

## مفهوم الكفاية لتولي الوظيفة العامة

### "دراسة مقارنة"

## بين الفقه ونظام الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية

د. حمود بن محمد غالب العشيبي

أستاذ السياسة الشرعية المساعد بكلية العلوم الإدارية/ بجامعة نجران

**ملخص البحث.** يتمحور البحث حول تحديد مفهوم الكفاية المطلوبة في من يتقدم لشغل وظيفة عامة، وعناصرها، وقد اعتمد البحث على المنهج الاستقرائي الاستنباطي وانتظم في ثلاثة مباحث، المبحث الأول خصص للتعريف بالولاية العامة في اللغة والفقه، وتعريف الوظيفة العامة في الاصطلاح الإداري، وبيان أهمية الولاية العامة في الفقه، واهتمام النظام السعودي بشأن الوظيفة العامة، وخصص المبحث الثاني لبيان معنى الكفاية في الوظيفة العامة في الفقه والنظام، فتناول تعريف الكفاية في اللغة والألفاظ المتصلة بها، وهي الجدارة والكفاءة، ثم عرف الكفاية في الفقه والألفاظ ذات الصلة بها، وهي الصلاحية والأهلية، ثم تناول مفهوم الكفاية في الاصطلاح الإداري واهتمام النظام السعودي بكفاية من سيشغل وظيفة عامة، حيث جعل النظام الجدارة هي الأساس في اختيار الموظفين لشغل الوظيفة العامة، وخصص المبحث الثالث لبيان العناصر اللازمة التي تدخل في مفهوم الكفاية في نظر الفقهاء وما يقابلها في النظام السعودي.

وقد توصل البحث إلى مجموعة من النتائج وهي أن الفقهاء جعلوا صحة التولية في الولاية العامة متوقفة على كفاية الشخص، وقد توافق النظام مع الفقه إجمالاً في تحديد عناصر الكفاية، وأن هذه العناصر تتمثل في ضرورة توفر ثلاث قدرات فيه هي: القدرة الجسمانية، والقدرة العلمية والمهنية، والقدرة الأخلاقية، وذلك بحسب ما تحتاجه كل وظيفة، وأنه باجتماع هذه العناصر في الشخص يكون كافيًا للوظيفة المراد شغلها بمعنى قويًا قادرًا على القيام بها وعلى حسن تصرفه فيها لتحقيق غاياتها.

كما توصل البحث إلى مجموعة من التوصيات تمثلت في حث جهة الإدارة على الحرص على تطبيق معايير الجدارة بكل حيادية عند التعيين في وظيفة عامة لتحقيق الغاية المرجوة منها، وعلى أن تقوم بتقييم موظفيها الجدد خلال فترة زمنية معينة للتأكد من كفاءتهم، مع ضرورة التدريب المستمر لتطوير قدراتهم ولتحسين أدائهم، وإلى أهمية وضع الحوافز المادية والمعنوية لتشجيع الموظفين على تنمية مهاراتهم، وقدراتهم، واستمرار كفاءتهم.

### مقدمة

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين.... أما بعد فتعتبر الوظيفة العامة أداة الدولة في تنفيذ سياساتها الشاملة في مختلف المجالات، وتهدف من شغلها إلى إشباع الحاجات العامة للجمهور، وتحقيق مصالحهم، وضبط سلوكهم، وأنشطتهم، ولذا فإن من يشغل وظيفة عامة في أي مركز فهو يمثل الدولة، ويعمل باسمها، ويسعى لتحقيق أهدافها من خلال الصلاحيات، والواجبات الممنوحة له، لذا يتوقف نجاح الدولة في تحقيق أهدافها في الوظيفة العامة على كفاية من يقوم بها، وقد جاء هذا البحث لتحديد مفهوم الكفاية لتولي الوظيفة العامة، وبيان عناصرها.

### أولاً: أهمية الموضوع

تظهر أهمية الموضوع في النقاط الآتية :

- ١ - للكفاية أهمية كبيرة في مجال تولي الوظائف العامة، حيث غدت أحد الشروط الأساسية في اختيار الموظفين في أي وظيفة عامة، وكذلك لاستمراره فيها ولترقيته، وكلما حرصت جهة الإدارة على اختيار موظفيها من ذوي الكفاية كلما تمكنت من تحقيق الأهداف المرجوة لكل وظيفة بحسبها.
- ٢ - يتوقف نجاح الدولة في تقديم خدماتها، ورعاية مصالح الناس، على كفاية من يقوم بالوظيفة العامة لذا فالحاجة قائمة لتحديد مفهوم واضح للكفاية يمكن أن يُسترشد بها مستقبلاً في وضع تعريف نظامي لها .
- ٣ - إثراء المكتبة الفقهية، والقانونية بهذه الدراسة المقارنة بين الفقه ونظام الخدمة المدنية السعودي.

## ثانياً: أهداف البحث

يهدف هذا البحث إلى تحقيق الآتي :

- ١ - بيان مفهوم الكفاية في تولي الولاية العامة في الفقه الإسلامي ، وفي نظام الخدمة المدنية السعودي.
- ٢ - بيان عناصر الكفاية في الفقه الإسلامي ، ومفهومها في نظام الخدمة المدنية السعودي.
- ٣ - بيان مدى اتفاق مفهوم الكفاية في الفقه مع مفهوم الجدارة في شغل الوظيفة العامة في نظام الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية .

## ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع :

- ١ - الحاجة إلى تحديد مفهوم الكفاية في مجال الوظيفة العامة ؛ بسبب انتشار استعمال مصطلح الكفاية، أو الكفاءة على نطاق واسع، وفي مجالات كثيرة، واختلاف معناها من مجال لآخر.
- ٢ - لما للموضوع من أهمية في الواقع العملي حيث أن بيان مفهوم الكفاية بشكل واضح ومعلن يفيد كل من يرغب في شغل وظيفة معينة في تأهيل نفسه لتلك الوظيفة، والسعي لاستجماع عناصر الكفاية المطلوبة لشغلها.

## رابعاً: مشكلة البحث

تكمن مشكلة البحث في أن الكفاية ذات مدلول واسع، ومتشعب، وتستخدم في مجالات كثيرة بمعانٍ مختلفة، ومن هذه المجالات مجال الوظيفة العامة، وبالرغم من أنها أصبحت أحد الشروط الأساسية في شغل الوظيفة العامة إلا أن مفهومها متشعب حيث لا يوجد تعريف فقهي، أو نظامي محدد لها، إضافة إلى أن العناصر التي تدخل في تكوينها تختلف من وظيفة لأخرى .

### خامساً: أسئلة البحث

- ١ - هل للكفاية مفهوم موحد في جميع المجالات التي تدخلها؟
- ٢ - وإذا كان لها مفهوم متشعب فما هو مفهومها في الوظيفة العامة؟
- ٣ - هل الكفاية وليدة العصر أم لها أساس موجود في الشريعة الإسلامية؟

### سادساً: حدود البحث الموضوعية والدراسات السابقة

ينصب موضوع البحث على دراسة مفهوم الكفاية وعناصرها في الفقه، وفي نظام الخدمة المدنية السعودي كشرط أساسي للتعين في الوظيفة العامة، وبالبحث عن دراسات سابقة في صلب الموضوع، وجدت بحثاً تكميلياً لاستكمال متطلبات الحصول على الماجستير في قسم السياسة الشرعية بعنوان "الكفاية في الوظيفة العامة في نظام الخدمة المدنية السعودي" للباحث أحمد بن حمد بن صدام.

وبمقارنة تلك الدراسة مع هذا البحث يتبين الاختلاف بينهما في الآتي:

- ١ - موضوع البحث الحالي يركز على تحديد مفهوم الكفاية الواجب توفرها في الشخص قبل تعيينه في الوظيفة العامة؛ ليتسنى معرفة من هو المؤهل للتعين في كل وظيفة بحسبها، بينما موضوع الدراسة السابقة يركز على الكفاية كمرحلة لاحقة على تعيين الموظف من حيث ضرورة استمرار توفرها فيه بعد تعيينه في الوظيفة العامة، ولذلك يوجد اختلاف جوهري في المواضيع التي تناولها كلا الباحثين، ففي حين قدم الباحث فصلاً تمهيدياً لدراسته أشار فيه إلى تعريف الكفاية في اللغة، والفقه، والنظام بصورة مختصرة في ٧ صفحات فقط - وهو محل التشابه بين الباحثين - وفي هذا البحث تم التركيز على معنى الكفاية في اللغة، والمصطلحات المرادفة لها، ومعناها في الفقه، والمصطلحات التي تداخلت معها، ثم معناها في الاصطلاح الإداري، ثم

معناها في النظام السعودي، وذلك كله للوصول إلى تحديد مفهوم واضح للكفاية في تولي وظيفة عامة.

وبذلك يتضح اختلاف مواضيع الدراسة السابقة عن هذا البحث، وبقاء الحاجة لإعداد دراسة عن مفهوم الكفاية لتولي الوظيفة العامة في الفقه والنظام.

### سابعاً: منهج البحث

اعتمدت في إعداد هذا البحث على المنهج الاستقرائي الاستنباطي، والذي يتطلب استقراء النصوص الشرعية، والنظامية، وأقوال الفقهاء المتعلقة بموضوع البحث، ومن ثم الاستنباط بقدر ما رأيته مفيداً فيه.

### ثامناً: خطة البحث

انتظمت خطة البحث في مقدمة، وثلاثة مباحث على النحو الآتي:

المقدمة: وفيها (أهمية الموضوع، أهداف البحث، مشكلة البحث، أسباب اختيار الموضوع، أسئلة البحث، حدود البحث، منهج البحث).

**المبحث الأول: الولاية العامة والوظيفة العامة وأهميتها:**

المطلب الأول: تعريف الولاية العامة في اللغة والفقه.

المطلب الثاني: تعريف الوظيفة العامة في الاصطلاح الإداري.

المطلب الثالث: أهمية الولاية العامة (الوظيفة العامة).

**المبحث الثاني: معنى الكفاية في الوظيفة العامة في الفقه والنظام:**

المطلب الأول: تعريف الكفاية في اللغة.

المطلب الثاني: تعريف الكفاية في الفقه والألفاظ ذات الصلة بها.

المطلب الثالث: الكفاية في الاصطلاح الإداري وفي النظام السعودي.

### المبحث الثالث: عناصر الكفاية في الوظيفة العامة في الفقه والنظام:

المطلب الأول: القدرة البدنية في الفقه والنظام.

المطلب الثاني: القدرة العلمية، والمهنية في الفقه والنظام.

المطلب الثالث: القدرة الأخلاقية في الفقه والنظام.

الخاتمة: وفيها النتائج والتوصيات.

### المبحث الأول: الولاية العامة والوظيفة العامة وأهميتها

تعتبر الوظيفة العامة أداة الدولة في تقديم خدماتها في مختلف المجالات لعموم أفراد المجتمع، وبها يتم رعاية وحماية مصالحهم، وتحتاج الدولة إلى العديد من الأشخاص لشغلها، وقد تناول الفقهاء مصطلح الوظيفة العامة في مؤلفاتهم بمسمى الولاية العامة، لذا سيتم في هذا المبحث التعريف بالولاية العامة في اللغة والاصطلاح الفقهي، ثم التعريف بالوظيفة العامة في الاصطلاح الإداري، ثم أهمية الوظيفة عامةً، وذلك في ثلاثة مطالب:

#### المطلب الأول: تعريف الولاية العامة في اللغة وفي الاصطلاح الفقهي

**أولاً: تعريف الولاية في اللغة:** الولاية في اللغة: مصدر من وليَ يلي بمعنى القرب بأن يكون الشيء إلى جانب شيء آخر<sup>(١)</sup> فيليه أي: يقرب منه، والولي اسم من أسماء الله تعالى بمعنى الناصر، وبمعنى المتولي لأمر الخلائق، والقائم على شؤونهم<sup>(٢)</sup>، ومنه قوله تعالى: ﴿اللَّهُ وَلِيُّ الَّذِينَ ءَامَنُوا﴾ (البقرة: ٢٥٧)، أي:

(١) تهذيب اللغة، الأزهري، ٣٢٣/١٥، المغرب في ترتيب المعرب، الخوارزمي، ص ٤٩٦، مختار الصحاح، الرازي، ص ٣٤٥.

(٢) النهاية في غريب الحديث والأثر، ابن الأثير، ٢٢٧/٥.

نصيرهم، وظهيرهم، يتولاهم بعونه وتوفيقه، فالولاية بفتح الواو إذا: تحمل معنى القرب والنصرة والمحبة<sup>(٣)</sup>.

أما الولاية بكسر الواو فهي: اسم لما توليته وقمت به<sup>(٤)</sup>.

وتُطلق الولاية على السلطان والملك والإمارة؛ لأنه يلي القوم فيقوم فيهم بالأمر، والنهي والتدبير<sup>(٥)</sup>، يقال: ولي الشيء، وولي عليه ولاية، وتولاه: إذا قام به وفعله بنفسه، وكل من ولي أمر آخر فهو وليه<sup>(٦)</sup>، ومنه ما جاء في الحديث: أن رسول الله - صلى الله عليه وسلم - قال: (اللهم مَنْ وَلِيَ مِنْ أُمَّتِي شَيْئًا فَشَقَّ عَلَيْهِمْ فَاشُقُّ عَلَيْهِ، وَمَنْ وَلِيَ مِنْ أُمَّتِي شَيْئًا فَارْفُقْ بِهِ)<sup>(٧)</sup>، فولاية السلطان في قطر معين تعني توليه لأمر الناس في هذا القطر، وقيامه بتدبير شؤونهم.

وكل ولاية عامة تتضمن معنى التدبير، والقدرة والفعل، ويطلق على متوليها اسم الوالي<sup>(٨)</sup>.

ومما تقدم يتبين أن الولاية في اللغة تأتي بمعانٍ كثيرة منها النصرة والمحبة، ومنها القيام على الغير وتدبير شؤونه، وهو المعنى المراد هنا.

(٣) المغرب في ترتيب العرب، الخوارزمي المطرزي، ص ٤٩٦، أنيس الفقهاء، القنوي، ص ٥١.

(٤) الصحاح تاج اللغة وصحاح العربية، الفارابي، ٦/٢٥٣٠.

(٥) لسان العرب، ابن منظور، ١٥/٤٠٧، الكليات معجم في المصطلحات والفروق اللغوية، الكنوي، ص ٩٤٠.

(٦) معجم مقاييس اللغة، ابن فارس، ٦/١٤١.

(٧) أخرجه الإمام مسلم في صحيحه، كتاب الإمارة، باب فضيلة الإمام العادل وعقوبة الجائر، ٣/١٤٥٨ حديث رقم (١٨٢٨).

(٨) النهاية في غريب الحديث والأثر، ابن الأثير، ٥/٢٢٧.



## ثانيا: تعريف الولاية في الاصطلاح الفقهي

(أ) **تعريف الولاية في الفقه:** ذكر الفقهاء تعريفات للولاية بصفة عامة دون تقييدها بالولاية العامة أو الخاصة، منها:

١ - هي: تنفيذ القول على الغير شاء أم أبى<sup>(٩)</sup>.

ويلاحظ أن هذا التعريف فيه معنى التسلط والإلزام والإكراه.

٢ - هي: صلاحية أو استحقاق أسبغه الشارع على كل مكلف من أفراد المسلمين؛ لإقامة أحكام الدين بما تتضمنه من تدبير المصالح العامة<sup>(١٠)</sup>.

ويلاحظ عليه أنه جعل الولاية حقاً مصدره الشارع في حين أن الولاية تثبت بالشرع وبالاختيار، كما أن التعريف يوحي بأنها حق لكل مكلف.

ولعل التعريف المناسب للولاية أنها: سلطة، تمنح من تثبت له حق التصرف على مقتضى أحكام الشرع.

والولاية تنقسم إلى قسمين: ولاية خاصة كالولاية على الصبي والمجنون والمعتوه، وولاية عامة، وهي محل الدراسة والآتي بيانها.

(ب) **تعريف الولاية العامة في الفقه:** اهتم الفقهاء بأمر الولاية العامة الكبرى التي يختص بها الخليفة، أو الإمام، أو الرئيس، أو الملك - والتي تتفرع منها بقية الولايات العامة - وانصب تعريفهم لهذا المنصب بألفاظ متقاربة ومتفقة في المضمون، ومن تلك التعريفات:

(٩) كشف الأسرار، البخاري، ٥٠٧/٢، التعريفات، الجرجاني، ص٣٢٩، غمز عيون البصائر، الحموي، ٤٥٥/١.

(١٠) شيخ الإسلام ابن تيمية والولاية السياسية الكبرى في الإسلام، د. فؤاد عبد المنعم، ص ٩٦.

