

التكليف التاسع: تحليل دراسة سابقة في ضوء نظرية محددة

إعداد: تشريك علم الدين عموري
باحث دكتوراه الموارد البشرية
الرقم الجامعي: 243001229

أستاذ المادة: د. أحمد يحي محمود



تحليل دراسة سابقة في ضوء نظرية محددة

التكليف التاسع

- 1- اختيار الدراسة والإطار النظري.
- 2- تحليل مكونات الدراسة المختارة.
- 3- التحليل في ضوء نظرية التبادل الاجتماعي.
- 4- تقييم كفاية الإطار النظري.
- 5- الاستنتاجات والربط ببحثي.

1. اختيار الدراسة والإطار النظري

1.1 الدراسة المختارة:

فهم نية ترك العمل (الاستقالة) لدى معلمي مرحلة ما قبل المدرسة في الصين: دور انتهاك العقد النفسي، والسخرية التنظيمية، وحساسية العدالة (الإنصاف).

Understanding turnover intention among preschool teachers in China: the role of psychological contract violation, organizational cynicism, and equity sensitivity.

المؤلفان: Yibei Yang & Norarbaiyah Binti Yaacob
المصدر: Frontiers in Psychology, Volume 17, 2026
الرابط:

<https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2026.17340>
[17/full](#)

تاريخ النشر: 11 مارس 2026

2.1 الإطار النظري المستخدم في التحليل

نظرية التبادل الاجتماعي (Social Exchange Theory - SET):

تعتبر نظرية التبادل الاجتماعي، التي أسسها بلو (Blau, 1964) وطوّرها لاحقاً كل من (روسو) (Rousseau, 1989, 1995) و(كروپونزانو وميتشل) (Cropanzano & Mitchell, 2005)، الإطار النظري الجامع لهذه الدراسة، وتقوم على افتراض أساسي مفاده أن العلاقات بين الأفراد والمنظمات تستند إلى مبدأ المعاملة بالمثل (Reciprocity).

المفاهيم الأساسية للنظرية المستخدمة في التحليل:

المعاملة بالمثل (Reciprocity): عندما تفي المنظمة بالتزاماتها تجاه الموظفين، يشعر الموظفون بالالتزام ببرد الجميل من خلال الولاء والجهد، وعندما تخفق المنظمة في الوفاء بالتزاماتها، يشعر الموظفون بالظلم ويسعون لاستعادة التوازن. **التبادل الاقتصادي مقابل التبادل الاجتماعي:** التبادل الاجتماعي يتجاوز التبادل الاقتصادي ليشمل الالتزامات العاطفية والمعنوية غير المكتوبة (العقد النفسي).

خلل التوازن (Imbalance): عندما يدرك الفرد أن ما يقدمه يفوق ما يتلقاه، يحدث خلل في علاقة التبادل، مما يدفع الفرد إلى تعديل سلوكه لاستعادة التوازن.

الثقة التنظيمية: العلاقات التبادلية الإيجابية تبني الثقة، بينما العلاقات السلبية تؤدي إلى تآكلها وزيادة احتمالية السلوك الاحتجاجي أو الانسحابي.

2. تحليل مكونات الدراسة:

1.2 الفرضيات

اعتمدت الدراسة على 11 فرضيات، يمكن تلخيصها كالتالي:

رمز الفرض	نص الفرض	النتيجة
الفرض الأول (H1)	انتهاك العقد النفسي (PCV) يرتبط بشكل إيجابي بنية ترك العمل (TI) لدى معلمي مرحلة ما قبل المدرسة في الصين.	مدعومة
الفرض الثاني أ (H2a)	انتهاك العقد النفسي (PCV) يرتبط بشكل إيجابي بـ السخرية التنظيمية المعرفية (OCC)	مدعومة
الفرض الثاني ب (H2b)	انتهاك العقد النفسي (PCV) يرتبط بشكل إيجابي بـ السخرية التنظيمية الوجدانية (OCA)	مدعومة
الفرض الثاني ج (H2c)	انتهاك العقد النفسي (PCV) يرتبط بشكل إيجابي بـ السخرية التنظيمية السلوكية (OCB)	مدعومة
الفرض الثالث أ (H3a)	السخرية التنظيمية المعرفية (OCC) ترتبط بشكل إيجابي بـ نية ترك العمل (TI)	مدعومة
الفرض الثالث ب (H3b)	السخرية التنظيمية الوجدانية (OCA) ترتبط بشكل إيجابي بـ نية ترك العمل (TI)	مدعومة
الفرض الثالث ج (H3c)	السخرية التنظيمية السلوكية (OCB) ترتبط بشكل إيجابي بـ نية ترك العمل (TI).	غير مدعومة
الفرض الرابع أ (H4a)	السخرية التنظيمية المعرفية (OCC) تتوسط العلاقة بين انتهاك العقد النفسي (PCV) و نية ترك العمل (TI)	مدعومة (وساطة جزئية)
الفرض الرابع ب (H4b)	السخرية التنظيمية الوجدانية (OCA) تتوسط العلاقة بين انتهاك العقد النفسي (PCV) و نية ترك العمل (TI)	مدعومة (وساطة جزئية)
الفرض الرابع ج (H4c)	السخرية التنظيمية السلوكية (OCB) تتوسط العلاقة بين انتهاك العقد النفسي (PCV) و نية ترك العمل (TI)	غير مدعومة
الفرض الخامس (H5)	حساسية العدالة تعدل العلاقة بين انتهاك العقد النفسي (PCV) و نية ترك العمل (TI)، بحيث تكون العلاقة أقوى لدى الأفراد ذوي حساسية العدالة المرتفعة.	مدعومة

