

معوقات اختيار وتعيين موظفي الإدارة العامة لمصلحة الأحوال المدنية في
ظل وجود قيم ومبادئ الشريعة الإسلامية
طرابلس - ليبيا

**Obstacles to the selection and appointment of employees of the
General Administration of the Civil Status Department in the presence
of the values and principles of Islamic law
Tripoli, Libya**

إعداد

ريهام سالم سعيد مسعود

طالبة دكتوراه في قسم الشريعة والإدارة

أكاديمية الدراسات الإسلامية - جامعة ملایا

الدكتور / اسموليد يلوبز

أستاذ ومحاضر بقسم الشريعة والإدارة

أكاديمية الدراسات الإسلامية - جامعة ملایا

الدكتور / قمر الزمان بن نور الدين

أستاذ ومحاضر بقسم الشريعة والإدارة

أكاديمية الدراسات الإسلامية - جامعة ملایا

المستخلص

تهدف هذه الدراسة إلى توضيح معوقات اختيار وتعيين الموظفين داخل الإدارة العامة لمصلحة الأحوال المدنية الليبية، فإن هذه الدراسة تحاول الخوض في مسألة كيفية الاختيار والتعيين داخل الإدارة العامة لمصلحة الأحوال المدنية الليبية، بما يتماشى مع قيم ومبادئ الشريعة الإسلامية وقانون علاقات العمل في ليبيا، الذي ينص على عدم المحاباة والتمييز، والعدل والمساواة في عملية الاختيار والتعيين. تمَّ الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي؛ حيث يعتبر ملائمًا لهذه الدراسة. من أهم نتائج هذه الدراسة تلاشي دور القيم والمبادئ الإسلامية في ظل وجود الوساطة؛ بالرغم من أنَّ قانون علاقات العمل الليبي ينص على عدم المحاباة والتمييز.

الكلمات المفتاحية: الاختيار والتعيين، القيم والمبادئ الإسلامية، مصلحة الأحوال

المدنية الليبية.

Abstract

The aim of this study is to clarify the obstacles to the selection and appointment of employees within the General Directorate of the Libyan Civil Status Authority. This study attempts to discuss the question of how to select and appoint within the General Directorate of the Libyan Civil Status Authority in accordance with the values and principles of Islamic law and labor relations law in Libya, which provides for non-favoritism, discrimination, justice and equality in the selection and appointment process. This study relies on the descriptive method, which is considered appropriate for this study. One of the most important results of this study is the erosion of the role of Islamic values and principles in the light of the existence of mediation, despite the fact that the Libyan labor relations law stipulates non-favoritism and discrimination.

المقدمة

تعتبر عملية التوظيف من أهم الوظائف التي يجب أن تنجز بكفاءة وفاعلية عاليتين، فعلى أساس نجاحها يتم تحديد مسار النشاطات الوظيفية في المنظمات، وخصوصاً في المنظمات التي تحتل فيها الموارد البشرية موقعاً واضحاً في هيكلها التنظيمية (أحمد، ٢٠١٢)، وخصوصاً في مصلحة الأحوال المدنية، والتي تتمثل أهمية أعمالها على مستوى الدولة وأمنها واستقرارها، لذا بات البحث عن دور قيم ومبادئ الشريعة الإسلامية في الحد من الوساطة داخل مصلحة الأحوال المدنية من الأمر المهم؛ حيث تشمل هذه الدراسة مشكلة الدراسة وتساؤلاتها، ومن ثم أهدافها وفرضياتها، ولا سيما حدود الدراسة والتعريفات الإجرائية للمصطلحات المستخدمة في الدراسة، وكذلك الدراسات السابقة ذات العلاقة، وأيضاً تحتوي هذه الدراسة على المنهج المتبع في الدراسة، وكذلك مجتمع الدراسة.

تواجه المنظمات تغيرات جذرية وتحولات كبيرة ومتنوعة؛ كالعالمية والانفتاح الاقتصادي، وتعدد الجماعات والأطراف الناشئة في المجتمع، وكذلك ثورة الاتصالات والمعلومات؛ الأمر الذي ألزم المنظمات انتهاج طرق حديثة ومبتكرة في التفكير والعمل. في هذا السياق، أصبح التركيز على العنصر البشري أمراً ضرورياً ملجأً، ولا يمكن لأي من المنظمات تجاهله، ولا سيما في الوقت الراهن؛ حيث أدركت المنظمات أن العنصر البشري وراء إنجاز أهدافها، وخصوصاً في مصلحة الأحوال المدنية؛ حيث إنها تشكل أهمية كبيرة في حماية وضمان أمن المجتمع، لذا لا بدّ لمصلحة الأحوال المدنية أن تعمل على استقطاب وجذب أفضل الموارد البشرية المؤهلة، والقادرة على إنجاز أهداف وتحقيق غايات المنظمة، الأمر الذي سيتم تحقيقه عن طريق وظيفة الاستقطاب، ولا سيما وفق الشريعة الإسلامية. (الجبوري، ٢٠١٧).

كما وتعد إدارة الموارد البشرية في الوقت الحالي من أهم الإدارات التي تهتم بالموارد البشري؛ من حيث تدريبه، وتحفيزه، واختياره، وتعيينه، وبيان حقوقه والتزاماته، وأصبح الدافع

الأساسي للاهتمام بالموارد البشري في القانون الوضعي ناتجاً وراء سعي المؤسسة إلى تحقيق أكبر ربح ممكن؛ بينما الدافع في الفقه الإسلامي بالاهتمام بالموارد البشري جاء أساساً من اهتمام الإسلام بالإنسان، وذلك على اعتبار أن الإنسان خليفة الله في الأرض، وذلك في قوله عز وجل: ﴿يٰۤاٰدٰمُ اِنَّا جَعَلٰنٰكَ خَلِيْفَةً فِى الْاَرْضِ فَاٰمُرُكَ بِالنَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ اِنَّ الَّذِيْنَ يَضِلُّوْنَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌ يَّمَّا نَسُوْا يَوْمَ الْحِسَابِ ﴿٢٦﴾ [ص: ٢٦].

