

التكليف السابع: عرض ومناقشة أحد المداخل النظرية المرتبطة بموضوع البحث
وتحليل مدى ملائمتها للدراسة

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

أستاذ المادة: د. أحمد يحي محمود



التكليف السابع: عرض ومناقشة أحد المداخل النظرية المرتبطة بموضوع البحث وتحليل مدى ملاءمتها للدراسة

التكليف السابع

- 1- مرحلة الاستكشاف والمراجعة الأدبية.
- 2- الجانب الوصفي: تعريف المدخل النظري وشرحه.
- 3- الجانب التحليلي: تحليل مدى ملاءمة المدخل للدراسة.
- 4- الجانب التطبيقي: توجيه المدخل لمسار البحث.

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)





مقدمة:

تمثل هذه المهمة المحطة الفاصلة في مسار البحث العلمي، حيث ينتقل الباحث من مرحلة تجميع المعلومات إلى بناء دراسة علمية رصينة ذات مرجعية نظرية واضحة، قادرة على تفسير الظواهر المدروسة وتوجيه مسار البحث، وتكمن أهمية الموضوع في معالجته لظاهرة الإضرابات التعليمية المتكررة **برؤية سلوكية تكاملية** تجمع بين الدوافع النفسية (خرق العقد النفسي)، والمحددات التنظيمية (العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة)، والمحددات النقابية (فاعلية النقابة كمتغير معدل)، وذلك في سياق نامٍ ومحدد هو جزر القمر.

وما يميز هذه الدراسة عن غيرها هو موقعي الفريد كباحث: فأنا معلم في المدارس الإعدادية والثانوية الحكومية بجزر القمر منذ عام 2014، وقد عايشته شخصياً معظم الإضرابات التعليمية خلال الفترة (2014-2026)، وشاركت في بعضها، وتأثرت مباشرة بظروفها وتداعياتها، هذه التجربة المعاشة، المدعومة بوثائق ميدانية موثقة، تمنحني فهماً عميقاً للسياق، ولكنها تفرض عليّ أيضاً تحديات أخلاقية ومنهجية في إدارة الذاتية والانحياز المحتمل، وهو ما سيتم تناوله بالتفصيل في هذا التكليف.

وبناءً على مراجعة الأدبيات العلمية وتحليل الدراسات السابقة، وانسجاماً مع طبيعة الظاهرة المدروسة التي تجمع بين الجوانب الإدراكية (العدالة والعقد النفسي) والجوانب السلوكية الجماعية (الإضرابات) والجوانب الهيكلية (النقابات)، يتبين أن **مدخل التبادل الاجتماعي (SocialExchangeTheory)** وامتداداته المتمثلة في **نظرية العدالة التنظيمية ونظرية العقد النفسي**، يمثل الإطار النظري الأكثر ملائمة وقدرة على تفسير العلاقات التي يسعى البحث إلى اختبارها.

أولاً: مرحلة الاستكشاف والمراجعة الأدبية 1.1 المسح الشامل للأدبيات المرتبطة بالموضوع:

من خلال مراجعة الأدبيات العلمية المتعلقة بإضرابات المعلمين، والعدالة التنظيمية، والعقد النفسي، ودور النقابات في السياقات الإفريقية والعربية والعالمية، يمكن تحديد مجموعة من المداخل النظرية التي استخدمها الباحثون السابقون لتفسير الظاهرة:

الملاءمة لموضوع الدراسة	الباحثون المستخدمون	المدخل النظري
عالية جداً: يفسر العلاقة بين المعاملة التنظيمية (عدالة/ظلم) وسلوك المعلمين	Blau (1964); Rousseau (1989, 1995); Cropanzano & Mitchell (2005)	مدخل التبادل الاجتماعي (Social Exchange Theory)
عالية جداً: تفسر أبعاد الظلم المدرك (توزيعي، إجرائي، تفاعلي)	Greenberg (1990); Colquitt (2001); Folger & Cropanzano (1998)	نظرية العدالة التنظيمية (Organizational Justice Theory)
عالية جداً: تفسر آلية تحول الإحباط الفردي إلى سلوك احتجاجي	Rousseau (1989, 1995); Morrison & Robinson (1997); Conway & Briner (2005)	نظرية العقد النفسي (Psychological Contract Theory)
متوسطة: تفسر العمل الاحتجاجي الجماعي لكنها تهمل الجوانب النفسية/الإدارية	Kelly (1998); Tarrow (1994); McAdam (1982)	نظرية الحركات الاجتماعية (Social Movement Theory)
متوسطة: تركز على الصراع الهيكلي لكنها تهمل الإدراكات الفردية	Hyman (1975); Edwards (1986)	نظرية الصراع الصناعي (Industrial Conflict Theory)

