

أثر العدالة التنظيمية على نية ترك العمل ودور الرضا الوظيفي كمتغير وسيط: دراسة
ميدانية على موظفي القطاع الخاص بمدينة أبها
إعداد الطالب/

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٦

أولاً: المقدمة

لم يعد البحث العلمي في حقل الإدارة وعلم النفس التنظيمي مجرد عملية تقنية تُجمع فيها البيانات وتُحلَّل وتُستخرج منها النتائج، بل أصبح ممارسة إنسانية ومجتمعية محمَّلة بمسؤوليات أخلاقية عميقة تمسّ كرامة الأفراد الذين تُستقى منهم المعلومات، وتمسّ مصداقية المعرفة التي تُنتج وتوظَّف في صناعة القرار. وحين يتعلق الأمر بدراسة موضوع حساس مثل العدالة التنظيمية ونية ترك العمل، فإن الباحث يطأ أرضاً تتشابك فيها مشاعر الموظفين تجاه منظماتهم، وانطباعاتهم عن مدى إنصافهم، ونواياهم الخفية التي قد لا يرغبون في الإفصاح عنها لأصحاب العمل. ومن هنا تتضاعف الحاجة إلى وعي أخلاقي يقظ يرافق الباحث في كل خطوة من خطوات دراسته.

ويمكن تعريف أخلاقيات البحث العلمي بأنها منظومة المعايير التي تميّز بين السلوك المقبول والسلوك المرفوض في الممارسة البحثية. ويرى ريزنيك (Resnik, 2020) أن هذه المعايير لا تقتصر على منع التزوير والسرقة العلمية، بل تمتد لتشمل تعزيز أهداف البحث ذاته من سعي وراء المعرفة والحقيقة وتجنّب الخطأ، فضلاً عن ضمان المساءلة أمام الجمهور وبناء الثقة العامة في العلم. كما يؤكد شامو وريزنيك (Shamoo & Resnik, 2022) أن القواعد والسياسات والمبادئ الأخلاقية، على أهميتها، لا تغطي كل المواقف ولا تكفي وحدها؛ إذ يحتاج الباحث إلى أن يتعلّم كيف يفسّر هذه القواعد ويقيّمها ويطبّقها على المواقف المتنوعة التي يواجهها. ويضيف ريزنيك (Resnik, 2024) بُعداً محورياً حين يقترح اعتبار الثقة مبدأً أخلاقياً مستقلاً في البحوث التي تُجرى على البشر، يكمل المبادئ الأخرى كالاستقلالية والإحسان وعدم الإضرار والعدالة، ويمتد ليشمل العلاقة بين الباحث والمشاركين وسائر الأطراف المعنية.

ويهدف هذا التقرير إلى تحقيق غرض مزدوج: الأول نظري يتمثل في عرض مبادئ أخلاقيات البحث العلمي وقضاياها والأطر المنظمة لها عرضاً تحليلياً لا مجرد سرد، والثاني تطبيقي يتمثل في إسقاط هذه المبادئ على دراستي الميدانية حول أثر العدالة التنظيمية على نية ترك العمل بوساطة الرضا الوظيفي لدى موظفي القطاع الخاص في مدينة أبها. والغاية النهائية أن يبرهن هذا التقرير على أن الالتزام الأخلاقي ليس عبئاً إجرائياً يُضاف إلى البحث، بل هو شرط جوهري لصحة نتائجه وقيّمته العلمية والإنسانية على حد سواء.

ثانياً: أهمية أخلاقيات البحث العلمي

تنبع أهمية أخلاقيات البحث العلمي من كونها صمام الأمان الذي يحمي العملية البحثية من الانحراف، ويضمن أن تبقى المعرفة المنتجة موثوقة وذات معنى. ويمكن مقارنة هذه الأهمية من زوايا متعددة متكاملة تتجاوز النظرة الضيقة التي ترى في الأخلاقيات مجرد قيود شكلية.

الزاوية الأولى تتصل بمصداقية النتائج وجودتها. فالبحث الذي يُبنى على بيانات مزورة أو محرّفة أو منتقاة بطريقة متحيزة هو بحث فاسد من جذوره، مهما بدا أنيقاً في عرضه وتحليله. ويشير ريزنيك (Resnik, 2020) إلى أن المعايير الأخلاقية تعزز أهداف البحث الأساسية المتمثلة في المعرفة والحقيقة وتجنّب الخطأ، وأن انتهاكها يهدد هذه الأهداف في الصميم. وفي دراسة كدراستي تعتمد على استبانات تقيس إدراكات الموظفين للعدالة ومستوى رضاهم ونواياهم تجاه ترك العمل، فإن أي تلاعب في البيانات — كحذف

الاستجابات التي لا تدعم الفرضيات أو تعديل الأرقام — يفرغ الدراسة من قيمتها العلمية بالكامل ويحوّلها إلى وثيقة مضللة قد تُبنى عليها قرارات إدارية خاطئة.

