

التكليف الثالث: تحليل ونقد مشكلة الدراسة

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

أستاذة المادة: د. سنية سبع



تحليل ونقد مشكلة الدراسة

التكليف الثاني

- 1- عرض مشكلة دراسة.
- 2- توضيح أسلوب صياغة مشكلة الدراسة.
- 3- توضيح مدى نجاح الباحث في عرض المشكلة
- 4- توضيح هل كان موفق في مراعاة اعتبارات المشكلة.
- 5- صياغة مشكلة من اختياري.

"Relationships of Teachers' Race, Perceptions of Diversity Climate, and Psychological Contract Breach and Violation with Their Turnover Intention "

Bhagdev (2021)

"علاقات عرق المعلمين، وتصورات مناخ التنوع، وخرق العقد النفسي وانتهاكه بنية ترك المهنة لديهم"

باغديف (2021)

<https://www.proquest.com/openview/1f8d3de75bbb66bc6d816ba74ca4c50f/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>

01

أولاً: عرض المشكلة كما وردت في
الدراسة**Problem Statement**

Prior to this study, it was not known whether teacher-reported PCB and PCV mediate the relationship between perceived DC and TI, and the extent to which this mediated relationship, if it exists, is moderated by race, in the population of K-12 teachers in the United States. During the 2012/2013 academic year, minority teacher turnover rates surpassed non-minority teacher turnover rates by 25% (Ingersoll et al., 2019). PCB and PCV have been shown to be positively related to TI (Hartman & Rutherford, 2015; Raja et al., 2004; Salin, & Notelaers, 2018; Welander et al., 2017; Zhao et al., 2007). This study provides valuable insight into how schools, districts, and state level administration can reduce teacher turnover rates, especially for minority teachers (Farinde et al., 2016; Harrell et al., 2018; Ingersoll et al., 2017).

The general population for this study was composed of Non-Hispanic White and Black K-12 teachers in the United States (NCES, 2018a). Together, these teachers impact the millions of students enrolled in elementary and secondary schools throughout the United States (NCES, 2018a). The unit of analysis for this study was Non-Hispanic White and Black K-12 teachers in the United States.

There is a need to address the lack of teacher diversity by attempting to reduce minority teacher turnover rates (Carver-Thomas & Darling-Hammond, 2017). According to Carver-Thomas and Darling-Hammond (2017), 90% of annual teacher vacancies in the United States were due to teachers who left the profession. Retirement only accounted for one third of the teachers that left (Carver-Thomas & Darling-Hammond, 2017). It is important to stem the teacher turnover rates by investigating reasons why teachers leave the profession (Farinde et al., 2016; Harrell et al., 2018; Ingersoll et al., 2017).

DC has an impact at both the organizational and individual levels because it impacts productivity and intention to quit (Gonzales & Denisi, 2009). Additionally, increased PCBs are reported when racially aware employees perceive an unfair DC (Buttner et al., 2010a). For minority employees, a breach of diversity-related promises results in serious negative consequences (Buttner et al., 2012; Chrobot-Mason, 2003). Understanding whether PCB and violation mediate the relationship between DC and TI

and whether this mediated relationship is moderated by the race of the teacher, is important as it informs human resources on why some teachers may be leaving the profession. This information could therefore help them understand how to reduce turnover rates.

ثانياً: أسلوب صياغة مشكلة الدراسة

صاغ الباحث مشكلة الدراسة في الفصل الأول تحت عنوان (Problem Statement) صفحات (9-11) من البحث وذلك وفق الأسلوب العلمي المتبع في الدراسات الكمية، حيث اعتمد على خطوات منهجية واضحة ومتسلسلة في عرض المشكلة، يمكن تحليلها على النحو التالي:

1- صاغ الباحث مشكلته انطلاقاً من فجوة بحثية واضحة؛ حيث ذكر أن الدراسات السابقة ركزت على علاقات محددة بين المتغيرات لكنها لم تدرس المتغيرات جميعها في نموذج واحد، فقد جاء في صياغته:

"Prior to this study, it was not known whether teacher-reported PCB and PCV mediate the relationship between perceived DC and TI, and the extent to which this mediated relationship, if it exists, is moderated by race, in the population of K-12 teachers in the United States."

