

دور الوظيفة العامة في تحقيق التنمية المستدامة وفقاً لنظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام الأردني

فرح عبدالله محمد نور الدين الأحمد- طالبة دكتوراه-جامعة العلوم الإسلامية العالمية- كلية الدراسات العليا- عمان - الاردن

العدد: 5

المجلد: 8

تاريخ نشر البحث: 2026/05/24

تاريخ استلام البحث: 2026/04/19

الملخص بالعربية:

جاء نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام الأردني رقم (33) لسنة 2024 وتعديلاته ليؤسس إطاراً حديثاً ومتكاملاً لتنظيم شؤون الوظيفة العامة، مستنداً إلى مجموعة من المبادئ الحاكمة، في مقدمتها سيادة القانون، والشفافية، والعدالة، والمساواة، وتكافؤ الفرص. وتشكل هذه المبادئ قاعدة مؤسسية تسهم في رفع كفاءة الأداء الحكومي، وتعزيز جودة الخدمات العامة، بما ينعكس إيجاباً على تحقيق أهداف التنمية المستدامة. وتتمثل مشكلة الدراسة في التساؤل حول مدى فاعلية تطبيق مبادئ الحوكمة والشفافية ضمن منظومة الوظيفة العامة، وأثر ذلك في دعم مسارات التنمية المستدامة. وتهدف الدراسة إلى بيان مدى قدرة نظام إدارة الموارد البشرية على تطوير الوظيفة العامة، وتعزيز كفاءة الموارد البشرية باعتبارها عنصرًا محوريًا قائمًا على المعرفة والإبداع والإدراك، وهو ما يشكل أساس العمل الإداري الحديث. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أبرزها أن نجاح نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام يرتبط بدرجة كبيرة بمدى فاعلية تطبيقه العملي، ومدى تكامله مع متطلبات التنمية المستدامة داخل البيئة الإدارية. كما توصي الدراسة المشرع الأردني بضرورة تعزيز الربط بين نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام وأهداف التنمية المستدامة التي أقرتها الأمم المتحدة، بما يسهم في توجيه السياسات الوظيفية نحو تحقيق نتائج تنموية ملموسة ومستدامة.

الكلمات المفتاحية: الوظيفة العامة، التنمية المستدامة، نظام إدارة الموارد البشرية الأردني، الإصلاح الإداري.

The Role of the Public Service in Achieving Sustainable Development in Accordance with the Human Resources Management System in the Jordanian Public Sector

Farah Abdullah Muhammad Nur Al-Din Al-Ahmad – PhD Student, World Islamic Sciences and Education University, Graduate Studies Faculty, Amman, Jordan

Corresponding Author: Farah Abdullah Al Ahmad, **E-mail:** 6220206020@std.wise.edu.jo

RECEIVED: 19 April 2026

PUBLISHED: 24 May 2026

DOI: 10.32996/jhsss.2026.8.5.16

Abstract in English

The Jordanian Public Sector Human Resources Management Regulation No. (33) of 2024 and its amendments were introduced as a modern and comprehensive framework for regulating public service affairs. It incorporates a set of governing principles, most notably the rule of law, transparency, justice, equality, and equal opportunity. These principles constitute an institutional foundation that contributes to enhancing governmental performance and improving the quality of public services, which is positively reflected in the achievement of sustainable development goals. The research problem lies in examining the extent to which the principles of governance and transparency are effectively applied within the public service system, and their impact on supporting sustainable development pathways. The study aims to assess the capacity of the Human Resources Management Regulation to develop the public service and enhance human resources as a central element based on knowledge, creativity, and awareness—elements that form the core of modern administrative work. The study concludes with several findings, most notably that the success of the Human Resources Management system in the public sector largely depends on the effectiveness of its practical implementation and its alignment with the requirements of sustainable development within the administrative environment. The study recommends that the Jordanian legislator strengthen the linkage between the Public Sector Human Resources Management Regulation and the Sustainable Development Goals

adopted by the United Nations, in a manner that contributes to directing employment policies toward achieving tangible and sustainable developmental outcomes.

Keywords: Public Service, Sustainable Development, Jordanian Human Resources Management Regulation, Administrative Reform.

المقدمة:

عند النظر في مصطلحي الوظيفة العامة والتنمية المستدامة، نجد ان هنالك خليط بين القانون الإداري والسياسات العامة وتقوم هذه العلاقة على اعتبار الوظيفة العامة أداة الدولة الأساسية في تحقيق اهداف التنمية المستدامة على المستويات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، لنصل الى ان العلاقة بينهم توصف بالعلاقة التكاملية، وكما هو متعارف عليه في الوظيفة العامة انها مجموعة اختصاصات ومهام تنشأ بقرار او بنص قانوني لخدمة مرفق عام وتحقيق المصلحة العامة ويشغلها موظف عام يخضع لقواعد القانون العام ومن أهم هذه القواعد مبدا المشروعية واستمرارية المرفق العام.

كذلك التنمية المستدامة هي من المصطلحات الحديثة التي تدوم للأجيال الحاضرة دون الاضرار بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتهم وهذا يحقق توازن بين الأجيال على كافة الأصعدة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية وهذا المصطلح له اطار نظري لا بد من توجيه الأنظار اليه، حيث تتمتع التنمية المستدامة بامتيازات نحن بحاجة اليها خاصة في هذا الزمن السريع نوعا ما، والذي يتطور يوم تلوى الاخر، فاليوم نحن امام نظام اداري حديث لا زلنا بانتظار نتائجه وهو نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام الأردني رقم (33) لسنة 2024 وتعديلاته، وقد ولد هذا النظام باستراتيجيات للمؤسسة الإدارية ينظر إلى الموظفين ليس كتكاليف فقط؛ بل كوظيفة استراتيجية تشارك في صنع القرارات وتحقيق الأهداف الكلية للوظيفة العامة، كما يعكس التطور الفكري الإداري وخاصة بعد تجارب مدرسة العلاقات الإنسانية التي ركزت على احتياجات الموظف الاجتماعية والنفسية وقد بدأ التفكير في أهمية الموظف داخل الوظيفة العامة وليس مجرد موظف انتاج.

ومن هنا نصل الى فلسفة نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام على الاستثمار في رأس المال البشري ورفع كفاءة الأداء الوظيفي بما يجعل الوظيفة العامة أداة فاعلة لتحقيق التنمية المستدامة من خلال رفع الكفاءة وتحسين جودة الخدمات العامة وضمان استمراريتها وكيفية نمو الوظيفة العامة والموظف داخل المؤسسة الوظيفية دون الخروج عن النظام.

