

التحديات التي واجهت المتعيينين الجدد من حملة الشهادات العليا في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

أ.م.د. وجدان جعفر جواد الحكاك

Wegdanjafer@gmail.com

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / هيئة البحث العلمي
مركز البحوث النفسية

الملخص

سعت الدراسة الحالية إلى تعرّف طبيعة وحجم التحديات التي واجهت المتعيينين الجدد من حملة الشهادات العليا أثناء إجراءات التعيين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وبلغ مجتمع الدراسة الحالية (١٢٥) متعیناً من حملة الماجستير والدكتوراه من الذين تم توزيعهم على دوائر ديوان الوزارة كافة، وبلغت عينة الذين تم الحصول على إجاباتهم على أداة الدراسة (٦٠) متعیناً من الذين كانوا متواجدين في الوظيفة أيام التطبيق من الذكور والإناث وبإختصاصات مختلفة، وأعدت الإستبانة المفتوحة أداةً لتحقيق هدف الدراسة، وعُرف مصطلحي التحديات "Challenges" وحملة الشهادات العليا "Those with Advanced Degrees" وأُفرزت النتائج عدد كبير من التحديات، ولكنها لن تكون مثل التحدي الأول والأكبر في تأخير حق حملة الشهادات العليا في التوظيف الذي كفله لهم القانون رقم (٥٩) في ٢٠١٧، للعمل في الوظيفة الحكومية والعيش بكرامة بعد كل الحرمان والظلم الذي تعرضوا له وتهديد وعنف بسبب مناشداتهم المستمرة ووقفاتهم الاحتجاجية في الشوارع والساحات العامة وأمام الوزارات المعنية، وما ينم عن هذا السلوك من مشاعر قاسية تهدد الأمن والسلم المجتمعي، فكان توظيفهم عن طريق مجلس الخدمة العامة الإتحادي منصف لهم وموقفه مشرف معهم بتجربته التاريخية الحديثة على مستوى العراق، منذ آخر حملة تعيينات في البلد بعد عام (٢٠٠٣).
الكلمات المفتاحية : التحديات، حملة الشهادات العليا.

Challenges faced by new appointees those with advanced degrees

In the Ministry of Higher Education and Scientific Research

A.P.Dr.Wejdani Jaafar Jawad Al-Hakak

Ministry of Higher Education and Scientific Research/Scientific Research

Commission/Psychological Research Center

Abstract

The current study sought to identify the nature and extent of the challenges. of the challenges faced by newly appointed holders of advanced degrees during the appointment procedures in the Ministry of Higher Education and Scientific Research. The current study population amounted to (125) appointees with master's and doctoral degrees who were distributed to all departments of the Ministry's office. The sample of those whose answers to the study tool were obtained amounted to (60) appointees who were present in the job during the application days, males and females, with different specializations. The open questionnaire was prepared as a tool to achieve the study's goal. The terms "Challenges" and "Those with Advanced Degrees" were defined. The results revealed a large number of challenges, but they will not be like the first and biggest challenge in delaying the right of holders of advanced degrees to employment, which was guaranteed to them by Law No. (59) of 2017, to work in government jobs and live with dignity after all the deprivation and injustice to which they were exposed, and the threats and violence due to their continuous appeals and protests in the streets, public squares, and in front of the relevant ministries, and what this behavior indicates of harsh feelings that threaten security and peace. Community, so their employment through the Federal Public Service Council was fair to them and its position with them was honorable with its recent historical experience at the level of Iraq, Since the last appointment campaign in the country after the year (2003).

Keywords: Challenges, Those with Advanced Degrees.

الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهدافها

مشكلة الدراسة:

تجسدت مشكلة الدراسة الحالية في محاولة رصد تجربة تعيين الخريجين من حملة الشهادات العليا (الماجستير والدكتوراه) من خلال دراسة ميدانية إستطلاعية لتعرّف طبيعة وحجم التحديات التي واجهت الشريحة هذه، من الذين قَدِموا بالآلاف ومن المحافظات كافة الى ديوان

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ووقفوا في طوابير كبيرة لساعات طويلة وافترشوا الأرض في الليل والنهار لإستكمال إجراءات التعيين بعد أن أنهى مجلس الخدمة العامة الإتحادي تقديمهم وتسجيلهم وتوزيعهم، هذه التجربة التي تُعد من أبرز وأحدث التجارب في تأريخ العراق الحديث، التي تصدّت لها الدولة وصانع القرار، والتي بدأت جذورها من معاناة الشرائح هذه وما مرّوا به من ظروف صعبة وإستثنائية في بلدنا الحبيب بسبب تأخير حقهم في التعيين والعمل بوظيفة حكومية تليق وترتقي الى تعويضهم للعيش بكرامة بعد كل سنوات الحرمان منذ قرابة (٢٠) عاماً، من بعد عام (٢٠٠٣)، وما تعرضوا له بسبب مناشداتهم المستمرة والواسعة وبأشكال مختلفة ووقفاتهم الإحتجاجية في الشوارع والساحات العامة وأمام الوزارات المعنية، فإذا كانت البطالة منتشرة كثيراً بين أوساط المثقفين وأصحاب الشهادات فكيف سيتحقق الإكتفاء الذاتي والإستقرار الإقتصادي اللذان يُعدان من أساسيات وأولويات تحقيق السلم المجتمعي والأمن الوطني، فجاءت فكرة إنشاء مجلس الخدمة العامة الإتحادي بتجربته الحديثة هذه على مستوى العراق، ولأن لاشيء يخلو من الصعوبات والتحديات سيّما أنها التجربة الأولى والحديثة في تأريخ العراق اليوم، فلا بد من تعرّفها والكشف عنها لإمكانية تقويمها والوقوف على السلبيات والإيجابيات وتقديم أفضل التوصيات والمقترحات والبدائل لتذليل العقبات أمام التجارب المستقبلية المماثلة، وتُلخص المشكلة بالإجابة عن السؤال الآتي: ما طبيعة وحجم التحديات التي واجهت المتعنيين الجُدد من حملة الشهادات العليا أثناء إجراءات التعيين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

هدف الدراسة:

سعت الدراسة الحالية إلى تعرّف طبيعة وحجم التحديات التي واجهت المتعنيين الجُدد من حملة الشهادات العليا (الدكتوراه والماجستير) في ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وبعض التشكيلات التابعة لها.

حدود الدراسة:

تحددت الدراسة الميدانية الإستطلاعية الحالية بعينة من الخريجين الجُدد من حملة الشهادات العليا من كلا الجنسين في مختلف الاختصاصات الإنسانية والعلمية من الذين صدرت أوامر تعيينهم ومباشرتهم مؤخراً في مقر وزارة التعليم العالي والبحث العلمي للعام الدراسي (٢٠٢٣/٢٠٢٤) وتواجدوا في أماكن عملهم ووظائفهم أيام تطبيق أداة الدراسة للمدة من (٢٥/١ - ٢٤/٢/٢٠٢٤م)، وهم من الذين لم تتوفر لهم فرص التعيين الحكومي قرابة (٢٠) عام، من بعد عام (٢٠٠٣).

مصطلحات الدراسة:

أولاً : التحديات "Challenges"

١. التحديات لغة: جمع تحدّ، ويقال "حداه وتحده" أي تعمّده، وتحديت فلاناً: أي باريته في فعل ونازعته الغلبة (ابن منظور، ١٩٧٩: ص ٥٨٩).

٢. التحديات اصطلاحاً:

(١) "كل تغيير أو تحوّل - كمي أو كفي-، يفرض متطلباً أو متطلبات محدّدة تفوق إمكانات المجتمع فيه، بحيث يجب عليه مواجهتها وإتخاذ الإجراءات الكفيلة بتحقيقها" (سالم، ١٩٩٨، ص ١٧٧).

(٢) "قوة خلاقة باعثة للتجديد والتغيير الاجتماعي والثقافي"، أو هو "إشكالية وثغرة تحتاج الى مواجهة وحل" (غلوم، ١٩٩٩: ص ٧١).

(٣) "أزمة تنجم عن شيء جديد وتأخذ صفة المعاصرة الى حين ظهور غيرها، تولد الحاجة لدى المجتمع الذي يندفع بها نحو التغلب عليها وتتطلب تغييراً شاملاً في شتى مناحي الحياة" (المطر، ٢٠٢١: ص ١٠٢٠).

ثانياً: حملة الشهادات العليا "Those with advanced degrees"

١. التعريف القانوني لحملة الشهادات العليا:

يقصد بحامل الشهادة العليا بحسب قانون رقم (٥٩) لسنة ٢٠١٧ الخاص بتشغيل حملة الشهادات العليا، كل من يحصل على شهادة الدبلوم العالي أو الماجستير أو الدكتوراه أو مايعادلها من التحصيل العلمي الأكاديمي، من الجامعات الحكومية والأهلية الرسمية المؤسسة من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والتابعة لها، والتي تلزم بتخصيص ما لا يقل عن (٢٠%) من الدرجات الوظيفية لتعيينهم ضمن التخصصات المطلوبة (الوقائع العراقية، ٢٠١٧: ص ١).

الفصل الثاني: أدبيات الدراسة

تعدّ مشكلة الفقر والبطالة من أكبر التحديات التي تواجهها لما لها من إنعكاسات على المجتمع من الناحية الأخلاقية وزيادة الجريمة ونفشي الأمية والجهل والفساد..، والتي تسبب ضرراً مباشراً في كيان الدولة، وخلقاً في نسيجها الوطني وما له من أثر بالغ في مستوى الولاء والانتماء للوطن، لأن البطالة هي الإختلال بين معدل القوى العاملة وفرص العمل المتاحة وهي آفة إقتصادية وإجتماعية إذا لم يتم معالجتها بالأسلوب والوقت المناسبين فإنها سوف تتعمق، ومن ثم يصبح أمر معالجتها صعباً أو مكلفاً أو الإثنين معاً، فهي مشكلة وطنية يجب أن تتكاتف جميع الجهود الوطنية أمام تحدياتها (محمد، ٢٠١٣: ص ط، ص ٨٢).