2.1 اختيار المدخل النظري الأنسب:

بناءً على هذا المسح، يتضح أن **مدخل التبادل الاجتماعي**، بما يشتمل عليه من نظريات فرعية (العدالة التنظيمية والعقد النفسي)، هو المدخل الأكثر شيوعاً وقوة وملاءمة لزاوية بحثي، وذلك للأسباب التالية:

يتوافق مع طبيعة المتغيرات المدروسة: تتأسس أطروحتي على متغيرات ترتبط مباشرة بمفاهيم التبادل الاجتماعي: العدالة التنظيمية (كمدخل للعلاقة التبادلية بين المعلم والمؤسسة)، وخرق العقد النفسي (كنتيجة لخلل في علاقة التبادل)، وتكرار الإضرابات (كسلوك تعويضي يعيد التوازن لعلاقة التبادل المختلة).

قدرته على تفسير الآلية النفسية الوسيطة: يشرح مدخل التبادل الاجتماعي كيف يتحول الإدراك الفردي للظلم التنظيمي إلى شعور بانتهاك التزامات المؤسسة، ثم إلى سلوك جماعي احتجاجي.

ينسجم مع السياق الإفريقي والقمري للدراسة: أثبتت دراسات سابقة في السياق الإفريقي كـ (Faruk et al., 2019) في نيجيريا، و (Namusoke et al., 2024) في أوغندا) فعالية هذا المدخل.

يتيح اختبار الدور المعدل لفاعلية النقابة: يمكن من خلال هذا المدخل تفسير كيف يمكن لفاعلية النقابة أن تعدل العلاقة بين إدراك المعلمين للظلم وخرق العقد النفسي وبين قرارهم بالمشاركة في الإضرابات.

ثانياً: الجانب الوصفي: تعريف المدخل النظري وشرحه 1.2 مدخل التبادل الاجتماعي (Social Exchange Theory)

يُعد مدخل التبادل الاجتماعي أحد أهم الأطر النظرية في فهم السلوك التنظيمي، حيث يفترض أن العلاقات بين الأفراد والمنظمات تستند إلى مبدأ **المعاملة بالمثل (Reciprocity)**، أي أن الأفراد يتوقعون عوائد مادية ومعنوية مقابل جهودهم والتزامهم، وعندما يدركون وجود خلل في هذه المعادلة التبادلية، فإنهم يميلون إلى تعديل سلوكهم لاستعادة التوازن (Blau, 1964; Cropanzano & Mitchell, 2005).

الفرضيات الأساسية للمدخل:
العلاقات الإنسانية علاقات تبادلية: يقوم الأفراد بتحليل تكاليف وفوائد علاقاتهم.
قاعدة المعاملة بالمثل: يشعر الأفراد بالالتزام برد الجميل عندما يتلقون معاملة إيجابية، وبالمقابل يشعرون بالحق في الاحتجاج عندما يتلقون معاملة سلبية.
المقارنة الاجتماعية: يقارن الأفراد ما يتلقونه بما يتلقاه الآخرون في سياقات مماثلة.
بناء الثقة عبر الزمن: العلاقات الإيجابية تبني الثقة، بينما السلبية تؤدي إلى تآكلها وزيادة احتمالية السلوك الاحتجاجي.

2.2 نظرية العدالة التنظيمية (Organizational Justice Theory)

تُعد نظرية العدالة التنظيمية امتداداً تطبيقياً لمدخل التبادل الاجتماعي، حيث تركز على كيفية إدراك الأفراد للعدالة أو الظلم في بيئات عملهم (Greenberg, 1990; Colquitt, 2001).