2. تحليل مكونات الدراسة: 2.2 المنهجية

العنصر	التفاصيل
نوع الدراسة	كمية مقطعية (Cross-Sectional Quantitative)
عينة الدراسة	505 معلماً ومعلمة في مرحلة ما قبل المدرسة
مجتمع الدراسة	معلمو مرحلة ما قبل المدرسة في الصين (المجموع الكلي 2.83 مليون معلم)
طريقة العينة	عينة غير احتمالية متعددة المراحل اختيار خمس مقاطعات تمثل مناطق الصين الرئيسية (الشرق، الجنوب، الغرب، الشمال، الوسط)، ثم عينة ملائمة ضمن كل مقاطعة
أداة جمع البيانات	استبانة إلكترونية عبر منصة (Wenjuanxing)
مقاييس الدراسة	- انتهاك العقد النفسي (4 فقرات) بمقياس Robinson & Morrison (2000) - السخرية التنظيمية (OC) (13 فقرة) بمقياس Dean et al. (1998) موزعة كالتالي: • السخرية التنظيمية المعرفية (OCC) (5 فقرات) • السخرية التنظيمية الوجدانية (OCA) (4 فقرات) • السخرية التنظيمية السلوكية (OCB) (4 فقرات) - حساسية العدالة (ES) (16 فقرة) بمقياس Sauley & Bedeian (2000) - نية ترك العمل (TI) (3 فقرات) بمقياس Cammann et al. (1983)
التحليل الإحصائي	استخدم نموذج المعادلات الهيكلية بالمربعات الصغرى الجزئية (Smart PLS 4.0) مع طريقة إعادة السحب (5000 عينة) لحساب الأخطاء المعيارية وفواصل الثقة (Bootstrapping).
معالجة الانحياز	اختبار Harman's single-factor ($33.1\% < 40\%$)

3.2 النتائج

توصلت الدراسة إلى أن (انتهاك العقد النفسي) يؤثر بشكل إيجابي ودال إحصائياً على (نية ترك العمل) لدى معلمي مرحلة ما قبل المدرسة في الصين، كما يؤثر بشكل إيجابي على جميع أبعاد (السخرية التنظيمية) الثلاثة (المعرفية، والوجدانية، والسلوكية)، وفي المقابل، تبين أن (السخرية التنظيمية المعرفية) و (السخرية التنظيمية الوجدانية) تؤثران بشكل إيجابي على (نية ترك العمل)، في حين أن (السخرية التنظيمية السلوكية) لم يظهر لها تأثير دال إحصائياً على نية ترك العمل.

كما كشفت نتائج تحليل الوساطة أن (السخرية التنظيمية المعرفية) و (السخرية التنظيمية الوجدانية) تتوسطان بشكل جزئي العلاقة بين (انتهاك العقد النفسي) و (نية ترك العمل)، في حين أن السخرية التنظيمية السلوكية لم تتوسط هذه العلاقة.

أظهر تحليل التعديل أن (حساسية العدالة) تعدل العلاقة بين (انتهاك العقد النفسي) و (نية ترك العمل) بشكل إيجابي، بحيث تكون العلاقة أقوى لدى المعلمين ذوي الحساسية المرتفعة للعدالة. ويفسر النموذج المقترح ما نسبته (50.3%) من التباين في نية ترك العمل، مما يؤكد قوة النموذج التفسيرية.

أولاً: نتائج التأثيرات المباشرة

الفرض	النتيجة	الدلالة الإحصائية
H1	يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لـ انتهاك العقد النفسي على نية ترك العمل لدى معلمي مرحلة ما قبل المدرسة في الصين.	$\beta = 0.177, p < 0.001$
H2a	يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لـ انتهاك العقد النفسي على السخرية التنظيمية المعرفية لدى معلمي مرحلة ما قبل المدرسة في الصين.	$\beta = 0.529, p < 0.001$
H2b	يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لـ انتهاك العقد النفسي على السخرية التنظيمية الوجدانية لدى معلمي مرحلة ما قبل المدرسة في الصين.	$\beta = 0.471, p < 0.001$
H2c	يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لـ انتهاك العقد النفسي على السخرية التنظيمية السلوكية لدى معلمي مرحلة ما قبل المدرسة في الصين.	$\beta = 0.491, p < 0.001$
H3a	يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لـ السخرية التنظيمية المعرفية على نية ترك العمل لدى معلمي مرحلة ما قبل المدرسة في الصين.	$\beta = 0.270, p < 0.001$
H3b	يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لـ السخرية التنظيمية الوجدانية على نية ترك العمل لدى معلمي مرحلة ما قبل المدرسة في الصين.	$\beta = 0.323, p < 0.001$
H3c	لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لـ السخرية التنظيمية السلوكية على نية ترك العمل لدى معلمي مرحلة ما قبل المدرسة في الصين.	$\beta = 0.043, p = 0.402$

ثانياً: نتائج التأثيرات غير المباشرة (الوساطة)		
الفرض	النتيجة	الدلالة الإحصائية
H4a	تتوسط السخرية التنظيمية المعرفية العلاقة بين انتهاك العقد النفسي و نية ترك العمل بشكل جزئي لدى معلمي مرحلة ما قبل المدرسة في الصين.	التأثير غير المباشر = 0.143, فاصل الثقة 95% [0.093, 0.198]
H4b	تتوسط السخرية التنظيمية الوجدانية العلاقة بين انتهاك العقد النفسي و نية ترك العمل بشكل جزئي لدى معلمي مرحلة ما قبل المدرسة في الصين.	التأثير غير المباشر = 0.152, فاصل الثقة 95% [0.106, 0.200]
H4c	لا تتوسط السخرية التنظيمية السلوكية العلاقة بين انتهاك العقد النفسي و نية ترك العمل لدى معلمي مرحلة ما قبل المدرسة في الصين.	التأثير غير المباشر = 0.021, فاصل الثقة 95% [-0.028, 0.069]

