

أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الحديثة على جذب الكفاءات وتحسين الأداء
الوظيفي دراسة ميدانية على إدارات الموارد البشرية
إعداد الطالب/

إشراف/
د. الفیصل عبد الحمید
د. فايز جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٦

أولاً: المقدمة

شهدت العقود الأخيرة تحولاً جوهرياً في النظرة إلى البحث العلمي، إذ لم يعد يُنظر إليه باعتباره نشاطاً معرفياً محايداً يقتصر على إنتاج المعرفة وتوليد النتائج، بل أصبح ممارسة اجتماعية وأخلاقية تتشابك فيها مسؤوليات الباحث تجاه ذاته، وتجاه المشاركين في بحثه، وتجاه المؤسسة العلمية التي ينتمي إليها، وتجاه المجتمع الذي تُوظف نتائج بحثه في خدمته. ومع تنامي حركة النشر الأكاديمي وتسارع المنافسة بين الباحثين والمؤسسات، برزت أخلاقيات البحث العلمي بوصفها منظومة ضابطة تحول دون انزلاق العمل البحثي إلى مسارات تُخل بمصداقيته أو تلحق الضرر بأطرافه.

يُعرف (Resnik 2020) أخلاقيات البحث العلمي بأنها "مجموعة المعايير والقواعد المهنية التي توجّه سلوك الباحثين وتميّز بين الممارسات المقبولة وغير المقبولة في مراحل تصميم البحث وجمع البيانات وتحليلها ونشرها. (p. 4). "ويذهب بدوي (٢٠١٩) إلى أنها "إطار قيمى ومعرفى يحكم علاقة الباحث بموضوعه وبالمشاركين في دراسته، ويضمن نزاهة الإجراءات وموضوعية النتائج" (ص ٢٧). ويلتقي التعريفان عند جوهر واحد، هو أن الأخلاقيات ليست شأنًا هامشياً يُضاف إلى البحث في نهايته، بل بنية حاکمة تتخلل مراحلها جميعاً، من اختيار الموضوع إلى توثيق المراجع.

وتكتسب هذه الأخلاقيات أهمية مضاعفة في بحوث إدارة الموارد البشرية، لأن وحدات الدراسة فيها هم بشر يعملون داخل سياقات تنظيمية، يمتلكون مشاعر ومصالح، وقد تنطوي إجاباتهم على معلومات حساسة قد تؤثر في مستقبلهم الوظيفي إذا أسيء التعامل معها. ومن هنا يستهدف هذا التقرير عرض الإطار المفاهيمي لأخلاقيات البحث العلمي، وتحليل قضاياها المركزية، ثم إسقاط هذه المبادئ تطبيقياً على موضوع بحث الطالب المتعلق بأثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الحديثة على جذب الكفاءات وتحسين الأداء الوظيفي، بما يضمن أن يكون البحث ملتزماً منهجياً وأخلاقياً.

ثانياً: أهمية أخلاقيات البحث العلمي

لا يمكن فهم أهمية الأخلاقيات في البحث العلمي بمعزل عن طبيعة المعرفة ذاتها؛ فالمعرفة العلمية مشروع تراكمي يبني فيه كل باحث على ما توصل إليه سابقوه، وأي اختلال في حلقة من حلقات هذا البناء ينعكس على الحلقات اللاحقة. ومن هنا فإن غياب الالتزام الأخلاقي – ولو في دراسة واحدة – قد يُفضي إلى تشويه مسار بحثي بأكمله، خاصة إذا أُعيد الاستشهاد بنتائج مغلوطة في دراسات لاحقة دون اكتشاف الخلل.

وتنبذ أهمية الأخلاقيات على مستويات متعددة. فعلى المستوى الإستمولوجي، تشكل الأخلاقيات شرطاً لمصداقية النتائج؛ إذ إن البيانات التي تُجمع بطرق ملتبسة أو تُحلل بانحياز مسبق لا يمكن أن تنتج معرفة موثوقة، مهما بدت دقيقة من حيث الشكل الإحصائي. ويذهب (Israel 2015) إلى أن النزاهة المنهجية والنزاهة الأخلاقية وجهان لعملة واحدة، فالباحث الذي يتساهل أخلاقياً يتساهل منهجياً بالضرورة، حتى وإن لم يُصرح بذلك.