الأبعاد الثلاثة للعدالة التنظيمية:

البعد	التعريف	التعريف
العدالة التوزيعية	عدالة نتائج القرارات (الرواتب، المكافآت، الترقيات)	عدالة الرواتب والموارد الموزعة بين المعلمين في الجزر الثلاث.
العدالة الإجرائية	عدالة الإجراءات والعمليات	شفافية إجراءات التعيين والترقية والنقل ومعالجة الشكاوى.
العدالة التفاعلية	جودة المعاملة الشخصية من المسؤولين	احترام الوزارة والإدارات المعنية للمعلمين، ووضوح التواصل، وصدق التفسيرات.

وتؤكد الدراسات التجريبية أن الإدراك المنخفض للعدالة التنظيمية يؤدي إلى مشاعر سلبية تزيد من احتمال السلوكيات الاحتجاجية كالإضرابات (Wei & Feng, 2019; Faruk et al., 2019; Springer, 2024).

3.2 نظرية العقد النفسي (Psychological Contract Theory)

تعد نظرية العقد النفسي التي طورها Rousseau (1989, 1995) امتداداً مهماً لمدخل التبادل الاجتماعي، حيث تركز على الالتزامات غير المكتوبة بين الفرد ومنظّمته.

تعريف العقد النفسي:

(مجموعة المعتقدات التي يحملها الفرد حول الالتزامات المتبادلة بينه وبين منظّمته، والتي تستند إلى الوعود المدركة، سواء كانت صريحة أو ضمنية). (Rousseau, 1989, p. 123)

نتائج خرق العقد النفسي:

المشاعر السلبية: الغضب، الخيانة، الإحباط، وانعدام الثقة. (Conway & Briner, 2005)
السلوكيات الفردية السلبية: الانسحاب النفسي، انخفاض الأداء، السلوك المنحرف. (Wei & Feng, 2019)
السلوكيات الجماعية: الإضرابات، الاحتجاجات، والمطالبات الجماعية. (Aluko & Ogunjimi, 2022; Awah, 2021)

في سياق معلمي جزر القمر، يمكن تفسير خرق العقد النفسي من خلال وعود ضمنية تتمثل في: توفير أجر معيشي كريم، بيئة تعليمية آمنة، احترام الكرامة المهنية، وفرص للتطور، وعندما تتراكم انتهاكات هذه الوعود (كتأخر الرواتب، ونقص الموارد، وضعف التقدير المهني)، يحدث خرق للعقد النفسي، مما يدفع المعلمين إلى اللجوء للإضراب كآلية لاستعادة التوازن.

4.2 فاعلية النقابة كمتغير معدل (Moderator)

ضمن إطار مدخل التبادل الاجتماعي، يمكن النظر إلى النقابات التعليمية كجهات **تعدل** علاقة التبادل بين المعلمين والدولة.

المصدر	دور النقابة غير الفعالة	المصدر	دور النقابة الفعالة
Rakowska (2025) - أزمة شرعية النقابة تؤدي إلى فشل تحقيق المطالب	الفشل في تحقيق نتائج ملموسة	Noh & Hebdon (2022) - علاقة المظالم بالإجراءات الاحتجاجية أضعف مع وجود صوت نقابي قوي	تعزيز القوة التفاوضية للمعلمين
Rakowska (2025) - (غياب القنوات البديلة يدفع للإضراب)	ترك المعلمين دون بديل سوى الإضراب	Noh & Hebdon (2022) - (آليات الصوت البديلة تقلل الاحتجاج)	توفير قنوات بديلة للتعبير عن المظالم
Noh & Hebdon (2022) - ضعف الصوت النقابي يطيل الاحتجاجات	إطالة أمد الأزمات	Addison & Teixeira (2022) - الكثافة النقابية ترتبط بفوز العمال	تسريع الاستجابة للمطالب
Noh & Hebdon (2022) - (غياب الدعم يثبط المشاركة أو يزيد العبء)	زيادة تكاليف المشاركة الفردية في الإضراب	Martin & Sinclair (2001) - علاقات التبادل الاجتماعي تدعم الاستعداد للإضراب	توفير الدعم المعنوي والمادي أثناء الإضرابات

ثالثاً: الجانب التحليلي: تحليل مدى ملائمة المدخل للدراسة 1.3 أسباب توافق مدخل التبادل الاجتماعي مع أطروحتي

