



مجلة الدراسات والبحوث التربوية

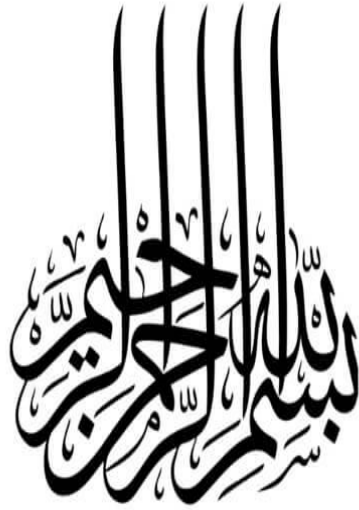
JOURNAL OF STUDIES AND EDUCATIONAL RESEARCHES

المجلد (٦) العدد (١٨) سبتمبر ٢٠٢٦م

مجلة علمية دورية محكمة

يصدرها مركز العطاء للاستشارات التربوية - الكويت بالتعاون مع كلية العلوم التربوية
جامعة الطفيلة التقنية - الاردن

ISSN: 2709-5231 الترخيم الدولي



مجلة الدراسات والبحوث التربوية

Journal of Studies and Educational Researches (JSER)

علمية دورية محكمة يصدرها مركز العطاء للاستشارات التربوية- دولة الكويت
بالتعاون مع كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن

ISSN: 2709-5231

للمجلة معامل تأثير عربي ومفهرسة في العديد من قواعد المعلومات الدولية



رئيس التحرير

أ.د. عبدالله عبد الرحمن الكندري

أستاذ المناهج وطرق التدريس - كلية التربية الأساسية - الكويت

مدير التحرير

د. صفوت حسن عبد العزيز - مركز البحوث التربوية - وزارة التربية - الكويت

هيئة التحرير

أ.د. لولوه صالح رشيد الرشيد

أستاذ الصحة النفسية وعميد كلية العلوم والآداب - جامعة

القصيم - المملكة العربية السعودية

أ.د. أحمد عودة سعود القرارة

أستاذ المناهج وطرق التدريس والعميد السابق - كلية العلوم

التربوية - جامعة الطفيلة التقنية - الأردن

أ.د. منال محمد خضير

أستاذ المناهج وطرق التدريس - وكييل كلية التربية لشئون الطلاب -

جامعة أسوان - مصر

د. أحمد فهد السحيمي

المركز العربي لتأليف وترجمة العلوم الصحية - الكويت

أ.د. بدر محمد ملك

أستاذ ورئيس قسم الأصول والإدارة التربوية سابقاً - كلية التربية

الأساسية - الكويت

أ.د. راشد علي السهل

أستاذ ورئيس قسم علم النفس التربوي - كلية التربية -

جامعة الكويت

أ.د. دلال فرحان نافع العنزي

أستاذ المناهج وطرق التدريس - كلية التربية الأساسية -

الكويت

د. غازي عنيزان الرشيد

أستاذ مشارك أصول التربية - كلية التربية - جامعة الكويت

اللجنة العلمية

أ.د. محمد أحمد خليل الرفوع

أستاذ علم النفس التربوي - كلية العلوم التربوية - جامعة

الطفيلة التقنية - الأردن

أ.د. محمد إبراهيم طه خليل

أستاذ أصول التربية ومدير مركز الجامعة للتعليم المستمر

وتعليم الكبار - كلية التربية - جامعة طنطا - مصر

أ.د. إيمان فؤاد محمد الكاشف

أستاذ التربية الخاصة والصحة النفسية ووكيل كلية الإعاقة والتأهيل

لشئون الطلاب - جامعة الزقازيق - مصر

أ.د. خالد عطية السعودي

أستاذ المناهج وطرق التدريس وعميد كلية العلوم التربوية سابقاً -

جامعة الطفيلة التقنية - الأردن

أ.د. صلاح فؤاد مكاوي

أستاذ ورئيس قسم الصحة النفسية والعميد السابق - كلية التربية -

جامعة قناة السويس - مصر

أ.د. عمر محمد الخرابشة

أستاذ الإدارة التربوية - كلية الأميرة عالية الجامعية - جامعة البلقاء التطبيقية -

الأردن

- أ.د. فايز منشد الظفيري
أستاذ تكنولوجيا التعليم والعميد السابق- كلية التربية - جامعة الكويت
- أ.د. عبد الناصر السيد عامر
أستاذ القياس والتقويم ورئيس قسم علم النفس التربوي- كلية التربية- جامعة قناة السويس- مصر
- أ.د. السيد علي شهدة
أستاذ المناهج وطرق التدريس المتفرغ- كلية التربية- جامعة الزقازيق- مصر
- أ.د. أنمار زيد الكيلاني
أستاذ التخطيط التربوي- وعميد كلية العلوم التربوية سابقاً- الجامعة الأردنية- الأردن
- أ.د. لما ماجد موسى القيسي
أستاذ الإرشاد النفسي والتربوي ورئيس قسم علم النفس التربوي سابقاً- كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن
- أ.د. سامية إبريغم
أستاذ علم النفس- كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية- جامعة العربي بن مهيدي- أم البواقي- الجزائر
- أ.د. عاصم شحادة علي
أستاذ اللسانيات التطبيقية- الجامعة الإسلامية العالمية- ماليزيا
- أ.د. يحيى عبدالرزاق قطران
أستاذ تقنيات التعليم والتعليم الإلكتروني- كلية التربية - جامعة صنعاء- اليمن
- أ.د. صالح أحمد عابنة
أستاذ الإدارة التربوية- كلية العلوم التربوية- الجامعة الأردنية- الأردن
- أ.د. مسعودي طاهر
أستاذ علم النفس- جامعة زيان عاشور الجلفة- الجزائر
- أ.د. عادل إسماعيل العلوي
أستاذ الإدارة- جامعة البحرين- مملكة البحرين
- أ.د. حجاج غانم علي
أستاذ علم النفس التربوي- كلية التربية بقنا- جامعة جنوب الوادي- مصر
- أ.د. جعفر وصفي أبو صاع
أستاذ أصول التربية المشارك وعميد كلية الآداب والعلوم التربوية- جامعة فلسطين التقنية- فلسطين
- أ.د.م. الأميرة محمد عيسى
أستاذ المناهج وطرق التدريس المساعد- كلية التربية- جامعة الطائف- المملكة العربية السعودية
- د. يوسف محمد عيد
أستاذ مشارك الإرشاد النفسي والتربية الخاصة- كلية التربية- جامعة الملك خالد- السعودية
- د. خالد محمد الفضالة
أستاذ مشارك أصول التربية- كلية التربية الأساسية- الكويت
- أ.د. محمد سلامة الرصاعي
أستاذ المناهج وطرق التدريس- وعميد البحث العلمي والدراسات العليا سابقاً- كلية العلوم التربوية- جامعة الحسين بن طلال- الأردن
- أ.د. الغريب زاهر إسماعيل
أستاذ ورئيس قسم تكنولوجيا التعليم ووكيل كلية التربية سابقاً- جامعة المنصورة- مصر
- أ.د. نايل محمد الحجايا
أستاذ المناهج وطرق التدريس وعميد كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن
- أ.د. هدى مصطفى محمد
أستاذ ورئيس قسم المناهج وطرق التدريس- كلية التربية- جامعة سوهاج- مصر
- أ.د. محمد سليم الزبون
أستاذ أصول التربية- وعميد كلية العلوم التربوية سابقاً- الجامعة الأردنية- الأردن
- أ.د. عبدالله عقله الهاشم
أستاذ ورئيس قسم المناهج وطرق التدريس سابقاً- كلية التربية- جامعة الكويت
- أ.د. عادل السيد سرايا
أستاذ ورئيس قسم تكنولوجيا التعليم- كلية التربية النوعية- جامعة الزقازيق- مصر
- أ.د. حنان صبيحي عبيد
رئيس قسم الدراسات العليا- الجامعة الأمريكية- مينسوتا
- أ.د. سناء محمد حسن
أستاذ المناهج وطرق التدريس- كلية التربية- جامعة سوهاج- مصر
- أ.د. عائشة عبيزة
أستاذ الدراسات اللغوية وتعليمية اللغة العربية- جامعة عمّار ثليجي بالأغواط- الجزائر
- أ.د. حاكم موسى الحسنائي
أستاذ المناهج وطرق التدريس- كلية التربية- جامعة بغداد- ومعاون مدير مركز كربلاء الدراسي- الكلية التربوية المفتوحة- العراق
- أ.د. حنان فوزي أبو العلا
أستاذ الصحة النفسية- كلية التربية- جامعة المنيا- مصر
- أ.د.م. ربيع عبدالرؤوف عامر
أستاذ التربية الخاصة المساعد- كلية التربية- جامعة الملك سعود- المملكة العربية السعودية
- أ.د.م. هديل حسين فرج
أستاذ التربية الخاصة المساعد- كلية العلوم والآداب- جامعة الحدود الشمالية- السعودية
- د. نهال حسن الليثي
أستاذ مشارك اللغويات والترجمة- كلية الألسن- جامعة قناة السويس- مصر

د. عروب أحمد القطان
أستاذ مشارك الإدارة التربوية- كلية التربية الأساسية- الكويت

د. هديل يوسف الشطي
أستاذ مشارك أصول التربية- كلية التربية الأساسية- الكويت

الهيئة الاستشارية للمجلة

- | | |
|---|--|
| أ.د عبد الرحمن أحمد الأحمد
أستاذ المناهج وطرق التدريس وعميد كلية التربية سابقاً- جامعة الكويت | أ.د جاسم يوسف الكندري
أستاذ أصول التربية ونائب مدير جامعة الكويت سابقاً |
| أ.د حسن سوادى نجيبان
عميد كلية التربية للبنات- جامعة ذي قار- العراق | أ.د فريح عويد العنزي
أستاذ علم النفس وعميد كلية التربية الأساسية- الكويت |
| أ.د علي محمد اليعقوب
أستاذ الأصول والإدارة التربوية- كلية التربية الأساسية- ووكيل وزارة التربية سابقاً- الكويت | أ.د محمد عبود الجراحشة
أستاذ القيادة التربوية وعميد كلية العلوم التربوية سابقاً- جامعة آل البيت- الأردن |
| أ.د أحمد عابد الطنطاوي
أستاذ ورئيس قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية سابقاً- كلية التربية- جامعة طنطا- مصر | أ.د تيسير الخوالدة
أستاذ أصول التربية وعميد الدراسات العليا سابقاً- جامعة آل البيت- الأردن |
| أ.د محمد عرب الموسوي
رئيس قسم الجغرافيا- كلية التربية الأساسية- جامعة ميسان- العراق | أ.د محسن عبدالرحمن المحسن
أستاذ أصول التربية- كلية التربية- جامعة القصيم- السعودية |
| أ.د وليد السيد خليفة
أستاذ علم النفس التعليمي والإحصاء التربوي- وعميد كلية التربية للبنات بمرسى مطروح- جامعة الأزهر- مصر | أ.د صالح أحمد شاكر
أستاذ ورئيس قسم تكنولوجيا التعليم- كلية التربية النوعية- جامعة المنصورة- مصر |
| أ.د أحمد محمود الثوابيه
أستاذ القياس والتقويم- كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن | أ.د مهني محمد إبراهيم غنايم
أستاذ التخطيط التربوي واقتصاديات التعليم- كلية التربية- جامعة المنصورة- مصر |
| أ.د سفيان بوعطيط
أستاذ علم النفس- جامعة 20 أوت 1955- سكيكدة- الجزائر | أ.د سليمان سالم الحجايا
أستاذ الإدارة التربوية- كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن |

التدقيق اللغوي للمجلة

أ.د خالد محمد عواد القضاة- جامعة العلوم الإسلامية- الأردن

أمين المجلة

أ. محمد سعد إبراهيم عوض

التعريف بالمجلة

تصدر مجلة الدراسات والبحوث التربوية عن مركز العطاء للاستشارات التربوية- دولة الكويت بالتعاون مع كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن كل أربعة شهور، وهي مجلة علمية دورية محكمة بإشراف هيئة تحرير وهيئة علمية تضم نخبة من الأساتذة، وتسعى المجلة للإسهام في تطوير المعرفة ونشرها من خلال طرح القضايا المعاصرة في مختلف التخصصات التربوية، والاهتمام بقضايا التجديد والإبداع، ومتابعة ما يستجد في مختلف مجالات التربية؛ والمجلة مفهومة في العديد من قواعد المعلومات الدولية، ومنها: دار المنظومة Dar Almandumah، معرفة e- MAREFA، شعبة Shamaa، قاعدة المعلومات التربوية Edu Searach، جوجل سكولار، المكتبة الرقمية العربية AskZad، والمجلة معامل تأثير عربي.

أهداف المجلة

- تهدف المجلة إلى دعم الباحثين في مختلف التخصصات التربوية من خلال توفير وعاء جديد للنشر يلبي حاجات الباحثين داخل الكويت وخارجها. ويمكن تحديد أهداف المجلة بشكل تفصيلي في الأهداف الأربعة التالية:
1. المشاركة الفاعلة مع مراكز البحث العلمي لإثراء حركة البحث في المجال التربوي.
 2. استنهاض الباحثين المتميزين للإسهام في طرح المعالجات العلمية المتعمقة والمبتكرة للمستجدات والقضايا التربوية.
 3. توفير وعاء لنشر الأبحاث العلمية الأصيلة في مختلف التخصصات التربوية.
 4. متابعة المؤتمرات والندوات العلمية في مجال العلوم التربوية.

مجالات النشر في المجلة

تهتم مجلة الدراسات والبحوث التربوية بنشر الدراسات والبحوث التي لم يسبق نشرها في مختلف التخصصات التربوية، على أن تتصف بالأصالة والجدة، وتتبع المنهجية العلمية، وتراعي أخلاقيات البحث العلمي. كما تنشر المجلة ملخصات رسائل الماجستير والدكتوراه ذات العلاقة بمختلف التخصصات التربوية، والمراجعات العلمية، وتقارير البحوث والمراسلات العلمية القصيرة، وتقارير المؤتمرات والمنتديات العلمية، والكتب والمؤلفات المتخصصة في التربية ونقدها وتحليلها.

القواعد العامة لقبول النشر في المجلة

1. تقبل المجلة نشر البحوث باللغتين العربية والإنجليزية وفقاً للمعايير التالية:
- توافر شروط البحث العلمي المعتمد على الأصول العلمية والمنهجية المتعارف عليها في كتابة البحوث الأكاديمية في مجالات التربية المختلفة.
 - أن تحتوي الصفحة الأولى من البحث على:
 - اسم الباحث ودرجته العلمية والجامعة التي ينتمي إليها.
 - البريد الإلكتروني للباحث، ورقم الهاتف النقال.
 - ملخص للبحث باللغة العربية والإنجليزية في حدود (150) كلمة.
 - الكلمات المفتاحية بعد الملخص.
 - ألا يزيد عدد صفحات البحث عن (30) صفحة متضمنة الهوامش والمراجع.
 - أن تكون الجداول والأشكال مُدرجة في أماكنها الصحيحة، وأن تشمل العناوين والبيانات الإيضاحية الضرورية، ويُراعى ألا تتجاوز أبعاد الأشكال والجداول حجم الصفحة.
 - أن يكون البحث ملتزماً بدقة التوثيق حسب دليل جمعية علم النفس الأمريكية APA الإصدار السادس، وحسن استخدام المصادر والمراجع، وتثبيت مراجع البحث في نهايته.
 - أن يكون البحث خالياً من الأخطاء اللغوية والنحوية والإملائية.
 - أن يلتزم الباحث بالخطوط وأحجامها على النحو التالي:

- اللغة العربية: نوع الخط (Sakkal Majalla), وحجم الخط (14).
- اللغة الإنجليزية: نوع الخط (Times New Roman), وحجم الخط (14).
- تكتب العناوين الرئيسية والفرعية بحجم (16) غامق (Bold).
- أن تكون المسافة بين الأسطر (1.15) بالنسبة للبحوث باللغة العربية, وتكون المسافة بين الأسطر (1.5) بالنسبة للبحوث باللغة الإنجليزية.
- تترك مسافة (2.5) لكل من الهامش العلوي والسفلي والجانبين.

2. ألا يكون البحث قد سبق نشره أو قُدم للنشر في أي جهة أخرى.
3. تحتفظ المجلة بحقها في إخراج البحث وإبراز عناوينه بما يتناسب وأسلوبها في النشر.
4. ترحب المجلة بنشر ما يصلها من ملخصات الرسائل الجامعية التي تمت مناقشتها وإجازتها في مجال التربية، على أن يكون الملخص من إعداد صاحب الرسالة نفسه.
5. بالمجلة باب لنشر موضوعات تهتم المجتمع التربوي يكتب فيه أعضاء التحرير.