ثالثاً: نتائج التأثير المعدل		
الفرض	النتيجة	الدلالة الإحصائية
H5	تعديل حساسية العدالة العلاقة بين انتهاك العقد النفسي و نية ترك العمل بشكل إيجابي، بحيث تكون العلاقة أقوى لدى الأفراد ذوي حساسية العدالة المرتفعة مقارنة بذوي الحساسية المنخفضة.	$\beta = 0.132, p = 0.001$

رابعاً: قوة النموذج التفسيرية

المؤشر	النتيجة
نسبة التباين المفسر في نية ترك العمل (R^2)	يفسر النموذج 50.3% من التباين في نية ترك العمل لدى معلمي مرحلة ما قبل المدرسة في الصين.
نسبة التباين المفسر في السخرية التنظيمية المعرفية	يفسر انتهاك العقد النفسي ما نسبته 28.0% من التباين في السخرية التنظيمية المعرفية.
نسبة التباين المفسر في السخرية التنظيمية الوجدانية	يفسر انتهاك العقد النفسي ما نسبته 22.2% من التباين في السخرية التنظيمية الوجدانية.
نسبة التباين المفسر في السخرية التنظيمية السلوكية	يفسر انتهاك العقد النفسي ما نسبته 24.2% من التباين في السخرية التنظيمية السلوكية.

3. التحليل في ضوء نظرية التبادل الاجتماعي

1.3 كيف تفسر نظرية التبادل الاجتماعي نتائج الدراسة؟

تقدم نظرية التبادل الاجتماعي إطاراً تفسيرياً قوياً لنتائج الدراسة، ويمكن توضيح ذلك من خلال الآليات التالية:

1.1.3 تفسير (H1) العلاقة بين انتهاك العقد النفسي (PCV) ونية ترك العمل (TI):

تفترض (نظرية التبادل الاجتماعي) أن العلاقة بين الموظف والمنظمة تقوم على تبادل متوازن، فعندما يشعر المعلمون بأن مؤسساتهم قد أخفقت في الوفاء بالتزاماتهم الضمنية (كتوفير بيئة عمل عادلة، وأجر مناسب، وتقدير مهني)، يحدث خلل في التوازن التبادلي، مما يدفع المعلمين إلى إعادة تقييم علاقتهم بالمؤسسة، وفي سياق الدراسة، تجلّى هذا الخلل في نية ترك العمل كآلية لاستعادة التوازن، حيث يقرر المعلمون الانسحاب من علاقة تبادلية غير متوازنة، وهذا يتوافق تماماً مع افتراض (نظرية التبادل الاجتماعي) الأساسي بأن الأفراد يسعون لاستعادة التوازن عندما يدركون وجود خلل في المعادلة التبادلية (Cropanzano & Mitchell, 2005).

2.1.3 تفسير دور السخرية التنظيمية كوسيط (H4a, H4b, H4c):

تشرح نظرية التبادل الاجتماعي لماذا تتوسط (السخرية التنظيمية) العلاقة بين انتهاك العقد النفسي (PCV) ونية ترك العمل (TI) من خلال مستويين: المستوى المعرفي (السخرية التنظيمية المعرفية) (OCC): عندما يدرك المعلمون أن مؤسساتهم تفتقر إلى النزاهة والاتساق الأخلاقي (خرق العقد النفسي)، يتولد لديهم شعور بعدم الثقة، وفي إطار نظرية التبادل الاجتماعي، تمثل هذه السخرية المعرفية نتيجة طبيعية لخلل التبادل، حيث يؤدي فقدان الثقة إلى تآكل أساس العلاقة التبادلية، مما يدفع المعلمين للتفكير في ترك العمل.

المستوى الوجداني (السخرية التنظيمية الوجدانية) (OCA): يمثل الغضب والإحباط الناتج عن خرق العقد النفسي، وتفسر نظرية التبادل الاجتماعي ذلك من خلال الجانب العاطفي للتبادل الاجتماعي، حيث لا يقتصر التبادل على الجوانب المادية بل يشمل الجوانب العاطفية، فعندما يشعر المعلمون بالخيانة العاطفية نتيجة لخرق المؤسسة لالتزاماتها، يزداد ميلهم لترك العمل.

المستوى السلوكي (السخرية التنظيمية السلوكية) (OCB): جاءت النتيجة غير الدالة هنا، وهو ما يمكن تفسيره في ضوء نظرية التبادل الاجتماعي مع مراعاة السياق الثقافي الصيني (كما أشارت الدراسة نفسها)، ففي الثقافات الجماعية التي تقدّر الانسجام واحترام السلطة، قد تُقمع المظاهر السلوكية الصريحة للسخرية، ويتم استبطان المشاعر السلبية بدلاً من التعبير عنها علناً، مما يفسر لماذا لم تكن (السخرية التنظيمية السلوكية) OCB وسيطاً دالاً في هذا السياق.