أهمية البحث

تعد هذه الدراسة الأولى من نوعها على الصعيد الوطني؛ حيث تلعب إدارة الموارد البشرية الحديثة دوراً حيوياً في تحقيق الاستدامة وتحقيق الحاجات التنموية والبيئية بشكل متساو بين الحاضر والمستقبل، وضمن هذا السياق تكمن أهمية الدراسة في تحديد مضمون الوظيفة العامة والتنمية المستدامة، وبيان طبيعة العلاقة بين كلا المفهومين من منظور النظام الجديد وهو نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام رقم (33) لسنة 2024 وتعديلاته والذي ارتكز على تحقيق الجاهزية للمستقبل بفاعلية وكفاءة.

مشكلة البحث

تتمثل مشكلة الدراسة ان النظام الوظيفي الحديث، جاء متطوراً حلاً معه اهداف للأجيال الحالية والقادمة، يطلب النظام من الموظفين العموميين تنمية الوظيفة العامة في ظل هذا النظام وتنمية إدارة الموارد البشرية، وعليه ما مدى إسهام نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام في تنمية الوظيفة العامة بشكل مستدام، وما هي الجوانب الوظيفية والمؤسسية التي تعزز هذا الدور أو تعيقه؟، وتنبثق عن ذلك أسئلة تتمثل فيما يلي:

هل تُطبّق مبادئ الحوكمة والشفافية في الوظيفة العامة بما يدعم التنمية المستدامة؟

ما دور الإدارة العامة في تعزيز الاستدامة داخل الجهاز الحكومي؟

ما المعوقات القانونية والإدارية التي قد تحدّ من قدرة النظام الوظيفي على دعم أهداف التنمية المستدامة؟

المبحث الأول: طبيعة العلاقة بين الوظيفة العامة والتنمية المستدامة

تقوم العلاقة بين الوظيفة العامة والتنمية المستدامة على أساس تنظيمي، حيث تعد الوظيفة العامة الإدارة الرئيسية التي تعتمد عليها الدولة في تنفيذ سياستها العامة وتحقيق أهدافها التنموية، وكان الاطار التنظيمي للإدارة هو ضمان استمرارية العمل الحكومي، وتحقيق العدالة، وتعزيز الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي، وجاء نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام رقم (33) لسنة 2024 وتعديلاته يوصف العلاقة بين الوظيفة العامة والتنمية المستدامة بوصفها علاقة تكامل وظيفي وأداة تنفيذية لتحقيق السياسات العامة، ويعمل هذا النظام تنفيذ خطط الدولة التنموية من خلال تركيزه على مبادئ الجدارة، والكفاءة، وتكافؤ الفرص، وعليه فقد جاء هذا المبحث لبيان مفاهيم الوظيفة العامة والتنمية المستدامة وعلاقتهم؛ وذلك من خلال الآتي:

المطلب الأول: مفهوم الوظيفة العامة وفق نظام إدارة الموارد البشرية الأردني

يقوم التنظيم الإداري للدولة على الركائز الأساسية التي تمثل الوظيفة العامة أحد أهم هذه الركائز؛ ويعود ذلك لكونها الإدارة القانونية التي تعتمد عليها الإدارة العامة للقيام بوظائفها وتحقيق الصالح العام، وجاء المفهوم الحديث للوظيفة العامة الذي تبناه المشرع الأردني من خلال نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام رقم (33) لسنة 2024 وتعديلاته في المادة (2) على أنها: "مجموعة من المهام والواجبات التي تحددها الدائرة وتوكلها الى الموظف للقيام بها بمقتضى احكام هذا النظام او أي تشريع آخر او تعليمات او قرارات وما يتعلق بتلك المهام من صلاحيات وما يترتب عليها من مسؤوليات".

ويمثل هذا النص تطور المفاهيم لدى الوظيفة العامة، حيث لم تعد تفهم على انها مجرد علاقة للوصول الى الرزق؛ بل أصبحت أداة تنفيذية للسياسات العامة وأحد مكونات الحوكمة الرشيدة، وهذا من خلال ما تفرضه من إلتزامات تتعلق بالكفاءة والنزاهة والحياد، وبالمقابل توفر ضمانات قانونية واستقرار وظيفي نسبي، ويبرز النظام هذا التوجه من خلال إعادة تنظيم شؤون الوظيفة العامة على ركائز حديثة، تربط بين شغل الوظيفة وتحقيق الأهداف المؤسسية للدولة.

وتُعرف الوظيفة العامة في الفقه على أنها: "مجموعة المهام التي توكلها جهة مختصة الى الموظف العام للقيام بها بمقتضى هذا النظام، او أي تشريع آخر او تعليمات او قرارات إدارية، وما يترتب على تلك المهام من مسؤوليات او يتعلق بها من صلاحيات" (الزعيبي، 1998: 198).

كما عرفها آخر على أنها: "مجموعة من الواجبات والمسؤوليات تحددها السلطة المختصة ويلزم للقيام بها اشتراطات معينة في شاعها تتفق مع نوعها وأهميتها وتسمح بتحقيق الهدف من إنشائها" (عابدين، 2018: 212).

ومن خلال ما تقدم يتبين ان الوظيفة العامة تعد تكليف يوجه بشكل واجبات الى كل من يشغلها وهذه الواجبات تسمى بالواجبات الوظيفية، وتخضع هذه الاعمال إلى رقابة الإدارة وتقتضي هذه الرقابة المصلحة العامة، لذلك يتطلب كفاءة مهنية لاداء هذه المسؤوليات، وترتبط هذه الوظيفة بالسلطة العامة من خلال ما تفرض على الموظفين العموميين من واجبات تقابلها حقوق إدارية ومالية، وتعد بمثابة وسيلة للإدارة في تحقيق غاياتها وضمان تحقيق المصلحة العامة، وتخضع هذه الوظيفة لنظام خاص للتعيين في الوظيفة العامة ولمنح الرواتب والعلاوات والتقييم والترقية وتحديد آلية نهاية الخدمة، ويحد هذا النظام من حريات الموظفين العموميين عن كونهم مواطنيين عاديين؛ ويعود ذلك لكونهم يمثلون أدوات الدولة في تنفيذ سياساتها الإدارية، فالاساس الوظيفي هو تحقيق المصلحة العامة التي تحقق بالتالي المنفعة العامة (حليم، 2023: 312).

ومع إقرار نظام إدارة الموارد البشرية نشأت إدارة الموارد البشرية الخضراء؛ أي الإدارة التي تساهم بشكل ملحوظ في انشاء مؤسسات اكثر كفاءة وفاعلية وتساهم في زيادة مشاركة الموظفين العموميين في عمليات الابتكار وتقوم باختيار موظفيها على أساس الكفاءة والجدارة وهذا يؤدي الى تطور ثقافة المؤسسات المستدامة من خلال تغير وتطوير مرتكزات الوظيفة العامة (ضيف، 2024: 16) ، وقد وردت هذه المرتكزات في المادة (6) من هذا النظام، تتمثل في ما يلي:

"ترتكز الخدمة في القطاع العام على المبادئ التالية: أ- سيادة القانون. ب- الشفافية. ج- العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص. د- الحوكمة. هـ- التمكين والتحفيز. ز- التميز في الأداء والتطوير المستمر. ح- الفاعلية والكفاءة. ط- المساءلة والعقاب".