وإن الفقر والبطالة والإضطرابات الإجتماعية وتردي الأوضاع الإقتصادية هي العوامل التي تهدد الشعب وتجعله يثور على الأنظمة الحاكمة في البلاد، وتنمي الغضب والعنف والتشدد بين الشباب، الذين لعبوا دوراً محورياً في شق مسار التجديد وإحداث تغييرات جذرية من أجل مواجهة

التحديات السياسية في مختلف البلاد، فقد كان الشباب ولازال المحرك الرئيس لقيام الثورات، وتعكس مشاركته مدى النضوج الفكري والثقافي والإجتماعي والسياسي الذي يتمتع به الشباب اليوم (الشركسي، ٢٠١٧: ص ٦-٧).

وفي ضوء تزايد حجم تأثير التحديات الذي إرتبط بضعف الإمكانيات الإقتصادية وحالة عدم الإستقرار السياسي في الأنظمة، الأمر الذي ساهم في زيادة الضغط على صانع القرار لمواجهة التحديات هذه، ليصبح الأمن الوطني والسلم المجتمعي مسألة تأتي في مقدمة أولوياته، فكان من الضروري وأصبح لازماً إتخاذ التدابير والسياسات لضمان مستويات مقبولة من الإحساس بالأمن والإستقرار وبما يعزز من مستلزمات التماسك والتضامن الإجتماعي والحفاظ على الكيان الذاتي للدولة (محمد، ٢٠١٣: ص ١-٤).

إن الظروف العامة التي تعرض لها بلدنا الحبيب سواء داخلياً أو خارجياً من بعد عام (٢٠٠٣) والتغيرات التي حصلت في كل شيء فرضت معطيات وتحديات وتهديدات أثرت وتؤثر بشكل أو بآخر على مجمل حياة الناس بكل فئاتهم وشرائحهم ومنهم الخريجين على إختلافهم، ولأن العلاقة وثيقة بين الأمن المجتمعي والإقتصاد، فلا يمكن أن يتحقق طيب الحياة في غياب أي منهما، فالأمن المجتمعي يعدّ من أبرز مرتكزات التنمية والإقتصاد والتي ترتبط بالمرتكزات الإجتماعية والسياسية والثقافية وقدرتها على تحقيق نتائج ملموسة في إقامة المزيد من المشاريع وتهيئة بيئة مناسبة قادرة على جذب التمويلات وإستثمارها، فيعود ذلك على الدولة بمكاسب إقتصادية على المؤسسات والأفراد، لأن إستقرار الوضع الإقتصادي يعدّ أحد العناصر المهمة للأمن المجتمعي الذي يؤثر ويتأثر به، وتتمحور أهدافه في:

١. تأمين إحتياجات الأفراد الأساسية من خلال توفير دخل منتظم ومستدام لهم.
٢. المساهمة بشكل فعال في تحقيق وتأمين الإستقرار الوظيفي للعامل بهدف تحفيزه.
٣. توطيد العلاقة ما بين الموظف وصاحب العمل.
٤. غرس قيم التكافل الاجتماعي فيما بين أفراد المجتمع.
٥. توزيع الدخل بشكل منتظم فيما بين الأجيال.
٦. الحد من ظاهرة الفقر في المجتمع.
٧. المساهمة بشكل فعال في تطوير التنمية الإقتصادية والإجتماعية (المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، ٢٠١٤: ص ١).

فلا بد أن تتضافر الجهود بين مرتكزات الأمن المجتمعي بعضها مع بعض بهدف تحقيق غايات الأمن والأمان للأفراد، وتأمين حياة آمنة لهم، يمكن من خلالها تحقيق سبل العيش الرغيد والكرامة الإنسانية، بما توفره من أساس قوي وقاعدة صلبة للحفاظ على أبسط حقوق المواطنين

والأفراد الذين يعيشون في كنف هذه الدولة، وتهيئة البيئة التي تشجعهم على الإبداع والتميز، وتحقق لهم أحلامهم وغاياتهم التي يسعون لها (الشركسي، ٢٠١٧، ص ٤٨).

قانون تشغيل حملة الشهادات العليا في العراق:

شرعت الدولة العراقية قانون رقم (٥٩) لسنة ٢٠١٧ لتشغيل حملة الشهادات العليا لأسباب موجبة، بُغية إستيعاب مؤسسات الدولة الأكاديمية وباقي المؤسسات لحملة الشهادات العليا والانتفاع من قدراتهم العلمية والبحثية بقصد النهوض بمستوى أدائها خدمة لمسيرة البناء في عراقنا الناهض، وخُددت فيه (١٢) مادة أهمها وأبرزها:

١. تحديد معنى حملة الشهادات العليا على أنهم: "كل من حمل شهادة الدبلوم العالي أو الماجستير أو الدكتوراه أو ما يعادلها من التحصيل العلمي الأكاديمي، من الجامعات والمعاهد الحكومية والأهلية التابعة الى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في تخصصات الوزارات العراقية كافة.

٢. إلزام الجامعات بتخصيص ما لا يقل عن (٢٠%) من الدرجات الوظيفية المخصصة لها لتعيينهم، وأن يتمتعوا بذات الحقوق ويلتزموا بذات الواجبات المفروضة على المتعيينين أمثالهم.

٣. إلزام الجامعات بتخصيص (١٥%) من الدرجات المخصصة للوزارة أو من درجات الحذف والاستحداث لتعيين حاملي الشهادات العليا.

٤. يكون تعيينهم بالاعلان والمقابلة كلاً حسب محافظته التي يسكن فيها.

٥. إلزام الجامعات بتوفير درجات من حركات الملاك بما لا يقل عن (٢٥%) الى الجامعات المستحدثة لحين توفر التخصيصات اللازمة للتعيين على ملاكه.

٦. إحتساب مدة إلقاء المحاضرات بشكل مستمر مدة لا تقل عن سنة واحدة لأغراض العلاوة والترفع والتقاعد بعد حسم التوقيفات التقاعدية على أن لا تترتب التزامات مالية بأثر رجعي.

٧. إلزام حامل الشهادة العليا المعين على الملاك الدائم بتنفيذ المهام الادارية المسندة إليه وبما يتلائم والتخصص الأكاديمي (الوقائع العراقية، ٢٠١٧، ص ١-٣).

تعليمات تسهيل تنفيذ قانون (٥٩) لتشغيل حملة الشهادات العليا:

أصدر مجلس الوزراء تعليمات لتسهيل تنفيذ قانون تشغيل حملة الشهادات العليا بتاريخ ٢٠١٩/١١/١٢ ومن أهمها وأبرزها:

١. تراعي الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة والمحافظات النسب المحددة في القانون لتعيين حملة الشهادات العليا عند مفاتحة وزارة المالية بإحتياجاتها من الدرجات الوظيفية ومن بينها الناتجة عن الحذف والإستحداث.

٢. تتولى لجنة التعيينات المشكلة في كل وزارة أو جهة غير مرتبطة بوزارة أو محافظة الإعلان عن الدرجات الوظيفية وتسلم طلبات التعيين وتدقيقها.

٣. تعتمد اللجان المختصة معايير للمفاضلة في ترشيح المتعينين للوظائف المعلن عنها باعطاء نقاط لبعض الامتيازات، كعدد السنوات بعد الحصول على الشهادة، والتقدير العالي للنجاح، وللمحاضرين والمتعاقدين والأجراء اليومية المستمرين بالعمل، وللمقابلة.

٤. تشكل في كل وزارة أو جهة غير مرتبطة بوزارة أو محافظة لجنة للنظر في اعتراضات المتقدمين للتعيين المرفوضة طلباتهم بعد الإعلان عن أسماء المرشحين، وضرورة البت فيها.

٥. تشكل لجان للإعلان عن التخصصات المطلوبة في الموقع الرسمي لوزارة التعليم العالي ومواقع الجامعات، وتسلم بعدها طلبات التعيين وتطبق معايير المفاضلة بينهم، ومقابلتهم للوقوف على مؤهلاتهم وقابلياتهم لشغل الوظائف المعلنة حسب إختصاصاتهم العلمية.

٦. إعلان الترشيحات النهائية لهم، وأيضاً النظر بالإعتراضات المقدمة على الطلبات المرفوضة، وبعد تسلمها ترفع لجنة مشكلة التوصية الى رئيس الجامعة.

٧. تشكل لجنة في وزارة التعليم العالي تتولى التنسيق مع دائرة التعليم الأهلي لمفاتحة جامعاتها ببيان الحاجة للتخصصات المطلوبة بحسب الهيكلية المعتمدة لإستحداث الكليات وتدقيق محاضر التعيينات والملاك لديهم.

٨. مدى مراعاة نسبة التدريسيين الى الطلبة لتحقيق النسب العالمية وأن تلتزم الجامعات هذه بعدم زيادة نسبة المتقاعدين والأساتذة على الملاك الكلي للتدريسيين عن (٢٠%). تنفذ هذه التعليمات ابتداءً من ٢٠١٩/١/١ (الوقائع العراقية، ٢٠١٩، ص ص ١ - ٣).

تجربة العراق في تعيين حملة الشهادات العليا:

إن من أبرز وأحدث التجارب في تأريخ العراق اليوم والتي توقفت منذ آخر حملة تعيينات في البلد، من بعد عام (٢٠٠٣)، هي تجربة إعادة تفعيل قانون تعيين الخريجين من حملة الشهادات العليا والأوائل، ولأن الوظيفة العامة أمانة مقدسة وخدمة للمجتمع، وينبغي أن تتولى تنظيمها وتشكيلها جهة مهنية مختصة تقوم بإختيار من هم أهل لها تحقيقاً لغايتها الأساسية المتمثلة بتحقيق المصلحة العامة، وهذه الضرورات تستلزم أن تتولى تنظيم هذه الوظيفة جهة ذات سلطات وإختصاصات محدّدة دستورياً، وتتمتع بقدر كافٍ من الإستقلالية لضمان الحيادية في أداء واجباتها دون الخضوع لأي تأثيرات أخرى، ولهذه المبررات تقرر إنشاء مجلس الخدمة العامة الإتحادي في العراق دستورياً، ويعدّ أول مؤسسة إدارية مستقلة في العراق وأحد ثمار التطور الحديث والتوجه نحو الديمقراطية، وجهاز إداري مستقل في مهامه لتنظيم الوظيفة العامة كونه أحد الوسائل القانونية لضمان وحماية حقوق الموظف العام، بناءً على أسس قانونية ووظيفية صحيحة، وإن المجلس بقانونه وصدوره لم يدخل حيّز التنفيذ إلا بعد مرور عشر سنوات (درويش، ٢٠٢١: ص ١٥٦ - ص ١٥٧).

