

التكليف التاسع: النقد الذاتي

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

أستاذة المادة: د. طارق نائل هاشم



النقد الذاتي

التكليف التاسع

- 1- تقييم مشروع الطالب بتحليل نقاط القوة والضعف.
- 2- تحسين البحث باقتراح تطويرات منهجية ونظرية.

إعداد: تشارك علم الدين عموري

عنوان الأطروحة:

أثر العدالة التنظيمية وخرق العقد النفسي في تكرار الإضرابات (2023-2026) لدى
معلمي المراحل التعليمية الحكومية (الابتدائية، الإعدادية، الثانوية) بجزر القمر: الدور
المعدل لفاعلية النقابة.

The Impact of Organizational Justice and Psychological Contract Breach on the Recurrence of Strikes (2023–2026) among Teachers in Public Education Stages (Primary, Intermediate, Secondary) in the Comoros: The Moderating Role of Union Effectiveness.

1. تحليل نقاط القوة في مشروع البحث الشخصي:

1.1 نقاط القوة في الإطار النظري:

نقطة القوة	التوضيح
الاعتماد على نظرية راسخة	يعتمد البحث على نظرية التبادل الاجتماعي كإطار نظري جامع، وهي نظرية راسخة في أدبيات السلوك التنظيمي، مما يمنح البحث أساساً نظرياً متيناً وقابلاً للاختبار، وقد تم تطبيق هذه النظرية في العديد من الدراسات السابقة في السياقات الإفريقية، مثل دراسة (Faruk et al. (2019 في نيجيريا و (Namusoke et al. (2024 في أوغندا، مما يعزز ملاءمتها للسياق القمري.
التكامل بين النظريات الفرعية	يدمج البحث بين ثلاث نظريات فرعية مترابطة: نظرية العدالة التنظيمية (بأبعادها التوزيعية والإجرائية والتفاعلية)، ونظرية العقد النفسي (مع التمييز بين الخرق والانتهاك)، ومفهوم فاعلية النقابة، مما يقدم نموذجاً تفسيرياً شاملاً للظاهرة المدروسة، وهذا التكامل يعالج فجوة مهمة في الأدبيات، حيث تناولت الدراسات السابقة هذه المتغيرات بشكل منفصل (كما في Wei & Feng, 2019؛ و Faruk et al., 2019).
الربط بالسياق المحلي	يربط الإطار النظري بسياق جزر القمر من خلال الإشارة إلى تقارير منظمة Broken Chalk (2023) التي توثق أوضاع المعلمين في جزر القمر، والخصائص الفريدة للسياق القمري (الدولة الجزرية، النظام التعليمي الهجين الفرنسي-العربي-الإسلامي، نقابات حديثة النشأة)، وهذا الربط يعزز من الصدق السياقي للبحث.
تغطية الجذور التاريخية للنظريات	يغطي الجذور التاريخية لكل نظرية (Blau, 1964؛ Adams, 1965؛ Rousseau, 1989، 1995؛ Morrison & Robinson, 1997)، مما يعكس فهماً عميقاً لتطور الأدبيات النظرية.
توسيع نظرية العقد النفسي	يوسع البحث تطبيق نظرية العقد النفسي من تحليل السلوك الفردي (كنية ترك العمل والسلوك المنحرف) إلى تحليل السلوك الجماعي المنظم (الإضرابات المتكررة)، وهو توسيع نظري مهم لم يحظَ باهتمام كافٍ في الدراسات السابقة.

1. تحليل نقاط القوة في مشروع البحث الشخصي: 2.1 نقاط القوة في المنهجية:

نقطة القوة	التوضيح
اختيار المنهج المختلط	يعتمد البحث على المنهج المختلط (التصميم التسلسلي التوضيحي)، وهو خيار منهجي مثالي لدراسة ظاهرة معقدة كالإضرابات المتكررة، حيث يجمع بين قوة الإحصاء (الكمي) وعمق الفهم (النوعي)، وقد أثبتت دراسات سابقة مثل Kambasu (2022) في أوغندا فعالية هذا التصميم في السياقات الإفريقية غير المبحوثة.
وضوح إجراءات الترجمة والتكيف الثقافي	يوضح البحث إجراءات ترجمة الاستبانة من العربية إلى الفرنسية (الترجمة الأولية، الترجمة العكسية، التحكيم، التكيف الثقافي)، مما يعزز الصدق الثقافي للأداة في سياق جزر القمر حيث الفرنسية هي لغة التدريس الرسمية.
تحديد المتغيرات الرقابية	يحدد البحث (8) متغيرات رقابية (الخبرة، المؤهل، الجزيرة، المرحلة، الجنس، الوضع الاقتصادي، العضوية النقابية، عدد الإضرابات السابقة)، مما يعزز دقة النتائج ويقلل من التفسيرات البديلة.
استخدام أدوات قياس محكمة	يعتمد البحث على مقاييس معتمدة عالمياً (Colquitt, 2001؛ Robinson & Morrison, 2000؛ Özyavaş & Tarım, 2026)، مما يعزز الصدق والثبات، وقد أثبت مقياس Colquitt (2001) فعاليته في سياقات متعددة (ألمانيا، إيطاليا، النرويج، اليابان)، مما يزيد من الثقة في إمكانية تطبيقه في سياق جزر القمر بعد التكيف الثقافي.
تحديد الاختبارات الإحصائية	يحدد البحث استخدام PROCESS Macro (Model 4) للوساطة و Model 1 للتعديل مع (عينة 5000) Bootstrapping وهي طرق إحصائية متقدمة ومناسبة لاختبار الفروض، وتعتبر من أفضل الممارسات في أدبيات السلوك التنظيمي.

1. تحليل نقاط القوة في مشروع البحث الشخصي:

3.1 نقاط القوة في الدراسات السابقة والفجوات البحثية:

نقطة القوة	التوضيح
تنوع الدراسات السابقة	يغطي البحث الدراسات السابقة من سياقات متعددة (إفريقيا: نيجيريا، أوغندا، غانا، تنزانيا، جنوب أفريقيا، الغابون؛ العالم العربي: تونس، مصر، الجزائر، ليبيا، فلسطين، السودان، المغرب، سوريا؛ آسيا: الصين، باكستان، إندونيسيا، سريلانكا، تركيا؛ أوروبا: بريطانيا، بولندا، فنلندا، بلجيكا؛ أمريكا: الولايات المتحدة، كندا؛ أمريكا اللاتينية: الأرجنتين، البرازيل، المكسيك)، مما يعكس وعياً بحثياً واسعاً.
تحديد أربع فجوات بحثية واضحة	يحدد البحث أربع فجوات بحثية محددة: (1) التركيز على السلوك الفردي بدلاً من السلوك الجماعي، (2) غياب النموذج التكاملي الذي يجمع المتغيرات الأربعة، (3) إغفال فاعلية النقابة كمتغير معدل، (4) غياب الدراسات في السياق القمري الفريد.

1. تحليل نقاط القوة في مشروع البحث الشخصي:

3.1 نقاط القوة في الإسهام النظري

نقطة القوة	التوضيح
تطوير نموذج نظري متكامل	يقدم البحث نموذجاً نظرياً يجمع بين أربعة متغيرات (العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة، خرق العقد النفسي، فاعلية النقابة، تكرار الإضرابات) في إطار نظرية التبادل الاجتماعي، وهو نموذج لم يُختبر سابقاً في سياق تعليمي واحد.
توسيع نظرية العقد النفسي	ينقل البحث تطبيق نظرية العقد النفسي من تحليل السلوك الفردي إلى تحليل السلوك الجماعي المنظم، مع اختبار مفهوم الخرق التراكمي (Parzefall & Coyle-Shapiro, 2010) من خلال دراسة تكرار الإضرابات كظاهرة تراكمية.
اختبار فاعلية النقابة كمعدل	يختبر البحث فاعلية النقابة كمُتغير معدل بدلاً من دراستها كمُتغير وصفي، وهو إضافة نوعية لم تحظَ باهتمام في الدراسات السابقة التي اقتصرَت على وصف دور النقابات مثل (Rakowska, 2025؛ Chambers-Ju, 2024).
إثراء الأدبيات الإفريقية والعربية	يقدم البحث أدلة تجريبية من سياق غير مدروس (جزر القمر)، وهو سياق جُزري صغير نامٍ يتميز بنظام تعليمي هجين ونقابات حديثة النشأة، مما يسهم في سد الفجوة الجغرافية في الأدبيات.

