

**عدالة الترقيات الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى
العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني وتصور مقترح
من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لتحسين
العدالة الوظيفية**

**The fairness of job promotions and its relationship
to organizational commitment among employees
of the Palestinian Supreme Judicial Council. "A
proposed vision from the perspective of general
practice in social work to improve organizational
commitment".**

د/ خليل ابراهيم محمود عبد الرازق **د/ مراد رشدي الجندي**

أستاذ مساعد في الخدمة الاجتماعية - أستاذ مساعد في الخدمة الاجتماعية

جامعة القدس المفتوحة - كلية التنمية - جامعة القدس المفتوحة - كلية

الاجتماعية والاسرية التنمية الاجتماعية والاسرية

DOI: 10.21608/fjssj.2025.429926 Url: https://fjssj.journals.ekb.eg/article_429926.html

تاريخ إستلام البحث: ٢٠٢٥/٥/١م تاريخ القبول: ٢٠٢٥/٥/٢٨م تاريخ النشر: ٢٠٢٥/٧/١٠م

توثيق البحث: عبدالرازق، خليل ابراهيم محمود & الجندي، مراد رشدي (٢٠٢٥). عدالة الترقيات الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني وتصور مقترح من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لتحسين العدالة الوظيفية ، مجلة مستقبل العلوم الإجتماعية، ع. ٢٢، ج. (٣)، ص-ص: ٣١-٦٢.

٢٠٢٥م

FSSJ

مجلة مستقبل العلوم الإجتماعية
Future of Social Sciences Journal

المجلد: الثاني والعشرون. العدد: الثالث. يوليو ٢٠٢٥ م.

عدالة الترقيات الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى العاملين في مجلس
القضاء الأعلى الفلسطيني وتصور مقترح من منظور الممارسة العامة في الخدمة
الاجتماعية لتحسين العدالة الوظيفية

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على علاقة الترقيات الوظيفية بالالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني، وقد اتبع الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي، حيث قاموا بتصميم استبانة ضمت (٣٤) فقرة، حيث تم توزيعها على جميع أفراد مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (١٥٠) موظف، حيث تم استرجاع (٦٧) منهم، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى عدالة الترقيات الوظيفية جاءت بدرجة منخفضة، كما أظهرت أن مستوى الالتزام التنظيمي جاء بدرجة منخفضة ايضاً، كما واظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) نحو عدالة الترقيات الوظيفية من وجهة نظر العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني تُعزى لمتغير الجنس. وكانت الفروق لصالح الذكور، كما وأظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) في استجابات عينة الدراسة نحو عدالة الترقيات الوظيفية من وجهة نظر العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني تُعزى لمتغيرات (العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي)، كما وأشارت النتائج إلى وجود علاقة طردية موجبة دالة احصائياً بين مستوى عدالة الترقيات الوظيفية ومستوى الالتزام التنظيمي من وجهة نظر أفراد العينة).
الكلمات المفتاحية: عدالة الترقيات، الألتزام التنظيمي، مجلس القضاء الأعلى، الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية.

The fairness of job promotions and its relationship to organizational commitment among employees of the Palestinian Supreme Judicial Council. "A proposed vision from the perspective of general practice in social work to improve organizational commitment".

Abstract

This study aimed to identify the relationship between job promotions and organizational commitment from the perspective of employees in the Palestinian Supreme Judicial Council, The researchers followed the descriptive correlational approach, where they designed a questionnaire that included (34) paragraphs, which were distributed to all members of

the study community, numbering (150) employees, where (67) of them were retrieved. The results of the study showed that the level of fairness of job promotions was low, and it also showed that the level of organizational commitment was also low. The results also showed the presence of statistically significant differences at the significance level ($\alpha \leq 0.05$) towards the fairness of job promotions from the point of view of employees in the Palestinian Supreme Judicial Council attributed to the gender variable. The differences were in favor of males. The results also showed no statistically significant differences at the significance level ($\alpha \leq 0.05$) in the study sample's responses to the fairness of job promotions from the perspective of employees in the Palestinian Supreme Judicial Council, attributed to the variables (age group, educational qualification, number of years of service, job title). The results also indicated the presence of a statistically significant positive relationship between the level of fairness of job promotions and the level of organizational commitment from the point of view of the sample members.

Keywords: Promotion fairness, organizational commitment, Supreme Judicial Council, general practice in social work.

- مقدمة الدراسة:

تُعد وحدات الجهاز الإداري في المؤسسات الحكومية من المحددات الاستراتيجية لقدرة الدولة على تحقيق أهداف التنمية، فإما أن يكون هذا الأداء داعماً لخطط التنمية وبرامجها أو مقيداً ومهدداً لها، حيث أن مشكلات الجهاز الإداري في المؤسسات تصبح حرجة وخطيرة إذا كانت المشكلة ضعفاً أو غياباً للعدالة والأخلاقيات والقيم لدى مسؤولي وموظفي تلك الأجهزة. (عاشوري، ٢٠١٥). فأشار كل من أبو بكر، (٢٠١١)، و Balassiano, (2012) إلى أنه "من مصادر القلق التي تحيط بجهود التطوير والإصلاح الإداري في أي دولة من الدول، النامية أو المتخلفة، هو انعدام أو انخفاض الدافع والحافز والقدرة على الإبداع والابتكار لدى الأطراف ذات الاختصاص أو الفئات ذات العلاقة بقضايا التطور والإصلاح الإداري.

فيعد العنصر البشري حجر الزاوية لنجاح أي مؤسسة في تحقيق أهدافها، فالاهتمام بإدارة الموارد البشرية يعبر عن محاولة إيجاد توازن بين أهداف المؤسسة وأهداف الفرد، كما أن فاعلية هذه الإدارة تأتي من إيمانها بأن الموظفين الإداريين في مختلف المستويات هم أهم الموارد في أي مؤسسة من المؤسسات، ومن واجبها العمل على تزويدهم بالوسائل التي تمكنهم من القيام بأعمالهم لما فيه مصلحتها ومصالحهم، وأن تراقبهم باستمرار لضمان نجاحها

ونجاح المصلحة العامة.(Alkhalil, 2013). فتعد الحوافز واحدة من أهم الاستراتيجيات التي لا بد وأن تقوم المؤسسة باتباعها، والتي بدونها لن تتمكن من تحقيق كامل أهدافها، فهي تساعد المنظمة في إظهار مدى تقديرها للعاملين لقيامهم بالعمل بتميز وكفاءة(الدرايع، ٢٠٢٣).

وتعتبر العدالة في هذه الحوافز مطلباً أساسياً للأداء الفعال للمؤسسات وتحقيق الرضا الشخصي للموظفين فيها، فهي تساهم في تعجير قدرات العاملين وطاقاتهم واستخدامها أفضل استخدام، وهذا ويؤدي إلى تقسيم حجم قوة العمل المطلوبة من قبل المؤسسة، وبالتالي إلى تقليل التكاليف التي تتحملها المؤسسة، مما ينجم عن ذلك إمكانية توجيه الطاقات البشرية الفائضة إلى الأقسام الأخرى التي قد تعاني نقص من حجم القوى العاملة. (بوربيح، ٢٠٢٢).

