



ORIGINAL RESEARCH PAPER

Employee Selection Mechanisms in Iraq, Egypt, and Iran: Assessing Alignment with the Merit Principle

Mohamad Setayeshpur ^{*1}, Sareh Basem Al-Abedi ²

Keywords:

Employee Selection, Merit Principle, Iraq, Egypt, Iran.

Abstract

In Iraq, public sector recruitment mechanisms rely primarily on a centralized employment system for graduates, where top academic performers are automatically hired. However, this system is limited and non-inclusive, often dominated by patronage culture, political connections, or tribal affiliations, resulting in recruitment that lacks competency-based foundations. In Egypt, mechanisms are governed by the new Civil Service Law (No. 81 of 2016), which emphasizes competitive processes and written examinations to ensure transparency. This is further supported by the establishment of Human Resource Management (HRM) units designed to develop assessment models and performance tracking, with a particular focus on enhancing female participation in government competitions to promote meritocracy. In Iran, selection is conducted by centralized committees that evaluate moral, ideological, and professional competencies in accordance with Islamic rationality, guided by laws such as the Teacher and Civil Servant Selection Law; nonetheless, these processes are frequently influenced by political or religious affiliations. The findings indicate that the alignment of recruitment mechanisms with the merit principle in Iraq is very weak, as corruption and hiring based on political and familial ties prevail, leading to an inflation of incompetent personnel and a decline in overall public efficiency. In Egypt, alignment is considered moderate to good, particularly following reforms that strengthen competency-based competition, despite certain implementation challenges that contribute to the gradual improvement of government performance. In Iran, the alignment is mixed; while the system aims for meritocracy through Islamic criteria—such as intelligence and integrity—it is simultaneously influenced by non-professional factors, including beliefs and affiliations, which diminish full transparency

1* Associate Professor, Department of International Law, Faculty of Law, University of Qom, Qom, Iran.

2 PhD Student of Public Law, Faculty of Law, University of Qom, Qom, Iran.

Please Cite This Article As: Setayeshpur, M & Basem Al-Abedi, S (2026). "Employee Selection Mechanisms in Iraq, Egypt, and Iran: Assessing Alignment with the Merit Principle". *Interdisciplinary Legal Research*, 6(5): 21-52.



This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0)

مقاله بحثیه

(الصفحة ٥٢-٢١)

آليات اختيار الموظفين في العراق ومصر وإيران، وتحديد مدى توافقها مع مبدأ الجدارة

محمد ستایش پور*^١، ساره باسم العابدی^٢

١. استاذ مشارك، قانون الدولي، كلية القانون، جامعه قم، قم، ایران.

٢. طالبة دكتوراه، قانون الدولي، كلية القانون، جامعه قم، قم، ایران.

المخلص

في العراق تعدت محدوديات اختيار الموظفين في القطاع العام بشكل أساسي على نظام التوظيف المركزي للخبيرين، حيث يتم توظيف أفضل الخبيرين الجامعيين تلقائياً بناءً على أدائهم الأكاديمي، إلا أن هذا النظام محدود وغير شامل، وغالباً ما يغلب عليه الثقافة الرعائية والواسطة السياسية أو العشائرية، مما يؤدي إلى توظيف غير مبني على الكفاءة. أما في مصر، فتعدت محدوديات على قانون الخدمة المدنية الجديد (رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦)، الذي يركز على المنافسات والاختبارات المكتوبة لضمان الشفافية، مع إنشاء وحدات إدارة موارد بشرية لتطوير نماذج التقييم وتسجيل الأداء، ويتم التركيز على النساء من خلال المنافسات الحكومية لتعزيز الجدارة. وفي إيران، يعتد محدوديات على لجان الاختيار المركزية التي تقيم الكفاءات الأخلاقية والأيدولوجية والمهنية وفقاً للعقلانية الإسلامية، مع قوانين مثل قانون اختيار المعلمين والموظفين الحكوميين، لكنها غالباً ما تتأثر بالانتهاكات السياسية أو الدينية. يظهر توافق آليات الاختيار في العراق مع مبدأ الجدارة ضعيفاً جداً، حيث يسود الفساد والتوظيف بناءً على الروابط السياسية والعائلية، مما يؤدي إلى تضخم عدد الموظفين غير الكفؤين وانخفاض الكفاءة العامة، أما في مصر يُعتبر التوافق متوسطاً إلى حد، خاصة بعد الإصلاحات التي تعزز المنافسات المهنية على الكفاءة، رغم بعض التحديات في التنفيذ الكامل، مما يساهم في تحسين الأداء الحكومي تدريجياً، أما في إيران فالتوافق مختلط، حيث يهدف النظام إلى الجدارة من خلال معايير إسلامية مثل الذكاء والنزاهة، لكنه يتأثر بالعوامل غير المهنية مثل المعتقدات والانتماءات، مما يقلل من الشفافية الكاملة.

الكلمات المفتاحية: اختيار الموظفين، مبدأ الجدارة، العراق، مصر، إيران.

المقدمة

تعتمد آليات ضمان الجدارة في الإدارة العامة في العراق ومصر وإيران على التحول نحو النظم التنافسية لتقليل تأثير المحسوبية وتعزيز الكفاءة المهنية؛ ففي مصر يمثل قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ حجر الزاوية، حيث استحدثت منظومة المسابقات المركزية التي يشرف عليها الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة عبر "بوابة الوظائف الحكومية"، والتي تعتمد على اختبارات إلكترونية يمكنها تضمين اختيار الأكفأ بناء على المهارات الفنية والسلوكية بعيداً عن التدخل البشري. أما في العراق، فقد سعى مجلس الخدمة العامة الاتحادي (المعاد تفعيله بموجب القانون رقم ٤ لسنة ٢٠٠٩) إلى تكريس مبدأ تكافؤ الفرص من خلال حصر التعيينات في القطاع العام عبر استمارة إلكترونية ومعايير تنقيط تعتمد على التحصيل الدراسي والخبرة، وذلك لمواجهة تركّات المحاصصة وتعزيز المهنية في جسد الدولة، وإن كانت التحديات التطبيقية لا تزال تتطلب جهوداً تشريعية ورقابية أوسع لضمان استقلالية هذا المسار^١.

وفي السياق الإيراني تستند آليات الجدارة إلى "قانون إدارة خدمات الدولة" الذي ينظم عملية التوظيف من خلال اختبارات استخدام وطنية موحدة تشرف عليها منظمة الشؤون الإدارية والتوظيف، حيث يتم التركيز على الجمع بين التخصص العلمي والمواصفات العامة المطلوبة لشغل الوظيفة العامة وتشترك الدول الثلاث في التوجه نحو "الرقمنة" كآلية فنية لضمان النزاهة، مع تباين في مدى الاعتقاد على المسارات المهنية والتدريب المستمر كمعيار للترقية؛ فبينما قطعت مصر شوطاً في ربط الترقية بالتقييم الدوري للأداء والتدريب في الأكاديمية الوطنية للتدريب، تحاول إيران تعزيز الجدارة عبر ربط المسار الوظيفي بالتخصصات التقنية، في حين يركز العراق حالياً على حوكمة مرحلة الدخول للخدمة كخطوة أولى تتبعها إصلاحات في هيكلية الرواتب والمناصب لضمان بقاء الكفاءات داخل المؤسسات الحكومية.

^١ السكارنة، بلال خلف، (٢٠١٣)، أخلاقيات العمل، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الثالثة، ص ١٨

^٢ الباشات، نظمي شحادة محمد، (٢٠٠٠) إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع عمان الأردن، ص ٧٦

١. القواعد القانونية المتعلقة لاختيار الموظفين في العراق ومصر وإيران ومدى ارتباطها بالجدارية:

في العراق تسعى الإدارة إلى انتقاء أفضل الكفاءات لشغل المناصب العامة. تحتل طرق اختيار الموظفين بين المجتمعات بناءً على الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية السائدة. ومن أبرز الأساليب التي تعتمدها الإدارة في هذا السياق أربعة منها: الاختيار الحر، الإعداد والتأهيل، الاختيار الديمقراطي، وأسلوب المسابقة والامتحان.

أولاً: أسلوب الاختيار الحر:

ينطوي هذا الأسلوب في الإدارة على حرية كبيرة في اختيار الموظفين دون وجود قيود أو قواعد صارمة. فالإدارة تحتفظ بحق تحديد المعايير والأسس التي تستند إليها في عملية الاختيار، دون أن تكون مضطرة للإعلان عن هذه المعايير أو تقديم تبريرات لتفضيل مرشح على آخر.

كان هذا النهج شائعاً في الماضي، حيث كانت السلطة المطلقة للحاكم تمنحه حرية اختيار العاملين بناءً على الثقة الشخصية فقط، دون الحاجة إلى أي شروط موضوعية أخرى. يتم تطبيق هذه الطريقة بشكل خاص عند اختيار كبار الموظفين، نظراً لأهمية المناصب التي يشغلونها والتي تستدعي توفر الثقة والخبرة الفنية والكفاءة السياسية لدى من يتولاهم.

في الولايات المتحدة الأمريكية كان هذا النمط متبعاً حتى عام ١٨٨٣ فيما يُعرف باسم "نظام الغنائم"، الذي أتاح للحزب الفائز في الانتخابات الرئاسية الحق في شغل المناصب المهمة بالإدارات الفيدرالية، بعد إقصاء مؤيدي الحزب الخاسر.

^١ عقيلي، عمرو وصفي، ١٩٩١، إدارة الموارد البشرية، مؤسسة زهران، الأردن، ص ١٦٦

ورغم مرونة هذا الأسلوب إلا أنه لا يعني أن للإدارة حرية مطلقة بشكل تام في التعيين، إذ يجب أخذ المؤهلات والكفاءات العلمية الضرورية بعين الاعتبار لضمان تحقيق المصلحة العامة^١.

ثانياً : أسلوب الأعداد والتأهيل:

تتبنى الدولة في هذه الآلية إنشاء كليات ومعاهد متخصصة بالإضافة إلى مراكز التعليم المهني والأكاديمي بهدف تأهيل الأفراد الراغبين في العمل بالوظائف العامة. ورغم أهمية هذا النهج في إعداد الكوادر للوظائف الحكومية، إلا أنه يستلزم تكاليف وجهوداً كبيرة من الدولة. تُعد هذه الطريقة منتشرة بشكل خاص في تأهيل الكوادر الفنية والإدارية داخل الجماهيرية، ومن أبرز أمثلتها مراكز إعداد المدربين، معاهد المهن الشاملة، معاهد التمريض، ومعاهد البريد^٢.