ويظهر هذا النص توجهاً تشريعياً حديثاً في تنظيم الوظيفة العامة، إذ ان إقرار النظام لا يقتصر على إعادة تنظيم الجوانب الإجرائية فقط في الخدمة المدنية؛ بل يعكس تحولاً نوعياً في فلسفة الإدارة العامة من النموذج التقليدي الى النموذج الحديث الذي يقوم على مبادئ الاستدامة والكفاءة والحوكمة، وهذا يبرز مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء، بوصفها نهجاً إدارياً يسعى الى تعزيز كفاءة المؤسسات العامة ورفع فاعليتها، من خلال الاستثمار في العنصر البشري، وتشجيع الموظفين على الابتكار، وربط الاشغال في الوظيفة العامة بمعايير الكفاءة والجدارة، بما ينسجم مع متطلبات التنمية المستدامة.

وهذه المرتكزات لا تعد بمثابة مبادئ توجيهية للخدمة العامة؛ بل تعد أدوات قانونية لاعادة صياغة مرتكزات الوظيفة العامة بما يتلاءم مع متطلبات التنمية المستدامة، وتعكس مبادئ الحوكمة والتمكين والتحفيز والتميز في الأداء والتطوير المستمر على اتجاه واضح نحو بناء مؤسسات عامة قادرة على التكيف مع التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية، وتعزيز مشاركة الموظفين في تحسين الأداء والابتكار الإداري، وهو ما يشكل الغاية من وراء هذا النظام، وهذا لا يمحّو جانب المساءلة والعقاب، فهو يرسخ الاستخدام الرشيد للمواد العامة وتحقيق التوازن بين التمكين وتحميل المسؤولية للموظف العام عن نتائج عمله، بالتالي يساهم في تطوير ثقافة مؤسسية مستدامة قائمة على الأداء والنتائج، ويؤكد ان الموظف العام اصبح شريكاً أساسياً في تحقيق أهداف الدولة التنموية، على خلاف النظام السابق في الأردن الذي يعد مجرد منفذ تقليدي للاوامر الإدارية (عبدالعليم، 2025: 535).

ومن خلال ما سبق يتبين ان الوظيفة العامة ماهي إلا وسيلة التنفيذ وان نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام الأردني يعد بمثابة اطار يضمن من خلاله التنفيذ بكفاءة وعدالة واستدامة، وهذا يعني ان الوظيفة العام وفقاً لنظام إدارة الموارد البشرية ليست مجرد وسيلة لتسيير الاعمال الإدارية، بل أصبحت أداة أساسية لتحقيق اهداف الدولة التنموية، فالنظام يقوم بتنظيم شؤون الموظفين العموميين من تعيين وتقييم وتدريب والمساءلة على أسس تقوم على الجدارة والكفاءة والشفافية والحوكمة، وهذه المبادئ هي نفسها التي تقوم عليها فكرة التنمية المستدامة، فالدولة لا تستطيع تحقيق التنمية المستدامة دون جهاز اداري كفؤ، والوظيفة العامة هي الأداة التي تنفذ السياسات والخطط التنموية، كما يربط هذا النظام الأداء الوظيفي بالاهداف المؤسسية، ويعتمد التقييم والتطوير المستمر وهذا يعزز كفاءة الانفاق العام وتحسين جودة الخدمات، وهو عنصر أساسي في الاستدامة، ومن المبادئ التي نص عليها النظام هي سيادة القانون والشفافية والمساءلة والتميز في الأداء، تخلق بيئة إدارية مستقرة وعادلة ما يدعم الاستقرار المؤسسي والاجتماعي وهو شرط من شروط التنمية المستدامة.

المطلب الثاني: مفهوم التنمية المستدامة في تطوير الإدارة العامة

يعد مفهوم التنمية المستدامة مفهوماً متطوراً باستمرار، نظراً للمشكلات المتجددة التي تواجه المجتمعات، وهذا يستدعي البحث في مضمون التنمية المستدامة، وذلك بالاطلاع على القمم العالمية والمؤتمرات والوثائق الدولية والتقارير المختلفة التي تعالج هذا الموضوع المتجدد، فوجود المشكلات الاجتماعية والاقتصادية والبيئية التي تهدد حياة الإنسان، وبناء على ما اعتمدته جميع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة في عام 2015 على تحقيق الأهداف العالمية أو ما يسمى أهداف التنمية المستدامة، على اعتبارها دعوة عالمية للبلدان كي يعملوا على إنهاء الفقر وحماية الكوكب وضمان تمتع جميع الناس بالسلام والازدهار بحلول عام 2030؛ بالتالي هذه التنمية التي تحققها البلدان توازن الاستدامة الاجتماعية والاقتصادية والبيئية.

وتعرف التنمية المستدامة في الفقه على أنها: "تلك العملية التي تقر بضرورة تحقيق نمو اقتصادي يتلائم مع قدرات البيئة، وذلك من منطلق ان التنمية الاقتصادية والمحافظة على البيئة هما عمليات متكاملة وليست متناقضة" (غنيم، 2007: 25).

وجاء تعريف آخر للتنمية المستدامة على أنها: "التنمية التي تلبى احتياجات الحاضر دون الانتقاص من قدرات الأجيال القادمة على الوفاء باحتياجاتها" (الهيبي، 2009: 14).

وعرفت كذلك: "هي الإدارة والاستعمال المميز دون الهدر أو التلؤك في استثمار الموارد الطبيعية الأساسية كالتربة والمياه مثلاً، مع الصيانة المستمرة، وإعادة تأهيل عملية الاستثمار والاستخدام لتلك الموارد مقرونة بالتنمية البشرية بمختلف انماطها ان كانت معاشية، صحية، تعليمية، ترفيهية، ثقافية، وكل ذلك سعياً وراء طمأنة المتطلبات الإنسانية الحالية والمستقبلية للسكان عبر شبكة المؤسسات المسؤولة، ووفق التقنيات المتعددة والإمكانات الاقتصادية والتكنولوجية الحديثة المقبولة اجتماعياً" (السامرائي، 2016: 9).

