

ВНЗ: Організаційна Справедливість Тема: Справедливість Слова:

5029 Сторінки: 18 23 січня 2022 р. **Вступ.**

Стаття, відібрана для рецензування, називається «**Організаційна справедливість і організаційна громадянська поведінка у вищій освіті**».

Заклад. У ньому повідомляється про дослідження, проведене Мохаммадом, Хабібом і Аліасом у 2010 році. Дослідження розглядало зв'язок між організаційною справедливістю та організаційною громадянською поведінкою персоналу вищих навчальних закладів. У дослідженні використовувалась кількісна методологія з опитуваннями, як основними методами збору даних. Виходячи з результатів дослідження, не було істотного зв'язку між розподільною справедливістю та організаційною громадянської поведінки, хоча процедурна та взаємодіюча справедливість вплинула на громадянську поведінку.

Результатами поділилися автори які підтримують точку зору, що на корпоративну громадянську позицію впливають внутрішньоорганізаційні чинники, включаючи сприйняту справедливість. Результати дослідження та викладена в рукописі інформація може бути застосована на практиці керівниками та інституції, які бажать збільшити поширеність позитивної організаційної громадянської поведінки. Крім того, дослідження може бути використане для підтримки подальшої наукової роботи в області організаційного громадянства та інших аспектів людських ресурсів управління. Однак, щоб гарантувати, що подальше застосування принесе користь академічній роботі та практиці, важливо оцінити якість статті та дослідження, яке стоїть за нею. Метою цього огляду буде вивчення змісту статті та її критика, щоб визначити, чим і як статтю можна застосувати в майбутніх дослідженнях менеджменту.

Отже, огляд надасть деяку інформацію про тему та дослідження автора, а потім використовувати його для критики рукопису та дослідження.

Огляд літератури.

Організаційна громадянська поведінка є важливою концепцією в управлінні людськими ресурсами, хоча у ній все ще існують розбіжності, що стосуються його визначення та компонентів. Автори відображають ці аспекти ОСВ у своєму огляді літератури. Спираючись на попередні теоретичні роботи над цією темою, автори зазначають, що ОСВ було визначено як набір дискреційної поведінки виконання вимог своєї роботи, як допоміжна діяльність, спрямована на колег і керівників, або як пов'язана з роботою дискреційна діяльність поведінка, яка не винагороджується, але приносить користь організації (Мохамед та ін., 2010). З цих визначень автори визначили три спільні характеристики. Перш за все, організаційне громадянство поведінка є добровільною і не вимагається від особи компанією чи керівництвом (Мохамед та ін., 2010). По-друге, організаційна громадянська поведінка приносить користь роботодавцю. По-третє, організаційна громадянська поведінка має багатовимірний характер і перевершує те, що зазвичай очікують від працівника (Мохамед та ін., 2010). Окрім уточнення визначення поняття, автори також розрізняють два типи ОСВ: ОСВО, або поведінка, спрямована на те щоб приносити користь організації та ОСВІ, «альтруїстична поведінка, яка негайно приносить користь конкретним особам в організації» (Мохамед та ін., 2010, стор. 15). Обидва типи ОСВ приносять користь організації, але останній робить це опосередковано. Організаційна справедливість також є визначною концепцією в дослідженнях. Мохаммад та ін. (2010) пояснюють, що організаційна справедливість стосується на уявлення працівників про справедливість організаційних процедур і розподіл результатів продуктивності в їх компаніях. У своїй статті автори перераховують і досліджують три типи організаційної справедливості:

- розподільчу
- процедурну
- інтеракційну

Перший тип відноситься до уявлень людей щодо справедливості розподілу вартості всередині компанії, тоді як процедурна справедливість зосереджена на тому, чи є процедури, які використовуються для приписування цінних результатів працівникам, справедливими (Мохамед та ін., 2010). Нарешті, справедливість взаємодії зосереджується на справедливості міжособистісного ставлення в