إجراءات النشر في المجلة

1. ترسل الدراسات والبحوث وجميع المراسلات باسم رئيس تحرير مجلة الدراسات والبحوث التربوية على الإيميل التالي: submit.jser@gmail.com
2. يرسل البحث إلكترونياً بخطوط متوافقة مع أجهزة (IBM)، بحيث يظهر في البحث اسم الباحث ولقبه العلمي، ومكان عمله.
3. يُرفق ملخص البحث المراد نشره في حدود (100-150 كلمة) سواء كان البحث باللغة العربية أو الإنجليزية، مع كتابة الكلمات المفتاحية الخاصة بالبحث (Key Words).
4. يرفق مع البحث موجز للسيرة الذاتية للباحث.
5. في حالة قبول البحث مبدئياً يتم عرضه على مُحكِّمين من ذوي الاختصاص في مجال البحث، لإبداء آرائهم حول مدى أصالة البحث وقيمه العلمية، ومدى التزام الباحث بالمنهجية المتعارف عليها، وتحديد مدى صلاحية البحث للنشر في المجلة من عدمها.
6. يُخطر الباحث بقرار صلاحية بحثه من عدمها خلال شهر من تاريخ استلام البحث.
7. في حالة ورود ملاحظات من المحكمين تُرسل إلى الباحث لإجراء التعديلات اللازمة، على أن يعاد إرسال البحث بعد التعديل إلى المجلة خلال مدة أقصاها شهر، ولا يجوز سحب البحث من المجلة بعد تحكيمه.
8. تؤول جميع حقوق النشر للمجلة.
9. لا تلتزم المجلة بنشر كل ما يرسل إليها.
10. المجلة لا ترد الأبحاث المرسلة إليها سواء كانت منشورة أو غير قابلة للنشر، وللمجلة وإدارتها حق التصرف في ذلك.

عناوين المراسلة

البريد الإلكتروني:

submit.jser@gmail.com

الهاتف:

0096599946900

العنوان:

الكويت- العديلية- شارع أحمد مشاري العدواني

الموقع الإلكتروني:

www.jser-kw.com



المحتويات

م	العنوان	الصفحة
-	الافتتاحية	viii
1	توظيف الإعلام الرقمي في دعم التعلم الذاتي: دراسة تطبيقية على المنصات التعليمية، د. نيفين محمد محمود عيسى.....	39-1
2	القيادة التحولية وعلاقتها بمستوى الدافعية لدى العاملين في مراكز الخدمات الإنسانية، د. إبراهيم بن عبد الله البشري؛ أ. عبد الله بن سليمان العصيل.....	75-40
3	العدالة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي: مراجعة ممنهجة، أ. فيصل عبدالله المسيلم؛ أ.د عثمان حمود الخضر؛ أ.د هشام فتحي جاد الرب.....	110-76
4	الاحتراق الوظيفي لدى مُعلّمي المرحلة الابتدائية في مدارس شَرْقي أَلْقُدس من وجهة نظرهم، أ. شهرزاد محمد حسين عبيدات؛ أ. منال محمد عبدالله أبو عصب.....	145-111
5	بدائل التمويل الجامعي من وجهة نظر القيادات الأكاديمية بجامعة القصيم، د. عواطف علي السيف العوفي؛ أ. غادة محمد العليان.....	179-146
6	دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي في تطوير التعليم المهني لمعلمي الرياضيات ومعوقاته من وجهة نظرهم، أ. هائف بن محمد هائف السبيعي.....	214-180
7	الإرشاد الأكاديمي وعلاقته بالمستوى التحصيلي للطلّابات في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، أ. العنود بنت فيصل بن محمد القحطاني؛ أ. نورة بنت محمد بن سعود الدوسري؛ أ. حنين بنت عبد الله بن ناصر السنيدي؛ د. حصة بنت ناصر بن زيد اليحيى.....	248-215
8	تصور مقترح لبناء الوعي بتحديات الأمن الفكري لدى طلبة وطالبات المرحلة الثانوية بدولة الكويت، أ. ليلى سليمان محمد.....	290-249
9	تطبيق قواعد السلوك والمواظبة وعلاقته بمستوى الانضباط الطلابي في مدارس التعليم العام للبنين بمحافظة البكيرية، د. إبراهيم بن عبد الله البشري؛ أ. سلطان بن صالح الحربي.....	319-291
10	مدى تضمين قيم السلام الذاتي في مقرر الثقافة الإسلامية بمعهد التمريض في دولة الكويت، أ. وفاء السيد محمد السيد.....	343-320
11	أثر القيادة التحولية على جودة اتخاذ القرار لدى مديرات مدارس التعليم العام بمدينة بريدة، أ. بدور صالح البرادي؛ أ. شريفة مطلق الحربي؛ أ. مريم مرضي العنزي؛ د. شهد الجريفاني.....	375-344

الصفحة	العنوان	م
413-376	درجة تطبيق إستراتيجيات إدارة الصف وعلاقتها بمستوى الدافعية لدى طلبة المرحلة الابتدائية في مدارس شرقي القدس من وجهة نظر المعلمين، أ. منال محمد عبدالله أبو عصب؛ أ. شهرزاد محمد حسين عبيدات....	12
448-414	القيادة السامة وعلاقتها بالأنومية التنظيمية لدى مديرات مدارس التعليم العام الحكومية بمنطقة حائل، أ. بدور صالح البرادي؛ أ. شريفة مطلق الحربي؛ أ. مريم مرضي العنزي؛ أ.د علي صالح الشايع.....	13
485-449	القيادة الأصيلة لدى مديري المدارس بمحافظة النبهانية وعلاقتها بتمكين المدرسة في ضوء النموذج الإشرافي الحديث، أ. فهد بن علي المطرفي؛ د. عبدالله بن رشيد السعدون.....	14
518-486	دور التكنولوجيا الحديثة في تطوير أداء مديرات المدارس الثانوية في مدينة الرياض، د. حصة ناصر اليحيى؛ أ. ريم صلاح فاطم المطيري.....	15
557-519	The Use of Artificial Intelligence in Developing English Language Skills and its Relationship to Job Performance: An Analytical Study on the Employees of the Irbid District Directorate of Agriculture, Dr. Raed Mohammad Al Kilani ; Prof Dr. Hanan Sobhi Abdullah Obaid; Dr. Doaa makari; Dr. Mohammed Suliman H. Alrefai; Dr. Husni Inam Ali salemp Dr. Rami Abu Sa'aleek; Prof Dr. Mohammed Arab Almusawi; Dr. Worood Ahamd Melhem	16
576-558	An Investigation of Students' Assessment Engagement within Higher Education: A Case Study of General Foundation Program Students at the University of Buraimi, Asma Hamyar Al Azzani; Munnera Hamyar Al Azzani.....	17

المقالات

الصفحة	العنوان	م
609-578	إشكالات قراءة وإقراء المؤلف السردى بالسلك الثانوي التأهيلي (مؤلف الحي اللاتيني لسهيل إدريس نموذجاً)، د. جعفر لعزیز.....	18

الافتتاحية

بسم الله الرحمن الرحيم، عليه نتوكل وبه نسعتهن، نحمده سبحانه كما ينبغي أن يحمد ونصلي ونسلم على أشرف المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وأصحابه والتابعين وبعد،،،

يشهد العالم ثورة معلوماتية كبرى منذ منتصف القرن الماضي بسبب التطور السريع والهائل لتكنولوجيا الإعلام والاتصال، وقاد هذا إلى تغير العديد من المفاهيم والأسس داخل المجتمع، فلم تعد المعدات والآلات الثقيلة ورأس المال الأدوات الرئيسية للنشاط الاقتصادي، إذ حلت محلها المعرفة التي أصبحت المحرك الأساسي للنشاط الاقتصادي والفردى فى كل المجتمعات، وقد أدى تزايد قيمة المعرفة فى العصر الحالى إلى أن أصبحت هى الطريق نحو مجتمع المعرفة الذى تتنافس الدول فى تحقيقه.

وقد جعل ذلك الدول المتقدمة تنفق حوالى (20%) من دخلها القومى فى استيعاب المعرفة، ويستحوذ التعليم على نصف هذه النسبة، كذلك تنفق المنظمات الصناعية والتجارية فى هذه الدول ما لا يقل عن (5%) من دخلها الإجمالى فى التنمية المهنية للعاملين بها، وتنفق ما يتراوح بين (3%-5%) من دخلها الإجمالى فى البحث والتنمية.

ويعد البحث العلمى الوسيلة الرئيسية لإيجاد المعرفة وتطويرها وتطبيقها فى المجتمع، كما يشكل الركيزة الأساسية للتطور العلمى والتقنى والاقتصادى، ويساهم فى رقى الأمم وتقدمها، وهو بمثابة خطوة للابتكار والإبداع، ويمثل البحث العلمى إحدى الركائز الأساسية لأي تعليم جامعى متميز، ويعد من أهم المعايير التى تعتمد عليها الجهات العلمىة فى تصنيف وترتيب الجامعات سواء على المستوى المحلى أو القومى أو العالمى؛ ويقاس التقدم العلمى لبلد من البلدان بمدى الناتج البحثى والعلمى مقارنةً بالدول الأخرى.

ويسر مجلة الدراسات والبحوث التربوىة أن تقدم لقراءها هذا العدد، وتتقدم أسرة المجلة بالشكر إلى جميع الباحثين الذين ساهموا بأبحاثهم فى هذا العدد، وتجدد دعوتها لجميع الباحثين للالتفاف حول هذا المنبر الأكاديمى بمساهماتهم العلمىة. وندعو الله عز وجل السداد والتوفيق.

رئيس التحرير

أ.د/ عبدالله عبدالرحمن الكندرى

تخلي أسرة تحرير المجلة مسؤوليتها عن أي انتهاك لحقوق الملكية الفكرية،
والآراء والأفكار الواردة في الأبحاث المنشورة لا تلزم إلا أصحابها
جميع الحقوق محفوظة لمجلة الدراسات والبحوث التربوية © 2020



العدالة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي: مراجعة منهجية

أ. فيصل عبدالله المسيلم*

ماجستير في علم النفس- كلية العلوم الاجتماعية- جامعة الكويت

أ.د هشام فتحي جاد الرب

كلية العلوم الاجتماعية- جامعة الكويت

أ.د عثمان حمود الخضر

كلية العلوم الاجتماعية- جامعة الكويت

*falmuseilam@gmail.com

تاريخ النشر: 2026/9/5

تاريخ قبول النشر: 2026/5/14

تاريخ استلام البحث: 2026/4/2

الملخص: هدفت الدراسة إلى تقديم تحليل منهجي باستخدام المراجعة المنهجية للدراسات العربية التي تناولت العلاقة بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي، والتي نشرت في المجلات العلمية المحكمة وخارج قنوات النشر، وذلك للكشف عن قوة العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية، وقوة العلاقة بين هذه الأبعاد والأداء الوظيفي، والكشف عن التباين في قوة العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية، والتباين في قوة العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي في الدراسات العربية، خلال الفترة 2007- 2018، وشمل البحث عدداً من قواعد البيانات التالية: دار المنظومة، المنهل، شمع، Physchnet، Google scholar، Researchgate، Academia، Scopus، web of science، KUDOS، كما حددت معايير ضم الدراسات واستبعادها في الدراسة الحالية. واشتمل التحليل البعدي على 19 دراسة منها 11 مقالة، و8 أطروحات، وكان عدد المشاركين في الدراسات 5,201 مشاركاً، وتم اختيار معامل الارتباط كمؤشر لحجم التأثير، وحللت الارتباطات بواسطة برنامج Comprehensive meta-analysis. وتوصلت النتائج إلى وجود قيم متوسطة إلى مرتفعة في معاملات الارتباط بين أبعاد العدالة التنظيمية بعضها بعضاً، ووجود قيم متوسطة إلى مرتفعة في معاملات الارتباط بين أبعاد العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي. كما أظهرت النتائج وجود حجم أثر يتراوح بين متوسط ومرتفع للتباين في قوة العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية بعضها بعضاً، ووجود حجم أثر مرتفع للتباين في قوة العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية، الأداء الوظيفي، مراجعة منهجية، التحليل البعدي، الدول العربية.

The relationship between organizational justice and job performance: Meta-analysis

Faisal Abdullah Al-Musailem

Master Degree in Psychology- Faculty of Social Sciences

Prof. Othman Al-Khader

Faculty of Social Sciences- Kuwait University

Prof. Hisham Gadralab

Faculty of Social Sciences- Kuwait University

*falmuseilam@gmail.com

Received: 2/4/2026

Accepted: 14/5/2026

Published: 5/9/2026

Abstract: The aim of this study is to present a methodical analysis using meta-analysis of Arab studies that have addressed the relationship between organizational justice and job performance, whether published in peer-reviewed scientific journals or outside formal publication channels. This is done to uncover the strength of the relationship between dimensions of organizational justice and the strength of the relationship between these dimensions and job performance. The researcher conducted a comprehensive review of studies covering research variables from 2007 to 2018. The study encompassed various databases, including: Shamaa, Almanhal, Dar almanzuma, PhyschNet, Google Scholar, ResearchGate, Academia, Scopus, Web of Science, and KUDOS. Criteria for including and excluding studies were by researcher team. The dimensional analysis comprised 19 studies, including 11 articles and 8 theses, with a total of 5,201 participants. The correlation coefficient was selected as an indicator of effect size, and the relationships were analyzed using the Comprehensive Meta-Analysis program. The results revealed both high and moderate values in correlation coefficients between dimensions of organizational justice, as well as high and moderate values in correlation coefficients between organizational justice dimensions and job performance. The findings also indicated an effect size ranging from moderate to high for the variability in the strength of the relationship between organizational justice dimensions and significant effect size for the variability in the strength of the relationship between organizational justice dimensions and job performance.

Keywords: job performance, organizational justice, meta-analysis, Arab countries.

مقدمة:

اهتم الكثير من الباحثين بموضوع العدالة التنظيمية الذي يعد من أهم ركائز التوازن بين أهداف المؤسسة وأداء العاملين بها، فالعدالة التنظيمية تشارك في تطوير الموارد البشرية للمؤسسات وبناء الهيكل التنظيمي الخاص بالمنظمة، وتعد العدالة التنظيمية أحد الاحتياجات الأساسية للأفراد.

والعدالة التنظيمية من أبرز العوامل التي تحفز الموظفين داخل المنظمات، لما لها من أثر مباشر على تحسين الأداء الوظيفي، وهو بدوره يشكل المحور الرئيسي لتحقيق فاعلية المنظمة، وتسعى المؤسسات إلى تعزيز الكفاءة الإنتاجية للعاملين، وهذا يستدعي النظر في مدى شعور الموظفين بالعدالة والإنصاف داخل بيئة العمل (الخضر، 2020).

وبعد قياس أداء الموظف من أهم العمليات الضرورية في أي مؤسسة، وخاصة إذا كانت هذه المنظمة منظمة خدمية، وتتطلب هذه العملية اتخاذ قرارات مختلفة في مجال إدارة الموارد البشرية، ومن خلالها تتم عملية التقييم لمدى ملاءمة الموظف للبقاء في العمل، ومدى ملاءمته للترقية، وتحسين الأداء، وزيادة الرواتب أو تخفيضها، وكذلك الفصل من العمل (شاطر، 2018). وذلك لأن الموظفين ينظر إليهم على أنهم عوامل إنتاج وأدوات لتحقيق أهداف المنظمة وإستراتيجياتها، وبالتالي تحتاج المنظمة إلى قياس هذه العوامل البشرية عند أداء المهام الموكلة إليهم.

وقد أشارت دراسة (Abdullah & Malik, 2022) إلى أن الإدراك العادل لعملية التقييم يسهم بوضوح في تحسين فعالية الأداء ورفع درجة رضا الموظف داخل المؤسسات التعليمية، وهو ما يؤكد دور العدالة التنظيمية في تعزيز الانخراط المهني وتحفيز الأفراد نحو العمل. ومن هذا المنطلق فإن العدالة التنظيمية تساهم في تحفيز الموظفين وزيادة التزامهم، مما يؤدي إلى تنمية السلوكيات الإيجابية ورفع معدلات الأداء.

وأشارت العديد من الدراسات إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية ومستوى الأداء، كما أوضحت نتائج بعض الأبحاث أن إدراك الموظفين للعدالة يعزز التزامهم ومبادراتهم الذاتية داخل المؤسسة، في حين يؤدي غيابها إلى وجود المشاعر السلبية، وقلة الرضا، وتراجع الإنتاجية. وقد أكد باحثون مثل شعبان (2010)، الشمري (2015)، والعميان (2009) على هذا الارتباط الإيجابي.

وعلى الرغم من ذلك ظهرت تباينات في نتائج الدراسات التي تناولت هذا الموضوع، ويُعزى ذلك إلى اختلاف تصميم الدراسات، وأحجام العينات، أو حتى السياقات الثقافية المختلفة. وهنا تبرز أهمية المراجعة الممنهجة (Meta-analysis)، التي تُعد أداة علمية لتحليل وتوليف نتائج دراسات سابقة حول موضوع معين، وتسمح بالخروج باستنتاجات عامة وأكثر دقة حول العلاقة بين المتغيرات المدروسة، حيث تمكن المراجعة الممنهجة الباحثين من جمع بيانات متعددة وزيادة القوة الإحصائية للتحليل، مما يساهم في تقديم تقديرات دقيقة لحجم التأثير.