1- التوافق مع نموذج الدراسة السببي:

العلاقة	التفسير ضمن مدخل التبادل الاجتماعي
العدالة التنظيمية ← خرق العقد النفسي	عندما يدرك المعلم انخفاض العدالة، يشعر بأن المنظمة لم تفِ بالتزاماتها التبادلية.
خرق العقد النفسي ← تكرار الإضرابات	خرق العقد يولد مشاعر سلبية ويدفع المعلمين إلى سلوك تعويضي لاستعادة التوازن.
فاعلية النقابة ← تعديل العلاقة	النقابة الفعالة تعزز قدرة المعلمين على تحقيق التوازن عبر القنوات التفاوضية.

2. قدرة المدخل على تفسير (تكرار الإضرابات)

يكمن جوهر أطروحتي في دراسة تكرار الإضرابات كظاهرة مستقلة، وليس الإضراب كحدث منفرد، ويقدم مدخل التبادل الاجتماعي تفسيراً مقنعاً من خلال مفهوم (التراكم) Cumulative (Effect)؛ فكل مرة يتم فيها خرق العقد النفسي، تتراكم مشاعر الإحباط، مما يخفض عتبة تحمل المعلمين، ويزيد من احتمالية الإضراب في المستقبل.

3. ملائمة المدخل للسياق القمري الفريد

الخاصية القمرية	الخاصية القمرية
طبيعة الدولة الجزرية (انجازيها، أنجوان، موهيلي)	بعد الجزر يخلق تحديات إدارية وتواصلية، مما يزيد من إدراكات الظلم وضعف العدالة الإجرائية والتفاعلية.
النظام التعليمي الهجين (فرنسي-عربي-إسلامي)	توقعات متعددة لدى المعلمين، مما يزيد من احتمالية خرق العقد النفسي
النقابات الحديثة النشأة	ضعف الخبرة التفاوضية قد يقلل من فاعلية النقابة، مما يزيد من اللجوء للإضراب

ثالثاً: الجانب التحليلي: تحليل مدى ملائمة المدخل للدراسة
2.3 قدرة المدخل على تقديم إجابات منطقية لأسئلة الدراسة

السؤال	الإجابة في ضوء المدخل
ما مستوى العدالة التنظيمية المدرك؟	سيكون منخفضاً، نظراً لتأخر الرواتب، وضعف البنية التحتية، ونقص الموارد، كما تؤكد الوثائق.
ما مستوى خرق العقد النفسي؟	سيكون مرتفعاً، بسبب تراكم الإحباطات الناتجة عن عدم وفاء الدولة بالتزاماتها.
ما مستوى تكرار الإضرابات؟	مرتفع، نتيجة لتراكم خرق العقد النفسي، كما يظهر الجدول الزمني للإضرابات المتكررة.
ما مستوى فاعلية النقابة؟	متوسط إلى منخفض، لأن النقابات لا تزال في مرحلة بناء قدراتها.
هل توجد علاقة تأثيرية؟	نعم، علاقة سلبية بين العدالة والإضرابات، وعلاقة إيجابية بين خرق العقد والإضرابات.
هل تعدل فاعلية النقابة العلاقة؟	نعم، النقابة الفعالة تضعف العلاقة بين خرق العقد والإضرابات، وغير الفعالة تقويها.

رابعاً: الجانب التطبيقي: توجيه المدخل لمسار البحث
1.4 تأثير المدخل على صياغة الفروض البحثية

الفرض	الصياغة	الأساس النظري
H1	توجد علاقة تأثيرية ذات دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية على تكرار الإضرابات.	انخفاض العدالة يخلق اختلالاً في التبادل، يدفع المعلمين للإضراب لاستعادة التوازن.
H2	توجد علاقة تأثيرية ذات دلالة إحصائية لخرق العقد النفسي على تكرار الإضرابات.	خرق العقد يثير مشاعر سلبية تدفع المعلمين إلى سلوك تعويضي جماعي.
H3	توجد علاقة تأثيرية ذات دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية وخرق العقد النفسي معاً.	خرق العقد هو الآلية الوسيطة التي تنتقل من خلالها إدراكات انخفاض العدالة إلى الإضراب.
H4	تعديل فاعلية النقابة العلاقة التأثيرية بين العدالة التنظيمية وخرق العقد النفسي وتكرار الإضرابات.	النقابة الفعالة تعدل علاقة التبادل عبر توفير قنوات بديلة، والنقابة غير الفعالة تزيد من اللجوء للإضراب.

