مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية

اسم المقال: "العدالة التوزيعية ودورها كمتغير معدل على العلاقة بين سياسيات الترقية في الوزارات الفلسطينية ونية ترك الموظفين العمل فيها"
اسم الكاتب: حسين عبد القادر، عبد اللطيف ابو عودة، مروان علاونه
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/9383
تاريخ الاسترداد: 2026/11/01 16:33 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

جامعة الشارقة
UNIVERSITY OF SHARJAH

مجلة جامعة الشارقة

مجلة علمية محكمة

للعلوم الإنسانية والاجتماعية



المجلد 21، العدد 3
ربيع الأول 1445هـ / سبتمبر 2024م

الترقيم الدولي المعياري للدوريات 1996-2339

سبتمبر 2024م **مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية** المجلد 21 العدد 3
https//:doi.org/10.36394/jhss/21/3/16

"العدالة التوزيعية ودورها كمتغير معدل على العلاقة بين سياسيات الترقية في الوزارات الفلسطينية ونية ترك الموظفين العمل فيها"

حسين عبد القادر[1]

عبد اللطيف ابو عودة[2]

مروان علاونه[3]

تاريخ الاستلام: 2023-03-02 **تاريخ القبول: 28-07-2023**

ملخص البحث:

هدفت الدراسة التعرف إلى العدالة التوزيعية ودورها كمتغير معدل على العلاقة بين سياسيات الترقية في الوزارات الفلسطينية ونية ترك العمل لدى الموظفين فيها، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبانة لجمع البيانات الأولية من مجتمع الدراسة الذي تكون من موظفي دوائر وزارات دولة فلسطين في محافظتي القدس وأريحا والبالغ عددهم (322) أخذت منهم عينة عشوائية بلغت (175). وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان أهمها: وجود دور إيجابي للعدالة التنظيمية التوزيعية في خفض نية ترك العمل، وأنه يوجد علاقة عكسية بين سياسات الترقية في الوزارات الفلسطيني وبين نية الموظفين ترك العمل فيها، وأن المستوى العام لواقع العدالة التوزيعية في الوزارات الفلسطينية ولسياسات الترقية والدرجة الكلية لمستوى نية ترك العمل لدى موظفي الوزارات الفلسطيني جاءت بدرجة متوسطة. وأن الدرجة الكلية لمستوى نية ترك العمل لدى موظفي الوزارات الفلسطيني جاءت بدرجة متوسطة، مما يدلل على وجود رغبة لدى الموظفين بترك العمل في الوزارات لو أُتيحت لهم فرص عمل أخرى تتناسب مع مؤهلاتهم وتمنحهم حياة اجتماعية أفضل.

الكلمات الدالة: العدالة التنظيمية، الترقية، سياسات الترقية، نية ترك العمل.

(1) كلية العلوم الإنسانية - جامعة الاستقلال (أريحا – فلسطين)
husain@pass.ps

(2) كلية العلوم الإنسانية - جامعة الاستقلال (أريحا – فلسطين)

(3) كلية العلوم الإنسانية - جامعة الاستقلال (أريحا – فلسطين)

1.1 المقدمة: Introduction

يُعد الاهتمام بالعنصر البشري من أولويات المنظمات؛ إذ تعتمد هذه المنظمات في نجاحها على كفاءة الكادر البشري، لذلك فإنها تحرص على توفير بيئة وحاضنة مناسبة لتمكين وتطوير كادرها وتنميته والحفاظ عليه. وفي القطاع العام تتضاعف هذه المسؤولية، وتكبر التحديات مع اتساع حجم الخدمات التي تقدمها هذه المؤسسات ومع التزايد الدرامتيكي لمتطلبات واحتياجات المواطنين، خاصة مع مقارنة الخدمات التي تقدمها المؤسسات العامة مع تلك التي تقدمها المؤسسات الخاصة، ولربما في عالمنا اليوم ذهبت المقارنة بما هو أبعد من ذلك، بمقارنة الخدمات التي تقدمها الدولة مع الخدمات التي تقدمها دول أخرى. وهذا جعل من مؤسسات القطاع العام أمام تحدٍ كبير في رفع مستوى جودة خدماته، وهو ما يتطلب السعي الحقيقي للاهتمام بالعنصر البشري الذي يشكل اساساً لكافة العمليات التي تنفذها هذه المنظمات. وللوصول إلى مستوى جيد أو مرتفع من الأداء، كان لا بد من البحث في متطلبات ودوافع واهتمامات الموظفين، في سبيل الاحتفاظ بهم وتأهيلهم وتدريبهم وتهيئتهم لشغل مواقع وتنفيذ مهام مختلفة. (بن دحو، وسهيل، 2017)

في فلسطين، حيث الوضع السياسي والأمني والاقتصادي الصعب المترتب على وجود الاحتلال وعوامل أخرى مثل الازمات الاقتصادية والصحية، فإن المنظمات في فلسطين، وخاصة القطاع العام يواجه تحديات جمة، شكلت بمجملها بيئة عمل تفتقر إلى الدوافع الكافية لسلوك الأفراد الايجابية، مما أثر على فاعلية وأداء هذه المنظمات وسولكيات ومواقف موظفيها، فيما أن نية ترك العمل لدى الموظفين تتنبأ بدوارن العمل الفعلي. لذلك تعد دراسة نوايا ترك العمل أكثر أهمية من دراسة معدل الدوران الفعلي خاصة وأن نسبة نية ترك العمل غالباً ما تكون مؤشر للدوران الفعلي، غير أن قياسها يعد أسهل من الوصول إلى الموظفين الذين تركوا وظائفهم بالفعل للتأكد من سبب تركهم لعملهم. (عمورة، 2014)

من الناحية الأخرى، إن غياب السياسات الواضحة والموحدة التي تتعلق بالترقية وآلية تطبيقها، وعدم وجود معايير واضحة تضمن عملية تطوير الموظفين وتأهيلهم واعادة توزيعهم بما يضمن تحقيق المهام الموكلة إليهم بفعالية، ضمن آلية عادلة في التوزيع، قد تخلق لدى الموظفين شعور بعدم الرضا. وهو ما يدفع الموظفين لعدم الالتزام أو يولد لديهم نية في ترك العمل؛ ومن ثَمَّ تتحمل المنظمة الكثير من الجوانب السلبية الناجمة عن هذه المواقف وأهمها دوران العمل السلوك الأكثر ارتباطاً بنية ترك العمل، أو على أقل تقدير خفض مستوى الأداء وارتفاع السخط الوظيفي وسلوكيات سلبية أخرى في مكان العمل. وهنا تكمن أهمية الدراسة، فيما إذا كان للعدالة التنظيمية التوزيعية دور معدل على العلاقة بين سياسيات الترقية في الوزارات الفلسطينية ونية ترك الموظفين العمل فيها، أي

كلما كانت نسبة إدراك العدالة التنظيمية أعلى كان لسياسات الترقية أثر أكبر في الحد من مستوى نية ترك العمل لدى موظفي القطاع العام.

2.1 مشكلة الدراسة: The problem of study

تُعد العدالة التنظيمية في بيئة العمل من أهم الأمور التي يجب أن تسعى لها إدارة المنظمات لما لها من تأثير على إنتاجية الموظفين واتجاهاتهم نحو وظائفهم والتي تشتمل على الرضا ونوايا ترك العمل والالتزام التنظيمي؛ إذ تؤدي العدالة التنظيمية التوزيعية دوراً هاماً في نجاح المنظمات واستمرارية عملها، وتؤثر في سلوكيات الموظفين وتنشر روح العدالة بينهم في كل الجوانب التي تنال رضاهم مثل التعيين والتحفيز والترقية والتقييم، مما يؤثر في ردم الفجوة بين أهداف المنظمة وأهداف موظفيها، ويعزز الثقة المتبادلة بين الموظفين ويدفعهم إلى الانجاز والتميز في عملهم. (معدن، و وفاء، 2019)

يعتبر موضوع النية في ترك العمل من المواضيع الهامة التي تُشغل بال الكثيرين من أصحاب القرار في الإدارات العليا بالمنظمات، وذلك لما يسببه ترك العمل من نتائج وأضرار سلبية تهدد حياة المنظمة والموظف على حد سواء، ولأسباب كثيرة قد تؤدي بالموظفين إلى التفكير بترك وظائفهم في المنظمات التي يعملون فيها، لذلك على الإدارة الواعية أن تفكر ملياً في تلك الأسباب ومنها ضغوط العمل والعدالة التنظيمية بين الموظفين والحوافز المعنوية والمادية. (الحميدي وآخرون، 2018)

بالرغم من عدم وجود إحصائيات واضحة حول نسب الدوران الفعلي في القطاع العام في فلسطين، فإن نتائج الدراسات في هذا الشأن تشير إلى نسبة دوران عمل عالية في مؤسسات القطاع العام في فلسطين (الطوري،2020). ناهيك عن أن نسب لالتزام الموظفين العالية بوظائفهم، لا تعبر عن رضاهم وانتماءهم لعملهم ووقد يرتبط الامر بعدم وجود بدائل إلا أن تلك المؤسسات تواجه عدة مشكلات إدارية مرتبطة بالموظفين منها مستويات الانتاجية، والأداء، والرضا الوظيفي وكذلك التغيب عن العمل، وقد تكون هذه المشكلات ناتجة عن عدة أسباب تناولتها الدراسات السابقةً، منها نمط القيادة وسوء الادارة وضعف الثقافة التنظيمية (Li, Y., Sawhney, R., & Tortorella, G ,2019). وفي فلسطين، قد يرتبط الوضع بالوضع السياسي والأمني المترتب على وجود الاحتلال، والازمات السياسية والمالية المتلاحقة وغيرها من الاسباب (Abuowda,2015)، إلا أنه لم يتم ايلاء تكوين الاتجاهات والمواقف الزخم الذي يستحق، كونها المكون الأساس في تشكيل السلوك. ولذلك تجد الباحثين مهتمين بقياس المواقف قبل السلوك لما له من أثر و دلالات على مستوى توقع السلوك (Kreitner & Kinicki, 2013). استناداً إلى نظرية الانصاف، الموظف ينظر بعين الاهتمام إلى المقابل المادي والمعنوي الذي يحصل عليه اسوة بنظيره في مؤسسته

سواء كانت محلية خاصة او عامة أو حتى إذا كانت في دولة أخرى، ومن ثَمَّ يشكل ذلك مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي القطاع العام نحو وضعهم ومكانتهم الوظيفية والمقابل الذي يحصولون عليه، وهذا بدوره ينعكس على أداء وانتاجية وانتماء والتزام الموظف.

تُعد سياسات الترقية في الخدمة المدنية، العملية التي توفر الفرصة للموظف الانتقال إلى مستويات أعلى في الجهاز التنظيمي وضمن معايير تحددها الأنظمة والقوانين المعمول بها. والتي تشكل أحد أهم الموضوعات التي يوليها الكثيرين من الموظفين اهتماماً بالغاً، لما لها من أثر معنوي ومادي في تحفيز الموظفين ورفع قدراتهم وأدائهم. ومع ذلك نجد أن هناك إهتمام في سياسة وآلية الترقية عند الوزارات الفلسطينية، والى أي مدى تتحقق الشفافية في هذه السياسة وإجراءات تنفيذها، ومدى إدراك الموظفين لهذه السياسات والإجراءات، ومدى تحقيق العدالة التوزيعية والمساواة بين جميع الموظفين، وهل يمثل مستوى إدراك الموظفين لسياسات وإجراءات الترقية في وزاراتهم على مستوى تفكيرهم تجاه ترك العمل، لمعرفة واقع العدالة التوزيعية في الوزارات الفلسطينية، ودوره المعدل على العلاقة بين سياسات الترقية ومستوى نية ترك العمل لدى موظفي الوزارات الفلسطينية.

ومما تقدم فإن مشكلة الدراسة تتمحور حول الإجابة عن التساؤل الرئيس الآتي "ما دور العدالة التوزيعية كمتغير معدل على العلاقة بين سياسيات الترقية في الوزارات الفلسطينية ونية ترك الموظفين العمل فيها؟"

وينبثق عن التساؤل الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

1. هل يوجد دور بين سياسات الترقية في الوزارات الفلسطينية ونية الموظفين ترك العمل فيها؟
2. هل يوجد دور للعدالة التنظيمية التوزيعية في نية ترك العمل في الوزارات الفلسطينية؟
3. هل يوجد دور العدالة التنظيمية التوزيعية كمتغير معدل على العلاقة بين سياسيات الترقية في الوزارات الفلسطينية ونية ترك الموظفين العمل فيها؟

3.1 أهداف الدراسة: Research Objectives

1. معرفة إذا ما كان يوجد دور للعدالة التنظيمية التوزيعية في سياسات الترقية بالوزارات الفلسطينية.
2. التعرف إلى دور سياسات الترقية بالوزارات الفلسطينية ونية الموظفين ترك العمل فيها .

