

ضوابط الاختيار والتعيين في العصرين الأموي والعباسي

Control and Selection Controls in the Umayyad and Abbasid Periods

Riham. S. Masoud¹, Asmuliadi Lubis² and Kamaruzaman bin Noordin³

الملخص

تطورت عملية الاختيار والتعيين أثناء التوظيف عبر العصور الإسلامية من حيث الضوابط والمبادئ التي يتم الاستناد عليها من قبل الدولة لكون ضبط عملية الاختيار والتعيين تعمل على تحقيق أهداف المؤسسة أو المنظمة، حيث هدفت هذه الدراسة الى التعريف بـضوابط الاختيار والتعيين في العصر الأموي والعباسي كون هذين العصرين من أهم العصور الإسلامية التي اهتمت بهذا الجانب، وجل هذه النقاط سيتم التطرق لها من خلال التعرف على أهم الخلفاء الذين اهتموا بعملية الاختيار والتعيين، ومن خلال المنهج الوصفي التاريخي التحليلي نحاول الوصول الى أهم النقاط التي تبرز عملية الاختيار والتعيين وفق الضوابط الإسلامية والتي يجب اتباعها عند عملية التوظيف. وتوصلت النتيجة الى أن العصرين الأموي والعباسي قدما لنا فهما متطوراً لمعايير الاختيار والتعيين التي تقوم على الجدارة والصلاحية.

الكلمات المفتاحية: العصر الأموي - العصر العباسي - الاختيار والتعيين - الضوابط الإسلامية.

Abstract

The selection and appointment process during recruitment has evolved throughout the Islamic ages in terms of controls and principles that are based on by the state because the selection and appointment process works to achieve the goals of the institution or organization, as this study aimed to introduce the selection and appointment controls in the Umayyad and Abbasid era, as these two eras are The most important Islamic eras that took care of this aspect, and most of these points will be addressed by identifying the most important caliphs who were interested in the selection and appointment process, and through the descriptive historical analytical method we try to reach the most important points that highlight the selection process The appointment is in accordance with the Islamic regulations that must be followed during the recruitment process. The result concluded that the Umayyad and Abbasid eras provided us with an advanced understanding of the criteria for selection and appointment based on merit and competence.

Keywords: *Umayyad and Abbasid era, Selection and Appointment, Islamic controls.*

¹ PhD Student APIUM, E-mail riham85ss@gmail.com

² Senior Lecturer in APIUM

³ Senior Lecturer in APIUM

المقدمة

الحمد لله الذي شرع لنا من الدين ما تحيا به الضمائر وتستنير به البصائر، والصلاة والسلام على سيدنا محمد خاتم النبيين وإمام المرسلين، وعلى آله وصحبه أجمعين.

تعتبر عملية التوظيف من أهم الوظائف التي يجب أن تنجز بكفاءة وفاعلية عاليتين، فعلى أساس نجاحها يتم تحديد مسار النشاطات الوظيفية في المنظمات وخصوصا في المنظمات التي تحتل فيها الموارد البشرية موقعا واضحا في هيكلها التنظيمية، والتي تستند إليها مهام تزويد المنظمة بأهم مواردها؛ فعملية التوظيف تتكامل بإنجاز جملة من الأنشطة والتي تكمن في الاختيار والتعيين.⁴

حيث اهتم النظام الإداري الإسلامي بتحديد الشروط والطرق الموضوعية والضوابط اللازمة لشغل الوظائف العامة فضلا عن استيفاء شروط خاصة تتعلق بطبيعة كل وظيفة حيث لو خرج المرء عن تلك الشروط أصبح غير قابل لتوليها وهو ترتيب يقتضيه العدل وحسن السياسة ويعد موضوع التعيين في الوظائف العامة من أخطر الموضوعات في العمل الإداري لما يمكن من انحراف في استعمال السلطة من الجهة المختصة من محاباة في التعيين واستغلال مراكز السلطة مع بروز المحسوبية، مما ينتج عنه ضعف قدرة هذه العناصر على قيادة الجهاز الإداري.⁵

في ظل المفهوم الإسلامي التأكيد على حقوق وواجبات الموظفين بتوفر شروط منها الصلاحية المبنية على فكرة العدل والمساواة كما لم تكن هناك حدود واضحة المعالم للترقية من وظيفة لأخرى بل، نقل الموظف من وظيفة أدنى إلى أخرى أعلى منها يأخذ دائما حكم التعيين الجديد. يخضع الاختيار بالنسبة لشغل الوظائف العامة لشروط معينة تقوم على مبدأ الصلاحية، فلم يكن أحد يتولى منصبا إلا إذا كان كفوًا وله من العلم والعدالة والقوة والأمانة ما يؤهله لشغل الوظيفة.⁶ ومن خلال ما سبق ذكره تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على كيفية الاختيار والتعيين في العصرين الأموي والعباسي.