(لم يكن معروفاً، قبل هذه الدراسة، ما إذا كان خرق العقد النفسي (PCB) وانتهاك العقد النفسي (PCV) اللذان يبلغ عنهما المعلمون يتوسطان العلاقة بين مناخ التنوع المدرك (DC) ونية ترك العمل (TI) ومدى توسط هذه العلاقة، في حال وجودها، يتعدل بفعل متغير العرق، وذلك في مجتمع معلمي المرحلة الابتدائية حتى الصف الثاني عشر (K-12) في الولايات المتحدة الأمريكية.

وهذا الأسلوب يُعد نموذجياً في صياغة المشكلات البحثية، حيث يبدأ الباحث بتحديد ما هو غير معروف (Unknown) في الأدبيات العلمية، مما يبرر الحاجة إلى إجراء الدراسة الحالية.

ثانياً: أسلوب صياغة مشكلة الدراسة

2- دعم مشكلته ببيانات إحصائية تبرز أهمية الموضوع وحاجة المجتمع إليه؛ حيث ذكر أن:

"During the 2012/2013 academic year, minority teacher turnover rates surpassed non-minority teacher turnover rates by 25% (Ingersoll et al., 2019)."

خلال العام الدراسي (2012/2013) تجاوزت معدلات دوران المعلمين المنتمين إلى الأقليات معدلات دوران أقرانهم من غير الأقليات بنسبة (25%) (Ingersoll et al., 2019)

وهذه الإحصائية تبرز أن المشكلة ليست مجرد اهتمام أكاديمي، بل هي مشكلة واقعية تؤثر على النظام التعليمي في الولايات المتحدة، مما يضيف على البحث أهمية عملية ومجتمعية.

ثانياً: أسلوب صياغة مشكلة الدراسة

3- ربط الباحث مشكلته بالأدبيات النظرية والدراسات السابقة التي تؤكد وجود علاقات بين متغيراته؛ حيث ذكر أن:

- "PCB and PCV have been shown to be positively related to TI"
 - "DC has an impact at both the organizational and individual levels because it impacts productivity and intention to quit (Gonzales & Denisi, 2009)."
 - "Increased PCBs are reported when racially aware employees perceive an unfair DC (Buttner et al., 2010a)."
 - "أظهرت الأدبيات السابقة وجود علاقة طردية بين كل من خرق العقد النفسي وانتهاكه من جهة، ونية ترك العمل من جهة أخرى."
 - "يمتد تأثير مناخ التنوع ليشمل المستويين التنظيمي والفردى معاً، وذلك لما له من انعكاسات على مستوى الإنتاجية التنظيمية ونية الموظفين في ترك وظائفهم" (Gonzales & Denisi, 2009).
 - "تزداد حالات خرق العقد النفسي المبلغ عنها بين الموظفين ذوي الوعي العرقي عندما يدركون أن مناخ التنوع في مؤسساتهم يتسم بعدم الإنصاف" (Buttner et al., 2010a)."
- وهذا الربط يُظهر أن المشكلة مبنية على أساس نظري متين، وليست مجرد افتراضات غير مدعومة بأدلة.

ثانياً: أسلوب صياغة مشكلة الدراسة

4- حرص الباحث على تحديد مجتمع الدراسة ووحدة التحليل بوضوح؛ حيث ذكر:

"The general population for this study was composed of Non-Hispanic White and Black K-12 teachers in the United States (NCES, 2018a)."

"شمل مجتمع الدراسة معلمي مرحلة الروضة حتى الصف الثاني عشر (K-12) في الولايات المتحدة الأمريكية، ممن يندرجون ضمن الفئتين العرقيتين: البيض من غير ذوي الأصول الإسبانية، والسود (NCES) (2018a)."