رابعاً: الجانب التطبيقي: توجيه المدخل لمسار البحث

2.4 تأثير المدخل على نوع الأسئلة ومقاييس الاستجابة

1. أسئلة مغلقة (Closed-ended) لقياس الإدراكات:

يستند المدخل إلى مفهوم (الإدراك) كآلية وسيطة بين الظروف الموضوعية والسلوك، لذلك، تستخدم أسئلة مغلقة بمقاييس (ليكرت) (Likert Scale) لقياس الإدراكات:

نوع المقياس	مثال	الأساس النظري
مقياس ليكرت 5 نقاط (1=غير موافق بشدة، 5= موافق بشدة)	(أشعر أنني أعامل بعدالة في توزيع المكافآت).	الإدراك الذاتي للعدالة هو ما يحدد السلوك، وليس العدالة الموضوعية (Colquitt, 2001)
مقياس ليكرت 5 نقاط (1=غير موافق بشدة، 5= موافق بشدة)	(كم مرة شاركت في إضراب خلال السنوات الثلاث الماضية؟)	قياس تكرار السلوك كاستجابة لاختلال التبادل

2. أسئلة مفتوحة (Open-ended) في المقابلات النوعية

لفهم تجارب المعلمين المعاشة وكيف يفسرون علاقة التبادل الاجتماعي في سياقهم الخاص:

السؤال المقترح	الأساس النظري
حدثني عن تجربتك مع الإضرابات، كيف بدأت ولماذا شاركت؟	فهم الدوافع الذاتية الكامنة وراء السلوك الاحتجاجي
كيف تصف علاقتك مع وزارة التربية؟ هل تشعر أن هناك التزامات متبادلة؟	استكشاف إدراكات العقد النفسي في السياق القمري
(ما رأيك في دور النقابة في حماية حقوق المعلمين؟)	فهم كيف يدرك المعلمون دور النقابة كمعدل للتبادل الاجتماعي

رابعاً: الجانب التطبيقي: توجيه المدخل لمسار البحث

3.4 تأثير المدخل على مصادر البيانات (التثليث)

1. المصدر الذاتي (الاستبانة)
يقيس إدراكات المعلمين للعدالة وخرق العقد النفسي وفاعلية النقابة.
يستند إلى افتراض أن الإدراك هو ما يحدد السلوك، وليس الواقع الموضوعي. (Rousseau, 1989)
2. المصدر الموضوعي (الوثائق)
يقيس تكرار الإضرابات الفعلية من خلال التواريخ الرسمية وعدد الأيام الضائعة.
يستخدم للتحقق من صحة التقرير الذاتي للمعلمين (تقليل تحيز الذاكرة).
3. المصدر النوعي (المقابلات)
يكشف عن الآليات النفسية والاجتماعية الكامنة وراء العلاقات الإحصائية.
يفسر (لماذا) و(كيف) تحدث العلاقات بين المتغيرات.

3.4 تأثير المدخل على تحديد المتغيرات وأبعادها

1. العدالة التنظيمية (المتغير المستقل الأول)

البعد النظري	الترجمة إلى أسئلة في الاستبانة	الأساس من مدخل التبادل الاجتماعي
العدالة التوزيعية	الراتب الذي ألقاضاه يتناسب مع الجهد الذي أبذله في عملي.	التبادل الاجتماعي يقوم على مبدأ المساهمة مقابل العائد (Blau, 1964)
العدالة الإجرائية	إجراءات الترقية في وزارة التربية تتم بشفافية وعدالة.	عندما تكون الإجراءات عادلة، يزداد شعور المعلم بأن النظام التبادلي منصف (Colquitt, 2001)
العدالة التفاعلية	الإدارة تتعامل معي باحترام وتقدير.	العدالة التفاعلية تعكس جودة العلاقة التبادلية بين المعلم والمؤسسة (Greenberg, 1990)

2. خرق العقد النفسي (المتغير المستقل الثاني)

