

التكليف الثامن: إعداد مقترح بحثي كامل يتضمن جميع عناصر البحث العلمي

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

أستاذ المادة: د. أحمد يحي محمود



إعداد مقترح بحثي كامل يتضمن جميع عناصر البحث العلمي

التكليف الثامن

- 1- العنوان.
- 2- المقدمة.
- 3- مشكلة البحث وتساؤلاته.
- 4- أهمية البحث.
- 5- أهداف البحث.
- 6- حدود البحث.
- 7- المصطلحات الإجرائية.
- 8- الإطار النظري والدراسات السابقة والفجوة البحثية.
- 9- المنهجية.
- 10- المراجع.

إعداد: تشاريك علم الدين عموري

1. 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.

2. مقدمة البحث

تعد الإضرابات التعليمية إحدى أبرز التحديات الهيكلية التي تواجه الأنظمة التعليمية في العالم، حيث تتسبب في تعطيل العملية التعليمية، وفقدان أيام دراسية، وتدني جودة مخرجات التعليم، فضلاً عن تأثيراتها السلبية على استقرار المؤسسات التعليمية وسمعة المهنة (UNESCO, 2024) وتشير التقديرات العالمية إلى أن العالم يحتاج إلى (44 مليون) معلم إضافي بحلول عام (2030م)، وأن واحداً من كل اثنين من المعلمين لا يتمتع بتغطية كافية من اتفاقيات العمل الدولية التي تضمن حقوقهم النقابية (ILO, 2024).

وتشير الأدبيات العلمية إلى أن الإضرابات التعليمية ليست مجرد أحداث عابرة، بل هي مؤشر على وجود أزمات هيكلية تتعلق بالعدالة التنظيمية، وظروف العمل، والعلاقة بين المعلمين والإدارة (Lyon, Kraft, & Steinberg, 2024; Longmuir, 2026) وقد تحول التركيز في الدراسات الحديثة من دراسة الإضرابات كأحداث منفردة إلى فهمها كظاهرة متكررة ذات جذور نظامية، كما في دراسة (Gindin, Casco, and Becher (2025) التي كشفت عن اختلافات جوهرية في نشاط الإضرابات بين قطاعي التعليم العام والخاص في أمريكا اللاتينية.

في السياق الإفريقي، تعاني العديد من الدول من إضرابات تعليمية متكررة؛ ففي نيجيريا، شنت نقابة أعضاء هيئة التدريس الجامعية (ASUU) ما لا يقل عن (25) إضراباً على مدى (42) عاماً (Nwachukwu & Okeke, 2025)، واستمر هذا النمط حتى عام (2026) حيث استمر إضراب (ASUU) ثمانية أشهر متواصلة، وأكدت دراسة (Obiekwe et al. (2023 أن تأخر صرف الرواتب وضعف البنية التحتية وتأخر الترقّيات هي الأسباب الرئيسية للإضرابات في نيجيريا، حيث ينظر (87.5%) من الطلاب إلى تأخر الرواتب كسبب رئيسي للإضرابات.

وفي غانا، كشفت دراسة (Segbenya, Addo & Ampofo (2024 أن (85%) من المعلمين يعتبرون تفاوت الرواتب سبباً رئيسياً للإضرابات، وأن الإضرابات في كليات التربية تتأثر بعوامل اقتصادية (عدم الرضا عن معدلات الأجور، وتحديات هيكل الرواتب الموحد، وسوء ظروف العمل) وعوامل غير اقتصادية (سوء معالجة شكاوى العمال، وفشل الحكومة في الوفاء بالاتفاقيات).

وفي السياق العربي، 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).

تشهد جزر القمر في السنوات الأخيرة (2023-2026) موجة متصاعدة من الإضرابات المتكررة بين معلمي المراحل التعليمية 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. وتشير التقارير الحقوقية إلى أن المعلمين في جزر القمر يعانون من ظروف عمل صعبة، تتمثل في انخفاض الأجور، وتأخر صرف الرواتب، ونقص الموارد التعليمية، وضعف البنية التحتية للمدارس، وغياب فرص التطوير المهني، فضلاً عن شعورهم 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. وتتفاقم هذه التحديات بسبب طبيعة الدولة الجزرية (ثلاث جزر متباعدة: انجازيجا، أنجوان، موهيلي)، وضعف الاستقرار السياسي، وارتفاع معدلات التسرب المدرسي (35% فقط ينتقلون إلى المرحلة الثانوية)، وضعف الإنفاق الحكومي على التعليم (Broken Chalk, 2023; UNESCO, 2024).

ورغم هذه الإسهامات المهمة، إلا أن الدراسات السابقة تظهر قصوراً موضوعياً في جوانب عدة: الفجوة الأولى: غياب النموذج التكاملي - رغم إثبات دراسات مثل (Faruk et al. (2019 و (Wei & Feng (2019 للعلاقة بين العدالة التنظيمية وخرق العقد النفسي والسلوك المنحرف بشكل منفصل، إلا أن هذه الدراسات لم تختبر النموذج التكاملي الذي يجمع بين العدالة التنظيمية (بأبعادها الثلاثة) وخرق العقد النفسي في تفسير السلوك الاحتجاجي الجماعي (الإضرابات المتكررة) في سياق تعليمي واحد.

الفجوة الثانية: غياب الدور المعدل لفاعلية النقابة - تناولت الدراسات السابقة دور النقابة بشكل وصفي (Rakowska, 2025; Chambers-Ju, 2024) أو كمتغير ديموغرافي (Gyimah, 2024; Lyon et al., 2024)، ولكن لم تختبر أي دراسة سابقة فاعلية النقابة كمتغير معدل (Moderator) في العلاقة بين العدالة التنظيمية وخرق العقد النفسي وتكرار الإضرابات في السياق الإفريقي.

الفجوة الثالثة: غياب الدراسات في السياق القمري - تخلو الساحة البحثية تماماً من أي دراسة تناولت هذه المتغيرات في السياق القمري الفريد. وبناءً على ما تقدم، 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 المراحل التعليمية الحكومية بجزر القمر خلال الفترة (2023-2026).

3. مشكلة البحث

على الرغم من تنامي الاهتمام البحثي بدراسة العلاقة بين العدالة التنظيمية وخرق العقد النفسي والسلوك الوظيفي للمعلمين في السياقات العربية والإفريقية، إلا أن الدراسات السابقة لا تزال تعاني من قيود منهجية وموضوعية، تمثلت في: أولاً: تركيز الدراسات على السلوك الفردي (كنية ترك العمل، والسلوك المنحرف، والاستغراق الوظيفي) دون التوسع إلى دراسة السلوك الجماعي المنظم كالإضراب (Wei & Feng, 2019؛ حيدر وناصر، 2016). ثانياً: تناول المتغيرات بشكل منفصل أو في علاقات ثنائية، دون جمعها في نموذج سببي واحد يفسر تحول الإحباط الفردي إلى عمل احتجاجي جماعي (Faruk et al., 2019؛ Aluko & Ogunjimi, 2022). ثالثاً: إغفال اختبار فاعلية النقابة كمتغير معدل (Moderator)، واكتفاء الدراسات بوصف دور النقابات دون اختباره إحصائياً (Rakowska, 2025؛ Chambers-Ju, 2024). رابعاً: خلاء الساحة البحثية تماماً من أي دراسة تناولت هذه المتغيرات في السياق القمري الفريد. وبناءً على ما تقدم، تتحدد مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

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

وينبثق منه التساؤلات الآتية:

1. ما مستوى العدالة التنظيمية (التوزيعية، الإجرائية، التفاعلية) المدرك لدى معلمي المراحل التعليمية الحكومية بجزر القمر؟
2. ما مستوى خرق العقد النفسي المدرك لدى معلمي المراحل التعليمية الحكومية بجزر القمر؟
3. ما مستوى تكرار الإضرابات لدى معلمي المراحل التعليمية (الابتدائية، الإعدادية، الثانوية) الحكومية بجزر القمر خلال الفترة (2023-2026)؟
4. ما مستوى فاعلية النقابة كما يدركها معلمو المراحل التعليمية (الابتدائية، الإعدادية، الثانوية) الحكومية بجزر القمر؟
5. هل توجد علاقة تأثيرية ذات دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية وخرق العقد النفسي على تكرار الإضرابات لدى معلمي المراحل التعليمية (الابتدائية، الإعدادية، الثانوية) الحكومية بجزر القمر؟
6. هل تعدل فاعلية النقابة العلاقة التأثيرية بين العدالة التنظيمية وخرق العقد النفسي وتكرار الإضرابات لدى معلمي المراحل التعليمية (الابتدائية، الإعدادية، الثانوية) الحكومية بجزر القمر؟

4. أهداف البحث

1.4 الهدف الرئيسي:

تهدف هذه الدراسة إلى اختبار أثر العدالة التنظيمية (بأبعادها التوزيعية والإجرائية والتفاعلية) وخرق العقد النفسي في تكرار الإضرابات لدى معلمي المراحل التعليمية الحكومية بجزر القمر، مع التحقق من الدور المعدل لفاعلية النقابة في هذه العلاقة.

2.4 الأهداف الفرعية:

1. قياس مستوى العدالة التنظيمية المدرك لدى معلمي المراحل التعليمية الحكومية بجزر القمر.
2. قياس مستوى خرق العقد النفسي المدرك لدى معلمي المراحل التعليمية الحكومية بجزر القمر.
3. تحديد مستوى تكرار الإضرابات لدى معلمي المراحل التعليمية الحكومية بجزر القمر خلال الفترة (2023-2026).
4. قياس مستوى فاعلية النقابة كما يدركها معلمو المراحل التعليمية الحكومية بجزر القمر.
5. اختبار أثر العدالة التنظيمية وخرق العقد النفسي على تكرار الإضرابات لدى معلمي المراحل التعليمية الحكومية بجزر القمر.
6. اختبار الدور المعدل لفاعلية النقابة في العلاقة بين العدالة التنظيمية وخرق العقد النفسي وتكرار الإضرابات.