компанії (Мохамед та ін., 2010). Ці описи та оцінки, надані авторами у своїй статті, досить лаконічно, хоча все ж вводять ключові аспекти проблеми ефективно. Цілі та завдання дослідження базуються на інформації, що міститься в анотації, основною метою дослідження було розвинути глибше розуміння зв'язок між організаційною громадянською поведінкою та організаційною справедливістю. Отже, мета дослідження було дослідити вплив організаційної справедливості на поведінку організаційного громадянства у вищій освіті. Інституційний контекст, точніше, вивчити вплив трьох типів організаційної справедливості (розподільчої, процедурної та інтеракційної справедливості) на двох вимірах організаційної громадянської поведінки (ОСВ), тобто ОСВІ та ОСВО у вищому контексті закладу освіти. (Мохамед та ін., 2010, р. 14). Інших цілей дослідження визначено не було. Обґрунтування акценту уваги авторів на цьому аспекті управління людськими ресурсами полягає в їх зв'язку з освітою сектора Малайзії. Мохамед та ін. (2010) зосереджуються на вищих навчальних закладах Малайзії в рамках свого дослідження високе значення вищої освіти в розвитку країни. Автори пояснюють це прагненням Малайзії щоб стати «регіональним центром досконалості освіти», країна має розвивати потенціал людей та організацій які працюють у секторі вищої освіти (Мохамед та ін., 2010, р. 16). Це свідчить про те, що дослідження має велике значення для управління людськими ресурсами, зокрема, у вищій освіті Малайзії. Результати дослідження можуть бути використані для покращення організаційної громадянської поведінки персоналу вищої освіти Малайзії інституцій, які у свою чергу, допомогли б цим організаціям розвинути їх ефективність і можливості в довгостроковій перспективі. Таким чином, цілі та завдання дослідження узгоджуються з прагненням автора до розвитку своєї країни.

Сектор вищої освіти. Методологія дослідження.

Було шість гіпотез, які потрібно було перевірити в рамках дослідження. Перша гіпотеза полягала в тому, що «справедливість розподілу буде суттєво та позитивно пов'язані з ОСВІ у вищих навчальних закладах, тоді як друга гіпотеза стосувалася ОСВО: справедливість розподілу буде суттєво позитивно пов'язана з ОСВО у вищому навчальному закладі. (Мохамед та ін., 2010). Другий набір гіпотез стосувався позитивного впливу процесуальної справедливості на ОСВІ та ОСВО, а третій набір зосереджувався на взаємодії правосуддя (Мохамед та ін., 2010). Кожну гіпотезу було перевірено на вибірці зі 120 співробітників, які працювали в Університет Кебангсан Малайзія (УКМ). Щоб зібрати дані з відібраної вибірки, дослідники розповсюдили 120 самостійно заповнених анкет, зосереджених на організаційній справедливості і громадянській поведінці. Було отримано лише 63 із 120 анкет, і автори уточнюють, що рівень відповіді становив 52,5% (Мохамед та ін., 2010). Склад анкети спирався на попередні дослідження де були розроблені та випробувані оригінальні дослідницькі інструменти. Отже, автори використовували п'ять окремих інструментів, об'єднавши їх в одну анкету, щоб полегшити процес їх заповнення (Мохамед та ін., 2010). Повідомлена вірогідність і надійність інструментів, що використовуються для збору даних, висока. Процес аналізу даних відбувався за багатоетапною процедурою кількісного аналізу. Спочатку автори розрахували описові статистичні дані для кожної зі змінних, які розглядалися в їх гіпотезах (Мохамед та ін., 2010). По-друге, вони виконали кореляційний аналіз для визначення наявності та спрямованості взаємозв'язку. Нарешті, множинна та ієрархічна регресія аналізу використовувалась для визначення ступеня, до якого цей зв'язок пояснює зміни в залежній змінній для кожного гіпотезу (Мохамед та ін., 2010.) Результати кожного аналізу представлені за допомогою таблиць і допоміжних письмових приміток.

Обговорення.