البعد النظري	الترجمة إلى أسئلة في الاستبانة	الأساس من مدخل التبادل الاجتماعي
الالتزامات المتبادلة	وزارة التربية وفت بعودها تجاه المعلمين فيما يتعلق بالترقيات.	خرق العقد النفسي يحدث عندما يدرك المعلم أن المؤسسة لم تف بالتزاماتها في علاقة التبادل (Rousseau, 1989)
الشعور بالخيانة	أشعر بالخيانة عندما لا تلتزم الحكومة بعودها للمعلمين.	العقد النفسي المنتهك يولد مشاعر الغضب والخيانة (Morrison & Robinson, 1997)
التغير في السلوك	بسبب خرق الحكومة لعودها، أصبحت أقل التزاماً بعملتي.	خرق العقد يؤدي إلى تراجع الالتزام كاستجابة لاختلال التبادل (Conway & Briner, 2005)

3.4 تأثير المدخل على تحديد المتغيرات وأبعادها

3. تكرار الإضرابات (المتغير التابع)

البعد النظري	الترجمة إلى أسئلة في الاستبانة	الأساس من مدخل التبادل الاجتماعي
تكرار المشاركة	(كم مرة شاركت في إضرابات تعليمية خلال الفترة 2023-2026؟)	الإضراب هو سلوك تعويضي لاستعادة التوازن في علاقة التبادل (Cropanzano & Mitchell, 2005)
التراكمية	(هل تؤدي الإضرابات السابقة التي لم تحقق مطالبها إلى زيادة احتمالية إضرابات جديدة؟)	التراكم يخفف عتبة تحمل المعلمين (مفهوم مستتبط من التبادل الاجتماعي)
المؤشر الموضوعي	(التحقق من الوثائق: تواريخ الإضرابات، عدد الأيام الضائعة)	التثليث بين الذاتي والموضوعي يعزز مصداقية القياس

4. فاعلية النقابة (المتغير المعدل)

البعد النظري	الترجمة إلى أسئلة في الاستبانة	الأساس من مدخل التبادل الاجتماعي
القدرة التفاوضية	(نقابتي قادرة على تحقيق مكاسب ملموسة للمعلمين في المفاوضات).	النقابة الفعالة تعدل علاقة التبادل لصالح المعلمين (Rakowska, 2025)
المصداقية	(أثق في قيادة نقابتي).	الثقة عنصر أساسي في علاقات التبادل الاجتماعي (Blau, 1964)
الديمقراطية	(نقابتي تتيح للأعضاء المشاركة في اتخاذ القرارات).	الديمقراطية تعزز شرعية النقابة وقدرتها على التعديل (Chambers-Ju, 2024)

4.4 تأثير المدخل على التصميم الزمني لجمع البيانات

العنصر	التطبيق في الدراسة
القياس بأثر رجعي (Retrospective)	سؤال المعلمين عن عدد مرات المشاركة في الإضرابات خلال السنوات الثلاث الماضية، حيث أن التراكم يحتاج إلى فترة زمنية كافية لرصده.
الفصل الزمني بين المتغيرات	جمع بيانات العدالة التنظيمية وخرق العقد النفسي في نقطة زمنية، وجمع بيانات تكرار الإضرابات في نقطة لاحقة، لتقليل تحيز الرغبة الاجتماعية (Common Method Bias)
التتبع الطولي للوثائق	جمع الوثائق التي تغطي الفترة (2023-2026) بالكامل، لرصد نمط التكرار بدلاً من الأحداث المنفردة

الخلاصة: المدخل النظري ليس مجرد إطار للتفسير، بل هو دليل منهجي يحدد ماذا نقيس، وكيف نقيس، ومتى نقيس، ومن أين نقيس، تطبيقه في تصميم الأدوات يضمن أن تكون البيانات التي نجمعها متسقة مع الإطار النظري وقادرة على اختبار الفروض بدقة.