١ - هي رياسة تامة وزعامة عامة، تتعلق بالخاصة والعامة في مهمات الدين، والدنيا<sup>(١١)</sup>.

٢ - عبارة عن خلافة شخص من الأشخاص للرسول عليه السلام في إقامة قوانين الشرع، وحفظ حوزة الملة على وجه يجب اتباعه على كافة الأمة<sup>(١٢)</sup>.  
ويمكن استخلاص تعريف شامل للولاية العامة يتلاءم مع تطوراتها في هذا العصر بأنها: سلطة، تخول من تثبت له حق التصرف العام على الغير في شؤون محددة، وفق الشرع والأنظمة التي لا تتعارض معه.  
وعليه فإن كل من ولي شيئاً من أمر المسلمين يعتبر من ذوي الولايات العامة<sup>(١٣)</sup>.

### المطلب الثاني: تعريف الوظيفة العامة في الاصطلاح الإداري

يعتبر مصطلح الوظيفة العامة من المصطلحات الشائعة الاستعمال وتناولها الشراح بتعريفات متقاربة، ولم تقم القوانين المنظمة لها في كثير من الدول بوضع تعريف محدد لها، ومنها المملكة العربية السعودية حيث لم يتعرض نظام الخدمة المدنية لتعريف الوظيفة العامة، أو الموظف العام بالرغم من أنه نظم الوظائف، وصنفها، وحدد شروط تعيين الموظف العام، ولذلك سأعرض هنا بعضاً مما تناوله شراح القوانين في تعريفها، وهي:

(١١) غياث الأمم في التياث الظلم، الجويني، ص ١٥ .

(١٢) الإمامة من أبحاث الأفكار في أصول الدين، الأمدي، ص ٦٩ .

(١٣) السياسة الشرعية، ابن تيمية، ص ٨، الوجيز في إيضاح قواعد الفقه الكلية، البورنو، ص ٣٤٨.

١ - الوظيفة العامة هي : كيان قانوني قائم في إدارة الدولة ، وهي تتألف من مجموعة أعمال متشابهة ومتجانسة ، توجب على القائم بها التزامات معينة مقابل تمتعه بحقوق محددة<sup>(١٤)</sup>.

٢ - هي : كيان نظامي يتضمن مجموعة من الواجبات والمسؤوليات توجب على شاغلها التزامات معينة ، مقابل تمتعه بالحقوق والمزايا الوظيفية<sup>(١٥)</sup>.

٣ - هي : كيان نظامي تابع للإدارة الحكومية ، ويتضمن مجموعة من الواجبات والمسؤوليات توجب على شاغلها التزامات معينة مقابل تمتعه بالحقوق والمزايا الوظيفية<sup>(١٦)</sup>.

ويلاحظ أن التعريفات السابقة وإن اختلفت في بعض ألفاظها إلا أنها تشترك في كون الوظيفة العامة مرتبطة بالدولة ، فلا يطلق مسمى الوظيفة العامة إلا على الأعمال التي تقوم بها الدولة عبر أجهزتها ومؤسساتها المتفرعة عنها ، بواسطة من تعينهم لشغلها ، وأن الوظيفة العامة هي : ما تحدده الدولة في أنظمتها من اختصاصات وواجبات وحقوق متنوعة في مجالات متعددة ، تمنح لمن يقدر على القيام بأي منها نيابة عن الدولة ، وفق شروط معينة ، بغرض تحقيق المصلحة العامة.

ومما تقدم يتبين أن الولاية العامة في الفقه يقابلها في الاصطلاح الإداري الوظيفة العامة وأنهما يشتركان في المضمون العام لها ، وأن الفقه الإسلامي اهتم بشأن الولاية العامة - الوظيفة العامة - مبكراً فقد وجدت منذ نشأة الدولة الإسلامية ، واتسعت مع توسع الدولة ، وتفرعت بحسب الحاجة وفق ما يستجد من تطورات تبعاً ، وتميزت بوضوح الرؤية والغاية والمهام في كل ولاية ، فكان ولي الأمر يعين الشخص في ولاية

(١٤) الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، فوزي حبيش، ص ١١.

(١٥) معجم المصطلحات الإدارية، د. محمد البرعي، د. محمد التويجري، ص ١٨٥ - فقرة : ٤٤٢ .

(١٦) مبادئ الخدمة المدنية وتطبيقاتها، عبد الله راشد السندي، ص ١٠٥.

معينة، ويحدد له الصلاحيات والاختصاصات المنوطة بهذه الولاية ليتصرف فيها بما يحقق المصالح، ويدراً المفاسد في حدود الشرع.

**المطلب الثالث: أهمية الولاية العامة في الفقه وفي النظام**

**أولاً: أهمية الولاية العامة في الفقه:**

ذكر الفقهاء الإجماع على ضرورة تنصيب من يقوم بأمر الولاية العامة على المسلمين؛ لما يترتب عليها من القيام بمصالحهم في إقامة الدين وحفظ بلاد المسلمين، ورعاية شؤونهم ونشر العدل ومنع الظلم وحماية الحقوق إلخ...، وأن خلو هذا المنصب له مفاسد كبيرة تؤدي إلى ضياع الدين وهلاك البلاد والعباد<sup>(١٧)</sup>.

واتضح من تعريفات الفقهاء للولاية العامة الكبرى أنها تهدف إلى تحقيق نوعين من المصالح<sup>(١٨)</sup>:

**الأولى:** مصالح دينية: تتمثل في الحفاظ على أصول الدين المستقرة وما أجمع عليه سلف الأمة، ورعاية مصالح المسلمين الدينية، وتمكينهم من القيام بالواجبات الدينية، وردعهم عن ارتكاب المحرمات، ومحاربة البدع وكل ما من شأنه أن يخل بعقيدتهم، فجميع الولايات العامة في الإسلام تهدف إلى أن يكون الدين كله لله وأن تكون كلمة الله هي العليا<sup>(١٩)</sup>.

**الثانية:** مصالح دنيوية: تتمثل في القيام برعاية مصالح المسلمين وإدارة شؤونهم الدنيوية في مختلف المجالات وفق ما يقتضيه الشرع من تحقيق الأمن، وحفظ الأنفس، والعقول، والأعراض، والأموال... إلخ. ووجود الوظيفة العامة ضرورة لا مناص منها

(١٧) غياث الأمم للجويني، ص ٢٢-٢٣، تهذيب الرياسة وترتيب السياسة، للقلعي ص ٧٤.

(١٨) غياث الأمم، للجويني، ص ١٣٤، ١٣٥، الأحكام السلطانية، للماوردي ص ٣، تحرير الأحكام في تدبير

أهل الإسلام، لابن جماعة ص ٤٨، شرح المقاصد، للتفتازاني، ٣/٤٧٠.

(١٩) مجموع الفتاوى، لابن تيمية، ٦١/٢٨.

في ظل العيش في جماعة فلا تستقيم حياة الجماعة إلا في ظل دولة تقوم بإدارة شؤون الناس وتنظيم العيش بينهم بأمن وأمان وتتصدى للظلم وتقطع دابر الفساد، وتعمل على جلب مصالحهم وصون حقوقهم وإقامة العدل بينهم، وتيسر لهم طرق تحصيل أرزاقهم، وسبل تنمية ثرواتهم، وتنوع مصادر دخلهم...إلخ.

### ثانياً: اهتمام النظام السعودي بشأن الوظيفة العامة:

أدرك المنظم السعودي أهمية الوظيفة العامة في حياة الناس منذ نشأة المملكة العربية السعودية، فعمل على تنظيم شغلها وفق خطوات مدروسة بما يكفل تحقيق الوظيفة العامة لغاياتها من جلب المصالح للناس، ودفع المفساد عنهم، وحماية أمنهم، وتحقيق الرفاهية لهم، وتيسير سبيل العلم والعمل في مختلف المجالات...إلخ، فأصدر العديد من الأنظمة واللوائح اللازمة لشغلها، وسارع بتطويرها كلما دعت الحاجة لذلك<sup>(٢٠)</sup>.

(٢٠) في عام ١٣٤٧هـ أصدر الملك عبد العزيز - رحمه الله - التعليمات الخاصة بالموظفين، وفي عام ١٣٥٠هـ صدر نظام المأمورين الذي يعتبر المرجع في شغل الوظائف العامة، وفي عام ١٣٦٤هـ صدر نظام الموظفين. واستمر تحديث الأنظمة واللوائح التي تنظم الوظيفة العامة وشاغلها. لذا صدر نظام الموظفين عام ١٣٧٧هـ كما صدر نظام مجلس القوى العاملة عام ١٣٨٠هـ ليسند إلى مجلس القوى العاملة تخطيط القوى العاملة وتنميتها وتدريبها وتطويرها، ثم صدر نظام الخدمة المدنية عام ١٣٩٧هـ، ومن ناحية أخرى أنشأت الدولة مجلساً للخدمة المدنية في ١٠/٧/١٣٩٧هـ وهو جهاز تشريعي يهدف إلى الإشراف على شؤون الخدمة المدنية بالمملكة ورسم السياسات لها ووضع الخطط والبرامج اللازمة لتنفيذها، كما استحدثت وزارة للخدمة المدنية عام ١٤٢٠هـ بالأمر السامي رقم (٢٨/١) في ١/٣/١٤٢٠هـ وكانت في السابق تسمى " ديوان الخدمة المدنية"، ووزارة الخدمة المدنية جهاز رقابي يقوم طبقاً لاختصاصاته بمراقبة تنفيذ أنظمة الخدمة المدنية واللوائح والقرارات المتعلقة بها وتولى شؤون الوظيفة العامة وما تتطلبه من التعيين والتنسيق والتفسير وإصدار الأنظمة واللوائح، وقد أصدر مجلس الخدمة المدنية اللوائح التنفيذية لنظام الخدمة المدنية ووضعت الوزارة دليل تفصيلي لتصنيف الوظائف . إضافة إلى ما تقدم أنشئ مجلس القوى العاملة ليتولى دراسة الاحتياجات من القوى العاملة وتخطيطها ورسم سياسة توزيعها...إلخ .

### المبحث الثاني: معنى الكفاية في الوظيفة العامة في الفقه والنظام

اتضح في المبحث الأول أن مصطلح الولاية العامة عند الفقهاء المسلمين يحمل نفس مدلول الوظيفة العامة الشائع استعماله في هذا العصر، وأن الإسلام اهتم بولاية أمر الناس وعظم شأنها، كما اهتم المنظم السعودي بشأنها، وفي هذا المبحث أعرض لتعريف الكفاية في اللغة وفي الفقه، ثم أبين الألفاظ المتصلة بها في اللغة وفي الفقه، ثم أبين مفهوم الكفاية في الاصطلاح الإداري، وفي نظام الخدمة المدنية السعودي، وذلك في ثلاثة مطالب هي:

#### المطلب الأول: تعريف الكفاية في اللغة

تتداخل الكفاية في بعض معانيها مع لفظي الكفاءة والجدارة، وذلك يقتضي التعريف بكل من الكفاية، والكفاءة، والجدارة، وذلك على النحو الآتي:

أ) الكفاية في اللغة: من كفى الرجل يكفي كفايةً فهو كافٍ والجمع كفاة<sup>(٢١)</sup>.

وتستعمل الكفاية في أكثر من معنى، ومن تلك المعاني:

- جاء في معجم مقاييس اللغة " (كفا) الكاف والفاء والحرف المعتل أصل صحيح يدل على الحسب الذي لا مستزاد فيه"<sup>(٢٢)</sup>.

يقال: حسبك من رجالنا زيد، وكافيك من رجل، وكفاك هذا الأمر أي حسبك وكفاك هذا الشيء<sup>(٢٣)</sup>.

- ومن معانيها الاستغناء، فيقال: كفى الشيء يكفي كفايةً فهو كافٍ إذا حصل به الاستغناء عن غيره، واكتفيت بالشيء استغنيت به أو قنعت به<sup>(٢٤)</sup>.

(٢١) لسان العرب، لابن منظور، ٢٢٥/١٥.

(٢٢) معجم مقاييس اللغة، لابن فارس، ١٨٨/٥.

(٢٣) كتاب العين للفراهيدي ٤١٣/٥، تهذيب اللغة، للهرودي ٢٠٩/١٠، ومجمل اللغة، لابن فارس، ٧٨٧/١.

ومنه قوله صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: (من قرأ بالآيتين من آخر سورة البقرة في ليلة كفتاه)<sup>(٢٥)</sup> أي: كفتاه من قيام تلك الليلة، وقيل من المكروه فيها، وقيل كفتاه من شر الشيطان فيها<sup>(٢٦)</sup>.

- ويدخل في معنى الكفاية أيضاً: القدرة، والذكاء، والمهارة، والاختصاص، والنبوغ<sup>(٢٧)</sup>.

ومما تقدم يتضح أن الكفاية في اللغة تستعمل بمعنى الاستغناء بالشيء عن غيره.

**ب) تعريف الكفاءة في اللغة:** يدور معنى الكفاء في اللغة حول معنيين، الأول: النظير والمساوي والمماثل والمشابه لغيره فيما يراد بمقارنته به، والثاني: الميل والإمالة. قال ابن فارس: "الكاف والفاء والهمزة أصلان يدلّ أحدهما على التساوي في الشئين، ويدلّ الآخر على الميل والإمالة والاعوجاج، فمن الأول: كافأت فلاناً، إذا قابلته بمثل صنيعه والكفاء: المثل"<sup>(٢٨)</sup>.

فمن الكفاء بمعنى التساوي، قوله صلى الله عليه وسلم (المسلمون تتكافأ دماؤهم)<sup>(٢٩)</sup> أي: تتساوى في الديات والقصاص فليس لشريفٍ على وضعٍ فضل في ذلك<sup>(٣٠)</sup>.

(٢٤) لسان العرب، لابن منظور ١٥/٢٢٥، المصباح المنير في غريب الشرح الكبير، للفيومي، ٢/٥٣٧.

(٢٥) أخرجه البخاري في صحيحه، كتاب فضائل القرآن، باب فضل سورة البقرة ٦/١٨٨ حديث رقم (٥٠٠٩).

(٢٦) فتح الباري شرح صحيح البخاري، لابن حجر العسقلاني ٩/٥٦.

(٢٧) تكملة المعاجم العربية، رينهارت بيتر آن دوزي، ٩/١١٨.

(٢٨) معجم مقاييس اللغة، ٥/١٨٩.

(٢٩) أخرجه: أبو داود، في سننه، ٢/٨٩٥، وابن ماجه في سننه، باب المسلمون تتكافأ دماؤهم، ٢/٨٩٥ حديث رقم

(٢٦٨٣)، وأبو عبد الله الحاكم، في كتابه المستدرک على الصحيحين، ٢/١٥٣، وقال حديث صحيح على شرط

الشيخين، وحكم الألباني بصحته في تحقيقه لكتاب مشكاة المصابيح، للتبريزي، ٣/١٠٣٣.

(٣٠) تهذيب اللغة، للهرودي، ١٠/٢١٠، النهاية في غريب الحديث والأثر، لابن الأثير، ٤/١٨٢.

ومن الكفاء بمعنى النظير - جاء في لسان العرب: " والكفء: النظير، وكذلك الكفاء والكفوء، على فعلٍ وفِعولٍ. والمصدر الكفاءة، بالفتح والمدّ. وتقول: لا كفاء له، بالكسر، وهو في الأصل مصدر، أي لا نظير له. والكفاء: النظير والمساوي. ومنه الكفاءة في النّكاح، وهو أن يكون الزوج مساوياً للمرأة في حسبها ودينها ونسبها وبيتها وغير ذلك" (٣١).

ومن الكفاء بمعنى المثل قولهم: تكافأ الشّيان أي: تماثلا. وكافأه مكافأةً وكفاءً: ماثله، وكلّ شيءٍ ساوياً شيئاً حتّى يكون مثله فهو مكافىء له، كافأت الرجل أي فعلت به مثل ما فعل بي (٣٢).

ومنه قوله تعالى: ﴿وَلَمْ يَكُنْ لَهُ كُفُوًا أَحَدٌ﴾ (الإخلاص : ٤)، أي : لا مثل له .

والمصدر الكفاءة بالفتح والمدّ، وهي: المقاربة والمماثلة (٣٣).  
ومن الكفاء بمعنى الميل ما جاء في الحديث من قوله: صلّى الله عليه وسلّم: «تكون الأرض يوم القيامة خبزةً واحدةً، يتكفّوها الجبار بيده كما يكفأ أحدكم خبزه في السّفرة» (٣٤)، أي: يميلها ويقلبها من كفأت الإناء إذا قلبته (٣٥).