﴿يٰۤاٰدٰمُ اِنَّا جَعَلٰنٰكَ خَلِيْفَةً فِى الْاَرْضِ﴾ تنفذ فيها القضايا الدينية والدينية، ﴿فَاٰمُرُكَ بِالنَّاسِ بِالْحَقِّ﴾ أي: العدل، وهذا لا يتمكن منه إلا بعلم بالواجب، وعلم بالواقع، وقدرة على تنفيذ الحق، ﴿وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى﴾ فتميل مع أحد؛ لقربة أو صداقة أو محبة، أو بغض للآخر، ﴿فَيُضِلَّكَ﴾ الهوى ﴿عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ﴾، ويخرجك عن الصراط المستقيم، ﴿اِنَّ الَّذِيْنَ يَضِلُّوْنَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ﴾ خصوصاً المتعمدين منهم، ﴿لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌ يَّمَّا نَسُوْا يَوْمَ الْحِسَابِ﴾، فلو ذكره ووقع خوفه في قلوبهم، لم يعملوا مع الهوى الفاتن. (السعدي، سورة ص، الآية: ٢٦-٣٨).

أسباب اختيار الموضوع:

- ١- أهمية مصلحة الأحوال المدنية؛ حيث تعتبر ركيزة الدولة.
- ٢- استقطاب وجذب أفضل الكوادر البشرية وفق الشريعة الإسلامية.

مشكلة الدراسة:

تعد مصلحة الأحوال المدنية هي ركيزة أساسية لدولة ليبيا؛ وبناء على إعلان مصرف ليبيا المركزي عن صرف أموال لـ (٧ مليون و ٨٠٠ ألف) شخص، فقد بينت مصلحة الأحوال المدنية حدوث مخالفات بتحويل بعض الملفات من السجل المؤقت إلى السجل الدائم، الأمر الذي تسبب في إيقاف وفصل عدد من الموظفين داخل الإدارة العامة لمصلحة الأحوال المدنية من قبل إدارة المصلحة، الأمر الذي يناقض أخلاقيات العمل الوظيفي ويخالف التشريعات. وبين رئيس المصلحة أن عدد موظفي المصلحة على مستوى ليبيا يبلغ ٣١ ألف موظف وموظفة؛ من بينهم ٢٣ ألف موظف وموظفة لا يتقاضون رواتبهم. (بالتمر، ٢٠١٨).

حيث إن الفقرة الثامنة والعاشرة من المادة التاسعة، والفقرة ١١ من المادة العاشرة داخل قرار رقم ٩٧٩ لسنة ٢٠١٢ بشأن اعتماد الهيكل التنظيمي واختصاصات مصلحة الأحوال المدنية، وتنظيم جهازها الإداري (انظر للملاحق)، والمنبثق من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠١٠م بإصدار قانون علاقات العمل. وفي المادة الثانية والتي تنص على أن "العمل في الجماهيرية العظمى حق لكل المواطنين، ذكورا وإناثا، وواجب عليهم أن يكونوا على مبدأ المساواة في الاستخدام فيما بينهم، أو بينهم وبين غيرهم من الأجانب المقيمين بالجماهيرية العظمى إقامة قانونية، ويحرم تحريماً باتاً الجبر والسخرية ومظاهر الظلم والاستغلال". والمادة الثالثة والتي تنص على أن "يكون شغل المهن والوظائف بكافة مواقع العمل والإنتاج على أساس مبدأ الكفاءة والجدارة والمقدرة والاستحقاق، ويعتمد اختيار المرشحين على النزاهة والشفافية والعدالة، ويحرم المحاباة أو التمييز بسبب الانتماء النقابي، أو الأصل الاجتماعي، أو أية روابط تمييزية أخرى". (انظر للملاحق).

وبما أن مبادئ الشريعة الإسلامية تؤكد على مبادئ عدة منها: مبدأ الأصلاح، مبدأ الاختيار قبل الاختيار، مبدأ العدالة والمساواة، فإن هذه الدراسة تحاول الخوض في مسألة كيفية الاختيار والتعيين داخل الإدارة العامة لمصلحة الأحوال المدنية الليبية، بما يتماشى مع قيم ومبادئ الشريعة الإسلامية وقانون علاقات العمل في ليبيا.

وبناء على ما سبق ذكره تتمحور مشكلة الدراسة في التساؤل التالي: ما هي معوقات

اختيار وتعيين موظفي الإدارة العامة لمصلحة الأحوال المدنية في ليبيا؟

أسئلة الدراسة:

- ما هي معوقات اختيار وتعيين موظفي الإدارة العامة لمصلحة الأحوال المدنية في

ليبيا؟

هدف الدراسة:

- بيان معوقات اختيار وتعيين موظفي الإدارة العامة لمصلحة الأحوال المدنية في ليبيا.

أهمية الدراسة:

تتضح أهمية الدراسة من خلال تركيزها على دور القيم والمبادئ الإسلامية في اختيار وتعيين الموظفين داخل مصلحة الأحوال المدنية، وقد تسهم هذه الدراسة في فهم حقوق والتزامات المورد البشري داخل مصلحة الأحوال المدنية الليبية، وكذلك إبراز مدى شمولية الدين الإسلامي، ومواقفته للتطور والتقدم العصري، ومواجهته للوقائع والأحداث المستجدة في الوقت المعاصر، وكذلك تحديد المعوقات والمشاكل الموجودة في إدارة الموارد البشرية داخل مصلحة الأحوال المدنية الليبية، لمعالجتها وإظهار أوجه القصور فيها.