تعريف الاختيار لغة:

قال ابن منظور⁷: "وخاره على صاحبه خيرا وخيرة، وخيره: فضله... وخار الشيء واختاره: انتقاه... وخايرته فخرته: أي غلبته... والاختيار: الاصطفاء، وكذلك التخير"⁸.

⁴عدوان. منير زكريا أحمد، 2012، واقع سياسة الاختيار والتعيين وأثرها على المسار الوظيفي للعاملين في المصارف العاملة في قطاع غزة الجامعة الإسلامية. غزة. ص53.

⁵-الطحيان، عبدالرحمن إبراهيم، 1407 الإدارة في الإسلام، الفكر والتطبيق (ط1) دار الشروق، جدة (المملكة العربية السعودية) ص59.

⁶-مختار عيسى. الوظيفة العامة في الفقه الإسلامي، (1998) دار النشر: الجامعة الأردنية، ط1، عمان الأردن، ص22

⁷ابن منظور: هو أبو الفضل محمد بن مكرم بن علي بن منظور الإفريقي المصري توفي بمصر سنة 711 هـ من مصنفاته لسان العرب، ومختصر تاريخ دمشق لابن عساكر وغيرهما. انظر: الدور الكامنة (4/262/264).

⁸لسان العرب لأبن منظور (4/264).

وقال الراغب الأصفهاني⁹: "والخير: الفاضل المختص بالخير، يقال: ناقة خيار، وجمل خيار. واستخار الله العبد فخار له، أي: طلب منه الخير فأولاه...والخيرة: الحالة التي تحصل للمستخير والمختار... والاختيار: طلب ما هو خير وفعله..."¹⁰

تعريف الاختيار اصطلاحاً:

هو العملية التي يتم من خلالها تحديد مدى صلاحية المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة، وذلك من خلال المفاضلة بينهم على أسس معينة؛ من أجل انتقاء الأنسب من بينهم وتعيينهم في الوظائف المناسبة التي تتفق مع قدراتهم واستعداداتهم، ومن ثم استبعاد غير المناسبين منهم.¹¹ الاختيار هو العملية الثانية اللاحقة لعملية الاستقطاب، ويمكن تعريفه بأنه: "هو عملية انتقاء الأفراد الذين تتوفر لديهم المؤهلات الضرورية والمناسبة لشغل ووظائف معينة في المنظمة".¹² كما وتعرف: بأنها العملية التي بمقتضاها فحص طلبات المتقدمين للتأكد ممن تنطبق عليهم مواصفات وشروط الوظيفة، ثم مقابلتهم وتعيينهم الأمر.¹³

تعريف التعيين لغة:

مشتق من العين حاسة البصر والرؤية أي أبصرته وتعנית الشيء أبصرته. وتعين السقاء: رق من القدم وقيل التعيين في الجلد أن يكون فيه دوائر رقيقة مثل الأعين ومتعين إذا رن فلم يمك الماء، وتعين عليه الشيء: لزمه بعينه، وتعيين الشيء تخصصه من الجملة.¹⁴ والاسم العنن والعنان قال ابن حلزة¹⁵: "عنا باطلا وظلما كما تعتبر حجرة الربيض الظباء (قوله: عنا باطلا تقوم انشاءه في مادة حجر وربض وعنتر: عنا بنون فمثناه فوقية".

تعريف التعيين اصطلاحاً:

التعيين إجراء أساسي لإطفاء طابع الاستقرار والاستمرار على المنصب الإداري فهو مسلك ضروري لإثبات الانتماء للوظيفة العمومية واكتساب الصفة، كما أنه مرتبط ارتباطاً وثيقاً بمبدأ استمرارية المرفق العام، حيث يركز التعيين على ضرورة صدور أداة قانونية للاتحاق المرشح للوظيفة بمنصبه الوظيفي ويتم التعيين أساساً بموجب قرار اداري مستوفي لكافة الشروط القانونية.¹⁶ كما عرف على أنه المفاضلة بين المتقدمين للوظائف الشاغرة من خلال التأكد من البيانات المقدمة للمنظمة والحصول على موافقة الإدارة العامة على المترشحين المختارين وإصدار القرار النهائي للتعين.¹⁷

مبادئ الاختيار والتعيين في الحضارة الإسلامية

⁹الراغب الأصفهاني: هو أبو القاسم حسين بن محمد بن المفضل، المعروف بالراغب الأصفهاني، من مصنفاته: المفردات في غريب القرآن، الذريعة إلى مكارم الشريعة توفي سنة 502هـ.