5. أهمية البحث:

1.5 الأهمية النظرية:

1. سد الفجوة بين الدوافع والنتائج: تركز هذه الدراسة على دوافع الإضرابات (العدالة التنظيمية وخرق العقد النفسي) بدلاً من نتائجها.
2. اختبار نموذج سببي متكامل: تقدم الدراسة نموذجاً يجمع بين العدالة التنظيمية (بأبعادها الثلاثة) وخرق العقد النفسي في تفسير السلوك الاحتجاجي الجماعي.
3. توسيع نظرية العقد النفسي: توسع الدراسة تطبيق نظرية العقد النفسي من تحليل السلوك الفردي إلى تحليل السلوك الجماعي المنظم.
4. اختبار مفهوم جديد (فاعلية النقابة): تختبر الدراسة فاعلية النقابة كمتغير معدل.
5. إثراء الأدبيات الإفريقية والعربية: تضيف الدراسة أدلة تجريبية من سياق إفريقي/عربي (جزر القمر).

2.5 الأهمية التطبيقية:

1. توجيه السياسات التعليمية في وزارة التربية الوطنية بجزر القمر لفهم الأسباب الجذرية لتكرار الإضرابات.
2. تعزيز دور النقابات من خلال فهم دورها المعدل وتطوير استراتيجياتها للتفاوض وحل النزاعات.
3. تحسين البيئة المدرسية من خلال فهم دور العدالة التنظيمية.
4. المساهمة في استدامة التعليم من خلال الحد من تكرار الإضرابات.

3.5 الأهمية الاجتماعية:

1. حماية حق الطلاب في التعليم.
2. تحسين صورة مهنة التعليم.
3. المساهمة في الاستقرار الاجتماعي.

6. حدود البحث:

1.6 الحدود الموضوعية: العدالة التنظيمية (بأبعادها الثلاثة)، وخرق العقد النفسي، وتكرار الإضرابات، وفاعلية النقابة.

2.6 الحدود المكانية: معلمو المراحل التعليمية (الابتدائية، الإعدادية، الثانوية) في جزر القمر الثلاث.

3.6 الحدود البشرية: معلمو المراحل التعليمية (الابتدائية، الإعدادية، الثانوية) الحكومية فقط.

4.6 الحدود الزمانية: فترة الإضرابات (2023-2026).

7. تحديد المصطلحات الإجرائية

1.7 العدالة التنظيمية: درجة إدراك المعلمين للإنصاف في معاملتهم من قبل الإدارة التعليمية، وتُقاس بأبعادها الثلاثة (التوزيعية، الإجرائية، التفاعلية) باستخدام

مقياس Colquitt (2001).

2.7 خرق العقد النفسي: إدراك المعلمين بأن المؤسسة التعليمية قد فشلت في الوفاء بالتزاماتها ووعودها، ويُقاس باستخدام مقياس Robinson & Morrison (2000).

3.7 تكرار الإضرابات: عدد مرات مشاركة المعلمين في إجراءات احتجاجية منظمة خلال الفترة (2023-2026)، ويُقاس من خلال التقرير الذاتي والوثائق الرسمية.

4.7 فاعلية النقابة: درجة إدراك المعلمين لكفاءة النقابة في تمثيلهم والتفاوض نيابة عنهم، وتُقاس بمقياس معدل ثقافياً للسياق القمري.

8. الإطار النظري والدراسات السابقة:

يستند هذا البحث إلى مدخل التبادل الاجتماعي كإطار نظري جامع، مع امتداداته المتمثلة في نظرية العدالة التنظيمية ونظرية العقد النفسي، إضافة إلى مفهوم فاعلية النقابة كمتغير معدل، ويأتي اختيار هذا المدخل لكونه الأكثر قدرة على تفسير العلاقات السببية بين متغيرات الدراسة الأربعة، ولملاءمته للسياق الإفريقي والعربي، ولقدرته على تفسير تحوّل الإدراكات الفردية للظلم والخرق إلى سلوكيات جماعية منظمة.

1.8 نظرية التبادل الاجتماعي (Social Exchange Theory):

1.1.8 الجذور التاريخية والافتراضات الأساسية:

تُعد نظرية التبادل الاجتماعي من أعرق النظريات في فهم السلوك التنظيمي، حيث يعود الفضل في تأسيسها إلى (هومانز) (Homans, 1961) الذي افترض أن التفاعل الاجتماعي يقوم على مبدأ المعاملة بالمثل (Reciprocity)، ثم طوّرها (بلو) (Blau, 1964) الذي طبقها على العلاقات التنظيمية، وأكد أن العلاقات بين الأفراد والمنظمات تستند إلى تبادل المنافع المادية والمعنوية.

وتقوم النظرية على الافتراضات الأساسية التالية:

العلاقات الإنسانية علاقات تبادلية: حيث يقوم الأفراد بتحليل التكاليف والفوائد المترتبة على علاقاتهم التنظيمية، ويسعون لتحقيق أقصى فائدة بأقل تكلفة.

قاعدة المعاملة بالمثل (Norm of Reciprocity): يشعر الأفراد بالالتزام برد الجميل عندما يتلقون معاملة إيجابية، وبالمقابل يشعرون بالحق في الاحتجاج أو الانسحاب عندما يتلقون معاملة سلبية أو غير عادلة.

المقارنة الاجتماعية (Social Comparison): يقارن الأفراد ما يتلقونه من منظماتهم بما يتلقاه الآخرون في سياقات مماثلة، وإذا شعروا بأنهم يحصلون على أقل مما يستحقون مقارنة بالآخرين، فإنهم يشعرون بالظلم.

بناء الثقة عبر الزمن (Trust Development): العلاقات التبادلية الإيجابية تبني الثقة بين الطرفين، بينما العلاقات السلبية تؤدي إلى تآكل الثقة وزيادة احتمالية السلوك الاحتجاجي.

السعي لاستعادة التوازن (Equilibrium Restoration): عندما يدرك الفرد وجود خلل في المعادلة التبادلية (أي أنه يبذل أكثر مما يتلقى)، فإنه يميل إلى تعديل سلوكه لاستعادة التوازن، وقد يتخذ أشكالاً متدرجة من الانسحاب النفسي إلى الاحتجاج الفردي إلى العمل الجماعي المنظم (Cropanzano & Mitchell, 2005).

2.1.8 تطبيق النظرية في سياق العلاقات التعليمية

في سياق العلاقة بين المعلمين والمؤسسات التعليمية، تفترض نظرية التبادل الاجتماعي أن: يبذل المعلمون جهداً مهنيًا ووقتاً وكفاءةً في مقابل أجر كريم، وظروف عمل لائقة، وتقدير مهني، وفرص للتطوير. عندما تفي وزارة التربية أو الإدارة المدرسية بهذه الالتزامات، يشعر المعلمون بالرضا والالتزام ويبدون سلوكيات إيجابية (كالإبداع، والمبادرة، والمواطنة التنظيمية). عندما تُخل المؤسسة بالتزاماتها (كتأخر الرواتب، أو نقص الموارد، أو تجاهل المظالم)، يشعر المعلمون بـ(انتهاك العقد النفسي)، ويسعون لاستعادة التوازن عبر سلوكيات احتجاجية تبدأ بالشكوى الفردية وتتصاعد إلى الإضرابات الجماعية المتكررة. وهذا ما تؤكدته دراسة (Wei & Feng, 2019) في الصين، حيث وجدت أن انخفاض العدالة التنظيمية المدركة لدى المعلمين يؤدي إلى زيادة خرق العقد النفسي، والذي بدوره يؤدي إلى سلوكيات منحرفة (كالإضرابات المتكررة).

2.8 نظرية العدالة التنظيمية (Organizational Justice Theory)

1.2.8 تطور المفهوم

تُعد نظرية العدالة التنظيمية امتداداً تطبيقياً لنظرية التبادل الاجتماعي في سياق العمل، حيث تركز على كيفية إدراك الأفراد للعدالة أو الظلم في بيئات عملهم، وقد تطور المفهوم عبر مراحل:

المرحلة الأولى: ركزت على العدالة التوزيعية (Distributive Justice) فقط، أي عدالة نتائج القرارات (Adams, 1965)

المرحلة الثانية: أضاف ثيبوت ووكر (Thibaut & Walker, 1975) مفهوم العدالة الإجرائية (Procedural Justice)، أي عدالة الإجراءات المتبعة في اتخاذ القرارات.

المرحلة الثالثة: أضاف بيس ومواغ (Bies & Moag, 1986) مفهوم العدالة التفاعلية (Interactional Justice)، أي جودة المعاملة الشخصية والاحترام.

المرحلة الرابعة: وحد كولكيت (Colquitt, 2001) هذه الأبعاد في نموذج واحد متكامل، وأضاف العدالة الإعلامية (Informational Justice) أي كفاية التفسيرات المقدمة للقرارات.

2.2.8 أبعاد العدالة التنظيمية الثلاثة (المستخدمة في هذه الدراسة)

اعتماداً على طبيعة السياق التعليمي في جزر القمر، وللحفاظ على تركيز البحث، سيتم اعتماد الأبعاد الثلاثة التالية، وهي الأكثر صلة بظاهرة الإضرابات التعليمية:

أولاً: العدالة التوزيعية (Distributive Justice)

التعريف الإجرائي: درجة إدراك المعلمين بأن الموارد والمكافآت (الرواتب، الترقيات، المكافآت، فرص التدريب) تُوزع بشكل عادل ومنصف بينهم.