كما تساعد في الكشف عن الأنماط المتكررة والاختلافات بين الدراسات الفردية، وتُعد وسيلة فعالة لتجاوز القيود المرتبطة بالدراسات الصغيرة أو المنفردة، وتقديم نتائج قابلة للتعميم على نطاق أوسع. ومن مزايا هذا النهج أنه يعزز دقة تقدير التأثيرات، ويفسح المجال أمام فحص المتغيرات المؤثرة، مثل خصائص المشاركين أو طبيعة المنظمات. كما توفر المراجعة المنهجية الوقت والجهد عبر استخدام البيانات المنشورة أو غير المنشورة دون الحاجة إلى إجراء دراسات أولية جديدة، مما يجعلها الخيار الأمثل في دراسة العلاقة بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي (الخضر، 2020).

نتيجة لذلك وبسبب العدد الكبير من الدراسات التي توصلت إلى دلائل إحصائية توضح العلاقة بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي، تسعى هذه الدراسة إلى فحص هذه الدراسات والكشف عن العلاقة بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي للأفراد وذلك من خلال ما توصلت إليه نتائج الأبحاث العربية التي أجريت سابقاً.

مشكلة الدراسة:

يتضح مما سبق أن دراسة الأداء الوظيفي في المنظمات من أهم أولوياتها وهو العنصر الأساسي للإنتاجية، حيث تقوم المنظمات بتعزيز توجهات العاملين وإحساسهم بالإنصاف بين ما يقدمونه وما يحصلون عليه، ويتربط على ذلك رفع كفاءة العاملين والحد من سلوكيات العمل غير المرغوبة (Spectoe & Fox, 2002). ولذلك توجه عدد من الباحثين العرب إلى الكشف عن العلاقة بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي في المنظمات المختلفة. وتوصلت العديد من هذه الدراسات إلى نتائج متضاربة بين هذين المتغيرين. ولذلك تركز هذه الدراسة على جمع بيانات الدراسات السابقة وتحليلها بطريقة المراجعة المنهجية للدراسات التي بحثت موضوع العدالة التنظيمية وارتباطه بالأداء الوظيفي، وقامت بتحليل أبعاد العدالة التنظيمية أو أحد هذه الأبعاد مع الدرجة الكلية للأداء الوظيفي، والتي اشتملت على العينات العربية فقط، وتوضح نوعية العلاقة بين هذين المتغيرين، والنتائج التي توصلت إليها هذه الدراسات، وربط تلك النتائج بأسلوب المراجعة المنهجية للإجابة عن الأسئلة التالية:

- 1- ما مدى قوة العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية في الدراسات العربية؟
- 2- هل هناك تباين في قوة العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية في الدراسات العربية؟
- 3- ما مدى قوة الارتباط بين أبعاد العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي في الدراسات العربية؟
- 4- هل هناك تباين في قوة العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي عبر الدراسات العربية؟

أهداف الدراسة:

- 1- تلخيص نتائج الدراسات العربية السابقة التي تناولت العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي.
- 2- تحديد العلاقة بين عنصر العدالة التنظيمية وعنصر الأداء الوظيفي في الدراسات السابقة.

3- الكشف عن قوة الارتباط بين متغير العدالة التنظيمية ومتغير الأداء الوظيفي في الدراسات العربية السابقة.

4- معرفة التباين في قوة العلاقة بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي عبر الدراسات العربية السابقة.

أهمية الدراسة:

مما لا شك فيه أن الأداء الوظيفي له أهمية في منظمات العمل، وذلك لتحديد مدى إنتاجية الأفراد داخل المنظمة، وعندما تكون العدالة التنظيمية هي المحفز الرئيسي والمؤثر في الأداء فإن دراستها تسهم في تحليل وتعزيز الأداء للأفراد داخل المنظمة، وعند حصر الدراسات التي تناولت هذا الموضوع بأسلوب المراجعة الممنهجة، يسهل على الباحثين التوصل إلى نتائج ملخصة من دراسات عديدة، فالمراجعة الممنهجة هي دمج واستخلاص وتفسير النتائج في موضوع محدد، والوصول إلى حكم عام حول مجموعة من الدراسات بعد أن كانت النتائج مفردة. ولذلك فإن هذه المراجعة الممنهجة ستكون فكرة عامة عما ورد في نتائج الأبحاث والدراسات السابقة التي نشرت عن العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي، حيث إنها طريقة بحث وإعادة ترتيب عدد من النتائج ذات الصلة.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة على العدالة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي: مراجعة ممنهجة.
- الحدود المكانية: ركزت الدراسة على الدول العربية التالية: الأردن، الجزائر، السعودية، فلسطين، مصر.
- الحدود الزمانية: تناولت الدراسة الدراسات العربية المنشورة في بعض قواعد البيانات خلال الفترة 2007-2018.

مصطلحات الدراسة:

■ العدالة التنظيمية:

تعرف العدالة التنظيمية بأنها جميع الأخلاقيات المستخدمة من قبل الإدارة على الموظفين والتي يقيّمها الفرد نفسه وتنعكس فائدتها على جميع الأفراد والمنظمة (Sudin, 2011). وتعرف بأنها إدراك العاملين للطرق المتبعة من قبل المنظمة بالتعامل مع العاملين ومنح المكافآت لجهودهم التي تحقق المصلحة المشتركة بين الأفراد والمؤسسة (ربيع، 2015). ويعرف الباحثون العدالة التنظيمية بأنها كل ما يدركه الفرد من مدخلات ومخرجات مقارنة بزملائه في العمل، ويتم قياس العدالة التنظيمية من خلال أربعة أبعاد رئيسية هي: العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية، والعدالة المعلوماتية.

■ الأداء الوظيفي:

يعرف بالفعل الذي يدفع العامل إلى تأدية الأعمال المطلوبة كما يجب، ويختص هذا الفعل بالشمولية والاستمرار لتحقيق أهداف المنظمة (الداوي، 2009). ويعرف بأنه استخدام العاملين لوسائل الإنتاج والإجراءات أثناء

الإنتاج لتأديتهم الأنشطة والمهام المطلوبة منهم داخل المنظمة (مزهودة، 2001). ويعرفه الباحثون بأنه الأثر الصافي لجهود الفرد، والذي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام الموكلة إليهم والمكونة لوظيفة الفرد.

■ المراجعة الممنهجة "Meta-Analysis"

المراجعة الممنهجة هي دراسة مقننة ونظرة شاملة للعديد من الأبحاث والدراسات التي تتحدث عن نفس المشكلة وتضع النتائج في موضوعية كاملة دون تحيز (Higgins & Green, 2008). وتعتمد الدراسة الممنهجة على "التحليل البعدي" للدراسات المفردة بطريقة "كمية" بجمع المتطلبات والبيانات وتركيبها وتحليلها وتلخيص النتائج الكلية.

الخلفية النظرية للدراسة:

أولاً: العدالة التنظيمية:

تعد العدالة التنظيمية من أبرز الموضوعات ذات القيمة، وقد حظيت باهتمام متزايد من خلال عدد كبير من الأبحاث والدراسات التي أجريت من قبل الباحثين في مجال إدارة الأعمال، وقد أصبح موضوع العدالة التنظيمية محط اهتمام عدد كبير من الباحثين في مجال الدراسات الإدارية، وبشكل خاص ومحدد في دراسات السلوك التنظيمي، ويرجع هذا الأمر إلى مدى أهمية الموضوع، ومدى تعلقه المباشر بمجموعة كبيرة من التغيرات الخاصة بالتنظيم، والتي تؤثر على نجاح وتطور وتقدم المؤسسات والمنظمات، والقدرة على تحقيق أهداف تلك المؤسسات أو المنظمات بالكفاءة العالية والفاعلية المطلوبة (أبو الروس وحنونة، 2016).

1- مفهوم العدالة التنظيمية:

إن الأصل التاريخي لمفهوم العدالة التنظيمية يأتي من نظرية المساواة التي اقترحها (Adams, 1963)، والتي نالت اهتماماً كبيراً في وقتها، وذلك نتيجة لتأثيرها بشكل مباشر على جهود ودوافع الموظفين العاملين، الأمر الذي أدى إلى اعتبار هذه النظرية من أهم نظريات السلوك الإنساني للمنظمات على مدار فترات طويلة من الزمن.

ويفسر مفهوم العدالة التنظيمية عدداً من المتغيرات التي تؤثر بشكل كبير في السلوك التنظيمي للعاملين الموظفين، وهذا يستند إلى أن العدالة التنظيمية هي مرآة تعكس الأسلوب الذي يحكم طريقة أداء الفرد وعدالة الأسلوب المستخدم من قبل المدير في التعامل معه، على كلا المستويين الوظيفي والإنساني (المدهون والجزراوي، 2010).

وكذلك هي ظاهرة تنظيمية ذات دلالة في التأثير التنظيمي عند النظر إليها كقيمة ومتغير ذي دلالة ومضمون، لما لها من قدرة على تفسير عدد كبير من المتغيرات الأخرى التي لها تأثير على السلوك التنظيمي الخاص بالعاملين في المنظمة. ويرجع كونها ظاهرة تنظيمية إلى مدى أهمية الأثر أو النتيجة التي تعمل على إحداثها في شعور العاملين، سواء الشعور بالعدالة أو عدم الشعور بها، وشعور العامل أو الموظف بالعدالة قد يدفعه إلى بذل جهود مضاعفة متوقعاً بذلك الحصول على نتيجة أكثر إيجابية، وعلى العكس من ذلك فإن شعور العامل الموظف بعدم العدالة قد يزيد من استيائه

ويأسه من مكان العمل، الأمر الذي يؤدي بدوره إلى تراجع مستويات التنظيم الخاصة بالأداء، وهو الأمر الذي يعطي دلالة على انخفاض مستوى العدالة داخل حدود المنظمة، وبالتالي فإن تزايد السلوك الإيجابي للموظفين يعتمد بشكل أساسي على شعور العاملين بالعدالة التنظيمية (Meyer & Allen, 2012).

كما أن هناك علاقة موجبة بين شعور العاملين بالعدالة ومستوى الثقة في إدارة المنظمة وبين قناعة الموظفين العاملين بقدرتهم على الحصول على حقوقهم، وهو الأمر الذي يعني ارتقاء سلوك الفرد بعد التأكد والاطمئنان من سيادة العدالة، ومن ثم الوثوق في المنظمة التي ينتهي إليها العامل، وعلى الجانب الآخر فإن عدم شعور العامل الموظف بالعدالة داخل المنظمة التي ينتهي إليها قد يؤدي إلى عدد من النتائج السلبية كانهماض الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي بشكل عام، إلى جانب تدني سلوكيات المواطنة التنظيمية وارتفاع ضغوط العمل على عاتق العامل (Malik, 2014).

يتضح مما سبق أن العدالة التنظيمية هي شعور ووعي يصدر من أعضاء المنظمة في حدود التقييمات النفسية والإدارية، ويتم هذا الأمر من خلال إجراء عدد من المقارنات بين القيم المتبادلة التي تم الحصول عليها من جانب كل من الأعضاء والإدارة الخاصة بالمنظمة. ويمكن تعريف العدالة التنظيمية بأنها تحقيق العدل والمساواة في توزيع كل من: المخرجات الموضوعية، والنزاهة في اتخاذ القرارات، وشعور الموظف بحسن المعاملة الموجهة إليه ضمن عمله داخل المنظمة.

2- أبعاد العدالة التنظيمية:

أشار "كولكيت" (Colquitt, 2001) إلى أن أبعاد العدالة التنظيمية تتعلق بالجوانب المادية والمعنوية والإجرائية للعاملين، وذلك لأن العدالة أمر محسوس من العاملين تجاه رؤساء العمل والمنظمة بشكل عام، وتنقسم العدالة التنظيمية إلى أربعة أنواع هي: العدالة التوزيعية Distributive Justice، والعدالة الإجرائية Procedural Justice، والعدالة التعاملية Interpersonal Justice، والعدالة المعلوماتية Informational Justice. ويصعب الفصل بين كل بُعد من تلك الأبعاد في الحياة العملية، ويمكن توضيح هذه الأبعاد كالتالي:

أ- العدالة التوزيعية Distributive Justice:

يعود الفضل لهذا البُعد من العدالة التنظيمية إلى "أدمز" (Adams, 1963) ونظرية المساواة والعدالة، وأضاف "مورمان" (Moorman, 1991) أن هذا البعد من أهم أبعاد العدالة التنظيمية، بإدراك الفرد للمخرجات التي يستحقها من العمل الذي ينتهي إليه. وتركز نظرية العدالة التوزيعية على المساواة بين العوامل الاستثمارية الخاصة بالفرد مقارنة بالعوامل الاستثمارية الخاصة بزميله (الصريفي، 2010). ويتم تعريف العدالة التوزيعية بأنها: المساواة في المخرجات أو العوائد التي يتلقاها الفرد الموظف والتي تتمثل في كل من: الحوافز، وفرص الترقية، والأجور، وواجبات الوظيفة، وعدد ساعات العمل الطبيعية، وكذلك فإن العدالة التوزيعية هي العدالة المدركة من النتائج أو العوائد أو المخرجات التي

يحصل عليها الفرد داخل البيئة التنظيمية أي المؤسسة التي يعمل بها (الخشروم، 2011). وكما يشير خطاب (2016)، فإن العدالة التوزيعية تقوم على الافتراضين التاليين:

- يقوم الفرد دائماً بعملية مقارنة اجتماعية مع مجموعة مرجعية، مما يعني أن الفرد يقيس باستمرار النسبة بين مخرجاته ومدخلاته أثناء مقارنة هذه النسبة مع شخص مرجعي.
- يحرك الفرد بشكل أساسي الشعور بالظلم، أي أن وجود الظروف العادلة تجعل الفرد في حالة من التوازن الديناميكي، بينما تجعل الظروف غير العادلة الفرد يشعر بالغضب أو بالذنب، مما يدفعه إلى السعي لاستعادة الديناميكية والتوازن من خلال السعي لتحقيق العدالة.

ب- العدالة الإجرائية Procedural Justice:

هناك عدة تعريفات للعدالة الإجرائية أكدت عليها الأدبيات ومنها: هي الاهتمام بالعمليات والآليات والطرق التي يتم استخدامها في تحديد المخرجات أو العوائد (الضالعين، 2015). وكذلك هي التصور الموضوعي لعدالة الإجراءات التي يتم استخدامها واتباعها في اتخاذ القرارات التي تخص الأفراد (العازمي، 2012). وهي تلك القرارات والإجراءات العادلة المتعلقة بالأفراد العاملين (عاصي وحسين، 2008). كما عرف عبد الفتاح (2016) العدالة الإجرائية بأنها الطرق المستخدمة في تحديد العوائد، وهي تعد المحدد الأساسي للعدالة التنظيمية، وهي الإجراءات التي يتم من خلالها تحديد القرار للمخرجات أو العوائد.

وتتضمن أمثلة هذه الإجراءات المصممة لزيادة المشاركة في عملية صنع القرار أو تقليل التحيز والخطأ في القرارات المتخذة، بالإضافة إلى استقرار المعايير المستخدمة لتقييم الموظفين، وإجراءات الشركة المصممة لتكون موضوعية وعادلة حيث لا يمكن تحقيق هذه الجودة إلا في ظل شرطين محددين، الشرط الأول: يتم صياغة الطرفين الأول (الإدارة) التي تنشئ إجراءات الشركة، والطرف الثاني (الموظفون) المتأثرون بهذه الإجراءات، والشرط الثاني: يجب على الطرف الأول (الإدارة) تقديم معلومات كافية للطرف الثاني (الموظفين) حول كيفية تنفيذ هذه الإجراءات (الرحبي، 2004) و (شهاب، 2014).

نستنتج مما سبق أن العدالة الإجرائية تتضمن ثلاثة عناصر: القواعد الرسمية والمعايير الإجرائية، والإجراءات وعمليات صنع القرار، والتفاعل بين الشخص الذي يطبق القواعد (صاحب القرار) والأفراد الذين يتوقع أن يتأثروا بالقرار.

ج- العدالة التعاملية Interpersonal Justice:

هناك تعريفات مختلفة للعدالة التعاملية في الأدبيات مثل أنها الدرجة التي يرى بها الموظفون أن المعاملة التي يتلقونها عند تطبيق الإجراءات الرسمية عادلة، أو الدرجة التي يعرفون بها أسباب تطبيق هذه الإجراءات، وتتمثل في المعاملة اللطيفة والمحترمة للرؤساء من قبل المرؤوسين، والثقة والصدق بين الرؤساء والمرؤوسين، واهتمام المشرفين

بمصالح الموظفين (الغامدي، 2011). وفي تعريف آخر هي وعي الموظف ومعرفته بالإجراءات الرسمية، ومدى قبول المدير لها، بعد شرح وتوضيح هذه الإجراءات وتبرير أهدافها (القريوتي، 2010). وكذلك هي العلاقة التي يحافظ عليها الفرد مع أقرب مشرف له، وتعكس مدى شعور الفرد بعدالة المعاملة من قبل المؤسسة ككل (العاظمي، 2012).

وعند تطبيق إجراءات العدالة التعاملية يتم التأكيد على أهمية المعاملة الشخصية التي يتلقاها الموظفون، وتحديد تصور الموظف لعدالة المعاملة على أساس أربعة عوامل كما وضحتها العبادي (2014):

- 1) إلى أي مدى يوجد مبرر واضح للقرار المتخذ؟
- 2) إلى أي مدى يكون صاحب السلطة صادقاً ولا يلجأ إلى الاحتيال في علاقاته مع الموظفين؟
- 3) مدى احترام صاحب السلطة للموظفين.
- 4) مدى التزام صاحب السلطة بحدود التأديب في علاقاته بالموظفين.