ويُعد هذا المجلس أحد أهم الأجهزة المستقلة الذي نصت عليه المادة (١٠٧) من الدستور العراقي لعام (٢٠٠٥)، ليتولى تنظيم شؤون الوظيفة العامة الاتحادية، وقد ترك النص الدستوري تنظيم تكوين المجلس وإختصاصاته إلى قانون يُسن من قبل السلطة التشريعية لهذا الغرض، وبالفعل صدر قانون المجلس رقم (٤) لسنة ٢٠٠٩م المعدل ليضع التفاصيل لهذا المجلس الحيوي والمهم الذي أُعيد العمل فيه للضرورة الملحة في ظل غياب المعايير اللازمة في مجال الوظيفة العامة وما يرتبط بها، والغبن الذي لحق بشرائح مختلفة من أفراد المجتمع، ولحاجة مؤسسات الدولة إلى وجود جهة تنظم شؤون الوظيفة العامة وتضع القواعد الأساسية لتلك المؤسسات على أساس الكفاءة والمهنية بين المواطنين ولتحقيق المصلحة العامة والعدالة الاجتماعية والشفافية (علي، ٢٠٢١، ص ١).

- ومن أجل كفالة المساواة والعدالة وتكافؤ الفرص للجميع هدف المجلس الى تحقيق ما يأتي:
١. رفع وتنمية وتطوير مستوى الوظيفة العامة والخدمة العامة وضمان مبدأ المساواة والعدالة بين المتنافسين وإتاحة الفرص المتساوية بإتجاه المؤهلين لإشغالها.
 ٢. التخطيط والرقابة والإشراف على شؤون الوظيفة العامة.
 ٣. تطوير ورفع مستوى الجهاز الإداري والهيكل الوظيفي للدولة.
 ٤. بناء قدرات بشرية لرفد دوائر الدولة العامة بكوادر بشرية من خلال تطوير كفاءتهم وتوفير الرعاية الاجتماعية الملائمة لهم بالتنسيق مع الجهات المختصة، وتكون قادرة على قيادة الأجهزة الإدارية نحو التطور والتميز (الوقائع العراقية، ٢٠٠٩: ص ١).

الفصل الثالث: إجراءات الدراسة

أولاً: مجتمع الدراسة وعينها:

١. ان المجتمع الأصلي للمتعيينين الجدد من حملة الشهادات العليا والدبلوم والأوائل بلغ الآلاف منهم بحسب الأوامر الوزارية التي صدرت بتعيينهم على مستوى محافظات العراق كافة. أما مجتمع الدراسة الحالية فقد بلغ (١٣٧) من المتعيينين الجدد من حملة شهادتي (الدكتوراه والماجستير) فقط، من الذين تم توزيعهم على دوائر وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (الدائرة القانونية، جهاز الإشراف والتقويم العلمي، دائرة الدراسات والتخطيط، دائرة البحث والتطوير، دائرة البعثات، دائرة التعليم الأهلي، الدائرة الإدارية والمالية، دائرة الإعمار والمشاريع، مركز البحوث النفسية)، وصدرت لهم أوامر بالألقاب العلمية.

٢. وزعت الباحثة أداة الدراسة الحالية على من تواجد منهم في الوظيفة أيام التطبيق بطريقة عشوائية، وفي أماكن عملهم في الدوائر التي وُزعوا عليها من الذكور والإناث ومن إختصاصات مختلفة ووظائف متنوعة ولمن يريد منهم الإجابة دون إجبار، وقصدناهم دون غيرهم من الموظفين الآخرين (الموظفين القدامى)، وتم الحصول على (٦٠) إستمارة إستبانة كعينة للدراسة

الحالية، التي تمت الإجابة عليها بشكل كامل من قبلهم، والجدول (١) يصف عينة البحث الحالي.

جدول (١) توصيف عينة البحث

ت	مكان العمل	الشهادة	الجنس	التخصص
١	دوائر مقر ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي كافة	الدكتوراه	الذكور	الإنساني
٤٨	١٢	٢٣	٣٧	٢٥
٦٠	٦٠	٦٠	٦٠	٦٠

❖ بحسب إحصائية شعبتي الملاك وشؤون الموظفين في الدائرة الإدارية والمالية في الوزارة. أداة الدراسة:

إن عملية القياس هي مصطلح يشير إلى مجموعة الإجراءات التي تتضمن تحديد ما يجب قياسه وترجمته إلى معلومات كمية بطريقة مباشرة كالإختبارات أو بطريقة غير مباشرة كالإستبيانات التي تعتمد على جمع معلومات وبيانات بحجم كبير وتعتمد على اللغة المكتوبة، وتفيد في التوصل إلى معلومات وآراء تثبت صحة التساؤلات، وتوفر حرية في الإجابة عن الأسئلة المكتوبة لأنها تسمح بالتعبير الصريح عن الأفكار دون إكراه فيعبروا عن دوافعهم وإتجاهاتهم بحرية مطلقة، وهي أفضل وسيلة في البحوث المسحية للعلوم التربوية والنفسية (عودة، ١٩٩٨: ص ٢٧)، ولأننا بصدد تجربة حديثة لم يسبق دراستها فلا يستطيع أحد تعرّف طبيعتها إلا أفراد العينة أنفسهم، لذلك:

١. أعدت (الإستبانة) أداة لتحقيق هدف الدراسة الحالية الملحق (١) وتضمنت سؤالاً مفتوحاً هو: س/ ماهي طبيعة التحديات التي واجهتكم أثناء إجراءات التعيين عن طريق مجلس الخدمة العامة الإتحادي بدءاً من الإعلان عن الموضوع وتوضيحه وإطلاق الإستمارة الألكترونية وحتى إجابكم على أسئلة الإستبانة هذه؟

٢. عمدنا إلى إختيار عينة الدراسة هذه، لأنهم كانوا الأقرب إلى جميع الإجراءات التي مرّت على الشريحة هذه في كل مراحل التجربة سيّما المراحل الأخيرة من إجراءات التعيين، فتعرّفوا على طبيعة التحديات حتى لأقرانهم الذين تم توزيعهم على المحافظات الأخرى كافة.

نتائج الدراسة:

تضمنت نتائج الدراسة هذه العمل بإجراءين، وكما يأتي:

أولاً: إستعراض طبيعة وحجم التحديات التي واجهت المتعنيين الجدد من حملة الشهادات العليا بشكل شامل ومجدول بحسب إجابات أفراد العينة ووجهات نظرهم على أسئلة الإستبانة، فبعد جمع الإستبانات وإفراغ الإجابات لـ (٦٠) إستبانة، حرصنا على عدم ترك أية إجابة من إجابات

العينة مهما كان مضمونها وأهميتها وأعتبرت جميعها تحديات مهمة كونها تجربة حديثة، وتم تجميع وترتيب المعلومات التي تخص فكرة واحدة وإدراجها في نقطة واحدة بتفصيلاتها ومعالجاتها للإطلاع عليها من قبل المهتمين والباحثين وطلبة العلم، ولإثراء الأدب النظري عنها بكل صغيرة وكبيرة من المجتمع الأصلي لها، علماً أن الإجابات تعددت وتتنوع فقد أجاب الفرد الواحد على الموضوع الواحد ضمن السؤال الواحد بأكثر من إجابة لذلك إختلف مجموع التكرارات بين الأسئلة.

ثانياً: تعرّف أبرز هذه التحديات التي واجهت المتعنيين الجدد من خلال تعرّف عدد التكرارات ومعالجتها إحصائياً بإستخراج النسبة المئوية وترتيبها تنازلياً لإيضاحها بشكل شامل ومجدول ومتسلسل تنازلياً بحسب إجابات أفراد العينة ووجهات نظرهم على أسئلة الإستبانة.

ثالثاً: سوف يتم تفسير النتائج جميعها في الجداول الأربعة (٢، ٣، ٤، ٥) بإيجاز مع التأكيد على أن جميع الإجابات تعدّ مهمة ومهمة جداً كونها جاءت من قبل المصدر الأول والأساسي لعينة الدراسة وأنهم أول وجبة تعيينات خاضت هذه التجربة، وبمجرد الإطلاع عليها سوف يتضح أن فكرة موضوع التعيينات هذه بعد قرابة (٢٠) عاماً، من بعد عام (٢٠٠٣)، وبآلية الجديدة من قبل مجلس الخدمة العامة الإتحادي تحاكي الواقع الإلكتروني العالمي الجديد في التواصل، وأن تقادم الزمن على سابقتها من تجارب التعيين يختلف جوهرياً من حيث إختلاف الموارد التقنية واللوجستية والبشرية، لذلك واجهت تحديات كثيرة يشوبها التشكيك وعدم المصادقية والقلق والإرباك من التنظيم غير المخطط له وغير المحسوب له منذ بدء الإعلان عن التجربة في الكثير من خطواتها وبحسب ما أفرزته إجابات أفراد العينة فحداثة التجربة في كل شيء يحتاج الى دراسات مستمرة ثم إجراء المقارنات.

رابعاً: أما مايتعلق بإجابات العينة على السؤال الخامس من أداة البحث، فقد تم توحيدها وإعادة صياغتها وترتيبها بما يتلاءم ولغة البحث العلمي، وعرضها في الملحق (٢).

تحديات السؤال الأول

تحديات الجوانب التنظيمية والإعلامية والتطبيقية من حيث الإعلان عن الموضوع وتوضيح طريقة التقديم من قبل مجلس الخدمة العامة الإتحادي بمليء الإستمارة الإلكترونية ومعلومات الإستمارة والحصول على الكود الخاص و.... من الأمور التي تعتقد أنها كانت تحديات أمام البدء بالتعيين.

