

طرق اختيار الموظفين العموميين
دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي

Ways to choose public officials
Study of a comparison between Islamic law and positive law

لعروسي أحمد

جامعة تيارت / الجزائر

larouahmed@hotmail.fr

بن شهرة العربي

المركز الجامعي تيسمسيلت

larouahmed@hotmail.fr

تاريخ النشر: 2021/12/28

تاريخ القبول: 2021/12/09

تاريخ الإرسال: 2019/02/24

الملخص:

تسعى الإدارة إلى اختيار افضل العناصر لشغل الوظائف العامة ، وأساليب الإدارة في اختيار موظفيها تختلف من مجتمع إلى آخر حسب الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي يعيشها. وفي هذا الصدد لا يكفي أن ينهي الموظف عمله على أكمل وجه، ويُعادر في ساعة الدوام المحددة، بل إن البحث يزداد عن الموظف المبادر، والساعي لتطوير العمل، وتنمية المؤسسة التي يعمل بها، وهو لا يصمت عن الأخطاء، بل يسعى إلى تعديلها، والمشاركة في تحسين الأداء العام، وتقديم الحلول الممكنة، ناهيك عن تقديم المشاريع الريادية، أو تلك التي تحمل الصفات الإبداعية الحقيقية . وفي هذه الدراسة سوف نحاول الإلمام بين طرق اختيار الموظفين العموميين في كل من الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي، وإبراز أهم النقاط المتداخلة والمتنافرة بينها.

الكلمات المفتاحية: الوظيفة، الموظفين، الشريعة الإسلامية، القانون الوضعي، طرق الاختيار... الخ.

Abstract:

Management seeks to select the best elements to fill public positions, and management methods in the selection of its employees vary from one society to another depending on the economic, social and political conditions in which it lives. In this regard, it is not enough for the employee to complete his work to the fullest, and leave at the appointed time. The search is even more for the employee who is the initiator, the promoter of the work development and the development of the institution in which he works. Improve overall performance, and provide possible solutions, not to mention entrepreneurial entrepreneurship, or those with true creative

المؤلف المرسل

qualities. In this study we will try to learn the methods of selecting public officials in both Islamic law and positive law, and highlight the most important points overlap and contrast between them.

Keywords: job, employees, Islamic law, positive law, methods of selection... etc

مقدمة:

تلعب الإدارة العامة دورا هاما في تحقيق الخطط التنموية والبرامج الاقتصادية والاجتماعية، وغيرها من البرامج والأهداف في أية دولة، وتعتمد كفاءة الإدارة بشكل أساسي على نوعية وفعالية وكفاءة العنصر الإنساني في الإدارة، لهذا بدأ الاهتمام واضحا بالوظيفة العامة وشاغلا منذ بداية القرن الماضي، باعتبار الموظف العام هو العنصر الأساسي في إدارة دواليب الحكم من خلال تسيير المرافق العامة، وتلبية مختلف حاجيات الجمهور طالبي الخدمة .

وتبجئة لذلك زاد عدد الموظفين، وتغيرت النظرة للوظيفة العامة وللموظف العام. فأصبحت الوظيفة العامة خدمة عامة وتكليفيا وليست سلطة وتشريعا، وأصبح الموظف العام خادما للشعب متفرا لتقديم خدماته إليه، وليس صاحب سيادة وسلطة .

لهذا اهتمت الدول بطرق اختيار الموظفين العموميين بغية الوصول إلى الموظف الفعال والمناسب، والقادر على تحمل أعباء ومسؤوليات الوظيفة بغية الارتقاء بالخدمة العمومية، وبذلك النهوض بالمجتمع وتطوره . إن طرق اختيار الموظفين تتباين تبعا لاختلاف الدول من حيث أنظمتها السياسية والإدارية والاجتماعية، ليس ذلك فحسب، بل تختلف في الدولة الواحدة تبعا لاختلاف الأنظمة الوظيفية المطبقة. ولكن مما تجدر الإشارة إليه أنه على الرغم من اختلاف هذه الطرق، إلا أنها تهدف جميعا إلى اختيار أفضل العناصر الصالحة لشغل الوظائف العامة .

وإذا كان الأمر كذلك في النظم الوضعية، فإن الشريعة الإسلامية لها السبق في اختيار الموظفين على أسس هادفة إلى تطبيق أحكام الشريعة الإسلامية، حيث كان معيار القوة والأمانة والشعور بالمسؤولية هو المعيار الأساسي الذي تبنته الإدارة الإسلامية في اختيار موظفيها. فالوظيفة العامة في الإدارة الإسلامية مرتبطة بالجانب العقائدي والتعبدي، فهي التزام إيماني في علاقة الموظف بخالقه، والتزام خلقي في علاقة الموظف بمحيطة .

فإن انتفى ذلك الالتزام، أضحى الوظيفة مجرد عمل روتيني محسوب على الموظف، وليست برسالة يجيلها على عاتقه بغية خدمة المجتمع، ولعل هذا ما أدى في وقتنا الحالي إلى تدهور أوضاع الوظيفة وأحوالها، مما أدى إلى التأثير في السير الحسن والمنظم للمرافق العمومية، وبالتالي وجود خدمة عمومية رديئة، مما خلق الفوضى داخل المجتمع، وطفغان المصالح الضيقة والخاصة على المصلحة العامة للمجتمع .

وفي هذه الدراسة سوف نتطرق لطرق اختيار الموظفين العموميين، في إطار وضع مقارنة بسيطة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية، حتى يمكننا التعرف على مواطن الخلل التي تعيشها الوظيفة العمومية اليوم،

طرق اختيار الموظفين العموميين: دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي
خاصة في إطار تبني أنظمة وظيفية عالمية غربية، غريبة عن المجتمعات العربية والإسلامية، لعلها كانت السبب الأول في تأخر هذه المجتمعات وتدني مستوى الخدمة العمومية فيها .

إشكالية الدراسة: السؤال الذي نطرحه في هذا الخصوص هو:

ما هي طرق اختيار الموظفين العموميين في القانون الوضعي والشريعة الإسلامية ؟
ومن أجل الإجابة عن هذا السؤال، قسمنا هذه الدراسة المتواضعة إلى بحثين، نتناول في المبحث الأول اختيار الموظفين في الشريعة الإسلامية، ثم نتناول في المبحث الثاني اختيار الموظفين في القانون الوضعي .

المبحث الأول: اختيار الموظفين العموميين في الشريعة الإسلامية

إن اختيار الموظف العمومي في الشريعة الإسلامية قائم على عدة أسس واعتبارات منطلقها قيام الدولة الإسلامية وخدمة المجتمع، بالرغم من أنه لم يكن هنالك كادر – أي نظام قانوني – كما هو عليه الحال في ظل نظم الخدمة الحديثة، فلا يمكن اختيار أحد لشغل وظيفة ما إلا إذا كان كفؤاً، بحيث كان معيار الكفاءة والعلم والعدالة والقوة والامانة هو المعيار الأساسي فيمن يشغل الوظيفة العامة .
فلقد كان الإسلام السباق في إقرار مبدأ اختيار الموظف على أساس الجدارة والكفاءة والأمانة، مقارنة مع النظم الوضعية المعاصرة التي أقرت هذا المبدأ فيما بعد .

وعلى هذا الأساس ارتأينا تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، نتناول ضمن المطلب مفهوم الموظف والوظيفة العامة في الشريعة الإسلامية وتتطرق في المطلب الثاني إلى طرق اختيار الموظفين العموميين في الشريعة الإسلامية.

المطلب الأول: مفهوم الموظف والوظيفة العامة في الشريعة الإسلامية

إن التعرض إلى مفهوم الموظف والوظيفة العامة في الشريعة الإسلامية، هو محاولة فهم التصور الإسلامي لها، وبذلك يسهل الربط بين هذا التصور ومختلف طرق اختيار الموظفين العموميين، لذلك سوف نتناول أولاً مفهوم الموظف العام، وثانياً نتناول مفهوم الوظيفة العامة .

الفرع الأول: مفهوم الموظف العام في الشريعة الإسلامية

بحسب التصور الإسلامي للموظف العام فإنه لا ينظر إليه على أنه صاحب حق، بل ينظر إليه على أنه يتحمل المسؤولية، ويلتزم بأداء الواجبات المنوطة به بحسب أحكام الشريعة الإسلامية. إن سلطة الموظف الإداري هي من باب (التولية)، وليس من باب (الولاية)، أي بمعنى آخر أن الموظف الإداري (متول) وليس ولياً، فالإدارة هي الولي سواء كانت ممثلة في شخص رئيس الدولة، أو الوزير أو هيئة حكومية أو أي هيئة إدارية أخرى بحسب الهيكل التنظيمي للدولة، فالموظف الإداري لا استقلال له في النظر، أو التصرف وإنما هو أداة وظل لمن وظيفه في المهمة الإدارية⁽¹⁾، أي الجهة الإدارية والحكومية .

¹ - رشا عبد الرازق جاسم الشمري، "المبادئ الحديثة للوظيفة العامة بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي"، الطبعة الأولى، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، 2016، ص 13 .