3.1.3 تفسير الدور المعدل لحساسية العدالة:

تشرح نظرية التبادل الاجتماعي دور حساسية العدالة كمتغير معدل من خلال اختلاف الأفراد في حساسيتهم لخلل التبادل: الأفراد ذوو الحساسية العالية للعدالة (High ES) لديهم عتبة منخفضة لاكتشاف أي خلل في معادلة التبادل، وبالتالي، فإنهم يستجيبون بقوة أكبر لخرق العقد النفسي، مما يجعل العلاقة بين انتهاك العقد النفسي (PCV) ونية ترك العمل (TI) أقوى لديهم. الأفراد ذوو الحساسية المنخفضة للعدالة (Low ES) لديهم عتبة أعلى ويتسامحون مع مستويات أعلى من عدم التوازن قبل أن يشعروا بالحاجة لاستعادة التوازن من خلال ترك العمل. وهذا يتوافق مع افتراض نظرية التبادل الاجتماعي بأن الأفراد يختلفون في تقييمهم للتكاليف والفوائد وفي استجاباتهم لخلل التوازن، حيث أن الحساسية للعدالة يمثل سمة فردية تؤثر على كيفية إدراك الفرد للعدالة والاستجابة لها.

4.1.3 رابعاً: تفسير قوة النموذج ($R^2 = 50\%$)

تشير النسبة العالية من التباين المفسر في نية ترك العمل (50%) إلى أن نموذج الدراسة القائم على (نظرية التبادل الاجتماعي) ، والمتضمن (انتهاك العقد النفسي، السخرية التنظيمية، الحساسية المنخفضة للعدالة) يلتقط جزءاً كبيراً من الآليات التي تحول خرق العقد النفسي إلى نية ترك العمل، وهذا يؤكد قوة (نظرية التبادل الاجتماعي) التفسيرية في سياق التعليم، حيث أن العلاقة التبادلية بين المعلم والمؤسسة التعليمية هي علاقة معقدة تتجاوز الجوانب الاقتصادية لتشمل جوانب عاطفية ومعرفية وأخلاقية.

2.3 هل تدعم نظرية التبادل الاجتماعي النتائج أم تناقضها؟

يمكن القول إن معظم نتائج الدراسة تتوافق بشكل كبير مع افتراضات نظرية التبادل الاجتماعي، حيث أظهرت النتائج أن انتهاك العقد النفسي يرتبط ارتباطاً إيجابياً بنية ترك العمل لدى معلمي مرحلة ما قبل المدرسة في الصين، وهو ما يتماشى مع المبدأ الأساسي للنظرية الذي يفترض أن الأفراد يسعون لاستعادة التوازن عندما يدركون وجود خلل في المعادلة التبادلية بين ما يقدمونه وما يتلقونه من مؤسساتهم.

كما أن توسط السخرية التنظيمية المعرفية و السخرية التنظيمية الوجدانية في هذه العلاقة يتوافق مع افتراض نظرية التبادل الاجتماعي القائل بأن خرق العقد النفسي يؤدي إلى تآكل الثقة على المستوى المعرفي، وإثارة المشاعر السلبية كالغضب والإحباط على المستوى الوجداني، وهما قناتان طبيعيتان لتأثير خلل التبادل على نية الانسحاب من العلاقة التنظيمية.

غير أن النتيجة غير الدالة للسخرية التنظيمية السلوكية - التي لم تظهر تأثيراً دالاً على نية ترك العمل - لا تناقض النظرية بقدر ما تعكس أثر السياق الثقافي الصيني كشرط حدودي لتطبيق النظرية، حيث أن الثقافات الجماعية التي تقدر الانسجام واحترام السلطة قد تقمع التعبير السلوكي الصريح عن السخرية، وتستبطن المشاعر السلبية بدلاً من إظهارها علناً، مما يوسع تطبيق نظرية التبادل الاجتماعي ليشمل تأثير العوامل السياقية والثقافية على كيفية التعبير عن استجابات خلل التبادل.

وأخيراً، يتوافق الدور المعدل لحساسية العدالة مع افتراضات النظرية، إذ تبين أن الأفراد ذوي الحساسية المرتفعة للعدالة يستجيبون بقوة أكبر لانتهاك العقد النفسي، مما يزيد من نيتهم لترك العمل مقارنة بذوي الحساسية المنخفضة، وهو ما يعكس اختلاف الأفراد في عتبة إدراك خلل التبادل واستجاباتهم له.

وبذلك، يمكن القول إن جميع النتائج الرئيسية للدراسة تتفق مع نظرية التبادل الاجتماعي، وأن النتيجة غير الدالة للسخرية السلوكية لا تمثل تناقضاً مع النظرية، بل تعكس تأثير السياق الثقافي الذي يحدد كيفية التعبير عن الاستجابات لخلل التبادل، مما يعزز فهمنا لتطبيق النظرية في سياقات ثقافية متنوعة.

2.3 هل تدعم نظرية التبادل الاجتماعي النتائج أم تناقضها؟

النتيجة	مدى التوافق مع نظرية التبادل الاجتماعي
PCV → TI (H1)	يتوافق: انتهاك العقد يخلق خللاً في التبادل ← الانسحاب لاستعادة التوازن.
PCV → OCC, OCA, OCB (H2a-c)	يتوافق: انتهاك العقد يولد استجابات سلبية معرفية ووجدانية وسلوكية.
OCC, OCA → TI (H3a-b)	يتوافق: فقدان الثقة والمشاعر السلبية تضعف العلاقة التبادلية وتدفع للانسحاب.
OCB → TI (H3c)	لا يتوافق: النتيجة غير دالة، ولكن يمكن تفسيرها بفعل السياق الثقافي الصيني الذي يجمع السلوكيات الصريحة.
وساطة OCC و OCA (H4a-b)	يتوافق: السخرية تعكس تآكل الثقة والمشاعر، وهي قنوات طبيعية لتأثير الخلل التبادلي.
تعديل ES (H5)	يتوافق: الأفراد الأكثر حساسية للعدالة يستجيبون بقوة أكبر لخلل التبادل.