ثالثاً: أسلوب الاختيار الديمقراطي:

يتمثل هذا الأسلوب في اختيار الموظفين من قبل الأفراد العاملين في الوحدات الإدارية التي تحتاج إلى شغل وظيفة معينة يساهم هذا النهج في تعزيز شعور الأفراد بأهميتهم وإشراكهم في اختيار الكوادر، مما يخلق لديهم إحساساً بالمسؤولية والرضا، وبالمقابل يشعر الموظف المختار بأن هؤلاء الأفراد قد وضعوا ثقتهم به، مما يجعله أكثر التزاماً باحترامهم وتنفيذ توقعاتهم.

^١ جاري، ديسلر، (٢٠٠٣)، إدارة الموارد البشرية، دار المريخ الرياض المملكة السعودية، ص ٢٧٠

^٢ عقيلي، عمرو وصفي، (٢٠٠٥)، "إدارة الموارد البشرية المعاصر بعد استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص ٣٦٤

أما بالنسبة لأسلوب المنافسة أو الامتحان، فإنه يُعتبر الطريقة الأكثر فعالية وأفضلها لشغل الوظائف العامة، حيث يضمن تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة بين جميع المتقدمين. كما يُتيح هذا النهج اختيار الكفاءات المناسبة لتولي المناصب الإدارية، بعيداً عن أي تأثيرات سياسية أو محسوبية أو اعتبارات شخصية.

وعلى الرغم من أن طريقة الامتحانات والمنافسة تُعد الأكثر شيوعاً على مستوى الدول حالياً، إلا أن درجة تطبيقها تختلف من دولة لأخرى فبينما تفتقر بعض الدول على استخدامها لتعيين الوظائف العليا والدنيا في السلم الإداري، تعتد دول أخرى هذا الأسلوب قاعداً عاماً تشمل مختلف الوظائف العليا والدنيا على حد سواء. ولضمان تحقيق عدالة موضوعية في الاختيار، يجب أن تُجرى الامتحانات أو المسابقات وفق ضوابط تضمن النزاهة والشفافية.

كما أن أساليب الامتحانات والمقابلات لا تُنفذ بشكل موحد في كل الدول؛ بل تتنوع بين امتحانات شفوية أو تحريرية أو عبر مقابلات شخصية، وقد يُدمج بين أكثر من أسلوب لتقييم المرشحين بشكل شامل^١.

السلطة المختصة بالتعيين:

بعد انتهاء إجراءات الترشح والتحقق من استيفاء شروط شغل الوظيفة العامة، يجب إصدار قرار من الجهة المختصة بتعيين الشخص في الوظيفة المحددة وفقاً للأنظمة القانونية المعمدة. لذلك، لا يعتبر الشخص موظفاً عاماً إذا تولى مهام وظيفية دون صدور قرار رسمي بتعيينه، حتى لو تلقى راتباً مقابل ذلك كذلك، لا يُعد موظفاً أي شخص يقوم باغتصاب الوظيفة ويتولى مهامها دون صدور قرار تعيينه من الجهة المختصة.

^١ عباس، سيلة محمد عباس، (٢٠٠٦)، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص ١٣٩

ومع ذلك هناك استثناء حيث اعتاد القضاء والفقه على اعتبار الأعمال التي يقوم بها الموظف الفعلي شرعية بشكل مؤقت. الموظف الفعلي هو الشخص الذي يؤدي مهام الوظيفة العامة إما بقرار تعيين معيب أو دون صدور قرار أصلاً. يتم هذا التوجه في حالتين، الأولى تُعرف بالأحوال العادية، حيث يتم تعيين شخص في الوظيفة العامة دون الالتزام بالشروط والإجراءات القانونية المطلوبة، مما يجعل هذا القرار باطلاً. بناءً عليه، تكون جميع التصرفات الصادرة عن هذا الفرد غير قانونية بشكل قطعي إلا أن القضاء والفقه دائماً على الاعتراف بشرعية هذه التصرفات حمايةً للجمهورية وللحكومة التي يعتد على المظاهر الخارجية فليس من المنطقي أن يُطلب من الجمهور التحقق من إثبات الموظف لصحة توليه الوظيفة العامة أما في الحالات الاستثنائية، فقد يتولى بعض الأفراد ممارسة وظائف معينة بشكل مؤقت نتيجة لوقوع ثورة أو حرب أو حالة طوارئ، بهدف ضمان استمرارية سير المرافق العامة بانهظام ودون انقطاع. وعليه، يصبح من الضروري الاعتراف بشرعية الأعمال التي يقومون بها، كما يحق للموظف الفعلي في هذه الحالات مطالبة الإدارة بتعويضه عن قيامه بتلك الأعمال في غير الحالتين المذكورتين سابقاً، تعتبر أي ممارسة للوظيفة العامة دون وجود حق مشروع بمثابة اغتصاب للصفة الوظيفية وانه حال لها، وهو أمر يعاقب عليه القانون. كما تُعد كافة التصرفات التي يقوم بها من ينتحل هذه الصفة باطلة، وليس له الحق في تقاضي أي مكافأة أو مقابل لقاء ذلك^٣.

الآثار المترتبة على صدور قرار التعيين:

يترتب على إصدار قرار التعيين مباشرة الموظف لمهام الوظيفة المعيّنة فيها، وما ينجم عن ذلك من حقوق والتزامات. حيث تبدأ العلاقة الوظيفية منذ تاريخ صدور قرار التعيين، ويصبح الموظف خاضعاً للقوانين والمواثيق

^١ عبد الوهاب، على محمد، (١٩٨٤)، العنصر الإنساني في إدارة الإنتاج، مكتبة عين شمس، القاهرة، مصر، ص ٢٩٠

^٢ بدوي، ثروت، دون سنة نشر، القانون الإداري - المجلد الثاني "النشاط الإداري" - ص ٦١.

^٣ نجم، عبود، (٢٠١٥)، أخلاقيات الإدارة في عالم متغير، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر، ص ١٨

المنظمة للوظيفة العامة. ومن هذا التاريخ يثبت حق الموظف في الترقية والأقدمية كما يؤدي صدور قرار التعيين إلى إمكانية الطعن فيه بالإلغاء من قبل أي شخص له مصلحة، إذا اعتقد أن القرار غير قانوني، أو أن شروط التعيين لم تُستوف، أو أنه لا حق بالتعيين في الوظيفة التي تم شغلها وإذا صدر قرار التعيين باطلاً لاحتوائه على عيب من عيوب المشروعية، فإن السلطة المختصة بالتعيين تملك سلطة سحب قرارها الباطل، أما الأعمال التي صدرت عن الموظف الذي تم تعيينه فإنها تعد مشروعة تطبيقاً لنظرية الموظف الفعلي.

وفي إيران يُعتبر اختيار الموظفين عملية منظمة تتأثر بمجموعة من القوانين والأنظمة التي تهدف إلى ضمان العدالة والكفاءة في التوظيف يعتد هذا النظام بشكل أساسي على قانون إدارة الخدمات المدنية (قانون مديريت خدمات كشوری)، الذي صدر في عام ٢٠٠٧ وأصبح دائماً في عام ٢٠١٩، والذي يحدد القواعد الرئيسية للتوظيف في القطاع العام. وفقاً لهذا القانون يجب أن يتم التوظيف بناءً على مبادئ الشايستگي (الجدارة) والمساواة في الفرص، بحيث يُمنع أي تمييز بناءً على العرق أو الجنس أو الدين أو الآراء السياسية هذه المبادئ مستمدة من الدستور الإيراني، خاصة المادة ٢٨ التي تؤكد على حق كل فرد في اختيار المهنة المناسبة له، شريطة أن لا تتعارض مع الإسلام والمصلحة العامة ومع ذلك، فإن تطبيق هذه المبادئ يواجه تحديات عملية، مثل نظام "الگوژینش" الذي يتطلب التحقق من الالتزام بالمبادئ الإسلامية والثورية، مما قد يؤدي إلى استبعاد بعض المرشحين على أساس غير موضوعي.^٢

يُعد قانون العمل (قانون کار) الصادر في عام ١٩٩٠ من أبرز التشريعات التي تنظم اختيار الموظفين في القطاع الخاص، حيث يحظر التمييز في التوظيف ويؤكد على أهمية الكفاءة والمهارات، إن المادة ٣٨ من هذا القانون تنص على أن الأجر يجب أن يكون متساوياً للعامل المتساوي في الظروف المتساوية، دون تمييز بين الرجال

^١ فهمي، مصطفى أبو زيد، (١٩٥٧)، الوجيز في القانون الإداري، ص ١٦٥

^٢ هاشمي سيد محمد، (١٣٨٤)، حقوق بشر و آزاديهای اساسی تهران، نشر میزان، ص ٣

والنساء أو بناءً على العمر أو العرق. هذا يعكس ارتباطاً وثيقاً بالجدارة، إذ يجب أن يعتد بالاختيار على القدرات الفنية والمهنية للمرشح، لا على عوامل شخصية في القطاع العام، يتطلب قانون إدارة الخدمات المدنية إجراء امتحانات عامة للتوظيف، كما في المادة ٤١ التي تحدد أن الدخول إلى الخدمة يتم بناءً على الترخيصات والشكايات المعتادة، مع مراعاة الشائستكي هذا النظام يهدف إلى منع الفساد والفساد، لكنه يتطلب آليات رقابة فعالة لضمان تطبيقه.

ارتباط الجدارة بالقانونية يظهر بوضوح في مبدأ اللياقة والكفاءة، الذي يُعتبر أحد أركان النظام الإداري الإيراني. على سبيل المثال، في نظام التوظيف الحكومي، يجب أن يضع المرشحون لتقييمات تشمل الخبرة والتعليم والمهارات، كما هو مذكور في البند ٢ من المادة ٢١ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي يؤثر على التشريعات الإيرانية. ومع ذلك فإن نظام الكويزيش يضيف طبقة إضافية من التقييم الأيديولوجي، حيث يتم فحص خلفية المرشح للتأكد من توافقه مع مبادئ الجمهورية الإسلامية. هذا النظام، الذي أقرته قوانين مثل قانون الاختيار (قانون كزيش)، قد يتعارض أحياناً مع مبدأ الجدارة النقية، إذ يمكن أن يستبعد أفراداً مؤهلين فنياً بسبب آرائهم السياسية أو الدينية، مما يثير نقاشات حول التوازن بين الولاء والكفاءة^١.

