

التكليف الأول: إعداد مراجعة نقدية للدراسات السابقة في مجال بحثي

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

أستاذ المادة: د. أحمد يحي محمود

قضايا بحثية 3



إعداد مراجعة نقدية للدراسات السابقة في مجال البحث

التكليف الأول

- 1- مراجعة البحث
- 2- تقييم المنهجية والأدوات
- 3- تحليل المراجع والتوثيق
- 4- نقاط القوة
- 5- نقاط الضعف

عنوان أطروحة الدكتوراه إن شاء الله:

(أثر العدالة التنظيمية وخرق العقد النفسي في تكرار الإضرابات (2023-2026)
لدى معلمي المرحلة الابتدائية حتى الثانوية الحكومية بجزر القمر: الدور المعدل
لفاعلية النقابة)

"The Relationship between Frequent Engagement in Industrial Action and the Internal Attractiveness of Government Employment: A Mixed Methods Study of Ugandan Public School Teachers and Public University Lecturers"

"العلاقة بين المشاركة المتكررة في الإجراءات الاحتجاجية (الإضرابات) والجاذبية الداخلية للعمل الحكومي: دراسة بالمناهج المختلطة على معلمي المدارس الحكومية وأساتذة الجامعات العامة في أوغندا"

Kambasu (2022)

https://www.researchgate.net/publication/349534670_Rationalising_industrial_action_how_Ugandan_public_school_teachers_and_public_university_lecturers_explain_their_engagement_in_industrial_action

1- مراجعة سريعة للبحث

يقدم بحث Kambasu (2022) نموذجاً أكاديمياً متماسكاً في وحدة الموضوع، حيث ينطلق من **فجوة بحثية واضحة** تتمثل في الندرة الشديدة للدراسات التي تتناول الجاذبية الداخلية للخدمة العامة من منظور الموظفين الحاليين في السياقات الإفريقية، ويحدد **أهدافاً بحثية محددة** تسعى لاستكشاف العلاقة بين تكرار الإضرابات والعدالة التنظيمية من جهة، والجاذبية الداخلية للخدمة العامة من جهة أخرى، ثم ينتقل إلى **تصميم منهجي متتابع** (نوعي ثم كمي) يخدم هذه الأهداف بدقة، **لتنتهي النتائج إلى تأكيد محوري** مفاده أن العدالة التنظيمية هي المتغير المركزي الذي يفسر كلاً من تكرار الإضرابات (علاقة سلبية) والجاذبية الداخلية للخدمة العامة (علاقة إيجابية قوية)، مع كشف أن للإضرابات المتكررة وجهاً إيجابياً وآخر سلبياً في تأثيرها على الجاذبية الوظيفية، مما يحقق وحدة موضوعية متكاملة تبدأ بالفجوة، تمر بالأهداف، وتستقر في نتائج تتماشى تماماً مع ما ورد في الملخص والمقدمة، دون تناقضات جوهرية سوى في مسألة توسط الإضرابات التي جاءت النتائج الكمية مخالفة للفرضيات النظرية والنتائج النوعية، وهو ما فسره الباحث بوجود تأثيرات متعاكسة (إيجابية وسلبية) ألغت بعضها في التحليل الكمي.

2- تقييم المنهجية والأدوات

اعتمد (Kambasu, 2022) **على المنهج المختلط (التصميم الاستكشافي المتتابع) (Exploratory Sequential Design)** الذي بدأ بمرحلة نوعية (مقابلات معمقة مع 23 معلماً وأستاذاً جامعيًا، إضافة إلى تحليل 51 وثيقة نقابية ورسمية) ثم بني عليها **مرحلة كمية (استبانة إلكترونية طبقت على 162 أستاذاً جامعيًا)**، **وهذه المنهجية تعد نقطة قوة كبرى** لأنها سمحت للباحث باكتشاف المتغيرات في سياق أو غندي غير مبحوث بدلاً من فرضها مسبقاً، كما أن استخدام أدوات نوعية مثل المقابلات فتح المجال لفهم الأبعاد الذاتية والعاطفية للإضرابات التي لا يمكن قياسها كمياً، إلا أن الاعتماد على الاستبانة الإلكترونية في بيئة تعاني من محدودية الاتصال بالإنترنت (أو غندا) أدى إلى **انخفاض نسبة الاستجابة إلى 12% فقط**، كما أن قياس تكرار المشاركة في الإضرابات اعتمد على التقرير الذاتي (self-report) للمستجيبين دون التحقق من سجلات إدارية أو نقابية موازية، مما قد يؤدي إلى تحيز الذاكرة أو المبالغة أو التقليل، ورغم أن الباحث استخدم مقياس Colquitt (2001) للعدالة التنظيمية وهو مقياس محكم ومعتمد عالمياً، إلا أنه لم يرقم باختباره على عينة استطلاعية في السياق الأوغندي قبل التطبيق الرئيسي، كما أن استبعاد معلمي المدارس الابتدائية والثانوية من المرحلة الكمية رغم مشاركتهم في المرحلة النوعية حد من إمكانية تعميم النتائج على كل المعلمين، واقتصار التحليل الكمي على الانحدار المتعدد (OLS) واختبار التوسط عبر (PROCESS macro) مع غياب نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) قد يكون مقبولاً لطبيعة الدراسة الاستكشافية لكنه لا يستنفد القدرات التحليلية المتاحة لاختبار علاقات أكثر تعقيداً بين المتغيرات.

3- تحليل المراجع والتوثيق

يتميز البحث بالتزامه **الواضح بأساليب التوثيق العلمي الرصينة وفق نظام (APA)**، حيث حرص الباحث على توثيق كل مصدر بدقة سواء في المتن أو في قائمة المراجع الممتدة (الصفحات 160-177)، كما أن المراجع التي اعتمد عليها **تتميز بالحدثة النسبية حيث يعود معظمها إلى العقد الأخير (2010-2022)** مع وجود أعداد معتبرة من الدراسات المنشورة بعد (2015)، مما يعكس وعي الباحث بأهمية الاستناد إلى أحدث ما توصلت إليه الأدبيات في مجالات العدالة التنظيمية، ونظريات الحركات الاجتماعية، وجاذبية القطاع العام، إلا أن **قائمة المراجع تكشف عن هيمنة شبه كاملة للمصادر الأكاديمية الغربية (الأمريكية والأوروبية على وجه الخصوص) مع غياب شبه تام للإنتاج العلمي المحلي الأوغندي أو الإفريقي عموماً، رغم أن البحث يُجرى في سياق إفريقي**، كما أن الباحث اعتمد بشكل كبير على المراجع الإنجليزية دون الإشارة إلى أي مراجع باللغات المحلية (كلغة السواحيلية أو اللغات الأوغندية الأخرى)، **كما أن الباحث لم يتضمن في مراجعه أي دراسات سابقة تناولت العلاقة بين العدالة التنظيمية والإضرابات في دول جزرية صغيرة نامية مثل جزر القمر، مما يعزز بدوره الفجوة البحثية التي يسدها عنوان رسالتي**، ورغم أن الباحث أشار إلى ندرة الدراسات في إفريقيا جنوب الصحراء (صفحة 27)، فإنه لم يوضح بالتفصيل كيف تختلف ديناميكيات الإضرابات والعدالة التنظيمية في السياق الأوغندي عنها في السياقات الغربية التي شكلت مصدر معظم مراجعه النظرية.