وجاء القول أنها: "آلية وبالتالي فإنها تستمر وتتصاعد، لتكون انعكاساً لتجدد حاجات المجتمعات ونموها، كما أنها عملية مجتمعية، تتطلب ان تشارك فيها جميع الشرائح والهيئات، دون الاعتماد على مصدر واحد وهي آلية مدروسة، وهذا يعني أنها منظمة، تهدف لغايات معينة، وموجهة تبعاً لارادة تنموية، تفهم الأهداف المجتمعية وتعزز تحقيقها" (الحديثي، 2010: 45).

وقد عُرفت التنمية المستدامة في السياسة العامة الاردنية بأنها: "عملية تطوير اقتصادي واجتماعي تلبّي احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال المقبلة على تلبية احتياجاتها الخاصة، في السياق الأردني، تعكس السياسات العامة التزاماً بتطبيق هذا المفهوم، مع التركيز على تحسين الحياة وتعزيز النمو الاقتصادي، وحماية البيئة" (الدعجة، 2024).

يتضح لدى الباحثة من خلال التعريفات السابقة لمصطلح التنمية المستدامة ان كل هذه التعريفات توضح سمة الاستقرار؛ لان غايتها النهوض بالافراد والموارد الطبيعية والبشرية، فالتنمية تعني تلبية الحاجات الإنسانية وتحسين مستوى المعيشي للأفراد من خلال القضاء على الفقر، والايمن بقدرات الافراد نحو التغيير والتطوير ومعرفة أسباب التجارب غير الناجحة في مختلف القطاعات ومحاولة تحسينها وتطويرها، وعدم الوقوف على المشكلات؛ بل السعي نحو إيجاد حلول مثمرة، للوصول الى الإدارة السليمة للبيئة التي تضمن استمرارية الاستفادة من الموارد الطبيعية دون اهدار، وذلك بوضع وتفعيل التشريعات والقوانين التي تلزم للوصول الى بيئة سليمة مستقرة، وضرورة التنمية البشرية بالتعليم والمعرفة واستثمار الوقت في تطوير قدراتهم باستخدام التكنولوجيا النظيفة في ظل المشاريع التي يمتد تلوئثها الى البيئة الخارجية، الامر الذي يتطلب توفير البيانات المعرفية البيئية والتنموية، وتقويم أداء الحكومات والمنظمات الدولية في هذا المجال.

ويتضح ان العلاقة ضمنية بين التنمية المستدامة وبين الإدارة الخضراء للموارد البشرية والتنمية المستدامة بالقطاع الوظيفي خاصة في طور نظام اداري جديد بالكامل وتغيير أساليب وتطوير الإدارة وطرق التعيين والتقييم، أي انه كلما زاد تبني إدارة الموارد البشرية المستدامة بأبعادها وطموحاتها في التطور؛ كلما أدى ذلك الى تحسين التنمية المستدامة في الوصول الى المستوى المطلوب وتحقيق اهداف الإدارة بإبعادها، دون وجود قاعدة يجب اتباعها او قرار اداري يلزم تنفيذه.

وتهدف هذه التنمية الى الارتقاء بالمجتمع والانتقال به من حالة الجمود الى وضع اعلى وافضل وهي عملية تطور الى الامام تقوم على التطور وتحسين مستمر شامل او جزئي وأيضا التنمية هي عملية اقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية وإدارية، بما يجعلها مشروعا مجتمعيًا متكاملًا لا مجرد تحقيق لمؤشرات نمو مالي، بل هي شيء ضروري ومهم لكل مجتمع انساني؛ لأنها تسعى الى تحقيق غايات المجتمع كافة، وعلى رأسها تحقيق مستوى معيشي مناسب او حياة افضل، كما انها عملية ممتدة في مختلف جوانب الحياة، وتنتقل بالمجتمع الى مرحلة أكثر تقدماً واستقراراً، مما يعزز مقومات التطور الإنساني والاجتماعي، وتتخذ التنمية صوراً متعددة تبعاً لخصوصية كل مجتمع وظروفه، إلا ان جوهرها يظل متمثلاً في تحسين الواقع الإنساني وتحقيق الرفاه والاستقرار والتقدم؛ بما يتوافق مع احتياجات الانسان والمجتمع وامكاناته الاقتصادية والاجتماعية والفكرية (بايزيد، 2022: 271).

وقد اعتمدت الجمعية العامة في الأمم المتحدة عام 2015، خلال قمة التنمية المستدامة في نيويورك، القرار المعنون (تحويل عالماً: خطة التنمية المستدامة لعام 2030)، بوصفه رؤية عالمية شاملة ذات طابع تحويلي تهدف الى احداث نقلة نوعية في مسار التنمية على المستوى الدولي، وقد حظيت هذا الخطة بموافقة 193 دولة، وشكلت اطاراً جامعاً يضم 17 هدفاً من اهداف التنمية المستدامة و 169 غاية، تسعى الى القضاء على الفقر والحد من أوجه عدم المساواة، وتحسين مستويات الصحة والتعليم، وتعزيز النمو الاقتصادي المستدام، وتوفير فرص عمل لائقة، وضمان الوصول الى الطاقة وتطوير البنية التحتية، وبناء مدن ومجتمعات مستدامة، إلى جانب حماية النظم البيئية والتنوع الحيوي، والتصدي لآثار تغير المناخ، في إطار يسوده السلام والعدالة والشراكة الدولية الفاعلة، وتشكل هذه الأهداف منظومة مترابطة تسعى الى تحقيق توازن بين الابعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية للتنمية، بما يضمن تلبية احتياجات الحاضر دون الاخلال بحقوق الأجيال القادمة، ومن ثم،

فإن بناء قدرات الموظف العام ورفع مستوى إدراكه للمسؤولية البيئية والاجتماعية يعد مدخلا أساسيا لترسيخ ثقافة الاستدامة داخل المؤسسات العامة، بما يساهم في إيجاد حلول عملية للتحديات القائمة وتحقيق تنمية متوازنة ومستدامة (بايزيد، 2022: 276).

وقد دعمت الأمم المتحدة أهداف التنمية المستدامة في الأردن؛ من خلال تواصل الأمم المتحدة عملها بالشراكة مع الحكومة الأردنية لتحسين حياة جميع الأردنيين وأولئك الذين يسعى الأردن الى حمايتهم، وخاصة الأضعف والأكثر ضعفاً، بما يضمن عدم تخلف أحد عن تسيير التقدم والتنمية، ويعتبر إطار الأمم المتحدة للتنمية المستدامة 2022-2028 الأداة الأساسية لضمان تنفيذ أنشطة الأمم المتحدة الإنمائية في الأردن، ومن خلال هذا الاطار يتم دعم الأردن في تحقيق أهدافه الوطنية وتنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام 2030 من خلال نهج قائم على حقوق الانسان ومتمحور حول الناس، لتعزيز الصلة بين دعم الأمم المتحدة في المجال الإنساني والتنمية، وهذا يعود الى الالتزام في العمل بتعاون وتماسك وكفاءة داخل اطار اطار الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (الأمم المتحدة الاردن، 2026).