في سياق تاريخي تطورت القواعد المتعلقة باختيار الموظفين في إيران منذ عصر الشاهنشاهية، حيث كان قانون التوظيف المدني (قانون استخدام كشوري) الصادر في عام ١٩٦٦ يركز على الشروط العامة مثل العمر والتعليم، لكنه لم يكن يؤكد بقوة على الجدارة كما في القوانين الحديثة، أما بعد الثورة الإسلامية في ١٩٧٩، أدخلت التعديلات تركيزاً أكبر على الالتزام الديني، كما في المادة ٤ من الدستور التي تجعل جميع القوانين خاضعة

^١ عباسي بيژن، (١٣٨٩)، حقوق اداری، تهران، نشر دادگستر، ص ٢١

^٢ مهريور، حسين، (١٣٨٧)، مختصر حقوق اساسی جمهوری اسلامی ایران، تهران، نشر دادگستر، ص ٣١

لداشریعة الإ سلامیة. هذا الة طور یع كس كیف أ صبحت ا لجدارة مرتبة بالقیم الأخلاقیة والدینيّة، حیث یعتبر الموظف جزءاً من النظام الإ سلامی الذي یجب أن یعكس قیمة. ومع ذلك، فإن درسات حدیثة تشير إلى أن هذا الارتباط قد یقلل من الكفاءة فی بعض الحالات، خاصة فی القطاعات الفنیة حیث تكون المهارات العلمیة أولویة.

یشكل مبدأ الشایستگی أساساً للتوظيف فی القانون الإيراني، حیث یتطلب قانون إدارة الخدمات المدنیة فی المادة ٤٢ شروطاً عامة مثل الحد الأدنى للعمر (٢٠ عاماً) والحد الأقصى (٤٠ عاماً للمتخصصین)، بالإضافة إلى الشروط الخاصة المتعلقة بالتعلیم والخبرة. هذا یضمن أن الاختیار یتعدى الحد الأدنى للعلاقات الشخصیة. فی القطاع الخاص، يدعم قانون العمل هذا المبدأ من خلال منع التمييز، كما فی المادة ٥ التي تمنع الإجبار علی العمل، مما یعزز حرية الاختیار بناءً علی الكفاءة ومع ذلك، فإن التحديات العملیة تشمل نقص الشفافیة فی عملیات التوظيف، حیث یمكن أن تتدخل العلاقات السیاسیة، مما یضعف الارتباط بالجدارة^١.

تؤكد التشريعات الإيرانية علی أهمية الامتحانات العامة كأداة لقیاس الجدارة، كما فی المادة ٥٧ من قانون الخطة الخمسية للتنمیة، الذي یلزم الجهات الحکومیة بإجراء امتحانات للتوظيف هذا یعكس محاولة لتحقيق العدالة، حیث یتم تعییم المرشحين بناءً علی درجتهم، لا علی خلفیاتهم ومع ذلك، فإن نظام الگوزینش یتصف بمرحلة تحقیق محلی ومقابلة، مما قد یؤدي إلى استبعاد بناءً علی آراء ذاتیة. درسات مقارنة، مثل تلك التي تقارن النظام الإيراني بالأمریکی، تشير إلى أن التركيز علی الجدارة فی ایران أقل موضوعیة بسبب العناصر الأیدیولوجیة.

فیما یتعلق بالنساء والأقلیات یسعى القانون الإيراني إلى تعزيز المساواة، كما فی سیاسات توظيف النساء لعام ١٩٩٢، التي تؤكد علی المساواة فی الفرص. هذا یرتبط بالجدارة من خلال التركيز علی المهارات، لكن الواقع

^١ هاشمی سید محمد، (١٣٨٣)، حقوق اساسی جمهوری اسلامی ایران تهران، نشر میزان، ص ٤٢

يظهر تفاوت، خاصة في المناطق الريفية حيث تكون الفرص محدودة كذلك، يمنع قانون العمل التمييز ضد الأقليات العرقية، مما يعزز الجدارة كمعيار أساسي^١.

يواجه النظام القانوني الإيراني انتقادات بسبب عدم الكفاءة في تطبيق مبدأ الجدارة، حيث تشير تقارير إلى أن مشاركة سوية في بعض الجهات الحكومية. لمواجهة ذلك، أدخلت تعديلات مثل بحشنامة التقييم الشامل للشايفستكي، الذي يتطلب تقارير أداء دورية هذا يعكس تطوراً نحو نظام أكثر موضوعية، لكنه يحتاج إلى إصلاحات إضافية لتعزيز الشفافية.

٢. مدى تطبيق مبدأ الجدارة في العمليات الوظيفية في العراق ومصر وإيران:

يعد التشريع الذي تصدره الهيئة التشريعية، والمسمى بالقانون بمفهوه الخاص، واحداً من المصادر الرئيسية التي تُعنى بتنظيم شؤون موظفي الإدارة العامة وعلى غرار فاعلية الدستور، سواء أكان مكتوباً أم غير مكتوب، تأتي أهمية الضمانات الخاصة بالموظفين. إلا أن الالتزام بتلك الضمانات على أرض الواقع يؤكد فائدتها بشكل أكبر مما هو عليه الحال عند فرضها من خلال نصوص تشريعية ومع ذلك، فإن العوامل الشخصية والسياسية تقف عائقاً أمام إصدار تشريعات خاصة لضمان تنظيمها إن الفائدة التي تحققها تشريعات التوظيف بتوفيرها ضمانات ضد تعسف وانحراف النظام الإداري لبعض الدول تجدك يف أن التنظيم التشريعي لشؤون عمال أو موظفي الإدارة العامة أثره في إزالة النفوذ الشخصي والسياسي تدريجياً من الوظيفة العامة اقتضت الحاجة لضمان الاستقرار

^١ طباطبائي مؤقنى، (١٣٩٠)، منوچهر حقوق ادارى تطبيقى تهران انتشارات سمت، ص ٣٩

^٢ هاشمي سيد محمد، (١٣٨٤)، حقوق بشر و آزاديهاى اساسى تهران، نشر ميزان، ص ٤١

^٣ شحاتة، أبو زيد، (٢٠٠١)، مبدأ المساواة في الدساتير العربية في دائرة الحقوق والحريات العامة وتطبيقاً القضائية، دار النهضة العربية، ص ٢٧٨.

^٤ عبد الهادي، حمدي أمين، (١٩٦٩)، ضمانات الموظف العام في الدول العربية، مجلة القانون والعلوم السياسية، الحلقة الدراسية ٣، ج ٢، بغداد،

والعدالة في شؤون موظفي الإدارة العامة، ذكر هذا النص في صلب عدد من الوثائق الدستورية على ضرورة تنظيم هذه الأمور بموجب قانون يهدف إلى منع أي تعسف إداري أو انحراف قد تقوم به الجهات الإدارية في التمييز بين المتقدمين للوظائف بناءً على اعتبارات سياسية أو اجتماعية أو غيرها.

وفي هذا السياق، سيتناول الباحث ما ورد في تشريعات العراق وبعض الدول الأخرى كحاجز تتعلق بضمانات التوظيف، سواء أكان ذلك في التعيين أو إعادة التعيين.

في العراق وضع قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ (المعدل) أسسًا واضحة ومحددة للتوظيف تتيح تعزيز مبدأ المساواة وحماية حقوق الموظفين وتوضيح مسؤولياتهم، سواء فيما يخص التعيين والترقية أو المستحقات المالية والاجتماعية وغيرها. يهدف هذا القانون إلى تحقيق الاستقرار والأمان الوظيفي للموظفين حاليًا ومستقبلاً.

أما فيما يتعلق بتعيين الموظفين، فالقانون العامة كانت تمنح مجلس الخدمة العامة صلاحية إجراء التعيينات، باستثناء الوظائف العليا التي يتم شغلها بمرسوم جمهوري بناءً على اقتراح الوزير المختص وموافقة مجلس الوزراء كما يتولى مجلس الخدمة العامة مسؤولية تعيين الموظفين وتقييم كفاءات المرشحين سواء للتعيين الأولي أو إعادة التعيين، عبر إجراء الامتحانات أو المقابلات أو كلاهما معاً. يتم إصدار شهادة تؤكد أهلية كل مرشح قبل تعيينه أو إعادة تعيينه، وتشمل هذه الشهادة الدرجة الوظيفية والمسمى الوظيفي والراتب المحدد له. ولكن إلغاء مجلس الخدمة العامة بموجب قرار مجلس قيادة الثورة السابق "المحل" بالرقم ٩٩٦ في ١٩٧٩/٨/٢ أصبح هناك عدة جهات أنيط بها مهمة التعيين في الوظائف العامة وهي:

^١ المادة ٢٩/٢٠١ من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠.

أ - رئيس الجمهورية حيث يمارس صلاحياته بالتعيين في الوظائف المنصوص عليها في الدستور والوظائف التي يتطلبها قانون الخدمة المدنية والقوانين الأخرى المتعلقة بشؤون الخدمة في بعض الدوائر صدور مرسوم جمهوري لتعيين من يشغلها. ب - يتم تعين الوزراء المختصين أو من يفوضهم بصلاحيات التعيين من موظفي وزاراتهم، شريطة أن يكون المشرع قد منحهم هذا الاختصاص. ويشمل ذلك تخويل الوزراء هذا الأمر إلى موظفي الدرجات الخاصة والمديرين العامين.

ج - رؤساء الدوائر غير المرتبطة بوزارة يباشرون اختصاصاتهم وفق الحدود التي حددها لهم المشرع بهذا الصدد.

د - المحافظون يعملون ضمن نطاق اختصاصاتهم التي حددها المشرع.

لتنفيذ هذا القرار، أصدرت وزارة المالية تعليمات الخدمة المرفقة ١١٩ لسنة ١٩٧٩، والتي تضمنت تشكيل لجنة أو أكثر في كل وزارة بأمر من الوزير. تتألف اللجنة من رئيس لا تقل درجته الوظيفية عن معاون مدير عام وعضوين آخرين لا تقل درجة كل منهما عن درجة مدير. تمتد مهام هذه اللجنة إلى النظر في طلبات التعيين. كما حددت التعليمات المرفقة في الملحق المرقم (١) أسس وضوابط إشغال الوظائف عند التعيين.

إضافة إلى ذلك نص قانون الخدمة العراقية على الشروط العامة للمشاركة في الامتحانات أو المسابقات التي تجرى بين المرشحين لشغل الوظائف وتم تنظيم تدابير الامتحانات لضمان توفير فرص متساوية للمرشحين في التعيين في الوظائف العامة على مستوى العراق ككل، مع التأكيد على إجراء الامتحانات بشكل يضمن السرية. يُعد القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن العاملين المدنيين بالدولة في جمهورية مصر العربية، مع

^١ المادة ٥٨/د. هـ من دستور جمهورية العراق لسنة ١٩٧٠.