4- نقاط قوة البحث

- 1- **البحث يملأ فجوة حقيقية في الأدبيات العلمية:** تصدى البحث لندرة الدراسات التي تتناول الجاذبية الداخلية للخدمة العامة من منظور الموظفين الحاليين، وهي فجوة جوهرية أشار إليها الباحثون السابقون (Billsberry, 2007) لكنها بقيت غير معالجة، مما يمنح البحث قيمة مضافة واضحة.
- 2- **استخدم منهجية مناسبة جداً للسياق الغير مبحوث:** اعتمد البحث على التصميم الاستكشافي المتتابع (Exploratory Sequential Design) الذي يبدأ بالأدوات النوعية (مقابلات وتحليل وثائق) ثم يبني عليها أدوات كمية، وهذا التصميم مثالي للسياقات غير المبحوثة حيث لا توجد معرفة مسبقة بالمتغيرات والعلاقات بينها.
- 3- **كشف أشكالاً جديدة وغير تقليدية للإضرابات:** كشف البحث عن تنوع غير مألوف في استراتيجيات الإضراب (كالخدمة وفق التعليمات فقط Innere Kündigung، والتقاعس الجماعي المتعمد)، مما يوسع الإطار المفاهيمي للإجراءات الاحتجاجية في القطاع العام ويخرجها من حصرها في الإضرابات التقليدية.
- 4- **أثبت أن العدالة التنظيمية هي المتغير المركزي الأهم:** أظهرت النتائج أن العدالة التنظيمية هي المتغير المركزي الذي يفسر كلاً من تكرار الإضرابات (علاقة سلبية دالة إحصائياً عند $p < 0.01$) والجاذبية الداخلية للخدمة العامة (علاقة إيجابية قوية عند $p < 0.001$)، مما يؤكد مركزية هذا المفهوم في أدبيات العلاقات الوظيفية بالقطاع العام.

4- نقاط قوة البحث

- 5- كشف أن الإضرابات لها وجهان (سلبى وإيجابى): كشفت النتائج النوعية أن للإضرابات المتكررة تأثيراً مزدوجاً على الجاذبية الداخلية، حيث تعمل من جهة كآلية لتعزيز الديمقراطية التنظيمية وإطلاق المكبوتات (cathartic effects) ومن جهة أخرى كمضخم للصراعات والصورة النمطية السلبية عن الموظف الحكومي، مما يقدم فهماً متوازناً ومعقداً لهذه الظاهرة.
- 6- استخدم أدوات قياس محكمة ومعتمدة عالمياً: وظف البحث مقاييس معتمدة وموثقة في الأدبيات الدولية، وعلى رأسها مقياس Colquitt (2001) للعدالة التنظيمية الذي خضع لاختبارات متعددة في دول مختلفة (ألمانيا، إيطاليا، النرويج، اليابان)، ومقياس (EmpAt) لـ Berthon et al. (2005) لجاذبية جهة العمل، مما يعزز من الصدق والثبات الإجرائي للأداة.
- 7- أول دراسة في سياقه (أوغندا وأفريقيا): يمثل البحث أول محاولة منهجية لدراسة العلاقة بين العدالة التنظيمية والإضرابات والجاذبية الداخلية للخدمة العامة في السياق الأوغندي وبشكل أعم في منطقة إفريقيا جنوب الصحراء، مما يجعله رائداً في سد الفجوة الجغرافية في الأدبيات.
- 8- قدم توصيات عملية واضحة للمديرين وصناع السياسة: تضمن البحث توصيات تطبيقية قابلة للتنفيذ، منها ضرورة تعزيز قنوات التغذية الراجعة البديلة للموظفين، وتدريب المديرين الحكوميين على ممارسة العدالة التفاعلية والإجرائية في تعاملاتهم اليومية، وفهم أن بعض السلوكيات غير المنتجة قد تكون أشكالاً كامنة للإجراءات الاحتجاجية.

5- نقاط ضعف البحث

- 1- **العينة محدودة وغير ممثلة بالكامل:** اقتصرت العينة الكمية على 162 أستاذاً جامعياً، أي ما نسبته 12% فقط من الذين تمت مراسلتهم و45% من المجتمع الأصلي، كما تم استبعاد معلمي المرحلة الابتدائية والثانوية من المرحلة الكمية رغم مشاركتهم في المرحلة النوعية، مما يحد بشكل كبير من إمكانية تعميم النتائج على كل المعلمين في أوغندا.
- 2- **اعتمد على التقرير الذاتي للموظفين فقط:** اعتمد قياس تكرار المشاركة في الإضرابات على التقرير الذاتي (self-report) للمستجيبين دون التحقق من مصادر مستقلة كالسجلات الإدارية أو النقابية، مما يعرض النتائج لتحيز الذاكرة (recall bias) وإمكانية المبالغة أو التقليل من السلوك الفعلي.
- 3- **لم يفحص دور العقد النفسي أو فاعلية النقابة:** أغفل البحث متغير العقد النفسي (psychological contract) رغم كونه وسيطاً محتملاً بين العدالة التنظيمية والإضرابات، كما لم يدرس دور النقابة كمتغير معدل (moderator) رغم أن السياق الأوغندي يشهد حضوراً نقابياً واضحاً، وهذه الفجوة تخدم عنوان رسالتي المباشرة.