(٣١) لسان العرب، لابن منظور، ١/١٣٩.

(٣٢) تهذيب اللغة، للهرودي ١٠/ ٢١٠، مختار الصحاح، محمد بن أبي بكر بن عبد القادر، ص ٢٧٠.

(٣٣) شرح حدود ابن عرفة للرصاص، ص ١٦٢.

(٣٤) أخرجه البخاري، في صحيحه، كتاب الرقاق، باب يقبض الله الأرض يوم القيامة، ١٠٨/٨، حديث رقم (٦٥٢٠).

(٣٥) عمدة القاري شرح صحيح البخاري، للعيني، ١٠٢/٢٣، النهاية في غريب الحديث والأثر، لابن الأثير، ٤/

١٨٠، وشرح ديوان الحماسة، للمرزوقي، ص ٥٤٥، وتهذيب اللغة، للهرودي ١٠/ ٢١٠.



ويظهر غلبة استعمال الكفاءة بالمعنى اللغوي الأول عند المناظرة بين شيئين لتحديد النتيجة بينهما، وهي إما المماثلة والمساواة أو المقاربة والمشابهاة في الصفات والخصائص التي هي محل المقارنة أو الاختلاف.

**ج) تعريف الجدارة في اللغة:** جدارة مفرد مصدر جدر فهو جدير، والجمع: جديرون، وجدراء.

وقد جدر جدارة، وإِنَّه لمجدرة أن يفعل، وهذا الأمر مجدرة لذلك ومجدرة منه: أي مخلقة، ومجدرة منه أن يفعل كذا: أي هو جدير بفعله<sup>(٣٦)</sup>.  
جاء في كتاب العين: "فلان جدير لذلك، وقد جدر جدارةً، وأجدر به أن يفعله أي خليق"<sup>(٣٧)</sup>.

وفلان جدير بكذا وكذا أي: حري به وما أجدره به<sup>(٣٨)</sup>.  
ومن معانيها الاستحقاق فيقال: جدير بالشيء بمعنى مستحقاً له، ويقال: استحقَّ لقب البطولة بكلِّ جدارة، ومن ذلك شهادة الجدارة: وهي شهادة تؤيد تفوق صاحبها في مجال ما<sup>(٣٩)</sup>.

ومما تقدم يتضح أن وصف الشخص بأنه جدير يختلف بحسب سياق الاستعمال، فيقال جدير بالشيء بمعنى مستحقاً له، وجدير بكذا بمعنى: حري به وأحق به.

(٣٦) تهذيب اللغة، للهروي ٣٣٥/١٠، المحكم والمحيط الأعظم، لابن سيده، ٣٠٨/٧، لسان العرب، لابن منظور ١١٩/٤.

(٣٧) كتاب العين، ٧٥/٦.

(٣٨) جمهرة اللغة، لابن دريد الأزدي، ٤٤٦/١.

(٣٩) معجم اللغة العربية المعاصرة، د أحمد مختار عبد الحميد عمر، ٣٥٠/١.

### د) الصلة بين الكفاية وبين الكفاءة والجدارة:

أولاً: الصلة بين الكفاية والكفاءة: يظهر مما تقدم أنه يوجد تفاوت بين لفظ الكفاءة ولفظ الكفاية في الاستعمال.

جاء في لسان العرب " كفى يكفي كفاية: إذا قام بالأمر .. ورجل كافٍ وكفيّ"، وفي موضع آخر: "الكفيء: النظير، .. والكفاء النظير والمساوي"<sup>(٤٠)</sup>، فلفظ الكفاءة يستعمل للمقارنة بين شيئين لإظهار مدى التساوي والتماثل أو التشابه والتقارب في محل المقارنة، بينما يستعمل لفظ الكفاية بمعان أخرى تدور حول القدرة على القيام بالشيء، أو الاستغناء بالشيء عن غيره ونحو ذلك، ومن الطبيعي ألا يوصف الشخص بالقدرة على القيام بالأمر إلا إذا كانت لديه المؤهلات والمهارات والصفات والخصائص التي تمكنه من القيام به، فيظهر أن استعمال لفظ الكفاية في الوظيفة العامة أقرب من استعمال لفظ الكفاءة.

ولئن كان بين اللفظين نوع من التفاوت إلا أن مجمع اللغة المصري ساوى بين اللفظين، ولم يمانع من استخدام الكفاء بمعنى القائم بالأمر المتميز فيه فيكون مرادفاً لكافٍ وكفيّ، يقال قائد كافٍ لمنصبه وقائد كفيّ لمنصبه وقائد كفاء لمنصبه، والمعنى: جدير به قادر عليه<sup>(٤١)</sup>.

ومن هنا يمكن وصف الشخص بأنه كفاً للعمل عند مقارنة ما يتطلبه العمل من قدرات ومهارات بما لدى الشخص من ذلك إذا كانت النتيجة التساوي أو التقارب والتماثل.

(٤٠) لسان العرب، ١٣٩/١، ٢٢٥/١٥.

(٤١) معجم الصواب اللغوي دليل المثقف العربي، الدكتور أحمد مختار عمر بمساعدة فريق عمل، ٦٢٠/١.

**ثانياً: الصلة بين لفظ الكفاية والجدارة:** اتضح مما تقدم أن لفظ الكفاية يستعمل في معانٍ متعددة منها القيام بالأمر والاستغناء بالشيء، وأن لفظ الجدارة يستعمل في معانٍ منها: الأهلية للعمل والاستحقاق للشيء، وعند مقارنة هذه المعاني ببعضها نجد بينهما تقارب في المعنى عند استعمالهما في وصف من يقوم بالعمل، حيث يمكن وصف الشخص بأنه كاف للعمل أو جدير به بمعنى قادراً على القيام به، وأهلاً للقيام به، وكافٍ بوحده للقيام به، وأنه يغني عن غيره في القيام بهذا العمل.

ومن كل ما تقدم يتضح تداخل الكفاية مع الجدارة في المعنى، مع جواز استعمال لفظ الكفاءة بمعنى الكفاية، وعليه فيصح استعمال الألفاظ الثلاثة في الوظيفة العامة عند تحديد صلاحية الشخص لشغلها فيقال كاف لها: كفاء لها، جدير بها، فهو أكفى وأجدر وأكفاً من غيره بمعنى أكثر قدرة، وأكثر مهارة، وأكثر خبرة وتخصصاً وأهلاً للقيام بها.

#### المطلب الثاني: تعريف الكفاية في الاصطلاح الفقهي والألفاظ ذات الصلة بها

تقدم أن الكفاية في اللغة يتداخل معناها مع الكفاءة والجدارة، فهل استعمل الفقهاء الألفاظ الثلاثة في تولي الوظيفة العامة؟ باستقراء استعمال الفقهاء لهذه الألفاظ يظهر أنهم قصرُوا استعمال لفظ الكفاءة بمعناه اللغوي الغالب الذي يعني التساوي والتماثل والتقارب وذلك في باب واحد من أبواب الفقه هو باب النكاح، حيث جعل بعض الفقهاء الكفاءة بين الرجل والمرأة شرطاً من شروط النكاح وقصدوا به أن يكون الرجل مساوياً للمرأة في أمور مخصوصة<sup>(٤٢)</sup>.

وأنهم لم يستعملوا لفظ الكفاءة في مجال تولي الولاية العامة بمعنى الكفاية، واستغنوا عنه بمصطلحات أخرى تتناسب مع مضمون الولاية العامة وما تتطلبه من

(٤٢) الحاوي الكبير للماوردي، ٩/١٠٠، المعني، لا بن قدامة، ٧/٣٥-٣٩.

ضرورة توفر صفات وخصائص في الشخص لكي يكون أهلاً وصالحاً للقيام بها وكافياً لها، ولذلك تنوعت عباراتهم في وصف من يصلح لتولي ولاية عامة بين مصطلح الصلاحية، أو الأهلية، أو الكفاية، وجميعها تعني ضرورة وجود صفات وخصائص في الشخص تجعله صالحاً لتولي ولاية عامة وقادراً على القيام بأعبائها وكافياً لها، ولذلك سيتم التعريف بالكفاية ثم بالألفاظ ذات الصلة بها فيما يأتي :

**أولاً: لفظ الكفاية:** استعمل الفقهاء لفظ الكفاية بمعانٍ مختلفة في ثلاثة مواضع متفرقة من أبواب الفقه وهي على النحو الآتي :

**الموضع الأول:** في تقسيم الأفعال الواجبة على المكلف، حيث قسموها إلى قسمين الأول: الأفعال المطلوب فعلها من كلف مكلف بعينه، بحيث لا تبرأ ذمته إلا بأدائها، وأطلقوا عليها مسمى الفروض العينية، كأداء الصلوات والصيام، والقسم الثاني: الأفعال المهمة التي تحقق مصالح عامة للأمة، والتي طلب الشرع من مجموع المكلفين القيام بها دون تحديد لشخص بعينه، بحيث يكفي أن يقوم بها البعض ليستقط الإثم عن الباقين، فتتحقق المصلحة بفعلها دون النظر إلى شخص فاعلها، وأطلقوا على هذه الأفعال فروض الكفايات، ومن أبرز تلك الفروض والأفعال القيام بأعباء الولايات العامة المختلفة التي تبدأ بالخلافة، وتتفرع منها بقية الولايات العامة، كولاية القضاء وولاية الحسبة وغيرهما، ومن أمثلتها كذلك إنقاذ الغريق، وتعلم الصناعات المختلفة التي تفيد الأمة، ونحو ذلك<sup>(٤٣)</sup>.

(٤٣) قواعد الأحكام، العز بن عبد السلام، ٥٢/١ الموافقات، للشاطبي، ٣٠٥/٢، الطرق الحكيمة، ابن القيم،

**الموضع الثاني:** في باب قسم الصدقات والنفقات الواجبة، وقد استعمل الفقهاء لفظ الكفاية هنا بمعنى: سد الحاجة، وذكروا أن الفقير والمسكين يعطون تمام كفايتهما التي ينسد معها حاجتهما من المطعوم والملبوس<sup>(٤٤)</sup>.

وكذلك في باب النفقة الواجبة للزوجة ذكر الفقهاء أنها تكون بقدر ما يتحقق معه كفاية المرأة من مطعمٍ وملبسٍ ومسكنٍ وغيرها مما لا بد منه، كما جاء من قول النبيّ - صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ - لهندٍ: «خذي ما يكفيك وولدك بالمعروف»<sup>(٤٥)</sup>، والكفاية في النفقة على الزوجة تختلف بحسب حال الزوج من اليسار أو الإعسار<sup>(٤٦)</sup>.

**الموضع الثالث:** في باب الولايات العامة وهو ما يعيننا هنا، حيث أراد الفقهاء بكفاية الشخص لتولي ولاية عامة قدرته على القيام بها، كما استعملوا مصطلح الأهلية ومصطلح الصلاحية للدلالة على معنى الكفاية، فذكرها بعضهم بمعنى صلاحية الشخص لتولي ولاية معينة، وذكرها آخرون بمعنى: أهليته للقيام بأعمال تلك الولاية العامة المتعلقة بمصالح الأمة، وهذه الأهلية والصلاحية والقدرة تختلف باختلاف مقصود كل ولاية، ووسائل تحقيق ذلك المقصود<sup>(٤٧)</sup>.

ومما جاء من أقوال الفقهاء عن الكفاية بمعنى القدرة: جاء في كتاب الأحكام السلطانية عن شروط وزارة التفويض: "أن يكون من أهل الكفاية فيما وكل إليه من

(٤٤) المجموع شرح المهذب، للنووي، ٦/١٩٧، الكافي، لابن قدامة، ٣/٢٣٢، المغني، لابن قدامة، ١٠/٤٧٠-٤٨٨.

(٤٥) أخرجه البخاري في صحيحه، كتاب النفقات، باب إِذَا لَمْ يُنْفَقِ الرَّجُلُ فَلِلْمَرْأَةِ أَنْ تَأْخُذَ بِغَيْرِ عِلْمِهِ مَا يَكْفِيهَا وَوَلَدَهَا بِالْمَعْرُوفِ، ٧/٦٥ حديث رقم رقم ٥٣٦٤.

(٤٦) المغني، لابن قدامة، ٨/١٩٦. القواعد، لابن رجب، ص ١٤١، البحر الرائق، زين الدين، لابن نجيم، ٤/٢١٣، المجموع شرح المهذب، للنووي، ١٨/٢٥٠.

(٤٧) انظر في هذا المعنى، تحرير السلوك، لابن عبد اللطيف الأعرج، ص ٣٦، معين الحكام، للطرابلسي، ص ١٠.

أمر الحرب والخراج خبرةً بهما ومعرفةً بتفصيلهما، فإنه مباشر لهما تارةً، ومستتبع فيهما أخرى، فلا يصل إلى استنابة الكفاة إلا أن يكون منهم، كما لا يقدر على المباشرة إذا قصر عنهم، وعلى هذا الشرط مدار الوزارة وبه تنتظم السياسة<sup>(٤٨)</sup>.

وجاء في الغياثي: "إذا تبين ما يرتبط بنظر الإمام، فإنه يستتبع فيما إليه الكفاة المستقلين بالأمر، ويجمع جميعهم اشتراط الديانة والثقة والكفاية فيما يتعلق بالشغل المفوض"<sup>(٤٩)</sup>.

والكفاية تختلف من ولاية إلى ولاية، فالكفاية في الولاية العظمى تتطلب فيمن يكون أهلاً لها بأن يكون من أهل الرأي الصائب، وفيه الشجاعة والإقدام والشهامة، ولديه القدرة على الاستقلال في رعايته لرعاياه وفي إدارته لشؤونهم، والقدرة على الاجتهاد في الأحكام الشرعية.

فيتضح أن قصد الفقهاء في معرض كلامهم عن الكفاية في التولية في الولايات المختلفة هو ضرورة ألا يولى إلا القادر على القيام بأعباء الولاية العامة، وعلى التصرف الشرعي الصحيح النافذ فيها<sup>(٥٠)</sup>.

وتقاس هذه القدرة في نظر الفقهاء بناءً على توفر مجموعة من الصفات والخصائص ابتداءً في من يصح توليته، وبما أن هذه القدرة تختلف من ولاية لأخرى فقد وضعوا شروطاً لمن يصلح في تولي الولايات المختلفة، فمن استجمع الشروط الواجب توفرها في الولاية المراد توليته فيها كان صالحاً لها وقادراً على القيام بأعبائها<sup>(٥١)</sup>.

(٤٨) الأحكام السلطانية، للماوردي: ص ٥٠.

(٤٩) غياث الأمم، للجويني، ص ١٦٠.

(٥٠) الأحكام السلطانية، للماوردي ص ٣١٧.

(٥١) الكفاية في شرح الهداية، للخوارزمي، ٦٨/٣.

**ثانيا : لفظ الأهلية :** أصلها الشرعي ورد في القرآن والسنة :

ففي القرآن قوله تعالى: ﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا ﴾ (النساء: ٥٨).

والأمانة لفظ عام يدخل فيه كل ما يمكن أن يؤتمن عليه الإنسان، وجمعها الأمانات، وهي كثيرة منها: ما يكون بين العبد وربّه، كالعبادات بأنواعها من الصلاة والصيام وغيرها، ومنها: ما يكون بين الناس كالودائع والصنائع والعقود التي يجب على الإنسان الوفاء بها<sup>(٥٢)</sup>.

ومن تلك الأمانات أمانة التولية في الولايات العامة، حيث يجب على من ولي أمر الأمة أن يعين في الولايات من هم قادرين على القيام بها، فإن فعل ذلك فقد أدى الأمانة وإن لم يفعل خان الأمانة<sup>(٥٣)</sup>.

جاء في تهذيب الفروق<sup>(٥٤)</sup> "يَجِبُ تَقْدِيمُ مَنْ هُوَ مُتَّصِفٌ بِالْأَهْلِيَّةِ لِأَيِّ وِلَايَةٍ أَوْ مُنْصَبٍ أَوْ اسْتِحْقَاقٍ مِنَ الْوِلَايَةِ وَالْمُنَاصِبِ وَالِاسْتِحْقَاقَاتِ الشَّرْعِيَّةِ وَتَأْخِيرُ مَنْ لَيْسَ مُتَّصِفًا بِالْأَهْلِيَّةِ لِذَلِكَ ضَرُورَةٌ أَنَّ الْمَصْلَحَةَ الْمَقْصُودَةَ مِنْ ذَلِكَ إِنَّمَا تَحْصُلُ مِمَّنْ اتَّصَفَ بِالْأَهْلِيَّةِ لَا مِمَّنْ لَيْسَ كَذَلِكَ، فَيُقَدَّمُ فِي أَمَانَةِ الْإِيْتَامِ مَنْ اتَّصَفَ بِالْأَهْلِيَّةِ تَنْمِيَةً أَمْوَالِهِمْ وَتَقْدِيرِ أَمْوَالِ النَّفَقَاتِ وَأَحْوَالِ الْكُوفَالِ وَالْمُنَاطَرَاتِ عِنْدَ الْحُكَّامِ عَنْ أَمْوَالِهِمْ عَلَى مَنْ لَمْ يَتَّصَفْ بِتِلْكَ الْأَهْلِيَّةِ، وَيُقَدَّمُ فِي جَبَايَةِ الصَّدَقَاتِ مَنْ فِيهِ أَهْلِيَّةٌ مَعْرِفَةً مَقَادِيرِ النَّصَبِ وَأَحْكَامِ الزَّكَاةِ مِنَ الْخُلْطَةِ وَغَيْرِهَا عَلَى مَنْ لَمْ تَكُنْ فِيهِ تِلْكَ".