ت	العبـارات	التكرارات	النسبة المئوية
١	عدم المصادقية في الإعلان عن موعد التعيين الذي أخذ وقتاً طويلاً بسبب كثرة الشائعات والتشكيك بالوعود فيما يخص ظروف التعيينات السابقة.	٧	٩,٨٥٩ %
٢	التأخير والمماطلة في إطلاق الإستمارة الإلكترونية وصعوبة فتح رابط	٧	٩,٨٥٩ %

		التقديم عليها الذي يستغرق وقتاً طويلاً.	
٣	٦	التحدي كبير مع زخم الأعداد الهائلة من المتقدمين في وقت واحد ولساعات طويلة بالوقوف والانتظار لمتابعة الإجراءات الإدارية مع صعوبات المقابلة لتقديم الوثائق المطلوبة أو للحصول على إجابة ما.	% ٨,٤٥١
٤	٥	إدخال البيانات في إستمارة التقديم للأعداد الكثيرة من المتقدمين يحتاج توفر إنترنت عالي الجودة وهو غير متوفر في عموم البلاد.	% ٧,٠٤٢
٥	٥	القلق والتوتر والخوف المستمر بسبب صعوبات ومشكلات تقنية كثيرة عند مليء الإستمارة الإلكترونية للتقديم بشكل صحيح أو تعديلها في الوقت المحدد.	% ٧,٠٤٢
٦	٤	حدوث أخطاء بإدخال البيانات في إستمارة التسجيل مع كثرة أعداد المتقدمين للتسجيل في آن واحد وفي وقت محدد لفتح الإستمارة وغلقها فيُحرم المتخرج من التقديم.	% ٥,٦٣٤
٧	٤	إلزام المتقدمين للتعيين بمليء الإستمارة الإلكترونية وإرسالها لمرة واحدة دون وجود إمكانية لتعديل المعلومات الخاطئة عليها.	% ٥,٦٣٤
٨	٤	إن أي خطأ أو نقص في المستمسكات يؤدي الى حذف اسم المتقدم من رابط التقديم، حتى إذا كان قد تم تحديد جهة توظيفه عن طريق القرعة الإلكترونية.	% ٥,٦٣٤
٩	٣	الإعلان عن موضوع التعيين لم يكن واضحاً من قبل المواقع والقنوات الرسمية بدايةً، وإنما تم إكتشافه صدفة على مواقع التواصل الاجتماعي وبصورة موسعة.	% ٤,٢٢٥
١٠	٣	كثرة المشكلات وإستمرارها في الباركود الخاص بالتقديم لكل خريج منذ بداية إستلامه من الجامعة كصعوبة الحصول عليه لعدم وجود باركود خاص لبعض الطلبة أو وجود باركود مكرر أو وجود أخطاء في نوع الشهادة أو التخصص.	% ٤,٢٢٥
١١	٣	تغيير نظام التقديم من الإلكتروني الى الورقي جعل الإجراءات مطولة والمواعيد النهائية المحددة لتقديم الوثائق متلكئة نوعاً ما.	% ٤,٢٢٥
١٢	٣	إن طلب الفحص الطبي كان يفترق الى التنظيم وأصبح عقبة في طريق إكمال التعيين، لأن توجيه جميع المتعينين الى مركز فحص طبي واحد فيه معاناة وتأخير كبير.	% ٤,٢٢٥
١٣	٣	البطء والتأخير في الإجابة على الإستفسارات أو الرد على الاعتراضات التي ترسل الى الايمل المخصص لمجلس الخدمة العامة الإتحادي سيما بعد حصر جميع الإستفسارات بطريقة إلكترونية، برغم تعاون المجلس الكبير.	% ٤,٢٢٥
١٤	٢	إن إجراءات التقديم بداية بسيطة وغير تقليدية بنظام إلكتروني وطريقة حديثة للتقديم على وظيفة في سوق العمل العراقي.	% ٢,٨١٧

١٥	ضعف التنسيق بين المجلس وبين مؤسسات الدولة الأخرى مثل وزارة المالية وديوان الرقابة المالية وبالتالي فإن إجابات إستفسارات المؤسسات لا تستلم إلكترونياً من خلال نظام موحد بل الإنتظار لوقت طويل بسبب روتين النظام الورقي.	٢	٢,٨١٧ %
١٦	صعوبة فهم متطلبات الإعلان عن التقديم للتعين بشكل صحيح مما يؤثر على تلبية الشروط المطلوبة له.	١	١,٤٠٨ %
١٧	الإعلان عن نتائج التعيينات جاء متأخراً جداً في موقع الوزارة الرسمي عن إعلانه في القنوات غير الرسمية.	١	١,٤٠٨ %
١٨	لا يوجد إعلام كافي ومفعل عن طريقة مليء إستمارة التقديم الإلكترونية.	١	١,٤٠٨ %
١٩	أغلب الخريجين يلجأون الى أكثر من مكتب وفي أماكن جغرافية مختلفة وأحياناً متباعدة لفتح الإستمارة بسهولة وإدخال المعلومات المطلوبة كاملة ببسر.	١	١,٤٠٨ %
٢٠	عدم اعتماد القرعة الألكترونية لجميع التخصصات، وإنما تمت لبعض التخصصات فقط، وهذا غير منصف وفيه تأخير واضح.	١	١,٤٠٨ %
٢١	لم يؤخذ بنظر الاعتبار خبرة العمل السابق في أي مجال عند توزيعنا على الجامعات والوزارات.	١	١,٤٠٨ %
٢٢	عدم وجود الخبرة الكافية لدى أغلب من عمل بهذه التجربة الفتية بسبب حداثةها.	١	١,٤٠٨ %
٢٣	إن فتح باب لشكاوى المتقدمين للتعين وإستقبالهم ومقابلتهم في المجلس لوضع الحلول لمشكلاتهم تعد ضرورية، لأن طريقة مليء إستمارة شكوى دون تقديم الحل لها لا يجدي.	١	١,٤٠٨ %
٢٤	إن فتح باب التعاون بين الجامعة ومجلس الخدمة ضرورة ملحة لحل مشاكل الكودات أو لتسهيل عملية التنقل حسب الإختصاص المطلوب.	١	١,٤٠٨ %
٢٥	عند إعلان أسماء المتقدمين للتعين كانت طريقة التقديم في الجامعات معقدة ولايوجد تنظيم.	١	١,٤٠٨ %
مجموع التكرارات الكلي ونسبته المئوية			٧١ ١٠٠ %

سجلت إجابات هذا السؤال تكرارات ونسب مختلفة تفاوتت بين (٩,٨٥٩%) أي مايقارب (١٠%) كأعلى نسبة الى نسبة (١,٤٠٨%) كأدنى نسبة، إذ تدرجت النسب الباقية بين هاتين النسبتين باتجاه التناقص، ما يدل على أن الفروقات في الأهمية بينها لاتتعدى الأحاد، وكما أشرنا أعلاه بأننا نعزو هذه التحديات الى حداثة التجربة في كل شيء وتقادم الزمن على سابقتها من حيث إختلاف الموارد التقنية واللوجستية والبشرية، والكثير من متطلبات العمل أفرزه الواقع الحقيقي والميداني وليس المخطط له.

تحديات السؤال الثاني

تحديات الجوانب الوظيفية بدءاً من إصدار الأوامر الوزارية بالتعيين والمباشرة ونوع الوظيفة وعلاقتها بالتخصص ومراعاة الشهادة وطريقة العمل وتوفر المستلزمات الأساسية لأداءه ؟....

جدول (٣)

ت	العبـارات	التكرارات	النسبة المئوية
١	لامكان مناسب للشخص المناسب فالتوزيع عشوائي ومبهم لكثير من التخصصات العلمية والإنسانية، ماجعل توظيف وتوزيع العشرات في وظائف بعيدة جداً عن تخصصاتهم دون الإلتزام بالمعايير القانونية والإدارية في مراعاة التخصص الوظيفي والشهادة والخبرة المطلوبة لكل وظيفة فلا مكان مناسب للشخص المناسب، والتكيف صعب جداً.	٣٨	% ٥١,٣٥١
٢	تأخير في إصدار الأوامر الوزارية للتعيين بسبب بعض الأخطاء في تحديد التخصصات فتأخرت أوامر المباشرة بالوظيفة أيضاً ومتعلقاتها الأخرى الأمر الذي أثر على الجدول الزمني للبدء بالوظيفة.	٩	% ١٢,١٦٢
٣	إن تعقيد إجراءات احتساب ونقل خدمة حملة الشهادات العليا والألقاب العلمية في الجامعات والكليات الأهلية بحسب المادة (٥٠) من قانون التعليم الجامعي الأهلي كخدمة جامعية لأغراض الترقية العلمية والترقية والتقاعد، قابلاً إصدار أوامر عديدة ومتضاربة حول القوانين مما أضطر البعض الى إقامة دعاوى في المحاكم الإدارية.	٦	% ٨,١٠٨
٤	لم يحتسب اللقب العلمي الذي منح للمتعيينين الجدد من الجامعات والكليات الأهلية التي عملوا فيها قبل التعيين، بل احتسب بعد ما يقارب الشهرين من تأريخ المباشرة في الوظيفة الحالية، والمفترض أن يحتسب من تأريخ الإستحقاق.	٦	% ٨,١٠٨
٥	تم تعيين أغلب الخريجين من حملة الشهادات العليا على الشهادة الأدنى لوجود أخطاء في الكودات التي زدنا بها مجلس الخدمة مما أدى الى عدم احتساب الشهادة الأعلى من قبل لجان احتساب الشهادات	٢	% ٢,٧٠٣
٦	تأخير إصدار أوامر الإشتراك في دورات طرائق التدريس المطالبين بإجتيازها خلال السنة الأولى من التعيين لمنح الأهلية الأكاديمية واللقب العلمي بسبب الأعداد الكبيرة من المتعينين مع قلة المراكز التي تمنحها، إذ حُصر التقديم فقط في مركز التطوير والتعليم المستمر لجامعة بغداد	٢	% ٢,٧٠٣
٧	إن عدم توفر نظام أتمتة في الوزارة بجميع التعاملات حينها أدى الى بيروقراطية كبيرة وهدر الكثير من الوقت والجهد والأموال، سيما مايتعلق بالمستلزمات اللوجستية والجهود المستنفرة من العمل المضني لأوقات إضافية ومتأخرة في إنجاز صحة الصدور والمباشرة.	١	% ١,٣٥١

