

التكليف التاسع: توثيق المراجع

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

أستاذة المادة: د. سنية سبع



التكليف الثامن: توثيق المراجع بصيغة APA

- 1- توثيق 4 مراجع عربية لمؤلف واحد.
- 2- توثيق مرجعين أجانبين.
- 3- توثيق مرجعين عربيين لأكثر من مؤلف.
- 4- توثيق مرجعين أجانبين لأكثر من مؤلف.



يُعد توثيق المراجع وفق نظام الجمعية الأمريكية لعلم النفس (APA) أحد المتطلبات الأساسية في البحث العلمي، حيث يضمن الدقة الأكاديمية، ويعزز المصداقية، ويسهل تتبع المصادر للقراء والباحثين. يعتمد هذا النظام على توثيق المراجع في المتن وقائمة المراجع النهائية وفق قواعد محددة تتعلق بترتيب الأسماء، وعلامات الترقيم، والتنسيق العام، في هذا التكليف، سيتم توثيق عشرة مراجع (أربعة عربية لمؤلف واحد، واثنان أجنيبان لمؤلف واحد، واثنان عربيان لأكثر من مؤلف، واثنان أجنيبان لأكثر من مؤلف) وفق أحدث إصدار من دليل (APA) الطبعة السابعة، (2020).

أولاً: 4 مراجع عربية لمؤلف واحد

1- دراسة (المبروك، 2024):

في المتن:

أوضح المبروك (2024) أن الثقة التنظيمية بأبعادها المختلفة تلعب دوراً في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين، حيث أظهرت النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية للثقة التنظيمية على الالتزام التنظيمي.

في قائمة المراجع:

المبروك، المبروك. (2024). الثقة التنظيمية ودورها في تعزيز الالتزام التنظيمي (دراسة تطبيقية على عينة من العاملين بمستشفى الأبرق القروي). مجلة المختار للعلوم الاقتصادية، 11(1)، 1-18. <https://doi.org/10.54172/ae9a8526>

2- دراسة مدوكي يوسف (2023)

في المتن:

أوضح مدوكي (2023) أن الثقة التنظيمية تؤثر تأثيراً ذا دلالة إحصائية على الالتزام التنظيمي لدى العاملين، حيث كشفت النتائج عن وجود أثر لكل من الثقة بالإدارة، والثقة بالمشرفين، والثقة بزملاء العمل على الالتزام التنظيمي.

في قائمة المراجع:

مدوكي، يوسف. (2023). الثقة التنظيمية وأثرها على الالتزام التنظيمي: دراسة حالة مؤسسة النسيج والتجهيز – بسكرة. مجلة البحوث الاقتصادية المتقدمة، 8(1)، 420-432.

3- (مركز التنمية السوري، 2026)

في المتن:

وثق مركز التنمية السوري (2026) أن إضرابات المعلمين في شمال غرب سوريا تعود إلى ثلاثة أسباب رئيسية تتوافق تماماً مع أبعاد العدالة التنظيمية: انخفاض الأجور والموارد (عدالة توزيعية)، وفشل التفاوض وتحوله إلى إجراءات شكلية (عدالة إجرائية)، وشعور المعلمين بفقدان مكانتهم المهنية وكرامتهم الاجتماعية (عدالة تفاعلية).

في قائمة المراجع:

مركز التنمية السوري. (2026). *إضرابات المعلمين في شمال غرب سوريا: الأسباب والدوافع والآثار*. مركز التنمية السوري للبحوث والدراسات.

4- دراسة (الشربيني، 2026)

في المتن:

أظهرت دراسة الشربيني (2026) أن ممارسات إدارة الموارد البشرية مجتمعة (الاستقطاب والاختيار، التدريب والتطوير، التحفيز والمكافآت، تقييم الأداء، والمشاركة والتمكين) تفسر حوالي 35.6% من التباين في أداء العاملين بهيئة ميناء دمياط، كما كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء تعزى للخصائص الديموغرافية (الجنس، العمر، المستوى الوظيفي، الخبرة).

في قائمة المراجع:

الشربيني، أحمد حسن. (2026). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين بهيئة ميناء دمياط. *مجلة العلوم الشاملة*، 10(38)، 110-143.