3. معرفة علاقة الارتباط بين دور العدالة التنظيمية التوزيعية كمتغير معدل على العلاقة بين سياسيات الترقية في الوزارات الفلسطينية ونية ترك الموظفين العمل فيها.

4.1 أهمية الدراسة: The importance of study:

تنبثق أهمية الدراسة من الناحية العلمية بأنها تتناول أحد أهم المواضيع الحديثة في مجال الإدارة، لما لموضوع نية ترك العمل من أثر كبير على كثير من المخرجات المتعلقة بالمنظمات وأهمها دوران العمل وأن ربط أحد أكثر العوامل المؤثرة على خلق النية لترك العمل لدى العاملين وهو سياسات الترقية والية تطبيقها. وتكمن أيضاً أهمية الدراسة في دراسة دور العدالة التنظيمية التوزيعية كمتغير معدل على العلاقة بين سياسيات الترقية في الوزارات الفلسطينية ونية ترك الموظفين العمل فيها، حيث لم يسبق دراستها على حد علم الباحثين، فإن مخرجات الدراسة قد تكون مفيدة للباحثين في مجال السلوك التنظيمي لإجراء البحوث الهادفة للتعرف إلى المواقف قبل السلوك وصولاً إلى نماذج إدارية ايجابية تعالج المشكلات قبل وقوعها.

أما من الناحية التطبيقية فإن أهمية الدراسة تتجلى في أنها تتناول إحدى أهم القطاعات ألا وهو القطاع العام في الدولة، والذي يعاني من عدم وجود سياسات واضحة وموحدة تتعلق بالترقية وآلية تطبيقها، وعدم وجود معايير واضحة تضمن تطبيق العدالة التنظيمية التوزيعية قد تكون خلقت عند العاملين فيها عدم شعور بالرضا. والقطاع العام يلعب دوراً مهماً من الناحية الاقتصادية والاجتماعية وله الأثر الأكبر على الرضا الوظيفي من خلال الاهتمام بالترقيات للموظفين وعدم تركهم لوظائفهم، إن نتائج الدراسة وتوصياتها قد تسهم في سد هذه الفجوة، وتثير اهتمام إدارة المؤسسات العامة لضرورة العمل على مراجعة سياسات الترقية لديها ووضع أسس تضمن العدالة التنظيمية التوزيعية في تطبيقها.

2. الإطار النظري The theoretical framework

2-1 الترقية الوظيفية: Job Promotion

تعرف الترقية على أنها: "تعيين الموظف في درجة مالية أعلى من درجته، كما يندرج في مدلولها وينطوي في معناها تعيين الموظف في وظيفة أعلى بحكم طبيعة الوظيفة التي يشغلها في مدارج السلم الإداري". (العتري، 2007)، كما عرفها آخرون على أن مفهومها يرتبط بتقييم أداء الموظف أثناء مساره المهني، وهو تقييم دوري ومستمر يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية وفقا لمناهج ملائمة غالباً ما تؤدي إلى الترقية في الدرجة وفي الرتبة أو إلى منح امتيازات مرتبطة بالمردودية وتحسين الأداء (مقدم، 2010). وعليه، يمكن

تعريف الترقية بأنها "حصول الموظف على درجة وظيفية أعلى من وظيفته الحالية على الهيكل التنظيمي للمؤسسة، نتيجة لأدائه المميز أثناء تقديم واجباته الوظيفية بكفاءة وفاعلية وإستحقاقه لها".

2-2 أهداف الترقية: The Promotion Goals

يوجد عدد من الأهداف المادية والمعنوية التي تعمل المنظمة على تحقيقها من خلال الترقية، ومن أهم هذه الأهداف الآتي: (الخضر، 2012، 3)

1. تعد الترقية من أهم الحوافز المادية والمعنوية التي تشجع الأفراد على التفاني في العمل، والسعي نحو تحسين وزيادة الإنتاج عن طريق المبادأة والابتكار.
2. الترقية تساعد على تحقيق الانتماء للعمل، ودعم الاستقرار الوظيفي بالمنظمة، وذلك عن طريق الاحتفاظ بالموظفين من ذوي الخبرة والكفاءة، وتشجع على جذب الكفاءات المتميزة للعمل للمنظمة.
3. الترقية تقوي الروابط بين الإدارة والموظفين وتدعم العلاقات الإنسانية بين الأفراد مما يساعد على تحقيق قدر من الأمن الوظيفي.
4. الترقية تهيئ فرص المنافسة بين الأفراد وتحفيزهم وتدفعهم إلى المثابرة وبذل الجهد للحصول عليها.
5. إخصاب مناخ التجديد والإبداع والابتكار، علماً بان هذه العناصر ذات أثر كبير في تميز الأفراد وفوزهم بالترقية قبل وصفائهم الذين لا يملكون هذه القدرات.
6. إعداد القادة الإداريين للمنظمة، إذ أن المعايير الموضوعية للترقية تجعل أكثر الموظفين قدرة وتحملاً للمسئولية المورد الأساسي لشغل الوظائف القيادية.
7. ترغيب الأفراد ذوي المؤهلات والقدرات المتميزة للالتحاق بالمنظمة، اطمئناناً لمستقبلهم الوظيفي وترقيتهم في ضوء معايير موضوعية وعادلة للوظائف الأعلى في السلم الوظيفي.

3-2 نية ترك العمل: Intention To Leave Work

تعد نية ترك العمل عن رغبة مستقبلية بترك العمل طوعياً، فقد عرف Ipek، (2007) نية ترك العمل بأنها احتمال ذاتي أو متوقع بأن العامل سيغادر المنظمة في وقت ما في المستقبل، وتتشكل هذه النية بتأثير مجموعة من العوامل الفردية والتنظيمية والبيئية التي

تتفاعل مع بعضها بعضا؛ ليصار إلى النية بترك العمل. ويرى Carlson (2009) أن نية ترك العمل غالباً ما تتأثر بعوامل مثل الهوية التنظيمية، والشهرة، ونية حقيقية لترك العمل الحالي، والرضا الوظيفي. كما تعرف نوايا ترك العمل بأنها سلوك مخطط يبدأ بالتفكير بترك الوظيفة وينتهي بقصة داعي لمغادرة المنظمة في نقطة زمنية غير محددة في المستقبل، أي إنها خطوات منطقية مدروسة تبدأ بعد الشعور بعدم الرضا وتستهدف الخروج الفعلي من عضوية المنظمة (العطوي، 2012). وعرف Colle، (2006) النية في ترك العمل بأنها أحد الاتجاهات التي تقود إلى الانقطاع في الانتماء إلى نظام اجتماعي ما بمبادرة حصرية وشخصية من العامل. ومن ثَمَّ، يمكن تعريف النية لترك العمل بأنها "شعور الموظف بعدم الرضا عن مكانته الوظيفية الحالية في المنظمة وأنه يستحق رتبة تنظيمية أعلى قد لا تتوافر له في منظمته فيفكر في تركها والبحث عن وظيفة تلائم مؤهلاته وخبراته"

أشارت أدبيات الدراسة الخاصة بظاهرة النية في ترك العمل بأن أسباب النية في ترك العمل متعددة ومتنوعة بتعدد الأفراد والمنظمات والمجتمعات، وهي في أغلبها تتمثل في عوامل بيئة العمل وعوامل تنظيمية منها: الأجور والمرتبات، تصميم ومحتوى الوظيفة، مستوى المركزية في العمل، العلاقات والاتصالات بالمنظمة، فرص التقدم والتطوير المهني، الحوافز المادية والمعنوية، الشعور بالأمان في العمل، أسلوب القيادة الإدارية المتبع في المنظمة، والرضا الوظيفي (بن اسماعيلي، 2017، 74 - 78)

4-2 العدالة التنظيمية: Organizational Justice

عُرفت العدالة التنظيمية بأنها "درجة تحقيق المساواة والنزاهة في الحقوق والواجبات التي تعبر عن علاقة الفرد بالمنظمة، وتجسد فكرة العدالة مبدأ تحقيق الالتزامات من الموظفين تجاه المنظمة التي يعملون فيها، وتأكيد الثقة التنظيمية المطلوبة بين الطرفين (دراوشه، 2017). وأيضا عرفت بأنها "العدالة المدركة من قبل الأفراد للتبادلات (المدخلات والمخرجات) التي تنشأ عن العلاقة السائدة في المنظمة والتي تتضمن علاقات الموظف مع مدرائه والموظفين وزملائه بنفس رتبة العمل وبعلاقته مع منظمته كنظام اجتماعي (أبو تايه،2012). كما أشار العطوي (2012) أن العدالة التنظيمية تعبر عن علاقة الفرد بالمنظمة، وتجسد مبدأ تحقيق الالتزامات من قبل الموظفين تجاه المنظمة التي يعملون فيها، وتعمل على تعزيز الثقة بين المنظمة والأفراد. هذه الفكرة استمدت اتجاهها من نظرية الانصاف لآدمز" الذي رأى أن المحدد الرئيسي لجهود العامل وأدائه والرضا عنه هو درجة العدالة أو عدم العدالة. (جقيدل، 2014). **تنقسم العدالة التنظيمية إلى عنصرين هما:**

أولاً- العدالة الاجرائية، وهي مدى إلمام الموظفين بالعمليات والاستراتيجيات والإجراءات والآليات التي تتبعها المنظمة، واحساسه بعدالتها عندما يرتبط الامر بتطبيقها عليهم، بما في ذلك شعورهم بالاحترام والثقة ولمس اهتمام المنظمة والمديرين بقضاياهم واحتياجاتهم (شما والشرمان، 2019)

ثانياً- العدالة التوزيعية، وهي التي تعبر عن "عدالة المخرجات التي يحصل عليها الموظف أي أنها تتعلق بعدالة توزيع المكافآت، وهذه العدالة ترتبط بالنتائج أو المخرجات التي يحصل عليها الفرد من وظيفته، وخاصة مخرجات توزيع الأجور أو المزايا العينية أو الترقيات، ويتحقق إحساس العاملين بعدالة التوزيع في المنظمة عندما يشعر الفرد أن ما حصل عليه من مكافآت يتناسب مع ما بذل من جهد مقارنة مع جهود زملائه" (خرموش, 2014, 49).

5-2 الدراسات السابقة: Previous Studies

هدفت دراسة لادمي (2021) إلى معرفة دور العدالة التوزيعية في تكريس المواطنة لدى سكان الجنوب الكبير بالجزائر، وقد توصلت الدراسة إلى ان العدالة التوزيعية ترتبط بالمواطنة في الدولة الحديثة بعلاقة طردية، فكلما تحققت العدالة التوزيعية وشملت دائرة أوسع من السكان تكرست مواطنيتهم من خلالها بشكل أكبر وتعمقت وطنيتهم وانتمائهم لذلك البلد، وأن الحكومات الجزائرية المتتابعة تسعى إلى تحقيق العدالة التوزيعية بين افراد المجتمع الجزائري عن طريق تحسين المستوى المعيشي للسكان في تلك المنطقة من خلال تحقيق التنمية على اكثر من صعيد وخاصة التعليم والصحة

وهدفت دراسة (الطبطبائي، 2021) التعرف إلى مستوى العدالة التنظيمية في إدارة رعاية المسنين بدولة الكويت من وجهة نظر الموظفين الكويتيين، ومستوى التفاؤل لدى أفراد عينة الدراسة وأثر بعض المتغيرات على ذلك والعلاقة بين العدالة التنظيمية والتفاؤل، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات من مجتمع الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى ان مستوى العدالة التنظيمية ككل وجميع أبعادها متوسطة في إدارة رعاية المسنين، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق حول العدالة التنظيمية ككل وجميع أبعادها تعزى لمتغير المؤهل العلمي والعمر، وعدم وجود فروق حول العدالة التوزيعية والاجرائية تعزى لمتغير محافظة مركز العمل

وقد أجرى مفتاح (2019) دراسة هدفت لمعرفة نظام الترقية في الوظيفة العمومية الجزائرية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي في دراسته، وتوصلت الدراسة إلى ان الوظيفة العامة هي الوسيلة القانونية لتنفيذ السياسة العامة للدولة، وقد ارست الدولة قواعد عامة لنظام الترقية ووضعت له نظام موضوعي وشفاف يعتمد على المساهمة في تقلد المناصب