¹⁰المفردات في غريب القرآن للراغب الأصفهاني (160،161).

¹¹-محسن. احمد. 2017. مفهوم وتعريف الاختيار - أهدافه وأهميته. ص3. Arab British Academy for Higher Education.

<https://www.abahe.co.uk/b/human-resources-as-a-system/human-resources-as-a-system-64.pdf>

¹²-السالم وصالح، مؤيد وعادل. (2006). إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، جدارا للكتاب العالمي، عمان، الأردن.

¹³-عدوان، منير زكريا أحمد. (2012). واقع سياسة الاختيار والتعيين وأثرها على المسار الوظيفي للعاملين في المصارف في قطاع غزة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

¹⁴ابن منظور: لسان العرب، ج33باب العين، ص3196-3200

¹⁵ابن حلزة هو الحارث بن حلزة بن مكروه بن يزيد بن عبد الله، عظماء قبيلة بكر بن وائل، كان شديد الفخر بقومه توفي 580هـ لديه العديد من الملاحظات.

¹⁶بوقرة أم الخير: تأديب الموظف العام وفقاً لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة الفكر، جامعة بسكرة، 2013، العدد9، ص69.

¹⁷محمد فالج الصالح، 2004، إدارة الموارد البشرية، ط1، الحامد للنشر والتوزيع، ص88

الحضارة الإسلامية هي حضارة تقوم على الإسلام وهي حضارة إنسانية تشمل جميع جوانب الحياة، حيث قدمت الحضارة الإسلامية مجموعة من الأسس من أهمها: العمل، لأن العمل هو الذي يبني الحضارات فقد حث الإسلام على العمل¹⁸، ووضع العديد من المبادئ من أهمها:

– **مبدأ الصلاحية:** كان الفقهاء يرون وجوب إتباع أسلوب اختيار الشخص الملائم للعمل الملائم بحسب نوعية العمل حيث قال عليه الصلاة والسلام "من استعمل رجلا من عصابة وفي تلك العصابة من هو أَرْضَى الله منه فقد خان الله وخان رسوله وخان المؤمنين"¹⁹

وفي عهد الخلفاء الراشدين، كان الخليفة يشاور أفاضل الرجال في اختيار موظفيه، فأبوبكر الصديق رضي الله عنه كان يخضع أي شخص يود توليه منصبه ما إلى اختبار لمدة معينة بقصد التعرف على مهارته وحنكته، حيث إهتم أبو بكر ببعض التغييرات التي كان لابد منها كعزله لأبي عبيدة بن الجراح حينما أوغل في بلاد الشام، وعين مكانه خالد بن الوليد، وتعيينه ليزيد بن أبي سفيان²⁰ عاملا على الشام، حيث قال "إني قد وليتك لأبلوك وأجربك وأخرجك فإن أحسنت ردوتك إلى عمك وزدتك وإن أسأت عزلتك"²¹.

وهذا ما يعني بالرقابة الإدارية أي المتابعة والملاحظة من قيادة المنظمة حيث يتوجب أن يكون العمل وفق اطلاع ومتابعة من الإدارة العليا، كما توجد رقابة شعبية ويقصد بها المراقبة والمتابعة من عامة الناس²². وقد قال أبوبكر (رضي الله عنه) عندما تولى الخلافة "أيها الناس إني وليت عليكم وليست بخيركم، فإن رأيتموني على حق فأعينوني وإن رأيتموني على باطل فسدوني، أطيعوني ما أطعت الله فيكم فإن عصيته فلا طاعة لي عليكم"²³

من هنا يتجلى أن مبدأ الصلاحية قد أقرته الشريعة الإسلامية كغيره من المبادئ العامة التي جاءت بها، فقط مضت سنة الرسول عليه الصلاة والسلام وخلفاءه من بعده على الاهتمام بهذا المبدأ كأساس للاختيار في الوظائف العامة.²⁴

– **مبدأ الجدارة:** يقصد بمبدأ الجدارة هو النظام الذي يقضي باختبار القادة عن طريق (الاختبارات) والتي تتمثل في إجراء المسابقات العامة التي تكشف مدى جدارة بعض الأشخاص لتولي المناصب.²⁵

إن النظام الإسلامي قد ميز مبدأ الجدارة بطبيعة خاصة، وقيده بضمانتين أساسيتين: -
أولاً: ألا يختار للقيادة من يطلبها أو يحرص على أن ينالها، فلم تكن القيادة في الإسلام لمن يسألها بل كانت لمن يستحقها، لذلك نجد النبي (صلى الله عليه وسلم) رفض أن يستعمل أبا ذر وقال له "يا أبا ذر