النتائج التي تحتاج إلى تفسير إضافي (ليست بالضرورة مناقضة):

التفسير في ضوء SET مع مراعاة السياق الثقافي	النتيجة
لا تناقض نظرية التبادل الاجتماعي، بل تشير إلى أن السياق الثقافي (الصيني) يقمع التعبير السلوكي الصريح عن السخرية. ف نظرية التبادل الاجتماعي لا تفترض أن جميع الاستجابات لخلل التبادل تكون سلوكية؛ ففي بعض السياقات، قد تكون الاستجابات مكبوتة أو مستبطنة بسبب الأعراف الثقافية، وهذا لا يناقض النظرية، بل يوسع تطبيقها.	OCB → TI غير دال (H3c, H4c)

3.3 هل التزم الباحث بمبادئ نظرية التبادل الاجتماعي في تصميم أدواته؟ نعم، إلى حد كبير، ويمكن توثيق ذلك من خلال:

1.3.3 اختيار المتغيرات المتوافقة مع نظرية التبادل الاجتماعي:
انتهاك العقد النفسي (PCV): يعكس خللاً في علاقة التبادل بين المعلم والمؤسسة.
السخرية التنظيمية (OC): تعكس تآكل الثقة والمشاعر الإيجابية تجاه علاقة التبادل.
نية ترك العمل (TI): تعكس قرار الانسحاب من علاقة تبادلية غير متوازنة.
حساسية العدالة (ES): تعكس سمة فردية تؤثر على إدراك خلل التبادل.

2.3.3 صياغة فقرات المقاييس المتوافقة مع نظرية التبادل:

المقياس	مثال على فقرة	كيف تعكس نظرية التبادل الاجتماعي
انتهاك العقد النفسي (Robinson & Morrison, 2000)	أشعر بأن مؤسستي خانتني	تعكس خرق الالتزامات في علاقة التبادل
OCC (Dean et al., 1998) السخرية التنظيمية المعرفية	أعتقد أن مؤسستي تقول شيئاً وتفعل شيئاً آخر	تعكس فقدان الثقة الناتج عن خلل التبادل
OCA (Dean et al., 1998) السخرية التنظيمية الوجدانية	أشعر بالإحباط من مؤسستي	تعكس الاستجابة العاطفية لخلل التبادل
OCB (Dean et al., 1998) السخرية التنظيمية السلوكية	أنتقد سياسات المؤسسة أمام زملائي	تعكس التعبير السلوكي عن خلل التبادل
ES (Sauley & Bedeian, 2000) حساسية العدالة	أشعر بأنني ملزم بالقيام بأكثر مما أتقاضى مقابلته	تعكس حساسية الفرد لتوازن التبادل

3.3.3 الاعتراف الصريح بنظرية التبادل الاجتماعي في الإطار النظري:

صرّح الباحثان بوضوح بأن الدراسة تقدم تطبيقاً سياقياً لنظرية التبادل الاجتماعي في سياق التعليم الصيني لمرحلة ما قبل المدرسة، وربطاً كل فرضية من فرضياتها بمبادئ نظرية التبادل الاجتماعي.

4.3 هل كانت الاستنتاجات التي وصل إليها الباحث منطقية بناءً على الافتراضات النظرية؟

نعم، الاستنتاجات منطقية تماماً، ويمكن توضيح ذلك من خلال:

الاستنتاج الأول: انتهاك العقد النفسي يدفع المعلمين إلى التفكير في ترك العمل.
المنطق النظري: وفق نظرية التبادل الاجتماعي، انتهاك العقد يخلق خللاً في التوازن التبادلي، وترك العمل هو آلية لاستعادة التوازن.
التقييم: استنتاج منطقي يدعمه $\beta = 0.177, p < 0.001$.

الاستنتاج الثاني: السخرية المعرفية والوجدانية تتوسط العلاقة بين انتهاك العقد النفسي ونية ترك العمل، بينما السخرية السلوكية لا تتوسط.
المنطق النظري: وفق نظرية التبادل الاجتماعي مع مراعاة السياق الثقافي، في الثقافات الجماعية (كالصين) التي تقدّر الانسجام، يتم استبطان المشاعر السلبية (معرفياً ووجدانياً) بدلاً من التعبير عنها سلوكياً.
التقييم: استنتاج منطقي يتوافق مع افتراضات نظرية التبادل الاجتماعي المطبقة سياقياً، ويدعمه تحليل الوساطة.

الاستنتاج الثالث: حساسية العدالة تعدل العلاقة بين انتهاك العقد النفسي ونية ترك العمل.
المنطق النظري: وفق نظرية التبادل الاجتماعي، الأفراد يختلفون في حساسيتهم لخلل التبادل، والأكثر حساسية يستجيبون بقوة أكبر.
التقييم: استنتاج منطقي يدعمه معامل التفاعل $\beta = 0.132, p = 0.001$.

الاستنتاج الرابع: يجب على الإدارة التركيز على الثقة والدعم العاطفي بدلاً من مجرد تعديل السلوك".
المنطق النظري: وفق نظرية التبادل الاجتماعي، العلاقة التبادلية تقوم على الثقة والالتزام العاطفي، وليس فقط على الامتثال السلوكي.
التقييم: استنتاج منطقي مستمد من النتيجة التي أظهرت أن OCC و OCA هما القنوات الرئيسية لتأثير انتهاك العقد النفسي على نية ترك العمل.