البحث الثاني

02

"When do Teachers Strike: Between Strong Unions, Divergent Preferences and Political Opportunity in Tunisia"

"متى يضرب المعلمون: بين النقابات القوية، والتفضيلات المتباينة، والفرصة السياسية في تونس"

Sobhy (2024)

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14767724.2024.2319306>

1- مراجعة سريعة للبحث

قدم بحث **Sobhy (2024)** نموذجاً أكاديمياً متماسكاً في وحدة الموضوع، حيث ينطلق من فجوة بحثية واضحة تمثلت في ندرة الدراسات التي تحلل وجهات نظر المعلمين أنفسهم تجاه النقابات والإضرابات في السياقات العربية والإفريقية خارج إطار الديمقراطيات المستقرة، ويحدد أهدافاً بحثية تسعى لتحليل العوامل المؤثرة في قرار المعلمين بالمشاركة في الإضرابات من خلال أربعة محاور نظرية (الظلم المدرك، الهوية الاجتماعية، الفعالية، والأخلاق)، ثم ينتقل إلى **منهجية نوعية بحثية اعتمدت على 60 مقابلة** معمقة مع معلمين ومعلمات في تونس بتنوع جغرافي وقطاعي واضح، لتنتهي النتائج إلى أن المظالم المرتبطة بالأجور والظلم المدرك كانت مشتركة بين جميع المعلمين تقريباً، لكن العوامل الحاسمة في تشكيل مواقفهم تجاه الإضراب تمثلت في الاختلافات في الأخلاقيات والتفضيلات السياسية، إلى جانب تقييمهم للفرصة السياسية المتاحة في ظل أزمة الديون الوطنية والاتفاقيات مع صندوق النقد الدولي، مما يحقق وحدة موضوعية متكاملة تبدأ بفجوة بحثية واضحة، تمر بأهداف محددة، وتستقر في نتائج تفسر لماذا يشارك بعض المعلمين في الإضرابات بينما يمتنع آخرون رغم تقاسمهم نفس المظالم، دون وجود تناقضات جوهرية بين أجزاء البحث المختلفة.

2- تقييم المنهجية والأدوات

اعتمدت Sobhy (2024) على **المنهج النوعي الخالص** (Pure Qualitative Approach) من خلال إجراء **60 مقابلة** شبه منظمة (semi-structured interviews) مع معلمين ومعلمات من مراحل تعليمية مختلفة (ابتدائي وثانوي) ومن مناطق جغرافية متباينة في تونس (الساحل، الداخل، العاصمة)، إضافة إلى مقابلات مع مسؤولين نقابيين وخبراء ووزير سابق، كما اعتمدت على تحليل المحتوى لصفحات التواصل الاجتماعي والتغطية الإعلامية للإضراب، وهذه المنهجية تعد نقطة قوة كبرى من حيث قدرتها على التقاط التعقيدات والتناقضات الدقيقة في مواقف المعلمين تجاه النقابات والإضرابات، والتي يصعب قياسها كمياً، كما أن التنوع الكبير في العينة (31 أنثى و29 ذكراً، من مناطق مختلفة، ومن أجيال متباينة) عزز من ثراء البيانات وصدقها الداخلي، إلا أن المنهج النوعي الخالص يمثل أيضاً نقطة ضعف رئيسية، حيث أن غياب أي مرحلة كمية يعني أن النتائج تبقى وصفية وغير قابلة للاختبار الإحصائي أو التعميم على مجتمع المعلمين في تونس ككل، كما أن الباحثة اعتمدت على **تقنية كرة الثلج (snowball sampling) في بناء العينة**، وهي طريقة غير احتمالية قد تؤدي إلى تحيز الاختيار (selection bias) حيث يميل المشاركون إلى ترشيح آخرين يشبهونهم في الآراء، كما أن الدراسة ركزت على إضراب واحد في عام دراسي واحد (2022-2023) دون تتبع تطور المواقف على مدى زمني أطول، ورغم أن المقابلات أجريت في الفترة من أبريل إلى يونيو 2023 أثناء الإضراب، إلا أن ذلك قد لا يلتقط التغيرات في المواقف بعد انتهاء الإضراب أو بعد التوصل إلى اتفاقيات مع الوزارة.

3- تحليل المراجع والتوثيق

تتميز دراسة **Sobhy (2024)** بالتزامها العالي بمعايير التوثيق العلمي وفق نظام **APA**، حيث وثقت الباحثة بدقة جميع المصادر في متن البحث وفي قائمة المراجع الممتدة، كما أن المراجع التي اعتمدت عليها تتميز بالحدثة النوعية حيث ضمت أحدث الدراسات المنشورة حتى **2023** مثل (Hoyman, Jansa & Bussing, 2023) إضافة إلى كلاسيكيات أدبيات النقابات والإضرابات كـ (Kelly, 1998, Bascia, 2008)، كما أن الباحثة أظهرت وعياً استثنائياً بالأدبيات المقارنة التي تشمل مناطق متعددة (أمريكا اللاتينية، أوروبا، جنوب شرق آسيا، وأفريقيا)، مما يعكس اتساع الأفق النظري للدراسة، إلا أن قائمة المراجع تظهر غياباً شبه كامل للإنتاج العلمي العربي أو التونسي المحلي حول الإضرابات والنقابات، رغم أن البحث يُجرى في سياق تونسي عربي، كما أن الباحثة اعتمدت بشكل حصري على المراجع الإنجليزية والفرنسية دون الإشارة إلى أي مراجع باللغة العربية رغم أن المصادر التونسية (كالتقارير الوزارية، الدراسات المحلية، أو الكتابات النقابية) قد تكون متوفرة بالعربية، كما أن البحث لم يتضمن أي مراجع تتناول سياق جزر القمر أو الدول الجزرية الصغيرة النامية، مما يعزز الفجوة البحثية التي يسدها عنوان رسالتي، ورغم أن الباحثة أشارت إلى ندرة الدراسات عن آراء المعلمين تجاه النقابات في العالم العربي وإفريقيا (الصفحة 146)، إلا أنها لم تقدم مراجعة نقدية لأي دراسات عربية سابقة (إن وجدت) لتبين كيف يختلف السياق التونسي عنها.