كما وستساهم هذه الدراسة في إثراء المكتبات العربية، وخصوصًا المكتبات الليبية، وكذلك تعمل الدراسة على تطوير الجانب النظري والبحث العلمي، وبالتحديد وفق المنظور الإسلامي، والذي تم تجاهله في الوقت الحالي، فمن خلال دراسة متغيرات أخرى تؤثر على اختيار وتعيين الموظفين، وكذلك البحث عن المعوقات التي تحول دون تطبيق مبادئ وأحكام الشريعة الإسلامية داخل مصلحة الأحوال المدنية الليبية، الأمر الذي سيعمل على تزويد مصلحة الأحوال المدنية بأيدي عاملة مهرة، ولا سيما تجنب الواسطات والمعارف في التعيين. حيث ستساعد الدراسة في تحسين مستوى أداء الموظفين نتيجة البحث عن المعوقات التي تهيمن على تطبيق المبادئ والقيم الإسلامية؛ حيث يحث الدين الإسلامي على المساواة والارتقاء في العمل، ولا سيما في تجنب استخدام الوساطة والمحسوبية في استقطاب وتعيين الموظفين، وكذلك إتمام العمل على أكمل وجه دون الحاجة إلى زيادة عدد الأيدي العاملة؛ حيث إن الوساطة تعمل على تعيين الأفراد ذوي المعارف الشخصية بعيدة كل البعد عن الخبرات والسمات والمميزات الوظيفية، كون استخدام الوساطة يشكل هدرًا للكفاءات والخبرات.

فرضيات الدراسة:

تتمثل فروض الدراسة فيما يلي:

- تؤثر الوساطة على اختيار وتعيين الموظفين في ظل وجود القيم ومبادئ الشريعة الإسلامية في مصلحة الأحوال المدنية الليبية.

حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة فيما يلي:

الحدود الموضوعية: معوقات اختيار وتعيين موظفي الإدارة العامة لمصلحة الأحوال المدنية الليبية في ظل وجود قيم ومبادئ الشريعة الإسلامية.

الحدود الزمانية: يتمثل الحد الزمني في الفترة ما بين ٢٠١٢ - ٢٠١٨ من تاريخ صدور قرار رقم (٩٧٩) بشأن اعتماد الهيكل التنظيمي، واختصاصات مصلحة الأحوال المدنية، وتنظيم جهازها الإداري.

الحدود المكانية: تتمثل في الإدارة العامة لمصلحة الأحوال المدنية بطرابلس (ليبيا).

منهج الدراسة:

سيتم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي، حيث يعتبر من المناهج التي تناسب الظاهرة قيد الدراسة، في حين تمّ الاعتماد على البيانات الثانوية والمنشورة في الكتب والمراجع العلمية، والأبحاث والدراسات السابقة التي أُجريت حول معوقات الاختيار وتعيين الموظفين.

مصطلحات الدراسة:

الوساطة: تعرف الوساطة بأنها طلب العون والمساعدة من شخص ذي نفوذٍ وحظوةٍ لدى من بيده القرار، لتحقيق مصلحة معينة لشخصٍ لا يستطيع تحقيقها بمفرده، أو المقدرة على ممارسة السلطة لتحقيق مصلحة معينة بغير حقّ لشخص لا يستطيع تحقيقها بمفرده، وفيه تجاوز للأنظمة، واعتداء على الحقوق ومنحها لمن لا يستحقها. ويجب أن يسعى الشرفاء والعقلاء والمجتمع إلى محاربتها ووأدها في

مهدها بوصفها أخطر أنواع الفساد الخفي الذي يهلك المجتمع، ويدخله في عاصفة الفساد الإداري، وذلك لما يترتب عليه من وصول أشخاص إلى مواقع قيادية، بل إلى مواقع صنع القرار، دون النظر إلى التأهيل المناسب والكفاءة، وهذا كله يعتبر منفعة غير قانونية وغير مستحقة قد تؤدي إلى فساد أكبر. (خليل، ٢٠١٨).

الاختيار الوظيفي: 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. (محسن، مفهوم وتعريف الاختيار-أهدافه وأهميته، ٢٠١٧).

الشريعة الإسلامية: وهي ما شرعه الله لعباده المسلمين من أحكام وقواعد ونظم لإقامة الحياة العادلة، وتصريف مصالح الناس، وأمنهم في العقائد والعبادات والأخلاق والمعاملات ونظم الحياة في شعبها المختلفة؛ لتنظيم علاقة الناس بربهم، وعلاقاتهم بعضهم ببعض، وتحقيق سعادتهم في الدنيا والآخرة.

القيم: هي جملة المقاصد التي يسعى القوم إلى إحقاقها متى كان فيها صلاحهم عاجلاً أو آجلاً، أو إلى إزهاقها متى كان فيها فسادهم عاجلاً أو آجلاً، وهي القواعد التي تقوم عليها الحياة الإنسانية وتختلف بها عن الحياة الحيوانية، كما تختلف الحضارات بحسب تصورها لها.

تلاوة القرآن: يشمل كل موضع قرئ فيه القرآن؛ لأنه لا يجوز الترخص في ذلك؛ لما قد يكون فيه من التغيير في نطق القرآن وإدخال اللحن عليه، ويحرم اللحن إلا عند الضرورة، وقد جاء في القرآن: ﴿قُرْآنًا عَرَبِيًّا غَيْرَ ذِي عِوَجٍ لَّعَلَّهُمْ يَتَّقُونَ﴾ [الزمر: ٢٨].

الاختيار الوظيفي: 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. (محسن، مفهوم وتعريف الاختيار-أهدافه وأهميته، ٢٠١٧)

الدراسات السابقة:

حيث قامت الباحثة بالاطلاع على عددٍ من كتب ورسائل علمية، سواء كانت ماجستير أو دكتوراه، فضلاً عن المجلات والنشرات العلمية، بهدف معرفة ما توصل إليه الباحثون والدارسون من نتائج وأوجه القصور، والجوانب التي أغفلها الباحثون والدارسون في دراستهم. ولتوضيح ذلك نشير إلى أهم الدراسات لهذه المقالة:

- دراسة منصور وحبّور (٢٠١٦)، ممارسات إدارة الموارد البشرية من المنظور

الإسلامي، المؤسسة العربية للاستثمارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، مقالة علمية: هدفت الدراسة للتعرف على ممارسات إدارة الموارد البشرية من المنظور الإسلامي، حيث قامت الدراسة بمناقشة ممارسات إدارة الموارد البشرية من المنظور الإسلامي وفق الشريعة الإسلامية: القرآن الكريم وسنة رسول الله ﷺ، حيث اقتضت الدراسة على خمس ممارسات من ممارسات إدارة الموارد البشرية، متمثلة في (الاختيار - التعيين - التطوير - التدريب - نظم التعويضات - مشاركة العاملين). في حين اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وكانت الاستبانة أداة لجمع البيانات، ووجدت الدراسة أن الاختيار، والتعيين، وكذلك نظم التطوير والتدريب، ونظم التعويضات ومشاركة العاملين - جميعها ممارسات إدارة الموارد البشرية، وأنها من السمات التي حثَّ عليها الإسلام والفقهاء. ولم تبين الدراسة دور إدارة الموارد البشرية في ترسيخ الشريعة الإسلامية لهذه الممارسات، واقتضت على مناقشتها فقط من الناحية الإسلامية وليس تطبيقها. في حين أوصت الدراسة بضرورة التركيز على المبادئ والقواعد الإسلامية، كونها ترمي للرفي بالأداء والعمل.

- الحرتسي (٢٠١٦) بعنوان "منظومة القيم الإدارية على الأداء البشري من منظور

إسلامي"، مختبر التنمية الاقتصادية والبشرية في الجزائر، مقالة علمية:

هدفت الدراسة للتعرف على منظومة القيم الإدارية على الأداء البشري، وذلك من المنظور الإسلامي، حيث أجريت الدراسة في الجزائر، والتي اعتمدت على المنهج الوصفي، وكذلك اعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وكذلك الاعتماد على الأطر النظرية الإسلامية والأدبية وربطها بالشرعية الإسلامية.

وكشفت الدراسة عن الأثر الإيجابي الذي تحدثه القيم الإدارية الإسلامية في تسيير الموارد البشرية، التي تؤدي إلى وجود أداء بشري متميز من شأنه أن يشكل نظاماً متكاملًا من القيم والمعايير، والحقائق الثابتة، والخبرات، والمهارات، والمعارف الإنسانية المتغيرة والمتطورة باستمرار، بقصد الوصول إلى بعض درجات الكمال التي أقرها الله للبشر لتحقيق أهدافهم المنشودة.

- دراسة أبو ديه (٢٠١٥) بعنوان "الواسطة والمحسوبية في الوظيفة العامة في فلسطين

وأثرها على التنمية السياسية" الضفة الغربية، جامعة النجاح الوطنية:

هدفت الدراسة للتعرف على انعكاس الواسطة والمحسوبية في الوظيفة العامة في فلسطين على التنمية السياسية، وحجم الأثر الذي تسقطه عليها؛ حيث بينت الدراسة أنواع الفساد المنتشرة في الجهاز الوظيفي، والتي كان أكثرها انتشارًا وأخطارًا من حيث التأثير هو الواسطة والمحسوبية، كونها مرتبطة بثقافة مجتمعية متأصلة ومنتشرة في كافة فئات المجتمعات، الأمر الذي يهدد البناء المؤسساتي للدولة في معظم الاتجاهات، وكذلك يضعف الولاء والانتماء والمشاركة السياسية للمواطنين، وبالتالي يهيمن على شرعية النظام السياسي للدولة، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والمقابلات، في حين توصلت الدراسة أيضًا إلى أن الواسطة والمحسوبية ظواهر متأصلة في مركز الدول، وكذلك لا يوجد تعاون مع الجهات الرقابية ومع هيئة الفساد، وعطل العديد من القضايا التي اتهم بها مسئولين كبار.

وتوصلت الدراسة أيضًا إلى وجود زعزعة في القيم الأخلاقية القائمة على الصدق والأمانة والعدل والمساواة وتكافؤ الفرص، وكذلك تحول تلك القيم الأخلاقية إلى السلبية وعدم

المسئولية، وانتشار الجرائم في الوظائف العامة بسبب غياب القيم؛ حيث أوصت الدراسة بضرورة تفعيل هيئة الفساد، وديوان المراقبة العامة، ودوائر الرقابة الداخلية، ومؤسسات المجتمع المدني للمراقبة والنزاهة، كما يجب توعية الشعب بدوره في الرقابة الجماهيرية. وأوصت كذلك بضرورة الاختيار الصحيح للأشخاص النزاهة من هيئات الرقابة والنزاهة والمفتشين.

- دراسة القرد جحي (٢٠١٤) بعنوان "أثر نظم إدارة الموارد البشرية (اختيار الموظفين، وتقييم الموظفين، وتصميم العمل، والمكافآت) في ذكاء المنظمة":

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر نظم إدارة الموارد البشرية (اختيار الموظفين، وتقييم الموظفين، وتصميم العمل، والمكافآت) في ذكاء المنظمة، حيث قام الباحث بتصميم استبانة اشتملت على (البيانات الملائمة من عينة الدراسة، ويتألف مجتمع الدراسة من المدراء ورؤساء الأقسام.

وتوصلت الدراسة لوجود أثر ذي دلالة إحصائية لعمليات نظم إدارة الموارد البشرية في ذكاء المنظمة في مجموعة الجميع. كما يوجد أثر لعمليات نظم إدارة الموارد البشرية المتعلقة في (اختيار الموظفين، وتقييم الموظفين، وتصميم العمل ونظام الحوافز والمكافآت) في ذكاء الاستثمار التسويقي. كما لم يتبين أي أثر لتدريب الموظفين والمساواة بين الموظفين وجودة العمل في ذكاء الاستثمار التسويقي. في حين أوصت الدراسة بضرورة الحفاظ على نظم إدارة الموارد البشرية (اختيار الموظفين، وتقييم الموظفين، وتصميم العمل، والمكافأة)، كما يجب التركيز على تطوير عمليات نظم إدارة الموارد البشرية وتعزيزها وبشكل صريح وواضح في ذكاء المنظمة، للارتقاء بأعمال الشركة وأهدافها لمواكبة الشركات العالمية في نفس المجال.