قال ابن تيمية رحمه الله: "أما أداء الأمانات ففيه نوعان أحدهما الولايات<sup>(٥٥)</sup>".

(٥٢) الجامع لأحكام القرآن، للقرطبي، ٢٧٥/٥، أضواء البيان في إيضاح القرآن بالقرآن، للشنقيطي، ٤٥٧/٨.

(٥٣) حسن السلوك الحافظ دولة الملوك، لابن الموصلي، ص ٨١.

(٥٤) تهذيب الفروق، محمد بن علي بن حسين، ١٧١/٢.

(٥٥) السياسة الشرعية، لابن تيمية، ص ٧.

والذين هم أهل لتولي الولايات العامة هم القادرون على القيام بها، فلا يتأهل الشخص لعمل ما إلا عندما تتوفر فيه القدرة على أدائه على الوجه المقصود جاء في معين الحكام: "فإنَّ أهل الشّيء من يكون قادراً عليه"<sup>(٥٦)</sup>.

أما في السنة فقد جاء في حديث أبي هريرة رضي الله عنه، من قوله عليه الصلاة والسلام: ((إذا وُسدَّ الأمر إلى غير أهله فانتظر الساعة))<sup>(٥٧)</sup>.

فيتضح أن الأهلية لتولي ولاية عامة في مراد الفقهاء تحصل لمن استجمع عدد من الشروط والصفات في كل ولاية بحسب المقصود منها، قال ابن تيمية: "وأهم ما في هذا الباب معرفة الأصلح، وذلك إنّما يتمّ بمعرفة مقصود الولاية، ومعرفة طريق المقصود؛ فإذا عرفت المقاصد والوسائل تمّ الأمر"<sup>(٥٨)</sup>.

فمثلاً أهل الحل والعقد المناط بهم اختيار من يقوم بالخلافة والإمامة العظمى، يشترط فيهم كما جاء في الأحكام السلطانية ثلاثة شروط: "أحدها: العدالة الجامعة لشروطها، والثاني: العلم الذي يتوصّل به إلى معرفة من يستحقّ الإمامة على الشّروط المعبرة فيها، والثالث: الرّأي والحكمة المؤدّيان إلى اختيار من هو للإمامة أصلح، وتبديير المصالح أقوم وأعرف"<sup>(٥٩)</sup>...، وأهل الإمامة الشروط المعبرة فيهم سبعة

(٥٦) معين الحكام، الطرابلسي، ص ٦٩ .

(٥٧) أخرجه البخاري في صحيحه، كتاب العلم، باب من سُئِلَ عِلْمًا وَهُوَ مُشْتَعِلٌ فِي حَدِيثِهِ، فَأَتَمَّ الْحَدِيثَ ثُمَّ

أَجَابَ السَّائِلَ ٢١/١ حديث رقم ٥٩ .

(٥٨) السياسة الشرعية، لابن تيمية، ص ٢٠ .

(٥٩) للماوردي، ص ١٧-١٨ .



أحدها العدالة الجامعة لشروطها... إلخ" (٦٠). وفي تبصرة الحكام "الإمامة الكبرى أهلية القضاء جزء من أجزائها، وكذلك أهلية السياسة العامة" (٦١).

### ثالثاً: لفظ الصلاحية :

الصلاحية تعني: الاتساق في عمل ما، والصلاحية للعمل معناها: حسن التهيؤ له (٦٢)، ويقصد الفقهاء بالصلاحية للولاية (الوظيفة): صلاحية الشخص للقيام بأعباء الولاية، ويكون كذلك إذا استجمع الشروط والقدرات التي تجعله قادراً على القيام بها.

وهي مأخوذة من قوله صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: "من استعمل رجلاً من عصابة وفي تلك العصابة من هو أرضى لله منه فقد خان الله وخان رسوله وخان المؤمنين" (٦٣). وقد نص الفقهاء على وجوب تولية الأصلح، قال ابن تيمية: "من ولي من أمر المسلمين شيئاً فولى رجلاً وهو يجد من هو أصلح منه فقد خان الله ورسوله والمسلمين، فإن عدل عن الأحقّ الأصلح إلى غيره لأجل قرابة بينهما، أو ولاء عتاقة أو صداقة، أو مرافقة في بلدٍ أو مذهبٍ أو طريقةٍ، ... فقد خان الله ورسوله والمؤمنين" (٦٤).

(٦٠) المرجع السابق، ص ١٩.

(٦١) تبصرة الحكام، لابن فرحون، - بتصرف يسير من الباحث - ٢١/١.

(٦٢) المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية، ص ٥٢٠.

(٦٣) أخرجه الحاكم، في المستدرک علی الصحیحین، ٤ / ١٠٤ / حديث رقم: ٧٠٣٢، وقال صحيح الإسناد، وضعفه الألباني في سلسلة الأحاديث الضعيفة والموضوعة وأثرها السيئ في الأمة، ٤٨ / ١٠.

(٦٤) السياسة الشرعية، لابن تيمية ص ٨.

ولفظ الأهلية والصلاحية بينهما ترادف في المعنى، ولذلك نجد الفقهاء تارةً يستخدمون لفظ الصلاحية، وتارةً لفظ الأهلية: فأهلية الشخص تعني صلاحيته لوجوب الحقوق الشرعية، له أو عليه<sup>(٦٥)</sup>.

ومقصود الفقهاء بأهلية الشخص لتولي ولاية عامة صلاحيته للقيام بواجباتها، وقدرته على تحقيق غايتها، وأهليته للأمر تعني الصلاحية له<sup>(٦٦)</sup>.

ومما تقدم يتضح أن الفقهاء جعلوا صحة التولية في أي ولاية من الولايات العامة متوقفة على أهلية الشخص لهذه الولاية، وصلاحيته للقيام بها، وقدرته على حمل أعبائها، وتنفيذ مهامها حتى يكون كافيًا لها، وربطوا مناط الأهلية والصلاحية في كل ولاية بتوفر عدد من الشروط سيأتي ذكرها في المبحث التالي.

**المطلب الثالث: مفهوم الكفاية في الاصطلاح الإداري وفي نظام الخدمة المدنية السعودي**

**أولاً: الكفاية في الاصطلاح الإداري الحديث:** استخدمت الكفاية أولاً في مجال الهندسة وكانت ابتداءً تعني النسبة بين ما يبذل وما ينتج فتحصل الكفاية عند زيادة الإنتاج وخفض التكاليف، ثم انتقل استعمالها إلى المجال الاقتصادي، وبدأ ينتشر استعمالها لتشمل مجالات متنوعة وميادين متعددة، فاستعملت في الإنتاج، وفي وصف الإدارة، وفي وصف الموظف في الوظيفة، وفي وصف العامل في المصنع، وفي وصف منتجات التصنيع وغير ذلك<sup>(٦٧)</sup>، ومع انتشار الكفاءة وتوسع استعمالها حتى أصبحت قضية مسلمة إلا أنه ليس لها معنى ثابت موحد بل هو نسبي يختلف باختلاف المجال الذي تستعمل فيه؛ وما يعنينا هنا هو لفظ الكفاية في مجال الوظيفة العامة، والذي استعمل بألفاظ مترادفة المعنى منها الجدارة ومنها الكفاءة، وكثر استعماله بلفظ

(٦٥) التوفيق على مهمات التعاريف، زين الدين محمد الحدادي، ص ٦٧.

(٦٦) المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية، ص ٣٢ القاموس الفقهي، سعدي أبو حبيب، ص ٢٩.

(٦٧) نظرية الكفاية في الوظيفة العامة، د. حمدي أمين، ص ٥٣-٥٨.

الكفاية، وارتبط برونه حديثاً بحركة الإصلاح الوظيفي في الولايات المتحدة الأمريكية قبل قرن ونصف تقريباً، وبدأ ينتشر ويتطور في أوروبا وفي بعض دول آسيا، وبعض الدول العربية إلى أن أصبحت نظرية الكفاية أساساً لعلم الإدارة وهدفاً يسعى الباحثون والكتاب في هذا العلم لبيان وسائل وطرق تحقيقه<sup>(٦٨)</sup>، وخلصوا إلى أن تحقيق الكفاية في مجال الوظيفة العامة تكون باختيار الموظفين على أساس الصلاحية والجدارة<sup>(٦٩)</sup>، واستتبع ذلك استحداث فكرة ترتيب وتصنيف الوظائف من أجل تحديد الصفات والخصائص والمؤهلات والمهارات المطلوبة فيمن يكون جديراً بشغل أي منها<sup>(٧٠)</sup>. وقد عرفت الكفاية بصفة عامة بتعريفات كثيرة متقاربة المعنى ومن تلك التعريفات أنها:

- القدرة على ممارسة عمل أو مهنة، أو مجموعة من الأعمال نتيجة بعض العناصر مثل: المؤهل، والخبرة العلمية الناتجة عن ممارسة فنية وتطبيقية لمدة تكفي للحصول على هذه الخبرة<sup>(٧١)</sup>.
- الكفاءة: هي القدرة على القيام بالأعمال التي تتطلبها مهمة من المهام، أو هي القدرة على ممارسة الأعمال التي تتطلبها وظيفة من الوظائف<sup>(٧٢)</sup>.

(٦٨) المرجع السابق ص ٦٣، ٧٨، ٨٦ وما بعدها.

(٦٩) المرجع السابق ص ٢٩٦.

(٧٠) مبادئ الخدمة المدنية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، للسنيدي، ص ٨٧ وما بعدها، مبادئ الجدارة في الخدمة المدنية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، د. مازن فارس، ص ١١، وصف الوظيفة، يوسف التويجري، ص ٤٠.

(٧١) تقويم كفاية المعلم في مراحل التعليم في دول الخليج العربي. رياض أمين حمزوي، ص ٤٦١.

(٧٢) نظام تقويم كفاءة المعلم أثناء الخدمة في وزارة التربية بدولة الكويت، عبد الكريم الخياط، وعبد الرحيم ذياب، ص ٣٠.

ويختلف تعريف الكفاءة باختلاف سياق استعمالها:

- فعرفت الكفاءة في مجال الوظيفة العامة بأنها: قدرات مكتسبة تسمح بالسلوك، والعمل في سياق معين، ويتكون محتواها من معارف وقدرات واتجاهات مندمجة بشكل مركب (٧٣).

- أو هي مجموعة من العناصر، والصفات تتعلق بالكفاءة الفنية والإدارية والانضباط في العمل وحسن التعامل والسلوك ونحو ذلك مما تقديره متروك للإدارة (٧٤).

**وقد عرفت الجدارة بتعريفات تشابه تعريفات الكفاية ومن تلك التعريفات أنها:**

- السمات الأساسية الواجب توافرها في شخص لشغل وظيفة معينة.

وقيل هي: مجموعة من الصفات الذاتية تتمثل في الكفاءة الفنية، والعلمية، والانضباط، وحسن السلوك ونحو ذلك (٧٥).

**ثانياً: الكفاية في نظام الخدمة المدنية السعودي:** تبين فيما سبق جواز استعمال

لفظ الكفاءة أو الكفاية أو الجدارة بمعنى واحد فيما يتعلق بتولي الوظيفة العامة، ولقد اختار النظام السعودي منها لفظ الجدارة.

ويظهر اهتمام النظام السعودي بكفاية من سيشغل وظيفة عامة يجعله الجدارة

هي الأساس في اختيار الموظفين لشغل الوظيفة العامة، ونص عليها في أول مادة من

نظام الموظفين العام السابق الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥ وتاريخ ١/٢/١٣٩١هـ

بقوله: ((الجدارة هي الأساس في اختيار الموظفين لشغل الوظيفة العامة))، وأكد على

هذا الأساس في نظام الخدمة المدنية الحالي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٤٩

وتاريخ: ١٠/٧/١٣٩٧ فأبقى نص المادة الأولى كما هو.

(٧٣) قياس كفاءة الموظف العام وتطوير أدائه، السندي، ص ٩٣.

(٧٤) المرجع السابق، ص ٩٤.

(٧٥) مبادئ الخدمة المدنية وتطبيقها في المملكة العربية السعودية، السندي، ط ١٣-١٤٣٠هـ، ص ١٢٦.

ويظهر من هذا النص حرص النظام السعودي على ألا يتولى الوظيفة العامة إلا من كان مؤهلاً تأهيلاً جيداً قادراً على أن يقوم بمهام وواجبات الوظيفة التي سيشغلها .  
وبما أن النظام السعودي لم يتطرق لوضع تعريف محدد للجدارة فسيتم استخلاص مضمونها مما نص عليه من أمور تكفل التحقق من وجودها عند التعيين، وسيتم بيان عناصر الجدارة في المبحث التالي من خلال استعراض الشروط اللازم توفرها فيمن سيعين في وظيفة عامة.

نص النظام على ثلاثة أمور مهمة تساعد في أن يكون التعيين على أساس الجدارة وهي :

### الأمر الأول: تصنيف الوظائف وتصنيفها<sup>(٧٦)</sup>.

تصنيف الوظائف أصبح ضرورة لا بد منها، وخاصةً في هذا العصر الذي تفرعت فيه العلوم، وزادت فيه الاكتشافات، وبرزت تطورات التكنولوجيا، وتعددت مجالات النشاط الإنساني، وتنوعت معه الوظائف العامة الأمر الذي حتم اعتماد مبدأ التخصص في الدراسة، وفي شغل الوظائف.

وإثر هذا التشعب في الوظائف العامة، والتنوع في الوظائف المتفرعة منها، والتعدد في التخصصات، وما استتبع ذلك من تنوع في الواجبات، وتداخل التخصصات وزيادة المسؤوليات كان لا بد من وجود ضوابط لشغل تلك الوظائف، ومن هنا ظهرت الحاجة إلى ما يسمى بتصنيف الوظائف.

ولقد اهتم النظام السعودي بتصنيف الوظائف بالنص عليه صراحة في نظام الخدمة المدنية بأن (تصنف الوظائف بتجميعها في فئات تتضمن كل فئة منها الوظائف

(٧٦) نص عليها في المادة الثانية والمادة الثالثة من نظام الخدمة المدنية .

المتماثلة في طبيعة العمل، ومستوى الواجبات، والمسئوليات، والمؤهلات المطلوبة لشغلها<sup>(٧٧)</sup>.

وقد حددت اللائحة التنفيذية عشر مجموعات للوظائف العامة هي<sup>(٧٨)</sup>:

- المجموعة العامة للوظائف التخصصية.
- المجموعة العامة للوظائف التعليمية .
- المجموعة العامة للوظائف الدبلوماسية .
- المجموعة العامة للوظائف الإدارية والمالية .
- المجموعة العامة للوظائف الإدارية المعاونة .
- المجموعة العامة لوظائف العمليات .
- المجموعة العامة للوظائف الثقافية والاجتماعية.
- المجموعة العامة للوظائف الدينية .
- المجموعة العامة للوظائف الفنية والفنية المساعدة .
- المجموعة العامة للوظائف الحرفية .

ونص بأن توصف مختلف الفئات بحيث تتضمن أوصاف كل فئة ما يلي<sup>(٧٩)</sup>:

- أ) الاسم الذي يدل عليها .
- ب) مرتبتها حسب سلم الرواتب الملحق بهذا النظام.
- ج) وصفاً عاماً لواجباتها .
- د) وصفاً تحليلياً لواجباتها، ومسئولياتها.

(٧٧) المادة الثانية من نظام الخدمة المدنية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٤٩ وتاريخ: ١٠/٧/١٣٩٧هـ.

(٧٨) قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٤٤٠) وتاريخ ٢٠/٤/١٤٠١هـ .

(٧٩) نص على ذلك في المادة الثالثة من نظام الخدمة المدنية.