الزاوية الثانية تتصل بحماية المشاركين. فالموظفون الذين يُطلب منهم الإفصاح عن مشاعرهم تجاه عدالة منظماتهم وعن نيّتهم المحتملة في ترك العمل يضعون أنفسهم في موقف هش؛ إذ إن تسرّب هذه المعلومات إلى أصحاب العمل قد يعرّضهم لتبعات وظيفية وخيمة. وتؤكد الأدبيات الحديثة أن العلاقة بين العدالة التنظيمية ونية ترك العمل علاقة وثيقة، إذ تبيّن أن إدراك الموظفين لعدالة منظماتهم يؤثر تأثيرًا مباشرًا في قراراتهم بالبقاء أو الرحيل (O'Callaghan, 2024)، وهو ما يجعل المعلومات التي يدلون بها بالغة الحساسية وتستوجب حماية مشددة.

الزاوية الثالثة تتصل بحماية المجتمع العلمي وثقته. فكل بحث يُنشر يدخل في النسيج المعرفي الذي يبنى عليه باحثون آخرون دراساتهم. ويلفت شامو وريزنك (Shamoo & Resnik, 2022) إلى أن الالتزام الأخلاقي يضمن المساءلة أمام الجمهور ويبني الدعم العام للبحث العلمي، في حين أن الإخلال به يلوّث سلسلة طويلة من الأبحاث اللاحقة ويزعزع ثقة المجتمع في العلم برمّته.

الزاوية الرابعة تتصل بحماية المجتمع الأوسع. فدراسة كهذه قد تُترجم نتائجها إلى توصيات تُوجّه لمنظمات القطاع الخاص في أبها بشأن سياسات الموارد البشرية والعدالة في المعاملة، خاصة أن الدراسات الحديثة تشير إلى أن استراتيجيات إدارة الموارد البشرية التي تُعطي الأولوية للعدالة التنظيمية تُعدّ مدخلًا فعالًا للحد من نية ترك العمل. (Kim & Kim, 2024) فإذا كانت النتائج مغلوطة أخلاقيًا، فقد تقود إلى سياسات تضرّ بالآلاف الموظفين بدلًا من أن تخدمهم.

وخلاصة هذه الزوايا أن العلاقة بين الأخلاقيات وموثوقية البحث علاقة عضوية لا انفصام فيها؛ فالموثوقية ليست مجرد دقة إحصائية، بل هي ثقة أخلاقية في أن الباحث قد التزم الصدق في كل خطوة، وأن نتائجه تعبّر بأمانة عن الواقع الذي درسه.

ثالثًا: المبادئ الأساسية لأخلاقيات البحث العلمي

تقوم أخلاقيات البحث على مجموعة من المبادئ المتداخلة التي تشكّل في مجموعها إطارًا متكاملًا للسلوك البحثي القويم. وفيما يلي عرض لأبرزها مع تعريف موجز ومثال يوضحه في سياق دراستي.

الأمانة العلمية: (Honesty) وتعني التزام الباحث بالصدق التام في عرض ما قام به فعلاً، دون اختلاق لبيانات لم تُجمع أو تحريف لنتائج تمّ التوصل إليها. ويعدّها ريزنك (Resnik, 2020) أولى المبادئ التي ينبغي أن يلتزم بها الباحث في إبلاغ نتائجه ومناهجه وإجراءاته. ومثالها في دراستي أن أورد العدد الفعلي للاستبانات الموزّعة والمستردة والصالحة للتحليل دون تضخيم، وأن أعرض معاملات الارتباط بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي ونية ترك العمل كما أظهرها التحليل الإحصائي تمامًا، حتى لو جاءت بعض النتائج مخالفة لما توقعته في فرضياتي.

النزاهة: (Integrity) وهي الاتساق بين ما يعلنه الباحث من قيم ومبادئ وما يمارسه فعليًا في كل مراحل بحثه، بحيث يبقى ملتزمًا بالقواعد ذاتها سواء كان تحت الرقابة أم لا. (Resnik, 2020) ومثالها أن ألزم بالبروتوكول البحثي الذي أعلنته منذ البداية في تحديد مجتمع الدراسة وأسلوب اختيار العينة، فلا أُغَيَّر معايير الاختيار في منتصف العمل الميداني لمجرد الحصول على نتائج أكثر اتساقًا مع توقعاتي.