- دراسة التزه (٢٠١٢) بعنوان "دور أنشطة تكوين الموارد البشرية في وضع الفرد المناسب في المكان الوظيفي المناسب" دراسة تطبيقية على الشركة العامة للزجاج في مدينة دمشق:

التعريف بأهمية أنشطة تكوين الموارد البشرية في الشركة السورية لصناعة الزجاج، وهدفها المتمثل في وضع الفرد المناسب في المكان الوظيفي المناسب، وذلك من خلال إظهار مكوناتها الأساسية المتمثلة في أنشطة تحليل وتصميم العمل، وأنشطة تخطيط واستقطاب واختيار وتعيين الموارد البشرية.

ولقياس مدى تطبيق ذلك تمّ توزيع ٩٦٩ استبانة على عاملي الشركة حسب خصائصهم الشخصية. وتوصلت الدراسة إلى أنّ ضعف أنشطة تكوين الموارد البشرية في الشركة المتمثلة بعناصرها سالفة الذكر، وفشلها في الوصول إلى هدفها، المتمثل في وضع الفرد المناسب في المكان الوظيفي المناسب. وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بمكونات أنشطة تكوين الموارد البشرية المتمثلة بضرورة تفعيل كل من أنشطة وتحليل العمل، ثم تخطيط واستقطاب واختيار وتعيين الموارد البشرية، والتي تهدف في مجملها إلى وضع الفرد المناسب في المكان الوظيفي المناسب.

- دراسة (Hocror, ٢٠١٢) بعنوان "المحسوبية والممارسات البشرية- كيف تؤثر على رضا اللاعبين، دراسة لنادي المجموعة"

Nepotism & HRM practices - How they affect player satisfaction: A Study of G.A.A Clubs.

وكان الهدف من الأطروحة محاولة لتحديد الآثار التي تمارسها المحسوبية والتي تمارسها الشعبة على رضا اللاعبين في نادي المجموعة.

أولاً: أجرى الباحث استعراضاً للأدب، ووجد كمية كبيرة من المواد المتعلقة بآثار كلا الممارستين في سياق الأعمال التجارية.

ثم قرر الباحث إجراء مراجعة للأدب فيما يتعلق بالممارسة داخل المنظمات الرياضية، ووجد أن المحسوبية موجودة في المنظمات الرياضية. ولم يكن هناك دليل يذكر على تطبيق شعبة التوظيف البشرية في الألعاب الرياضية، ولكن يبدو أن هناك الكثير من الأدلة فيما يتعلق بالآثار التي كانت على حد سواء على رضا الموظفين. لذلك فقد اتضح للباحث أن

المنظمات الرياضية قد يكون لها آثار مماثلة فيما يتعلق بأعضائها، ولكن بشكل رئيسي لاعبيها. وكان من هذه الأدلة التجريبية أن الباحث وجه الأسئلة البحثية. وأجريت الدراسات الاستقصائية فكرت أيرلندا. كانت هناك ٥ مناطق مختلفة العناية والمشاركين من: ومنستر، كنوت، ليمنستر، دبلنو الستر. وكان هذا من أجل الحصول على حجم عينة جيدة، ولكن أيضًا للحصول على نظرة متعمقة في كلا الممارستين، تقرر إجراء البحوث الكمية والنوعية على حد سواء، واستخدمت الاستبيانات مع ١٤٣ مجيبًا من ١١ ناديًا مختلفًا. ثم أجريت مقابلة جماعية مع ٤ لاعبين سابقين للحصول على رؤية أوضح. وأظهرت نتائج كلتا المجموعتين أن المحسوبة كان لها تأثير سلبي كبير على رضا اللاعبين، في حين أن ممارسات الشعبة كان لها - أو سيكون لها- تأثير إيجابي كبير على رضا اللاعبين. وكانت النتائج أن رضا اللاعب كان يحدث النية للإقلاع عن التدخين (الالتزام)، ولكن يبدو أن سمعة النادي لا تنفذ من قبل هذا. وكان البحث هامًا للغاية، لأن إحدى القضايا الرئيسية للأندية كانت عدم الالتزام. هنا حدد الباحث حلاً ممكنًا لهذه المشكلة التي يمكن أن تحسن أداء الفريق. وتبين أيضًا أن إدارة الشؤون البشرية تنطبق على العديد من المنظمات المختلفة، وليس على شركات الأعمال فقط. تتطرق هذه الدراسة إلى التالي:

المبحث الأول: الاختيار والتعيين داخل الإدارة العامة لمصلحة الأحوال المدنية الليبية

وفق قيم ومبادئ الشريعة الإسلامية.

المطلب الأول: ماهية مصلحة الأحوال المدنية بطرابلس الليبية.

المطلب الثاني: ماهية وخصائص قيم ومبادئ الشريعة الإسلامية.

المطلب الثالث: الاختيار والتعيين.

المبحث الثاني: موقوفات اختيار وتعيين موظفي الإدارة العامة لمصلحة الأحوال المدنية

بطرابلس الليبية.

المطلب الأول: ماهية الوساطة.

المطلب الثاني: آثار الوساطة على إدارة الموارد البشرية.
المطلب الثالث: دور الوساطة في هدر الكوادر المؤهلة.
المبحث الأول

الاختيار والتعيين داخل مصلحة الأحوال المدنية الليبية

وفق قيم ومبادئ الشريعة الإسلامية

يتم الاختيار والتعيين داخل مصلحة الأحوال المدنية الليبية من خلال إدارة الموارد البشرية وفقاً للمادة التاسعة، الفقرة الثانية، من قرار رقم (٩٧٩) لسنة ٢٠١٢.

المطلب الأول: ماهية مصلحة الأحوال المدنية بطرابلس الليبية:

تعتبر مصلحة الأحوال المدنية الليبية هي الركيزة الأساسية للدولة؛ حيث بدأت قيود الأحوال المدنية في ليبيا بتاريخ ١٩١٣، حيث أجري إحصاء عام للسكان عام ١٩٣٦ باستخدام استمارات وسجلات، اعتبرت فيما بعد أصولاً للقيد بالسجل المدني، وبعد قيام الدولة الليبية في ١٩٥١ أجري إحصاء آخر للسكان لتحديد السكان المؤسسين والسكان المتواجدين على الإقليم من الأجانب، وكان ذلك خلال الفترة من ١٩٥٤ إلى ١٩٦٤. وفي سنة ١٩٦٨ صدر القانون رقم ٣٦ / ١٩٦٨ بشأن الأحوال المدنية الليبية -والذي لا زال سارياً حتى الآن- فيما يخص قيود الأحوال المدنية الليبية.