٨	عدم توافر المعرفة والمهارات اللازمة لأداء الوظيفة بشكل جيد أو بكفاءة يحدّ تحدياً مهماً لطريقة العمل المطلوبة، دون تنظيم ندوات للتعريف بالوظيفة ولو بأقصى حدود الواجبات في العمل وأسلوب التعامل مع الآخرين من الرؤساء والزملاء أو المراجعين.	١	% ١,٣٥١
٩	يتعرض المتعینين الجدد من وقت لآخر الى تنقلات بين الأقسام في داخل الدائرة الواحدة ما يحول دون إكسابهم حتى الخبرة البسيطة في نوع عمل القسم الواحد، ولو تم إبقاءهم في قسم واحد مدة لا تقل مثلاً عن (٦) أشهر لفهم طبيعة العمل والتدريب عليه، ثم يتم نقلهم الى قسم آخر لاكتساب خبرة جديدة مختلفة فإنه لا محالة سوف يؤهلهم للتطوير.	١	% ١,٣٥١
١٠	إن المتعینين الجدد من حملة الشهادات العليا هم تدريسيين ومطالبيين بتقييم سنوي يتمثل بنصاب تدريس وإنجاز بحوث، وهو لا يتوفر على الأغلب فليس الجميع متكافؤون في الموافقة لهم على يوم التفرغ العلمي الذي وإن تمت الموافقة عليه لكنه حصري لأغراض العمل البحثي فقط.	١	% ١,٣٥١
١١	تحديد وقت الإستقالة من الجامعات الأهلية مباشرة بمجرد صدور أمر المباشرة في الوظيفة الجديدة، فتم إدماجنا في وظائف إدارية بحتة لعللاقة لها بالإختصاص أو الخبرة أو الألقاب العلمية، وأربك وضع الجامعات الأهلية بالحاجة لإتمام الكورسات والفصول الدراسية للطلبة.	١	% ١,٣٥١
١٢	لم يُنصف التدريسيين الذين أبتعثوا خارج البلاد لأغراض الدراسة والبحث العلمي فلم يتوفر المكان والوقت المناسبين لممارسة مايتلاءم مع شهاداتهم وتجاربهم فتم زجهم بأعمال إدارية بدل إنخراطهم مباشرة للإفادة من تجربتهم الأكاديمية في تطوير المؤسسة التعليمية في العراق.	١	% ١,٣٥١
١٣	إن البنية التحتية في مكان العمل كانت ضعيفة بشكل عام، والمستلزمات الأساسية واللوجستية وإن توفرت بعد وقت طويل وبصعوبة وبجهود فردية من قبل الإدارة المباشرة وليس بتوجيهات مركزية.	١	% ١,٣٥١
١٤	إن الكم الفائض من الأعداد المقبولة في المكان الواحد يؤدي الى قلة إظهار الكفاءة أو المنافسة الإيجابية في العمل، وأن الحصول على فرص المشاركة في المجالات العلمية يُعدّ ضعيف.	١	% ١,٣٥١
١٥	وجود تمييز واضح وكبير بين الموظفين الجدد والموظفين القدامى من ناحية توزيع الحوافز والمكافآت المالية وكتب الشكر والتقدير، التي وصلت الى حد حرمان الموظف الجديد منها كونه لم يتم تثنيته.	١	% ١,٣٥١
١٦	تم قبولنا بحسب القرعة للتعين في دائرة ما بدايةً، لكن هذه الدائرة رفضت تعييننا لعدم حاجتها الى حملة الشهادات العليا وإنما تحتاج خريجي البكالوريوس، بعدها تم تحويلنا الى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي للبدء بإجراءات التعيين من جديد، وهذا التحدي إستثنائي ترتب عليه تأخيرنا لمدة (٣) أشهر عن المباشرة بالدوام وتبعاته.	١	% ١,٣٥١

١٧	تكرار طلب نفس النسخ من المستمسكات الثبوتية والأوراق الرسمية في الوزارة مرة تلو الأخرى، التي بالإمكان توحيدها بملف واحد لبيانات ومعلومات تخص كل متعين بشكل إلكتروني ويعطى لها جميعها باركود خاص واحد أشبه بنظام البطاقة الموحدة.	١	١,٣٥١ %
مجموع التكرارات الكلي ونسبته المئوية		٧٤	٩٩,٩٩٦ % = ١٠٠ %

سجلت إجابات هذا السؤال تكرارات ونسب مختلفة تفاوتت بين (٥١,٣٥١%) أي ما يقارب أكثر من (٥٠%) كأعلى نسبة الى نسبة (١٢,١٦٢%) والتي جاءت بالدرجة الثانية مباشرة ثم تدرجت النسب الباقية الى أن وصلت بالتناقص الى نسبة (١,٣٥١%) كأدنى نسبة، ما يدل على أن التحدي الأول برز كثيراً على باقي التحديات بما يقارب (٤٠%) وهو فرق كبير نوعاً ما في الأهمية، ويبدو أن التوزيع لم يكن صحيحاً بما يخص التخصصات، ولكن مهما كان هذا التحدي بارزاً إلا أنه لا يعني التعميم ذلك لأن طبيعة العمل في مقر الوزارة ودوائرها هو عمل إداري عموماً مما جعل هذا التحدي بارزاً وواضحاً وإستقطب ما يقارب نصف العينة، دون تعرف وجهات نظر باقي المتعنين من حملة الشهادات العليا في التشكيلات الأخرى من الجامعات والمعاهد و... الخ، لإجراء المقارنات وهذا مأسوف نتصدى له إن شاء الله تعالى مستقبلاً.

تحديات السؤال الثالث

تحديات الجوانب المالية من حيث إستلام المستحقات المالية حسب الشهادة والعمل الوظيفي وتأريخ المباشرة وإحتساب جميع المستحقات وصرفها بأوقاتها أو بأثر رجعي مع الإمتيازات كافة.

جدول (٤)

ت	العبـارات	التكرارات	النسبة المئوية
١	تأخر إطلاق الرواتب بحدود (٤ و ٦ وحتى ٨ بل وحتى ١٠) أشهر لسبب أو لآخر مثل تأخر إقرار الموازنة، لكن بعض الجامعات لم تحتسب جميع المخصصات والبعض إستلمها نقداً، مع وجود فروق بين تدريسي وآخر مع أنهم جميعاً أحتسب لهم نفس الراتب بحسب الأمر الوزاري للتعين، ولو أطلقت الرواتب بمدة لاتتجاوز (٢-٣) أشهر على أبعد إحتمال لكان أنسب وأفضل، لأن التأخير كان صعباً وضاعطاً نفسياً وفي كل شيء سيما أننا تركنا كل أعمالنا السابقة وتفرغنا للعمل الوظيفي الحكومي وساعاته الطويلة.	٢٨	٤٨,٢٧٦ %
٢	لم تحتسب الإمتيازات الخاصة باللقب العلمي على الرغم من صدور الأوامر الخاصة بذلك واجتياز دورات الأهلية الأكاديمية.	٩	١٥,٥١٧ %
٣	إن تحديد تأريخ المباشرة لم يتم بدقة مما أثر على حساب المستحقات المالية وفقاً للفترة الفعلية للدوام بالوظيفة، وهناك فروقات بين المستحقات المالية لحاملي الشهادة من نفس الاختصاص وفروقات	٨	١٣,٧٩٣ %

		بين حاملي نفس الشهادة من وزارة الى أخرى.	
٤	٧	إن إجراءات صرف المستحقات المالية للزوجية والأطفال معقدة، إذ كان يفترض أن تُصرف من البداية، لكنها تأخرت وحين صُرفت كانت لشهر واحد فقط وليست بأثر رجعي.	١٢,٠٦٩ %
٥	٣	إن مقدار الراتب مقارنة بالعمل المطلوب وعناءه وساعاته الطويلة غير مجدي نوعاً ما مثل الذي كنا عليه في الجامعات الأهلية، ولم يحدد وقت ثابت وتأريخ محدد لصرف الرواتب في كل شهر، مما يجعلنا دائماً في حيرة وإرباك وإنظار.	٥,١٧٢ %
٦	١	تم توزيعنا بداية على وزارات معينة منتظرين وصول تخصيصنا المالي لعدة أشهر، ثم أُعيد توزيعنا ثانيةً على وزارة التعليم العالي فإنتظرنا مدة إضافية لوصول التخصيص المالي وإطلاق رواتبنا، وفي ذلك معاناة كبيرة وقلق وشك على مصير رواتبنا التي تأخرت ما لا يقل عن (٨) أشهر والبعض أكثر والبعض أقل، والأفضل الثاني في إصدار أوامر المباشرة قبل أن تتوفر كامل المستحقات المالية.	١,٧٢٤ %
٧	١	إن الكثير من المستحقات مثل المخصصات القانونية والهندسية... لم تُحتسب، ويطالب موظفي الدائرة القانونية في الوزارة بصرف مخصصاتهم القانونية كونهم لم يمارسوا مهنة التدريس حتى تحسب وتصرف لهم، بل أنهم متفرغين للعمل القانوني في المحاكم (قضاء الموظفين والقضاء الإداري)، ولهم مصاريف يتم صرفها في حال الخروج للدعوى أو لمن يقوم بالتراجع أمام المحاكم مثل مصاريف النقل وغيرها من المستلزمات فلا تحسب لهم لامخصصات ولا شيء آخر، لذلك لا بد من إعادة النظر لأهمية الأمر وإطلاقها.	١,٧٢٤ %
٨	١	لم تنشر وزارة التعليم العالي والبحث العلمي التعليمات الدقيقة والتفصيلية التي تخص الجانب المالي والمستحقات للتدريسيين إلكترونياً على موقعها الرسمي حتى يصبح تعرفها من قبل المتعنيين الجُدد مفهوماً وواضحاً.	١,٧٢٤ %
مجموع التكرارات الكلي ونسبته المئوية		٥٨	٩٩,٩٩٩ % = ١٠٠ %

سجلت إجابات هذا السؤال تكرارات ونسب مختلفة تفاوتت بين (٤٨,٢٧٦%) أي ما يقارب النصف كأعلى نسبة الى نسبة (١٥,٥١٧%) والتي جاءت بالدرجة الثانية مباشرة ثم تدرجت النسب الباقية الى أن وصلت بالتناقص الى (١,٧٢%) كأدنى نسبة، ما يدل على أن التحدي الأول على السؤال هذا برز كثيراً على باقي التحديات بما يقارب (٣٣%) وهو فرق كبير نوعاً ما في الأهمية، ويبدو أن تأخر إطلاق الرواتب بحدود (٤ و ٦ وحتى ٨ بل وحتى ١٠) أشهر لسبب أو لآخر مثل تأخر إقرار الموازنة وغيرها من الأسباب التي بينتها العينة في الجدول أعلاه شكلت

تحدياً بارزاً كان صعباً جداً وضاعطاً نفسياً للمتعينين الجدد وفي كل شيء سيّما أنهم أضحووا بلا أي عمل آخر كما في السابق قبل تعيينهم هذا، الذي يحتاج منهم التفرغ التام والدوام الكامل للعمل الوظيفي الحكومي وساعاته الطويلة.

