



عمادة الدراسات العليا
جامعة القدس

دور التعيينات الحكومية المدنية في تعزيز تحقيق أهداف التنمية المستدامة
في دولة فلسطين

محمود "أحمد جمعة" محمود قاسم

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1445 هـ / 2024 م

دور التعيينات الحكومية المدنية في تعزيز تحقيق أهداف التنمية المستدامة
في دولة فلسطين

إعداد:

محمود "أحمد جمعة" محمود قاسم

بكالوريوس إدارة وريادة (القدس المفتوحة _ فلسطين)

المشرف: د. رضوان القصرى

قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في التنمية المستدامة
مسار بناء المؤسسات وتنمية الموارد البشرية - معهد التنمية المستدامة

جامعة القدس

1445 هـ / 2024 م



جامعة القدس
عمادة الدراسات العليا
معهد التنمية المستدامة

إجازة الرسالة

دور التعيينات الحكومية المدنية في تعزيز تحقيق أهداف التنمية المستدامة
في دولة فلسطين

اسم الطالب: محمود "أحمد جمعة" محمود قاسم

الرقم الجامعي: 22120035

المشرف: د. رضوان القصراوي

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ 2024/05/28 من أعضاء لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم
وتواقيعهم:

التوقيع:
التوقيع:
التوقيع:

1. رئيس لجنة المناقشة: د. رضوان القصراوي
2. ممتحنا داخليا: د. ثمين هيجاوي
3. ممتحنا خارجيا: د. محمد سليمان

القدس - فلسطين

1445 هـ / 2024 م

الى خاتم الأنبياء والمرسلين رسول الله محمد صلى الله عليه وسلم،

إلى روح والدي الحبيب،

إلى والدتي العزيزة،

الى زوجتي رفيقة عمري ودربي،

الى ابني فلذة كبدي، ومهجة عيني،

الى اخوتي واخواتي وعائلي الكريمة،

الى أساتذتي الكرام الذين تعلمت منهم الكثير،

الى زملائي في ديوان الموظفين العام،

الى زملائي في الدراسة،

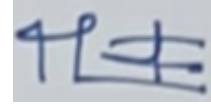
الى الشعب الفلسطيني العظيم الذي يسطر بصموده وتحدياته أروع معاني التحدي

والثبات

الى هؤلاء جميعا أهدي هذا البحث

إقرار

أقرُّ انا مُعدَّ الرسالة بانها قدمت لجامعة القدس لنيل درجة الماجستير، وانها نتيجة أبحاثي الخاصة، باستثناء ما تمّت الإشارة إليه حيث ورد، وان هذه الرسالة، أو أي جزءٍ منها، لم يُقدّم لنيل أيّة درجة عليا لأية جامعة، أو أي معهد آخر.



التوقيع:

الباحث: محمود "أحمد جمعة" محمود قاسم

التاريخ: 2024/05/28 م

شكر وعرفان

أتوجه بالحمد والشكر لله تبارك وتعالى الذي اعانني على إتمام هذه الدراسة، فالحمد والشكر لله دائما وابدأ

وأتقدم بالشكر الجزيل إلى جامعة القدس وإلى معهد التنمية المستدامة وكل العاملين بالجامعة.

واتقدم بالشكر الجزيل الى المشرف على رسالتي د. رضوان القصراري على كل ما قدمه لي من دعم ونصح وارشاد وتوجيه طوال فترة اعداد هذه الرسالة، مما ساهم بشكل كبير في تحقيق بحث علمي مميز.

واتقدم بالشكر الجزيل الى أعضاء لجنة المناقشة، والى المحكمين للاستبانة من جامعة القدس وخارجها والذين كان لهم دور كبير في بناء استبانة تفي بالغرض وتحقق اهداف الدراسة.

واتقدم بالشكر الجزيل لمعالي رئيس الديوان الأخ موسى أبو زيد على دعمه الكامل ومساندتي لاعداد هذه الدراسة، وتوجيه زملائي في الديوان بتقديم أي معلومات وبيانات تغني وتثري الدراسة.

واتقدم بالشكر الجزيل لزملائي في العمل الذين دعموني وساعدوني في كافة مراحل البحث وبالأخص في توزيع الاستبانة.

الباحث: محمود "احمد جمعة" محمود قاسم

مصطلحات الدراسة

- الاستقطاب** : عملية تتكون من مجموعة من المراحل والعمليات المختلفة والمتتابعة للبحث عن المرشحين الملائمين لملئ الوظائف الشاغرة في المنظمة. (ماهر، 2003).
- التعيين** : تلك العمليات والإجراءات التي تقوم بها المنظمات لانتقاء المرشحين الأفضل لتولي الوظائف، وذلك بانتقاء الشخص الذي تتوافر فيه مقومات ومتطلبات شغل الوظيفة أكثر من غيره، ويتم هذا الاختيار طبقاً للمعايير التي تطبقها المنظمة. (الصالح، 2004).
- تكافؤ الفرص** : إتاحة الفرصة أمام جميع الأفراد في المنافسة في شغل الوظائف العامة وان يتم الاختيار منهم على أساس الكفاءة وليس على أسس أخرى، وان يتم تحديد شروط شغل الوظيفة بواسطة لجنة مختصة مستقلة ومحيدة وان تعمل اللجنة بعيداً عن الضغوطات الخارجية (رحيم، 2022)
- التنمية المستدامة** : عملية شاملة اجتماعية واقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية تتصف بالاستدامة وتهدف الى تحقيق تقدم دائم ومتواصل ومستمر في طبيعة حياة الافراد ورفاهيتهم، وتحقيق ذلك من خلال المساهمة الفاعلة من جميع افراد المجتمع، مع ضمان التوزيع العادل لعائداتها، مع التركيز على تحقيق التوازن بين الابعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. (الجمل، 2022).
- ديوان الموظفين العام** : مؤسسة سيادية فلسطينية تتبع مجلس الوزراء وتعنى بشؤون الخدمة المدنية لموظفي القطاع العام الحكومي المدني (قانون الخدمة المدنية، 2005)
- الشفافية** : آلية يتم الاعتماد عليها لقياس درجة الحاكمية في المجتمع، وهي تمكن وتجزر للأفراد الحصول على المعلومات والمعرفة المتعلقة بالحاكمية، بحيث تمكنهم من اتخاذ القرارات ذات التأثير المشترك (الطائي وحمد، 2010)
- قانون الخدمة المدنية** : هو القانون رقم 4 لسنة 1998، والمعني بشؤون الخدمة المدنية بدولة فلسطين، والذي تم اجراء تعديلات جوهرية عليه في العام 2005 (ديوان الموظفين العام)
- الموظف** : الشخص المعين بقرار من الجهة ذات العلاقة والمختصة لإشغال وظيفة مدرجة بجدول تشكيلات الوظائف المدنية على موازنة إحدى الدوائر الحكومية اياً كانت طبيعة تلك الوظيفة او مسماها او مهامها (قانون الخدمة المدنية، 2005)
- النزاهة الادارية** : قيمة أخلاقية عالية تتضمن الابتعاد عن السوء وأداء الفرد لعملة بإخلاص وبكل امانة، وينظر اليها كذلك بأنها جودة التصرف بما يتوافق مع القيم والمعايير والقواعد الأخلاقية والالتزام بالمعايير القانونية السائدة (أبو كريم، 2016).

مختصرات الدراسة

الاختصار
SDGs

المصطلح بالانجليزية
Sustainable Development Goals

المصطلح بالعربية
اهداف التنمية المستدامة

الملخص:

هدفت الدراسة إلى معرفة دور التعيينات الحكومية المدنية في تعزيز تحقيق أهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لأنه يناسب واقع الدراسة، وقام بتصميم استبانة موزعة على محورين، تضمن المحور الأول نظام التعيينات الحكومية، وتضمن أربعة أبعاد وهي: (الاعلان واستقبال الطلبات، فرز الطلبات، الامتحانات الالكترونية، المقابلات الشفهية)، أما المحور الثاني فتعلق بأهداف التنمية المستدامة، وتضمن خمسة أبعاد وهي: (المعرفة بأهداف التنمية المستدامة، الالتزام بتحقيق أهداف التنمية المستدامة، النزاهة، الشفافية، تكافؤ الفرص)، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الإدارة العليا والوسطى والدنيا في دوائر إدارة الموارد البشرية في الدوائر الحكومية/ المحافظات الشمالية في دولة فلسطين والبالغ عددهم (1600) موظف، وبلغت العينة النهائية للدراسة (357) موظف أجريت عليهم هذه الدراسة، واستخدم الباحث أسلوب العينة القصدية.

توصلت الدراسة إلى أن الدرجة الكلية لواقع نظام التعيينات الحكومية المدنية من وجهة نظر العاملين في دوائر إدارة الموارد البشرية قطاع الخدمة المدنية كانت كبيرة، كذلك كانت الدرجة الكلية لواقع تطبيق أهداف التنمية المستدامة في قطاع الخدمة المدنية الفلسطيني من وجهة نظر العاملين في دوائر الموارد البشرية كانت كبيرة، كما أظهرت نتائج الدراسة انه توجد علاقة معنوية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام التعيينات الحكومية في الخدمة المدنية وبين تعزيز تحقيق اهداف التنمية المستدامة، كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية ودورها في تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين تعزى لمتغير الجنس تبعاً لمحور تعزيز اهداف التنمية المستدامة، كذلك في متغير المستوى الوظيفي تبعاً لمحور تقييم نظام التعيينات، كذلك في متغير المؤهل العلمي تبعاً لمحور تعزيز أهداف التنمية المستدامة، وتبين عدم وجود فروق في متغير مكان السكن وسنوات الخبرة تبعاً لمحوري الدراسة، كذلك تبين وجود فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية ودورها في تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين تعزى لمتغير الجنس تبعاً لمحور تقييم نظام التعيينات وكانت الفروق لصالح الذكور، ووجود فروق في متغير المستوى الوظيفي تبعاً لمحور تعزيز أهداف التنمية المستدامة، وكانت الفروق لصالح العاملين في الادارة العليا، ووجود فروق في متغير المؤهل العلمي تبعاً لمحور تقييم نظام التعيينات، وكانت الفروق لصالح حملة درجة البكالوريوس، وتبين وجود فروق تبعاً لمتغير نوع الدائرة الحكومية في بعدي الدراسة.

وبناء على النتائج اعلاه خرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات أبرزها الاستمرار في تطوير منظومة التوظيف الالكتروني المعتمدة في ديوان الموظفين العام، والاستفادة من التجارب الدولية في هذا المجال، وربط عمل الدوائر الحكومية في قطاع الخدمة المدنية بشكل مباشر بأهداف التنمية المستدامة، وزيادة معرفة العاملين في إدارة الموارد البشرية بأهداف التنمية المستدامة، وتعزيز نفاذية القوانين والتسريعات التي تضمن تحقيق النزاهة والشفافية وتكافؤ الفرص في عملية التعيين والترقية، وعقد الامتحانات الالكترونية في مختلف المحافظات وليس فقط في محافظة رام الله والبيرة، وبما يسهم في تعزيز تكافؤ الفرص لجميع المتقدمين لشغل الوظائف العامة.

الكلمات المفتاحية: التعيينات الحكومية، أهداف التنمية المستدامة، قانون الخدمة المدنية، الخدمة المدنية.

The role of civilian government appointments in promoting the achievement of sustainable development goals in the State of Palestine.

Prepared by: Mahmoud “Ahmed Gomaa” Mahmoud Qasim.

Supervised by: Dr. Radwan Al-Qasrawi.

Abstract :

The study aimed to know the role of civil government appointments in promoting the achievement of sustainable development goals in the State of Palestine. To achieve the objectives of the study, the researcher used the descriptive approach because it suits the reality of the study, and he designed a questionnaire divided into two axes. The first axis included the government appointments system, and included four dimensions: (Announcing and receiving applications, sorting applications, electronic examinations, and oral interviews). As for the second axis, it relates to the sustainable development goals and includes five dimensions: (knowledge of the sustainable development goals, commitment to achieving the sustainable development goals, integrity, transparency, equal opportunities), and the study population is formed. Of all employees in senior, middle, and lower management in human resources management departments in government departments/northern governorates in the State of Palestine, who numbered (1,600) employees, the final sample for the study reached (357) employees on whom this study was conducted, and the researcher used the purposive sampling method.

The study found that the overall degree of the reality of the civil government appointments system from the point of view of those working in human resources management departments in the civil service sector was large. Likewise, the overall degree of the reality of implementing the sustainable development goals in the Palestinian civil service sector from the point of view of those working in human resources departments was large. The results of the study also showed that there is a significant relationship at the level of statistical significance ($\alpha \leq 0.05$) between the level of evaluation of the government appointments system in the civil service and promoting the achievement of sustainable development goals. It also showed that there are no significant differences at the level of statistical significance ($\alpha \leq 0.05$) At the level of evaluation of the appointments system in the civil service and its role in promoting sustainable development goals in the State of Palestine, it is attributed to the gender variable according to the axis of promoting sustainable development goals, as well as to the job level variable according to the axis of evaluating the appointments system, as well as to the academic qualification variable according to the axis of promoting sustainable development goals. It was found that there were no differences in the variable of place of residence and years of experience according to the two axes of the study. It was also found that there were significant differences at the level of statistical significance ($\alpha \leq 0.05$) in the level of evaluation of the system of appointments in the civil service and its role in promoting the goals of sustainable development in the State of Palestine due to the variable Gender according to the axis of evaluating the appointments system, and the differences were in favor of males. There were differences in the job level variable according to the axis of promoting sustainable development goals. The differences were in favor of workers in senior management. There were differences in the academic qualification variable according to the axis of evaluating the appointments system. The differences were in favor of bachelor's degree holders. It was found that there were differences depending on the variable type of government department in the two dimensions of the study.

Based on the above results, the study came out with a set of recommendations, the most prominent of which is continuing to develop the electronic recruitment system approved by the General Personnel Council, benefiting from international experiences in this field, linking the work of government offices in the civil service sector directly to the goals of sustainable development, and increasing the knowledge of workers in resource management. Humanity is committed to sustainable development goals, enhancing the enforceability of laws and accelerations that ensure the achievement of integrity, transparency and equal opportunities in the appointment and promotion process, and holding electronic examinations in various governorates, not just in Ramallah and Al-Bireh Governorate, in a way that contributes to enhancing equal opportunities for all applicants for public positions.

Key words: Government appointments, sustainable development goals, civil service law, civil service.

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

1.1 مقدمة

مع انشاء السلطة الوطنية الفلسطينية كنتيجة لاتفاقية اوسلو، تم البدء ببناء المؤسسات التي ستشكل نواة الدولة الفلسطينية، ولأجل قيام هذه المؤسسات بمهامها المطلوبة وتحقيقها للأهداف التي انشئت من اجلها كان لا بد من ايجاد وتعيين الكوادر البشرية القادرة على القيام بهذه المهمة استناداً للأحكام والقوانين التي كانت ساريه في حينه. ولتنظيم ادارة شؤون الافراد في المؤسسات المدنية تم انشاء ديوان الموظفين العام سنة 1994، وتم اصدار قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998 ليكون المظلة القانونية لعمل الديوان، ولاحقا تم اجراء تعديلات جوهرية على القانون في العام 2005 وبصدور هذه التعديلات وصدور اللوائح المنظمة للقانون، أصبح واضحا ومحددا الدور المنوط بديوان الموظفين العام فيما يخص الرقابة على نظم واجراءات شؤون الخدمة في كافة المؤسسات المدنية التابعة للسلطة الوطنية الفلسطينية، ويحتكم الديوان كذلك في اعماله للأنظمة والقرارات والسياسات التي يضعها مجلس الوزراء فيما يتعلق بالتعيين والترقيات وانهاء الخدمة وكافة الجوانب التي تخص شؤون الموظفين.

يقوم ديوان الموظفين العام وفق ما نص عليه القانون الاساسي المعدل لعام 2003 في المادة رقم (87) بالارتقاء بالإدارة العامة وتطويرها، وهذا يتطلب قيام الديوان بوضع السياسات التي تتعلق بتخطيط شؤون الافراد وتدريبهم وتطويرهم بالتنسيق مع المؤسسات الحكومية، وكذلك يتطلب القيام بالرقابة على كافة الاعمال والقرارات الادارية التي تخص شؤون الموظفين في المؤسسات الحكومية، والمتمثلة في عمليات التعيين والترقية والنقل وانهاء الخدمة وغيرها من الاجراءات التي تخص شؤون الموظفين. ومن اهم الاختصاصات التي يمارسها ديوان الموظفين العام وفقا للقانون وضع القواعد العامة لعملية اختيار الموظفين في مختلف الدوائر الحكومية، واسس اختيار الاشخاص المؤهلين للخدمة في الوظائف العامة ومراقبة عملية التنفيذ للتأكد من حرية الاختيار وموضوعيته، بما ينسجم مع القانون الاساسي الفلسطيني المعدل لعام 2003 الذي أكد في المادة رقم (26) ان تولي الوظائف

والمناصب العامة يكون على قاعدة تكافؤ الفرص. ومما لا شك فيه ان موضوع التعيين في الوظيفة العامة، يعد من اهم موضوعات العمل الاداري واطورها، لما يمكن ان يشوبها من عيب او انحراف في استعمال السلطة من الجهة المخولة بالتعيين، لذلك استقر القانون على ان تتم عملية تعيين الموظفين العموميين عبر مراحل محددة ومتوالية، يتوجب ان تتبع جميع احكامها بكل الموضوعية واجراءاتها المختلفة، حيث يتطلب الامر التأكد من شروط عامة يجب توافرها فيمن يريد الالتحاق بالوظيفة العامة، ذلك فضلا عن استيفاء المواصفات الخاصة بكل وظيفة على حدة (الخلايلة، 2015).

ولضمان تحقيق الشفافية وعدم حصول اي عيب او انحراف في استعمال السلطة ينبغي اخضاع منظومة التوظيف بكافة مراحلها للمراجعة الدائمة من خلال تحليل كافة الاجراءات التي تتم فيها للتأكد من انها تتم وفق القانون والنظام وتتم بكفاءة وفاعلية، وتحقق اهدافها بما يتواءم مع الخطة الاستراتيجية للحكومة ومع اهداف التنمية المستدامة الصادرة عن الامم المتحدة، لا سيما الهدف السادس عشر المتمثل في "السلام والعدل والمؤسسات القوية" وذلك من خلال المساهمة في تحقيق بعض مقاصد الهدف الرامية الى تعزيز سيادة القانون على الصعيدين الوطني والدولي، وضمان تكافؤ فرص وصول الجميع الى العدالة، والحد بدرجة كبيرة من الفساد والرشوة بجميع اشكالها، وانشاء مؤسسات فعالة وشفافة وخاضعة للمساءلة على جميع المستويات، وضمان اتخاذ القرارات على نحو مستجيب للاحتياجات وشامل للجميع وتشاركي وتمثيلي على جميع المستويات، وتعزيز القوانين والسياسات غير التمييزية للمضي قدما في تحقيق اهداف التنمية المستدامة.

2.1 مشكلة الدراسة

يسعى ديوان الموظفين العام الى تحقيق أعلى درجات الشفافية والموضوعية وذلك من خلال اشرافه على ادارة شؤون الافراد في المؤسسات الحكومية المدنية من خلال تعزيز دورة الرقابي على كافة اجراءات شؤون الموظفين في هذه المؤسسات، ولعل من اهم هذه الاجراءات التي يشرف عليها ديوان الموظفين العام هو عملية تعيين الموظفين في الوظائف الشاغرة، لما لهذه العملية من اهمية كبيرة على مستوى تطوير المؤسسات، كونها المعنية بتوفير الكادر البشري الذي هو الاساس في عملية التطوير. ومن خلال عمل الباحث في ديوان الموظفين العام ومن خلال متابعة للإجراءات الادارية التي تتم لتعيين الموظفين في الوظائف الشاغرة في المؤسسات الحكومية، وكذلك من خلال عضوية الباحث في بعض لجان التعيين، مما اثار تساؤلات الباحث عن مدى نجاح هذه الاجراءات في تحقيق عمليات التعيين المطلوبة بأقل جهد ووقت وتكلفة بما يحقق اهداف ديوان الموظفين العام المرتبطة بتحقيق أهداف التنمية المستدامة، وعليه تلخصت مشكلة البحث في الاجابة على السؤال التالي:-

ما دور التعيينات الحكومية المدنية في تعزيز تحقيق أهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين؟

3.1 مبررات الدراسة

- يعتبر موضوع التعيين من اهم المواضيع في قطاع الخدمة المدنية في دولة فلسطين نظرا لكثرة عدد الباحثين عن فرص عمل وكثرة المتقدمين للحصول على وظائف حكومية.
- يأخذ موضوع التعيينات في الوظيفة المدنية اهمية بالغة بسبب تأثر العديد من المواطنين الباحثين عن عمل وذويهم واهتمامهم به.
- الحاجة الدائمة الى مراجعة الاجراءات الادارية المتبعة للتأكد من تحقيقها للأهداف المرغوبة بشكل سليم.
- موضوع الدراسة على علاقة مباشرة مع تخصص ومجال عمل الباحث، وكذلك فإن هذه الدراسة هي مطلب للحصول على درجة الماجستير في بناء المؤسسات وتنمية الموارد البشرية في جامعة القدس.
- الاستفادة من نتائج هذه الدراسة وتوصياتها وتقديمها لصانعي القرار في ديوان الموظفين العام للعمل على تطوير منظومة نظام التعيينات بما يضمن تحقيق أهدافها وخصوصا المرتبطة بتحقيق اهداف التنمية المستدامة في فلسطين.

4.1 أهمية الدراسة

لهذه الدراسة أهمية نظرية وأهمية علمية، يمكن توضيحها كما يلي:

1.4.1. الأهمية العلمية (النظرية):

تتضح الأهمية العلمية للدراسة من خلال ما يلي:

- من واقع عمل الباحث في ديوان الموظفين العام ومشاركته في العديد من لجان التعيين والرقابة عليها وبناء على اهتمامه بموضوع الدراسة ونتيجة لعدم اجراء مراجعة شاملة لنظام التعيينات وإجراءاته فقد تولد لدى الباحث الرغبة في تقييم هذا النظام ودوره في تحقيق اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين.
- يعتبر التعيين في الخدمة المدنية من اهم الموضوعات التي تشغل الرأي العام في الفترة الاخيرة لكثرة عدد الباحثين عن عمل، لذلك تسعى هذه الدراسة معرفة مدى قدرة هذا النظام على تحقيق أهدافه بما يتواءم مع اهداف التنمية المستدامة ذات الصلة.
- قد تسهم هذه الدراسة في إثراء المكتبة الفلسطينية والعربية بالجانب النظري عن موضوع هذه الدراسة.
- يمكن أن تكون هذه الدراسة مرجعاً يستند عليه الباحثون لاجراء المزيد من الدراسات حول محاور الدراسة.

2.4.1. الأهمية العملية (التطبيقية):

تتضح الأهمية العملية للدراسة من خلال الاهداف الآتية:

- تتبع أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي يتم بحثه كونه النظام المعتمد للتعيين في الوظائف المدنية في دولة فلسطين ولتزايد اعداد الباحثين عن عمل بشكل كبير في الفترة الأخيرة.
- التوجه لدى ديوان الموظفين العام لتحقيق مضامين اهداف التنمية المستدامة ولا سيما الهدف السادس عشر، ويظهر ذلك من خلال تضمينها في خطة الديون الاستراتيجية المعتمدة.
- لم يسبق وان تم اجراء مراجعة شاملة لنظام التعيينات الحكومية المدنية وربطها بأهداف التنمية المستدامة.

5.1 أهداف الدراسة

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

1.5.1. الهدف العام

التعرف الى امكانية وجود علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام التعيينات الحكومية في الخدمة المدنية ودورها في تعزيز تحقيق اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين.

2.5.1. الأهداف الفرعية

- التعرف الى مستوى تقييم نظام التعيينات الحكومية المدنية في بعد (الاعلان عن الوظائف واستقبال الطلبات، فرز الطلبات، الامتحان الالكتروني، المقابلات الشخصية).
- التعرف الى مستوى تحقيق اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين في بعد (المعرفة، الالتزام، النزاهة، الشفافية، تكافؤ الفرص).
- التعرف الى امكانية وجود علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام الاعلان عن الوظائف واستقبال الطلبات ودوره في تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين.
- التعرف الى امكانية وجود علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام فرز الطلبات ودوره في تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين.
- التعرف الى امكانية وجود علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام الامتحان الالكتروني ودوره في تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين.

- التعرف الى امكانية وجود علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام المقابلات الشخصية ودورها في تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين.
- التعرف الى امكانية وجود علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية ومحور المعرفة بأهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين.
- التعرف الى امكانية وجود علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية ومحور الالتزام بتحقيق اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين.
- التعرف الى امكانية وجود علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية ومحور النزاهة في دولة فلسطين.
- التعرف الى امكانية وجود علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية ومحور الشفافية في دولة فلسطين.
- التعرف الى امكانية وجود علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية ومحور تكافؤ الفرص في دولة فلسطين.
- التعرف الى امكانية وجود فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في آراء المبحوثين حول مستوى تقييم نظام التعيينات الحكومية في الخدمة المدنية ودورها في تعزيز تحقيق اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين تعزى لمتغيرات (الجنس، المستوى الوظيفي، المؤهل العلمي، مكان السكن، عدد سنوات الخبرة، نوع المؤسسة الحكومية).

6.1 أسئلة الدراسة

1.6.1 السؤال الرئيسي

- هل يوجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام التعيينات الحكومية في الخدمة المدنية ودورها في تعزيز تحقيق اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين؟

2.6.1 الاسئلة الفرعية

- ستحاول هذه الدراسة الاجابة على الأسئلة الفرعية التالية:-
- ما هو مستوى تقييم نظام التعيينات الحكومية المدنية في بعد (الاعلان عن الوظائف واستقبال الطلاب، فرز الطلاب، الامتحان الالكتروني، المقابلات الشخصية)؟

- ما هو مستوى تحقيق اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين في بعد (المعرفة، الالتزام، النزاهة، الشفافية، تكافؤ الفرص)؟
- هل يوجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام الاعلان عن الوظائف واستقبال الطلبات ودوره في تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين؟
- هل يوجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام فرز الطلبات ودوره في تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين؟
- هل يوجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام الامتحان الالكتروني ودوره في تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين؟
- هل يوجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام المقابلات الشخصية ودورها في تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين؟
- هل يوجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية وبعد المعرفة بأهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين؟
- هل يوجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية وبعد الالتزام بتحقيق اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين؟
- هل يوجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية وبعد النزاهة في دولة فلسطين؟
- هل يوجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية ومحور الشفافية في دولة فلسطين؟
- هل يوجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية وبعد تكافؤ الفرص في دولة فلسطين.
- هل هنالك فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في آراء الباحثين حول مستوى تقييم نظام التعيينات الحكومية في الخدمة المدنية ودورها في تعزيز تحقيق اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين تعزى لمتغيرات (الجنس، المستوى الوظيفي، المؤهل العلمي، مكان السكن، عدد سنوات الخبرة، نوع المؤسسة الحكومية)؟

7.1 فرضيات الدراسة

- 1.7.1 الفرضية الرئيسية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام التعيينات الحكومية في الخدمة المدنية ودورها في تعزيز تحقيق اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين.

وينفرع عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

- لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام الاعلان واستقبال الطلبات ودوره في تعزيز تحقيق اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين.
- لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام فرز الطلبات ودوره في تعزيز تحقيق اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين.
- لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام الامتحان الالكتروني ودوره في تعزيز تحقيق اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين.
- لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام المقابلات الشخصية ودورها في تعزيز تحقيق اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين.

2.7.1. الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية وبعد المعرفة بأهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين.

3.7.1. الفرضية الرئيسية الثالثة: لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية وبعد الالتزام بتحقيق اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين.

4.7.1. الفرضية الرئيسية الرابعة: لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية وبعد النزاهة في دولة فلسطين.

5.7.1. الفرضية الرئيسية الخامسة: لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية وبعد الشفافية في دولة فلسطين.

6.7.1. الفرضية الرئيسية السادسة: لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية وبعد تكافؤ الفرص في دولة فلسطين.

7.7.1. الفرضية الرئيسية السابعة: لا توجد فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في آراء المبحوثين حول مستوى تقييم نظام التعيينات الحكومية في الخدمة المدنية ودورها في تعزيز تحقيق اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين تعزى لمتغيرات (الجنس، المستوى الوظيفي، المؤهل العلمي، مكان السكن، عدد سنوات الخبرة، نوع المؤسسة الحكومية).

وينفرع عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

- لا يوجد فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية ودورها في تعزيز تحقيق اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين تعزى لمتغير الجنس.
- لا يوجد فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية ودورها في تعزيز تحقيق اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين تعزى لمتغير المستوى الوظيفي.
- لا يوجد فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية ودورها في تعزيز تحقيق اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- لا يوجد فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية ودورها في تعزيز تحقيق اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين تعزى لمتغير مكان السكن.
- لا يوجد فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية ودورها في تعزيز تحقيق اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.
- لا يوجد فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية ودورها في تعزيز تحقيق اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين تعزى لمتغير نوع المؤسسة الحكومية.

8.1 حدود الدراسة

تحدد هذه الدراسة بالحدود التالية:

- **الحدود الموضوعية:** بحثت هذه الدراسة موضوع تقييم نظام التعيينات الحكومية المدنية المتبع في ديوان الموظفين العام ودوره في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين.
- **الحدود البشرية:** طبقت هذه الدراسة على جميع العاملين في دوائر إدارة الموارد البشرية في الدوائر الحكومية/ المحافظات الشمالية في دولة فلسطين.
- **الحدود المكانية:** إقتصرت إجراء هذه الدراسة على الدوائر الحكومية/ المحافظات الشمالية في دولة فلسطين.
- **الحدود الزمانية:** تم تطبيق هذه الدراسة خلال العام 2024م.

9.1 مصادر جمع المعلومات والبيانات

تم جمع البيانات والمعلومات من خلال المصادر التالية:

- المصادر الاولية: اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، ومجموعة من الادوات المنهجية للحصول على البيانات والمعلومات الاولية، وذلك من خلال تصميم استبانة سيتم اعدادها خصيصاً لهذه الدراسة، وقياس الظاهرة كما هي بالواقع الفعلي.
- المصادر الثانوية: اعتمد الباحث على مصادر البيانات والمعلومات الثانوية من العديد من الكتب والمطبوعات والتقارير الرسمية والمقالات العلمية والرسائل البحثية، والدوريات والصفحات الالكترونية، وذلك لصياغة وعرض الادب النظري المتعلق بموضوع ومشكلة الدراسة.

10.1 هيكلية الدراسة

تكونت الدراسة من خمسة فصول وهي:

- الفصل الأول: تضمن تقديم عرض عام وتمهيد يختص بالدراسة، ومشكلتها، وأهميتها، وأهدافها، وأسئلتها وفرضياتها، وحدودها، ومصادرها، وهيكليتها.
- الفصل الثاني: تضمن الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة.
- الفصل الثالث: تناول عرضاً شاملاً لمنهجية الدراسة المتبعة بالدراسة، كمنهجية اعدادها والادوات المستخدمة والمجتمع والعينة، ونتائج الصدق والثبات لادوات الدراسة، ومتغيرات الدراسة والنموذج الخاص بالدراسة..
- الفصل الرابع: تناول الإجابة على أسئلة الدراسة ومناقشة فرضياتها.
- الفصل الخامس: تضمن ملخص النتائج، والاستنتاجات، والتوصيات، والمراجع والملاحق التي تضمنتها الدراسة.

الفصل الثاني

الادب النظري والدراسات السابقة

قام الباحث في هذا الفصل ببناء الإطار النظري الخاص بالدراسة، حيث تناول مواضيع عدة مرتبطة بمتغيرات الدراسة، وتم استعراض مفهوم التعيينات والاستقطاب واهميتها واهم خصائصها، وأهدافها، وابعادها المختلفة، كذلك التعرف على علاقة التعيين مع وظائف الإدارة الأخرى مثل تصميم العمل، والتخطيط الوظيفي، بالإضافة الى التطرق لموضوع التوظيف الالكتروني، كما احتوى هذا الفصل على موضوع اهداف التنمية المستدامة، والتعرف عليها بشكل من التفصيل وتحديد ابعادها البيئية والاجتماعية والاقتصادية، واهميتها وكيفية العمل على تحقيقها، أما الجزء الثاني فتناول الباحث عرضاً للدراسات السابقة العربية والاجنبية ذات الصلة بالموضوع والتعقيب عليها.

1.2. المبحث الأول: وظيفة الاختيار والتعيين:

1.1.2. مفهوم الاختيار والتعيين

يعتبر المورد البشري من أهم الموارد التي تملكها المؤسسات، سواء كانت حكومية او خاصة، ولهذا تعتبر عملية اختيار الموارد البشرية هي المفتاح أساسي لنجاح المؤسسات، ويتمثل ذلك بوجود الموارد البشرية المميزة والتي يصعب تقليدها من قبل المؤسسات الأخرى، حيث تعطي هذه الموارد ميزة تنافسية تمكنها من الاستمرار والبقاء في السوق (النجار، 2016).

وتأتي عملية الاختيار والتعيين لاحقاً لعملية الاستقطاب والتي تسبقها عملية تخطيط وتحليل الموارد البشرية لتحديد حجم ونوعية ومؤهلات الموارد البشرية المطلوبة لضمان تحقيق التوافق بين متطلبات وواجبات الوظيفة وبين مؤهلات وصفات وقدرات الموظف الذي يتم اختياره (بن عنتر، 2010).

ويعرفها السعدون (2020) بأنها عدد من الأنشطة تهدف الى ايجاد وجذب المرشحين المحتملين لشغل الوظائف بالعدد والمهارة والكفاءة المحددة في الوقت المناسب. كما ويعرف زويل (2003) عملية الاختيار بأنها عملية تقسيم الأشخاص المرشحةون لوظيفة معينة الى قسمين، قسم مناسب للتعيين في

الشركة، وقسم اخر غير مناسب، حيث تقوم الشركة بعدة عمليات لانتقاء الافضل من بين المرشحين لشغل الوظيفة وفقاً للمعايير التي تحددها الشركة. كذلك يعرفها Anthomy (1999) بأنها عملية التركيز على المؤهلات المطلوبة لشغل وظيفة معينة وذلك لاختيار المترشحين الذين تنطبق عليهم هذه المؤهلات.

ويرى الباحث ان عملية الاختيار والتعيين هي العملية التي يتم من خلالها توفير الموارد البشرية للمؤسسة بالكم والنوع المناسبين، وذلك بالاعتماد على عملية التحليل الوظيفي وعملية تخطيط الموارد البشرية وتتضمن هذه العملية استقطاب المرشحين وتحديد الانسب منهم وفق خطوات منها الامتحان والمقابلة الشخصية وتنتهي بصدور قرار تعيين الشخص المناسب في الوظيفة.

2.1.2. أهمية وظيفة الاختيار والتعيين:

أشار اسنينة (2017) الى ان اهمية عملية الاختيار والتعيين للموارد البشرية يمكن ان تبرز من خلال ما يلي:

- ان القيام بهذه العملية بشكل جيد يسهم بشكل كبير في توفير التكاليف الخاصة بالإجراءات التي تقوم بها المنظمة في إجراء المقابلات والمسابقات للتعيين.
- تعتبر عملية التعيين والاختيار فرصة لاختبار لقدرة المنظمة على المفاضلة بين المرشحين واختيار الافضل من حيث توفر المهارات والقدرات والمؤهلات المطلوبة.
- تحقيق السمعة الجيدة للمنظمة بالمجتمع وذلك من خلال سياسات تراعي العدالة والمساواة في عملية الاختيار.
- ان النجاح في عملية الاختيار والتعيين وانتقاء الاشخاص المناسبين يؤدي الى تحقيق اهداف المنظمة وانجاز الاعمال بكفاءة وفاعلية وضمن معايير الاداء المطلوبة مما يؤثر بشكل ايجابي على مستويات الانتاج والاداء العام للمنظمة.
- التقليل من مشكلات الدوران الوظيفي وفقدان الموظفين من خلال الحصول على الموظفين الاكفاء.
- ان إتباع اساليب اختيار فعالة يساهم بتوفير فرق العمل المتميزة القادرة على عكس قدرات المنظمة وتحقيق الانجازات النوعية والمميزة.

3.1.2 أهداف وظيفة الاختيار والتعيين:

- مما لا شك فيه ان كل عمل يقوم به الشخص يسعى من خلاله لتحقيق هدف معين، وبالتالي فإن المؤسسات تسعى لتحقيق العديد من الاهداف اهمها (ماهر، 2003):
- تحديد مدى توافر الخصائص في الافراد كمتطلبات لازمة لشغل الوظيفة.

- تهيئة الاساس السليم لعملية تدريب الافراد، فالفرد المناسب للوظيفة يكون من السهل تدريبه وبالتالي نقل التكلفة الازمة لتدريبه مقارنة مع الشخص غير المناسب.
- تهيئة قوة عمل فعالة ومنتجة من خلال عملية الاختيار الفاعل.
- تحقيق درجة رضا عالية بين العاملين من خلال شعورهم بالتكيف مع وظائفهم التي تم اختيارهم لها وبإمكانية تحقيق التقدم في المسار الوظيفي.

ويرى الباحث ان عملية الاختيار والتوظيف تهدف ايضاً الى ررد المؤسسة بالكوادر الجديدة القادرة على تقديم مقترحات جديدة وابتكارية، وتقديم افكار ريادية تحسن من قدرة المؤسسة على الابداع وتقديم ما هو جديد مما يزيد من قدرتها على المنافسة والبقاء في سوق العمل.

تعتمد عملية الاختيار والتوظيف على عدد من العمليات التي تسبقها وهي عملية تحليل وتصميم العمل وعملية تخطيط الموارد البشرية وعملية الاستقطاب.

4.1.2. تحليل وتصميم العمل

1.4.1.2. مفهوم تحليل وتصميم العمل

عرف الفياض (2011) تحليل العمل بأنه القيام بعملية تجزئة كل وظيفة الى جميع العناصر التي تتكون منها بشكل علمي وذلك يهدف الى تحديد مواصفات وواجبات كل وظيفة والشروط التي يجب ان تتوفر في شاغلي هذه الوظائف. وحدد اليعقوبي (2011) بأن عملية تحليل وتصميم العمل تتعلق بجمع المعلومات من خلال عملية منظمة وتحديد مدى اهميتها وارتباطها بالوظيفة ومتطلباتها ومواصفاتها وتتضمن هذه العملية نشاطين اساسيين هما الوصف الوظيفي والتوصيف الوظيفي.

- الوصف الوظيفي: هو تحديد الواجبات والمسؤوليات الخاصة بالوظيفة وعلاقتها بالوظائف الاخرى.
- التوصيف الوظيفي: تحديد المؤهلات والخبرات والمهارات والقدرات التي يجب توافرها في الشخص المرشح لشغل الوظيفة.

2.4.1.2. أهمية تحليل وتصميم العمل

توفر عملية تحليل وتصميم العمل معلومات مهمة لإدارة الموارد البشرية والمؤسسة وللعاملين أنفسهم ويمكن تلخيص هذه الاهمية كما يلي (عباس، 2006):

- تستند عملية تخطيط الموارد البشرية على خصائص الوظائف المختلفة والمتطلبات والمهارات المطلوبة لهذه الوظائف.
- تعتمد عملية التعيين والاختيار للموارد البشرية وتحديد معايير الاختيار لكل وظيفة على التحديد الدقيق للوصف والمواصفات للوظائف المختلفة.

- تعتبر عملية تحليل وتصميم الوظائف هي الأساس في بناء وتصميم برامج تدريب وتطوير الموظفين، حيث تبنى هذه البرامج بناءً على تحديد الفجوة بين خصائص ووصاف الوظيفة والمهارات الفعلية المتوفرة في شاغلي هذه الوظائف.
- تعد عملية تحليل وتصميم الوظائف الخطوة الأساس في وضع نظام عادل للتعويضات كالأجور والرواتب والحوافز التشجيعية، وذلك لان لكل وظيفة قيمة مختلفة عن الوظائف الاخرى، هذه القيمة تحدد من خلال معرفة الوصف والمواصفات لكل وظيفة.
- تعتمد المنظمة في تحديد معايير تقييم وتقويم اداء العاملين فيها على الوصف الوظيفي، اذ ان لكل وظيفة معايير خاصة بها تحدد وفق مسؤولياتها واعبائها.
- تساعد عملية التحليل في اعادة تصميم الوظائف لتتوافق مع العاملين من ذوي الحاجات الخاصة كالمبدعين والمعاقين.
- تساهم عملية تحليل العمل في تصميم سياسة سليمة للخدمات الصحية والامن الصناعي، وذلك من توفير المعلومات حول درجة المخاطرة لكل وظيفة.

ويرى الباحث ان عملية تحليل وتصميم العمل هي من اهم العمليات التي تقوم بها ادارة الموارد البشرية، وذلك لاعتماد الكثير من وظائف ادارة الموارد البشرية عليها وبالأخص وظيفة الاختيار والتعيين ووظيفة التدريب وتقييم الاداء وعملية تحديد الاجور والتعويضات، وينبغي ان تكون هذه العملية دائمة ومتواصلة لتواكب التغييرات والتطورات التي تجري في العمل بشكل مستمر مما يستوجب اجراء تعديلات على الوصف والتوصيف الوظيفي في المؤسسات كلما لزم الامر.

5.1.2. تخطيط الموارد البشرية

1.5.1.2. مفهوم تخطيط الموارد البشرية

في ضوء نتائج العملية السابقة المتمثلة في تحليل وتصميم العمل يتم من خلال تخطيط الموارد البشرية تقدير احتياج المؤسسة المستقبلي الوظيفي من ناحية الكم والنوع (عبد الحليم، 2010). ويعرف العبرية والحضرمي (2022) عملية تخطيط الموارد البشرية بأنها العملية التي يتم من خلالها ضمان توفر الموظفين للمؤسسة بالعدد الكافي والمكان والزمان المناسبين، وذلك لضمان تحقيق اهداف المؤسسة وتطوير وانجاز الاعمال التي يجب ادائها حالياً وفي المستقبل.