هـ) بياناً بالحد الأدنى للمؤهلات المطلوبة لشغلها، وتشمل المؤهلات العلمية، والعملية، ودرجة المهارة المطلوبة، وغير ذلك من الشروط المطلوبة للوظيفة.<sup>(٨٠)</sup>

وتصنيف الوظائف يعني: تقسيم الوظائف إلى مجموعات كل مجموعة تضم الفئات المتماثلة في الواجبات والمسؤوليات والمهام والحد الأدنى من المؤهلات اللازمة لشغلها، وذلك بناءً على دراسة تحليلية لمختلف الوظائف والأعمال الموجودة في مؤسسات الدولة.

**الأمر الثاني: الإعلان عن الوظائف لتحقيق المساواة وتكافؤ الفرص بين المواطنين في شغل الوظيفة العامة<sup>(٨١)</sup>.**

ومن الأمور المساهمة في اختيار أفضل الكفاءات لشغل الوظيفة العامة هو إتاحة الفرص لجميع المواطنين المؤهلين لتولي الوظيفة العامة على قدم المساواة، ويتحقق ذلك عبر الإعلان عن الوظائف المتاحة وإتاحة الفرصة لاستقبال أكبر عدد من المتقدمين ومن خلال تقييم المتقدمين يتم اختيار من تتوفر فيه الجدارة لشغلها وعند توفر عدد من الكفاءات يتم اختيار أفضلها.

وقد أناط النظام بهذه المهمة وزارة الخدمة المدنية كما في المادة السابعة فيه لتتولى التوظيف في وظائف المرتبة العاشرة فما دونها عبر الإعلان عن هذه الوظائف ومن ثم تقييم المتقدمين لاختيار الأكفأ والأصلح وفق مقاييس وإجراءات تحددها حسب الوظائف المعلنة ومتطلبات الخدمة .

ولضمان تسريع اختيار الكفاءات في الوظائف العامة فقد يسر النظام للجهة الإدارية أن تقوم - بعد اتفاق وزير الخدمة المدنية والوزير المختص أن تقوم بامتحان

(٨٠) مضمون نص المادة الثالثة من نظام الخدمة المدنية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٤٩ وتاريخ:

١٠/٧/١٣٩٧هـ..

(٨١) نص على ذلك في المادة السابعة من نظام الخدمة المدنية .

من يتقدمون لشغل بعض وظائف المراتب الخامسة فما دون وفق المقاييس والإجراءات التي تحددها وزارة الخدمة المدنية.

وقد أكدت لائحة التعيين في الوظائف العامة ذلك في نص المادة الحادية عشرة: (يتم الإعلان عن الوظائف وقبول الطلبات وإجراء المنافسات وإعلان النتائج وتنظيم قوائم المرشحين من المنسقين والناجحين وغير ذلك من الأمور المتعلقة باختيار الموظفين وفق لائحة تصدرها وزارة الخدمة المدنية)<sup>(٨٢)</sup>.

### الأمر الثالث: وضع من يعين في وظيفة عامة تحت التجربة<sup>(٨٣)</sup>.

بعد تنفيذ الإجراءات، وتطبيق القواعد، والشروط للتعين على وظيفة عامة، والحرص على انتقاء أفضل الكفاءات يبقى التأكد من جدارة المعين، وصلاحيته لشغل هذه الوظيفة، على أساس الجدارة، وذلك بوضعه مدة معينة تحت التجربة والاختبار، وخلال فترة التجربة تقوم جهة الإدارة المعين فيها بإعداده لعمله، وأيضاً مراجعة سلامة وصحة الإجراءات التي اتخذتها لاختيار موظفيها، كما أن فيها إتاحة الفرصة للموظف ليثبت جدارته، وصلاحيته لشغل هذه الوظيفة.

وقد حدد النظام هذه المدة بسنة مستمرة كاملة يجب فيها إبقاء الموظف في الوظيفة التي عين فيها، وعدم نقله منها، كما تقوم الجهة التي يعمل بها الموظف برفع تقرير عن عمله أثناء التجربة إلى وزارة الخدمة المدنية، فإذا ثبت صلاحية الموظف بقي فيها، وإذا لم تثبت صلاحيته لها فللجهة التي تملك تعيينه إما أن تفصله لعدم صلاحيته، أو تنقله لوظيفة أخرى تتناسب مع إمكانياته وقدراته.

(٨٢) لائحة التعيين في الوظائف العامة الصادرة بموجب قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٩٢١/١ وتاريخ

١٤٢٤/٩/٧هـ والعمل بما اعتباراً من ١/١/١٤٢٥هـ.

(٨٣) مضمون المادة التاسعة من نظام الخدمة المدنية.



ومن هنا يتضح اهتمام نظام الخدمة المدنية السعودي بالجدارة، وجعلها الأساس لشغل الوظيفة العامة، وحرصه على تحقيق ذلك من خلال ما أسسه من قواعد لتحقيقها في الواقع، وأنها تتطلب توفر مجموعة من الصفات، والعناصر، والمؤهلات في الشخص ليحوز فرصة الدخول في المسابقة الوظيفية مع غيره، ومن ثم يتم اختيار أكفأهم، وأجدرهم بشغل الوظيفة العامة.

### المبحث الثالث: عناصر الكفاية في الوظيفة العامة في الفقه والنظام

تبين أن كلاً من الفقه والنظام جعلاً توفر الكفاية أو الجدارة هي الأساس في شغل الوظيفة العامة، وأن الفقهاء عبروا عنها بمصطلحات مترادفة ومتقاربة المعنى، كالأهلية والصلاحية والكفاية، بينما النظام أخذ بمصطلح الجدارة، ويتضح أن مرادهم من ذلك أنه عند الحاجة لشغل وظيفة ما فيجب أن يُختار لها من لديه القدرة على القيام بها، وعلى حسن تصرفه فيها، وقد نبّه النبيّ صلّى الله عليه وسلّم إلى هذا المعنى، فيما رواه أبو ذر رضي الله عنه قال: " قلت: يا رسول الله ألا تستعملني؟ قال: فضرب بيده على منكبي، ثم قال: يا أبا ذر إنّك ضعيف، وإنّها أمانة، وإنّها يوم القيامة خزي وندامة، إلاّ من أخذها بحقّها، وأدّى الذي عليه فيها"<sup>(٨٤)</sup>، فهذا الحديث يدل على أن إسناد الولاية العامة يكون لمن لديه القدرة على القيام بوظائفها وأعبائها وموجباتها، لأنّها أمانة.

ومما تقدم يمكن القول بأن الكفاية أو الجدارة تتطلب استجماع الشخص لثلاثة عناصر: العنصر الأول: القدرة البدنية، والعنصر الثاني: القدرة العلمية أو المهنية،

(٨٤) الحديث سبق تخريجه.

والعنصر الثالث: القدرة الأخلاقية، فمن استجمعها يكون صالحاً للتعين في هذه الوظيفة، وسأعرض هذه العناصر في الفقه والنظام في ثلاثة مطالب على النحو الآتي:

**المطلب الأول: القدرة البدنية في الفقه والنظام**

أول ما ينظر في كفاية الشخص إلى قدرته البدنية من حيث سلامة جسده، وما قد تتطلبه بعض الوظائف من طول أو قوة جسد وإلى سلامة حواسه كلها أو بعضها بحسب ما تتطلبه كل وظيفة، فليست كل الوظائف تتطلب قدرة بدنية واحدة، أو سلامة جميع الجسد، وجميع الحواس بل يختلف الأمر من وظيفة لأخرى، وسأبين ذلك باختصار في الفقه ثم في النظام في فرعين:

#### الفرع الأول: القدرة البدنية في الفقه

وتعني قوة البدن وصحته وسلامة أعضائه وحواسه كلها أو بعضها من أي خلل أو نقص يمنع أو يضعف من القيام بمهام وواجبات هذه الوظيفة، إضافة إلى بلوغ الشخص سنًا معينًا يكون فيه عاقلًا مميزًا مدركًا.

ولقد بين الفقهاء ما يتعلق بالقدرة البدنية فيمن يتأهل للولاية العامة الكبرى، وفيما يتفرع عنها من ولايات، كوزارة التفويض، ووزارة التنفيذ، وإمارة الجهاد، وولاية القضاء وغيرها... فانفقوا على تحديد الأمور التي لا بد منها للقيام بالوظيفة، بحيث يترتب على عدمها كلها أو بعضها عدم القدرة على القيام بها، واختلفوا في بعض الأمور التي قد تضعف من القيام بها<sup>(٨٥)</sup>.

فمما اشترطوه فيمن سيتولى منصب الخلافة، أو الرئاسة العامة على المسلمين: أن يكون: مسلمًا، ذكراً، حرًا، بالغًا، عاقلًا، وأن يكون سليم الجسد من أي نقص يمنع من استيفاء الحركة وسرعة النهوض، وأن يكون سليم الحواس من السمع والبصر

(٨٥) الأحكام السلطانية، للماوردي ص ١٩، ٤٣، غياث الأمم، للجويني، ص ٧٧.

والنطق؛ لأنّ الاختلال الواقع في أعضاء الجسد، أو الحواسّ يؤدّي إلى العجز عن كمال التصرف، ويفضي إلى الخلل في قيامه بما تتضمنه هذه الولاية العظمى من مهامّ جسيمة وواجبات كبيرة، إذ الغاية من هذه الولاية تتمثل في حماية الدين، وبلاد المسلمين، وإدارة شؤونهم، ورعاية مصالحهم وفق هذا الدين، واشتروا نفس الشروط فيمن سيتولى وزارة التفويض، وفيمن سيتولى الإمارة العامة على الجهاد<sup>(٨٦)</sup>.  
 واشتروا فيمن سيتولى ولاية القضاء أن يكون عاقلًا بالغًا حرًا مسلمًا سميحًا بصيرًا ناطقًا<sup>(٨٧)</sup>.

### الفرع الثاني: القدرة البدنية في النظام

وضع النظام السعودي شرطين يتم بها التحقق من القدرة البدنية للمتقدم لشغل الوظيفة العامة وهي:

أ) **الشرط الأول: بلوغ الشخص سنًا معينًا بحسب نوع الوظيفة:** اشترط النظام في التعيين للوظيفة العامة بلوغ الشخص سنًا معينًا - يختلف من وظيفة لأخرى - وذلك بحسب ما تتطلبه كل وظيفة من وعي وإدراك ونضج في الشخص الذي سيتولى مزاومتها، وبصفة عامة جعل النظام الحد الأدنى للسّن في التوظيف هو بلوغ الشخص سن السابعة عشرة كشرط عام في الوظيفة العامة<sup>(٨٨)</sup>، ثم خصّ بعض الوظائف بسن أعلى بحسب ما تتطلبه تلك الوظائف من زيادة علم، وخبرة، وحكمة

(٨٦) الأحكام السلطانية للماوردي، ص ٥٠، ١١٠.

(٨٧) الأحكام السلطانية للماوردي، ص ٦٩، ٥٠، غياث الأمم ص ٧٧ بتصرف يسير، ديوان المبتدأ والخبر في

تاريخ العرب والبربر، لابن خلدون، ص ٢٤٢.

(٨٨) المادة (٤) الفقرة (ب) من نظام الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم الملكي رقم م / ٤٩ وتاريخ

١٣٩٧/٧/١٠ هـ والمعمول به اعتبارًا من ١/٨/١٣٩٧ هـ.

يكسبها الشخص من زيادة تحصيل علمي، أو من خبرة وحكمة ناتجة عن ممارسة وتضلع في العمل .

فمثلاً حدد التعيين في أول درجات السلم القضائي ببلوغ الشخص سن الثانية والعشرين، وربط التعيين في درجة قاضي التمييز ببلوغ الشخص سن الأربعين<sup>(٨٩)</sup>، كما جعل بلوغ سن الثلاثين شرطاً لتعيين العضو في مجلس الشورى، وكذا في عضوية المجلس المحلي للمنطقة<sup>(٩٠)</sup>.

**ب) الشرط الثاني: اللياقة الصحية :** اشترط النظام فيمن يعين في وظيفة عامة أن يكون: لائقاً صحياً<sup>(٩١)</sup>، و اللياقة الصحية تعني ضرورة أن يكون من يشغل الوظيفة العامة صحيح الجسم، وسليم الأعضاء، وسليم السمع، والبصر، والنطق بحسب ما تطلبه كل وظيفة، وذلك يتطلب إجراء الكشف الطبي عليه لإثبات خلوه من الأمراض العضوية المقعدة، أو المعدية أو المعيقة لأداء الوظيفة وكذا خلوه من الأمراض العقلية والنفسية<sup>(٩٢)</sup>؛ ليكون قادراً على القيام بمهام هذه الوظيفة وشغلها على الدوام؛ لتلبية مصالح المستفيدين منها باستمرار، وتختلف الوظائف العامة في القدر المطلوب من اللياقة الصحية فبعضها يحتاج إلى جسم قوي يتحمل المشاق، أو إلى نزول ميداني مثل الهندسة وأعمال المساحة وبعضها تتطلب صحة جيدة لما تتطلبه من تحمل

(٨٩) المادة (٣١) من نظام القضاء الصادر بالمرسوم الملكي رقم م / ٧٨ بتاريخ ١٩ / ٩ / ١٤٢٨ هـ.

(٩٠) المادة (١٧) من نظام المناطق الصادر بالأمر الملكي الكريم رقم (٩٢/أ) وتاريخ ٢٧/٨/١٤١٢ هـ، ونص

المادة (٤) من نظام مجلس الشورى الصادر بالأمر الملكي رقم (٩١/أ) في ٢٧/٨/١٤١٢ هـ .

(٩١) المادة (٤) الفقرة (ج) من نظام الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم الملكي رقم م / ٤٩ بتاريخ ١٠/٧/١٣٩٧ هـ

والمعمول به اعتباراً من ١/٨/١٣٩٧ هـ .

(٩٢) مضمون نص المادة الرابعة من لائحة اللياقة الصحية لشغل الوظيفة العامة الصادرة من ديوان وزارة الخدمة

المدنية برقم ١٠٦٥٣/٢ بتاريخ ٧/٤/١٤٠١ بناء على المادة ٤/٤ من اللائحة التنفيذية لنظام الخدمة

المدنية بعد الاتفاق مع وزارة الصحة وتم العمل بها اعتباراً من ١/٧/١٤٠١ هـ.

الضغوط النفسية كما في الوظائف التعليمية، والوظائف الطبية، وبعضها تتطلب قوة إبصار عالية... إلخ.

ونظراً لتعدد الوظائف العامة في المملكة العربية السعودية، واختلاف درجة اللياقة الصحية المطلوبة في كل وظيفة، فقد أصدرت وزارة الخدمة المدنية بعد الاتفاق مع وزارة الصحة لائحة اللياقة الصحية لشغل الوظائف العامة<sup>(٩٣)</sup>، وقد أوجبت المادة السادسة منها: إجراء الكشف الطبي على كل المرشحين للتعين في الوظائف المدنية، عن طريق لجان طبية لإثبات الحالة الصحية لكل مرشح، وإصدار قرار باللياقة الصحية وفق القواعد التي تضمنتها اللائحة، والجداول المرفقة بها<sup>(٩٤)</sup>، وقد حدد الجدول رقم (١) الملحق باللائحة عدداً من الأمراض التي تمنع اللياقة الصحية سواء كانت جراحية كتليف الكبد الغير قابل للشفاء، والأورام الخبيثة، وبتراحد الأطراف في الوظائف التي تحتاج لاستعمال الطرف المبتور، وأمراض الجهاز التنفسي كالإلتهابات الرئوية الحادة وغير الحادة والخراجات الرئوية حتى تشفى، وأمراض الجهاز الدوري والجهاز البولي، والأمراض العقلية والعصبية والصرع والأمراض النفسية<sup>(٩٥)</sup>، كما حدد الجدول رقم (٢) الملحق باللائحة مستوى النظر المطلوب في عدد من الوظائف الفنية الصحية، والهندسية، ووظائف الإحصاء، وبين الوظائف التي لا تحتاج إلى نظر كالمؤذن، والإمام، والخطيب، ومأذوني الأنكحة<sup>(٩٦)</sup>.

(٩٣) لائحة اللياقة الصحية لشغل الوظيفة العامة، المرجع السابق .

(٩٤) مضمون المادة السادسة من لائحة اللياقة الصحية، الصادرة من ديوان وزارة الخدمة المدنية برقم ١٠٦٥٣/٢ .

(٩٥) الجدول رقم (١) الملحق بلائحة اللياقة الصحية لشغل الوظيفة العامة .

(٩٦) الجدول رقم (٢) الملحق بلائحة اللياقة الصحية لشغل الوظيفة العامة .