بن شهرة العربي، لعروسي أحمد

إن الموظفين في عهد الرسول صلى الله عليه وسلم والخلفاء الراشدين كانوا ثلاثة أنواع: الولاة، والقضاة، والعمال، وكان الرسول يحرص في اختيارهم، ولهذا ورد الحديث الشريف: { من ولي أمر المسلمين شيئاً فولى رجلاً وهو يجد من هو أصلح للمسلمين منه، فقد خان الله ورسوله والمؤمنين }⁽¹⁾.

فالرسول صلى الله عليه وسلم كما كان حاكماً كان مشرعاً، أي بمعنى آخر أن كل ما كان يصدر عنه من قول أو فعل كان يعتبر شرعاً وقانوناً يعمل به من بعده لقوله تعالى: { لقد كان لكم في رسول الله أسوة حسنة }⁽²⁾. وقوله أيضاً: { وما أتاكم الرسول فخذوه وما نهاكم عنه فانتهوا }⁽³⁾.

وبالتالي فإن الموظف العام في الشريعة الإسلامية إنما كان يشغل وظيفة وكان سلوكه الوظيفي يشكل طابع تحتمل المسؤولية والحذر والإخلاص في العمل، وليس أداء العمل الموكل إليه فقط، وبالتالي تضيفي الشريعة الإسلامية في نفس الوقت الموظف طابع الشعور بالمسؤولية والأمانة أمام الله أولاً ثم أمامكم المجتمع ثانياً .

وبذلك يمكن استخلاص و وضع تعريف للموظف العام من منطلق إسلامي فيكون كل من يعين من قبل السلطة المختصة بالتعيين للقيام بعمل ديني أو دنيوي يستهدف تحقيق المصلحة العامة للأمة الإسلامية مقابل أجر يتقاضاه للجهود التي يبذلها"⁽⁴⁾.

فالإدارة العامة في عهد الرسول صلى الله عليه وسلم كانت تتسم بالبساطة، حيث كان عليه الصلاة والسلام لا يعين في وظيفة ما، إلا بعد التأكد من قدرة من يتولاها، بالإضافة إلى النزاهة والقدرة على تحمل المسؤولية، حيث عين في وظائف القضاء عدداً كبيراً من كبار الصحابة المشهود لهم بالأمانة والاستقامة، ومنهم على سبيل المثال علي بن أبي طالب رضي الله عنه، ومعاذ بن جبل رضي الله عنه، فكان عليه الصلاة والسلام يتوجه بالنصح والإرشاد على ولاته وعماله ورسوله، فيوضح لهم طبيعة المهمة الموكلة إليهم، بل كان يذهب إلى أبعد من ذلك، حيث كان يختبرهم ليطمئن على قدرتهم على تحمل المسؤولية الموكلة إليهم"⁽⁵⁾.

وقد عرف الموظف العام جانب من الباحثين المسلمين المعاصرين، كما هو الحال بالنسبة للشيخ عبد المحي الكنتاني الذي عرفه بقوله: (هو كل عمل للمسلمين من خليفة أو غيره، فإن كل من قام بأمر المسلمين وبشريعتهم فهو عامل)، وعرفه أيضاً بأنه: (الشخص القائم بعمل، أو خدمة عامة في الدولة بمقتضى- قرار تعيين

¹ - نقلاً من: محمد أنس قاسم جعفر، "مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقاتها في التشريع الجزائري"، مطبعة أخوان موراتلي، الجزائر 1982، ص 44 .

² - سورة الأحزاب، الآية 21 .

³ - سورة الحشر، الآية 07 .

⁴ - رشا عبد الرازق جاسم الشمري، مرجع سابق، ص 14 .

⁵ - نفس المرجع، ص 15. أيضاً: أحمد فؤاد عبد المنعم، "مبدأ المساواة في الإسلام"، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، 2002، ص 85.

وفي ذات الصدد، يمكننا أن نأخذ مثال على ما حدث لأبي ذر رضي الله عنه، حيث روي أنه سأل الرسول صلى الله عليه وسلم الإمارة، فقال له: "يا أبا ذر إنك ضعيف وإنها أمانة، وهي في يوم القيامة خزي وندامة، إلا من أخذها بحقها وأدى الذي عليه فيها". لذلك يجب على المسؤول أو الرئيس الإداري أن يختار لتلوي كل عمل من أعمال المسلمين، أصلح من يجده لذلك العمل أو لتلك الوظيفة.

طرق اختيار الموظفين العموميين: دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي مقابل أجر). ويمكن تعريفه بأنه: (الشخص الذي يولى للقيام بخدمة عامة مقابل أجر بقصد تحقيق المصلحة العامة للأمة الإسلامية)⁽¹⁾.

إذا من خلال هذه التعاريف ومن خلال ما ذكر أعلاه يمكن القول بأن شروط تولي الوظيفة الإسلامية هي:

1- القوة: وهي التعبير المادة للصلاحيّة، ويقصد بها القوة في تدبير شؤون الأمة وإصلاح الأفراد، ولكي يكون الشخص قويا في مفهوم الإسلام يجب أن يكون مؤمنا بالعقيدة الإسلامية الشاملة، وأن تتوفر فيه القدرات العقلية والمهارات الفكرية والمقدرة البدنية .

2- الأمانة: تتعلق بالجانب الأخلاقي للصلاحيّة، وهي ترجع إلى خشية الله دائما والاعتصام به، والتزام الحق والعدل وحسن الأداء، لقوله تعالى: {إن الله يأمركم أن تؤدوا الأمانات إلى أهلها، وإذا حكمتم بين الناس أن تحكموا بالعدل}⁽²⁾. وفي هذا الصدد قال الرسول صلى الله عليه وسلم: (إذا ضيعت الأمانة فانتظر الساعة، قيل يا رسول الله وما إضاعتها؟ فقال إذا أسند الأمر إلى غير أهله فانتظر الساعة)⁽³⁾.

3- اختيار الأصلح فالأصلح: يقول شيخ الإسلام ابن تيمية يجب على ولي الأمر أن يولي على عمل من أعمال المسلمين أصلح من يجده لذلك العمل، وفي هذا قال النبي صلى الله عليه وسلم: {من استعمل عاملا من المسلمين، وهو يعلم أن فيهم أولى بذلك منه وأعلم بكتاب الله وسنة نبيه، فقد خان الله ورسوله وجميع المسلمين}⁽⁴⁾.

وإذا لم يجد ولي الأمر من يصلح للولاية حينئذ عليه أن يختار الأمثل فالأمثل في كل منصب بحسن ظنه، وإذا فعل بعد الاجتهاد التام، وأخذ للولاية بحقها، فقد أدى الأمانة وقام بالواجب⁽⁵⁾.

4- الاختبار والمقابلة: لقد أقر الإسلام مبدأ الاختبار عند الاختيار، وتقرر ذلك في حالات كثيرة، ومنها ما أباحه الله للمسلمين عند طلب بعض المؤنات الانضمام لمجتمعة المسلمين. إن مبدأ الاختيار أو الامتحان مبدأ معترف به إسلاميا فلم يكن مستخدم بالطريقة المعروفة حاليا في العصر- الإسلامي، لأن هذا النوع من الاختبارات المتطورة لم يعرف إلا في بداية القرن الحالي، ولم يشع استخدامه إلا في بداية الخمسينات، فهو مستوى متقدم ومنظم لم تعرفه البشرية في العصور الأولى، ولكن الامتحان كان يتم عند إجراء المقابلة الشخصية، كما اختبر رسول الله صلى الله عليه وسلم معاذ بن جبل رضي الله عنه عندما بعثه قاضيا لأهل اليمن، وعندما وجده مجيدا لوظيفته عارفا بأصولها حمد الله أن هداه لاختيار الرجل المناسب للعمل المناسب⁽⁶⁾.

¹ - شعبان عبد الحكيم عبد العليم سلامة، "مدى إعفاء الموظف العام عن تنفيذ الأوامر الغير مشروعة، دراسة مقارنة بالفقه الإسلامي"، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية 2018، ص 27.

² - سورة النساء، الآية 58 .

³ - نقلا من : جمعة قادر صالح، "الفساد الإداري وأثره على الوظيفة العامة، دراسة مقارنة بين الشريعة والقانون"، الطبعة الأولى، منشورات زين الحقوقية، بيروت 2016، ص 62.

⁴ - نفس المرجع، ص 62 .

⁵ - أحمد فؤاد عبد المنعم، مرجع سابق، ص 85 .

⁶ - أما في وقتنا الحالي فإن الفقه والقضاء الإداريين وضعوا شروط معينة لاكتساب صفة الموظف العام، وهي:

الفرع الثاني: مفهوم الوظيفة العامة في الشريعة الإسلامية

إن الوظيفة العامة في الإسلام مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بمبادئ الإسلام الهادفة إلى إصلاح الخلف، أي إصلاح حياة المواطنين في دنياهم وهذا هو مقصود الفكر الإسلامي، فالوظيفة العامة لازمة لعبارة الأرض وقضاء حاجات الأفراد والجماعات، فهي بذلك واجب على الفرد وحق للجماعة، وفي نفس الوقت يجب على الجماعة اختيار الأصلح لأموالهم.