Під час обговорення автори повідомляють про свої висновки та

пояснюють, що означають різні цифри та якими можуть бути ці результати перетворено на практику. Основним висновком дослідження, який лежить в основі решти результатів, є те, що в

цілому організаційна справедливість позитивно та суттєво пов'язана із загальним ОСВ (Мохамед та ін., 2010). Це означає, що якщо результати для всіх типів організаційних підтипів зіставляються з об'єднаним показником ОСВІ та ОСВО, позитивна кореляція буде очевидною (Мохамед та ін., 2010). Автори пояснюють, що цей результат, швидше за все, пов'язаний зі схильністю людей поводитися більш альтруїстично щодо своєї організації, якщо вони відчувають, що до них ставляться справедливо (Мохамед та ін., 2010).

Що стосується шести гіпотез дослідження, результати в основному відповідають цьому загальному висновку. Для першого набору гіпотез автори виявили, що справедливість розподілу не мали статистично значущого впливу на ОСВІ або ОСВО (Мохамед та ін., 2010). Тому перші дві гіпотези були відхилені. Проте процесуальна справедливість та правосуддя на основі взаємодії показали інші результати порівняно з ОСВ. Кореляція та міжпроцедурна справедливість і ОСВО або ОСВІ були найбільш значущими, таким чином підтверджуючи другу групу гіпотез дослідження (Мохамед та ін., 2010). Інтерактивна справедливість також була позитивно пов'язана з ОСВІ та ОСВО, хоча рівні значущості були дещо менш помітні (Мохамед та ін., 2010). Це означає, що також була створена певна підтримка остаточного набору гіпотез. Автори підкреслюють, що результати їх дослідження узгоджувалися з іншими дослідженнями на тему справедливості розподілу та її вплив на громадянську поведінку організації. Згідно з дослідженнями це може бути через справедливість розподілу більше пов'язані з короткочасними афективними реакціями, ніж з довгостроковою прихильністю до організації. Звідси і дискусія. У цьому розділі міститься стислий виклад результатів, а також пояснюється, як і чому результати пов'язані з іншими дослідженнями в цій галузі. Цей розділ

обговорення також містить деякі заключні зауваження, включаючи практичні наслідки. Паперова критика Назва та анотація. Назва статті допомагає читачам зрозуміти основну увагу авторів, перш ніж читати статтю, що є корисним кількістю доступних статей про управління людськими ресурсами та суміжними темами. Тим не менш, назва не визнає контексту дослідження або його мети, таким чином воно звучить як описове, загальне дослідницьке дослідження. Згадавши, що дослідження, зосереджене на вищому навчальному закладі в Малайзії, допомогло б звузити передбачуваний фокус статті, таким чином допомагаючи читачам визначити, чи відповідає це їхнім інтересам. Крім того, автори повинні були пояснити, що дослідження розглядає зв'язок між двома змінними, а не просто описує їх. Отже, додавання методів або дизайн дослідження до назви зробив би його більш інформативним. Анотація містить усі розділи, які зазвичай очікуються від наукової статті. У короткій анотації на півсторінки автори визначають мету, дизайн, висновки, обмеження та наслідки дослідження, практичне значення та оригінальність. Ці дані, що містяться в кожному розділі реферату, є стислими та точними, з додатковими деталями, наданими, де це необхідно. Однак анотація дещо вводить в оману, оскільки в ній згадується, що опитування включало 120 співробітників, тоді як лише свої відповіді надали 63 учасники. Розмір вибірки є вирішальним у кількісних дослідженнях. Таким чином, коли вибірка досить мала, як у даному випадку, автору слід згадати про це в анотації як частину обмежень дослідження. Таким чином автори могли переконалися, що дослідники у пошуках минулих досліджень із більшими зразками не вважали би їхню роботу помилковою. Крім цього, реферат ефективний у передачі первинної інформації про обране дослідження. Використання вторинних даних незважаючи на те, що стаття спирається на первинне дослідження, вона все ще використовує вторинні дані, щоб надати огляд теми та встановити теоретичну основу. Таким чином, важливо оцінити використання авторами даних з інших джерел. Ефективне використання вторинних даних в літературних оглядах або теоретичних структурах зазвичай позначаються кількома ключовими характеристиками. По-перше, дані мають відповідати