وعلى المستوى المؤسسي، ترتبط الأخلاقيات بسمعة الجامعات ومراكز البحث وقدرتها على التنافس دولياً؛ إذ إن انكشاف حالة انتحال أو تزوير في مؤسسة ما يلطّخ صورتها لسنوات ويُضعف ثقة الجهات الممولة

وشركاء البحث في إنتاجها. وفي السياق السعودي، تنسجم هذه الأهمية مع توجهات رؤية المملكة ٢٠٣٠ التي تضع الجودة والشفافية والمساءلة في صلب منظومة التعليم العالي والبحث العلمي، باعتبارها ركائز لاقتصاد المعرفة.

وعلى **المستوى المجتمعي**، تحمي الأخلاقيات المجتمع من نتائج قد تُترجم إلى سياسات أو ممارسات إدارية ضارة. ففي حقل الموارد البشرية تحديداً، قد تُبنى على نتائج البحث قرارات تتعلق بالتوظيف أو الترقية أو إعادة الهيكلة، ومن ثم فإن أي خلل في موثوقية هذه النتائج ينعكس مباشرة على حياة أفراد ومسارات مؤسسات. وتصبح الأخلاقيات هنا صمام أمان يحول دون توظيف العلم في تبرير قرارات إدارية متحيزة.

كما تحمي الأخلاقيات **المشاركين في البحث** أنفسهم من الإكراه والاستغلال وانتهاك الخصوصية، وتحمي **الباحث** من الوقوع في إشكاليات قانونية أو مهنية قد تُنتهي مسيرته الأكاديمية. ومن ثم، فإن الالتزام الأخلاقي ليس قيداً يَكبّل الباحث، بل ضمانة تحفظ له ولبحثه ولمؤسسته الاعتبار العلمي.

ثالثاً: المبادئ الأساسية لأخلاقيات البحث العلمي

تتنظم أخلاقيات البحث العلمي حول مجموعة من المبادئ المتداخلة التي تتشكل في تكاملها سياقاً يحمي العملية البحثية. وفيما يلي عرض لأبرزها:

- أ- **الأمانة العلمية: (Scientific Integrity)** تعني التزام الباحث بنقل المعلومات عن مصادرها كما هي، وعدم نسبة أفكار الآخرين إلى نفسه، وعدم الإخلال بسياق النصوص المقتبسة. ويُعدّ هذا المبدأ الحاجز الأول أمام الانتحال بصوره المختلفة. **مثال:** أن يستخدم الباحث في الإطار النظري لبحثه فقرة من دراسة سابقة لـ Ulrich (1997) حول دور الموارد البشرية الاستراتيجي، فيوثّقها داخل المتن وفي قائمة المراجع، بدلاً من إعادة صياغتها بصورة قريبة وإيهام القارئ بأنها نتاج تفكيره الخاص.
- ب- **النزاهة: (Honesty)** تتجاوز النزاهة الأمانة في النقل لتشمل صدق الباحث في كل ما يقدمه: من فرضيات، إلى أدوات، إلى نتائج، إلى حدود للدراسة. فالباحث النزّيه يُفصح عن الإخفاقات لا الإنجازات فقط، ويعترف بالقيود المنهجية لدراسته. **مثال:** أن يُصرّح الباحث في دراسته عن استراتيجيات الموارد البشرية بأن استبانته وُزّعت على إدارات في ثلاث مدن فقط، وأن النتائج لا تُعمّم على المملكة كلها، بدلاً من الإيحاء بشمولية لا يدعمها حجم العينة.
- ت- **الموضوعية: (Objectivity)** تعني أن يُبعد الباحث ميوله الشخصية وانطباعاته المسبقة عن مراحل التصميم والتحليل، وأن يدع البيانات تتحدث عن نفسها. والموضوعية لا تعني الحياد المطلق – إذ إن اختيار الموضوع نفسه ينطوي على قيمة – ولكنها تعني الانضباط بالمنهج في إصدار الأحكام. **مثال:** أن يتجنب الباحث صياغة أسئلة استبانته بطريقة موحية مثل: "ألا توافق على أن استراتيجيات الموارد البشرية الحديثة هي الأفضل لجذب الكفاءات؟"، وأن يستبدلها بأخرى محايدة تقيس الرأي دون توجيهه.
- ث- **السرية: (Confidentiality)** تستلزم حماية هوية المشاركين والمعلومات المرتبطة بهم، بحيث لا يُستخدم اسم الموظف أو مسماه الوظيفي أو إدارته بطريقة تكشفه أمام إدارته. **مثال:** أن يلجأ الباحث إلى الترميز،

فيستبدل أسماء الإدارات والموظفين برموز (إدارة أ، موظف ١٧)، وأن يحتفظ بمفتاح الترميز في ملف معزول لا يصل إليه أحد سواه.