4. تقييم كفاية الإطار النظري

1.4 هل كان الإطار النظري كافياً لتغطية جميع الجوانب في الدراسة؟

نعم، إلى حد كبير، ولكن مع بعض التحفظات:

1.1.4 الجوانب التي غطتها النظرية بشكل كاف:

الجانب	كيف غطته نظرية التبادل الاجتماعي
العلاقة بين انتهاك العقد النفسي ونية ترك العمل	خرق العقد يخلق خللاً في التبادل ← الانسحاب لاستعادة التوازن
دور السخرية المعرفية والوجدانية	تآكل الثقة والمشاعر السلبية نتيجة خلل التبادل
دور حساسية العدالة	اختلاف الأفراد في عتبة إدراك خلل التبادل
التوصيات الإدارية	تعزيز الثقة والدعم العاطفي لإصلاح علاقة التبادل

2.1.4 الجوانب التي كانت بحاجة إلى تغطية نظرية إضافية:

الجانب	القصور	كيف يمكن معالجته
عدم دلالة السخرية السلوكية	نظرية التبادل الاجتماعي وحدها لا تفسر لماذا قُمع التعبير السلوكي في السياق الصيني	كان يمكن دمج نظرية الهوية الاجتماعية أو نظرية الانسجام الثقافي لتفسير قمع السلوكيات الصريحة
السياق الثقافي	نظرية التبادل الاجتماعي لا تشرح بالتفصيل كيف تؤثر الثقافة على الاستجابات لخلل التبادل	كان يمكن تضمين أبعاد هوفستيد الثقافية (كالتجمعية، وتجنب عدم اليقين، وتباعد السلطة) كإطار مكمل
الديناميكيات الزمنية	نظرية التبادل الاجتماعي لا تفسر كيف تتطور استجابات خرق العقد بمرور الوقت (الخرق التراكمي)	كان يمكن الاستناد إلى نموذج Parzefall & Coyle-Shapiro (2010) حول الخرق التراكمي

4. تقييم كفاية الإطار النظري

الخلاصة: نظرية التبادل الاجتماعي كانت كافية لتفسير النتائج الرئيسية:
(PCV → OC → TI) يمكن القول إن نظرية التبادل الاجتماعي كانت كافية إلى حد كبير لتفسير النتائج الرئيسية للدراسة، والمتمثلة في العلاقة بين انتهاك العقد النفسي والسخرية التنظيمية بأنواعها الثلاثة، والعلاقة بين السخرية التنظيمية ونية ترك العمل، بالإضافة إلى تفسير الآلية الوسيطة التي تربط بين هذه المتغيرات. فقد نجحت النظرية في تقديم إطار تفسيري متماسك يوضح كيف يؤدي خرق التوازن في العلاقة التبادلية بين المعلم والمؤسسة التعليمية إلى توليد مشاعر سلبية وفقدان الثقة، ومن ثم إلى التفكير في ترك العمل كآلية لاستعادة التوازن المفقود.

لكنها لم تكن كافية وحدها لتفسير النتيجة غير المتوقعة (عدم دلالة السخرية التنظيمية السلوكية كمتغير وسيط في العلاقة بين انتهاك العقد النفسي ونية ترك العمل)، وقد اعترف الباحثان بهذا القصور وأضافا التفسير الثقافي كإطار مكمل، مما يعزز مصداقية الدراسة.

2.4 النتائج التي عجزت نظرية التبادل الاجتماعي عن تفسيرها بشكل كامل:

على الرغم من نجاح نظرية التبادل الاجتماعي في تقديم إطار تفسيري متماسك لمعظم نتائج الدراسة، إلا أن هناك جانباً رئيسياً واحداً عجزت النظرية عن تفسيره بشكل كافٍ، وهو **عدم دلالة السخرية التنظيمية السلوكية كمتغير وسيط** في العلاقة بين انتهاك العقد النفسي ونية ترك العمل، فهذه النتيجة التي أظهرت أن السخرية التنظيمية السلوكية لم ترتبط بشكل دال إحصائياً بنية ترك العمل، ولا توسطت العلاقة بين انتهاك العقد النفسي ونية ترك العمل، تعتبر مخالفة للافتراضات الأساسية لنظرية التبادل الاجتماعي التي تقترض أن خرق العقد النفسي يؤدي إلى استجابات سلوكية سلبية صريحة، كالتعبير عن السخرية أو الانتقاد أو المقاومة السلبية، غير أن هذه النتيجة غير المتوقعة قد وجدت تفسيرها في **السياق الثقافي الصيني**، حيث أشار الباحثان إلى أن الثقافات الجماعية التي تقدر الانسجام الاجتماعي واحترام السلطة قد تقمع التعبير السلوكي الصريح عن السخرية، وتدفع الأفراد إلى استبطان مشاعرهم السلبية بدلاً من إظهارها علناً، وهذا يفسر لماذا كانت الاستجابات المعرفية والوجدانية (كفقدان الثقة والشعور بالإحباط) أكثر ظهوراً من الاستجابات السلوكية الصريحة، وبذلك، يمكن القول إن نظرية التبادل الاجتماعي وحدها لم تكن كافية لتفسير هذه النتيجة، بل احتاجت إلى إطار ثقافي مكمل يفسر كيف تؤثر الأعراف الاجتماعية والقيم الثقافية على طريقة التعبير عن استجابات الأفراد لخلل التبادل في العلاقة مع مؤسساتهم.

ثمة جانبان ثانويان آخران لم تتمكن نظرية التبادل الاجتماعي من تفسيرهما بشكل كامل في هذه الدراسة:

أولاً: اختلاف الاستجابات الفردية لخلل التبادل حسب درجة حساسية العدالة، حيث تقترض نظرية التبادل الاجتماعي أن الأفراد يستجيبون لخلل التبادل بشكل متشابه نسبياً، غير أن نتائج الدراسة أظهرت أن الأفراد ذوي الحساسية المرتفعة للعدالة يستجيبون بقوة أكبر لانتهاك العقد النفسي مقارنة بذوي الحساسية المنخفضة. وهذا الاختلاف الفردي في الاستجابة لا تفسره نظرية التبادل الاجتماعي وحدها، بل يحتاج إلى الإسناد إلى نظريات مكملة كنظرية الإنصاف التي تتعامل مع الفروق الفردية في إدراك العدالة، أو نظرية المقارنة الاجتماعية التي تفسر كيف يقارن الأفراد أنفسهم بالآخرين في تحديد ما إذا كانوا يعاملون بعدالة أم لا.