2.5.1.2. العوامل المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية

يوجد الكثير من العوامل التي ممكن ان تؤثر على فاعلية التخطيط للقوى البشرية يمكن توضيحها كما يلي (صالح، 2004):

- التركيبة السكانية والديمغرافية في البلد والتغيرات الحاصلة فيها من حيث السن والجنس ومدى تأثير هذه التغيرات على حجم المعروض من قوة العمل في السوق.
 - التطورات التكنولوجية في المجالات المختلفة التي تؤدي الى زيادة في الحاجة الى تخصصات معينة على حساب تخصصات أخرى، وكذلك ظهور لوظائف جديدة والغاء وظائف أخرى كانت موجودة، وهذا يؤدي الى زيادة او نقص عرض وطلب القوى العاملة لمجموعة من التخصصات.
 - درجة التطور والنمو الاقتصادي المتحققة في البلد، ومدى الانفتاح الاقتصادي، فالنهضة الاقتصادية والصناعية يرافقها زيادة الحاجة الى القوى العاملة بعكس حالة الكساد فانه يرافقها انخفاض الطلب على القوى العاملة.
 - السياسة التعليمية المعتمدة ومدى قدرتها على توفير كوادر بشرية وفقا لما تطلبه المنظمات وقطاعات العمل من التخصصات والمعارف والمهارات.
 - سياسات الدولة العامة بشأن القوى العاملة والقوانين المعمول فيها التي تؤثر على سياسات منظمات الاعمال، وكذلك فعالية النقابات والضغطات التي تمارسها للحفاظ على مصالح اعضائها.
 - القيم الاجتماعية السائدة والعادات والتقاليد وأثرها على اتجاه الافراد العاملين وتفضيلات مهن معينة ورفض مهن اخرى وكل هذا بتأكيد يؤثر على حجم المعروض في سوق العمل.
- يرى الباحث ان عملية التخطيط الوظيفي هي الركيزة الاساسية التي تعتمد عليها عملية التعيين والاختيار المبنية اساسا على عملية التحليل الوظيفي وكذلك فأن لعملية التخطيط الوظيفي اهمية لضمان توفر الموارد البشرية للمؤسسة بالكم والنوع المناسبين، وتتخذ عملية التخطيط الوظيفي في القطاع الحكومي اهمية خاصة بسبب شح الموارد المالية المخصصة لعملية التوظيف مما يستوجب ترشيد هذه العملية بشكل دائم.

6.1.2. الاستقطاب:

1.6.1.2. مفهوم الاستقطاب

الاستقطاب هو عملية تتضمن البحث عن مرشحين محتملين للوظائف المطلوبة بالعدد الكافي وبالنوعية المرغوبة وفي الوقت المناسب وذلك للاختيار من بينهم المرشحين الافضل والاكثر ملائمة لشغل الوظائف المطلوب شغلها بما يتناسب ومتطلبات وشروط شغل الوظائف، ويتضح مما سبق ان الاستقطاب هو العملية التي يتم من خلالها تحديد احتياجات المنظمة الحالية والمستقبلية من الموارد البشرية والموظفين والعمل على توفير وايجاد تلك الاحتياجات ذات الجودة المناسبة مع ضرورة الاخذ بعين الاعتبار متطلبات البيئة المحيطة بالمؤسسة (الماهر، 2002).

2.6.1.2. مصادر الاستقطاب

تختلف مصادر الاستقطاب من مؤسسة الى اخرى، وتتأثر بظروف سوق العمل وظروف العرض والطلب في فترة معينة، وتنقسم مصادر الاستقطاب الى قسمين المصدر الداخلي والمصدر الخارجي (الجندي، 2007)

1.2.6.1.2. المصادر الداخلية للاستقطاب: المقصود باللجوء الى المصادر الداخلية للاستقطاب هو الاعتماد في سد احتياج المؤسسة من العمالة على العاملين الحاليين في المؤسسة وذلك من خلال قاعدة بيانات العاملين في المؤسسة والتي تحتوي على بيانات خاصة بكل الموظفين ومهارتهم وقدراتهم وخبراتهم ووظائفهم الحالية، حيث يتم شغل الوظائف المطلوبة في المؤسسة من بين نفس العاملين في المؤسسة عن طريق الترقية او النقل في نفس المستوى الوظيفي (سيد مصطفى، 2004).

2.2.1.6.2. المصادر الخارجية للاستقطاب: المقصود باللجوء الى المصادر الخارجية للاستقطاب هو الحصول على الموارد البشرية اللازمة للتوظيف في المؤسسة من خارجها وتمثل هذه المصادر اهمية كبيرة للمؤسسة حيث تمدها بيد عاملة ذات كفاءة ومهارة اضافية وتحمل رؤى وافكار جديدة تختلف عن تلك التي كانت سائدة في المؤسسة (عبد الرحمن، 2010).

3.6.1.2. أهمية الاستقطاب

يعد الاستقطاب امرا ذو اهمية كبيرة للمؤسسات، وتظهر اهمية الاستقطاب من خلال ما يلي (المرسي، 2003):

- فتح المجال امام المنظمة للحصول وتعيين أفضل الكفاءات الموجودة في سوق العمل.
- تحديد أفضل الوسائل للبحث عن متطلبات المنظمة من الموارد البشرية سواء كانت داخلية او كانت خارجية لكل نوعية من التخصصات.
- تعد عملية الاستقطاب الخطوة الاولى في بناء قوة العمل الفاعلة والمنتجة.
- العمل على توصيل رسالة المنظمة للمتقدمين بأنها المكان المناسب لهم للعمل وبناء مساهم الوظيفي الأفضل.

7.1.2. التوظيف الالكتروني

1.7.1.2. نشأة وتطور التوظيف الالكتروني

في منتصف التسعينات اخذ التوظيف الالكتروني يلاقي القبول، حيث بدأت في هذه الفترة المنظمات العاملة في مجال التكنولوجيا والاتصالات في امريكا في استخدام الشبكة العنكبوتية في نشر الوظائف

وجمع السير الذاتية الالكترونية، ولكن لم يتم استخدام هذه العملية بشكل واسع ال بعد العام 2000، حيث اكتشفت المنظمات ان استخدام التوظيف الالكتروني يحسن كثيرا من كفاءة عملية التوظيف، ومؤخرا وخاصة بعد تفشي وباء كورونا في العام 2019 تطورت أدوات التوظيف الالكتروني بشكل لافت، واصبحت اكثر تعقيدا وتنوعاً وظهر الكثير من البرامج المتطورة للإدارة السير الذاتية وتم تطوير برامج وتطبيقات الكترونية لاختبار مهارات المرشحين، والبرامج الخاصة في فحص السير الالكترونية وبرامج اجراء المقابلات الشخصية عن بعد عبر الانترنت (طالب، 2021).

2.7.1.2. مفهوم التوظيف الالكتروني

عرف Etinger. et.al (2021) التوظيف الالكتروني على انه استخدام الوسائط الالكترونية في كافة مراحل تسكين الموارد البشرية في الوظائف الشاغرة في المؤسسة بكل مراحلها، بدءاً من الاعلان عن الوظيفة وصولاً الى التعيين الفعلي للأفراد المؤهلين لشغل هذه الوظائف.

و عرف الشاطري (2021) التوظيف الالكتروني بانه استخدام التكنولوجيا والقمنة وادوات الويب لزيادة الكفاءة في عملية التوظيف مما يسهل التواصل بين الاشخاص الباحثين عن العمل والجهات الراغبة في توظيفهم.

واشار woon (2019) الى انه في الآونة الاخيرة ازداد حجم الاعتماد على تكنولوجيا في عمليات التوظيف، وبالتالي أصبح استخدام شبكة الأنترنت من الادوات الرئيسية التي توفر السرعة والسهولة في أداء اعمال ادارة الموارد البشرية في المنظمة، واصبحت عملية التوظيف تتم الكترونياً وتسمى هذه العملية بالتوظيف الالكتروني.

و عرفه البشير (2019) بانه عملية متكاملة تقوم على البحث عن المرشحين المحتملين لشغل الوظائف الشاغرة في المنظمة وذلك بالاعتماد على ادوات مساعدة تعتمد على الانترنت بشكل أساسي.

و عرف Chapman. et .al (2017) التوظيف الالكتروني على انه استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والانترنت في القيام بالإجراءات الادارية المعنية بتوفير الموارد البشرية للعمل في المؤسسة.

ويرى الباحث ان التوظيف الالكتروني هو عملية حصول المؤسسة على الموارد البشرية اللازمة لعملها بالاعتماد على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والانترنت وذلك في كافة مراحل التعيين بدءاً من الاعلان عن الشواغل بواسطة الوسائل الإلكترونية والانترنت مروراً بفرز الطلبات واجراء الامتحانات والمقابلات بالاعتماد على البرامج والتطبيقات المناسبة وصولاً الى اصدار قرار التعيين

3.7.1.2. مزايا الاستقطاب والتوظيف الإلكتروني

للاستقطاب والتوظيف الإلكتروني العديد من المزايا التي تتعلق بالمنظمة القائمة على عملية التوظيف او العاملين فيها او طالبين الوظائف ويمكن تصنيف هذه الوظائف كما يلي (احمد وبحر، 2018):

- تقديم صورة واضحة ومتكاملة عن المؤسسة، حيث ان الكثير من منظمات الاعمال والمؤسسات تقوم بإنشاء موقع الكتروني خاص بها تتوفر فيه المعلومات المعلومات التي تخص الشركة ونشاطها.
- انخفاض التكاليف والتخلص من عبء المعاملات الروتينية والورقية عن كاهل وظيفة ادارة الموارد البشرية.
- تخفيض وتقليل عدد الموظفين العاملين بوظيفة ادارة الموارد البشرية.
- التقليل من الوقت المستخدم في عملية الاستقطاب، حيث يقل الوقت بمقدار 30 % مقارنة بالاعتماد على النظم التقليدية في هذه العملية.
- الوصول الى أكبر عدد من طالبين الوظائف والمرشحين لها حيث يمكن الانترنت الباحثين عن عمل على اختلاف جنسياتهم واينما كانوا من الوصول الى مواقع التوظيف الالكترونية والوصول الى اي منظمة اعمال متوفرة على الانترنت عن بعد.
- تخفيض حجم العمل الورقي والمكتبي، وذلك بالاعتماد على معالجة طلبات التعيين للمتقدمين لشغل الوظائف وسيرهم الذاتية الكترونيا دون الحاجة الى التدقيق في الكثير من الوثائق والاوراق.
- امكانية قيام العاملين بالاطلاع على موقف المعاملات الخاصة بهم وتعديل بياناتهم بشكل مباشر دون الحاجة الى الرجوع لوظيفة ادارة الموارد البشرية في المؤسسة.
- جذب الافراد المتميزين غير المعنيين بالبحث عن العمل في الوقت الحالي، وذلك من خلال استشارة اهتمامهم من خلال الاعلانات الالكترونية.
- يحقق الاستقطاب الإلكتروني تغطية عالمية، فكما هو معروف ان الانترنت ليس له حواجز جغرافية وهو عابر للقارات، وهذا مكن المنظمات من تسهيل عملية الاستقطاب وشمولها لداخل وخارج البلاد.
- الزيادة في السرية وامن المعلومات، وذلك بالاعتماد على الوسائل الالكترونية لإرسال ومعالجة السير الذاتية.
- سهولة الحصول على المعلومات، حيث يسمح عرض الوثائق على شبكة الانترنت للباحثين عن عمل بالإعلان عن مهاراتهم لأصحاب العمل، والعكس صحيح.
- الاهتمام بالمعايير الشخصية لطالبي والباحثين عن الوظائف، وذلك من خلال استخدام تكنولوجيا البحث عن الوظائف المرغوبة لكل منهم.

ويرى الباحث ان هذه المزايا العديدة للاستقطاب والتوظيف الالكتروني كفيلة بزيادة الاعتماد في المستقبل على هذا الشكل من التوظيف على حساب استخدام الوسائل التقليدية التي تحتاج الى جهد ووقت وتكلفة أكبر، خصوصا مع تطوير العديد من البرامج والأدوات التي تعتمد على الذكاء الاصطناعي والتي ممكن الاعتماد عليها بشكل كبير لجعل العملية أكثر كفاءة وفاعلية من خلال توفير الوقت والجهد والتكلفة.

4.7.1.2. فوائد الاستقطاب والتوظيف الالكتروني

للاستفادة من الاستقطاب الالكتروني يوجد هناك ثلاثة معايير اساسية وهي:(kaur,2015)

• **التكلفة:** تعرف التكلفة بصفة عامة بانها التضحية المادية او المعنوية التي يتم بذلها في سبيل الحصول على منفعة حالا او في المستقبل ويمكن لعملية الاستقطاب الالكتروني تخفيض التكلفة من خلال (احمد وجر، 2018):-

- ✓ تخفيض تكاليف عملية الاستقطاب وذلك نتيجة الاعتماد على اسلوب البريد الالكتروني.
- ✓ تخفيض تكاليف عملية الاختيار وذلك من خلال خفض النفقات التي تتحملها المؤسسة في كافة مراحل هذه العملية مثل تكاليف المقابلات والامتحانات والاعلانات.
- ✓ تخفيض تكاليف حجم العمل الورقي والمكتبي: وذلك بالاستغناء عن العمل الورقي حيث يمكن معالجة طلبات المتقدمين لشغل الوظائف وسيرهم الذاتية بشكل الكتروني
- ✓ تخفيض تكاليف عملية الاعلان: حيث يمكن الانترنت من خلال مواقع التوظيف ومواقع المؤسسات الالكترونية الوصول لكم كبير من الباحثين عن العمل في داخل وخارج البلاد
- ✓ تخفيض تكاليف البحث على المنظمة وكذلك على الباحثين عن عمل وذلك بسبب سهولة الحصول على المعلومات، وكذلك يمكن الباحثين عن العمل من عرض مهاراتهم وقدراتهم وخبراتهم لأصحاب العمل.

• **الفاعلية:** هي التنفيذ للمهمة في أقصر وقت ممكن مع المحافظة على تحسين جودة وزيادة الانتاج الى اعلى درجة وهذا يتطلب وجود الكفاءة والمهارة العالية في تنفيذ العمل، وبتعبير اخر رفع انتاجية العمل وتشتمل الفاعلية على عدة معايير اهمها: تحقيق الاهداف- تأمين الموارد والمدخلات-العمليات الداخلية - رضا الجماعات والاطراف (زويلف،2003)، ويمكن لعملية الاستقطاب الالكتروني تحقيق الفاعلية من خلال ما يلي (dhamija,2012):-

- ✓ تقليل وقت الاستقطاب: حيث ان الاستقطاب الالكتروني يقلل وقت دورة الاستقطاب بنسبة كبيرة مما يحقق المطلوب في أسرع وقت ممكن

- ✓ السرعة في الوصول الى أكبر عدد من المرشحين، ويكون ذلك من خلال تمكين الباحثين عن عمل على اختلاف جنسياتهم واماكن وجودهم الوصول للمنظمات الباحثة عن عمل.
- ✓ يتيح الفرصة لتقسيم سوق العمل: وهذا يؤدي الى فاعلية أكبر في عملية الاستقطاب.
- ✓ ارتفاع نسبة الاستجابة بسبب سهولة الترشح وتقديم الطلب للحصول على الوظيفة وهذا يساعد المنظمة بالحصول على المهارات والخبرات اللازمة.
- ✓ تكوين صورة متكاملة عن المنظمة، وذلك من خلال إتاحة المنظمة معلومات متكاملة عنها على الانترنت تتضمن الوظائف الشاغرة فيها.

• **العدالة:** هي نوع من العلاقات بين الافراد والمنظمة او ما يطلق عليه عدالة التفاعل، اي ان مفهوم العدالة يشير الى علاقة الادارة بالعاملين بالإضافة الى الانظمة التي تنظم حياة الفرد الوظيفية وخصوصا السياسات المتعلقة في الرواتب والاجور ونظام المكافآت وانظام الرقابة (النجار، 2016).

ويمكن لعملية الاستقطاب الالكتروني ان تحقق العدالة في التوظيف من خلال ما يلي (احمد وبحر، 2018):-

- ✓ اغراء وجذب الافراد المتميزين غير الباحثين عن عمل، فالاستقطاب يعد اداة لجذب اهتمام العديد من الافراد من ذوي الخبرات وقد يكون بعضهم لا يبحث حاليا عن عمل ولكن هؤلاء يعتبرون ثروة كبيرة للمنظمات التي تستطيع الوصول إليهم.
- ✓ العمل على الاهتمام بالمعايير الشخصية والخبرات والقدرات والمؤهلات لطالبي الوظائف أكثر من الاعتماد على اي معايير أخرى.
- ✓ اختيار الافضل للوظيفة بسبب الاعتماد على المؤهلات وهذا يحقق العدالة في التوظيف.

5.7.1.2. المقارنة بين الاستقطاب التقليدي والاستقطاب الالكتروني

مما لا شك فيه ان لكلا الاسلوبين العديد من المزايا والمساوي وعلى الاغلب ستكون كل ميزة في الاستقطاب الالكتروني هي ميزة كانت غير موجودة في الاستقطاب التقليدي وفيما يلي جدول لإظهار الفرق بين كلا الأسلوبين بناء على عدد من المعايير المستخدمة في المقارنة:

جدول رقم (1.2) يوضح المقارنة بين الاستقطاب التقليدي والاستقطاب الالكتروني

معايير المقارنة	الاستقطاب التقليدي	الاستقطاب الالكتروني
الوسائل المستخدمة	الاتصالات المباشرة والمراسلات الورقية	شبكة الاتصالات الالكترونية

الحفظ	من الممكن ان تتعرض المعاملات والوثائق الورقية للتلف مع مرور الوقت	الملف الالكتروني يحتوي جميع المعاملات ضمن محتوياته، وهي في مأمن من التلف والتفادم
الضياح	تعرض المتقدمون لاحتمال ضياح طلباتهم ومعاملاتهم	تقلل من مشكلة الضياح
الاسترجاع	صعوبة الوصول للملفات نتيجة كثرة المعاملات	سهولة الوصول اليها واسترجاعها بسبب توفر قاعدة البيانات
التكلفة	مكلفة على المدى البعيد	اقتصادية على المدى البعيد
الحماية	اقل امنية وقابلة للتدخل البشري والعبث	أكثر امنا بسبب توفر الشبكات الالكترونية وبرامج الحماية، التي تضمن عدم التدخل البشري والتلاعب بالملفات
التفاعل	تحتاج الى وقت اطول حتى يتم التفاعل بالشكل المرجو من اجل تحقيق الهدف	التفاعل السريع واستقبال العديد من الطلبات والرسائل في وقت واحد والرد عليها جميعا بسرعة عالية.

المصدر: أبو شنب (2020).

يرى الباحث بانه لا غنى للمنظمات من التحول من الاستقطاب والتوظيف التقليدي الى الاستقطاب والتوظيف الالكتروني، خصوصا ان التكنولوجيا اصبحت تؤثر على طريقة عمل المؤسسات في جميع اعمالها، وليس فقط في عملية الاستقطاب والتعيين، وبالتالي فإن تحول المنظمة الى اساليب الاستقطاب الحديثة المبنية على التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي واعتمادها على احدث اجيال الاتصال سيمكنها من منافسة الشركات الاخرى، ويمكنها من الحصول على أفضل الموارد البشرية المتاحة في سوق العمل التي من الممكن ان لا تستطيع الحصول عليها باستخدام الطرق التقليدية، وبالتالي قد تذهب هذه الموارد الى مؤسسات منافسة بسبب اعتمادها على الاساليب الالكترونية الحديثة في التوظيف وبالتالي إضاعة الفرصة في الحصول على الموارد البشرية الماهرة وذات الخبرة والقدرة على احداث تغيير ايجابي في عمل المؤسسة.

8.1.2. تحديات وظيفة الاختيار والتعيين في دولة فلسطين

تشكل التعيينات الإدارية الحكومية تحديا كبيرا امام السلطة الفلسطينية وذلك من خلال مدى قدرتها على تحقيق مبادئ النزاهة والشفافية وتكافؤ الفرص في كافة مراحل المتبعة في التعيين في الوظائف العامة، ومن خلال مراجعة العديد من الدراسات والتقارير تبين انه منذ نشأت السلطة الوطنية تظل عملية التعيين اعتبارات المحسوبية والمحاباه بالإضافة الى الاعتبارات الحزبية والسياسية، والتي اثرت على نظام النزاهة الوطني كونها احدى اهم مؤشرات، وقد اتسمت عملية التعيين مع بدايات قدوم

السلطة بالعديد من الجوانب السلبية حيث تمت الكثير من التعيينات دون الإعلان عنها، ودون الخضوع لمبدأ تكافؤ الفرص، وتمت التعيينات في حالات كثيرة لاعتبارات سياسية وحزبية، او لاعتبارات تتعلق بنفوذ بعض العائلات، بغض النظر عن المؤهل العلمي والكفاءة، بالإضافة الى ان المحسوبية لعبت دورا بارزا في التعيين في الوظائف العامة، دون ان تتوفر في بعض الأشخاص المعينين ادنى الشروط الازمة لاشغالهم تلك الوظائف، بالإضافة الى انه تمت العديد من التعيينات في حالات كثيرة دون وظائف شاغرة، وتم تعيين عددا من الأشخاص غير المؤهلين في مراكز وظيفية عليا، واسندت اليهم مهام عديدة، لا يملكون الكفاءة والقدرة على تنفيذها (امان، 2011).

ويرى الباحث ان عملية التعيين في الوظائف العامة المدنية لا تزال تعاني من بعض التحديات بالرغم من التطور الكبير الذي حدثت فيما يتعلق بشفافية عملية التعيين وتعزيز مبدأ تكافؤ الفرص ومبادئ النزاهة واتمته الاجراءات الا ان تحديات أخرى برزت في الآونة الأخيرة مثل عدم توفر الموارد المالية الازمة لعملية الاستقطاب والتعيين ودفع رواتب الموظفين الجدد، والمعوقات التي يتسبب فيها الاحتلال والتي تحد من تحرك المواطنين والموظفين مما يؤدي الى صعوبات في اجراء المقابلات والامتحانات، ومن هنا تبرز أهمية الاعتماد اكثر على العامل التكنولوجي في اتمته كافة مراحل التعيين والاعتماد على العمل عن بعد مثل اجراء الامتحانات الالكترونية وعقد المقابلات الوظيفية باستخدام تقنيات التواصل عن بعد، وضرورة توفير الموارد المالية والبشرية المدربة القادرة على القيام بذلك، ومما لا شك فيه ان اخضاع جميع عمليات التعيين لسياسات ديوان الموظفين العام واجراءاته وانهاء حالة الاستثناء في التعيين، سيسهم بشكل كبير في تعزيز نزاهة وشفافية هذه التعيينات كون الديوان هو الجهة الرقابية الضابطة للعمل الإداري في مؤسسات الدولة المدنية.

9.1.2. تجارب بعض الدول في اختيار الموظفين العموميين.

مما لا شك فيه انه يوجد اختلاف بين الدول في كيفية اختيارها للموظفين العموميين، وترتبط هذه الاختلافات بتقديم الدولة خصوصا فيما يتعلق بسيادة القانون وكون الإدارة التنفيذية خاضعة للمحاسبة والمسائلة، وتوفر أدوات الرقابة الفعالة على كافة الاعمال التي تقوم بها الأجهزة التنفيذية للدولة، ويمكن لمس هذه الفروق بالنظر الى تجارب بعض الدول، ففي الجزائر مثلا نجد ان القوانين المعمول بها حددت اكثر من طريقة للالتحاق بالوظائف العامة وهي المسابقات على أساس الاختبارات والمسابقات على أساس الشهادات والتوظيف المباشر من خلال الالتحاق بمعاهد متخصصة بالتدريب، ويلاحظ ان الجزائر كما غيرها من الدول النامية تعاني من مظاهر البيروقراطية والبطء والجمود وغياب النظرة المستقبلية (قروف، 2022).

وبالنظر الى التجربة القطرية نجد ان القانون القطري قد حدد بشكل واضح الكثير من الوظائف التي يتم التعيين فيها بشكل مباشر ودون أي مسابقات مثل وظائف القضاء ومساعدتهم ، وموظفي الديوان الاميري، وموظفي السلك الدبلوماسي، وأعضاء هيئة التدريس الجامعي، وموظفي ديوان المحاسبة (الخطر، 2022). اما في دول الاتحاد الأوروبي فتحرص اغلب القوانين الوظيفية على تبني نظام المسابقة العامة عند الاختيار للوظائف وهذا ينطبق على الوظائف القيادية أيضا، وتعد فرنسا مثالا لذلك اذ نص القانون الفرنسي على تعيين الموظفين عن طريق المسابقة، الا اذا نص القانون خلاف ذلك، وفي بريطانيا كذلك فان المراسيم المعمول بها تلزم الإدارة باللجوء الى نظام المسابقة ومنعها من اتخاذ أي أساس اخر للتعيين، وقد تبنت اغلب الأنظمة الوظيفية في الدول الأوروبية الأخرى أنظمة مشابهة للنظامين الفرنسي والانجليزي (قدوري، 2017). اما في أمريكا فقد اكد النظام على ان اسناد الوظائف يكون الى افضل العناصر البشرية قدرة على تحمل اعبائها، حيث يتم اشغال الوظائف باجراء الامتحانات والمسابقات العامة التي يحق لكل من تتوافر فيه الشروط المطلوبة ان يشترك فيها (قدوري، 2017).

ويرى الباحث من خلال دراسة للعديد من تجارب الدول فيما يتعلق بتولي الوظائف العامة وجود فروق بين هذه الدول في التعيين على أساس الاستحقاق والجدارة، اذ يلاحظ ان الكثير من الدول النامية تقف لمبادئ الشفافية والنزاهة وتكافؤ الفرص في تولي الوظائف العامة حتى ان بعض هذه الدول شرعت عملية التوظيف المباشر بدون مسابقات واوجدت ثغرات قانونية تسمح بذلك، ففي دولة قطر مثلا هناك عدد كبير من الوظائف تتم بشكل مباشر بدون الحاجة الى الإعلان عنها او أي مسابقات، وهذا يتنافى مع مبدأ تكافؤ الفرص ومع التزام هذه الدول بتحقيق اهداف التنمية المستدامة، اما غالبية دول أوروبا وأمريكا الشمالية فتبين ان غالبية الوظائف يتم توليها وفقا للقانون وعلى مبدأ الجدارة وتكافؤ الفرص حتى في الوظائف السيادية والحساسة مما يسهم بشكل كبير في ارتفاع معدلات الأداء في هذه الدول ووضعها في المقدمة فيما يتعلق بتحقيق اهداف التنمية المستدامة وتجارب دول أوروبا الغربية خير برهان على ذلك.

2.2. المبحث الثاني: ديوان الموظفين العام

1.2.2. مقدمة عن ديوان الموظفين العام

في العام 1994 وبعد قدوم السلطة الوطنية الفلسطينية الى ارض الوطن تم انشاء ديوان الموظفين العام بموجب القرار الرئاسي ر(131) لسنة 1994 حيث احتكم الديوان في عملة في حينة الى القوانين التي كانت سائدة في ذلك الوقت الى ان صدر قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998

،الذي اصبح يشكل المرجعية القانونية لعمل الديوان ،ولاحقا تم اجراء العديد من التغييرات على القانون ،كان اهمها الصيغة المعدلة للقانون لسنة 2005 ووفقا لهذا القانون يتولى ادارة الديوان والاشراف على مهامه رئيس برتبة وزير ،ويقدم رئيس الديوان لمجلس الوزراء تقريرا سنويا عن اعمال الديوان ونشاطاته (قانون الخدمة المدنية،2005).

2.2.2. القيم والمبادئ الموجهة لعمل ديوان الموظفين العام

يسعى ديوان الموظفين العام للارتقاء بالخدمة المدنية من خلال مجموعة من القيم والمبادئ الموجهة في العمل وهي كما يلي (الخطة الاستراتيجية القطاعية للخدمة المدنية 2021-2023):

- المواطنة والانتماء: ركيزة العمل الجاد لتحقيق المصلحة العامة للوطن والمواطن.
- الشرعية والمهنية: الاحتكام الى القوانين المعمول بها كأساس العمل المتميز.
- الجدارة: اساس الاستحقاق هو الكفاءة كألية للتحفيز والابداع.
- العدالة وتكافؤ الفرص: الدولة تساهم في تعزيز ركائزها من خلال العدالة في تطبيق القانون واتاحة الفرص للجميع.
- الشفافية: الوضوح والعلنية في الاجراءات والغايات والاهداف في تأدية الموظف لعملة.
- النزاهة: منظومة القيم المتعلقة بالصدق والامانة والاخلاص في العمل.
- المساواة: الجميع امام القانون متساوون، ضد كل انواع التمييز الاجتماعي لاو العرقي او السياسي او الديني.
- رضا الموظف: اساس الانطلاق في تحسين الاداء وزيادة الانتاجية.
- الشراكة والتكاملية: نهج المؤسسات المتقدمة والريادية.
- التميز والابداع: نسعى لتعزيز الابداع والابتكار بما يؤدي للتميز.
- جودة الخدمات: تعكس التميز والتقدم المحرز في تحسين العمل المؤسسي واداء الموارد البشرية.
- رضا المواطن: أولوياتنا المواطن الفلسطيني.

3.2.2. الاهداف الاستراتيجية لديوان الموظفين العام

- الهدف الاستراتيجي الاول: تطوير منظومة التشريعات لقطاع الخدمة المدنية وتعزيز الرقابة عليها.
- الهدف الاستراتيجي الثاني: تطوير سياسات والانظمة الخاصة بإدارة الموارد البشرية لتحقيق التميز المؤسسي لقطاع الخدمة المدنية.
- الهدف الاستراتيجي الثالث: الاستثمار في تنمية وتأهيل رأس المال البشري لقطاع الخدمة المدنية.

- الهدف الاستراتيجي الرابع: تطوير نظم المعلومات المتكاملة للإدارة الموارد البشرية لقطاع الخدمة المدنية (الخطة الاستراتيجية القطاعية للخدمة المدنية 2021-2023).

4.2.2. مهام ديوان الموظفين العام

حدد قانون الخدمة المدنية بشكل واضح مهام ومسؤوليات ديوان الموظفين العام حيث نصت المادة رقم (7) من قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998 وتعديلاته على هذه المهام كما يلي:

- الإشراف على تطبيق أحكام هذا القانون والتحقق من تطبيق الدوائر الحكومية لسائر تشريعات الخدمة المدنية بصورة سليمة.
- المشاركة في إعداد وتنفيذ الخطط المتعلقة بالموظفين والعمل على تنمية قدراتهم عن طريق تنسيق التدريب والبعثات داخل فلسطين وخارجها.
- المشاركة في وضع القواعد الخاصة بإجراء امتحانات تنافسية بين المتقدمين للتعيين في الوظائف العامة واتخاذ الإجراءات اللازمة لعقد تلك الامتحانات سنوياً أو كلما دعت الحاجة إليها، وذلك بالتنسيق مع الدوائر الحكومية والجهات الأخرى المعنية.
- مراجعة القرارات الإدارية الصادرة من الدائرة الحكومية بالتعيين والترقية التي تلتزم بتبليغها للديوان خلال خمسة عشر يوماً من صدورها، وللديوان أن يعترض على ما يراه مخالفاً منها لأحكام هذا القانون واللوائح السارية بشأن الخدمة المدنية ويبلغ أسباب اعتراضه إلى الدائرة الحكومية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغه بها، وفي حالة عدم الاتفاق بين الديوان والدائرة الحكومية المعنية يرفع الديوان الأمر إلى مجلس الوزراء لاتخاذ ما يراه مناسباً وفقاً لأحكام هذا القانون.
- إعداد سجل مركزي لجميع موظفي الخدمة المدنية في فلسطين.
- إعداد الإحصاءات عن الموظفين وأية إحصاءات أخرى تتطلبها مهام الديوان ومتابعة تلك الإحصاءات وتحديثها.
- توثيق التشريعات والمراجع المتعلقة بالخدمة المدنية.
- إعداد دليل للخدمة المدنية في فلسطين توضح فيه واجبات الموظف وحقوقه التي يتضمنها هذا القانون وسائر التشريعات المعمول بها في فلسطين والتي يجب على الموظف الإلمام بها.
- إحالة ملفات الموظفين الذين تنتهي خدماتهم واستمارة حصر مدة خدمتهم إلى الجهة المختصة بصرف المستحقات التقاعدية وفقاً لنظام التقاعد.
- تقديم الرأي في مشاريع الهياكل التنظيمية وتقسيماتها وجداول الوظائف والوصف الوظيفي التي تقدمها الدوائر الحكومية قبل عرضها على مجلس الوزراء.

- التنسيق مع الدائرة الحكومية من اجل الارتقاء بالإدارة العامة وتطويرها وذلك من خلال المشاركة معها في كل ما يتعلق بالأنظمة واللوائح والتعليمات والقرارات التي تعنى بشؤون الخدمة المدنية
- انشاء مركز للتدريب وفروع له في انحاء فلسطين.

5.2.2. هيكلية ديوان الموظفين العام

يتكون هيكل ديوان الموظفين العام من 9 ادارات عامة بينها ادارات فنية واخرى مساندة وينضوي تحتها عدد من الدوائر يصل عددها ل 45 دائرة، وعدد من الاقسام، ويحتوي كذلك على العديد من الوحدات المساندة التي تتبع مباشرة لرئيس الديوان، ويمكن تفصيل الادارات العامة التي يتكون منها الهيكل التنظيمي للديوان على النحو التالي:-

- **الادارة العامة للهيكليات:** تهدف الإدارة العامة للهيكليات الى تقديم المشورة والمشاركة في دراسة الهياكل التنظيمية للدوائر الحكومية وعمل التوصيات النهائية بها والتنسيق مع الجهات المعنية لعرضها على اللجنة الإدارية الوزارية الدائمة في مجلس الوزراء للمصادقة عليها واعتمادها من الأمانة العامة لمجلس الوزراء والجهات المختصة وإجراء التسكينات والتعديلات عليها.
- **الادارة العامة للتدريب والتطوير:** تقوم الادارة العامة للتدريب والتطوير بالعديد من المهام حيث تقوم بتغطية احتياجات الموظفين التدريبية بالإضافة الى رفع مستوى الأداء الحالي للموظفين ليصل إلى المستوى المنشود.
- **الادارة العامة لشؤون الموظفين:** تتولى وضع النظم الخاصة بالإشراف على العمل الإداري، ومتابعة أعمال كافة المؤسسات والدوائر الحكومية؛ بهدف الكشف عن التجاوزات والمعوقات التي من المحتمل ظهورها أثناء تطبيق بنود ولوائح قانون الخدمة المدنية.
- **الادارة العامة للتخطيط الوظيفي:** تتولى اعداد وتنظيم وتطوير السياسات والخطط المتعلقة بالاستثمار الأمثل للموارد البشرية في كافة المؤسسات الحكومية، بحيث تكون مبنية على حقائق نابعة من برنامج بحثي فعال خاصة في قضايا الحراك الوظيفي، والتخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية وإعداد جدول تشكيلات الوظائف للدوائر الحكومية، بالتشاور مع الدوائر الحكومية المختلفة والشركاء الاخرين.
- **الادارة العامة للشؤون القانونية:** تتولى تقديم الدعم القانوني والاستشاري في مجال التخصص لجميع الإدارات العامة بالديوان والمساهمة في الارتقاء بالوظيفة العمومية من خلال ضمان انسجام قرارات وخطط وبرامج الديوان مع القانون والأنظمة ذات العلاقة وإبداء الرأي القانوني في المسائل القانونية التي تعرض على الإدارة، والمشاركة في جميع اللجان الداخلية والخارجية.

- **الإدارة العامة للرقابة الخارجية:** تعمل الإدارة العامة للرقابة الإدارية الخارجية على تحسين العمل الإداري في الدوائر الحكومية المختلفة بما يضمن تطبيق القانون وكذلك تفعيل نظام إداري إيجابي وبناء، وكذلك العمل على تطبيق رؤية ديوان الموظفين العام المستندة إلى سيادة القانون والاحتكام إليه، كما تختص الإدارة بالتأكد من سلامة الإجراءات الإدارية في تطبيق كافة المعاملات الواردة من الوزارات والمؤسسات المختلفة لديوان الموظفين العام.
- **الإدارة العامة لتكنولوجيا المعلومات:** تتمثل مهام الإدارة العامة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات بتزويد الديوان بأفضل الأجهزة والبرامج والشبكات وأنظمة التشغيل وقواعد البيانات وخدمات الإنترنت، بالإضافة إلى تدريب الموظفين العاملين في الديوان على استخدام الأجهزة والبرامج لتمكينهم من القيام بالمهام الموكلة إليهم بكل كفاءة واقتدار.
- **الإدارة العامة للشؤون الإدارية والمالية:** تولى هذه الإدارة مسؤولية دعم الموارد البشرية ودعم احتياجات الديوان المالية والإدارية مما يساعد على إيجاد بيئة تدعم توسع نشاطات الديوان بالإضافة إلى الإشراف على دوام الموظفين وضمان انتظامه، والإشراف على مهمات العمل والإجازات المختلفة بما يتماشى مع القوانين والأنظمة السارية، والاحتفاظ بسجلات وملفات الموظفين.
- **الإدارة العامة للتعيينات:** تعنى هذه الإدارة العامة بالتعيينات الجديدة في الوزارات والمؤسسات الحكومية على أساس مبدأ المنافسة وتكافؤ الفرص في كل الوزارات من خلال التطبيق الكامل لقانون الخدمة المدنية واللائحة التنفيذية فيما يخص إجراءات التعيين من بدايتها حتى نهايتها وهذه العملية تتم من خلال التنسيق مع الوزارات والمؤسسات الحكومية في كل ما يخص إجراءات التعيين وصولاً لتحقيق مبدأ اختيار الشخص المناسب في المكان المناسب لتعزيز قدرات مؤسساتنا الحكومية ورفع كفاءتها وفعاليتها، ومن المهام التي تقوم بها الإدارة العامة للتعيينات ما يلي:
 - ✓ وضع وتحديث الإجراءات فيما يخص التعيينات بما يتناسب مع قانون الخدمة المدنية واللوائح التنظيمية المنظمة له.
 - ✓ صياغة اعلانات الوظائف الجديدة بما يتناسب مع الموازنة والهيكل التنظيمية بالتنسيق مع المؤسسات الحكومية المعنية
 - ✓ المشاركة في عملية فرز طلبات التوظيف
 - ✓ المشاركة في لجان الاختيار والتعيين للموظفين الجدد
 - ✓ متابعة تعيينات المرشحين للتعيين ممن كانوا يعملون على عقود في المؤسسات المختلفة.
 - ✓ متابعة مواضيع النقل والندب من مؤسسة الى اخرى (ديوان الموظفين العام، 2024).

6.2.2. نظام التوظيف الإلكتروني في ديوان الموظفين العام

1.6.2.2. مقدمة عن نظام التوظيف الإلكتروني في ديوان الموظفين العام

يشتمل النظام الإلكتروني المطور من قبل ديوان الموظفين العام على نظامين، النظام الأول هو النظام الإلكتروني للإعلان عن الوظائف واستقبال وفرز الطلبات، والنظام الثاني هو نظام الامتحانات التنافسية الإلكترونية، ويعتمد على هذا النظام في التوظيف في قطاع الخدمة المدنية لكافة المؤسسات الحكومية (برشور نظام التوظيف الإلكتروني _ديوان الموظفين العام).

2.6.2.2. مفهوم النظام الإلكتروني للإعلان عن الوظائف واستقبال وفرز الطلبات

هو نظام متكامل يشكل حلقة وصل بين الباحثين وطالبي العمل وبين المؤسسات الحكومية والوزارات التي ترغب في استقطاب وتعيين موظفين في الخدمة المدنية حيث يتم الاعتماد على هذا النظام في العديد من اجراءات عملية التوظيف بدأ من الاعلان عن توفر شواغر مروراً باستقبال الطلبات بشكل الكتروني وفرزها والقيام بعملية التبليغ للمتقدمين بحالة طلباتهم سواء كانت مقبولة او مرفوضة وصولاً الى استدعاء المقبولين لامتحان او المقابلة (ابو شنب،2020).

3.6.2.2. اهداف النظام

- تحقيق اعلى المستويات الممكنة من النزاهة وتكافؤ الفرص في عملية التوظيف وذلك من خلال الحد من التدخل البشري قدر الإمكان.
- تسهيل عملية التقدم للوظائف الحكومية وتطويرها وذلك بجعلها أكثر سرعة ودقة وموثوقية.
- توفير الوقت والجهد والتكلفة المرتبطة بعملية تقديم ومتابعة وفرز الطلبات.
- تحقيق درجة عالية من الشفافية والمصادقية من خلال زيادة التواصل مع المتقدمين.
- السماح بالتقدم للوظائف الحكومية على مدار الساعة وطوال ايام الأسبوع (ابو شنب،2020).

4.6.2.2. مميزات النظام

- يمتاز بالمستويات العالية من السهولة والدقة والامان وسرية المعلومات.
- التواصل مع المستخدمين بشكل مستمر عن طريق رسائل البريد الإلكتروني ورسائل الهاتف النصية القصيرة، وذلك فيما يتعلق بشؤون المتقدم للوظيفة وطلب التوظيف.
- يمتاز بدرجة عالية من الموضوعية والشفافية والنزاهة وذلك من خلال توفر معايير موحدة لتقديم المتنافسين على الوظائف الحكومية المعلن عنها.
- استيعاب عدد كبير جدا من المستخدمين المتصلين بالنظام في نفس الوقت.
- امكانية التقدم للوظائف من اي مكان ولا داعي للحضور بشكل شخصي (ابو شنب،2020).

7.2.2. نظام الامتحانات الالكترونية في ديوان الموظفين العام

1.7.2.2. مفهوم نظام الامتحانات الالكترونية في ديوان الموظفين العام

هو نظام حكومي الكتروني يختص بعملية اعداد امتحانات ذات كفاءة عالية وبالية تضمن نزاهة وشفافية وسرية المعلومات، ويتيح تقدم المرشحات المتنافسون على الوظائف للامتحانات بشكل الكتروني ويحصل كل متقدم للامتحان على نتيجته بشكل فوري من خلال هذا النظام كما يتيح هذا النظام اصدار الكثير من التقارير التي من شأنها ان تساعد في تطوير عمليات القياس والتقييم للمتقدمين (برشور نظام الامتحانات الالكترونية-ديوان الموظفين العام).