تحديات السؤال الرابع

تحديات الجوانب الجغرافية التي تتعلق بقرب أو بعد موقع السكن عن مكان التعيين والعمل داخل المدينة أو في الأطراف أو بين المحافظات وكل ما يتعلق بذلك من صعوبة النقل اليومي وكلفته والإزدحامات والتأخير

جدول (٥)

ت	العبّارات	التكرارات	النسبة المئوية
١	إن عدم مراعاة التوزيع حسب الرقعة الجغرافية عقّد أمور النقل كثيراً سيّما على وقت الوصول المحدد لبدء الدوام، بسبب زحمة الطرق بشكل عام وفي ظل تزايد الإختناقات المرورية المترتبة على مشاريع الإعمار للطرق والجسور في كل مكان والتي تزيد معاناتنا أكثر، فنحتاج الى طاقة بدنية ونفسية لتحمل الإرهاق الذي لا يحتمل، ولو يكون وقت البصمة في ساعات متأخرة بدلاً من الـ (٨) صباحاً لنتجاوز صعوبة تأخرنا عليها.	١٦	٢٨,٥٧١ %
٢	من أكبر المشكلات التي واجهتنا هي عدم التوزيع بحسب الرقعة الجغرافية الذي تزامن مع تأخير الرواتب لأشهر ومع الإزدحامات التي قد تصل الى ساعات.	٩	١٦,٠٧١ %
٣	تم تعيين وتوظيف العشرات والمئات في أماكن بعيدة عن مناطق سكنهم فمراعاة الموقع الجغرافي في التعيين لم يطبق فعلياً على أرض الواقع فالتوزيعات كانت غير منصفة وغير متطابقة مع بطاقة السكن، مما أفرز العديد من المشكلات واضطربنا للخروج في ساعات مبكرة جداً في الصباح شتاءً وصيفاً مع كل ما يحتويه هذا الخروج من إشكاليات.	٩	١٦,٠٧١ %
٤	إن التعامل مع الإزدحامات المرورية خلال فترات الذروة يسبب مشكلة كبيرة فيزيد من وقت الإنتقال ويزيد من مستوى التوتر، لأن الإزدحامات الخائقة جداً في الطرق وسط بغداد مثل منطقة وزارتنا سيّما عند إنتهاء الدوام والخروج قد يستغرق في أحسن الظروف ساعة تقريباً لتجاوزه ثم إكمال ماتبقى من طريق الى المنزل.	٨	١٤,٢٨٦ %
٥	إن الآلية المتبعة لنقل الموظفين بخطوط النقل التابعة للوزارة هي التي تهدر أغلب الوقت، حيث أنها يجب أن تنطلق في وقت واحد حتى لو تجاوز على وقت إنتهاء الدوام نصف ساعة أو أكثر بسبب طريقة تجمع موظفي البنائيتين، وهذا جعل الكثير يعتمد على الجهود	٤	٧,١٤٣ %

		الشخصية في الوصول الى أسرته أسرع وسبب تحمله أعباء مالية إضافية، كما أن خطوط نقل الوزارة لاتصل الى جميع المناطق سيّما المناطق المجاورة لمكان العمل أو البعيدة جداً عنها.	
٦	٣	إن العودة الى عوائلنا في ساعات متأخرة قد تصل الى الليل الأمر الذي يُعرضنا للأذى، سيّما من لديهم أطفال يصعب الوصول والتواصل معهم مع بُعد المسافات.	٥,٣٥٧%
٧	٢	إن التوزيع عشوائي ومبهم فقد ضحى أغلبنا بالإختصاص وبالشهادة لأجل الوظيفة الإدارية ونوع العمل فيها المختلفان عن بعضهما في مقابل أن يكون مقابل التوزيع العادل ضمن الرقعة الجغرافية وهو الأهم جداً.	٣,٥٧١%
٨	٢	على الرغم من تقديم الإعتراضات الكثيرة جداً للجهات المسؤولة عن هذا التوزيع العشوائي ولكن الحلول لم تكن جذرية وإنّما تعتمد على الوساطة وإيجاد البديل وبعض الإتصالات وبعض الصلاحيات.	٣,٥٧١%
٩	٢	لا توجد وسائل نقل عند القيام بإجراء زيارات ميدانية للجامعات في لجان خاصة.	٣,٥٧١%
١٠	١	إن طريقة توزيع المتعنين مبهمة وعشوائية وغير واضحة على ماذا إعتدت، هل على أساس المعدل؟ أم على أساس التخصص؟ أم على أساس الأحرف الأبجدية؟ أم على أساس الموقع الجغرافي؟ أم على ماذا؟	١,٧٨٦%
مجموع التكرارات الكلي ونسبته المئوية		٥٦	٩٩,٩٩٨% = ١٠٠%

سجلت إجابات هذا السؤال تكرارات ونسب مختلفة تفاوتت بين (٢٨,٥٧١%) أي مايقارب (٣٠%) كأعلى نسبة الى نسبة (١٦,٠٧١%) والتي جاءت بالدرجة الثانية مباشرة ثم تكررت وتلتها بالأهمية نسبة (١٤,٢٨٦%) ثم تدرجت النسب الباقية الى أن وصلت بالتناقص الى (١,٧٨٦%) كأدنى نسبة، ما يدل على أن التحدي الأول على السؤال هذا برز نوعاً ما على باقي التحديات بما يقارب (٣٠%) وهو فرق يدل على مؤشر مهم جداً لدى هذه العينة، في عدم مراعاة التوزيع حسب الرقعة الجغرافية والذي عقّد الكثير من أمور حياتهم سيّما مايتعلق بأمور النقل ووسائله وأجوره، وماتبعه من تأثير كبير على وقت الوصول سواء لبدء الدوام، أو الى بيوتهم وعوائلهم وأطفالهم، سيّما مع زحمة الطرق وتزايد الإختناقات المرورية المترتبة على مشاريع الإعمار للطرق والجسور في كل مكان، الأمر الذي جعلهم بحاجة دائمة الى طاقة بدنية ونفسية تتحمل هذا الإرهاق الذي لايحتمل، سيّما أن وقت البصمة في الساعة (٨) صباحاً شتاءً وصيفاً، وكل الصعوبة في التأخر على البصمة شتاءً ومايتبعه من مساءلة و... الخ.

الفصل الرابع: الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات**أولاً: الاستنتاجات:**

إن كل تجربة في بدايتها وحداثتها تعترضها تحديات ولمختلف الجهات المشتركة فيها وفي الإجراءات التي تقوم بها من أجل إنجازها بأفضل ما يمكن، وهناك إجماع تقريباً على أن التحدي الأول والأكبر لحملة الشهادات العليا هو تأخير حقهم في التوظيف بشهاداتهم وهو حق كفله لهم القانون رقم (٥٩) لسنة ٢٠١٧، الذي حددت فيه نسب الأعداد والتخصصات من أجل توظيفهم سنوياً، وأقرت له تعليمات لتسهيل تنفيذه في ١٢/١١/٢٠١٩، وما ينتج عنه إعطاء هذا الحق من انعكاسات جوهرية على الاستقرار الاقتصادي والسياسي والأمن المجتمعي بعد معاناة صعبة جداً من ظلم وإضطهاد مرّ به هؤلاء الخريجين في بلدنا الحبيب وهم ينتظرون الحصول على هذا الحق وتوظيفهم منذ قرابة (٢٠) عاماً، من بعد عام (٢٠٠٣)، وهم لم يستطيعوا تحقيق طموحاتهم وأحلامهم مقارنة بالجهود في دراستهم مع كل ظروفها ومتطلباتها، فضلاً عن معاناتهم بسبب مناشداتهم المستمرة والواسعة وبأشكال مختلفة ووقفاتهم الاحتجاجية في الشوارع والساحات العامة وأمام الوزارات المعنية، وماتعرضوا له من تهديد وعنف بالضرب والإهانة من قبل قوات مكافحة الشغب في الليل والنهار وما سببه هذا السلوك من مشاعر قاسية تهدد الأمن والسلم المجتمعي بين الأخوة والمواطنين في الوطن الواحد وما تخلقه من كراهية نحو الدولة ومؤسساتها وأفرادها ورجال الأمن فيها الذين يقع على عاتقهم حفظ الأمن والسلام بدل التعرض لأبناءهم ومواطنيهم، فإذا كانت البطالة منتشرة كثيراً بين أوساط المثقفين وأصحاب الشهادات العليا فما هو حال الأميين في الحصول على العمل والإكتفاء الذاتي وبناء البلد وتحقيق الاستقرار الاقتصادي الذي يُعدّ مرتكز أساسي لتحقيق السلم المجتمعي والأمن الوطني والاستقرار السياسي، لذلك جاءت فكرة إنشاء مجلس الخدمة العامة الإتحادي منصفة للخريجين ومشرفة معهم الذي أخذ على عاتقه العمل في تشغيل الخريجين وتوظيفهم على مستوى العراق بهذه التجربة وتحمل كل إجراءاتها التمهيدية بشكل منظم ونزيه وسريع نوعاً ما، وأعاد الثقة تقريباً بالدولة ومبادراتها التي طالما خيّبت آمال الجميع سيما الشباب والمتخرجين بسبب كثرة الوعود والتشكيك الدائم وعدم المصداقية، فحاول المجلس تحقيق العدالة في الحصول على فرصة عمل متكافئة لكل الخريجين بحسب المؤهلات وتحقيق أهدافه التي أنشئ من أجلها وتنفيذ التعليمات المنوطة به بنجاح على أقل تقدير، ونطمح جميعنا باستمراره بهذا العمل وتكون التعيينات من صلاحياته حصراً لتوزيع الوظائف بتساوي وتكافؤ لجميع المتقدمين بشرط الإبتعاد عن المحسوبية والواسطة، على أن يكون هناك تعاون وتنسيق عالٍ وسريع في العمل بين جميع الأطراف المشتركة في هذه التجربة من وزارات وجامعات ومجلس الخدمة، سيما إذا تم تبسيط الإجراءات وإختصارها فتبقى في نطاق الأتمتة الإلكترونية من البداية إلى النهاية دون الإنتقال إلى النظام الورقي الذي أعتمد بداية وما