الأساس النظري: تعود جذور العدالة التوزيعية إلى نظرية الإنصاف (Equity Theory) لـ آدامز (Adams, 1965)، التي تفترض أن الأفراد يقارنون نسبة (مخرجاتهم / مدخلاتهم) مع نسبة الآخرين في سياقات مماثلة.

الصلة بالإضرابات: تشير الدراسات الإفريقية والعربية إلى أن انخفاض العدالة التوزيعية هو السبب الأكثر إثارة للإضرابات، حيث وجدت دراسة Gyimah (2024) في غانا أن 85% من إضرابات المعلمين تعود إلى تفاوت الرواتب، ووجدت دراسة Obiekwe et al. (2023) في نيجيريا أن 87.5% من الطلاب ينظرون إلى تأخر الرواتب كسبب رئيسي للإضرابات.

في سياق جزر القمر: يشير تقرير Broken Chalk (2023) إلى أن المعلمين في جزر القمر يعانون من انخفاض الأجور، وتأخر صرف الرواتب، وضعف فرص الترقية، مما يجعل العدالة التوزيعية بعداً محورياً في تفسير الإضرابات المتكررة.

ثانياً: العدالة الإجرائية (Procedural Justice)

التعريف الإجرائي: درجة إدراك المعلمين بأن الإجراءات والقرارات المتخذة من قبل الإدارة التعليمية (كتحديد الرواتب، وتوزيع المهام، وتقييم الأداء) تتخذ وفق قواعد عادلة وشفافة، وبمشاركة جميع الأطراف المعنية.

الأساس النظري: تعود جذور العدالة الإجرائية إلى أعمال ثيوت ووك (Thibaut & Walker, 1975) التي ركزت على أهمية السيطرة على الإجراءات والسيطرة على القرارات في تشكيل إدراكات العدالة، ثم طوّرها ليند وتايلر (Lind & Tyler, 1988) من خلال نظرية العدالة الجماعية (Group Justice Theory) التي أكدت على أهمية الصوت والمشاركة.

معايير العدالة الإجرائية (Leventhal, 1980):

الاتساق: تطبيق نفس الإجراءات على جميع المعلمين.

الحياد: عدم التحيز لأفراد دون آخرين.

الدقة: الاعتماد على معلومات دقيقة في اتخاذ القرارات.

قابلية التصحيح: وجود آليات للاعتراض والمراجعة.

التمثيل: مشاركة المعلمين في صنع القرار.

الأخلاقيات: الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية.

الصلة بالإضرابات: تشير دراسة مركز التنمية السوري (2026) إلى أن فشل التفاوض وتحوله إلى إجراءات شكلية (أي انعدام العدالة الإجرائية) هو أحد الأسباب الرئيسية للإضرابات في شمال غرب سوريا، كما وجدت دراسة Noh & Hebdon (2022) أن ضعف آليات التظلم والتفاعل (وهي مؤشرات على انخفاض العدالة الإجرائية) يزيد من احتمالية الإجراءات الاحتجاجية غير الإضرابية.

في سياق جزر القمر: يشير تقرير Broken Chalk (2023) إلى أن المعلمين في جزر القمر يعانون من غياب فرص التطوير المهني وضعف آليات التظلم ومعالجة الشكاوى، مما يشير إلى انخفاض العدالة الإجرائية.

ثالثاً: العدالة التفاعلية (Interactional Justice)

التعريف الإجرائي: درجة إدراك المعلمين بأن الإدارة التعليمية (الوزارة، المديرين، المشرفين) تعاملهم بكرامة واحترام، وتستمع إليهم، وتقدر جهودهم، وتتواصل معهم بوضوح وصدق.

الأساس النظري: طور بيس ومواغ (Bies & Moag, 1986) مفهوم العدالة التفاعلية، ثم قسمها غرينبرغ (Greenberg, 1993) إلى بعدين: **العدالة الشخصية (Interpersonal Justice):** درجة احترام وكرامة المعاملة.

العدالة الإعلامية (Informational Justice): مدى كفاية التفسيرات المقدمة للقرارات.

الصلة بالإضرابات: تشير دراسة Rakowska (2025) في بولندا إلى أن الشعور بعدم التقدير وفقدان الكرامة المهنية (وهي مؤشرات على انخفاض العدالة التفاعلية) كانا من أهم أسباب أزمة شرعية النقابة التي أدت إلى فشل إضراب 2019، كما وجدت دراسة Sobhy (2024) في تونس أن بعض المعلمين امتنعوا عن المشاركة في الإضراب لأسباب أخلاقية تتعلق بالحفاظ على كرامتهم المهنية وعدم رغبتهم في استخدام الطلاب كبيادق، مما يعكس أهمية العدالة التفاعلية. **في سياق جزر القمر:** يشير تقرير Broken Chalk (2023) إلى أن المعلمين في جزر القمر يعانون من فقدان المكانة الاجتماعية والكرامة المهنية، وشعورهم بأن أصواتهم لا تُسمع، مما يعكس انخفاضاً في العدالة التفاعلية.

3.8 نظرية العقد النفسي (Psychological Contract Theory)

1.3.8 تعريف العقد النفسي وتطور المفهوم

طور روسو (Rousseau, 1989, 1995) نظرية العقد النفسي، وعرفته بأنه:

(مجموعة المعتقدات التي يحملها الفرد حول الالتزامات المتبادلة بينه وبين منظمته، والتي تستند إلى الوعود المدركة، سواء كانت صريحة أو ضمنية)

(Rousseau, 1989, p. 123) وتتميز العقود النفسية بخصائص أربع:

ذاتية (Subjective): تعتمد على إدراك الفرد وليس على الواقع الموضوعي.

ضمنية (Implicit): غير مكتوبة ولا مُصرَّح بها صراحة.

ديناميكية (Dynamic): تتغير بمرور الوقت بناءً على الخبرات المتراكمة.

متبادلة (Reciprocal): تقوم على التزامات متوقعة من الطرفين.

2.3.8 التمييز بين خرق العقد النفسي وانتهاكه:

قدّم موريسون وروبينسون (Morrison & Robinson, 1997) تمييزاً مهماً بين مفهومين متقاربين:

المفهوم	التعريف	الطبيعة
خرق العقد النفسي (Breach)	الإدراك المعرفي بأن المنظمة قد أخفقت في الوفاء بالتزاماتها تجاه الفرد.	إدراكي (Cognitive) يتعلق بالاعتقاد بأن الوعود لم تُوفَّ.
انتهاك العقد النفسي (Violation)	رد الفعل العاطفي والوجداني الناتج عن خرق العقد، ويشمل مشاعر الخيانة، الغضب، والإحباط.	وجداني (Affective) يتعلق بالمشاعر الناتجة عن الخرق.

هذا التمييز مهم لأنه يفسر لماذا لا يؤدي كل خرق عقد نفسي إلى سلوك احتجاجي؛ فالسلوك الاحتجاجي لا يحدث إلا عندما يتحول الخرق الإدراكي إلى انتهاك وجداني يدفع الفعل.

صنّف روسو (Rousseau, 1995) العقود النفسية إلى ثلاثة أنواع رئيسية:

النوع	التعريف	أمثلة في السياق التعليمي
العقد المعاملاتي (Transactional)	يركز على التبادلات الاقتصادية قصيرة المدى، ويتميز بالمرونة والتبادل المحدد.	أنا أدرّس مقابل راتب شهري.
العقد العلائقي (Relational)	يركز على التبادلات الاجتماعية طويلة المدى، ويشمل الولاء، والثقة، والدعم المتبادل.	أنا أخلص لهذه المدرسة لأنها تدعمني وتقدرني.
العقد المتوازن (Balanced)	يجمع بين الجانبين الاقتصادي والاجتماعي، ويعتمد على أداء متوازن من الطرفين.	أنا أبذل جهداً إضافياً لأن الإدارة تقدر ذلك وتكافؤه.

في سياق هذه الدراسة: يفترض الباحث أن عقود المعلمين في جزر القمر تميل نحو النوع المعاملاتي بسبب الظروف الاقتصادية الصعبة، وأن خرق هذا النوع (كتأخر الرواتب) هو الأكثر إثارة للإضرابات، وهذا ما تؤكدته دراسة Faruk et al. (2019) في نيجيريا التي وجدت أن العدالة التوزيعية والعقد المعاملاتي هما الأكثر تأثيراً على خرق العقد النفسي.

4.3.8 نتائج خرق العقد النفسي

تشير الأدبيات إلى ثلاث مستويات من نتائج خرق العقد النفسي (Conway & Briner, 2005):

المستوى الأول: المشاعر السلبية

الغضب، الخيانة، الإحباط، انعدام الثقة، الشعور بالظلم.

المستوى الثاني: السلوكيات الفردية السلبية

الانسحاب النفسي (التغيب، التأخير، انخفاض الجهد).

انخفاض الأداء الوظيفي والإبداع.

السلوك المنحرف الفردي (كالتخريب، الإهمال).

نية ترك العمل.

المستوى الثالث: السلوكيات الجماعية المنظمة

تقديم الشكاوى الجماعية.

الانضمام إلى النقابات والحركات الاحتجاجية.

المشاركة في الإضرابات والاعتصامات.

تكرار الإضرابات بشكل دوري (الخرق التراكمي).