2.7.2.2. أهداف النظام

- تحقيق اعلى درجات الشفافية والسرعة والدقة في اشغال الوظائف العامة وذلك من خلال الحد من التدخل البشري في معظم اجراءات الامتحان الالكتروني.
- تسهيل وتطوير عملية اجراء الامتحانات التنافسية للمتقدمين لإشغال الوظائف العامة وجعلها أكثر كفاءة.
- زيادة ثقة المواطن باليات التوظيف بالأخص ان المتقدم يحصل على نتيجته في الامتحان بشكل مباشر بعد الانتهاء من تقديم الامتحان.
- التقليل من الوقت والجهد والتكلفة اللازمة لجميع مراحل الامتحان.
- تحقيق مستوى عالي من المصادقية وسهولة المتابعة من خلال قيام النظام بالاحتفاظ ببيانات الامتحانات التي تعقد من خلاله.
- الاستغناء عن ضرورة حضور جميع المتقدمين في نفس المكان لتقديم الامتحانات.
- الحد من السلبيات في الامتحانات التقليدية مثل ظاهرة الغش.

3.7.2.2. خصائص النظام

- يعمل النظام من خلال شبكة الانترنت ويمكن ان يعمل من خلال الشبكات الداخلية.
- يتكيف النظام ويعمل مع مختلف انواع الشاشات مثل جهاز الكمبيوتر، والاجهزة اللوحية، والهاتف المحمول.
- يدعم اللغة العربية وكذلك يدعم اللغة الانجليزية.
- سهولة استخدام النظام ولا داعي لامتلاك المتقدم لمهارات حاسوبية متقدمة.
- يمتاز بمستوى عالي ومتقدم في مجال امن وحماية المعلومات.

- يتكامل النظام مع الانظمة الإلكترونية الأخرى المعمول بها في ديوان الموظفين العام وخاصة النظام الإلكتروني للإعلان عن الوظائف واستقبال الطلبات وفرزها.
- يدعم النظام كافة مستويات وأنواع الأسئلة بما فيها المدعمة بالصور والصوت والفيديو.

4.7.2.2. مميزات النظام

- إمكانية إجراء الامتحان لمئات المتقدمين في نفس الوقت ومن العديد من الأماكن المختلفة.
- التفاعلية وتنوع الوسائط المختلفة.
- المرونة في إنشاء أعداد الاختبارات وذلك لوجود بنك من الأسئلة المرتبط بالنظام.
- الموضوعية والشفافية بسبب تقليل التدخل البشري في الامتحان.
- يعطي النظام إمكانية لتحليل اجابات المتقدمين وبالمكان الاعتماد على ذلك في تطوير عملية القياس والتقييم.

ويرى الباحث ان نظام الامتحانات الإلكتروني في ديوان الموظفين العام يحقق المزيد من الميزات الإضافية مثل المساهمة في الحفاظ على البيئة من خلال تقليل استخدام الورق والاحبار، وتوفير الأدوات المساعدة مثل الآلة الحاسبة بشكل مباشر من خلال النظام.

3.2. المبحث الثالث: التنمية المستدامة

1.3.2. مفهوم التنمية المستدامة

يرتبط مفهوم التنمية ومفهوم الاستدامة ببعضهما بشكل وثيق، إذ يعتقد البعض ان التنمية والاستدامة يؤثر كل منهما على الآخر بشكل عكسي، فيما ينظر البعض للموضوع بشكل مختلف ويعتقد ان لا تنمية بدون استدامة ولا استدامة بدون تنمية، وبالنظر الى الاستدامة كمفهوم مستقل عن التنمية فهي تعني القدرة على المحافظة على النتائج او الكيانات أو العمليات مع مرور الوقت ، ومراعاة القيام بالأنشطة والعمليات التي لا تستنزف المدخلات المتمثلة بالموارد والطاقة التي تركز عليها هذه القدرة، وقد ركز علماء الاقتصاد في المراحل السابقة على القضايا التي تتعلق بالتنمية، وكان التركيز على جانب واحد من التنمية هو جانب التنمية الاقتصادية، الى ان ظهرت النظريات الاقتصادية الحديثة التي تؤكد على أهمية العديد من العناصر التي تعنى بالاستدامة مثل الهواء النقي والمياه النظيفة والموارد المتجددة، ويلاحظ ان اول مرة تم استعمال مصطلح التنمية المستدامة كانت في العام 1980، في وثيقة استراتيجية حفظ الطبيعة والموارد الطبيعية الصادرة عن الاتحاد الدولي للحفاظ على البيئة، ومع انه في ذلك الوقت تم النظر للتنمية المستدامة من المنظور البيئي فقط الا ان ذلك تغير لاحقا ليشمل الجوانب الاجتماعية والاقتصادية ايضا (Klarin,2018).

وكان من اهم الاسباب التي ادت الى ظهور والاهتمام بمفهوم التنمية المستدامة الحريين العالميين الأولى والثانية وما نتج عنها من دمار كبير وكساد اقتصادي، وحصول الكثير من الدول النامية على استقلالها والحاجة الى بناء هذه الدول وزيادة النمو السكاني والبدء بتشكيل المجتمع الصناعي المعتمد على رأس المال وما تبعة من ظهور للعولمة، وسيطرة الدولة وظهور التخطيط العالمي للتنمية (ثوامرية، 2015).

وتقوم فكرة التنمية المستدامة على انه لا ينبغي للحاضر ولالأجيال الحالية ان يستهلك المستقبل ومقدرات الاجيال القادمة، ويعتبر مفهوم التنمية مفهوم عام وشامل، يرتبط ارتباطا وثيقا بفكرة التقدم ويحتوي ويتضمن عملية التغيير والانتقال من حالة الى اخرى أكثر تطورا ويشغل النمو الاقتصادي عمودها الفقري اضافة الى الجوانب الاجتماعية والثقافية (حامد، 2007).

ويرى بدير (2021) ان التنمية المستدامة هي السياسات والاجراءات التي تتخذها المنظمة للتحويل الى وضع أفضل مما هي عليه وذلك من خلال استخدام العامل البشري والتكنولوجيا غير المضرة بالبيئة، وذلك حتى يتم تحقيق توازن بين عملية بناء الموارد الطبيعية وهدم الانسان المستمر لها، في ضوء سياسات محلية ودولية تعمل للمحافظ على هذا التوازن بشكل دائم.

وعرفها عواودة (2021) على انها تحسين حياة البشر وجودتها، بدون استنفاد واستنزاف المصادر الطبيعية وتعدي قدرتها الاستيعابية، وقدرتها على تجديد نفسها حتى تكون قادرة على الاستمرار في التعويض والبقاء.

وعرفها الحسن (2011) بانها صون وادارة الموارد، وتوجيه عملية التغيير المؤسسي والبيولوجي بالشكل الذي يؤدي الى اشباع الحاجات الانسانية للأجيال الحالية والمستقبلية باستمرار في جميع القطاعات الاقتصادية، دون ان يؤدي ذلك الى حدوث تدهور في البيئة.

ويرى الباحث ان التنمية المستدامة هي عملية شاملة وعامة ومستمرة تشمل كافة الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية، ولها طابع محلي من خلال السعي لتحقيقها من خلال الخطط الوطنية لكل دولة ولها طابع دولي من خلال التعاون العالمي والتنسيق لتحقيقها على مستوى العالم تحت مظلة الامم المتحدة، وتركز على عدم استنزاف الموارد المتاحة من قبل الاجيال الحالية من خلال الافراط في استخدامها دون الاخذ بعين الاعتبار راحة واحقية الاجيال القادمة في الاستفادة منها، وتهتم بقضايا التلوث والبيئة والمحافظة على التنوع البيولوجي على المستوى المحلي والعالمي، وذلك لضمان استمرار التنمية على المستوى البعيد.

2.3.2. أهداف التنمية المستدامة

في العام 2015 اعتمدت الدول الاعضاء في الامم المتحدة اهداف التنمية المستدامة (SDGS) والتي يطلق عليها ايضا الاهداف العالمية، باعتبارها دعوة عالمية للعمل على انهاء الفقر في العالم وحماية الكوكب وضمان تمتع كل الناس بالسلام والازدهار وذلك بحلول عام 2030، هذا وتعتبر اهداف التنمية المستدامة وعددها سبعة عشر هدفا اهداف متكاملة، ويقصد بتكاملها ان العمل في مجال ما سيؤثر على نتائج العمل في المجالات الاخرى، وان التنمية يجب ان توازن بين الاستدامة في جميع القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، ومن خلال تعهد الدول بعدم ترك اي شخص في الخلف التزمت البلدان بالقيام بما يلزم لتسريع تقدم اولئك الذين في الخلف، حيث ان اهداف التنمية تعمل لجعل العالم يتحول الى اصفار في العديد من المؤشرات بما في ذلك الفقر المدقع والجوع والايذز والتميز ضد النساء والفتيات، وبالطبع فأن الجميع بحاجة الى تحقيق هذه الاهداف الكبيرة والطموحة من خلال الابداع والمعرفة والتكنولوجيا والموارد المالية. (الامم المتحدة، 2024)

وفيما يلي ذكر لأهداف التنمية المستدامة السبعة عشر ومقاصد كل هدف وفقا للأمم المتحدة (الامم المتحدة، 2024):

- القضاء على الفقر: يعتبر القضاء على الفقر المدقع في كل مكان ولجميع الناس بحلول العام 2030 الهدف المحوري الاول لخطة التنمية المستدامة العالمية، حيث يعيش عشر سكان العالم في فقر مدقع على اقل من دولارين شهريا، وتنتمي الغالبية العظيمة من هؤلاء الى افريقيا جنوب الصحراء الكبرى، وتوجد معدلات الفقر العالية غالبا في البلدان الصغيرة والهشة والبلدان التي تعاني من الحروب والنزاعات الداخلية.
- القضاء على الجوع: يتعلق هذا الهدف بخلق عالم خال من الجوع، فقد زادت وتفاقت هذه المسألة وانعدام الامن الغذائي في انحاء العالم بشكل كبير ومثير للقلق منذ العام 2015 وكان ذلك بسبب عدد من العوامل منها انتشار الوباء وزيادة الصراعات والتغير المناخي وتفاقم عدم المساواة، ويلاحظ ان الغالبية العظيمة من الافراد الذين يعانون من الجوع يعيشون في البلدان النامية.
- الصحة الجيدة والرفاه: في السنوات الاخيرة تم احراز تقدم كبير في تحقيق هذا الهدف وخصوصا بموضوع وفيات الاطفال وموضوع الوفيات المرتبطة بمرض الايدز، ومع ذلك فأن الحصول على الرعاية الصحية لا يزال يعاني من عدم المساواة في العالم.
- التعليم الجيد: اثار جائحة كورونا كانت مدمرة على التعليم وقبل ذلك كم يكن التقدم بتحقيق هذا الهدف يسير بالسرعة المأمولة، واذا لم يتم العمل على تدابير اضافية فلن يتمكن 84 مليون طفل وشاب من الالتحاق بالمدارس بحلول عام 2030.

- المساواة بين الجنسين: يعتبر المساواة بين الذكور والاناث من الاساسيات الضرورية حتى ينعم العالم بالسلام والرخاء هذا الى جانب كون المساواة حق اساسي من حقوق الانسان، وتمثل الاناث نصف عدد سكان العالم ونصف امكاناته ايضا، ولكن عدم المساواة لا يزال موجودا في جميع انحاء العالم مما يؤدي الى ركود التقدم الاجتماعي والاقتصادي، ومن اهم مقاصد هذا الهدف القضاء على كل اشكال التمييز ضد الاناث في كل مكان، والقضاء على جميع اشكال العنف ضد الاناث بما يشمل الاتجار بالبشر والاستغلال الجنسي، والاعتراف بأعمال الرعاية غير المدفوعة الاجل والعمل في المنزل ووضع سياسات الحماية الاجتماعية وتعزيز تقاسم المسؤولية في الاسرة، كقالة المشاركة الكاملة والفعالة للمرأة وتكافؤ الفرص المتاحة لها لتولي المواقع القيادية ومواقع صنع القرار في كافة المناحي السياسية والاقتصادي والعامه، وضمان حصول الجميع على خدمات الصحة الجنسية والانجابية وعلى الحقوق الانجابية، والقيام بالإصلاحات اللازمة لحصول المرأة على حقوقها في الموارد الاقتصادية والملكية والتصرف في الاراضي وغيرها وعلى الميراث وفقا للقوانين المعمول بها في كل بلد.
- المياه النظيفة وخدمات الصرف الصحي: يعتبر حصول الانسان على المياه النظيفة وخدمات الصرف الصحي والنظافة من اهم الاحتياجات الاساسية وذلك من اجل صحته ورفاهيته، وما لم يتم احراز تقدم كبير سيفتقر المليارات من الافراد الى امكانية الوصول الى هذه الخدمات الأساسية، خصوصا مع زيادة الطلب على المياه نتيجة النمو السكاني السريع، وارتفاع درجات الحرارة في الكوكب نتيجة للتغيرات المناخية.
- طاقة نظيفة وبأسعار معقولة: يتعلق هذا الهدف بضمان الوصول الى الطاقة النظيفة وبالأسعار المعقولة، وهذا امر مهم واساسي لحصول التنمية المنشودة لقطاع الزراعة والاعمال التجارية والاتصالات والتعليم والرعاية الصحية والنقل، هذا ولا تزال نسبة 13% من سكان العالم تفتقر الى توفر الكهرباء الحديثة.
- العمل اللائق ونمو الاقتصاد: يتعلق هذا الهدف بتعزيز النمو الاقتصادي بشكل شامل ومستدام مما يؤدي الى توفير فرص العمل وتوفير العمل اللائق لجميع الافراد الباحثين عن عمل، ويعاني الاقتصاد العالمي من الازمات المتكررة والمتعددة مما يضعه تحت التهديد الشديد والخطير، وهذا يستدعي ان تعمل حكومات الدول على بناء اقتصادات ديناميكية ومستدامة ومبتكرة، ومن اهم مقاصد هذا الهدف الحفاظ على نسبة مرتفعة في نمو الناتج المحلي الاجمالي لا تقل عن 7% سنويا وذلك في اقل بلدان العالم نمواً، وتحقيق مستويات عالية من الانتاجية الاقتصادية وذلك بالاعتماد على التنوع التكنولوجي والابتكار، ودعم الانشطة الانتاجية ومباشرة الاعمال الحرة، وتحسين كفاءة استخدام الموارد العالمية، والحد من البطالة بدرجة كبيرة، واتخاذ التدابير الفعالة للقضاء على السخرة والرق والاتجار بالبشر، وحماية حقوق العمال وتعزيز بيئة عمل سالمة وبعيدة

عن الاخطار، وتنمية السياحة المستدامة التي توفر الكثير من فرص العمل، وتوفير الخدمات المصرفية وخدمات التأمين للجميع، وزيادة دعم البلدان النامية ووضع الاستراتيجيات العالمية لتشغيل الشباب وتنفيذ الميثاق العالمي لتوفير فرص العمل.

- الصناعة والابتكار والبنى التحتية: يتعلق هذا الهدف في اقامة البنى التحتية القادرة على الصمود، وتعزيز التصنيع المستدام، والعمل على تشجيع الابتكار، حيث تعتمد التنمية الاقتصادية والاجتماعية والعمل بشكل كبير على الاستثمار في البنية التحتية والتنمية الصناعية المستدامة والتقدم التكنولوجي.

- الحد من اوجه عدم المساواة: يهدد انعدام المساواة جهود التنمية الاجتماعية والاقتصادية على المدى الطويل، ويقوض الحد من الفقر ويدمر شعور الافراد بالإنجاز وشعورهم بتقدير ذاتهم، ويتم التمييز على اساس الجنس ومستوى الدخل والعمر والاعاقة والعرق والطبقة الاجتماعية والانتماء الاثني، ومن اهم مقاصد هذا الهدف تعزيز وتمكين الادماج الاجتماعي والاقتصادي والسياسي للجميع، تحقيق نمو الدخل للطبقات الفقيرة في المجتمع بمعدل اعلى من متوسط نمو الدخل الوطني، ضمان تكافؤ الفرص والحد من اوجه انعدام المساواة وذلك من خلال اجراء التعديلات في القوانين والسياسات التمييزية المعمول فيها، واعتماد السياسات وبالأخص السياسات المالية وسياسات الاجور والحماية الاجتماعية، وتعزيز تمثيل البلدان النامية واسماع صوتها في عملية صنع القرار في المؤسسات الدولية من اجل تحقيق المزيد من الشرعية لهذه المؤسسات، وتيسير الهجرة وتنقل الاشخاص بين البلدان على نحو منظم، وتشجيع الاستثمار الاجنبي المباشر في الدول النامية وفقا لخطط والبرامج الوطنية لهذه الدول.

- المدن المستدامة: يتمثل هذا الهدف في السعي الى جعل المدن شاملة لجميع الافراد وامنة وقادرة على البقاء والاستدامة، وتمثل المدن مستقبل الحياة في العالم، اذ يعيش اكثر من نصف سكان العالم في المناطق الحضرية وهذه النسبة اخذة بالازدياد بشكل كبير.

- الاستهلاك والانتاج المسؤولان: يتمثل هذا الهدف بخلق انماط الانتاج والاستهلاك المستدامة، بما يضمن الحفاظ على سبل العيش لجميع الاجيال الحالية والمستقبلية، فنحن بحاجة ماسة الى التغيير في عاداتنا في الاستهلاك، والاعتماد على مصادر للطاقة تكون اكثر استدامة.

- العمل المناخي: السبب في التغيرات في المناخ هو الانشطة البشرية وهذا يهدد الحياة على كوكب الارض، ومع الاستمرار في انبعاثات الغازات الدفيئة، يحدث التغير في المناخ بشكل اسرع بكثير مما كان متوقعا، وستكون الاثار مدمرة بما يشمل ظاهرة انماط الطقس المتطرفة والمتغيرة وارتفاع مستويات الماء في البحار.

- الحياة تحت الماء: يتعلق هذا الهدف بالمحافظة على الموارد البحرية والبحار والمحيطات وذلك من خلال استخدامها بشكل مستدام، وتعتبر المحيطات والبحار جزء لا يتجزأ من حياتنا كبشر فهي

تغطي غالبية الكرة الارضية ،وتوفر المسطحات المائية الموارد الطبيعية التي تشمل الغذاء والدواء والوقود وغيرها من المنتجات.

- الحياة في البر: يتعلق هذا الهدف بالمحافظة على الحياة بالبر، ويسعى الى حماية النظم الايكولوجية البرية وترميمها، والى المحافظة على الغابات وادارتها بشكل مستدام، والحد من التصحر، ووقف تدهور الاراضي وفقدان التنوع البيولوجي.
- السلام والعدل والمؤسسات القوية: يتعلق هذا الهدف بإقامة المجتمعات المسالمة دون تهميش ل احد، واتاحة المجال للجميع للوصول الى العدالة، وبناء المؤسسات الفعالة والخاضعة للمساءلة، ويجب ان يتحرر الناس من الخوف ومن جميع اشكال العنف وان يشعروا بالأمان مهما كان انتمائهم، ومن اهم مقاصد هذا الهدف الحد من العنف بجميع أشكاله وما يتصل به من معدلات الوفيات في كل البلدان انهاء استغلال البشر والاتجار بهم واساءة معاملتهم وتعذيبهم وجميع اشكال العنف ضد الاطفال وتعزيز سيادة القانون على كل الاصعدة الوطنية والدولية وضمان تكافؤ فرص الجميع في الوصول الى العدالة، والحد من تدفقات الاموال والاسلحة غير المشروعة ومكافحة الجريمة المنظمة بكل اشكالها، والحد من حالات الفساد والرشوة بكافة أشكالها، وبناء المؤسسات الفعالة والشفافة والخاضعة للمساءلة على جميع المستويات، وضمان صنع القرارات بشكل تشاركي وتمثيلي ومستجيب لاحتياجات الناس، وتوسيع وتعزيز مشاركة البلدان الفقيرة والاقل نموا في مؤسسات الحوكمة العالمية، وتوفير الهوية القانونية لجميع الافراد، وضمان تسجيل جميع المواليد، تعزيز المؤسسات الوطنية ذات الصلة بوسائل منها التعاون الدولي ،سعيًا لبناء القدرات على كافة المستويات وبالأخص في البلدان النامية، وتعزيز وتقوية وتعديل السياسات والقوانين لتكون غير تمييزية لتحقيق التنمية المستدامة.
- عقد الشراكات: يرمي هذا الهدف الى تعزيز الشراكات العالمية من اجل التنمية المستدامة، ان تحقيق اهداف التنمية مسؤولية جميع البلدان المتقدمة والنامية لضمان عدم تخلف احد عن الركب وهذا يتطلب الشراكة بين جميع الحكومات والقطاع الخاص والمجتمع المدني.

3.3.2. أبعاد التنمية المستدامة

تؤثر في اي مجتمع عدد من الابعاد الاساسية وهي البعد الاجتماعي والبعد الاقتصادي والبعد البيئي وتقوم التنمية على الترابط بين هذه الابعاد الثلاث، ولا يمكن احداث التنمية بالاعتماد على بعد من هذه الابعاد جون الابعاد الاخرى ويمكن توضيح هذه الابعاد كما يلي:

اولا: البعد الاقتصادي: تتضمن التنمية المستدامة التنمية الاقتصادية والتي تسعى الى تحسين ورفع رفاهية المجتمع الى اقصى درجة ممكنة وذلك من خلال زيادة الانتاج وتصحيح الاختلالات التي تحدث في توزيع الدخل (الرجبي،2021).

ويكون النظام الاقتصادي مستدام عندما يكون قادر على توفير وانتاج السلع والخدمات مع الحفاظ على مستوى من التوازن الاقتصادي القابل للإدارة، ويعتمد البعد الاقتصادي للتنمية المستدامة على زيادة دخل افراد المجتمع وذلك من خلال الاستغلال الامثل للموارد بكفاءة، والاهتمام بتوفير احتياجات الفئات الضعيفة في المجتمعات وينطوي ايضا على ابتكار اساليب جديدة للإنتاج، والسعي ان يتفوق معدل التنمية الاقتصادية معدل الزيادة في اعداد السكان(حسنين،2020).

ويتضمن البعد الاقتصادي للتنمية (زاوية،2019):

- تقليص تبعية الدول الفقيرة والنامية للدول المتقدمة.
- الحد من التفاوت في مستويات المعيشة والدخل بين المجتمعات في جميع الدول.
- المساواة والعدل في توزيع الموارد المتاحة والمتوفرة.
- تقليص الانفاق العسكري للدول والتركيز على احتياجات الدول الداخلية.
- تحميل البلدان المتقدمة مسؤولية معالجة التلوث الناتج عن قطاعاتها الصناعية الضخمة.

ثانيا: البعد الاجتماعي: يسعى البعد الاجتماعي للتنمية الاجتماعية الى تحفيز وزيادة المشاركة المجتمعية والشعبية في عملية التخطيط التنموي والتطوير من مستوى الخدمات الصحية والتعليمية المقدمة في الارياف للحد من انتقال الافراد الكبير من الارياف للمدن والسعي لتحقيق استقرار في اعداد ونمو السكان، ويعتبر هذا البعد الانسان جوهر ومحور عملية التنمية المستدامة ويتبين ذلك من الاهتمام بمحاربة الفقر وتوفير الخدمات الاجتماعية لجميع أفراد دون تمييز وضمان مشاركة الافراد في صنع القرارات وعدم تهميش احد منهم، وتضمن البعد الاجتماعي للتنمية (السيد واخرون،2020):

- التحكم والحد من نمو السكان، بسبب كون موارد الارض وقدرتها على تحمل الحياة البشرية ومتطلباتها اصبحت محدودة.
- تحديد عدد السكان العالم النهائي، اذ يزيد استنزاف موارد الارض الطبيعية كلما زاد عدد السكان.
- تشجيع السكان على العيش في الارياف وعدم الانتقال للمدن وتقليل نسبة السكان في المدن التي تعتبر مراكز للتلوث وتجمع النفايات أكثر من المناطق الريفية.
- تحسين مستويات التعليم والخدمات الصحية المقدمة وتنمية المورد البشري.
- تعزيز الديمقراطية والحرية والشعور بالأمان.

ثالثا: البعد البيئي: تسعى الاستدامة من خلال البعد البيئي الى الحفاظ على البيئة بكل مكوناتها، حيث يعمل النظام المستدام على الحفاظ على الموارد الطبيعية من خلال الابتعاد عن الاستنزاف الغير مسؤول للموارد سواء كانت متجددة او غير متجددة ، ويتضمن ذلك كذلك الحفاظ على التنوع الحيوي

وانتاجية التربة والانظمة البيئية الطبيعية الاخرى، ويتضمن البعد البيئي للاستدامة ايضا النظم الايكولوجية والطاقة بكل انواعها والتنوع البيولوجي والقدرة على التكيف، ففلسفة التنمية الجديدة اليوم تعتمد على حقيقة ان الاهتمام بالبيئة هو اساس التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة، فالبيئة بما تحتوي من موارد هي اساس كل الأنشطة الصناعية والحضرية (مسعودي، 2019).

ويضم البعد البيئي للتنمية المستدامة عددا من المهام كما يلي (محمد، 2018):

- العمل على حماية التربة واتخاذ الاجراءات اللازمة لحماية الغطاء النباتي.
- تعزيز حماية الموارد الطبيعية والمحافظة على المياه.
- اتخاذ الاجراءات اللازمة لحماية المناخ والحد من الاحتباس الحراري.
- تعزيز عمليات الحد من انقراض الحيوانات والنباتات وتدمير النظم البيولوجية.

بالإضافة الى الابعاد الثلاثة السابقة الرئيسية أضاف بعض المختصين بعدا رابعا مهم ومؤثرا ويشكل قاسما مشتركا بينها، وهو البعد التكنولوجي ويعتبر هذا البعد عامل مؤثر ومهم في التنمية المستدامة ويتمثل هذا البعد في (دبوشوبيري 2023):

- استعمال التكنولوجيا النظيفة في المرافق الصناعية
- الاخذ بالتكنولوجيا الحديثة والمحسنة.
- والحد من انبعاث الغازات
- والحيلولة دون تدهور طبقة الاوزون.

ويرى الباحث ان عملية التنمية المستدامة هي عملية شاملة يجب ان تأخذ بعين الاعتبار الابعاد الثلاث الاجتماعية والاقتصادية والبيئية، فالتنمية لا يمكن ان تقوم باي بعد من هذه الابعاد دون الاخذ في الحسبان الابعاد الاخرى خصوصا ان هذه الابعاد متداخلة في العديد من الجوانب وتتأثر ببعضها بشكل كبير وتؤثر جميعها مجتمعة على حياة الافراد ورفاهيتهم وقدرتهم على العيش في المستوى المأمول الذي يسعى العالم الى الوصول اليه من خلال تحقيق الاهداف العالمية للتنمية المستدامة والتي اقرتها جميع الدول وتسعى الى تحقيقها دون ان يكون هناك تأخر لاي من هذه الدول عن ركب التنمية والمستويات المأمولة لها.

4.3.2. شروط تحقيق التنمية المستدامة

حتى يتم تحقيق التنمية المستدامة لا بد من تكافل كل الجهود المجتمعية، وفقا لخطط شاملة ترتبط بتحقيق الاهداف المطلوبة للسير في ركب التنمية المستدامة، ولذلك فأن وضع اهداف التنمية

المستدامة في موضع التطبيق يتطلب توفر مجموعة من الشروط يمكن ايرادها كما يلي (الحربي، 2016):

- العمل وفق خطط محكمة تضعها الدولة بالشراكة مع كافة الاطر العاملة بهدف رفع مستوى الدولة الاقتصادي، الذي يتمثل بزيادة مستويات الانتاجية ورفع حجم الناتج المحلي الإجمالي، مع التركيز ان يكون النمو متوازن، مع الاستغلال الامثل للتقدم العلمي والتقني وزيادة المعرفة وثورة المعلومات والتكنولوجيا والاتصالات.
- توفير الحاجات الاساسية لسكان المتمثلة في السلع والخدمات، اذ يجب إدراك هذه الحاجات وتطورها وزيادتها بتطور المجتمعات حيث انه بمرور الزمن ترتقي نوعية المنتجات التي يحتاجها الناس ويتسع مدى شموليتها.
- العمل على الحد من البطالة والتي تعتبر من اهم المعضلات الاجتماعية والاقتصادية، وذلك من خلال خلق فرص العمل، اذ ان ضمان توفر الدخل والاستقرار الاقتصادي للأفراد سوف يساهم في تلبية احتياجاتهم الاساسية، مما يساهم في تطوير النظم الاجتماعية، وتطوير منظومة الخلق والريادة والابتكار، وبالتالي توفير القوة الشرائية وهذا يساهم في مواجهة التحديات الحقيقية التي تواجه المجتمع والدولة.
- وجود نموذج عادل لتوزيع الدخل عن طريق سن القوانين التي تنظم ذلك مثل تحديد الحد الأدنى للأجور، وتوسيع قاعدة الاشخاص المالكين للأصول الانتاجية، واعادة توزيع اعباء التنمية على كافة الشرائح.
- تقليص الفجوة بين الدول في موضوع التنمية، مما يؤدي الى تحسين مستوى الانتاجية في الدول الاقل نمواً ويساهم في زيادة ناتجها المحلي الانتاجي.
- الاهتمام بالكادر البشري وبتميمته كونه يشكل العنصر الالهم وحجر الاساس بعملية التنمية المستدامة، بما يساهم في ظهور الافكار والمهارات والمعارف الجديدة والمتطورة التي تستطيع ان تدفع عجلة الاقتصاد الى الامام.
- اشراك الجميع في عملية التنمية واعطائها الطابع الشعبي، عن طريق اشراكهم في صناعة القرارات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية المتعلقة بتحديد الاستراتيجيات والسياسات التنموية.
- الاعتماد على النفس في عملية التنمية من خلال العمل الجماعي، وهذا لا يعني الانعزال عن العالم، وانما يعني زيادة القدرة الانتاجية للدولة ونجاحها في الاستفادة من مواردها الداخلية الطبيعية والبشرية واستثمارها واستغلالها بشكل أمثل مما يؤدي الى احداث تنمية حقيقية.

يرى الباحث من ان من اهم شروط حدوث التنمية هي وضع الخطط الوطنية الطموحة وغير المستوردة من الخارج بشكل جاهز، حيث يكون واضعي الخطط قادرين على فهم طبيعة الناس وحاجاتهم

وقدراتهم، وبالتالي وضع خطط وطنية قابلة للتطبيق بعيدا عن الاجندة الخارجية التي لا يعينها احداث التنمية في الدول الفقيرة بقدر ما هي معنية بمصالحها وباستمرار سيطرتها على الدول الفقيرة وثرواتها ومقدراتها، ويجب ان تكون الخطط شاملة لكل القطاعات وتشاركية يشارك فيها جميع المعنيين بما يشمل الحكومات والهيئات المحلية والنقابات والمجتمع المدني، ويجب ان تتمتع الخطط بالشفافية بكافة مراحل اعدادها ونشرها والرقابة على تنفيذها مما يساهم بقبول الناس والمجتمع لها.

5.3.2. مبادئ التنمية المستدامة

ترتكز التنمية المستدامة في الدول والمجتمعات على مجموعة واسعة من المبادئ يمكن تلخيص اهمها بما يلي (lyad,2019):

- التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية يجب ان تكون متوازنة.
- النمو الاقتصادي يجب ان يكون مستقر وطويل الامد.
- اعتماد سياسات العمالة الكفوة والنشطة.
- الحد من الاختلافات الاقليمية.
- النمو في معدلات الدخل الشخصي في الدول وما يرافقه من نمو في الاستهلاك.
- الحفاظ على البيئة والتنوع البيولوجي.
- والاستخدام الفعال والمسؤول للموارد الطبيعية المتوفرة.

يرى الباحث ان مبادئ التنمية المستدامة لا تتفصل عن اهدافها وابعادها، حيث تركز هذه المبادئ على القضايا الاقتصادية والاجتماعية والبيئية التي تشكل ركائز التنمية المستدامة، وتعتبر هذه المبادئ هي الخطوط العريضة التي تسترشد الدول والمنظمات بها لتحقيق اهداف التنمية بكافة ابعادها، حيث يمكن من خلال الالتزام بالعمل في ظل هذه المبادئ على مستوى كل الدول ان تكون عملية التنمية منسقة بشكل أفضل على المستوى العالمي بسبب كون هذه المبادئ تعمل على تشكيل مضلة موحدة للعمل.

6.3.2. اهمية التنمية المستدامة

ترجع اهمية التنمية المستدامة الى ما يلي (مسيل،2023):

- التغيرات المناخية وارتفاع درجات الحرارة وزيادة نسبة التلوث واثارة الضارة على البيئة.
- الزيادة الكبيرة في نسبة الفقر في الكثير من البلدان حول العالم.
- عدم الاستقرار السياسي وزيادة الاضطرابات السياسية في الكثير من الدول.
- الحاجة الكبيرة والملحة للابتكارات البيئية والاجتماعية الجديدة للحد من التدهور البيئي.

- زيادة توجه بلدان العالم نحو المشروعات الخضراء والبنوك الخضراء والتمويل الاخضر الصديق للبيئة.
- الحاجة الملحة للقضاء على البطالة ويجاد فرص العمل الحقيقية حول العالم.
- زيادة العجز في ميزان المدفوعات والميزان التجاري للعديد من دول العالم وبالأخص الدول الفقيرة.
- زيادة الواردات ونقص الصادرات للعديد من البلدان.
- عدم توفر البيئة المناسبة والمحفزة للأبداع والابتكار في الكثير من البلدان.
- التقدم التكنولوجي السريع في الدول المتقدمة ادى الى زيادة الفجوة بينها وبين الدول الفقيرة.

ويرى الباحث ان الاهتمام بالتنمية المستدامة أصبح أكثر الحاحا في الوقت الحالي، خصوصا مع ازدياد الفجوة بين الدول المتقدمة والدول الفقيرة، وبالتالي اصبحت الكثير من البلدان تعاني على كافة الاصعدة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، ومن هنا تقع المسؤولية على الجميع وبالأخص الدول المتقدمة من اجل النهوض بهذه الدول والمجتمعات، مما يساهم في تحقيق العدالة على المستوى الدولي، وهذا كفيل في ان يساهم في انشاء عالم امن قادر على توفير الاحتياجات الاساسية للجميع دون ان يشعر جزئ من العالم بالحرمان.

7.3.2. استدامة المنظمات

في ضوء التوجه العالمي والمحلي نحو مفاهيم الاستدامة وفي ظل تنامي القيود البيئية والاعتبارات الاخلاقية على مدى العقود الماضية، أصبح من الضروري للمنظمات دمج المبادئ التي تقوم عليها الاستدامة في اعمالها (Melville,2010).

ويرى الفسفوس (2021) ان استدامة المنظمات هي مجموعة من العوامل والمفاهيم للإدارة المنظمات والتي لا تزال تدرك حاجة المنظمات الى النمو وتحقيق الارباح المتزايدة مع التركيز بشكل اكبر على الابعاد البيئية والاجتماعية والاقتصادية ومشاركة الجمهور بها.

ويرى الباحث ان استدامة المنظمات تعني القدرة على البقاء والاستمرار الى المدى البعيد، مع مراعاة الاثار البيئية والاجتماعية والاقتصادية للنشاطات التي تقوم بها، وتشمل استدامة المنظمات ان تكون قراراتها تتماشى مع مبادئ الاستدامة مثل قرارات استخدام الموارد والعمليات الانتاجية وادارة النفقات بالإضافة الى القرارات الادارية الاخرى التي تتعلق بشؤون الافراد مثل قرارات التوظيف والترقيات وانهاء الخدمة وغير ذلك من القرارات التي تتعلق بحقوق العاملين واصحاب المصلحة المرتبطين بالمنظمة، ومن هنا يجب ان تراعي المنظمات تكون رؤيتها ورسالتها وقيمها واهدافها وخططها متوافقة مع المبادئ العامة للتنمية المستدامة، وبالتالي فإن المنظمات المستدامة تركز على الابتكار والتطوير

المستدام لمنتجاتها وخدماتها، وتتبنى ممارسات الانتاج النظيف والاستخدام الفعال للموارد، وتعزز ثقافة المسؤولية الاجتماعية والبيئية داخل المنظمة، وتشجع على بناء الشراكات والتواصل مع اصحاب المصلحة، وتعتمد سياسات المساواة داخل المنظمة بما يشمل حفظ حقوق النساء وحقوق ذوي الاحتياجات الخاصة، وتعمل على تطوير ثقافة تنظيمية واداء مؤسسي يشجعان على الاستدامة، وتعمل على تفعيل الحوكمة المؤسسية وضمان المسائلة والنزاهة والشفافية وتكافؤ الفرص والاستثمار في مجال التكنولوجيا النظيفة والمستدامة لتحسين الاداء البيئي والإداري والاقتصادي والاجتماعي المستدام.

1.7.3.2.النزاهة

1.1.7.3.2. مفهوم النزاهة

يعرفها (Huberts,2014) بأنها الجودة في التصرف بما يتلاءم مع القيم والمعايير والقواعد الاخلاقية، والتي تعتبر اساسا لعملية الحكم وصنع القرارات، وتشير الاخلاق في هذا الإطار الى ما هو صائب وما هو خطأ، والتي ترتبط بالقيم والاعراف التي يؤمن بها المجتمع.

وتشير النزاهة الادارية حسب رأي (Behnke & Jeron,2017) الى الإطار العام والرسمي الذي يضمن مشاركة جميع الافراد في المؤسسة في السلوك الاخلاقي المرغوب، ومراعاة مبادئ الامانة والاستقامة مع الالتزام بالقوانين المعمول بها.

ويرى (Aulich,2011) أن النزاهة في الادارة العامة ترتبط بمكافحة الفساد والتخلص من سوء ادارة موارد المؤسسة وادارة شؤونها بشكل عام بما يشمل استغلال السلطة وذلك من خلال تعزيز الاخلاقيات والسلوك المرتبط بالعمل في جميع المستويات الادارية في المؤسسة.

ويرى الباحث ان النزاهة تشير الى تطبيق مبادئ الاستقامة والابتعاد عن الفساد والغش في التصرفات وفي عملية اتخاذ القرارات وادارة الموارد بما يشمل جميع جوانب عمل المؤسسة بما يعزز الثقة بين الموظفين والعملاء والجمهور ويسهم في تعزيز سمعة المؤسسة وذلك لتبنيها المعايير الاخلاقية والتزامها بالقوانين والانظمة المعمول بها مما يساعد في تحقيق اهداف المؤسسة واستدامتها.

2.1.7.3.2.أهمية النزاهة

يمكن من خلال تطبيق مبادئ النزاهة ووضع انظمة لها احتواء الفساد والحد منه بدرجة كبيرة، وذلك من خلال تبيان القيم والافعال والتصرفات التي تكون مقبولة بالنسبة للمؤسسة، وتعتبر النزاهة احد اهم

عوامل بناء الثقة التنظيمية وذلك من خلال تعزيز العدالة وعدم التمييز، وأشار (kamali,2014) الى ان النزاهة يمكن ان تساعد المؤسسات العامة في صنع القرارات وتنفيذ سياساتها بالشكل السليم مما يساهم في تعزيز الكفاءة والفاعلية في عمل المؤسسة.

ويرى الباحث ان اهمية النزاهة تتبع فيما يترتب عليها فهي تساعد بشكل كبير في ثقة الجمهور والعملاء في المؤسسة، وذلك من خلال الاداء الوظيفي المتميز للعاملين فيها بسبب شعورهم بالعدالة وكون البيئة مناسبة ومشجعة على العمل وتتميز بالاستقرار، وكل هذا يساهم في تحقيق اهداف المؤسسة وضمان استمرارها واستدامتها بشكل كبير.

2.7.3.2. الشفافية

1.2.7.3.2. مفهوم الشفافية

عرف (الزبيدي، 2016) الشفافية بانها التصرف بشكل مكشوف، وتقاسم المعلومات واتاحتها لجميع اصحاب المصالح بما يمكن في الكشف عن المساوئ وبالتالي تحقيق الحماية لجميع اصحاب المصالح.

اما (اللوزي، 2002) فيرى ان الشفافية تتضمن الوضوح في التشريعات والانظمة المعمول بها، وتوخي الدقة في كافة الاعمال المنجزة داخل المؤسسات، ووجود التعليمات الواضحة والممارسات الادارية المكشوفة وذلك يؤدي الى اتخاذ قرارات تكون على اعلى درجات الموضوعية والدقة والوضوح.

ويرى (الهروط، 2018) ان مفهوم الشفافية من المفاهيم التي ظهرت حديثا وتعني اندفق الدائم وبشكل مستمر للمعلومات التي تتعلق بالحكم وذلك من مصادرها الحقيقية مع التأكيد على علانية تداول هذه المعلومات عبر الوسائل والقنوات المختلفة مما يتيح للجهات المعنية مراقبة الاداء وبالتالي الحد من الفساد.

2.2.7.3.2. اهمية الشفافية

يرى (Norman.et.al,2010) بأنه كلما كان الرئيس أكثر انفتاحا زادة ثقة المرؤوسين به، ومن هنا تأتي اهمية الشفافية، حيث تشجع الشفافية على المكاشفة والافصاح بشكل دقيق خاصة في الاوقات التي يمكن ان تمر بها المنظمة بالاضطرابات، ويرى كذلك بأن الشفافية تعمل على توجيه القدرات النفسية للأفراد في الاتجاه الصحيح.

ويرى الباحث ان اهمية الشفافية تأتي من الدور الذي تلعبه في خلق البيئة والثقافة التنظيمية المناسبة داخل المؤسسة والتي تؤدي ال زيادة ثقة الموظفين بقيادة المؤسسة وبالتالي زيادة وتحسين ادائهم وهذا بالتأكيد سينعكس ايضا على ثقة الجمهور واصحاب المصلحة في المؤسسة مما يسهم في تعزيز مكانة المؤسسة ويسهم في زيادة قدرة المؤسسة على تحقيق اهدافها وضمان استدامة اعمالها.

3.7.3.2. تكافؤ الفرص

يرى (حسن، 2019) بأن المقصود بمبدأ تكافؤ الفرص هو توفير الشروط المتساوية بي الجميع في الفرص التي تتيحها الدولة، والمقصود بتكافؤ الفرص في العمل هو اتاحة الفرصة وبشكل متساوي اما جميع الراغبين في الحصول على وظيفة معينة بغض النظر التوجهات السياسية او الاصول الاجتماعية والعرقية، ومن هنا تتحقق العدالة وتزال كافة الاسباب التي تؤدي الى التمييز بين المواطنين، وعلى ان هذا المصطلح يرتبط بالعادة بالفرص في الحصول على الوظائف والتعليم الا انه أصبح يرتبط بكل مناحي الحياة، ويعتبر تحقيقه دليل على تقدم المجتمع.