إن مسارات التنمية والنمو التي تتشدها المؤسسات الفلسطينية تبدأ من قدرتها على تجاوز التحديات الداخلية والتفاعل مع التحديات الخارجية، فتواجه مؤسساتنا الفلسطينية تحديات داخلية وخارجية تتطلب منها تبني الأساليب المتقدمة في العمل المؤسسي، والتخلي عن بعض الأساليب التقليدية التي تركز على الأهداف دون أي اعتبار لردود فعل الموظفين وطاقاتهم الكامنة، فتعد العدالة الوظيفية كأحدى مرتكزات التنمية من المفاهيم الحديثة والمعاصرة التي يجب إيلاؤها اهتماماً كبيراً ومستمرًا لما لها من أهمية كبيرة، فهي تمثل عنصراً هاماً في الربط بين المؤسسة وموظفيها، كما تعد إحدى أهم مرتكزات الاستقرار في العمل، وهي عنصر فعال في تنمية الولاء للمنظمة، وفي تحسين الأداء، وتقليل حدة الصراعات، ورفع كفاءة العمل والعاملين. والتي حضيت هي الأخرى باهتمام العلماء والباحثين بفاعليتها والعوامل المؤثرة فيها، وتأثيرها على المتغيرات التنظيمية المختلفة،(البرناوي، ٢٠٠٧)، فبين بوجاجة، وبوسعيد، (٢٠١٨)، والبرغوثي، (٢٠٠٧) في دراساتهم، أن التزام الموظفين بمؤسساتهم يعتبر عاملاً هاماً في نجاح المؤسسة واستمرارها وزيادة إنتاجها والتنبؤ ببقاء الموظفين فيها أو تركها.

لذلك قام الباحثان بمراجعة بعض الدراسات والأدبيات السابقة ذات العلاقة وتوظيفها بما يخدم هذه الدراسة: كدراسة نسرین وصبرينة (٢٠٢٤). والتي هدفت إلى التعرف على أثر تطبيق العدالة التنظيمية على الالتزام التنظيمي للعاملين بمؤسسة سيترام ورقلة، حيث أظهرت النتائج وجود مستوى متوسط لكل من العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي في المؤسسة، كما أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي.

في حين أجرت ليندة (٢٠٢١) دراسة هدفت إلى التعرف على مدى مساهمة الترقية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين في ولاية سطيف، وأظهرت النتائج أن عدم حصول الموظفين على الترقية الخاصة بهم يؤدي إلى شعورهم بعدم الرضا والعكس صحيح. كما أشارت دراسة أبو حيمد (٢٠٢٠)، والتي هدفت إلى التعرف على أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء المورد البشري بشركة نسما القابضة بجدة، وأظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أداء العاملين والحوافز المعنوية، أما دراسة عز الدين والمؤمن (٢٠١٩)، والتي هدفت إلى التعرف على دور وجود سياسة محددة للترقية والنقل في رفع كفاءة أداء العاملين بجامعة دنقلا بجمهورية السودان، أكدت الدراسة وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين المتغير التابع كفاءة أداء العاملين والمتغير المستقل وجود سياسة محددة للترقية. في حين أجرى مصطفى (٢٠١٨)، دراسة هدفت إلى التعرف على أثر الترقية الوظيفية على الالتزام التنظيمي في المديرية الجهوية للميزانية كمقر وكل من مصلحتي الرقابة المالية لبلدية لولاية ورقلة، وأظهرت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الترقية الوظيفية والالتزام التنظيمي متوسط، كما أظهرت وجود علاقة إحصائية متوسطة موجبة بين الترقية الوظيفية والالتزام التنظيمي.

في حين أجرى (Novianty and Bandung, 2018) وكان الغرض من الدراسة هو التحقق من تأثير الحوافز على أداء الموظفين، أظهرت النتائج أن الحوافز المالية لها تأثير إيجابي على تحفيز الموظفين.

كما أجرى (Nyabundi and Assumpta, 2017)، دراسة هدفت إلى التعرف على تأثير العدالة الوظيفية على أداء موظفي المحكمة العليا في كينا، وأظهرت النتائج أن العدالة الوظيفية أثرت على أداء الموظف، وكان على الجميع أن يكونوا متساوين لإنجاز مهامهم أو بعضها، فإذا لم يتم توزيع العمل على الجميع، فإن العمل لا ينجز ولا يكتمل، وهذا سيؤثر على مستوى الأداء. في حين أجرى مشاركة ومصلح (٢٠١٦) دراسة هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر الصراع التنظيمي بين العاملين في الوظيفة العامة على الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية الفلسطينية، وكان من أهم النتائج التي توصل إليها الباحثان، أن من أهم أسباب الصراع التنظيمي في المؤسسات الفلسطينية التمييز بين الموظفين في الترقيات والمزايا الوظيفية، إضافة إلى أن هناك علاقة ارتباطية قوية بين الصراع التنظيمي والأداء الوظيفي.

كما أجرى بن زانه دراسة (٢٠١٤)، هدفت إلى اختبار الأثر المباشر للحوافز بأنواعها الحوافز المادية، والحوافز المرتبطة بالوظيفة، والحوافز المرتبطة بمحيط العمل، على العدالة التنظيمية

بأبعادها العدالة التوزيعية، العدالة الاجرائية، والعدالة التفاعلية. توصلت الدراسة إلى أن الحوافز بنوعها الحوافز المادية والحوافز المرتبطة بمحيط العمل لها أثر إيجابي مباشر على كل أبعاد العدالة التنظيمية.

ومن خلال استعراض الباحثان للدراسات السابقة، تبين أن بعضها اتفقت مع الدراسة الحالية من حيث المنهجية المتبعة، والأدوات المستخدمة، واختلفت جميعها مع الدراسة الحالية في طبيعة المجتمع المستهدف، إلا أن الدراسة الحالية تتميز عن الدراسات السابقة في أنها من الدراسات القليلة جداً على حد علم الباحثان في المجتمع الفلسطيني التي تناولت عدالة الترقيات الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني.

- مشكلة الدراسة.

إن انتشار المحاباة والواسطة وغياب القيم والأخلاقيات المهنية وانتشار الفساد، أدى بشكل كبير إلى عرقلة عمليات التنمية وأهدافها في المجتمع، وكثر الحديث في الآونة الأخيرة عن الترقيات الوظيفية وما يعترئها من ملبسات ظلم أحياناً، فالبعض يشتكي من عدم الترقية لسنوات طويلة، والبعض الآخر يزعم أنها تتم بطرق لا يفهم أحد معاييرها، وهناك من يدعي أن ترقيته حجت أو خطفت، لذا فقد جاءت هذه الدراسة للبحث في مستوى عدالة الترقيات الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي كأحد مرتكزات التنمية بأنواعها من وجهة نظر الموظفين الإداريين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني - محافظة رام الله والبيرة، ومستوى تطبيقها من موظف لآخر، وعلاقة ذلك ببعض الظروف الموضوعية المرتبطة بشكل أساسي في اللوائح والقوانين والأنظمة والوصف الوظيفي والهيكلية في المؤسسة، وصفات الموظفين الشخصية والوظيفية وعوامل البيئة المحيطة، وعلاقة ذلك في بعض المتغيرات التي قد تظهر آثاراً سلبية في المؤسسة، ومن شأن تطبيق الإجراءات العادلة أن يظهر آثاراً إيجابية لصالح المؤسسة، فكما أشار الباحث (عاشوري، ٢٠١٥) إلى أن الالتزام التنظيمي للأفراد في عملهم يؤدي لتقبلهم قيم وأهداف مؤسساتهم وتقانيهم وجهدهم المتواصل في تحقيق أهدافها، كونه مفتاحاً أساسياً في تحديد توافق العمال مع مؤسساتهم، ولما له من انعكاسات إيجابية في تكريس الجهود والتقاني في إنجاز المهام والسعي وراء البقاء فيها، وبالعكس ذلك ستتبعه آثاراً سلبية ومكلفة على المؤسسة، كالتسيب الوظيفي وغيرها، وأصبح الالتزام مطلباً أساسياً لتحقيق الفعالية في أداء وكفاءة الانتاجية ومؤشراً دالاً على نجاح المؤسسات. لذلك جاءت هذه الدراسة لتجيب عن

السؤال الرئيسي التالي: ما العلاقة بين عدالة الترقيات الوظيفية والالتزام التنظيمي لدى العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني.