وعلى هذا الأساس تم تعريف الوظيفة العامة في الشريعة الإسلامية بأنها: (كيان نظامي تابع للإدارة الحكومية، توجب على شاغلها مجموعة من الواجبات والمسؤوليات والالتزامات، وتعطيه مجموعة من الحقوق والمزايا الوظيفية). وقد عرفها آخرون بأنها: (مجموع الأعمال أو السلطات التي تسندها الدولة إلى الأفراد لمباشرة تنفيذ مصالح عامة معتبرة شرعاً)⁽¹⁾.

ومما تجدر الإشارة إليه أن الوظيفة العامة في أي موقع من مواقع النظام السياسي التنظيمي في الدولة الإسلامية هي وظيفة عامة للمجتمع وليست امتيازاً شخصياً لمن يتولاها، وهو ما يؤكد مبدأ "عمومية الوظيفة لا شخصية الوظيفية"، كما أن نظرة الإسلام إلى الوظيفة العامة تقوم على فكرة أنها تكليف وليست حقاً للفرد، والشاهد على ذلك قول الرسول صلى الله عليه وسلم: {من ولاه الله أمراً من أمور المسلمين فاحتجب عن حاجاتهم احتجب الله عنه حاجته يوم القيامة}⁽²⁾.

إذا ومن خلال ما ذكر أعلاه يمكن القول بأن الوظيفة العامة في الإدارة الإسلامية تتميز بما يلي:

1- الوظيفة (العمل) أمانة: وهي جميع الحقوق المتعلقة بدم المحاطين من حقوق الله والعباد، ومن ضمن ذلك تولية المناصب لمستحقيها، فهي تبين مسؤولية الفرد في الإسلام، لأن كل واحد من أفراد المجتمع مكلف بالقيام بواجباته كاملة نحو ربه، ونحو نفسه، ونحو مجتمعه، ومن الأمانات المطلوبة في من يتولى من أمور الدولة شيئاً أن يراعي الأمانة في اختيار العاملين في أجهزتها المختلفة.

1- صدور قرار التعيين في الوظيفة العامة من السلطة المختصة وأن يكون هذا القرار مشروعاً وسليماً من الناحية القانونية (موافق لمبدأ الشرعية).

2- ديمومة الوظيفة العامة، أي أن لا تكون بصفة عارضة أو مؤقتة.

3- العمل في خدمة مرفق عام تديره الدولة، أو أحد أشخاص القانون العام بأسلوب الاستغلال المباشر.

ينظر في هذا الصدد: محمد فؤاد عبد الباسط، "القانون الإداري"، الطبعة الأولى، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية 2005، ص 238، 254.

¹ - جمعة قادر صالح، مرجع سابق، ص 54. أيضاً: ساجد ناصر حمد الجبوري، "فلسفة الوظيفة العامة في الإسلام، بحث مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقانون الإداري"، مجلة كلية الفقه، العدد الثالث، 1989، ص 557 وما يليها.

² - نقلاً من: رشا عبد الرزاق جاسم الشمري، مرجع سابق، ص 17.

إن مفهوم الوظيفة العامة في ظل القوانين الوضعية يظهر في معنيين: المعنى الوصفي والمعنى التحليلي، وبحسب المعنى الأول تعرف الوظيفة العامة بجميع الأشخاص القائمين بالعمل في خدمة المرفق العام، وبحسب المعنى التحليلي تعرف الوظيفة العامة بمجموعة من الاختصاصات القانونية التي يجب أن يمارسها مختص ومحدد تتوفر فيه شروط معينة بطريقة دائمة مستهدفاً الصالح العام. وانطلاقاً من هذين المعنيين تم وضع تعريف فقهي للوظيفة العامة بأنها: (مجموعة الاختصاصات القانونية والأنشطة التي يجب أن يمارسها صاحبها بطريقة مستمرة وبصفة حمئية في عمل الإدارة، تحقيقاً للصالح العام).

طرق اختيار الموظفين العموميين: دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي

2- الوظيفة (العمل) مسؤولية شخصية: وتنظر الإدارة الإسلامية إلى كل شخص على أنه مسؤول عن عمله وتصرفاته، خيرا كانت أو شرا، وعلى الموظف العام أن يكون حارسا آمينا ناصحا لجهازه الوظيفي الذي ينتمي إليه، وأن يكون مخلصا في عمله، باذلا قصارى جهده، ومراعيا مواعيده ومراقبا نفسه مراقبة ذاتية نابعة من نفسه، كما يجب عليه أن يكون موظفا شجاعا لا تأخذه في الحق لومة لائم، وأن لا يخشى- إلا الله سبحانه وتعالى، وقد حرص الإسلام على هذا النوع من الموظف، لذلك حاول إيجاد الفرد الواعي المسؤول الذي يستشعر تلك المسؤوليات، فلا يسكت عن إنكار المنكر، أو بيان الباطل إذا رآه وعمله .

3- الوظيفة (العمل) تكليفا وليس تشريفا: وهذا يعني أن الوظيفة العامة واجب وأعباء تلقى على عاتق الموظف، لذلك يجب أن يسند هذا العمل إلى من تتوفر فيه المؤهلات التي تؤهله لإنجاز ما أوكل به، لأن الوظيفة ليست حقا لمن سبق التقدم إليها إذا لم يكن كفوًا لها، كما أن استمرار بقائه فيها مرهون باستمرار صلاحيته ومقدرته الفكرية والعضلية، والتزامه بالأمانة والنزاهة، وإلا فإنه يعزل فورًا عن عمله .

4- الوظيفة (العمل) واجب طاعة الرؤساء: إن واجب طاعة الرؤساء في الإسلام يعد من الواجبات الأساسية التي حرص الإسلام أن يغرسها في قلوب أتباعه من المسلمين، وتأكيدا لأهمية هذا الواجب جاء تقريره في الأوامر القرآنية الموجهة إلى المسلمين كما في قوله تعالى: {يأيا الذين آمنوا أطيعوا الله وأطيعوا الرسول وأولي الأمر منكم} (1) . و واضح من النص القرآني أن الله تعالى لم يقصر- الطاعة عليه سبحانه وتعالى، وعلى رسوله الكريم صلى الله عليه وسلم، بل أمر كذلك بطاعة أولي الأمر الذي يكون أمر المسلمين بأيديهم ويتصرفون في شؤونهم، لكن الطاعة في هذا المجال واجبة و واقعة في حدود احترام أحكام الشريعة الإسلامية (2) .

المطلب الثاني: طرق اختيار الموظفين العموميين في الشريعة الإسلامية:

أقرت الشريعة الإسلامية مبدأ الكفاءة في تولي الوظيفة العمومية، من حيث وجوب تولية الأصلح، فأساس النظام الإسلامي في مجال تولية الوظيفة يرتكز على اتخاذ الكفاءة أساسا لهذه التولية، ويجب أن يتم كل ذلك عن طريق وجود مبدأ الثواب والعقاب.

وعلى هذا الأساس ارتأينا التعرض إلى نقطتين في هذا المطلب لدراستهما، اختيار الموظفين في عهد الرسول صلى الله عليه وسلم (الفرع الأول)، واختيار الموظفين في عهد الخلفاء الراشدين (الفرع الثاني) .

¹ - سورة النساء، الآية 59 .

² - مدلول الأمر في الفقه الإسلامي معناه "استدعاء الفعل بالقول على وجه الاستعلاء"، كما عرف كذلك بأنه: "استدعاء الفعل بالقول من هو دونه"، وعرف أيضا بأنه: "طلب الفعل بالقول على سبيل الاستعلاء". ومعنى استدعاء الفعل أي طلبه، ومعنى الاستعلاء أن يكون الأمر على كيفية فيما ترفع وغلظة على المأمور، كالسلطان مع رعيته. ويقصد بلفظ الرئيس (سيد القوم أو كبيرهم المطاع فيهم)، ويقصد به كذلك (كل من كانت له الولاية والتدبير).

وبذلك يمكننا تعريف الأمر الرئاسي بأنه: (قول وما في معناه صادر من ذي ولاية على أمر ما، لمن هم تحت ولايته مبتغيا تحقيق المصلحة العامة). وإذا ما رجعنا إلى التشريع الجزائري نجد قد كرس مبدأ طاعة السلطة الرئاسية ضمن المادة 40 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة بقوله: "يجب على الموظف في إطار تأدية مهامه، احترام سلطة الدولة وفرض احترامها وفقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها" .

بن شهرة العربي، لعروسي أحمد

الفرع الأول: اختيار الموظفين في عهد الرسول صلى الله عليه وسلم

كان الموظفون في عهد الرسول صلى الله عليه وسلم ثلاثة أنواع وهم: الولاة والقضاة والعمال، وكان عليه السلام لا يعين أياً منهم إلا بعد التأكد من مقدرته على تحمل المسؤولية، ونزاهته لقوله تعالى: {لإن خير من استأجرت القوي الأمين} (1).

كما كانت الوظيفية في عهد الرسول صلى الله عليه وسلم خدمة عامة تستهدف إشباع حاجات الأفراد، وكان عليه السلام يختار عماله من أكبر العرب المشهود لهم بالعلم والكفاءة والمقدرة على تحمل المسؤولية، وكان لا يعين في وظيفة القضاء إلا من المشهود لهم بالنزاهة والاستقامة، ومن الشواهد والأمثلة على ذلك علي بن أبي طالب رضي الله عنه، ومعاذ بن جبل (2).