واهتمت الكثير من دول العالم بهذا المبدأ وضمنته في دساتيرها وقوانينها، وقد أكد قانون العمل الفلسطيني على هذا الحق من خلال التأكيد على حق الجميع بالعمل وضمان تكافؤ الفرص للجميع دون تمييز وعدم وجود تفرقة بسبب الجنس او الاصل او اللغة او الدين (قانون العمل الفلسطيني، 2000) وقد نص القانون الاساسي الفلسطيني على هذا المبدأ في باب ضمانات تقلد المناصب والوظائف العامة على قاعدة تكافؤ الفرص (القانون الاساسي الفلسطيني، 2003).

ويرى (بلعيفة، 2016) انه لكي يتحقق مبدأ تكافؤ الفرص في التعيين لا بد من توافر شروط مثل تماثل فرص التأهيل، والاعتماد على طرق التعيين المشروعة كما نصت عليها القوانين، وعدم وضع شروط غير الشروط المشروعة للتعيين مثل وضع شروط تميز بين المتقدمين كشرط الجنس ومكان الولادة والافكار والآراء السياسية، والاعلان عن الوظائف بجميع الوسائل المتاحة.

ويرى الباحث ان هذا من اهم المبادئ التي يقوم عليها الحكم الرشيد وخاصة في موضوع التعيين وله الكثير من الجوانب والاثار حيث ان تطبيقه في التعيينات يؤدي الى شعور الناس بالعدالة وزيادة الثقة بالسلطة الحاكمة وبأصحاب القرار ومن ناحية اخرى يتيح للمؤسسات الحصول على أفضل الموارد المتاحة وذلك بإتاحة الفرصة للجميع المنافسة على الوظائف وبفرص متساوية دون اي اقصاء لاحد لاي سبب كان، وهذا يؤدي الى توسيع قاعدة وعدد الاشخاص الذين بإمكانهم التقدم والمنافسة على هذه الوظائف.

4.2. الدراسات السابقة

1.4.2. مقدمة

سلط الباحث الضوء على مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة الحالية، وتم تحليلها من حيث الهدف، والمنهجية، والمجتمع المستهدف، وأهم النتائج، على النحو الآتي:

2.4.2 الدراسات العربية

دراسة (القحطاني، 2024). بعنوان "تأثير الابتكار المؤسسي في تحقيق التنمية المستدامة: دراسة تطبيقية على أرامكو السعودية".

هدفت الدراسة الى التعرف على تأثير الابتكار المؤسسي في تحقيق التنمية المستدامة من خلال دراسة حالة شركة أرامكو السعودية، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في وصف وتفسير الظاهرة محل الدراسة وابعادها وتم اجراء مراجعة للمصادر التاريخية والاستعانة بالبيانات الإحصائية والمعلومات المطبوعة والمنشورة في الدوريات والمجلات العلمية سواء كانت محلية او اجنبية، وتوصلت الدراسة الى جمل من النتائج منها ان الابتكار المؤسسي يسمح للشركات بتطوير عمليات اكثر فعالية وكفاءة، ويعد مكونا أساسيا للتنمية المستدامة، حيث يساعد على تقليل المخاطر، وضمان الاستقرار المالي والازدهار، وانشاء نظام اقتصادي أكثر شمولاً وعدلاً، وان المنظمات التي تهتم بالابتكار تسهم في تحقيق مستهدفات التنمية المستدامة وفقاً لأبعادها الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، وان للبيئة التمكينية بمختلف مجالاتها دور كبير ومهم في إتاحة الفرصة امام الموظفين والعاملين في المؤسسة للتعبير عن الإبداعات والابتكارات.

دراسة (السعيدة والحبسية، 2024). بعنوان "العلاقة بين ممارسة مديري المدارس للقيادة المستدامة وتحقيق أبعاد التنمية المستدامة في مدارس محافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان".

هدفت الدراسة الى التعرف لدرجة ممارسة مديري المدارس في محافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان للقيادة المستدامة وعلاقتها بتحقيق أبعاد التنمية المستدامة، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتم بناء استبانة لغاية جمع البيانات وتم توزيعها على عينة مكونة من (449) معلم ومعلمة، وتوصلت الدراسة الى جملة من النتائج أهمها ان درجة ممارسة مديري المدارس للقيادة المستدامة، ومستوى تحقيق ابعاد التنمية المستدامة في مدارس محافظة شمال الباطنية بسلطنة عمان جاءت مرتفعة، واطهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لدرجة ممارسة القيادة المستدامة تعزى لمتغير الجنس وكشفت نتائج الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة. وبينت الدراسة عدم وجود فروق

ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لمستوى تحقيق ابعاد التنمية المستدامة تعزى لمتغير الجنس، بينما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة، كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة مديري المدارس بالقيادة المستدامة بأبعادها المختلفة في تحقيق ابعاد التنمية المستدامة.

دراسة (العمرى وخطيبة، 2024). بعنوان "درجة توظيف أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات العلمية بجامعة اليرموك لأهداف التنمية المستدامة (2023) في اثناء تدريسهم".

هدفت الدراسة الى التعرف الى درجة توظيف أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك لأهداف التنمية المستدامة (2030)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتم بناء استبانة لجمع البيانات وتكونت العينة من (124) عضو هيئة تدريس من جامعة اليرموك، وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج منها ان درجة توظيف أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية في جامعة اليرموك لأهداف التنمية المستدامة جاءت متوسطة، وظهرت النتائج ايضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لدرجة توظيف أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات العلمية في جامعة اليرموك لأهداف التنمية المستدامة تعزى لمتغير الرتبة الاكاديمية على الدرجة الكلية للأداة وكذلك على الابعاد جميعها ما عدا بعد واحد وهو بعد درجة توظيف المهارات والقيم والاتجاهات الداعمة لتحقيق اهداف التنمية المستدامة والذي جاء لصالح رتبة أستاذ.

دراسة (زهران، 2024). بعنوان "دور القيادة الجامعية في جامعة الفيوم في تحقيق اهداف التنمية المستدامة على ضوء رؤية مصر للتعليم 2030".

هدفت الدراسة الى التعرف على دور القيادات الجامعية في جامعة الفيوم في تحقيق اهداف التنمية المستدامة على ضوء رؤية مصر للتعليم 2030 من خلال التعرف على الاطار النظري للقيادة الجامعية في الادبيات الإدارية والتربوية المعاصرة، والتعرف كذلك على الاطار النظري للتنمية المستدامة، وكذلك التعرف الى الاطار النظري والوثائقي لرؤية مصر للتعليم 2030، والوقوف على الواقع النظري لدور القيادات الجامعية في الجامعة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة على ضوء رؤية مصر للتعليم 2030 من وجهة نظر عينة البحث، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، واعتمدت الدراسة المقابلة أداة لجمع البيانات والمعلومات، وتكونت عينة الدراسة من (209) من القيادات الاكاديمية والإدارية في الجامعة، وتوصلت الدراسة الى جملة من النتائج اهمها وجود العديد من المعوقات التي تعوق تطوير أداء القيادات بالجامعة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة على ضوء رؤية مصر 2030 من جميع الابعاد البيئية والاجتماعية والاقتصادية واهمها ضعف الية التواصل مع مراكز البحوث العلمية والعالمية للاطلاع على اخر مستجدات المجال البيئي، ونقص الاهتمام بتشكيل الفرق البحثية لدراسة المشكلات التي تواجه المجتمع واقتراح وتقديم الحلول لها.

دراسة (الركابي والحجمي، 2024). بعنوان "استراتيجية الاستقطاب وأثرها في تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات: دراسة تطبيقية في مديرية التربية ذي قار".

هدفت الدراسة الى التعرف على مدى تأثير استراتيجية الاستقطاب على تحقيق الميزة التنافسية في مديرية التربية ذي قار، وكذلك الى تحديد أهمية استراتيجية الاستقطاب في المديرية، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (130) موظف، وقد تم بناء استبانة بغرض جمع البيانات، وتوصلت الدراسة الى جملة من النتائج أهمها وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة بين استراتيجية الاستقطاب والميزة التنافسية وكذلك وجود علاقة ارتباطية قوية بين استراتيجية الاستقطاب ومحاور الجودة والمرونة والكلفة والتسليم كل بشكل مستقل، وان هناك تأثير ذو علاقة معنوية بين استراتيجية الاستقطاب والميزة التنافسية، وكذلك وجود تأثير ذو دلالة معنوية بين استراتيجية الاستقطاب ومحاور الجودة والمرونة والكلفة والتسليم كل بشكل مستقل.

دراسة (محمد واخرون، 2023). بعنوان "تحليل العلاقة بين نظم التوظيف الإلكتروني والاداء الابتكاري للعاملين".

هدفت الدراسة الى دراسة وتحليل العلاقة بين نظم التوظيف الالكتروني والاداء الابتكاري للعاملين بالشركات العاملة بقطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات في جمهورية مصر العربية وتكون مجتمع الدراسة من (5394) شخص من العاملين في شركات الاتصالات وتم اختيار عينة طبقية مكونة من (359) مفردة، وتم بناء قائمة استقصاء لغرض جمع البيانات، وتوصلت الدراسة الى جملة من النتائج اهمها وجود علاقة ارتباطية ايجابية قوية بين نظم التوظيف الالكتروني بكافة ابعادها والاداء الابتكاري للعاملين بكافة ابعادها وتبين ان ابعاد متغير نظم التوظيف الالكتروني، تؤثر بشكل ايجابي في كل بعد من ابعاد متغير الاداء الابتكاري للعاملين بشكل منفرد.

دراسة (علي وسليمان، 2023). بعنوان "اثر التوظيف على الاداء الوظيفي بالتطبيق على شركة اسمنت بربر".

هدفت الدراسة الى التعرف على مدى تأثير تخطيط الموارد البشرية والاستقطاب والاختيار والتعيين على الاداء الوظيفي بمصنع اسمنت بربر وكذلك تسليط الضوء على معوقات وعقبات الاداء بالمصنع واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت المقابلة كأداة لجمع المعلومات، وتوصلت الدراسة الى جملة من النتائج اهمها ان الشركة تميل الى الاستقطاب الخارجي في الوظائف الادارية وان الاعلان عن الوظائف الشاغرة يتم داخل الشركة وان لدى الشركة خطط وبرامج واضحة لاختيار الموظفين وان الشركة تقوم ببرامج تدريبية لرفع كفاءة الموظفين، وان الشركة تعاني من عدم توافر الخبرات المطلوبة عند التوظيف.

(دراسة الاسدي والطنبور، 2023). بعنوان "اثر تقنيات التوظيف على اداء العاملين :دراسة تطبيقية على العاملين في كلية الادارة والاقتصاد جامعة البصرة - العراق".

هدفت الدراسة الى معرفة اثر تقنيات التوظيف على اداء العاملين، ومدى تأثرها بمتغير الجنس والعمر، وتمثل مجتمع الدراسة من العاملين في كلية الادارة والاقتصاد وتم اختيار عينة عددها (160) مفردة وتم استرداد (130) استبانة، وتوصلت الدراسة الى جملة من النتائج اهمها وجود اثر ذو دلالة احصائية لتقنيات التوظيف على اداء العاملين، وعدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة احصائية لتقنيات التوظيف على اداء العاملين تعزى لمتغير الجنس، وعدم وجود فروق ذات دلالة جوهرية ذات دلالة احصائية لتقنيات التوظيف على اداء العاملين في كلية الادارة والاقتصاد تعزى لمتغير العمر.

دراسة (بدر وأبو جمعة، 2022). بعنوان "اثر الذكاء الاصطناعي في فعالية الاختيار والتعيين الالكتروني في شركات التوظيف الالكترونية".

هدفت الدراسة الى التعرف على اثر الذكاء الاصطناعي في فعالية الاختيار والتعيين في شركات التوظيف الالكترونية وتشكل مجتمع الدراسة من المدراء ورؤساء الاقسام والموظفين في شركات التوظيف الاردنية وتم اختيار عينة مكونة من (117) مفردة وتم توزيع الاستبانات عليهم حيث تم استرداد (100) استبانة صالحة، وتوصلت الدراسة الى جملة من النتائج اهمها وجود اثر ذو دلالة احصائية لاستخدام الذكاء الاصطناعي في فعالية الاختيار والتعيين الالكتروني في شركات التوظيف الالكترونية، ووجود اثر إيجابي ذو دلالة معنوية لشبكات الخوارزميات على التعيين الذكي بينما الشبكات العصبية لم يكن لها اثر على التعيين المبدئي الذكي.

دراسة (دقة واخرون، 2022). بعنوان "اثر ممارسات التخطيط الاستراتيجي على التنمية المستدامة للمدن الصناعية من خلال الميزة التنافسية".

هدفت الدراسة الى استكشاف مستوى تطبيق ممارسات التخطيط الاستراتيجي في الشركات العاملة في المدن الصناعية في فلسطين، وتحديد الدور الوسيط الذي تلعبه الميزة التنافسية كمتغير وسيط في العلاقة التي تربط بين ممارسات التخطيط الاستراتيجي والتنمية المستدامة، واستخدمت الدراسة المنهج الكمي واستخدمت المسح كأداة لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من جميع الاداريين والمدراء ورؤساء الاقسام في الشركات العاملة في المدن الصناعية في فلسطين والبالغ عددهم 183 فرداً، وتم اختيار عينة الدراسة والمكونة من (127) فرداً، وتم بناء استبانة بغرض جمع البيانات، وتوصلت الدراسة الى جملة من النتائج اهمها وجود اثر ذو دلالة احصائية لممارسات التخطيط الاستراتيجي على التنمية المستدامة، وان الميزة التنافسية تتوسط بشكل جزئي العلاقة بين ممارسات التخطيط الاستراتيجي والتنمية المستدامة.

دراسة (حداد، 2021). بعنوان "اثر تطبيق قواعد الحكم الرشيد في مؤشرات التنمية المستدامة في بلديات الضفة الغربية: محافظة رام الله والبيرة انموذجاً".

هدفت الدراسة الى معرفة اثر تطبيق قواعد الحكم الرشيد في مؤشرات التنمية المستدامة في بلديات الضفة الغربية موظف استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، وتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي واعضاء بلديات محافظة رام الله والبيرة والبالغ عددهم (1238)، وتم اعتماد عينة مكونة من (294)عضو من اعضاء البلدية وموظفيها، وتوصلت الدراسة الى جملة من النتائج اهمها وجود علاقة خطية بين الدرجة الكلية لمقياس الحكم الرشيد والدرجة الكلية لمقياس التنمية المستدامة، وتبين بأن العلاقة موجبة وقوية، وان درجة تطبيق قواعد الحكم الرشيد ككل كانت بدرجة متوسطة ودرجة تحقق مؤشرات التنمية المستدامة جاءت متوسطة أيضا.

دراسة (ابو شنب، 2020). بعنوان "تقييم منظومة التوظيف الالكترونية ودورها في تعزيز مبادئ النزاهة والشفافية وتكافؤ الفرص في اشغال الوظائف الحكومية في دولة فلسطين".

هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى تقييم تطبيق منظومة التوظيف الالكترونية ودورها في تعزيز مبادئ النزاهة والشفافية وتكافؤ الفرص في اشغال الوظائف الحكومية في دولة فلسطين ،اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي دوائر ادارة الموارد البشرية في الدوائر الحكومية بدولة فلسطين الذين استخدموا منظومة التوظيف الالكترونية والبالغ عددهم 180 موظف، وتم بناء استبانة بغرض جمع البيانات، وتم استخدام اسلوب المسح الشامل وتم توزيع (170) استبانة على افراد المجتمع المتاح وتم استرداد 152 منها، وتوصلت الدراسة الى جملة من النتائج اهمها: ان مستوى تقييم تطبيق منظومة التوظيف الالكترونية في دولة فلسطين كانت مرتفعة وكذلك كانت الدرجة الكلية لمحور دور المنظومة في تعزيز النزاهة والشفافية وتكافؤ الفرص في اشغال تكافؤ الفرص في اشغال الوظائف الحكومية مرتفعة، ووجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين مستوى تقييم تطبيق منظومة التوظيف الالكترونية مجتمعة، وبين دورها في تعزيز مبادئ النزاهة والشفافية وتكافؤ الفرص.

3.4.2. الدراسات الاجنبية

دراسة (Lazarov,2022). بعنوان "التعليم من أجل التنمية المستدامة في مؤسسات التعليم العالي الرومانية ضمن إطار أهداف التنمية المستدامة"

Education for Sustainable Development (ESD) in Romanian Higher Education Institutions (HEIs) within the SDGs Framework

هدفت الدراسة الى التعرف على التحديات والعوائق التي يجب على مؤسسات التعليم العالي التغلب عليها وتجاوزها، وذلك من أجل دمج العملية التعليمية مع اهداف التنمية المستدامة، اضافة الى

الوقوف وتحديد اهم العوامل التي يمكن من خلالها تسهيل الاستدامة في التعليم العالي، وقد استخدم الباحث المنهج النوعي التحليلي، وتم استخدام اداة المقابلة لجمع البيانات، وتمثلت عينة الدراسة في (7) رؤساء جامعات، وقد توصلت الدراسة الى جملة من النتائج اهمها ضرورة تبني التعليم العالي من اجل تحقيق اهداف التنمية المستدامة، وضرورة تضمين اهداف التنمية وتنفيذها في رؤية ورسالة واهداف وقيم الجامعة، وتوفير مكتب لدعم ومتابعة تنفيذ التنمية المستدامة داخل الجامعة وتوفير الميزانيات الخاصة بذلك مع ضرورة توظيف التقنيات الحديثة في عمليات التدريس والبحث والتوعية المجتمعية.

دراسة (de lorio,2022). بعنوان "العوامل المحددة للإفصاح عن أهداف التنمية المستدامة في سياق الجامعة".

Determinant Factors of SDG Disclosure in the University Context

هدفت الدراسة الى التعرف للعوامل المحددة للإفصاح عن اهداف التنمية المستدامة في سياق الجامعة، والى التعرف الى الدور الذي تلعبه الجامعات في تحقيق خطة الامم المتحدة للعام 2030 والمتضمنة اهداف التنمية المستدامة عبر ابعادها المختلفة، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، وقد تكون مجتمع الدراسة من اعضاء الهيئات التدريسية في عدد من الجامعات على مستوى العالم، وبلغت عينة الدراسة (844) عضو هيئة تدريس، وتوصلت الدراسة الى جملة من النتائج اهمها ان التزام الجامعات بتعزيز الوعي والتعاون والقياس يسهم بشكل فاعل في تحقيق اهداف التنمية المستدامة، وان الممارسات الجيدة في التدريس والبحث العلمي والاشراف داخل الحرم الجامعي له دور مباشر وكبير في تعزيز وتحقيق اهداف التنمية المستدامة.

دراسة (mhlanga,2021). بعنوان "الذكاء الاصطناعي في الصناعة، وتأثيره على الفقر والابتكار، وتطوير البنية التحتية، واهداف التنمية المستدامة".

Artificial Intelligence in the Industry, and Its Impact on Poverty, Innovation, Infrastructure Development, and the Sustainable Development Goals

هدفت الدراسة الى تسليط الضوء وفهم كيف يؤثر التطور التكنولوجي في مجال الذكاء الصناعي وكيف يؤثر ذلك على تحقيق أهداف التنمية المستدامة العالمية، وتم التركيز على هدف التقليل من الفقر وتطوير الصناعة والبنية التحتية في الاقتصادات الناشئة وتم استخدام تقنية تحليل المحتوى، وقد اظهرت النتائج دورا كبيرا للذكاء الاصطناعي في تحقيق هذه الاهداف من خلال تحسين عملية جمع البيانات المتعلقة بالفقر ودعم التعلم الزراعي والقطاع المالي من خلال توفير الشمولية المالية وكل هذا يسهم في مساعدة الفئات المهمشة على المشاركة في الاقتصاد الرئيسي.

دراسة (pop,2018). بعنوان "التنمية المستدامة كمصدر للميزة التنافسية: دراسة بحثية تجريبية في المتاحف"

Sustainable development as a source of competitive: An empirical research study in museums

هدفت هذه الدراسة الى تحليل ما اذا كانت التنمية المستدامة، وتحت جميع الظروف يمكن ان تكون فرصة وليس تهديدا للمنظمات، وركزت الدراسة على البحث في الصلة المحتملة بين التنمية المستدامة والقدرة التنافسية للمتاحف، تم اعتماد عينة مكونة من (87) متحف، وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج اهمها ان الدعائم الاجتماعية والبيئية للتنمية المستدامة لها روابط ايجابية مع الاداء الاقتصادي للمتاحف، وانه بإمكان المتاحف استخدام التنمية المستدامة لتحسين ادائها ونتائجها الاقتصادية وبالتالي تحقيق الميزة التنافسية لهذه المتاحف.

دراسة (Ananda, 2018). بعنوان "التمويل الاصغر في التنمية المستدامة: دراسة وصفية حول التجربة الهندية".

Micro Finance in Sustainable Development: A Descriptive Study on Indian Experience

هدفت الدراسة الى تقديم نظرة شاملة على سوق التمويل الأصغر والقضايا المتعلقة بالسياسات التمويلية في الهند، وتحاول الدراسة شرح التطور الذي يشجع النشاط الاستثماري او زيادة الاعمال للفقراء من خلال تسهيل وتمكين الوصول الى الائتمان الصغير، وتم في هذه الدراسة اجراء محاولة لوصف مدى فاعلية الائتمان الصغير، والبحث فيما اذا كان هذا النوع من الائتمان مجدي ماليا لمعالجة التنمية الريفية المستدامة من خلال توفير الاموال للفقراء في المناطق الريفية حتى يكونوا قادرين على ممارسة الانشطة الانتاجية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الى جملة من النتائج منها ان تجربة التمويل الاصغر في الهند حققت الفوائد الاقتصادية المستدامة وهذا ادى الى ارتفاع في معدلات الادخار وتحسين مستوى التغذية بشكل عام وتحسين التعليم لدى الاطفال ورفع المستوى الصحي للأسر بالإضافة الى تطوير انظمة الصرف الصحي المنزلي ورفع مستوى الرفاهية بشكل عام لدى الاسر.

دراسة (james,2016). بعنوان "اتجاهات الطلبة نحو استخدام الاختبارات المحوسبة في كلية التربية بقسم علم النفس بجامعة نيو انجلند بأستراليا"

Tertiary student attitudes to invigilated, online summative examinations

هدفت الدراسة الى التعرف على اتجاهات الطلبة نحو استخدام الاختبارات المحوسبة في كلية التربية بقسم علم النفس بجامعة نيو انجلند بأستراليا، تكونت عينة الدراسة من (221) طالبا وطالبة، وتم بناء استبانة مكونة من (15) فقرة، وتوصلت الدراسة الى جملة من النتائج اهمها وجود تحديات كبيرة تواجه

الطلبة اثناء عقد الاختبارات الإلكترونية، وتتعلق هذه التحديات غالبا بالأمر التقنية مثل مشاكل شبكة الانترنت وسرعتها، ووجود مشاكل بنظام الاختبار نفسه، بالإضافة الى مشاكل تتعلق بأمان وسرية الاختبارات، ومن جهة اخرى اجمع الطلبة على دور الاختبارات المحوسبة في تخفيف مستوى القلق لديهم، إضافة الى توفير التكاليف عند الاعتماد على الاختبارات الإلكترونية.

دراسة (Kaur,2015). بعنوان التوظيف الإلكتروني: دراسة مفاهيمية

E-recruitment: A conceptual study.

هدفت الدراسة الى التعرف على علاقة التوظيف الإلكتروني بفتح فرص العمل من خلال قبول السير الذاتية على الانترنت ومقابلة المتقدمين عن بعد، ومدى فاعلية هذه العملية في إيجاد وتوظيف أفضل المؤهلين والمرشحين للوظيفة في الوقت المناسب والطريقة المناسبة من حيث التكلفة، وتشمل الدراسة كذلك تحليل متطلبات العمل، وجذب أفضل الموظفين لهذا العمل، وفحص واختيار المتقدمين، والاختيار النهائي والتوظيف، ودمج الموظف الجديد في بيئة المنظمة، وتوصلت الدراسة ان الاتجاهات في عملية التوظيف في عصر العولمة يجعل المنظمة أكثر قدرة على المنافسة من خلال الحصول على الموارد البشرية الأفضل وتوليد رأس المال البشري.

4.4.2. تعقيب على الدراسات السابقة

تناولت العديد من الدراسات السابقة العربية والأجنبية مواضيع كثيرة ومتنوعة تدور مضامينها حول موضوع التعيين والاستقطاب وموضوع التنمية المستدامة، وهدفت الدراسات السابقة التي تناولت موضوع التعيينات الى وصف التعيينات والتعرف على خصائصها وميزاتها وابعادها وهدفت بعض الدراسات الأخرى الى البحث في علاقة وتأثير التعيينات مع دراسات أخرى مثل دراسة الركابي، والحجيمي (2024)، التي تناولت استراتيجية الاستقطاب واثرها في تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات ودراسة بدر وأبو جمعة (2022)، التي تناولت موضوع اثر الذكاء الاصطناعي في فعالية الاختيار والتعيين الإلكتروني في شركات التوظيف الإلكترونية، اما الدراسات التي تناولت موضوع التنمية المستدامة فقد هدفت الى التعرف على وصف الظاهرة والتعرف على خصائصها ومميزاتها ومدى تطبيقها وتناولت ابعادها وبعض الدراسات الأخرى بحثت في علاقة وتأثير التنمية المستدامة مع متغيرات أخرى مثل دراسة الحبسية والسعدية (2024) التي تناولت العلاقة بين ممارسة مديري المدارس للقيادة المستدامة وتحقيق ابعاد التنمية المستدامة، ودراسة القحطاني(2024). التي تناولت تأثير الابتكار المؤسسي في تحقيق التنمية المستدامة، ولوحظ (بحسب حدود علم الباحث) عدم وجود دراسات تناولت موضوع التعيينات ودورها في تعزيز التنمية المستدامة بشكل مباشر، وهذا يعزز أهمية موضوع هذه الدراسة.

وقدمت هذه الدراسة عرضاً لعدد من الدراسات السابقة ذات العلاقة بمتغيري الدراسة والتي أجريت في بيانات وازمان مختلفة، وقد لاحظ الباحث في عرض الدراسات السابقة ما يلي:

1.4.2.2. من حيث المنهج العلمي:

تنوعت المنهجيات التي اتبعتها الدراسات السابقة في حين ان غالبيتها اتبعت المنهج الوصفي التحليلي لملائمة هذا المنهج لهذا النوع من الدراسات.

2.4.2.2. على صعيد الأهداف:

تنوعت اهداف الدراسات السابقة الى مجموعة كبيرة من الأهداف تم تحديدها من خلال مجال الدراسة وموضوعها ومتغيراتها والمنهج العلمي المتبع فيها بالإضافة الى الأسئلة التي تسعى للإجابة عليها والفرضيات التي تناولتها، وكان من اهم تلك الأهداف ما يلي:

- التعرف على واقع الاستقطاب والتعيين في المؤسسات العامة والخاصة.
- التعرف على علاقة التعيين وتأثره بمتغيرات أخرى مثل متغير الأداء الوظيفي والنزاهة والشفافية وتكافؤ الفرص.
- التعرف الى التنمية المستدامة وأهدافها، وابعادها، ومدى تحققها.
- التعرف الى علاقة التنمية المستدامة وتأثرها بمتغيرات أخرى مثل متغير القيادة المستدامة ومتغير والابتكار المؤسسي.

3.4.2.2. على مستوى النتائج:

خرجت الدراسات السابقة بالعديد من النتائج كان أهمها كما يلي:

- وجود دور كبير للذكاء الاصطناعي في المساهمة في تحقيق اهداف التنمية المستدامة.
- الاختبارات الالكترونية تساهم بدرجة كبيرة في تقليل التوتر والقلق لدى المتقدمين وتساهم في تقليل التكلفة.
- وجود أثر ذو دلالة احصائية لممارسات التخطيط الاستراتيجي على التنمية المستدامة.
- مستوى تقييم تطبيق منظومة التوظيف الالكترونية في دولة فلسطين كانت مرتفعة.
- وجود علاقة خطية بين الدرجة الكلية لمقياس الحكم الرشيد والدرجة الكلية لمقياس التنمية المستدامة.
- وجود أثر ذو دلالة احصائية لاستخدام الذكاء الاصطناعي في فاعلية الاختيار والتعيين الالكتروني في شركات التوظيف الالكترونية.

- وجود إثر ذو دلالة احصائية لتقنيات التوظيف على أداء العاملين.
- وعدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة احصائية لتقنيات التوظيف على أداء العاملين تعزى لمتغير الجنس.
- عدم وجود فروق ذات دلالة جوهرية ذات دلالة احصائية لتقنيات التوظيف على أداء العاملين في كلية الإدارة والاقتصاد تعزى لمتغير العمر.

4.4.2.2. الاستفادة من الدراسات السابقة:

- استفاد الباحث من الدراسات السابقة في تحديد محاور هذه الدراسة
- استفاد الباحث من الدراسات السابقة في تحديد مشكلة الدراسة وصياغتها
- استفاد الباحث من الدراسات السابقة في تحديد اهداف الدراسة واسئلتها وفرضياتها.
- الوقوف على ما توصل اليه الباحثين في موضوع الدراسة والانطلاق من حيث انتهوا
- استفاد الباحث من الدراسات السابقة في تحديد منهج الدراسة المناسب.
- استفاد الباحث من الدراسات السابقة في تحديد أداة جمع المعلومات وفي تصميم الاستبانة وفي معالجة البيانات المجموعة.
- الاستفادة من نتائج وتوصيات الدراسات السابقة في بلورة العديد من الأفكار التي تخدم البحث.
- توسيع القاعدة المعرفية والمعلوماتية عن موضوع الدراسة لدى الباحث.

5.4.2.2. ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة:

- تتشابه هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في انها ترتبط مع اغلبها بأحد المتغيرات وهي متغير التعيينات او متغير التنمية المستدامة ولكن الذي يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة ما يلي:
- تعتبر هذه الدراسة اول دراسة (وفق حدود علم الباحث) من حيث موضوعها المتعلق بدور نظام التعيينات في الخدمة المدنية في اهداف التنمية المستدامة في فلسطين.
- لم تتطرق الدراسات السابقة بشكل مباشر لموضوع العلاقة بين نظام التعيينات في الخدمة المدنية واهداف التنمية المستدامة.
- تميزت هذه الدراسة من خلال متغيراتها المستقلة والتابعة وابعادها.
- تتميز هذه الدراسة من خلال تطبيقها على نظام التعيينات في قطاع الخدمة المدنية الفلسطيني الحكومي.
- كما وتختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في مكان وزمان تطبيقها.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة وإجراءاتها

1.3. المقدمة

تناول الباحث في هذا الفصل إجراءات الدراسة المتمثلة بالجوانب التوضيحية لكافة الخطوات والمراحل التي تم إعدادها وتنفيذها، وذلك وفق الأصول العلمية للبحث العلمي، من أجل بلوغ الهدف العام لهذه الدراسة، والذي يتجلى في توضيح النظرة العامة المتعلقة بدراسة دور التعيينات الحكومية المدنية في تعزيز تحقيق أهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين، وفيما يلي تم توضيح كل الخطوات التي اتبعتها الباحثة للوصول إلى هدفه، ابتداءً من منهج هذه الدراسة بلورة ونضوج فكرتها، مروراً بتحديد عينتها وأدواتها وآليات تطبيقها، والتأكد من صدقها وثباتها.

2.3. منهج الدراسة

تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي للتعرف إلى دور التعيينات الحكومية المدنية في تعزيز تحقيق أهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين، كون هذا المنهج يقوم على وصف خصائص ظاهرة معينة، وجمع المعلومات الخاصة بها، حيث يتطلب ذلك عدم التحيز في وصف الظاهرة أو الحالة، كونه أسلوب يعتمد على وصف الظاهرة بشكل دقيق من خلال دراسة الواقع أو الظاهرة كما هي على أرض الواقع ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو تعبيراً كمياً.

3.3. مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المؤسسات الحكومية ممن يعملون في الإدارة العليا والوسطى والدنيا في دوائر إدارة الموارد البشرية في الدوائر الحكومية/ المحافظات الشمالية في دولة فلسطين، والبالغ عددهم (1600) موظفاً وقد جاءت هذه البيانات إستناداً الى المسح الإحصائي الذي قام به الباحث خلال هذه الفترة، وفقاً لإحصائيات ديوان الموظفين العام للعام 2024.

4.3. عينة الدراسة

من أجل تحديد حجم عينة الدراسة الميدانية تم استخدام معادلة روبيرت ماسون التالية:

$$n = \frac{M}{\left[\frac{S^2 \times (M-1)}{pq} + 1 \right]}$$

M: حجم المجتمع
 S : قسمة الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 0.95 أي قسمة 1.96 على معدل الخطأ 0.05
 P : نسبة توافر الخاصية وهي 0.50
 Q : النسبة المتبقية للخاصية وهي 0.50

بعد إدخال حجم المجتمع البالغ (1600) من العاملين في دوائر إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية المشمولة بالدراسة/ المحافظات الشمالية في دولة فلسطين، تم احتساب العينة فبلغت (380)، حيث تم اختيار العينة بالطريقة القصدية من موظفي دوائر إدارة الموارد البشرية، واستند الباحث في اعتبار ان هذه العينة ممثلة، قام الباحث بتوزيع (380) استبانة، وبعد جمع الاستبانات الموزعة بلغت (370) استبعد منها (13) استبانات غير صالحة للتحليل الاحصائي، وبالتالي بلغت العينة بصورتها النهائية (357) استبانة اعتبرت عينة ممثلة للمجتمع.

وفيما يلي توضيح لخصائص العينة:

جدول رقم 1.3: توزيع أفراد العينة بحسب الجنس.

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
55.7	199	نكر
44.3	158	أنثى
100.0	357	المجموع

يتضح من الجدول رقم (1.3) ان ما نسبته 55.7% من أفراد العينة ذكور، في حين أن 44.3% من افراد العينة اناث.

جدول رقم 2.3: توزيع أفراد العينة بحسب متغير المستوى الوظيفي.

النسبة المئوية	التكرار	المستوى الوظيفي
15.4	55	إدارة عليا
71.4	255	إدارة وسطى
13.2	47	إدارة تنفيذية
100.0	357	المجموع

يتضح من الجدول رقم (2.3) ان ما نسبته 71.4 % من افراد العينة يعملون في الإدارة الوسطى، وأن 15.4 % منهم يعملون في الإدارة العليا، في حين أن 13.2 % منهم يعملون في الإدارة التنفيذية.

جدول رقم 3.3: توزيع أفراد العينة بحسب متغير المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
5.6	20	دبلوم
65.8	235	بكالوريوس
28.6	102	دراسات عليا
100.0	357	المجموع

يتضح من الجدول رقم (3.3) أن ما نسبته 65.8 % من أفراد عينة الدراسة مؤهلاتهم العلمية بكالوريوس، وأن ما نسبته 28.6 % منهم يحملون مؤهلات علمية دراسات عليا، في حين أن 5.6 % من العاملين يحملون درجة الدبلوم.

جدول رقم 4.3: توزيع أفراد العينة بحسب متغير مكان السكن

النسبة المئوية	التكرار	مكان السكن
50.1	179	مدينة
44.8	160	قرية
5.0	18	مخيم
100.0	357	المجموع

يتضح من الجدول رقم (4.3) أن ما نسبته 50.1 % من أفراد عينة الدراسة يسكنون في المدن، وأن 44.8 % منهم في القرى، وأن ما نسبته 5 % منهم يسكنون في المخيمات.

جدول رقم 5.3: توزيع أفراد العينة بحسب متغير عدد سنوات الخبرة.

النسبة المئوية	التكرار	عدد سنوات الخبرة
7.0	25	أقل من 5 سنوات
11.8	42	من 5- أقل من 10 سنوات
20.7	74	من 10- أقل من 15 سنة
23.8	85	من 15- أقل من 20 سنة
18.2	65	من 20 الى أقل من 25 سنة
12.3	44	من 25- أقل من 30 سنة
6.2	22	30 سنة فأكثر
100.0	357	المجموع

يتضح من الجدول رقم (5.3) أن ما نسبته 23.8% من أفراد عينة الدراسة سنوات خبرتهم من (15) الى اقل من 20 سنة)، وأن 20.7% منهم سنوات خبرتهم من (10- اقل من 15 سنة)، وأن ما نسبته 20.7% منهم سنوات خبرتهم من (5-أقل من 10 سنوات)، وأن ما نسبته 12.3% منهم سنوات خبرتهم من (25-أقل من 30 سنة)، وأن ما نسبته 11.8% منهم سنوات خبرتهم (من 5- اقل من 10 سنوات)، وأن ما نسبته 7% منهم سنوات خبرتهم أقل من 5 سنوات، وأن 6.2% منهم سنوات خبرتهم تزيد عن 30 سنة.

جدول رقم 6.3: توزيع أفراد العينة بحسب نوع المؤسسة الحكومية.

النسبة المئوية	التكرار	نوع المؤسسة الحكومية
48.2	172	مؤسسة وزارية
51.8	185	مؤسسة غير وزارية
100.0	357	المجموع

يتضح من الجدول رقم (1.3) ان ما نسبته 48.2% من أفراد العينة يعملون في مؤسسات حكومية وزارية، في حين أن 51.8% منهم يعملون في مؤسسات حكومية غير وزارية.

5.3. أدوات الدراسة

تكونت هذه الدراسة من مصدر رئيسي تمثلا في تصميم استبانته ميدانية تم إعدادها وتطويرها بالاستعانة بالأدبيات السابقة وفق الخطوات التالية:

- صمم الباحث نموذج الإستبانة بطريقة علمية محكمة حيث تضمنت متغيرات تابعة ومستقلة وديمغرافية.
- قام الباحث بصياغة فقرات الإستبانة بالاستعانة بعدد من المراجع المتنوعة من كتب، ودوريات، والاطلاع على دراسات سابقة منها دراسة (السعيدة والحبسية، 2024)، ودراسة (العمرى وخطابية، 2024)، ودراسة (الركابي والحجيمي، 2024)، ودراسة (محمد وآخرون، 2023)، ودراسة (الاسدي والطنبور، 2023)، ودراسة (بدر وأبو جمعة، 2022)، ودراسة (أبو شنب، 2020)، كذلك الاستعانة بالدراسات الأجنبية منها دراسة (mhlanga,2021)، ودراسة (pop,2018)، ودراسة (james,2016)، ودراسة (Kaur,2015).
- الاستفادة من محاضرات وكتيبات منشورة، وكذلك من تقارير ومنشورات المؤسسات المهمة في دور التعيينات الحكومية المدنية في تعزيز تحقيق أهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين.
- تم عرض الإستبانته الميدانية بصورتها الأولية على المشرف ومن ثم محكمين من ذوي الإختصاص لمعرفة ما قد يواجهه المستجيب على الإستبانته، ومدى فهمهم لفقراتها بغية تعديلها.

- تكونت الإستبانه الميدانية بصورتها النهائية من (60) فقرة فعيلة موزعة على محورين وتسعة مجالات أساسية حددت أوزانها حسب سلم ليكرت الخماسي من (1-5).

1.5.3 صدق أداة الدراسة

يقال للأداة أنها صادقة إذا ما قامت بقياس ما وضعت لقياسه أصلاً، وقد قام الباحث بعرض أداة الدراسة الميدانية في صورتها الأولية على المشرف على الدراسة، إضافة إلى المحكمين المختصين وفق ما هو مرفق في ملحق رقم (2)، حيث طلب منهم وضع أية ملاحظات يرونها مناسبة وإبداء آرائهم على أداة الدراسة من حيث مدى اتساق الفقرات مع المحاور التي صنفت فيها، ومدى وضوح الصياغة اللغوية والمعنى لهذه الفقرات، وبناءً عليه تم ما يلي:

- حذف الفقرات التي اقترح حذفها اثنان من المحكمين فأكثر.
- إضافة بعض الفقرات التي اقترحها عدد من المحكمين.
- تعديل بعض العبارات وإعادة صياغتها لتعطي المدلول المقصود منها.
- تحديد المجالات التي تنتمي إليها العبارات بدقة.
- بعد إجراء التعديل المحكمين أصبحت الأداة مكونة من (60) فقرة.

تم حساب معاملات الاستخراج باستخدام أسلوب التحليل العاملي (Factor Analysis) المبني على طريقة المكونات الأساسية (Principal Components)، والتي توضح قيم معاملات الاستخراج لكل فقرة من فقرات محاور أداة الدراسة، حسب كل محور مع الدرجة الكلية لذلك المحور الذي تنتمي إليه الفقرة، وتعتبر أداة الدراسة بأنها تتمتع بدرجة صدق عالية عندما تزيد جميع أو معظم معاملات الاستخراج عن القيمة (0.5)، حيث تتبع هذه الطريقة أسلوب انحدار الفقرات على الدرجة الكلية لها في حساب معاملات الانحدار (الاستخراج)، حيث أنه من المعروف إحصائياً بأنه كلما زادت قيمة معامل الانحدار زادت قيمة إرتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمجال أو المحور الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، مما يدل على زيادة الاتساق أو التناسق الداخلي للفقرات داخل هذا المجال أو المحور، ويتضح من الجداول أدناه ارتفاع جميع هذه القيم عن (0.5) فيما يتعلق بأداة الدراسة المستخدمة، مما يدل على تمتع أداة الدراسة بصدق عالي، وأن أداة الدراسة المستخدمة قادرة بدرجة مرتفعة على تحقيق الأهداف التي وضعت من أجلها، والجداول التالية يوضح نتائج التحليل العاملي.

جدول رقم 7.3: مصفوفة قيم معاملات الاستخراج لفقرات المحور الأول للدراسة المتعلقة بنظام التعيينات الحكومية المدنية.

رقم الفقرة	معاملات الاستخراج	رقم الفقرة	معاملات الاستخراج	رقم الفقرة	معاملات الاستخراج
.1	0.859	.12	0.662	.23	0.662
.2	0.895	.13	0.782	.24	0.834
.3	0.731	.14	0.876	.25	0.834
.4	0.776	.15	0.888	.26	0.784
.5	0.616	.16	0.713	.27	0.676
.6	0.811	.17	0.749	.28	0.719
.7	0.769	.18	0.655	.29	0.705
.8	0.819	.19	0.813	.30	0.723
.9	0.838	20.	0.459	31.	0.712
.10	0.734	.21	0.569	32.	0.665
.11	0.966	.22	0.753	33.	0.819

جدول رقم 8.3: مصفوفة قيم معاملات الاستخراج لفقرات للمحور الثاني للدراسة المتعلق بتحقيق اهداف التنمية المستدامة.