темі, щоб уникнути загальних тверджень або недостатньої глибини висвітленого матеріалу. По-друге, дані мають надходити з надійних ресурсів. У дослідницьких статтях вчені, як правило, покладаються на інші наукові тексти, включаючи книги та статті з рецензованих журналів, і науковці рідко використовують веб-сторінки чи блоги як джерело інформації. Нарешті, дані не повинні бути застарілими, а це означає, що ресурси повинні мати останні дати публікації. Проте хронологічно огляди літератури можуть включати статті, що датуються десятиліттями. Подібним чином, теоретичні рамки можуть використовувати концепції надані набагато раніше, і, отже, включатимуть старіші ресурси. Тому це не універсальна вимога, а її застосування. Залежить від конкретного випадку. У цій статті використання вторинних даних авторами загалом є доречним. Мохаммад та ін. (2010) Покладатися на інші ресурси визначення та використовувати їх для підтримки своїх гіпотез і теоретичної основи дослідження. Більшість джерел, які зосереджені на ефектах організаційної справедливості або її зв'язку з поведінкою організаційного громадянства були нещодавніми публікаціями, тоді як визначення були в основному взяті зі старих джерел, щоб висвітлити розвиток цих концепцій часу. Мохаммад та ін. (2010) Також використовували відповідні вторинні дані, щоб встановити контекст дослідження в Малайзії, вивчаючи його освітній сектор та його характеристики. Проте трапляються випадки, коли автори посилаються на результати досліджень, яким на момент публікації було 15-20 років. Крім того, спектр літератури, використаної в дослідженні та відображеної в списку літератури, є лаконічним, незважаючи на обсяг огляду літератури. Ці дві особливості свідчать про те, що автори використовували вторинні дані, які містили низьку точок зору і погляди на тему, і що деякі висновки, на які посилаються автори, могли бути вже спростовані останніми дослідженнями. Таким чином, використання авторами вторинних даних знижує якість статті.

Мета та завдання

Мета дослідження розкривається в кінці інструкції. Крім того, наукова стаття містить окремий розділ та цілі, де наміри авторів визначені та передані чітко. Автори подають як загальну мету, так і більшу конкретику

(Мохамед та ін., 2010). Основною метою було дослідити вплив організаційної справедливості на організаційну громадянську поведінку у вибраному контексті (Мохамед та ін., 2010, р. 14). Конкретною метою було вивчити вплив різних підтипів організаційної справедливості на два виміри ОСВ (Мохаммад та ін., 2010). Ці цілі збігаються із залежними та незалежними змінними, дослідженими авторами, це означає, що вони були використані для формулювання плану дослідження. Крім того, мета і завдання співвідносяться з теоретичною основою цієї наукової роботи та її контексту. Дослідники пояснюють, що організаційна громадянська поведінка це дуже корисно для організацій, оскільки допомагає їм створювати більші цінності та розвиватися далі (Мохамед., 2010). Це робить ОСВ особливо актуальним для контексту вищої освіти Малайзії, де його можна використовувати для стимулювання та зростання постійного вдосконалення. Тим не менш, стаття не пояснює оригінальність дослідження у зв'язку з цими цілями. І література огляд і теоретичні основи дослідження свідчать про те, що подібні дослідження проводилися раніше і були досягнуті остаточні результати. Автори не пояснюють, чим цілі та завдання їхнього дослідження відрізняються від попередніх дослідників цієї теми і не дають чіткого обґрунтування свого дослідження. Це підриває звіт і саме дослідження, викликає сумніви щодо його корисності та цінності для досліджень і практики.

Дослідницьке питання. Оцінка.