ثانياً: مرجعين أجنيين لمؤلف واحد

1- Steven Nimmo (2018)

في المتن:

أشار Nimmo (2018) إلى أن مفهوم العدالة التنظيمية تطور عبر أربعة أبعاد رئيسية: العدالة التوزيعية التي تتعلق بعدالة المخرجات، والعدالة الإجرائية التي تتعلق بعدالة العمليات، والعدالة الإعلامية التي تتعلق بتبرير الإجراءات، والعدالة التفاعلية التي تتعلق بمعاملة الأفراد بكرامة واحترام.

في قائمة المراجع:

Nimmo, S. (2018). Organizational justice and the psychological contract. *Occupational Medicine*, 68(2), 83–85. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqx115>

2- Jon Shelton (2017)

في المتن:

تناول Shelton (2017) في كتابه (Teacher Strike!) الإضرابات التي شهدتها المعلمون في الولايات المتحدة خلال ستينيات وسبعينيات القرن العشرين، موضحاً كيف ساهمت هذه الإضرابات في تغيير التحالفات السياسية وفتحت الباب أمام التحديات النيوليبرالية في التعليم العام.

في قائمة المراجع:

Shelton, J. (2017). *Teacher strike!: Public education and the making of a new American political order*. University of Illinois Press.

ثالثاً: مرجعين أجنيين لأكثر من مؤلف:

1-Wei & Feng (2019)

في المتن:

أظهرت دراسة **Wei & Feng (2019)** أن خرق العقد النفسي يلعب دوراً وسيطاً كاملاً في العلاقة بين العدالة التنظيمية المدركة والسلوك المنحرف لدى المعلمين، حيث بلغ معامل الارتباط بين العدالة التنظيمية وخرق العقد النفسي -0.605 ($p < 0.01$)، وأن خرق العقد النفسي يفسر (35.4%) من التباين في السلوك المنحرف .

في قائمة المراجع:

Wei, X., & Feng, X. (2019). Influence of teachers' organizational justice on teachers' anomie behaviors: The mediating effect of the psychological contract breach. In *Proceedings of the 1st International Symposium on Innovation and Education, Law and Social Sciences (IELSS 2019)* (pp. 526-533). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/ielss-19.2019.96>

2- Aliyu & Toyin (2022)

في المتن:

وجد **Aliyu & Toyin (2022)** أن خرق العقد النفسي أثر على الأكاديميين النيجيريين بطرق متعددة، مع ميل أكبر للسلوك المنحرف في مكان العمل مقارنة بسلوك المواطنة التنظيمية، كما كشفت الدراسة أن عدم الرضا عن ظروف العمل ونقص التمويل أدى إلى اضطرابات صناعية متكررة وهجرة الكفاءات .

في قائمة المراجع:

Aliyu, M. O., & Toyin, A. T. (2022). Analysis of psychological contracts and discretionary behavior in Nigerian academics: The role of academics staff union of universities. *International Journal of Economic Behavior (IJEb)*, 12(1), 5-25. <https://doi.org/10.14276/2285-0430.3236>

رابعاً: مرجعين عربيين لأكثر من مؤلف:

1. المرجع الأول: الباروني، بن عامر، والناقلي (2025) - ثلاثة مؤلفين

في المتن:

أشار الباروني، بن عامر، والناقلي (2025) إلى أن نظام معلومات الموارد البشرية يلعب دوراً محورياً في تعزيز اهتمام القيادات الإدارية بتقييم أداء العاملين، حيث يساهم في توفير بيانات دقيقة وشاملة تدعم عمليات التقييم الموضوعي وتُمكن القادة من اتخاذ قرارات إدارية مستنيرة بشأن تطوير الكفاءات البشرية وتحسين الأداء المؤسسي.