– أهمية الدراسة.

أ: الأهمية النظرية:

١. أنها تتناول موضوعاً مهماً وحيوياً في المجتمع الفلسطيني، ألا وهو عدالة الترقيات الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني.
٢. التوصل إلى نتائج جديدة، كون الدراسة الحالية ستطبق في سياق اجتماعي وثقافي مختلف عن السياقات الاجتماعية والثقافية التي طبقت فيها الدراسات السابقة.

ب: الأهمية التطبيقية:

١. تتبع أهمية الدراسة من طبيعة العينة المستهدفة ألا وهي العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني.
٢. تتبع أهميتها من طبيعة الأدوات المستخدمة، حيث قام الباحثان بتطوير أدوات الدراسة بما يتلاءم مع مجتمع الدراسة، وكما يمكن للباحثين الآخرين الاعتماد عليها واستخدامها في الدراسات ذات العلاقة.
٣. نتائج الدراسة قد تساعد أصحاب القرار في وضع إجراءات تصحيح للعدالة لأنها حق إنساني مرتبط بالتنمية الوطنية بكل أنواعها السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وغيرها.
٤. ستسعى هذه الدراسة لبناء تصور مقترح من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لتحسين العدالة الوظيفية في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني.

– أهداف الدراسة.

١. التعرف على مستوى عدالة الترقيات الوظيفية من وجهة نظر العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني.
٢. التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي وجهة نظر العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني.
٣. التعرف على الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول عدالة الترقيات الوظيفية تعزى لمتغيرات (الجنس، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).
٤. التعرف على العلاقة بين عدالة الترقيات الوظيفية والالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني.
٥. بناء تصور مقترح من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لتحسين العدالة الوظيفية.

- أسئلة الدراسة:

١. ما مستوى عدالة الترقيات الوظيفية من وجهة نظر العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني ؟
٢. ما مستوى الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني ؟
٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في استجابات العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني نحو عدالة الترقيات الوظيفية تعزى لمتغيرات الدراسة وهي: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي).
٤. ما العلاقة بين عدالة الترقيات الوظيفية والالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني ؟

- فرضيات الدراسة

سعت هذه الدراسة إلى اختبار الفرضيات الآتية:

١. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في استجابات العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني نحو عدالة الترقيات الوظيفية تعزى لمتغير الجنس.
٢. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في استجابات العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني نحو عدالة الترقيات الوظيفية تعزى لمتغير العمر.
٣. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في استجابات العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني نحو عدالة الترقيات الوظيفية تعزى لمتغير المؤهل العملي.
٤. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في استجابات العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني نحو عدالة الترقيات الوظيفية تعزى لمتغير سنوات الخدمة.
٥. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في استجابات العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني نحو عدالة الترقيات الوظيفية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.
٦. لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) في استجابات العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني نحو مستوى عدالة الترقيات الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي.

- حدود الدراسة
- حدود مكانية: تم إجراء هذه الدراسة في محافظة رام الله والبيرة خلال العام الأكاديمي ٢٠٢٥-٢٠٢٦
- حدود زمنية: تم إجراء هذه الدراسة في العام الأكاديمي ٢٠٢٥-٢٠٢٦.
- حدود بشرية: جميع الموظفين الإداريين العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني خلال العام الأكاديمي ٢٠٢٥-٢٠٢٦.
- مصطلحات الدراسة.
- العدالة: عدل بين المتخاصمين، أي أنصف بينهما وتجنب الظلم والجور، والعدالة، هيئة راسخة في النفس من الدين تحمل صاحبها على ملازمة التقوى والمروءة (معجم اللغة العربية المعاصرة، ص١٤٦٧).
- في حين عرف (حسن وكاظم، ٢٠٢٤) العدالة بأنها "معاملة الأفراد معاملة متساوية دون التحيز بينهم واعطاهم حقهم كما تقرره القواعد و المبادئ العامة.
- ويعرف الباحثان العدالة إجرائياً في هذه الدراسة بأنها: مجموع الدرجات التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة على مقياس العدالة المستخدم في هذه الدراسة.
- عدالة الترقية الوظيفية: تحريك الموظف من مستوى إداري أقل إلى أعلى، ينطوي عليه زيادة في المستوى الوظيفي والدرجة المالية، وشغل وظيفة أخرى ذات مستوى أعلى من حيث السلطة والمسؤولية والمركز بناء على الكفاءة العلمية والمهنية دون تمييز أو تحيز لأي سبب من الأسباب. (شعبي، ٢٠١٤).
- ويعرف الباحثان عدالة الترقية الوظيفية إجرائياً في هذه الدراسة بأنها: مجموع الدرجات التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة على مقياس الترقية الوظيفية المستخدم في هذه الدراسة.
- الالتزام التنظيمي: ارتباط قوي بين الموظفين والمؤسسة عندما تتوافق قيمها وأهدافها مع قيم وأهداف الموظفين فيها، مما يجعلهم يبذلون جهداً بهدف نجاحها وتقدمها (العبيدي، ٢٠١٢).
- في حين عرف (Nyaribo, 2012) الالتزام التنظيمي بأنه: حالة نفسية وإجتماعية تدل على تطابق أهداف العاملين مع أهداف المنظمة التي يعملون بها.
- ويعرف الباحثان الالتزام التنظيمي إجرائياً في هذه الدراسة بأنها: مجموع الدرجات التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة على مقياس الالتزام التنظيمي المستخدم في هذه الدراسة.

- منهج الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، وضمن هذا النوع من البحوث سيعتمد الباحثان على المنهج الكمي وهو عبارة عن الدراسات التي يقوم الباحث فيها بعمل قياسات ضرورية للمتغيرات ذات العلاقة بمشكلة الدراسة، ويهدف إلى تجهيز بيانات لإثبات فروض معينة تمهيداً للإجابة عن تساؤلات محددة سابقاً بدقة تتعلق بالظواهر الحالية والأحداث الراهنة التي يمكن جمع المعلومات عنها في زمان إجراء البحث وذلك باستخدام أدوات مناسبة.

- مجتمع الدراسة

اقتصرت مجتمع الدراسة على جميع الموظفين الإداريين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني - محافظة رام الله والبيرة والبالغ عددهم (١٥٠) موظفاً، وذلك خلال العام الأكاديمي ٢٠٢٥/٢٠٢٦.

- عينة الدراسة.

قام الباحثان في هذه الدراسة باختيار عينة بالطريقة العشوائية مكونة من (٦٧) موظفاً وموظفة من العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني - محافظة رام الله والبيرة، وبذلك كانت نسبة الاستجابة (٤٤%)، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (١).

الجدول (١) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة.