وهذا التحديد الدقيق للمجتمع والعينة يوضح حدود المشكلة ويحدد نطاق تطبيق النتائج.

03

ثالثاً: مراعاة اعتبارات اختيار المشكلة البحثية

لقد راعى الباحث جميع الاعتبارات الأساسية التي ينبغي مراعاتها عند اختيار مشكلة بحثية، ويمكن توضيح ذلك في الجدول التالي:

الاختبار	مدى المراعاة	التوضيح
الأصالة والجدة	متحققة	ذكر الباحث أن العلاقة بين المتغيرات الأربعة: مناخ التنوع (DC) ونية ترك المهنة (TI) وخرق العقد النفسي (PCB) وانتهاك العقد النفسي (PCV) مع الدور المعدل للعرق (Race) لم تدرس سابقاً في أدبيات معلمي مرحلة الروضة حتى الصف الثاني عشر (K-12).
الأهمية العلمية	متحققة	تسد الفجوة في الأدبيات حول العلاقة بين المناخ التنوعي والعقد النفسي ودورانهما في نية ترك العمل.
الأهمية العملية	متحققة	ترتبط بمشكلة واقعية تتمثل في ارتفاع معدل دوران المعلمين من الأقليات بنسبة 25%، وتساعد في حل هذه المشكلة
القابلية للبحث	متحققة	يمكن قياس المتغيرات بأدوات مقننة وموثوقة (مقاييس ليكارت) وتحليلها إحصائياً
وضوح المتغيرات	متحققة	حدد الباحث المتغيرات بوضوح؛ إذ تمثل مناخ التنوع (DC) المتغير المستقل، في حين يمثل كل من خرق العقد النفسي (PCB) وانتهاك العقد النفسي (PCV) المتغيرين الوسيطين، وتُمثل نية ترك العمل (TI) المتغير التابع، بينما يُمثل العرق (Race) المتغير المعدل.

03

ثالثاً: مراعاة اعتبارات اختيار المشكلة البحثية

الاعتبار	مدى المراعاة	التوضيح
توفر المصادر	متحققة	اعتمد على مصادر موثوقة من الوكالة الإحصائية الفيدرالية الأساسية في الولايات المتحدة NCES ودراسات سابقة محكمة.
المجتمع المبحوث محدد بدقة	متحققة	اقتصرت الدراسة على معلمي (K-12) من فئتين عرقيتين (White) و (Black) مما يجعلها قابلة للتنفيذ.
الارتباط بالنظرية	متحققة	استندت المشكلة إلى نظريات راسخة (نظرية العقد النفسي، نظرية المناخ التنوعي، نظرية نية الدوران الوظيفي)

الاعتبار	مدى المراجعة	التوضيح
توفر المصادر	متحققة	اعتمد على مصادر موثوقة من الوكالة الإحصائية الفيدرالية الأساسية في الولايات المتحدة NCES ودراسات سابقة محكمة.
المجتمع المبحوث محدد بدقة	متحققة	اقتصرت الدراسة على معلمي (K-12) من فئتين عرقيتين (White) و (Black) مما يجعلها قابلة للتنفيذ.
الارتباط بالنظرية	متحققة	استندت المشكلة إلى نظريات راسخة (نظرية العقد النفسي، نظرية المناخ التنوعي، نظرية نية الدوران الوظيفي)

رابعاً: ملاحظات على صياغة المشكلة

- 1- كان يمكن أن تكون الصياغة أكثر إيجازاً بتقسيم المشكلة إلى فقرات بدلاً من فقرة واحدة طويلة.
- 2- كان يمكن إضافة المزيد من البيانات عن حجم المشكلة على مستوى الولايات.
- 3- كان يمكن عمل دراسة الاستطلاعية: حيث تُعد الدراسة الاستطلاعية من الممارسات المنهجية الأساسية في البحوث الكمية؛ إذ تتيح للباحث التأكد من وجود المشكلة بالمجتمع المبحوث.
- 4- كان يمكن توضيح حجم العينة المبحوثة أكثر في المشكلة.