^٢ المادة ٢٩ من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠.

تعديلاً ته، الإ طار القانوني الأساسي الذي ينظم شؤون الموظفين المدنيين في البلاد، تسري أحكام هذا القانون على جميع الوزارات الحكومية والهيئات التابعة لها، بالإضافة إلى مختلف الوحدات التي تشكّل الجهاز الإداري للدولة، بحيث يتميز القانون بوضع قواعد موحدة للعاملين والمستخدمين، بما يتوافق مع مبادئ المساواة وكافؤ الفرص، مما يعني أن الواجبات والحقوق التي يمنحها المشرع تسري على الجميع دون تمييز، باستثناء ما يتعلق بنوع العمل الموكّل لكل موظف.

ولتأكيد مبدأ المساواة وكافؤ الفرص في شغل الوظيفة العامة، تضمن القانون أحكاماً عامة تشكل ضمانات أساسية لتحقيق هذا الهدف فقد نص قانون العاملين المدنيين، رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ مع تعديلاته، على أن التعيين في المناصب العليا يتم بقرار من رئيس الجمهورية، بينما يتم التعيين في الوظائف الأخرى بقرار من الجهات المختصة. كما أوضح القانون أن للسلطة المختصة تحديد الوظائف التي تنطبق إجراءات امتحانات للتعين، وتلك التي يمكن شغلها دون امتحانات.

وفيما يتعلق بالتعيين عبر الامتحانات، أقر القانون بضرورة أن يُجرى التعيين بناءً على الترتيب النهائي لنتائج المسابقة. وفي حال التساوي في الترتيب، تُعطى الأولوية للأعلى مؤهلاً، ثم للأقدم من حيث التخرج، وفي حال استمرار التساوي يُفضل الأكبر سناً. ويكون التعيين في الوظائف التي تشغل بدون امتحان على الوجه الآتي:

إذا كانت الشهادة الدراسية من بين الشروط الأساسية لشغل الوظيفة، يتم التعيين بناءً على المؤهل الأعلى وفي حال التساوي في المؤهل، تُمنح الأولوية لمن يحمل مرتبة أعلى في الحصول على الشهادة الدراسية، ثم للأقدم تخرجاً، وأخيراً للأكبر سناً. أما إذا كانت الخبرة هي المعيار المطلوب، فيُعتبر حد في التعيين على مدة الخبرة. ومما

^١ المواد ١٦، ١٧، ١٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن العاملين المدنيين المصري.

^٢ المادة ١٨/١٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن العاملين المدنيين المصري.

تقدم ان المشرع المصري قد حول السلطة المختصة تحديد الوظائف التي تشغل بامته حان "م سابقة" وتلك التي تشغل بدون امته حان أي ان هناك اختصاصاً تقديرياً لنتائج المسابقة التي تشغل بامته حان أما تلك التي تشغل بدون امته حان فان التعيين بها يكون وجوبياً وكذلك نص القانون على الشروط العامة للتعيين في الوظائف العامة بالدولة وفي المملكة العربية السعودية فقد اتمت النظام السعودي بتعاليم الإسلام ومبادئه في نظام الخدمة المدنية الذي يقوم على مبدأ الجدارة وكافؤ الفرص لشغل الوظائف العامة (ويتم التعيين بثلاثة طرق هي الاختيار المطلق للإدارة والإعداد الخاص وطريقة المسابقة وهذه الطريقة التي اخذ بها نظام الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية كأصل عام مع إيراد بعض الاستثناءات على ذلك الأصل في الجمهورية العربية اليمنية، تتولى الهيئة العامة للخدمة المدنية تنظيم شؤون الموظفين، حيث تهدف إلى تحسين مستوى الخدمة العامة. فيما يتعلق بالتعيين، يُلزم قانون الخدمة المدنية بأن يتوفر في المرشح، إضافة إلى الشروط العامة المطلوبة، اجتياز الامته حان المخصص لشغل الوظيفة بنجاح، وذلك بناءً على أولويات الترتيب النهائي لنتائج الامتحانات. يظهر من ذلك أن المشرع اليمني اعتمد نظام الجدارة كمعيار أساسي للتعيين من خلال إجراء المسابقات المتمثلة في الامتحانات. في الجمهورية العربية السورية، نظم القانون رقم ١٣٥ لعام ١٩٤٥ عملية التعيين في الوظائف، واشترط اجتياز مسابقة تحدّد شروطها من قبل الوزير أو الأمين العام أو المحافظ، وذلك وفقاً لاختصاص كل منهم في التعيين واستثنى القانون من هذه المسابقة فقط خريجي دور المعلمين والمعلمات عند تعيينهم في

^١ المادة ٢٠ من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن العاملين المدنيين المصري.

^٢ فؤاد، عبد المنعم احمد، ١٩٩١، مبادئ الإدارة العامة والنظام الإداري في الإسلام مع بيان التطبيق في المملكة العربية السعودية، مؤسسة شباب الجامعة للطباعة والنشر، السعودية، ص ٦٥ وما بعدها.

قباني، بكر، ١٩٨٢، الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية، معهد الإدارة، ص ١١٤-٢٢٢.

^٣ حسان، محمد رستم، (١٩٧٢)، الإدارة العامة في الجمهورية العربية اليمنية، بحث منشور في المنظمة العربية للعلوم الإدارية، عدد فبراير، ص ١٤ وما بعدها.

و وظائفهم. كما يتولى القانون تنظيم آلية التقديم للوظائف في فرنسا وضعت الحكومة الفرزسية نظاماً خاصاً^١ للوظيفة العامة ليكون الإطار القانوني الذي ينظم عمل الموظفين في البلاد، يهدف هذا النظام إلى ضمان تحقيق مبدأ المساواة في المعاملة عند تولي الوظائف العامة وقد أكد النظام الصادر عام ١٩٥٩ والمعدل لاحقاً على أن الالتحاق بهذه الوظائف يتم من خلال آلية "المسابقة" بين المرشحين، باعتبارها وسيلة لتجسيد مبدأ المساواة بين المواطنين واختيار أفضل الكفاءات المناسبة لكل وظيفة .

ينص القانون على أن آلية المسابقة هي الأساس الذي يبنى عليه التعيين في الوظائف العامة، دون تحديد نوع محدد للمسابقة، مما يمنح الإدارة الفرزسية سلطة تقديرية في اختيار نوع المسابقة الملائمة لكل حالة، يتم الإعلان عن المسابقة عبر قرار يصدره الوزير المختص أو المسؤول عن شؤون الوظيفة العامة، مع اشتراط نشر القرار في الجريدة الرسمية، وفقاً للقانون المالي رقم ٥١ الصادر في ٢٤ مايو ١٩٥١ بناءً على ذلك، يجب أن يكون هناك قرار وزاري رسمي للإعلان عن المسابقة يتضح أن المشرع الفرزسي منح طريقة "المسابقة" طابعاً إلزامياً لاختيار المرشحين لشغل الوظائف العامة، مما يؤكد أهميتها في نظام التوظيف الفرزسي وعلى التقيض، تفقد هذه الطريقة بعض قيمتها في بلد مثل بريطانيا، حيث لا يقتصر اختيار الموظفين على المسابقات فقط، بل يتضمن أيضاً أ ساليب أخرى مثل التوظيف بناءً على الألقاب، التدريب العملي، أو المقابلات الشخصية في السياق البريطاني يُعتبر الموظف المثالي هو الشخص الذي يتم تعينه بثقافة عامة اكتسبها من دراسته في الجامعات الإنجليزية، بينما التعليم المباشر لشؤون الوظيفة يتم عند الانخراط الفعلي فيها، مما يسمح بتعلمها بطريقة منهجية وشاملة اعتماداً

^١ القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٤٥ المعدل بالمرسوم التشريعي في ١٢/٩/١٩٦٢ موسوعة القضاء والفقه، حسن الفكهاني، ج ٣، ١٩٧٥، ص ٢٩ وما بعدها.

^٢ المادة ١٦ من قانون رقم ١٣ يولييه لسنة ١٩٨٣ الخاص بالوظيفة العامة الفرنسية.

^٣ الحلبي، حسن، (١٩٨١)، الخدمة المدنية في العالم، منشورات عبر المتوسط وعويدات، ط ١، ١٩٨١، ص ٣٨ وما بعدها.

نظام المسابقة في بلجيكا منذ الثاني من أكتوبر عام ١٩٣٥، حيث أصبح من الضروري لمن يتم تعيينه في وظيفة عامة أن يجتاز ثلاث مراحل من الاختبارات: اختبار دخول الخدمة، مرحلة الإعداد، والامتحان النهائي لدخول الخدمة ولا يُستثنى من هذه القواعد إلا الوظائف ذات الأهمية ووظائف العلماء، حيث يتم تعيينهم بقرار من مجلس الوزراء.

هذه الأمثلة تم ذكرها بشكل غير حصري لتوضيح التناغم التشريعي لمبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة. يظهر من نصوص هذه التشريعات أنها تسعى لتعزيز مبدأ المساواة بين المواطنين في تقلد المناصب العامة، ومن الواضح أن العديد من الدول قد اعتمدت نظام المسابقة كأفضل وسيلة لتحقيق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص، مما يستدعي البحث عن طرق متقدمة لاختيار الموظفين تحقق التوازن بين متطلبات الإدارة العامة في اختيار الكفاءات الأعلى ومتطلبات العدالة لضمان الالتزام بمبدأ المساواة.

النصوص التشريعية في تلك الدول جاءت متوافقة مع هذا المبدأ، إذ اعتمدت نظام المسابقة كأفضل الأساليب لتعيين في الوظائف العامة هذا النظام يُعتبر الأنسب لمواكبة متطلبات العصر والتطورات الحديثة في مجال الوظيفة العامة، كما يتيح فرصاً عادلة ومتساوية للأفراد لشغل المناصب الإدارية دون تمييز بناءً على أسباب غير دستورية مثل الانتماءات الطائفية أو اللغوية أو العرقية أو العقائد الدينية والسياسية وبالتالي، يُقضى النظام بالاعتبارات الشخصية ومبادئ المجاملات الاجتماعية عند تعيين الموظفين الإداريين.