الموضوعية: (Objectivity) وتقضي أن يسعى الباحث إلى تجنّب التحيز في تصميم الدراسة وتحليل البيانات وتفسيرها، وأن يفصح عن أي مصالح قد تؤثر في حكمه. (Resnik, 2020) ومثالها في دراستي أن أحلّل دور الرضا الوظيفي كمتغير وسيط بموضوعية تامة، فأقبل النتيجة سواء أثبتت وساطة كاملة أو جزئية أو لم تثبت أصلًا، إذ تشير الأدبيات إلى أن بعض الدراسات وجدت وساطة كاملة للرضا الوظيفي بينما وجدت أخرى وساطة جزئية فقط (Vaamonde et al., 2018)، وهو ما يحتم عليّ ألا أفرض نتيجة مسبقة.

السرية: (Confidentiality) وتعني حماية المعلومات التي يدلي بها المشاركون وعدم كشفها أو استخدامها خارج أغراض البحث. ومثالها أن أضمن عدم ربط استجابات أي موظف باسمه أو بمنظمته على نحو يمكن التعرف من خلاله عليه، خاصة أن إفصاحه عن نيته في ترك العمل أو عن شعوره بعدم العدالة معلومة شديدة الحساسية قد تضرّه إن وصلت إلى صاحب العمل.

الموافقة المستنيرة: (Informed Consent) وتعني أن يشارك الفرد في البحث عن وعي تام واختيار حر، بعد إحاطته بأهداف الدراسة وإجراءاتها وحقه في الانسحاب في أي وقت دون تبعات. (Resnik, 2020) ومثالها أن أرفق بالاستبانة تمهيدًا يوضح للموظف الغرض من الدراسة، ويؤكد أن مشاركته طوعية تمامًا، وأن له أن يمتنع عن الإجابة عن أي بند أو ينسحب كليًا متى شاء.

رابعًا: القضايا الأخلاقية في البحث العلمي

إلى جانب المبادئ الإيجابية، يواجه الباحث جملة من القضايا والمزالق الأخلاقية التي ينبغي أن يتنبه لها ويتجنبها. وفيما يلي أبرزها مع مثال يوضح كلّ منها في سياق دراستي.

الانتحال العلمي: (Plagiarism) وهو نسبة أفكار الآخرين أو نصوصهم إلى الباحث دون توثيق. ومثاله الافتراضي في دراستي أن أنقل تعريفًا للعدالة التنظيمية أو فقرة تحليلية من دراسة سابقة وأضمّنّها بحثي دون الإشارة إلى مصدرها؛ وهو ما يُعدّ خرقًا صريحًا للأمانة العلمية. وأتجنّب بالتوثيق الدقيق لكل فكرة مقتبسة وفق نمط APA.

تزوير البيانات وتلفيقها: (Fabrication & Falsification) ويعني اختلاق بيانات لم تُجمع أصلًا أو تعديل البيانات الفعلية. ومثاله أن أضيف استجابات وهمية لرفع حجم العينة، أو أن أعدّل قيم مقياس نية ترك العمل لتظهر علاقة أقوى مع العدالة التنظيمية. وهذه أخطر القضايا لأنها تضرب مصداقية البحث في الصميم.

التحيز: (Bias) وهو ميل الباحث الواعي أو غير الواعي نحو نتيجة معينة. ومثاله الواقعي في هذا الحقل أن يميل الباحث إلى تفسير العلاقات الإحصائية بما يدعم فرضياته فقط؛ ولذلك تنبّه الأدبيات إلى تعدد الأنماط

الممكنة لوساطة الرضا الوظيفي (Vaamonde et al., 2018) ، وهو ما يفرض على الباحث عرض النتيجة كما هي دون انتقاء.

انتهاك الخصوصية (Privacy Violation): ويتمثل في جمع معلومات شخصية غير ضرورية أو كشفها. ومثاله أن أطلب من الموظف بيانات تعريفية دقيقة (كالسمى الوظيفي الكامل واسم القسم) لا حاجة بحثية إليها، فتصبح هويته قابلة للكشف.

تضارب المصالح (Conflict of Interest): ويعني وجود مصلحة شخصية أو مادية قد تؤثر في نزاهة البحث. ومثاله أن أجري الدراسة على موظفي منظمة أعمل بها أو تربطني بإدارتها مصلحة، فيؤثر ذلك في حياد تحليلي؛ والحل الإفصاح عن أي علاقة من هذا النوع.