خامساً: صياغة مشكلة من اختياري:

عنوان أطروحة الدكتوراه إن شاء الله:

(أثر العدالة التنظيمية وخرق العقد النفسي في تكرار الإضرابات (2023-2026) لدى معلمي المرحلة الابتدائية إلى الثانوية الحكومية بجزر القمر: الدور المعدل لفاعلية النقابة - دراسة ميدانية) **مشكلة الدراسة:**

تعد الإضرابات المتكررة للمعلمين واحدة من أبرز التحديات الهيكلية التي تواجه الأنظمة التعليمية في العديد من الدول النامية، حيث تتسبب في تعطيل العملية التعليمية، وفقدان أيام دراسية، وتدني جودة مخرجات التعليم، فضلاً عن تأثيراتها السلبية على سمعة مهنة التعليم واستقرار المؤسسات التعليمية (UNESCO, 2024) وتشير التقديرات العالمية إلى أن العالم يحتاج إلى 44 مليون معلم إضافي بحلول عام (2030م)، وأن 1 من كل 2 معلم في العالم لا يتمتع بتغطية كافية من اتفاقيات العمل الدولية التي تضمن حقوقهم النقابية (ILO, 2024) وفي هذا السياق، تعد الإضرابات التعليمية مؤشراً على وجود أزمات هيكلية تتعلق بالعدالة التنظيمية، وظروف العمل، والعلاقة بين المعلمين والإدارة (Lyon, Kraft, & Steinberg, 2026).

وقد شهدت جزر القمر في السنوات الأخيرة (2023-2026م) موجة متصاعدة من الإضرابات المتكررة بين معلمي المرحلة الابتدائية والثانوية الحكومية، مما أثار تساؤلات حول الأسباب الجذرية التي تدفع المعلمين إلى تكرار الاحتجاجات رغم الجهود الحكومية لمعالجتها، ويؤكد تقرير منظمة (Broken Chalk 2023) المقدم إلى مجلس حقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة أن إضرابات المعلمين في جزر القمر ليست أحداثاً عابرة، بل هي جزء من نمط متكرر يعكس أزمة هيكلية في النظام التعليمي، حيث تتكرر الاحتجاجات بنمط دوري كلما تراكمت الإحباطات دون معالجة جذرية.

خامسا: صياغة مشكلة من اختياري:

تشير التقارير الحقوقية والأكاديمية إلى أن المعلمين في جزر القمر يعانون من ظروف عمل صعبة، تتمثل في: (أ) انخفاض الأجور وعدم تناسبها مع تكاليف المعيشة، (ب) تأخر صرف الرواتب لأشهر متعددة، (ج) نقص حاد في الموارد التعليمية والبنية التحتية للمدارس، (د) غياب فرص التطوير المهني والتدريب المستمر، (هـ) شعور المعلمين بفقدان المكانة الاجتماعية والكرامة المهنية (Broken Chalk, 2023) وقد أدت هذه الظروف إلى تزايد مشاعر الإحباط، وانعدام الثقة، والإحساس بالظلم التنظيمي بين المعلمين تجاه الإدارة التعليمية والحكومة، وهو ما يندرج ضمن مفهومي العدالة التنظيمية (بأبعادها التوزيعية والإجرائية والتفاعلية) وخرق العقد النفسي بين المعلم والنظام التعليمي (Faruk, 2019; Argon & Ekinci, 2017).