¹⁸خليلو فيتش، صفوت مصطفى، 2007، الإسلام والغرب، دار السلام للطباعة والنشر، ط1، ص103

¹⁹أخرجه الحاكم: المستدرک على الصحيحين، كتاب الأحكام، ج4، ص44، رقم الحديث 71/7027

²⁰هو ابن حرب بن أمية بن عبد شمس بن عبد مناف بن قصي الأموي أخوه معاوية من أبيه، يقال له يزيد الخير أحد الأمراء الأجناد، يكنى أبا خالد، وأمه هي أم الحكم زينب بنت نوفل بن خلف بن بني جلاس ثم من بني كنانة، وهو أخو أم المؤمنين أم حبيبة، (انظر: أحمد بن عبد الله بن أحمد بن إسحاق بن مهران: معرفة الصحابة، ص223)

²¹ابن الأثير، أبو الحسين بن أبي الكر: 1417هـ 1997م الكامل في التاريخ: عمر عبد السلام تدمري، دار الكتاب العربي، بيروت، لبنان، ج2، ص249.

²²مصلح بن ناهي الحربي، أسمو ليدي لوبيس، نور عزة بنت كامري، 2018م، الإدارة والتخطيط من منظور إسلامي، مجلة الدراسات الإسلامية والفكر للبحوث التخصصية، العدد4، المجلد4، ص12.

²³أبو عمر أحمد بن محمد بن عبد ربه 1953م، العقد الفريد، المطبعة التجارية، القاهرة، مصر، ص127.

²⁴الطرشي محمد، 2017، التعيين في الوظائف العامة بين النظام الإسلامي والقانون الجزائري (دراسة مقارنة) جامعة الجزائر ص29-30.

²⁵محمد إبراهيم أبو شادي، 1981م، صفات ومستويات القائد التنفيذي في النظام الإسلامي ونظم الإدارة المعاصرة، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، القاهرة. ص32.

إنك ضعيف، وإني أحب لك ما أحبه لنفسي وإنها أمانة، وإنها يوم القيامة خزي وندامة إلا من أخذها بحقها وأدى الذي عليه منها"²⁶

ثانياً: ألا يكون سبب الاختيار المودة أو القرابة فقط عملاً بقول النبي (صلى الله عليه وسلم) "من ولى من أمر المسلمين شيئاً فأمر عليهم أحداً محاباة، فعليه لعنة الله، لا يقبل منه صرفاً ولا عدلاً حتى يدخله جهنم"²⁷

كذلك حذر أبوبكر الصديق (رضي الله عنه) يزيد بن أبي سفيان حيث بعثه إلى الشام قائلاً له "يا يزيد إن لك قرابة عسيت أن تؤثرهم بالإمارة، ذلك ما أخاف عليك"²⁸

ضوابط الاختيار والتعيين في العصر الأموي:

اتبع خلفاء بني أمية النظام الإداري الذي كان سائداً في عصر الخلفاء الراشدين، ومن ذلك الولاية على الأقاليم.

نلاحظ أن الدولة الأموية مقسمة إلى عدة ولايات ذات حدود غير ثابتة، فقد كانت تتغير بين الحين والآخر وفق توسع الدولة²⁹.

لذا حرص الخلفاء الأمويون في اختيار الولاة وتعيينهم في الامصار الكبرى مثل مصر، والشام، والكوفة، والبصرة، ويترك إلى هؤلاء الولاة تعيين ولاية البلدان الداخلية في عملهم، إلا أن هذا التعيين لم يكن يتم بعيداً عن نظر الخليفة، وعلمه، وموافقته، وكان الخليفة يضطر أحياناً إلى عزل من هؤلاء الولاة، وتعيين آخرين اقتضاء للمصلحة العامة على نحو ما كان يحدث في بلاد الخراسان التابعة لولاية البصرة، وفي إفريقيا التابعة لولاية مصر³⁰.

كما سعى خلفاء بني أمية إلى تطبيق شرع الله وإقامة حدوده، لذا كان من شروط اختيار الولاة في شتى الأقاليم الصلاح والفضل ومن أهل الدين³¹ ولم يتوان ولاية الأقاليم في إقامة الحدود والسعي في نشر العدل بين الناس، ولا يعني ذلك خلو الولاة من الجور والظلم وسلامتهم من الخطأ لأن الخلفاء يجلسون لرد المظالم والنظر في أخطاء الولاة³².