ومكرس في الدستور للترقية بكل أشكالها يعتمد على أساس مهنة الوظيفة وديمومتها، وإن الدولة تراعي في ذلك الاختصاصات والتقسيمات ودرجات الوظيفة في ترتيبها مع اعطاء الموظف حيز من الحرية لإبراز قدراته ومؤهلاته بالتحفيز الكامل المادي والمعنوي، وبين بان الترقية لها أثر معنوي وبليغ في الحياة المهنية للموظفين من جهة كما يكون أثرها على الإدارة العمومية بالمنظمة في الرفع في الانتاجية والشغور، كما أظهرت النتائج وجود تغيرات قانونية وعدم فهم النصوص في بعض الحالات من قبل موظفين غير مؤهلين لإجراء عملية الترقية، وذلك لأن نظام الترقية في حقيقته تم إدخال عليه تعديلات واصلاحات عديدة تتماشى مع تطور الدولة. وإن الامتيازات المخولة للموظف يجب ألا تنحصر في الجانب المالي فحسب بل امتد مجالها إلى الجانب الاجتماعي وكذلك الحماية القانونية وذلك لكسب رضا الموظف ومن ثَمَّ تحقق الإدارة رغبتها في تحسين إنتاجها

فيما هدفت دراسة فرطاس (2017) إلى معرفة إذا كانت هناك علاقة بين الشعور بالعدالة التنظيمية ومستوى الصحة النفسية وأبعاد العدالة التنظيمية وأبعاد الصحة النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وطبقت أداة الدراسة على عينة مكونة من 184 من معلمي المرحلة الابتدائية، وتوصلت الدراسة إلى: مستوى العدالة التنظيمية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة عنابة متوسط، ولا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالعدالة التنظيمية ومستوى الصحة النفسية لدى معلمي المرحلة الابتدائية، كما لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالعدالة التوزيعية وأبعاد الصحة النفسية. وأنه توجد علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالعدالة التوزيعية وبعد الشعور بالكفاءة والثقة النفسية

وهدفت دراسة دراوشه (2017) إلى الكشف عن تقدير درجة ممارسة العدالة التنظيمية في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالثقة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. تكونت عينة الدراسة من (378) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، وللتحقق من أهداف الدراسة تم بناء استبانة مكونة من (32) فقرة. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن مستوى العدالة التنظيمية جاء بدرجة متوسطة، بينما جاء مستوى الثقة التنظيمية بدرجة مرتفعة. وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة على درجة العدالة التنظيمية يعزى لمتغيرات: نوع الجامعة، وجاء الفروق لصالح الجامعات الحكومية. ولمتغير الرتبة الأكاديمية، وجاءت الفروق لصالح رتبة أستاذ، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس. كما كشفت نتائج الدراسة المتعلقة بالثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير نوع الجامعة، أو الرتبة الأكاديمية، أو الجنس. وأظهرت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة موجبة وذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية

فيما هدفت دراسة بن دحو وسهيل (2017) إلى الكشف عن مستوى إدراك الموظف للعدالة التنظيمية داخل المدرسة ومدى ولائه لها، مع تحديد قوة العلاقة التي تربط بين أبعاد العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي. للتأكد من صحة الفرضيات قام الباحثان بإجراء دراسة ميدانية على عينة من الموظفين بالمدرسة الوطنية للجمارك بوهران؛ إذ قدرت ب (45) موظفا من إناث وذكور. طبق مقياس العدالة التنظيمية .وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى إدراك موظفي المدرسة للعدالة التنظيمية متوسط. ومستوى الولاء التنظيمي لدى الموظفين متوسط. لا توجد فروق في مستوى الولاء التنظيمي يعزى إلى متغير الجنس هناك فروق في مستوى الولاء التنظيمي يعزى إلى متغير السن. هناك علاقة ارتباطية موجبة بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي

بينما هدفت دراسة Alzayed, Murshid (2017) إلى دراسة العوامل التي تؤثر على نية الموظف ترك الوظيفة الحالية في وزارة الإعلام في الكويت. أستخدم المسح الوصفي وتم جمع البيانات باستخدام الاستبانة من عينة بلغت 200 موظف يعملون في إدارات مختلفة من وزارة الإعلام الكويتية، أظهرت نتائج الدراسة أن تصور الموظفين للالتزام والرضا الوظيفي هما العاملان الرئيسيان اللذان يؤثران سلباً على نوايا الموظفين بالمغادرة. وأظهرت النتائج أيضاً وجود علاقة سلبية بين المشاركة في الوظيفة والنية بترك الوظيفة. وقد تبين أن تصور الموظفين للدعم والتعقيد يؤثر إيجابياً على نية المغادرة. تخلص الدراسة إلى أن فهم العوامل التي تؤثر على نية الموظف ترك الوظيفة الحالية أمر حاسم لتحسين ممارسات الموارد البشرية في المؤسسات العامة وخاصة وزارة الإعلام في الكويت

وقد هدفت دراسة خصاونه، والعكرب (2016) إلى معرفة مستوى وأثر العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي في شركات النسيج في محافظة حلب في سوريا. تم تصميم وتوزيع استبانة على عينة مكونة من (500) موظف في سبع شركات نسيج من الدرجة الممتازة. أظهرت النتائج مستوى متوسطا من العدالة بأبعادها المختلفة، ومستوى مرتفعا من الولاء التنظيمي وببعدين (العاطفي والمستمر) في حين تبين وجود مستوى متوسط لبعد الولاء المعياري. بينت النتائج وجود علاقة ارتباط قوية وإيجابية بين العدالة التنظيمية الولاء التنظيمي، وكذلك وجود أثر قوي وإيجابي لأبعاد العدالة منفردة ومجتمعة على الولاء. أظهرت النتائج فروق معنوية في مستوى العدالة تعزى للمؤهل العلمي، والتخصص المهني، ونوع ملكية الشركة، ولم تظهر فروق معنوية تعزى لمتغيرات الجنس، العمر، عدد سنوات الخدمة. أما بالنسبة لمستوى الولاء التنظيمي فقد تبين وجود فروق معنوية تعزى للمتغيرات العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة في الوظيفة الحالية، في حين لم يتبين وجود فروق معنوية تعزى للجنس، والتخصص المهني، ونوع ملكية الشركة.

كما حاولت دراسة حساني (2016) معالجة موضوع "العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، بهدف الكشف عن طبيعة العلاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى موظفي مديرية أملاك الدولة لولاية أم البواقي، وقد اختيرت مديرية أملاك الدولة كونها من المديريات الحساسة .وبعد التحليل والمعالجة توصلت الدراسة إلى أنه توجد علاقة طردية موجبة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى موظفي مديرية أملاك الدولة لولاية أم البواقي. وتوجد علاقة بين عدالة التوزيعات والالتزام التنظيمي لدى موظفي مديرية أملاك الدولة لولاية أم البواقي. وتوجد علاقة بين عدالة الإجراءات والالتزام التنظيمي لدى موظفي مديرية أملاك الدولة لولاية أم البواقي. وتوجد عدالة بين التعاملات والالتزام التنظيمي لدى موظفي مديرية أملاك الدولة لولاية أم البواقي

وسعت دراسة أحمد (2016) إلى معرفة أثر العدالة التنظيمية على التمكين الإداري في المؤسسات الجزائرية، مع دراسة استطلاعية على عينة من مؤسسات ولاية البويرة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم وتطوير استبانة لغرض جمع البيانات،تم توجيهها على عينة عشوائية من عمال المؤسسات محل الدراسة، وقمنا باستخدام الحزمة الإحصائية لتحليل بيانات الاستبيان، (SPSS) للعلوم الاجتماعية اعتمادا على العديد الأساليب الإحصائية من بينها المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، وأيضا تحليل الانحدار الخطي من أجل معرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية من وجهات نظر أفراد عينة الدراسة لأثر العدالة التنظيمية على التمكين الإداري، من خلال معرفة أثر أبعادها على التمكين، وقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين أبعاد العدالة التنظيمية والتمكين الإداري، كما أن هناك مستوى منخفض من العدالة التنظيمية في المؤسسات المبحوثة، نظرا لضعف تطبيق الإجراءات الإدارية بعدالة وموضوعية، وسلوك بعض المدراء الذي لا يتصف بالإنصاف كل هذا أدى إلى توفر مستوى منخفض من التمكين في هذه المؤسسات

فيما كشفت دراسة Khatijah, Anuar, Azlinzuraini, Roslina & Badariah (2015) العديد من العوامل التي ساهمت في نية الممرضات لمغادرة العمل، وكشفت الدراسات السابقة أن العوامل يمكن أن تكون العوامل الفردية والتنظيمية والبيئية وكذلك الديموغرافية. ومع ذلك، ركزت هذه الدراسة على دراسة تأثير العوامل الديموغرافية على نية المغادرة بين الممرضات في المستشفيات العامة الماليزية. استخدمت الدراسة تصميم بحث كمي حيث تم توزيع 700 استبيان على 11 مستشفى مختار، وتعتبر هذه المستشفيات مستشفيات عامة كبرى في شبه جزيرة ماليزيا. تم إرجاع 436 استبانة ولكن 398 فقط كانت صالحة للاستعمال. تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS. كشفت نتائج تقدير ANOVA أن الدخل وحيازة المنظمة فقط تظهر اختلافات كبيرة على نية الممرضات

للمغادرة. وكشفت الدراسة أن الأشخاص الذين يعملون في المستشفيات العامة في ماليزيا يعتبرون أن العمر والحالة الاجتماعية ومستوى التعليم ليسوا مساهمين مهمين في اعتزامهم مغادرة المنظمة

3. الإطار النظري وبناء الفرضيات:

3-1 العلاقة بين سياسات الترقية ونية مغادرة العمل:

من أجل الحفاظ على استدامة أي منظمة، تسعى الإدارة جاهدة للاحتفاظ بكوادرها المهنية، والحد من دوران العمل من اتباع عدة استراتيجيات للاحتفاظ بالموظفين منها توفير فرص الترقية للموظفين، خاصة أن انعدام فرص الترقية أو شحها في مؤسسة ما، وفي الوقت نفسه، يدرك الموظفون أن هناك فرصًا للترقية خارج مؤسستهم الحالية يعد أحد أكثر الدوافع في تفكير الموظفين في ترك العمل (Cosdin et, al, 2009) ، ذلك فإن اتجاهات الموظفين عن سياسة واجراءات الترقية في مؤسستهم يعتبر أحد العوامل المهمة جدًا التي تؤثر على نية الموظف للبقاء أو الخروج من المنظمة؛ إذ أن بقاء الموظف في وظيفة واحدة أو مستوى وظيفي واحد لفترة طويلة، دون وجود أفق أو مسار وظيفي واضح مع فرص للحصول على الترقية يعد أمر مثبطاً للمعنويات ودافعاً للمواقف والسلوكيات السلبية التي لا ترغب في وجودها أي منظمة (Kinyili, 2013).

وبالاستناد إلى نظرية الدعم التنظيمي المدرك، ونظرية التبادل الاجتماعي، فإن الموظف يشعر بدافع أكبر للعمل في المنظمات التي توفر لهم الدعم التنظيمي وتوفر بيئة داعمة توفر فرصاً للترقية لمناصب جديدة، حيث تؤدي ترقية الموظف إلى زيادة الأجور، والمكانة الأعلى، وزيادة الثقة بالنفس مما يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي، ومن ثَمَّ زيادة الانتاجية والاداء والالتزام الوظيفي علاوة على تشكيل مواقف واتجاهات ايجابية تجاه منظماتهم. وعلى عكس هؤلاء الموظفين الذين يعانون من الركود في نفس المنصب وتنعدم الفرص أمامهم في الحصول على الترقية يتشكل لديهم مواقف واتجاهات سلبية منها نيتهم مغادة العمل. وعليه يفترض الباحثين الفرضيات التالية:

الفرضية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين سياسات الترقية في الوزارت الفلسطينية ونية ترك العمل لدى الموظفين فيها.