وفي إيران يُعد مبدأ الجدارة أو الشايفستيكي أحد الأسس الرئيسية للعمليات الوظيفية، خاصة في مجال التوظيف والترقية والتقييم هذا المبدأ مستمد من الدستور الإيراني، حيث تؤكد المادة ٣٣ على ضرورة تحقيق العدالة الاجتماعية وإزالة التمييز غير العادل، بما في ذلك في مجال التوظيف كما أن قانون إدارة الخدمات المدنية (قانون

^١ عفيفي، مصطفى، (١٩٨٥)، أساليب تعيين وتدريب عمال الإدارة العامة، مكتبة سعيد واثق، القاهرة، ص ٨٢.

مدیریت خدمات کثوری) الصادر في عام ٢٠٠٧، والذي أصبح دائماً في عام ٢٠١٩ بعد تعديلات، يركز بشكل كبير على تطبيق هذا المبدأ. وفقاً لهذا القانون، يجب أن تكون عمليات التوظيف مبنية على الكفاءة والمهارات، لا على العلاقات الشخصية أو الاعتبارات السياسية غير المتعلقة بالأداء. هذا الارتباط الوثيق بالجدارة يهدف إلى تعزيز الكفاءة الإدارية ومكافحة الفساد، إلا أن تطبيقه الفعلي يواجه تحديات متعددة، مثل تدخل العوازل الأيديولوجية من خلال نظام الكورنشن، الذي يفحص الالتزام بالمبادئ الإسلامية والثورية، مما قد يؤثر على موضوعية التقييم^١.

تطبق مبدأ الجدارة في العمليات الوظيفية يظهر بوضوح في المادة ٥٣ من قانون إدارة الخدمات المدنية، التي تنص على أن الترقية والانتصاب يجب أن تكون بناءً على الشروط التعليمية والخبرة، مع إقرار الشائستگی والأداء الناجح في المناصب السابقة. هذا يعني أن الجدارة ليست مجرد شرط نظري، بل هي مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالأداء العملي، حيث يتم تقييم الموظفين من خلال آليات مثل الامتحانات والقرارات الدورية. في القطاع الخاص، يدعم قانون العمل (قانون كار) الصادر في عام ١٩٩٠ هذا المبدأ من خلال منع التمييز في التوظيف، كما في المادة ٣٨ التي تؤكد على المساواة في الأجر للعمل المتساوي، مما يرتبط بالجدارة كمعيار للتقييم ومع ذلك، فإن مدى التطبيق الفعلي لهذا المبدأ يختلف بين القطاعين العام والخاص، حيث يُلاحظ في القطاع العام تدخلاً أكبر للعوازل السياسية، بينما في الخاص يعتمد أكثر على السوق والمنافسة. هذا الارتباط يساهم في بناء نظام إداري أكثر كفاءة، لكنه يتطلب رقابة مستمرة لضمان عدم الانحراف عن الجدارة النقية^٢.

^١ هداوند مهدی یزدانی زور هرم، (١٣٩٠)، نظام حقوقی رسیدگی به اختلافات عوارض شهرداری تهران، نشر جنگل، ص ٣٩

^٢ هداوند، مهدی مشهدی علی، (١٣٨٩)، اصول حقوق اداری در پرتو آراء دیوان عدالت اداری تهران انتشارات خرسندی، ص ٢٠

من الناحية التاريخية تطور تطبيق مبدأ الجدارة في إيران منذ عصر الشاهنشاهية، حيث كان قانون التوظيف المدني لعام ١٩٦٦ يركز على الشروط العامة مثل العمر والتعليم، دون تركيز قوي على التقييم الأدائي بعد الثورة الإسلامية في ١٩٧٩، أدخلت التعديلات عناصر دينية وأيديولوجية، كما في المادة ٤ من الدستور التي تضع جميع القوانين للشرعية الإسلامية، مما جعل الجدارة مرتبطة بالولاء الأخلاقي والديني، هذا التطور يعكس كيف أصبحت العمليات الوظيفية مرتبطة بالجدارة بطريقة شاملة تشمل الجوانب الفنية والقيمية، إلا أن الدراسات حديثة تشير إلى أن هذا الارتباط قد يقلل من الكفاءة في بعض الحالات، خاصة عندما يؤدي نظام الكويزنش إلى استبعاد مرشحين مؤهلين فنياً بسبب آرائهم على سبيل المثال، في عمليات التوظيف الحكومي يجب على المرشحين اجتياز امتحانات عامة وتحقيقات خلفية، مما يعزز الجدارة لكنه يثير تساؤلات حول الشفافية^١.

في سياق العمليات الوظيفية، يرتبط مبدأ الجدارة ارتباطاً مباشراً بالتقييم الدوري للأداء، كما هو مذكور في المادة ٥٤ من قانون إدارة الخدمات المدنية التي تلزم الجهات الإدارية بإنشاء نظام شائستكي لضمان الاستقرار في المناصب الإدارية هذا النظام يتطلب تحديد شروط متخصصة لثلاثة صواب، مع السماح باستثناءات محدودة (حتى ١٥% من المناصب) لجذب كفاءات خارجية، مما يعكس توازناً بين الجدارة الداخلية والخارجية. ومع ذلك، فإن تطبيق هذا المبدأ في الواقع يواجه عقبات مثل انتشار المحسوبية (بارتي بازي) في بعض الجهات، كما أشارت إليه تقارير منظمات مثل منظمة الشفافية الدولية، حيث تحتل إيران مراكز منخفضة في مؤشرات مكافحة الفساد هذا يضعف الارتباط بالجدارة، إذ يمكن أن يؤدي إلى توظيف أفراد غير مؤهلين، مما يؤثر على كفاءة الخدمات العامة مثل التعليم والصحة.

^١ طباطبائي مؤتمني، (١٣٧٣)، حقوق إداري تهران انتشارات سمت، ص ٣١

کما أن مدى تطبیق مبدأ الجدارة یتجلی فی سیاسات التوظيف للنساء والأقلیات، حیث یسعی القانون الإیرانی إلى تعزيز المساواة، كما فی سیاسات توظيف النساء لعام ۱۹۹۲ التي تؤكد علی الفرص المتساوية بناءً علی المهارات. هذا الارتباط بالجدارة یساعد فی تقلیل التفاوتات الجندرية، إلا أن الواقع یظهر تفاوتات فی المناطق الريفية والأقل نمواً، حیث تكون الفرص محدودة بسبب عوامل اجتماعية. فی القطاع الخاص، یعزز قانون العمل هذا المبدأ من خلال منع التمييز العرقي أو الديني، مما یجعل الجدارة المعیار الأساسي للتوظيف ومع ذلك، فإن نقص الآليات الرقابية الفعالة یقلل من مدى التطبیق، حیث تشير دراسات إلى أن نسبة كبيرة من التوظيفات تعتمد علی الشبكات الشخصية بدلاً من الامتحانات^۱.

بالإضافة إلى ذلك یرتبط تطبیق مبدأ الجدارة بالتدريب والتطوير المهني، كما فی المادة ۵۷ من قانون الخطة الخمسية للتنمية، التي تلزم الجهات بإجراء دورات تدريبية لتعزيز الشایستگی. هذا یعني أن العمليات الوظيفية لیست ثابتة، بل تتطور مع تحسین المهارات، مما یعزز الارتباط بالجدارة كعملية مستمرة. فی السنوات الأخيرة، خاصة بعد ۲۰۲۰، أدخلت الحكومة إصلاحات مثل بخشنامه التقييم الشامل، الذي یتطلب تقارير أداء دورية، لكن التحديات الاقتصادية مثل العقوبات الدولية أثرت علی تمويل هذه البرامج، مما قلل من فعاليتها. هذا یرز كيف أن الارتباط بالجدارة یتأثر بالسياق الخارجی، حیث یمکن أن يؤدي نقص الموارد إلى تراجع فی تطبیق المبدأ^۲.

من جهة أخرى يواجه النظام الإیرانی انتقادات حول مدى تطبیق الجدارة فی المناصب العليا، حیث یغلب الولاء السياسي علی الكفاءة الفنية، كما فی حالات التعيينات الوزارية وهناك دراسات مقارنة مع أنظمة مثل الأمريكية

^۱ رضایی، زاده محمد جواد، (۱۳۸۵)، حقوق اداری (۱)، تهران، میزان، ص ۵۴

^۲ دیوان عدالت اداری معاونت آموزش و پژوهش مجموعه آرای، (۱۳۸۹)، هیات عمومی دیوان عدالت اداری از ابتدای سال ۸۰ تا نیمه اول سال ۸۸ تهران، نشر جنگل، ص ۲۷

تشير إلى أن النظام الإيراني أقل موضوعية بسبب العنصر الأيديولوجية، مما يضعف الارتباط بالجدارة النقية ومع ذلك، فإن محاولات الإصلاح، مثل إنشاء مجلس الشايع ستكى في بعض الجهات، تهدف إلى تعزيز الشفافية في القطاع الخاص، يبدو التطبيع أفضل بسبب المنافسة السوقية، حيث يعتد التوظيف على المهارات المبشرة، لكن حتى هناك، قوانين مثل قانون العمل تواجه تحديات في التنفيذ بسبب نقص الرقابة القضائية.