وقد اعتمد الإسلام الاختبار كطريقة لاختيار الموظف، والتي هي معروفة في ظل القوانين الوضعية الحديثة، وذلك عندما كان يصعب على ولي الأمر تحديد مدى صلاحية الموظف في شغل وظيفة ما، حيث كان الرسول صلى الله عليه وسلم يختبر الشخص قبل توليه الوظيفة ليتأكد من قدرته على أداء مهامه، فعندما أراد الرسول من معاذ بن جبل إسناد منصب القضاء إليه قال له: (بماذا تقضي إذا عرض عليك قضاء؟ فقال معاذ بكتاب الله، فسأله، فإن لم تجد؟ قال بسنة رسول الله صلى الله عليه وسلم، فإن لم تجد؟ قال أجتهد برأيي، فقال الرسول صلى الله عليه وسلم: الحمد لله وفق رسول الله لما يرضي الله ورسوله) (3).

لقد طبق الرسول صلى الله عليه وسلم مبدأ الاختبار على أساس الكفاءة والنزاهة والصلاحية والقدرة على تحمل المسؤولية، فكان يختار قادة الجيش والسرايا من خيرة الرجال الذي تتوافر فيهم الامانة والنزاهة، ولم يكن يعين أحداً في منصب أو وظيفة إلا إذا كان شديد الحرص على وظيفته، فكان عليه الصلاة والسلام يتوجه إليهم بالنصح والإرشاد، ويختبرهم ليطمئن قلبه على قدرتهم في تحمل مهامهم الوظيفية.

كما أن الرسول صلى الله عليه وسلم كان يعين في الوظائف العامة بعيداً عن أي وساطة أو محسوبية، وكان بعيداً جداً عن جميع التأثيرات الاجتماعية في ذلك الوقت، فهذا أبو ذر الغفاري عندما طلب من الرسول صلى الله عليه وسلم ذات مرة التعيين في إحدى المناصب، فقال للرسول صلى الله عليه وسلم: (يا رسول الله ألا تستخدمني؟ فضرب الرسول عليه السلام بيده على منكبه، وقال: يا أبا ذر إنك ضعيف وإنها أمانة وإنها يوم القيامة خزي وندامة، إلا من أخذها بحقها، وأدى الذي عليه فيها، وقال له أيضاً يا أبا ذر إني أراك ضعيفاً وإني أحب لك ما أحب لنفسي) (4). وعلى هذا الأساس رفض الرسول صلى الله عليه وسلم تولية أبا ذر إحدى الوظائف لأنه رآه ضعيفاً.

¹ - سورة القصص، الآية 26.

² - رشا عبد الرازق جاسم الشمري، مرجع سابق، ص 40.

³ - نقلاً من: رشا عبد الرازق جاسم الشمري، مرجع سابق، ص 41. أيضاً: حمدي أمين عبد الهادي، "نظرية الكفاية في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة"، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي للطباعة والنشر، 1966، ص 216.

⁴ - نقلاً من: رشا عبد الرازق جاسم الشمري، مرجع سابق، ص 41.

طرق اختيار الموظفين العموميين: دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي

من كل ما تقدم نجد أن الرسول صلى الله عليه وسلم كان شديد الحرص في اختيار من يتولى الوظائف العامة، فهذه الأخيرة كان الهدف منها تلبية جميع احتياجات المسلمين، وكذا تعزيز قيام أركان الدولة الإسلامية، وبالتالي إيجاد مجتمع صلب وقوي قائم على الأخلاق الإسلامية والتعاون في جميع المجالات، خاصة مع الاخطار التي كانت تحيط بالدولة الإسلامية في ذلك الوقت خارج حدودها، هذا من جهة، ومن جهة أخرى، وبما أن القرآن الكريم كان هو التشريع الأسمى في البلاد الإسلامية، فكانت الغاية من إسناد الوظائف إلى مستحقيها هي توسيع نطاق نشر الدين الإسلامي إلى أبعد الحدود. وهذا ما يكون في بال وذهن الرسول صلى الله عليه وسلم وكذلك صحابته، لأنه جاء بصفة عامة من أجل نشر الدعوة إلى الإسلام، وهذا لا يكون إلا في ظل وجود عمال وموظفين يعتمد عليهم الرسول صلى الله عليه وسلم في نشر دعوته، سواء في قيادة الجيش أو تعيين الولاة أو القضاة، فلكل منهم مجال ذو أهمية بالغة داخل المجتمع الإسلامي.

إذا ففي عهد الرسول صلى الله عليه وسلم لم تكن هناك وظائف محجوزة إلى أشخاص معينين، بل كانت الوظائف تسند على أساس الصلاحية والمقدرة والكفاءة، مما كان يخلق دائما التنافس بين الناس في اتباع وتطبيق تعاليم الإسلام والبحث عن المصلحة العامة للمجتمع سواء في الحاضر أو حتى في المستقبل. لأن الوظيفة كانت عبارة عن أمانة عهد بها الله سبحانه وتعالى إلى عباده، وهي تدخل كما قلنا من قبل ضمن الجانب الإيماني العقائدي للفرد، وهنا كانت الركيزة الأساسية التي تنبعث وتطلق منها الوظيفة العامة، لأنها وباختصار كانت عبادة ورضى عن النفس، وهذا ما جاء به القرآن الكريم في قوله تعالى: {إن الله يأمركم أن تؤدوا الأمانات إلى أهلها، وإذا حكمتم بين الناس أن تحكموا بالعدل} ⁽¹⁾.

الفرد الثاني: طرق اختيار الموظفين في عهد الخلفاء الراشدين

بعد انتقال الرسول صلى الله عليه وسلم إلى الحياة الأخرى، أجمع المسلمون على تولية أبي بكر الصديق ليكون خليفة رسول الله، وذلك نظرا للمكانة التي يتمتع بها بين المسلمين، وكذلك نظرا لصحبته للرسول صلى الله عليه وسلم، والتي كانت أكثر من أية صحبة أخرى. وعلى هذا الأساس كان أبي بكر الصديق يقتدي بالرسول صلى الله عليه وسلم في جميع الأعمال التي كان يقوم بها، خاصة فيما يخص تعيين في الوظائف العامة، فكان يعين أقدر وأكفأ المسلمين في الوظائف الكبرى، كل حسب اختصاصه ومعرفته ودرايته بالأمر.

ثم جاء من بعد الخليفة الأول، الخليفة عمر بن الخطاب، حيث كُون مجلسا للشورى يتألف من كبار الصحابة، كما أنه كان يختبر الموظف قبل توليته للوظيفة لفترة معينة، إذ كان يسهر على ذلك في العلن والخفاء، كما أن

¹ - سورة النساء، الآية 58.

في حين أنه، وفي الدول الأوروبية التي يدعى بتقدمها ديمقراطيا لا زالت الوظائف العامة توزع باعتبارها من بين الغنائم، خاصة بعد الفوز بالانتخابات، وفي بعض الدول، الوظيفة العامة فيها تعتبر من الأمور التي يمكن توريثها، وفي البعض الآخر تباع وتشترى، وبذلك تكون الشريعة الإسلامية أولى الشرائع التي عرفت إسناد الوظائف العامة على أساس القدرة والكفاءة والصلاحية، بدون التحيز إلى شخص معين على حساب آخر، وبعيدا عن جميع التأثيرات الفكرية والعقائدية، لأن الإسلام كان يرى في مبدأ "صلاحية المجتمع من صلاحية الفرد" هو الهدف الأساسي لقيام مجتمع قوي يؤمن بالحقوق ويؤدي الواجبات.

بن شهرة العربي، لعروسي أحمد

الخليفة عمر بن الخطاب اتبع مبدأ تناسب الأجر مع العمل المؤدى الموكل له أداءه، كما كان يولي اهتمام كبيراً لتدريب الموظفين، وخير مثال على ذلك أنه عندما أرسل عمار بن ياسر والياً على الكوفة أرسل معه هيئة مدرية من الموظفين الموثوق بهم⁽¹⁾.

ففي عهد الخليفة عمر بن الخطاب أمر مواطني الكوفة والبصرة والشام بأن يتم تعيين جياة الضرائب من المشهود لهم بالكفاءة والنزاهة والثقة، كما كان ينتقل بنفسه ليرى أحوال الرعايا في الولايات، وأيضاً كان يرسل العيون والرقباء في الولايات ليرصدوا أخطاء ومظالم الولاة ويبلغونها له⁽²⁾.

وعندما تولى الخلافة عثمان بن عفان اعتمد على ما سار عليه أبي بكر الصديق وعمر بن الخطاب، إلا أنه مما يلاحظ على خلافة عثمان أن إدارته قد أصابها الوهن والضعف، وكان ذلك راجعاً إلى أنه كان يولي أقاربه الوظائف العامة، وهؤلاء كانوا غير أكفاء وغير جديرين بها.