4- نقاط قوة البحث

- 1- **البحث يملأ فجوة نادرة في الأدبيات العربية والإفريقية:** تصدت الدراسة لندرة شديدة في الأبحاث التي تحلل آراء المعلمين أنفسهم تجاه النقابات والإضرابات في العالم العربي وإفريقيا، حيث ركزت الأبحاث السابقة إما على دور النقابات الكبرى كالاتحاد العام التونسي للشغل (UGTT) أو على تحليل سياسات التعليم، دون الاستماع إلى صوت المعلم العادي، مما يمنح البحث قيمة مضافة نوعية.
- 2- **سياق تونسي فريد عالمياً:** تونسي حالة فريدة لأن نقابتها العمالية (UGTT) هي الوحيدة في العالم العربي التي حصلت على جائزة نوبل للسلام (2015) لدورها في التحول الديمقراطي، كما أن لها تاريخاً نضالياً منذ الحقبة الاستعمارية، وهذا السياق الفريد يسمح بدراسة دور النقابات القوية في ظل أزمة اقتصادية وسياسية، وهو ما نادراً ما يتوفر في دراسات أخرى.
- 3- **كشفت نوعاً جديداً من الإضرابات (الإضراب الصامت):** وثقت الدراسة شكلاً غير تقليدي من الإضرابات هو (الإضراب الصامت) القائم على حجب درجات التلاميذ عن الإدارة مع الاستمرار في التدريس، وهذا النوع من الإجراءات الاحتجاجية يقلل الضرر على تعلم الطلاب مقارنة بالإضراب التقليدي، ويخفض حواجز المشاركة أمام المعلمين، مما يوسع الإطار المفاهيمي للإضرابات في أدبيات الموارد البشرية.
- 4- **تنوع العينة وتعزيز الصدق الداخلي:** اعتمدت الدراسة على 60 مقابلة معمقة مع تنوع واضح في الجنس (31 أنثى، 29 ذكراً)، والمنطقة الجغرافية (الساحل، الداخل، العاصمة)، والمرحلة التعليمية (23 ابتدائي، 37 ثانوي)، والمستوى الاقتصادي للمدرسة (من الريفي إلى الحضري، ومن المحروم إلى المتميز)، والخبرة (أكثر من 20 سنة إلى حديثي التعيين)، مما يعزز من قدرة النتائج على تمثيل تعددية الآراء داخل المجتمع التونسي.

4- نقاط قوة البحث

- 5- كشفت الفرق بين الأجيال في الولاء النقابي: أظهرت الدراسة بشكل دقيق أن المعلمين الأكبر سناً يميلون إلى ولاء أعمق للنقابات استناداً إلى تاريخها النضالي، بينما المعلمين الأصغر سناً يميلون إلى النقد والتشكيك في فاعليتها ورؤيتها معتبرين إياها (لعبة سياسية)، وهذا الفرق الجيلي له آثار مهمة على استدامة فاعلية النقابات مستقبلاً.
- 6- ربطت الإضرابات بالسياق الكلي (الأزمة الاقتصادية وصندوق النقد الدولي): لم تنظر الدراسة إلى الإضرابات بمعزل عن السياق الوطني، بل ربطتها بأزمة الديون التونسية، والتفاوض مع صندوق النقد الدولي، وسياسات التقشف، والجدل حول "التنمية أولاً" مقابل "المطالب أولاً"، مما يقدم فهماً أكثر عمقاً لعوامل التراجع عن المشاركة في الإضرابات، وهذا رابط مهم لسياق جزر القمر المشابه.
- 7- كشفت البعد الأخلاقي في قرار المشاركة بالإضراب: أظهرت الدراسة أن بعض المعلمين امتنعوا عن المشاركة في الإضراب الصامت لأسباب أخلاقية، منها: عدم رغبتهم في استخدام الطلاب (كبيادق) (pawns)، أو خوفهم من دفع الأهالي لنقل أطفالهم إلى المدارس الخاصة (تغذية الخصخصة)، أو شعورهم بأن البلاد مدينة ولا يجوز الضغط عليها، مما يضيف بعداً أخلاقياً نادراً في أدبيات الإضرابات.
- 8- دراسة حديثة جداً (2024) وتواكب الأحداث: نُشرت الدراسة في 2024 وتغطي إضرابات 2022-2023، أي بعد فترة وجيزة جداً من وقوع الأحداث، وهذا يعكس قدرة الباحثة على النقاط الظواهر المعاصرة وتقديم تحليل أكاديمي سريع وذو صلة بالسياسات.

5- نقاط ضعف البحث

- 1- **المنهج نوعي خالص بدون مرحلة كمية:** اعتمدت الدراسة على المنهج النوعي فقط من خلال المقابلات، دون أي مرحلة كمية تختبر الفرضيات إحصائياً أو تقيس حجم الظاهرة أو توزيعها في المجتمع التونسي، وهذا يحد بشكل كبير من إمكانية تعميم النتائج على كل معلمي تونس (العدد الكلي حوالي 153,400 معلم)، كما لا يمكن معرفة نسبة المعلمين الذين يؤيدون الإضراب مقابل المعارضين، أو قياس قوة العلاقة بين المتغيرات المختلفة إحصائياً.
- 2- **عينة غير احتمالية (كرة الثلج) قد تسبب تحيزاً:** اعتمدت الباحثة على تقنية (كرة الثلج) (snowball sampling) وهي طريقة غير احتمالية تعتمد على ترشيح المشاركين لمعارفهم، وقد تؤدي إلى تحيز الاختيار (selection bias) حيث يميل الأشخاص إلى ترشيح آخرين يتشاركون معهم نفس الآراء والتوجهات، مما قد ينتج عنه عينة متجانسة أكثر مما هي عليه في الواقع، وقد لا تمثل الآراء المخالفة أو الأقلية بشكل عادل.
- 3- **التركيز على إضراب واحد في عام واحد:** ركزت الدراسة على إضراب واحد في العام الدراسي 2022-2023 فقط، **في حين أن المعلمين التونسيين لديهم تاريخ من الإضرابات منذ الثورة (2014، 2017، 2018)،** وعدم تتبع تطور المواقف عبر إضرابات متعددة قد يفوت على الباحثة فهم أنماط التغيير في الولاء النقابي أو العوامل طويلة المدى المؤثرة في المشاركة.

5- نقاط ضعف البحث

4- لم تقم باختبار دور العدالة التنظيمية أو العقد النفسي: على عكس البحث الأول (Kambasu, 2022)، لم تتناول هذه الدراسة متغير العدالة التنظيمية (organizational justice) بشكل صريح وممنهج، رغم أن الحديث عن (الظلم المدرك) (perceived injustice) ورد في الإطار النظري، كما أنها لم تتناول العقد النفسي (psychological contract) أو خرقها على الإطلاق، وهذه فجوة كبيرة تخدم عنوان رسالتي مباشرة.

5- لم تحلل فاعلية النقابة كمعدل (moderator) بشكل إحصائي: رغم أن عنوان الدراسة يحمل كلمة (Strong Unions) ودور النقابات كان محورياً في التحليل، إلا أن الباحثة لم تقم بقياس فاعلية النقابة كمعدل (moderator) يؤثر على العلاقة بين المتغيرات، بل قدمت وصفاً سردياً لمواقف المعلمين من النقابات دون اختبار إحصائي لدورها المعدل، وهذا يمثل فجوة منهجية يمكن لرسالتك معالجتها.

6- لم تتناول دور النوع الاجتماعي (الجنس) بشكل عميق: رغم أن العينة تضمنت 31 معلمة و29 معلماً (تنوع جيد بين الجنسين)، إلا أن الباحثة لم تقم بتحليل معمق للفروق بين الجنسين في المشاركة بالإضرابات أو في الولاء النقابي، رغم أن الأدبيات تشير إلى أن النساء قد يكن أكثر تردداً في المشاركة في الإجراءات الاحتجاجية لأسباب اجتماعية وأسرية، وهذه نقطة كان يمكن استثمارها.