كلفه من جهد ووقت وأموال ومستلزمات لإتمام الإجراءات وانتظار ومراجعات كثيرة ومستمرة لمعالجة الإشكالات حتى صدور أوامر التعيين والمباشرة.

ثانياً: التوصيات:

١. الإطلاع على نتائج البحث الحالي من قبل جميع الوزارات المعنية والمشاركة في هذا الحدث التاريخي سيما مجلس الخدمة العامة الإتحادي لإثراء الأدب النظري أولاً، والتهيؤ والإستعداد لمواجهة كافة الأخطاء وتصحيحها أمام التجارب المستقبلية المماثلة ثانياً.
٢. ينبغي على مجلس الخدمة العامة الإتحادي العمل بنظام الأتمتة الإلكترونية في إجراءات تجربة التوظيف هذه كافة، ومحاولة تبسيطها بإختصار خطواتها ومتطلباتها، حتى في استمارات تعديل الأخطاء وإستمارات الشكاوى.
٣. ينبغي على مجلس الخدمة العامة الإتحادي أن يجعل توزيع المتعنيين على الجامعات والكليات والمعاهد والمراكز حسب الرقعة الجغرافية وموقع السكن كل في مدينته أو محافظته.
٤. ينبغي على مجلس الخدمة العامة الإتحادي أن يجعل التوزيع للمتعيينين على أساس الشهادة والتخصص ولا شيء آخر.
٥. ينبغي على مجلس الخدمة العامة الإتحادي أن يمنح أمر التعيين على أساس الشهادة الأعلى.
٦. ينبغي عدم تأخير إستلام المستحقات المالية بعد صدور أمر المباشرة، وأن تكون بأثر رجعي لكل المستحقات بحسب القانون.
٧. السماح بالتدريس لحملة الشهادات العليا سيما الحاصلين على اللقب العلمي ودورات الأهلية الأكاديمية.

ثالثاً: المقترحات:

١. إجراء دراسات مقارنة بين ماأفرزته نتائج الدراسة الحالية وبين نتائج تطبيق أداة قياس مماثلة أو أداة تعدد إعداداً سيكومترياً جديداً، ويتم تطبيقها إلكترونياً على عينات أخرى من المتعيينين الجدد في الوجبات الجديدة للتوظيف في المستقبل القريب و البعيد من حملة الشهادات العليا في وزارات وجامعات مختلفة سواء في مدينة بغداد أو في محافظات العراق كافة لتعرف الفروق بين طبيعة وحجم تحدياتهم وإجراء المقارنات.
٢. الاستفادة من خبرة المتعيينين الجدد في مساعدة من يتهياً اليوم لخوض هذه التجربة في المستقبل القريب أو البعيد في تعرف كل الإجراءات والتحديات والتصدي لها بكل سلاسة، من خلال إصدار أمر وزاري لهم يمنحهم الموافقة لعقد دورات تطبيقية مكثفة عن كيفية اجتياز خطوات التقديم الإلكتروني للتعين بشكل صحيح وسلس في أي مكان يتواجدون فيه، سواء أكانت دوائرهم التي عينوا فيها أم الدوائر الأخرى في الوزارات والمحافظات كافة.

٣. تنظيم ندوات وورش عمل وحتى دورات لتعريف المتعین بوظيفته ولو بأقصى حدود الواجبات في عمله وأسلوب تعامله مع غيره من الرؤساء والزملاء أو حتى المراجعين، لأن عدم توافر المهارات والمعرفة اللازمة لأداء الوظيفة بشكل جيد أو بكفاءة، يعدّ تحدياً مهماً يتعلق بمبادئ وسياق العمل والاندماج الأخلاقي والإجتماعي وبنود وقوانين وضوابط الإنضباط الوظيفي.

٤. إن وجود الباركود الخاص بكل طالب يُسهل الكثير من العمل ويقلّل من الإجراءات الروتينية سيّما إذا تمت عملية التقديم من البداية الى النهاية إلكترونياً، لكنه أيضاً ممكن أن يشمل المستمسكات الثبوتية والأوراق الرسمية لكل موظف متعين جديد، فيتم توحيدها بملف واحد لبياناته ومعلوماته بشكل إلكتروني ويعطى لها جميعاً باركود خاص واحد فتكون أشبه بأرشفة بيانات نظام البطاقة الموحدة.

هذا فضلاً عن مقترحات عينة الدراسة أنفسهم في الملحق (٢)

المصادر:

١. الواقع الميداني الذي رصدته الباحثة وتعايشت معه.
٢. ابن منظور، أبي الفضل جمال الدين. (١٩٧٩). لسان العرب. القاهرة. دار المعارف. ط(٣). ص(٥٨٩).
٣. درويش، اقبال نعمت. (٢٠٢١). طبيعة استقلال مجلس الخدمة العامة الاتحادي في العراق. العراق، جامعة سامراء - صلاح الدين. مجلة الشرق الأوسط للدراسات القانونية والفقهية. المجلد(١). العدد(٤). ص ص(١٥٦ - ١٦٧).
٤. سالم، محمد المصليحي، (١٩٩٨). وعي الطالب الجامعي ببعض التحديات التي تواجه المجتمع المصري في الآونة الراهنة. مصر. جامعة الأزهر. مجلة التربية. كلية التربية. العدد(٥٧). ص(١٧٧).
٥. السويدي، جمال سند. (١٩٩٩). قمة أبو ظبي والمتغيرات الإقليمية. محرر: مجلس التعاون لدول الخليج العربية على مشارف القرن الحادي والعشرين. أبو ظبي. مركز الامارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية.
٦. الشركسي، أسامة أحمد محمد. (٢٠١٧). التحديات السياسية وتأثيرها على الأمن المجتمعي العربي (٢٠١١-٢٠١٦). الأردن. جامعة الشرق الأوسط. كلية الآداب والعلوم. قسم العلوم السياسية. رسالة ماجستير في العلوم السياسية، ص ص (١٠٨-١).
٧. علي، ضياء عباس. (٢٠٢١). النظام القانوني لمجلس الخدمة العامة الإتحادي. العراق. الأنبار. جامعة الفلوجة. مجلة الباحث للعلوم القانونية. المجلد(٢). العدد(٢). ص(١).
٨. عودة، أحمد سليمان. (١٩٩٨). القياس والتقويم في العملية التدريسية. (ط٢). الأردن. دار الأمل للنشر.

٩. غلوم، إبراهيم عبد الله، (١٩٩٩). الثقافة في مجتمعات الخليج العربي: تحديات الشراكة والثقافة المصغرة. الكويت. المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب. مجلة عالم الفكر. المجلد (٢٧). العدد (٣). ص (٧١).

١٠. محمد، إبراهيم عبد القادر. (٢٠١٣). التحديات الداخلية والخارجية المؤثرة على الأمن الوطني الأردني في الفترة (١٩٩٩-٢٠١٣) "دراسة حالة". الأردن. جامعة الشرق الأوسط. كلية الآداب والعلوم. قسم العلوم السياسية. رسالة ماجستير في العلوم السياسية، ص ص (أ-١٧٤).

١١. المطر، محمد عبد الله عيسى حمد. (٢٠٢١). التحديات العقدية المعاصرة: دراسة تحليلية معاصرة. مصر. جامعة المنيا. كلية دار العلوم. مجلة الدراسات العربية. ص ص (١٠١٧-١٠٤٢).

١٢. المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، (٢٠١٤). الأهداف والمرتكزات.

<https://www.ssc.gov.jo/arabic/pages/objectives.aspx>

١٣. الوقائع العراقية. (٢٠١٧). قوانين. العدد (٤٤٤٧). ص ص (١-٣). في ٢٠١٧/٥/١٥.

١٤. الوقائع العراقية. (٢٠١٩). تنفيذ تعليمات. العدد (٤٥٦٨). ص ص (١-٣). في ٢٠١٩/١٢/٢٣.

١٥. الوقائع العراقية، (٢٠٠٩). أهداف مجلس الخدمة العامة الاتحادي رقم (٤) لسنة ٢٠٠٩ المادة (٣). العدد (٤١١٦). ص (١). في ٢٠٠٩/٤/٦.