ج- **الموافقة المستنيرة (Informed Consent)** تقتضي إعلام المشارك إعلاماً تاماً بطبيعة البحث وأهدافه واستخدامات بياناته وحقه في الانسحاب في أي وقت دون تبعات، قبل أخذ موافقته الكتابية أو الإلكترونية. **مثال:** أن يُرفق الباحث في صدر الاستبانة الموزّعة على موظفي إدارات الموارد البشرية فقرة توضح الغرض الأكاديمي للدراسة، وتؤكد أن البيانات لن تُستخدم في تقييم وظيفي، وأن المشاركة طوعية بالكامل.

رابعاً: القضايا الأخلاقية في البحث العلمي

على الرغم من وضوح المبادئ السابقة نظرياً، يصطدم الباحثون في الممارسة بقضايا متعددة قد تُغري بعضهم بتجاوز الحدود الأخلاقية. ومن أبرز هذه القضايا:

- i. **الانتحال العلمي (Plagiarism):** لا يقتصر الانتحال على النسخ الحرفي، بل يمتد إلى الانتحال الذاتي (إعادة نشر الباحث لعمله السابق دون إشارة)، والانتحال البنائي (نقل بنية فقرات سابقة مع تغيير المفردات)، والانتحال الفسيفسائي (تركيب نص من مقاطع متعددة دون توثيق). **مثال واقعي:** كشفت دراسة لـ Bretag وآخرين (٢٠١٩) عن انتشار ظاهرة "التعاقد الأكاديمي (Contract Cheating)" في عدد من الجامعات الأسترالية، حيث يلجأ الطلاب إلى جهات خارجية لإعداد رسائلهم، مما دفع تلك الجامعات إلى تبني سياسات صارمة للكشف عن هذا النمط.
- ii. **تزوير البيانات وتلفيقها (Fabrication and Falsification):** التزوير هو اختلاق بيانات لم تُجمع أصلاً، أما التلفيق فهو تعديل بيانات حقيقية لتُعطي نتائج مرغوبة. **مثال:** أن يتلقى باحث في دراسته عن استراتيجيات الموارد البشرية ١٨٠ استبانة، لكنه يجد أن نسبة كبيرة منها لا تدعم فرضياته، فيلجأ إلى تعديل بعض الإجابات أو إضافة استبانات وهمية لتحسين دلالة النتائج الإحصائية. وهذا السلوك يُعد من أخطر الانتهاكات لأنه يُسمم البيانات في مصدرها.
- iii. **التحيز (Bias):** يتسرب التحيز إلى البحث من مداخل كثيرة: اختيار العينة، صياغة الأسئلة، تأويل النتائج، اختيار المراجع. **مثال:** أن يقتصر الباحث في عينته على إدارات الموارد البشرية في الشركات الكبرى الناجحة، متجاهلاً الشركات الصغيرة والمتوسطة التي تعاني صعوبات في جذب الكفاءات، فينتهي إلى صورة وردية عن استراتيجيات الموارد البشرية لا تعكس الواقع الكامل.
- iv. **انتهاك الخصوصية (Privacy Violation):** يحدث حين يتجاوز الباحث الحدود المتفق عليها في التعامل مع بيانات المشاركين، سواء بنشر بيانات قابلة للتعرف، أو بمشاركتها مع أطراف ثالثة. وفي السياق السعودي، يلزم نظام حماية البيانات الشخصية (PDPL) الصادر عام ٢٠٢١ بمعايير صارمة في معالجة البيانات الشخصية، ويُحمّل المسؤولية القانونية لمن يتجاوزها. **مثال افتراضي:** أن يحتفظ باحث بقاعدة بيانات تتضمن أسماء موظفين وأرائهم في قياداتهم، ثم تتسرب هذه القاعدة إلى الإدارة، مما قد يُعرض الموظفين لتبعات وظيفية.
- v. **تضارب المصالح (Conflict of Interest):** يقع حين تتشابك علاقات الباحث المالية أو المهنية مع موضوع بحثه بصورة قد تؤثر في موضوعيته. **مثال:** أن يجري باحث دراسة عن فاعلية برامج

جذب الكفاءات في شركة يعمل بها أحد أقاربه مديراً للموارد البشرية، فيميل – بقصد أو دون قصد – إلى إبراز نقاط القوة وإخفاء نقاط الضعف. والمعالجة الأخلاقية لا تستلزم بالضرورة الانسحاب من البحث، بل الإفصاح الواضح عن هذه العلاقة في منهجية الدراسة.