رقم الفقرة	معاملات الاستخراج	رقم الفقرة	معاملات الاستخراج
.1	0.671	.15	0.647
.2	0.761	.16	0.704
.3	0.734	.17	0.745
.4	0.735	.18	0.684
.5	0.691	19.	0.724
.6	0.671	20.	0.698
.7	0.646	21.	0.637
.8	0.700	22.	0.622
.9	0.648	23.	0.600
.10	0.706	24.	0.647
.11	0.894	25.	0.604
.12	0.769	26.	0.645
.13	0.722	27.	0.684

2.5.3.. ثبات أداة الدراسة

للتحقق من ثبات أداة الدراسة، تم حساب معامل الثبات كرونباخ-ألفا (Cronbach-Alpha) على عينة إستطلاعية قوامها (10) مفردات باعتباره مؤشراً على التجانس الداخلي (Consistency)، واستقرت الأداة على (60) فقرة، إذ بلغ معامل الثبات للأداة الكلية لمحور نظام التعيينات الحكومية المدنية (0.93) و(0.94) لمحور اهداف التنمية المستدامة، وفيما يلي جدول يوضح معامل الثبات لكل محور من محاور الدراسة والمحاور الفرعية:

جدول رقم 9.3: معاملات الثبات كرونباخ ألفا.

المحاور	عدد الفقرات	معامل الثبات ألفا كرونباخ
البعد الأول: الاعلان واستقبال الطلبات	9	0.80
البعد الثاني: فرز الطلبات	6	0.80
البعد الثالث: الامتحانات الالكترونية	11	0.89
البعد الرابع: المقابلات الشفهية	7	0.83
المحور الكلي لمحور نظام التعيينات الحكومية المدنية	33	0.93
البعد الاول: المعرفة بأهداف التنمية المستدامة	5	0.86
البعد الثاني: الالتزام بتحقيق اهداف التنمية المستدامة	7	0.87
البعد الثالث: النزاهة	5	0.86
البعد الرابع: الشفافية	5	0.80
البعد الخامس: تكافؤ الفرص	5	0.81
المحور الكلي لمحور اهداف التنمية المستدامة	27	0.94

يتضح من الجدول السابق (9.3) بأن قيم معاملات الثبات تراوحت بين (0.80-0.94) عند محاور الدراسة، مما يدل على أن أداة الدراسة الميدانية الحالية قادرة على إعادة إنتاج (0.80-0.94) من البيانات والنتائج الحالية فيما لو تم إعادة القياس والبحث وإستخدامها مرة أخرى بنفس الظروف، وهذه القيم اعتبرت مناسبة لأغراض الدراسة، ولأهداف التي وضعت محاورها وفقراتها من أجلها.

6.3 إجراءات تطبيق الدراسة

قام الباحث بعدة اجراءات لإتمام هذه الدراسة لخصتها بالآتي:

- جمع المعلومات والبيانات التي تساعد في تحديد مشكلة الدراسة.
- تحديد مجتمع الدراسة، وإختيار العينة من هذا المجتمع، وتوضيح حجم العينة وأسلوب إختيارها.
- جمع البيانات والمعلومات المطلوبة من المبحوثين بواسطة أداة الدراسة "الاستبانة الميدانية" بطريقة منظمة ودقيقة، وقام بإدارتها وجهاً لوجه وذلك للحصول على نتائج أكثر مصداقية، وقام بإجراء زيارات ميدانية لمن تم إختيارهم ضمن عينة الدراسة لتوزيع الاستبانات.
- قام الباحث بعد جمع البيانات بتفريغ الاستجابات، وعددها (357) إستبانة، واستخراج النتائج بالاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية المعروفة بإسم الـ (SPSS) للمعالجات الإحصائية إصدار رقم (SPSS Statistics 25)، ثم قام بتفسير النتائج والتعليق عليها، ومن ثم استخلص النتائج والاستنتاجات والتوصيات منها.

7.3 متغيرات الدراسة

لقد احتوت هذه الدراسة عدة متغيرات وهي كما يلي:

1.7.1 المتغيرات الديمغرافية (الوسيط): ويتكون من ثلاث متغيرات وسيطة كالآتي:

- الجنس.
- المستوى الوظيفي.
- المؤهل العلمي.
- مكان السكن.
- عدد سنوات الخبرة.
- نوع المؤسسة الحكومية.

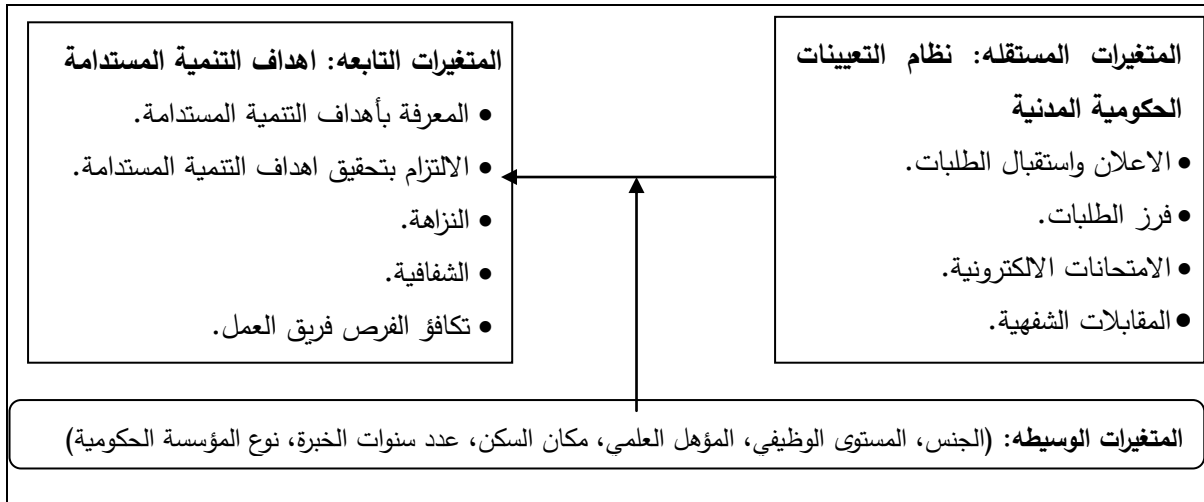
2.7.1 المتغيرات المستقلة: تشمل نظام التعيينات الحكومية المدنية ويتكون من أربعة أبعاد كالآتي:

- الاعلان واستقبال الطلبات.
- الامتحانات الالكترونية.
- فرز الطلبات.
- المقابلات الشفهية.

3.7.1 المتغيرات التابعة: وتشمل اهداف التنمية المستدامة، ويتكون من خمس أبعاد كالآتي:

- المعرفة بأهداف التنمية المستدامة.
- الشفافية.
- الالتزام بتحقيق اهداف التنمية المستدامة.
- تكافؤ الفرص.
- النزاهة.

بالاعتماد على الإطار النظري للدراسة، وبالإعتماد على مشكلة الدراسة وأهدافها، تم اعداد نموذج الدراسة كما في الشكل التالي:



شكل رقم (1.3): يوضح النموذج الخاص بهذه الدراسة.

يظهر من خلال الشكل بأن المتغير المستقل هو نظام التعيينات الحكومية المدنية بأبعاده (الإعلان واستقبال الطلبات، وفرز الطلبات، والامتحانات الالكترونية، والمقابلات الشفهية)، والمتغير التابع هو

اهداف التنمية المستدامة بأبعادها (المعرفة بأهداف التنمية المستدامة، والالتزام بتحقيق اهداف التنمية المستدامة، والنزاهة، والشفافية، وتكافؤ الفرص)، والمتغيرات الديموغرافية (الوسيطه) وهي (الجنس، والمستوى الوظيفي، والمؤهل العلمي، ومكان السكن، ومكان العمل، وسنوات الخبرة).

8.3 أساليب المعالجة الإحصائية

بعد جمع الاستبانات الميدانية من عينة الدراسة، وتفريغ استجابات أفراد العينة وإدخالها إلى الحاسب الآلي، تم معالجتها بإستخدام برنامج (Statistical Package for the Social Sciences) بهدف الحصول على معالجات إحصائية دقيقة للبيانات المتوفرة، تم مراجعتها وإدخالها إلى الحاسوب، إذ رقت البيانات وحولت الإجابات اللفظية إلى أخرى رقمية، وذلك لجميع أسئلة الدراسة، ثم أجيب عن أسئلة الدراسة، واختبار فرضياتها باستخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

- أساليب الإحصاء الوصفي: كالتكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية.
- قياس صدق الأداه بمعاملات الاستخراج بطريقة التحليل العاملي.
- قياس التجانس الداخلي (كرونباخ ألفا).
- اختبار "T-Test" للعينات المستقلة.
- تحليل التباين الأحادي (One Way-ANOVA).
- استخدم اختبار معامل "بيرسون" لتوضيح العلاقة بين نظام التعيينات الحكومية المدنية واهداف التنمية المستدامة.
- اختبار (Scheffe) للمقارنات البعديه لدلالة الفروق.

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها

1.4 المقدمة:

يتناول هذا الفصل عرضاً للنتائج التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة، والتي هدفت للتعرف إلى دور التعيينات الحكومية المدنية في تعزيز تحقيق أهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين، وذلك من خلال الإجابة على أسئلتها وفحص فرضياتها:

2.4 النتائج المتعلقة بالإجابة عن أسئلة الدراسة ومناقشتها:

لتسهيل عملية عرض النتائج، فقد تم إعادة توزيع درجات السلم الخماسي ليكثرت كما يأتي:

جدول رقم (1.4): مفتاح التصحيح الخماسي

بدرجة منخفضة جداً	1.80 – 1.00
بدرجة منخفضة	2.60 – 1.81
بدرجة متوسطة	3.40 – 2.61
بدرجة كبيرة	4.20 – 3.41
بدرجة كبيرة جداً	5 – 4.21

يوضح الجدول رقم (1.4) طرق توزيع المقياس حيث أنه بعد إعطاء اتجاهات أفراد العينة أرقاماً تمثل أوزان اتجاهاتهم من (1-5)، تم حساب فرق أدنى قيمة وهي 1 من أعلى قيمة وهي 5 وهو ما يسمى المدى، ثم تمت قسمة قيمة المدى على عدد المجالات المطلوبة في الحكم على النتائج وهو 5 ليصبح الناتج $0.8 = 4/5 = 0.8$ ، وبالتالي نستمر في زيادة هذه القيمة ابتداءً من أدنى قيمة وذلك لإعطاء الفترات الخاصة بتحديد الحالة أو الاتجاه بالاعتماد على الوسط الحسابي.

1.2.4. واقع تقييم نظام التعيينات الحكومية المدنية

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول من أسئلة الدراسة والذي ينص على "ما هو مستوى تقييم نظام التعيينات الحكومية المدنية في أبعاد (الاعلان عن الوظائف واستقبال الطلبات، وفرز الطلبات، والامتحان الالكتروني، والمقابلات الشخصية)؟".

للإجابة على سؤال الدراسة السابق، فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التقدير لكل بعد من أبعاد نظام التعيينات الحكومية المدنية، والعرض التالي يوضح ذلك:

1.1.2.4 بعد الاعلان عن الوظائف واستقبال الطلبات

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التقدير في بعد الاعلان عن الوظائف واستقبال الطلبات كأحد أبعاد نظام التعيينات الحكومية المدنية، والجدول رقم (2.4) يوضح ذلك.

جدول (2.4): إجابات الباحثين حول بعد الاعلان عن الوظائف واستقبال الطلبات كأحد أبعاد نظام التعيينات الحكومية المدنية مرتبة تنازلياً:

الرقم	بعد الاعلان عن الوظائف واستقبال الطلبات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير
1.	عملية الاعلان عن الوظائف من خلال البوابة الالكترونية توفر (الوقت والجهد).	4.59	0.54	كبيرة جداً
2.	يتم تصميم الاعلان بما يتلاءم مع بطاقات الوصف الوظيفي المعتمدة للوظيفة الشاغرة.	4.38	0.66	كبيرة جداً
3.	تعتبر عملية تقديم الطلبات عبر البوابة الإلكترونية لديوان الموظفين العام (سهلة وغير معقدة).	4.24	0.70	كبيرة جداً
4.	يتم الاعلان عن كافة الوظائف الحكومية المدنية من خلال البوابة الالكترونية لديوان الموظفين العام.	4.24	0.79	كبيرة جداً
5.	استقبال الطلبات عبر البوابة الالكترونية متوفر طوال المدة المحددة للإعلان بدون مشاكل.	4.12	0.81	كبيرة
6.	يمكن للمتقدم التقدم بأكثر من طلب لأكثر من وظيفة تتلاءم مع (مؤهلاته وخبراته).	4.08	0.87	كبيرة
7.	يتم تصميم الاعلان بشكل ألي بالاعتماد على بطاقة الوصف الوظيفي.	4.03	0.92	كبيرة
8.	يتم استقبال طلبات التوظيف من خلال البوابة الالكترونية لديوان الموظفين العام فقط.	4.02	0.88	كبيرة
9.	لا تسمح منظومة التوظيف الالكترونية للمتقدم التقدم لوظيفة لا تنطبق شروطها عليه.	3.70	1.00	كبيرة
	الدرجة الكلية	4.16	0.51	كبيرة

تبين من نتائج الجدول (2.4) أن الفقرة التي حظيت بأعلى متوسط حسابي في بعد الاعلان عن الوظائف واستقبال الطلبات كأحد أبعاد نظام التعيينات الحكومية المدنية كانت الفقرة التي تنص على (عملية الاعلان عن الوظائف من خلال البوابة الالكترونية توفر "الوقت والجهد") حيث حظيت بمتوسط حسابي قدره (4.59)، وبدرجة تقدير كبيرة جداً، وبلغت قيمة الإنحراف المعياري لهذه الفقرة (0.54)، ويعزو الباحث ذلك بسبب ان افراد عينة الدراسة من العاملين في إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية المدنية يدركون الالية التي يتم من خلالها الاعلان عن الوظائف من خلال التعاون ما بين دوائى الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية ودائرة الاعلان عن الوظائف في الادارة العامة للتعينين في ديوان الموظفين العام، حيث يتم بناء الاعلان بشكل الكتروني من قبل مسؤول النظام، ويتم تعميمه على الموقع الالكتروني وموقع الوزارة، وبالتالي فإن هذه العملية لا تحتاج وقت وجهد كبير، ويستطيع مشاهدة الاعلان العديد من الخريجين والباحثين عن عمل، بوقت قياسي.

ونجد من نتائج الجدول (2.4) أن الفقرة التي تنص (لا تسمح منظومة التوظيف الالكترونية للمتقدم التقدم لوظيفة لا تنطبق شروطها عليه) قد حظيت بأقل متوسط حسابي في بعد الاعلان عن الوظائف واستقبال الطلبات كأحد أبعاد نظام التعيينات الحكومية المدنية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (3.70)، وبدرجة تقدير كبيرة، وبلغت قيمة الإنحراف المعياري حوالي (1.00)، ويعزو الباحث ذلك بسبب ان افراد عينة الدراسة من العاملين في إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية المدنية يدركون لأهم خصائص نظام التعيينات التي تشكل ضابط أمان لعشوائية التقدم على الوظائف الحكومية، حيث أن نظام التسجيل لديه قيود تسمح فقط بالمؤهلين للوظيفة بالتقديم عليها.

يتضح من إجابات المبحوثين على هذا البعد الوارد في الجدول رقم (2.4) الخاص ببعد الاعلان عن الوظائف واستقبال الطلبات كأحد أبعاد نظام التعيينات الحكومية المدنية أن قيمة المتوسط الحسابي العام لإجابات المبحوثين عليه قد بلغت حوالي (4.16) وبدرجة تقدير كبيرة، وبلغت قيمة الإنحراف المعياري حوالي (0.51)، ويعزو الباحث ذلك بسبب ان افراد عينة الدراسة من العاملين في إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية المدنية لديهم مستويات عالية من الفهم والادراك تجاه أهمية بعد الاعلان عن الوظائف واستقبال الطلبات ضمن منظومة التوظيف الالكتروني المستخدمة في ديوان الموظفين العام، حيث تشكل هذه المنظومة حلقة الوصل بين الخريجي والباحثين عن العمل وبين المؤسسات الحكومية، ويمكن من خلالها الاعلان عن الوظائف واستقبال طلبات التوظيف بدرجة عالية من الكفاءة والمهنية والشفافية وتكافؤ الفرص، وبأقل درجة من التدخل البشري، وبالتالي جعل عملية التوظيف موثوقة ودقيقة، وهذه المنظومة توفر العديد من من الفوائد، حيث ان جميع الاجراءات الخاصة بهذا النظام أصبحت الكترونية، وتم ربط عملية الاعلان الالكتروني عن الوظائف ببطاقة الوصف الوظيفي المعتمدة للوظيفة، حيث يمكن للمستخدمين لهذه المنظومة من إدارة حساباتهم والتقدم

على الوظائف من خلال أي وقت وأي مكان بالعالم بسهولة، دون مواجهة أية صعوبات، حيث يتم إدارة ومتابعة هذه المنظومة من قبل متخصصين من ديوان الموظفين العام، ويتفق ذلك مع دراسة أبو شنب (2020) حول أن مستوى تقييم تطبيق منظومة التوظيف الإلكترونية في دولة فلسطين كانت مرتفعة، ودراسة (Lazarov,2022) والتي أشارت إلى أهمية توظيف التقنيات الحديثة في عمليات التدريس والبحث والتوعية المجتمعية، كذلك دراسة (Kaur,2015) في أن الاتجاهات في عملية التوظيف في عصر العولمة يجعل المنظمة أكثر قدرة على المنافسة من خلال الحصول على الموارد البشرية الأفضل وتوليد رأس المال البشري.

2.1.2.4 بعد فرز الطلبات

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التقدير في بعد فرز الطلبات كأحد كأحد أبعاد نظام التعيينات الحكومية المدنية، والجدول رقم (3.4) يوضح ذلك.

جدول (3.4): إجابات المبحوثين حول بعد فرز الطلبات كأحد أبعاد نظام التعيينات الحكومية المدنية مرتبة تنازلياً:

الرقم	بعد فرز الطلبات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير
1.	عملية فرز الطلبات من خلال البوابة الإلكترونية لديوان الموظفين العام توفر (الوقت والجهد).	4.19	0.76	كبيرة
2.	يعاد فرز طلب المتقدم في كل مرة يتقدم فيها للوظائف.	4.06	0.77	كبيرة
3.	يوفر النظام الإلكتروني (وثائق وبيانات المتقدم) بشكل واضح.	3.99	0.86	كبيرة
4.	يتشارك جميع أعضاء اللجنة بعملية الفرز.	3.69	1.00	كبيرة
5.	يتم اعداد المحاضر النهائية للفرز بشكل الكتروني كامل.	3.36	1.00	متوسطة
6.	يتم فرز الطلبات بشكل الكتروني كامل (دون تدخل بشري).	3.10	1.00	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.73	0.67	كبيرة

تبين من نتائج الجدول (3.4) أن الفقرة التي حظيت بأعلى متوسط حسابي في بعد فرز الطلبات كأحد أبعاد نظام التعيينات الحكومية المدنية كانت الفقرة التي تنص على (عملية فرز الطلبات من خلال البوابة الإلكترونية لديوان الموظفين العام توفر "الوقت والجهد") حيث حظيت بمتوسط حسابي قدره (4.19)، وبدرجة تقدير كبيرة، وبلغت قيمة الانحراف المعياري لهذه الفقرة (0.76)، ويعزو الباحث ذلك بسبب ان افراد عينة الدراسة من العاملين في إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية المدنية لديهم مستويات عالية من الفهم والمعرفة تجاه دور منظومة التوظيف خلال عملية فرز الطلبات، حيث أنه يتم فرز الطلبات بشكل الكتروني من قبل أعضاء اللجان، وبالتالي يساعد ذلك

على فرز العديد من الطلبات بشكل سريع وبجهد قليل، حيث يستطيع عضو اللجنة الدخول على النظام من أي مكان ضمن الصلاحيات الممنوحة لهم ومطابقة طلب التوظيف مع بطاقة الوصف الوظيفي، وتحديد قبول الطلب او رفضه ضمن معايير واضحة، ويقوم النظام بإرسال رسالة للمتقدم بقبول طلبه أو رفضه مع تحديد السبب، الأمر الذي يوفر الوقت والجهد ويعزز النزاهة والشفافية.

ونجد من نتائج الجدول (3.4) أن الفقرة التي تنص (يتم فرز الطلبات بشكل الكتروني كامل دون تدخل بشري) قد حظيت بأقل متوسط حسابي في بعد فرز الطلبات كأحد أبعاد نظام التعيينات الحكومية المدنية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (3.73)، وبدرجة تقدير متوسطة، وبلغت قيمة الانحراف المعياري حوالي (1.00)، ويعزو الباحث ذلك بسبب ان افراد عينة الدراسة من العاملين في إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية المدنية يؤكدون على أن عملية الفرز للطلبات لا تتم بشكل كامل دون تدخل بشري، حيث انه لا بد لاعضاء اللجنة من مراجعة طلبات التوظيف والاطلاع على الوثائق الاساسية لمتطلبات الوظيفة وتحديد مدى انطباق شروط شغل الوظيفة على المتقدم من عدمها، ولكن النظام يوفر خاصية خلال مرحلة التقدم على الوظيفة برفض الطلب اذا كان المؤهل العلمي للمتقدم لا يتطابق مع المؤهل العلمي للوظيفة المعن عنها.

يتضح من إجابات المبحوثين على هذا البعد الوارد في الجدول رقم (3.4) الخاص ببعد فرز الطلبات كأحد أبعاد نظام التعيينات الحكومية المدنية أن قيمة المتوسط الحسابي العام لإجابات المبحوثين عليه قد بلغت حوالي (3.73) وبدرجة تقدير كبيرة، وبلغت قيمة الانحراف المعياري حوالي (0.67)، ويعزو الباحث ذلك بسبب ان افراد عينة الدراسة من العاملين في المؤسسات المنضوية تحت قطاع الخدمة المدنية لديهم مستويات عالية من الفهم والادراك تجاه أهمية بعد الفرز الالكتروني ضمن منظومة التعيينات الحكومية التي يديرها ديوان الموظفين العام، حيث تساعد هذه المنظومة في تسريع عملية التوظيف ودعم اللجان العاملة المشكلة للوظائف، حيث يتيح لهم النظام امكانية فرز طلبات التوظيف بشكل الكتروني وارسال رسالة وايميل للمرشح بشكل الكتروني بقبول طلبه او رفضه وتحديد سبب الرفض، الأمر الذي يعمل على تحقيق درجة عالية من الشفافية والمصادقية من خلال زيادة التواصل مع المتقدمين، كما تعزز المنظومة الموضوعية والنزاهة من خلال توفر معايير موحدة لتقييم طلبات التوظيف الخاصة بالوظائف الحكومية المعن عنها، وتوفير الوقت والجهد في جميع الاجراءات الخاصة بالمنظومة، ويتفق ذلك مع دراسة أبو شنب (2020) حول أن مستوى تقييم تطبيق منظومة التوظيف الالكترونية في دولة فلسطين كانت مرتفعة، كذلك دراسة (Kaur,2015) في أن الاتجاهات في عملية التوظيف في عصر العولمة يجعل المنظمة أكثر قدرة على المنافسة من خلال الحصول على الموارد البشرية الأفضل وتوليد رأس المال البشري.

3.1.2.4 بعد الامتحان الالكتروني

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التقدير في بعد الامتحان الالكتروني كأحد أبعاد نظام التعينات الحكومية المدنية، والجدول رقم (4.4) يوضح ذلك.

جدول (4.4): إجابات المبحوثين في بعد الامتحان الالكتروني كأحد أبعاد نظام التعينات الحكومية المدنية مرتبة تنازلياً:

الرقم	بعد الامتحان الالكتروني	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير
1.	يعلم المتقدم بنتيجة الامتحان الالكتروني مباشرة بعد انتهاء الامتحان.	4.37	0.79	كبيرة جداً
2.	تتم عملية تصحيح الامتحانات الالكترونية بشكل ألي.	4.33	0.77	كبيرة جداً
3.	يزيد الامتحان الالكتروني (النزاهة والشفافية) في إعداد الامتحانات.	4.27	0.80	كبيرة جداً
4.	يمكن اجراء الامتحان الالكتروني في أكثر من مكان بشكل متزامن.	4.12	0.83	كبيرة
5.	عملية التقدم للامتحان الالكتروني تعتبر (سهلة وخالية من التعقيد).	4.05	0.78	كبيرة
6.	الامتحانات الوظيفية لجميع الوظائف يتم التقدم لها بشكل الكتروني.	3.95	0.88	كبيرة
7.	يتم تحديث الاسئلة في بنك الاسئلة باستمرار .	3.85	0.84	كبيرة
8.	يتوفر بنك للأسئلة يغطي كافة الوظائف الحكومية باختلاف متطلباتها.	3.79	0.80	كبيرة
9.	ي دعم نظام الامتحان الالكتروني كافة انواع الاسئلة بما فيها الوسائط المتعددة (الصوت والفيديو).	3.79	0.92	كبيرة
10.	تتناسب الاسئلة في الامتحان الالكتروني مع طبيعة الوظيفة المعلن عنها.	3.71	0.97	كبيرة
11.	يتم اخراج الاسئلة المتكررة في أكثر من امتحان (الاسئلة المستهلكة) من بنك الأسئلة.	3.63	0.82	كبيرة
	الدرجة الكلية	3.99	0.59	كبيرة

تبين من نتائج الجدول (4.4) أن الفقرة التي حظيت بأعلى متوسط حسابي في بعد الامتحان الالكتروني كأحد أبعاد نظام التعينات الحكومية المدنية كانت الفقرة التي تنص على (يعلم المتقدم بنتيجة الامتحان الالكتروني مباشرة بعد انتهاء الامتحان) حيث حظيت بمتوسط حسابي قدره (4.37)، وبدرجة تقدير كبيرة جداً، وبلغت قيمة الانحراف المعياري لهذه الفقرة (0.79)، ويعزو الباحث ذلك بسبب ان افراد عينة الدراسة من العاملين في إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية المدنية يؤكدون على أهمية إظهار نتيجة الامتحان مباشرة للمتقدم على الوظائف الحكومية من خلال نظام الامتحانات الكترونية، حيث أنه وبمجرد انتهاء الامتحان وقيام المتقدم بانهاؤه وحفظ النتيجة، تظهر للمتقدم العلامة التي حصل عليها بالامتحان، ويقوم بمشاهدتها مباشرة، ويقوم بالتوقيع على كشف يوضح العلامة التي حصل عليها، الامر الذي يعزز من النزاهة والشفافية بالامتحان الالكتروني.

ونجد من نتائج الجدول (4.4) أن الفقرة التي تنص (يتم اخراج الاسئلة المتكررة في أكثر من امتحان "الاسئلة المستهلكة" من بنك الأسئلة) قد حظيت بأقل متوسط حسابي في بعد الامتحان الالكتروني كأحد أبعاد نظام التعينات الحكومية المدنية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (3.63)، وبدرجة تقدير كبيرة، وبلغت قيمة الانحراف المعياري حوالي (0.82)، ويعزو الباحث ذلك بسبب ان افراد عينة الدراسة من العاملين في إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية المدنية لديهم مستويات جيدة من الفهم والمعرفة لدور ديوان الموظفين العام في ضبط ومتابعة وتحديث نظام الامتحانات الالكترونية، حيث أنه يوجد لجنة خاصة مسؤولة عن برنامج الامتحانات الالكترونية الذي يغطي أغلب وظائف الخدمة المدنية، ويتم مراجعة وتحديث الاسئلة بانتظام وتحديث النظام، ومعالجة أيه اشكاليات في الاسئلة المدرجة بالنظام، وتجنب تكرار الاسئلة التي تم استخدامها في الامتحانات، الامر الذي يعزز من كفاءة النظام وقدرته على قياس المهارات والخبرات الادارية المطلوبة للوظائف الحكومية.

يتضح من إجابات الباحثين على هذا البعد الوارد في الجدول رقم (4.4) الخاص ببعد الامتحان الالكتروني كأحد أبعاد نظام التعينات الحكومية المدنية أن قيمة المتوسط الحسابي العام لإجابات الباحثين عليه قد بلغت حوالي (3.99) وبدرجة تقدير كبيرة، وبلغت قيمة الانحراف المعياري حوالي (0.59)، ويعزو الباحث ذلك بسبب ان افراد عينة الدراسة من العاملين في إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية المدنية لديهم مستويات عالية من الفهم والمعرفة تجاه أهمية منظومة الامتحانات الالكترونية في نظام التعينات الحكومية المدنية، حيث يوفر هذا النظام تحقيق اعلى درجات الشفافية والسرعة والدقة في اشغال الوظائف العامة، والحد من التدخل البشري في معظم اجراءات الامتحان الالكتروني، ويزيد من ثقة المواطن بآليات التوظيف، حيث ان المتقدم يحصل على نتيجته في الامتحان بشكل مباشر بعد الانتهاء من تقديم الامتحان، كما يسهم في التقليل من الوقت والجهد والتكلفة اللازمة لجميع مراحل الامتحان، كما أن هذه المنظومة تسهم في تحقيق مستوى عالي من المصداقية وسهولة المتابعة من خلال قيام النظام بالاحتفاظ ببيانات الامتحانات، كما ان نظام الامتحانات الالكتروني في ديوان الموظفين العام يسهم في الحفاظ على البيئة من خلال تقليل استخدام الورق والاحبار، وتوفير الادوات المساعدة مثل الالة الحاسبة بشكل مباشر من خلال النظام، ويتفق ذلك مع دراسة (James, 2016) حول مميزات وتحديات نظام الاختبارات الالكترونية والمشاكل التي يمكن الحد منها، ودور الامتحان الالكتروني في التخفيف من مستويات القلق لدى المتقدمين، والعمل على توفير التكاليف عند الاعتماد على الاختبارات الإلكترونية، ودراسة أبو شنب (2020) حول أن مستوى تقييم تطبيق منظومة التوظيف الالكترونية في دولة فلسطين كانت مرتفعة.

4.1.2.4. بعد المقابلات الشفوية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التقدير في بعد المقابلات الشفوية كأحد أبعاد نظام التعينات الحكومية المدنية، والجدول رقم (5.4) يوضح ذلك.

جدول (5.4): إجابات المبحوثين حول بعد المقابلات الشفوية كأحد أبعاد نظام التعينات الحكومية المدنية مرتبة تنازلياً:

الرقم	بعد المقابلات الشفوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير
1.	تعتمد لجان المقابلات على بطاقة الوصف الوظيفي في تحديد معايير المفاضلة للوظيفة.	3.80	0.87	كبيرة
2.	تعتمد لجان المقابلات معايير (محددة وواضحة) في عملية المفاضلة بين المتقدمين.	3.76	0.96	كبيرة
3.	يوجد الية (واضحة ومحددة) لاختيار اعضاء لجان التوظيف.	3.42	1.02	كبيرة
4.	يتوفر تعليمات واضحة ومكتوبة لأعضاء اللجان حول الية اجراء المقابلات الشخصية.	3.27	1.06	متوسطة
5.	يتم اعداد محاضر نماذج المقابلات بالاعتماد على نظام الالكتروني خاص.	3.24	1.00	متوسطة
6.	يتوفر نظام الالكتروني لإدخال واحتساب علامات اعضاء اللجان للمتقدمين.	3.08	1.00	متوسطة
7.	يمكن اجراء المقابلات عن بعد (بالنسبة للأعضاء او المتقدمين).	3.03	1.00	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.37	0.71	متوسطة

تبين من نتائج الجدول (5.4) أن الفقرة التي حظيت بأعلى متوسط حسابي في بعد المقابلات الشفوية كأحد أبعاد نظام التعينات الحكومية المدنية كانت الفقرة التي تنص على (تعتمد لجان المقابلات على بطاقة الوصف الوظيفي في تحديد معايير المفاضلة للوظيفة) حيث حظيت بمتوسط حسابي قدره (3.80)، وبدرجة تقدير كبيرة، وبلغت قيمة الانحراف المعياري لهذه الفقرة (0.87)، ويعزو الباحث ذلك بسبب ان افراد عينة الدراسة من العاملين في إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية المدنية لديهم مستويات عالية من الوعي والمعرفة تجاه المعايير التي يتم على اساسها تقوم لجان الاختيار والتوظيف بتحديد معايير المفاضلة بين المتقدمين للوظائف الحكومية، حيث يتم الاستناد وبشكل مباشر لشروط شغل الوظيفة المحددة ببطاقة الوصف الوظيفي المعتمدة لكل وظيفة، حيث تشمل هذه البطاقات على المهام الموحدة والعامة والمهام التخصصية للوظيفة، كذلك الخبرات والمهارات والمعارف والكفايات الواجب توافرها بشاغل الوظيفة، وقد قام ديوان الموظفين العام خلال السنوات السبقة بتطوير وتحديث بطاقات الوصف الوظيفي للوظائف الحكومية، وتم ربطها بالهيكل التنظيمي للدوائر الحكومية.

ونجد من نتائج الجدول (5.4) أن الفقرة التي تنص (يمكن اجراء المقابلات عن بعد "بالنسبة للأعضاء او المتقدمين") قد حظيت بأقل متوسط حسابي في بعد المقابلات الشفوية كأحد أبعاد نظام التعينات الحكومية المدنية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (3.03)، وبدرجة تقدير متوسطة، وبلغت قيمة الانحراف المعياري حوالي (1.00)، ويعزو الباحث ذلك بسبب ان افراد عينة الدراسة من العاملين في إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية المدنية لديهم مستويات متباينة من الفهم والادراك تجاه امكانية اجراء مقابلات التوظيف عن بعد سواء لأعضاء اللجان او للمتقدمين، حيث تم استخدام ذلك في أوقات الطوارئ خلال أزمة كورونا، كذلك خلال فترة الاغلاقات الناتجة عن الاوضاع السياسية التي تمر بها المنطقة، حيث يتم استخدام تطبيقات الكترونية كمنصة الزوم او غيرها من التطبيقات الالكترونية لاجراء المقابلات الشفهية للمفاضلة بين المرشحين لشغل الوظائف الحكومية.

يتضح من إجابات المبحوثين على هذا البعد الوارد في الجدول رقم (5.4) الخاص ببعد المقابلات الشفوية كأحد أبعاد نظام التعينات الحكومية المدنية أن قيمة المتوسط الحسابي العام لإجابات المبحوثين عليه قد بلغت حوالي (3.77) وبدرجة تقدير كبيرة، وبلغت قيمة الانحراف المعياري حوالي (0.71)، ويعزو الباحث ذلك بسبب ان افراد عينة الدراسة من العاملين في دوائر الموارد البشرية في المؤسسات المنضوية تحت قطاع الخدمة المدنية لديهم مستويات عالية من الفهم والإدراك تجاه أهمية بعد المقابلات الشفهية ضمن منظومة التوظيف الالكترونية في الخدمة المدنية، حيث يسهم ذلك في تعزيز معايير النزاهة والشفافية وتكافؤ الفرص في تقلد الوظائف العامة، حيث يقوم ديوان الموظفين العام بتشكيل لجان المقابلة المتخصصة بالتوافق مع الدوائر الحكومية المعنية بالوظيفة، ويقوم الديوان بتدريب أعضاء اللجان على الاجراءات الإدارية الخاصة بالمقابلات والمتوافقة مع قانون الخدمة المدنية، والعمل على اكسابهم المهارات والخبرات لوضع الاسئلة وقياس المهارات اللازمة لشغل الوظائف، للوصول الى الموظفين المرشحين المؤهلين لشغل الوظائف، ويتفق ذلك مع دراسة أبو شنب (2020) حول أن مستوى تقييم تطبيق منظومة التوظيف الالكترونية في دولة فلسطين كانت مرتفعة، كذلك دراسة علي وسليمان (2023) حول آلية الاستقطاب والاعلان عن الوظائف وتوفير برامج وخطط واضحة لاختيار الموظفين.

5.1.2.4. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الكلية لواقع نظام التعينات الحكومية المدنية.

جدول (6.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التقدير الكلية لواقع نظام التعينات الحكومية المدنية مرتبة تنازلياً:

الرقم	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	مستوى التقدير
1.	الاعلان واستقبال الطلبات	4.16	0.51	كبيرة
2.	الامتحانات الالكترونية	3.99	0.59	كبيرة
3.	فرز الطلبات	3.73	0.67	كبيرة
4.	المقابلات الشفوية	3.37	0.71	متوسطة
	المحور الكلي	3.81	0.51	كبيرة

يتضح من إجابات المبحوثين في الجدول رقم (6.4) أن بعد الاعلان واستقبال الطلبات بلغ المتوسط الحسابي له (4.16)، وانحرافه المعياري (0.51)، وبدرجة تقدير كبيرة، كذلك بعد الامتحانات الالكترونية بلغ المتوسط الحسابي له (3.99)، وانحرافه المعياري (0.59)، وبدرجة تقدير كبيرة، ايضاً بعد فرز الطلبات بلغ المتوسط الحسابي له (3.73)، وانحرافه المعياري (0.67)، وبدرجة تقدير كبيرة، كذلك بعد المقابلات الشفوية بلغ المتوسط الحسابي له (3.37)، وانحرافه المعياري (0.71)، وبدرجة تقدير متوسطة، ونجد أخيراً أن الدرجة الكلية لواقع نظام التعيينات الحكومية المدنية من وجهة نظر العاملين قطاع الخدمة المدنية كانت كبيرة، بمتوسط حسابي كلي (3.81)، وبلغت قيمة الإنحراف المعياري لها (0.51)، وعليه يؤكد الباحث على أهمية منظومة التعيينات الحكومية المدنية المطبقة في ديوان الموظفين العام، من خلال ابعادها الملزمة بقانون الخدمة المدنية، في تعزيز أسس النزاهة والشفافية وتكافؤ الفرص في تقلد الوظائف العامة، حيث ساهمت هذه المنظومة في تسهيل الاجراءات على الخريجين والباحثين عن عمل للتقدم للوظائف الحكومية الشاغرة، وتوفير الوقت والجهد بحيث يتم التقدم لهذه الوظائف من أي مكان وبشكل سهل وميسر، وعلى مدار الساعة وطوال ايام الاسبوع، وحتى خلال الاجازات والعطل الرسمية، كما أن هذه المنظومة مكنت المتقدمين من متابعة طلباتهم بشكل الكتروني ومعرفة التغييرات التي تحدث عليها، كما مكنت هذه المنظومة ديوان الموظفين العام والدوائر الحكومية من التواصل مع المتقدمين من خلال البريد الالكتروني والرسائل القصيرة بشكل آلي، ويتفق ذلك مع دراسة أبو شنب (2020) حول أن مستوى تقييم تطبيق منظومة التوظيف الالكترونية في دولة فلسطين كانت مرتفعة، ودراسة (Kaur,2015) في أن الاتجاهات في عملية التوظيف في عصر العولمة يجعل المنظمة أكثر قدرة على المنافسة من خلال الحصول على الموارد البشرية الأفضل وتوليد رأس المال البشري.

2.2.4. اهداف التنمية المستدامة

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني من أسئلة الدراسة والذي ينص على "ما هو مستوى تطبيق اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين في أبعاد (المعرفة والالتزام والنزاهة والشفافية وتكافؤ الفرص)؟" للإجابة على سؤال الدراسة السابق، فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التقدير لكل بعد من أبعاد تطبيق اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين، والعرض التالي يوضح ذلك:-

1.2.2.4. بعد المعرفة بأهداف التنمية المستدامة

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التقدير في بعد المعرفة كأحد أبعاد تطبيق أهداف التنمية المستدامة، والجدول رقم (7.4) يوضح ذلك.

جدول (7.4): إجابات المبحوثين حول بعد المعرفة كأحد أبعاد تطبيق أهداف التنمية المستدامة مرتبة تنازلياً:

الرقم	بعد المعرفة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير
1.	لدي معرفة بأهداف التنمية المستدامة وارتباطها بنظام التعيينات الحكومية.	3.77	0.77	كبيرة
2.	يتم تعريف الموظفين في قطاع الخدمة المدنية بأهداف التنمية المستدامة.	3.75	0.77	كبيرة
3.	مطلع بشكل تام على ما تم إنجازه وتحقيقه من اهداف التنمية المستدامة فيما يخص قطاع الخدمة المدنية.	3.46	0.90	كبيرة
4.	يملك قطاع الخدمة المدنية الرؤى والمعرفة لتحقيق اهداف التنمية المستدامة.	3.41	0.86	كبيرة
5.	لم بشكل كامل بأبعاد التنمية المستدامة الاجتماعية والاقتصادية والبيئية.	3.13	1.00	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.50	0.70	كبيرة

تبين من نتائج الجدول (7.4) أن الفقرة التي حظيت بأعلى متوسط حسابي لبعد المعرفة كأحد أبعاد تطبيق أهداف التنمية المستدامة، كانت الفقرة التي تنص على (لدي معرفة بأهداف التنمية المستدامة وارتباطها بنظام التعيينات الحكومية) حيث حظيت بمتوسط حسابي قدره (3.77)، وبدرجة تقدير كبيرة، وبانحراف معياري (0.77)، وهنا يؤكد الباحث على أن أفراد عينة الدراسة من العاملين في

قطاع الخدمة المدنية لديهم مستويات جيدة من المعرفة والاطلاع على ارتباط أهداف التنمية المستدامة بنظام التعيينات الحكومية، حيث تسعى الحكومة الفلسطينية من خلال ديوان الموظفين العام والدوائر الحكومية على تعزيز أسس التنافس على الوظائف الحكومية وجعلها ملتزمة بأسس النزاهة والشفافية وتكافؤ الفرص، وتعزيز المساواة بين الجنسين في تقلد الوظائف العامة، وتوفير التدريب والتطوير للموظفين ضمن برامج تدريبية يتم تقديمها من خلال المدرسة الوطنية الفلسطينية للإدارة ومن مراكز التدريب المتخصصة بالدولة، والعمل على بناء المؤسسات الفاعلة والخاضعة للمساءلة.

ونجد من نتائج الجدول (7.4) أن الفقرة التي تنص (لملم بشكل كامل بأبعاد التنمية المستدامة الاجتماعية والاقتصادية والبيئية) قد حظيت بأقل متوسط حسابي في بعد المعرفة كأحد أبعاد تطبيق أهداف التنمية المستدامة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (3.13)، وبدرجة تقدير متوسطة، وبلغت قيمة الانحراف المعياري حوالي (1.00)، وبدرجة تقدير متوسطة، ويعزو الباحث ذلك بسبب ان افراد عينة الدراسة من العاملين في الدوائر الحكومية في قطاع الخدمة المدنية لديهم مستويات متباينة من الفهم والمعرفة بأبعاد التنمية المستدامة، ومدى تأثيرها على حياتهم وقدرتهم على العيش الكريم، في ظل وجود مؤسسات حكومية تستطيع تقدم الخدمات للمواطنين تلبي احتياجاتهم المتنوعة.