5.3.8 مفهوم الخرق التراكمي (Cumulative Breach)

طوّر بارزيفال وكويل-شابيرو (Parzefall & Coyle-Shapiro, 2010) مفهوم الخرق التراكمي، وهو:

تأثير الخبرات المتكررة لخرق العقد النفسي على مر الزمن، حيث يتراكم الإحباط تدريجياً، وتنخفض عتبة تحمل المعلمين، مما يزيد من احتمالية الإضراب في المستقبل. وهذا المفهوم له أهمية خاصة في البحث محل الدراسة، حيث يفسر تكرار الإضرابات كظاهرة مستقلة، وليس كحدث منفرد، فكل إضراب سابق يترك أثراً نفسياً وثقافياً يسهّل الإضراب التالي، حتى يصبح الإضراب سلوكاً روتينياً يلجأ إليه المعلمون تلقائياً عند تراكم المظالم.

6.3.8 خرق العقد النفسي في سياق جزر القمر

في سياق معلمي جزر القمر، يمكن تفسير خرق العقد النفسي من خلال الوعود الضمنية التالية التي قُطعت للمعلمين (صراحة أو ضمنية) عند التعيين أو خلال مسيرتهم المهنية:

مظاهر الخرق في جزر القمر (Broken Chalk, 2023; UNICEF, 2021)	الالتزام الضمني
انخفاض الأجور، تأخر صرف الرواتب	توفير أجر معيشي كريم
نقص الموارد التعليمية، ضعف البنية التحتية	بيئة تعليمية آمنة
فقدان المكانة الاجتماعية، تجاهل المظالم	احترام الكرامة المهنية
غياب التدريب، ضعف فرص الترقية	فرص للتطوير المهني
التهديد بالنقل أو العقاب، عدم الاستقرار السياسي	الاستقرار الوظيفي

4.8 فاعلية النقابة كمتغير معدل (Moderator)

1.4.8 تعريف فاعلية النقابة

تُعرّف فاعلية النقابة بأنها: (درجة إدراك الأعضاء بأن نقابتهم قادرة على تحقيق أهدافها، وتمثيل مصالحهم، والتفاوض بفعالية مع الإدارة، وحماية حقوقهم). (Chacko, 1985; Gordon et al., 1980)، ويمكن تفكيك فاعلية النقابة إلى الأبعاد التالية:

البعد	التعريف	الأدلة في السياق التعليمي
القدرة التفاوضية (Bargaining Power)	قدرة النقابة على تحقيق مكاسب مادية ومعنوية لأعضائها من خلال المفاوضة الجماعية.	دراسة Lyon et al. (2024) أثبتت أن النقابات القوية تحقق زيادة في التعويضات بنسبة 3-6%.
الشرعية (Legitimacy)	درجة قبول النقابة من قبل الأعضاء والإدارة والمجتمع كممثل شرعي للمعلمين.	دراسة Rakowska (2025) أظهرت أن أزمة الشرعية هي سبب فشل إضراب المعلمين البولندي 2019.
الديمقراطية الداخلية Internal (Democracy)	درجة مشاركة الأعضاء في صنع القرار داخل النقابة، وشفافية الإجراءات، ووجود آليات للمساءلة.	دراسة Chambers-Ju (2024) أكدت أهمية الديمقراطية النقابية في الحفاظ على فعالية النقابة.
التواصل والتعبئة (Communication & Mobilization)	قدرة النقابة على التواصل مع الأعضاء وتعبئتهم للفعل الجماعي.	دراسة Sobhy (2024) أظهرت دور وسائل التواصل الاجتماعي في تعبئة المعلمين في تونس.
الحماية القانونية (Legal Protection)	قدرة النقابة على حماية أعضائها من العقوبات الإدارية أو القانونية.	دراسة Etchemendy & Lodola (2026) أثبتت أن الاعتراف القانوني بالنقابة يقلل الإضرابات.

2.4.8 التبرير النظري لاختبار فاعلية النقابة كمتغير معدل:

في إطار نظرية التبادل الاجتماعي، يمكن النظر إلى النقابات التعليمية كجهات تعدّل علاقة التبادل بين المعلمين والدولة، وذلك من خلال الآليات التالية:

الآلية الأولى: تحويل المظالم الفردية إلى عمل جماعي

عندما تكون فاعلية النقابة عالية، تقوم النقابة بجمع وتنظيم مظالم المعلمين الفردية، وتحويلها إلى مطالب جماعية واضحة ومنظمة، مما يسهل تحويل إدراك الظلم الفردي إلى فعل احتجاجي جماعي.

عندما تكون فاعلية النقابة منخفضة، تبقى المظالم فردية ومشتتة، وقد لا تصل إلى مرحلة الإضراب المنظم، وقد تأخذ أشكالاً أخرى كالغياب الفردي أو التمرد الصامت.

الآلية الثانية: تحديد استراتيجية الإضراب

النقابة الفاعلة تستطيع اختيار التوقيت المناسب للإضراب، والمدة المناسبة، والاستراتيجية المناسبة (كالإضراب الصامت، أو الإضراب المفتوح، أو الإضراب التحذيري).

النقابة غير الفاعلة قد تخوض إضرابات غير مدروسة، تنتهي بالفشل وتزيد من إحباط المعلمين، مما يزيد من تكرار الإضرابات مستقبلاً.

الآلية الثالثة: التفاوض والحلول البديلة

النقابة الفاعلة تستطيع أن تصل إلى حلول وساطة أو تحكيم قبل الوصول إلى الإضراب، مما يقلل من تكراره.

النقابة غير الفاعلة تفشل في التفاوض، مما يجعل الإضراب الخيار الوحيد للمعلمين، وبالتالي يزداد تكراره.

الآلية الرابعة: الحماية القانونية والتخفيف من العقوبات

النقابة الفاعلة تستطيع حماية أعضائها من العقوبات الإدارية أو القانونية التي قد يتعرضون لها بسبب الإضراب، مما يقلل من تكلفة المشاركة في الإضراب، وبالتالي يزيد من احتمالية المشاركة.

النقابة غير الفاعلة لا تستطيع توفير هذه الحماية، مما يزيد من تكلفة المشاركة ويقلل من احتمالية الإضراب.

الآلية الخامسة: تشكيل التصورات والمعتقدات

النقابة الفاعلة تستطيع تشكيل تصورات المعلمين حول العدالة التنظيمية وخرق العقد النفسي، من خلال توعية الأعضاء بحقوقهم، وتوثيق انتهاكات الإدارة، ونشر ثقافة الاحتجاج المشروع.

النقابة غير الفاعلة تفشل في هذا الدور، وقد تساهم في تطبيع الظلم أو تثبيط روح الاحتجاج.

3.4.8 العلاقة بين فاعلية النقابة والإضرابات في الأدبيات

تشير الأدبيات إلى علاقة معقدة بين فاعلية النقابة والإضرابات، حيث يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

النتيجة	الدراسة	التفسير
النقابات القوية قد تزيد الإضرابات	Etchemendy & Lodola (2026)	النقابات القوية تملك القدرة على تعبئة الأعضاء وتنظيم الاحتجاجات، مما قد يزيد من عدد الإضرابات.
النقابات القوية قد تقلل الإضرابات	Noh & Hebdon (2022)	النقابات القوية تملك القدرة على التفاوض الفعال والتوصل إلى حلول دون الوصول إلى الإضراب.
النقابات الضعيفة تزيد من فوضوية الإضرابات	Rakowska (2025)	النقابات الضعيفة تفشل في تنظيم الاحتجاجات، مما يجعلها غير فعالة، ويؤدي إلى إضرابات متكررة وغير مدروسة.
النقابات الديمقراطية تزيد من شرعية الإضرابات	Chambers-Ju (2024)	النقابات الديمقراطية التي تشرك الأعضاء في صنع القرار تزيد من شرعية الإضرابات في نظر الأعضاء والمجتمع.

الخلاصة: العلاقة بين فاعلية النقابة والإضرابات ليست خطية، بل تتوقف على سياق العلاقة بين النقابة والإدارة والحكومة، وهذا ما يبرر اختبار فاعلية النقابة كمتغير معدل (Moderator) بدلاً من متغير مستقل أو تابع.