الدور المعدل للعدالة التوزيعية على العلاقة بين سياسات الترقية ونية ترك العمل:

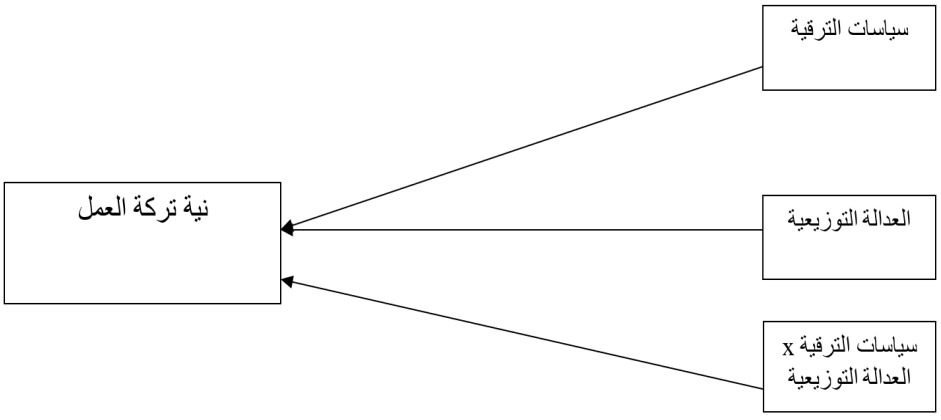
يعكس مفهوم العدالة التوزيعية شعور العاملين بالعدالة بخصوص ما يحصلون عليه من مخرجات قد تكون على شكل أجور وترقية وحوافز مقابل جهودهم في العمل، فالعاملون

لا يركزون فقط على كمية المخرجات التي يستفيدون منها، بل يهتمون كذلك بعدالة هذه المخرجات (جودة،2010). وتشير العدالة التوزيعية إلى: إدراك الفرد بعدالة المخرجات التي يستلمها وكذلك العوائد التي يحصل عليها الفرد وتكون ناتج مقارنة ما يبذله من جهد وما يحصل عليه من جهة، وبين ما يبذله الآخرون وما يحصلون عليه من جهة أخرى (المغربي، 2007). وتستند العدالة التوزيعية بالأساس على نظرية الإنصاف لآدامز (1965) والتي تشير إلى حكم الموظفين على مستوى عادلة أو أنصاف المنظمة تجاههم. يمكن أن يؤدي الحكم الذاتي للموظفين إلى العدالة أو الظلم الذي يؤدي إلى التوتر. يؤكد Greenberg (2001) أن العدالة التوزيعية تركز على إيمان الأشخاص الذين يتلقون نتائج عمل عادلة في شكل أجر وتقدير ومكافآت أخرى. إنها اتجاهات الموظفين حول المكاسب العادلة التي يتم الحصول عليها من الموارد التنظيمية والمكافآت والعقوبات

وعطفاً على ما سبق، يوجد اتفاق عام بين الباحثين على أنه عندما يشعر الموظفون بالظلم أو على أقل تقدير لم يتكون لديهم شعور بعدالة التوزيع، فعند توزيع أي من المكافآت أو تقديم الترقيات، فإنهم يميلون لتشكيل اتجاهات وموقف قد يترتب عليها قرارهم بمغادرة المنظمة أو على أقل تقدير وجود نية لمغادرة العمل بغض النظر عن وجود دعم إشرافي قوي وهو ما ينعكس على معظم سلوكيات الموظفين داخل المنظمة. بالتالي، اقترحت هذه الدراسة أن العدالة التوزيعية قد تعلب دور المعدل بحيث تعزز أو تضعف العلاقة السلبية بين اتجاهات الموظفين تجاه سياسات الترقية ونية ترك العمل في مؤسسات ووزارت الدولة. ومن ثَمَّ تفترض الدراسة الفرضية التالية:

الفرضية الثانية: تعدل العدالة التوزيعية العلاقة بين سياسيات الترقية في الوزارات الفلسطينية ونية ترك الموظفين العمل فيها.

شكل (1) : إنموذج الدراسة (Measurement Model)



1. منهجية الدراسة: *Study The Of Methodology*

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، لمعرفة دور العدالة التوزيعية كمتغير معدل على العلاقة بين سياسيات الترقية في الوزارات الفلسطينية ونية ترك الموظفين العمل فيها، وذلك من خلال جمع البيانات والمعلومات حول متغيرات الدراسة، تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسة في جمع البيانات، وقد تم تطويرها من خلال وضع عدد من الفقرات المترابطة ببعضها البعض تقيس كل مجموعة منها متغيراً من متغيرات الدراسة الثلاثة، بالإضافة إلى القسم الخاص بالمعلومات الديموغرافية والتي قام بإعدادها الباحثين.

2. مجتمع الدراسة وعينتها: Population and sample of study

تم تحديد مجتمع الدراسة من **موظفي وزارات دولة فلسطين في محافظتي القدس وأريحا، والبالغ عددهم (322) موظفاً وموظفةً**، وقد قام الباحثون باختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة وذلك اعتماداً على طريقة ستيفن ثامبسون ستيفن ثامبسون .Steven K Thompson للمعاينة والمبينة في الشكل التالي:

معادلة ستيفن ثامبسون للمعاينة

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{\left[\left[N-1 \times \left(d^2 \div z^2\right)\right] + p(1-p)\right]}$$

N	حجم المجتمع
z	الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 0.95
d	نسبة الخطأ وتساوي 0.05
p	نسبة توفر الخاصية والمحايده = 0.50

وبلغ حجم هذه العينة (175) مفردة بحثية، تم توزيعها على مجتمع الدراسة وتم استرداد (126) استبانة قابلة للتحليل والدراسة، بنسبة استرجاع بلغت (72.0 %) وهي نسبة مقبولة إحصائياً. (Hair, Black, & Babin, 2010)

والجدول التالي يوضح خصائص مجتمع الدراسة الشخصية والوظيفية:

جدول (1) التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة

المتغير	المستوى	العدد	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	63	% 50.0
	أنثى	63	% 50.0
المؤهل العلمي	دبلوم فأقل	23	% 18.3
	بكالوريوس	91	% 72.2
	دراسات عليا	12	% 9.5
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	23	% 18.3
	من 5– أقل من 10 سنوات	36	% 28.6
	10 سنوات فأكثر	67	% 53.2
العمر	أقل من 30 عام	26	% 20.6
	30 – أقل من 45 عام	59	% 46.8
	45 عام فأكثر	41	% 32.5
الحالة الاجتماعية	متزوج/ة	91	% 72.2
	أعزب/عزباء	35	% 27.8
المجموع		126	% 100

الصدق التقاربي لأداة الدراسة Convergent Validity:

من خلال قياس الصدق التقاربي لأداة الدراسة، تم الاعتماد على معلومات التشبع ومعامل الثبات المركب، ومتوسط التباين المستخرج كما هو موضح في الجدول (2) كما يلي:

جدول (2): نتائج التأكد من الصدق التقاربي لأداة الدراسة

العامل Construct	الفقرات Items	التشبع Factor Loading	معامل الثبات المركب Composite Reliability	متوسط التباين المستخرج AVE
العدالة التنظيمية والتوزيعية	Q1	0.795	0.942	0.600
	Q2	0.722		
	Q3	0.606		
	Q4	0.825		
	Q5	0.820		
	Q6	0.890		
	Q7	0.809		
	Q8	0.839		
	Q9	0.428		
	Q10	0.829		
	Q11	0.792		
	Q12	0.778		
	Q13	0.867		
	Q14	0.783		
	Q15	0.685		
	Q16	0.630		
	Q17	0.736		
	Q18	0.685		

العامل Construct	الفقرات Items	التشبع Factor Loading	معامل الثبات المركب Composite Reliability	متوسط التباين المستخرج AVE
سياسات الترقية في الوزارة	W1	0.874	0.941	0.695
	W2	0.910		
	W3	0.585		
	W4	0.849		
	W5	0.868		
	W6	0.847		
	W7	0.797		
	W8	0.124		
	W9	0.761		
	W10	0.871		
	W11	0.860		
	W12	0.821		
	W13	0.526		
	W14	0.908		

العامل Construct	الفقرات Items	التشبع Factor Loading	معامل الثبات المركب Composite Reliability	متوسط التباين المستخرج AVE
نية ترك العمل	E1	0.811	0.950	0.665
	E2	0.850		
	E3	0.816		
	E4	0.647		
	E5	0.818		
	E6	0.827		
	E7	0.905		
	E8	0.905		
	E9	0.838		
	E10	0.812		
	E11	0.730		
	E12	0.678		
	E13	0.617		
	E14	0.751		
	E15	0.906		
	E16	0.857		
	E17	0.854		
	E18	0.860		
	E19	0.946		
	E20	0.882		
	E21	0.712		

تـم تقييـم صـدق النمـوذج مـن خلال قيـاس التشـبع لفقـرات النمـوذج Factor Loading وكذلـك معامـل الثبـات المركـب Composite Reliability ومتوسـط التبايـن المسـتخرج AVE، وتشـير النتائـج فـي الجـدول رقـم (2) إلـى أن تشـبع جميـع فقـرات نمـوذج الدراسـة كانـت

أعلى من (0.5) وهو مستوى مقبول، (Hair, Black, & Babin, 2010) باستثناء عدة فقرات تم استثناؤها من النموذج لأنها لم تصل لتحقيق المعيار المطلوب

ومن الجدول (2) السابق، يلاحظ بأن الفقرات التي تم حذفها والتي لم تستوفي شروط قبولها في النموذج خاصة في معيار التشبع Factor Loading هي الفقرات Q9 من محور العدالة التنظيمية والتوزيعة والتي تنص على "الامتيازات التي أحصل عليها اقل من الامتيازات التي يحصل عليها زملائي في نفس المستوى الوظيفي"، وكذلك الفقرة رقم W8 من محور سياسات الترقية في الوزارة والتي تنص على "العلاقات الشخصية لها دور هام في الترقيات الوظيفية"، وكذلك الفقرة رقم w13 التي تنص على (عندي معرفة بتعليمات للترقية)، وفيما عدا هذه الفقرات المذكورة، نجد بأن جميع الفقرات كانت تتمتع بنسب عالية من التشبع، وما تم حذفه من فقرات لا يتعدى المستوى المسموح بحذفه إجرائياً والذي حُددت نسبته بـ (20 %). (Baglou, Ghoddousi, & Saeedi, 2017). ومما سبق، فإن نموذج الدراسة قد حقق معايير الصدق التقاربي وفقاً للقيم المعيارية، وقد بلغت قيم متوسط التباين المستخرج AVE لجميع عوامل نموذج الدراسة أكبر من (0.5) وهي النسبة المعيارية المقبولة، كما تجاوزت قيم معيار الثبات المركب **Composite Reliability** لجميع العوامل؛ ومن ثَمَّ يمكن القول إن نموذج الدراسة قد حقق معايير الصدق التقاربي

تحليل البيانات: Data Analysis

اعتماداً على الإحصاء الوصفي لبيانات الدراسة ومن خلال الحزمة الإحصائية SPSS، تم الإجابة عن أسئلة الدراسة وتحليلها ومناقشتها:

أولا: نتائج البيانات الوصفية لمحاور الدراسة وفقاً لإجابات عينة الدراسة

اتجاهات الموظفين تجاه سياسات الترقية في الوزارات الفلسطينية:

وبحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة عن كل فقرة من الفقرات التي تقيس مستوى سياسات الترقية في الوزارات الفلسطينية، كما تم استخراج الدرجة الكلية التي تقيس هذا المستوى، وكانت النتائج كما في الجدول (3):

جدول (3): نتائج البيانات الوصفية لمحور سياسات الترقية في الوزارات وفقاً لإجابات عينة الدراسة

#	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	C.V	الوزن النسبي	تقدير الدرجة
.1	تولي الإدارة اهتماماً كبيراً لترقية الموظفين	2.92	1.197	% 41.0	% 58.4	متوسطة
.2	يوجد في الوزارة سياسات واضحة للترقية	3.00	1.368	% 45.6	% 60.0	متوسطة
.3	تؤثر الترقية إيجاباً على أدائي الوظيفي	3.91	1.259	% 32.2	% 78.2	مرتفعة
.4	تتم الترقية على أساس الكفاءة	2.60	1.246	% 47.9	% 52.0	متوسطة
.5	تتم الترقية على أساس التقييم السنوي للموظف	2.46	1.143	% 46.5	% 49.2	منخفضة
.6	يؤخذ بالاعتبار خدمة المجتمع عند الترقية	2.65	1.168	% 44.1	% 53.0	متوسطة
.7	معيار الأقدمية أساس في الترقيات الوظيفية	2.79	1.228	% 44.0	% 55.8	متوسطة
.8	العلاقات الشخصية لها دور هام في الترقيات الوظيفية	2.85	1.023	% 31.3	% 77.4	متوسطة
.9	يوجد تكافؤ في فرص الترقيات الوظيفية بين الموظفين	2.79	1.237	% 44.3	% 55.8	متوسطة
.10	تتم الترقيات الوظيفية بكل موضوعية وعدالة	2.43	1.031	% 42.4	% 48.6	منخفضة
.11	الترقيات تتم حسب التعليمات بسرعة ودون تأخير	2.71	1.374	% 50.7	% 54.2	متوسطة