وفي سنة ٢٠١٠ صدر قانون رقم (١٢): قانون علاقات العمل الليبي من حيث الاختيار وتعيين الموظفين داخل المؤسسات العامة، والتي من ضمنها مصلحة الأحوال المدنية، الذي من بنوده ما يلي:

- ١- مادة (١): يقوم على مبدأ المساواة بين الذكور والإناث.
- ٢- مادة (٢): يقوم على أساس مبدأ الكفاءة والشفافية والعدالة، ويحرم المحاباة والوساطة والتمييز.

والتنظيم الإداري داخل مصلحة الأحوال المدنية يتكون من:

أولاً: المكاتب:

- ١- مكتب الشؤون الإدارية.
- ٢- مكتب الشؤون القانونية.
- ٣- مكتب المراجعة الداخلية.
- ٤- مكتب التوعية والإعلام.
- ٥- المكتب الاستشاري.

ثانياً: الإدارات:

- ١- إدارة تقنية المعلومات.
- ٢- إدارة الفروع.
- ٣- إدارة الشؤون الإدارية والمالية.
- ٤- إدارة متابعة الأداء والجودة.
- ٥- إدارة الموارد البشرية.
- ٦- إدارة التخطيط والتطوير.
- ٧- إدارة الشؤون المحلية.

كما يتبع المصلحة المكونات الإدارية الآتية:

- ١- صندوق العاملين بالمصلحة.
- ٢- اتحاد مصلحة الأحوال المدنية الرياضي (قرار، ٢٠١٢)

المطلب الثاني: ماهية وخصائص قيم ومبادئ الشريعة الإسلامية:

القيم الإسلامية: هي مجموعة من المعايير والأحكام النابعة من تصورات أساسية عن الكون والحياة والإنسان والإله كما صورها الإسلام، وتتكوّن لدى الفرد والمجتمع من خلال التفاعل مع المواقف والخبرات الحياتية المختلفة، بحيث تمكنه من اختيار أهداف وتوجهات

لحياته تتفق مع إمكانياته، وتتجسد من خلال الاهتمامات أو السلوك العملي بطريقة مباشرة وغير مباشرة (مصطفى، ١٩٨٠).

تشتمل القيم الإسلامية جميع مناشط الحياة، وجميع مناحي التفكير والاعتقاد، وجميع العلاقات التي تربط المسلم بخالقه وبغيره من البشر، بل وبالكون جميعاً. كذلك تعرف بأنها تلك المعايير الأخلاقية الإسلامية التي تسير عليها حياة الفرد والمجتمع، ويمكن باتباعها أن يصل إلى درجة الكمال.

مبادئ الشريعة الإسلامية: يقصد بها تلك المبادئ العامة المسلم بها في جميع المذاهب الفقهية الإسلامية، دون الأخذ في الاعتبار بالمسائل الجزئية التفصيلية التي تختلف من مذهب لآخر؛ كالعدل، والإحسان، والأمانة، والصدق، وعدم أكل أموال الناس بالباطل. ويمكن استخلاص هذه المبادئ من خلال الرجوع إلى كتاب الله وسنة رسوله، وأمّهات الكتب الفقهية دون التقيد بمذهب معين.

خصائص قيم ومبادئ الشريعة الإسلامية: القيم الإسلامية تتميز بخصائص تميزها عن القيم في المجتمعات غير الإسلامية، وهذه الخصائص مستمدة من خصائص هذا الدين العظيم، ومن هذه الخصائص:

١- **الربانية:** فالقيم الإسلامية ربانية المصدر؛ بمعنى أنها مستمدة من كتاب الله وسنة رسوله أساساً، وكتاب الله هو من لدن حكيم خبير، وأما السنة النبوية فهي أيضاً مستمدة من عند الله على لسان رسوله، ﴿وَمَا يَنْطِقُ عَنِ الْهَوَىٰ ۗ (٢) إِنْ هُوَ إِلَّا وَحْيٌ يُوحَىٰ﴾ [النجم: ٣-٤] أما المصادر الأخرى كالإجماع والاجتهاد والعرف فيجب أن تكون محكمة بالمصدرين الأساسيين ولا تناقضهما، وبالتالي فهي أيضاً يمكن اعتبارها قيماً ربانية؛ بمعنى أنها مستمدة من شريعة الله ولا تناقضها.

ويتضح مما سبق أنّ كون القيم الإسلامية ربانية المصدر لا ينفي دور العقل في الاجتهاد ضمن حدود شرعة الله، وبحيث يكون عمل الفكر البشري أساس التلقي والإدراك والتكيف والتطبيق في واقع الحياة. (قطب، ١٩٧٨: ٥١-٥٤).

٢- **الثبات:** والثبات هنا لا يعني الجمود، بل هو كما يقول سيد قطب "خاصية الحركة داخل إطار ثابت حول محور ثابت". ويقول: "هناك ثبات في مقومات التصور الإسلامي وقيمه الذاتية، فهي لا تتغير ولا تتطور حينما تتغير ظواهر الحياة الواقعية وأشكال الأوضاع العملية، فهذا التغير يظل محكومًا بالمقومات والقيم الثابتة لهذا التصور. .. ولا يقتضي هذا "تجميد" حركة الفكر والحياة، ولكنه يقتضي السماح لها بالحركة -بل دفعها دفعًا- ولكن داخل هذا الإطار الثابت وحول هذا المحور الثابت.