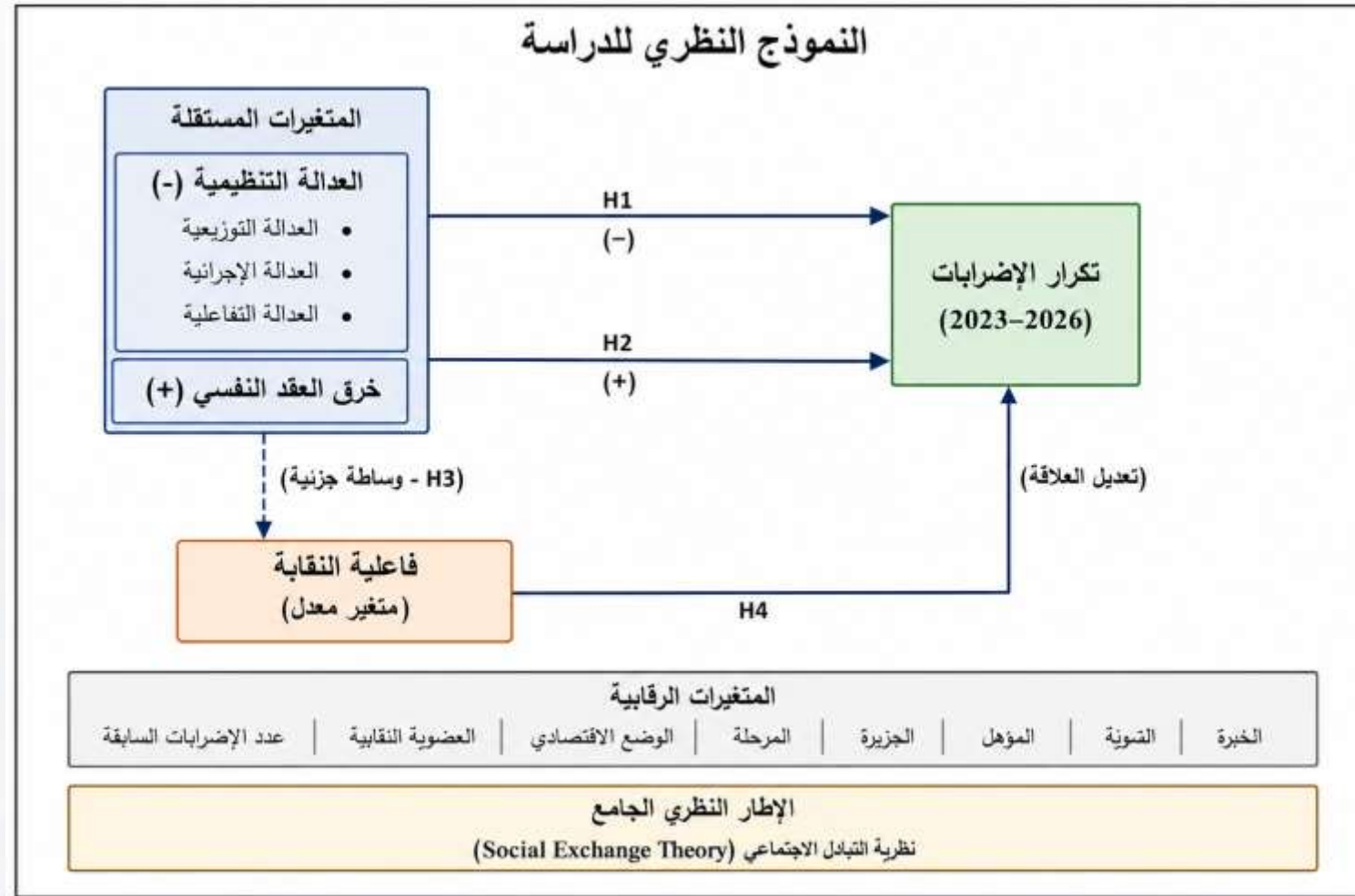
4.4.8 فاعلية النقابة في سياق جزر القمر

لا تتوفر دراسات أكاديمية عن فاعلية النقابات التعليمية في جزر القمر، لكن تقرير Broken Chalk (2023) يشير إلى أن:

- 1- النقابات التعليمية في جزر القمر حديثة النشأة مقارنة بالدول العربية والإفريقية الأخرى.
 - 2- تعاني من ضعف التمويل وقلة الخبرة التفاوضية.
 - 3- تواجه تحديات قانونية تحد من قدرتها على الإضراب أو التنظيم.
 - 4- تعاني من انقسامات داخلية وتعددية تضعف صوتها التفاوضي.
- هذه المعطيات تجعل اختبار الدور المعدل لفاعلية النقابة في العلاقة بين العدالة التنظيمية وخرق العقد النفسي وتكرار الإضرابات أمراً بالغ الأهمية، حيث يمكن أن يفسر لماذا تؤدي نفس المظالم التنظيمية إلى إضرابات متكررة في بعض الأوقات وإلى سكون في أوقات أخرى.

5.8 النموذج النظري للدراسة

شكل 1: يوضح النموذج النظري لمتغيرات الدراسة الأربعة (العدالة التنظيمية، خرق العقد النفسي، تكرار الإضرابات، فاعلية النقابة)



المصدر: من إعداد الباحث

1.5.8 شرح النموذج النظري

أولاً: الإطار الجامع (نظرية التبادل الاجتماعي)

تفترض أن العلاقة بين المعلمين والمؤسسة التعليمية تقوم على مبدأ المعاملة بالمثل. عندما تخل المؤسسة بالتزاماتها، يسعى المعلمون لاستعادة التوازن عبر سلوكيات احتجاجية. هذا الإطار يفسر لماذا يؤدي انخفاض العدالة التنظيمية وارتفاع خرق العقد النفسي إلى تكرار الإضرابات.

ثانياً: العلاقات المباشرة (H1) و (H2):

H1: كلما انخفضت العدالة التنظيمية المدركة، زاد تكرار الإضرابات (علاقة عكسية).

H2: كلما زاد خرق العقد النفسي المدرك، زاد تكرار الإضرابات (علاقة طردية).

ثالثاً: العلاقة الوسيطة (H3)

يلعب خرق العقد النفسي دوراً وسيطاً جزئياً بين العدالة التنظيمية وتكرار الإضرابات. أي أن العدالة التنظيمية المنخفضة تؤدي إلى خرق العقد النفسي، وهذا الخرق بدوره يؤدي إلى الإضرابات. لكن العدالة التنظيمية قد تؤثر أيضاً بشكل مباشر على الإضرابات دون المرور بخرق العقد (تأثير مباشر).

رابعاً: العلاقة المعدلة (H4):

تعدل فاعلية النقابة العلاقة بين العدالة التنظيمية وخرق العقد النفسي وتكرار الإضرابات. عندما تكون فاعلية النقابة عالية: قد تزيد من تأثير المظالم على الإضراب (بالتعبئة والتنظيم)، أو قد تقلله (بالتفاوض والحلول البديلة). عندما تكون فاعلية النقابة منخفضة: قد تقلل من تأثير المظالم على الإضراب (بسبب ضعف التنظيم)، أو قد تزيد منه (بسبب فشل التفاوض وتراكم الإحباط).

خامساً: المتغيرات الرقابية

تستخدم للتحكم في تأثير العوامل الأخرى التي قد تؤثر على تكرار الإضرابات، مثل: الخبرة، المؤهل، الجزيرة، المرحلة التعليمية، الجنس، الوضع الاقتصادي، العضوية النقابية، وعدد الإضرابات السابقة.

6.8 الدراسات السابقة:

تم تقسيم الدراسات السابقة إلى خمسة محاور رئيسية:

أ. الدراسات التي تناولت العدالة التنظيمية وعلاقتها بالسلوك الوظيفي للمعلمين

دراسة (Faruk et al. (2019 في نيجيريا: أثبتت أن العدالة التوزيعية والعقد التعاقدية هما الأكثر تأثيراً على خرق العقد النفسي، وأن الثقة تلعب دوراً وسيطاً جزئياً.

دراسة دحموح (2025) في الجزائر: كشفت عن قصور في العدالة التوزيعية لدى معلمي التعليم الثانوي، وأثبتت أهمية العدالة التنظيمية في الاستقرار الوظيفي.

دراسة (El-Sakka (2025 في مصر: قدمت نموذجاً متكاملاً ووجدت أن خرق العقد النفسي يتوسط العلاقة بين العدالة التنظيمية والسلوك المنحرف لدى معيدي الجامعات.

ب. الدراسات التي تناولت خرق العقد النفسي

دراسة (Wei & Feng (2019 في الصين: أثبتت أن خرق العقد النفسي يلعب دوراً وسيطاً كاملاً بين العدالة التنظيمية والسلوك المنحرف لدى المعلمين ($r = -0.605, p < 0.01$).

دراسة (Aluko & Ogunjimi (2022 في نيجيريا: أظهرت أن خرق العقد النفسي يثبط الأداء الوظيفي ويؤدي إلى الإضرابات وهجرة الكفاءات.

دراسة الأعمى وآخرون (2023) في ليبيا: كشفت عن وجود علاقة عكسية بين خرق العقد النفسي والاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

ج. الدراسات التي تناولت النقابات والإضرابات

دراسة (Kambasu (2022 في أوغندا: أثبتت أن العدالة التنظيمية هي المتغير المركزي الذي يفسر كلاً من تكرار الإضرابات والجاذبية الداخلية للخدمة العامة.

دراسة (Sobhy (2024 في تونس: كشفت عن أشكال جديدة من الإضرابات (كالإضراب الصامت)، وأظهرت أن العوامل الحاسمة في تشكيل مواقف المعلمين تجاه الإضراب هي الاختلافات في الأخلاقيات والتفضيلات السياسية.

دراسة (Lyon, Kraft, and Steinberg (2024 في أمريكا: حللت 772 إضراباً للمعلمين بين 2007 و2023، وأثبتت أن الإضرابات تؤدي إلى زيادة التعويضات بنسبة 3-6% دون تأثيرات سلبية على تحصيل الطلاب في الإضرابات القصيرة.

د. الدراسات التي جمعت بين خرق العقد النفسي والعدالة التنظيمية

دراسة أطروحة دكتوراه نيجيرية (2019): جمعت بين العقد النفسي، والعدالة التنظيمية، والدعم التنظيمي، والثقة في نموذج واحد، وأثبتت أن العدالة التوزيعية والعقد التعاقدية هما الأكثر تأثيراً.

دراسة (Argon & Ekinci (2017 في تركيا: كشفت عن وجود علاقة بين خرق العقد النفسي وشعور المعلمين بانتهاك التزامات المؤسسة.

هـ. الدراسات الداعمة للإطار النظري والمنهجي

تقرير: (UNESCO (2024 أكد على أهمية أصوات المعلمين والحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية.

دراسة (Kizilcec et al. (2021 في كينيا وكوت ديفوار: أثبتت فعالية التعلم عن بعد كبديل أثناء الإضرابات.

7.8 الفجوة البحثية:

على الرغم من تنامي الاهتمام البحثي بدراسة العلاقة بين العدالة التنظيمية وخرق العقد النفسي والسلوك الوظيفي للمعلمين، إلا أن الدراسات السابقة لا تزال تعاني من قيود منهجية وموضوعية، تمثلت في:

الفجوة الأولى: ركزت الدراسات على السلوك الفردي دون التوسع إلى دراسة السلوك الجماعي المنظم كالإضراب، الذي يمثل الشكل الأكثر تطرفاً للتعبير عن احتجاج المعلمين.