تتقاطع هذه القضايا جميعاً عند نقطة واحدة: أن الباحث يُقدّم منتجاً معرفياً سيُبنى عليه قرار، ومن ثم فإن أي خلل في صدق هذا المنتج ينقل الخلل إلى القرار.

خامساً: القواعد واللوائح المنظمة لأخلاقيات البحث العلمي

أدركت المؤسسات الأكاديمية والمهنية مبكراً أن المبادئ الأخلاقية – مهما كانت واضحة – تحتاج إلى آليات تنظيمية تُترجمها إلى ممارسة، فظهرت منظومة متكاملة من القواعد واللوائح على المستويين الدولي والمحلي.

على المستوى الدولي، تُعدّ لجان أخلاقيات البحث المؤسسية – (Institutional Review Boards (IRBs) الآلية الأكثر انتشاراً، وهي هيئات مستقلة داخل الجامعات والمراكز البحثية تتولى مراجعة مقترحات البحوث التي تتضمن مشاركين بشريين، والتأكد من أنها تستوفي شروط الموافقة المستنيرة والسرية وعدم الإضرار. وقد نشأت هذه اللجان في الأصل استجابة لانتهاكات تاريخية – مثل تجارب تاسكيجي – ثم تطوّرت لتصبح ركناً مؤسسياً ثابتاً.

ومن أبرز المرجعيات الدولية كذلك دليل الجمعية الأمريكية لعلم النفس (APA Publication Manual) في طبعته السابعة، الذي يضع معايير تفصيلية للتوثيق وعرض النتائج، ويُخصّص فصلاً كاملاً للسلوك الأخلاقي في النشر، يتناول قضايا التأليف، والإفصاح عن مصادر التمويل، وحفظ البيانات لفترات محددة. كما تُعدّ توصية اليونسكو بشأن العلم المفتوح (UNESCO, 2021) وإعلان سنغافورة حول النزاهة البحثية (Singapore Statement on Research Integrity, 2010) من المرجعيات الأخلاقية التي تستند إليها المجالات والمؤسسات في صياغة سياساتها.

على المستوى المحلي السعودي، أنشئت الهيئة الوطنية للأخلاقيات الحيوية والطبية التابعة لمدينة الملك عبدالعزيز للعلوم والتقنية، وأصدرت ضوابط للبحث العلمي على الكائنات الحية والإنسان، تُلزم الجامعات بتشكيل لجان أخلاقيات داخلية. كما أصدرت الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي (SDAIA) والمكتب الوطني لإدارة البيانات (NDMO) أطراً تنظيمية لإدارة البيانات الشخصية، يُلتزم بها في البحوث التي تتضمن جمع بيانات من الأفراد. وتنسجم هذه الأطر مع توجّه رؤية ٢٠٣٠ نحو حماية الخصوصية بالتوازي مع تمكين الاقتصاد المعرفي.

وتكمن أهمية هذه القواعد في أنها تُحوّل الالتزام الأخلاقي من خيار شخصي للباحث إلى التزام مؤسسي مُتحقّق منه، وتوفّر مرجعية موضوعية يمكن العودة إليها عند النزاع، وتُسهّل قبول البحث في المجالات الدولية المحكّمة التي باتت تشترط الإفصاح عن موافقة لجنة الأخلاقيات قبل النظر في النشر.