وقد كانت خطوة جيدة من الحكومة الأردنية ان تدعم التنمية المستدامة من خلال هذه الدعوة العالمية للعمل على القضاء الفقر، وحماية البيئة والمناخ، وضمان تمتع السكان في كل مكان بالسلام والازدهار، وعند تحقيق هذه الأهداف نجد اننا امام نتائج مترابطة؛ كتعزيز المؤسسات وتمكين الناس من خلال تحسين الامن البشري والقدرة على الصمود، وتعزيز الفرص للمشاركة الشاملة للأشخاص الذين يعيشون في الأردن في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية والسياسية؛ وتعتبر هذه المشاركة في تحقيق اهداف التنمية المستدامة بالتضامن مع الأمم المتحدة الدليل على وجود الإدارة الخضراء للموارد البشرية وعلى اهتمامها في تطوير وتحديث الأداء الوظيفي.

وتعد التنمية المستدامة حلقة الوصل بين الجيل الحاضر والجيل القادمة، إذ تقوم على مبدأ استمرارية الحياة الإنسانية وضمان تمتع الجيل المقبل بظروف عيش كريمة، في ظل توزيع عادل ومتوازن للموارد داخل الدولة الواحدة وعلى المستوى الدولي، فهي لا تقتصر على إدارة الموارد في الزمن الحاضر، بل تسعى الى صونها وحسن استثمارها بما يحتفظ حق الأجيال القادمة فيها، ويحقق مبدأ العدالة بين الأجيال، وهذا يضمن توريث الأجيال القادمة قاعدة تنمية راسخة ومستدامة، وتمثل التنمية المستدامة اطارا للتكامل بين دول الشمال والجنوب، من خلال تعزيز الشراكات الدولية القائمة على المصالح المشتركة، وتصحيح الاختلالات التاريخية في توزيع الموارد، بما يساهم في تحقيق قدر أكبر من العدالة الاقتصادية على المستوى العالمي (الأغا، 2019: 11).

وتهدف التنمية المستدامة الى تحقيق أعلى مستوى من الكفاءة الاقتصادية للنشاط الإنساني، ضمن حدود ما هو متاح من الموارد المتجددة، وقدرة الانسان الحيوية الطبيعية على استيعابها، مع ربطها باحتياجات الجيل الحالي والجيل القادمة، بشرط ان تكون تلك الاحتياجات مما لا يلحق تهديدا جديدا بتوازن قاعدة الموارد الطبيعية وقدرتها على تجديد ذاتها، وبالتالي فإن الهدف الحقيقي من التنمية المستدامة يتجلى في تقاسم الفرص المتاحة بين الأجيال الحاضرة والأجيال المقبلة، غير انه قد يكون من الغرابة الانشغال بشكل مبالغ فيه برفاه الأجيال القادمة، مع تجاهل محنة الفقراء حاليا (البعدي، 2018: 92).

وهذا يعني ان التنمية المستدامة في الوظيفة العامة تهدف الى التعاون والتكافؤ بين الجهود الشعبية والحكومية من اجل تحقيق التنمية في جميع المجالات لتحسين وتوفير الموارد اللازمة والضرورية وذلك بإتباع خطة منهجية أي التخطيط وفق السياسة العامة لافراد المجتمع، ومثال ذلك خطة العمل الوطنية للاستهلاك والإنتاج المستدامين (SCP-NAP)؛ التي تم تطويرها والتنسيق من خلال وزارة البيئة في الأردن في إطار برنامج Swichmed الممول من الاتحاد الأوروبي، بالإضافة الى الخدمات الاستشارية والدعم الفني من برنامج الأمم المتحدة للبيئة، وهي جزء من جهود الأردن لتحقيق أجندة 2030 وأهداف التنمية المستدامة.

المبحث الثاني: دور الوظيفة العامة في تعزيز التنمية المستدامة وفقاً لنظام إدارة الموارد البشرية الأردني

تتضح العلاقة بين الوظيفة العامة والتنمية المستدامة من خلال اهتمام نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام بالتعيين والوصول الى مستوى مطلوب من الكفاءة والجدارة والتطور المستمر للموظفين، وهذا يعكس ضرورة زيادة الاهتمام بتطوير متغيرات الإدارة حتى يساهم في تحقيق إستدامة ابعاد التنمية المستدامة داخل الوظيفة العامة، وهذا ما جاء في الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة في الأمم المتحدة بتعزيز النمو الاقتصادي الشامل والمستدام وتوفير فرص العمل والعمل اللائق للجميع (الأمم المتحدة، 2025).

وعليه فإن الإدارة كانت بحاجة مستمرة الى التغيير والتعديل والتطوير، فقد جاء هذا النظام لحل المشاكل الإدارية ومواكبة المتغيرات وتطوير الأداء وأسلوب العمل، وقد اتضح ذلك من خلال الهدف الذي وضعه نص المادة (4) من نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام؛ فقد كانت السياسة العامة لمنظومة الموارد البشرية في القطاع العام؛ حيث هدفت السياسة العامة الى زيادة الإنتاجية وكفاءة الموظفين للوصول الى قطاع عام ممكن وفعال محور اهتمامه المواطن، وهذا بمقدوره تحقيق الرؤى والاولويات الوطنية من خلال المرتكزات والمبادئ التي تتمثل في مرونة القطاع العام وجعله أكثر فاعلية واستجابة للمتغيرات المحلية والعالمية، واختيار الكفاءات انسجاماً مع مبدأ الاستحقاق والجدارة والتنافسية والشفافية وتكافؤ الفرص، وهذا بمجمله يحقق النتائج المستهدفة على المستوى الوطني والقطاعي، وكذلك نص المادة (6) من هذا نظام من ضمنهم كانت التميز في الأداء والتطوير المستمر، وعليه فقد قسم المبحث على النحو الآتي:

المطلب الأول: مدى توافق النظام الوظيفي الأردني مع معايير التنمية المستدامة

تبين من خلال ما سبق مفاهيم كل من الوظيفة العامة والتنمية المستدامة وطبيعة العلاقة بينهم، وقد اتضح ان التنمية المستدامة ليست هدفاً نظرياً فقط؛ بل هي إطاراً عملياً وسياسياً يهدف من خلاله الى تطوير الأداء المؤسسي والعدالة الاجتماعية واستخدام الموارد بكفاءة وتمكين الموظفين العموميين الخاضعين لنظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام.