البحث الثالث

03

**"Psychological Contract Breach in Nigeria's Educational and Economic Sectors:
The Case of Academic Staff Union of the Universities in Nigeria"**

**"خرق العقد النفسي في قطاعي التعليم والاقتصاد في نيجيريا: دراسة حالة اتحاد أعضاء هيئة
التدريس الجامعي في نيجيريا"**

Awah (2021)

<https://ijss.com.ng/index.php/home/article/view/126>

1- مراجعة سريعة للبحث

قدم بحث (Awah 2021) نموذجاً أكاديمياً يركز على فجوة بحثية واضحة تمثلت في ندرة الدراسات التي تبحث كيف يؤدي خرق العقد النفسي إلى ردود فعل عاطفية (affective reaction) وما هي آثار هذا الخرق على قطاعي التعليم والاقتصاد في نيجيريا، ويحدد هدفين رئيسيين: استكشاف كيفية تحول خرق العقد النفسي إلى ردود فعل عاطفية، والتحقيق في الآثار الناتجة عن هذا الخرق على التعليم والاقتصاد، ثم ينتقل إلى منهجية نوعية بحتة تعتمد على البيانات الثانوية (وثائق، صحف، تسجيلات إعلامية، وملاحظات طبيعية)، لتنتهي النتائج إلى أن خرق العقد النفسي يحدث بسبب عدم الوفاء بالوعد، ويؤدي إلى الإضرابات، وتعطيل التقويم الأكاديمي، وحجز رواتب الموظفين، والتأثير على تخرج الطلاب وجودة مخرجات الجامعة، ودفع أولياء الأمور لإرسال أبنائهم للدراسة في الخارج، مما يحقق وحدة موضوعية متوسطة تبدأ بفجوة بحثية واضحة وتتم بأهداف محددة، لكنها تعاني من فجوة بين المنهجية المعلنة (وثائق وصحف) وبين بعض الادعاءات التي تحتاج إلى تحقق أعمق.

2- تقييم المنهجية والأدوات

اعتمدت (Awah, 2021) على المنهج النوعي القائم على البيانات الثانوية فقط (Secondary Qualitative Research) من خلال تحليل المجالات العلمية، والصحف، والتسجيلات الإعلامية، والبيانات الرصدية (observational data) كما استخدمت الباحثة الملاحظة الطبيعية المقنعة (disguised naturalistic observations) داخل وخارج البيئة الأكاديمية، وهذه المنهجية تعاني من نقاط ضعف جوهرية متعددة: أولاً، غياب أي بيانات أولية (primary data) من مقابلات أو استبيانات مع أعضاء اتحاد أعضاء هيئة التدريس الجامعي (ASUU) أو مسؤولي الحكومة أو الطلاب، مما يجعل البحث يعتمد كلياً على ما نشره الآخرون دون إضافة صوت جديد أو بيانات أصلية؛ ثانياً، الاعتماد على الصحف والتسجيلات الإعلامية كمصادر رئيسية قد يكون محفوفاً بالمخاطر لأن التقارير الإعلامية قد تكون متحيزة أو غير دقيقة أو تفتقر إلى السياق الكامل للأحداث؛ ثالثاً، الملاحظة الطبيعية المقنعة رغم أنها قد تقدم رؤى ثرية، إلا أن الباحثة لم تذكر تفاصيل عن فترة الملاحظة، عدد مراتها، مواقعها، أو كيفية توثيقها وتحليلها، مما يضعف من شفافية المنهجية وإمكانية تقييم مصداقيتها؛ رابعاً، غياب أي تحليل كمي أو إحصائي يعني أن النتائج تبقى وصفية وغير قابلة للاختبار أو التعميم على كل أعضاء اتحاد أعضاء هيئة التدريس الجامعي (ASUU) أو كل الجامعات النيجيرية؛ وأخيراً، الاعتماد على مصدر واحد رئيسي (E-NASS, 2020) في عدة نقاط رئيسية قد يجعل الاستنتاجات هشة إذا كان ذلك المصدر ذاته يعاني من تحيز أو نقص في المعلومات.

3- تحليل المراجع والتوثيق

عتمد البحث في توثيقه على مزيج من المراجع الأكاديمية المحكمة (مثل Rousseau, 1989, 2004؛ Robinson & Rousseau, 1994؛ Conway, Guest & Trenberth, 2011؛ Bal, Chiaburu & Jansen, 2008) والمصادر الصحفية والإعلامية (Premium Times، Guardian، Vanguard، BUSINESS DAY) والتقارير البرلمانية (E-NASS, 2020) وهذه نقطة قوة من حيث تنوع أنواع المصادر، إلا أنها تعكس ضعفاً في الاعتماد على المصادر الأكاديمية المحكمة فقط، كما أن المراجع الأكاديمية المستخدمة تعود في غالبيتها إلى العقد الأول من الألفية (2000-2010) مع غياب ملحوظ للدراسات الحديثة (2018-2023) باستثناء عدد قليل، كما أن الباحثة اعتمدت بشكل كبير على مراجع عن العقد النفسي في سياقات غربية (أمريكا وأوروبا) دون تقديم مراجع كافية عن السياق النيجيري أو الإفريقي تحديداً، ورغم أن البحث يتناول (ASUU) اتحاد أعضاء هيئة التدريس الجامعي كحالة دراسية، إلا أن المراجع المتعلقة بتاريخ (ASUU) وإضراباتها اعتمدت بشكل شبه كامل على المصادر الصحفية والتقارير الإخبارية بدلاً من الدراسات الأكاديمية المحكمة أو الوثائق الرسمية، كما أن الباحثة لم تتضمن أي مراجع تتناول سياق جزر القمر أو الدول الجزرية الصغيرة النامية، مما يعزز الفجوة البحثية التي يسدها عنوان رسالتي.