ويضاف إلى ذلك أن نظام التعليم في جزر القمر يتميز بتحديات إضافية، منها: (أ) ازدواجية النظام التعليمي بين التعليم الرسمي (بالفرنسية) والتعليم القرآني، (ب) ضعف الاستقرار السياسي وانعكاساته على أولويات التعليم، (ج) التحديات الجغرافية الناجمة عن طبيعة الدولة الجزرية (ثلاث جزر متباعدة)، (د) ارتفاع معدلات التسرب المدرسي (35% فقط ينتقلون إلى المرحلة الثانوية)، و(هـ) ضعف الإنفاق الحكومي على التعليم مقارنة بالدول المجاورة (Broken Chalk, 2023; UNESCO, 2024) وهذه العوامل تجعل من استقرار العملية التعليمية في جزر القمر مسألة حاسمة للتنمية الوطنية والحد من الفقر والتهميش.

خامساً: صياغة مشكلة من اختياري:

أظهرت الدراسات السابقة في سياقات إفريقية وعربية مشابهة وجود علاقة قوية بين إدراك المعلمين لانعدام العدالة التنظيمية وخرق العقد النفسي وبين اتجاهاتهم نحو الاحتجاج والإضراب، ففي غانا، وجد Gyimah وآخرون (2024) أن 85% من إضرابات المعلمين تعود إلى تفاوت الرواتب (عدالة توزيعية)، و70% إلى ضعف فرص الترقية (عدالة إجرائية)، و60% إلى ضعف التواصل ومعالجة الشكاوى (عدالة تفاعلية)، وفي تنزانيا، توصل Bihu;Dachi (2025) إلى أن التوقعات المهنية غير المحققة (كالترقية والزيادات السنوية) تؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية، وفقدان الالتزام، والاتجاه إلى مغادرة الفصول الدراسية، كما أكدوا على دور النقابة الضعيف في معالجة هذه الإشكاليات.

أما في السياق العربي، فقد 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)، كما تؤكد الدراسة السورية أن الإضراب الحالي ليس حدثاً عابراً، بل جزء من دورة متكررة من الاحتجاجات، حيث تبقى الأسباب البنوية قائمة بعد انتهاء كل إضراب، مما يؤدي إلى عودة الاحتجاجات في أشكال أخرى أكثر راديكالية.

وفي السياق النيجيري، أثبتت أطروحة Faruk (2019) أن العدالة التوزيعية والعقد التعاقدية هما الأكثر تأثيراً على خرق العقد النفسي، وأن الثقة تلعب دوراً وسيطاً جزئياً في هذه العلاقة، كما أشارت Aluko, and Ogunjimi (2022) إلى أن خرق العقد النفسي يثبط الأداء الوظيفي ويؤدي إلى الإضرابات وهجرة الكفاءات في الجامعات النيجيرية.

خامساً: صياغة مشكلة من اختياري:

- رغم هذه الإسهامات المهمة، إلا أن الدراسات السابقة تظهر قصوراً منهجياً وموضوعياً في عدة جوانب:
- 1- التركيز على الإضراب كحدث منفرد: ركزت معظم الدراسات على الإضراب كحدث واحد، ولم تدرس تكرار الإضرابات كظاهرة مستقلة لها ديناميكياتها الخاصة (استثناء: مركز التنمية السوري، 2026؛ وزارة التعليم النيوزيلندية، 2024).
 - 2- عدم الجمع بين المتغيرات في نموذج واحد: لم تجمع الدراسات السابقة بين العدالة التنظيمية (بأبعادها الثلاثة) وخرق العقد النفسي وتكرار الإضرابات في نموذج سببي واحد (Faruk, 2019; Aluko et al., 2022).
 - 3- غياب الدور المعدل لفاعلية النقابة: تناولت الدراسات السابقة دور النقابة بشكل وصفي أو كمتغير ديموغرافي، ولم تختبر فاعلية النقابة كمتغير معدل في العلاقة بين خرق العقد النفسي والإضرابات (Lyon et al., 2026; Gyimah et al., 2024).
 - 3- التركيز على السلوك الفردي: ركزت الدراسات على السلوك الفردي (كالنية لترك العمل، الاستغراق الوظيفي، السلوك المنحرف) بدلاً من السلوك الجماعي المنظم (الإضراب) (Namusoke et al., 2024; El-Sakka, 2025).
 - 4- غياب الدراسات في جزر القمر: لا توجد دراسة ميدانية سابقة طبقت هذا النموذج على معلمي المرحلة الابتدائية والثانوية في جزر القمر، رغم توثيق تقارير حقوقية لظاهرة تكرار الإضرابات فيها (Broken Chalk, 2023).
- وبناءً على ذلك، لم تعرف سابقاً – في حدود علم الباحث – العلاقة التأثيرية بين العدالة التنظيمية وخرق العقد النفسي كمتغيرين مستقلين، وتكرار الإضرابات كمتغير تابع، مع اعتبار فاعلية النقابة كمتغير معدل، وذلك في سياق معلمي المرحلة الابتدائية إلى الثانوية الحكومية بجزر القمر.