سادساً: التطبيق العملي على موضوع البحث

ينطلق هذا البحث من سؤال محوري حول أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الحديثة – كاستراتيجيات العلامة التوظيفية، والتوظيف القائم على البيانات، وإدارة المواهب، وبرامج تجربة الموظف – على جذب الكفاءات وتحسين الأداء الوظيفي، وذلك بالتطبيق الميداني على إدارات الموارد البشرية في عدد من المنظمات. ولأن البحث يتعامل مع موظفين عاملين فعلياً، تعلقت الاعتبارات الأخلاقية في كل مرحلة من مراحلها، وفيما يلي تطبيق المبادئ السابقة عليه:

أولاً: في مرحلة تصميم الدراسة حرصت الدراسة منذ بدايتها على صياغة أسئلتها وفرضياتها بصورة لا تتحاز لنتيجة بعينها. فلم يُفترض مسبقاً أن استراتيجيات الموارد البشرية الحديثة تُحدث أثراً إيجابياً، وإنما طُرح الأثر بوصفه سؤالاً مفتوحاً قابلاً للنفي أو الإثبات. كما حُدّد مجتمع الدراسة بدقة (موظفو إدارات الموارد البشرية في المنظمات المستهدفة)، وصُمّمت العينة لتعكس تنوعاً قطاعياً ووظيفياً، تجنباً لانحياز الاختيار.

ثانياً: في مرحلة جمع البيانات أعدت أداة الدراسة (الاستبانة) بحيث يتصدّر لها قسم تعريف يوضح اسم الباحث، والجهة الأكاديمية المشرفة، والهدف من الدراسة، والاستخدام البحثي الحصري للبيانات، والمدة المتوقعة للإجابة، وحق المشارك في الانسحاب في أي وقت دون إبداء أسباب ودون أي تبعات. ودُيّل هذا القسم بإقرار بالموافقة المستنيرة لا تنتقل الاستبانة إلى أسئلتها الفعلية إلا بعد تأكيده. وعند التوزيع، اعتمدت قنوات محايدة (روابط إلكترونية يصل إليها الموظف خارج أوقات العمل الرسمية إن أمكن)، لتفادي أي شعور بالإلزام أو الرقابة من جهة العمل.

كذلك جُمعت البيانات عبر منصة آمنة، ولم تُطلب أي بيانات قابلة للتعرف الشخصي (الاسم الكامل، الرقم الوظيفي، البريد الإلكتروني) إلا في الحدود التي يقتضيها التحقق الإحصائي، ومع التزام صريح بحذفها بعد المراجعة.

ثالثاً: في الحفاظ على السرية والخصوصية اعتمد نظام ترميز ثنائي: ترميز للمنظمات (م، ١، ٢، ...) وترميز للمستجيبين داخل كل منظمة. ولم يُكشف عن اسم أي منظمة أو فرد في متن البحث أو في الجداول. وحُفظت البيانات الخام في ملف مشفّر على جهاز يخص الباحث وحده، مع نسخة احتياطية محمية بكلمة مرور. وحُدّدت مدة الاحتفاظ بالبيانات بخمس سنوات من تاريخ مناقشة البحث، تُتلف بعدها وفقاً لما يوصي به دليل APA (2020) ومتطلبات نظام حماية البيانات الشخصية السعودي.

رابعاً: في تحليل البيانات وعرض النتائج التزم بمبدأ الموضوعية في التحليل الإحصائي، فاستُخدمت الأدوات الإحصائية المناسبة لطبيعة البيانات (اختبارات الفرضيات، تحليل الانحدار، معاملات الارتباط) دون انتقاء يخدم نتيجة مسبقة. وعُرضت النتائج كاملة، بما فيها تلك التي لم تدعم الفرضيات، إذ إن النتائج السلبية لا تقل قيمة معرفية عن الإيجابية.

خامساً: في التعامل مع المراجع والإطار النظري وثّقت جميع الاقتباسات داخل المتن وفي قائمة المراجع وفق أسلوب – APA الإصدار السابع، وأعيدت صياغة الأفكار المقتبسة بأسلوب الباحث مع الإشارة الواضحة إلى مصادرها. وتجنّب الباحث الانتحال الذاتي، فلم يُعد استخدام نصوص من أعماله السابقة دون إشارة.

سادساً: في إدارة المخاطر المحتملة رغم أن طبيعة البحث لا تنطوي على مخاطر جسدية، إلا أن هناك مخاطر نفسية ومهنية محتملة، كأن يشعر بعض المستجيبين بالقلق من أن آراءهم في استراتيجيات الموارد البشرية قد تصل إلى إدارتهم. وقد عولج هذا الخطر بثلاث طبقات: السرية التامة، وعدم جمع أي بيانات شخصية، والتأكيد المتكرر في الاستبانة على الاستخدام الأكاديمي الحصري. كما أُعدت آلية للتواصل مع الباحث في حال رغب أي مشارك في الاستفسار أو الانسحاب.