وتضمن الجدول رقم (٣) الملحق باللائحة عدداً من الوظائف التي يشترط فيها ضرورة قدرة المتقدم لشغلها على تمييز الألوان بدرجات معينة كوظائف الأرصاد الجوية، وأطباء العيون، والقباطنة، ومدرسو المعاهد الفنية، والكليات الصناعية، وفنيوا، وفنيات التمريض ... إلخ<sup>(٩٧)</sup>.

### المطلب الثاني: القدرة العلمية والمهنية في الفقه والنظام

يأتي التأكد من وجود القدرة العلمية فيمن سيشغل وظيفة عامة بعد ثبوت قدرته الجسمية، ولياقته الصحية، وبيان ذلك في فرعين :

#### الفرع الأول: القدرة العلمية والمهنية في الفقه

القدرة العلمية، والمهنية في أي ولاية عامة تعني ضرورة أن يكون من يُولّى في ولاية عامة حائزاً على قدر من العلم المتعلق بمهام هذه الولاية، ولديه مهارة كافية في تسييرها؛ حتى يكون تصرفه فيها صحيحاً ومحققاً للغاية منها، فشغل الوظيفة العامة بناءً على توفر القدرة العلمية، والمهنية يعد ركيزة هامة في تحقيق غايتها؛ لأنها تعطي القوة في إدارة مهامها، وتحمل أعباءها، ومسؤوليتها بناءً على علم، ودراية، وخبرة كافية في تسييرها على قواعدها السليمة بما يؤدي إلى وضع الأمور في نصابها، وتختلف هذه القدرة من ولاية لأخرى، فبعضها يتطلب فيمن يصلح لها العلم بالأحكام الشرعية والتضلع فيه لدرجة الاجتهاد، وبعضها يتطلب العلم بالعدل، وبعضها يتطلب العلم بالحساب، وبعضها يتطلب مهارات معينة، وفي زمننا تتطلب بعض الوظائف إجادة لغة معينة، وبعضها إجادة استخدام أجهزة تخصصها، وهكذا فكل ولاية تطلب علماً معيناً لتصريفها به أو لمهارة خاصة بها، فيجب أن لا يعين فيها إلا من كان حائزاً على ذلك العلم ولديه المهارات اللازمة لشغلها.

(٩٧) الجدول رقم (٣) الملحق باللائحة للياقة الصحية لشغل الوظيفة العامة .

قال ابن تيمية رحمه الله : " فالواجب في كل ولاية الأصلح بحسبها"<sup>(٩٨)</sup>.

وتحديد العلم المطلوب أو المهارة لكل ولاية يكون بناء على ما تتضمنه من واجبات ومهام؛ من أجل تحقيق الغايات المقصودة منها، وقد ذكر الماوردي: من شروط انعقاد الولاية معرفة المُوَلَّى بما عليه المُوَلِّي من استحقاق تلك الولاية بصفاته التي يصير بها مستحقاً لها،<sup>(٩٩)</sup>.

ففي كل ولاية عامة يقدم الأصلح لها، وهذه الصلاحية تختلف بحسب متطلبات كل ولاية، فما يلزم توفره في إحداها قد لا يلزم توفره بنفس القدر في غيرها.

### الفرع الثاني: القدرة العلمية والمهنية في النظام

بين النظام مضمون القدرة العلمية، والمهنية المطلوبة في الموظف المرشح لوظيفة عامة باشرطه أن يكون حائزاً المؤهلات العلمية، والعملية ودرجة من المهارة المطلوبة لشغلها<sup>(١٠٠)</sup>.

وحيث إن الوظائف في المملكة العربية السعودية كثيرة، ومتعددة، ومتنوعة، ومتماثلة فيصعب تحديد المؤهل لكل وظيفة بعينها لذا لجأ النظام إلى تصنيف الوظائف بتجميعها في فئات تتضمن كل فئة منها الوظائف المتماثلة في طبيعة العمل، ومستوى الواجبات، والمسؤوليات، والمؤهلات المطلوبة لشغلها<sup>(١٠١)</sup>، وتوصيف مختلف الفئات بحيث تضمن التوصيف لكل فئة ما يلي :

أ) الاسم الذي يدل عليها.

(٩٨) مجموع الفتاوى، ٢٨/٢٥٤.

(٩٩) الأحكام السلطانية، ص ١١٨.

(١٠٠) المادة رقم (٤) فقرة (هـ) من نظام الخدمة المدنية .

(١٠١) وهذا ما نصت عليه المادة الثالثة من نظام الخدمة المدنية، والقواعد التنفيذية لها في اللائحة التنفيذية للنظام .

(ب) مرتبتها حسب سلم الرواتب الملحق بهذا النظام.  
 (ج) وصفاً عاماً لواجباتها .  
 (د) وصفاً تحليلياً لواجباتها ومسئولياتها .  
 (هـ) بياناً بالحد الأدنى للمؤهلات المطلوبة لشغلها ، وتشمل المؤهلات العلمية ، والعملية ، ودرجة المهارة المطلوبة ، وغير ذلك من الشروط المطلوبة للوظيفة <sup>(١٠٢)</sup> .  
 وقد تم تصنيف الوظائف العامة في المملكة العربية السعودية ، وتجميعها في عشر مجموعات ، وقد تقدم ذكرها .  
 وتختلف القدرة العلمية والمهنية وفقاً لاختلاف تقسيمات فئات الوظائف ، وتكاد تكون هذه القدرة العلمية موحدة في كثير من الدول بالنسبة للوظائف الفنية ، والتخصصية كالوظائف الطبية ، والمحاسبية والهندسية ، حيث عالمية المعايير التي تحكم إجراءات شغلها .

وقد أصدرت وزارة الخدمة المدنية دليلاً شاملاً لتصنيف الوظائف في المملكة عام ١٤٢٢هـ ، وجاء في ١٣٥ صفحة ، بينت فيه خمس مجموعات هي : مجموعة الوظائف التخصصية ، ومجموعة الوظائف الفنية والمساعدة ، ومجموعة الوظائف الإدارية والمالية ، ومجموعة الوظائف الحرفية ، ومجموعة وظائف العمال والمستخدمين ، ثم حددت المجموعات النوعية لكل مجموعة من المجموعات السابقة ، وسلسلة فئات الوظائف لها ، وحددت نوع المؤهل العلمي ، والخبرات العملية ، والمعارف ، والقدرات المطلوبة لشغلها في ضوء طبيعة عمل كل وظيفة ، وقد جاء في هذا الدليل تحديد المؤهل المطلوب لشغل كل وظيفة فلشغل وظيفة بمرتبة محاضر يشترط مؤهل الماجستير في

---

(١٠٢) المرجع السابق .



التخصص، ولشغل وظيفة بمرتبة مهندس ميكانيكي مؤهل الدرجة الجامعية في الهندسة الميكانيكية، ولشغل وظيفة أخصائي تغذية الدرجة الجامعية في مجال التغذية، وهكذا.

### المطلب الثالث: القدرة الأخلاقية في الفقه والنظام

ويأتي البحث عن القدرة الأخلاقية في المرتبة الثالثة بعد توفر القدرة البدنية والقدرة العلمية، وهذه القدرة مهمة جداً فقد تتوفر القدرة البدنية، والقدرة العلمية، ولا تحقق تلك الوظيفة الغايات المقصودة منها على التمام بسبب ضعف أخلاق من يشغلها، وسوف أعرض لها في فرعين:

#### الفرع الأول: القدرة الأخلاقية في الفقه

تناول الفقهاء القدرة الأخلاقية فيمن يولى في ولاية عامة باشتراطهم العدالة والأمانة فيه، وبيان ذلك في الآتي:

**أولاً: العدالة:** مرتبطة بصلاح في الدين والمروءة، فهي صفة في الشخص تحمله على الاستقامة على أحوال الدين، وملازمة التقوى، والخشية لله فيراعي حقوق الله من الواجبات، والمسئوليات يجتنب الكبائر، ويتوقى الصغائر، يأخذ بما يحمله، ويزينه من الأقوال والأفعال، ويتعد عما يشينه منها، ويحترز عما يخل بالمروءة<sup>(١٠٣)</sup>.

وتظهر أهمية اشتراط العدالة فيمن يولى في ولاية عامة لكون من يتصف بهذه الصفة سيقوم بواجباته بكل حيادية فلا يجامل قريباً له، ولا يجافي بعيداً، ولا يتأثر بجاه ولا مال، فيعامل الناس جميعاً على حد سواء أثناء قيامه بمهام هذه الولاية المرتبطة بحقوق الناس على أساس من العدل فيعطي كل ذي حق حقه، وينصف المظلوم، ويمنع الظلم، وترضى الناس عنه، ولا يجدون عليه مأخذاً، فتستقر أعمال الولايات

(١٠٣) التعريفات، للجرجاني، ص ١٤٧، السياسة الشرعية، لابن تيمية ص ١١١، كشف القناع، للبهوتي،

على سنن العدل، وينعم الجميع بالاستقرار، وينعكس أثره على ازدهار، ونماء المجتمع، ويقابل العدل الفاسق، وهو من زالت عدالته بارتكاب كبيرة، أو أصر على الصغائر<sup>(١٠٤)</sup>، كما لو ترك واجباً أو فعل محرماً، فلا يُؤلَّى الفاسق؛ لأن فسقه يجعله متهما بعدم رعاية مصالح الآخرين.

**ثانياً: الأمانة:** وهي صفة يُعرف بها الشخص عندما يكون مؤدياً لحقوق الله وخصوصاً الخفية منها، ومؤدياً لحقوق الناس، وافيًا بالعهود والعقود، التي بينه وبين العباد من المعاملات ونحوها<sup>(١٠٥)</sup>.

قال ابن تيمية: "والأمانة ترجع إلى خشية الله، وألّا يشتري بآيات الله ثمناً قليلاً"<sup>(١٠٦)</sup>، وهي مطلوبة فيمن سيولى ولاية عامة؛ لأن من كانت هذه صفته.

وتظهر أهمية اشتراط الأمانة فيمن يتولى ولاية عامة لأن من يحمل هذه الصفة سيؤدي عمله بإتقان وإحسان، وبما يحقق المصلحة العامة، وسيحافظ على الممتلكات العامة، ويصون الأسرار، ويجتهد في أداء مهام الولاية بكل جدية، وإخلاص فلن يقصر، ولن يتكاسل، ولن يستغل الوظيفة لمصالحه الخاصة؛ لأنه يراقب الله في عمله ويرجو ثوابه، وبالتالي تتحقق الغاية المقصودة من هذه الولاية.

### الفرع الثاني: القدرة الأخلاقية في النظام

اشترط النظام القدرة الأخلاقية فيمن يرشح لوظيفة عامة، وحدد مضمونها في ثلاثة أمور:

١ - أن يكون المرشح للوظيفة العامة حسن السيرة والأخلاق<sup>(١٠٧)</sup>.

(١٠٤) المطلع على ألقاظ المقنع، للبعلي، ص ٦٩، البحر الرائق، لابن نجيم، ٧ / ٩٢.

(١٠٥) تيسير الكريم الرحمن في تفسير كلام المنان، للسعدي، ص ٩٤٣.

(١٠٦) السياسة الشرعية، لابن تيمية، ص ٩٥.

(١٠٧) المادة الرابعة من نظام الخدمة المدنية الفقرة د.

حرص النظام على أن يكون المرشح للوظيفة العامة منضبطاً في سلوكه يتمتع بسيرة الحسنة وصفات حميدة بين الناس ؛ لأن تصرفاته ينعكس أثرها عليهم فلا بد وأن يكون محل ثقتهم ؛ لأنه يمثل الدولة ويقوم بدور الحارس الأمين على مصالحهم فمن الطبيعي أن تحرص الدولة على اختيار من يتمتع بالحيادية والنزاهة لتبقى للوظيفة العامة مكانتها وسمعتها ويطمئن الجمهور لتصرفاته، وتتحدد سيرته الحسنة بموجب شهادة حسن سيرة وسلوك من الجهة التي تخرج منها طالب الوظيفة، أو بإقرار طالب الوظيفة لحسن سيرته أو بشهادة عدلين ونحو ذلك .

٢ - غير محكوم عليه بحد شرعي أو بالسجن في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة حتى يمضى على انتهاء الحد أو السجن ثلاث سنوات على الأقل<sup>(١٠٨)</sup> .

وذلك لأن من صدر بحقه حكم في حد شرعي - كحد الزنا أو الخمر أو الحراة إلخ.. أو في جريمة مخلة بالشرف والأمانة كجريمة الرشوة، أو التزوير، أو خيانة الأمانة دليل على سوء سلوكه، وقلّة أمانته، وتعيينه بعد ذلك في وظيفة عامة يعد تكريماً له على سوء سلوكه، ويتناقض مع ما ينبغي أن تكون عليه الوظيفة العامة من مكانة سامية بين الناس، لذا منع النظام من تعيينه كوسيلة وقائية للحفاظ على سمعة الدولة، ولاستدامة نزاهة الوظيفة العامة بين الناس، وعدم اهتزاز ثقتهم بها، وحمايتها من الإخلال بأعبائها، أو استغلالها لمصالح شخصية على حساب المصلحة العامة، وقد حدد النظام هذا المنع بفترة زمنية هي ثلاث سنوات من تاريخ انتهاء تنفيذ الحكم يرجى فيها للشخص أن يكون قد صلح حاله، وحسن سلوكه.

(١٠٨) المادة الرابعة من نظام الخدمة المدنية الفقرة هـ .

٣ - غير مفصول من خدمة الدولة لأسباب تأديبية مالم يكن قد مضى على صدور قرار الفصل ثلاث سنوات على الأقل<sup>(١٠٩)</sup>.

الفصل من الخدمة المدنية قد يكون لأسباب غير تأديبية كعدم تنفيذ قرار النقل، أو بسبب الغياب، وهذه الأسباب لا تمنع من تعيين الشخص المفصول في وظيفة أخرى، أما الأسباب التأديبية فهي التي تمنع من إعادة تعيينه إلا بعد مضي ثلاث سنوات على الأقل، فهي متعددة فمنها ما هو مرتبط بارتكاب حد شرعي، أو جريمة مخلة بالشرف، والأمانة كما في الفقرة السابقة إذ إن الفصل التأديبي هنا يكون عقوبة تبعية على ارتكابه الحد أو الجرم ولا يصدر إلا بعد صدور الحكم القضائي.

ومنها ما يتعلق بالمصلحة العامة، أو بمخالفات مالية، وإدارية ارتكبتها الموظف في عمله، وقد اشترط النظام في العقوبة التأديبية التي تكون مانعة عودة الموظف لشغل وظيفة عامة أحد أمرين، الأول: أن يكون صدور قرار فصله من وظيفة سابقة بأمر ملكي، أو بقرار من مجلس الوزراء للمصلحة العامة على أن يتضمن نص القرار بأن الفصل لأسباب تأديبية.

الثاني - صدور قرار الفصل من السلطة المختصة بتأديب الموظف بسبب مخالفات إدارية، أو مالية ارتكبتها في عمله.

فمن فصل فصلًا تأديبيًا يبقى ممنوعًا من التعيين في وظيفة عامة لمدة ثلاث سنوات من تاريخ صدور قرار فصله من الوظيفة، وبمضيها يحق له العودة لوظيفة عامة باستثناء ما لو كان الفصل متعلق بارتكاب جرمي الرشوة أو التزوير لعظم خطرهما، ولأثرهما السيئ على الوظيفة العامة، فقد مدد النظام مدة سريان المنع فيها مدة خمس سنوات من تاريخ الفصل يحق له بعدها أن يعود لوظيفة عامة.

(١٠٩) المادة الرابعة من نظام الخدمة المدنية الفقرة (ز) .

### الخاتمة

من خلال هذا البحث يتضح حرص الإسلام على أن تكون تولية أي شخص في وظيفة عامة على أساس قدرته البدنية، والعلمية، والمهنية والأخلاقية على شغل هذه الوظيفة والقيام بأعبائها فتوفر هذه القدرات يكون كافياً لشغلها، حيث علق الفقهاء صحة التولية بكفاية الشخص التي يتم استظهارها بتتوفر مجموعة من الشروط والصفات فيه، وتختلف هذه الشروط والصفات باختلاف الولايات العامة وتنوعها، وبذلك يتبين سبق الإسلام للنظم الوضعية في اشتراط هذا المبدأ، وفي وضع أسس تنفيذه من خلال التفريق بين أنواع الولاية فيما تتطلبه كل ولاية، وقد توافق نظام الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية مع الفقه الإسلامي في جعل الجدارة هي الأساس في شغل الوظيفة العامة، وهي تحمل نفس معنى الكفاية، وحرص النظام على تصنيف الوظائف وتوصيفها وفق معايير موضوعية منضبطة قابلة للتطبيق في الواقع، ومن خلال البحث يمكن استخلاص النتائج والتوصيات الآتية:

#### أولاً النتائج

- يلتقي مصطلح الكفاية أو الكفاءة أو الجدارة أو الصلاحية في شغل الوظيفة العامة عند معنى القدرة على شغلها بما يحقق الغاية المقصودة منها، ولا مانع من استخدام أي مصطلح منها ما دام يحمل هذا المعنى، وقد اكتفيت هنا بمصطلح الكفاية؛ لأن يعني القدرة ويدخل فيه معاني المصطلحات الأخرى، كما استخدمه الفقهاء وكثير من شراح القانون في مجال الوظيفة العامة.