خامسا: صياغة مشكلة من اختياري:

تتحدد مشكلة الدراسة الحالية في التساؤل الرئيسي التالي:

(ما أثر العدالة التنظيمية وخرق العقد النفسي في تكرار الإضرابات لدى معلمي المرحلة الابتدائية إلى الثانوية الحكومية بجزر القمر، في ضوء الدور المعدل لفاعلية النقابة؟)

وينبثق من هذا التساؤل الأسئلة الفرعية التالية:

ما مستوى العدالة التنظيمية (التوزيعية، الإجرائية، التفاعلية) المدرك لدى معلمي المرحلة الابتدائية إلى الثانوية الحكومية بجزر القمر؟

ما مستوى خرق العقد النفسي المدرك لدى معلمي المرحلة الابتدائية إلى الثانوية الحكومية بجزر القمر؟

ما مستوى تكرار الإضرابات لدى معلمي المرحلة الابتدائية إلى الثانوية الحكومية بجزر القمر خلال الفترة (2023-2026)؟

ما مستوى فاعلية النقابة كما يدركها معلمو المرحلة الابتدائية إلى الثانوية الحكومية بجزر القمر؟

هل توجد علاقة تأثيرية ذات دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية وخرق العقد النفسي على تكرار الإضرابات لدى معلمي المرحلة الابتدائية إلى الثانوية الحكومية بجزر القمر؟

هل تعدل فاعلية النقابة العلاقة التأثيرية بين العدالة التنظيمية وخرق العقد النفسي وتكرار الإضرابات لدى معلمي المرحلة الابتدائية إلى الثانوية الحكومية بجزر القمر؟

خامساً: صياغة مشكلة من اختياري:

الأطروحة الحالية تأتي لتسد فجوة بحثية واضحة في الأدبيات العلمية، من خلال: (أ) الجمع بين العدالة التنظيمية وخرق العقد النفسي في نموذج سببي واحد، (ب) التركيز على تكرار الإضرابات كمتغير تابع مستقل، (ج) اختبار الدور المعدل لفاعلية النقابة إحصائياً، (د) التطبيق على سياق جديد (جزر القمر) لم تدرسه أي دراسة سابقة.

ويسعى هذا البحث إلى الإجابة عن تساؤلاته من خلال دراسة ميدانية تطبق على عينة من معلمي المرحلة الابتدائية إلى الثانوية الحكومية في جزر القمر، مستخدماً المنهج الكمي/المختلط، وأدوات قياس مقننة لاختبار العلاقات بين المتغيرات، والتحقق من صحة النموذج النظري المقترح، وستسهم نتائج الدراسة في تقديم رؤية علمية لصانعي القرار في وزارة التربية والتعليم بجزر القمر، وكذلك النقابات التعليمية، حول كيفية معالجة الأسباب الجذرية لتكرار الإضرابات، من خلال تعزيز العدالة التنظيمية، ومعالجة خرق العقد النفسي، وتطوير فاعلية النقابة كآلية للتفاوض وحل النزاعات، مما ينعكس إيجاباً على استقرار العملية التعليمية وتحسين جودة التعليم في البلاد.



Thank You