الملحق (١)

إستبانة تحديات تعيين حملة الشهادات العليا

عزيزتي الموظفة..... المحترمة

عزيزي الموظف المحترم

تحية عطرة وسلام

تروم الباحثة إجراء الدراسة الاستطلاعية الموسومة :

"التحديات التي واجهت المتعيينين الجدد من حملة الشهادات العليا"

المعلومات المطلوبة : الجنس/ _____ التخصص/ _____ الشهادة/ _____ مكان العمل/ _____

ولأجل ذلك نحتاج الى إجاباتكم بكل حرية وموضوعية عن جميع التحديات التي واجهتكم منذ البدء بإجراءات التعيين عن طريق مجلس الخدمة العامة الإتحادي ولغاية إجاباتكم على أسئلة الإستبانة هذه للعام (٢٠٢٣/٢٠٢٤) في أدناه:

س. ماهي التحديات التي واجهتكم أثناء اجراءات التعيين عن طريق مجلس الخدمة الاتحادي بدءاً من الإعلان عن الموضوع وتوضيحه وإطلاق الإستمارة الإلكترونية وحتى هذه اللحظة من الجوانب الآتية:

أولاً: تحديات الجوانب التنظيمية والإعلامية والتطبيقية بدءاً من الإعلان عن الموضوع وتوضيح طريقة التقديم من قبل مجلس الخدمة العامة الاتحادي بمليء الإستمارة الإلكترونية ومعلومات الإستمارة والحصول على الكود الخاص..... من الأمور التي تعتقد أنها تحديات بداية التعيين؟

-

ثانياً: التحديات من الجوانب الوظيفية بدءاً من اصدار الاوامر الوزارية بالتعيين والمباشرة ونوع الوظيفة وعلاقتها بالتخصص ومراعاة الشهادة وطريقة العمل وتوفر المستلزمات الاساسية لأداءه ؟..

-

ثالثاً: التحديات من الجوانب المالية من حيث استلام المستحقات المالية حسب الشهادة والعمل الوظيفي وتاريخ المباشرة واحتساب جميع المستحقات وصرفها بأوقاتها أو بأثر رجعي مع الامتيازات كافة؟

-

رابعاً: تحديات الجوانب الجغرافية التي تتعلق بقرب أو بعد موقع السكن عن مكان التعيين والعمل داخل المدينة أو في الأطراف أو بين المحافظات وكل ما يتعلق بذلك من صعوبة النقل اليومي وكلفته والإزدحامات...؟

-

خامساً: ماهي الإجراءات التي تراها من وجهة نظرك أكثر فاعلية وواجب تطبيقها في حال تكرار التجربة مستقبلاً، سواءاً لتذليل صعوباتها كتوصيات أو كمقترحات جديدة؟

-

شكراً لتعاونكم في الإجابة الدقيقة والموضوعية خدمة للبحث العلمي وإثراء الأدب النظري بدراسات ونتائج واقعية تعالج وتذلل الصعوبات وتصحح الأخطاء أمام التجارب المستقبلية

الملحق (٢)

إجراءات وتوصيات ومقترحات المتعنيين الجُدد (الماجستير والدكتوراه) حول الدراسة هذه

ماهي الإجراءات التي تراها من وجهة نظرك أكثر فاعلية وواجب تطبيقها في حال تكرار التجربة مستقبلاً، سواءاً لتذليل صعوباتها كتوصيات أو كمقترحات جديدة ؟

ت	أهم المقترحات من وجهة نظر المتعنيين الجُدد (الماجستير والدكتوراه)
ت	ينظم التوظيف حسب إحتياجات الوزارات وحسب الإختصاصات ويوزع توزيع دقيق وبما يحقق وضع

١	الشخص المناسب في المكان المناسب فكل تدريسي في مكانه الصحيح حسب شهادته وتخصصه الأكاديمي فتكون العملية أكثر تنظيماً وأكثر دقة في العدد وضمن الاختصاص ويجد الموظف مايعمله ويقدمه للوظيفة من إنتاج.
٢	الإسراع في إجراءات التعيين من خلال أتمتة جميع العمليات الإدارية بإعتماد الأنظمة الحاسوبية في كل الإجراءات، لأن التعامل البشري تشوبه الأمزجة المختلفة ويخلق بيروقراطية كبيرة ظروفاً وبلدنا في غنى عنها، ونتفادى مشهد طول طوابير التقديم لخريجي المحافظات كافة ولساعات وأيام طويلة.
٣	إستمرار العمل في مجلس الخدمة العامة الإتحادي لتلقي وإنجاز طلبات التعيين لتجربة التعيينات الحكومية وجعلها من صلاحياته حصراً، بما يضمن توزيع الدرجات الوظيفية بالتساوي بين المتقدمين وهذا ما أظهره المجلس بعيداً عن المحسوبية والواسطة، فهي تجربة ناجحة ونتمنى للقائمين عليها كل التوفيق.
٤	التأني في توقيت المباشرة إذ يجب أن تكون المستحقات كاملة ومتوفرة قبل صدور أوامر المباشرة للمتعيينين الجدد كي لا تتكرر حالة تأخيرها لأشهر عدّة، فيتم صرف المستحقات المالية لهم فور صدور أوامر المباشرة ويستلم الراتب دون أي تأخير ولأي سبب كان.
٥	يُعاد النظر في أمر تحديد وقت الإستقالة من الجامعات الأهلية عند المباشرة في الوظيفة الحكومية لما يسببه من تبعات، إذ لا يُصرف له ما تبقى من مستحقات مالية ولا يتمكن من إنهاء الكورس الدراسي للطلبة الذي يؤثر سلباً على تحصيلهم العلمي.
٦	رغد مجلس الخدمة العامة الإتحادي بمجموعة من الخبراء والمختصين في كافة المجالات، للمفاضلة بين الخريجين المتقدمين للتعين، حتى يتم توزيعهم حسب الاختصاصات والوظائف المناسبة لهم.
٧	تهيئة الأمور الفنية مبكراً قبل البدء بالإعلان عن الإستمارة، ثم السرعة في إطلاق الإستمارة، وضرورة تقليل الخطوات لفتحها، لتكون عملية التقديم فنياً وتقنياً أسهل وأسرع.
٨	دراسة حاجة المؤسسة العراقية الى الكوادر الوظيفية لتحقيق نوعية في الإنتاج الإداري وعدم زج أعداد من الموظفين دون الحاجة لهم في تعيين وتوزيع كمي بدون فائدة تذكر.
٩	الباركود الخاص بكل متعين يتضمن معلومات الخريج، ومن الممكن أيضاً إضافة معلومات الوثيقة وغيرها من المستندات الضرورية لتكون جاهزة ومصدقة من الجامعة ضمن باركود واحد.
١٠	وضع خطة تحتوي على الخطوات التي يجب إتخاذها والإجراءات التي يجب إتباعها في حال تكرار التحديات المشابهة في المستقبل بعيداً عن التخبط أو الإرباك والإرتجال.
١١	إن الأمر الوزاري الخاص بالتعيينات صدر عند تثبيت شهادة الدكتوراه المتضمنة اللقب العلمي والتخصيصات المضافة لها، ولابد من العمل به دون تأخير.
١٢	منح الثقة من قبل رئيس الدائرة الى الموظفين مما يوّلد شعورهم بالإنتماء الى المؤسسة، فمثلاً إستثناء من يُكلف بزيارة ميدانية من أداء البصمة.
١٣	لابد على الدولة الحدّ من الإزدحامات سيّما في وسط العاصمة بغداد عن طريق بناء الجسور والأنفاق لتسهيل أمور النقل من وإلى العمل.
١٤	طريقة التوزيع يجب أن تكون عادلة وحسب الرقعة الجغرافية والبعد المكاني وبطاقة السكن سيّما لسكنة المحافظات.
١٥	إجراء مقابلة للمتعيينين الجدد لإختيار المكان المناسب لمؤهلاتهم، وتعيينهم بالكيفية التي تناسبهم.

١٦	ضرورة التعاون والتنسيق مع وزارة المالية لأتمتة الإجراءات المالية وصرف الرواتب دون تأخير.
١٧	فتح أكثر من رابط للتقديم وتسهيل إجراءات الحصول على الكود.
١٨	توفير مكان ملائم للتدريسيين ومراعاة الأثاث المكتبي المستقل لكل تدريسي.
١٩	التعاون والتنسيق بين الوزارات والجامعات فيما يخص أمر التنسيب لمن يرغب إذا تعذر أمر النقل.
٢٠	توزيع حملة الشهادات العليا من المبتعثين الى الخارج في بريطانيا وغيرها الى الجامعات.
٢١	تشكيل لجان متابعة للعاملين في هذه التجربة دون تركهم لمواجهة كل شيء دون متابعة.
٢٢	تحتاج التجربة الى لجان متعددة الاختصاصات لطرح الحلول المناسبة وتذليل العقبات.
٢٣	توفير أكثر من إختيار للمتعيين فالإختيارات محدودة في بعض الفقرات (حذية الإختيار).
٢٤	تقليص إجراءات التوظيف فيكون التقديم إلكترونياً والإجراءات الإدارية أسهل وأقصر.
٢٥	التأكد بصورة أدق بخصوص التقاطع الوظيفي في مجلس الخدمة العامة الإتحادي.
٢٦	تكرار طلب نسخ من المستمسكات الثبوتية والأوراق الرسمية في الوزارة. التي بالإمكان توحيدها بملف واحد لبيانات ومعلومات تخص كل متعين بشكل إلكتروني ويعطى لها جميعها باركود خاص واحد أشبه بنظام البطاقة الموحدة.
٢٧	الإعلان عن توزيع جميع التخصصات في موعد واحد.
٢٨	أن يكون التعيين سنوي للخريجين الجدد لكل سنة.
٢٩	الحلول على الاعتراضات الكثيرة جداً للجهات المسؤولة عن طبيعة ونوع التوزيع لم تكن جذرية وإنما إعتمدت على إيجاد البديل وبعض الصلاحيات وبعض الإتصالات والمحسوبيات... الخ، وغالباً كانت الإجابة الواضحة عليها: "إمكانكم فعل كل شيء ترغبون ضمن الصلاحيات بعد إنهاء السنة الأولى للتعيين (سنة التثبيت)، لأن الدرجة الوظيفية يصعب نقلها مع الأعداد الكبيرة هذه وما يلحقها من حذف وإحداث ومخصصات راتب"، وكل ذلك وقعت تبعاته الصعبة على المتعين وحده بسبب ضعف التخطيط.