أهم الخلفاء في العصر الأموي

كان معاوية بن أبي سفيان يختار الأكفأ ولا يعينه إلا بعد أن يثبت كفاءته في العمل سواء من أهل بيته أو من غيرهم، وقد كان زياد بن أبي سفيان³³ الذي عين والياً على العراق من قبل معاوية يقول لمن يعينه في أحد المناصب "خذ عهدك وسر إلى عملك واعلم أنك معروف رأس سنتك وأنتك قصير إلى أربع

²⁶ مختصر صحيح مسلم، للحافظ المنذري، باب كراهية طلب الإمارة والحرص عليها، ج2، ص88.

²⁷ مسند الإمام أحمد بن حنبل ج1، ص6

²⁸ المستدرک علی الصحیحین فی الحدیث للإمام أبي عبد الله محمد النيسابوري المعروف بالحكم المتوفي سنة 405هـ، مكتبة النهضة الحديثة للنشر، الرياض، 1969م، ج4، ص93.

²⁹ نجدة خماس، الإدارة في العصر الأموي، ط1، دمشق، دار الفكر، 1980م، ص13.

³⁰ الطبري: تاريخ الأمم والملوك 6/72-154/7- الجوزي، أبو الفرج عبد الرحمن بن أبي الحسن (ت597هـ) سيرة عمر بن عبد العزيز، تحقيق: نعيم زرزور، ط1، بيروت، دار الكتب العلمية، 1420 هـ، ص116-117.

³¹ ورد عن الخليفة عمر بن عبد العزيز أنه لما أراد أن يولي على مصر قال: دلوني على رجل من أهل مصر له شرف وصلاح أوليه صلاتها، ولما قتل يزيد بن أبي مسلم الوالي على أفريقيا، اجتمع الناس فنظروا في رجل يقوم بأمرهم واجتمع رأيهم أحر الأمر على تولية محمد بن أوس الأنصاري، ولما سأل الخليفة يزيد بن عبد الملك عن محمد قيل له: رجل من أهل الدين والفضل معروف بالفقه. ابن الحكم: فتوح مصر، ص215، الكندي: الولاة والقضاء ص67.

³² الماوردی: الاحكام السلطانية، 1/134-135.

³³ زياد بن أبي سفيان بن حرب هو ابن أمية بن عبد شمس وأمه سمية جارية الحارث بن كعدة الثقفي وكان بعضهم يقول: زياد ابن ابيه وبعضهم يقول زياد الأمير لم يكن زياد من القراء ولا الفقهاء ولكنه كان معروفاً وكان كاتباً لأبي موسى الأشعري. ولد زياد في الطائف عام الفتح ومات بالكوفة. (أنظر محمد بن سعد بن منيع الزهري، كتاب الطبقات الكبير ج9 ص98)

خلال، فاختر لنفسك إذا وجدناك أمينا ضعيفا استبدلناك لضعفك، وسلمتكم من مقتك مقتنا أمانتك وإن وجدناك خائنا قويا استهنا بقوتك و إذا وجدناك قويا أمينا وأحسنا على خيانتك أدبك فأوجعنا ظهرك وأثقلنا عرفك وإن جمعت علينا الجرمين جمعنا عليك المضرتين وإذا وجدناك أمينا قويا زدنا في عملك ورفعنا لك ذكرك وأكثرنا مالك و أوطأنا عقبك³⁴

أما حينما تولى عمر بن عبد العزيز الخلافة فقد عرفت فترة حكمه بالعدل في جميع قضايا الدولة من اختيار الموظفين إلى تعيينهم حيث انتهج سياسة سابقه من الخلفاء فكان يأمر ولاته وموظفيه بالنظر في أمور الرعية ويبحث شؤونهم ويراقبهم في كل صغيرة وكبيرة وإذا زاغ أحدهم عن القواعد فصله ولو كان من أقرب الناس إليه. أما فيما يخص شؤون الموظفين فكان يمنح الموظف راتبا بمقدار عمله فإذا أثبت الموظف مستوى عمليا وعلميا تمت ترقيته وزيادة أجره وهو ما دفع الموظفين إلى العمل بكل جدية في بناء البلد وهو ما حقق غاية الخليفة بن عبد العزيز.³⁵

الأمثلة على عدالة عمر بن عبد العزيز كثيرة منها أن أحد خلفاء بني العباس سأل عالما من العلماء بأن يحدثه عما أدرك فقال أدركت عمر بن عبد العزيز لما أدركه الموت قيل له " يا أمير المؤمنين أشبع أفواه بنيك من هذا المال ولا تتركهم فقراء لا شيء لهم. فقال أدخلوهم علي فأدخلوهم وهم بضعة عشر ذكرا ليس فيهم بالغ فلما رأهم رفع عيناه ثم قال: يا بني والله ما منعكم حقا هو لكم ولم أكن بالذي أخذ أموال الناس فأدفعها لكم وإنما أنتم أحد رجلين. إما صالح فالله يتولى الصالحين، وإما غير صالح فلا أخلف له يستعين به على معصية الله قوموا عني"³⁶