Тема дослідницького питання, на якому зосереджено дослідження, може допомогти судити про те,

чи дослідження є релевантним, оригінальним і добре сплановане. У кількісному дослідженні запитання мають бути достатньо конкретними, щоб можна було відповісти на них за допомогою кількісних даних, що зазвичай означає, що закриті запитання є кращими. З точки зору

оригінальності, це також корисно для дослідження розглянути тему під новим кутом зору або в новому контексті, щоб вона могла додати щось до наявного дослідження, а не повторюватися інші дослідження. У цій статті автори не перелічують конкретні дослідницькі питання, хоча їх можна визначити з гіпотез і цілей. Три питання, на які дослідники прагнули відповісти, були такими:

1. Чи справедливість розподілу істотно та позитивно пов'язана з ОСВ у вищому навчальному закладі Малайзії?
2. Чи має процесуальна справедливість суттєвий позитивний вплив на ОСВ працівників у вищому навчальному закладі Малайзії?
3. Чи справедливість взаємодії має значний позитивний вплив на ОСВ співробітників у вищому навчальному закладі Малайзії?

Як видно зі списку, всі питання є закритими, тому на них можна відповісти, використовуючи кількісні дані. Питання також підходять для обраної теми, оскільки ОСВ часто пов'язаний з іншими організаційними особливостями, і тестування кореляції між ними є популярною областю наукових досліджень.

Щоб визначити, чи пропонують запитання оригінальний погляд теми та є досить креативними, було здійснено пошук академічних баз даних із термінами «організаційна громадянство, поведінка», «організаційна справедливість» і «вища освіта». Хоча були деякі дослідження, які віддзеркалювали ці дослідницькі питання, вони були переважно новішими. На момент публікації, авторський підхід і питання, на яких вони зосереджувалися, були досить оригінальними. Крім того, орієнтуючись на малайзійську, вища освіта надала можливість авторам виділити своє дослідження серед інших. Загалом, так і повинно бути зазначивши, що питання, які розглядаються в дослідженні, є оригінальними та відповідають цілям і методам дослідження. Однак, для статті було б корисно включити список питань до її основної частини, щоб переконатися, що у звіті немає прогалин.

Методи дослідження

Методи дослідження мають як сильні, так і слабкі сторони. З одного боку, кількісні дослідження дуже корисні щодо встановлення кореляції та зв'язку між двома чи більше змінними. Оскільки кількісні дослідження є на основі числової інформації вони зменшують ризик упередженості дослідників, що вплине на результати та висновки. Це, в свою чергу, сприяє підвищенню загальної цінності результатів і можливості їх подальшого використання в наукових дослідженнях і практиці. З іншого боку, кількісні дослідження не завжди дозволяють отримати поглиблене розуміння концепції або зв'язок між двома змінними. З цієї причини, хоча автори змогли сформулювати та представити свої висновки, вони не могли пояснити сили, які конкретно вплинули на результати. Відсутність розуміння того, як одна змінна впливає на інше є одним з основних обмежень кількісного дослідження, і воно впливає на те, чи можна дослідження ефективно використовувати в майбутньому. Крім того, методи, використані авторами, також мали важливі переваги та недоліки. Особлива сила методології дослідження полягає в тому, що воно спиралося на перевірені інструменти збору даних з високими показниками валідності та надійності. Наприклад, інструменти, які використовувалися для вимірювання ОСВО та ОСВІ, мали бал Кронбаха Альфа 0,85 та 0,91 відповідно, що вказує на високу якість зібраних даних. Використовуючи надійні інструменти, автори змогли отримати відповідні дані та використовувати їх у своєму аналізі для створення висновків. Тим не менш, низька частота відповідей і малий розмір початкової вибірки, а також вибір параметрів все це впливає на ступінь, до якого результати можна узагальнити на інші популяції. Крім того, використання зручної вибірки широко використовується та піддається критиці, оскільки відомо, що вона впливає на достовірність і можливість узагальнення висновків. Отже, ці аспекти дослідження, ймовірно, завадять застосуванню його результатів в інших налаштуваннях.