المتغير	المستويات	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	21	31.3
	أنثى	46	68.7
	المجموع	67	100.0
العمر	29 سنة فأقل	26	38.8
	30-39 سنة	33	49.3
	40-49 سنة	8	11.9
	المجموع	67	100.0
المؤهل العلمي	دبلوم	19	28.4
	بكالوريوس	42	62.7
	ماجستير	6	9.0
	المجموع	67	100.0
عدد سنوات الخدمة	5 سنوات فأقل	21	31.3
	5 - 9 سنوات	21	31.3
	10-14 سنة	17	25.4
	15 سنة فأكثر	8	11.9
	المجموع	67	100.0

1.5	1	مدير عام	المسمى الوظيفي
9.0	6	مدير دائرة	
20.9	14	رئيس قسم	
59.7	40	موظف عادي	
9.0	6	غير ذلك	
100.0	67	المجموع	

- أداة الدراسة:

ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة، قام الباحثان ببناء أداة الدراسة استناداً إلى عدد من الدراسات السابقة ذات العلاقة، كدراسة عاشوري (٢٠١٤)، ودراسة الشنطي (٢٠١٦)، ودراسة عليان (٢٠١٦)، ودراسة حسن وكاظم (٢٠٢٤)، وقد تم صياغة جميع فقرات الدراسة لتتناسب مع طبيعة عينة الدراسة وخصائصهم، وقد تكونت أداة الدراسة في صورتها الأولية من (٤٠) فقرة وضعت أمام كل فقرة البدائل الآتية (أوافق بشدة (خمسة درجات، أوافق (اربعة درجات)، محايد، (ثلاثة درجات)، غير موافق (درجتان)، غير موافق بشدة (درجة واحدة)، ويطلب من المفحوص تحديد البديل الذي ينطبق عليه. وتكونت أداة الدراسة من ثلاثة أقسام هم: القسم الأول: ويحتوي على المتغيرات التصنيفية وهي (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي).

القسم الثاني: اشتمل القسم الثاني على مجالين: **المجال الأول:** عدالة الترقيات الوظيفية، وتكون هذا القسم من (١٤) عبارة، في حين كان المجال الثاني وهو الالتزام التنظيمي مكون من (٢٠) عبارة، وسيتم استخراج النتائج وفقاً لطريقة ليكرت الخماسية كما في الجدول رقم (٢).

جدول (٢) مقياس ليكرت الخماسي

أوافق بشدة	أوافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
٥	٤	٣	٢	١

جدول (٣) مفتاح التصحيح

الدرجة	الوسط الحسابي
منخفضة	٢,٣٣ فأقل
متوسطة	٢,٣٤ - ٣,٦٧
مرتفعة	٣,٦٨

- صدق أداة الدراسة:

قام الباحثان في هذه الدراسة بالتحقق من صدق الاستبيان من خلال عرضه على عدد من المحكمين من ذوي الشأن والاختصاص في البحث العلمي، وفي مجال الدراسة الحالية، وقد تم عرض الاستبيان عليهم للحصول على رأيهم نحو مدى وضوح فقراته وقدرتها على قياس الأمور المحددة، والمراد معرفتها في هذه الدراسة، وقد تم حذف وتعديل بعض العبارات بناء على ملاحظات المحكمين.

- ثبات أداة الدراسة.

تم التحقق من ثبات اداة الدراسة من خلال حساب قيمة معامل الثبات كرونباخ ألفا لكل مجال من مجالات الدراسة، واحتساب معامل الثبات لكافة فقرات الاستبيان وذلك كما هو موضح في جدول رقم (٤).

جدول (٤) معامل الثبات للأداة باستخدام معامل الثبات كرونباخ ألفا

معامل كرونباخ	عدد الاسئلة	المحور
.932	14	مستوى عدالة الترقيات الوظيفية
.928	20	مستوى الالتزام التنظيمي
.949	34	الدرجة الكلية

- إجراءات الدراسة:

قام الباحثان بعدة إجراءات لإتمام هذه الدراسة تلخصها بالآتي:

1. جمع المعلومات والبيانات التي تساعد في تحديد مشكلة الدراسة.
2. تحديد مجتمع الدراسة واختيار العينة منه، وقاموا بتوضيح حجم العينة وأسلوب اختيارها.
3. جمع البيانات والمعلومات المطلوبة من المبحوثين بواسطة أداة الدراسة التي اختاروها، وهي الاستبيان.
4. بعد جمع البيانات قام الباحثان بتفريغ الاستجابات، وعددها (٦٧) استبيان، واستخراج النتائج بالاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية المعروفة باسم (SPSS) للمعالجات الإحصائية، ثم قاموا بتفسير النتائج والتعليق عليها، ومن ثم استخلصوا التعميمات والاستنتاجات والتوصيات منها.

- نتائج الدراسة ومناقشتها.

أولاً: نتائج السؤال الأول والذي ينص (ما مستوى عدالة الترقيات الوظيفية من وجهة نظر العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني)؟ للإجابة على السؤال الأول والمتعلق بمستوى عدالة الترقيات الوظيفية من وجهة نظر العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية، كما يظهر ذلك في الجداول رقم (٥).

جدول (٥) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للسؤال الأول مستوى عدالة الترقيات الوظيفية من وجهة نظر العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني.

الرقم	الفقرة	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية
١.	يتوفر لدي علم ودراية بنظام الترقيات وآليات منح الترقيات في منظمي	67	2.99	1.26	59.7%
٢.	هناك فرصة مهياة لي للتظلم والتقييم لو شعرت بالظلم في درجتي الوظيفي	67	2.60	1.21	51.9%
٣.	تتناسب درجتي الوظيفي مع خبراتي ومؤهلاتي العلمية	67	2.43	1.22	48.7%
٤.	يعتبر نظام الترقية في المنظمة جيداً	67	2.25	0.97	45.1%
٥.	تحرص إدارة مجلس القضاء على جمع المعلومات كافة عند منح الترقيات الوظيفية للموظفين فيها	67	2.24	1.00	44.8%
٦.	أحصل على ترقية وظيفية تتناسب مع طبيعة عملي	67	2.18	1.00	43.6%
٧.	يوجد نظام داخلي محدد وواضح في توزيع الترقيات بعدالة	67	2.16	1.04	43.3%
٨.	تمنح الترقيات الوظيفية استناداً	67	2.13	1.01	42.7%

النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرار	الفقرة	الرقم
				لمعايير إدارية واضحة	
42.4%	1.05	2.12	67	يحرص المدبرون على مكافأة الموظفين المتميزين في أدائهم من خلال حصولهم على الترقية الوظيفية	٩.
41.2%	1.14	2.06	67	اعتقد أن عملية منح الترقيات الوظيفية بعيدة عن العلاقات الشخصية في مجلس القضاء	١٠.
40.6%	1.00	2.03	67	الترقية التي أحصل عليها تتناسب مع الجهد الذي أبذله في مجلس القضاء	١١.
40.6%	0.98	2.03	67	يتم ترقية الموظفين بناء على الجدارة والمثابرة في العمل	١٢.
39.7%	0.90	1.99	67	أحظى بالفرصة المناسبة للترقية كلما قدمت أداء متميزاً	١٣.
39.1%	1.02	1.96	67	أشعر بعدالة الترقيات الوظيفية التي أحصل عليها مقارنة مع زملائي في نفس العمل	١٤.
44.5%	1.06	2.23	67	المتوسط الحسابي	

يتبين لنا من الجدول (٥)، أن المتوسط الحسابي الكلي لعدالة الترقيات الوظيفية جاء (٢,٢٣)، وانحراف معياري (١,٠٦)، وبنسبة (٤٤,٥٠%) وبدرجة منخفضة. حيث جاءت الفقرة رقم (١) والتي تنص على أن "يتوفر لدي علم ودراية بنظام الترقيات وآليات منح الترقيات في منظمتي" بالمرتبة الأولى إذ بلغ المتوسط الحسابي (٢,٩٩) وانحراف معياري (١,٢٦)، بينما جاءت الفقرة التي تنص على أن "أشعر بعدالة الترقيات الوظيفية التي أحصل عليها مقارنة مع زملائي في نفس العمل"، بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (١,٩٦) وانحراف معياري (١,٠٢).