4- نقاط قوة البحث

- 1- البحث يملأ فجوة واضحة في أدبيات العقد النفسي في السياق النيجيري: يتصدى البحث لندرة الدراسات التي تبحث كيف يؤدي خرق العقد النفسي إلى ردود فعل عاطفية، وما هي آثار هذا الخرق على قطاعي التعليم والاقتصاد في نيجيريا، وهي فجوة حقيقية في الأدبيات الأكاديمية.
- 2- يربط خرق العقد النفسي بنتيجة ملموسة (الإضراب): يظهر البحث بوضوح كيف أن عدم وفاء الحكومة بالوعود المقطوعة لاتحاد ASUU أدى إلى خرق العقد النفسي، وهذا الخرق أدى بدوره إلى الإضرابات المتكررة، وهي علاقة سببية تهم عنوان رسالتي مباشرة.
- 3- يوثق تاريخاً طويلاً من الإضرابات والوعود المنتهكة: يقدم البحث توثيقاً زمنياً مهماً لتاريخ إضرابات اتحاد أعضاء هيئة التدريس الجامعي (ASUU) منذ 1978 حتى 2020، ويظهر نمطاً متكرراً من توقيع الاتفاقيات ثم عدم تنفيذها، مما يعزز فهم "تكرار الإضرابات" كظاهرة تراكمية وليست حدثاً معزولاً.
- 4- يغطي آثاراً متعددة لخرق العقد النفسي على مستويات مختلفة: لا يقتصر البحث على تأثير خرق العقد النفسي على الموظفين فقط، بل يمتد ليشمل آثاراً على: الطلاب (تعطيل الدراسة، نسيان المعرفة، تأخر التخرج)، والجامعات (تعطيل التقويم الأكاديمي، ضغط المناهج)، والأسرة (هجرة الطلاب للخارج)، والاقتصاد الوطني (خسارة العملة الصعبة، زيادة البطالة، هجرة الأدمغة).
- 5- يكشف عن ازدواجية التأثير (سلبي وإيجابي) لخرق العقد النفسي: يظهر البحث أن خرق العقد النفسي ليس كله سلبي، بل له وجه إيجابي حيث يجد أعضاء هيئة التدريس أثناء الإضرابات وقتاً أطول للكتابة والنشر العلمي، وهي نقطة دقيقة وغالباً ما تغفلها الدراسات.

4- نقاط قوة البحث

- 6- يقدم توصيات عملية محددة وقابلة للتنفيذ: توصيات البحث واضحة وعملية: العودة إلى طاولة المفاوضات، زيادة نسبة ميزانية التعليم إلى 12-15%، استقرار التقويم الأكاديمي، تجهيز المعامل والمكتبات، وهي توصيات يمكن تطبيقها في سياقات أخرى كجزر القمر.
- 7- يستند إلى نظرية راسخة (التبادل الاجتماعي والعقد النفسي): يؤسس البحث إطاره النظري على نظرية التبادل الاجتماعي (Blau, 1964) وأعمال (Rousseau) الرائدة في العقد النفسي، مما يمنح البحث أساساً نظرياً متيناً.

5- نقاط ضعف البحث

- 1- غياب البيانات الأولية بالكامل: اعتمد البحث كلياً على البيانات الثانوية (صحف، مجلات، تسجيلات إعلامية، ملاحظات) دون إجراء أي مقابلات أو استبيانات مع أعضاء اتحاد أعضاء هيئة التدريس الجامعي (ASUU) أو الطلاب أو مسؤولي الحكومة، وهذا يجعل البحث أشبه بـ (مراجعة أدبية موسعة) وليس دراسة ميدانية أصيلة، ويحرم البحث من الأصوات المباشرة للفاعلين الأساسيين.
- 2- المنهج وصفي وليس تفسيري: المنهج المتبع هو وصف لما حدث (ما هي آثار خرق العقد النفسي) بدلاً من تفسير كيفية حدوث ذلك أو اختبار علاقات سببية بين المتغيرات إحصائياً، مما يحد من العمق التحليلي للبحث.
- 3- الاعتماد المفرط على المصادر الصحفية والإعلامية: استند البحث بشكل كبير على تقارير صحفية (Vanguard، Premium Times، Guardian) التي قد تعاني من تحيزات سياسية أو اقتصادية، كما أن التقارير الإعلامية غالباً ما تقدم السرد الرسمي أو السرد النقابي دون التعمق في تعقيدات.
- 4- غياب التوثيق الواضح للملاحظات الطبيعية: ذكرت الباحثة أنها استخدمت (الملاحظة الطبيعية المقتعة) داخل وخارج البيئة الأكاديمية، لكنها لم تذكر أي تفاصيل عن: فترة الملاحظة (كم شهراً؟)، عدد مرات الملاحظة، المواقع التي تمت فيها الملاحظة، طريقة التوثيق (مذكرات ميدانية؟ تسجيلات؟)، كيفية تحليل هذه الملاحظات، وهذا الغياب للتفاصيل يجعل من المستحيل تقييم مصداقية هذا المصدر من البيانات.
- 5- لم يختبر العلاقة مع العدالة التنظيمية: رغم أن أدبيات العقد النفسي والعدالة التنظيمية متداخلة بقوة، إلا أن البحث لم يتناول العدالة التنظيمية على الإطلاق، وهذا يمثل فجوة في البحث يمكن لرسالتي معالجتها.

5- نقاط ضعف البحث

- 6- لم يدرس دور النقابة كمتغير معدل: رغم أن البحث يدور حول اتحاد أعضاء هيئة التدريس الجامعي (ASUU) كنقابة، إلا أنه لم يحلل دور النقابة كمعدل (moderator) للعلاقة بين خرق العقد النفسي والإضرابات، بل قدم وصفاً سردياً لدور النقابة فقط، وهذه فجوة رئيسية يسدها عنوان رسالتي.
- 7- الادعاء بالسببية دون اختبار إحصائي: يقدم البحث علاقات سببية (خرق العقد النفسي ← إضراب ← آثار سلبية) دون أي اختبار إحصائي أو تحليل انحدار أو نموذج سببي، وهذا يجعل الادعاءات بالسببية مجرد استنتاجات وصفية غير مثبتة علمياً.
- 8- غياب التحليل الكمي لأثر خرق العقد النفسي: لم تقم الباحثة بقياس حجم خرق العقد النفسي (مثلاً: كم مرة تم خرق الوعود؟، ما نسبة أعضاء اتحاد أعضاء هيئة التدريس الجامعي (ASUU) الذين يشعرون بخرق العقد النفسي؟)، كما لم تقم بقياس قوة العلاقة بين خرق العقد النفسي والإضرابات، مما يجعل النتائج عامة وغير دقيقة.