د- العدالة المعلوماتية Informational Justice:

تعرف عدالة المعلومات بأنها كمية التقدير التي يتلقاها العاملون من الزملاء في العمل، ومنها المعلومات المتبادلة في تفسير المواقف والقرارات والإجراءات التي يتخذها الآخرون، كما أنها تُفسر على أنها التبادل الاجتماعي بين العاملين، ومدى تحملهم وقبولهم للقرارات، وتبنى العدالة المعلوماتية على الثقة والمساواة والمعاملة بالمثل والصدق والمساعدة (Colquitt, 2001). فإذا كانت العلاقات بين العاملين إيجابية سينعكس هذا التعامل بين الموظفين بشكل غير مباشر تحت مبدأ المعاملة بالمثل. وعلى العكس من ذلك إذا كانت العلاقات سلبية ستكون هناك ردة فعل وسلوك غير مناسب من الآخرين مثل عدم الثقة، وإخفاء المعلومات (Greenberg, 1993). ولذلك يجب تدعيم المعاملة العادلة بين المديرين والعاملين، وإشعار العاملين بالاحترام والتقدير والثقة في تبادل المعلومات، مما يؤدي إلى استجابات إيجابية تصب أولاً وأخيراً في مصلحة المنظمة، وكذلك فإن العدالة المعلوماتية وتبادل المعلومات بين العاملين تعزز قيمة التعاون بدلاً من التنافس السلبي (Bies, 2005).

ثانياً: الأداء الوظيفي:

يجذب موضوع أداء الأعمال اهتمام المختصين، وهناك اهتمام متزايد بقضايا أداء المؤسسات وفعالية وكفاءة هذه المؤسسات في أداء وظائفها وتحقيق أهدافها الوجودية سواء كانت تعليمية أو تجارية أو حرفية، ولذلك ينصب التركيز على إدارة هذه المؤسسات بطريقة تسمح لها بتحقيق أهدافها من خلال رفع مستويات أدائها لضمان الاستمرارية والنمو والتنمية، ويتطلب اهتمام العالم بالمنافسة والأداء من المؤسسات التركيز على العنصر البشري من أجل تحقيق أهدافها باستخدام مواردها وفرصها وطاقاتها الحالية بشكل فعال، ويعزز هذا الاهتمام الحاجة إلى تحسين الأداء البشري

ومستوى الأداء المؤسسي للمؤسسة من أجل تقديم خدمات سريعة وعالية الجودة بحيث تلبى احتياجات وتوقعات الموظفين (البلوي، 2016).

1- مفهوم الأداء الوظيفي:

الأداء هو أحد عمليات الإدارة الأساسية، ويعد من القضايا الحساسة التي يجب على أي منظمة الانتباه إليها عند النظر في عمليات التطوير والتخطيط لها، وهذه الطريقة يمكن للإدارة العليا تصميم برامج تطوير مناسبة للظروف والاحتياجات والقدرات الحالية للمؤسسة، وسيكون من الصعب إعداد الخطط والبرامج المناسبة للمستقبل دون تقييم الظروف التي تحيط بالمؤسسة (Arnold & Publick, 2016).

ويرجع مصطلح الأداء إلى أصله اللاتيني (performare)، وهو يعني عمل نشاط أو أنشطة معينة، والمصطلح مشتق من الفعل يؤدي (to perform)، مما يشير إلى تحقيق شيء يتطلب قدرة أو مهارة معينة، ويتم تعريف مصطلح الأداء بشكل متكرر في عملية التطور الاجتماعي الذي لا يزال تعريفه غير متفق عليه، وذلك بسبب الأنشطة التي تقوم بها المنظمة. حيث إنه مفهوم في تطور مستمر بسبب وجود عدد من العوامل التي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على الأداء، مثل اهتمامات وأهداف كل وحدة اقتصادية (Avram & Luminita, 2010).

ووفقاً للأدبيات الإدارية فإن الأداء هو نتيجة للتفاعل بين الكفاءة والعوامل التحفيزية، وفي الحالات التي تكون فيها العلاقة بين المتغيرين واضحة، قد يكون لدى الفرد القدرة على أداء مهمة معينة، ولكنه لا يستطيع القيام بها بكفاءة وفعالية دون وجود دافع كاف لأدائها، وعلى العكس من ذلك قد يكون لدى الفرد الدافع الكافي لأداء المهمة، ولكنه قد لا يكون قادراً على القيام بها بشكل لائق بسبب عدم القدرة على أداء ذلك (Wagner, John & Hollenbeck, 2015). كما تعتقد "بورتير" (Porter, 2016) أن أداء المنظمة يعتمد على قدرتها على خلق قيمة لعملائها. ويرى "جرين" (Green, 2015) أن الأداء من منظور تسويقي يعتمد على درجة النجاح التي حققها المنتج في السوق أو إلى أي مدى تغيرت حدود المنتج في السوق. ويعرف "أفرايم وليمينيتا" (Avram & Luminita, 2010) الأداء بأنه ما يسمح للمؤسسة بالحفاظ على الانفصال عن منافسيها على المدى الطويل من خلال نظام حوافز فعال يطبق على جميع أعضاء المنظمة.

وبناء على ما سبق يمكن القول إن الأداء الوظيفي هو أداء الفرد في الوظيفة الموكلة إليه، مع مراعاة كفاءته وفعاليته في العمل، ضمن الشروط الواضحة للمنظمة التي تعمل على تحقيق أهدافها في وقت معين.

2- مكونات الأداء الوظيفي:

تباينت آراء الباحثين في مكونات الأداء الوظيفي، حيث ذكر القرالة (2008) أن الأداء الوظيفي يتكون من ثلاثة مكونات أساسية محددة:

- الموظف (الفرد): المهارات والاهتمامات والقيم والمواقف والدوافع لديه.
- الوظيفة: وهي تشمل المتطلبات والتحديات وفرص العمل الصعبة وعنصر التغذية الراجعة الذي تقدمه.

ج. الموقف: ما يميز البيئة التنظيمية التي يتم فيها تنفيذ العمل، بما في ذلك بيئة العمل والموارد الوفيرة وأنظمة الإدارة والهيكل التنظيمي.

ووفقاً لـ "البينيس" (Al Banese, 2009) فإن الأداء الوظيفي يتكون من أربعة عناصر هي:

- (1) المعرفة بمتطلبات الوظيفة: تشمل المهارات المهنية والمعرفة التقنية والخلفية العامة حول العمل والمجالات ذات الصلة.
- (2) نظام العمل: ويشمل الدقة، والنظام، والإتقان، والبراعة، والإتقان الفني، والقدرة على تنظيم وأداء العمل، والتحرر من الأخطاء.
- (3) عبء العمل: يشمل مقدار العمل المنجز في الظروف العادية وسرعة الإنجاز.
- (4) المثابرة والثقة: وتشمل التفاني والجدية في الوظيفة، والقدرة على تحمل المسؤولية وإكمال المهمة في الوقت المحدد، ودرجة الإشراف والحاجة إلى التوجيه.

أما "أفرام وليمينيتا" (Avram & Luminita, 2010) فقد ذكر ستة عناصر مكونة للأداء الوظيفي وهي:

- أ. المدخلات: يتم تمثيلها بالموارد المادية.
- ب. عملية التحويل: تتمثل بالمراحل أو التقنيات المستخدمة لتحويل المدخلات إلى مخرجات.
- ج. الإخراج: يتم تمثيله بالمنتج النهائي المقدم في شكل سلع أو خدمات.
- د. شروط الإنتاج: تتمثل في الإجراءات والسياسات التي تحكم عملية إنتاج السلع أو تقديم الخدمات.
- هـ. المحصلة: وهي آثار إيجابية أو سلبية تتبع أو تتطابق مع عملية إنتاج السلع أو تقديم الخدمات.
- و. ردود الفعل: هذه هي المعلومات التي تم الحصول عليها لتحديد الرضا عن المنتج أو الخدمة المقدمة.

3- العلاقة بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي:

في دراسة أخرى قام بها الكندري (2003) بهدف التعريف بمفهوم العدالة التنظيمية وأبعادها، ودراسة مفهوم الأداء الوظيفي، ومعرفة مدى تأثير أبعاد العدالة التنظيمية في مؤشرات فاعلية الأداء الوظيفي بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت، تبين وجود تأثيرات مختلفة لأبعاد العدالة التنظيمية في مؤشرات فاعلية الأداء الوظيفي على النحو التالي:

- أن أكثر أبعاد العدالة التنظيمية إدراكاً هو بُعد عدالة التعامل، يليه بُعد العدالة التوزيعية، وأخيراً بُعد العدالة الإجرائية.
- أن المؤشرات المألوفة لفاعلية الأداء الوظيفي (جودة الأداء، وحجم الأداء، والإلمام الوظيفي، والالتزام الوظيفي، والإبداع والابتكار في العمل) تزيد قليلاً عن المتوسط العام للمقياس.
- أن المؤشرات غير المألوفة لفاعلية الأداء الوظيفي (سلوكيات المواطنة التنظيمية التي تفيد المنظمة ككل، سلوكيات المواطنة التنظيمية التي تفيد أفراداً معينين) تعد مرتفعة.
- أن كمية الأداء لا تتأثر معنوياً بأي بُعد من أبعاد العدالة التنظيمية.

- أن جودة الأداء تتأثر بتأثيراً طردياً معنوياً بأحد أبعاد العدالة التنظيمية وهو العدالة التوزيعية.
- أن الإلمام الوظيفي والإبداع والابتكار تتأثر بتأثيراً طردياً معنوياً بأحد أبعاد العدالة التنظيمية وهو عدالة التعامل.
- إن الالتزام الوظيفي يتأثر بتأثيراً طردياً معنوياً بأحد أبعاد العدالة التنظيمية وهو العدالة الإجرائية.
- إن الإبداع والابتكار يتأثر بتأثيراً طردياً معنوياً بأحد أبعاد العدالة التنظيمية وهو عدالة التعامل.
- إن سلوكيات المواطنة التنظيمية ببعديها تتأثر بتأثيراً طردياً معنوياً بأحد أبعاد العدالة التنظيمية وهو عدالة التعامل.
- ارتفاع أهمية بعد عدالة التعامل كمحدد لمؤشرات فاعلية الأداء الوظيفي مقارنة ببعدي العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية.

ثالثاً: المراجعة المنهجية "Meta analysis"

1- مفهوم المراجعة المنهجية:

تُعدّ مراجعة الأدبيات الطريقة الأقدم والأكثر شيوعاً لتلخيص نتائج مجموعة من الأدبيات، لكنّ هذه المراجعات السردية لا تستند إلى أسس علمية سليمة وليست كافيةً لاستخراج المعلومات من مجموعة كبيرة من الأدبيات، بالإضافة إلى أنها متحيّزةٌ وغير موضوعية، مما يجعلها أقلّ ثقة بنتائجها، ولهذه الأسباب بدأت منهجيات المراجعة المنهجية في اكتساب المزيد من الاهتمام كبديلٍ أفضل للدراسات السابقة (الطائي، 2022).

وتعرف المراجعات المنهجية بأنها ورقة تعمل على تلخيص الأبحاث والرسائل المختلفة، ويُمكن نشرها بصورة مستقلة لكي تقدم عرضاً ملخصاً حول الدراسات التي أجريت سابقاً والتي تم الرجوع إليها في البحث، ولذلك فإنّ أساس المراجعة المنهجية هو البحث عن الدراسات والأبحاث السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة والموضوعات التي يصل إليها الباحث (دنقل، 2022).

ونتيجة لذلك جاءت فكرة المراجعة المنهجية التي تعتمد منهجاً أكثر دقة ووضوحاً لمراجعة الدراسات السابقة في مجال علمي محدد، ولذلك يجب على الباحث توضيح المراجعة المنهجية للإطار الزمني الذي تم فيه اختيار الدراسات السابقة، ويجب عليه أيضاً الالتزام بعدة معايير في مراجعة الدراسات السابقة، لكي يتمكن القارئ من تقييم صحة المراجعة، وفي تلك الحدود والأطر فإنّ الباحث لو أراد البحث في موضوع العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي لوجد دراسات سابقة كثيرة تناولت هذين المتغيرين سواء على المستوى العربي أو الأجنبي، ولو أراد توسيع دائرة بحثه جغرافياً لانتهى لأعداد كبيرة لا يمكن حصرها؛ عدا عن استخلاص نتيجة واضحة منها (الخضر، 2020).

2- مزايا المراجعة المنهجية:

يمكن أن توفر المراجعة المنهجية بيانات حول أحدث الاعتبارات فيما يتعلق بالأبحاث العلمية، وتشمل مزايا أوراق المراجعات المنهجية المنظمة ما يلي:

- أ. التعبير عن إستراتيجيات تقلل من إمكانية الحياد عن الموضوع المطلوب.
- ب. يمكن الاعتماد عليها، كما أن موثوقيتها مرتفعة للغاية.
- ج. تضم عدداً من البيانات والدراسات بترتيب منطقي.
- د. تدعم الوصول إلى البيانات والأفكار بسهولة.
- هـ. يمكن من خلالها إنتاج فرضيات جديدة (الطائي، 2022).

كما أكد دنقل (2022) على عدد من مميزات المراجعات الممنهجة مقارنة بالمراجعات السردية التقليدية ومنها:

- أ. تعد المراجعة الممنهجة من أكثر المراجعات مصداقية ودقة، ولها عدد كبير من الطرق المحددة.
- ب. جميع الأبحاث التي ترتبط بموضوع الدراسة يتم استعراضها بأسلوب منهجي للحد من تحيز الباحث.
- ج. تسعى المراجعة الممنهجة للإجابة عن سؤال محدد أو أهداف متفرعة من هذا السؤال الذي يتعلق بفرز الدراسات السابقة.
- د. يتم في المراجعة الممنهجة تقسيم وفرز الدراسات بطرق متعددة تعتمد بشكل أساسي على المنهجية والنظريات ونطاق الدراسة وتفسير ذلك التقسيم وعلاقته بالبحث.
- هـ. في المراجعة الممنهجة يعتمد الباحث على معايير محددة في عملية تضمين أو استبعاد الأبحاث والدراسات أثناء عملية العرض ومن ثم جمعها.
- و. تعمل المراجعة المنهجية على تعزيز وتقوية الشفافية المنهجية وإستراتيجية البحث وتزيد من جودة البحث.

الدراسات السابقة:

أشارت دراسة "كوهين شاراش وسبكتور" (Cohen-Charash & Spector, 2001) إلى دور العدالة في المنظمات، حيث تم فحص الارتباطات بين العدالة التوزيعية والإجرائية والتفاعلية، بينما كانت الممارسات والنتائج التنظيمية مرتبطة بأنواع العدالة الثلاثة، وكانت الخصائص إلى حد كبير غير مرتبطة بالعدالة المتصورة والأداء الوظيفي وسلوكيات العمل العكسية التي تعد من نتائج العدالة المتصورة، وكان الأداء الوظيفي مرتبطاً بشكل أساسي بالعدالة الإجرائية، واشتملت عينة الدراسة 190 دراسة منها 148 دراسة ميدانية و42 دراسة مختبرية بعدد 64,626 مشتركاً منها 56,531 من الدراسات الميدانية و8,095 من الدراسات المختبرية. كما اشتملت العدالة التفاعلية على 26 دراسة، والعدالة الإجرائية على 161 دراسة. أما بالنسبة للمنهج المستخدم فقد تم استخدام منهج "رونثال" (Rosenthal, 1990) في التحليل البعدي. وأشارت نتائج العلاقة بين أبعاد العدالة في الدراسات الميدانية كالتالي: العلاقة بين العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية ارتباط مرتفع، والعدالة التوزيعية مع العدالة التفاعلية ارتباط متوسط، والعدالة الإجرائية مع التفاعلية ارتباط مرتفع، وفي الدراسات المختبرية ظهر الارتباط بين العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية بحجم مرتفع، وعلاقة العدالة التوزيعية في التفاعلية بمتوسط الارتباط، وارتباط العدالة التفاعلية مع الإجرائية مرتفع، أما بالنسبة للعلاقة بين أبعاد العدالة والأداء الوظيفي فقد كشفت النتائج عن وجود ارتباط متوسط بين العدالة الإجرائية والأداء الوظيفي،

وارتباط منخفض في العدالة التوزيعية والعدالة التفاعلية، كما أوضحت نتائج الدراسات الميدانية الانحراف المعياري لتوزيع أحجام التأثير عبر الدراسات 19. بين بُعدي العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية، وقيمة التباين بين الدراسات 04. حيث يشير هذا الانخفاض إلى تقارب نتائج الدراسات، و13. بين العدالة التوزيعية والتفاعلية، وقيمة التباين 02. بين الدراسات، و18. بين العدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية، وقيمة التباين 03. بين الدراسات. وكذلك كانت النتائج في الدراسات المخبرية للأبعاد مختلفة، حيث أشارت نتائج الانحراف المعياري لتوزيع أحجام التأثير عبر الدراسات 16. بين بُعدي العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية، وقيمة التباين 025. بين الدراسات. وكذلك الانحراف المعياري لتوزيع أحجام التأثير عبر الدراسات 11. بين العدالة التوزيعية والعدالة التفاعلية، وقيمة التباين 01. بين الدراسات. و20. بين العدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية، وقيمة التباين 04. بين الدراسات. أما بالنسبة للأداء الوظيفي في الدراسات الميدانية، فقد كان الانحراف المعياري لتوزيع أحجام التأثير عبر الدراسات 21. بين بُعدي العدالة التوزيعية والأداء الوظيفي، وقيمة التباين 04. بين الدراسات. و13. بين العدالة الإجرائية والأداء الوظيفي، وقيمة التباين 01. بين الدراسات. و15. بين العدالة التفاعلية والأداء الوظيفي، وقيمة التباين 02. بين الدراسات. وفي الدراسات المخبرية كان الانحراف المعياري لتوزيع أحجام التأثير عبر الدراسات 10. بين بُعدي العدالة التوزيعية والأداء الوظيفي، وقيمة التباين 01. بين الدراسات. و13. بين العدالة الإجرائية والأداء الوظيفي، وقيمة التباين 01. بين الدراسات. ولم يذكر الباحثون قيمة الانحراف المعياري لتوزيع أحجام التأثير بين بُعدي العدالة التفاعلية مع الأداء الوظيفي في الدراسات المخبرية.