خامساً: القواعد واللوائح المنظمة لأخلاقيات البحث

لا تُترك أخلاقيات البحث لتقدير الباحث الفردي وحده، بل تنظمها أطر مؤسسية ومعايير دولية. ويأتي في مقدمتها دور لجان أخلاقيات البحث (Institutional Review Boards – IRB) ، وهي هيئات مستقلة تراجع البروتوكولات البحثية التي تتضمن مشاركين من البشر قبل البدء، للتأكد من أن مخاطرها مبررة وأن حقوق المشاركين مصونة. وفي دراسة كدراستي، تتولى مثل هذه اللجنة التحقق من سلامة إجراءات الموافقة المستنيرة وحماية السرية قبل توزيع الاستبانة.

أما على مستوى المعايير الدولية، فيُعدّ دليل الجمعية الأمريكية لعلم النفس (APA) من أبرز المرجعيات في حقل الإدارة وعلم النفس التنظيمي، إذ ينظم قواعد التوثيق ويحدد المبادئ الأخلاقية لإجراء البحوث على البشر ونشرها. ويؤكد شامو وريزنيك (Shamoo & Resnik, 2022) أن هذه القواعد والسياسات، وإن كانت مهمة وضرورية، لا تغطي كل المواقف بمفردها، ولذلك فإن دور اللجان والمعايير يكمن في توفير إطار مرجعي يستند إليه الباحث في اجتهاده الأخلاقي لا في إعفائه من المسؤولية الفردية. وتبرز أهمية هذه القواعد في أنها تنقل الأخلاقيات من مجرد قناعات شخصية إلى التزامات قابلة للمراجعة والمساءلة، وتوحد الحد الأدنى من المعايير عبر الباحثين والمؤسسات المختلفة.

سادساً: التطبيق العملي على موضوع البحث

ينتقل التقرير هنا من العرض النظري إلى صميم الممارسة، لبيّن كيف تُترجم المبادئ الأخلاقية إلى إجراءات ملموسة في دراستي عن أثر العدالة التنظيمية على نية ترك العمل بوساطة الرضا الوظيفي لدى موظفي القطاع الخاص في ألبا.

في مرحلة **جمع البيانات**، اعتمدت الدراسة على استبانة مكونة من مقاييس مقننة سبق التحقق من صدقها وثباتها في الأدبيات، أسوة بما تتبعه الدراسات الرصينة في هذا الحقل التي تقيس العدالة التنظيمية بأبعادها الإجرائية والتوزيعية والرضا الوظيفي بمقاييس مُجازة (Kim & Kim, 2024) وحرصت على توزيع الاستبانة بطريقة لا تُشعر الموظف بأي ضغط من إدارته، فلم تُوزَّع عبر قنوات إدارية رسمية قد تُفقد المشارك إحساسه بالطوعية، بل أُتيحت له بصورة محايدة تحفظ حرّيته في الاستجابة من عدمها.

وفي ما يخص **الموافقة المستنيرة**، صُدّرت الاستبانة بفقرة تعريفية توضح هوية الباحث وجهة الدراسة وهدفها العلمي البحث، وتؤكد صراحة أن المشاركة طوعية وأن للموظف الحق في الانسحاب في أي لحظة دون إبداء أسباب ودون أي تبعات. كما أُحيط المشاركون علمًا بأن البيانات ستُستخدم لأغراض البحث الأكاديمي فقط، وأن مشاركتهم لا تنطوي على أي مخاطر متوقعة تتجاوز ما يواجهونه في حياتهم اليومية.

أما **الحفاظ على السرية**، فقد اتُخذت له تدابير صارمة نظرًا لحساسية الموضوع. فُجِّمَت الاستبانات دون أي بيانات تعريفية مباشرة (كالاسم أو الرقم الوظيفي)، واقتُصرت البيانات الديموغرافية على ما تستدعيه الضرورة التحليلية (كالفئة العمرية وسنوات الخبرة بشكل تصنيفي عام)، بما يحول دون التعرف على هوية أي مشارك. وعولجت البيانات بصورة مجمعة لا فردية، وحُفظت في ملفات محمية لا يطلع عليها سوى الباحث. وتنسجم هذه التدابير مع ما تؤكد الأدبيات من أن إدراك الموظف لعدالة منظّمته يرتبط ارتباطًا مباشرًا بقراره بالبقاء أو الرحيل (O'Callaghan, 2024)، وهو ما يجعل صون سرية إجاباته عن مشاعره ونواياه حمايةً حقيقية لمصلحته المهنية لا مجرد إجراء شكلي.