يعزو الباحثان هذه النتيجة الى جملة من العوامل المركبة التي افضت اليها، فمن المعروف أن الترقية في عرف عالم الوظيفة تترجم الى ما يتم تحصيله من قيمة مادية تتصل بزيادة الراتب الشهري للموظف، وفي ظل الحالة السائدة في فلسطين والتي تتسم بالانهيار الاقتصادي وعدم قدرة الدولة على الوفاء بالتزاماتها اتجاه موظفيها، أدى ذلك الى حالة من التراخي وعدم الالتزام في اعطاء الموظف استحقاقه من درجات تتصل بالترقية، ومن جانب آخر فإن حالة الفساد المتمثلة بالوساطة والمحسوبية المشاهدة أو المتخيلة في عقول الموظفين، قد ترسخ حالة من القناعات لدى الموظف بغياب عدالة الترقيات. ولذا فإن النتيجة جاءت معبرة عن واقع الحال بكل مضامينه. واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة نسرين وصيرينة (٢٠٢٤). ودراسة مصطفى (٢٠١٨).

ثانياً: عرض نتائج السؤال الثاني (ما مستوى الالتزام التنظيمي من من وجهة نظر العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني)؟

للإجابة على السؤال الثاني والمتعلق مستوى الالتزام التنظيمي من وجهة العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني، تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية، كما يظهر ذلك في الجداول رقم (٦).

جدول (٦) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الثاني مستوى الالتزام التنظيمي من وجهة م نظر العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني

الرقم	الفقرة	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية
١.	لدي رغبة دائمة في تطوير ذاتي	67	4.10	1.06	82.1%
٢.	أعمل بإخلاص وأمانة لإدراكي أهمية دوري في تحقيق أهداف مجلس القضاء	67	3.69	1.22	73.7%
٣.	أحرص دائماً على أن يكون عملي في مقدمة	67	3.58	0.97	71.6%

الرقم	الفقرة	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية
	اهتماماتي				
٤.	استثمر كل الأوقات لتأدية واجباتي تجاه مجلس القضاء	67	3.43	1.09	68.7%
٥.	يهمني سمعة ومستقبل مجلس القضاء الذي أعمل به	67	3.39	1.06	67.8%
٦.	أشعر بالانتماء لمجلس القضاء كما وكأنها بيتي الذي أحرص عليه	67	3.25	1.17	65.1%
٧.	أحب التحدث في العلقن عن المشاريع الناجحة التي ينفذها مجلس القضاء	67	3.15	1.03	63.0%
٨.	التزامي الأخلاقي تجاه زملائي يدفعني للبقاء فيه	67	3.10	1.18	62.1%
٩.	أشعر أن مستقبل مجلس القضاء هو جزء من مستقبل العاملين فيه	67	3.04	1.20	60.9%
١٠.	يمثل مجلس القضاء بالنسبة لي أسرة كبيرة يتعاون	67	2.91	1.10	58.2%

النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرار	الفقرة	الرقم
				أعضاؤها لتحقيق الأهداف	
56.7%	1.18	2.84	67	أشعر بالراحة اثناء أدائي مهامي	.١١
56.4%	1.19	2.82	67	إن قرار التحقيقي بالعمل في مجلس القضاء كان قراراً صائباً	.١٢
55.2%	1.16	2.76	67	أشعر بالفخر والاعتزاز كوني أعمل في مجلس القضاء	.١٣
55.2%	1.09	2.76	67	لدي استعداد للاستمرار في عملي الحالي حتى بلوغ التقاعد أو سن انتهاء الخدمة	.١٤
53.7%	0.96	2.69	67	لدي استعداد للقيام بأي عمل أكلف به مقابل الاستمرار في عملي الحالي	.١٥
52.2%	1.09	2.61	67	يوفر رئيسي الفرص لإظهار طاقات الموظفين في مجلس القضاء	.١٦
50.4%	1.02	2.52	67	أعتبر مشاكل مجلس القضاء	.١٧

النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرار	الفقرة	الرقم
				الذي أعمل به جزءاً من مشاكلي الخاصة	
48.1%	1.27	2.40	67	الفوائد التي أحصل عليها من مجلس القضاء هي إحدى الأسباب الرئيسية لاستمراري للعمل فيه	١٨
46.3%	0.96	2.31	67	البيئة التنظيمية في مجلس القضاء تدفعني إلى التمسك أكثر بالبقاء فيه	١٩
43.3%	1.12	2.16	67	لا يوجد لدي النية في ترك العمل حتى لو عرض علي عمل في مكان آخر وبأجر أعلى	٢٠
54.4%	1.11	2.72	67	المتوسط الحسابي	

يتبين لنا من الجدول (٦)، أن المتوسط الحسابي الكلي لمستوى الالتزام التنظيمي بلغ (٢,٧٢)، وانحراف معياري (١,١١)، وبنسبة (٥٤,٤%)، وبدرجة منخفضة أيضاً، حيث جاءت الفقرة رقم (١) والتي تنص على أن "لدي رغبة دائمة في تطوير ذاتي" بالمرتبة الأولى إذ بلغ المتوسط الحسابي (٤,١٠) وانحراف معياري (١,٠٦)، وجاءت الفقرة التي تنص على أن "لا يوجد لدي النية في ترك العمل حتى لو عرض علي عمل في مكان آخر وبأجر أعلى" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (٢,١٦) وانحراف معياري (١,١٢).

ويعزو الباحثان هذه النتيجة، الى أن البيئة الخاصة بالعمل بأواصرها الإدارية والتنظيمية والمناخية تؤثر بشكل مباشر في مدى الالتزام التنظيمي، ففوة الالتزام أو ضعفه تتصل اتصال وثيق بمدى الرضا الوظيفي للموظف، والانصهار ببيئة العمل كحالة انسجام، وبالطبع فإن عدم توفر الحوافز من شأنه خلق حالة من عدم الالتزام التنظيمي. واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة صبرينة (٢٠٢٤). ودراسة مصطفى (٢٠١٨)

الإجابة على السؤال الثالث والذي ينص على:

- هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في استجابات العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني نحو عدالة الترقيات الوظيفية تعزى لمتغيرات: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي)
- للإجابة على هذا السؤال تم صياغة الفرضيات التالية:**

١. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في المتوسطات الحسابية لاستجابات العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني نحو عدالة الترقيات الوظيفية تعزى لمتغير الجنس.

للإجابة على الفرضية الأولى تم استخدام اختبار (ت) لتحديد الفروق في استجابات العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني نحو عدالة الترقيات تعزى لمتغير الجنس كما هو موضح في الجدول رقم (٧).

الجدول (٧). يوضح نتيجة اختبار (ت) في مدى وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) من وجهة نظر العاملين في مجلس القضاء الفلسطيني نحو عدالة الترقيات الوظيفية تعزى لمتغير الجنس.

مستوى الدلالة	قيمة ف	الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرار	الجنس
.001	11.859	0.22	0.99	2.49	21	ذكر
		0.09	0.63	2.11	46	أنثى

أظهرت النتائج الموضحة في الجدول رقم (٧) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة نحو عدالة الترقيات الوظيفية من وجهة نظر العاملين في مجلس القضاء الفلسطيني تُعزى لمتغير الجنس، حيث بلغ مستوى الدلالة الاحصائية (٠,٠١) وهي دالة إحصائيًا. وكانت الفروق لصالح الذكور.

ولعل ذلك يعود الى الشعور المركب الذي يعتري العاملات في مجلس القضاء الفلسطيني، من حيث شعورهن بالظلم كونهن إناث ولا يحظن بفرص متساوية مع الذكور في المجالات الوظيفية، وكذلك شعورهن المتأصل فيما يتعلق بالنظرة المجتمعية لهن والتي تطغى عليها المفاهيم التقليدية الراسخة بأحقية الرجل السلطوية. وعند مقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة تبين أنه لم تتناول أي من الدراسات السابقة هذا المتغير بالدراسة والاختبار.

٢. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني نحو عدالة الترقيات الوظيفية تعزى لمتغير العمر.