وأوضحت دراسة "كولكيت وآخرين" (Colquitt et al, 2001) أنه لا يزال مجال العدالة التنظيمية يتسم بعدد من الأسئلة البحثية المهمة، بما في ذلك حجم العلاقات بين أبعاد العدالة، والأهمية النسبية لمعايير العدالة المختلفة، والآثار الفريدة لأبعاد العدالة على النتائج الرئيسية، حيث شملت عينة التحليل البعدي للدراسة 183 دراسة ميدانية وتجريبية، أما بالنسبة للمنهج فقد اتبع الباحثون منهج "هنتر وشميدت" (Hunter & Schmidt, 1990) في التحليل البعدي، كما أكدت النتائج على وجود ارتباط مرتفع بين أبعاد العدالة التنظيمية، وكانت العلاقة بين بُعدي العدالة التفاعلية والعدالة المعلوماتية مرتفعة، والعلاقة بين بُعدي العدالة التوزيعية والعدالة التفاعلية متوسطة، والعدالة التوزيعية والمعلوماتية متوسطة أيضاً، كما تبين ارتباط مرتفع بين بُعدي العدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية، وبين بُعدي العدالة الإجرائية والعدالة المعلوماتية، وارتباط متوسط بين بُعدي العدالة الإجرائية والعدالة التوزيعية. أما بالنسبة لعلاقة أبعاد العدالة التنظيمية مع الأداء الوظيفي فقد كان الارتباط متوسطاً بين بُعدي العدالة الإجرائية والأداء الوظيفي، بينما كان ارتباط الأبعاد الأخرى مع الأداء الوظيفي منخفضاً. كما أشارت نتائج الانحراف المعياري لتوزيع أحجام التأثير عبر الدراسات بعد التصحيح 16. بين بُعدي العدالة التفاعلية والمعلوماتية، وقيمة التباين 02. بين الدراسات. و20. بين بُعدي العدالة التوزيعية والعدالة التفاعلية، وقيمة التباين 04. بين الدراسات. و15. بين بُعدي العدالة التوزيعية والمعلوماتية، وقيمة التباين 02. بين الدراسات. و13. بين بُعدي العدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية، وقيمة التباين 02. بين الدراسات. و17. بين بُعدي العدالة الإجرائية والمعلوماتية، وقيمة التباين 03. بين

الدراسات. و28. بين بُعدي العدالة الإجرائية والتوزيعية، وقيمة التباين 07. بين الدراسات. أما بالنسبة للأداء الوظيفي فقد أشارت نتائج الانحراف المعياري لتوزيع أحجام التأثير عبر الدراسات بعد التصحيح 18. بين العدالة التوزيعية والأداء الوظيفي، وقيمة التباين 03. بين الدراسات. و11. بين العدالة التفاعلية والأداء الوظيفي، وقيمة التباين 01. بين الدراسات. و11. بين العدالة المعلوماتية والأداء الوظيفي، وقيمة التباين بين الدراسات 01. حيث يشير هذا الانخفاض إلى تقارب النتائج عبر الدراسات بين هذه الأبعاد، و33. بالنسبة للعدالة الإجرائية والأداء الوظيفي، وقيمة التباين 11. بين الدراسات.

كما درس "ويتمان وآخرون" (Whitman et al, 2012) طرق المراجعة الممنهجة لفحص العلاقة بين مناخ العدالة التنظيمية والفعالية على مستوى الوحدة، حيث اشتمل التحليل البعدي على 38 دراسة مستقلة وأكثر من 50,000 مشترك، وتم استخدام إجراءات "هانتر وشميدت" (Hunter & Schmidt, 2004) لحساب نتائج التحليل البعدي، وكانت أهم الاستنتاجات التي توصل إليها البحث، ارتفاع قيمة الارتباط بين علاقة جميع الأبعاد ببعضها بعضاً، أما بالنسبة لعلاقة أبعاد العدالة التنظيمية مع الأداء الوظيفي فقد حصلت العدالة التوزيعية مع الأداء الوظيفي على أعلى قيمة وهي قيمة متوسطة، وحصل معامل ارتباط كل من العدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية على قيمة منخفضة، والعدالة الإجرائية والتفاعلية مع الأداء الوظيفي على قيمة متوسطة. كما أوضحت نتائج الانحراف المعياري لتوزيع أحجام التأثير عبر الدراسات 21. بين بُعدي العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية، وقيمة التباين 04. بين الدراسات. و11. بين بُعدي العدالة التوزيعية والعدالة التفاعلية، وقيمة التباين 01. بين الدراسات. و33. بين بُعدي العدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية، وقيمة التباين 11. بين الدراسات. وبالنسبة للأداء الوظيفي، كان الانحراف المعياري لتوزيع أحجام التأثير عبر الدراسات 15. بين العدالة التوزيعية والأداء الوظيفي، وقيمة التباين 02. بين الدراسات. و10. بين العدالة الإجرائية والأداء الوظيفي، وقيمة التباين 01. بين الدراسات. و08. بين العدالة التفاعلية والأداء الوظيفي، وقيمة التباين 01. بين الدراسات.

بالإضافة إلى ذلك وصفت دراسة "كaram وآخرون" (Karam et al, 2018) مجموعة كبيرة من الأبحاث المتعلقة بسلوكيات القائد الفعالة وربط هذه السلوكيات بنتائج إيجابية للموظفين، واستخدمت الدراسة المراجعة الممنهجة التي تحمل عنوان "إلقاء الضوء على وجه العدالة للقيادة والعدالة التنظيمية" للاستدلال على وجود أثر لسلوكيات القائد والمنظمة على الأفراد. حيث تم تضمين 145 دراسة، وتضم 126 دراسة منشورة، و19 منها عبارة عن أوراق عمل غير منشورة، وعدد المشاركين 46,034، وبالإضافة إلى ذلك فقد استخدم الباحثون الإجراءات التي أوصى بها "هانتر وشميدت" (Hunter & Schmidt, 2004) في إجراء التحليل البعدي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود ارتباط مرتفع للعلاقة بين بُعدي العدالة الإجرائية والعدالة التوزيعية، كذلك بين بُعدي العدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية، وكانت قيمة الارتباط بين بُعدي العدالة التوزيعية والعدالة التفاعلية بدرجة، وكانت قيمة الارتباط مرتفع للعلاقة بين بُعدي العدالة المعلوماتية والعدالة الإجرائية، كما أن الارتباط بين العدالة المعلوماتية والعدالة التفاعلية مرتفع جداً،

وكان الارتباط بين بُعدي العدالة المعلوماتية والعدالة التوزيعية ارتباطاً متوسطاً، أما بالنسبة لعلاقة أبعاد العدالة مع الأداء الوظيفي فقد كان الارتباط منخفضاً، ولم يذكر الباحثون قيمة الانحراف المعياري لتوزيع أحجام التأثير والتباين بين أبعاد العدالة مع بعضها بعضاً وبين كل بُعد منها مع الأداء الوظيفي عبر الدراسات.

تعقيب على الدراسات السابقة:

يمكن تلخيص ما توصلت إليه الدراسات السابقة في وجود ارتباط متوسط إلى مرتفع حيث تراوحت القيم ما بين 77-38. بين أبعاد العدالة التنظيمية، وكذلك وجود ارتباط منخفض إلى متوسط قريب إلى الارتفاع حيث تراوحت القيم ما بين 47-06. بين أبعاد العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي.

وتدل هذه النتائج على أهمية العدالة التنظيمية في المؤسسات لتحقيق العدل والإنصاف الذي ينعكس على أداء العاملين في المنظمة، وذلك لإدراك العاملين لدى موضوعية المنظمة وعدم تحيزها في توزيع الأجور والأدوار مما يشعر العاملين بالتوازن، فجميع أو بعض أبعاد العدالة قد تسهم في رفع مستوى كفاءة الأفراد وأدائهم في الإنتاج الذي تبني عليه أولويات المؤسسة، أو تنعكس سلباً على المنظمة عند شعور العاملين بانخفاض مستوى العدالة المنشودة، مما يترتب عليه انخفاض في الأداء ونتائج غير مرغوبة.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

تصميم الدراسة:

تقدم هذه الدراسة تحليلاً منهجياً منظماً باستخدام المراجعة المنهجية للدراسات السابقة التي أجريت لتحليل موضوع العدالة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، وهي تعد دراسة وصفية مسحية ارتباطية.

مجتمع وعينة الدراسة:

تضمنت عينة الدراسة 19 دراسة طبقت على نطاق الدول العربية وعلى عينات عربية، التي تناولت العلاقة بين العدالة التنظيمية وارتباطها بالأداء الوظيفي، حيث اشتملت المقالات المنشورة في المجالات العلمية المحكمة على 11 دراسة، وعدد الأطروحات الجامعية 8، من عام 2007 إلى عام 2018، ووفقاً للغة الكتابة هناك دراسات باللغة الإنجليزية، و17 دراسة باللغة العربية، وقد حظيت الدراسات الأردنية على أكبر عدد، وكان عدد الدراسات 11 دراسة. واعتمدت جميع الدراسات على المنهج الوصفي، واختلفت الدراسات في تصميم الدراسة، وكذلك طور جميع الباحثين الاستبانة الخاصة بقياس العدالة التنظيمية، واعتمد بعض الباحثين على أسلوب مقياس ليكرت الخماسي في الاستبانات، ويوضح الجدول التالي وصف عينة الدراسة.

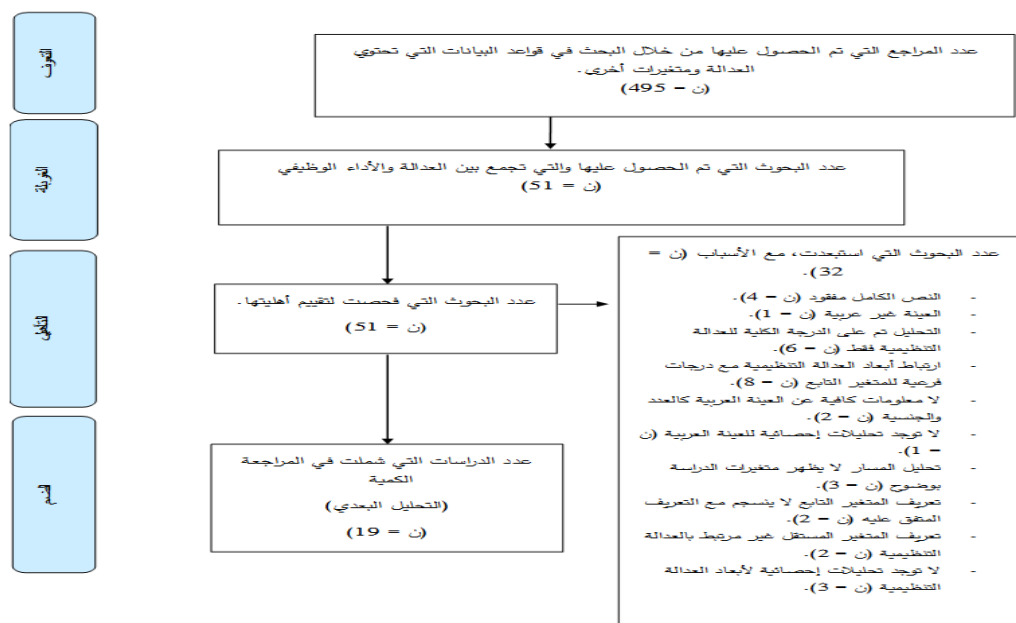
جدول (1)

وصف عينة الدراسة حسب متغيرات الدولة والتصميم والمجال

المتغيرات	عدد الدراسات	%
الأردن	11	58
الجزائر	2	11
السعودية	4	21
فلسطين	1	5
مصر	1	5
ارتباطي	10	53
ارتباطي سبي	3	16
ارتباطي مقارن	1	5
سبي	5	26
التعليمي	6	31
الخدماتي	5	26
الصحي	2	11
المالي	3	16
أخرى متنوعة	3	16

إجراءات الدراسة:

1. قام الباحث بعمل مسح للأدبيات والمصادر المتوفرة في شبكة الإنترنت والمواقع الموثوقة، والبحث عما هو منشور والعمر الزمني لهذه الأبحاث ونوعية البيانات ومدى توافرها والقابلية لعمل دراسة ممنهجة لهذه الدراسات.
2. مرحلة البحث وحصر المصادر التي تناولت موضوع الدراسة، حيث ضمنت واستبعدت الدراسات حسب المعايير المطلوبة.
3. مرحلة اختيار الدراسات، في الخطوة الأولى فحص الباحث 495 دراسة تناولت موضوع العدالة التنظيمية والمتغيرات المختلفة، كما ضمت الدراسات التي تعلق بموضوع العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي 51 دراسة بنسبة 10.1%. وتم تقسيم الدراسات بالتساوي على أعضاء الفريق الذي تكون من الباحث واثنين من المراجعين لفحص الدراسات وتطبيق معايير الضم والاستبعاد المتفق عليها، ثم مراجعة الدراسات وفقاً لأهليتها ومعايير الضم والاستبعاد. وأخيراً اعتماد الدراسات المشمولة في البحث وعددها 19 دراسة، وعدد المشاركين في الدراسات 5,201، وتم إجراء التحليل البعدي وفقاً لبنود المراجعة الممنهجة، وإعداد تقرير مفصل للمراجعة الممنهجة، ويوضح شكل 1 مخطط بريزما "PRISMA" للمراحل المختلفة للمراجعة الممنهجة.



شكل (1): خطوات اختيار عينة الدراسات بطريقة PRISMA

4. استخراج البيانات التعريفية لكل دراسة تم تضمينها في المراجعة المنهجية كالتالي: الدراسة، والسنة، ونوع

التصميم، الجنسية، العينة، مقياس العدالة التنظيمية، ومقياس الأداء الوظيفي.

5. اللجوء للتحليل البعدي الكمي Quantitative Meta-analysis لفحص العلاقة بين عنصري العدالة التنظيمية

والأداء الوظيفي، وذلك لتقدير حجم التأثير الكلي لمجموعة من الدراسات من خلال أحجام التأثير الفردي لكل

دراسة، وتم تصحيح معاملات الثبات من خطأ القياس Correction for attenuation. وتم استخدام برنامج

Comprehensive Meta-analysis (CMA, Version 3.3.070) لعمل التحليلات اللازمة. وتم استخدام نموذج

الأثار العشوائية "random effects model" لتقدير حجم التأثير وقيم التباين.

وللتميز تم إدخال معامل الارتباط بيرسون r بين أبعاد العدالة التنظيمية وأبعاد العدالة التنظيمية والأداء

الوظيفي، وحجم العينة لجميع الدراسات الموجودة في التحليل. ولحساب حجم التأثير تم استخدام برنامج

Comprehensive Meta-analysis (Version 3.3.070; Borestien et al., 2014)، لتحليل الارتباطات بين الدراسات، وهو

برنامج مصمم لتسهيل إجراء التحليل البعدي، كما يوفر البرنامج عدداً من الفوائد التي تساعد الباحثين في إجراء

تحليلات بعدية قوية وغنية بالمعلومات.

الأساليب الإحصائية:

1- اختبار Z لاختبار دلالة حجم التأثير، وذلك أن قيمة z تختبر الفرض الصفري بأن متوسط حجم التأثير هو صفر

في جميع الدراسات.

2- تحويل معامل الارتباط الى درجة فيشر Fisher Z score وذلك حتى تتم المقارنة بين معاملات الارتباط وإجراء التحليلات الإحصائية.

3- معاملات الارتباط وحجم التأثير لكل دراسة.

4- تم التحقق من اعتدالية توزيع أحجام الأثر باستخدام برنامج (CMA).

5- قيمة مربع تاو Tau-square، وهو انعكاس التباين الحقيقي في حجم التأثير، وتشير إحصاءة Tau إلى الانحراف المعياري لحجم التأثير الحقيقي، كما أنه ليس لها قيمة مطلقة، ويتم الحكم إذا كانت كبيرة أو صغيرة من خلال "Prediction interval".