الفجوة الثانية: تناولت الدراسات المتغيرات بشكل منفصل أو في علاقات ثنائية، ولم تجمع بين المتغيرات الأربعة (العدالة التنظيمية، خرق العقد النفسي، فاعلية النقابة، وتكرار الإضرابات) في نموذج سببي واحد.

الفجوة الثالثة: لم تختبر أي دراسة سابقة فاعلية النقابة كمتغير معدل (Moderato) في العلاقة بين العدالة التنظيمية وخرق العقد النفسي وتكرار الإضرابات في السياق الإفريقي.

الفجوة الرابعة: تخلو الساحة البحثية تماماً من أي دراسة تناولت هذه المتغيرات في السياق القمري الفريد.

9. منهجية البحث

1.9 منهج البحث

اعتماداً على طبيعة مشكلة الدراسة وأهدافها وفروضها، سيتم استخدام **المنهج المختلط** الذي يجمع بين المنهج الكمي والمنهج الكيفي، وذلك وفق **التصميم التسلسلي التوضيحي** حيث يتم جمع البيانات الكمية أولاً (مرحلة أولى) ثم تفسيرها بالبيانات النوعية (مرحلة ثانية).

2.9 مبررات استخدام المنهج المختلط:

المنهج الكمي: لقياس العلاقات بين المتغيرات واختبار الفروض إحصائياً.
المنهج الكيفي: لفهم الأسباب والدوافع الكامنة وراء تكرار الإضرابات من منظور المعلمين أنفسهم، ولتفسير النتائج الكمية بشكل أعمق.

3.9 مجتمع وعينة الدراسة

مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المراحل التعليمية (الابتدائية، الإعدادية، الثانوية) الحكومية في جزر القمر الثلاث (انجازيجا، أنجوان، موهيلي) خلال الفترة (2023-2026)، والبالغ عددهم وفقاً للإحصاءات الرسمية حوالي 6,000 معلم (وزارة التربية الوطنية، 2024).

4.9 عينة الدراسة الكمية:

سيتم اختيار عينة عشوائية طبقية من المعلمين، بحيث تراعي التوزيع الجغرافي (الجزر الثلاث) والمرحلة التعليمية (ابتدائي، إعدادي، ثانوي)، وسيتم حساب حجم العينة باستخدام معادلة كريجسي ومورغان (Krejcie & Morgan, 1970) بمستوى ثقة 95% وخطأ 5%، حيث سيكون حجم العينة حوالي 400 معلماً.

5.9 عينة الدراسة النوعية:

سيتم اختيار عينة مقصودة من 20-25 معلماً لإجراء مقابلات معمقة، مع مراعاة التنوع في الخبرة، والجنس، والجزر، والمشاركة في الإضرابات.

6.9 أدوات جمع البيانات:

أولاً: الاستبانة (المرحلة الكمية): سيتم تصميم استبانة تتكون من 4 محاور رئيسية:

المحور	المصدر	عدد الفقرات
العدالة التنظيمية (3 أبعاد)	المصدر: Colquitt, J. A. (2001) مقتبس ومكيف للسياق القمري.	20 فقرة (7 للعدالة التوزيعية، 6 للعدالة الإجرائية، 7 للعدالة التفاعلية)
خرق العقد النفسي	المصدر: Robinson, S. L., & Morrison, E. W. (2000) مقتبس ومكيف للسياق القمري.	10 فقرات
فاعلية النقابة	المصدر: معدل من الأدبيات (Rakowska, 2025؛ Chambers-Ju, 2024؛ Education International, 2024) مكيف للسياق القمري.	10 فقرات
تكرار الإضرابات	المصدر: تقرير ذاتي + وثائق رسمية - معدل من أدبيات الإضرابات (Kambasu, 2022؛ Lyon, Kraft, & Steinberg, 2024)	5 فقرات

ثانياً. إجراءات ترجمة وتكييف الاستبانة:

نظراً لأن اللغة الفرنسية هي لغة التدريس الرسمية في جزر القمر، سيتم اتباع الإجراءات التالية:
الصياغة الأصلية: تُصاغ الاستبانة باللغة العربية الفصحى.
الترجمة إلى الفرنسية: يقوم مترجم خبير بترجمة الاستبانة إلى الفرنسية.
الترجمة العكسية: يقوم مترجم آخر بإعادة ترجمة النسخة الفرنسية إلى العربية للتحقق من تطابق المعاني.
التحكيم: تُعرض النسختان على لجنة من المحكمين المتخصصين لتقييم التكافؤ الدلالي واللغوي.
التكييف الثقافي: تُعرض النسخة الفرنسية على مجموعة من المعلمين القمريين للتأكد من ملاءمة الصياغة للسياق المحلي.

ثالثاً: المقابلات شبه المنظمة (المرحلة النوعية)

- سيتم إجراء مقابلات شبه منظمة مع 20-25 معلماً، بهدف:
- 1- فهم تجارب المعلمين المعاشة مع العدالة التنظيمية وخرق العقد النفسي.
 - 2- استكشاف دوافعهم للمشاركة في الإضرابات المتكررة.
 - 3- تفسير النتائج الكمية بشكل أعمق.

رابعاً: تحليل الوثائق الرسمية

- سيتم جمع وتحليل الوثائق الرسمية المتعلقة بالإضرابات، مثل:
- 1- تقارير النقابات التعليمية.
 - 2- بيانات وزارة التربية الوطنية.
 - 3- التواريخ الرسمية للإضرابات وعدد الأيام الضائعة.

7.9 الدراسة الاستطلاعية (Pilot Study)

للتأكد من صلاحية أداة الدراسة (الاستبانة) وملاءمتها لعينة الدراسة في جزر القمر، سيتم تنفيذ دراسة استطلاعية على عينة حجمها 30-40 معلماً ومعلمة، يتم اختيارهم من مجتمع الدراسة ولكن خارج العينة الأساسية.

8.9 أهداف الدراسة الاستطلاعية:

التحقق من وضوح صياغة فقرات الاستبانة (النسخة الفرنسية).

حساب معاملات الصدق الظاهري (Face Validity)

حساب معاملات الثبات باستخدام معادلة ألفا كرونباخ مع معيار قبول $\alpha \geq 0.70$.

تقدير الزمن اللازم لملء الاستبانة.

9.9 المتغيرات الدخيلة (الرقابية):

سيتم قياس (8) متغيرات رقابية والتحكم فيها إحصائياً:

سنوات الخبرة.

المؤهل العلمي.

الجزيرة.

المرحلة التعليمية.

الجنس.

الحالة الاقتصادية.

العضوية النقابية.

عدد الإضرابات السابقة (قبل 2023).

10.9 متغيرات الدراسة:

نوع المتغير	المتغير	الأبعاد
المستقل الأول	العدالة التنظيمية	توزيعية، إجرائية، تفاعلية
المستقل الثاني (الوسيط)	خرق العقد النفسي	أحادي البعد
التابع	تكرار الإضرابات	عدد المشاركات، الأيام الضائعة، الشدة
المعدل	فاعلية النقابة	4 أبعاد (حسب المقاييس المعتمدة)

10. فروض البحث:

1.10 الفرض الرئيس: توجد علاقة تأثيرية ذات دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية (بأبعادها الثلاثة: التوزيعية، الإجرائية، التفاعلية) وخرق العقد النفسي على تكرار الإضرابات لدى معلمي المراحل التعليمية الحكومية (الابتدائية، الإعدادية، الثانوية) بجزر القمر، مع دور معدل لفاعلية النقابة في هذه العلاقة.

2.10 الفروض الفرعية:

رمز الفرض	نص الفرض	الاتجاه	الأساس النظري والدراسات الداعمة
H ₁	توجد علاقة تأثيرية سلبية ذات دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية (بأبعادها الثلاثة) على تكرار الإضرابات لدى معلمي المراحل التعليمية الحكومية بجزر القمر.	عكسي (-)	نظرية التبادل الاجتماعي: العدالة تثبت علاقة التبادل، فتقل الاحتجاجات، دراسات: Gyimah (2024)؛ Wei & Feng (2019)؛ Kambasu (2022)
H _{1.1}	توجد علاقة تأثيرية سلبية ذات دلالة إحصائية للعدالة التوزيعية على تكرار الإضرابات.	عكسي (-)	Obiekwe et al. (2023)؛ Gyimah (2024)؛ Adams (1965)
H _{1.2}	توجد علاقة تأثيرية سلبية ذات دلالة إحصائية للعدالة الإجرائية على تكرار الإضرابات.	عكسي (-)	Thibaut & Walker (1975)؛ مركز التنمية السوري (2026)؛ Noh & Hebdon (2022)
H _{1.3}	توجد علاقة تأثيرية سلبية ذات دلالة إحصائية للعدالة التفاعلية على تكرار الإضرابات.	عكسي (-)	Rakowska (2025)؛ Bies & Moag (1986)؛ Sobhy (2024)
H ₂	توجد علاقة تأثيرية إيجابية ذات دلالة إحصائية لخرق العقد النفسي على تكرار الإضرابات لدى معلمي المراحل التعليمية الحكومية بجزر القمر.	طرد (+)	Aluko & Awah (2021)؛ Rousseau (1989, 1995)؛ Ogunjimi (2022)
H ₃	يتوسط خرق العقد النفسي (وساطة جزئية) العلاقة بين العدالة التنظيمية وتكرار الإضرابات لدى معلمي المراحل التعليمية الحكومية بجزر القمر.	وساطة جزئية	Wei & Feng (2019)؛ Morrison & Robinson (1997)؛ Parzefall & Coyle-Shapiro (2010)
H ₄	تعديل فاعلية النقابة (تعديل تفاعلي) العلاقة التأثيرية بين العدالة التنظيمية وخرق العقد النفسي وتكرار الإضرابات لدى معلمي المراحل التعليمية الحكومية بجزر القمر.	تعديل تفاعلي	Chambers-Ju؛ Rakowska (2025)؛ Chacko (1985)؛ Etchemendy & Lodola (2026)؛ (2024)

3.10 شرح اتجاهات الفروض

(H1) العدالة التنظيمية ← تكرار الإضرابات: العلاقة عكسية (-)

كلما زاد إدراك المعلمين للعدالة التنظيمية، قلّ تكرار الإضرابات. وكلما قلّ إدراكهم للعدالة، زاد تكرار الإضرابات. يُفسّر ذلك بأن العدالة التنظيمية العالية تثبت علاقة التبادل الاجتماعي وتولّد الرضا والالتزام، بينما انخفاضها يولد الإحباط والرغبة في الاحتجاج.