Дизайн дослідження

Конкретний дизайн, використаний дослідниками, є описовим кореляційним. Цей тип кількісного дослідження фокусується на визначення та опис зв'язку між двома або більше змінними. Отже, ця конструкція

може визначати наявність кореляції та визначити, чи є вона статистично значущою. Автори застосували цей дизайн тому, що він відповідав визначеним дослідницьким питанням і був корисним для дослідження гіпотез. Описове кореляційне дослідження має ряд переваг і недоліків, які можна застосувати до поточного дослідження. З одного боку, це відносно легко провести, оскільки аналіз даних зазвичай спирається на регресійне моделювання або кореляційний аналіз. Так як у результаті цей дизайн дослідження займає менше часу та може бути реалізований у різних ситуаціях, де не потрібні складні дані. Крім того, описове кореляційне дослідження надає необхідну інформацію про зв'язок між змінними. Це визначає напрямок зв'язку, тобто позитивний чи негативний, і його силу, які зазвичай є ключем до розуміння відносин. З іншого боку, описовий кореляційний дизайн зазвичай розглядає зв'язок змінних в один момент часу, що заважає спостерігати динаміку відносин між ними. Він також не підходить для визначення причини. Це просто ефектний шаблон, що впливає на змінні. Іншими словами, цей дизайн дослідження може підкреслити, чи пов'язані змінні, де в одній спонукє до певної зміни в іншій, але це не допоможе визначити, чи одна змінна викликає інший змінити. Отже, розуміння, отримане з таких даних, буде обмеженим. Переваги та недоліки описового кореляційного дослідження впливають на його застосування в різних наукових галузях. Незважаючи на те обмежень, зазначених вище, використання цього дизайну було здебільшого виправданим, оскільки дослідницькі питання авторів та гіпотези, зосереджені насамперед на кореляції між змінними та її силою. Використання аналізу лінійної регресії ввімкнено щоб усунути прогалини цього дизайну, оскільки регресійний аналіз може допомогти дослідити вплив однієї змінної на інший.

Відбір проб

Процедури відбору зразків мають значний вплив на якість дослідження, оскільки вони впливають на достовірність результатів. Існує два стандартних методи вибірки: ймовірнісний і неймовірнісний. Ймовірнісна вибірка вважається більш надійним методом, оскільки він включає випадкову вибірку учасників із більшої сукупності. Цей прийом обмежує можливість упередженості та може зробити вибірку

більш репрезентативною, таким чином дозволяючи узагальнення. Однак ця методика вибірки зазвичай займає більше часу, оскільки вона може включати додаткові кроки, такі як зміна учасників, якщо один з них недоступний і спочатку контактує з великою кількістю людей. Неймовірнісна вибірка, у свою чергу, вважається слабшим, оскільки допускає більшу упередженість і може поставити під загрозу результати та висновки дослідження. В іншу вибірку учасники не вибираються випадково, тому що вони відповідають певному профілю або костюму потреб дослідження. Що стосується вибірки, автори зазначають, що вони використовували зручну вибірку. Визначено розмір вибірки на основі минулих досліджень у подібних областях (Мохамед та ін., 2010). Зручний відбір проб зазвичай передбачає набір учасників, до яких дослідник має легкий доступ. Цей метод вибірки часто критикують за недостатню валідність, і автори визнають це обмеження (Мохамед та ін., 2010). Тим не менш, зручність вибірки має деякі переваги, важливі для цього дослідження, включаючи хороший доступ до учасників і простота реалізації. Зручний відбір також займає менше часу, ніж інші методи, оскільки необхідні додаткові процедури не вимагаються. Загалом, автори використовували відповідний метод вибірки, який відповідає їхнім цілям, але він все одно компромісний результати дослідження через низьку зовнішню валідність і високий ризик упередженості результатів.