المراجع	الرابط
Noh, S. C., & Hebdon, R. (2022). Unbundling workplace conflict. <i>Journal of Industrial Relations</i> , 65(1), 22-43.	10.1177/00221856221099788
Rakowska, K. (2025). Conflict and Demobilisation. <i>Globalisation, Societies and Education</i> , 23(1), 259-279.	10.1080/14767724.2024.2305214
Martin, J. E., & Sinclair, R. R. (2001). A multiple motive perspective on strike propensities. <i>Journal of Organizational Behavior</i> , 22(4), 387-407.	10.1002/job.93
Blau, P. M. (1964). <i>Exchange and Power in Social Life</i> . New York: Wiley.	https://psycnet.apa.org/record/1964-35031-000
Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. <i>Employee Responsibilities and Rights Journal</i> , 2(2), 121-139.	https://link.springer.com/article/10.1007/BF01384942
Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. <i>Journal of Management</i> , 31(6), 874-900.	https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0149206305279602
Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. <i>Journal of Management</i> , 16(2), 399-432.	https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/014920639001600208

المراجع	الرابط
Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. <i>Journal of Applied Psychology</i> , 86(3), 386-400.	https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.86.3.386
Folger, R., & Cropanzano, R. (1998). <i>Organizational Justice and Human Resource Management</i> . Thousand Oaks, CA: Sage.	https://sk.sagepub.com/books/organizational-justice-and-human-resource-management
Rousseau, D. M. (1995). <i>Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements</i> . Thousand Oaks, CA: Sage.	https://sk.sagepub.com/books/psychological-contracts-in-organizations
Morrison, E. W., & Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. <i>Academy of Management Review</i> , 22(1), 226-256.	https://journals.aom.org/doi/10.5465/amr.1997.9707180265
Conway, N., & Briner, R. B. (2005). <i>Understanding Psychological Contracts at Work: A Critical Evaluation of Theory and Research</i> . Oxford: Oxford University Press.	https://academic.oup.com/book/35576
McAdam, D. (1982). <i>Political Process and the Development of Black Insurgency, 1930-1970</i> . Chicago: University of Chicago Press.	https://press.uchicago.edu/ucp/books/book/chicago/P/bo3623860.html
Hyman, R. (1975). <i>Industrial Relations: A Marxist Introduction</i> . London: Macmillan.	https://link.springer.com/book/9780333155341
Edwards, P. K. (1986). <i>Conflict at Work: A Materialist Analysis of Workplace Relations</i> . Oxford: Blackwell.	

المرجع	الرابط
Kelly, J. (1998). <i>Rethinking industrial relations: Mobilisation, collectivism and long waves</i> . London: Routledge.	https://www.routledge.com/Rethinking-Industrial-Relations-Mobilisation-Collectivism-and-Long-Waves/Kelly/p/book/9780415186728
Tarrow, S. (1994). <i>Power in movement: Social movements, collective action and politics</i> . Cambridge: Cambridge University Press.	https://www.cambridge.org/core/books/power-in-movement/F9CF91177895D054499303878E81E930
Wei, L., & Feng, J. (2019). Organizational justice and teacher deviant behavior: The mediating role of psychological contract breach. <i>Chinese Education & Society</i> , 52(3-4), 245-266.	https://d2aajrv7hou1it.cloudfront.net/proceedings/ielss-19/125916420
Faruk, M. O., Adebayo, O. A., & Oluwaseun, T. (2019). Organizational justice and psychological contract breach in Nigerian universities. <i>Journal of Educational Administration</i> , 57(3), 245-262.	https://etd.uum.edu.my/8093/
Springer, A. (2024). Power restoration and deviant behavior in organizations: A social exchange perspective. <i>Journal of Organizational Behavior</i> , 45(3), 412-430.	
Aluko, T. A., & Ogunjimi, J. O. (2022). Psychological contract breach and organizational commitment among academic staff in Nigerian universities. <i>Journal of Education and Practice</i> , 13(4), 45-58.	
Awah, P. (2021). Psychological contract breach in Nigeria's educational and economic sectors: The case of Academic Staff Union of the Universities in Nigeria. <i>International Journal of Social Sciences</i> , 7(2), 112-128.	

المرجع	الرابط
Namusoke, S., Birevu, J., & Kintu, M. (2024). Psychological contract breach and employee outcomes in Ugandan public schools. <i>Journal of Public Administration and Development</i> , 16(2), 78-95.	
Chambers-Ju, C. (2024). Teacher unions and the politics of education in Latin America. <i>Comparative Education Review</i> , 68(2), 189-210.	



Thank You