#	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	C.V	الوزن النسبي	تقدير الدرجة
.12	تتم الترقيات بنزاهة وشفافية	2.53	1.164	% 46.0	% 50.6	منخفضة
.13	عندي معرفة بتعليمات للترقية	3.02	1.327	% 43.9	% 60.4	متوسطة
.14	تطبق تعليمات الترقية بدقة ودون تحيز	2.52	1.319	% 52.3	% 50.4	متوسطة
المستوى العام لسياسات الترقية في الوزارات الفلسطينية		2.87	0.949	% 33.1	% 57.4	متوسطة

ومن الجدول (3)، يتبين بأن المستوى العام لسياسات الترقية في الوزارات الفلسطينية كان بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المستوى (2.87) وبانحراف معياري بلغ (0.949)، فيما كانت نسبة معامل الاختلاف للمستوى العام (33.1 %) وهي نسبة أعلى من المقبول، بوزن نسبي (57.4 %)، وهي نسبة متوسطة. أيضا، نجد بأن أعلى الفقرات استجابة لدى المبحوثين هي الفقرة رقم (3) في محور سياسات الترقية في الوزارات، جاءت بمتوسط حسابي (3.91) وبانحراف معياري مرتفع بلغ (1.26)، ووزن نسبي بلغ (78.2 %) وهي نسبة تعكس موافقة عالية، ومن خلال معامل الاختلاف الذي بلغ نسبة مرتفعة هي (32.2 %) فإنه يمكن القول بأن نسبة من المبحوثين كانت سلبية تجاه هذه الفقرة بشكل كبير ومتفاوت عن العينة الإجمالية. وفيما جاءت معظم الفقرات التي تقيس هذا المحور متوسطة، إلا أن النتائج بينت وجود فقرات ذات استجابة منخفضة، كان أقلها الفقرة رقم (10) والتي جاءت بمتوسط حسابي بلغ (2.43) وبانحراف معياري بلغت قيمته (1.03) كما بلغت نسبة معامل الاختلاف لهذه الفقرة نسبة مرتفعة بلغت (42.4 %)، وهي الفقرة التي تعكس موافقة العينة حول موضوعية وعدالة الترقيات الوظيفية، وكانت موافقة العينة تجاه هذه الفقرة منخفضة بوزن نسبي بلغ (48.6 %)، وبالنظر إلى قيمة معامل الاختلاف يتبين وجود تباين كبير بين أفراد العينة حول هذه الفقرة في سلبية الإجابة عليها وهو ما يؤكد عدم الموضوعية والعدالة من وجهة نظرهم في موضوع الترقيات الوظيفية في الوزارات الفلسطينية

كذلك جاءت الفقرة رقم (5) بنسبة استجابة منخفضة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الفقرة (2.46) وبانحراف معياري بلغ (1.14) وقد بلغ معامل الاختلاف لها (46.5 %)، ما يعني وجود تباين لدى عينة الدراسة وتشتت في إجاباتهم بدرجة كبيرة نحو أن الترقية تتم

علـى أسـاس التقييـم السـنوي للموظـف، وقـد كانـت موافقـة العينـة حـول ذلـك بدرجـة منخفضـة بلـغ وزنهـا النسـبي (49.2 %)

مستوى نية ترك العمل لدى موظفي الوزارات الفلسطينية:

تـم حسـاب المتوسـطات الحسـابية والانحرافـات المعياريـة لإجابـات عينـة الدراسـة عـن كل فقـرة مـن الفقـرات التـي تقيـس مسـتوى نيـة تـرك العمـل لـدى موظفـي الـوزارات الفلسـطينية، كمـا تـم اسـتخراج الدرجـة الكليـة التـي تقيـس هـذا المسـتوى، وكانـت النتائـج كمـا فـي الجـدول (4):

جدول (4): نتائج البيانات الوصفية لمحور نية ترك العمل وفقاً لإجابات عينة الدراسة

#	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	C.V	الوزن النسبي	تقدير الدرجة
.1	بدأت أفكر بالبحث عن فرص عمل بمكان أخرى	3.52	1.071	%30.4	% 70.4	مرتفعة
.2	أسأل معارفي وأصدقائي عن فرص عمل أخرى	3.43	1.069	% 31.2	% 68.6	مرتفعة
.3	أفكر بجدية في ترك العمل بالوزارة	3.12	1.143	% 36.6	% 62.4	متوسطة
.4	أعتزم ترك العمل بالوزارة نهاية العام الحالي	2.7	1.105	% 40.9	% 54.0	متوسطة
.5	أبحث دوماً عن فرص عمل أخرى	3.36	1.092	% 32.5	% 67.2	متوسطة
.6	الترقيات غير العادلة أساس في نيتي ترك العمل	3.35	1.189	% 35.5	% 67.0	متوسطة
.7	قلة الحوافز تجعلني أفكر في ترك العمل بالوزارة	3.49	1.171	% 33.6	% 69.8	مرتفعة
.8	فرص الترقية القليلة جعلتني أفكر بترك العمل	3.28	1.263	% 38.5	% 65.6	مرتفعة

#	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	C.V	الوزن النسبي	تقدير الدرجة
.9	التحيز في القرارات الإدارية سبب لنيتي ترك العمل	3.46	1.275	% 36.8	% 69.2	مرتفعة
.10	تقييم الأداء غير العادي جعلني أفكر في ترك العمل	3.13	1.207	%38.6	% 62.6	متوسطة
.11	تحيز الإدارة في توزيع المهام الإدارية	3.08	1.121	% 36.4	% 61.6	متوسطة
.12	فرص الإبداع والتجديد والابتكار قليلة في بالوزارة	3.49	1.094	% 31.3	% 69.8	مرتفعة
.13	مؤهلاتي لا تتناسب مع طبيعة وظيفتي	2.78	1.219	% 43.8	% 55.6	متوسطة
.14	العلاقة بين الإدارة والموظفين غير واضحة	2.97	1.193	% 40.2	% 59.4	متوسطة
.15	سوف اترك العمل بالوزارة إذا توفرت لي فرص عمل أفضل	3.48	1.378	% 39.6	% 69.6	مرتفعة
.16	قلة تكافؤ الفرص بين الموظفين لتولي مناصب قيادية	3.14	1.122	% 35.7	% 62.8	متوسطة
.17	قلة تطبيق اللوائح المتعلقة بالامتيازات بعدالة بين الموظفين	3.41	1.083	% 31.8	% 68.2	مرتفعة
.18	أفكر بترك العمل بالوزارة لعدم وجود فرصة للترقية الوظيفية	3.1	1.223	% 39.5	% 62.0	متوسطة

#	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	C.V	الوزن النسبي	تقدير الدرجة
.19	متطلبات المعيشة الحالية تدفعني للتفكير بترك العمل بالوزارة	3.29	1.295	%39.4	% 65.8	متوسطة
.20	عندي إحباط من عدم إيفاء إدارة الوزارة بوعودها لي	3.39	1.314	% 38.8	% 67.8	متوسطة
.21	شروط العمل التي تناسبني لا تتوفر في الوزارة	3.25	1.166	% 35.9	% 65.0	متوسطة
الدرجة الكلية لمستوى نية ترك العمل لدى موظفي الوزارات الفلسطينية		3.24	0.961	% 29.7	% 64.8	متوسطة

ومن الجدول (4) ، نجد بأن الدرجة الكلية لمستوى نية ترك العمل لدى موظفي الوزارات الفلسطيني جاءت بدرجة متوسطة، وقد بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة (3.24) وبانحراف معياري بلغ (0.961)، كما نجد بأن معامل الاختلاف جاء بنسبة (29.7 %) وهي نسبة عالية لكنها قريبة إلى المستوى المقبول والبالغ (20.0 %)، بوزن نسبي (64.8 %)، وهي نسبة متوسطة. وتبين النتائج في الجدول أن أعلى الفقرات استجابة لدى عينة الراسة في هذا المحور كانت الفقرة رقم (1) والتي جاءت بمتوسط حسابي بلغ (3.52) وبانحراف معياري بلغ (1.07)، ووزن نسبي مرتفع بلغ (70.4 %)، وهي نسبة تعكس موافقة كبيرة لدى عينة الدراسة نحو البدء بالتفكير بالبحث عن فرص عمل بأماكن أخرى، وقد بلغ معامل الاختلاف لهذه الفقرة (30.4 %) وهي نسبة تؤكد تجمع نسبة كبيرة من العينة نحو الموافقة في إجاباتها عن الفقرة، وهو ما يعكس وجود نية لدى الكثيرين نحو ترك العمل

أما باقي الفقرات فقد كانت بدرجات استجابة متوسطة تراوحت بوزنها النسبي ما بين (54.0 % - 69.8 %)، وكانت أدنى هذه الفقرات استجابة الفقرة رقم (4) في محور نية ترك العمل، والتي جاءت بمتوسط حسابي بلغ (2.7) وبانحراف معياري بلغت قيمته (1.10) وكان معامل الاختلاف لهذه الفقرة (40.9 %) وهو ما يعكس تقارب إجابات عينة الدراسة بشكل كبير نحو اعتزام ترك العمل بالوزارة نهاية العام الحالي، وهو نسبة مرتفعة. كذلك كانت الفقرة رقم (13) في محور نية ترك العمل، والتي بلغ المتوسط الحسابي لها (2.78)

وبانحراف معياري بلغ (1.21) وبمعامل اختلاف بلغ (43.8 %)، وهو ما يؤكد وجود تشتت في الإجابات نحو الفقرة التي تفيد بأن مؤهلات أفراد العينة لا تتناسب مع طبيعة وظائفهم، وهو معامل اختلاف يشير إلى اجتماع اتجاه الإجابات نحو الدرجة المتوسطة حيث بلغ الوزن النسبي لهذه الفقرة (55.6 %)

واقع العدالة التوزيعية في الوزارات الفلسطينية:

بالنظر إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة عن كل فقرة من الفقرات التي تقيس واقع العدالة التنظيمية التوزيعية في الوزارات الفلسطينية، واستخراج الدرجة الكلية التي تقيس هذا المستوى، ظهرت النتائج كما هو موضح في الجدول (5):

جدول (5): نتائج البيانات الوصفية لمحور العدالة التوزيعية وفقاً لإجابات عينة الدراسة

#	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	C.V	الوزن النسبي	تقدير الدرجة
.1	أتلقى مكافآت عادلة بالمقارنة مع ضغط العمل الذي أواجهه	2.50	1.435	%57.4	%50.0	متوسطة
.2	أتمتع بإجازاتي بكل حرية	3.52	1.025	%29.1	%70.4	مرتفعة
.3	يخولني مديري بعض صلاحياته	3.11	1.045	%33.6	%62.2	متوسطة
.4	يتم تطبيق الأنظمة بعدالة على الموظفين	2.79	1.093	%39.2	%55.8	متوسطة
.5	أتلقى مكافآت عادلة تتناسب مع الجهد الذي أبذله	2.24	1.113	%49.7	%44.8	منخفضة
.6	يتلقى جميع الموظفين فرص متساوية من التدريب والتأهيل	2.74	1.398	%51.0	%54.8	متوسطة
.7	استحقاق الترقية تستند إلى مبدأ الجدارة	2.87	1.493	%52.0	%57.4	متوسطة

#	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	C.V	الوزن النسبي	تقدير الدرجة
.8	يتم تقييمي بكل عدل ومساواة	3.26	1.037	%31.8	%65.2	متوسطة
.9	الامتيازات التي أحصل عليها اقل من الامتيازات التي يحصل عليها زملائي في نفس المستوى الوظيفي	2.78	1.095	% 40.3	% 56.4	متوسطة
.10	تطبق أساليب الثواب والعقاب بشكل متوازن وعادل	2.88	1.114	%38.7	%57.6	متوسطة
.11	تتاح فرص متساوية للموظفين للبعثات والمؤتمرات	2.35	.941	%40.0	%47.0	منخفضة
.12	توزع الحوافز بشكل عادل على الموظفين	2.54	1.001	%39.4	%50.8	متوسطة
.13	توزع الإدارة المهام الوظيفية حسب الكفاءة ودون تمييز	2.80	1.220	%43.6	%56.0	متوسطة
.14	تتيح الادارة لجميع الموظفين المشاركة في النشاطات الخارجية	2.90	1.388	%47.9	%58.0	متوسطة
.15	تتناسب متطلبات ومهام عملي مع قدراتي على الأداء	3.47	1.171	%33.7	%69.4	مرتفعة
.16	يتناسب راتبي الشهري مع الجهود التي أبذلها في عملي	2.62	1.094	%41.8	%52.4	متوسطة
.17	أحظى بمكافأة الإدارة عن الجهد الإضافي الذي أبذله	2.34	1.013	%43.3	%46.8	منخفضة