(H2) خرق العقد النفسي ← تكرار الإضرابات: العلاقة طردية (+)

كلما زاد إدراك المعلمين لخرق العقد النفسي، زاد تكرار الإضرابات. يُفسّر ذلك بأن خرق العقد النفسي يولّد مشاعر الغضب والخيانة والإحباط، ويدفع المعلمين للسعي لاستعادة التوازن عبر الإضراب. (H3) الوساطة الجزئية:

خرق العقد النفسي يتوسّط جزئياً العلاقة بين العدالة التنظيمية والإضرابات. أي أن انخفاض العدالة التنظيمية يؤدي إلى خرق العقد النفسي، وهذا الخرق يؤدي إلى الإضرابات (مسار غير مباشر). ولكن قد يكون هناك تأثير مباشر للعدالة التنظيمية على الإضرابات دون المرور بخرق العقد (مسار مباشر). وهذا يتوافق مع ما أثبتته دراسة Wei & Feng (2019).

(H4) التعديل التفاعلي:

فاعلية النقابة تعدل (تغير من قوة أو اتجاه) العلاقة بين العدالة التنظيمية وخرق العقد النفسي والإضرابات. هذا يعني أن تأثير العدالة التنظيمية وخرق العقد النفسي على الإضرابات يختلف باختلاف مستوى فاعلية النقابة (مرتفع/منخفض). نوع التعديل تفاعلي (Interactive)، أي أن فاعلية النقابة تتفاعل مع المتغيرات المستقلة لإنتاج تأثير مختلف على المتغير التابع.

11. الأساليب الإحصائية

الف رض	الاختبار الإحصائي	البرنامج	طريقة التفسير	معيار القبول
H1, H2	تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression)	SPSS	معامل الانحدار (β)، مستوى الدلالة (p-value)، معامل التحديد (R^2).	R^2 يُفسر نسبة التباين $p < 0.05$
H3	اختبار الوساطة باستخدام PROCESS Macro (Model 4)	SPSS + PROCESS	باستخدام أسلوب Bootstrapping عبر PROCESS Macro (Model 4)، وذلك من خلال سحب (5000) عينة معاد سحبها، وحساب فاصل الثقة (95%) للتأثير غير المباشر.	فاصل الثقة لا يشمل الصفر
H4	اختبار التفاعل باستخدام PROCESS Macro (Model 1)	SPSS + PROCESS	معامل التفاعل (β)، مستوى الدلالة (p-value)، رسم بياني للتفاعل عند قيم +1 و -1 انحراف معياري.	$p < 0.05$ ، ويُستخدم اختبار Johnson-Neyman لتحديد مناطق الدلالة

12. استراتيجية التعامل مع البيانات المفقودة:

نسبة الفقد	الإجراء
أقل من 5%	حذف الحالات (Listwise Deletion)
5% - 15%	استكمال متوسط المتغير (Mean Imputation)
أكثر من 15%	الاستكمال المتعدد (Multiple Imputation)

13. تحليل البيانات النوعية:

المنهج: الظاهراتي التفسيري (IPA)
طريقة التحليل: التحليل الموضوعي (Braun & Clarke (2006) وفق (6مراحل).
البرنامج: NVivo
تعزيز المصداقية: معايير. (Lincoln & Guba (1985).
التثليث: مقارنة النتائج النوعية مع الكمية والموضوعية.

14. التحديات اللوجستية ومعالجتها:

التحدي	الحل
تباعد الجزر الثلاث	التوزيع الإلكتروني للاستبانات
ضعف الإنترنت	غير متوقع (الإنترنت بحالة جيدة في جزر القمر)
صعوبة الوصول لبعض المناطق	الاستعانة بمساعدين ميدانيين
التمويل	التمويل الشخصي (ميزانية مقدرة بـ 1500 - 2000 دولار)

15. الحدود التي سيعترف بها الطالب:

الرقم	الحد	الأساس المنطقي
1	التصميم المقطعي (Cross-Sectional)	لا يسمح بإثبات السببية بشكل قاطع
2	الاعتماد على التقرير الذاتي (Self-Report)	قد يؤدي إلى تحيز الرغبة الاجتماعية أو تحيز الذاكرة
3	الخصوصية الثقافية للسياق القمري	قد لا تكون النتائج قابلة للتعميم على دول أخرى
4	الاقتصار على المدارس الحكومية	لا يشمل المدارس الخاصة
5	الاعتماد على التوزيع الإلكتروني	قد لا يشمل بعض المناطق (رغم جودة الإنترنت)
6	صعوبة الوصول إلى بعض المناطق النائية	قد تؤثر على تمثيلية العينة
7	استخدام مقاييس كيفية من سياقات أخرى	قد لا تعكس الخصائص الثقافية للسياق القمري بشكل كامل

16. الاعتبارات الأخلاقية:

الإجراء	التوضيح
الموافقة المؤسسية	من جامعة ميدأوشن ووزارة التربية الوطنية
الموافقة المستنيرة	من جميع المشاركين (خطياً)
السرية	استخدام رموز بدلاً من الأسماء
حق الانسحاب	في أي وقت دون عواقب
تدمير البيانات	بعد التفريغ والتحليل

17. الجدول الزمني المقترح:

المرحلة	النشاطات	المدة
التحضيرية	مراجعة الأدبيات، إعداد الإطار النظري، تصميم الأدوات	شهران
التصميم	الترجمة، التحكيم، الدراسة الاستطلاعية	شهر واحد
جمع البيانات الكمية	توزيع الاستبانات (400 معلم)	شهران
جمع البيانات النوعية	إجراء المقابلات (20-25 معلماً)	شهر واحد
التحليل	تحليل البيانات الكمية والنوعية	شهران
الكتابة	كتابة التقرير النهائي	شهران
المجموع	وع	10 أشهر

18. الإسهام النظري للبحث:

يقدم هذا البحث إسهامات نظرية متعددة في أدبيات العدالة التنظيمية، والعقد النفسي، والعلاقات الصناعية في التعليم، ويمكن تحديدها في أربعة محاور رئيسية:

1.18 تطوير نموذج نظري متكامل يربط بين أربعة متغيرات في سياق تعليمي واحد

تناولت الدراسات السابقة العلاقات بين العدالة التنظيمية وخرق العقد النفسي والسلوك الوظيفي بشكل منفصل أو في علاقات ثنائية محدودة (Wei & Feng، 2019؛ Faruk et al.، 2019؛ Chaudhary et al.، 2022)

إلا أن هذه الدراسات لم تجمع المتغيرات الأربعة (العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة، وخرق العقد النفسي، وتكرار الإضرابات، وفاعلية النقابة) في نموذج سببي واحد يفسر تحول المظالم الفردية إلى عمل احتجاجي جماعي. ويقدم هذا البحث نموذجاً نظرياً يجمع هذه المتغيرات في إطار نظرية التبادل الاجتماعي

(Blau، 1964؛ Cropanzano & Mitchell، 2005)

ويفترض أن:

العدالة التنظيمية تؤثر سلباً على تكرار الإضرابات (H1)

خرق العقد النفسي يؤثر إيجاباً على تكرار الإضرابات (H2)

خرق العقد النفسي يتوسط العلاقة بين العدالة التنظيمية والإضرابات (H3)

فاعلية النقابة تعدل هذه العلاقات (H4)

وهذا النموذج المتكامل يمثل إضافة نوعية للأدبيات، حيث يقدم فهماً شاملاً للآليات السببية الكامنة وراء تكرار الإضرابات التعليمية، بدلاً من الاقتصار على تفسيرات جزئية أو أحادية البعد.

2.11 توسيع نظرية العقد النفسي: من السلوك الفردي إلى السلوك الجماعي المنظم

ركزت الدراسات السابقة في تطبيق نظرية العقد النفسي على السلوك الفردي كمتغير تابع، مثل: النية لترك العمل (Wei & Feng، 2019؛ حيدر وناصر، 2016)، السلوك المنحرف الفردي (wei&feng, 2019; springer, 2024). الاستغراق الوظيفي (الأعمى وآخرون، 2023). الأداء الوظيفي (aluko&ogunjiimi, 2022). المواطنة التنظيمية (taaka, muweesi & kintu 2022).

في حين أن السلوك الجماعي المنظم – كالإضرابات المتكررة – لم يحظَ بالاهتمام نفسه في أدبيات العقد النفسي، رغم أن بعض الدراسات النوعية أشارت إليه بشكل وصفي (Awah، 2021؛ Kambasu، 2022؛ Sobhy، 2024).