وللاجابة على هذه الفرضية تم استخدام اختبار (تحليل التباين الاحادي) والذي يوضح مدى وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) نحو عدالة الترقيات الوظيفية من وجهة نظر العاملين في مجلس القضاء الفلسطيني تعزى لمتغير العمر كما هو موضح في الجدول رقم (٨).

الجدول (٨) يوضح نتيجة اختبار (تحليل التباين الاحادي) في مدى وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) من وجهة نظر العاملين في مجلس القضاء الفلسطيني نحو عدالة الترقيات الوظيفية تعزى لمتغير العمر.

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	العمر	
					بين المجموعات	داخل المجموعات
.602	.512	.312	2	.624	بين المجموعات	عدالة الترقيات الوظيفية
		.609	64	39.004	داخل المجموعات	
			66	34.342	المجموع	

أظهرت النتائج الموضحة في الجدول رقم (٨) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) نحو عدالة الترقيات الوظيفية من وجهة نظر العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني تعزى لمتغير العمر. وذلك لأن مستوى الدلالة الاحصائية بلغ (٠,٦٠٢) وهو بذلك غير دال إحصائياً، لذا فإننا نقبل الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \geq ٠,٠٥$) نحو عدالة الترقيات الوظيفية من وجهة نظر العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني تعزى لمتغير العمر.

ويعزو الباحثان هذه النتيجة الى أن الترقيات هي حالة تواكب الأعمار كافة، وأن التدرج فيها حالة مستمرة لغاية الوصول الى سن التقاعد، وعليه فإن غياب عدالة الترقيات أو تحققها، أمر مستشعر ومعاش من قبل العامل بغض النظر عن عمره. وعند مقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة تبين أنه لم تتناول أي من الدراسات السابقة هذا المتغير بالدراسة والاختبار.

٣. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني نحو عدالة الترقيات الوظيفية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

وللاجابة على هذه الفرضية تم استخدام اختبار (تحليل التباين الاحادي) والذي يوضح مدى وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) نحو عدالة الترقيات الوظيفية من وجهة نظر العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني تعزى لمتغير المؤهل العلمي كما هو موضح في الجدول رقم (٩).

الجدول (٩) يوضح نتيجة اختبار (تحليل التباين الاحادي) في مدى وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) من وجهة نظر العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني نحو عدالة الترقيات الوظيفية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	العمر	
					بين المجموعات	داخل المجموعات
.567	.572	.348	2	.696	بين المجموعات	عدالة الترقيات الوظيفية
		.608	64	38.933	داخل المجموعات	
			66	39.629	المجموع	

أظهرت النتائج الموضحة في الجدول رقم (٩) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) نحو عدالة الترقيات الوظيفية من وجهة نظر العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني تعزى لمتغير المؤهل العلمي. وذلك لأن مستوى الدلالة الاحصائية بلغ (٠,٥٦٧) وهو بذلك غير دال إحصائياً، لذا فإننا نقبل الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \geq ٠,٥$) نحو عدالة الترقيات الوظيفية من وجهة نظر العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ويعزو الباحثان هذه النتيجة الى أن غياب الفروق وفقا لمتغير المؤهل العلمي قد لا يكون دليلاً على مثالية واقع الترقيات في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني، بل يمكن أن يكون دليلاً على عكس ذلك، ولعل غياب الفروق ناتج عن السياسة الموحدة في التعامل مع الموظفين حسب مؤهلاتهم العلمية، وكذلك الى خضوع العاملين لقانون موحد وواضح لجميع الفئات العلمية ويبين حالة الترقيات لكل فئة علمية. وعند مقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة تبين أن هذه النتيجة تختلف مع نتائج دراسة مشاركة ومصالح (٢٠١٦).

٤. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني نحو عدالة الترقيات الوظيفية تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة.

وللاجابة على هذه الفرضية تم استخدام اختبار (تحليل التباين الاحادي) والذي يوضح مدى وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) نحو عدالة الترقيات الوظيفية من وجهة نظر العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني تعزى لمتغير سنوات الخدمة. كما هو موضح في الجدول رقم (١٠).

الجدول (١٠) يوضح نتيجة اختبار (تحليل التباين الاحادي) في مدى وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) من وجهة نظر العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني نحو عدالة الترقيات الوظيفية تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

العمر	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1.228	3	.409	.671	.573
داخل المجموعات	38.401	63	.610		
المجموع	39.629	66			

أظهرت النتائج الموضحة في الجدول رقم (١٠) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) نحو عدالة الترقيات الوظيفية من وجهة نظر العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني تعزى لمتغير المؤهل العلمي. وذلك لأن مستوى الدلالة الاحصائية بلغ (٠,٥٧٣) وهو بذلك غير دال احصائياً، لذا فإننا نقبل الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الاحصائية عند

مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \geq 0,05$) نحو عدالة الترقيات الوظيفية من وجهة نظر العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني تعزى لمتغير الدراسة عدد سنوات الخدمة. ولعل ذلك يعود إلى اعتماد معايير ترقية واضحة تربط التقدم الوظيفي بتحقيق توازن بين سنوات الخبرة وجودة الأداء، وليس كمها فحسب. فالنظام قد يشترط حدا ادنى من الخبرة للترقية (كـ ٥ سنوات للدرجة الأعلى)، لكنه يدمجها مع تقييمات موضوعية للإنجازات، مما يمنع تحويل الأقدمية إلى عامل حصري. كما أن هناك آليات أخرى مثل التدريب الدوري، ووجود لجان ترقيات محايدة تضمن عدم تفوق الخبرة الطويلة دون جدارة فعلية، وتعزيز مبدأ "الجودة فوق الكم"، مما يساوي بين من تتجاوز خبراتهم الحد المطلوب بشرط تحقيق الكفاءة المطلوبة. وعند مقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة تبين أنه لم تتناول أي من الدراسات السابقة هذا المتغير بالدراسة والاختبار.

٥. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني نحو عدالة الترقيات الوظيفية تعزى لمتغير لمتغير المسمى الوظيفي.

وللاجابة على هذه الفرضية تم استخدام اختبار (تحليل التباين الاحادي) والذي يوضح مدى وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) نحو عدالة الترقيات الوظيفية من وجهة نظر العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني تعزى لمتغير المسمى الوظيفي. كما هو موضح في الجدول رقم (١١)

الجدول (١١) يوضح نتيجة اختبار (تحليل التباين الاحادي) في مدى وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) من وجهة نظر العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني نحو عدالة الترقيات الوظيفية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	العمر	
					بين المجموعات	داخل المجموعات
.897	.269	.169	4	.676	بين المجموعات	عدالة الترقيات الوظيفية
		.628	62	38.952	داخل المجموعات	
			66	39.629	المجموع	

أظهرت النتائج الموضحة في الجدول رقم (١١) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) نحو عدالة الترقيات الوظيفية من وجهة نظر العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني تعزى لمتغير المسمى الوظيفي. وذلك لأن مستوى الدلالة الاحصائية بلغ (٠,٨٩٧) وهو بذلك غير دال إحصائياً، لذا فإننا نقبل الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \geq 0,05$) نحو عدالة الترقيات الوظيفية من وجهة نظر العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني تعزى لمتغير المسمى الوظيفي. ويعزو الباحثان هذه النتيجة الى أن العاملين يستشعرون ظلماً في الترقيات، وما يؤكد ذلك هو ما أفشى اليه سؤال الدراسة الأول والذي أظهر وجود درجة منخفضة لعدالة الترقيات، ولعل ذلك يعود الى استشعار العاملين بالظلم بغض النظر عن المسمى الوظيفي الخاص بكل فئة منهم. وعند مقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة تبين أن هذه النتيجة تختلف مع نتائج دراسة مشاركة ومصالح (٢٠١٦).