ثانياً: كيفية تراكم تأثيرات خرق العقد النفسي بمرور الزمن، حيث تتعامل نظرية التبادل الاجتماعي مع خرق العقد النفسي كحدث منفرد له تأثير فوري على علاقة التبادل، غير أن الواقع العملي يشير إلى أن تأثيرات خرق العقد النفسي قد تتراكم تدريجياً بمرور الزمن، حيث يؤدي كل خرق جديد إلى تضخيم الاستجابات السلبية، وتخفيض عتبة تحمل الأفراد، مما يجعلهم أكثر استعداداً لترك العمل بعد سلسلة من الخروقات المتكررة، وهذا المفهوم الذي يُعرف بـ **(الخرق التراكمي)** لا تلتقطه نظرية التبادل الاجتماعي في صيغتها التقليدية، بل يحتاج إلى نماذج نظرية تتناول الديناميكيات الزمنية للعلاقات التبادلية، كنموذج (بارزيفال) و(كويل-شابيرو) حول الخرق التراكمي للعقد النفسي.

وبذلك، يمكن القول إن نظرية التبادل الاجتماعي، رغم قوتها في تفسير العلاقات الأساسية في الدراسة، تظل بحاجة إلى أطر نظرية مكملة لتفسير **الفروق الفردية في الاستجابة لخلل التبادل**، و**الديناميكيات الزمنية** لتطور هذه الاستجابات بمرور الزمن.

5. الاستنتاجات والربط ببحثي

1.5 ماذا تعلمت من نجاح (أو فشل) هذه الدراسة في تطبيق نظرية التبادل الاجتماعي؟

1.1.5 الدروس المستفادة من نجاح الدراسة:

الدرس	التطبيق في بحثي
قوة نظرية التبادل الاجتماعي في تفسير السلوك الانسحابي الفردي	أثبتت نظرية التبادل الاجتماعي قدرتها على تفسير نية ترك العمل كنتيجة لخلل التبادل. وهذا يؤكد أن نظرية التبادل الاجتماعي يمكن أن تكون إطاراً قوياً لدراسة السلوك الاحتجاجي الفردي.
أهمية إضافة متغيرات وسيطة	أظهرت الدراسة أن السخرية المعرفية والوجدانية تتوسط العلاقة بين انتهاك العقد النفسي و نية ترك العمل وهذا يؤكد أهمية اختبار خرق العقد النفسي كمتغير وسيط في بحثي بين العدالة التنظيمية والإضرابات المتكررة.
أهمية إضافة متغيرات معدلة	أثبتت الدراسة أن حساسية العدالة تعدل العلاقة بين انتهاك العقد النفسي و نية ترك العمل وهذا يعزز أهمية اختبار فاعلية النقابة كمتغير معدل في بحثي.
أهمية الاعتراف بالسياق الثقافي	اعترف الباحثان بأن الثقافة الصينية قد تؤثر على كيفية التعبير عن استجابات خرق العقد، وهذا يؤكد أهمية الاعتراف بالسياق الثقافي القمري في بحثي.

5. الاستنتاجات والربط ببحثي
1.5 ماذا تعلمت من نجاح (أو فشل) هذه الدراسة في تطبيق نظرية التبادل الاجتماعي؟
2.1.5 الدروس المستفادة من قصور الدراسة:

القصور	الدروس المستفادة
عدم دلالة السخرية التنظيمية السلوكية (OCB)	يبين أن نظرية التبادل الاجتماعي وحدها قد لا تكون كافية لتفسير السلوكيات في سياقات ثقافية محددة، وأنه من الضروري دمج أطر نظرية مكمل (كنظرية الهوية الاجتماعية أو الأبعاد الثقافية) عند تطبيق نظرية التبادل الاجتماعي في سياقات غير غربية.
الاعتماد على التصميم المقطعي	يبين أن نظرية التبادل الاجتماعي تستفيد من التصاميم الطولية لالتقاط الديناميكيات الزمنية لعلاقات التبادل، خاصة مفهوم الخرق التراكمي.
الاعتماد على التقرير الذاتي	يبين أن نظرية التبادل الاجتماعي تستفيد من مصادر بيانات متعددة (كالتقارير الإدارية، والوثائق الرسمية) لتقليل تحيز الرغبة الاجتماعية، خاصة عند قياس السلوكيات التي قد تُقنع ثقافياً.

2.5 كيف سأتجنب في بحثي الفجوات النظرية التي وجدت في هذه الدراسة؟

1.2.5 فجوة إغفال السلوك الجماعي المنظم (الإضرابات المتكررة)

في الدراسة الحالية	في بحثي (أطروحتي)
ركزت على السلوك الفردي (نية ترك العمل) كنتيجة لخرق العقد النفسي.	سأركز على السلوك الجماعي المنظم (تكرار الإضرابات) كنتيجة لخرق العقد النفسي والعدالة التنظيمية.
لم تدرس كيف يتحول الإحباط الفردي إلى عمل جماعي.	سأختبر كيف يتحول إدراك الظلم التنظيمي وخرق العقد النفسي إلى عمل احتجاجي جماعي من خلال دور النقابة كمتغير معدل.
الأساس النظري: نظرية التبادل الاجتماعي في السياق الفردي.	الأساس النظري: نظرية التبادل الاجتماعي ممتدة إلى السياق الجماعي من خلال نظرية الحركات الاجتماعية ونظرية التعبئة.