6- قيمة Q، لاختبار دلالة الاختلاف Heterogeneity في حجم التأثير بين الدراسات او المجموعات المختلفة، حيث تختبر قيمة Q الفرض الصفري بأن جميع الدراسات في التحليل متشابهة في حجم التأثير (لو كان الأمر كذلك، فستكون قيمة Q متساوية في درجات الحرية df).

7- قيمة I-square التي تصف النسبة المئوية للتباين في تقدير حجم التأثير الذي يرجع إلى الاختلاف بين الدراسات وداخل الدراسات بدلاً من أخطاء المعاينة.

نتائج الدراسة:

يمكن تحديد قوة هذه العلاقة بين متغيرين بالرجوع إلى معيار "كوهين" (Cohen, 1988) لمعاملات الارتباط وفقاً لقيم r التالية: 0.50 (مرتفع)، 0.30 (متوسط)، 0.10 (منخفض).

نتائج السؤال الأول:

وينص على: "ما قوة العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية في الدراسات العربية؟"

يلخص الجدول التالي نتائج معاملات الارتباط بين أبعاد العدالة التنظيمية.

جدول (2)

نتائج التحليل البعدي للعلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية

العدالة الإجرائية	العدالة التعاملية	العدالة المعلوماتية
r	r	r
$K(N)$	$K(N)$	$K(N)$
95%	95%	95%
z	z	z
.53	.44	.34
34 (10,841)	18 (6003)	3 (694)
.59-.45	.54-.34	.45-.21
11.57*	7.38*	4.96*

العدالة الإجرائية	
.51	.63
3 (694)	19 (6497)
.63-.38	.72-.52
6.63*	8.64*
العدالة التفاعلية	
.68	
3 (694)	
.74-.61	
13.19*	

ملاحظة. K = عدد الدراسات؛ N = عدد المشاركين، قيمة z دالة إحصائياً $p > .001$

يتضح من جدول (2) أن متوسط قيمة معامل الارتباط بين بُعدي العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية 53. بعدد 34 دراسة، وتعد هذه القيمة ذات حجم أثر مرتفع، كما تراوحت حدود الثقة لمتوسط حجم الأثر 95% بين 4-59. وهذا يدل على أن حجم الأثر تراوح بين قيم متوسطة وقيم مرتفعة، وكانت قيمة z دالة إحصائياً ($p < .001$) وهذا يفسر اختلاف متوسط حجم التأثير بشكل دال إحصائياً عن الصفر.

ويتضح من جدول (2) أن متوسط قيمة معامل الارتباط بين بُعدي العدالة التوزيعية والعدالة التفاعلية هو 44. بعدد 18 دراسة، وتعد هذه القيمة ذات حجم أثر متوسط، كما تراوحت حدود الثقة لمتوسط حجم الأثر 95% ما بين 34-54. ويدل على أن حجم الأثر تراوح بين قيم متوسطة وقيم مرتفعة، وكانت قيمة z دالة إحصائياً ($p > .001$) وهذا يفسر اختلاف متوسط حجم التأثير بشكل دال إحصائياً عن الصفر.

كما يتضح من جدول (2) أن متوسط قيمة معامل الارتباط بين بُعدي العدالة التوزيعية والعدالة المعلوماتية 34. بعدد 3 دراسات، وتعد هذه القيمة ذات حجم أثر متوسط، كما تراوحت حدود الثقة لمتوسط حجم الأثر 95% ما بين 21-45. وتدل هذه الحدود على أن حجم الأثر متوسط. وكانت قيمة z دالة إحصائياً ($p > .001$) وهذا يفسر اختلاف متوسط حجم التأثير بشكل دال إحصائياً عن الصفر.

أما بالنسبة لبُعدي العدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية تشير النتائج إلى أن متوسط قيمة معامل الارتباط بينهما هو 63. وبعدد 19 دراسة، وتعد هذه القيمة ذات حجم أثر مرتفع، كما تراوحت حدود الثقة لمتوسط حجم الأثر 95% بين 52-72. وتدل هذه الحدود على أن حجم الأثر مرتفع، وكانت قيمة z دالة إحصائياً ($p > .001$) وهذا يفسر اختلاف متوسط حجم التأثير بشكل دال إحصائياً عن الصفر.

وكذلك يشير جدول (2) إلى أن متوسط قيمة معامل الارتباط بين بُعدي العدالة الإجرائية والعدالة المعلوماتية 51. بعدد 3 دراسات وتعد هذه القيمة ذات حجم أثر مرتفع، كما تراوحت حدود الثقة لمتوسط حجم الأثر 95% بين 63-38. وتدل هذه الحدود على أن حجم الأثر يتراوح ما بين القيم المتوسطة والقيم المرتفعة. وكانت قيمة z دالة إحصائياً ($p > .001$) وهذا يفسر اختلاف متوسط حجم التأثير بشكل دال إحصائياً عن الصفر.

كما بينت النتائج أن متوسط قيمة معامل الارتباط بين بُعدي العدالة التفاعلية والعدالة المعلوماتية 68. بعدد 3 دراسات، وتعد هذه القيمة ذات حجم أثر مرتفع، كما تراوحت حدود الثقة لمتوسط حجم الأثر 95% بين 61-74. وتدل هذه الحدود على أن حجم الأثر مرتفع، وكانت قيمة z دالة إحصائياً ($p > .001$)، وهذا يفسر اختلاف متوسط حجم التأثير بشكل دال إحصائياً عن الصفر.

يتضح مما سبق وجود ارتباط موجب مرتفع بين بُعدي العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية، وكذلك بين بُعدي العدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية، وبين بُعدي العدالة المعلوماتية والعدالة التفاعلية، وبين بُعدي العدالة المعلوماتية والعدالة التوزيعية، وبين بُعدي العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية، وبين بُعدي العدالة التفاعلية والعدالة المعلوماتية، وبين بُعدي العدالة التوزيعية والعدالة التفاعلية أيضاً، وفي مقارنة هذه النتائج مع نتائج الدراسات السابقة لقوة العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية. وأشارت نتائج دراسة "كوهين شاراش وسبكتور" (Cohen-Charash & Spector, 2001) في الدراسة الميدانية والمختبرية إلى وجود ارتباط موجب مرتفع بين بُعدي العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية، وبين بُعدي العدالة الإجرائية والتفاعلية، وكان الارتباط متوسطاً بين بُعدي العدالة التوزيعية والعدالة التفاعلية، كما أثبتت نتائج دراسة "ويتمان وآخرين" (Whitman et al, 2012) وجود ارتباط موجب مرتفع بين بُعدي العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية، وبين العدالة التوزيعية والعدالة التفاعلية، وبين العدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية، أما بالنسبة لدراسة "كولكيت وآخرين" (Colquitt et al, 2001) فقد أوضحت النتائج وجود ارتباط موجب مرتفع بين بُعدي العدالة التفاعلية والعدالة المعلوماتية، وبين بُعدي العدالة الإجرائية والعدالة المعلوماتية، وكذلك بين العدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية. كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود ارتباط موجب متوسط بين بُعدي العدالة التوزيعية والعدالة التفاعلية، وبين بُعدي العدالة التوزيعية والعدالة المعلوماتية، وبين بُعدي العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية، وبالإضافة إلى ما سبق فقد أشارت نتائج دراسة "كارام وآخرين" (Karam et al, 2018) إلى وجود ارتباط موجب مرتفع بين بُعدي العدالة الإجرائية والعدالة التوزيعية، وبين بُعدي العدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية، وبين بُعدي العدالة المعلوماتية والعدالة التفاعلية، وبين العدالة المعلوماتية والعدالة التفاعلية. وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود ارتباط موجب متوسط بين بُعدي العدالة التوزيعية والعدالة المعلوماتية، وبين بُعدي العدالة التوزيعية والعدالة التفاعلية.

وتتفق النتائج التي حصل عليها الباحث مع جميع الدراسات السابقة في وجود ارتباط موجب مرتفع بين بُعدي العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية، وبين بُعدي العدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية، وبين بُعدي العدالة المعلوماتية والعدالة التفاعلية.

أما بالنسبة للعلاقة بين بُعدي العدالة التوزيعية والعدالة المعلوماتية، وبين بُعدي العدالة التوزيعية والعدالة التفاعلية فقد اتفقت نتائج الدراسات السابقة ونتائج الدراسة الحالية على وجود ارتباط موجب متوسط، واختلفت نتائج دراسة "كولكيت وآخرين" في قوة العلاقة بين بُعدي العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية، حيث أشارت النتائج إلى وجود ارتباط موجب متوسط.

ويشير ارتباط حجم الأثر الذي تراوح بين المتوسط والمرتفع إلى أن إدراك الفرد للعدالة لا يقتصر فقط على إدراكه للعدالة التي حصل عليها مقارنة بالآخرين "كالعدالة التوزيعية"، ولكن أيضاً بعدالة الإجراءات المستخدمة في تحديد أجر الفرد والآخرين "كالعدالة التفاعلية"، وأن قدرة الفرد في التأثر على الإجراءات المستخدمة في توزيع الأجر تؤثر على إدراكه للعدالة الإجرائية (الوزان، 2014)، كما أن الطريقة التي يعامل بها الموظف عند تنفيذ إجراء تنظيمي معين يمكن أن يؤثر في إحساسه بالعدالة التنظيمية وفي إحساسه بعدالة التعاملات العادلة بين الأشخاص، أو قد يؤثر كلاهما على الأحكام الخاصة بعدالة الإجراءات (العساف، 2014).

نتائج السؤال الثاني:

وينص على: "هل هناك تباين في قوة العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية في الدراسات العربية؟"

يشير جدول (3) إلى قيم الانحراف المعياري لتوزيع أحجام التأثير الحقيقية عبر الدراسات Tau، وأحجام التأثير الحقيقية بين الدراسات Tau squared، ويوضح النسبة بين عدم التجانس الحقيقي إلى التباين الملاحظ بين أبعاد العدالة التنظيمية I-squared.

جدول (3)

نتائج التحليل البعدي للتباين في قوة العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية

العدالة المعلوماتية				العدالة التفاعلية				العدالة الإجرائية			
I-squares	Q	Tau	Tau	I-squared	Q	Tau	Tau	I-squared	Q	Tau	Tau
	df (Q)	Squared			df (Q)	Squared			df (Q)	Squared	
70.18	6.71*	0.01	0.10	95.73	398.45*	0.07	0.26	96.25	881.02*	0.08	0.29
	2				17				33		
79.83	9.92*	0.02	0.13	97.79	813.94*	0.13	0.37				
	2				18						
62.23	5.30*	0.01	0.09								
	2										

ملاحظة: Tau = الانحراف المعياري لتوزيع أحجام التأثير الحقيقية عبر الدراسات؛ Tau squared = تباين أحجام التأثير الحقيقية بين الدراسات، I-squared = النسبة ما بين عدم التجانس الحقيقي إلى التباين الملاحظ. وأن قيمة Q دالة إحصائياً عند 0.001.

يتضح من جدول (3) أن قيمة الانحراف المعياري (Tau) لتوزيع أحجام التأثير عبر الدراسات العربية هو 0.29. بين العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية، وقيمة التباين (Tau squared) هي 0.08. بين الدراسات. أما بالنسبة لاختبار الاختلاف "Heterogeneity" في حجم التأثير بين الدراسات، كانت قيمة Q أكبر من قيمة df ويدل على أنها دالة إحصائياً (0.001 < p)، وتفسر هذه الدلالة وجود اختلاف دال إحصائياً في قيمة حجم الأثر بين الدراسات، وكانت أيضاً قيمة

التباين الحقيقي في حجم التأثير للعلاقة بين العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية (I-squared) 96.25% حيث إن أي قيمة أكبر من 50% تعد قيمة مرتفعة تدل على أن التباين الملاحظ في أحجام الأثر يعكس تبايناً حقيقياً وليس ناتجاً عن أخطاء المعاينة.

ويتضح من جدول (3) أن قيمة الانحراف المعياري (Tau) لتوزيع أحجام التأثير عبر الدراسات العربية هو 26. بين العدالة التوزيعية والعدالة التفاعلية، وقيمة التباين (Tau squared) هي 07. بين الدراسات. وفيما يتعلق باختبار الاختلاف "Heterogeneity" في حجم التأثير بين الدراسات، كانت قيمة Q أكبر من قيمة df، ويدل على أنها دالة إحصائياً ($p < .001$)، وتفسر هذه الدلالة وجود اختلاف دال إحصائياً في قيمة حجم الأثر بين الدراسات، وأيضاً نجد قيمة التباين الحقيقي في حجم التأثير للعلاقة بين العدالة التوزيعية والعدالة التفاعلية (I-squared) 95.73%، وهي قيمة مرتفعة جداً تدل على أن التباين الملاحظ في أحجام الأثر يعكس تبايناً حقيقياً وليس ناتجاً عن أخطاء المعاينة.

ويتضح من جدول (3) أن قيمة الانحراف المعياري (Tau) لتوزيع أحجام التأثير عبر الدراسات العربية هو 10. بين العدالة التوزيعية والعدالة المعلوماتية، وقيمة التباين (Tau squared) هي 01. بين الدراسات. وبالنسبة إلى اختبار الاختلاف "Heterogeneity" في حجم التأثير بين الدراسات، كانت قيمة Q أكبر من قيمة df، ويدل ذلك على أنها دالة إحصائياً ($p < .001$)، وتفسر هذه الدلالة وجود اختلاف دال إحصائياً في قيمة حجم الأثر بين الدراسات، أيضاً قيمة التباين الحقيقي في حجم التأثير للعلاقة بين العدالة التوزيعية والعدالة المعلوماتية (I-squared) 70.18%، وهي قيمة مرتفعة تدل على أن التباين الملاحظ في أحجام الأثر يعكس تبايناً حقيقياً وليس ناتجاً عن أخطاء المعاينة.

كما يتضح من جدول (3) أن قيمة الانحراف المعياري (Tau) لتوزيع أحجام التأثير عبر الدراسات العربية هو 37. بين العدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية، وقيمة التباين (Tau squared) هي 13. حيث يشير إلى ارتفاع قيمة التباين في حجم التأثير بين نتائج الدراسات. أما بالنسبة لاختبار الاختلاف "Heterogeneity" في حجم التأثير بين الدراسات، فقد كانت قيمة Q أكبر من قيمة df، ويدل على أنها دالة إحصائياً ($p < .001$)، وتفسر هذه الدلالة وجود اختلاف دال إحصائياً في قيمة حجم الأثر بين الدراسات، وأيضاً نجد قيمة التباين الحقيقي في حجم التأثير للعلاقة بين العدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية (I-squared) 97.79%، وهي قيمة مرتفعة جداً، تدل على أن التباين الملاحظ في أحجام الأثر يعكس تبايناً حقيقياً وليس ناتجاً عن أخطاء المعاينة.

وكذلك يوضح جدول (3) أن قيمة الانحراف المعياري (Tau) لتوزيع أحجام التأثير عبر الدراسات العربية هو 13. بين العدالة الإجرائية والعدالة المعلوماتية، وقيمة التباين (Tau squared) هي 02. بين الدراسات. كانت قيمة Q أكبر من قيمة df، ويدل على أنها دالة إحصائياً ($p < .001$)، وتفسر هذه الدلالة وجود اختلاف دال إحصائياً في قيمة حجم الأثر بين الدراسات، وكذلك فإن قيمة التباين الحقيقي في حجم التأثير للعلاقة بين العدالة الإجرائية والعدالة المعلوماتية (I-squared) 97.79%، وهي قيمة مرتفعة جداً، تدل على أن التباين الملاحظ في أحجام الأثر يعكس تبايناً حقيقياً وليس ناتجاً عن أخطاء المعاينة.

(79.83% squired)، وهي قيمة مرتفعة، تدل على أن التباين الملاحظ في أحجام الأثر يعكس تبايناً حقيقياً وليس ناتجاً عن أخطاء المعاينة.

أما بالنسبة لبُعدي العدالة التعاملية والعدالة المعلوماتية يوضح جدول 2 أن قيمة الانحراف المعياري (Tau) لتوزيع أحجام التأثير عبر الدراسات العربية هو 0.09 . وقيمة التباين (Tau squared) هي 0.01 . بين الدراسات. وكانت قيمة Q أكبر من قيمة df ، ويدل على أنها دالة إحصائياً ($p < 0.001$)، وتفسر هذه الدلالة وجود اختلاف دال إحصائياً في قيمة حجم الأثر بين الدراسات، وكذلك فإن قيمة التباين الحقيقي في حجم التأثير للعلاقة بين العدالة الإجرائية والعدالة التعاملية ($I\text{-squared}$) 62.23% ، وهي قيمة متوسطة تدل على أن التباين الملاحظ في أحجام الأثر يعكس تبايناً حقيقياً وليس ناتجاً عن أخطاء المعاينة.

يتضح مما سبق ارتفاع التباين في قوة العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية بدرجات مرتفعة؛ حيث أشارت النتائج إلى وجود تباين مرتفع بين بُعدي العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية، وبين بُعدي العدالة التوزيعية والعدالة المعلوماتية، وبين بُعدي العدالة التوزيعية والعدالة التعاملية، وبين بُعدي العدالة المعلوماتية والعدالة التعاملية، كما أشارت النتائج إلى وجود تباين مرتفع بين العدالة الإجرائية والعدالة التعاملية.