سابعاً: في الإفصاح عن تضارب المصالح أفصح الباحث في منهجية الدراسة عن عدم وجود تضارب مصالح مادي أو وظيفي مع أي من المنظمات المشاركة، وعن أن الدراسة ذاتية التمويل ولا تتلقى دعماً من جهة قد تتأثر بنتائجها.

ويتضح من هذا التطبيق أن الالتزام الأخلاقي لم يُعالج في فقرة مستقلة من البحث، بل تخلل بنيته كاملة، من تصميم الفرضية إلى توثيق المرجع الأخير.

سابعاً: الخاتمة

سعى هذا التقرير إلى تقديم قراءة متكاملة لأخلاقيات البحث العلمي بوصفها منظومة حاکمة لا إضافة شكلية. وانطلاقاً من التعريف المفاهيمي للأخلاقيات، انتقل العرض إلى تحليل أهميتها على المستويات الإستمولوجية والمؤسسية والمجتمعية، ثم إلى مبادئها الأساسية في الأمانة العلمية والنزاهة والموضوعية والسرية والموافقة المستنيرة، ثم إلى أبرز قضاياها في الانتحال والتزوير والتحيز وانتهاك الخصوصية وتضارب المصالح، ثم إلى الأطر التنظيمية الدولية والمحلية التي تُؤسسها مؤسسياً، وانتهى بإسقاط هذه المبادئ على بحث الطالب في أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الحديثة على جذب الكفاءات وتحسين الأداء الوظيفي.

والخلاصة التي يتركها هذا التقرير هي أن الأخلاقيات في البحث العلمي ليست عائقاً أمام إنجاز البحث ولا ترفاً يُضاف إليه، بل هي شرط وجوده ومصداقيته. فالباحث الذي يُهمل البعد الأخلاقي قد يصل إلى نتائج "إحصائياً دالة" لكنها "علمياً مشكوك فيها"، بينما الباحث الملتزم أخلاقياً يُنتج معرفة قابلة للبناء عليها، حتى وإن كانت نتائجها متواضعة.

وفي حقل إدارة الموارد البشرية تحديداً، تتضاعف هذه المسؤولية، لأن البحث يتعامل مع بشر يعملون في سياقات تنظيمية حساسة، وقد تُترجم نتائجه إلى قرارات تمسّ مساراتهم المهنية. ومن ثم، يوصي الباحث بأن تُدرج وحدة مستقلة عن أخلاقيات البحث في مناهج برامج الماجستير في إدارة الموارد البشرية، وأن تُفعل لجان الأخلاقيات في الجامعات السعودية بصورة أكثر تكاملاً مع متطلبات نظام حماية البيانات الشخصية، وأن يُولي الباحثون الشباب اهتماماً مبكراً ببناء وعيهم الأخلاقي بوصفه جزءاً من بناء هويتهم الأكاديمية، انسجاماً مع تطلعات رؤية المملكة ٢٠٣٠ في بناء منظومة بحثية رصينة وشفافة.

ثامناً: المراجع

المراجع العربية

- بدوي، أحمد زكي. (2019). *أخلاقيات البحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية*. القاهرة: دار الفكر العربي.
- العساف، صالح بن حمد. (2018). *المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية* (ط. ٥). الرياض: دار الزهراء.
- الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي. (2021). *نظام حماية البيانات الشخصية*. الرياض: SDAIA.
- المكتب الوطني لإدارة البيانات. (2022). *الضوابط الوطنية لإدارة البيانات وحماية البيانات الشخصية*. الرياض: NDMO.

المراجع الأجنبية

- Bretag, T., Harper, R., Burton, M., Ellis, C., Newton, P., Rozenberg, P., Saddiqui, S., & van Haeringen, K. (2019). Contract cheating: A survey of Australian university students. *Studies in Higher Education*, 44(11), 1837–1856.
- Israel, M. (2015). *Research ethics and integrity for social scientists: Beyond regulatory compliance* (2nd ed.). SAGE.
- Resnik, D. B. (2020). *The ethics of research with human subjects: Protecting people, advancing science, promoting trust*. Springer.
- American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association* (7th ed.). APA.
- Ulrich, D. (1997). *Human resource champions: The next agenda for adding value and delivering results*. Harvard Business School Press.
- UNESCO. (2021). *Recommendation on Open Science*. Paris: UNESCO.
- World Conferences on Research Integrity. (2010). *Singapore statement on research integrity*. WCRI.