وكي يكون هذا النظام الوظيفي متوافقاً مع معايير التنمية المستدامة لا بد من ان يدعم الكفاءة والجدارة في اختيار الموارد البشرية ويشجع التطوير المستمر والابتكار ويحقق العدالة وتكافؤ الفرص ويعزز الشفافية والمساءلة ويمكّن الموظف من المشاركة الفعالة في تطوير السياسات، وهذا

يعود الى طبيعة النظام الوظيفي؛ فهو ليس مجرد نظام تجريدي بل مجموعة قواعد تؤثر على تحقيق اهداف التنمية المستدامة على المستوى الوطني(موسى، 2025: 247).

والنظام الوظيفي الأردني المتمثل في نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام وضع عدة معايير التي نستدل من خلالها على التنمية المستدامة بالوظيفة العامة، فقد جعلها مدفوعة بالقدرة والكفاءة بدل الصدفة او التبعية فقد اشترط النظام عدة معايير كمؤهلات واضحة واختبارات شفافة للتعيين والترقية وعدم التمييز وتكافؤ الفرص للجميع، وهذا يحقق التنمية الاقتصادية والاجتماعية؛ لانه يضع الأكثر قدرة في المواقع التي تحتاج فعلا الى احدث فرق (نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام، المادة 8)، ويرتبط هذا بهدف التنمية المستدامة في الأمم المتحدة والتي يعمل على تحقيقها الأردن والمتمثلة في العمل اللائق ونمو الاقتصاد الشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع.

كما تقوم التنمية المستدامة على القدرة على التحديث مع التغيرات، حيث ان النظام جاء على اتاحة التدريب المستمر للموظفين العموميين، وتطوير مهاراتهم بما يتماشى مع التحديات المعاصرة؛ وهذا يعزز قدرة الجهاز الحكومي على التعامل مع المشكلات التي قد تواجهه كالتحول الرقمي او تقديم خدمات صحية وتعليمية.

وقد يستدل على ذلك من نص المادة (30-ب) من النظام، فقد جاءت على انه:"يعتمد تقييم الأداء على المعايير التالية وبما يتناسب وطبيعة الوظيفة:6- القدرة على التنظيم والتخطيط وتحديد الأولويات.7- القدرة على التواصل، وإيصال الأفكار بوضوح والاصغاء الجيد. 8- القدرة على العمل بدون توجيه او ارشاد. 9- القدرة على اكتساب الخبرات واستخدامها في انجاز العمل وتطويره. 10- القدرة على تطوير المهارات الوظيفية الفنية والسلوكية. 11- المرونة والقدرة على التكيف والتعامل مع الظروف الطارئة. 12- المبادرة وتحمل المسؤولية".

وهذا يوضح مدى شفافية النظام وقدرته على محاسبة الموظف، بالتالي يساهم في تعزيز الثقة بالمؤسسات وتقليل الفساد وتوزيع عادل للفرص سواء بالتعيين او بالتقييم والرقية، وتعزيز العدالة الاجتماعية، وبالمقابل على رجل الإدارة الحرص على تحقيق لمصلحة العامة وإلا ينسى واجباته، ويتخلل بالقيود، وان يحسن استعمال سلطته لتحقيق واجبات وظيفته (عبد، 2021: 791).

ومن أهم القواعد القانونية التي جاء بها النظام هو نص المادة (17)، الذي جاء على انه:"الوظيفة العامة مسؤولية وامانة محورها خدمة الوطن والمواطن تحكمها قواعد قانونية ومبادئ أخلاقية وسلوكية ويتطلب حسن أدائها مسؤوليات على كل من الدائرة والموظف بما في ذلك الالتزام بالسياسات والقيم والبرامج التي تعزز الثقافة المؤسسية".

وهذا لا يحقق بذاته التنمية المستدامة؛ بل لابد من مشاركة الموظفين العموميين في الإدارة نفسها، وهذا من خلال تمكين الموظفين من اتخاذ مبادرات والعمل الإبداعي، وتعزيز ثقافة الابتكار، بالتالي يساهم في ان يصبح الموظف شريكاً في العملية التنموية، على خلاف ان يكون منفذ فقط لوامر الرؤساء والحكام الإداريين، وهذا يعزز التمكين والمشاركة لدى الموظفين (ضيف، 2024: 31).

وقد يتحقق ذلك من خلال عمل الدائرة على تطوير القدرات الموظفين من خلال برامج التدريب والتأهيل، وذلك لتمكينهم من أداء مهامهم بكفاءة وفعالية، فالتدريب يعد وسيلة أساسية من وسائل التمكين الوظيفي، ولابد من توفير فرص التطوير الوظيفي للموظفين بما يعزز قدراتهم ويمكنهم من التقدم في مساره الوظيفي، وهذا يعزز تمكين الموظف مهنيًا ويشجعه على النمو والمشاركة (نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام، المادة 38).

وعند تحقيق جميع هذه الأهداف نجد اننا امام نظام يدعم البيئة الاجتماعية التي تحترم كرامة الانسان، يستدل عليها من خلال النصوص التي اشترطت تكافؤ الفرص وعدم التمييز وحماية حقوق العاملين (نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام، المادة 6) ، وهذا بمجمعه يعد شرط أساسي للاستدامة التي تقوم على توزيع عادل للفرص والثروة.

المطلب الثاني: التحديات التي تواجه الوظيفة العامة في تحقيق التنمية المستدامة وسبل تحسينها

تختلف التحديات باختلاف من تواجه رؤساء إداريين أم الموظفين العموميين أم الوظيفة العامة بحد ذاتها، فالحديث عن هذه التحديات التي قد تواجه أحد اركان الإدارة لابد ان ننطلق من الاطار الذي أرساه نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام الصادر بمقتضى نظام الخدمة المدنية الأردني، والذي تم إلغاؤه لاحقًا، تزامنًا مع إصلاحات تحديث القطاع العام المرتبط برؤية التحديث الاقتصادي وارتباطها بالالتزامات الأردن تجاه الأمم المتحدة ضمن اهداف التنمية المستدامة.

ومن هذا السياق يمكن تقسيم التحديات الى قسمين، هما:

أولاً: تحديات مرتبطة بالنظام ذاته: وهي مسؤولية المشرع في تحقيق ما تضمنته أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة بالشراكة مع الحكومة الأردنية لتحقيق أهدافه الوطنية وتنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام 2030 كتحديات عامة، كذلك من خلال ما تم إضافته في نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام؛ الذي انتقل من الثقافة الإدارية التقليدية الى ثقافة الأداء والكفاءة، ومن المؤكد ان هذا النظام تأثر بأهداف التنمية المستدامة في الأمم المتحدة والتي شارك في تحقيقها الأردن، فالنظام الجديد جاء ليؤكد على الجدارة، أي التخطيط للقوى البشرية، وإدارة الأداء، والربط بين التقييم والترقية (ضيف، 2024: 29) ؛ ومن وجهة نظري قد تتخط الإدارة في تحقيق هذه الأهداف؛ لان البنية الإدارية تراكمت من سنوات وقد تقاوم هذا التحول، خاصة في ظل وجود ممارسات الروتين الإداري.