#	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	C.V	الوزن النسبي	تقدير الدرجة
.18	راتبي يتناسب مع ما أتمتع به من مؤهلات علمية	2.54	1.025	%40.4	%50.8	متوسطة
المستوى العام لواقع العدالة التوزيعية في الوزارات الفلسطينية		2.79	.894	%32.0	%55.8	متوسطة

من خلال النتائج في الجدول (5) السابق، يتبين بأن المستوى العام لواقع العدالة التنظيمية التوزيعية في الوزارات الفلسطينية جاء بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجابات عينة الدراسة عن الفقرات التي تقيس هذا المستوى (2.79) وبانحراف معياري مرتفع بلغت قيمته (0.894)، وهو ما يعني وجود تشتت في إجابات المبحوثين حول هذا المستوى، وهو ما يبينه معامل الاختلاف والذي كانت نسبته مرتفعة بلغت (32.0 %) وهي أعلى من المستوى المقبول (20.0 %)، والذي يدلل على ضرورة العمل على تحسين مستوى العدالة التوزيعية في الوزارات الفلسطينية، بوزن نسبي(55.8 %)

كما تظهر المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية للفقرات التي تقيس واقع العدالة التنظيمية التوزيعية في الوزارات الفلسطينية، بأن أعلى هذه الفقرات استجابة لدى أفراد العينة هي الفقرة رقم (2) والتي تتعلق بالاجازات، حيث جاءت بمتوسط حسابي بلغ (3.52) وبانحراف معياري بلغ (1.025)، وحظيت هذه الفقرة بموافقة مرتفعة لدى عينة الدراسة بلغ وزنها النسبي (70.4 %) والتي تعكس موافقتهم في أنهم يتمتعون بإجازاتهم بكل حرية، وكان معامل الاختلاف لهذه الفقرة (29.1 %) وهي تزيد عن المستوى المقبول بـ (9) فقرات فقط، الأمر الذي يا يعني وجود تشتت كبير في إجابات المبحوثين حول هذه الفقرة.

كذلك كانت الفقرة رقم (15) من الفقرات التي حظيت باستجابة مرتفعة لدى عينة الدراسة، وبلغ المتوسط الحسابي لهذه الفقرة (3.47) وبانحراف معياري بلغ (1.17)، فيما كان اوزن النسبي لهذه الفقرة بدرجة متوسطة بلغت (69.4 %)، والتي أظهرت موافقة متوسطة مع تباين كبير في إجابات المبحوثين حول تناسب متطلبات ومهام العمل مع قدرات العاملين عل الأداء، وبلغ معامل الاختلاف لهذه الفقرة (33.7 %) وهي نسبة مرتفعة عن المستوى المقبول، ما يتطلب العمل على تحسين متطلبات العمل والمهام، وموائمتها مع أداء من يقومون بها في الوزارات الفلسطينية

أما أقل الفقرات من حيث استجابة عينة الدراسة عليها، فكانت الفقرة رقم (5) المرتبطة

بتلقي المكافآت، حيث جاءت بمتوسط حسابي بلغ (2.24) وبانحراف معياري بلغت قيمته (1.11)، وكان معامل الاختلاف لهذه الفقرة (49.7 %) وهي نسبة مرتفعة عن المستوى المقبول، وهو ما يشير إلى وجود تباين لدى أفراد العينة في الإجابة عن تلقي مكافآت عادلة تتناسب مع الجهد المبذول، وقد بلغ الوزن النسبي لاتجاهات إجابات عينة الدراسة حول هذه الفقرة (44.8 %) وهي بدرجة منخفضة، وهو ما يتطلب تحسين نظم المكافآت لدى هذه الوزارات، والعمل على زيادة عدالة هذه المكافآت من خلال ربطها بمعايير لها علاقة بالجهد والعمل

كذلك جاءت الفقرة رقم (17) بدرجة منخفضة والتي بلغ المتوسط الحسابي لها (2.34) وبانحراف معياري بلغ (1.013) وبوزن نسبي بلغ (46.8 %) وهي نسبة منخفضة، وكان معامل الاختلاف لهذه الفقرة مرتفع عن المستوى المقبول حيث بلغت نسبته (43.3 %) وهي نسبة كبيرة تعكس حاجة لتحسين مستويات تقديم المكافآت في الوزارات خاصة فيما يتعلق بالجهد الإضافي المبذول، ومن خلال معامل الاختلاف نجد تبايناً لدى المبحوثين حول حصولهم على هكذا مكافآت، وهو ما يعني حصول البعض منهم عليها في حين عدم حصول نسبة كبيرة عليها، وهو أمر يشير إلى أن المكافآت للعمل الإضافي تتم من خلال معايير غير مهنية. كذلك جاءت الفقرة رقم (11) بدرجة استجابة منخفضة من أفراد العينة، والتي بلغ المتوسط الحسابي لها (2.35) وبانحراف معياري بلغ (0.941) فيما بلغ معامل الاختلاف لهذه الفقرة (40.0 %) وهو أعلى من المستوى المقبول والمعروف بـ (20.0 %)، كما جاء الوزن النسبي لإجابات عينة الدراسة حول هذه الفقرة (47.0 %) وهي نسبة منخفضة، تعكس موافقة منخفضة تجاه إتاحة فرص متساوية للموظفين للبعثات والمؤتمرات

ومما سبق، ومن خلال ارتفاع معاملات الاختلاف الخاصة بالفقرات التي تقيس العدالة التنظيمية التوزيعية في الوزارات الفلسطينية، يرى الباحثون بأن ذلك يدلل على تباين كبير بين أفراد عينة الدراسة في إجاباتهم، الأمر الذي يعكس حاجة ملحة نحو تحسين مستويات العدالة التنظيمية التوزيعية في الوزارات والمؤسسات الفلسطينية لتقليل الفجوة في الشعور بالعدالة التنظيمية التوزيعية لدى العاملين في هذه الوزارات والمؤسسات

ثانيا: نتائج اختبار الفرضيات الرئيسة للدراسة:

من خلال استخدام أسلوب نمذجة المعادلات البنائية الهيكلية Modeling Equation Structural، واعتماداً على برنامج التحليل الاحصائي المتقدم Smart PLS تم بناء نموذج الدراسة الذي يوضح المتغيرات التابعة والمستقلة والمتغير المعدل على العلاقة بينهما. ولأغراض التأكد من الصدق التمايزي، تم الاعتماد على معيار Fornell-Larcker للتأكد

مـن أن العوامـل فـي النمـوذج تشـترك فـي تبايـن أكبـر مـع المؤشـرات المرتبطـة بهـا، والجـدول (6) التالـي يبيـن نتائـج ذلـك:

جدول (6): معيار Fornell-Larcker لأداة الدراسة

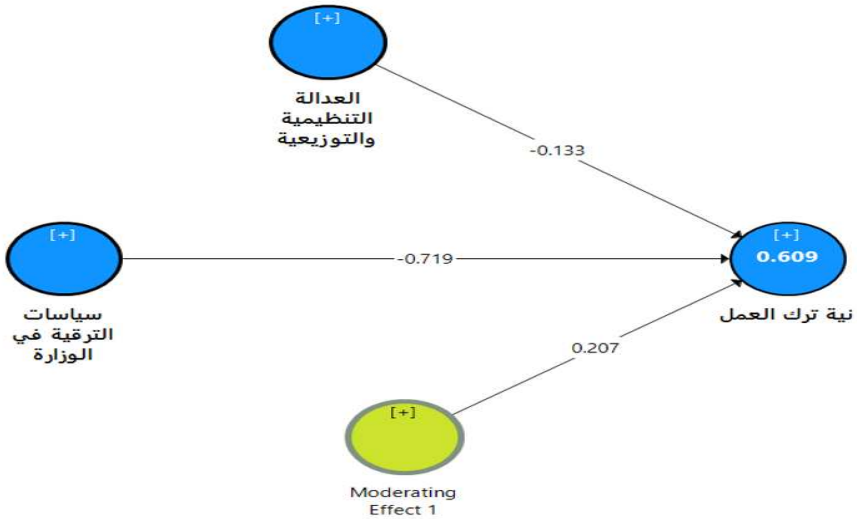
	العدالة التوزيعية	سياسات الترقية في الوزارة	نية ترك العمل
العدالة التوزيعية	0.774		
سياسات الترقية في الوزارة	0.714	0.881	
نية ترك العمل	-0.484	-0.441	0.815

ومـن خلال نتائـج الجـدول (6)، فـإن كل مؤشـر مـن المتغيـرات كان لديـه قيمـة ارتبـاط مـع نفسـه هـي الأعلـى مقارنـة بالمتغيـرات الأخـرى، وهـو مـا يعنـي انتمـاء المؤشـرات للمتغيـرات الخاصـة بهـا وعـدم تداخلهـا مـع متغيـرات أخـرى، ومـن ثَـمَّ فـإن النمـوذج حقـق الصـدق التمايـزي. وبغـرض الإجابـة عـن الأسـئلة الرئيسـة للدراسـة، أجـرى الباحثـون تقديـراً لنمـوذج الدراسـة، وحيـث تـم تقديـر النمـوذج البنائـي مـن خلال فحـص ثلاث علاقـات بيـن المتغيـرات الـثلاث، وذلـك لفحـص فرضيـات الدراسـة، وفيمـا يلـي سـيتم اختبـار العلاقـات للدراسـة وفقـاً للجـدول رقـم (7) التالـي:

جدول (7): نتائج اختبار الفرضيات الرئيسية للدراسة وفق تقدير النموذج البنائي

الفرضية	العلاقة	Original Sample (O)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
$H_1$1	سياسات الترقية في الوزارة -> نية ترك العمل	-0.719	15.405	0.000
$H_1$2	العدالة التوزيعية -> نية ترك العمل	-0.133	2.688	0.007
$H_1$3	Moderating Effect 1 -> نية ترك العمل	0.207	3.047	0.002

شكل 2: نموذج الدراسة يظهر ارتباط المتغيرات وقيمة R-Square



ومن خلال اختبار العلاقات في النموذج البنائي للدراسة والذي يبينه الجدول (7) السابق، توصلت الدراسة إلى النتيجة التالية:

السؤال الأول: هل يوجد دور بين سياسات الترقية في الوزارات الفلسطينية ونية الموظفين ترك العمل فيها؟

يتضح من الجدول (7)، أن هناك علاقة عكسية بين سياسات الترقية في الوزارات الفلسطيني وبين نية الموظفين ترك العمل فيها، فمن خلال نموذج الدراسة تظهر قيمة الارتباط لهذه العلاقة قوية بلغت (0.719-)، وهو ما يعني ارتباطاً قوياً بين حالة سياسات الترقية في الوزارة وبين خفض نية ترك العمل لدى الموظفين، كذلك كانت قيمة T المحسوبة لهذه العلاقة عالية جداً مقارنة بقيمتها الجدولية (1.96) عند مستوى الدلالة (0.05)، حيث بلغت قيمتها المحسوبة (15.405)، وهو ما يدلل على قوة العلاقة بين المتغيرين، خاصة أن الدلالة الإحصائية لهذه العلاقة كانت قوية جداً وبلغت (0.005).