2. تحليل نقاط الضعف في مشروع البحث الشخصي

1.2 نقاط الضعف في الإطار النظري

نقطة الضعف	التوضيح	الأثر على البحث
غياب نظرية مكملة لتفسير الثقافة	يعتمد البحث على نظرية التبادل الاجتماعي فقط، دون دمج نظريات مكملة لتفسير دور الثقافة في تشكيل استجابات المعلمين لخلل التبادل. كما أشارت دراسة Yang & Yaacob (2026) إلى أن نظرية التبادل الاجتماعي وحدها قد لا تفسر السلوكيات في السياقات الثقافية المختلفة.	قد لا يفسر البحث بشكل كافٍ سبب اختلاف استجابات المعلمين في جزر القمر (بثقافتها الهجينة العربية-الفرنسية-الإسلامية) عن السياقات الأخرى.
عدم قياس الأبعاد الثقافية	يذكر البحث السياق الثقافي القمري وصفيًا، لكنه لا يقيس الأبعاد الثقافية (كالتجَمُّعية، وتباعد السلطة، وتجنب عدم اليقين) كمتغيرات مؤثرة، وهذا يتوافق مع قصور دراسة Sobhy (2024) في تونس التي اعترفت بالسياق الثقافي لكنها لم تقم بقياسه.	يبقى التفسير الثقافي افتراضياً وغير قابل للاختبار الإحصائي.
إغفال نظرية الهوية الاجتماعية	لم يدمج البحث نظرية الهوية الاجتماعية (Tajfel & Turner, 1979) التي يمكن أن تفسر لماذا يتحول الإحباط الفردي إلى عمل جماعي منظم (الإضرابات)، خاصة في سياق نقابي حيث تتشكل هوية جماعية للمعلمين.	يضعف تفسير آلية تحول السلوك الفردي إلى سلوك جماعي.
إغفال النموذج التكاملي للخرق التراكمي	رغم الإشارة إلى مفهوم الخرق التراكمي (Parzefall & Coyle-Shapiro, 2010)، لم يدمج البحث هذا المفهوم بشكل كامل في الإطار النظري كآلية تفسيرية لتكرار الإضرابات.	قد لا يفسر البحث بشكل كافٍ كيف تتراكم تأثيرات خرق العقد النفسي بمرور الزمن.

2.2 نقاط الضعف في المنهجية:

نقطة الضعف	التوضيح	الأثر على البحث
الاعتماد على مقياس فاعلية النقابة غير المختبر في السياق القمري	يستخدم البحث مقياس Özyavaş & Tarım (2026) لفاعلية النقابة، لكن هذا المقياس لم يُختبر سابقاً في السياق القمري، حيث تختلف طبيعة النقابات (حديثّة النشأة، ضعيفة التمويل، تعاني من انقسامات داخلية).	قد لا يلتقط المقياس الخصائص الفريدة لفاعلية النقابات في جزر القمر

3.2 نقاط الضعف في الدراسات السابقة والفجوات البحثية:

نقطة الضعف	التوضيح	الأثر على البحث
عدم تضمين دراسة حديثة (2026)	لم تتضمن الدراسات السابقة دراسة (Yang & Yaacob 2026) التي نشرت في مارس 2026 في مجلة <i>Frontiers in Psychology</i> ، والتي تختبر دور انتهاك العقد النفسي والسخرية التنظيمية وحساسية العدالة في تفسير نية ترك العمل لدى معلمي مرحلة ما قبل المدرسة في الصين.	تفويت فرصة الاستفادة من أحدث التطورات النظرية والمنهجية في مجال العقد النفسي والعدالة التنظيمية.