يتضح من إجابات المبحوثين على هذا المجال الوارد في الجدول رقم (7.4) الخاص لبعد المعرفة كأحد أبعاد تطبيق أهداف التنمية المستدامة أن قيمة المتوسط الحسابي العام لإجابات المبحوثين عليه قد بلغت حوالي (3.50) وبدرجة تقدير كبيرة، وبلغت قيمة الانحراف المعياري حوالي (0.70)، ويعزو الباحث ذلك بسبب ان افراد عينة الدراسة من العاملين في قطاع الخدمة المدنية يؤكدون على أهمية بعد المعرفة بأهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين، حيث تسعى الحكومة الفلسطينية وضمن امكاناتها المتواضعة الى الحد من الفقر وتوفير التعليم وسبل الحياة الكريمة ضمن قدراتها المتوفرة، والحد من البطالة وتوفير فرص التشغيل في القطاعين الحكومي والخاص لابناء الشعب الفلسطيني ضمن امكاناتها المتواضعة، وتسعى جاهدة الى تحقيق المساواة بين الجنسين في تقلد الوظائف العامة، وإقرار القوانين والتشريعات الضامنة لذلك، وتسعى جاهدة لضمان تطبيق العدالة بين جميع أفراد المجتمع الفلسطيني، وذلك انسجاماً مع رؤية الحكومة الفلسطينية وأجندة السياسات الوطنية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، ويتفق ذلك مع دراسة القحطاني (2024) حول تأثير الابتكار المؤسسي في تحقيق التنمية المستدامة، ودراسة السعدية والحسبية (2024) حول ممارسة القيادة وتحقيق أبعاد التنمية المستدامة كانت مرتفعة، ودراسة (Lazarov,2022) حول ضرورة تضمين أهداف التنمية المستدامة في العمل المؤسسي، ودراسة (de Iorio,2022) حول تعزيز الوعي في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، ودراسة (pop,2018) حول أن الدعائم الاجتماعية والبيئية للتنمية المستدامة لها تأثير ايجابي على الاداء المؤسسي والميزة التنافسية.

2.2.2.4. بعد الالتزام بتحقيق أهداف التنمية المستدامة

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التقدير في بعد الالتزام كأحد أبعاد تطبيق أهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين، والجدول رقم (8.4) يوضح ذلك.

جدول (8.4): إجابات المبحوثين حول بعد الالتزام كأحد أبعاد تطبيق أهداف التنمية المستدامة مرتبة تنازلياً:

الرقم	بعد الالتزام	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير
1.	يسهم نظام التوظيف المستخدم في توفير (الوقت والجهد والتكلفة).	3.98	0.79	كبيرة
2.	يتميز نظام التوظيف الحكومي (بالكفاءة والفاعلية).	3.98	0.64	كبيرة
3.	اسعى بشكل كبير الى تحقيق اهداف التنمية المستدامة المرتبطة بعملية التوظيف.	3.89	0.68	كبيرة
4.	تتوافق الخطط الاستراتيجية لقطاع الخدمة المدنية مع رؤى واهداف التنمية المستدامة.	3.73	0.80	كبيرة
5.	يتم الاعتماد على التكنولوجيا والنكاه الصناعي بشكل فعال في كافة مراحل التعيين.	3.72	0.82	كبيرة
6.	مؤمن قطعاً بأهمية السعي لتحقيق اهداف التنمية المستدامة.	3.70	0.77	كبيرة
7.	تتوافق اهداف قطاع الخدمة المدنية مع اهداف التنمية المستدامة.	3.27	0.97	متوسطة
الدرجة الكلية				
		3.83	0.58	كبيرة

تبين من نتائج الجدول (8.4) أن الفقرة التي حظيت بأعلى متوسط حسابي لبعد الالتزام كأحد أبعاد تطبيق أهداف التنمية المستدامة، كانت الفقرة التي تنص على (يسهم نظام التوظيف المستخدم في توفير "الوقت والجهد والتكلفة") حيث حظيت بمتوسط حسابي قدره (3.98)، وبدرجة تقدير كبيرة، وبانحراف معياري (0.79)، وهنا يؤكد الباحث على أن أفراد عينة الدراسة من العاملين في دوائر ادارة الموارد البشرية في قطاع الخدمة المدنية لديهم مستويات جيدة من الفهم والمعرفة تجاه مدى مساهمة نظام التوظيف المستخدم في قطاع الخدمة المدنية في توفير الوقت والجهد والتكلفة للتقدم للوظائف الحكومية، حيث ان التقدم للوظائف يتم من خلال نظام الكتروني يسمح للباحث عن العمل بالتقدم للوظائف من أي مكان وبأي وقت دون الحاجة للقدوم لمقر الدائرة الحكومية وتقديم الطلب، الامر الذي يوفر التكلفة التي كان يتحملها الباحث عن العمل في الوصول لمقر الدائرة الحكومية وتقديم طلب التوظيف بشكل مباشر، حيث سعت الحكومة الفلسطينية الى تحقيق اهداف التنمية المستدامة عبر انشاء المؤسسات القوية والفاعلة والتي تعتمد على التكنولوجيا الحديثة في تقديم الخدمات، والتي تلبي رضا المواطن الفلسطيني.

ونجد من نتائج الجدول (8.4) أن الفقرة التي تنص (تتوافق أهداف قطاع الخدمة المدنية مع أهداف التنمية المستدامة) قد حظيت بأقل متوسط حسابي في بعد الالتزام كأحد أبعاد تطبيق أهداف التنمية المستدامة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (3.27)، وبدرجة تقدير متوسطة، وبلغت قيمة الانحراف المعياري حوالي (0.97)، ويعزو الباحث ذلك بسبب ان افراد عينة الدراسة من العاملين في دوائر الموارد البشرية في قطاع الخدمة المدنية لديهم مستويات متوسطة من الفهم والمعرفة تجاه مدى توافق أهداف قطاع الخدمة المدنية مع اهداف التنمية المستدامة، حيث أن الموظفين في المستويات الادارية التنفيذية ليسوا على دراسة تامة بهذا التوافق من حيث المؤسسات القوية وسيادة القانون والمساواة بين الجنسين، علماً ان المستويات الادارية العليا والوسطى أكثر دراية بأبعاد وأهداف التنمية المستدامة.

يتضح من إجابات الباحثين على هذا المجال الوارد في الجدول رقم (8.4) الخاص لبعد الالتزام كأحد أبعاد تطبيق أهداف التنمية المستدامة أن قيمة المتوسط الحسابي العام لإجابات الباحثين عليه قد بلغت حوالي (3.83) وبدرجة تقدير كبيرة، وبلغت قيمة الانحراف المعياري حوالي (0.58)، ويعزو الباحث ذلك بسبب ان افراد عينة الدراسة من العاملين في قطاع الخدمة المدنية يؤكدون على أهمية بعد الالتزام بتحقيق أهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين، حيث التزمت الحكومة الفلسطينية من خلال استراتيجياتها الوطنية والقطاعية المختلفة وضمن امكاناتها المتاحة في تنفيذ أجندة التنمية المستدامة، وقامت بموائمة تشريعاتها وسياساتها مع الاتفاقيات الدولية، وسعت جاهدة لتحقيق الاصلاح المؤسسي في سبيل تحقيق تطلعات دولة فلسطين لتحقيق التنمية المستدامة في الادارة العامة والخدمة المدنية، واهتمت المؤسسات الحكومية بتطوير الموارد البشرية في سبيل الارتقاء بالاداء المؤسسي للدوائر الحكومية، وتحسين الخدمات المقدمة للمواطن الفلسطيني، ويتفق ذلك مع دراسة القحطاني (2024) حول دور الابتكار في تحقيق التنمية المستدامة، كما تقاربت النتيجة مع دراسة العمري وخطيبة (2024) حول توظيف أهداف التنمية المستدامة في التعليم، ودراسة زهران (2024) حول معوقات تحقيق اهداف التنمية المستدامة، ودراسة (mhlanga,2021) حول دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

3.2.2.4. بعد النزاهة

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التقدير في بعد النزاهة كأحد أبعاد تطبيق أهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين، والجدول رقم (9.4) يوضح ذلك.

جدول (9.4): إجابات الباحثين حول بعد النزاهة كأحد أبعاد تطبيق أهداف التنمية المستدامة مرتبة تنازلياً:

الرقم	بعد النزاهة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير
1.	يمكن للمتقدم الاعتراض على اي من إجراءات التوظيف إذا شعر بالظلم.	3.92	0.76	كبيرة
2.	يتم الالتزام بالشروط الواردة ببطاقة الوصف الوظيفي في كافة مراحل التعيين.	3.79	0.86	كبيرة
3.	يراعى عدم وجود تضارب للمصالح عند تشكيل لجان الاختيار.	3.74	0.91	كبيرة
4.	يتم الالتزام (بالقوانين والانظمة والتعليمات) في عملية التوظيف.	3.68	0.94	كبيرة
5.	عملية التوظيف تخلو من (المحاباة والواسطة والمحسوبية).	3.27	1.00	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.68	0.74	كبيرة

تبين من نتائج الجدول (9.4) أن الفقرة التي حظيت بأعلى متوسط حسابي لبعدها النزاهة كأحد أبعاد تطبيق أهداف التنمية المستدامة، كانت الفقرة التي تنص على (يمكن للمتقدم الاعتراض على اي من إجراءات التوظيف إذا شعر بالظلم) حيث حظيت بمتوسط حسابي قدره (3.92)، وبدرجة تقدير كبيرة، وبانحراف معياري (0.76)، وهنا يؤكد الباحث على أن أفراد عينة الدراسة من العاملين في قطاع الخدمة المدنية يؤكدون على الضمانات التي توفرها التشريعات والقوانين وخصوصاً قانون الخدمة المدنية في توفير سبل واجراءات محددة يمكن من خلال للمتقدم للوظائف في الاعتراض على اجراءات التوظيف والترقية في حال شعوره بوجود شبه فساد أو ظلم، بالإضافة الى توفير جهات رقابية داخل ديوان الموظفين العام "وحدة الشكاوي، ووحدة الرقابة الداخلية"، كذلك ديوان الرقابة المالية والادارية وهيئة مكافحة الفساد يمكن لاي مواطن تقديم اعتراضات وشكاوي في حال وجود أي خلل في المنظومة الادارية خلال عملية التوظيف.

ونجد من نتائج الجدول (9.4) أن الفقرة التي تنص (عملية التوظيف تخلو من "المحاباة والواسطة والمحسوبية") قد حظيت بأقل متوسط حسابي في بعد النزاهة كأحد أبعاد تطبيق أهداف التنمية المستدامة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (3.27)، وبدرجة تقدير متوسطة، وبلغت قيمة الانحراف المعياري حوالي (1.00)، ويعزو الباحث ذلك بسبب ان افراد عينة الدراسة من العاملين في إدارة الموارد البشرية لديهم مستويات جيدة من الوعي والادراك تجاه الاجراءات المتبعة في منظومة التوظيف الالكتروني التي يطبقها ديوان الموظفين العام، والتي تحد من وجود المحاباة والواسطة والمحسوبية، حيث ان النظام الالكتروني يحد من التدخل البشري في عملية التوظيف، بالإضافة الى اهتمام رقابة ديوان الموظفين العام على اجراء المقابلات وتشكيل لجان التوظيف، ووضع نظام رقابة الكتروني داخل قاعات الامتحانات الالكتروني لتعزيز النزاهة والشفافية خلال عقد الامتحانات، والزام بعض لجان المقابلات بتوقيع المقابلات بالصوت والصورة لضمان نزاهة اجراءاتها.

يتضح من إجابات المبحوثين على هذا المجال الوارد في الجدول رقم (9.4) الخاص لبعد النزاهة كأحد أبعاد تطبيق أهداف التنمية المستدامة أن قيمة المتوسط الحسابي العام لإجابات المبحوثين عليه قد بلغت حوالي (3.68) وبدرجة تقدير كبيرة، وبلغت قيمة الانحراف المعياري حوالي (0.74)، ويعزو الباحث ذلك بسبب ان افراد عينة الدراسة من العاملين في دوائر الموارد البشرية في قطاع الخدمة المدنية يؤكدون على أهمية بعد النزاهة لتحقيق التنمية المستدامة في دولة فلسطين، حيث تسعى الحكومة الفلسطينية بتبني المعايير الاخلاقية والتزام بالقوانين والانظمة وتنفيذ السياسات بالشكل السليم لتحقيق الاهداف المؤسسية بكفاءة وفعالية وضمان استدامتها، ويسعى ديوان الموظفين العام من خلال النظام الالكتروني للتوظيف الى تعزيز النزاهة وزيادة ثقة المواطن الفلسطيني بالاجراءات الخاصة بعملية التوظيف في قطاع الخدمة المدنية الحكومية، وتتوافق هذه النتيجة مع دراسة أبو شنب (2022) حول أن الدرجة الكلية لمحور نزاهة منظومة التوظيف الالكتروني كانت مرتفعة، ودراسة (de Iorio,2022) حول أهمية التزام المؤسسة بتعزيز الوعي في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، وأن الممارسات الجيدة في العمل تعزز وبشكل كبير من تحقيق اهداف التنمية المستدامة.

4.2.2.4. بعد الشفافية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التقدير في بعد الشفافية كأحد أبعاد تطبيق أهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين، والجدول رقم (10.4) يوضح ذلك.

جدول (10.4): إجابات المبحوثين حول بعد الشفافية كأحد أبعاد تطبيق أهداف التنمية المستدامة مرتبة تنازلياً:

الرقم	بعد الشفافية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير
1.	يتم الاعلان عن موعد المقابلات والامتحان بشكل واضح.	4.31	0.66	كبيرة جداً
2.	يتم ابلاغ المتقدمين بقبول او رفض طلباتهم بشكل الي.	4.12	0.78	كبيرة
3.	يتم اعلان النتائج النهائية لمسابقات التوظيف بشكل (شفاف وواضح).	3.91	0.97	كبيرة
4.	يتم دراسة الاعتراضات المقدمة على اجراءات التوظيف بشفافية.	3.66	0.87	كبيرة
5.	معايير الاختيار والمفاضلة بين المتقدمين تكون منشورة للاطلاع للجميع.	3.39	1.00	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.88	0.65	كبيرة

تبين من نتائج الجدول (10.4) أن الفقرة التي حظيت بأعلى متوسط حسابي لبعد الشفافية كأحد أبعاد تطبيق أهداف التنمية المستدامة، كانت الفقرة التي تنص على (يتم الاعلان عن موعد المقابلات والامتحان بشكل واضح) حيث حظيت بمتوسط حسابي قدره (4.31)، وبدرجة تقدير كبيرة جداً،

وبإنحراف معياري (0.66)، وهنا يؤكد الباحث على أن أفراد عينة الدراسة من العاملين في قطاع الخدمة المدنية لديهم مستويات جيدة من الوعي والمعرفة بدور النظام الإلكتروني الخاص بالتوظيف بقطاع الخدمة المدنية بتوفير قنوات تواصل واضحة مع المتقدمين للوظائف الحكومية يتم من خلالها اعلامهم بموعد الامتحانات والمقابلات الخاصة بالتوظيف بشكل واضح، حيث يتم نشر هذه المواعيد على الموقع الإلكتروني لديوان الموظفين العام ضمن مدة زمنية كافية تمكن المتقدمين من الاطلاع عليها وتحضير ذاتهم للامتحانات، ويتم ارسال ذلك ايضاً عبر الايميل الخاص بالمتقدم للوظائف، كذلك ولضمان تأكد معرفتهم بهذه المواعيد يتم ارسال رسائل نصية عبر الهواتف الشخصية الخاصة بالمتقدمين، وبالتالي فإن هذه الاجراءات تكون كفيلة بضمان معرفة جميع المتقدمين بموعد الامتحانات والمقابلات، الامر الذي يعزز من ثقة المواطنين بمنظومة التوظيف الإلكتروني.

ونجد من نتائج الجدول (10.4) أن الفقرة التي تنص (معايير الاختيار والمفاضلة بين المتقدمين تكون منشورة للاطلاع للجميع) قد حظيت بأقل متوسط حسابي في بعد الشفافية كأحد أبعاد تطبيق أهداف التنمية المستدامة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (3.39)، وبدرجة تقدير متوسطة، وبلغت قيمة الإنحراف المعياري حوالي (1.00)، ويعزو الباحث ذلك بسبب ان افراد عينة الدراسة من العاملين في دوائر الموارد البشرية في مؤسسات الخدمة المدنية لديهم مستويات متباينة من الفهم والادراك تجاه مدى قدرة النظام الخاص بالتوظيف على نشر المعايير الخاصة بالمفاضلة بين المتقدمين. حيث يحدد الاعلان منطقة ومكان الوظيفة ويشترط تمتع المتقدم للوظيفة بهذه المعايير، كتحديد منطقة السكن مثلاً لبعض الوظائف الخاصة بالتربية والتعليم والصحة، او لوظائف الخدمات والحركة الخاصة ببعض الدوائر الحكومية.

يتضح من إجابات المبحوثين على هذا المجال الوارد في الجدول رقم (10.4) الخاص لبعد الشفافية كأحد أبعاد تطبيق أهداف التنمية المستدامة أن قيمة المتوسط الحسابي العام لإجابات المبحوثين عليه قد بلغت حوالي (3.88) وبدرجة تقدير كبيرة، وبلغت قيمة الإنحراف المعياري حوالي (0.65)، ويعزو الباحث ذلك بسبب ان افراد عينة الدراسة من العاملين في قطاع الخدمة المدنية يؤكدون على دور منظومة التوظيف الإلكتروني في تعزيز الشفافية خلال عملية التوظيف، من خلال الاعلان عن الوظائف واتاحة الاطلاع عليها من جميع الباحثين عن فرص العمل، وتحديد معايير التقدم للوظائف الحكومية المتنوعة، وتحديد الاجراءات الخاصة خلال عملية فرز الطلبات وتحديد موعد الامتحانات والمقابلات، الامر الذي يعزز من ثقة المواطنين بمنظومة التوظيف الإلكتروني، وبالتالي تعزيز قدرة الديوان على اداء مهامه بكفاءة وفاعلية، ويتفق ذلك مع دراسة أبو شنب (2022) حول أن الدرجة الكلية لمحور شفافية منظومة التوظيف الإلكترونية كانت مرتفعة.

5.2.2.4. بعد تكافؤ الفرص

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التقدير في بعد تكافؤ الفرص كأحد أبعاد تطبيق أهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين، والجدول رقم (11.4) يوضح ذلك.

جدول (11.4): إجابات المبحوثين حول بعد تكافؤ الفرص كأحد أبعاد تطبيق أهداف التنمية المستدامة مرتبة تنازلياً:

الرقم	بعد تكافؤ الفرص	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير
1.	يتم تخصيص النسبة المحددة في القانون (5%) من الوظائف لذوي الاحتياجات الخاصة.	4.22	0.74	كبيرة جداً
2.	يوجد مساواة بين الذكور والاناث في التنافس على الوظائف الحكومية.	3.98	0.96	كبيرة
3.	لا يوجد تمييز في تولي الوظائف العامة بناءً على مكان السكن.	3.80	0.94	كبيرة
4.	يوجد مساواة بين الذكور والاناث في اختيار اعضاء لجان التوظيف.	3.72	1.00	كبيرة
5.	لا يوجد تمييز في تولي الوظائف العامة بناءً على (الافكار والمعتقدات السياسية).	3.24	1.00	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.79	0.73	كبيرة

تبين من نتائج الجدول (11.4) أن الفقرة التي حظيت بأعلى متوسط حسابي لبعد تكافؤ الفرص كأحد أبعاد تطبيق أهداف التنمية المستدامة، كانت الفقرة التي تنص على (يتم تخصيص النسبة المحددة في القانون (5%) من الوظائف لذوي الاحتياجات الخاصة) حيث حظيت بمتوسط حسابي قدره (4.22)، وبدرجة تقدير كبيرة جداً، وبانحراف معياري (0.74)، وهنا يؤكد الباحث على أن أفراد عينة الدراسة من العاملين في قطاع الخدمة المدنية لديهم مستويات جيدة من الفهم والادراك تجاه الضمانات التي يقدمها قانون الخدمة المدنية والمطبقة بمنظومة التوظيف الالكترونية وجداول تشكيلات الوظائف في حيز نسبة ال 5% من الوظائف الحكومية لذوي الاحتياجات الخاصة، الامر الذي يضمن تكافؤ الفرص في التوظيف في القطاع الحكومي المدني، وقد قام ديوان الموظفين العام باعطاء اولوية لهذا الموضوع، وقام بتضمين هذا الجانب ضمن السياسات والخطط والبرامج الخاصة بالتوظيف بالقطاع الحكومي، والزم الدوائر الحكومية على الامتثال لهذا البند خلال التعيينات السنوية الخاصة بها.

ونجد من نتائج الجدول (11.4) أن الفقرة التي تنص (لا يوجد تمييز في تولي الوظائف العامة بناءً على "الافكار والمعتقدات السياسية") قد حظيت بأقل متوسط حسابي في بعد تكافؤ الفرص كأحد أبعاد تطبيق أهداف التنمية المستدامة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (3.24)، وبدرجة تقدير متوسطة، وبلغت قيمة الانحراف المعياري حوالي (1.00)، ويعزو الباحث ذلك بسبب ان افراد عينة الدراسة من العاملين في قطاع الخدمة المدنية لديهم مستويات متباينة في الفهم والادراك تجاه مدى وجود تمييز

في تقلد الوظائف العامة بناءً على الافكار والمعتقدات السياسية، علماً أن منظومة التوظيف الالكترونية التي يشرف عليها ديوان الموظفين العام تحد من وجود أي تأثير لهذه الجوانب على عملية التعيين.

يتضح من إجابات المبحوثين على هذا المجال الوارد في الجدول رقم (11.4) الخاص لبعده تكافؤ الفرص كأحد أبعاد تطبيق أهداف التنمية المستدامة أن قيمة المتوسط الحسابي العام لإجابات المبحوثين عليه قد بلغت حوالي (3.79) وبدرجة تقدير كبيرة، وبلغت قيمة الإنحراف المعياري حوالي (0.73)، ويعزو الباحث ذلك بسبب ان افراد عينة الدراسة من العاملين في قطاع الخدمة المدنية يؤكدون على أهمية بعد تكافؤ الفرص ضمن منظومة التوظيف الالكترونية والتي ترتبط بتحقيق أهداف التنمية المستدامة، حيث يتم توفير الشروط المتساوية بين الجميع في تقلد الوظائف العامة، وتحقيق العدالة والحد من التمييز بين المواطنين سواء بالتعيين او الترقية، وقد اكد القانون الاساسي الفلسطيني وقانون الخدمة المدنية وقانون العمل الفلسطيني على هذا الحق من خلال التأكيد على حق الجميع بالعمل وضمان تكافؤ الفرص للجميع دون تمييز، وإتاحة الفرصة أمام الجميع للمنافسة على الوظائف العامة، ويتوافق ذلك مع دراسة أبو شنب (2022) حول أن الدرجة الكلية لمحور تكافؤ الفرص في منظومة التوظيف الالكترونية كانت مرتفعة.

6.2.2.4. المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية الكلية لواقع تطبيق أهداف التنمية المستدامة

جدول (12.4): المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية ومستوى التقدير الكلية لواقع تطبيق أهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين مرتبة تنازلياً:

الرقم	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	مستوى التقدير
1.	الشفافية	3.88	0.65	كبيرة
2.	الالتزام	3.83	0.58	كبيرة
3.	تكافؤ الفرص	3.79	0.73	كبيرة
4.	النزاهة	3.68	0.74	كبيرة
5.	المعرفة	3.50	0.70	كبيرة
	المحور الكلي	3.74	0.57	كبيرة

يتضح من إجابات المبحوثين في الجدول رقم (12.4) أن بعد الشفافية بلغ المتوسط الحسابي له (3.88)، وانحرافه المعياري (0.65)، وبدرجة تقدير كبيرة، كذلك بعد الالتزام بلغ المتوسط الحسابي له (3.83)، وانحرافه المعياري (0.58)، وبدرجة تقدير كبيرة، ايضاً بعد تكافؤ الفرص بلغ المتوسط الحسابي له (3.79)، وانحرافه المعياري (0.73)، وبدرجة تقدير كبيرة، كذلك بعد النزاهة بلغ المتوسط

الحسابي له (3.68)، وانحرافه المعياري (0.74)، وبدرجة تقدير كبيرة، كذلك بعد المعرفة بلغ المتوسط الحسابي له (3.50)، وانحرافه المعياري (0.70)، وبدرجة تقدير كبيرة، ونجد أخيراً أن الدرجة الكلية لواقع تطبيق أهداف التنمية المستدامة في قطاع الخدمة المدنية الفلسطيني من وجهة نظر العاملين في دوائر الموارد البشرية كانت كبيرة بمتوسط حسابي كلي (3.74)، وبلغت قيمة الانحراف المعياري لها (0.57)، وعليه يؤكد الباحث على أهمية منظومة التوظيف الالكترونية المطبقة في قطاع الخدمة المدنية على تحقيق أهداف التنمية المستدامة وضمان تحقيق النزاهة والشفافية وتكافؤ الفرص في عملية التوظيف، حيث سعى ديوان الموظفين العام لجعل سياساته والقوانين المنظمة للخدمة المدنية متوافقة مع المعايير الدولية فيما يختص عمليات ادارة الموارد البشرية والتعيين والترقية، وسعى نحو تطبيق التكنولوجيا الحديثة في عملية التوظيف لضمان الحد من التدخل البشري، ومأسسة عملية التوظيف وجعلها تلقى ثقة المواطن الفلسطيني، ويتفق ذلك مع دراسة أبو شنب (2020) حول أن الدرجة الكلية لمحور دور المنظومة في تعزيز النزاهة والشفافية وتكافؤ الفرص في اشغال الوظائف الحكومية مرتفعة، كما تقاربت هذه النتيجة مع دراسة حداد (2021) والتي أشارت الى أن درجة تطبيق قواعد الحكم الرشيد كانت متوسطة ودرجة تحقق مؤشرات التنمية المستدامة جاءت متوسطة.

3.4 النتائج المتعلقة بفحص فرضيات الدراسة ومناقشتها:

فحص فرضية الدراسة الرئيسية الأولى: - التي تنص على "لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام التعيينات الحكومية في الخدمة المدنية ودوره في تعزيز تحقيق اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين".

تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين مستوى تقييم نظام التعيينات الحكومية في الخدمة المدنية وبين تعزيز تحقيق اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (13.4): نتائج اختبار الارتباط بيرسون (**Pearson Correlation**) بين مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية وبين تعزيز تحقيق اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين.

محور تعزيز اهداف التنمية المستدامة	Pearson Correlation	
0.751**	معامل ارتباط بيرسون	محور نظام التعيينات الحكومية في الخدمة المدنية
0.000	مستوى المعنوية	
357	عدد أفراد العينة	

**Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

تم حساب معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين مستوى تقييم نظام التعيينات الحكومية في الخدمة المدنية وبين تعزيز تحقيق اهداف التنمية المستدامة، ويظهر الجدول رقم (13.4) أن قيمة معامل

الارتباط لمحور نظام التقييمات تساوي (0.751^{**}) ومستوى المعنوية (0.000)، مما يؤكد على وجود علاقة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام التقييمات الحكومية في الخدمة المدنية وبين تعزيز اهداف التنمية المستدامة، وعليه تم رفض الفرضية الصفرية والأخذ بالفرضية البديلة القائلة "توجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام التقييمات الحكومية في الخدمة المدنية ودوره في تعزيز اهداف التنمية المستدامة"، ويتفق ذلك مع دراسة الركابي والحجيمي (2024) حول وجود علاقة ارتباط طردية موجبة بين استراتيجية الاستقطاب والميزة التنافسية، ودراسة مجد وآخرون (2023) حول وجود علاقة ارتباطية ايجابية قوية بين نظم التوظيف الالكتروني بكافة ابعادها والاداء الابتكاري للعاملين، ودراسة دقة وآخرون (2022) حول ان الميزة التنافسية تتوسط بشكل جزئي العلاقة بين ممارسات التخطيط الاستراتيجي والتنمية المستدامة، ودراسة حداد (2021) وجود علاقة خطية بين الدرجة الكلية لمقياس الحكم الرشيد والدرجة الكلية لمقياس التنمية المستدامة، وتبين بأن العلاقة موجبة وقوية، ودراسة أبو شنب (2020) حول وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين مستوى تقييم تطبيق منظومة التوظيف الالكترونية مجتمعة، وبين دورها في تعزيز مبادئ النزاهة والشفافية وتكافؤ الفرص.

- النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث من أسئلة الدراسة والذي ينص على هل يوجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام الاعلان واستقبال الطلبات ودوره في تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين؟

من أجل الاجابة على السؤال السابق تم فحص الفرضية الفرعية الأولى: "لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام الاعلان واستقبال الطلبات ودوره في تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين"

تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين مستوى تقييم نظام الاعلان واستقبال الطلبات وبين تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (14.4): نتائج اختبار الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين مستوى تقييم نظام الاعلان واستقبال الطلبات وبين تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين.

تعزيز اهداف التنمية المستدامة	Pearson Correlation	
0.702**	معامل ارتباط بيرسون	بعد تقييم نظام الاعلان واستقبال الطلبات
0.000	مستوى المعنوية	
357	عدد أفراد العينة	

**Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

تم حساب معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين بعد تقييم نظام الاعلان واستقبال الطلبات وبين تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين، ويظهر الجدول رقم (14.4) أن قيمة معامل الارتباط لمحور نظام التعيينات تساوي (0.702^{**}) ومستوى المعنوية (0.000)، مما يؤكد على وجود علاقة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد تقييم نظام الاعلان واستقبال الطلبات وبين تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين، وعليه تم رفض الفرضية الصفرية والأخذ بالفرضية البديلة القائلة "توجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد تقييم نظام الاعلان واستقبال الطلبات وبين تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين"، ويتفق ذلك مع دراسة الركابي والحجيمي (2024) حول وجود علاقة ارتباط طردية موجبة بين استراتيجية الاستقطاب والميزة التنافسية، ودراسة محمد وآخرون (2023) حول وجود علاقة ارتباطية ايجابية قوية بين نظم التوظيف الالكتروني بكافة ابعادها والاداء الابتكاري للعاملين، ودراسة أبو شنب (2020) حول وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين مستوى تقييم تطبيق منظومة التوظيف الالكترونية، ودورها في تعزيز مبادئ النزاهة والشفافية وتكافؤ الفرص.

- النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع من أسئلة الدراسة والذي ينص على هل يوجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام فرز الطلبات ودوره في تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين؟

من أجل الاجابة على السؤال السابق تم فحص الفرضية الفرعية الثانية: "لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام فرز الطلبات ودوره في تعزيز تحقيق اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين".

تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين مستوى تقييم نظام فرز الطلبات وبين تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (15.4): نتائج اختبار الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين مستوى تقييم نظام فرز الطلبات وبين تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين.

تعزيز اهداف التنمية المستدامة	Pearson Correlation	
0.545**	معامل ارتباط بيرسون	بعد مستوى تقييم نظام فرز الطلبات
0.000	مستوى المعنوية	
357	عدد أفراد العينة	

**Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

تم حساب معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين بعد مستوى تقييم نظام فرز الطلبات وبين تعزيز

اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين، ويظهر الجدول رقم (15.4) أن قيمة معامل الارتباط لمحور نظام التقييمات تساوي (0.545^{**}) ومستوى المعنوية (0.000)، مما يؤكد على وجود علاقة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد مستوى تقييم نظام فرز الطلبات وبين تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين، وعليه تم رفض الفرضية الصفرية والأخذ بالفرضية البديلة القائلة "توجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد مستوى تقييم نظام فرز الطلبات وبين تعزيز اهداف التنمية المستدامة"، ويتفق ذلك مع دراسة الركابي والحجيمي (2024) حول وجود علاقة ارتباط طردية موجبة بين استراتيجية الاستقطاب والميزة التنافسية، ودراسة أبو شنب (2020) حول وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين مستوى تقييم تطبيق منظومة التوظيف الالكترونية، ودورها في تعزيز مبادئ النزاهة والشفافية وتكافؤ الفرص.

النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس من أسئلة الدراسة والذي ينص على هل يوجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام الامتحان الالكتروني في الخدمة المدنية ودوره في تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين؟

من أجل الاجابة على السؤال السابق تم فحص الفرضية الفرعية الثالثة: "لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام الامتحان الالكتروني في الخدمة المدنية ودوره في تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين"

تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين مستوى تقييم نظام الامتحان الالكتروني في الخدمة المدنية وبين تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (16.4): نتائج اختبار الارتباط بيرسون (**Pearson Correlation**) بين مستوى تقييم نظام الامتحان الالكتروني في الخدمة المدنية وبين تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين.

تعزيز اهداف التنمية المستدامة	Pearson Correlation	
0.679**	معامل ارتباط بيرسون	بعد مستوى تقييم نظام الامتحان الالكتروني في الخدمة المدنية
0.000	مستوى المعنوية	
357	عدد أفراد العينة	

**Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

تم حساب معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين بعد مستوى تقييم نظام الامتحان الالكتروني في الخدمة المدنية وبين تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين، ويظهر الجدول رقم (16.4) أن قيمة معامل الارتباط لمحور نظام التقييمات تساوي (0.679^{**}) ومستوى المعنوية (0.000)، مما يؤكد على وجود علاقة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد مستوى تقييم نظام الامتحان

الالكتروني في الخدمة المدنية وبين تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين، وعليه تم رفض الفرضية الصفرية والأخذ بالفرضية البديلة القائلة "توجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد مستوى تقييم نظام المقابلات الشخصية في الخدمة المدنية في الخدمة المدنية وبين تعزيز اهداف التنمية المستدامة"، ويتفق ذلك مع دراسة أبو شنب (2020) حول وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين مستوى تقييم تطبيق منظومة التوظيف الالكترونية، ودورها في تعزيز مبادئ النزاهة والشفافية وتكافؤ الفرص.

- النتائج المتعلقة بالسؤال السادس من أسئلة الدراسة والذي ينص على هل يوجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام المقابلات الشخصية في الخدمة المدنية ودورها في تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين.

من أجل الاجابة على السؤال السابق تم فحص الفرضية الفرعية الرابعة: "لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام المقابلات الشخصية في الخدمة المدنية ودورها في تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين"

تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين مستوى تقييم نظام المقابلات الشخصية في الخدمة المدنية وبين تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (17.4): نتائج اختبار الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين مستوى تقييم نظام المقابلات الشخصية في الخدمة المدنية وبين تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين.

تعزيز اهداف التنمية المستدامة	Pearson Correlation	
0.576**	معامل ارتباط بيرسون	بعد مستوى تقييم نظام المقابلات الشخصية في الخدمة المدنية
0.000	مستوى المعنوية	
357	عدد أفراد العينة	

**Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

تم حساب معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين بعد مستوى تقييم نظام المقابلات الشخصية في الخدمة المدنية وبين تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين، ويظهر الجدول رقم (17.4) أن قيمة معامل الارتباط لمحور نظام التقييمات تساوي (0.576^{**}) ومستوى المعنوية (0.000)، مما يؤكد على وجود علاقة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد مستوى تقييم نظام المقابلات الشخصية في الخدمة المدنية وبين تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين، وعليه تم رفض الفرضية الصفرية والأخذ بالفرضية البديلة القائلة "توجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة

($\alpha \leq 0.05$) بين بعد مستوى تقييم نظام المقابلات الشخصية في الخدمة المدنية في الخدمة المدنية وبين تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين"، ويتفق ذلك مع دراسة أبو شنب (2020) حول وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين مستوى تقييم تطبيق منظومة التوظيف الالكترونية، ودورها في تعزيز مبادئ النزاهة والشفافية وتكافؤ الفرص.

- النتائج المتعلقة بالسؤال السابع من أسئلة الدراسة والذي ينص على هل يوجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية وبعد المعرفة بأهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين.

من أجل الاجابة على السؤال السابق تم فحص الفرضية الرئيسية الثانية:- "لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية وبعد المعرفة بأهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين"

تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية وبين بعد المعرفة بأهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (18.4): نتائج اختبار الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية وبين بعد المعرفة بأهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين.

بعد المعرفة بأهداف التنمية المستدامة	Pearson Correlation	
0.549**	معامل ارتباط بيرسون	بعد مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية
0.000	مستوى المعنوية	
357	عدد أفراد العينة	

**Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

تم حساب معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية وبين بعد المعرفة بأهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين، ويظهر الجدول رقم (18.4) أن قيمة معامل الارتباط لمحور نظام التعيينات تساوي (0.549^{**}) ومستوى المعنوية (0.000)، مما يؤكد على وجود علاقة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية وبين بعد المعرفة بأهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين، وعليه تم رفض الفرضية الصفرية والأخذ بالفرضية البديلة القائلة "توجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية وبين بعد المعرفة بأهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين"، ويتفق ذلك مع دراسة أبو شنب (2020) حول وجود علاقة معنوية بين مستوى تقييم تطبيق منظومة التوظيف الالكترونية، ودورها في تعزيز أهداف التنمية المستدامة.

- النتائج المتعلقة بالسؤال الثامن من أسئلة الدراسة والذي ينص على هل يوجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية وبعد الالتزام بتحقيق اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين.

من أجل الاجابة على السؤال السابق تم فحص الفرضية الرئيسية الثالثة:- "لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية وبعد الالتزام بتحقيق اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين"

تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية وبين بعد الالتزام بتحقيق اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (19.4): نتائج اختبار الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية وبين بعد الالتزام بتحقيق اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين.

بعد الالتزام بتحقيق اهداف التنمية المستدامة	Pearson Correlation	
0.606**	معامل ارتباط بيرسون	بعد مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية
0.000	مستوى المعنوية	
357	عدد أفراد العينة	

**Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

تم حساب معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية وبين بعد الالتزام بأهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين، ويظهر الجدول رقم (19.4) أن قيمة معامل الارتباط لمحور نظام التعيينات تساوي (0.606^{**}) ومستوى المعنوية (0.000)، مما يؤكد على وجود علاقة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية وبين بعد الالتزام بأهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين، وعليه تم رفض الفرضية الصفرية والأخذ بالفرضية البديلة القائلة "توجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية وبين بعد الالتزام بأهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين"، ويتفق ذلك مع دراسة أبو شنب (2020) حول وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين مستوى تقييم تطبيق منظومة التوظيف الالكترونية، ودورها في تعزيز أهداف التنمية المستدامة.

-النتائج المتعلقة بالسؤال التاسع من أسئلة الدراسة والذي ينص على هل يوجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية وبعد النزاهة في دولة فلسطين.

من أجل الإجابة على السؤال السابق تم فحص الفرضية الرئيسية الرابعة:- "لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية وبعد النزاهة في دولة فلسطين"

تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية وبين بعد النزاهة في دولة فلسطين، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (20.4): نتائج اختبار الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية وبين بعد النزاهة في دولة فلسطين.

بعد النزاهة	Pearson Correlation	
0.654**	معامل ارتباط بيرسون	بعد مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية
0.000	مستوى المعنوية	
357	عدد أفراد العينة	

**Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

حساب معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية وبين بعد النزاهة في دولة فلسطين، ويظهر الجدول رقم (20.4): أن قيمة معامل الارتباط لمحور نظام التعيينات تساوي (0.654^{**}) ومستوى المعنوية (0.000)، مما يؤكد على وجود علاقة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية وبين بعد النزاهة في دولة فلسطين، وعليه تم رفض الفرضية الصفرية والأخذ بالفرضية البديلة القائلة "توجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية وبين بعد النزاهة في دولة فلسطين"، ويتفق ذلك مع دراسة أبو شنب (2020) حول وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين مستوى تقييم تطبيق منظومة التوظيف الالكترونية، ودورها في تعزيز مبادئ النزاهة.

- النتائج المتعلقة بالسؤال العاشر من أسئلة الدراسة والذي ينص على هل يوجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية وبعد الشفافية في دولة فلسطين.

من أجل الإجابة على السؤال السابق تم فحص الفرضية الرئيسية الخامسة:- "لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية ومحور الشفافية في دولة فلسطين"

تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية وبين بعد الشفافية في دولة فلسطين، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (21.4): نتائج اختبار الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية وبين بعد الشفافية في دولة فلسطين.

بعد الشفافية	Pearson Correlation	
0.717**	معامل ارتباط بيرسون	بعد مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية
0.000	مستوى المعنوية	
357	عدد أفراد العينة	

**Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

حساب معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية وبين بعد الشفافية في دولة فلسطين، ويظهر الجدول رقم (21.4) أن قيمة معامل الارتباط لمحور نظام التعيينات تساوي (0.717^{**}) ومستوى المعنوية (0.000)، مما يؤكد على وجود علاقة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية وبين بعد الشفافية في دولة فلسطين، وعليه تم رفض الفرضية الصفرية والأخذ بالفرضية البديلة القائلة "توجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية وبين بعد الشفافية في دولة فلسطين"، ويتفق ذلك مع دراسة أبو شنب (2020) حول وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين مستوى تقييم تطبيق منظومة التوظيف الالكترونية، ودورها في تعزيز مبادئ الشفافية.

- النتائج المتعلقة بالسؤال الحادي عشر من أسئلة الدراسة والذي ينص على هل يوجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية وبعد تكافؤ الفرص في دولة فلسطين.

من أجل الإجابة على السؤال السابق تم فحص الفرضية الرئيسية السادسة:- "لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية ومحور تكافؤ الفرص في دولة فلسطين"

تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين مستوى تقييم نظام التقييمات في الخدمة المدنية وبين بعد تكافؤ الفرص في دولة فلسطين، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (22.4): نتائج اختبار الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين مستوى تقييم نظام التقييمات في الخدمة المدنية وبين بعد تكافؤ الفرص في دولة فلسطين.

