

التكليف الأول: تحليل الإطار النظري

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

أستاذ المادة: د. طارق نائل هاشم



تحليل الإطار النظري لأطروحة دكتوراه:
(العدالة التنظيمية، الإجراءات الاحتجاجية، وجاذبية الوظيفة الحكومية)

إعداد: (أبيدو كامباسو)
رابط الدراسة:

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

التكليف الأول

- 1- تقييم ترابط المفاهيم والنظريات
- 2- تقييم شمولية الإطار النظري

01

أولاً: تقييم ترابط الأفكار والمفاهيم في
الإطار النظري

1- وصف بنية الإطار النظري: اعتمد الباحث على (3) نظريات كبرى مرتبة في تسلسل هرمي منطقي موضح في شكل (3.1) صفحة (31) كالتالي:

الترتيب	النظرية	وظيفتها في الإطار
1	نظرية الحركات الاجتماعية / نظرية التعبئة (Mobilization Theory)	تفسير سبب لجوء الموظفين للإضرابات
2	نظرية التبادل الاجتماعي (Social Exchange Theory)	تفسير كيف يقيم الموظفون جاذبية جهة العمل
3	نظرية الإشارات (Signaling Theory)	تفسير دلالة الإضراب كإشارة عن الجاذبية

01

أولاً: تقييم ترابط الأفكار والمفاهيم في
الإطار النظري

2- تقييم الاتساق الداخلي بين النظريات:

أ- العلاقة بين النظرية الأولى والثانية: تفترض نظرية الحركات الاجتماعية أن الإضراب هو محاولة (للسداد) أو (المعاقبة بالمثل) (get even) لجهة العمل، وهذا المفهوم هو في جوهره شكل من أشكال التبادل الاجتماعي؛ فالانتقال من النظرية الأولى إلى الثانية هنا يأتي سلساً ومنطقياً، حيث توفر الأولى سبب السلوك (أي الدافع للانتقام أو المعاقبة بسبب الشعور بالظلم)، بينما توفر الثانية طبيعة العلاقة التي يحدث فيها هذا السلوك (أي علاقة تبادلية قائمة على التزامات غير محددة وثقة وتوقع للمعاملة بالمثل).

ب- العلاقة بين النظرية الثانية والثالثة: تفترض نظرية التبادل الاجتماعي أن التبادلات المتكررة بين الموظف وجهة العمل تولد (إشارات) عن الامتنان أو خيبات الأمل، ثم تأتي نظرية الإشارات بعد ذلك لتفسر كيف يمكن قراءة هذه التبادلات المتكررة - مثل الإضرابات المتكررة - كدلالة على شيء آخر يتجاوز السلوك الظاهر، مثل محدودية الجاذبية الداخلية للوظيفة الحكومية أو وجودها؛ وهذا الانتقال أيضاً منطقي ومتسق، حيث تقوم النظرية الثانية بوصف آلية توليد الإشارات من خلال التفاعل التبادلي المستمر، بينما تقوم الثالثة بتوفير إطار لفهم دلالة ومعنى تلك الإشارات في سياق أوسع.

01

أولاً: تقييم ترابط الأفكار والمفاهيم في
الإطار النظري

ج- اتساق النظريات مع الظاهرة المدروسة: الإطار النظري متسق بشكل جيد مع الظاهرة المدروسة، لأنه لا يفترض علاقة بسيطة، بل يبني تسلسلاً تفسيريًا من ثلاث مراحل:

ماذا يفترض الظاهرة؟	ماذا يقدم الإطار النظري
الإضراب ليس مجرد رفض للوظيفة، بل قد يكون تعبيراً عن مطالب داخل علاقة قائمة.	نظرية التبادل الاجتماعي تفسر أن الإضراب يمكن أن يكون (تبادلاً) ضمن علاقة قائمة على الثقة، وليس خروجاً منها.
الإضرابات المتكررة تحمل دلالات أعمق من مجرد طلب زيادة راتب.	نظرية الإشارات تفسر أن السلوك المتكرر (الإضراب) يُقرأ كدلالة (إشارة) عن شيء آخر (مثل: محدودية العدالة التنظيمية، أو وجود منصة ديمقراطية)
الموظف يضرب لأنه يشعر بالحرمان مقارنة بغيره (وليس لأنه فقير بالمعنى المطلق)	نظرية الحركات الاجتماعية تقدم مفهوم (الحرمان النسبي) الذي يفسر ذلك بالضبط

02

ثانياً: تقييم شمولية الإطار النظري (هل يغطي جميع الأبعاد أم يحتاج تطوير؟)

الإطار النظري يغطي ثلاثة أبعاد (أسئلة رئيسية) بشكل جيد، ألا وهي:

السؤال	النظرية التي أجابت عنه
لماذا بدأ الموظفون يضربون من الأساس؟	نظرية الحركات الاجتماعية (حرمان نسبي + فرص سياسية)
كيف يقيّم الموظفون علاقتهم بجهة العمل؟	نظرية التبادل الاجتماعي (دعم تنظيمي + عدالة + ثقة)
ماذا تعني الإضرابات المتكررة كدلالة؟	نظرية الإشارات (قد تعني جاذبية محدودة أو قد تعني وجود صوت ديمقراطي)

ملاحظته: هذا الجزء قوي وممتاز

02

ثانياً: تقييم شمولية الإطار النظري (هل يغطي جميع الأبعاد أم يحتاج تطوير؟)

أبعاد المشكلة التي لم يغطيها الإطار النظري (يحتاج إلى تطوير)

الرقم	البعد غير المغطى	ماذا يشرح الإطار الحالي	ماذا لا يشرح الإطار؟	الدليل من نتائج البحث	النظرية المقترحة للتطوير
1	استدامة الإضراب وتحوله إلى (ثقافة) أو روتين.	يشرح بداية الإضراب (الحرمان النسبي + الفرص السياسية)	لا يشرح لماذا أصبح الإضراب يحدث كل فصل دراسي كروتين، حتى لو تحسنت الظروف قليلاً.	ثقافة راسخة للميليشيا في مكان العمل (ص5) من الملخص.	نظرية مسار الاعتماد (Path Dependency) أو نظرية المؤسسية (Institutionalization) أو التعلم الاجتماعي (Social Learning Theory)
2	الاختلافات الفردية في قرار الإضراب.	ينظر إلى الموظفين كـ (مجموعة واحدة) ويفترض تصرفاً موحداً.	لا يشرح لماذا بعض الأساتذة يضربون وآخرون لا يضربون رغم وجودهم في نفس الظروف.	الأساتذة الجامعيون لهم حرية فردية في قرار الإضراب (ص69)	نظريات علم النفس التنظيمي (مثل نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية). (Big Five) أو نظرية التقييم المعرفي).

02

ثانياً: تقييم شمولية الإطار النظري (هل يغطي جميع الأبعاد أم يحتاج تطوير؟) (الثغرات والفجوات)

أبعاد المشكلة التي لم يغطيها الإطار النظري (يحتاج إلى تطوير)

الرقم	البعد غير المغطى	ماذا يشرح الإطار الحالي	ماذا لا يشرح الإطار؟	الدليل من نتائج البحث	النظرية المقترحة للتطوير
3	دور الإعلام والتصور العام	يركز فقط على العلاقة الثنائية (الموظف ↔ جهة العمل)	لا يشرح كيف تؤثر القوالب النمطية السلبية والصورة في الإعلام على تقييم الموظف لجهة عمله	الإضرابات المتكررة تسببت في قوالب نمطية سلبية أثرت على الجاذبية (ص150-151)	نظرية الهوية الاجتماعية (Social Identity Theory) أو نظرية التهديد بالقوالب النمطية (Stereotype Threat Theory)
4	تأثير الهالة (Halo Effect) في تقييم الجاذبية	يفترض أن تقييم الموظف للجاذبية مبني على تجربته اليومية بشكل موضوعي	لا يفسر كيف يمكن الانطباع العام السلبي عن الحكومة أن يُسقط على كل شيء، حتى لو كانت التجربة الشخصية جيدة.	تقييمات الموظفين تأثرت بـ(تأثير الهالة) (ص6، ص166-167)	نظريات التحيز المعرفي (Cognitive Biases) وبالأخص تأثير الهالة (Halo Effect)

02

ثانياً: تقييم شمولية الإطار النظري (هل يغطي جميع الأبعاد أم يحتاج تطوير؟)

أبعاد المشكلة التي لم يغطيها الإطار النظري (يحتاج إلى تطوير)

الرقم	البعد غير المغطى	ماذا يشرح الإطار الحالي	ماذا لا يشرح الإطار؟	الدليل من نتائج البحث	النظرية المقترحة للتطوير
5	الصراع الهيكلي (أعمق من مجرد نقص عدالة)	يفترض أن المشكلة هي (نقص عدالة) يمكن حلها بتحسين السياسات والإجراءات.	لا يفسر لماذا لا يثق الموظفون في المحاكم والجهات الوسيطة حتى عندما تكون موجودة نظرياً.	الموظفون لا يثقون في المحاكم والجهات الوسيطة (ص91-92)	نظرية الصراع (Conflict Theory) كما عند (داردورف) أو المستندة إلى (الماركسية)



الخاتمة

الإطار النظري يغطي جيداً سبب بدء الإضراب، وآلية تقييم الجاذبية، ودلالة الإضراب، لكنه يحتاج إلى تطوير ليشمل تفسيراً لاستدامة الإضراب كثافة، والاختلافات الفردية بين الموظفين، ودور الإعلام والتصور العام، وتأثير الهالة، ونظرية الصراع الهيكلي.

التقييم النهائي:

- 1- تقييم ترابط المفاهيم والنظريات (5/5)
- 2- تقييم شمولية الإطار النظري (3.5/5)

المجموع الكلي: 8.5/10