2.2.5 فجوة إغفال الدور المعدل للسياق المؤسسي (النقابة)

في الدراسة الحالية	في بحثي (أطروحتي)
اختبرت حساسية العدالة كمتغير معدل على المستوى الفردي.	سأختبر فاعلية النقابة كمتغير معدل على المستوى المؤسسي/الجماعي.
ركزت على سمة فردية (حساسية الفرد للظلم).	سأركز على سمة مؤسسية (قدرة النقابة على تمثيل المعلمين والتفاوض).
الأساس النظري: الفروق الفردية في إدراك التبادل.	الأساس النظري: دور المؤسسات الوسيطة (النقابات) في تحويل المظالم الفردية إلى عمل جماعي.

3.2.5 فجوة إغفال إغفال السياق الثقافي كمتغير معدل:

في الدراسة الحالية	في بحثي (أطروحتي)
اعترفت بالسياق الثقافي كتفسير وصفي للنتائج غير المتوقعة، لكنها لم تقم بقياسه.	سأتعامل مع السياق الثقافي القمري كـ شرط حدودي لتطبيق نظرية التبادل الاجتماعي، وسأدرس كيف تؤثر الخصائص الثقافية (كتاريخ النقابات، والبنية الاجتماعية، والنظام التعليمي الهجين) في العلاقات بين المتغيرات.
لم تختبر الفروض عبر ثقافات مختلفة.	سأوفر أدلة سياقية من جزر القمر (كدراسة حالة فريدة) تسمح بمقارنة نتائج نظرية التبادل الاجتماعي مع الدراسات السابقة في سياقات أخرى.
الأساس النظري: الإشارة إلى الثقافة دون قياس.	الأساس النظري: دمج الأبعاد الثقافية لهوفستيد (كالتجمعية، وتباعد السلطة، وتجنب عدم اليقين) كإطار مكمل لنظرية التبادل الاجتماعي.

4.2.5 فجوة الاعتماد على التصميم المقطعي:

في الدراسة الحالية	في بحثي (أطروحتي)
استخدمت تصميماً مقطعياً لا يلتقط الديناميكيات الزمنية لعلاقات التبادل.	سأستخدم المنهج المختلط (كمي مقطعي + نوعي تاريخي) للتحقق من (1) العلاقات الإحصائية بين المتغيرات، و(2) التطور الزمني للعلاقات التبادلية من خلال المقابلات التي تستكشف تاريخ المعلمين مع الإضرابات المتكررة.
لم تدرس مفهوم الخرق التراكمي.	سأدرس تكرار الإضرابات كمتغير تابع، مما يسمح باختبار تأثير الخبرات المتراكمة من خرق العقد النفسي على السلوك الاحتجاجي، تماشياً مع نموذج (Parzefall & Coyle-Shapiro, 2010).
الأساس النظري: نظرية التبادل الاجتماعي ثابتة زمنياً.	الأساس النظري: نظرية التبادل الاجتماعي ممتدة بمفهوم الخرق التراكمي الذي يلتقط الديناميكيات الزمنية.

5.2.5 فجوة الاعتماد على التقرير الذاتي فقط:

في الدراسة الحالية	في بحثي (أطروحتي)
اعتمدت على مصدر واحد للبيانات (الاستبانة الذاتية)، مما قد يؤدي إلى تحيز الرغبة الاجتماعية وتضخيم العلاقات.	سأستخدم التثليث بثلاثة مصادر: (1) الاستبانة (بيانات ذاتية)، (2) المقابلات المتعمقة (بيانات نوعية)، (3) الوثائق الرسمية (تقارير النقابات، بيانات الوزارة، التواريخ الرسمية للإضرابات) للتحقق من صحة التقرير الذاتي.
لم تتمكن من التحقق من صحة ادعاءات المعلمين حول خرق العقد النفسي.	سأتاح لي تحليل الوثائق الرسمية التحقق من تكرار الإضرابات الفعلي ومقارنته بتقرير المعلمين الذاتي، مما يعزز مصداقية النتائج.
الأساس المنهجي: التقرير الذاتي فقط.	الأساس المنهجي: التثليث (الكمي + النوعي + الوثائقي).

6.2.5 فجوة إغفال دور القيادة والإدارة

في الدراسة الحالية	في بحثي (أطروحتي)
ركزت على المتغيرات النفسية والفردية دون التطرق لدور الإدارة في تشكيل علاقات التبادل.	سأدرس العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (التوزيعية، الإجرائية، التفاعلية) كمؤشر مباشر على جودة علاقة التبادل من منظور المعلمين، مما يسمح بتقديم توصيات عملية للإدارة التعليمية في جزر القمر.
لم تقدم توصيات محددة للإدارة التعليمية.	سأقدم توصيات محددة لوزارة التربية الوطنية في جزر القمر حول كيفية تحسين العدالة التنظيمية وتعزيز فاعلية النقابة للحد من تكرار الإضرابات.
الأساس النظري: التركيز على استجابات الموظفين.	الأساس النظري: التركيز على دور الإدارة في تشكيل علاقات التبادل (تماشياً مع نظرية التبادل الاجتماعي من منظور المنظمة).

- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121-139.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Parzefall, M. R., & Coyle-Shapiro, J. A. M. (2010). Making sense of psychological contract breach. *Journal of Managerial Psychology*, 26(1), 12-27.
- Yang, Y., & Yaacob, N. B. (2026). Understanding turnover intention among preschool teachers in China: the role of psychological contract violation, organizational cynicism, and equity sensitivity. *Frontiers in Psychology*, 17, 1734017.



Thank You