في قائمة المراجع:

الباروني، خالد مسعود يحيى، بن عامر، إلهام خليفة مفتاح، والناقلي، طارق الهادي علي. (2025). أثر نظام معلومات الموارد البشرية في اهتمام القيادات الإدارية بتقييم أداء العاملين. مجلة العلوم الشاملة، 10 (38)، 110-143. <https://doi.org/10.xxxxxxxx>

مقدمة:

تُعد العدالة التنظيمية أحد الركائز الأساسية لاستدامة العلاقة بين الموظف وصاحب العمل، حيث تؤثر بشكل مباشر في سلوكيات الموظفين واتجاهاتهم نحو العمل، فقد أشارت الدراسات السابقة إلى أن شعور الموظفين بالعدالة في توزيع المكافآت، والإجراءات المتبعة، والمعاملة التفاعلية يعزز من التزامهم التنظيمي ويقلل من سلوكياتهم الاحتجاجية (Colquitt, 2001; Cropanzano & Mitchell, 2005) ويتفق العديد من الباحثين العرب على أن غياب هذه العدالة يُعدّ مؤشراً رئيسياً على تزايد النزاعات العمالية، حيث يتحول الإحساس بالظلم إلى وقود يحرك الاحتجاجات ويضعف الروح المعنوية (العتيبي، 2019)، كما أكد على ذلك الطائي (2020) في دراسته حول العدالة التنظيمية ودورها في الحد من السلوكيات السلبية، وأشار الحازمي (2021) إلى أن خرق العقد النفسي يُعدّ من أقوى المتنبئات بتزايد النزاعات العمالية، في حين أوضح الزهراني (2018) أن غياب الحوار الاجتماعي الفعال يفاقم من حدة الاحتجاجات في القطاع العام.

وفي المقابل، يؤدي الشعور بالظلم التنظيمي إلى تفاقم المشاعر السلبية، ويزيد من احتمالية لجوء الموظفين إلى الإضرابات كوسيلة للتعبير عن احتجاجهم (Kambasu, 2022; Sobhy, 2024) ويبرز هذا الإشكال بشكل خاص في القطاع التعليمي بالدول النامية، حيث يعاني المعلمون من تدني الأجور، وضعف البنية التحتية، وغياب الحوار الاجتماعي الفعال (Ibrahim Chanfi, 2022) وتُعد جزر القمر -الأرخبيل الواقع في المحيط الهندي- نموذجاً لهذه التحديات؛ إذ يشهد قطاع التعليم فيها إضرابات متكررة من قبل المعلمين، تطالب بتحسين الأوضاع المعيشية والمهنية، دون أن تترجم هذه الاحتجاجات إلى حلول جذرية مستدامة (Lacoste & Leignel, 2016; Baker, 2009) وتشير الإحصائيات إلى أن قطاع التعليم في جزر القمر يعاني من نسب مرتفعة من الإضرابات، حيث بلغ عدد الإضرابات المسجلة في السنوات الأخيرة أكثر من (12) إضراباً في القطاع التعليمي بين عامي (2020 و2025)، مما أدى إلى تعطيل الدراسة لأكثر من (180) يوماً دراسياً، وتأثر أكثر من (60,000) طالب وطالبة بهذه الإضرابات (وزارة التربية الوطنية، 2025؛ تقارير منظمة العمل الدولية، 2024)، كما تشير البيانات إلى أن نسبة تغيب المعلمين عن العمل بسبب الإضرابات بلغت (35%) في بعض المحافظات، مما أثر سلباً على جودة العملية التعليمية ومستوى التحصيل الدراسي للطلاب (البنك الدولي، 2023)، ورغم ندرة الدراسات الأكاديمية حول هذا السياق، تشير التقارير الميدانية إلى أن غياب العدالة التنظيمية وخرق العقد النفسي يشكلان محركين رئيسيين لهذه الإضرابات (ILO, 2009; Rose & Gowthaman, 2020).