Обговорення

Результати дослідження представлені у двох окремих розділах. По-перше, у розділі «Знахідка та обговорення» визначено і пояснено результати аналізу. Поєднання письмового тексту та допоміжних візуальних матеріалів, таких як таблиці, є корисними для розуміння того, як різні відносини та змінні порівнюються один з одним. Дослідники структурують

цей розділ за типами аналізу, перехід від опису вибірки до ієрархічного регресійного аналізу. Описові дані надають деяку необхідну інформацію про вибірку, включаючи демографічні дані, хоча і описову статистику для визначення означає відсутність володіння, рівня освіти або віку. Кореляційний і регресійний аналізи слідує за зразком інформації, надання більш детальної інформації про зв'язок між різними змінними. В цілому структура і зміст цього корисні, оскільки містять більшість необхідної інформації. Тим не менш, включаючи описову статистику для вибірки характеристики сприяли б представленню результатів. По-друге, розділ під назвою «Обговорення та висновок» пояснює значення результатів і пов'язує їх із результатами, отриманими в попередні дослідження по темі. Наприклад, дослідники пропонують можливі пояснення зв'язку між організаційними справедливостями та ОСВ і підкреслюють, де їхні результати збігаються з результатами, досягнутими іншими вченими. Головна слабкість цього розділу що він не містить достатньо деталей. Вміст містить менше однієї сторінки з одним-двома реченнями відносно вивченими у дослідженні. Таким чином, рівень розуміння, яке забезпечує обговорення автора, є в кращому випадку посереднім.

Рукопис

Окрім недоліків і обмежень, зазначених вище, сам рукопис викликає сумніви щодо його якості. По-перше, використання мови авторів демонструє випадки граматичних помилок, тоді як окремі речення можуть дуже заплутати читачів. Наприклад, в огляді літератури автори намагаються розрізнити різні типи організаційної справедливості. Що стосується справедливості розподілу, вони пояснюють, що це стосується «справедливості результату, який отримує працівник» (Мохамед та ін., 2010, стор. 15). У наступному розділі процесуальна справедливість визначається таким же чином: «процесуальна справедливість стосується сприйняття людьми справедливості результату, який вони отримують» (Мохамед та ін., 2010, р. 16). Таким чином, в огляді літератури використання мови авторами і вторинні джерела створюють перешкоди для читачів, які не знайомі з темою. По-друге, рукопис можна було вдосконалити за структурою та змістом. Хоча основні розділи наук статті були включені в рукопис, вони здебільшого короткі, повторюються та не містять важливої інформації. Наприклад, автори не обговорювали, чи існує прогалина в дослідницькій літературі, яку дослідження намагатиметься заповнити, а також коментар до минулих досліджень організаційного громадянства в Малайзії. Ці прогалини суттєво впливають на якість рукопису, оскільки вони не дозволяють читачам зрозуміти дослідження у повному академічному контексті. Іншими словами, хоча ми можемо знати, що дослідження спрямоване на внесок у практику управління застосованому у вищій освіті Малайзії, дизайн дослідження не дозволяє його висновкам мати значний практичний вплив. Отже, ймовірно, що рукопис мав би користь від більш поглибленого дослідження наукових і практичних контекста дослідження, його передбачуваний внесок і обґрунтування вибору дизайну дослідження та методів.

Об'єктивність

Одним із головних факторів, які відіграють роль у визначенні якості дослідження чи статті, є об'єктивність. У широкому сенсі, об'єктивність стосується ступеня, до якого автори залишаються неупередженими у своїх твердженнях, пропозиціях і дослідженнях. Іншими словами, об'єктивність підвищує якість наукової статті, гарантуючи, що автори розглянули питання з різних перспектив. У даному випадку можна сумніватися в об'єктивності авторів. Список посилань, використаних в огляді літератури, є відносно коротким,

тобто автори включені ретельно відібрані статті замість того, щоб повідомляти про різні висновки та тенденції в цій галузі досліджень. Цю пропозицію також підтримує той факт, що рукопис містить низьку кількість посилань на дослідження, які суперечать твердженням авторів. Наприклад, в у розділі методів автори не згадують про критику зручності вибірки (Мохамед та ін., 2010). Це вказує на можливість упередженості авторів у їхній оцінці минулої літератури і, відповідно, в їх

обговоренні результатів.