ضوابط الاختيار والتعيين في العصر العباسي

في العصر العباسي أخذت الإدارة في الضعف والتقهقر حيث أن حكم الأقاليم الإسلامية أصبح وراثيا، وكان الوالي يتمتع بسلطة مطلقة في تعيين الموظفين، فإدارة الوالي كانت مطلقة في اختيار العاملين أو ترقيةهم إلى الوظائف العليا دون وجود معيار محدد للمفاضلة بينهم، كما أن ضعف العقيدة واختلال النظام ونقص القيادة وانحلال الترف وتفرق الآراء انعكس في النهاية على النظام الإداري بوجه عام وأدى إلى تفتت الدولة وتقسيمها إلى دويلات مستقلة لا يستقر فيها نظام، فكان لكل دويلة منها نظامها الإداري المستقل.³⁷

تأثر العصر العباسي بالأساليب الفارسية في العمل وطريقتهم في الحكم وطغت على أنظمتهم الإدارية تقاليد الديوان الفارسي حيث من التأثيرات الفارسية التي دخلت على العصر العباسي منصب الوزارة وأصبح للوزير من حيث المظهر والاختصاص والتسمية طابع جديد لم يكن من قبل. والوزارة في عهد العباسي على نوعين:

– **وزارة التنفيذ:** فوزارة التنفيذ تنحصر في تنفيذ أوامر الخليفة ولا يتصرف فيها تصرفاً شخصياً وإنما الوزير في هذا الحال همزة وصل الوحيدة بين الإمام والشعب.³⁸

³⁴- ابن قتيبة الدينوري: عيون الاخبار، دار الكتب العلمية، بيروت، 1418 هـ ج 1 ص 118.

³⁵الطرشي أحمد، مرجع سابق ص 32

³⁶- ابن تيمية مجموع الفتاوى ج 28 ص 249-250

³⁷محمد أنس قاسم جعفر، 1993، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقها على التشريع الجزائري، الجامعة الأردنية، ص 51-50.

³⁸المارودي، الأحكام السلطانية والولايات الدينية، ص 25.

– **وزارة التفويض:** تقوم على تصرف الوزير المطلق في شؤون الدولة بعد أن يكون الخليفة قد فوض إليه ذلك، ويبقى للخليفة حق التصرف في ولاية العهد وعزل من لا يرضى عنهم ممن يوليهم الوزير بعض الأعمال.³⁹

"بالرغم من أن تفويض السلطة هو العنصر الأساسي في الإدارة حيث يتطلب تفويض السلطة دراسة دقيقة لجميع العوامل مع مراعاة الظروف التي تواجهها المنظمة ويشير تفويض السلطة الى عملية إعطاء السلطة لشخص أو مجموعة لاتخاذ القرارات والإجراءات في ظروف معينة، عند تسليم السلطة للموظفين الذين يعتبرون خبراء يمكن هنا تحسين جودة العمل. كما كان يمارس في أوائل العصر الإسلامي مع حكم خاص خلال فترة النبي محمد (صلى الله عليه وسلم) واستنادا الى السيرة النبوية، وجد أنه على الرغم من أن النبي محمد (صلى الله عليه وسلم) كان الزعيم الروحي والسياسي للمجتمع الإسلامي، فإن تفويض السلطة كان يمارس عادة في ظروف مختلفة خلال عصره حيث كان يفوض الأعمال كما هو مطلوب"⁴⁰.

أهم الخلفاء في العصر العباسي

تولى أبو جعفر المنصور⁴¹ الخلافة بعد وفاة أخيه أبي العباس، حيث أخذ له البيعة ابن أخيه عيسى بن موسى في الأنبار.

في عام (147هـ-764م) خلع المنصور نفسه وباع ابنه المهدي فحمل الناس على بيعة المهدي وأوصاه بوصيته تكشف عن السياسة الرشيدة التي يجب تطبيقها تجاه رعيته، فحثه على بسط العدل بينهم⁴². جعل لبني العباس سنداً شرعياً في وراثة الدولة، أعطت لهم السبق على أبناء عمهم، يتمثل السند في الفتوى بأن العم أحق في الوراثة من البنت وابن العم. ويقصد هنا فاطمة الزهراء (رضي الله عنها) وعلي بن أبي طالب (رضي الله عنه)⁴³. يتضح لنا هنا أن نظام الاختيار والتعيين كان نظام وراثياً قائم على البيعة، ولا يخضع لي أي ضوابط إدارية. بينما في العهد الخليفة المهدي⁴⁴ نجد أن التعيين أخذ شكلاً جديداً وفقاً لكفاءتهم الإدارية والكتابية، كذلك كان للحاشية أثر في تعيين الوزراء وعزلهم.⁴⁵ ولكن على الرغم من تغيير نظام التعيين إلا أن لم يتجرد من نظام الوراثة في ولاية الدولة، حيث نجد أن المهدي خلع عيسى بن موسى من ولاية العهد وعهد ولديه موسى الهادي ثم هارون الرشيد على التوالي.⁴⁶