ثم تولى الخلافة على بن أبي طالب، والذي قام مباشرة بعزل الموظفين الذي عينهم عثمان بن عفان، وعين بدلهم موظفين آخرين على أساس ما يتمتعون به من صلاحية وكفاءة ونزاهة، بعيداً عن الوساطة والمحسوبية، حيث كتب إلى أحد ولاته كتاباً يقول فيه: (أنظر في أمور عمالك فاستعملهم اختباراً، ولا توليهم محابباتاً وأثرة، فإنهم جماع من شُعب الجور والخيانة، وتوخ منهم أهل التجربة والحياد من أهل البيوتات الصالحة والقدم في الإسلام، فإنهم أكثر أحلافاً وأصح أعراضاً، وأقل في المطامع إشراقاً وأبلغ في عواقب الأمور نظراً، ثم أسبغ عليهم الأرزاق، فإن ذلك قوة لهم على استصلاح أنفسهم وغنى لهم عن تناول ما تحت يديهم وحجة عليهم إن خالفوا أمرك، أو ثلموا أمانتك، ثم تفقد أعمالهم وابعث العيون من أهل الصدق والوفاء عليهم، فإن تعاهدك في السر لأموهم حدوة لهم على استعمال الأمانة والرفق بالرعية وتحفظ من الأعوان فإن أحد منهم بسط يده إلى خيانة اجتمعت لها عليه عندك أخبار عيونك اكتفت بذلك شاهداً، فبسطت عليه العقوبة في بدنه)⁽³⁾.

ومن كل ما تقدم نجد أن طرق التوظيف في الشريعة الإسلامية كانت قائمة على أساس الكفاءة والمقدرة والنزاهة، وهي عبارة عن معايير متعلقة بمدى صلاحية الموظف للوظيفة التي سوف تسند إليه، وبالتالي مدى صلاحية هذه الأخيرة للمجتمع الإسلامي.

المبحث الثاني: طرق اختيار الموظفين في القانون الوضعي

إن اختيار الموظف العمومي في ظل الأنظمة الوظيفية المقارنة يتم من خلال عدة طرق مختلفة ومتعددة متعارف عليها عالمياً، كما نجد أن الدول قد اختلفت في الأخذ بهذه الطرق، وهذا تبعاً لتوجهها السياسي

¹ - رشا عبد الرازق جاسم الشمري، مرجع سابق، ص 42.

² - نفس المرجع، ص 43.

³³ - نفس المرجع، ص 44. والملاحظ على قول الإمام علي رضي الله عنه أنه أشار إلى العديد من المبادئ التي تقوم عليها الوظيفة العامة منها: اختيار الموظف على أساس الكفاءة والقدرته والأمانة وقدرة تحمل الأعباء الوظيفية، الابتعاد عن الطرق السلبية في التوظيف، اختيار الموظف الذي له تجربة وخبرة سابقة، التركيز على حياد الموظف، بالإضافة إلى التركيز على الرقابة على الموظفين باعتبارها أساس القيام بأعباء الوظيفة، وذلك بالاعتماد على الأساليب الرادعة والزاجرة وتطبيق العقوبة على الموظف المخطئ والمتصر في حق واجباته الوظيفية.

طرق اختيار الموظفين العموميين: دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي والاجتماعي والاقتصادي، بل أكثر من ذلك، نجد أن الدولة الواحدة تختلف في الأخذ بهذه الطرق من وقت لآخر تبعا لظروف ومعطيات معينة.

وإن كانت الإدارة في الوقت الحالي تراعي في اختيار الموظف المؤهلات والكفاءات والمقدرة اللازمة لتأدية مهامه الوظيفية، إلا أن الطرق المتعارف عليها في التوظيف عرفت نقدا من بعض الفقه الذي أصبح يرى في بعضها أنها لا تراعي مبدئي المساواة وتكافؤ الفرص المنصوص عليها دستوريا من أجل تقلد الوظائف العامة. ومن أجل هذا سوف نعالج ضمن المبحثين، طرق التوظيف القائمة على الاعتبارات القانونية (المطلب الأول)، وطرق التوظيف القائمة على اعتبارات أخرى (المطلب الثاني).

المطلب الأول: طرق التوظيف القائمة على الاعتبارات القانونية

المقصود بطرق التوظيف القائمة على الاعتبارات القانونية هي أن يكون التوظيف على أساس المساواة وتكافؤ الفرص في تقلد الوظائف ونجد أن هذين المبدأين منصوص عليهما في مختلف الصكوك والمواثيق الدولية⁽¹⁾، وكذا في جميع دساتير دول العالم وقوانينها الداخلية، وعلى هذا الأساس لا يمكن إسناد وظيفة عمومية لشخص بطرق أخرى غير الكفاءة والجدارة والاستحقاق.

إذا نجد ضمن طرق التوظيف التي تراعي الاعتبارات القانونية المذكورة أعلاه ما يلي:

أولا/ التوظيف على أساس المسابقات والامتحانات.

ثانيا/ التوظيف عن طريق الإعداد والتدريب المسبق.

الفرع الأول: التوظيف على أساس المسابقات والامتحانات

تعتبر المسابقات والامتحانات من أبرز طرق التوظيف في الوقت الحالي وذلك بالنظر إلى ما تحققة من ضمانات كافية لتحقيق النزاهة والمساواة بين المترشحين، فتتفني التفرقة بينهم دون سبب موضوعي، ويكون

¹ وفي هذا الإطار فقد أكدت المادة 2/21 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بوضوح تام على مبدأ المساواة في شغل الوظائف العامة بقولها: (لكل شخص نفس الحق لغيره في تقلد الوظائف العامة في البلاد). كما نصت المادة 23 من نفس الإعلان على أنه: (لكل شخص الحق في العمل وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية ولا يجوز التمييز في الأجر حال التساوي في العمل).

كما ورد هذا المبدأ ضمن العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وكذا العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية واللذان انبثقا عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 1966/12/16.

وتم النص على هذا المبدأ أيضا ضمن الاتفاقيتين الأوروبية والأمريكية لحقوق الإنسان، وكذا الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان الذي وقع في المؤتمر الإفريقي الذي عقد ببيروفي في 27/24 جويلية 1981، وقد دخل حيز التنفيذ في 1986/10/21، ونص عليه أيضا في الميثاق العربي لحقوق الإنسان لعام 2004.

وإذا ما رجعنا الجزائر فإننا نجد أن دستور 1996 المعدل قد نص ضمن المادة 32 على أنه: (على أن كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولا يمكن أن يتنزع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس، أو الرأي، أو شرط أو ظرف آخر، شخصي- أو اجتماعي). كما تم النص ضمن المادة 36 على ما يلي: (تعمل الدولة على ترقية التنافس بين الرجال والنساء في سوق التشغيل...). ونصت المادة 63 على ما يلي: (بتساوي جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون...)، كما نص كذلك ضمن المادة 69 على ما يلي: (لكل المواطنين الحق في العمل...).

وعلى هذا الأساس تم تكريس مبدأ المساواة في التوظيف وتقلد الوظائف العمومية ضمن الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة ضمن المادة 74 بقولها: (يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية).

بن شهرة العربي، لعروسي أحمد

التمييز بين المتقدمين على أساس الجدارة والكفاءة، وبذلك تتعد الوظيفة العامة عن التيارات السياسية والحزبية، فضلا عن ذلك تعتبر الامتحانات القاسم المشترك بين أغلب الدول كعيار لقياس كفاءة الشخص للتعيين في الوظيفة العامة⁽¹⁾.

وتقوم هذه الطريقة على أساس عقد امتحانات تنافسية للمرشحين لشغل الوظائف العامة، لفرز الأكفأ منهم، ويكون ذلك من خلال الإعلان في الصحف عن توافر عدد من الوظائف ضمن شروط معينة، وعلى كل من يرغب بالتقدم لشغل هذه الوظائف من تتوافر فيه الشروط، أن يتقدم بطلب إلى الإدارة، ويخضع بعد ذلك لامتحان تنافسي مع بقية المتقدمين، وعادة تكون الامتحانات كتابية وشفوية، فمن يجتاز الامتحان الكتابي يسمح له بالتقدم للامتحان الشفوي، ومن ثم تعد قوائم بأسماء الناجحين في الامتحان مرتبين حسب الدرجات التي حصلوا عليها، وتلتزم الإدارة باختيار الحاصلين على أعلى الدرجات لشغل الوظائف الشاغرة⁽²⁾.

وتعد هذه الطريقة من الأساليب المتقدمة في الإدارة الحديثة لاختيار الموظفين، لأنها أفضل الطرق وأكثرها تحقيقا للعدالة بين المواطنين ومبدأ تكافؤ الفرص، بما يكفل التطبيق الحقيقي للمبدأ القائل "الجدارة هي الأساس في اختيار الموظفين".

إن امتحانات التسابق ليست غاية في حد ذاتها، وإنما هي وسيلة لتحقيق غاية وهي الوصول إلى أكفأ وأجدر الأشخاص لتولي الوظائف العامة، ولهذا فإنه يلزم لتحقيق هذه الغاية توافر بعض الضمانات، من أهمها وجود هيئة مركزية تتولى إجراء الامتحانات بالإضافة إلى علانية وشفافية الامتحانات وموضوعيتها.