٣. العلاقة بين الجدارة وتحقيق العدالة الوظيفية في العراق ومصر وإيران:

يشير بعض الكتاب المصريين إلى امتحانات السابقة بأنها إجراء تتبعه جهة مركزية أو المؤسسة التي تسعى لتعيين موظفين، حيث تقوم بقدرة اختبارات ذات طبيعة خاصة تهدف إلى تقييم مدى صلاحية وكفاءة المرشحين لشغل الوظائف العامة، والتأكد من قدرتهم على تحمل المسؤوليات والمهام المرتبطة بهذه الوظائف ويتم ترتيب المناشحين عادة في قوائم مصنفة وفقاً لنتائجهم في هذه الاختبارات، بحيث يكون التعيين مستنداً إلى هذا الترتيب. وهذا النهج يحد من حرية الجهة الإدارية في التعيين، مما يضمن معايير موضوعية في اختيار الموظفين وعرف هذه الوسيلة بعض الفقهاء الفرنسيين بأنها "امتحان مهني يعمل دورياً في الأصل كل عام بطريقة تقدم إلى السلطة الرئاسية والمرشحين الذين يتوافر فيهم التكوين المناسب والجدارة" وقد عرفها العديد من الكتاب

^١ امامي، محمد، (١٣٨٤)، حقوق مالي، تهران، نشر ميزان

^٢ الدماصي، محمد السيد، (١٩٧١)، تولية الوظائف العامة، مطبعة الزيني للنشر، ص ٣٣٥

^٣ حبشيش، فوزي، (١٩٨٧)، مبادئ الإدارة العامة، ط ٢، بيروت، ص ٩٨-٩٩، الخلو، ماجد راغب، (١٩٨٣)، الإدارة العامة، دار المطبوعات الجامعية بالإسكندرية، مصر، ص ١٤٧،

عبد الله، عبد الغني بسيوني، (١٩٨٦)، القانون الإداري، دراسة مقارنة للأسس ومبادئ القانون الإداري وتطبيقاتها عن لبنان، الدار الجامعية، ص ٢١٨، الطماوي، سليمان، (١٩٦٥)، طرق اختيار الموظفين، بحث منشور في مجلة العلوم الإدارية، ع ٣، ص ١٩٧، الطماوي، سليمان، (١٩٧٦)، الوجيز في الإدارة العامة، دار الفكر العربي، ص ١٨٤، عبد الفتاح، قصر، (١٩٧٤)، شرح نظام الموظفين العام بالملكة العربية السعودية، ص ٧٢، نجم، احمد حافظ، (١٩٨١)، القانون الإداري، ج ٢، ط ١، دار الفكر العربي، ص ١٦٨، الطباطبائي، عادل، (١٩٨٣)، قانون الخدمة المدنية الكويتي الجديد، دراسة تطبيقية لقرارات مجلس الخدمة المدنية وفتاوى ديوان الموظفين وإدارة الفتوى والتشريع، جامعة الكويت، ص ١٢٨.

تتم حور التعريفات المذكورة حول تحقيق هدفين رئيسيين من وراء هذه الوسيلة لاختيار أفضل المرشحين لشغل الوظائف العامة. الهدف الأول يتمثل في تقييد تدخل الحكومة أو الإدارة في عملية التعيين، لتجنب أي شكل من أشكال المحاباة أو المحسوبية التي قد تخل بمبدأ المساواة في الولوج إلى الوظائف العامة، أما الهدف الثاني فهو التأكد من أهلية المرشح وقدرته على تحمل مسؤوليات وأعباء الوظيفة.

ويمكن استنتاج أن هذه التعريفات تهدف بشكل واضح إلى إزالة تأثير الإدارة أو الحكومة على عمليات التعيين، بما يشمل أي مظاهر للمحاباة أو المحسوبية، مما يضمن بدوره تعزيز مبدأ المساواة بين جميع المتقدمين لشغل الوظائف العامة. بذلك يصبح التوزيع بين المرشحين مبدأً على أساس الكفاءة والجدارة، دون أية اعتبارات أخرى. لذلك، لا يمكن القول إن هذه الوسيلة تخدم تحقيق مبدأ واحد فقط دون الآخر، إذ إنها تُنفذ بشكل سليم لتضمن تطبيق المساواة والجدارة معاً بالتوازي. يمكن تعريف امتحانات السابقة كوسيلة تهدف إلى اختيار أفضل المتقدمين لشغل الوظائف العامة الشاغرة، وتجري بوساطة هيئة مركزية متخصصة تسعى إلى تحقيق مبدأ المساواة وكافؤ الفرص بين جميع المرشحين. يتم إعداد نماذج الاختبارات من قبل هذه الجهة المركزية، وتعدّ عملية المفصلة بين المتقدمين على نتائجهم في الامتحانات بحسب ترتيب النجاح، حيث تُعطى الأولوية للأعلى درجات ثم الأدنى.

يدخل هذا الأسلوب ضمن نظم التوظيف في بعض الدول بدرجات متفاوتة؛ فقد يقتصّر استخدامه على مرحلة إنشاء الرابطة الوظيفية في الوظائف أو المراتب الدنيا، أو يُطبق فقط عند التعيين في الوظائف أو المراتب العليا بدون أن يشمل تعيين المناصب الأدنى. هذا النهج يظهر بوضوح في الأنظمة المعتادة لدى الدول الاشتراكية

^١ كنعان، نواف، (٢٠٠١)، القانون الإداري، ك٢، ط١، الإصدار الثاني، سلسلة المكتبة القانونية رقم ٢٢٤، الدار العلمية الدولية ودار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ص٦٤، الزغبى، خالد، (١٩٩٨)، القانون الإداري وتطبيقه في المملكة الأردنية الهاشمية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ص٢٠٠.

وكذلك فرنسا. يلاحظ أن التعيين في الوظائف أو الدرجات في الدنيا يتبع نهجاً مختلفاً في الدول الاشتراكية، مثل فرنسا، حيث تعتمد هذه الدول على مبدأ التوظيف الكامل، الذي يقوم على توفير فرص عمل لجميع المواطنين. ومع ذلك، عندما يكون الهدف توجيه الموظف إلى وظيفة تتناسب مع مهاراته وقدراته، يتم اللجوء إلى نظام امتحانات تسابقية، خصوصاً في حالات تولي بعض المناصب أو الترقية إلى درجات أعلى. لذلك يعتبر أسلوب المسابقات الوظيفية من الأساليب المتقدمة في الإدارة الحديثة في اختيار أكفأ وأفضل موظفين لأنه أفضل الطرق وأكثرها تحقيقاً للعدالة والمساواة وكافؤ الفرص بين المرشحين لمثلهم من حيث مركز المعاملة وهذا يكفل التطبيع الحقيقي للمبدأ القائل "الجدارة هي الأساس في اختيار الموظفين" تعد طريقة المسابقة في اختيار شاغلي الوظائف العامة الأسلوب الأكثر انتشاراً في العديد من دول العالم حالياً. ويعد تبنّي فكرة المسابقات العامة إلى محاولتها معالجة مشكلتين أساسيتين:

الأولى: تحقيق مبدأ الديمقراطية والمساواة الوظيفية، من خلال ضمان توفير فرص متساوية أمام جميع أفراد المجتمع للحصول على الوظائف العامة.

الثانية: ضمان اختيار الأفراد الأكفاء لتولي هذه الوظائف، بحيث يتم توزيعهم على المناصب المناسبة وفق خبراتهم، كفاءاتهم، مؤهلاتهم العلمية، وتخصصاتهم الفنية. يهدف ذلك إلى تحسين مستوى الأداء في مختلف التخصصات والاستفادة القصوى من الموارد البشرية، مما يساهم بشكل إيجابي في تعزيز الإدارة العلمية الحديثة.

^١ المادة ٢٨ من قانون أو لائحة الحقوق المدنية الفرنسي لسنة ١٩٥٩ المعدل

^٢ جيزي، استاروشياك، (١٩٦٦)، دراسات حول الوظيفة العامة، وضع الوظيفة في الدول الاشتراكية، بحث من سلسلة البحوث القانونية التي تصدرها هيئة الأمم المتحدة عن نظام الحقوق المدنية في العالم، ترجمة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة المصري، ص ١٨.

^٣ محفوظ، طلعت حرب، (١٩٨٩)، مبدأ المساواة في الوظيفة العامة، الهيئة المصرية للكتاب، مصر، ص ١٩٢، د. أبو زيد، محمد عبد الحميد، (١٩٩٧)،

المطلوب في القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، مصر، ص ١٥٤.

و بهذا يظهر الترابط الوثيق بين معايير الجدارة والصلاحية، اللتين تعتبران ركائز الإدارة العلمية السليمة، وبين الاختبارات والمسابقات التي تشكل أداة مثلى لتحقيق هذه المعايير بفاعلية.

تكمّن أهمية الاختبارات أو المسابقات في قدرتها على تحقيق الهدف الأساسي المتمثل في اختيار الموظف الكفء والمناسب لشغل الوظيفة التي تتوافق مع مؤهلاته وخبراته وقدراته. يزداد هذا الأمر أهمية بالنظر إلى التنوع الكبير في مجالات العمل الحكومي وازدياد تدخل الدولة في شتى مناحي حياة الأفراد، مما يجعل هذه الوظائف تحتاج إلى مهارات وقدرات مميزة. تعتد هذه الطريقة على تقليل العيوب التي قد تنتج عن استخدام أساليب أخرى في اختيار الموظفين، والتي قد تفتقر إلى الالتزام بمبدأ المساواة أو تغفل عنصر الجدارة والكفاءة.

ومع ذلك لا يعني اتباع هذا الأسلوب في اختيار الموظفين أنه يخلو تماماً من الصعوبات بل على العكس، يتطلب تنفيذ عمليات معقدة ودقيقة تنطوي على تحديات كبيرة نظراً للمجهودات الشاقة اللازمة لضمان تحقيق معيار الصلاحية ورفع مستوى الأداء الإداري للدولة من خلال الاستفادة من العلم والمعرفة.

جدير بالذكر أن نجاح أي أسلوب لاختيار الموظفين، سواء كان هذا الأسلوب أو غيره، يعتمد بشكل كبير على توفير الضمانات اللازمة لتطبيق المعايير الموضوعية بعيداً عن الأسس الشخصية وهذا ينطبق بوجه خاص على أسلوب امتحانات التسابق للملء الوظائف العامة، حيث يتحقق مبدأ المساواة بين المتقدمين عند تساوي الفرص القانونية بينهم ومعاملة الجميع بمساواة طبقاً للقوانين بذلك يكون أكثر اقتراباً لتحقيق المبدأ الدستوري الذي يضمن المساواة في تقلد الوظائف العامة مما يعزز العدالة بين المواطنين.

^١ نجم، أحمد حافظ، (١٩٧٩)، مبادئ علم الإدارة العامة، ص ٣٥٦، الحلوى، ماجد راغب، (١٩٨٢)، علم الإدارة العامة، مؤسسة شباب الجامعة، القاهرة، ص ١٤٧، مصطفى، علي عبد القادر، ١٩٨٢، الوظيفة العامة في النظام الإسلامي وفي النظم الحديثة، ط ١، ١٩٨٢، ص ٢٢٧، العطار، فؤاد، (١٩٧٧)، القانون الإداري، ط ٣، دار النهضة العربية، ص ٤٦٠.