وفي ما يتعلق **بالمخاطر المحتملة وكيفية إدارتها**، فإن أبرز خطر في هذه الدراسة هو الضرر المهني الذي قد يلحق بالموظف لو كُشفت إجاباته. وقد عولج هذا الخطر بإلغاء كل وسائل التعريف من جذورها، بحيث يستحيل تتبع أي استجابة إلى صاحبها. كما رُوِيَ البعد النفسي، إذ إن الأسئلة المتعلقة بالشعور بالظلم أو بالرغبة في ترك العمل قد تثير لدى بعض الموظفين انزعاجًا؛ ولذلك صيغت البنود بلغة محايدة مهنية، وأُتيح للمشارك أن يتجاوز أي بند لا يرتاح للإجابة عنه. ويراعي هذا التطبيق ما يطرحه ريزنيك (Resnik, 2024) من أن الثقة ينبغي أن تكون مبدأً أخلاقيًا محوريًا في البحوث على البشر، إذ إن صون هذه الثقة بين الباحث والمشاركين هو ما يضمن صدق استجاباتهم وجودة البيانات في موضوع شديد الحساسية كهذا.

وبذلك يتبين أن الالتزام الأخلاقي في هذه الدراسة لم يكن طبقة خارجية أُضيفت إليها، بل كان نسيجًا متغلغلًا في تصميمها وأدواتها وإجراءاتها، يحمي المشاركين ويضمن في الوقت ذاته جودة النتائج ومصداقيتها.

سابعًا: الخاتمة

استعرض هذا التقرير أخلاقيات البحث العلمي بوصفها منظومة قيمية وإجرائية متكاملة، لا مجرد قائمة من المحظورات. وانطلق من تعريف الأخلاقيات بوصفها معايير تميّز السلوك المقبول من المرفوض، مرورًا بأهميتها في صون مصداقية النتائج وحماية المشاركين والمجتمع العلمي والمجتمع الأوسع، ثم عرض مبادئها الأساسية من أمانة ونزاهة وموضوعية وسرية وموافقة مستنيرة، وقضاياها من انتحال وتزوير وتحيز وانتهاك خصوصية وتضارب مصالح، فالأطر المنظمة لها من لجان أخلاقيات ومعايير دولية.

غير أن جوهر التقرير تجلّى في تطبيق هذه المبادئ على دراسة العدالة التنظيمية ونية ترك العمل، حيث اتضح أن حساسية الموضوع تفرض يقظة أخلاقية مضاعفة، خاصة في حماية سرية الموظفين وضمان طوعية مشاركتهم. وقد أكدت هذه الممارسة أن الالتزام الأخلاقي شرط لازم لصحة النتائج لا مجرد إجراء تكميلي؛ فالبيانات التي تُجمع في مناخ من الثقة والأمان هي وحدها القادرة على عكس الواقع بصدق. ويبقى التأكيد ختامًا على أن الباحث الذي يستبطن هذه القيم ويجعلها بوصلته في كل دراساته المستقبلية إنما يسهم في بناء معرفة جديرة بالثقة، وفي ترسيخ مكانة البحث العلمي بوصفه أداة لخدمة الإنسان لا للإضرار به.

ثامناً: المراجع

Resnik, D. B. (2024). *The ethics of research with human subjects: Protecting people, advancing science, promoting trust*. Springer Nature Switzerland.

Shamoo, A. E., & Resnik, D. B. (2022). *Responsible conduct of research* (3rd ed.). Oxford University Press.

Vaamonde, J. D., Omar, A., & Salessi, S. (2018). From organizational justice perceptions to turnover intentions: The mediating effects of burnout and job satisfaction. *Europe's Journal of Psychology*, 14(3), 554–570. <https://doi.org/10.5964/ejop.v14i3.1490>

American Psychological Association. (2017). *Ethical principles of psychologists and code of conduct* (2017 amendments). American Psychological Association.

Kim, S., & Kim, J. (2024). The mediating effect of job involvement in the relationship between tennis instructors' perceived organizational justice and turnover intentions: A multi-group analysis across generations. *Frontiers in Sports and Active Living*, 6, 1382751. <https://doi.org/10.3389/fspor.2024.1382751>

O'Callaghan, M. (2024). The impact of procedural justice on employee turnover intentions and the role of two mediators. *Organization Management Journal*, 21(2), 75–87. <https://doi.org/10.1108/OMJ-03-2023-1822>

Resnik, D. B. (2020). *What is ethics in research and why is it important?* National Institute of Environmental Health Sciences.