3. مقترحات تطوير البحث: 1.3 التطويرات النظرية المقترحة

التطوير المقترح	كيفية التنفيذ	الفائدة المتوقعة
دمج الأبعاد الثقافية لهوفستيد كإطار نظري مكمل	إضافة أبعاد هوفستيد (التجمعية، تباعد السلطة، تجنب عدم اليقين) كمتغيرات معدلة أو رقابية في النموذج النظري، وذلك تماشياً مع توصيات دراسة Yang & Yaacob (2026) التي أشارت إلى أن نظرية التبادل الاجتماعي وحدها قد لا تفسر السلوكيات في السياقات الثقافية المختلفة.	تفسير أفضل للفروق الثقافية في استجابات المعلمين لخلل التبادل، وتحويل التفسير الثقافي من كونه وصفاً إلى إطار نظري قابل للاختبار.
إضافة نظرية الهوية الاجتماعية	دمج نظرية الهوية الاجتماعية (Tajfel & Turner, 1979) لتفسير تحول الإحباط الفردي الناتج عن خرق العقد النفسي إلى عمل احتجاجي جماعي منظم (الإضرابات المتكررة)، حيث أن الهوية المشتركة للمعلمين كفئة مهنية قد تسهل تحول المظالم الفردية إلى عمل جماعي، وهذا يتوافق مع نتائج دراسة Sobhy (2024) في تونس التي كشفت عن دور الهوية النقابية في تشكيل مواقف المعلمين تجاه الإضراب.	فهم أفضل لآلية تحول السلوك الفردي إلى سلوك جماعي.
دمج نموذج الخرق التراكمي	دمج نموذج Parzefall & Coyle-Shapiro (2010) حول الخرق التراكمي للعقد النفسي بشكل أكثر وضوحاً في الإطار النظري، وربطه بمفهوم تكرار الإضرابات كظاهرة تراكمية وليس كحدث منفرد.	تفسير أفضل لتكرار الإضرابات كظاهرة تراكمية، والنقاط الديناميكيات الزمنية للعلاقات التبادلية.

2.3 التطويرات المنهجية المقترحة:

التطوير المقترح	كيفية التنفيذ	الفائدة المتوقعة
طوير مقياس لفاعلية النقابة في السياق القمري	إجراء دراسة نوعية استكشافية أولية لفهم كيفية إدراك المعلمين القمريين لفاعلية نقاباتهم، ثم تطوير مقياس يأخذ في الاعتبار الخصائص الفريدة للنقابات في جزر القمر (حادثة النشأة، ضعف التمويل، الانقسامات الداخلية، التحديات القانونية)، بدلاً من الاعتماد على مقياس (Özyavaş & Tarım (2026) الذي طُوّر في سياق مختلف.	الحصول على مقياس أكثر ملاءمة للسياق القمري، وزيادة الصدق الثقافي للأداة.

3.3 التطويرات في الدراسات السابقة والفجوات البحثية:

التطوير المقترح	كيفية التنفيذ	الفائدة المتوقعة
تضمين دراسة Yang & Yaacob (2026)	تضمن الدراسة الحديثة في مراجعة الأدبيات، وتحليلها نقدياً في ضوء نظرية التبادل الاجتماعي، والاستفادة من نتائجها في تعزيز الإطار النظري للبحث الحالي، خاصة في ما يتعلق بالدور المعدل للفروق الفردية في الاستجابة لخرق العقد النفسي، ودور الأبعاد الثقافية كشرط حدودي لتطبيق نظرية التبادل الاجتماعي.	إثراء الإطار النظري بأحدث التطورات في مجال العقد النفسي والعدالة التنظيمية، وتعزيز التبرير النظري للفروض.

المراجع الإضافية المقترحة

1. Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*. Sage.
2. Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33-47). Brooks/Cole.
3. Parzefall, M. R., & Coyle-Shapiro, J. A. M. (2010). Making sense of psychological contract breach. *Journal of Managerial Psychology*, 26(1), 12-27.
4. 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.
5. Cohen, A., & Diamant, A. (2017). The role of justice perceptions in determining counterproductive work behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 38(4), 567-589.



Thank You