- الاجابة على السؤال الثالث والذي ينص على:

ما العلاقة بين عدالة الترقيات الوظيفية والإلتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني ؟

ولتحقيق هذا الغرض، قام الباحثان باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لايجاد العلاقة بين عدالة الترقيات الوظيفية بالالتزام التنظيمي لدى العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني، كما هو واضح من خلال الجدول (١٢).
جدول (١٢): يبين نتائج معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين عدالة الترقيات الوظيفية بالالتزام التنظيمي لدى العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني.

متغيرات الدراسة	
المتغير الأول: عدالة الترقيات الوظيفية	المتغير الثاني: الإلتزام التنظيمي
المؤشرات الاحصائية	القيم
الدلالة الاحصائية	٠,٠٠
معامل الارتباط	٠,٥٩

** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,01$)

يتضح لنا من المعطيات الموضحة في الجدول أعلاه رقم (١٢)، أنه توجد علاقة ارتباطية طردية موجبة ودالة إحصائياً، بين عدالة الترقيات الوظيفية والإلتزام التنظيمي، فقد بلغ معامل

الارتباط للعلاقة بين المتغيرين (0.59) بدلالة إحصائية (0.00). ويعزو الباحثان هذه النتيجة الى حالة التناغم والفهم الكامل بين كافة العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني حول أهمية تطبيق عدالة الترقيات وتأثيرها على الالتزام التنظيمي، فعندما يرى الموظفون أن الترقيات تمنح بناء على أدائهم وكفاءتهم المهنية، فإن ذلك يعزز شعورهم بالتقدير والاعتراف بمساهماتهم. هذا الشعور الإيجابي يقوي ارتباطهم بالمؤسسة ورغبتهم في الاستمرار فيها. ويزيد ثقتهم بالمؤسسة، وينمي الرضا الوظيفي لديهم، ويحفز أدائهم، ويحقق درجات عالية من الالتزام التنظيمي، والعكس بلا شك صحيح. وعند مقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة تبين أن هذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة كل من: نسرين وصبرينة (٢٠٢٤)، ودراسة ليندة (٢٠٢١)، ودراسة أبو حيمد (٢٠٢٠)، ودراسة عز الدين والمومني (٢٠١٩)، ودراسة مصطفى (٢٠١٨)، ودراسة بن زانة (٢٠١٤)، ودراسة مشاركة ومصالح (٢٠١٦)، ودراسة (Novianty and Bandung, 2018)، ودراسة (and Assumpta, 2017) (Nyabundi).

التصور المقترح لتعزيز عدالة الترقيات الوظيفية في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية.

تأسيساً على ما تقدم، فانه يمكن وضع تصور مستقبلي مقترح لتعزيز عدالة الترقيات الوظيفية في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني، فالتصور المقترح هو خطة أو اطار عام شامل يتم تطويره لمعالجة مشكلة معينة، أو تطوير وضع معين في سياق العمل، وتتضمن هذه الرؤية مجموعة من التدخلات والاستراتيجيات المتكاملة القائمة على تقييم دقيق للاحتياجات والأهداف المرغوب تحقيقها ويعتمد هذا النموذج على العناصر الآتية.

- الأسس التي يقوم عليها التصور المقترح.
- أهداف التصور المقترح.
- الفلسفة التي يقوم عليها التصور المقترح.
- الاستراتيجيات التي يقوم عليها التصور المقترح.
- الأدوار التي يقوم عليها التصور المقترح.
- اولاً: الأسس التي يقوم عليها التصور المقترح.
- الأدبيات النظرية.
- نتائج الدراسات السابقة.

- نتائج الدراسة الحالية.

ثانياً: أهداف التصور المقترح.

الهدف العام: تحسين مستوى جودة عدالة الترقيات الوظيفية لدى العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني.

- **الأهداف الفرعية:**

١. تعزيز المساواة في فرص التوظيف والترقية.

٢. الوقوف ضد التمييز والتحيز في بيئة العمل.

٣. دعم الرفاه المهني والنفسي للعاملين.

٤. خلق مناخ عمل صحي يسوده الاحترام والتقدير.

ثالثاً: الفلسفة التي يقوم عليها التصور المقترح.

هي تصور منطقي للعلاقات التي تربط كل ظاهرة بالأخرى استناداً الى منهج علمي خاص بتطبيق ذلك المنهج في الحاضر والمستقبل. لذلك فإن التصور الحالي للدراسة يكمن في امكانية تعزيز العدالة في الترقيات الوظيفية لدى العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني من قبل الإدارة العليا من خلال تحديد المعوقات والتحديات التي تحول دون وجود عدالة في الترقيات الوظيفية لدى العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني، حتى يتسنى وضع تصور مقترح من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لتعزيز عدالة الترقيات الوظيفية.

رابعاً: الاستراتيجيات التي يقوم عليها التصور المقترح.

- **استراتيجية الإقناع:**

وهي استراتيجية يستخدمها الممارس العام للتأثير الإيجابي في سلوك الموظفين داخل المؤسسة، بهدف مساعدتهم على التغيير، والتكيف، واتخاذ قرارات سليمة. وذلك من خلال استخدام مهارات وأساليب مدروسة لإقناع الأفراد على تبني أفكار أو سلوكيات تساعد على تحسين أوضاعهم الوظيفية.

- **استراتيجية التعاون:**

وهي استراتيجية يستخدمها الممارس العام في الخدمة الاجتماعية، بهدف ترسيخ العمل الجماعي، والتفاهم المشترك، وتوزيع الأدوار، من أجل تحقيق أهداف اجتماعية مشتركة تخدم الأفراد داخل المؤسسة.

- استراتيجية التجديد والنمو:

وتهدف هذه الاستراتيجية الى معرفة مواطن القوة في الموظفين ومساعدتهم على أدراك تلك القوة، بمعنى تبصيرهم بقدرتهم الذاتية، ليستغلوها في مساعدة أنفسهم بأنفسهم. التكنيكات والأساليب المهنية التي يقوم عليها التصور المقترح.

- تكنيك حل المشكلات.

هو أحد الأساليب أو التكنيكات المهنية التي يستخدمها الممارس العام بهدف مساعدة الأفراد أو الجماعات العاملين في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني على التعامل مع المشكلات التي تعوق تكيّفهم الاجتماعي والمهني، من خلال خطوات منهجية تهدف إلى تحليل المشكلة وإيجاد حلول عملية قابلة للتنفيذ.

- تكنيك المقابلات التحفيزية.

هو تكنيك تفاعلي في الخدمة الاجتماعية يُستخدمه الممارس العام في الخدمة الاجتماعية لمساعدة الأفراد على تغيير سلوكياتهم السلبية أو الضارة من خلال تعزيز الدافعية الذاتية لديهم، دون فرض الحلول عليهم.

- **تكنيك المناقشة الجماعية:** من خلال استخدام المناقشة للتعرف على الحاجات النفسية والاجتماعية للموظفين، وكذلك التعرف على احتياجاتهم ومشكلاتهم وعلاقاتهم ببعضهم، بالإضافة إلى مساعدتهم على التعبير عن آرائهم بحرية لتنمية قدراتهم على التعبير الذاتي.

- أدوار الممارس العام في تحسين عدالة الترفيات الوظيفية.

يلعب الممارس العام دوراً محورياً في تنفيذ استراتيجيات الدعم والتدخل، وذلك لتحقيق أهداف التصور المقترح بنجاح، ولذلك يجب على الممارس العام في الخدمة الاجتماعية أن يتبنى مجموعة من الأدوار المهنية الأساسية وهي على النحو التالي:

١. دوره على مستوى الفرد (الميكرو): في تحسين التمكين المهني للعاملين في مجلس

القضاء الأعلى الفلسطيني:

- العمل على إتاحة فرص عادلة للتدريب والترقية بناءً على الكفاءة

- العمل على تهيئة بيئة تحفّز العاملين على تطوير مهاراتهم.