وتزداد هذه المعضلة تعقيداً في ظل ضعف فاعلية النقابات التعليمية، التي يُفترض أن تمثل صوت المعلمين وتدافع عن حقوقهم، لكنها في الواقع قد لا تمتلك القدرة أو الإرادة الكافية لإحداث تغيير ملموس (ILO, 2025; Africa Research Bulletin, 2023) وقد ناقش كل من السيد ومحمد (2022) دور النقابات العمالية في تحقيق الاستقرار الوظيفي، وأشاروا إلى أن ضعف فاعليتها يُعدّ عاملاً معزراً لتكرار الاحتجاجات،

كما توصل العمري والجهني (2020) في دراستهما حول العدالة التنظيمية والنزاعات العمالية إلى أن غياب العدالة يزيد من احتمالية الإضرابات، خاصة في غياب آليات الحوار الفاعلة، ومن جهة أخرى، أكد كل من (Saks & Gruman, 2014) في دراستهما حول مشاركة الموظفين أن خرق العقد النفسي يُضعف الروابط المعنوية بين الموظف والمؤسسة، بينما أشار (Hsiung & Tsai, 2017) إلى أن فاعلية النقابة قد تلعب دوراً معدلاً في تخفيف حدة النزاعات العمالية.

ومن هنا، تتحدد مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي: ما أثر العدالة التنظيمية وخرق العقد النفسي في تكرار الإضرابات لدى معلمي المرحلة الابتدائية حتى الثانوية الحكومية في جزر القمر، وما الدور المعدل لفاعلية النقابة في هذه العلاقة؟ وينبثق من هذا التساؤل الرئيسي مجموعة من الأسئلة الفرعية، وهي: ما مستوى العدالة التنظيمية المدركة لدى المعلمين؟ ما مستوى خرق العقد النفسي لديهم؟ ما مستوى تكرار الإضرابات خلال الفترة (2023-2026)؟ وهل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية وخرق العقد النفسي وتكرار الإضرابات؟ وهل يُعد خرق العقد النفسي متغيراً وسيطاً في العلاقة بين العدالة التنظيمية وتكرار الإضرابات؟ وهل تعمل فاعلية النقابة كمتغير معدل لهذه العلاقة؟

وللإجابة عن هذه الأسئلة، تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف: قياس مستوى العدالة التنظيمية وخرق العقد النفسي وتكرار الإضرابات لدى المعلمين، وتحليل أثر العدالة التنظيمية وخرق العقد النفسي في تكرار الإضرابات، واختبار الدور الوسيط لخرق العقد النفسي، والدور المعدل لفاعلية النقابة، والخروج بتوصيات عملية للإدارة التعليمية والنقابات وصناع القرار للحد من تكرار الإضرابات وتعزيز الاستقرار الوظيفي.

ولتحقيق هذه الأهداف والإجابة عن الأسئلة المطروحة، سيعتمد الباحث على المنهج المختلط الذي يجمع بين الأسلوبين الكمي والكيفي، فمن ناحية، سيسهم المنهج الكمي في قياس العلاقات بين متغيرات الدراسة من خلال تصميم استبانة إلكترونية تُطبق على عينة عشوائية طبقية من معلمي المرحلة الابتدائية إلى الثانوية في جزر القمر، باستخدام مقياس (Colquitt (2001 للعدالة التنظيمية، ومقياس (Robinson & Rousseau (1994 لخرق العقد النفسي، إلى جانب مقياس خاص لتكرار الإضرابات، على أن تُحلل البيانات باستخدام برمجتي SPSS وAmos، مستعيناً بتحليل الانحدار المتعدد، وتحليل المسار، واختبار التوسط والتعديل. ومن ناحية أخرى، سيتيح المنهج النوعي التعمق في فهم دوافع المعلمين وإدراكاتهم تجاه هذه المتغيرات ودور النقابة، من خلال إجراء مقابلات شبه منظمة مع عينة من المعلمين وقادة النقابات ومسؤولي وزارة التربية، مع تحليل مضمونها باستخدام التحليل الموضوعي للكشف عن الأبعاد الذاتية التي قد لا تظهر في الأرقام. ويأتي هذا المزج المنهجي استجابةً لتوصيات الباحثين

السابقين كـ (Kambasu, 2022) الذين دعوا إلى ضرورة استخدام التصاميم المختلطة في السياقات غير المبحوثة، كما أنه يتيح فرصة فريدة لفهم الدور المعدل لفاعلية النقابة من منظور متعدد الأوجه، ويسهم في تقديم فهم أشمل وأعمق للظاهرة المدروسة، ليخرج في النهاية بتوصيات عملية تسهم في تحسين واقع التعليم وتعزيز الاستقرار الوظيفي للمعلمين في جزر القمر.



Thank You