البحث الرابع

04

"Psychological Contract and Organizational Citizenship Behavior in Government Aided Primary Schools in Uganda"

"العقد النفسي وعلاقته بالسلوك المواطني التنظيمي لدى معلمي المدارس الابتدائية المدعومة حكومياً في أوغندا"

Taaka ،Muweesi & Kintu (2022)

https://www.researchgate.net/publication/360612448_298-303_Organizational_Citizenship_Behavior_in_Government_Aided_Primary_Schools_in_Uganda

1- مراجعة سريعة للبحث

قدم الباحثون نموذجاً أكاديمياً يركز على فجوة بحثية تمثلت في تدني أداء المدارس الابتدائية في أوغندا والذي يعزى إلى سلوكيات غير وطنية للمعلمين (كتغيبهم عن العمل)، ويهدف إلى استكشاف العلاقة بين ثلاثة أنواع من العقد النفسي (العلائقي، والمعاملاتي، والمتوازن) والسلوك المواطني التنظيمي للمعلمين، ثم ينتقل إلى منهج كمي (استبيان) وزع على 403 معلماً ومعلمة في مدارس حكومية بمقاطعة جينجا بأوغندا، لتنتهي النتائج إلى أن العقد النفسي المعاملاتي يرتبط سلباً بالسلوك المواطني التنظيمي، بينما يرتبط العقدان العلائقي والمتوازن إيجاباً به، مع تفسير المتغيرات المستقلة الثلاثة مجتمعة ما نسبته 57.7% من التباين في السلوك المواطني التنظيمي، مما يحقق وحدة موضوعية جيدة تبدأ من فجوة بحثية واضحة (ضعف أداء المعلمين)، تمر بأهداف محددة (اختبار ثلاث علاقات)، وتستقر في نتائج متسقة مع الفرضيات باستثناء بعض القصور في المنهجية.

2- تقييم المنهجية والأدوات

اعتمد الباحثون على **المنهج الكمي المقطعي** (Quantitative Cross-Sectional Design) من خلال استبيان تم توزيعه على 403 معلماً ومعلمة في المدارس الابتدائية الحكومية بمقاطعة جينجا في أوغندا، وحُدِّدَت العينة بطريقة عشوائية عنقودية (cluster sampling) في المرحلة الأولى ثم عينة ملائمة (convenience sampling) في المرحلة الثانية، وبلغت نسبة الاستجابة 77.4% (312 استبياناً صالحاً)، وهذه المنهجية تمثل نقطة قوة من حيث حجم العينة المناسب (312 مستجيباً) واستخدام تحليل الانحدار المتعدد لاختبار الفرضيات، **إلا أنها تعاني من عدة نقاط ضعف:** أولاً، **اعتماد البحث على التصميم المقطعي** (cross-sectional) الذي يقيس المتغيرات في نقطة زمنية واحدة، مما لا يسمح بإثبات العلاقات السببية الطولية؛ ثانياً، **استخدام العينة الملائمة (convenience sampling)** في المرحلة الثانية قد يؤدي إلى تحيز الاختيار (selection bias) لأن الباحثين اختاروا من كان متاحاً ومستعداً للمشاركة؛ ثالثاً، **اقتصار البحث على مقاطعة جينجا فقط** (منطقة حضرية) دون تغطية المناطق الريفية في أوغندا، مما يحد من إمكانية تعميم النتائج على كل المعلمين في المدارس الحكومية في أوغندا؛ رابعاً، **اعتماد البحث على التقرير الذاتي للمعلمين** (self-report) دون التحقق من تقييمات المشرفين أو الزملاء للسلوك المواطني التنظيمي، مما قد يؤدي إلى تحيز الرغبة الاجتماعية (social desirability bias) حيث يميل المعلمون إلى تضخيم سلوكياتهم الإيجابية؛ خامساً، **استخدام الباحثين فاصل زمني أسبوع واحد** بين توزيع جزئي الاستبيان لمعالجة الانحياز المرتبط بالطريقة المشتركة (common method bias) قد لا يكون كافياً، إذ يُوصى بفواصل زمني أطول (شهر على الأقل)؛ وأخيراً، **غياب ذكر تفاصيل عن اختبار الصدق الظاهري** (face validity) للاستبيان قبل تطبيقه على عينة الدراسة.

3- تحليل المراجع والتوثيق

اعتمد البحث على مراجع أكاديمية حديثة نسبياً تمتد من 2018 إلى 2022، مع وجود كلاسيكيات مهمة في نظرية التبادل الاجتماعي (مثل (Homans, 1961) وفي منهجية البحث (مثل (Hair et al., 1998؛ (Fornell & Larker, 1981)، كما أن الباحثين استخدموا أدبيات متنوعة تغطي السلوك المواطني التنظيمي، والعقد النفسي، والسياق التعليمي الأوغندي (UPE ومشاكل تغيب المعلمين)، **إلا أن قائمة المراجع تُظهر اعتماداً كبيراً على مصادر غربية وأمريكية مع وجود محدود للمصادر الإفريقية أو الأوغندية المحلية رغم أن البحث يُجرى في أوغندا، كما أن الباحثين لم يتضمنوا أي مراجع تتناول متغير الإضرابات رغم أن البحث يتحدث عن (سلوكيات غير وطنية للمعلمين) تشمل التغيب والتأخير، والإضرابات هي شكل من أشكال هذه السلوكيات ولم يذكر الباحثون الطريقة المستخدمة في التوثيق إن كان (APA) أو آخر رغم أنه يوحى لي أنها الطريقة المستخدمة ضمناً، كما أن البحث لم يتضمن أي مراجع عن سياق جزر القمر أو الدول الجزرية الصغيرة النامية، مما يعزز الفجوة البحثية في عنوان رسالتي، ورغم أن الباحثين أشاروا إلى وجود مشاكل سلوكية لدى المعلمين (صفحة 298)، إلا أنهم لم يقدموا مراجعة منهجية نقدية للأدبيات حول أسباب هذه المشاكل، بل اقتصروا على عرض الفرضيات مباشرة.**

4- نقاط قوة البحث

- 1- **حجم العينة مناسب ومعدل استجابة مرتفع:** بلغت العينة النهائية 312 معلماً ومعلمة من أصل 403 (نسبة استجابة 77.4%)، وهو حجم عينة جيد يسمح بإجراء تحليلات إحصائية موثوقة، ويزيد من قوة النتائج مقارنة بالبحوث النوعية التي تعتمد على عينات صغيرة.
- 2- **التنوع بين الجنسين في العينة:** شملت العينة 178 معلمة (57%) و134 معلماً (43%)، وهو توزيع قريب من الواقع في قطاع التعليم الابتدائي حيث تشكل الإناث نسبة أعلى، مما يعزز تمثيلية العينة.
- 3- **استخدام أدوات قياس محكمة ومعتمدة:** اعتمد الباحثون على مقاييس العقد النفسي والسلوك المواطني التنظيمي من دراسات سابقة [33,34,35] وتم تعديلها لتناسب السياق الأوغندي، كما خضعت الأدوات لاختبارات الصدق والثبات (Confirmatory Factor Analysis) وأظهرت النتائج أن جميع الفقرات تحقق عامل تشبع (factor loading) أعلى من 0.5، ومتوسط التباين المستخلص (AVE) أعلى من 0.5، والثبات المركب (CR) أعلى من 0.6، مما يؤكد صدق وثبات الأداة.
- 4- **استخدام تحليل الانحدار المتعدد واختبار الفرضيات إحصائياً:** على عكس البحث الثالث (Awah) الذي اعتمد فقط على الوصف، استخدم هذا البحث تحليل الانحدار المتعدد (regression analysis) واختبار التباين (ANOVA) واختبارات الدلالة الإحصائية (p-value) مما يسمح باختبار الفرضيات بشكل كمي وإثبات وجود علاقات ذات دلالة إحصائية.

