

## دور الشفافية الإدارية في تحقيق العدالة التنظيمية من وجهة نظر الموظفين في وزارة الداخلية الأردنية

الذنيبات، محمد عودة يوسف، و العضيلة، علي بن محمد عمر. (٢٠٢٢). دور الشفافية الإدارية في تحقيق العدالة التنظيمية من وجهة نظر الموظفين في وزارة الداخلية الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مؤتة، مؤتة. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1331866>

Prepared by

سليمان الجبرين



## أولاً: هشاشة البناء الفرضي في مستواه النظري

على الرغم من أن الدراسة انطلقت من إطار مفاهيمي متماسك ظاهرياً بين متغيري "الشفافية الإدارية" و"العدالة التنظيمية"، إلا أن بناء الفرضيات اتسم بقدر من التبسيط النظري المخل. فالدراسة تضع فرضية رئيسية وثلاث فرضيات فرعية، دون تفكيك العلاقة بين كل بُعد من أبعاد الشفافية (التشريعات – الاتصالات – تقييم الأداء – المعلومات) مع كل بُعد من العدالة التنظيمية (الإجرائية – التوزيعية – التفاعلية)، رغم أن هذه الأبعاد قد تنتج علاقات تباينية من حيث التأثير والاتجاه.

وتم التعامل مع المتغيرات متعددة الأبعاد كأنها كيانات خطية بسيطة، دون مراعاة لاحتمال وجود تداخل أو تفاوت في تأثيراتها، مما يضعف القدرة التحليلية للنموذج الفرضي، ويُغفل إمكانات تفسيرية غنية كانت ممكنة من خلال نماذج تحليل أكثر تفصيلاً (مثل تحليل الارتباط الجزئي أو تحليل المسار).

## ثانيًا: نقد لاختبار صحة الفرضيات

اعتمد الباحث على تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Regression Analysis) واستخدم نموذج الانحدار التدريجي (Stepwise Regression) لاختبار الفرضيات، وهي خطوات تعكس وعيًا منهجيًا جيدًا في التعامل مع البيانات المتعددة الأبعاد، وقد دعم اختبار صحة الفرضيات بإجراءات تحقق من صلاحية النموذج، من ضمنها فحص الاعتلال الخطي المتعدد باستخدام مؤشري VIF وTolerance، وهو ما يُعد ممارسة إحصائية ناضجة لضمان صحة التفسير..

وأن استخدام الانحدار المتعدد فقط لا يكفي لاستكشاف التفاعلات الدقيقة بين الأبعاد الفرعية، خصوصًا في ظل تعقيد العلاقة بين الشفافية والعدالة التنظيمية، فقد كان بالإمكان تعزيز دقة التفسير عبر نماذج تحليل المسار أو النمذجة الهيكلية (SEM)، حيث إنها تسمح بتقدير العلاقات السببية بين المتغيرات الوسيطة والمتربة، وتفكك الأثر المباشر وغير المباشر لكل بعد من أبعاد الشفافية. ولم تقدم الدراسة في نتائجها توضيحًا كافيًا حول قوة التأثير أو حجم التباين المفسّر ( $R^2$ )، واكتفت بإبراز الدلالة الإحصائية (Sig)، وهو نقص منهجي يُضعف من فهم الأهمية العملية للنتائج، إذ لا يكفي أن يكون الأثر دالًا إحصائيًا، بل يجب أن يُفسر في ضوء قوته وتأثيره الواقعي على بيئة العمل.

## ثالثًا: عمق التفسير مقابل التوصيف الإحصائي

من أبرز الإشكاليات المنهجية التي تُضعف اختبار صحة الفرضيات في الدراسة أن الباحث تعامل مع نتائج التحليل الإحصائي كتقارير رقمية لا كمدخلات تحليلية تُسهم في تفسير العلاقات بين المفاهيم، فبعد إثبات وجود أثر دال للشفافية الإدارية على العدالة التنظيمية، لم يُقدّم تفسير نظري دقيق لسبب هذا الأثر، ولم يتم تحليل الفرق بين أبعاد الشفافية من حيث القوة التفسيرية.

على سبيل المثال:

- هل كانت شفافية تقييم الأداء أكثر تأثيرًا على العدالة التفاعلية من شفافية التشريعات؟
  - هل تلعب شفافية المعلومات دورًا متباينًا في تشكيل الإحساس بالعدالة التوزيعية؟
- كل هذه الأسئلة تغيب عن التحليل، ما يُظهر ضعفًا في الترجمة المعرفية للبيانات الكمية، وهو ما يُفقد نتائج الفرضيات بعدها السلوكي والتنظيمي العميق.

## رابعًا: افتقار النموذج للتكرار

رغم أن حجم العينة كان مناسبًا (٢٩٧ من أصل ١٤٠٠)، فإن نتائج اختبار الفرضيات تظل مقيدة بسياق محلي دقيق (وزارة الداخلية الأردنية)، دون اختبار صلاحية النموذج في وزارات أخرى أو قطاعات خدمية مماثلة. كما لم يتم استخدام أي تقنية للتحقق من صلاحية النموذج ( Model Validation) مثل تجزئة العينة أو اختبار التنبؤ الخارجي.

الفرضيات التي تم اختبارها ناجحة إحصائيًا في نطاق العينة فقط، لكنها لا تخضع لاختبار الصلاحية العامة، وهو أمر جوهري في الدراسات التطبيقية التي تهدف إلى صياغة سياسات أو توصيات تنفيذية.

## خامسًا: إشكالية عدم وجود فرضيات بديلة

رغم اعتماد المنهج الإحصائي التقليدي القائم على الفرضيات الصفرية ( $H_0$ )، إلا أن غياب ذكر الفرضيات البديلة  $H_1$  يُفقد النموذج الفرضي توازنه المنطقي.

ففي البحث العلمي المتقدم، يُفترض أن يتم بيان الاتجاه المتوقع للعلاقة (موجب/سالب) في الفرضية البديلة، مما يعزز من وضوح المنهج التفسيري للباحث.

## سادسًا: إغفال تحليل التباين داخل الفرضيات

على الرغم من أن الدراسة تمت على عينة متباينة في الخصائص الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المرتبة الوظيفية)، فإن اختبار صحة الفرضيات لم يتضمن أي تحليل تبايني (Differential Analysis) يكشف ما إذا كانت العلاقات بين الشفافية والعدالة تختلف عبر هذه الفئات. لم يتم استخدام اختبارات الفروق مثل:

• تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لاختبار الفروق في إدراك العدالة بناءً على الفئة العمرية أو المستوى الوظيفي.

• تحليل الفروق الثنائية (t-test) بين الذكور والإناث مثلاً.

• أو حتى تحليل التباين المشترك (ANCOVA) لضبط تأثير المتغيرات المشتركة.

## سادسًا: إغفال تحليل التباين داخل الفرضيات

أن تجاهل الفروق بين الفئات يفترض ضمناً تجانس العينة في إدراكها للعلاقات بين المتغيرات، وهو افتراض مفرط في التبسيط، وذلك أن فهم الشفافية الإدارية أو الإحساس بالعدالة قد يختلف جوهرياً بين من يشغل موقع إشرافي ومن هو في وظيفة تنفيذية، أو بين موظف حديث وآخر لديه ٢٥ عامًا من الخبرة.



# Thank You