إن وجود هيئة مركزية تتولى إجراء الامتحانات يضمن عدم تدخل بعض العناصر والأشخاص التي تكون غايتها استغلال النفوذ على المستوى المحلي بغية التدخل في مجريات الامتحانات والتحكم فيها، وبذلك تحقيق مصالح خاصة على حساب المصلحة العامة، خاصة في الدول النامية التي تعاني من هذه الظواهر، حيث تسند الوظائف إلى أشخاص لا يتمتعون بالكفاءة، مما يؤثر في نفسية بقية المواطنين المترشحين لشغل الوظائف الشاغرة، وبذلك يفقدون المصدقية اتجاه الدولة مما يحملهم إلى استعمال طرق كذلك تعتبر غير قانونية وغير

¹ - أشرف محمد أنس جعفر، "التنظيم الدستوري للوظيفة العامة، دراسة مقارنة"، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011، ص 102.

² - حمدي القبيلات، "القانون الإداري"، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان 2010، ص 235. أيضا: عبد الحكيم سواكر، "الوظيفة العمومية في الجزائر"، الطبعة الأولى، مطبعة مزوار، الجزائر 2011، ص 211 وما يليها.

مع العلم أن المشرع الجزائري، وعلى غرار بقية الدول الأخرى، قد أخذ بهذه الطريقة - طريقة التوظيف على أساس المسابقة - ضمن المادة 80 من الأمر 03/06 المذكور سلفا والتي نصت (بم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق :

- المسابقة على أساس الاختبارات .
- المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين.
- الفحص المهني.
- التوظيف المباشر من بين المترشحين الذي تابعوا تكويننا متخصصا منصوبا عليه في القوانين الأساسية لدى مؤسسات التكوين المؤهلة) .

طرق اختيار الموظفين العموميين: دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي
أخلاقية، وبذلك تعم وتنتشر- الفوضى داخل المجتمع، وتصبح الوظائف مصدر للثراء، عكس ما نص عليه الدستور باعتباره كافل الحق والمساواة في تقلد الوظائف العامة⁽¹⁾.
بالإضافة إلى هذا نرى كذلك أنه يؤخذ على طريقة المسابقات والامتحانات في بعض الحالات عدم حياد أعضاء لجان الامتحانات، خاصة فيما يخص المقابلات الشخصية، حيث قد تتدخل عوامل تجعل من الوساطة والمحسوبية صاحبة الكلمة الأخيرة في التوظيف، من خلال التقييم غير الموضوعي والمزاجي للمتقدمين للمقابلات الشخصية من قبل اللجنة دون رقيب أو حسيب، وهذا أكثر شيء سلبي يمكن أن يمس بمبدئي المساواة وتكافؤ الفرص باعتبارهما من المبادئ القانونية المعترف بها في جميع الأنظمة القانونية.

الفرع الثاني: التوظيف عن طريق الإعداد والتدريب المسبق

يطلق عليه أيضا التوظيف المباشر، لأن الإعداد والتدريب يتعلق بمجموعة من المترشحين الذي يتلقون دراسة مكثفة في إحدى المدارس الوطنية، أو المعاهد المتخصصة قصد الالتحاق بالوظائف العمومية، وبعد الانتهاء من المدة المحددة من أجل التكوين يوظف هؤلاء المتخرجين مباشرة.
وتعتبر هذه الطريقة الأفضل حسب المتخصصين في علوم التسيير والإدارة، لأنها تقوم بإعداد الموظفين الفنيين إعدادا خاصا يتماشى مع متطلبات مهام السلك، أو الرتبة المراد الالتحاق بها⁽²⁾. خاصة مع ما يعيشه العالم اليوم من تخصص في جميع المجالات بعد ازدياد تدخل الإدارة بغية إشباع حاجيات المواطنين .
إذا فهذا النوع من التوظيف استلزمه التسيير الحديث للمرافق العمومية التي أصبح وجودها مرتبطا أساسا بتقديم الخدمات للجمهور المنتفعين، بالإضافة إلى انتشاره في مختلف دول العالم لأن هناك من الوظائف التي تحتاج إلى مهارات وقدرات فنية والتي لا يكفي فيها بلوغ مستوى معين من الثقافة .
وهذا حسب رأينا ما حمل الدول على إنشاء ومدارس وطنية عليا ومعاهد ومراكز متخصصة بغية تكوين الموظفين وإعدادهم، حيث يتلقى الطلبة المنتهين إلى هذه المدارس والمعاهد بعد النجاح في مسابقات الدخول، مجموعة من الدروس والمحاضرات المكثفة، بالإضافة إلى خراجات ميدانية إلى المؤسسات العمومية المختلفة يتلقى من خلالها الطلبة أمور عملية تطبيقية تتم وتكمل الدروس النظرية، وهذا كله بغية إعداد الطلبة وتمريضهم على أداء المهام والوظائف وتحملهم لأعبائها ومسؤولياتها، ومختلف الضغوطات الناجمة عن العمل والاختلاط مع الجمهور المنتفعين بالخدمة .

¹ - وهذا ما نصت عليه دستور 1996 الجزائري المعدل ضمن المادة 23 (لا يمكن أن تكون الوظائف والعهدات في مؤسسات الدولة مصدرا للثراء، ولا وسيلة لخدمة المصالح الخاصة .

يجب على كل شخص يعين في وظيفة سامية في الدولة، أو ينتخب في مجلس محلي، أو ينتخب أو يعين في مجلس وطني أو في هيئة وطنية أن يصرح بممتلكاته في بداية وظيفته أو عهده، وفي نهايتها...). والغرض من ذلك طبعاً يكمن في الوقاية من الفساد ومكافئته، خاصة بعد المصادقة على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد بتاريخ 2004/04/19. الجريدة الرسمية، عدد 26 في 2004/04/25 .

² - أبين عودة المعاني، "الإدارة المحلية"، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر، الأردن 2013، ص 101. أيضاً من: عمار بوضياف، "الوظيفة العامة في التشريع الجزائري"، الطبعة الأولى، جسر للنشر- والتوزيع، الجزائر 2015، ص 68 وما يليها. رشيد جباري، "دليل الموظف والوظيفة العمومية"، دار النجاح للكتاب، الجزائر، دون سنة نشر، ص 54 وما يليها. سعيد مقدم، "الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة"، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2013، ص 190.

بن شهرة العربي، لعروسي أحمد

ومن خلال هذه المدارس والمعاهد نجد المدرسة الوطنية للإدارة في فرنسا، حيث أنها وجدت لإعداد الموظفين من أجل الالتحاق بمختلف الوظائف سواء في مجلس الدولة، وديوان المحاسبة، والسلك الدبلوماسي. كما أخذت بهذه الطريقة كذلك مصر فيما يتعلق بإعداد ضباط الشرطة والجيش، وكذلك نجد في دولة العراق معهد الخدمة الخارجية، ونفس الشيء نجده في الجزائر من خلال وجود المدرسة الوطنية للإدارة، والمدرسة الوطنية للقضاء والمعهد الوطني لكتاب الضبط، والمدرسة الوطنية لإدارة السجون، والمدرسة العليا للأساتذة. إلا أن هناك من الفقه من يرى بأن التوظيف عن طريق الإعداد والتدريب يخالف المبدأ الدستوري والقانوني والذي هو المساواة بين المواطنين في تقلد الوظائف العامة. حيث يرى بأن التوظيف المباشر للطلبة المتخرجين من مختلف المدارس والمعاهد العليا يمس مبدأ المساواة لأن هناك الكثير من الطلبة كذلك الذين تلقوا تكويننا جامعيًا يساوي أو يعادل التكوين الذي تلقاه الطلبة ضمن هذه المعاهد والمدارس، بل أكثر من ذلك، أن هناك من يتخرج من المدارس العليا والوطنية لكن مردوده غير كاف نظرا للنتائج السلبية التي كان يتلقاها بعض المتخرجين⁽¹⁾.

وعموما يرى هذا الجانب الفقهي أن هذه الطريقة كذلك تكلف الدولة مبالغ مالية باهضة كنفقات تصرفها فيما يتعلق بإعداد المترشحين وتكوينهم، بالإضافة إلى المنح التي قد تمنح لهم كصاري من أجل الدراسة. إلا أن هذا الجانب الفقهي قد أهمل مسألة هامة متعلقة بمبدأ المساواة في هذا الجانب، ونرد عليه بالقول أن هذه المدارس والمعاهد المؤهلة لاستقبال المترشحين تطبق وتعتمد على مبدأ المساواة في التحاق هؤلاء المترشحين بأسوارها، كيف لا وهي تنظم المسابقات كأساس لذلك، وهذا خير دليل على تطبيق مبدأ المساواة في التوظيف بطريقة غير مباشرة، بالإضافة إلى أنها تعمل على إيجاد موظفين أكفاء وقادرين على تحمل الأعباء الوظيفية وذلك نظرا للتكوين المكثف الذي تلقاه هؤلاء، مما يساعد على النهوض بالخدمة العمومية وترقيتها والإدارة الحسنة والدائمة والمنظمة للمرافق العمومية⁽²⁾.