ويرى الباحث لضمان تحقيق هذا الهدف، يجب إنشاء هيئة مركزية متخصصة ومستقلة تتولى تنظيم وإجراء هذه الامتحانات، مع الالتزام بالحياد التام والابتعاد عن أي توجهات حزبية أو سياسية. كما ينبغي أن تكون تلك الامتحانات علنية ومفتوحة للجميع، شريطة أن تتوفر في المتقدمين الشروط المطلوبة للمشاركة فيها، مما يكسر الشفافية والمصادقية في عملية الاختيار ومن الضروري التركيز على نقطتين أساسيتين يجب أن تكونا وضحتين ومأخوذتين بالحسبان لتحقيق المساواة في التوظيف:

أولاً: ينبغي تحديد الغرض الأساسي من عملية الاختيار أو المسابقة، بحيث يكون الهدف واضحاً لاختبار المؤهلات للوظيفة المحددة أو نوع معين من الأعمال. يتطلب ذلك تقييم القدرات المختلفة للمتقدمين لتلبية احتياجات ومتطلبات الوظيفة المحددة، مع مراعاة الصفات والمواهب والقدرات التي تُعزز شغل الوظائف العامة بكفاءة.

ثانياً: من المهم تنظيم الوظائف وتحليلها بشكل دقيق، مع تحديد شروط عامة لكل وظيفة، بما يضمن وضع الشخص المناسب في المكان المناسب وفقاً لمتطلبات الدور ومسؤولياته.

عناصر امتحانات التسابق:

تعد امتحانات التوظيف على مجموعة من العناصر التي يتم تقييمها وفقاً لمعايير متنوعة. يتم تخصيص درجة لكل عنصر بناءً على طبيعة الوظيفة المطلوبة والصفات البدنية والنفسية الواجب توفرها في المتقدم للوظيفة لكي يتمكن من تأدية مهامه بكفاءة. ومن بين أهم العناصر التي يتم التركيز عليها:

^١ حسن، عادل، ١٩٦٠، مذكرات في إدارة الأفراد، ص ١٨٢.

^٢ حسن، عادل، ١٩٧١، إدارة الأفراد، ص ٢٨.

١. الجوانب البدنية أو الصفات الجسمانية: مثل المظهر العام، سلامة الحواس، والخلو من العيوب أو الإعاقات التي قد تعيق أداء العمل.

٢. الذكاء العام والقدرة على التفكير المنطقي: وتظهر من خلال مهارات فهم الأشخاص والتواصل الفعال، القدرة على التعامل مع مشاعر الآخرين، تنظيم الأفكار واستخلاص النتائج، الطلاقة في التعبير، قوة الذاكرة، سرعة البديهة، ومرونة التصرف في المواقف المختلفة.

٣. المهارات الفنية المتعلقة بالمهنة: مثل القدرات الرياضية لمن يتقدم للعمل في الحسابات، أو القدرة على فهم العمليات الميكانيكية بأنواعها المختلفة.

٤. المعرفة الخاصة بطبيعة العمل ومتطلبات الوظيفة: كالقدرات المرتبطة بالمهنة الكتابية مثل مهارة تنفيذ الأعمال الإدارية وأعمال السكرتارية، وأيضاً المهارات المطلوبة للعمل في البنوك والإدارات المختلفة.

٥. السمات الشخصية والمزاجية: وتظهر من خلال تقييم انفعالات الشخص، مدى القلق أو الميل للهدوء، الميل للعدوانية أو العنف، العصبية أو التعصب الزائد عن الحد، وكل ذلك يتم تقديره بواسطة خبراء مختصين في هذا المجال.

٦. الهوايات وأنشطة وقت الفراغ: حيث يتم التعرف على اهتمامات المرشح للوظيفة مثل هواياته ونشاطاته الاجتماعية والرياضية لتحديد جوانب إضافية من شخصيته وتأثيرها على أدائه المحتمل في العمل.

^١ حسن، عادل حسن، دون سنة نشر، الإدارة في القطاع الحكومي، مركز الكتب الثقافية، ص ٢٦١. ، عادل حسن، عبد المنعم فوزي / الإدارة العامة،

وفي إيران يُعد مبدأ الجدارة أو الشاىستگى أحد الأعمدة الأساسية لتحقيق العدالة الوظيفية، حيث يرتبط ارتباطاً وثيقاً بضمان المساواة في الفرص الوظيفية ومنع التمييز غير العادل. يعتمد هذا المبدأ على اختيار الموظفين بناءً على معايير موضوعية مثل الكفاءة، الخبرة، والمهارات، بعيداً عن العلاقات الشخصية أو الاعتبارات السياسية غير المتعلقة بالأداء. في سياق القانون الإيراني، يظهر هذا الارتباط بوضوح في الدستور، خاصة المادة ١٣ التي تؤكد على ضرورة إزالة التمييز غير العادل وتحقيق العدالة الاجتماعية، بما في ذلك في مجال التوظيف. كما أن قانون إدارة الخدمات المدنية (قانون مديريت خدمات كشورى) الصادر في عام ٢٠٠٧ ومعدل في عام ٢٠١٩، يجسد هذه العلاقة من خلال التركيز على الشاىستگى كأساس للتوظيف والترقية، مما يساهم في تعزيز الكفاءة الإدارية ومكافحة الفساد. هذا الارتباط ليس نظرياً فحسب، بل عملياً، إذ يهدف إلى بناء نظام إداري يضمن حقوق المواطنين في الوصول إلى خدمات عامة عادلة، مستنداً إلى مبادئ إسلامية مثل حديث الإمام علي (ع) الذي يحذر من قبول الشفاعة إلا في الكفاءة والأمانة ومع ذلك، يواجه تطبيق هذا المبدأ تحديات مثل انتشار المحسوبية، مما يقلل من مدى تحقيق العدالة الوظيفية الكاملة^١.

النتيجة

تتجلى العلاقة بين الجدارة وتحقيق العدالة الوظيفية في النظام الإيراني من خلال آليات التوظيف التي تفرض امتحانات عامة وتقييمات موضوعية، كما في المادة ٥٣ من قانون إدارة الخدمات المدنية، التي تنص على أن الترقية يجب أن تكون بناءً على الشروط التعليمية والخبرة مع حراز الشاىستگى. هذا يعكس ارتباطاً مباشراً بالعدالة، إذ يمنع التمييز بناءً على الجنس أو العرق أو الدين، مستنداً من مبادئ الدستور الإيراني التي تحمي الحقوق المدنية في هذا السياق، يُعتبر الجدارة أداة لتعزيز الشفافية والمساءلة، حيث يقلل من الفساد الإداري

^١ آگاه وحيد، (١٣٨٩)، حقوق بنيادين و اصول حقوق عمومي تهران، نشر جنگل، ص ٢٩

الذي يُعرف كسوء استخدام السلطة لمكاسب شخصية، مما يؤدي إلى هدر الموارد وانخفاض الثقة العامة. دراسات تظهر أن تطبيق الجدارة يعزز العدالة من خلال ضمان أن أفضل الكفاءات تشغل المناصب، كما في نظام الكوزينش الذي يفحص الالتزام الأخلاقي والديني، لكنه قد يشير تساؤلات حول موضوعيته إذا أدى إلى استبعاد مرشحين مؤهلين فنياً. هذا الارتباط يساهم في بناء مجتمع أكثر عدلاً، حيث يرتبط الجدارة بالحقوق المدنية عبر ضمان المساواة في الفرص، كما يؤكد عليه فقهاء مثل الإمام علي (ع) في نصائحه حول التوظيف^١.

من الناحية التاريخية، تطورت هذه العلاقة في إيران منذ عصر الشاهنشاهی، حيث كان قانون التوظيف المدني لعام ١٩٦٦ يركز على شروط عامة دون تركيز قوي على الجدارة، إلى ما بعد الثورة الإسلامية في ١٩٧٩، حيث أدخلت التعديلات عناصر أخلاقية ودينية لتعزيز العدالة المادة ٤ من الدستور تجعل جميع القوانين خاضعة للشريعة، مما يجعل الجدارة مرتبطة بالقيم الإسلامية مثل العدل والأمانة. هذا التطور يعكس كيف أصبحت العدالة الوظيفية مرتبطة بالجدارة كوسيلة لتحقيق الحكم الرشيد، حيث يقلل النظام الشايفسته محور من المحسوبية ويعزز المنافسة العادلة. ومع ذلك، تشير تقارير إلى أن التحديات مثل الضغوط السياسية تقلل من مدى هذا الارتباط، مما يستدعي إصلاحات مثل تعزيز دور ديوان العدل الإداري للتعامل مع الانتهاكات. في القطاع الخاص، يدعم قانون العمل لعام ١٩٩٠ هذه العلاقة من خلال منع التمييز، كما في المادة ٣٨ التي تؤكد على المساواة في الأجر، مما يجعل الجدارة معياراً أساسياً للعدالة^٢.

يبرز مدى ارتباط الجدارة بالعدالة الوظيفية في سياسات التوظيف للساء والأقليات، حيث تسعى التشريعات الإيرانية إلى تعزيز المساواة بناءً على المهارات، كما في سياسات توظيف النساء لعام ١٩٩٢. هذا يعكس كيف

^١ آقاي، بحمن، (١٣٧٦)، فرهنگ حقوق بشر تهران گنج دانش، ص ٥٥

^٢ أبو الحمد، عبد الحميد، (١٩٩٧)، القانون الإداري الإيراني، طهران، منشورات توس، الطبعة الثانية، ص ٥٤

أن الجدارة تمنع التمييز الإيجابي غير المدروس، الذي قد يتعارض مع الشاى ستكى إذا أدى إلى تفضيل غير مستحق. دراسات مقارنة مع النظام الأمريكى تظهر أن إيران تركز على الجوانب الأخلاقية أكثر، مما يعزز العدالة لكن يحتاج إلى توازن لتجنب الاستبعاد غير العادل. هذا الارتباط يساهم في تقليل الفساد، إذ يفرض معايير دقيقة وشفافية في الامتحانات، كما في المادة ٥٧ من قانون الخطة الخمسية للتنمية. ومع ذلك، يواجه النظام تحديات مثل نقص الشفافية في بعض الجهات، مما يضعف الثقة العامة ويقلل من فعالية العدالة^١.

فيما يتعلق بالتحديات، يُلاحظ أن انتشار الفساد يهدد الموارد ويضعف الخدمات العامة. لمواجهة ذلك، أدخلت الحكومة إصلاحات توظيف غير مؤهلين، مما يهدد الموارد ويضعف الخدمات العامة. لمواجهة ذلك، أدخلت الحكومة إصلاحات مثل برنامج التأمين الشامل للشاى ستكى، الذي يتطلب تقارير أداء دورية لضمان الاستمرارية في الجدارة. هذا يعزز العلاقة بين الجدارة والعدالة من خلال أنظمة إلكترونية للشفافية، كما يُقترح في دراسات حديثة. كذلك، يرتبط هذا بالحقوق المدنية عبر ضمان الحق في الطعن أمام ديوان العدل الإداري، الذي يحمي من الانتهاكات. في السياق الاقتصادي، خاصة بعد العقوبات، أثر نقص الموارد على تدريب الكفاءات، مما يستدعي استثمارات أكبر لتعزيز الجدارة كأداة للعدالة^٢.