الخاتمة

استعرضت الباحثة في هذه المقالة ضوابط الاختيار والتعيين في الحضارة الإسلامية وتم تسليط الضوء على العصرين الأموي والعباسي حيث يعتبروا من أهم العصور في بناء الإدارة الإسلامية. من خلال ما تم دراسته في موضوع (ضوابط الاختيار والتعيين في العصرين الأموي والعباسي)

³⁹مرجع سابق ص15-16 يحدد الماوردي شروط وأوصاف كل من وزير التنفيذ ووزير التفويض.

⁴⁰ MOHD BALWL, Mohd Abd wahad Fatoni: SARIF, Suhili, LUBIS, Asmuladi. (2018), AUTHORITY DELEGATION IN ORGANIZATION: LESSONS FROM 7 TH CENTURY-EARY ISLAMICERA, Journal of Tamaddun, [S.I.]. p 4-5

⁴¹هو عبد الله بن محمد بن علي العباسي ولد في الحميمة في عام 95هـ هو أم ولد تدعى سلامة، ترعرع في وسط المجتمع الهاشمي، طلب العلم وهو شاب نال قسطاً من علم الحديث فنشأ أديباً فصيحاً ملماً بسير الملوك.

⁴²طوقوس، محمد سهيل، 1430هـ-2009م، تاريخ الدولة العباسية، المكتبة الوقفية، ط7، ص47-72-73.

⁴³المغلوث، سامي بن عبد الله بن أحمد، 1433هـ، أطلس تاريخ الدولة العباسية، المكتبة الوقفية، ص44.

⁴⁴المهدي هو محمد بن عبد الله بن محمد بن علي بن عبد الله بن عباس، أبو عبد الله المهدي، ولد بالحميمة من أرض الشراه في عام (126هـ-744م)، أمه أروى بنت منصور الحميرية. (أنظر ابن كثير ج10 ص151)

⁴⁵الصالح، الشيخ صبحي 1965م، نظم الإسلامية، دار العلم للملايين، بيروت، ط1، ص298.

⁴⁶الطبري، أحداث ولاية العهد، ج8، ص124-128.

فقد توصلت الباحثة للعديد من النتائج نذكر منها الآتي:

- 1- إن الحضارة الإسلامية قد قدمت لنا فهما متطورا في عملية الاختيار والتعيين التي تقوم على الجدارة والصلاحية.
 - 2- عند وضع الشخص المناسب في المكان المناسب سوف تبرز أعماله بشكل أفضل.
 - 3- عندما يكون رب العمل عادلا ينعكس ذلك على الموظفين للعمل بكل جدية.
 - 4- عند تفويض السلطة بشكل سليم يقضي هذا على الصراعات داخل أي دولة أو منظمة.
- في ختام هذه المقالة لا يسعني إلا أن أتقدم بكل الشكر والعرفان للدكتورة (أميرة بلاعو) على ما قدمته إلى من نصائح وإرشادات في المجال العلمي أسأل الله العلي القدير أن يجزيها خير جزاء وأن يوفقنا في تطوير البحث العلمي.