4- نقاط قوة البحث

- 5- معالجة الانحياز المرتبط بالطريقة المشتركة (common method bias): قام الباحثون بتوزيع جزئي الاستبيان (المتغير المستقل والتابع) بفواصل زمني أسبوع واحد، وهي محاولة جيدة لتقليل تحيز الرغبة الاجتماعية والانحياز المرتبط بالطريقة المشتركة، رغم أن الفاصل القصير نسبياً قد لا يكون كافياً.
- 6- ربط النتائج بالسياق العملي للمدارس في أوغندا: قدم الباحثون توصيات عملية مباشرة لإداريي المدارس مفادها أن تعزيز العقود العلائقية والمتوازنة مع المعلمين يزيد من السلوك المواطني التنظيمي (مساعدة الآخرين، الولاء، الالتزام) بينما العقود المعاملاتية تقلله، وهذه التوصيات قابلة للتطبيق في تحسين أداء المدارس.
- 7- غطى ثلاثة أنواع من العقد النفسي في دراسة واحدة: على عكس البحوث السابقة التي تناولت العقد النفسي بشكل عام، قام هذا البحث بتحليل دقيق للأنواع الثلاثة (العلائقي، المعاملاتي، المتوازن) وقياس تأثير كل منها بشكل منفصل على السلوك المواطني التنظيمي، مما يضيف عمقاً نظرياً.
- 8- قيم قوة تفسير النموذج ($R^2 = 57.7\%$): قدم الباحثون معامل التحديد (R^2) الذي يبين أن المتغيرات المستقلة الثلاثة تفسر مجتمعة 57.7% من التباين في المتغير التابع، وهي نسبة جيدة في بحوث العلوم الاجتماعية، وتزيد من الثقة في صحة النموذج.

4- نقاط ضعف البحث

- 1- **الاعتماد على العينة الملائمة (convenience sampling) في المرحلة الثانية:** على الرغم من استخدام العينة العنقودية في المرحلة الأولى، إلا أن الباحثين انتقلوا إلى العينة الملائمة في المرحلة الثانية (اختيار المعلمين المتاحين والمستعدين للمشاركة)، وهذا قد يؤدي إلى تحيز الاختيار (selection bias) لأن المعلمين المتاحين قد يختلفون في سلوكهم المواطني عن المعلمين غير المتاحين (مثلاً المنشغلون بالتدريس أو المتغيبون)، مما يحد من تمثيلية العينة.
- 2- **التصميم المقطعي (cross-sectional) لا يثبت السببية:** استخدم البحث التصميم المقطعي الذي يقيس المتغيرات في وقت واحد، وهذا لا يسمح بإثبات الاتجاه السببي (هل العقد النفسي يسبب السلوك المواطني أم العكس؟)، كما لا يسمح بدراسة تطور العلاقة بين المتغيرات على مدى زمني طويل، وهو أمر مهم لفهم العلاقة بين العقد النفسي والإضرابات المتكررة في رسالتك.
- 3- **اقتصار البحث على منطقة جينجا الحضرية فقط:** أجري البحث في مقاطعة جينجا (منطقة حضرية) فقط، وهذا يحد من إمكانية تعميم النتائج على المناطق الريفية في أوغندا حيث قد تختلف ظروف العمل والعلاقة بين المعلمين والإدارة، كما أن المدارس الريفية قد تعاني من مشاكل مختلفة (كالعزلة، نقص الموارد، غياب الخدمات الأساسية) تؤثر على العقد النفسي والسلوك المواطني.
- 4- **لم يتناول البحث متغير الإضرابات أو السلوك الاحتجاجي:** رغم أن البحث يتحدث عن (سلوكيات غير وطنية للمعلمين) تشمل التغيب والتأخير (صفحة 298)، إلا أنه لم يتناول الإضرابات كأحد أشكال هذه السلوكيات، وهذا يجعله أقل ارتباطاً بمتغيرك التابع الأساسي (تكرار الإضرابات)، وقد يكون مناسباً للخلفية النظرية عن العقد النفسي فقط.

4- نقاط ضعف البحث

- 5- لم يفحص دور العدالة التنظيمية أو النقابة: رغم أن أدبيات العقد النفسي والعدالة التنظيمية متداخلة بقوة، إلا أن البحث لم يتناول العدالة التنظيمية (المتغير المستقل الأول في رسالتك) كما لم يتناول دور النقابة (المتغير المعدل)، مما يمثل فجوة كبيرة.
- 6- الفاصل الزمني الأسبوع الواحد بين جزئي الاستبيان قد لا يكون كافياً: استخدم الباحثون فاصل زمني أسبوع واحد بين توزيع جزئي الاستبيان لمعالجة الانحياز المرتبط بالطريقة المشتركة، لكن بعض الأدبيات المنهجية توصي بفاصل زمني أطول (شهر على الأقل) لضمان نسيان المستجيبين لإجاباتهم السابقة وتقليل التأثير الذاكري، خاصة أن السلوك المواطني التنظيمي والعقد النفسي من المتغيرات المستقرة نسبياً.
- 7- غياب التحليل حسب خصائص المعلمين (العمر، الخبرة، المؤهل): رغم أن الباحثين جمعوا بيانات عن مؤهلات المعلمين (صفحة 301)، إلا أنهم لم يقوموا بتحليل الفروق في العلاقة بين العقد النفسي والسلوك المواطني حسب مستوى المؤهل أو سنوات الخبرة أو العمر، وهذه التحليلات كانت ستضيف عمقاً مهماً للنتائج.
- 9- المصطلحات غير متسقة (Psychological Capital vs Psychological Contract) في بعض أجزاء البحث (خاصة جدول 1 و صفحة 301)، يستخدم الباحثون مصطلح Psychological Capital بدلاً من Psychological Contract وهما مفهومان مختلفان تماماً، وهذا يثير تساؤلات حول دقة المصطلحات والتحرير اللغوي للبحث، وقد يؤثر على فهم القارئ للنتائج.



Thank You