Етичні міркування

Будь-яке дослідження, яке включає людей, необхідно оцінювати з точки зору дотримання етичних норм. Є різні установи, які детально описують етичні стандарти, що застосовуються до досліджень, і видають дозволи на пропозиції та дизайни досліджень визначити їх етичну відповідність.

Проблеми, пов'язані з дослідженням, у цьому випадку відрізняються від конфіденційності учасників та конфіденційність їх згоди на участь. Як правило, дослідники повинні переконатися, що учасники беруть участь у дослідженні добровільно отримувати всю необхідну інформацію про свої дослідження та розуміти своє право залишити їх у будь-який момент. Крім того, дослідники також повинні вжити заходів для захисту приватного життя та конфіденційності учасників. Це звичайна практика використовувати ідентифікаційні номери замість імен учасників, зберігати інформацію в захищеному паролем місці та знищувати всю дослідницьку документацію, цілком, через певний період часу. Дослідники, які віддані

дотриманню етичних вимог можуть також отримати дозвіл на дослідження від своєї установи або іншої організації, яка видає такі дозволи. Окрім забезпечення безпеки учасників, такі схвалення також гарантують відсутність конфлікту інтересів, таким чином підвищення достовірності висновків авторів. У цій статті автори не надають жодної інформації щодо дотримання етичних норм, принципів або кроків, вжитих для захисту учасників. Враховуючи те, що дослідження проводилося у вищому навчальному закладі, до якого автори мають доступ, дослідження поставило під загрозу приватне життя та конфіденційність своїх учасників, не вживаючи необхідних запобіжних заходів. Авторам теж не вдається підтвердити відсутність будь-яких конфліктів інтересів. Отже, стаття не відповідає суттєвим етичним вимогам, і немає ознак того, що процес дослідження був безпечним для учасників. Це дозволяє засумніватися в якості дослідження та зроблені з нього висновки.

Висновок

Загалом, у статті повідомляється про дослідження, зосереджене на взаємозв'язку між організаційною справедливістю та ОСВ навчальних закладів у Малайзії. І дослідження, і рукопис мають важливі сильні та слабкі сторони, які впливають на те, як вони можуть бути використані в подальшій практиці та дослідженнях. Наприклад, рукопис свідчить про необ'єктивність авторів і не є наданням точного, глибокого дослідження літератури з теми, що цікавить. Дослідження, у свою чергу, покладається на зручну вибірку та має обмежений розмір вибірки 120 із частотою відповідей трохи більше 50%. Крім того, автори не дотримувалися етичних вимог щодо конфлікту інтересів, конфіденційності учасників та конфіденційності інформації. Ці фактори впливають на достовірність висновків та їх вплив на людські ресурси практика у ВНЗ. Виходячи з оцінки рукопису та повідомлених результатів дослідження, малоімовірно, що це може бути використаний для покращення практики людських ресурсів у вищій освіті або служити посібником для науковців, які бажають дізнатися більше про тему. Тим не менш, можливо, що дослідження може сприяти дослідженням у сферах організаційної справедливості та організаційного громадянства. Незважаючи на обмеження, накладені малим розміром вибірки, дослідження підтвердило попередні висновки щодо асоціації між організаційним громадянством і організаційною справедливістю. Використовуючи дискусію та думки авторів, інших дослідників може використати статтю для розробки інших досліджень, щоб заповнити прогалини в літературі з цього питання. Крім того, менеджери, що працюють на дослідницьких сайтах могли би застосувати результати для підвищення рівня організаційної громадянської позиції шляхом вивчення сприйняття співробітників організаційної справедливості.

Довідка: Мохаммад, Дж., Хабіб, Ф. К. Б., і Псевдонім,
М. А. Б. (2010). Організаційна справедливість та організаційна громадянська поведінка у вищих
заклад освіти.

Глобальні дослідження в галузі бізнесу та менеджменту, 2(1), 13-32.