بالإضافة إلى ذلك، يتجلى هذا الارتباط في نظام التأمين الدوري، حيث يجب أن يكون الأداء مرتباً بالجدارة لتحقيق العدالة في الترقيات. المادة ٥٤ من قانون إدارة الخدمات المدنية تلزم بإشاعة نظام شاى ستكى، مما يسمح باستثناءات محدودة لجذب كفاءات خارجية، لكن مع الحفاظ على المبادئ العادلة. هذا يعكس توازناً بين الولاء

^١ زارعي، محمد حسين، ٢٠١٤، مبدأ اللاعقلانية في القانون الإداري وانعكاسه في قرارات المحكمة الإدارية العليا، المجلة الفصلية لبحوث القانون العام، السنة ١٦، العدد ٤٥، ص ٣٥

^٢ فالي، روستامي، ٢٠١٠، مراجعة قانونية ودراسة حول الالتحاق بالخدمة والتوظيف في قانون إدارة الخدمة المدنية، ورقة بحثية نقدية حول نصوص وبرامج العلوم الإنسانية، معهد العلوم الإنسانية والدراسات الثقافية، السنة ١٠، العدد ٢، ص ٥١

والكفاءة، حيث يُعتبر الالتزام الأخلاقي جزءاً من الجدارة في النظام الإيراني. دراسات تشير إلى أن هذا النهج يقلل من الفساد بنسبة كبيرة إذا تم تطبيقه بشكل صحيح، مما يعزز الثقة في المؤسسات. ومع ذلك، يحتاج النظام إلى تعزيز الجهات الرقابية لضمان عدم الانحراف^١.

من جهة أخرى يؤثر الارتباط بين الجدارة والعدالة على الكفاءة الاقتصادية، إذ يؤدي توظيف المؤهلين إلى زيادة الإنتاجية وتحسين الخدمات. في القطاعات الحساسة مثل الصحة والتعليم، يضمن هذا الارتباط عدالة في توزيع الفرص، مستنداً إلى مبادئ مثل "برا برى فرصتها" التي تمنع التمييز. تحديات مثل المقاومة الثقافية تتطلب تعليماً أخلاقياً لتعزيز الوعي بأهمية الجدارة.

المصادر والمراجع

- فؤاد، عبد المنعم احمد، ١٩٩١، مبادئ الإدارة العامة والنظام الإداري في الإسلام مع بيان التطبيق في المملكة العربية السعودية، مؤسسة شباب الجامعة للطباعة والنشر، السعودية، ص ٦٥ وما بعدها.
- قبائي، بكر، ١٩٨٢، الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية، معهد الإدارة، ص ١١٤-٢٢٢.
- حسان، محمد رستم، (١٩٧٢)، الإدارة العامة في الجمهورية العربية اليمنية، بحث منشور في المنظمة العربية للعلوم الإدارية، عدد فبراير، ص ١٤ وما بعدها.
- القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٤٥ المعدل بالمرسوم التشريعي في ١٢/٩/١٩٦٢ موسوعة القضاء والفقه، حسن الفكهازي، ج ٣، ١٩٧٥، ص ٢٩ وما بعدها.
- المادة ١٦ من قانون رقم ١٣ يولييه لسنة ١٩٨٣ الخاص بالوظيفة العامة الفرنسية.
- الحلبي، حسن، (١٩٨١)، الخدمة المدنية في العالم، منشورات عبر المتوسط وعويدات، ط ١، ١٩٨١، ص ٣٨ وما بعدها.
- عفيفي، مصطفى، (١٩٨٥)، أساليب تعيين وتدريب عمال الإدارة العامة، مكتبة سعيد واثق، القاهرة، ص ٨٢.

^١ امامي، محمد، وكورش إستافار سنجاري، (٢٠١٠)، القانون الإداري، طهران، دار ميزان للنشر، المجلد ١، الطبعة الأولى، ص ٧٦

- هداوند مهدى يزدانى زنور هرم، (١٣٩٠)، نظام حقوقى رسيدگى به اختلافات عوارض شهردارى تهران، نشر جنگل، ص ٣٩
- هداوند، مهدى مشهدي على، (١٣٨٩)، اصول حقوق ادارى در پرتو آراء ديوان عدالت ادارى تهران انتشارات خرسندى، ص ٢٠
- طباطبائى مؤتمنى ، (١٣٧٣)، حقوق ادارى تهران انتشارات سمت، ص ٣١
- رضايى، زاده محمد جواد، (١٣٨٥)، حقوق ادارى (١)، تهران، ميزان ، ص ٥٤
- ديوان عدالت ادارى معاونت آموزش و پژوهش مجموعه آراى، (١٣٨٩)، هيات عمومى ديوان عدالت ادارى از ابتدائى سال ٨٠ تا نيمه اول سال ٨٨ تهران، نشر جنگل، ص ٢٧
- امامى، محمد، (١٣٨٤)، حقوق مالى ، تهران، نشر ميزان
- الدماصي، محمد السيد، (١٩٧١)، تولية الوظائف العامة ، مطبعة الزيني للنشر ، ص ٣٣٥
- حبيش، فوزي، (١٩٨٧) ، مبادئ الإدارة العامة ، ط ٢، بيروت ، ص ٩٨-٩٩، الحلو، ماجد راغب، (١٩٨٣)، الإدارة العامة ، دار المطبوعات الجامعية بالإسكندرية ، مصر ، ص ١٤٧ ،
- عبد الله، عبد الغني بسيوني، (١٩٨٦)، القانون الإداري ، دراسة مقارنة للأسس ومبادئ القانون الإداري وتطبيقاتها عن لبنان ، الدار الجامعية ، ص ٢١٨، الطماوي، سليمان، (١٩٦٥)، طرق اختيار الموظفين، بحث منشور في مجلة العلوم الإدارية ، ع ٣ ، ص ١٩٧ ، الطماوي، سليمان، (١٩٧٦)، الوجيه في الإدارة العامة ، دار الفكر العربي ، ص ١٨٤، عبد الفتاح، قصر، (١٩٧٤) ، شرح نظام الموظفين العام بالملكة العربية السعودية ، ص ٧٢، نجم، احمد حافظ، ١٩٨١، القانون الإداري ، ج ٢ ، ط ١، دار الفكر العربي ، ص ١٦٨، الطباطبائي ، عادل، (١٩٨٣)، قانون الخدمة المدنية الكويتي الجديد ، دراسة تطبيقية لقرارات مجلس الخدمة المدنية وفتاوى ديوان الموظفين وادارة الفتوى والتشريع ، جامعة الكويت، ص ١٢٨.
- كنعان، نواف، (٢٠٠١)، القانون الإداري ، ك ٢ ، ط ١ ، الإصدار الثاني ، سلسلة المكتبة القانونية رقم ٤٢٤ ، الدار العلمية الدولية ودار الثقافة للنشر والتوزيع ، الأردن ، ص ٦٤، الزعبي، خالد، (١٩٩٨)، القانون الإداري وتطبيقه في المملكة الاردنية الهاشمية، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الأردن ، ص ٢٠٠.
- المادة ٢٨ من قانون أو لائحة الحقوق المدنية الفرنسي لسنة ١٩٥٩ المعدل

- جیرزی، استاروشیاک، (١٩٦٦)، دراسات حول الوظيفة العامة، وضع الوظيفة في الدول الاشتراكية، بحث من سلسلة البحوث القانونية التي تصدرها هيئة الامم المتحدة عن نظام الحقوق المدنية في العالم، ترجمة الجهاز المركزي للتنظيم والادارة المصري، ص١٨.
- محفوظ، طلعت حرب، (١٩٨٩)، مبدأ المساواة في الوظيفة العامة، الهيئة المصرية للكتاب، مصر، ص١٩٢، د. أبو زيد، محمد عبد الحميد، (١٩٩٧)، المطول في القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، مصر، ص١٥٤.
- نجم، أحمد حافظ، (١٩٧٩)، مبادئ علم الإدارة العامة، ص٣٥٦، الحلو، ماجد راغب، (١٩٨٢)، علم الإدارة العامة، مؤسسة شباب الجامعة، القاهرة، ص١٤٧، مصطفى، علي عبد القادر، ١٩٨٢، الوظيفة العامة في النظام الإسلامي وفي النظم الحديثة، ط ١، ١٩٨٢، ص٢٢٧، العطار، فؤاد، (١٩٧٧)، القانون الإداري، ط ٣، دار النهضة العربية، ص٤٦٠.
- حسن، عادل، ١٩٦٠، مذكرات في إدارة الأفراد، ص١٨٢.
- حسن، عادل، ١٩٧١، إدارة الأفراد، ص٢٨.
- حسن، عادل حسن، دون سنة نشر، الإدارة في القطاع الحكومي، مركز الكتب الثقافية، ص٢٦١.
- عادل حسن، عبد المنعم فوزي / الإدارة العامة، ط ١، منشأة المعارف بالإسكندرية، ص٣٤١.
- آگاه وحيد، (١٣٨٩)، حقوق بنيادين و اصول حقوق عمومي تهران، نشر جنگل، ص٢٩.
- آقايي، بهمن، (١٣٧٦)، فرهنگ حقوق بشر تهران گنج دانش، ص٥٥.
- أبو الحمد، عبد الحميد، (١٩٩٧)، القانون الإداري الإيراني، طهران، منشورات توس، الطبعة الثانية، ص٥٤.
- زارعي، محمد حسين، ٢٠١٤، مبدأ اللاعقلانية في القانون الإداري وانعكاسه في قرارات المحكمة الإدارية العليا، المجلة الفصلية لبحوث القانون العام، السنة ١٦، العدد ٤٥، ص٣٥.
- فالي، روستامي، ٢٠١٠، مراجعة قانونية ودراسة حول الالتحاق بالخدمة والتوظيف في قانون إدارة الخدمة المدنية، ورقة بحثية نقدية حول نصوص وبرامج العلوم الإنسانية، معهد العلوم الإنسانية والدراسات الثقافية، السنة ١٠، العدد ٢، ص٥١.
- امامي، محمد، وكورش إستافار سنجاري، (٢٠١٠)، القانون الإداري، طهران، دار ميزان للنشر، المجلد ١، الطبعة الأولى، ص٧٦.