بعد تكافؤ الفرص	Pearson Correlation	
0.640**	معامل ارتباط بيرسون	بعد مستوى تقييم نظام التقييمات في الخدمة المدنية
.000	مستوى المعنوية	
357	عدد أفراد العينة	

**Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

حساب معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين مستوى تقييم نظام التقييمات في الخدمة المدنية وبين بعد تكافؤ الفرص في دولة فلسطين، ويظهر الجدول رقم (22.4) أن قيمة معامل الارتباط لمحور نظام التقييمات تساوي (0.640**) ومستوى المعنوية (0.000)، مما يؤكد على وجود علاقة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام التقييمات في الخدمة المدنية وبين بعد تكافؤ الفرص في دولة فلسطين، وعليه تم رفض الفرضية الصفرية والأخذ بالفرضية البديلة القائلة "توجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام التقييمات في الخدمة المدنية وبين بعد تكافؤ الفرص في دولة فلسطين"، ويتفق ذلك مع دراسة أبو شنب (2020) حول وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين مستوى تقييم تطبيق منظومة التوظيف الالكترونية، ودورها في تعزيز مبادئ تكافؤ الفرص.

-النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني عشر من أسئلة الدراسة والذي ينص على هل هناك فروق معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في آراء الباحثين حول مستوى تقييم نظام التقييمات الحكومية في الخدمة المدنية ودورها في تعزيز تحقيق اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين تعزى لمتغيرات (الجنس، المستوى الوظيفي، المؤهل العلمي، مكان السكن، عدد سنوات الخبرة، نوع المؤسسة الحكومية)؟

من أجل الإجابة على سؤال الدراسة السابق تم فحص الفرضية الرئيسية السابعة وهي:-

لا توجد فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في آراء الباحثين حول مستوى تقييم نظام التقييمات الحكومية في الخدمة المدنية ودورها في تعزيز تحقيق اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين تعزى لمتغيرات (الجنس، المستوى الوظيفي، المؤهل العلمي، مكان السكن، عدد سنوات الخبرة، نوع المؤسسة الحكومية).

ولفحص الفرضية السابقة تم فحص الفرضيات الفرعية التالية:

- **فحص الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على أنه "لا يوجد فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية ودورها في تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين تعزى لمتغير الجنس".**

حيث أنه تم إجراء نتائج إختبار "T-Test" للعينات المستقلة لفحص مستوى دلالة الفروق بين متوسطات إجابات أفراد العينة فيما يتعلق في مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية ودورها في تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين حسب الجدول التالي:

جدول (23.4): نتائج إختبار "T-Test" لفحص مستوى دلالة الفروق بين متوسطات إجابات أفراد العينة فيما يتعلق في مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية ودورها في تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين وفقا لمتغير الجنس.

المحور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابية	الانحرافات المعيارية	قيمة t-Test	درجات الحرية	مستوى الدلالة الإحصائية
مستوى تقييم نظام التعيينات	ذكر	199	3.86	0.50	2.11	355	0.035*
	أنثى	158	3.75	0.51			
تعزيز اهداف التنمية المستدامة	ذكر	199	3.79	0.61	1.935	355	0.064
	أنثى	158	3.61	0.52			

تبين من الجدول (23.4) المتعلق بإختبار الفرضية الفرعية الأولى والتي تنص أنه "لا يوجد فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية ودورها في تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين تعزى لمتغير الجنس"، حيث تبين وجود فروق دالة احصائيا في محور مستوى تقييم نظام التعيينات حسب متغير الجنس.

تبين من الجدول (23.4) ان مستوى الدلالة لمحور مستوى تقييم نظام التعيينات قد بلغت (0.03^*) عند متغير الجنس، وهذه القيمة أقل من قيمة الدلالة الإحصائية المفترضة عند ($\alpha \leq 0.05$)، مما يؤكد رفض الفرضية الصفرية، وقد كانت الفروق لصالح فئة الذكور على فئة الاناث ذات المتوسط الحسابي الأعلى (3.86). ويتعارض لذلك مع دراسة الاسدي والطنبور (2023) حول عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية لتقنيات التوظيف على اداء العاملين تعزى لمتغير الجنس.

تبين من الجدول (23.4) ان مستوى الدلالة لمحور تعزيز اهداف التنمية المستدامة قد بلغت (0.06) عند متغير الجنس، وهذه القيمة أعلى من قيمة الدلالة الإحصائية المفترضة عند ($\alpha \leq 0.05$)، ويعزو

الباحث ذلك بسبب ان افراد عينة الدراسة من العاملين في قطاع الخدمة المدنية على اختلاف أجناسهم لديهم مستويات جيدة من الفهم والمعرفة تجاه دور منظومة التوظيف في تحقيق أهداف التنمية المستدامة من خلال تضمين أهداف التنمية المستدامة بمنظومة التوظيف والخطط الحكومية، والسعي لتوفير الوقت والجهد والتكلفة خلال استخدام هذه المنظومة واعتمادها على التكنولوجيا الحديثة، والالتزام بالقوانين والنظم في عملية لتوظيف للحد من الوساطة والمحسوبية، وتحقيق أعلى درجات الشفافية في التعامل مع المتقدمين للوظائف، وضمان المساواة في التعامل بين الجنسين، ويتفق ذلك مع دراسة السعدية والجبسية (2024) حول عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لمستوى تحقيق ابعاد التنمية المستدامة تعزى لمتغير الجنس.

- **فحص الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على انه "لا يوجد فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية ودورها في تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين تعزى لمتغير المستوى الوظيفي"**

لفحص هذه الفرضية الخاصة بمتغير المستوى الوظيفي، فقد تم إجراء إختبار تحليل التباين الأحادي (One way- ANOVA) لإختبار مستوى دلالة الفروق بين إستجابات أفراد عينة الدراسة، والجدول التالية توضح نتائج هذا الإختبار:

جدول (24.4): المتوسطات الحسابية لإستجابات أفراد العينة لفحص مستوى دلالة الفروق بين متوسطات إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بمستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية ودورها في تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين بحسب متغير المستوى الوظيفي.

المتوسطات الحسابية			المحاور الكلية
ادارة تنفيذية	ادارة وسطى	ادارة عليا	
3.7697	3.8130	3.8699	مستوى تقييم نظام التعيينات
3.5803	3.7289	3.9429	تعزيز اهداف التنمية المستدامة

أظهرت بيانات جدول (24.4) المتوسطات الحسابية الخاصة بواقع مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية ودورها في تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين حسب متغير المستوى الوظيفي، حيث يلاحظ من هذه القيم بأن معظم المتوسطات الحسابية درجاتها مرتفعة.

جدول (25.4): نتائج إختبارات تحليل التباين (ANOVA) في إستجابات أفراد العينة وفقاً لمتغير المستوى الوظيفي.

مستوى الدلالة الإحصائية	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المحاور
0.60	.497	.131	2	.263	بين المجموعات	مستوى تقييم نظام التعيينات
		.264	354	93.545	داخل المجموعات	
			356	93.807	المجموع	
*0.000	5.354	1.746	2	3.493	بين المجموعات	تعزيز اهداف التنمية المستدامة
		.326	354	115.469	داخل المجموعات	
			356	118.961	المجموع	

يلاحظ من خلال استعراض نتائج الجدول (25.4) المتعلق بإختبار الفرضية الفرعية الثانية والتي تنص انه لا يوجد فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية ودورها في تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين تعزى لمتغير المستوى الوظيفي، حيث تبين وجود فروق دالة إحصائياً في محور تعزيز اهداف التنمية المستدامة.

وتشير نتائج التحليل ان الدلالة الإحصائية لمحور مستوى تقييم نظام التعيينات في قطاع الخدمة المدنية قد بلغت (0.60)، عند متغير المستوى الوظيفي وهذه القيمة اعلى من قيمة الدلالة الإحصائية المفترضة عند ($\alpha \leq 0.05$)، مما يؤكد قبول الفرضية الصفرية. ويعزو الباحث ذلك بسبب ان افراد عينة الدراسة من العاملين في دوائر ادارة الموارد البشرية قطاع الخدمة المدنية على اختلاف مستوياتهم الوظيفية يؤكدون على فاعلية منظومة التوظيف الالكترونية في قطاع الخدمة المدنية، من خلال الاعلان عن الوظائف واستقبال طلبات التوظيف والتي تتم بطريقة الكترونية تمكن المتقدم من معرفة الوظائف المعلنة والتقديم اليها بسرعة وبأقل تكلفة، كما أن هذه المنظومة تدعم الاجراءات الخاصة بفرز الطلبات بشكل الكتروني وتسهل عمل لجان التوظيف، ومكنهم من انشاء امتحانات الكترونية تحد من تدخل العنصر البشري، وتخلق اعلى درجات النزاهة في التنافس على الوظائف العامة.

تبين من الجدول (25.4) ان مستوى الدلالة لمحور تعزيز اهداف التنمية المستدامة قد بلغت (0.000) عند متغير المستوى الوظيفي، وهذه القيمة اقل من قيمة الدلالة الإحصائية المفترضة عند ($\alpha \leq 0.05$)، ويعزو الباحث ذلك بسبب ان افراد عينة الدراسة من العاملين في قطاع الخدمة المدنية لديهم تباين في وجهات نظرهم واختبار (Scheffe) للمقارنات البعديه يوضح هذه التباينات.

والجدول رقم (26.4) يوضح نتائج اختبار (Scheffe) للمقارنات البعديه لدلالة الفروق بين متوسطات متغير المستويات الوظيفية تبعاً لمحور تعزيز اهداف التنمية المستدامة.

جدول (26.4): نتائج اختبار (Scheffe) للمقارنات البعديه لدلالة الفروق بين متوسطات متغير المستويات الوظيفية تبعاً لمحور تعزيز اهداف التنمية المستدامة.

متغير المستوى الوظيفي	ادارة عليا (3.94)	ادارة وسطى (3.72)	ادارة تنفيذية (3.58)
ادارة عليا (3.94)	--	*-0.21399	**0.36263
ادارة وسطى (3.72)	--	--	0.14863
ادارة تنفيذية (3.58)	--	--	--

يتضح من الجدول (25.4) وجود فروق في تقييم أفراد عينة الدراسة في الدرجة الكلية للدراسة تبعاً لمتغير المستويات الوظيفية، حيث تشير النتائج أن هذه الفروق كانت بين استجابات أفراد العينة ممن يعملون في الإدارة العليا، وبين العاملين في الإدارة الوسطى، والإدارة التنفيذية، وكانت الفروق لصالح العاملين في الإدارة العليا ذات المتوسط الحسابي الأعلى (3.94). ويتعارض ذلك مع دراسة العمري وخطايبه (2024) والتي اشارت الى عدم وجود فروق احصائية لتوظيف اهداف التنمية المستدامة تبعاً لمتغير الرتبة الاكاديمية.

- **فحص الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على انه "لا يوجد فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية ودورها في تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين تعزى لمتغير المؤهل العلمي"**

لفحص هذه الفرضية الخاصة بمتغير المؤهل العلمي، فقد تم إجراء إختبار تحليل التباين الأحادي (One way- ANOVA) لإختبار مستوى دلالة الفروق بين إستجابات أفراد عينة الدراسة، والجدول التالي توضح نتائج هذا الإختبار:

جدول (27.4): المتوسطات الحسابية لإستجابات أفراد العينة لفحص مستوى دلالة الفروق بين متوسطات إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بمستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية ودورها في تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين بحسب متغير المؤهل العلمي.

المتوسطات الحسابية			المحاور الكلية
دراسات عليا	بكالوريوس	دبلوم	
3.7056	3.8623	3.8363	مستوى تقييم نظام التعيينات
3.7502	3.7383	3.7490	تعزيز اهداف التنمية المستدامة

أظهرت بيانات جدول (27.4) المتوسطات الحسابية الخاصة بواقع مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية ودورها في تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين بحسب متغير المؤهل العلمي، حيث يلاحظ من هذه القيم بأن معظم المتوسطات الحسابية درجاتها مرتفعة.

جدول (28.4): نتائج إختبارات تحليل التباين (ANOVA) في إستجابات أفراد العينة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة الإحصائية
مستوى تقييم نظام التعيينات	بين المجموعات	1.754	2	.877	3.373	*0.035
	داخل المجموعات	92.053	354	.260		
	المجموع	93.807	356			
تعزيز اهداف التنمية المستدامة	بين المجموعات	.011	2	.005	.016	0.98
	داخل المجموعات	118.950	354	.336		
	المجموع	118.961	356			

يلاحظ من خلال استعراض نتائج الجدول (28.4) المتعلق بإختبار الفرضية الفرعية الثالثة والتي تنص انه لا يوجد فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية ودورها في تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين تعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث تبين وجود فروق دالة إحصائياً في محور مستوى تقييم نظام التعيينات.

وتشير نتائج التحليل ان الدلالة الإحصائية لمحور مستوى تقييم نظام التعيينات في قطاع الخدمة المدنية قد بلغت ($*0.03$)، عند متغير المؤهل العلمي وهذه القيمة اقل من قيمة الدلالة الإحصائية المفترضة عند ($\alpha \leq 0.05$)، مما يؤكد رفض الفرضية الصفرية، ويعزو الباحث ذلك بسبب ان افراد عينة الدراسة من العاملين في قطاع الخدمة المدنية لديهم تباين في وجهات نظرهم حسب مؤهلاتهم العلمية واختبار (Scheffe) للمقارنات البعديه يوضح هذه التباينات.

والجدول رقم (29.4) يوضح نتائج اختبار (Scheffe) للمقارنات البعديه لدلالة الفروق بين متوسطات متغير المؤهل العلمي تبعاً لمحور مستوى تقييم نظام التعيينات.

متغير المؤهل العلمي	دبلوم (3.83)	بكالوريوس (3.86)	دراسات عليا (3.70)
دبلوم (3.83)	--	-0.02597	0.13068
بكالوريوس (3.86)	--	--	0.15665*
دراسات عليا (3.70)	--	--	--

يتضح من الجدول (29.4) وجود فروق في تقييم أفراد عينة الدراسة في الدرجة الكلية للدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، حيث تشير النتائج أن هذه الفروق كانت بين استجابات أفراد العينة من حملة البكالوريوس وبين حملة الدراسات العليا، وكانت الفروق لصالح حملة البكالوريوس ذات المتوسط الحسابي الأعلى (3.86).

تبين من الجدول (28.4) ان مستوى الدلالة لمحور تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين قد بلغت (0.98) عند متغير المؤهل العلمي، وهذه القيمة اعلى من قيمة الدلالة الإحصائية المفترضة عند ($\alpha \leq 0.05$)، ويعزو الباحث ذلك بسبب ان افراد عينة الدراسة من العاملين في قطاع الخدمة المدنية على اختلاف مؤهلاتهم العلمية لديهم مستويات جيدة من الوعي والمعرفة بأهمية تحقيق أهداف التنمية المستدامة من خلال تطبيق منظومة التوظيف في قطاع الخدمة المدنية، حيث أن هنالك العديد من البرامج التي تسعى من خلالها الدوائر الحكومية على تعريف الموظفين باهداف التنمية المستدامة وتدعم جهودهم نحو تحقيقها خلال أدائهم الوظيفي، كما ويتم الالتزام بالشروط الواردة ببطاقة الوصف الوظيفي في جميع مراحل التعيين داخل الدوائر الحكومية، كما وتضمن منظومة التوظيف تحقيق أعلى درجات الشفافية عبر الاعلان عن موعد الامتحانات والمقابلات والنتائج النهائية للتنافس على الوظائف، ويتم تحقيق تكافؤ الفرص بين الجنسين بالوظائف الحكومية بالدول، ويتعارض ذلك مع دراسة السعدية والحبسية (2024) والتي اشارت لوجود فروق بين ممارسة القيادة الادارية وتحقيق أبعاد التنمية المستدامة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

- **فحص الفرضية الفرعية الرابعة التي تنص على انه "لا يوجد فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية ودورها في تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين تعزى لمتغير مكان السكن".**

لفحص هذه الفرضية الخاصة بمتغير عدد مكان السكن، فقد تم إجراء إختبار تحليل التباين الأحادي (One way- ANOVA) لإختبار مستوى دلالة الفروق بين إستجابات أفراد عينة الدراسة، والجدول التالية توضح نتائج هذا الإختبار:

جدول (30.4): المتوسطات الحسابية لإستجابات أفراد العينة لفحص مستوى دلالة الفروق بين متوسطات إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بمستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية ودورها في تعزيز اهداف التنمية المستدامة بدولة فلسطين بحسب متغير مكان السكن.

المتوسطات الحسابية			المحاور الكلية
مخيم	قرية	مدينة	
3.6778	3.7941	3.8496	مستوى تقييم نظام التعيينات
3.6456	3.6922	3.7969	تعزيز اهداف التنمية المستدامة

أظهرت بيانات جدول (30.4) المتوسطات الحسابية الخاصة بواقع مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية ودورها في تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين حسب متغير مكان السكن، حيث يلاحظ من هذه القيم بأن معظم المتوسطات الحسابية درجاتها مرتفعة.

جدول(31.4): نتائج إختبارات تحليل التباين (ANOVA) في إستجابات أفراد العينة وفقاً لمتغير مكان السكن.

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة الإحصائية
مستوى تقييم نظام التعيينات	بين المجموعات	.622	2	.311	1.182	0.30
	داخل المجموعات	93.185	354	.263		
	المجموع	93.807	356			
تعزيز اهداف التنمية المستدامة	بين المجموعات	1.104	2	.552	1.658	0.19
	داخل المجموعات	117.858	354	.333		
	المجموع	.622	2	.311	1.182	

يلاحظ من خلال استعراض نتائج الجدول (31.4) المتعلق بإختبار الفرضية الفرعية الرابعة والتي تنص انه لا يوجد فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية ودورها في تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين تعزى لمتغير مكان السكن، حيث تبين عدم وجود فروق دالة إحصائياً في محوري الدراسة الرئيسيين.

وتشير نتائج التحليل ان الدلالة الإحصائية لمحور مستوى تقييم نظام التعيينات في قطاع الخدمة المدنية قد بلغت (0.30)، عند متغير مكان السكن وهذه القيمة اعلى من قيمة الدلالة الإحصائية المفترضة عند ($\alpha \leq 0.05$)، مما يؤكد قبول الفرضية الصفرية، ويعزو الباحث ذلك بسبب ان افراد عينة الدراسة من العاملين في دوائر ادارة الموارد البشرية في قطاع الخدمة المدنية على اختلاف أماكن سكنهم لديهم مستويات جيدة من الوعي والمعرفة تجاه فاعلية وأهمية منظومة التعيينات الحكومية الالكترونية وذلك من خلال قدرتها على استقبال العديد من الطلبات الالكترونية للباحثين عن عمل طول المدة المحددة للعلان بدون أي اشكاليات، كما أن المنظومة لا تسمح للمتقدم بالتقدم للوظيفة التي لا تنطبق عليه شروط اعلانها، كما أن عملية فرز الطلبات تتم بشكل الكتروني بحيث توفر الوقت والجهد، حيث ان المنظومة تظهر الوثائق الخاصة بالمتقدم بشكل واضح، ويشارك بعملية الفرز الالكتروني جميع أعضاء اللجنة، كما أن المنظومة تدعم تقديم الامتحانات الالكترونية لجميع وظائف الخدمة المدنية بشكل سهل وخالي من التعقيد، كما وتعتمد اللجان الخاصة بالمقابلات على معايير محددة وواضحة في عملية المفاضلة بين المتقدمين تستند بشكل اساسي على بطاقة الوصف الوظيفي.

تبين من الجدول (31.4) ان مستوى الدلالة لمحور تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين قد بلغت (0.19) عند متغير مكان السكن، وهذه القيمة اعلى من قيمة الدلالة الإحصائية المفترضة عند ($\alpha \leq 0.05$)، ويعزو الباحث ذلك بسبب ان افراد عينة الدراسة من العاملين في قطاع الخدمة المدنية على اختلاف أماكن سكنهم لديهم مستويات جيدة من الوعي والمعرفة بأهمية تحقيق أهداف

التنمية المستدامة من خلال تطبيق منظومة التوظيف في قطاع الخدمة المدنية، حيث أنها تعزز المساواة بين الذكور والاناث في التنافس على الوظائف الحكومية ولا يوجد تمييز في تقلد الوظائف بالاستناد على الافكار والمعتقدات السياسية، كما أنه يتم الاعلان عن المقابلات والامتحانات ونتائج المقابلات بشكل شفاف، ويمكن للمتقدم الاعتراض على اية اجراءات خاصة بعملية التوظيف اذا شعر ان هنالك أي ظلم وقع عليه، وبالتالي يتم الالتزام بالقوانين والانظمة والتليمات في جميع مراحل عملية التوظيف، حيث يتميز نظام التوظيف بالكفاءة والفاعلية ويستند بشكل اساسي على التكنولوجيا في جميع مراحل التعيين، حيث أن هنالك توافق بين أهداف قطاع الخدمة المدنية وأهداف التنمية المستدامة، ويتم تعريف وتثقيف الموظفين بهذه الاهداف بشكل دائم.

- **فحص الفرضية الفرعية الخامسة التي تنص على انه "لا يوجد فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية ودورها في تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين تعزى لمتغير سنوات الخبرة"**

لفحص هذه الفرضية الخاصة بمتغير عدد سنوات الخبرة، فقد تم إجراء إختبار تحليل التباين الأحادي (One way- ANOVA) لإختبار مستوى دلالة الفروق بين إستجابات أفراد عينة الدراسة، والجداول التالية توضح نتائج هذا الإختبار:

جدول (32.4): المتوسطات الحسابية لإستجابات أفراد العينة لفحص مستوى دلالة الفروق بين متوسطات إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بمستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية ودورها في تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين بحسب متغير سنوات الخبرة.

المحاور الكلية		متغير سنوات الخبرة
محور اهداف التنمية المستدامة	محور نظام التعيينات	
المتوسطات الحسابية		
3.5259	3.7595	أقل من 5 سنوات
3.7929	3.8463	من 5-أقل من 10سنوات
3.8432	3.9412	من 10-اقل من 15 سنة
3.7582	3.8108	من 15-اقل من 20 سنة
3.6742	3.7238	من 20 الى اقل من 25 سنة
3.7282	3.7622	من 25- اقل من 30 سنة
3.7206	3.8024	30سنة فأكثر

أظهرت بيانات جدول (32.4) المتوسطات الحسابية الخاصة بواقع مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية ودورها في تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين بحسب متغير سنوات الخبرة ، حيث يلاحظ من هذه القيم بأن معظم المتوسطات الحسابية درجاتها مرتفعة.

جدول (33.4): نتائج إختبارات تحليل التباين (ANOVA) في إستجابات أفراد العينة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة الإحصائية
مستوى تقييم نظام التعيينات	بين المجموعات	1.964	6	.327	1.247	0.28
	داخل المجموعات	91.843	350	.262		
	المجموع	93.807	356			
تعزيز اهداف التنمية المستدامة	بين المجموعات	2.375	6	.396	1.188	0.31
	داخل المجموعات	116.587	350	.333		
	المجموع	118.961	356			

يتبين من استعراض نتائج الجدول (33.4) المتعلق بإختبار الفرضية الفرعية الخامسة والتي تنص انه لا يوجد فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية ودورها في تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين تعزى لمتغير سنوات الخبرة، حيث تبين عدم وجود فروق دالة إحصائياً في محوري الدراسة الرئيسيين.

وتشير نتائج التحليل ان الدلالة الإحصائية لمحور مستوى تقييم نظام التعيينات في قطاع الخدمة المدنية قد بلغت (0.28)، عند متغير سنوات الخبرة وهذه القيمة اعلى من قيمة الدلالة الإحصائية المفترضة عند ($\alpha \leq 0.05$)، مما يؤكد قبول الفرضية الصفرية، ويعزو الباحث ذلك بسبب ان افراد عينة الدراسة من العاملين في قطاع الخدمة المدنية على اختلاف سنوات خبرتهم لديهم مستويات جيدة من الوعي والمعرفة تجاه فاعلية وأهمية منظومة التعيينات الحكومية الالكترونية وذلك من خلال الاعلان عن الوظائف واستقبال الطلبات وفرزها، وتقديم الامتحان الالكتروني، واجراء المقابلات الشفهية، حيث أن جميع هذه المراحل تستند بشكل اساسي على التكنولوجيا الحديثة، وتحد من تدخل العنصر البشري الامر الذي يوفر الوقت والجهد، ويعزز الثقة بهذه المنظومة لدى المواطن الفلسطيني.

تبين من الجدول (33.4) ان مستوى الدلالة لمحور تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين قد بلغت (0.31) عند متغير سنوات الخبرة، وهذه القيمة اعلى من قيمة الدلالة الإحصائية المفترضة عند ($\alpha \leq 0.05$)، ويعزو الباحث ذلك بسبب ان افراد عينة الدراسة من العاملين في قطاع الخدمة المدنية على اختلاف سنوات خبرتهم لديهم مستويات جيدة من الوعي والمعرفة بأهمية تحقيق أهداف التنمية المستدامة من خلال تطبيق منظومة التوظيف في قطاع الخدمة المدنية، حيث أنها المعرفة باهداف التنمية المستدامة وتدعم تحقيقها من خلال توفر النزاهة والشفافية وتكافؤ الفرص في تقلد الوظائف العامة، ويتعارض ذلك مع دراسة السعدية والحسبية (2024) والتي اشارت لوجود فروق بين ممارسة القيادة الادارية وتحقيق أبعاد التنمية المستدامة تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

- **فحص الفرضية الفرعية السادسة التي تنص على أنه "لا يوجد فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية ودورها في تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين تعزى لمتغير نوع الدائرة الحكومية"**

حيث أنه تم إجراء نتائج إختبار "T-Test" للعينات المستقلة لفحص مستوى دلالة الفروق بين متوسطات إجابات أفراد العينة فيما يتعلق في مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية ودورها في تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين حسب الجدول التالي:

جدول (34.4): نتائج إختبار "T-Test" لفحص مستوى دلالة الفروق بين متوسطات إجابات أفراد العينة فيما يتعلق في مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية ودورها في تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين وفقا لمتغير نوع الدائرة الحكومية.

المحور	نوع الدائرة الحكومية	العدد	المتوسط الحسابية	الانحرافات المعيارية	قيمة t-Test	درجات الحرية	مستوى الدلالة الإحصائية
مستوى تقييم نظام التعيينات	وزارية	172	3.7145	.51075	-3.668	355	*0.000
	غير وزارية	185	3.9105	.49877			
تعزيز اهداف التنمية المستدامة	وزارية	172	3.5718	.55070	-5.599	355	*0.000
	غير وزارية	185	3.9009	.55877			

تبين من الجدول (34.4) نتائج إختبار المتعلق بإختبار الفرضية الفرعية السادسة والتي تنص أنه لا يوجد فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية ودورها في تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين تعزى لمتغير نوع الدائرة الحكومية، حيث تبين وجود فروق دالة احصائيا في محوري الدراسة الرئيسيين حسب متغير نوع الدائرة الحكومية.

تبين من الجدول (34.4) ان مستوى الدلالة لمحور مستوى تقييم نظام التعيينات قد بلغت ($*0.03$) عند متغير نوع الدائرة الحكومية، وهذه القيمة أقل من قيمة الدلالة الإحصائية المفترضة عند ($\alpha \leq 0.05$)، مما يؤكد رفض الفرضية الصفرية، وقد كانت الفروق لصالح المؤسسات غير الوزارية ذات المتوسط الحسابي الأعلى (3.91).

تبين من الجدول (34.4) ان مستوى الدلالة لمحور تعزيز اهداف التنمية المستدامة قد بلغت (0.000) عند متغير نوع الدائرة الحكومية، وهذه القيمة اقل من قيمة الدلالة الإحصائية المفترضة عند ($\alpha \leq 0.05$)، مما يؤكد رفض الفرضية الصفرية، وقد كانت الفروق لصالح المؤسسات غير الوزارية ذات المتوسط الحسابي الأعلى (3.90).

الفصل الخامس

النتائج والاستنتاجات والتوصيات

1.5. النتائج

1. تبين ان الدرجة الكلية لواقع نظام التعيينات الحكومية المدنية من وجهة نظر العاملين في دوائر إدارة الموارد البشرية قطاع الخدمة المدنية كانت كبيرة، بمتوسط حسابي كلي (3.81).
2. تبين ان الدرجة الكلية لواقع تطبيق أهداف التنمية المستدامة في قطاع الخدمة المدنية الفلسطيني من وجهة نظر العاملين في دوائر الموارد البشرية كانت كبيرة، بمتوسط حسابي كلي (3.74).
3. بلغ المتوسط العام لبعد الاعلان عن الوظائف واستقبال طلبات التوظيف (4.16)، وبدرجة تقدير كبيرة.
4. بلغ المتوسط العام لبعد فرز الطلبات (3.73)، وبدرجة تقدير كبيرة.
5. بلغ المتوسط العام لبعد الامتحان الالكتروني (3.99)، وبدرجة تقدير كبيرة.
6. بلغ المتوسط العام لبعد المقابلات الشفوية (3.37)، وبدرجة تقدير متوسطة.
7. بلغ المتوسط العام لبعد المعرفة بأهداف التنمية المستدامة (3.50)، وبدرجة تقدير كبيرة.
8. بلغ المتوسط العام لبعد الالتزام بتطبيق أهداف التنمية المستدامة (3.83)، وبدرجة تقدير كبيرة.
9. بلغ المتوسط العام لبعد النزاهة (3.68)، وبدرجة تقدير كبيرة.
10. بلغ المتوسط العام لبعد الشفافية (3.88)، وبدرجة تقدير كبيرة.
11. بلغ المتوسط العام لبعد تكافؤ الفرص (3.79)، وبدرجة تقدير كبيرة.
12. تبين وجود علاقة معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم نظام التعيينات الحكومية في الخدمة المدنية وبين تعزيز تحقيق اهداف التنمية المستدامة.
13. تبين عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية ودورها في تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين تعزى لمتغير الجنس تبعاً لمحور تعزيز اهداف التنمية المستدامة، كذلك في متغير المستوى الوظيفي تبعاً لمحور تقييم نظام التعيينات، كذلك في متغير المؤهل العلمي تبعاً لمحور

تعزيز أهداف التنمية المستدامة، وتبين عدم وجود فروق في متغير مكان السكن وسنوات الخبرة تبعاً لمحوري الدراسة،

14. تبين وجود فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية ودورها في تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين تعزى لمتغير الجنس تبعاً لمحور تقييم نظام التعيينات وكانت الفروق لصالح الذكور، ووجود فروق في متغير المستوى الوظيفي تبعاً لمحور تعزيز أهداف التنمية المستدامة، وكانت الفروق لصالح العاملين في الادارة العليا، ووجود فروق في متغير المؤهل العلمي تبعاً لمحور تقييم نظام التعيينات، وكانت الفروق لصالح حملة درجة البكالوريوس، وتبين وجود فروق تبعاً لمتغير نوع الدائرة الحكومية في بعدي الدراسة.

2.5 الاستنتاجات

1. هنالك أهمية ودور فاعل لمنظومة التعيينات الحكومية المدنية المطبقة في ديوان الموظفين العام، من خلال ابعادها الملتزمة بقانون الخدمة المدنية، في تعزيز أسس النزاهة والشفافية وتكافؤ الفرص في نقلد الوظائف العامة في قطاع الخدمة المدنية.
2. تسهم منظومة التوظيف الالكترونية المطبقة في قطاع الخدمة المدنية على تعزيز أهداف التنمية المستدامة وضمان تحقيق النزاهة والشفافية وتكافؤ الفرص في عملية التوظيف، حيث سعى ديوان الموظفين العام لجعل سياساته والقوانين المنظمة للخدمة المدنية متوافقة مع المعايير الدولية فيما يختص عمليات ادارة الموارد البشرية والتعيين والترقية، وتطبيق التكنولوجيا الحديثة في عملية التوظيف، ومأسسة عملية التوظيف وجعلها تلقى ثقة المواطن الفلسطيني.
3. هنالك دور هام لبعده الاعلان عن الوظائف واستقبال الطلبات ضمن منظومة التوظيف الالكتروني المستخدمة في ديوان الموظفين العام، حيث تشكل هذه المنظومة حلقة الوصل بين الخريجي والباحثين عن العمل وبين المؤسسات الحكومية، ويمكن من خلالها الاعلان عن الوظائف واستقبال طلبات التوظيف بدرجة عالية من الكفاءة والمهنية والشفافية وتكافؤ الفرص، وبأقل درجة من التدخل البشري، وبالتالي جعل عملية التوظيف موثوقة ودقيقة.
4. هنالك دور وأهمية كبيرة لبعده الفرز الالكتروني ضمن منظومة التعيينات الحكومية التي يديرها ديوان الموظفين العام، حيث ساعدت هذه المنظومة في تسريع عملية التوظيف ودعم اللجان العاملة المشكلة للوظائف، الامر الذي عمل على تحقيق درجة عالية من الشفافية والمصادقية في عملية التوظيف، كما عززت المنظومة الموضوعية والنزاهة من خلال توفر معايير موحدة لتقييم طلبات التوظيف الخاصة بالوظائف الحكومية المعلن عنها، وتوفير الوقت والجهد في جميع الاجراءات الخاصة بالمنظومة.
5. يوجد أهمية كبيرة لمنظومة الامتحانات الالكترونية في نظام التعيينات الحكومية المدنية، من خلال توفيرها اعلى درجات الشفافية والسرعة والدقة في اشغال الوظائف العامة، والحد من التدخل البشري في معظم اجراءات الامتحان الالكتروني، وبالتالي زيادة ثقة المواطن بآليات التوظيف الحكومي.
6. هنالك أهمية كبيرة لبعده المقابلات الشفهية ضمن منظومة التوظيف الالكترونية في الخدمة المدنية، حيث ساهم في تعزيز معايير النزاهة والشفافية وتكافؤ الفرص في نقلد الوظائف العامة، من خلال قيام ديوان الموظفين العام بتشكيل لجان المقابلة المتخصصة بالتوافق مع الدوائر الحكومية المعنية بالوظيفة، وتدريب أعضاء اللجان على الاجراءات الإدارية الخاصة بالمقابلات والمتوافقة مع قانون الخدمة المدنية، والعمل على اكسابهم المهارات والخبرات لوضع الاسئلة وقياس المهارات اللازمة لشغل الوظائف، للوصول الى الموظفين المؤهلين لشغل الوظائف الحكومية.

7. يوجد معرفة واهتمام كبير بأهداف التنمية المستدامة لدى العاملين في قطاع الخدمة المدنية في دولة فلسطين، حيث تسعى الحكومة الفلسطينية وضمن امكاناتها المتواضعة الى الحد من الفقر وتوفير التعليم وسبل الحياة الكريمة ضمن قدراتها المتوفرة، وتسعى جاهدة الى تحقيق المساواة بين الجنسين في تقلد الوظائف العامة، وإقرار القوانين والتشريعات لضمان تطبيق العدالة بين جميع أفراد المجتمع الفلسطيني، وذلك انسجاماً مع رؤية الحكومة الفلسطينية وأجندة السياسات الوطنية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

8. هنالك التزام كبير من قبل الدوائر الحكومية في قطاع الخدمة المدنية الفلسطيني بتحقيق أهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين، حيث التزمت الحكومة الفلسطينية من خلال استراتيجياتها الوطنية والقطاعية المختلفة وضمن امكاناتها المتاحة في تنفيذ أجندة التنمية المستدامة، وقامت بموائمة تشريعاتها وسياساتها مع الاتفاقيات الدولية، وسعت جاهدة لتحقيق الاصلاح المؤسسي في سبيل تحقيق تطلعات دولة فلسطين لتحقيق التنمية المستدامة في الادارة العامة والخدمة المدنية، واهتمت المؤسسات الحكومية بتطوير الموارد البشرية في سبيل الارتقاء بالاداء المؤسسي للدوائر الحكومية، وتحسين الخدمات المقدمة للمواطن الفلسطيني.

9. تهتم المؤسسات الحكومية بدولة فلسطين بدرجة كبيرة في تحقيق النزاهة ضمن أبعاد التنمية المستدامة في دولة فلسطين، حيث تسعى الحكومة الفلسطينية بتبني المعايير الاخلاقية والتزام بالقوانين والانظمة وتنفيذ السياسات بالشكل السليم لتحقيق الاهداف المؤسسية بكفاءة وفاعلية وضمان استدامتها، كما ويسعى ديوان الموظفين العام من خلال النظام الالكتروني للتوظيف الى تعزيز النزاهة وزيادة ثقة المواطن الفلسطيني بالاجراءات الخاصة بعملية التوظيف في قطاع الخدمة المدنية الحكومية.

10. هنالك دور لمنظومة التوظيف الالكتروني في تعزيز الشفافية خلال عملية التوظيف، من خلال الاعلان عن الوظائف واتاحة الاطلاع عليها من جميع الباحثين عن فرص العمل، وتحديد معايير التقدم للوظائف الحكومية المتنوعة، وتحديد الاجراءات الخاصة خلال عملية فرز الطلبات وتحديد موعد الامتحانات والمقابلات، الامر الذي يعزز من ثقة المواطنين بمنظومة التوظيف الالكتروني، وبالتالي تعزيز قدرة الديوان على اداء مهامه بكفاءة وفاعلية.

11. هنالك أهمية كبيرة لبعد تكافؤ الفرص ضمن منظومة التوظيف الالكترونية، حيث يتم توفير الشروط المتساوية بين الجميع في تقلد الوظائف العامة، حيث اكد القانون الاساسي الفلسطيني وقانون الخدمة المدنية وقانون العمل الفلسطيني على هذا الحق من خلال التأكيد على حق الجميع بالعمل وضمان تكافؤ الفرص للجميع دون تمييز، واتاحة الفرصة أمام الجميع للمنافسة على الوظائف العامة.

3.5 التوصيات

تأسيساً على النتائج والاستنتاجات التي توصل إليها الباحث، ومن أجل أن تؤدي هذه الدراسة دورها وتتنجز أهدافها على خير وجه، لا بد من تقديم بعض التوصيات وهي كما يلي:

1.3.2. توصيات لصانعي القرار في ديوان الموظفين العام

1. الاستمرار في تطوير منظومة التوظيف الالكتروني المعتمدة في ديوان الموظفين العام، والاستفادة من التجارب الدولية في هذا المجال.
2. العمل على نشر معايير الاختيار والمفاضلة بين المرشحين للوظائف، خلال مرحلة طرح الإعلان عن الوظائف.
3. اعتماد الية للفرز الالكتروني تقوم على فرز طلب المتقدم لمرة واحدة لكل الوظائف المتقدم لها.
4. وضع نظام لعمل اللجان عن بعد دون الاجتماع بمكان واحد بالأخص مع صعوبة اجتماع أعضاء اللجنة.
5. التحول من النظام الورقي الى نظام الكتروني في عمل كشوف العلامات ومحاضر لجان التوظيف.
6. اعلان نتائج المسابقات (المقابلات) بشكل أكثر شفافية عبر الموقع الالكتروني لديوان الموظفين العام.
7. ارسال اشعارات للمتقدمين للوظائف بالمراحل التي وصلت اليها إجراءات التسابق الكترونياً دون الحاجة لاتصالهم الدائم بديوان الموظفين العام.
8. عمل نظام مكتوب مفصل للتعيينات وتعميمه على كل المعنيين في دوائر الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية.
9. العمل على تدريب أعضاء لجان التوظيف وتطوير مهاراتهم بشكل دائم، واكسابهم مهارات وضع الاسئلة والمقابلات وقياس الكفاءات والمهارات والخبرات، وتقديم الحوافز المناسبة لهم.
10. وضع جدول زمني ملزم للإعلان عن الوظائف ولكافة الإجراءات وصولاً لصدور قرار التعيين.
11. تطوير وتحديث بنك الأسئلة وضمان الغاء الأسئلة التي يتبين ان فيها إشكاليات من واقع إجابات المتقدمين.
12. زيادة نسبة مشاركة ذوي الاحتياجات الخاصة في عضوية لجان التوظيف.
13. العمل على دمج النماذج المطلوبة من الموظف عند التعيين وتحويلها لنماذج الكترونية.
14. ربط نظام فرز الطلبات مع الجهات ذات العلاقة مثل التعليم العالي ونقابة الأطباء ونقابة المهندسين.

15. تطوير نظام الامتحانات الالكترونية ليدعم ذوي الإعاقة في سبيل تعزيز تكافؤ الفرص.
16. عقد الامتحانات الالكترونية في مختلف المحافظات وليس فقط في محافظة رام الله والبيرة، وبما يسهم في تعزيز تكافؤ الفرص لجميع المتقدمين لشغل الوظائف العامة.

2.3.5. توصيات لصانعي القرار في المؤسسات الحكومية الأخرى

1. ربط عمل الدوائر الحكومية في قطاع الخدمة المدنية بشكل مباشر بأهداف التنمية المستدامة، وزيادة معرفة العاملين في إدارة الموارد البشرية بأهداف التنمية المستدامة خصوصا موظفي الفئة الوسطى والفئة التنفيذية.
2. تعزيز نفاذية القوانين والتسريعات التي تضمن تحقيق النزاهة والشفافية وتكافؤ الفرص في عملية التعيين والترقية.
3. الاعتماد على أسلوب الإعلانات الموجهة لضمان الوصول الى أكبر عدد من الجهة المستهدفة في الإعلان.
4. الاعتماد على الوثائق المقدمة من المتقدم في طلب التوظيف وعدم تكرار طلب نفس الوثائق عند التعيين مرة أخرى.
5. تقييم جودة عملية الاختيار من خلال ربطها بتقييمات الموظفين الجدد.

4.5 المقترحات البحثية

1. إجراء دراسة حول معوقات تطبيق نظام التوظيف الالكتروني في قطاع الخدمة المدنية.
2. إجراء دراسة حول تقييم كفاءة منظومة التوظيف الالكترونية في إشغال الوظائف الحكومية.
3. إجراء دراسة حول دور المقابلات الشفهية في اختيار الموارد البشرية المؤهلة لشغل الوظائف الحكومية.
4. إجراء دراسة حول فاعلية نظام الامتحانات الالكترونية في قياس الكفايات الخاصة بالمرشحين للوظائف الحكومية.