- للفقه الإسلامي قدم السبق في جعل التولية في الولايات العامة على أساس الكفاية على الفكر الإداري الغربي الذي لم يهتد لهذا المبدأ إلا في القرن الماضي.

- يلتقي مفهوم الولاية العامة في الفقه مع مفهوم الوظيفة العامة في النظام السعودي من حيث المضمون، والغايات.

- تتجلى عناصر الكفاية لتولي وظيفة عامة في توفر ثلاث قدرات هي:

١ - القدرة الجسمية: وتتمثل في سلامة جسد متولي الوظيفة، وبلوغه سنًا معينًا.

٢ - القدرة العلمية والمهنية: وتتمثل في ضرورة توفر قدر معين من العلم، أو الخبرة لمن يشغل الوظيفة، وذلك في كل وظيفة بحسبها.

٣ - القدرة الأخلاقية: وتتمثل في الصفات، والخصائص المفترض وجودها في المتقدم للوظيفة.

فتحصل الكفاية باجتماع هذه العناصر في الشخص ليكون كافيًا للوظيفة المراد شغلها أي: قويًا قادرًا على شغلها وأداء مهامها، وحسن تصرف لتحقيق غاياتها.

- يتفق الفقه والنظام إجمالاً في أن كفاية المرشح للوظيفة مبنية على استجماعه لصفات، وخصائص معينة يتوقع معها أن يكون قادرًا على تسيير هذه الوظيفة باقتدار، وقد يحتاج إلى بعض التدريب ليكون فاعلاً ومثمرًا فيها.

- يتوقف تحقيق الغايات المقصودة من كل وظيفة على حسن اختيار من يقدر على شغلها، والقيام بأعبائها ومهامها.

- ذكر الفقهاء العديد من الولايات العامة المتفرعة من الولاية العامة الكبرى بحسب الحاجة التي ظهرت في كل زمان، وهذا من مرونة الفقه الإسلامي القادر على استيعاب كل جديد تتحقق به مصلحة الناس، وقد سعى نظام الخدمة المدنية لضبط معايير الجدارة من خلال تجميع الوظائف في مجموعات وتقسيم هذه المجموعات إلى

فئات على أساس التماثل في الواجبات، والمهام والمسؤوليات، ووضع الشروط، والصفات التي لا بد من توفرها فيمن سيقوم بأي منها.

### ثانياً: التوصيات

- على جهة الإدارة عند الحاجة للتعين في وظيفة عامة الحرص على تطبيق معايير الجدارة بكل حيادية لتحقيق الغاية من هذه الوظيفة؛ لما يعود بالنفع العام.
- بعد اختيار الموظف على أساس الكفاية، أو الجدارة ينبغي لجهة الإدارة أن تقوم بتقييم موظفيها الجدد خلال فترة زمنية معينة للتأكد من كفاءتهم، وتقييم دوري لجميع موظفيها لتحديد مدى استمرارية توفر الكفاية وتطويرها.
- لا يكفي التعيين على أساس الجدارة بل لا بد من التدريب المستمر لتطوير قدراتهم، وتحسين أدائهم.
- على جهة الإدارة وضع حوافز مادية، ومعنوية لتشجيع الموظفين على تنمية مهاراتهم، وقدراتهم واستمرار كفاءتهم.

### المراجع

- [١] الأحكام السلطانية تأليف: القاضي أبو يعلى محمد بن الحسين بن محمد بن خلف ابن الفراء، صححه وعلق عليه: محمد حامد الفقي، نشر: دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان ط ٢، ١٤٢١ هـ - ٢٠٠٠ م.
- [٢] أضواء البيان في إيضاح القرآن بالقرآن، تأليف: محمد الأمين بن محمد المختار بن عبد القادر الجكني الشنقيطي، نشر: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع بيروت - لبنان، ١٤١٥ هـ - ١٩٩٥ م.
- [٣] الإمامة من أبقار الأفكار في أصول الدين، لسيف الدين علي بن محمد الآمدي، دار الكتاب العربي، بيروت، ط ١، ١٤١٢ هـ.

- [٤] أنيس الفقهاء في تعريفات الألفاظ المتداولة بين الفقهاء، تأليف: قاسم بن عبد الله بن أمير علي القونوي الرومي الحنفي، تحقيق: يحيى حسن مراد، نشر: دار الكتب العلمية الطبعة: ٢٠٠٤م - ١٤٢٤هـ.
- [٥] البحر الرائق شرح كنز الدقائق، تأليف: زين الدين بن إبراهيم بن محمد، المعروف بابن نجيم المصري وفي آخره: تكملة البحر الرائق لمحمد بن حسين بن علي الطوري الحنفي القادري، وبالْحاشية: منحة الخالق لابن عابدين، نشر: دار الكتاب الإسلامي، ط٢، بدون تاريخ.
- [٦] تبصرة الحكام في أصول الأقضية ومناهج الأحكام، تأليف: إبراهيم بن علي بن محمد، ابن فرحون، برهان الدين اليعمري (المتوفى)، نشر: مكتبة الكليات الأزهرية، ط١، ١٤٠٦هـ - ١٩٨٦م.
- [٧] تحرير الأحكام في تدبير أهل الإسلام، تأليف: أبو عبد الله، محمد بن إبراهيم بن سعد الله بن جماعة الكناني الحموي الشافعي، بدر الدين، تحقيق ودراسة وتعليق: د. فؤاد عبد المنعم أحمد، نشر: دار الثقافة بتفويض من رئاسة المحاكم الشرعية بقطر - قطر - الدوحة.
- [٨] تحرير السلوك في تدبير الملوك، تأليف: أبو الفضل محمد بن عبد الوهاب بن عبد اللطيف الأعرج.
- [٩] التعريفات، تأليف: علي بن محمد بن علي الزين الشريف الجرجاني نشر: دار الكتب العلمية بيروت - لبنان الطبعة: الأولى ١٤٠٣هـ - ١٩٨٣م.
- [١٠] تقويم كفاية المعلم في مراحل التعليم في دول الخليج العربي. مكتب التربية العربي لدول الخليج، ١٩٨٩، رياض أمين حمزاوي.



[١١] تكملة المعاجم العربية، تأليف: رينهارت بيتر آن دوزي، نقله إلى العربية وعلق عليه: ج ١ - ٨: محمد سليم النعيمي، ج ٩، ١٠: جمال الخياط نشر: وزارة الثقافة والإعلام، الجمهورية العراقية، الطبعة: الأولى، من ١٩٧٩-٢٠٠٠.

[١٢] تهذيب الرياسة وترتيب السياسة، أبو عبد الله محمد بن علي بن الحسن القلعي الشافعي (المتوفى: ٦٣٠هـ)، المحقق: إبراهيم يوسف مصطفى عجو، الناشر: مكتبة المنار - الأردن الزرقاء، الطبعة ١.

[١٣] تهذيب الفروق والقواعد السنية في الأسرار الفقهية، للشيخ محمد بن علي بن حسين مفتي المالكية بمكة المكرمة، وهو اختصار لكتاب الفروق وخصه وهذبه ووضح بعض معانيه، .

[١٤] تهذيب اللغة: تأليف محمد بن أحمد بن الأزهرى الهروي، أبو منصور تحقيق: محمد عوض مرعب، نشر: دار إحياء التراث العربي - بيروت الطبعة: الأولى، ٢٠٠١م.

[١٥] التوقيف على مهمات التعاريف، تأليف: زين الدين محمد المعروف بعبدرؤوف بن تاج العارفين بن علي بن زين العابدين الحدادي ثم المناوي القاهري نشر: عالم الكتب ش ٣٨ عبد الخالق ثروت - القاهرة، ط ١.

[١٦] تيسير الكريم الرحمن في تفسير كلام المنان تأليف: عبد الرحمن بن ناصر بن عبد الله السعدي. تحقيق: عبد الرحمن بن معلا اللويحق، نشر: مؤسسة الرسالة الطبعة: الأولى ١٤٢٠هـ - ٢٠٠٠م ص ٩٤٣.

[١٧] الجامع المسند الصحيح، تأليف، محمد بن إسماعيل أبو عبد الله البخاري الجعفي، تحقيق: محمد زهير بن ناصر الناصر، نشر: دار طوق النجاة (مصورة عن السلطانية بإضافة ترقيم محمد فؤاد عبد الباقي)، الطبعة الأولى، ١٤٢٢هـ.

[١٨] الجامع لأحكام القرآن = تفسير القرطبي، تأليف: أبو عبد الله محمد بن أحمد بن أبي بكر بن فرح الأنصاري الخزرجي شمس الدين القرطبي، تحقيق: أحمد البردوني وإبراهيم أطفيش، نشر: دار الكتب المصرية - القاهرة، الطبعة: الثانية، ١٣٨٤هـ - ١٩٦٤م.

[١٩] مبادئ الجدارة في الخدمة المدنية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، د. مازن فارس رشيد، مجلة المدير العربي إبريل ١٩٩٥.

[٢٠] جمهرة اللغة، تأليف: أبو بكر محمد بن الحسن بن دريد الأزدي (المتوفى: ٣٢١هـ)، تحقيق: رمزي منير بعلبكي، نشر: دار العلم للملايين - بيروت الطبعة: الأولى، ١٩٨٧م.

[٢١] الحاوي الكبير في فقه مذهب الإمام الشافعي، : أبو الحسن علي بن محمد بن محمد بن حبيب البصري البغدادي، الشهير بالماوردي تحقيق: الشيخ علي محمد معوض - الشيخ عادل أحمد عبد الموجود، شر: دار الكتب العلمية، بيروت - لبنان، ط ١٤١٩هـ - ١٩٩٩م.

[٢٢] حسن السلوك الحافظ دولة الملوك، محمد بن محمد بن عبد الكريم بن رضوان بن عبد العزيز البعلي شمس الدين، ابن الموصلي (المتوفى: ٧٧٤هـ)، تحقيق: فؤاد عبد المنعم أحمد، نشر: دار الوطن - الرياض.

- [٢٣] ديوان المبتدأ والخبر في تاريخ العرب والبربر ومن عاصرهم من ذوي الشأن الأكبر تأليف: عبد الرحمن بن محمد بن محمد بن محمد، ابن خلدون أبو زيد، ولي الدين الحضرمي الإشبيلي تحقيق: خليل شحادة، نشر: دار الفكر، بيروت، الطبعة: الثانية، ١٤٠٨هـ - ١٩٨٨م.
- [٢٤] سنن ابن ماجه أبو عبد الله محمد بن يزيد القزويني، في سننه، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي، نشر: دار إحياء الكتب العربية - فيصل عيسى البابي الحلبي،
- [٢٥] سنن أبو داود سليمان بن الأشعث بن إسحاق بن بشير بن شداد بن عمرو الأزدي السّجستاني (المتوفى: ٢٧٥هـ)، في سننه، تحقيق: محمد محيي الدين عبد الحميد، نشر: المكتبة العصرية، صيدا - بيروت.
- [٢٦] السياسة الشرعية، تأليف: تقي الدين أبو العباس أحمد بن عبد الحلیم بن عبد السلام بن عبد الله بن أبي القاسم بن محمد ابن تيمية الحراني الحنبلي الدمشقي، نشر: وزارة الشؤون الإسلامية والأوقاف والدعوة والإرشاد - المملكة العربية السعودية، الطبعة: الأولى، ١٤١٨هـ.
- [٢٧] الشرح الكبير على متن المقنع: عبد الرحمن بن محمد بن أحمد بن قدامة المقدسي، نشر دار الكتاب العربي للنشر والتوزيع.
- [٢٨] شيخ الإسلام ابن تيمية والولاية السياسية الكبرى في الإسلام، د. فؤاد عبد المنعم، دار الوطن، الرياض ط ١٤١٧هـ.
- [٢٩] الصحاح تاج اللغة وصحاح العربية، تأليف: أبو نصر إسماعيل بن حماد الجوهري الفارابي، تحقيق: أحمد عبد الغفور عطار، نشر: دار العلم للملايين - بيروت الطبعة: الرابعة ١٤٠٧هـ.

[٣٠] الطرق الحكمية تأليف: محمد بن أبي بكر بن أيوب بن سعد شمس الدين ابن قيم الجوزية نشر: مكتبة دار البيان، (وصورتها دور عدة مثل: دار الكتب العلمية - بيروت، ودار أم القرى - القاهرة، الطبعة: بدون طبعة وبدون تاريخ.

[٣١] عمدة القاري شرح صحيح البخاري، تأليف: أبو محمد محمود بن أحمد بن موسى بن أحمد بن حسين الغيتابي الحنفي بدر الدين العيني (المتوفى: ٨٥٥هـ، نشر: دار إحياء التراث العربي - بيروت.

[٣٢] العين، تأليف: أبو عبد الرحمن الخليل بن أحمد بن عمرو بن تميم الفراهيدي البصري (المتوفى: ١٧٠هـ)، تحقيق: د مهدي المخزومي، د إبراهيم السامرائي، نشر: دار ومكتبة الهلال

[٣٣] غمز عيون البصائر شرح كتاب الأشباه والنظائر لابن نجيم، تأليف أحمد بن محمد الحموي، دار الكتب العلمية، بيروت، ط ١٤٠٥هـ.

[٣٤] الغيائي غياث الأمم في التياث الظلم، تأليف: عبد الملك بن عبد الله بن يوسف بن محمد الجويني، أبو المعالي، ركن الدين، الملقب بإمام الحرمين، تحقيق: عبدالعظيم الديب، نشر: مكتبة إمام الحرمين، الطبعة: الثانية، ١٤٠١هـ.

[٣٥] فتح الباري شرح صحيح البخاري، أحمد بن علي بن حجر أبو الفضل العسقلاني الشافعي، نشر: دار المعرفة - بيروت، ١٣٧٩، رقم كتبه وأبوابه وأحاديثه: محمد فؤاد عبد الباقي، قام بإخراجه وصححه وأشرف على طبعه: محب الدين الخطيب، عليه تعليقات العلامة: عبد العزيز بن عبد الله بن باز،

[٣٦] القاموس الفقهي لغة واصطلاحاً تأليف: الدكتور سعدي أبو حبيب، نشر: دار الفكر. دمشق - سورية الطبعة: الثانية ١٤٠٨ هـ = ١٩٨٨ م.

[٣٧] قواعد الأحكام في مصالح الأنام، تأليف: أبو محمد عز الدين عبد العزيز بن عبدالسلام بن أبي القاسم بن الحسن السلمي الدمشقي، الملقب بسليمان العلماء، راجعه وعلق عليه: طه عبد الرؤوف سعد نشر: مكتبة الكليات الأزهرية - القاهرة طبعة: جديدة مضبوطة منقحة، ١٤١٤ هـ - ١٩٩١ م.

[٣٨] القواعد لابن رجب، تأليف: زين الدين عبد الرحمن بن أحمد بن رجب بن الحسن، السلامي، البغدادي، ثم الدمشقي، الحنبلي، نشر: دار الكتب العلمية.

[٣٩] قياس كفاءة الموظف العام وتطوير أدائه : بحث لنيل درجة الدكتوراه: مقدم من عبد الله بن راشد السنيدي، ١٤٣١ هـ.

[٤٠] الكافي في فقه الإمام أحمد، تأليف: أبو محمد موفق الدين عبد الله بن أحمد بن محمد بن قدامة الجماعيلي المقدسي ثم الدمشقي الحنبلي، الشهير بابن قدامة المقدسي، نشر: دار الكتب العلمية، الطبعة: الأولى، ١٤١٤ هـ - ١٩٩٤ م.

[٤١] كشاف القناع عن متن الإقناع، لمنصور بن يونس بن صلاح الدين ابن حسن بن إدريس البهوتي، نشر: دار الكتب العلمية .