ويتضح من الشكل (2)، أن قيمة R-Square للعلاقة بين المتغيرين بلغت (0.609)، وهو ما يعني أن سياسات الترقية في الوزارات تفسر التباين الحاصل في مستوى نية ترك العمل لدى العاملين بالنسبة التي تعادل مقدار R-Square والتي كانت في هذه الحالة (60.9 %)، وهي نسبة تباين متوسطة. ويعني ذلك أنه كلما كانت اتجاهات الموظفين تجاه سياسات الترقية مرتفعة كلما أدى ذلك إلى خفض نية ترك العمل لدى العاملين في الوزارات

السؤال الثاني: هل يوجد دور للعدالة التنظيمية التوزيعية في نية ترك العمل في الوزارات الفلسطينية؟

تفيد النتائج كما يظهر في الجدول (7) بوجود دور إيجابي للعدالة التنظيمية التوزيعية في خفض نية ترك العمل، بمعدل ارتباط بلغ (0.133-)، كذلك جاءت قيمة T المحسوبة عالية جداً بين المتغيرين حيث بلغت (2.688) وهي أعلى من قيمتها الجدولية (1.96) عند مستوى الدلالة (0.05) وهو ما يعني انه كلما كان مستوى العدالة التنظيمية التوزيعية مرتفعة كلما أدى ذلك إلى خفض مستوى نية ترك العمل، وكانت الدلالة المعنوية لهذه العلاقة مرتفعة حيث بلغت (0.007). ووفقاً لهذه النتائج، يتبين وجود دوراً عكسياً للعدالة التوزيعية في نية ترك العمل، ويعني ذلك، أن كلما كان اتجاهات الموظفين مرتفع تجاه العدالة التوزيعية في الوزارات الفلسطينية أدى ذلك إلى خفض مستوى نية العاملين لترك العمل في هذه الوزارات

السؤال الثالث: دور العدالة التنظيمية التوزيعية كمتغير معدل على العلاقة بين سياسيات الترقية في الوزارات الفلسطينية ونية ترك الموظفين العمل فيها

يتضح من الجدول (7)، أن هناك دور للعدالة التنظيمية التوزيعية كمتغير معدل على العلاقة بين سياسات الترقية في الوزارات الفلسطينية ونية ترك الموظفين للعمل فيها، وهو ما تبينه نتائج الارتباط لهذا الدور المعدل والذي بلغت قيمته (0.207) وهو ما يعني أن العدالة التوزيعية ترتبط بنسبة (20.7 %) بالعلاقة بين سياسات الترقية وبين نية الموظفين ترك العمل، كما جاءت قيمة T المحسوبة لعلاقة التعديل هذه أعلى من قيمتها الجدولية (1.96) عند مستوى الدلالة (0.05)، حيث بلغت قيمتها المحسوبة (3.047) وكانت دلالتها قوية بلغت قيمتها (0.002). أي أن العدالة التنظيمية التوزيعية إذا دخلت على هذه العلاقة فإنها تزيد قوة العلاقة العكسية بين سياسات الترقية في خفض نية الموظفين على ترك العمل

ملخص النتائج والتوصيات:

نتائج الدراسة:

- تبين من نتائج الدراسة وجود دور إيجابي للعدالة التنظيمية التوزيعية في خفض نية ترك العمل، توافقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (حساني، 2016) بوجود دور ايجابي للعدالة التنظيمية في نية ترك العمل، فيما اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (**Alzayed, Murshid**,2017) التي أفادت بوجود علاقة سلبية للعدالة التنظيمية حيث ان الدعم والتعقيد يؤثر ايجابياً على مغادرة العمل. ويعزو الباحثين

هذه النتائج إلى تحديد القانون المدني الفلسطيني لاستحقاقات الترقية الوظيفية وقلة الوظائف المتاحة في الوزارات الفلسطينية، وقلة الشواغر الوظيفية في القطاع الخاص، مما يعني تمسك الموظف بوظيفته قدر الامكان.

- أشارت نتائج الدراسة أنه يوجد علاقة للعدالة التنظيمية التوزيعية كمتغير معدل على العلاقة بين سياسات الترقية في الوزارات الفلسطينية ونية ترك الموظفين للعمل فيها، وأن العدالة التوزيعية تعدل في العلاقة بين سياسات الترقية وبين نية الموظفين على ترك العمل، وهو ما يعني أن العدالة التنظيمية التوزيعية إذا دخلت على هذه العلاقة فإنها تزيد إيجابية من دور سياسات الترقية في خفض نية الموظفين على ترك العمل. تعارضت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (فرطاس، 2017) التي أفادت بعدم وجود علاقة بين العدالة التنظيمية ومستوى الصحة النفسية، ويعزو الباحثين هذه النتيجة إلى أن الوزارات إذا ما قامت باستخدام مؤشرات الحكم الرشيد من تكافؤ الفرص والعدالة والموضوعية في الترقيات وتوفر الراتب المناسب والنزاهة والشفافية في عملها، كل ذلك يؤثر إيجاباً على أداء الموظفين ويخفض من نيتهم في ترك العمل في وزاراتهم ويزيد من تمسكهم بوظيفتهم.

- أظهرت نتائج الدراسة أن المستوى العام لواقع العدالة التنظيمية التوزيعية في الوزارات الفلسطيني متوسطة، فيما أن المستوى العام لسياسات الترقية في الوزارات الفلسطيني أيضاً متوسطة. تشابهت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (دراوشة، 2017)، وتعارضت مع دراسة (أحمد، 2016) والتي أفادت بوجود مستوى منخفض للعدالة التنظيمية نتيجة ضعف الإجراءات وسلوك المدراء الذي لا يتصف بالانصاف، ويعزو الباحثين هذه النتيجة إلى انخفاض النزاهة والشفافية في التعامل مع الموظفين في الوزارات الفلسطينية، وقلة الفرص المتكافأة بين الموظفين لتولي مناصب قيادية، وعدم الدقة والتحيز في الترقيات وتأخرها في أغلب الحالات.

- أفادت نتائج الدراسة أن الدرجة الكلية لمستوى نية ترك العمل لدى موظفي الوزارات الفلسطيني جاءت بدرجة متوسطة، مما يدلل على وجود رغبة لدى الموظفين بترك العمل في الوزارات لو أُتيحت لهم فرص عمل أخرى تتناسب مع مؤهلاتهم وتمنحهم حياة اجتماعية أفضل، تشابهت هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من (بن دحو، 2017، دراوشة، 2017، الطبطباني، 2021) بوجود عدالة تنظيمية توزيعية متوسطة في المؤسسات التي أجريت عليها الدراسة. ويعزو الباحثين هذه النتيجة إلى الرواتب القليلة التي لا تتناسب مع متطلبات واحتياجات الموظفين

للعيش بكرامة، والتي لا تتناسب في بعض الاحيان مع مؤهلات الموظف العلمية، وقلة المكافآت التي يحصل عليها الموظف العام وعدم مناسبتها للجهد المبذول من الموظفين في عملهم.

توصيات الدراسة:

- إن عملية التحفيز المادي والمعنوي لها دور اداري كبير في عملية الرضا الوظيفي لموظفي الدولة، لذلك توصي الدراسة بأن يتلقى الموظفين في دولة فلسطين كافة أشكال التحفيز ومنها: المكافآت العادلة التي تتناسب مع ضغط العمل والجهد الذي يبذلونه، وأن تتاح لهم فرص متساوية للبعثات والمؤتمرات، وأن تتم ترقيتهم لما يستحقونه من درجات وظيفية أعلى.

- تمر فلسطين بظروف اقتصادية ومعيشية صعبة وخاصة الارتفاع المتواصل في أسعار السلع والخدمات، وفي المقابل ثبات نسبي في مبلغ رواتب موظفي الدولة منذ سنوات طويلة، مما يعني أن الراتب الذي يحصل علية الموظف العام لم يُعد يلبي متطلبات الحياة للموظف، لذلك توصي الدراسة أن تعمل الحكومة وبصورة مستعجلة على دراسة سلم الرواتب وتعديله ليتناسب مع متطلبات الظروف التي يعيشها شعبنا الفلسطيني، وذلك لما للرواتب من دور كبير في تثبيت الموظف في عمله والمحافظة على رأس المال البشري في وزارات الدولة.

- إن للترقيات الوظيفية في وزارات الدولة دور هام في نيل رضا الموظفين العموميين، لذلك كان من الضروري أن تولي الوزارات اهتماماً كبيراً لترقية الموظفين، يراعى فيها أساس الكفاءة والتقييم السنوي للموظف بموضوعية وعدالة، وأن تطبق تعليمات الترقية بدقة ودون تحيز.

- تُعد القرارات الادارية ومنح وتفويض الصلاحيات والمهام من أهم الاعمال التي تقوم بها الادارة الحديثة، لذلك توصي الدراسة بضرورة عدم التحيز في القرارات الإدارية وتفويض الصلاحيات لمن يستحقها، وإتاحة فرص الإبداع والتجديد والابتكار للموظفين، والعمل على تطوير العلاقات الانسانية بين الإدارة والموظفين، وتطبيق اللوائح المتعلقة بالامتيازات بعدالة بين الموظفين، وإتاحة فرص التدريب والتأهيل دون تحيز بين الموظفين، والسرعة في منح الترقيات لمن يستحقها دون تأخير، كل ذلك يعني المحافظة على رأس المال البشري في وزارات الدولة.

- يُعد راس المال البشري أغلى ما تملكه الدولة من موارد، لذا توصي الدراسة قيادة مؤسسات الدولة بضرورة الحفاظ على رأس المال البشري لديهم، على اعتبار

أنهم نبض الحياة لمؤسساتهم، عن طريق توفير كل ما يلزم للعيش الكريم لهم وما يستحقونه من ترقيات وتولي مناصب قيادة عليا بموضوعية ونزاهة وشفافية دون تحيز بينهم والابتعاد عن الواسطة والمحسوبية في التعامل معهم، وفي المقابل توصي الدراسة الموظفين بضرورة الالتزام الوظيفي والأخلاقي في أداء عملهم وبكل كفاءة وفاعلية.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: المراجع العربية:

أحمد، جميل (2016). العدالة التنظيمية وأثرها على التمكين الإداري في المؤسسات الجزائرية، دراسة استطلاعية على عينة من مؤسسات ولاية البويرة. المجلة الجزائرية للعولمة والسياسات الاقتصادية، (7)

بن إسماعيلي، زكريا (2017). العدالة التنظيمية المُدركة وعلاقتها بالنية في ترك العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة لونيسي علي البليدة2.

أبو تايه، بندر كريم (2012). أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، *20*(2)

دحو، سمية وسهيل، مقدم (2017). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي. مجلة التنمية البشرية، (7).

جقيدل، سمية(2014) . العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة محمد خيضر بسكرة.

جودة، محفوظ أحمد (2010). إدارة الموارد البشرية. دار وائل للنشر والتوزيع.

حساني، راضية (2016). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية بمديرية أملاك الدولة لولاية أم البواقي [رسالة ماجستير، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي].

الحميدي، نجم واليوسفي، أحمد والعيسي، عقبه (2018). أثر الدعم التنظيمي المدرك والرضا الوظيفي في نية ترك العمل عند مقدمي خدمة الاتصالات في مدينة حلب. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، *1*(43)

خصاونه، أنيس والعكرب، فاروق (2016). أثر العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي في شركات النسيج في محافظة حلب في سوريا من وجهة نظر العاملين. مجلة جامعة الشارقة للعلوم الانسانية والاجتماعية، *13*(2)

خرموش، مراد رمزي (2014). دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام. دراسة ميدانية بولاية سطيف. [رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة محمد خيضر].

الخضر، الشيخ محمد (2012). الترقية الوظيفية. المنتدى العربي لإدارة الموارد العربية.

دراوشه، نجوى (2017). العدالة التنظيمية السائدة في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالثقة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، *13*(3)

شما، فتحي والشرمان، منيرة (2019). العدالة الإجرائية لدى مديري المدارس داخل الخط الاخضر وعلاقتها

بـالالتزام التنظيمـي مـن وجهـة نظرهـم. مجلـة الجامعـة الاسلامية للدراسـات التربويـة والنفسـية، *1*(27). -695 729. https://doi.org/10.12816/0053865

الطبطبـائي، أمـاني (2021). العدالـة التنظيميـة وعلاقتهـا بالتفـاؤل لـدى عينة من الموظـفين الكويتـيين في إدارة رعاية المسـنين. مجلة الدراسـات والبحـوث التربوية، *1*(1)

العترى، سعد نواف (2007). النظام القانوني للموظف العام. دار المطبوعات الجامعية.

العطـوي، عامـر (2012). العلاقـة بين الانغـراس الوظيفـي ونوايـا دوران العمـل الاختياري في سـياق بعـض العوامل الوقفيـة (دراسـة تحليليـة لآراء أعضـاء الهيئـة التدريسـية في كليـة الإدارة والاقتصـاد). المجلـة العراقيـة للعلـوم الإدارية.

عمـورة، ريـم (2014). أثـر العوامـل المعنويـة الخاصـة بالعامـلين على نوايـا تـرك العمـل [رسـالة ماجسـتير غير منشـورة]. جامعـة دمشـق.

فرطـاس، حمـزة (2017). العدالـة التنظيميـة وعلاقتهـا بالصحـة النفسـية [أطروحـة دكتـوراة غير منشـورة]. جامعـة محمد خـيضر.

معـدن، شريفـه وفـاء، عـورة (2019). العدالـة التنظيميـة ودورهـا في توجيـه السـلوك التنظيمـي داخـل المؤسسـة. مجلـة الميـدان للدراسـات الرياضيـة والاجتماعيـة والإنسـانية، *2*(8)

المغربي، عبد الفتاح (2007). المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية. المكتبة العصرية.