وقد كان محل جدل يستند الى المادة (100) من نظام إدارة الموارد البشرية رقم (33) لسنة 2024 وتعديلاته، والتي اجازت انهاء خدمة الموظفين اذا استكمل شروط التقاعد المبكر بناء على طلبه او بدون طلبه، ويتضح للباحث ان هذا النص يواجه مشكلتين؛ إعطاء الإدارة سلطة تقديرية واسعة جداً، والسماح بالاحالة للتقاعد حتى دون إرادة الموظف، وهذا ما جعل الإدارة في التطبيق العملي تواجه تخطبات في قراراتها، حيث أصدرت قرار لاحالة حوالي (6500) موظف، ممن اتموا (30) سنة خدمة الى التقاعد المبكر دون طلبهم، وهذا ما أثار جدلا واسعا وسط متطلبات بوقف هذا التقاعد

القسري، وبعدما أثبتت نقاشات حول قانونية وأخلاقية إنهاء خدمة من حصلوا على تقييمات أداء عالية (ممتازة)، أصدر مجلس الوزراء قرارات بإلغاء قرار إنهاء الخدمة (الحكومة توقف قرار إنهاء خدمات الموظفين ممن بلغت خدماتهم 30 سنة فأكثر، 2025).

يتضح للباحثة ان الادارة واجهت مشكلة وهي كيفية الموازنة بين تدريب الموظفين العموميين ورفع كفاءتهم لتحقيق اهداف النظام أم التخلص من بعض الموظفين وخاصة في الحالات التي تتم دون طلب الموظف، فقد كان على الإدارة بدلاً من الاستغناء عن خدمات موظفيها ان تقوم برفع كفاءتهم وجدارتهم والعمل على تدريبهم ضمن إطار المبادئ العامة التي وردت في نص المادة(6) من النظام، حتى لا تقع الإدارة بالاخلال بمبدأ الاستقرار الوظيفي، خاصة في ظل غياب معايير موضوعية واضحة تضبط الاختصاص في الإحالة على التقاعد، وهذا التطبيق العملي كشف عن الآثار السلبية التي تمثلت في فقد الكفاءات وعدم تحقيق وفورات مالية حقيقية، وهذا يدل على قصور في الملاءمة التشريعية للنصوص، ومن المؤكد ان هذا يتعارض مع مبدأ المساواة وعدم التعسف في استعمال السلطة، وهي مبادئ مستقرة في اجتهاد القضاء الإداري.

ثانياً: تحديات مرتبطة بالوظيفة العامة: ويتضح ذلك من إن تفاوت القدرات المؤسسية والتقنية بين المؤسسات قد يؤدي الى تفاوت في الالتزام بمعايير التعيين والتقييم، وهذا قد يعكس سلباً على مبدأ المساواة والشفافية، وهذا ما يجعل النظام يواجه تحدياً في ضمان التطبيق الموحد بين مختلف الدوائر الحكومية، ومن الممكن ان يؤدي الى ضعف نظم المتابعة والتقييم الرقمي في بعض الجهات، رغم توجه الدولة في العديد من الجوانب الى التحول الرقمي، مما قد يحيد من فعالية إدارة الأداء وربطها بمؤشرات قابلة للقياس، وهذا يجعلنا نقف على محدودية الموارد المالية التي قد تشكل عائقاً امام تطوير الحوافز المادية وربطها بالانجاز، الامر الذي قد يؤثر على استدامة نظام الحوافز القائم على الأداء (محمد، 2019: 41).

كذلك من التحديات التي قد تواجه الوظيفة العامة في تحقيق التنمية المستدامة؛ ان تحقيق التنمية المستدامة يتطلب جهازاً إدارياً كفؤاً وقادراً على التخطيط طويل الأمد؛ وهذا يحيد ذاته تحدياً لضعف التكامل بين السياسات القطاعية، مما يؤدي الى غياب التنسيق بين الاعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، ولتحقيق هذا الامر يتطلب مهارات جديدة لدى الموظفين العموميين مثل مهارات التخطيط الاستراتيجي وإدارة المشاريع، وتطوير هذه المهارات الوظيفية الفنية والسلوكية، بالتالي تحقق الوظيفة العامة التوازن بين الاستقرار الوظيفي على اعتباره ضماناً للحيادة والنزاهة، وبين ضرورة المساءلة والمحاسبة الفعالة المرتبطة بالاداء والنتائج التنموية (الزعبي، 2023: 115).

ومن خلال ما سبق يتضح للباحثة إن نجاح نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام الأردني لا يقاس فقد بمدى ضبطه للإجراءات الإدارية؛ بل بقدرته على تحويل الوظيفة العامة الى أداة استراتيجية لتحقيق التنمية المستدامة، فكلمة تمكّن النظام من ترسيخ الجدارة، وتعزيز المساءلة، وربط الأداء بالاهداف الوطنية طويلة الأمد، فقد اصبح الجهاز الإداري أكثر قدرة على الاسهام الفعلي في تحقيق الاستدامة بأبعادها الثلاثة، لكن في حال بقاء التطبيق بصورة شكلية او غير متكاملة؛ فإن الفجوة ستتسع بين النصوص التنظيمية والواقع العملي، بالتالي سيحد من الدور التنموي المنشود للوظيفة العامة، فلا بد من وضع خطط عملية لمشاركة الموظف العمومي في برامج تدريبية تشاركية تدعم السياسة العامة والاستراتيجية الوطنية للتنمية المستدامة تتوافق مع متطلبات الوظيفة التي يقوم بها.

الخاتمة

جاءت هذه الدراسة للبحث في دور الوظيفة العامة في تحقيق التنمية المستدامة وفقاً لنظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام الأردني؛ وبالتالي توصلت هذه الدراسة الى عدد من النتائج والتوصيات، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: النتائج

- إن نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام الأردني قد أخذ بالتنمية المستدامة في جميع مستويات الوظيفة العامة بصورة ضمنية؛ من خلال تبني النظام مبادئ الحوكمة والشفافية والعدالة وتكافؤ الفرص في التعيين والترقية، وتعزيز النزاهة داخل المؤسسات الإدارية.
- يعتمد نجاح نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام على دعم وتعزيز التنمية المستدامة ومدى فعالية تطبيقها في الواقع الإداري.
- لا يزال تحقيق التنمية المستدامة في الوظيفة العامة يواجه تحديات عملية كضعف البنية والحاجة المستمرة لتطوير مهارات الموظفين.