[٤٢] كشف الأسرار عن أصول البزدوي، للإمام علاء الدين عبد العزيز البخاري، وضع حواشيه عبد الله محمود محمد عمر، نشر دار الكتب العلمية، بيروت، ط١، ١٤١٨ هـ،

[٤٣] الكليات معجم في المصطلحات والفروق اللغوية، تأليف: أيوب بن موسى الحسيني القريني الكفوي، أبو البقاء الحنفي (المتوفى: ١٠٩٤ هـ، تحقيق: عدنان درويش - محمد المصري، نشر: مؤسسة الرسالة - بيروت.

[٤٤] لائحة التعيين في الوظائف العامة الصادرة بموجب قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٩٢١/١ وتاريخ ١٤٢٤/٩/٧هـ والعمل بها اعتباراً من ١٤٢٥/١/١هـ.

[٤٥] لائحة اللياقة الصحية لشغل الوظيفة العامة الصادرة من ديوان وزارة الخدمة المدنية برقم ١٠٦٥٣/٢ بتاريخ ١٤٠١/٤/٧ بناء على المادة ٤/٤ من اللائحة التنفيذية لنظام الخدمة المدنية بعد الاتفاق مع وزارة الصحة وتم العمل بها اعتباراً من ١٤٠١/٧/١هـ.

[٤٦] لسان العرب، تأليف: محمد بن مكرم بن علي، أبو الفضل، جمال الدين ابن منظور الأنصاري الرويفعي الإفريقي، نشر: دار صادر - بيروت، الطبعة: الثالثة - ١٤١٤ هـ

[٤٧] مبادئ الخدمة المدنية وتطبيقاتها - عبد الله راشد السندي - المكتبة المركزية جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية - ط ١٤١٨ هـ. و ط ١٣ - ١٤٣٠هـ.

[٤٨] مجمل اللغة لابن فارس، تأليف: أحمد بن فارس بن زكرياء القزويني الرازي، أبو الحسين (المتوفى: ٣٩٥هـ)، دراسة وتحقيق: زهير عبد المحسن سلطان، نشر: مؤسسة الرسالة - بيروت، الطبعة الثانية - ١٤٠٦ هـ - ١٩٨٦ م

[٤٩] مجموع الفتاوى، تقي الدين أبو العباس أحمد بن عبد الحليم بن عبد السلام بن عبد الله بن أبي القاسم بن محمد ابن تيمية الحراني الحنبلي تحقيق: عبد الرحمن بن محمد بن قاسم نشر: مجمع الملك فهد لطباعة المصحف الشريف، المدينة النبوية، المملكة العربية السعودية: عام ١٤١٦هـ/١٩٩٥م ج ٢٨/٢٥٢ - ٢٥٣.

[٥٠] المجموع شرح المهذب تأليف: أبو زكريا محيي الدين يحيى بن شرف النووي، نشر: دار الفكر.

- [٥١] المحكم والمحيط الأعظم، تأليف: أبو الحسن علي بن إسماعيل بن سيده المرسي [ت: ٤٥٨هـ]، تحقيق: عبد الحميد هندراوي، الناشر: دار الكتب العلمية - بيروت، الطبعة: الأولى، ١٤٢١ هـ - ٢٠٠٠ م.
- [٥٢] مختار الصحاح، تأليف: محمد بن أبي بكر بن عبد القادر الحنفي الرازي (المتوفى: ٦٦٦هـ)، تحقيق: يوسف الشيخ محمد، نشر: المكتبة العصرية - الدار النموذجية، بيروت - صيدا الطبعة: الخامسة، ١٤٢٠هـ / ١٩٩٩م.
- [٥٣] المستدرک علی الصحیحین، أبو عبد الله الحاكم محمد بن عبد الله بن محمد بن حمدويه، تحقيق: مصطفى عبد القادر عطا، نشر: دار الكتب العلمية - بيروت، الطبعة: الأولى، ١٤١١ - ١٩٩٠
- [٥٤] مشكاة المصابيح: محمد بن عبد الله الخطيب العمري، أبو عبد الله، ولي الدين، التبريزي (المتوفى: ٧٤١هـ) تحقيق: محمد ناصر الدين الألباني، نشر: المكتب الإسلامي - بيروت، الطبعة: الثالثة، ١٩٨٥.
- [٥٥] المصباح المنير في غريب الشرح الكبير، تأليف: أحمد بن محمد بن علي الفيومي ثم الحموي، أبو العباس (المتوفى: نحو ٧٧٠هـ) نشر: المكتبة العلمية - بيروت.
- [٥٦] معجم الصواب اللغوي دليل المثقف العربي، تأليف: الدكتور أحمد مختار عمر بمساعدة فريق عمل، الناشر: عالم الكتب، القاهرة، الطبعة: الأولى، ١٤٢٩ هـ - ٢٠٠٨ م.
- [٥٧] معجم اللغة العربية المعاصرة، تأليف: د أحمد مختار عبد الحميد عمر (المتوفى: ١٤٢٤هـ)، بمساعدة فريق عمل، نشر: عالم الكتب، الطبعة: الأولى، ١٤٢٩ هـ - ٢٠٠٨ م.

- [٥٨] معجم المصطلحات الإدارية، د. محمد البرعي، د. محمد التويجري، مكتبة العبيكان - الطبعة الأولى ١٤١٤هـ
- [٥٩] المعجم الوسيط، تأليف: مجمع اللغة العربية بالقاهرة، (إبراهيم مصطفى / أحمد الزيات / حامد عبد القادر / محمد النجار)، نشر: دار الدعوة .
- [٦٠] معجم مقاييس اللغة، تأليف: أحمد بن فارس بن زكرياء القزويني الرازي، أبو الحسين، تحقيق: عبد السلام محمد هارون نشر: دار الفكر عام: ١٣٩٩هـ - ١٩٧٩م.
- [٦١] معين الحكام فيما يتردد بين الخصمين من الأحكام، تأليف: أبو الحسن، علاء الدين، علي بن خليل الطرابلسي الحنفي، نشر: دار الفكر، بدون طبعة وبدون تاريخ .
- [٦٢] المغرب في ترتيب المغرب، تأليف: ناصر بن عبد السيد أبي المكارم ابن علي، أبو الفتح، برهان الدين الخوارزمي المَطْرَزيّ، نشر: دار الكتاب العربي الطبعة: بدون طبعة
- [٦٣] المغني، أبو محمد موفق الدين عبد الله بن أحمد بن محمد بن قدامة الجماعيلي المقدسي ثم الدمشقي الحنبلي، الشهير بابن قدامة المقدسي، نشر: مكتبة القاهرة، بدون طبعة، ١٣٨٨هـ - ١٩٦٨م .
- [٦٤] الموافقات تأليف: إبراهيم بن موسى بن محمد اللخمي الغرناطي الشهير بالشاطبي (المتوفى: ٧٩٠هـ)، تحقيق: أبو عبيدة مشهور بن حسن آل سلمان نشر: دار ابن عفان، ط١، ١٤١٧هـ، .
- [٦٥] نظام الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم الملكي رقم م / ٤٩ وتاريخ ١٣٩٧/٧/١٠هـ والمعمول به اعتباراً من ١٣٩٧/٨/١هـ.



- [٦٦] نظام القضاء الصادر بالمرسوم الملكي رقم م / ٧٨ بتاريخ ١٩ / ٩ / ١٤٢٨ هـ.
- [٦٧] النظام القضائي في الفقه الإسلامي، تأليف: محمد رأفت عثمان، نشر: دار البيان، الطبعة: الثانية ١٤١٥ هـ - ١٩٩٤ م.
- [٦٨] نظام المناطق الصادر بالأمر الملكي الكريم رقم (أ/٩٢) وتاريخ ٢٧ / ٨ / ١٤١٢ هـ، ونص المادة نظام مجلس الشورى الصادر بالأمر الملكي رقم (أ/٩١) في ٢٧ / ٨ / ١٤١٢ هـ.
- [٦٩] نظام تقييم كفاءة المعلم أثناء الخدمة في وزارة التربية بدولة الكويت "دراسة تقييمية" عبد الكريم الحياط، وعبد الرحيم ذياب، المجلة التربوية، العدد الثامن والثلاثون، المجلد العاشر، ١٩٩٦ م.
- [٧٠] نظرية الكفاية في الوظيفة العامة، د.حمدي أمين عبد الهادي، دار الفكر العربي، ط ١ ١٩٦٦ م.
- [٧١] النهاية في غريب الحديث والأثر تأليف: مجد الدين أبو السعادات المبارك بن محمد بن محمد بن محمد ابن عبد الكريم الشيباني الجزري ابن الأثير (المتوفى: ٦٠٦ هـ)، نشر: المكتبة العلمية - بيروت، ١٣٩٩ هـ - ١٩٧٩ م تحقيق: طاهر أحمد الزاوي - محمود محمد الطناحي.
- [٧٢] الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين - فوزي حبيش - دار النهضة بيروت - ١٩٩١ م.

## The Concept of Efficiency (and Associated Elements) Required for Taking Over a Public Job

**Hamoud bin Mohammed bin Ghaleb al-Khashimi**

Assistant Professor of Shari'a Policy at the Faculty  
Administrative Sciences at Najran University

**Abstract.** This research has adopted the Inductive and the deductive approaches to determining the standard of efficiency required for candidates who wish to be hired in the civil service. The study is enrolled in three sections.

**The first section** is devoted to the definition of the general jurisdiction in the language and Fiqh, the definition of civil service in the administrative terminology, statement of the importance of general jurisdiction in Fiqh, and how the Saudi regime cares for practising a perfect civil service.

**The second section** is targeted the meaning of "efficiency in civil service" in the Fiqh and law and the meaning of the associated terms like liableness and dependability. Also, the concept of efficiency in administrative reform is discussed within this section, as well as the carefulness of the Saudi regulations to restrict occupation of public job to efficiency and liability only.

**The third section** is has focused on the necessary elements associated to the concept of efficiency in the view of the jurists and to what extent it conform the applied Saudi regulation items.

The research has come to a collection of results encompassing the following:

The jurists have adopted the efficiency as an only basis for hiring of candidates and the applied regulations –too- are totally in conformity with Fikyh in the respect of efficiency elements which include -according to the requirements of each different position- physical ability, educational and professional qualification and ethics.

The recommendations of the study include but not limited to :

To urge and persuade the HR managements to apply the efficiency's parameter while hiring candidates in civil service avoiding favoritism in order to achieve the desired outcome

The new hired employees are to be regularly evaluated within the probationary period.

Continuous in- service training is quite important for raising the abilities of the employees and for improving their performance as well, in addition to the payment of reasonable incentives for encouragement



# QU

Saudi Arabia

Qassim  
University

جامعة القصيم

Qassim University Scientific Publications

(Refereed Journal)

ISSN: 1658 - 4066



# Journal of **ISLAMIC SCIENCES**

March 2017 - Rajab 1438H

Volume (10) - No. (3)

Scientific Publications & Translation

 [www.publications.qu.edu.sa](http://www.publications.qu.edu.sa)

## Guidelines for Authors

### a) Conditions:

1. The paper must be innovative, scientific, well typed and in good style.
2. The paper must not be previously published, or sent to another press.
3. All received papers are to be refereed.

### b) Instructions:

1. Researcher electronically sends his research on the interactive website <http://journals.qu.edu.sa>
2. The paper must be printed on single faced A4 papers, leaving 3 cm for each margin. The pages of the paper should be sequentially numbered, along with numbering figures and tables (if available).
3. The researcher must submit a summary of the research in Arabic and English, so that a word or a single page of no more than words for (200).
4. The font type used for typing is Traditional Arabic, with the size of 20 pt for headings, 16 pt for the main text and 14 pt for footnotes.
5. Write Quranic verses draw Mushaf Madinah
6. The paper must not exceed 50 pages.
7. Find researcher writes address, and the name of the researcher, address, and title of the scientific, and the works in Arabic and English..
8. They are documented sources and references as follows:
  - a. Books: source or reference in the footnote, and put the number of the researcher footnote in the right place, then puts footnote bottom of the page.
  - b. Periodicals: are documented in a footnote mentioning the title search and then rotating the name, number and volume and page number.
9. Footnotes are placed underneath each page and be footnotes sequential numbering of the first search comes to an end..

Example: The author mentioned in his Paper that he didn't Stop at any one Saying this "..."<sup>(1)</sup>
10. Sources and references in the index starts by mentioning the full name of the book, then the author, and year of death, and Publishing House, and the year of printing, as well as in periodicals mention the title search, and the owner then the magazine name and number.
11. When a flag in the body of research or study, remember the year of death history AH if science deceased example: (d. 260 AH), and if the foreign flags they write Arabic letters, and parentheses in Latin letters, and mention the name in full upon receipt for the first time..
12. May not be re-publication of the journal Research in any other printed unless written permission of the editor.
13. The author will be given two copies of the journal, along with 7 copies of his paper free of charge.
14. Researcher committed to make adjustments set forth in the reports of the arbitrators, with explanation unless amended.
15. The papers published reflect the opinions of their authors.

## Correspondence

All correspondence should be sent as the head editor of the magazine

- Website: <http://journals.qu.edu.sa>
- E-mail: [qu.mgllah@gmail.com](mailto:qu.mgllah@gmail.com)
- Journal Phone: 00966163800050
- Ext Editor: 8397
- Secretary Ext magazine: 8598
- Mobile: 00966593220358



**In The Name of ALLAH,  
Most Gracious, Most Merciful**





Volume (10) – NO.(3)

**Journal of**  
**ISLAMIC SCIENCES**

March 2017 – Rajab 1438H

Scientific Publications & Translation



## EDITORIAL BOARD

### **Editor-in-Chief**

Prof. Abdulaziz M. Alrabesh

Professor, department of Fiqh, Sharia college and Islamic Studies, Qassim University

### **Member Editors**

Prof. Ahmed Mohammed Alburide.

Professor of Sunnah , Sharia college and Islamic Studies, Qassim University

Prof. Omar Abdullah Almuqbil.

Professor of Alqur'an and its Science, Sharia college and Islamic Studies, Qassim University

Prof. Abdulaziz M. AlLowyed.

Professor of Usul Alfigh, Sharia college and Islamic Studies, Qassim University

Prof. Suleiman M. Ali Aldbeja.

Professor of Aqidah (Islamic Theology), Sharia college and Islamic Studies, Qassim University

Prof. Ali H. Alshatanawi.

Professor of Law, Sharia college and Islamic Studies, Qassim University

Dr. Mohammad A. Aldakheel.

Associate Professor of Dawa and Islamic Culture, Sharia college and Islamic Studies, Qassim University

### **Journal Secretary**

Dr. Mohammad Fawzi Alhader

Associate Professor Dawa Islamic Culture Department, Faculty of Sharia and Islamic Studies, Qassim University

Deposit: 1429/2028

## Contents

## Page

Abu Al-Qasim Al-Zajaji and his Effect on the Quranic Lesson (English Abstract) <b>Dr. Abdulrahman bin Saleh bin Suleiman Al-Mohaimeed</b> .....	1090
Alwaqf Alqurani and its Relation to Other Sciences (English Abstract) <b>Dr. Muhammad Ilyas Muhammad Anwar</b> .....	1156
Narrators, Whom he Described Hafiz ibn Hajar by Denounced Hadeth at Taqreb Al-Taqreb (English Abstract) <b>Dr. Khalid bin Abdullah Al tuwayan</b> .....	1196
The Claim that People of the Scripture (Jews and Christians) are not Assertively Requested to Follow Messenger Mohammed PBUH and its Refute (English Abstract) <b>Dr. Nizar Atallah, and Bilal Najjar</b> .....	1247
Coexistence Between Adherents of Differing Faiths and Civilizations and the Kingdom of Saudi Arabia's Role in This Coexistence (English Abstract) <b>Dr. Abd AL Rahman Ahmad Kayed Al-Smadi</b> .....	1298
Jurisprudential Provisions for Career Hairdressing to Men and Women (English Abstract) <b>Dr. Anas Mohammad Awad Alkalaileh, and Dr. Bassam Mohammad Qasim Omar</b> ...	1366
Behavior and its Impact on what is Indicated by the Commands and Prohibitions (English Abstract) <b>Dr. Muhammed Ali Alyahya</b> .....	1435
The Answer to Those Who Say That, Every Assiduous is Right Written by: Shaykh al-Islam Ibn Taymiya-(May Allah has Mercy on him- (English Abstract) <b>Done by: Abdulrahman bin Abdullah Al Ibrahim</b> .....	1467
Losing Nationality and its Effect in the Egyptian and Saudi Law "Acompartive Study in the Islamic Jurisprudence" (English Abstract) <b>Dr. Mahmoud Ali Abdel Hafez</b> .....	1537
The Concept of Efficiency (and Associated Elements) Required for Taking Over a Public Job (English Abstract) <b>Hamoud bin Mohammed bin Ghaleb al-Khashimi</b> .....	1596