المصادر والمراجع

- المراجع العربية

- أبو شنب، جمال. (2020): تقييم تطبيق منظومة التوظيف الالكترونية ودورها في تعزيز مبادئ النزاهة والشفافية وتكافؤ الفرص في إشغال الوظائف الحكومية في دولة فلسطين،(رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة القدس، فلسطين.
- أبو كريم، أحمد. (2016): الشفافية والقيادة في الإدارة، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.
- احمد، أشرف وبحر، يوسف.(2018): متطلبات تطبيق الاستقطاب الالكتروني ومدى الاستفادة منه في الوزارات الحكومية في غزة، الجامعة الاسلامية،(رسالة ماجستير غير منشورة)، غزة.
- الاسدي، محمد والطنبور، رامن. (2023): أثر تقنيات التوظيف على أداء العاملين: دراسة تطبيقية على العاملين في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة البصرة - العراق. مجلة ربحان للنشر العلمي: (36).
- إسنيّة، محمد. (2017): تقييم ممارسات ادارة الموارد البشرية في الجامعات الفلسطينية وطرق تطويرها، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الخليل، فلسطين.
- امان(2011): تقرير النزاهة والشفافية في إجراءات تعيين المناصب العليا في السلطة الوطنية الفلسطينية.
- بدر، مها وأبو جمعة، محمود.(2022): أثر الذكاء الاصطناعي في فاعلية الاختيار والتعيين الإلكتروني في شركات التوظيف الأردنية. مجلة جامعة عمان العربية للبحوث، سلسلة البحوث الإدارية: 27(2).
- بدير، أحمد. (2021): واقع مشاريع العون القانوني الممولة عبر برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ودورها في تحقيق التنمية المستدامة بالمحافظات الجنوبية الفلسطينية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة القدس، فلسطين.
- البشير، سعيد.(2019): فحص واقع المعالجة الالكترونية لعملية التوظيف في الجزائر: دراسة حالة التوظيف الالكتروني بوزارة الاتصال. المجلة الجزائرية للعلوم الإدارية: (3).
- بلعيفة، عبد العالي.(2016): الاليات القانونية لتحقيق المساواة في التوظيف في المؤسسة العمومية الجزائرية. مجلة العلوم الاجتماعية: الجزائر، (52).
- بن عنتر، عبد الرحمن.(2010): إدارة الموارد البشرية: المفاهيم والأسس، الابعاد الاستراتيجية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الاردن.

- ثوامرية، ريم. (2015): أثر الاستثمار الأجنبي المباشر على التنمية المستدامة في الجزائر دراسة قياسية للفترة 2000-2015، كلية العلوم الاقتصادية، (أطروحة دكتوراة غير منشورة)، جامعة قالمة، الجزائر.
- الجمل، هشام. (2022). الشمول المالي وتحقيق أهداف التنمية المستدامة. مجلة كلية الشريعة والقانون بطنطا: 3(27).
- الجنيدى، هدى. (2007): أثر بيئة العمل على العمل الإداري، الجهاز المركزي للبحوث، مصر.
- حامد، سهير. (2007): إشكالية التنمية في الوطن العربي، دار الشروق للنشر والتوزيع، رام الله، فلسطين.
- حداد، تمارا وعبيد، شاهر. (2021): أثر تطبيق قواعد الحكم الرشيد في مؤشرات التنمية المستدامة في بلديات الضفة الغربية: محافظة رام الله والبيرة انموذجاً. مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية: 6(16).
- حسن، أسماء (2019): مجانية التعليم الجامعي وعلاقتها في تكافؤ الفرص التعليمية في ضوء التحديات الراهنة وأزمة التحول. المجلة التربوية: 59.
- الحسن، عبد الرحمن. (2011): التنمية المستدامة ومتطلبات تحقيقها، ملتقى استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر.
- حسنين، احمد. (2020): التدريب الاستراتيجي ودوره في تحقيق التنمية المستدامة للموارد البشرية، مجموعة اليازوري للنشر والتوزيع، عمان.
- خاطر، شريفة. (2022): أسلوب المسابقة والامتحان للتعين في الوظيفة العامة: دراسة مقارنة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، قطر.
- الخريبي، فوزية. (2016): دور الاعلام في دعم خطط التنمية المستدامة، الاردن، المؤتمر الدولي للإعلام وقضايا التنمية المستدامة (2016)، 21-23 مارس.
- الخلايلة، محمد. (2015): القانون الإداري، دار الثقافة للتوزيع والنشر، عمان.
- دبوش، عبد القادر وبيري، نورة. (2023): دور الشمول المالي في تحقيق اهداف التنمية المستدامة: دراسة قياسية للفترة 2011-2021. مجلة اقتصاد المال والاعمال: 8(1).
- دقة، محمد وشروف، فادي وزيد، احمد. (2022): أثر ممارسات التخطيط الاستراتيجي على التنمية المستدامة للمدن الصناعية من خلال الميزة التنافسية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة فلسطين التقنية، فلسطين.
- ديوان الموظفين العام. برشور نظام الامتحانات الالكترونية، دولة فلسطين.
- ديوان الموظفين العام، برشور نظام التوظيف الالكتروني، دولة فلسطين.
- ديوان الموظفين. (2021-2023). الخطة الاستراتيجية القطاعية للخدمة المدنية، فلسطين.

- الرجبي، نفين.(2021): التمويل الأجنبي للمؤسسات الأهلية الفلسطينية العاملة في جنوب الضفة الغربية وعلاقته بالتنمية المستدامة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة القدس، فلسطين.
- رحيم، رعد.(2022): أثر مبدأ تكافؤ الفرص في تولي المناصب الإدارية. مجلة العلوم القانونية والسياسية: 11(1).
- الركابي، حبيب والحجيمي، نجاح.(2024): استراتيجية الاستقطاب وأثرها في تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات: دراسة تطبيقية في مديرية التربية ذي قار. مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية: 16(1).
- زاوية، رشيدة.(2019): ابعاد التنمية المستدامة في الجزائر، مجلة دراسات اقتصادية: 30.
- الزبيدي، سحر.(2016): الشفافية الادارية ودورها في دعم الاصلاح الإداري دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في المصارف الحكومية في الديوانية. مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والإدارية: (24).
- زهران، إيمان.(2024): دور القيادة الجامعية في جامعة الفيوم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة على ضوء رؤية مصر للتعليم 2030. المجلة التربوية: 117.
- زويل، مهدي.(2003): ادارة الافراد، دار صفاء للنشر والتوزيع مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- زويلف، أنعام.(2003): ادارة الافراد، صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
- السعدون، خالد.(2022): أثر إستراتيجية الاستقطاب والتعيين على كفاءة أداء العاملين في المصرف العراقي للتجارة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الاسراء الخاصة، عمان، الاردن.
- السعدية، فاطمة والحبسية، رضية.(2024): العلاقة بين ممارسة مديري المدارس للقيادة المستدامة وتحقيق أبعاد التنمية المستدامة في مدارس محافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية: (36).
- سيد ، أحمد.(2004): ادارة الموارد البشرية، دار النهضة العربية للطبع والنشر والتوزيع، مصر.
- السيد، غادة وعمار، احمد ونديم، ايهاب ومعروف، شيرين.(2020): دور رأس المال البشري في تحقيق اهداف التنمية المستدامة. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة: 4.
- الشاطري، باسل.(2021): تقييم مستوى تطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية على اداء وظائف ادارة الموارد البشرية بالجامعات السعودية. المجلة العلمية للبحوث التجارية: 6(2).
- صالح، محمد.(2004): إدارة الموارد البشرية عرض وتحليل، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن.

- طالب، توفيق.(2021): الادارة الالكترونية للموارد البشرية وتأثيرها على الاداء الوظيفي: دراسة حالة مؤسسة بناء الهياكل المعدنية المصنعة بالجزائر. مجلة البحوث الاقتصادية والمالية: 5(1).
- الطائي، علي وحمد، علاء.(2010): أبعاد الحاكمية المحلية في العراق: دراسة ميدانية في المجلس المحلي لقضاء المحمودية. مجلة كلية بغداد الاقتصادية: 1 (25).
- عباس، سهيلة.(2006): إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي. الطبعة الثانية. دار وائل للنشر والتوزيع. عمان.
- عبد الحليم، علي.(2023): أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق الرضى الوظيفي: دراسة تحليلية لآراء عينة من رؤساء الاقسام العلمية في جامعة بغداد. مجلة الجامعة العراقية: 2(58).
- عبد الرحمن، بن عنتر.(2010): ادارة الموارد البشرية، دار اليازوري العملية للنشر، عمان.
- العبرية، ليلى والحضرمي، أحمد.(2022): ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها في أداء العاملين في وزارة البلديات الإقليمية وموارد المياه في سلطنة عمان. المجلة العربية للإدارة: 42(2).
- عرنوس، حنان.(2024): دور البحث التربوي في التنمية المستدامة: واقع التربية المستدامة في الوطن العربي والتصورات المستقبلية. مجلة الإدارة والقيادة الإسلامية: 9(1).
- علي، محمد وسليمان، نهى.(2023): أثر التوظيف على الأداء الوظيفي بالتطبيق على شركة اسمنت بربر. مجلة القزم للدراسات التطبيقية: 2(2).
- العمري، فاروق وخطيبة، عبد الله.(2024): درجة توظيف أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات العلمية بجامعة اليرموك لأهداف التنمية المستدامة "2030" في أثناء تدريسهم. المجلة التربوية الأردنية: 9(1).
- عواودة، دعاء.(2021): دور الاعلام التنموي في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة القدس، فلسطين.
- الفسفوس، نشأت.(2021): دور القدرات الديناميكية وممارسات اقتصاد الاكتفاء في تعزيز الاستدامة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة القدس، فلسطين.
- الفياض، مجيد.(2011): أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تحقيق النجاح الاستراتيجي، دراسة ميدانية في وزارة النقل،(رسالة دكتوراة غير منشورة)، جامعة بغداد، العراق.
- القانون الاساسي الفلسطيني المعدل لسنة (2005). فلسطين
- قانون الخدمة المدنية المعدل رقم 4 لسنة (2005)، فلسطين.
- قانون الخدمة المدنية رقم 4 لسنة (1998). فلسطين.
- قانون العمل الفلسطيني. (2000) فلسطين

- القحطاني، عايض.(2024): تأثير الابتكار المؤسسي في تحقيق التنمية المستدامة: دراسة تطبيقية على أرامكو السعودية. المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية: (30).
- قدوري، تغريد. (2017): مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة وأثره في حرية الموظف في التعبير عن رأيه. مجلة العلوم القانونية، (1)32، 295 - 333.
- القرار الرئاسي رقم (131) لسنة (1994)، فلسطين.
- قروف، جمال. (2022): أساس اختيار الموظفين العموميين بين الحضارات القديمة والتشريع الجزائري. مجلة الباحث للدراسات الاكاديمية، (1)9، 103-123.
- الماهر، أحمد.(2000): ادارة الموارد البشرية، منظور القرن الحادي والعشرين، القاهرة، مصر.
- ماهر، أحمد.(2003): إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.
- محمد، جابر.(2018): الكثافة السكانية والبعد البيئي للتنمية المستدامة في مصر. مجلة كلية التربية: 33.
- محمد، محمد وجاد، سيد والسولية، سامح.(2023): تحليل العلاقة بين نظام التوظيف الالكتروني والأداء الابتكاري للعاملين: دراسة ميدانية، (أطروحة دكتوراة غير منشورة)، جامعة قناة السويس، القاهرة.
- المرسي، جمال.(2003): الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية المدخل لتحقيق ميزة تنافسية لمنظمة القرن الحادي والعشرين، الدار الجامعية، مصر.
- مسعودي، محمد.(2019): العلاقة بين ابعاد التنمية المستدامة إطار تحليلي، ملتقى دولي الاتجاهات الحديثة للتجارة الدولية وتحديات التنمية المستدامة نحو رؤى مستقبلية واعدة للدول النامية، جامعة الشهيد حمة لخضر، الجزائر.
- مسيل، محمود.(2023): دور مؤسسات المجتمع المدني المصري في التنمية المستدامة: الجمعيات الاهلية نموذجا. مجلة دراسات تربوية ونفسية: (22).
- النجار، معين.(2016): واقع إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية في محافظات غزة وسبل تطويره،(رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الاقصى، غزة، فلسطين.
- الهروط، العنود.(2018): الاتجاهات نحو تطبيق الحوكمة الإلكترونية في الجامعات الخاصة الأردنية وأثرها في تميز الأداء الجامعي: دراسة ميدانية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- اليعقوبي، علي.(2011): واقع فاعلية أداء تخطيط الموارد البشرية في ظل التخطيط الاستراتيجي التربوي بسلطنة عمان، (رسالة ماجستير غير منشورة)، سلطنة عمان.

- Ananda, S. (2018): Micro Finance in Sustainable Development - A Descriptive Study on Indian Experience, Journal of Economics and Development Vol.13, No.3.
- Anthony, w. (1999). Human Recourse Management, Harcourt Brace and company, U.S.A.
- Aulich, C. (2011). Integrity Agencies as One Pillar of Integrity and Good Governance. Public Policy and Administration, Vol. 10, No. 1.
- Behnke, N., Jeroen, M. (2016). Integrity systems at work – theoretical and empirical foundations. Public Administration Quarterly, 30(3). pp 263-272.
- Chapman, D; &Goodley, A. (2017). E-Recruiting: Using Technology to Attract job Applicants. The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology Internet at Work, 15(2),211-230.
- Delorio, s (2022). Determinant factors of SDG Disclosure in the University context, administrative sciences journal,12(21).
- Dhamija, P, (2012). E-recruitment: a roadmap towards e-human resource management. Researchers World,3(3),33-47.
- Ettinger, E; Wilderom, C; &Ruel, H. (2021). Service-quality criteria of web recruiters: a content analysis. In 2021 42nd Hawaii international conference on System Sciences(pp> 1-10.
- Huberts. L (2014). The Integrity of Governance. Palgrave Macmillan, New York.
- Iyad, (2019). Good Governance for Sustainable development, University Library of Munich.
- James, R. (2016). Tertiary student attitudes to invigilated, online summative examinations, International Journal of Educational Technology, Vol. 13, No. 19.
- Kamali, Y. (2014). The study of the role of administrative decentralization on administrative integrity. The macro and strategic policies. 2.
- Kaur, P. (2015). E-recruitment: A conceptual study. International Journal of Applied Research; Vol. 1, No. 8.
- Klarin, T. (2018). The Concept of Sustainable Development: From its Beginning to the Contemporary Issues. Zagreb International Review of Economics and Business, 21(1).
- Lazarov, A (2022). Education for Sustainable Development in Romanian Higher Education Institutions within the SDGs Framework, International Journal of Environmental Research and PublicHealth,19
- Melville, N. (2010). Information systems innovation for environmental sustainability. MIS quarterly, 1-21.

- Mhlanga, D. (2021). Artificial Intelligence in the Industry 4.0, and Its Impact on Poverty, Innovation, Infrastructure Development, and the Sustainable Development Goals.
- Norman, M. (2010). The Impact of Positivity and Transparency on Trust in Leaders and their Perceived Effectiveness, Leadership Quarterly 21, University of Nebraska, United States, Elsevier.
- Pop, I. (2018). Sustainable development as a source of competitive advantage: An empirical research study in museums, UTMS Journal of Economics, University of Tourism and Management, Vol. 9, Iss. 1.
- Woon, C. (2019). Intention to Use E-Recruitment System Empirical Evidence from Journal of Business, Economics, and Management, 6(2).

- مراجع الانترنت

- ديوان الموظفين العام. (2024)، المهام التي تقوم بها الادارة العامة للتعيينات، تم التصفح بتاريخ 2024/3/14. مسترجع من
<https://www.gpc.pna.ps/diwan/arabic/administrative/assignmentsDept.jsp>.
- ديوان الموظفين العام. (2024)، هيكلية ديوان الموظفين العام، تم التصفح بتاريخ 2024/3/16. مسترجع من
<https://www.gpc.pna.ps/diwan/arabic/aboutUs/structure.jsp>.
- الامم المتحدة. (2024)، الاهداف العالمية، تم التصفح بتاريخ 2024/2/13. مسترجع من
<https://www.undp.org/ar/arab-states/%D8%A3%D9%87%D8%AF%D8%A7%D9%81-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%86%D9%85%D9%8A%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B3%D8%AA%D8%AF%D8%A7%D9%85%D8%A9>.
- الامم المتحدة. (2024)، اهداف التنمية المستدامة، تم التصفح بتاريخ 2024/12/10. مسترجع من
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/ar/>



ملحق 1: الاستبانة بصورتها النهائية

أخي الموظف...أختي الموظفة

تحية طيبة وبعد،،،

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان:

دور التعيينات الحكومية المدنية في تعزيز تحقيق أهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين

وذلك كمتطلب للحصول على درجة الماجستير في بناء المؤسسات والتنمية البشرية/ من جامعة القدس - فلسطين، وانطلاقاً من طبيعة عملكم في دوائر ادارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية المدنية، أنتم الأقدر على تزويد الباحث بالبيانات والمعلومات الدقيقة، ومن هذا المنطلق يرجى من حضرتكم تعبئة هذه الاستبانة بموضوعية ووفق قناعاتكم الشخصية والعملية، علماً بأن البيانات والمعلومات التي ستدلون بها سوف تستخدم لأغراض الدراسة والبحث العلمي فقط، وسيتم التعامل معها بسرية تامة.

شاكرين لكم جهودكم وحسن تعاونكم

الباحث: محمود أحمد قاسم

إشراف الدكتور: رضوان القصراري

تعليمات للمبحوثين:

- ✓ يرجى قراءة العناوين والشرح.
- ✓ يرجى وضع إشارة (X) أمام الخيار الأكثر ملاءمة لك حسب خبرتك في مجالات الدراسة.
- ✓ يرجى مراعاة الدقة في قراءة بنود الاستبانة.

القسم الأول: البيانات الأساسية

أخي الموظف/اختي الموظفة: يحتوى هذا القسم على البيانات الشخصية الخاصة بك، الرجاء وضع إشارة (X) في الخانة التي تناسبك:

1. الجنس:

- 1.1 ذكر 2.1 أنثى

2. المستوى الوظيفي:

- 1.2 إدارة عليا (مدير عام، وكيل مساعد، وكيل) 2.2 إدارة وسطى (مدير، رئيس قسم، رئيس شعبة) 3.2 إدارة تنفيذية (وظيفة غير إشرافية)

3. المؤهل العلمي:

- 1.3 ثانوية عامة فأقل 2.3 دبلوم 3.3 بكالوريوس 4.3 دراسات عليا

4. مكان السكن:

- 1.4 مخيم 2.4 قرية 3.4 مدينة

5. سنوات العمل في الوظيفة:

الرجاء حدد:

6. الوزارة أو المؤسسة التي تعمل بها:

- 1.6 مؤسسة وزارية 2.6 مؤسسة غير وزارية

القسم الثاني: وفيما يأتي مجموعة من الفقرات التي تعبر عن (المحور الأول): المتضمن **تقييم إجراءات نظام التعيينات الحكومية المدنية**، وعليه يتمنى الباحث عليكم وضع إشارة (X) مقابل كل فقرة وتحت درجة موافقتك عليها.

رقم	الفقرات	درجة الموافقة			
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة
البعد الأول: الاعلان واستقبال الطلبات					
1.	يتم الاعلان عن كافة الوظائف الحكومية المدنية من خلال البوابة الالكترونية لديوان الموظفين العام.				
2.	يتم تصميم الاعلان بما يتلاءم مع بطاقات الوصف الوظيفي المعتمدة للوظيفة الشاغرة.				
3.	عملية الاعلان عن الوظائف من خلال البوابة الالكترونية توفر (الوقت والجهد).				
4.	يتم تصميم الاعلان بشكل ألي بالاعتماد على بطاقة الوصف الوظيفي.				
5.	تعتبر عملية تقديم الطلبات عبر البوابة الإلكترونية لديوان الموظفين العام (سهلة وغير معقدة).				
6.	يمكن للمتقدم التقدم بأكثر من طلب لأكثر من وظيفة تتلاءم مع (مؤهلاته وخبراته).				
7.	لا تسمح منظومة التوظيف الالكترونية للمتقدم التقدم لوظيفة لا تنطبق شروطها عليه.				
8.	يتم استقبال طلبات التوظيف من خلال البوابة الالكترونية لديوان الموظفين العام فقط.				
9.	استقبال الطلبات عبر البوابة الالكترونية متوفر طوال المدة المحددة للإعلان بدون مشاكل.				
البعد الثاني: فرز الطلبات					
10.	يتم فرز الطلبات بشكل الكتروني كامل (دون تدخل بشري).				
11.	يعاد فرز طلب المتقدم في كل مرة يتقدم فيها للوظائف.				

درجة الموافقة					الرقم	الفقرات
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
					12.	يتم اعداد المحاضر النهائية للفرز بشكل الكتروني كامل.
					13.	يتشارك جميع اعضاء اللجنة بعملية الفرز.
					14.	يوفر النظام الالكتروني (وثائق وبيانات المتقدم) بشكل واضح.
					15.	عملية فرز الطلبات من خلال البوابة الإلكترونية لديوان الموظفين العام توفر (الوقت والجهد).
البعد الثالث: الامتحانات الالكترونية						
					16.	الامتحانات الوظيفة لجميع الوظائف يتم التقدم لها بشكل الكتروني.
					17.	تتم عملية تصحيح الامتحانات الالكترونية بشكل آلي.
					18.	يعلم المتقدم بنتيجة الامتحان الالكتروني مباشرة بعد انتهاء الامتحان.
					19.	يزيد الامتحان الالكتروني (النزاهة والشفافية) في إعداد الامتحانات.
					20.	يمكن اجراء الامتحان الالكتروني في أكثر من مكان بشكل متزامن.
					21.	يدعم نظام الامتحان الالكتروني كافة انواع الاسئلة بما فيها الوسائط المتعددة (الصوت والفيديو).
					22.	عملية التقدم للامتحان الالكتروني تعتبر (سهلة وخالية من التعقيد)
					23.	تتناسب الاسئلة في الامتحان الالكتروني مع طبيعة الوظيفة المعلان عنها.
					24.	يتم تحديث الاسئلة في بنك الاسئلة باستمرار.
					25.	يتم اخراج الاسئلة المتكررة في أكثر من امتحان (الاسئلة المستهلكة) من بنك الأسئلة.
					26.	يتوفر بنك للأسئلة يغطي كافة الوظائف الحكومية باختلاف متطلباتها.
البعد الرابع: المقابلات الشفهية						
					27.	تعتمد لجان المقابلات معايير (محددة وواضحة) في عملية المفاضلة بين المتقدمين.
					28.	تعتمد لجان المقابلات عل بطاقة الوصف الوظيفي في تحديد معايير المفاضلة للوظيفة
					29.	يتوفر نظام الكتروني لإدخال واحتساب علامات اعضاء اللجان للمتقدمين.

درجة الموافقة	الفقرات				الترتيب
	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	
					30. يتم اعداد محاضر نماذج المقابلات بالاعتماد على نظام الالكتروني خاص.
					31. يتوفر تعليمات واضحة ومكتوبة لأعضاء اللجان حول الية اجراء المقابلات الشخصية.
					32. يمكن اجراء المقابلات عن بعد (بالنسبة للأعضاء او المتقدمين).
					33. يوجد الية (واضحة ومحددة) لاختيار اعضاء لجان التوظيف.

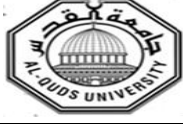
القسم الثالث: فيما يأتي مجموعة من الفقرات التي تعبر عن (المحور الثاني) المتضمن: التعرف على مدى المعرفة والالتزام بتحقيق أهداف التنمية المستدامة وتحقيقها من خلال تطبيق مبادئ النزاهة والشفافية وتكافؤ الفرص في التعيينات الحكومية، وعليه يتمنى الباحث عليكم وضع إشارة (X) مقابل كل فقرة وتحت درجة موافقتك عليها.

درجة الموافقة	الفقرات				الترتيب
	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	
البعد الأول: المعرفة بأهداف التنمية المستدامة					
					1. ملم بشكل كامل بأبعاد التنمية المستدامة الاجتماعية والاقتصادية والبيئية.
					2. لدي معرفة بأهداف التنمية المستدامة وارتباطها بنظام التعيينات الحكومية.
					3. مطلع بشكل تام على ما تم إنجازه وتحقيقه من اهداف التنمية المستدامة فيما يخص قطاع الخدمة المدنية.
					4. يتم تعريف الموظفين في قطاع الخدمة المدنية بأهداف التنمية المستدامة.
					5. يمتلك قطاع الخدمة المدنية الرؤى والمعرفة لتحقيق اهداف التنمية المستدامة.
البعد الثاني: الالتزام بتحقيق أهداف التنمية المستدامة					
					6. اسعى بشكل كبير الى تحقيق اهداف التنمية المستدامة المرتبطة بعملية الوظيفي.
					7. مؤمن قطعا بأهمية السعي لتحقيق اهداف التنمية المستدامة.

الرقم	الفقرات	درجة الموافقة				
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
8.	تتوافق الخطط الاستراتيجية لقطاع الخدمة المدنية مع رؤى واهداف التنمية المستدامة.					
9.	تتوافق اهداف قطاع الخدمة المدنية مع اهداف التنمية المستدامة.					
10.	يسهم نظام التوظيف المستخدم في توفير (الوقت والجهد والتكلفة).					
11.	يتميز نظام التوظيف الحكومي (بالكفاءة والفاعلية).					
12.	يتم الاعتماد على التكنولوجيا والذكاء الصناعي بشكل فعال في كافة مراحل التعيين.					
البعد الثالث: النزاهة						
13.	يتم الالتزام (بالقوانين والانظمة والتعليمات) في عملية التوظيف.					
14.	عملية التوظيف تخلو من (المحاباة والواسطة والمحسوبية).					
15.	يتم الالتزام بالشروط الواردة ببطاقة الوصف الوظيفي في كافة مراحل التعيين.					
16.	يراعى عدم وجود تضارب للمصالح عند تشكيل لجان الاختيار.					
17.	يمكن للمتقدم الاعتراض على اي من إجراءات التوظيف إذا شعر بالظلم.					
البعد الرابع: الشفافية						
18.	يتم ابلاغ المتقدمين بقبول او رفض طلباتهم بشكل الي.					
19.	معايير الاختيار والمفاضلة بين المتقدمين تكون منشورة للاطلاع للجميع.					
20.	يتم دراسة الاعتراضات المقدمة على اجراءات التوظيف بشفافية.					
21.	يتم الاعلان عن موعد المقابلات والامتحان بشكل واضح.					
22.	يتم اعلان النتائج النهائية لمسابقات التوظيف بشكل (شفاف وواضح).					
البعد الخامس: تكافؤ الفرص						
23.	يتم تخصيص النسبة المحددة في القانون (5%) من الوظائف لذوي الاحتياجات الخاصة.					
24.	يوجد مساواة بين الذكور والاناث في التنافس على الوظائف الحكومية.					
25.	يوجد مساواة بين الذكور والاناث في اختيار اعضاء لجان التوظيف.					

درجة الموافقة					الرقم	الفقرات
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
					26.	لا يوجد تمييز في تولي الوظائف العامة بناءً على مكان السكن.
					27.	لا يوجد تمييز في تولي الوظائف العامة بناءً على (الافكار والمعتقدات السياسية).

شاكراً لكم حسن تعاونكم



ملحق 2 : رسالة تحكيم الاستبانة.

حضرة الدكتور/ة المحترم /ة

تحية طيبة وبعد،،،

الموضوع: تحكيم استبانته لرسالة ماجستير

أتقدم لحضرتكم بأجمل التحيات وأتمنى لكم موفور الصحة والعافية، وأرجو من حضرتكم التكرم بتحكيم هذه الاستبانة التي سيتم إستخدامها كأداة بحث في دراستي الحالية وهي بعنوان:

دور التعيينات الحكومية المدنية في تعزيز تحقيق أهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين

إشراف: د. رضوان القصراري

وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التنمية المستدامة/ بناء المؤسسات وتنمية موارد بشرية من جامعة القدس.

محاور التحكيم:

مدى قياس الفقرات للموضوع المراد قياسه، ومدى ملائمة الفقرات من حيث الطول والقصر والوضوح والغموض، ومدى ملائمة الفقرات للفئة المستهدفة، ومدى انتماء الفقرة للبعد الذي تقيسه، ومن حيث احتمال الفقرة الواحدة لأكثر من معنى، ومن حيث سلامة اللغة المستخدمة في الفقرات، وإضافة أي فقرات ترونها مناسبة، الفقرات المقترحة حذفها.

وتفضلوا بقبول فائق الإحترام والتقدير،،،

الباحث: محمود قاسم



ملحق 3: قائمة بأسماء السادة المحكمين لاداة الدراسة

قائمة المحكمين:

الرقم	اسم المحكم	مكان العمل
.1	د. ثمين الهيجاوي	جامعة القدس
.2	د. شاهر العالول	جامعة القدس
.3	د. محمد حنيني	جامعة بيرزيت
.4	د. محمد أبو زايد	جامعة بيرزيت
.5	د. إسماعيل عريقات	جامعة بيرزيت
.6	أ. ميادة البدوي	جامعة بيرزيت
.7	أ. احمد الكيلاني	ديوان الموظفين العام
.8	أ. احمد أبو بكر	وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات

فهرس الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
115الاستبانة بصورتها النهائية.....	.1
122رسالة تحكيم الاستبانة.....	.2
123قائمة بأسماء السادة المحكمين لاداة الدراسة.....	.3

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
20	يوضح المقارنة بين الاستقطاب التقليدي والاستقطاب الالكتروني.....	1.2
54	توزيع أفراد العينة بحسب متغير الجنس.....	1.3
54	توزيع أفراد العينة بحسب متغير المستوى الوظيفي.....	2.3
55	توزيع أفراد العينة بحسب متغير المؤهل العلمي.....	3.3
55	توزيع أفراد العينة بحسب متغير مكان السكن.....	4.3
55	توزيع أفراد العينة بحسب متغير عدد سنوات الخبرة.....	5.3
56	توزيع أفراد العينة بحسب متغير نوع المؤسسة الحكومية.....	6.3
58	مصفوفة قيم معاملات الاستخراج لفقرات المحور الأول للدراسة المتعلق بنظام التعيينات الحكومية المدنية.....	7.3
58	مصفوفة قيم معاملات الاستخراج لفقرات للمحور الثاني للدراسة المتعلق بتحقيق اهداف التنمية المستدامة.....	8.3
59	معاملات الثبات كرونباخ ألفا.....	9.3
62	مفتاح التصحيح الخماسي.....	1.4
63	إجابات المبحوثين حول بعد الاعلان عن الوظائف واستقبال الطلبات كأحد أبعاد نظام التعيينات الحكومية المدنية.....	2.4
65	إجابات المبحوثين حول بعد فرز الطلبات كأحد أبعاد نظام التعيينات الحكومية المدنية.....	3.4
67	إجابات المبحوثين في بعد الامتحان الالكتروني كأحد أبعاد نظام التعيينات الحكومية المدنية.....	4.4
69	إجابات المبحوثين حول بعد المقابلات الشفوية كأحد أبعاد نظام التعيينات الحكومية المدنية.....	5.4
71	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التقدير الكلية لواقع نظام التعيينات الحكومية المدنية.....	6.4
72	إجابات المبحوثين حول بعد المعرفة كأحد أبعاد تطبيق أهداف التنمية المستدامة.....	7.4
74	إجابات المبحوثين حول بعد الالتزام كأحد أبعاد تطبيق أهداف التنمية	8.4

	المستدامة.....	
76	إجابات المبحوثين حول بعد النزاهة كأحد أبعاد تطبيق أهداف التنمية المستدامة.....	9.4
77	إجابات المبحوثين حول بعد الشفافية كأحد أبعاد تطبيق أهداف التنمية المستدامة.....	10.4
79	إجابات المبحوثين حول بعد تكافؤ الفرص كأحد أبعاد تطبيق أهداف التنمية المستدامة.....	11.4
80	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التقدير الكلية لواقع تطبيق أهداف التنمية المستدامة.....	12.4
81	نتائج اختبار الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية وبين تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين.....	13.4
82	نتائج اختبار الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين مستوى تقييم نظام الاعلان واستقبال الطلبات وبين تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين.....	14.4
83	نتائج اختبار الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين مستوى تقييم نظام فرز الطلبات وبين تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين...	15.4
84	نتائج اختبار الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين مستوى تقييم نظام الامتحان الالكتروني في الخدمة المدنية وبين تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين.....	16.4
85	نتائج اختبار الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين مستوى تقييم نظام المقابلات الشخصية في الخدمة المدنية وبين تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين.....	17.4
86	نتائج اختبار الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية وبين بعد المعرفة بأهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين.....	18.4
87	نتائج اختبار الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية وبين بعد الالتزام بتحقيق اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين.....	19.4

88	نتائج اختبار الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية وبين بعد النزاهة في دولة فلسطين.....	20.4
89	نتائج اختبار الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية وبين بعد الشفافية في دولة فلسطين.....	21.4
90	نتائج اختبار الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية وبين بعد تكافؤ الفرص في دولة فلسطين..	22.4
91	نتائج إختبار "T-Test" لفحص مستوى دلالة الفروق بين متوسطات إجابات أفراد العينة فيما يتعلق في مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية ودورها في تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين وفقاً لمتغير الجنس.....	23.4
92	المتوسطات الحسابية لإستجابات أفراد العينة لفحص مستوى دلالة الفروق بين متوسطات إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بمستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية ودورها في تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين بحسب متغير المستوى الوظيفي.....	24.4
93	نتائج إختبارات تحليل التباين (ANOVA) في إستجابات أفراد العينة وفقاً لمتغير المستوى الوظيفي.....	25.4
94	نتائج اختبار (Scheffe) للمقارنات البعديه لدلالة الفروق بين متوسطات متغير المستويات الوظيفية تبعاً لمحور تعزيز اهداف التنمية المستدامة.....	26.4
94	المتوسطات الحسابية لإستجابات أفراد العينة لفحص مستوى دلالة الفروق بين متوسطات إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بمستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية ودورها في تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين بحسب متغير المؤهل العلمي.....	27.4
95	نتائج إختبارات تحليل التباين (ANOVA) في إستجابات أفراد العينة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.....	28.4
95	يوضح نتائج اختبار (Scheffe) للمقارنات البعديه لدلالة الفروق بين متوسطات متغير المؤهل العلمي تبعاً لمحور مستوى تقييم نظام التعيينات....	29.4
96	المتوسطات الحسابية لإستجابات أفراد العينة لفحص مستوى دلالة الفروق بين متوسطات إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بمستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية ودورها في تعزيز اهداف التنمية المستدامة بدولة فلسطين	30.4

	بحسب متغير مكان السكن.....	
97	نتائج إختبارات تحليل التباين (ANOVA) في إستجابات أفراد العينة وفقاً لمتغير مكان السكن.....	31.4
98	المتوسطات الحسابية لإستجابات أفراد العينة لفحص مستوى دلالة الفروق بين متوسطات إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بمستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية ودورها في تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين بحسب متغير سنوات الخبرة.....	32.4
99	نتائج إختبارات تحليل التباين (ANOVA) في إستجابات أفراد العينة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.....	33.4
100	نتائج إختبار "T-Test" لفحص مستوى دلالة الفروق بين متوسطات إجابات أفراد العينة فيما يتعلق في مستوى تقييم نظام التعيينات في الخدمة المدنية ودورها في تعزيز اهداف التنمية المستدامة في دولة فلسطين وفقاً لمتغير نوع الدائرة الحكومية.....	34.4

فهرس الاشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
60نموذج الدراسة	1.3

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع	الرقم
أ	الإقرار.....	
ب	الشكر والعرفان.....	
ج	التعريفات.....	
د	المختصرات.....	
هـ	الملخص بالعربية.....	
ز	الملخص بالإنجليزية.....	
1	الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها	
1	المقدمة.....	1.1.
2	مشكلة الدراسة.....	2.1.
3	مبررات الدراسة.....	3.1.
3	أهمية الدراسة.....	4.1.
3	الأهمية العلمية (النظرية).....	1.4.1.
4	الأهمية العملية (التطبيقية).....	2.4.1.
4	أهداف الدراسة.....	5.1.
4	الهدف العام.....	1.5.1.
4	الأهداف الفرعية.....	2.5.1.
5	أسئلة الدراسة.....	6.1.
5	السؤال الرئيسي.....	1.6.1.
5	الاسئلة الفرعية.....	2.6.1.
6	فرضيات الدراسة.....	7.1.
8	حدود الدراسة.....	8.1.
9	مصادر جمع المعلومات والبيانات.....	9.1.
9	هيكلية الدراسة.....	10.1.
10	الفصل الثاني: الأدب النظري والدراسات السابقة	
10	المبحث الأول: وظيفة الاختيار والتعيين.....	1.2.

10 مفهوم الاختيار والتعيين	1.1.2
11 أهمية وظيفة الاختيار والتعيين	2.1.2
11 أهداف وظيفة الاختيار والتعيين	3.1.2
12 تحليل وتصميم العمل	4.1.2
12 مفهوم تحليل وتصميم العمل	1.4.1.2
12 أهمية تحليل وتصميم العمل	2.4.1.2
13 تخطيط الموارد البشرية	5.1.2
13 مفهوم تخطيط الموارد البشرية	1.5.1.2
13 العوامل المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية	2.5.1.2
14 الاستقطاب	6.1.2
14 مفهوم الاستقطاب	1.6.1.2
15 مصادر الاستقطاب	2.6.1.2
15 أهمية الاستقطاب	3.6.1.2
15 التوظيف الالكتروني	7.1.2
15 نشأة وتطور التوظيف الالكتروني	1.7.1.2
16 مفهوم التوظيف الالكتروني	2.7.1.2
17 مزايا الاستقطاب والتوظيف الالكتروني	3.7.1.2
18 فوائد الاستقطاب والتوظيف الالكتروني	4.7.1.2
19 المقارنة بين الاستقطاب التقليدي والاستقطاب الالكتروني	5.7.1.2
20 تحديات وظيفة الاختيار والتعيين في دولة فلسطين	8.1.2
21 تجارب بعض الدول في اختيار الموظفين العموميين	9.1.2
22 المبحث الثاني: ديوان الموظفين العام	2.2
22 مقدمة عن ديوان الموظفين العام	1.2.2
23 القيم والمبادئ الموجهة لعمل ديوان الموظفين العام	2.2.2
23 الاهداف الاستراتيجية لديوان الموظفين العام	3.2.2
24 مهام ديوان الموظفين العام	4.2.2
25 هيكلية ديوان الموظفين العام	5.2.2
27 نظام التوظيف الالكتروني في ديوان الموظفين العام	6.2.2
27 مقدمة عن نظام التوظيف الالكتروني في ديوان الموظفين العام	1.6.2.2

27	مفهوم النظام الالكتروني للإعلان عن الوظائف واستقبال وفرز الطلبات	2.6.2.2
27	أهداف النظام.....	3.6.2.2
27	مميزات النظام.....	4.6.2.2
28	نظام الامتحانات الالكترونية في ديوان الموظفين العام.....	7.2.2
28	مفهوم نظام الامتحانات الالكترونية في ديوان الموظفين العام.....	1.7.2.2
28	أهداف النظام.....	2.7.2.2
28	خصائص النظام.....	3.7.2.2
29	مميزات النظام.....	4.7.2.2
29	المبحث الثالث: التنمية المستدامة.....	3.2
29	مفهوم التنمية المستدامة.....	1.3.2
31	أهداف التنمية المستدامة.....	2.3.2
34	أبعاد التنمية المستدامة.....	3.3.2
36	شروط تحقيق التنمية المستدامة.....	4.3.2.2
38	مبادئ التنمية المستدامة.....	5.3.2.2
38	أهمية التنمية المستدامة.....	6.3.2.2
39	استدامة المنظمات.....	7.3.2.2
40	النزاهة.....	1.7.3.2
40	مفهوم النزاهة.....	1.1.7.3.2
40	أهمية النزاهة.....	2.1.7.3.2
41	الشفافية.....	2.7.3.2
41	مفهوم الشفافية.....	1.2.7.3.2
41	أهمية الشفافية.....	2.2.7.3.2
42	تكافؤ الفرص.....	3.7.3.2
43	الدراسات السابقة.....	4.2
43	مقدمة.....	1.4.2
43	الدراسات العربية.....	2.4.2
47	الدراسات الاجنبية.....	3.4.2
50	تعقيب على الدراسات السابقة.....	4.4.2
51	من حيث المنهج العلمي.....	1.4.2.2

51على صعيد الاهداف.	2.4.2.2
51على مستوى النتائج.	3.4.2.2
52الاستفادة من الدراسات السابقة.	4.4.2.2
52ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة.	5.4.2.2
53	الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها	
53المقدمة.	1.3
53منهج الدراسة.	2.3
53مجتمع الدراسة.	3.3
54عينة الدراسة.	4.3
56أدوات الدراسة.	5.3
57صدق أداة الدراسة.	1.5.3
58ثبات أداة الدراسة.	2.5.3
59إجراءات تطبيق الدراسة.	6.3
60متغيرات الدراسة.	7.3
60المتغيرات الديموغرافية (الوسيط).	1.7.3
60المتغيرات المستقلة.	2.7.3
60المتغيرات التابعة.	3.7.3
61أساليب المعالجة الإحصائية.	8.3
62	الفصل الرابع: عرض النتائج ومناقشتها	
62المقدمة	1.4
62النتائج المتعلقة بالإجابة عن أسئلة الدراسة ومناقشتها.	2.4
63واقع تقييم نظام التعينات الحكومية المدنية.	1.2.4
63بعد الاعلان عن الوظائف واستقبال الطلبات.	1.1.2.4
65بعد فرز الطلبات.	2.1.2.4
67بعد الامتحان الالكتروني.	3.1.2.4
69بعد المقابلات الشفوية.	4.1.2.4
70المتوسطات الحسابية الكلية لواقع نظام التعينات الحكومية المدنية.	5.1.2.4
72أهداف التنمية المستدامة.	2.2.4
72بعد المعرفة.	1.2.2.4

74بعد الالتزام	2.2.2.4
75بعد النزاهة	3.2.2.4
77بعد الشفافية	4.2.2.4
79بعد تكافؤ الفرص	5.2.2.4
80المتوسطات الحسابية الكلية لواقع تطبيق أهداف التنمية المستدامة	6.2.2.4
81النتائج المتعلقة بفحص فرضيات الدراسة ومناقشتها	3.4
101	الفصل الخامس: النتائج والاستنتاجات والتوصيات	
101النتائج	1.5
102الاستنتاجات	2.5
105التوصيات	3.5
105توصيات لصانعي القرار في ديوان الموظفين العام	1.3.5
106توصيات لصانعي القرار في المؤسسات الحكومية الأخرى	2.3.5
107المقترحات البحثية	4.5
108	المصادر والمراجع	
124فهرس الملاحق	
125فهرس الجداول	
129فهرس الاشكال	
130فهرس المحتويات	