ثانياً: التوصيات

- توصي الباحثة بالآخذ بمفردات التنمية المستدامة بصورة علمية وعملية وتطبيقها على الوظيفة العامة ومواصلة مواكبة التطورات العالمية خاصة فيما يخص إدارة الموارد البشرية وتعزيز تحقيق أهداف التنمية المستدامة.
- توصي الباحثة المشرع في تعزيز ودعم الاستراتيجيات الوطنية للتنمية بما يتوافق مع الالتزامات الدولية للدولة؛ وذلك من خلال ربط نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام الأردني بأهداف التنمية المستدامة التي جاءت بها الأمم المتحدة حيث يساهم في توجيه السياسات الوظيفية نحو تحقيق نتائج تنموية ملموسة.

قائمة المراجع:

1. الأغا، محمد رمضان، 2019، دور مبادئ التنمية المستدامة في تعزيز التشريعات البيئية وتشريعات الكوارث، مجلة إدارة المخاطر والأزمات، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، المجلد1، العدد2، ص11.
2. الأمم المتحدة الأردن، الهدف 8- العمل اللائق ونمو الاقتصاد، <https://jordan.un.org/ar/sdgs/8>، تاريخ زيارة 2026/4/2.
3. الأمم المتحدة، الأردن، موقع إلكتروني، <https://jordan.un.org/ar/sdgs>، تاريخ الزيارة 2026/4/1.

4. بايزيد، علي، (2022)، التنمية المستدامة: مفهومها، أبعادها، مؤثراتها، مجلة المقريري للدراسات الاقتصادية والمالية، المجلد 6، العدد2، الجزائر.
5. البعدوي، محمد، (2018)، التنمية المستدامة: أية مقارنة دولية ممكنة لتحقيق التوازن بين التنمية المستدامة والبيئة؟، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، عدد 139.
6. تتمثل أهداف التنمية المستدامة في الأردن وهي دعوة عالمية في العمل من أجل القضاء على الفقر، وحماية البيئة والمناخ، وضمان تمتع السكان في كل مكان بالسلام والازدهار، وهذه هي الأهداف نفسها التي تعمل الأمم المتحدة عليها في المملكة الأردنية الهاشمية، <https://jordan.un.org/ar/sdgs>، تاريخ زيارة 2026/4/2.
7. الحديشي، صلاح عبدالرحمن، (2010)، النظام القانوني لحماية البيئة، الطبعة 1، منشورات الحلبي القانونية، لبنان، ص45.
8. حليم، عدي سمير، (2023)، أساس الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، مجلة المعهد، العدد 14.
9. الدعجة، حسن عبدالله، (2024)، استراتيجيات التنمية المستدامة والسياسة العامة الأردنية، <https://ammanxchange.sahafijzo>، تاريخ 2026/3/30.
10. الزعبي، جيهان خالد، (2023)، دور الحكومة الالكترونية في التأثير على الوظيفة العامة والموظف العام في ظل التشريعات الأردنية، مجلة القانون والاعمال، عدد88.
11. الزعبي، خالد سمارة، (1998)، القانون الإداري وتطبيقاته في الأردن، الطبعة 1، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
12. السامرائي، مجيد ملوك، (2016)، الجغرافية وأفاق التنمية المستدامة، الطبعة العربية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن.
13. ضيف، علي عادل علي، (2024)، دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة، مجلة البحث البيئية والطاقة، جامعة المنوفية، المجلد13، العدد22.
14. عابدين، عصام مهدي محمد، (2018)، قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية، الطبعة 1، دار محمود للنشر والتوزيع.
15. عيد، دعاء حمود، (2021)، تجاوز حدود السلطة في الوظيفة العامة، مجلة الدراسات المستدامة، مجلد 3، عدد4.
16. عبدالعليم، رضا عبدالصالح، (2025)، الإدارة العامة والتنمية المستدامة: دور السياسات العامة في تحقيق أهداف التنمية 2030، مجلة كلية السياسة والاقتصاد، جامعة بني سويف، عدد28.
17. غنيم، عثمان محمد، أبو زنت، ماجد، (2007)، التنمية المستدامة (فلسفتها وأساليب تخطيطها وأدوات قياسها)، الطبعة 1، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع.
18. محمد، أحمد سليمان عبدالراضي، (2019)، المساواة في تقلد الوظائف العامة باعتبارها ابرز اهداف التنمية المستدامة: دراسة مقارنة، مجلة كلية الشريعة والقانون بطنطا، جامعة الازهر، عدد34، مجلد2.
19. محمد، أحمد سليمان عبدالراضي، (2019)، المساواة في تقلد الوظائف العامة باعتبارها ابرز اهداف التنمية المستدامة: دراسة مقارنة، مجلة كلية الشريعة والقانون بطنطا، جامعة الازهر، عدد34، مجلد2.
20. موسى، ياسمين مصطفى، الدجوى، نسرين محمد فهمي، (2025)، تأثير الإدارة الخضراء للموارد البشرية على دعم أبعاد التنمية المستدامة، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، المجلد 17، العدد 2.
21. موقع إلكتروني، <https://www.almamlakatv.com/news/186145>، تاريخ آخر زيارة 2026.
22. نص المادة (100)، من نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام الأردني، جاءت على انه: "ب- يجوز للمرجع المختص بالتعيين انهاء خدمة الموظف الخاضع لقانون الضمان الاجتماعي بناء على طلبه او دون طلبه اذا استكمل شروط الحصول على التقاعد المبكر".
23. نص المادة (30-ب) من نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام الأردني في بعض نقاطها على انه: "يعتد تقييم الأداء على المعايير التالية وبما يتناسب وطبيعة الوظيفة: 5- اتقان المهارات الفنية اللازمة لاداء دوره الوظيفي. 6- القدرة على التنظيم والتخطيط وتحديد الأولويات. 10- القدرة على تطوير المهارات الوظيفية الفنية والسلوكية".
24. نص المادة (38)، نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام الأردني، رقم (33) لسنة 2024، موقع قسطاس.
25. نص المادة (6)، نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام الأردني، رقم (33) لسنة 2024، موقع قسطاس.
26. نص المادة (8)، نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام الأردني، رقم (33)، لسنة 2024 وتعديلاته، موقع قسطاس.
27. نص المادة (6)، من نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام الأردني، جاءت على انه: "ترتكز الخدمة في القطاع العام على المبادئ التالية: ب- الشفافية. ج- العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص".
28. الهدف 8- العمل اللائق ونمو الاقتصاد، أهداف التنمية المستدامة، الأمم المتحدة، <https://www.un.org/sustainabledevelopment>، تاريخ الزيارة 2026/4/2.
29. الهيتي، نوزاد عبدالرحمن، (2009)، التنمية المستدامة (الاطار العام والتطبيقات- دولة الامارات العربية المتحدة نموذجاً)، أبو ظبي: مركز الامارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، الطبعة 1.