وعند مقارنة هذه النتائج مع نتائج الدراسات السابقة للتعرف على قوة التباين بين أبعاد العدالة التنظيمية، أشارت نتائج دراسة "كوهين شاراش وسبكتور" (Cohen-Charash & Spector, 2001) المخبرية والميدانية، إلى ارتفاع قيمة التباين بين الدراسات بين بُعدي العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية، وبين بُعدي العدالة التوزيعية والتفاعلية، وبين بُعدي العدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية، وكذلك أشارت دراسة "ويتمان وآخرين" (Whitman et al, 2012) إلى ارتفاع قيمة التباين بين الدراسات بين بُعدي العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية، وبين العدالة التوزيعية والعدالة التفاعلية، كما أوضحت نتائج دراسة "كولكيت وآخرين" (Colquitt et al, 2001) أن هناك ارتفاعاً للتباين بين الدراسات بين بُعدي العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية، وبين بُعدي العدالة التوزيعية والعدالة التعاملية، وبين بُعدي العدالة التوزيعية والعدالة المعلوماتية، وبين بُعدي العدالة المعلوماتية والعدالة التعاملية.

وتتوافق نتائج الدراسات السابقة مع نتائج الدراسة الحالية بارتفاع درجة التباين بين الدراسات لعلاقة أبعاد العدالة التنظيمية مع بعضها بعضاً، وتوافق الدراسة الحالية دراسة "ويتمان وآخرين" في ارتفاع درجة التباين بين بُعدي العدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية، كما بينت دراسة فترات التنبؤ أن هناك ارتفاعاً في العلاقات بين أبعاد العدالة التنظيمية.

وتشير النتائج المتعلقة بقيم تبين معاملات الارتباط بين الدراسات العربية فيما يتعلق بأبعاد العدالة التنظيمية إلى إمكانية وجود متغيرات يمكن تفسير هذا التباين في نتائج العلاقات بين أبعاد العدالة التنظيمية في الدراسات العربية، ومن المتغيرات التي يمكن تفسير هذا التباين السياق الذي يتم فيه دراسة العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية، حيث إنه من المتوقع أن تتغير قيمة العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية وفقاً لطبيعة النشاط المؤسسي، وعلى سبيل المثال فإن النشاط المؤسسي الذي يتسم بالمنافسة الكبيرة قد يكون له تأثير على زيادة قوة العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية مقارنة بالنشاط المؤسسي الذي ليس له نفس المستوى من التنافس، فالنشاط المؤسسي الذي يتسم بالمنافسة الشديدة قد يتسم بقلة الموارد. ولذلك فالقرارات المتعلقة بزيادة الأجور والمكافآت تكون ذات قيمة كبيرة، وفي مثل هذه الأجواء يمكن أن يكون إدراك العدالة التنظيمية مختلفاً مما قد يؤثر على العلاقات بين العدالة التنظيمية وغيرها من أبعاد العدالة التنظيمية، ومثال آخر في الأنشطة التنظيمية التي تتسم بالتغيير السريع والابتكار، قد ينعكس ذلك على تغير الإجراءات بشكل أكبر نسبياً من غيرها من الأنشطة التنظيمية، مما قد يؤثر على إدراك العدالة الإجرائية، وعلى علاقتها مع غيرها من أبعاد العدالة التنظيمية، وهذه المتغيرات تحتاج إلى مزيد من البحوث في المستقبل.

نتائج السؤال الثالث:

وينص على: "ما مدى قوة العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي في الدراسات العربية؟"

يشير الجدول (4) إلى نتائج معاملات الارتباط بين أبعاد العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي، كما يشير إلى قيم الانحراف المعياري لتوزيع أحجام التأثير الحقيقية عبر الدراسات Tau، والتباين بين الدراسات باستخدام مؤشري Tau squared، و I-squared.

جدول (4)

نتائج التحليل البعدي لكل من العلاقة والتباين بين أبعاد العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي

الأداء الوظيفي							
أبعاد العدالة التنظيمية	R 95% CI	K (N)	z	Tau Tau Squared	Q df (Q)	I-squared	
العدالة التوزيعية	.49 .57-.40	15 (4082)	9.02*	0.20 0.04	156.82* 13	91.71	
العدالة الإجرائية	.51 .61-.39	14 (3910)	7.4*	0.25 0.06	227.17* 12	94.72	
العدالة التعاملية	.48 .56-.38	8 (2876)	8.83*	0.14 0.02	53.56* 7	86.93	

ملاحظة: r = معامل الارتباط؛ CI = حدود الثقة لمعامل الارتباط؛ k = عدد الدراسات؛ Tau = الانحراف المعياري لحجم التأثير الحقيقي؛ Tau squared = التباين الحقيقي في حجم التأثير؛ I-squared = النسبة المئوية للتباين في تقدير حجم التأثير الذي يرجع للاختلاف بين الدراسات بدلاً من أخطاء المعاينة. وأن قيمة z دالة إحصائياً عند 0.001. وقيمة Q دالة إحصائياً عند 0.001.

يتضح من جدول (4) أن متوسط قيمة معامل الارتباط بين بعد العدالة التوزيعية والأداء الوظيفي هو 49. بعدد 15 دراسة، وتعد هذه القيمة ذات حجم أثر متوسط يميل إلى الارتفاع، كما تراوحت حدود الثقة لمتوسط حجم الأثر 95% بين 40-57. ويدل على أن حجم الأثر تراوح ما بين قيم متوسطة وقيم مرتفعة، وكانت قيمة z دالة إحصائياً ($p > .001$). وهذا يفسر اختلاف متوسط حجم التأثير بشكل دال إحصائياً عن الصفر.

ويتضح من جدول (4) أن متوسط قيمة معامل الارتباط بين بُعد العدالة الإجرائية والأداء الوظيفي هو 51. بعدد 13 دراسة، وتعد هذه القيمة ذات حجم أثر مرتفع، كما تراوحت حدود الثقة لمتوسط حجم الأثر 95% بين 39-61. ويدل على أن حجم الأثر تراوح ما بين قيم متوسطة وقيم مرتفعة، وكانت قيمة z دالة إحصائياً ($p > .001$)، وهذا يفسر اختلاف متوسط حجم التأثير بشكل دال إحصائياً عن الصفر.

كما يتضح من جدول (4) أن متوسط قيمة معامل الارتباط بين بُعد العدالة التعاملية والأداء الوظيفي هو 48، بعدد 8 دراسات، وتعد هذه القيمة ذات حجم أثر متوسط يميل إلى الارتفاع، كما تراوحت حدود الثقة لمتوسط حجم الأثر 95% ما بين 38-56. ويدل على أن حجم الأثر تراوح بين قيم متوسطة وقيم مرتفعة، كما كانت قيمة z دالة إحصائياً ($p > .001$)، وهذا يفسر اختلاف متوسط حجم التأثير بشكل دال إحصائياً عن الصفر.

يتضح مما سبق وجود ارتباط موجب متوسط يميل إلى الارتفاع بين ثلاثة أبعاد للعدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية/ العدالة الإجرائية/ العدالة التعاملية) والأداء الوظيفي في الدراسات العربية، ولم تتوصل الدراسة الحالية لعدد كافٍ من الدراسات العربية لفحص العلاقة بين العدالة المعلوماتية والأداء الوظيفي، أما بالنسبة لنتائج الدراسات السابقة فقد أشارت دراسة "كوهين شاراش وسبكتور" (Cohen-Charash & Spector, 2001) إلى وجود ارتباط موجب متوسط بين العدالة الإجرائية والأداء الوظيفي، وارتباط موجب منخفض بين العدالة التوزيعية والعدالة التفاعلية والأداء الوظيفي، أما بالنسبة لدراسة "ويتمان وآخرين" (Whitman et al, 2012) فقد أظهرت النتائج وجود ارتباط موجب متوسط بين العدالة التوزيعية والأداء الوظيفي، وارتباط موجب منخفض بين كل من العدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية مع الأداء الوظيفي. كما أوضحت نتائج دراسة "كولكيت وآخرين" (Colquitt et al, 2001) وجود ارتباط موجب متوسط بين العدالة الإجرائية والأداء الوظيفي، وارتباط موجب منخفض بين كل من: العدالة التوزيعية والعدالة المعلوماتية والعدالة التعاملية مع الأداء الوظيفي، وكذلك أظهرت نتائج دراسة "كارام وآخرين" (Karam et al, 2018) وجود ارتباط موجب منخفض بين جميع الأبعاد (التوزيعية، والإجرائية، والتعاملية، والمعلوماتية) مع الأداء الوظيفي.

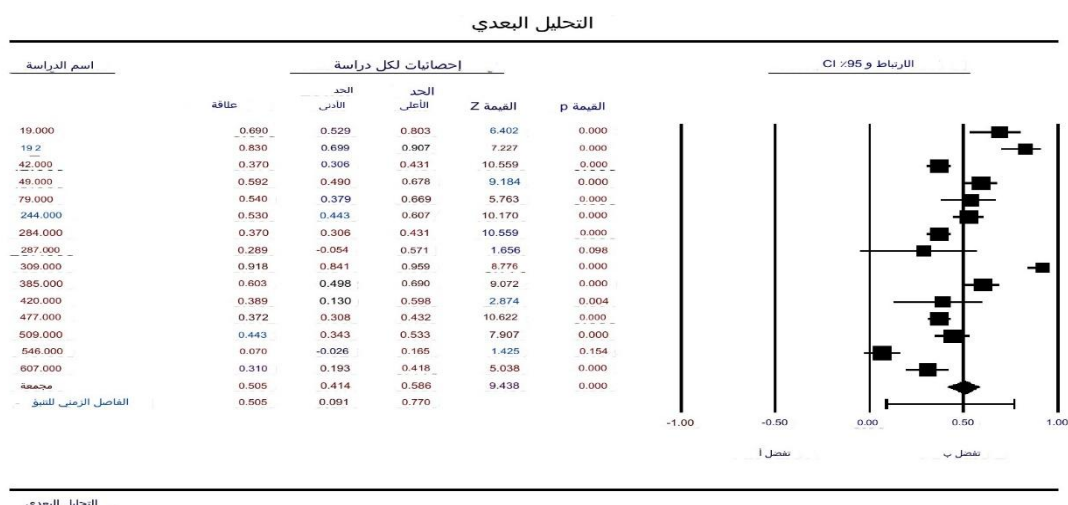
إن ارتباط كل من: العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية بالأداء الوظيفي هو أمر متوقع، حيث إن الأداء الوظيفي من المتغيرات التي تعد ناتجاً متوقعاً لكل من العدالة التوزيعية والإجرائية (Colquitt et al, 2001). والأمر الجديد في الدراسة الحالية هو ارتفاع قيمة معامل الارتباط بين العدالة التعاملية والأداء الوظيفي عما هو متوقع، كما يمكن تفسير ذلك في ضوء نتائج السؤال الأول للدراسة الذي كشف عن وجود علاقات مرتفعة بين أبعاد العدالة التنظيمية

ببعضها بعضاً، مما يعني أن ارتفاع كل من العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية كان مقترناً بارتفاع العدالة التفاعلية، مما يفسر ارتفاع علاقة العدالة التعاملية أيضاً بالأداء الوظيفي.

نتائج السؤال الرابع:

وينص على: "هل هناك تباين في قوة العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي عبر الدراسات العربية؟"

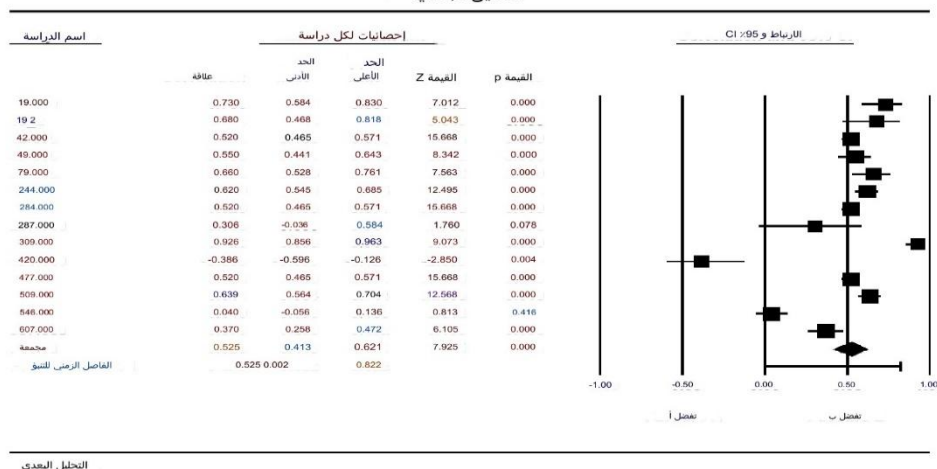
يتضح من جدول (4) السابق أن قيمة الانحراف المعياري (Tau) لتوزيع أحجام التأثير عبر الدراسات العربية هو 20. بين العدالة التوزيعية والأداء الوظيفي، وقيمة التباين (Tau squared) هي 0.04. بين الدراسات. أما بالنسبة لاختبار دلالة الاختلاف "Heterogeneity" في حجم التأثير بين الدراسات، كانت قيمة Q أكبر من قيمة df ويدل على أنها دالة إحصائياً ($p < .001$)، وتفسر هذه الدلالة وجود اختلاف دال إحصائياً في قيمة حجم الأثر بين الدراسات، كما كانت قيمة التباين الحقيقي في حجم التأثير للعلاقة بين العدالة التوزيعية والأداء الوظيفي (I-squared) 91.71%، وهي قيمة مرتفعة جداً، تدل على أن التباين الملاحظ في أحجام الأثر يعكس تبايناً حقيقياً وليس ناتجاً عن أخطاء المعاينة، ويوضح شكل (2) قيمة حجم الأثر، وحدود الثقة لجميع الدراسات التي استخدمت في التحليل البعدي.



شكل (2): التحليل البعدي للعلاقة بين العدالة التوزيعية والأداء الوظيفي

كما يتضح من جدول (4) أن قيمة الانحراف المعياري (Tau) لتوزيع أحجام التأثير عبر الدراسات العربية هو 25. بين العدالة الإجرائية والأداء الوظيفي، وقيمة التباين (Tau squared) هي 0.06. بين الدراسات. أما بالنسبة لاختبار دلالة الاختلاف "Heterogeneity" في حجم التأثير بين الدراسات، كانت قيمة Q أكبر من قيمة df ويدل على أنها دالة إحصائياً ($p < .001$)، وتفسر هذه الدلالة وجود اختلاف دال إحصائياً في قيمة حجم الأثر بين الدراسات، كما كانت قيمة التباين الحقيقي في حجم التأثير للعلاقة بين العدالة الإجرائية والأداء الوظيفي (I-squared) 94.72%، وهي قيمة مرتفعة جداً، تدل على أن التباين الملاحظ في أحجام الأثر يعكس تبايناً حقيقياً وليس ناتجاً عن أخطاء المعاينة. ويوضح شكل (3) قيمة حجم الأثر، وحدود الثقة لجميع الدراسات التي استخدمت في التحليل البعدي.

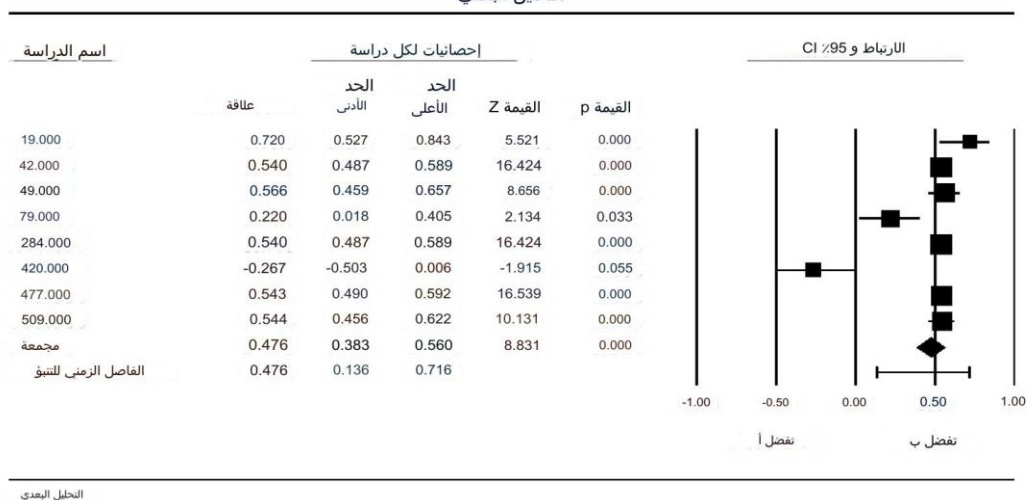
التحليل البعدي



شكل (3): التحليل البعدي للعلاقة بين العدالة الاجرائية والأداء الوظيفي

أيضاً يتضح من جدول (4) أن قيمة الانحراف المعياري (Tau) لتوزيع أحجام التأثير عبر الدراسات العربية هو 14. بين العدالة التعاملية والأداء الوظيفي، وقيمة التباين (Tau squared) هي 0.02. بين الدراسات. أما بالنسبة لاختبار دلالة الاختلاف "Heterogeneity" في حجم التأثير بين الدراسات، كانت قيمة Q أكبر من قيمة df، ويدل على أنها دالة إحصائياً ($p < .001$)، وتفسر هذه الدلالة وجود اختلاف دال إحصائياً في قيمة حجم الأثر بين الدراسات، كما كانت قيمة التباين الحقيقي في حجم التأثير للعلاقة بين العدالة التعاملية والأداء الوظيفي (I-squared) 86.93، وهي قيمة مرتفعة تدل على أن التباين الملاحظ في أحجام الأثر يعكس تبايناً حقيقياً وليس ناتجاً عن أخطاء المعاينة، ويوضح شكل (4) قيمة حجم الأثر، وحدود الثقة لجميع الدراسات التي استخدمت في التحليل البعدي.