- العمل على إتاحة فرص عادلة للتدريب والترقية بناءً على الكفاءة.

٢. دوره على مستوى الجماعات (الميزو) داخل المؤسسة:
- من خلال إعداد برامج توعوية لمناهضة التمييز المبني على الجنس، أو الخلفية الاجتماعية، أو الإعاقة أو غيرها.
 - رصد ومتابعة شكاوى التمييز المهني ومعالجتها من منظور حقوقي وإنساني.
 - العمل على ضمان شفافية المعايير المستخدمة في التقييم الوظيفي داخل المؤسسة.
 - العمل على إشراك العاملين في تقييم السياسات الداخلي للمؤسسة.
٣. دوره على مستوى (الماكرو) النسق المجتمعي.
- التعاون مع مؤسسات المجتمع المدني والنقابات المهنية لنشر ثقافة العدالة في بيئة العمل
 - تبادل الخبرات مع مؤسسات أخرى تطبق أنظمة عدالة الترقيات.
 - التوصيات.
١. الاستعانة بالخبراء وأصحاب الكفاءات عند إعداد الهياكل التنظيمية المتعلقة بمجلس القضاء الأعلى، وبنائها بشكل واضح مما يشجع حاجات العاملين فيه ويتيح للجميع فرصاً متساوية للترقية بعدالة.
٢. ضرورة تفعيل كافة أجهزة الرقابة والمساءلة لاجتثاث أشكال الفساد كافة، بالإضافة إلى إيجاد إجراءات من شأنها التأكد من تطبيق قانون الخدمة المدنية بنزاهة وشفافية بعيداً عن الأحكام الشخصية والانتماءات السياسية والحزبية، وذلك تحقيقاً للعدالة، ومنعاً لشعور العاملين بالإحباط والغبن.
٣. استخدام أنماط قيادية فعالة للموظفين والابتعاد عن النمط التسلطي، وزيادة تفويض الصلاحيات، ومشاركة الموظفين في رسم السياسات واتخاذ القرارات، وتعزيز العلاقات الإنسانية في العمل.
٤. الاهتمام بمنح الحوافز المادية والمعنوية للموظفين بعدالة، وربطها بمعايير وضوابط واضحة بشكل مهني تأخذ بعين الاعتبار الكفاءة كمعيار أساسي، وتستثني العلاقات الشخصية في تقديمها.
٥. أن تكون سياسة التدوير والترقية الوظيفية هادفة لوضع الشخص المناسب في المكان المناسب بعيداً المحاباة والواسطة والمحسوبية التي تضر بمصلحة العمل.
٦. ترسيخ مفهوم الالتزام التنظيمي كأحد المفاهيم الحديثة، وإدراجه في التعليم العالي.

٧. توعية الإدارات في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني بأهمية الالتزام التنظيمي، وبيان أثره على تحقيق أهداف المجلس وتقدمه، من خلال القيام بلقاءات مفتوحة ومحاضرات تثقيفية.

- قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية.

١. ابتسام، عاشوري (٢٠١٥). الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الحلفة المديرية العامة. رسالة ماجستير، جامعة محمد خضير، الجزائر.
٢. أبو حيمد، محمد (٢٠٢٠). أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد ٢١، السعودية.
٣. البرناوي، هبة الهادي (٢٠٠٧). عدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي "دراسة ميدانية على عينة من الموظفين بمكاتب خدمات التقاعد التابعة لصندوق الضمان الاجتماعي - بمدينة بنغازي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بنغازي، ليبيا.
٤. بن زانه، زين (٢٠١٤). دور الحوافز في رفع العدالة التنظيمية دراسة حالة: المؤسسة الوطنية للتنقيب - (ENAFOR) حاسي مسعود، رسالة ماجستير غير منشورة، الجزائر.
٥. بوجاجة، نسرين، بوسعيد وأسماء، (٢٠١٨) دور الحوافز في تحسين الفعالية في العمل - دراسة ميدانية بمؤسسة الكاتمية للفين - جيجل -، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -، الجزائر.
٦. بوربيح، هند، (٢٠٢٢)، علاقة الترقية بالرضا الوظيفي - دراسة ميدانية في مؤسسة الخزف الصحي - الميلية - جيجل، رسالة ماجستير غير منشورة، الجزائر.
٧. حسن، ريام، وكاظم، ثائر، (٢٠٢٤)، "سيولوجيا العدالة الاجتماعية" دراسة تحليلية في المعوقات واستراتيجية تحقيقها، مجلة لارك للفلسفة واللسانيات والعلوم الاجتماعية، ١(٥٢). جامعة واسط. العراق.
٨. الدرايع، أحمد، (٢٠٢٣)، الحوافز والترقيات وعلاقتها بتحسين أداء المنتسبين في الأمن الوطني الفلسطيني أنموذجاً. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخليل، فلسطين.

٩. شعبي، أمينة، (٢٠١٤)، نظام الترقية في قانون الوظيفة العمومية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة خميس مليانة، الجزائر.
١٠. العبيدي نماء، (٢٠١٢)، أثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي دراسة ميدانية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، ٨ (٢٤)، العراق.
١١. عز الدين، مدثر، والمؤمن، أمير، (٢٠١٩). دور سياسة الترقية والنقل في رفع كفاءة أداء العاملين دراسة حالة في جامعة دنقلا بجمهورية السودان، المجلة العربية للإدارة، ٣٩ (٣)، مصر.
١٢. ليندة، رقام، (٢٠٢١)، مساهمة سياسة الترقية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى موظفي ولاية سطيف، مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال، المجلد ٠٤ العدد ٢، الجزائر.
١٣. مسعودي، نسرین، وبن قفاية صبرينة، (٢٠٢٤)، أثر تطبيق العدالة التنظيمية على الالتزام التنظيمي للعاملين دراسة ميدانية بمؤسسة سيترام بورقلة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
١٤. مصطفى، حجاج، (٢٠١٨)، أثر الترقية الوظيفية على الالتزام التنظيمي دراسة ميدانية لعينة من موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية ومصلحة الرقابة المالية لولاية وبلدية ورقلة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر.
١٥. مصلح، عطية و مشاركة، عودة، (٢٠١٥)، الصراع التنظيمي وتأثيره على أداء الموظفين العموميين في المؤسسات الحكومية الفلسطينية. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية، ٢ (٥)، فلسطين.
١٦. معجم اللغة العربية المعاصرة، ص ١٤٦٧.

ثانياً: المراجع الأجنبية.

1. Abdullah, Wan, Alkhaliel (2013). “Relationships of Non-Monetary incentives, job satisfaction and employee job performance”, **International review of management and business research**, Vol. 2, No. 4.
2. Misuko, Nyaribo. (2012). Employees Perception on Positive and Negative Factors Influencing Procedural Justice in Making Promotion Decision. **International Journal of Business and Social Science**, 3 (13). 67-80.
3. Novianty, R Rina, Padjajaran Bandung,(2018) Siti Noni Evita, and Padjajaran Bandung. ‘financial Incentives.The Impact On Employee Motivation. **Academy of Strategic Management Journal**.
4. Nyabundi. Gerald, and Kagiri, Assumpta. (2017). Effects of Task Identity on the Performance of Employees of the Supreme Court of Kenya. **International Journal of Management and Commerce Innovations**. 4 (2). 921-925.
5. Salles, Balassiano. (2012). Perceptions of Equity and Justice and Their Implications on Affective Organizational Commitment: **A Confirmatory Study in a Teaching and Research Institute**. 9 (3). 268-286.