المطلب الثاني: طرق التوظيف القائمة على اعتبارات أخرى

إن كانت هناك طرق للتوظيف قائمة على اعتبارات قانونية متمثلة في مبدأ المساواة ومبدأ تكافؤ الفرص، باعتبارهما يفتحان المجال الأكبر عدد من المتقدمين طالبي التوظيف، فإن هناك طرقا أخرى تخرج عن هذه الاعتبارات القانونية، وربما تدخل ضمن اعتبارات أخرى أخذتها الدولة بعين الاعتبار لأجل تحقيق نتائج وغايات معينة .

وهذا ما سنحاول التعرض إليه ضمن هذا المطلب كالتالي:

- التوظيف عن طريق حرية الإدارة المطلقة في الاختيار.

¹ - محمد عبد الرحمان الدسوقي، "شغل الوظيفة العامة في ضوء المتغيرات المعاصرة"، دار النهضة العربية، القاهرة 2009، ص 75. أيضا: حسن طلال يونس الجليلي، "حق الموظف العام في الانتماء إلى الأحزاب السياسية، دراسة مقارنة"، الطبعة الأولى، المركز القومي للإصدارات القانونية، مصر 2017، ص 92.

² - مازن محمد طاهر محمد حسين الحسني، "الطبيعة القانونية للعلاقة بين الموظف والإدارة العامة، دراسة مقارنة"، الطبعة الأولى، منشورات زين الحقوقية، لبنان 2016، ص 56.

طرق اختيار الموظفين العموميين: دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي

- التوظيف عن طريق ما يعرف بالوظائف المحجوزة .

الفرع الأول: التوظيف عن طريق حرية الإدارة المطلقة في الاختيار

تقوم هذه الطريقة على الاعتبارات السياسية، وهي بعيدة عن الاعتبارات القانونية التي تحدثنا عنها سابقا والمتمثلة في مبدئي المساواة وتكافؤ الفرص وعلى هذا الأساس فإن هذه الطريقة تعتمد على حرية الإدارة المطلقة في اختيار الموظفين من خلال ما تتمتع به من سلطات تقديرية واسعة في هذا المجال ومعنى السلطة التقديرية فيما هذا المجال هو عدم التقييد بأية نصوص قانونية⁽¹⁾، تتضمن معايير محددة متعلقة بالتوظيف، فالإدارة لها من المعايير الخاصة والاستثنائية والتي تحتفظ بها لنفسها التي تدفعها إلى الاعتماد على هذه الطريقة⁽²⁾.

إن طريقة الاختيار الحر إنما تكون بالنسبة للوظائف العليا من أجل اختيار كبار الموظفين والقيادات الإدارية، نظرا لأن المهام المسندة إليهم لا يستطيع القيام بها موظفون ذوو مواصفات معينة، فهم يحظون بمنزلة خاصة لدى الحكومة (الدولة) نظرا لحساسية الوظائف التي يشغلونها، فهذه الوظائف ليست ذات نمط إداري محض، وإنما ذات نمط ونسق سياسي. فكبار الموظفين هم عامل الارتباط وهمزة الوصل بين السلطة السياسية والجهات الإدارية التابعة لها، وبالتالي فهم يعملون على تنفيذ القرارات السياسية المتخذة ومتابعتها، بالإضافة إلى تقديم الاقتراحات للسلطة السياسية الحاكمة من أجل التغلب على الصعوبات .

ومن هنا قيل بأن المعيار المعتمد عليه في تعيين كبار الموظفين وإنهاء مهمهم هو المعيار السياسي، وقد أجازت للسلطات الحكومية، بقصد إعطائها وسائل كافية للتصرف، أن تحيط نفسها بمعاونين يقررون وجهة نظرها السياسية، ولهذا فإن تغيير الحكومة أو تغيير رئيس الدولة يتبعه عادة إنهاء خدمات، أو حدوث تنقلات بين كبار الموظفين والقادة .

وإلى جانب العنصر السياسي يوجد عنصر فني في الاختيار والاستمرار في الوظائف العليا، حيث نجد أن الدولة تعتمد على بعض الأشخاص لديهم خبرة طويلة قضاها في خدمة البلاد في مجال معين .

لهذا يرى بعض الفقه أن منح السلطة العليا هذه الحرية لاختيار كبار الموظفين دون ضوابط قانونية أو أسس واضحة ومحددة، مدعاة للفساد والانحراف في استعمال سلطة التعيين، وفتح الباب أمام الوساطة والمحسوبية، وبالتالي فإنهم يرون بأن هذه الطريقة تمس بمبدئي المساواة وتكافؤ الفرص، خاصة في دول العالم الثالث أين تلعب الاعتبارات السياسية دورها ليس فقط في التعيين في الوظائف القيادية بل حتى في أصغر الوظائف .

¹ - حسان عبد الله يونس الطائي، "التطورات القضائية في الرقابة على مبدأ التناسب في القرارات التأديبية"، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس 2015، ص 336. أيضا: سيف ناصر علي الحجي، "السلطة التقديرية للإدارة ومدى رقابة القضاء عليها في الجمهورية اليمنية"، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، 2016، ص 26 وما يليها .

² - حمد محمد حمد الشلحاني، "ضمانات التأديب في الوظيفة العامة في القانون الليبي والمقارن"، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص 315. أيضا كلا من: أيمن محمد أبو شليب، "أثر الأحكام الجنائية والتأديبية في العلاقة الوظيفية، دراسة مقارنة"، دون دار نشر، دون سنة نشر، ص 28. خليفة سالم الجهمي، "الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة والجريمة في مجال التأديب، دراسة مقارنة"، مكتبة الفضيل للنشر والتوزيع، بنغازي، ليبيا، ص 323.

بن شهرة العربي، لعروسي أحمد

ونحن نرى بدورنا أن هذه الطريقة، وإن كانت لها اعتباراتها السياسية التي تقتضيها المصلحة العليا والحيوية للبلاد، إلا أن التعسف والانحراف في استعمال السلطة من طرف الإدارة قد يكون عاملا لانتشار الفوضى وانقسام المجتمعات، خاصة عند انعدام الوازع الديني والجانب الأخلاقي لدى بعض الشخصيات السياسية التي تهدف إلى تحقيق مصالحها الخاصة، أو مصالح طوائف معينة، وعادة ما تكون هذه الطوائف تابعة لرجال المال والاقتصاد، وبطبيعة الحال هذا ما يؤدي إلى توزيع هذه الوظائف وتقسيمها مقابل المال الفاسد، الذي يكون دائما على حساب الصالح العام⁽¹⁾.

الفرع الثاني: التوظيف عن طريق الوظائف المحجوزة

الوظائف المحجوزة هي وظائف تحددها السلطة المختصة حصرا بحيث يقتصر شغلها على بعض الفئات مراعاة لاعتبارات خاصة.

كما تم تعريف الوظائف المحجوزة بأنها: (وظائف قليلة الأهمية ولا تحتاج لإعداد فني كبير يحتفظ فيها المشرع لمشوهي الحرب ومن شاكلهم كمكافأة لهم تمكينهم من كسب رزقهم، وذلك وفقا لكشف يحدد أفضليتهم، كل على حدة في الحصول على الوظيفة، وعلى الإدارة أن تختار من هذا الكشف كلما حلت إحدى الوظائف المحجوزة، ولا تسري عليها القواعد العامة في المنافسة، وتخصص كذلك لطوائف معينة تكون قد حملت قدرا كبيرا من ويلات الحرب، ويكون التنافس على شغلها من بين تلك الطوائف دون سواها، وتشمل هذه الطوائف بصفة أصلية مشوهي الحرب، وتدمج فيها بعض التشريعات الأرامل اللاتي فقدن أزواجهن بسبب الحرب وكذلك الأيتام)⁽²⁾.

كما عرفنا الفقه الفرنسي بقوله: (يقصد بنظام الوظائف المحجوزة، قصد تقلد بعض الوظائف الهامة في الدولة على بعض الأفراد أو الفئات لاعتبارات خاصة ترى الدولة إزائها أن يقتصر- التعيين في تلك الوظائف على هؤلاء الأفراد، أو تلك الفئات، دون غيرهم من أفراد وفئات المجتمع الأخرى، وذلك بهدف رد دين في عنق الدولة أو عرفانا من جانبها بالجميل لهؤلاء الأفراد، وتلك الفئات لقاء ما قدموه من تضحيات في سبيلها).

إذا، إن كان المبدأ العام في التوظيف هو المساواة بين الموظفين في تقلد الوظائف العامة، إلا أنه، ونظرا لاعتبارات إنسانية، يمكن حجز بعض الوظائف من طرف الدولة لبعض فئات المجتمع دون منافسة، كما أن هذه الوظائف لا تحتاج إلى مستوى عال من القدرة الجسدية بالنسبة لبعض الأفراد الذين تحملوا أعباء استثنائية من أجل المصلحة العامة للبلاد، ومنها الطوائف التي عانت من ويلات الحرب.

وعليه، فهذه الطريقة من التوظيف تقوم على اعتبارات إنسانية بحجة بعيدة عن العوامل والاعتبارات القانونية وكذا حتى السياسية، فالدولة عندما تقوم بهذا، هي تقوم برد الجميل والعرفان لبعض طوائف المجتمع مقابل ما

¹- وعلى هذا الأساس نص المشرع الدستوري الجزائري ضمن المادة 34 من دستور 1996 المعدل على ما يلي: (تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان، وتحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية، والاقتصادية والاجتماعية والثقافية).