التحليل البعدي



شكل (4): التحليل البعدي للعلاقة بين العدالة التعاملية والأداء الوظيفي

يتضح مما سبق أن نتائج دراسة التحليل البعدي الحالية أشارت إلى وجود ارتفاع في التباين بين أبعاد العدالة التنظيمية (التوزيعية، والإجرائية، والتعاملية) مع الأداء الوظيفي، أما بالنسبة للدراسات السابقة فقد أشارت نتائج دراسات "كوهين شاراش وسبكتور" (Cohen-Charash & Spector, 2001) الميدانية إلى ارتفاع التباين بين أبعاد العدالة التنظيمية (التوزيعية، والإجرائية، والتفاعلية) مع الأداء الوظيفي، وكذلك أشارت نتائج الدراسات المختبرية لارتفاع التباين عبر الدراسات بين أبعاد العدالة التنظيمية (التوزيعية والإجرائية) مع الأداء الوظيفي، كما كان حجم التباين مرتفعاً عبر الدراسات في دراسة "ويتمان وآخرين" (Whitman et al, 2012) بين أبعاد العدالة التنظيمية (التوزيعية، والإجرائية، والتفاعلية) والأداء الوظيفي. كما أوضحت دراسة "كلوكيت وآخرين" (Colquitt et al, 2001) ارتفاع نسبة التباين عبر الدراسات بين أبعاد العدالة التنظيمية (التوزيعية، والتعاملية، والمعلوماتية) مع الأداء الوظيفي، كما أشارت النتائج إلى ارتفاع التباين بين العدالة الإجرائية والأداء الوظيفي، كما تؤكد دراسة فترات التنبؤ على الارتفاع في قيمة التباين بين الدراسات.

وتشير النتائج المتعلقة بقيم تباين معاملات الارتباط بين الدراسات العربية فيما يتعلق بأبعاد العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي إلى إمكانية وجود متغيرات يمكنها تفسير هذا التباين في نتائج العلاقات بين أبعاد العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي في الدراسات العربية، ومن المتغيرات التي يمكنها تفسير هذا التباين الالتزام الوظيفي. وفي دراسة ممنهجة باستخدام الميثلما توصل "راكيتا" (Riketta, 2002) إلى حجم تأثير دال إحصائياً لمعامل الارتباط بين الأداء الوظيفي والالتزام الوظيفي، وكذلك كانت هذه العلاقة أكبر في حالة الموظفين الذين يعملون في المكاتب White-collar workers بالمقارنة مع الموظفين الذين يعملون بالأعمال اليدوية وفي المصانع Blue-Collar workers، مما يشير مرة أخرى لأهمية السياق وطبيعة العمل في تفسير هذا التباين في نتائج الدراسات العربية، وهذه المتغيرات تحتاج إلى مزيد من البحوث في المستقبل.

جوانب القوة في الدراسة:

- بعد عملية البحث لاستخراج الدراسات التي تضمنت موضوع الدراسة الحالية، تبين للباحث أن الدراسة الحالية من أولى الدراسات التي تبنت التحليل البعدي للعلاقة بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي للدراسات العربية، حيث إن هناك ندرة في دراسة موضوع التحليل البعدي بشكل عام في المكتبة العربية، وخاصة الدراسات التي تناولت المتغيرات ذاتها للدراسة الحالية.
- اتفقت نتائج الدراسة الحالية في السؤال الأول والثاني مع نتائج الدراسات الأجنبية السابقة، وتم تفسير الاحتمالات المتوقعة لاختلاف النتائج بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة.
- لا يمكن للدراسات المفردة الإجابة عن أسئلة الدراسة الحالية التي تعلق بقوة العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية وقوة علاقة هذه الأبعاد مع الأداء الوظيفي، والتباين في قوة العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية والتباين في قوة العلاقة بين هذه الأبعاد والأداء الوظيفي.

- من خلال دمج نتائج مجموعة من الدراسات يمكن الحصول على حجم تأثير أكثر دقة وقوة إحصائية من الدراسات الفردية.
- تساعد دراسات التحليل البعدي على تقليل التحيز في نتائج البحوث من خلال دمج عدد من الدراسات المختلفة.

جوانب القصور في الدراسة:

- تقلصت الدراسات المتعلقة في موضوع الدراسة من 51 دراسة إلى 19 دراسة، ويعد هذا العدد قليلاً نسبياً بالنسبة للدراسات الممنهجة السابقة.
- تم الاعتماد على بيانات المقاييس التي ترجمها الباحثون في دراساتهم والتي قد تشوبها بعض التحيزات التي يمكن أن تؤثر على نتائج الدراسة بشكل سلبي.
- اجتهد الباحث في استخدام معايير لاستبعاد الدراسات التي قد تؤثر في نتائج الدراسة، وعلى الرغم من ذلك قد تكون معايير الاستبعاد التي حددها أعضاء الفريق سبباً مؤثراً في اختلاف نتائج التحليل البعدي.
- لاحظ الباحث وجود تباين في توزيع الدراسات حسب المنطقة الجغرافية، حيث حازت دولة الأردن على أكثر عدد من الدراسات، وأقل الدول هما: فلسطين ومصر، ونتيجة لذلك قد يؤثر التباين في توزيع الدراسات في الدول العربية المختلفة على إمكانية تعميم نتائج الدراسة في نطاق الدول العربية الأخرى.
- قد تهتم بعض المجلات العلمية بنشر الدراسات التي توصلت إلى نتائج مرتفعة في الارتباطات، بعكس النتائج المنخفضة المتعلقة في موضوع الدراسة، وبناء عليه فقد توجد تحيزات في نشر الدراسات التي استخدمها الباحث في التحليل البعدي الذي لا يستطيع تحديد هذا التحيز ومعالجته.
- لم يكن عدد الدراسات التي فحصت العلاقة بين بُعد العدالة المعلوماتية والأداء الوظيفي كافياً للتوصل إلى نتائج واضحة لدرجة العلاقة بينهما، حيث تم استبعاد بُعد العدالة المعلوماتية، واعتماد الباحث على قوة العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية (الإجرائية، والتوزيعية، والتعاملية) مع الأداء الوظيفي، ونتيجة لذلك فقد يؤثر هذا الاستبعاد على نتائج الدراسة.
- لم تتوصل نتائج الدراسة الحالية لسبب التباين الفعلي بين نتائج الدراسات العربية في قوة العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية، وسبب التباين الفعلي بين نتائج الدراسات العربية في قوة العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية وعلاقتها مع الأداء الوظيفي، وتم الاعتماد على تفسير هذه الاختلافات حسب احتمالات الباحث في مقارنة نتائج الدراسات السابقة لموضوع الدراسة.

التوصيات والمقترحات:

يقترح الباحث عدداً من التوصيات بناءً على ما توصلت إليه الدراسات السابقة والدراسة الحالية من نتائج وهي كالتالي:

- 1- زيادة عدد المؤلفين والمشاركين في فريق التحليل البعدي، وذلك للتوسع في القرارات والمعايير التي سيقوم بها الفريق بطريقة موضوعية أكثر.
- 2- يقترح الباحث توجيه الباحثين لدراسات التحليل البعدي لعدد أكبر من الدراسات التي تناولت موضوع العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي في الدراسات العربية مع اختبار تحيز النشر المحتمل.
- 3- استخدام منهج التحليل البعدي في البحوث لمجموعة من الباحثين، وذلك لما تتطلبه المراجعة الممنهجة من عدد أكبر لتوزيع الوقت والجهد، مما يقلل التحيز وتحديد معايير أكثر موضوعية.
- 4- عمل دراسات للتحليل البعدي بشكل موسع على الدراسات العربية والأجنبية لمتغيري العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي.
- 5- الجمع بين الدراسات المكتبية والدراسات الميدانية لمتغيري العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي في إجراء دراسات جديدة قد تفيد المكتبة العربية.
- 6- اختبار المتغيرات المعدلة التي قد تفسر اختلاف النتائج، مثل النشاط المؤسسي والأنشطة التنظيمية، وكذلك إجراء اختبار للمتغيرات التنظيمية الأخرى التي قد تفسر اختلاف نتائج أبعاد العدالة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي مثل الالتزام الوظيفي.
- 7- استخدام برنامج Comprehensive Meta-analysis (Version 3.3.070)، الذي يتم من خلاله تحليل الارتباطات بين الدراسات، وذلك لسهولة الإجراءات ووضوح الخطوات.
- 8- الاسترشاد بنتائج الدراسة الحالية لعمل برامج لتطوير الأداء الوظيفي للموظفين بناءً على تحسين العدالة التنظيمية.

قائمة المراجع:

- أبو الروس، سامي، وحنونة، سامي. (2016). تأثير الدالة التنظيمية على رغبة العاملين في الجامعات الفلسطينية في الاستمرار بالعمل في جامعاتهم. *مجلة الجامعة الإسلامية*، 1 (2)، 13-34.
- البلوي، محمد. (2016). *التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الوجه بالملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة.*
- الخشروم، محمد. (2011). تأثير مناخ الخدمة في العدالة التنظيمية: دراسة ميدانية على العاملين في المعاهد التقنية التابعة لجامعة حلب. *مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية*، 3 (2)، 17-44.

- الخضر، عثمان. (2020). المراجعات الممنهجة في بحوث علم النفس في العالم العربي. *مجلة العلوم الاجتماعية*، جامعة الكويت.
- خطاب، عايده. (2016). *العولمة ومشكلة إدارة الموارد البشرية*. القاهرة: دار الفكر العربية.
- الداوي، الشيخ. (2009). تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء. *مجلة الباحث*، 7، 217-243.
- دنقل، عبير. (2022). مراجعة منهجية وتحليل بعدي لنتائج بعض البحوث التي تناولت فعالية العلاج المرتكز على الرحمة لـ Gilbert مع عينات كينيكية وغير كينيكية. *مجلة الارشاد النفسي*، 61(1)، 165-198.
- الربيع، فتحية. (2015). أثر العدالة التنظيمية على أداء المورد البشري في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: حالة مؤسسة SPMC، CINCENCO، مطاحن الأحلام، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. الجزائر.
- الرجحي، محمد. (2004). العلاقة بين الإلتزام المهني والعدالة التنظيمية والصراع: دراسة مطبقة على مدققي الحسابات والمحاسبين في الأردن. *المجلة العربية للعلوم الإدارية*، 1(11)، 37-66.
- شعبان، عبد الكريم هادي. (2010). دور العدالة التنظيمية في تحقيق الأداء الجامعي المتميز. *مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية*، 16(1)، 165-196.
- الشمري، ذهب بنت نايف. (2015). العدالة التنظيمية وتأثيرها على الأداء السياقي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل. *مجلة كلية التربية جامعة عين شمس*، 4(39)، 215-280.
- شهاب، فادية. (2014). *العدالة التنظيمية للقواعد النظرية والممارسات التطبيقية*. القاهرة: الأكاديميون للنشر والتوزيع.
- الصريفي، محمد. (2010). *السلوك التنظيمي*. القاهرة: مؤسسة الحورس للنشر.
- الضالعين، علي. (2015). *أساسيات ومبادئ إدارة الأعمال*. عمان: مركز يزيد للنشر.
- الطائي، سعاد. (2022، أبريل 1). *المراجعة الممنهجة البنية الهيكلية والإجراءات*، بحث مقدم للورشة التدريبية الإلكترونية المنعقدة بجمهورية مصر العربية، جهاز الإشراف والتقويم العلمي، القاهرة، مصر.
- العازمي، سالم. (2012). درجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى القادة التربويين في وزارة التربية بدولة الكويت من وجهة نظرهم والعاملين معهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا.
- عاصي، نايف، وحسين، هدى. (2008). العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي للعاملين: دراسة ميدانية في هيئة التعليم التقني. *مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية*، 3(2)، 10-33.
- العبادي، أحمر بن حميد. (2014). العدالة التنظيمية والعوامل المرتبطة بها لدى مديري مدارس التعليم العام للبنين بمحافظة جدة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى.

عبد الفتاح، محمد زين العابدين. (2016). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالسنة التحضيرية بجامعة تبوك (للمتقاعدين مع شركات التعليم). *مجلة اتحاد الجامعات العربية*، (61)، 101-136.

العساف، حسين. (2014). التمكين الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية العامة وعلاقته بالعدالة التنظيمية والاستقرار الوظيفي الطوعي لدى أعضاء هيئاتها التدريسية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية.

العميان، ماضي محمد (2009). أثر العدالة التنظيمية في الأداء الوظيفي لدى العاملين في الوزارات الأردنية. *المجلة المصرية للدراسات التجارية*، 1 (33)، 395-454.

الغامدي، عمير بن سفر عمير. (2018). العلاقة بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الباحة. *مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية*، 1 (13)، 13-28.

القرالة، عصمت سليم. (2008). أثر خصائص الحكمانية في الأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين في وزارة الداخلية الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة.

القريوتي، محمد. (2010). السلوك التنظيمي دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

الكندري، عبد الله. (2003). أثر العدالة التنظيمية على فاعلية الأداء الوظيفي بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس.

المدهون، موسى توفيق، والجزراوي، إبراهيم. (2010). تحليل السلوك التنظيمي: سيكولوجياً وإدارياً للعاملين والجمهور. عمان: المركز العربي للخدمات الطلابية.

مزهودة، عبدالمليك. (2001). الأداء بين الكفاءة والفعالية مفهوم وتقييم. *مجلة العلوم الإنسانية*، 5 (1)، 85-100.

الوزان، محمد. (2014). المناخ التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

Abdullah, Z., & Malik, S. K. (2022). Perceived Appraisal Fairness Effect on Performance Appraisal Effectiveness and Appraisal satisfaction in Higher Education. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 8(2).

Adams, J. S., (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436.

Al Banese, R. (2009). *Managing Toward Accountability for Performance*, Homewood, Illinois: Richard D. Irwin,

Inc.

Arnold, E., & Public, M. (2016). Managing Effectively in the Downsized Organization. *Health Care Manager, 22* (1),56-62.

Avram, C., & R Luminita (2010). The concept of performance – history and forms of manifestation. *JEL classification, M41*.

Avram, C., & R Luminita (2010). The concept of performance – history and forms of manifestation. *JEL classification, M41*.

Bies, R. J. (2013). 3 Are Procedural Justice and Interactional Justice Conceptually Distinct?. *Handbook of organizational justice, 85-112*.

Cohen, J. & Cohen, P. (1983). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*. Erlbaum Associates.

Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Routledge.

Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 86*(2), 278–321.

Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 425– 445.

Green, D. (2015). Entry Strategy and Long-Term Performance: Conceptualization and Empirical Examination. *Journal of Marketing, 59*(5), 1-16.

Greenberg, J., & Cropanzano, R. (1993). The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice. *Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management*.

Higgins, J. P., & Green, S. (Eds.). (2008). *Cochrane Handbook for Systematic Reviews of Interventions*. The Cochrane Collaboration; John Wiley & Sons.

Hunter, J. E., & Schmidt, F. L. (1990). Dichotomization of continuous variables: The implications for meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 75*(3), 334–349.

Hunter, J., & Schmidt, F. (2004). *Methods of Meta-Analysis*. <https://doi.org/10.4135/9781412985031>

- Karam, E. P., Hu, J., Davison, R. B., Juravich, M., Nahrgang, J. D., Humphrey, S. E., & Scott DeRue, D. (2018). Illuminating the 'Face' of Justice: A Meta-Analytic Examination of Leadership and Organizational Justice. *Journal of Management Studies*, 56(1), 134–171.
- Malik, M. (2014). Job Satisfaction and Organizational justice of University Teachers in Public Sector of Pakistan, *International Journal of Business and Management*, 5(6), 17-26.
- Meyer, J., & Allen, N. (2012). *Organizational justice in the Workplace*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76, 845–855.
- Porter, M. (2016). Strategy and society: the link between competitive advantage and corporate social responsibility. *Harvard Business Review*, 84(12), 78-92.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior. *Human Resource Management Review*, 12(2), 269–292.
- Sudin, S. (2011). Fairness of and Satisfaction with performance appraisal process. *Journal of global management*, 2(1), 66-83.
- Wagner, I., John, A., & Hollenbeck, J. R. (2015). *Organizational Behavior*, Englewood cliffs. Prentice Hall. Inc.
- Whitman, D. S., Caleo, S., Carpenter, N. C., Horner, M. T., & Bernerth, J. B. (2012). Fairness at the collective level: A meta-analytic examination of the consequences and boundary conditions of organizational justice climate. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 776–791.