٣- **الشمول:** فالقيم الإسلامية تتمثل فيها صفة الشمول من نواحٍ عدة: فهي شاملة لكل ما يصلح الفرد والمجتمع، وهي شاملة لجميع مناسط الحياة الإنسانية، وهي شاملة لكل العلاقات التي تربط المسلم بغيره، سواءً علاقته بربه أو بالمسلمين أو غير المسلمين، أو علاقته بالحيوان والجماد وجميع مخلوقات الله، كما أنها شاملة في تلبيةها لحاجات النفس والعقل والوجدان والجسد: ﴿مَا فَرَطْنَا فِي أَلْكِتَابِ مِن شَيْءٍ﴾ [الأنعام: ٣٨].

٤- **التوازن:** فهناك التوازن والوسطية وعدم الإفراط أو التفريط، وهذا التوازن يظهر بمظاهر شتى: فهناك توازن بين الجانب الذي تتلقاه الكينونة الإنسانية لتدركه وتسلم به، وبين الجانب الذي تتلقاه لتدركه وتبحث حججه وبراهينه، وتحاول معرفة علله وغاياته، وتفكر في مقتضياته العملية وتطبقها في حياتها الواقعية، وهناك توازن بين متطلبات الفرد ومتطلبات الجماعة، فلا يطغى جانب على آخر، وهناك توازن بين متطلبات الدنيا ومتطلبات الآخرة، ﴿وَكَذَلِكَ جَعَلْنَاكُمْ أُمَّةً وَسَطًا﴾ [البقرة: ١٤٣].

٥- **الإيجابية:** فالقيم الإسلامية قيم إيجابية بكل ما تعني هذه الكلمة؛ فهي إيجابية خيرية تؤدي بمن يعتنقها إلى سعادة الدنيا والآخرة، وهي إيجابية فاعلة في علاقة الله سبحانه بالكون والحياة والإنسان، وهي إيجابية فاعلة في دور الإنسان ووظيفته في هذا الكون.

٦- **الواقعية:** فالقيم الإسلامية قيم واقعية تتعامل مع الحقائق الموضوعية ذات الوجود الحقيقي المستيقن والأثر الواقعي الإيجابي، لا مع تصورات عقلية مجردة، ولا مع مثاليات لا

مقابل لها في عالم الواقع، ولكن هذه الواقعية واقعية مثالية، أو مثالية واقعية؛ لأنها تهدف إلى أرفع مستوى وأكمل نموذج تملك البشرية أن تصعد إليه.

المطلب الثالث: الاختيار والتعيين:

عملية الاختيار هي العملية الثانية اللاحقة لعملية الاستقطاب، ويمكن تعريفها بأنها: عملية انتقاء الأفراد الذين تتوفر لديهم المؤهلات الضرورية والمناسبة لشغل وظائف معينة في المنظمة. (السالم، صالح، ٢٠٠٢، ص ٨٥).

وتهتم المنظمات الناجحة بعملية الاختيار باعتبارها عملية حاسمة في حياة المنظمة ونموها، وفي حياة الفرد وتطوره أيضاً. إنها مرحلة تطوير وكشف عن مؤهلات الأفراد المتقدمين للعمل، وهي في الوقت نفسه فرصة يمكن لكلا الطرفين المنظمة والفرد انتهازها ليتعرف كل منهما على الآخر. ويجب ألا ينصرف الذهن إلى أن التركيز الأساسي لهذه العملية ينصب على اكتشاف الجوانب السلبية التي يحتمل أن تؤدي إلى فشل الفرد وظيفياً؛ إذ إن الاتجاه العلمي الحديث يركز مباشرة على الجوانب المشرقة أو الإيجابية في الفرد، والتي يمكن استثمارها مستقبلاً.

المبحث الثاني

معوقات اختيار وتعيين موظفي الإدارة العامة لمصلحة الأحوال المدنية بطرابلس

المطلب الأول: ماهية الوساطة:

الوساطة ظاهرة عالمية، تعرفها بدرجات متفاوتة جميع الدول والمجتمعات البشرية؛ ففي البلدان الديمقراطية حيث تتفاهم فرص العمل وحرية التعبير والإعلام، ويسود مبدأ المساواة، فإن الوساطة تكون ضئيلة الحجم؛ لأن المجتمع المفتوح يتيح للجميع حرية الحركة والنقد والتقدم والإبداع؛ أمّا في ظل البلدان النامية بتفاوت درجات تخلفها وتموها، فإن الوساطة تبدو كعرف اجتماعي مقبول؛ لأن معايير هذه المجتمعات ذات صفة شخصية، حيث tend to المعايير الموضوعية في العمل والتقييم؛ بسبب ضعف النزعة المؤسسية. (الشيخلي، ٢٠٠٤).

والوساطة هي مساعدة شخص ما للحصول على حقّ لا يستحقه، أو إعفائه من حق يجب عليه دفعه مما يلحق الضرر بالآخرين، ويطلق عليه الوساطة المذمومة، ويوجد نوع آخر من الوساطة وهو ما يطلق عليه الوساطة المحمودة، وهي تقديم مساعدة لشخص ما للحصول على حق يستحقه أو إعفائه من شرط لا يجب عليه الوفاء به. (الجنيدى، ٢٠١١).

المطلب الثاني: آثار الوساطة على إدارة الموارد البشرية:

إن الموارد البشرية وأثناء أدائها لوظيفتها قصد تحقيق الأهداف المتوخاة منها، تصادفها مجموعة من المعوقات التي تحول دون أدائها للمهام المنوطة بها كعملية هادفة، مما تقف كعقبة أمام تنميتها وتطويرها، والتي من أبرزها التوظيف على أساس المحسوبية والمحاباة، من خلال اعتماد شروط تعجيزية، والتحايل على القانون بدل الاعتماد على الكفاءة والخبرة والجدارة.

ومما لا شك فيه أن للمحسوبية والوساطة آثار جسيمة على مناحٍ كثيرة في الحياة الاجتماعية والنظام الإداري. ويرى علماء الاجتماع أن الوساطة من عوامل تقويض المجتمع وزعزعة بنيانه ووحدته، وتؤثر على ديناميكية تطوره وتنمية مشاريعه. والوساطة أيضا تحمل في

طياتها آثاراً نفسية تتمثل في الخوف ومضاعفاته، وترسيخ عقدة الإحساس بالذنب، وغيرها من الهفوات ومركبات النقص الناتجة عن مختلف مظاهر اضطراب الشخصية.