ويوسع هذا البحث تطبيق نظرية العقد النفسي من خلال: اختبار قدرة خرق العقد النفسي على تفسير السلوك الجماعي (الإضرابات المتكررة) وليس فقط السلوك الفردي. اختبار التأثير التراكمي لخرق العقد النفسي (parzefall & coyle-shapiro, 2010) عبر دراسة تكرار الإضرابات كظاهرة تراكمية، وليس كحدث منفرد. تقديم أدلة كمية من سياق إفريقي-عربي تدعم هذا التوسع النظري، حيث أن معظم الأدلة السابقة جاءت من سياقات غربية أو آسيوية.

3.11 اختبار فاعلية النقابة كمتغير معدل بدلاً من دراستها كمتغير وصفي:

تناولت الدراسات السابقة دور النقابة في الإضرابات التعليمية بشكل وصفي أو سياقي، حيث اقتصر على:

- وصف العلاقة بين النقابات والإضرابات (Rakowska, 2025; Chamber-Ju, 2024)

- تحليل دور النقابة في سياقات سياسية محددة (Etchemendy & Lodola, 2026)

- دراسة العضوية النقابية كمتغير ديموغرافي (Gyimah, 2024; Lyon et al., 2024)

ولم تختبر أي دراسة سابقة – في حدود علم الباحث – فاعلية النقابة كمتغير معدل (Moderator) في العلاقة بين العدالة التنظيمية وخرق العقد النفسي وتكرار الإضرابات، رغم أن الأدبيات النظرية تشير إلى أن النقابات يمكن أن تلعب دوراً محورياً في:

تحويل المظالم الفردية إلى عمل جماعي (بالتعبئة والتنظيم)، أو احتواء المظالم عبر التفاوض والحلول البديلة، أو حماية الأعضاء من العقوبات، مما يغير من تكلفة المشاركة في الإضراب.

ويختبر هذا البحث فاعلية النقابة – بأبعادها المتعددة (القدرة التفاوضية، الشرعية، الديمقراطية الداخلية، التواصل والتعبئة، الحماية القانونية) – كمتغير معدل للعلاقة بين العدالة التنظيمية وخرق العقد النفسي وتكرار الإضرابات، وذلك باستخدام أسلوب تحليل التفاعل (PROCESS Macro Model 1 مع Bootstrapping)، مما يوفر أدلة كمية على كيف ومتى تؤثر النقابات في تحويل المظالم التنظيمية إلى سلوك احتجاجي جماعي.

4.11 إثراء الأدبيات الإفريقية والعربية من خلال تقديم أدلة من سياق غير مدروس (جزر القمر)

تخلو الساحة البحثية تماماً – في حدود علم الباحث – من أي دراسة تناولت هذه المتغيرات في السياق القمري الفريد، والذي يتسم بخصائص تميزه عن غيره من السياقات العربية والإفريقية:

الخاصية	الدلالة البحثية
الطبيعة الجزرية (ثلاث جزر متباعدة: انجازيجا، أنجوان، موهيلي)	تخلق تحديات لوجستية وإدارية فريدة في تطبيق السياسات التعليمية وتنظيم العمل النقابي
النظام التعليمي الهجين (فرنسي-عربي-إسلامي)	ينتج عنه خصوصية في ثقافة العمل التنظيمي والعلاقة مع الإدارة
حداثة النقابات التعليمية وضعف الخبرة التفاوضية	يجعل من جزر القمر حالة فريدة لاختبار دور النقابات في تحويل المظالم إلى إضرابات
الواقع الاقتصادي الصعب (انخفاض الأجور، تأخر الرواتب، نقص الموارد)	يعكس واقعاً مشابهاً للعديد من الدول الإفريقية، لكن في سياق جزري صغير
ارتفاع معدلات التسرب المدرسي (35% فقط ينتقلون إلى الثانوية)	يضع ضغطاً إضافياً على المعلمين ويزيد من شعورهم بالإحباط

ويضيف هذا البحث أدلة تجريبية كمية ونوعية من هذا السياق غير المدروس، مما يساهم في:

- اختبار مدى قابلية تعميم النظريات العالمية (كالعدالة التنظيمية والعقد النفسي) على السياقات الجزرية الصغيرة النامية.
- تقديم بيانات مقارنة تسمح للباحثين مستقبلاً بإجراء دراسات مقارنة بين جزر القمر ودول إفريقية أو عربية أخرى.
- سد الفجوة الجغرافية في أدبيات إضرابات المعلمين، والتي ركزت غالباً على السياقات الغربية (أمريكا، كندا، أوروبا) أو السياقات الإفريقية الكبرى (نيجيريا، أوغندا، غانا، جنوب أفريقيا).

- Aluko, T. A., & Ogunjimi, J. O. (2022). Psychological contract breach and organizational commitment among academic staff in Nigerian universities. *Journal of Education and Practice*, 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. *International Journal of Social Sciences*, 7(2), 112-128.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
- Broken Chalk. (2023). *The state of education in Comoros: A human rights perspective*. Report submitted to the UN Human Rights Council.
- Chacko, T. I. (1985). Member perceptions of union effectiveness: A multidimensional approach. *Journal of Labor Research*, 6(2), 169-179.
- Chambers-Ju, C. (2024). Teacher unions and the politics of education in Latin America. *Comparative Education Review*, 68(2), 189-210.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>
- Conway, N., & Briner, R. B. (2005). *Understanding psychological contracts at work: A critical evaluation of theory and research*. Oxford: Oxford University Press.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Edwards, P. K. (1986). *Conflict at work: A materialist analysis of workplace relations*. Oxford: Blackwell.

- Faruk, M. O., Adebayo, O. A., & Oluwaseun, T. (2019). Organizational justice and psychological contract breach in Nigerian universities. *Journal of Educational Administration*, 57(3), 245-262.
- Folger, R., & Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Gindin, J., Casco, L., & Becher, P. (2025). Teacher labour regimes and strikes in Latin America. *Globalisation, Societies and Education*, 23(1), 45-67.
- Gordon, M. E., Philpot, J. W., Burt, R. E., Thompson, C. A., & Spiller, W. E. (1980). Commitment to the union: Development of a measure and an examination of its correlates. *Journal of Applied Psychology*, 65(4), 479-499.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432. <https://doi.org/10.1177/014920639001600208>
- Gyimah, E. (2024). Teacher strikes in Ghana: Causes and consequences. *Journal of African Education*, 12(1), 45-68.
- Hyman, R. (1975). *Industrial relations: A Marxist introduction*. London: Macmillan.
- ILO. (2024). *World employment and social outlook: Trends 2024*. Geneva: International Labour Organization.
- Kelly, J. (1998). *Rethinking industrial relations: Mobilisation, collectivism and long waves*. London: Routledge.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Longmuir, F. (2026). Mid-career teacher attrition in Australia: The role of workload and morale. *Teaching and Teacher Education*, 112, 103-118.

- Lyon, M., Kraft, M. A., & Steinberg, M. P. (2024). The effects of teacher strikes on compensation, working conditions, and productivity. *CALDER Working Paper No. 334-0226*.
- Martin, J. E., & Sinclair, R. R. (2001). A multiple motive perspective on strike propensities. *Journal of Organizational Behavior*, 22(4), 387-407. <https://doi.org/10.1002/job.93>
- McAdam, D. (1982). *Political process and the development of black insurgency, 1930-1970*. Chicago: University of Chicago Press.
- Morrison, E. W., & Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22(1), 226-256. <https://doi.org/10.5465/amr.1997.9707180265>
- Namusoke, S., Birevu, J., & Kintu, M. (2024). Psychological contract breach and employee outcomes in Ugandan public schools. *Journal of Public Administration and Development*, 16(2), 78-95.
- Noh, S. C., & Hebdon, R. (2022). Unbundling workplace conflict: Exploring the relationship between grievances and non-strike industrial actions and the moderating effect of voice mechanisms. *Journal of Industrial Relations*, 65(1), 22-43. <https://doi.org/10.1177/00221856221099788>
- Nwachukwu, C., & Okeke, C. (2025). ASUU strikes in Nigeria: A historical analysis. *Journal of African Higher Education*, 12(3), 145-168.
- Obiekwe, O., Eze, T., & Nwosu, O. (2023). Students' perceptions of teachers' strikes in Nigerian universities. *Journal of Educational Research*, 45(2), 78-95.
- Özyavaş, A., & Tarım, M. (2026). Perceived union effectiveness in healthcare: A validation study. *Journal of Industrial Relations*, 68(1), 112-128.
- Rakowska, K. (2025). Conflict and demobilisation: Lessons on legitimacy and associational power from Poland's 2019 teachers' strike. *Globalisation, Societies and Education*, 23(1), 259-279. <https://doi.org/10.1080/14767724.2024.2305214>
- Robinson, S. L., & Morrison, E. W. (2000). The development of psychological contract breach and violation: A longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 21(5), 525-546.

- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121-139. <https://doi.org/10.1007/BF01384942>
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Segbenya, M., Addo, P., & Ampofo, E. (2024). Economic and non-economic factors influencing strikes in colleges of education in Ghana. *Journal of Education and Work*, 37(2), 112-135.
- Springer, A. (2024). Power restoration and deviant behavior in organizations: A social exchange perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 45(3), 412-430.
- Tarrow, S. (1994). *Power in movement: Social movements, collective action and politics*. Cambridge: Cambridge University Press.
- UNESCO. (2024). *Global report on teachers: Addressing the global teacher shortage*. Paris: UNESCO Publishing.
- Wei, L., & Feng, J. (2019). Organizational justice and teacher deviant behavior: The mediating role of psychological contract breach. *Chinese Education & Society*, 52(3-4), 245-266.



Thank You