المصادر والمراجع

- ابن الأثير، أبو الحسين بن أبي الكر: الكامل في التاريخ: عمر عبد السلام تدمري، دار الكتاب العربي، بيروت، لبنان، (1417هـ 1997م)
- ابن تيمية مجموع الفتاوي ج28 (1424هـ).
- ابن قتيبة الدينوري: عيون الاخبار، دار الكتب العلمية، بيروت، ج1 (1418هـ)
- البيروني، أبو الريحان: الاثار الباقية عن القرون الخالية دار الكتب العلمية، بيروت لبنان (1923).
- الراغب الأصفهاني: هو أبو القاسم حسين بن محمد بن المفضل، المعروف بالراغب الأصفهاني، من مصنفاته: المفردات في غريب القران، الذريعة الى مكارم الشريعة توفى سنة 502هـ.
- الزهراني، محمد بن مسفر نفود السلاجقة السياسي في الدولة العباسية، (1982م-1402هـ).
- السالم وصالح، مؤيد وعادل. إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، جدارا للكتاب العالمي، عمان، الأردن. (2006)
- الطبري: تاريخ الأمم والملوك 72/6-154/7 ابن الجوزي، أبو الفرج عبد الرحمن بن أبي الحسن (ت597هـ) سيرة عمر بن عبد العزيز، تحقيق: نعيم زرزور، ط1، بيروت، دار الكتب العلمية، (1420هـ).
- الطبري: تاريخ الأمم والملوك 72/6-154/7 ابن الجوزي، أبو الفرج عبد الرحمن بن أبي الحسن (ت597هـ) سيرة عمر بن عبد العزيز، تحقيق: نعيم زرزور، ط1، بيروت، دار الكتب العلمية (1420هـ)
- الطحيان، عبدالرحمن إبراهيم، الإدارة في الإسلام، الفكر والتطبيق (ط1) دار الشروق، جدة (المملكة العربية السعودية. 1407هـ).
- الطرشي محمد، التعيين في الوظائف العامة بين النظام الإسلامي والقانون الجزائري (دراسة مقارنة) جامعة الجزائر (2017)
- المستدرک علی الصحیحین فی الحدیث للإمام أبي عبد الله محمد النيسابوري المعروف بالحاكم المتوفي سنة 405هـ، مكتبة النهضة الحديثة للنشر، الرياض، ج4 (1969م)
- بوقرة أم الخير: تأديب الموظف العام وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة الفكر، جامعة بسكرة (2013).
- زياد بن أبي سفيان بن حرب هو ابن أمية بن عبد شمس وأمه سمية جارية الحارث بن كلدة الثقفي وكان بعضهم يقول: زياد ابن ابيه وبعضهم يقول زياد الأمير لم يكن زياد من القراء ولا الفقهاء ولكنه كان معروفا

- وكان كاتباً لأبي موسى الأشعري. ولد زياد في الطائف عام الفتح ومات بالكوفة. (أنظر محمد بن سعد بن منيع الزهري، كتاب الطبقات الكبير ج9.
- سامي بن عبد الله المغلوث، أطلس تاريخ الدولة العباسية، (2012-1433)
- شيخ محمد الخضري بالشيخ محمد العثماني الدولة العباسية محاضرات تاريخ الامة الإسلامية بيروت لبنان دار الارقم بن أبي الارقم للنشر والتوزيع. (1921).
- محسن. احمد. مفهوم وتعريف الاختيار – أهدافه وأهميته. (2017) Arab British Academy for Higher Education <https://www.abahe.co.uk/b/human-resources-as-a-system/human-resources-as-a-system-64.pdf>
- محمد فالح الصالح، إدارة موارد بشرية، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، (2004).
- مختار عيسى. الوظيفة العامة في الفقه الإسلامي، دار النشر: الجامعة الأردنية، ط1، عمان الأردن، (1998)
- Lane – Poole, S: History of Egypt in the Middle Ages:29 -ابن منظور: هو أبو الفضل محمد بن مكرم بن علي بن منظور الافريقي المصري توفى بمصر سنة 711هـ من مصنفاته لسان العرب، ومختصر تاريخ دمشق لابن عساكر وغيرهما. انظر: الدور الكامنة (264/262/4).
- الصالح، الشيخ صبحي، نظم الإسلامية، دار العلم للملايين، بيروت، ط1، (1965م)
- المغلوث، سامي بن عبد الله بن أحمد، أطلس تاريخ الدولة العباسية، المكتبة الوقفية. (1433هـ)
- خليلو فيتش، صفوت مصطفى، الإسلام والغرب، دار السلام للطباعة والنشر (2007)
- طقوس، محمد سهيل، تاريخ الدولة العباسية، المكتبة الوقفية، ط7، (1430هـ-2009م)
- عدوان، منير زكريا أحمد. واقع سياسة الاختيار والتعيين وأثرها على المسار الوظيفي للعاملين في المصارف في قطاع غزة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين. (2012)
- محمد إبراهيم أبو شادي، صفات ومستويات القائد التنفيذي في النظام الإسلامي ونظم الإدارة المعاصرة، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، القاهرة. (1981م)
- محمد أنس قاسم جعفر، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقها على التشريع الجزائري، الجامعة الأردنية (1993)
- نجدة خماش، الإدارة في العصر الأموي، ط1، دمشق، دار الفكر، (1980م)
- نواف سالم كنعان: امتحانات التوظيف كأسلوب لشغل الوظائف العامة: دراسة تحليلية مقارنة مجلة الدراسات ج20 الجامعة الأردنية (1993).