²- أشرف محمد أنس جعفر، مرجع سابق، ص 175. أيضا: محمد إبراهيم حسن، "مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة"، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة 1985، ص 238.

طرق اختيار الموظفين العموميين: دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي
قدموه من تضحيات في سبيل الوطن، والإدارة في هذه الحالة لا تتطلب توافر شروط معينة بغية التوظيف، أو قدرات بدنية معينة، وهذا ما يعد خروجاً على مبدأ المساواة، ومبدأ تكافؤ الفرص وانطلاقاً من هنا، ظهر اتجاه فقهي ينادي بضرورة إلغاء هذا النمط من التوظيف، باعتباره انقلاباً واضحاً ومباشراً على مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة، بالإضافة إلى أنه، وحسب رأيهم، أن هذه الطريقة تؤدي إلى صرف أجور إضافية لقاء خدمات مقدمة يمكن الاستغناء عنها، مما يؤدي إلى وجود نفقات مالية إضافية على عاتق الدولة، ويضيف هذا الفقه بالقول أن المجتمع مليء بالأشخاص العاجزين الذي هم في حاجة إلى وظائف معينة تحجزها الدولة لهم بغية إعالة أنفسهم وإعالة أسرهم، فلماذا لا تتدخل الدولة وتحجز لهم وظائف بسيطة .

وبغية التقليل من النقد الموجه إلى هذا النمط من التوظيف عمدت بعض الدول إلى إيجاد ضمانات لممارسة أعباء الوظائف المحجوزة حتى لا تستخدم هذه الطريقة كوسيلة للالتفاف على مبدأي المساواة وتكافؤ الفرص، منها⁽¹⁾:

أولاً/ التحديد الدقيق للوظائف المحجوزة:

يلزم تحديد الوظائف المحجوزة تحديداً دقيقاً بحيث لا يثير أي لبس أو غموض، أو يحتمل أي تفسير، وأن تكون النصوص القانونية صريحة تتضمن مجالات تطبيق النص وشروط الاستفادة منه وجزاء مخالفة الإدارة لذلك، حماية للأشخاص أصحاب الحق في شغل هذه الوظائف.

ففي العديد من الدول التي تقرر حجز بعض الوظائف لقدماء المحاربين، تشترط أن يكون الشخص قد أبلى بلاءً حسناً خلال فترة عمله بالجيش، وأصيب في إحدى المعارك بعجز جزئي، ولم يصدر منه ما يشينه أو يمس حسن السيرة والسلوك بأن لا يكون قد ارتكب عملاً مخالفاً بالشرف والاعتبار .

ثانياً/ اقتصار الوظائف المحجوزة على بعض الوظائف محددة المسؤولية:

نظام حجز الوظائف يعد استثناءً عن الأصل العام في شغل الوظائف العامة، وبالتالي فإنه لا يجوز أن يكون عاماً، ويشمل كل الوظائف، ولهذا فإن أغلب الدول التي تأخذ بنظام حجز الوظائف تقتصر - هذه الوظائف على الوظائف البسيطة التي تتطلب مواصفات تقل من حيث مستوى الصعوبة والمسؤولية عن الوظائف العليا .

الخاتمة:

إن طرق التوظيف المعتمد عليها في القوانين الوضعية هي طرق تختلف من دولة لأخرى حسب طبيعة نظامها السياسي والاجتماعي والاقتصادي المتبع، بالإضافة إلى أن أغلب دول العالم اليوم، وفي ظل الانفتاح على اقتصاد السوق والتطور العلمي والتكنولوجي الحاصل داخل الإدارة، جعلها تجري وراء التوظيف كماً، دون أن تأخذ بعين الاعتبار النوعية، فهذه الأخيرة متعلقة بالموظف الكفاء والقادر على تحمل الأعباء الوظيفية من خلال السهر على حسن تقديم الخدمات العامة .

¹ - أشرف محمد أنس جعفر، مرجع سابق، ص 178 .

بن شهرة العربي، لعروسي أحمد

وهذا هو الفارق الجوهرى بين طرق التوظيف المعتمدة فى الشريعة الإسلامية وتلك المعتمدة حاليا فى القوانين الوضعية، فالإدارة الإسلامية كانت تبحث عن الموظف القوى والأمين على مصالح الناس والمجتمع، وهذا لا يتحقق إلا إذا وجد الوازع الدينى والوازع الأخلاقى، وهو ما عملت الشريعة الإسلامية على زرعه وغرسه فى قلوب وضمائر العمال فى حياة الرسول صلى الله عليه وسلم، وفى عهد الخلفاء الراشدين من بعده .
وعلى هذا الأساس نرى أنه يجب على القوانين الوضعية الاهتمام بالموظف أولا باعتبارها محور النمو والتطور فى عالم الوظيفة والشغل، ثم الاهتمام بالوظيفة العمومية كجهاز قائم بموجب اختصاصات وصلاحيات.

قائمة المصادر والمراجع:

القرآن الكريم.

السنة النبوية الشريفة.

أولا/ الكتب:

- 1- رشا عبد الرازق جاسم الشمري، "المبادئ الحديثة للوظيفة العامة بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي"، الطبعة الأولى، المركز القومى للإصدارات القانونية، القاهرة، 2016 .
- 2- محمد أنس قاسم جعفر، "مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقاتها فى التشريع الجزائرى"، مطبعة أخوان موراتلى، الجزائر 1982.
- 3- أحمد فؤاد عبد المنعم، "مبدأ المساواة فى الإسلام"، المكتب العربى الحديث، الإسكندرية، 2002 .
- 4- شعبان عبد الحكيم عبد العليم سلامة، "مدى إعفاء الموظف العام عن تنفيذ الأوامر الغير مشروعة، دراسة مقارنة بالفقه الإسلامى"، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية 2018 .
- 5- جمعة قادر صالح، "الفساد الإدارى وأثره على الوظيفة العامة، دراسة مقارنة بين الشريعة والقانون"، الطبعة الأولى، منشورات زين الحقوقية، بيروت 2016 .
- 6- محمد فؤاد عبد الباسط، "القانون الإدارى"، الطبعة الأولى، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية 2005 .
- 7- حمدى أمين عبد الهادى، "نظرية الكفاية فى الوظيفة العامة، دراسة مقارنة"، الطبعة الأولى، دار الفكر العربى للطباعة والنشر، 1966.
- 8- أشرف محمد أنس جعفر، "التنظيم الدستورى للوظيفة العامة، دراسة مقارنة"، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011، ص 102.
- 9- حمدى القبيلات، "القانون الإدارى"، الجزء الثانى، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان 2010.
- 10- عبد الحكيم سواكر، "الوظيفة العمومية فى الجزائر"، الطبعة الأولى، مطبعة مزوار، الجزائر 2011 .
- 11- أيمن عودة المعانى، "الإدارة المحلية"، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر، الأردن 2013 .
- 12- عمار بوضياف، "الوظيفة العامة فى التشريع الجزائرى"، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر 2015 .
- 13- رشيد جبانى، "دليل الموظف والوظيفة العمومية"، دار النجاح للكتاب، الجزائر، دون سنة نشر.
- 14- سعيد مقدم، "الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة"، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2013 .
- 15- محمد عبد الرحمان الدسوقي، "شغل الوظيفة العامة فى ضوء المتغيرات المعاصرة"، دار النهضة العربية، القاهرة 2009.
- 16- حسن طلال يونس الجليلي، "حق الموظف العام فى الانتماء إلى الأحزاب السياسية، دراسة مقارنة"، الطبعة الأولى، المركز القومى للإصدارات القانونية، مصر 2017 .

طرق اختيار الموظفين العموميين: دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي

17- مازن محمد طاهر محمد حسين الحسني، "الطبيعة القانونية للعلاقة بين الموظف والإدارة العامة، دراسة مقارنة"، الطبعة الأولى، منشورات زين الحقوقية، لبنان 2016 .

18- حمد محمد الشلماني، "ضمانات التأديب في الوظيفة العامة في القانون الليبي والمقارن"، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007 .

19- أيمن محمد أبو شليب، "أثر الأحكام الجنائية والتأديبية في العلاقة الوظيفية، دراسة مقارنة"، دون دار نشر، دون سنة نشر.

20- خليفة سالم الجهيمي، "الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة والجريمة في مجال التأديب، دراسة مقارنة"، مكتبة الفضيل للنشر والتوزيع، بنغازي، ليبيا.

ثانيا/ الرسائل الجامعية:

1- حسان عبد الله يونس الطائي، "التطورات القضائية في الرقابة على مبدأ التناسب في القرارات التأديبية"، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس 2015 .

2- سيف ناصر علي الحيمي، "السلطة التقديرية للإدارة ومدى رقابة القضاء عليها في الجمهورية اليمنية"، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، 2016 .

3- محمد إبراهيم حسن، "مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة"، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة 1985.

ثالثا/ المقالات والبحوث:

- ساجد ناصر حمد الجبوري، "فلسفة الوظيفة العامة في الإسلام، بحث مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقانون الإداري"، مجلة كلية الفقه، العدد الثالث، 1989.