مقـدم، سـعيد (2010). الوظيفـة العموميـة بين التطـور مـن منظـور تسـيير المـوارد البشريـة وأخلاقيـات المهنيـة. ديـوان المطبوعـات الجامعيـة.

مفتاح، طبي (2019). نظام الترقية في الوظيفة العمومية [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة محمد بوضياف.

لادمـي، محمـد (2021). دور العدالـة التوزيعيـة في تكريـس المواطنـة لـدى سكان الجنـوب الكبير بالجزائـر. مجلـة مـرافئ للدراسـات السياسـية والقانونيـة، *1*(1)، 40-24.

ثانياً: المراجع الأجنبية

Abuowda, A. (2015). *The Mediating and Moderating Effects of Perceived Investment in Employee Development (PEID) on the Relationship between Transformational Leadership and Employee Performance* [PhD thesis, National university of Malaysia].

Baglou, M., Ghoddousi, P., & Saeedi, M. (2017). Evaluation of Building Materials Based on Sustainable Development Indicators. *Canadian Center of Science and Education, Journal of Sustainable Development*, *10*(4), 1913-9071. https://doi.org/10.5539/jsd.v10n4p143

Carlson, D. J. (2009). *Self-efficacy and employee satisfaction in cross utilization teams: predicting organizational commitment and turnover intention of cross utilization employees* [Doctorate Dissertation, Capella University].

Colle, R (2006). *L'influence de la GRH à la carte sur la fidélité des salariés: le rôle du sentiment d'auto-détermination* » [Thèse de doctorat, CEROG- IAE d'Aix-en-Provence].

Greenberg, J. (2001). Setting the justice agenda: Seven unanswered questions about 'what, why, and how.' *Journal of Vocational Behavior*, *58*, 210–219. https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1792

Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Upper Saddle River, Prentice-Hall, Inc.

Ipek, K. T. (2007). Antecedents of Turnover Intention toward a Service Provider. *The Business Review*, *8*(2), 128-134.

Khatijah, O., Marhana, M. A., Azlinzuraini, A., Roslina, I., & Badariah, D. (2015). Nurses' Intention to Leave: Do Demographic Factors Matter? *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, *3*(2), pp. 1-22. https://doi.org/10.15640/jhrmls.v3n2a4

Kinyili, R. (2013). Factors Affecting the Procurement Process in Government Ministries. *International Journal of Social and Entrepreneurship*, *1*(2), 14-27.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2013). *Organizational behavior*. McGraw-Hill/Irwin.

Li, Y., Sawhney, R., & Tortorella, G. L. (2019). Empirical analysis of factors impacting turnover intention among manufacturing workers. *International Journal of Business and Management*, *14*(4), 1-18. https://doi.org/10.5539/ijbm.v14n4p1

Rai, G. S. (2013). Impact of Organizational Justice on Satisfaction, Commitment and Turnover Intention: Can Fair Treatment by Organizations Make a Difference in Their Workers' Attitudes and Behaviors?. *International Journal of Human Sciences*, *10*(2), 260-283.

Stah, G. K., Chua, C. H., Caligiuri, P., Cerdian, J. L. E., & Taniguchui, M. (2009). Predictors of Turnover Intentions in learning driven and demand driven international assignments. The role of repatriation concerns, satisfaction with company support and perceived career advancement opportunities. *Human Resource Management*, *48*(1), 91- 111. https://doi.org/10.1002/hrm.20268

الترجمة الصوتية لمصادر ومراجع اللغة العربية: Romanized Arabic References:

ʾaḥmadu jamīlun (2016). al‘adālatu altunẓiyyamuya waʾatharuhā ‘alā al-tamkīni alʾidāriyyi fī almuʾuassasāti aljazāʾiriyyati dirāsatun astiṭlāʿiyyatun ‘alā ʿīnatin min muʾuassasāti wilāyati albūʾayrati almajallatu aljazāʾiriyyati lil-‘awlamati wa-l-sīāsāti al-aqtiṣādiyyati.(7)

bni ʾismāʿīliyyin zakariyyā (2017). al‘adālatu altunẓiyyamuya almudrakatu wa‘alāqatuhā bi-l-niyyati fī tarki al‘amali ladā ʾasātidhati al-ta‘līmi al-thānī] risālatu miājastyr ghayru manshūratin jāmi‘atu lūnīsī ‘aliyyi albalīdi

ʾabū tāh bndr krm (2012). ʾathr al‘adālati al-tnẓma ‘lā sulūki almūāṭanati al-tnẓma fī marākizi alwazāarit al-ḥkwma fī alʾurdunni mijallatu aljāmi‘ati al-ʾislāma lil-dirāsāti al-aqtṣāda wa-l-ʾidāra 20(2.(

daḥw sumayyatu wasuhaylun muqaddamun (2017). al‘adālatu altunẓiyyamuya wa‘alāqatuhā bi-l-walāʾi al-tanẓīmiyyi mijallatu al-tanmiyati albashariyyati.(7)

jaqaydalu sumayyatu . al‘adālatu altunẓiyyamuya wa‘alāqatuhā bi-l-iāltizāmi al-tanẓīmiyyi]risālatu miājastyr ghayru manshūratin jāmi‘atu muḥammad khayḍarin baskirata

jawdatan maḥfūẓ ʾaḥmada (2010). ʾidāratu almawāridi al-bshra dār wāʾilin llnshr wa-l-twz‘

ḥassāniyyun rāḍiyatin (2016). al‘adālatu altunẓiyyamuya wa‘alāqatuhā bi-l-iāltizāmi al-tanẓīmiyyi dirāsatun mdāna bmdra ʾamlāki al-dwla lwlāt ummi albawāqī] risālatu miājastyr jāmi‘atu al‘arabiyyi bni mhdy ummi albawāqī

alḥumaydiyyu najmun wa-l-yūsfyi ʾaḥmadu wa-l-ʿīsiyyu ‘aqibahu (2018). ʾathara al-da‘mi al-tanẓīmiyyi almudraki wa-l-riḍā alwaẓīfiyyi fī niyyati tarki al‘amali ‘inda muqaddimī khidmati aliāttiṣālāti fī madīnati ḥalab mijallatu jāmi‘ati alqudsi almaftūḥati lil-ʾābḥāthi wa-l-dirāsāti 1(43.(

khaṣāwanah unaysun wa-l-‘akrabu fāarwiq (2016). ʾatharu al‘adālati al-tanẓīmiyyati fī alwalāʾi al-tanẓīmiyyi fī sharikāti al-nasīji

fī muḥāfaẓati ḥalaba fī sūrīā min wijhati naẓari al‘āmilīna mijallatu jāmi‘ati al-shāriqati lil-‘ulūmi alinsāniyyati wa-l-iājtimā‘iyyati 13(2.(

khrmūsh murād rmzy (2014). dwr al‘adālati al-tnẓma fī al-ḥrāk almihniyyi ll‘āmln mina al-qṭā‘ al-ṣinā‘iyyi alkhāṣṣi naḥwa al-qṭā‘ al‘āmmi drāsa mdāna bwlāt sṭf] risālatu mājstr ghyr mnshwra، jāmi‘atu mḥmd khḍr

alkhaḍiru al-shaykhi muḥammadin (2012). al-tarqiyatu alwaẓīfiyyatu almuntadā al‘arabiyyu liʾidārati almawāridi al‘arabiyyati

darāwshh najwā (2017). al‘adālatu altunẓiyyamuya al-sāʾidatu fī aljāmi‘āti alʾurdunniyyati wa‘alāqatuhā bi-l-thiqati al-tanẓīmiyyati min wijhati naẓari ʾa‘ḍāʾi hayʾiati al-tadrīsi almajallatu

al'urdunniyyati fī al'ulūmi al-tarbawiyyati 13(3.(

shmā fthy wa-l-shrmān munīratun (2019). al'adālatu al'ijrā'iyyatu ladā muddayiry almadārisi dākhila alkhaṭṭi al-akhḍr wa'ilāqatahā bi-l-iāltizāmi al-tanẓīmiyyi min wjha naẓarihim mjla aljāmi'ati alislāmiyyati lil-dirāsāti al-tarbawiyyati wa-l-nafsiyyati 1(27). 695-729. https://doi.org/10.12816/0053865

alṭabbaṭbiā'ā'u'ī 'amāniyya (2021). al'adālatu altunẓiyyamuya wa'ilāqatahā bi-l-tafā'uli ladā 'īnatin mina almū'aẓẓafīna alkiwaytiyyīna fī 'idārati ri'āyati al-musinnīna mijallatu al-dirāsāti wa-l-buḥūthi al-tarbawiyyati 1(1.(

al'atrā sa'du nawāfin (2007). al-niẓāmu al-qqiāniwwuny lil-mūẓafa al'āmmi dāru almaṭbū'āti al-jām'ya

al-"aṭawiyyu 'āmirin (2012). al'alāqatu bayna aliānghirāsi alwaẓīfiyyi wanawāyā dawarāni al'amali aliākhtīāriyyi fī sīāqi ba'ḍi al'awāmili alwaqfiyyati) dirāsatun taḥlīliyyatun li'ārā' 'a'ḍā'i alhay'iati al-tadrīsiyyati fī kulliyyati al'idārati wa-l-iāqtiṣādi almajallatu al'irāqiyyatu lil-'ulūmi al'idāriyyati

'ammūratu rym (2014). 'atharu al'awāmili alma'nawiyyati alkhāṣṣati bi-l-a'imalyin 'alā nawāyā tarki al'amali] risālatu miājastyr ghayru manshūratin jāmi'atu dimashqa

farṭāsun ḥamzata (2017). al'adālatu altunẓiyyamuya wa'ilāqatahā bi-l-ṣiḥḥati al-nafsiyyati]uṭrūḥati dakatwarātin ghayri manshūratin jāmi'atu muḥammad khayḍarin

ma'dinun sharīfuhu wafā'un 'awratun (2019). al'adālatu altunẓiyyamuya wadawruhā fī tawjīhi al-sulūki al-tanẓīmiyyi dākhila almu'uassasati mijallatu almaydāni lil-dirāsāti al-rīāḍiyyati wa-l-iājtimā'iyyati wa-l-'insāniyyati 2(8.(

al-mghrby 'abd al-ftāḥ (2007). al-mhārāt al-slwka wa-l-tnẓma ltnma al-mwārd al-bshra al-mktba al-'ṣra

muqaddamun sa'īdun (2010). alwaẓīfatu al'umūmiyyatu bayna al-taṭawwuri min manẓūri tasyīri almawāridi albashariyyati wa'akhlāqiyyāti almihaniyyati dīūānu almaṭbū'āti aljāmi'iyyati

miftāḥun ṭibyi (2019). niẓāmu al-tarqiyati fī alwaẓīfati al'umūmiyyati] risālatu miājastyr ghayru manshūratin jāmi'atu muḥammad bū'aḍyāfa

lādmī muḥammad (2021). dawru al'adālati al-tawzī'iyyati fī takrīsi almūāṭanati ladā sukkāni al-janūbi alkabīri bi-l-jazā'iri mijallatu marāfi'i lil-dirāsāti al-sīāsiyyati wa-l-qqianwinnayi 1(1)، .24-40

The Moderator Effect of Distributive Justice on the Relationship between Promotion Policies in the Palestinian Ministries and the Employees' Intention to Leave their Jobs

Husain Abedalqader(1)
Abdallatif Abuowda(2)
Marwan Alawnah(3)

Abstract:

The study aimed at identifying distributive justice and its role as a moderator effect on the relationship between promotion policies in Palestinian ministries and the employees' intention to leave their jobs. The study adopted the descriptive-analysis approach and used a questionnaire to collect primary data from the study population, which consisted of employees from Palestinian ministries in the Jerusalem and Jericho governorates, totaling 322 individuals. A random sample of 175 was selected. The study reached several key findings, including: (1) distributive organizational justice plays a positive role in reducing the intention to leave work; (2) there is an inverse relationship between promotion policies in Palestinian ministries and employees' intention to leave their jobs; and (3) the overall level of distributive justice, promotion policies, and the aggregate level of employees' intention to leave their jobs in Palestinian ministries were rated at a moderate level. The results indicated that employees have a moderate level of intention to leave their jobs, suggesting a desire among employees to leave their positions if they find other jobs that better match their qualifications and offer them a better social life.

Keywords: Organizational justice, promotion, Promotion policies, Intention to leave work.

(1) Faculty of Humanities and Sciences - Al Istiqlal University (Jericho – Palestine) husain@pass.ps

(2) Faculty of Humanities and Sciences - Al Istiqlal University (Jericho – Palestine)

(3) Faculty of Humanities and Sciences - Al Istiqlal University (Jericho – Palestine)