين ليست مجرد مراعاة لحقهم في الفهم، بل هي ضرورة لتمثيل مجتمع البحث تمثيلاً صحيحاً وتجنب تحيز العينة. ومن ثم فإن أهم ما يميز البعد الأخلاقي في هذا البحث تحديداً هو إدارة علاقة السلطة بين العامل وجهة عمله، وهي المسألة التي بُني حولها معظم الإجراءات السابقة.

## سابعاً: الخاتمة

تناول هذا التقرير مفهوم أخلاقيات البحث العلمي وأهميتها في ضمان جودة البحث ومصداقيته وحماية المشاركين والمجتمع، وعرض مبادئها الأساسية المتمثلة في الأمانة العلمية والنزاهة والموضوعية والسرية والموافقة المستنيرة،

وناقش أبرز القضايا الأخلاقية كالانتحال وتزوير البيانات والتحيز وانتهاك الخصوصية وتضارب المصالح، كما استعرض دور لجان أخلاقيات البحث والمعايير الدولية والأنظمة المحلية في تنظيم العملية البحثية.

وقد أظهر التطبيق العملي على بحث «دور البرامج التدريبية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بقطاع التغذية بمدينة الرياض، المملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية» أن الالتزام الأخلاقي يتطلب تخطيطاً مسبقاً يبدأ قبل جمع البيانات بالحصول على الموافقات اللازمة، ويستمر في أثناء الجمع بضمان الطوعية والسرية ومراعاة خصائص المشاركين، ولا ينتهي إلا بعرض النتائج بأمانة وحماية البيانات حتى إتلافها. كما تبين أن خصوصية مجتمع البحث، من حيث ارتباط المشاركين بجهات عملهم وتنوعهم اللغوي والتعليمي، تفرض إجراءات إضافية تتجاوز الحد الأدنى من المتطلبات العامة. وفي ضوء ذلك يؤكد التقرير ضرورة أن يجعل الباحثون في الدراسات المستقبلية الاعتبارات الأخلاقية جزءاً أصيلاً من تصميم البحث منذ مراحلته الأولى، لا بنداً شكلياً يُضاف في نهايته، وأن يحرصوا على عرض مقترحاتهم على لجان الأخلاقيات المختصة، لأن البحث الذي يحترم المشاركين ويلتزم بالأمانة هو وحده البحث الذي يمكن الوثوق بنتائجه والبناء عليها.

## ثامناً: المراجع

- المملكة العربية السعودية. (2010). نظام أخلاقيات البحث على المخلوقات الحية. الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/59) وتاريخ 1431/9/14هـ.
- American Psychological Association. (2017). *Ethical principles of psychologists and code of conduct* (2002, amended effective June 1, 2010, and January 1, 2017).  
<https://www.apa.org/ethics/code>
- American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association* (7th ed.). <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Bryman, A., & Bell, E. (2015). *Business research methods* (4th ed.). Oxford University Press.
- Fanelli, D. (2009). How many scientists fabricate and falsify research? A systematic review and meta-analysis of survey data. *PLoS ONE*, 4(5), e5738.  
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0005738>
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating training programs: The four levels* (3rd ed.). Berrett-Koehler.
- National Commission for the Protection of Human Subjects of Biomedical and Behavioral Research. (1979). *The Belmont report: Ethical principles and guidelines for the protection of human subjects of research*. U.S. Department of Health, Education, and Welfare.
- Resnik, D. B. (2020). *What is ethics in research & why is it important?* National Institute of Environmental Health Sciences.  
<https://www.niehs.nih.gov/research/resources/bioethics/whatis>
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Research methods for business students* (8th ed.). Pearson.
- World Medical Association. (2013). World Medical Association Declaration of Helsinki: Ethical principles for medical research involving human subjects. *JAMA*, 310(20), 2191–2194. <https://doi.org/10.1001/jama.2013.281053>
- Zimmer, M. (2010). "But the data is already public": On the ethics of research in Facebook. *Ethics and Information Technology*, 12(4), 313–325.  
<https://doi.org/10.1007/s10676-010-9227-5>