وفي الجانب الاجتماعي للمحسوبة والواسطة أثر كبير في فقدان الثقة في عنصري الجد والكفاءة، وتلاشي الرغبة في العمل، وتراجع حافز الأفراد نحو البحث والإبداع، وزيادة دوران العمل والغياب.

وهناك آثار عامة للواسطة والمحسوبة على المجتمعات عامة، وعلى الأفراد بشكل خاص، وتتمثل فيما يلي:

١- يعاني الفقراء والمهمشون -وأحياناً الأقليات- من عدم القدرة على الوصول لخدمات عن طريق الواسطة والمحسوبة، والتي تعمل لصالح الأغنياء والأقوياء؛ مما يعني أنهم يدورون في حلقة مفرغة من الحرمان، ويصعب عليهم الخروج من حالة الفقر والبطالة والمعاناة.

٢- ضياع حقوق المهوبين من أفراد المجتمع، الذي هو بواقع الأمر بحاجة لهم للتطوير والتنمية.

٣- فقدان الثقة في النظام الاجتماعي السياسي؛ وبالتالي فقدان شعور المواطنة والانتماء القائم على علاقة تعاقدية بين الفرد والدولة، فيها مسؤوليات وواجبات، وينتج عنها حقوق.

٤- هجرة العقول العربية والكفاءات، والتي تفقد الأمل في الحصول على موقع يتلاءم مع قدراتها.

المطلب الثالث: دور الوساطة في هدر الكوادر المؤهلة:

انتشرت الوساطة كالسرطان في المجتمع، وباتت تهدد بانقراض المواهب والكفاءات، فندر ظهور الموهوبين وقفز على السطح أنصاف الأكفاء والموهوبين، وبات هناك شبكة من العلاقات المتشعبة تقوم بدفع من لا يستحق على حساب الآخرين، وصارت الكفاءة والعدالة الاجتماعية مفاهيم بالية لا تتناسب مع قانون "الوساطة والمحسوبية"، مما يدعونا جميعاً للتحذير من مخاطرها وتعطيلها لتكافؤ الفرص وتحقيق العدالة الاجتماعية.

والوساطة ظاهرة اجتماعية متفشية في المجتمع، تفرض نفسها على الناس، ولا يجد المجتمع مفرًا من التعامل معها، فتارة يذمونها وتارة يفرحون بها. إنَّ السر في استمرارية هذه الظاهرة أنها قد تحولت إلى ثقافة، وأصبح الناس يألفونها ويتوقعونها عند كل موقف يتطلب قضاء حاجة لدى القطاعين العام والخاص. إن الوساطة ترسخت في الأعراف الاجتماعية، وأصبح الناس يتباهون بخرق النظام، واللجوء إليها باعتبارها أحد مظاهر الوجاهة الاجتماعية. إن أول مسمار يدق في نعش التنمية هو انتشار الفساد بكافة أشكاله، وأبرزها المالي والإداري، وما تعارف عليه المجتمع بـ"الوساطة أو المحسوبية"، لما في ذلك من تهديد مباشر للوفاء بحاجات المجتمع اليومية ومستقبل الأجيال القادمة. (الموسري، ٢٠٠٧).

إن الكثيرين ممن لم يحصلوا على قسطٍ وافر من التعليم وصلوا إلى مناصب إدارية وهم لا يستطيعون تطبيق اللوائح والقوانين؛ لأنهم يخشون مواجهة الوعي، فنادرًا ما تجدهم في مكاتبهم لخدمة المواطنين، والعذر مقبول، فلديهم أعمال ميدانية إشرافية، فضلًا عن التوظيف غير الممنهج لكثير من الإدارات الحكومية لمن في أيديهم صلاحية التوظيف، ولا يعتبرون ديوان الخدمة المدنية مرجعية لهم؛ مما جعل الأرض ممهدة لهذا الفساد الذي يرتكب في حق الدولة. من هنا يجب تغيير مفهوم الوظيفة لدى البعض، والاستعانة بالأكاديميين والخريجين ومن يتمتعون بالشخصية القيادية الحقيقية لاعتلاء المناصب الكبرى، بغض النظر عن أعمارهم والترتيب في السلم الوظيفي، وأن يكون الانتقاء بتشكيل لجان تقييم الوضع، حتى لو

كان المراد من تكليفهم لرئاسة وحدة صغيرة كوحدة أمن السلامة؛ لأن هناك من يرفضون سياسة التغيير، ويقاومون مسيرة التطوير، والبحث عن دوام بلا دوام، وعدم الإنتاجية والكسل.

إنّ الواسطة موجودة في كل زمان ومكان، ولا يمكن أن تخلو دولة حرّة أو متقدمة منها، ولكن الفرق في درجاتها وتفاوتها بين دولة وأخرى.

ومن أبرز سلبيات الواسطة أنّها تتسبب بتهزل الجهاز الإداري، وعدم تطبيق القانون، وبالتالي فإن تأثيرها يكون مؤلماً وضاراً وفتاكاً بين أفراد المجتمع، فمن لا واسطة لديه تتعطل أعماله وتتوقف حياته، مما يولد الشعور بالحقد واتساع الهوة بين فئات المجتمع. وعندما يشعر الفرد بأن كفاءته وخبرته غير مجدية إنّ لم يكن لديه (واسطة)، فلا شك أن عطائه وولائه سيتدنيان.

إنّ نجاح أي إدارة يعتمد على الكيفية التي "تجذب، تجند، تحفز" وتحتفظ بالقوة العاملة لديها، وأنّها بحاجة إلى أن تكون أكثر مرونة بحيث تطور القوى العاملة لديها وتوسع مداركهم والتزاماتهم الوظيفية. وبالتالي، يتعين عليها الاهتمام بالموظفين ذوي الكفاءات الجيدة، الذين يستطيعون الموازنة في تقديم الخدمة بكل يسر وسهولة، ليجنبوا الإدارة داء الواسطة، وتتساوى القدرات البشرية دون المفاخرة والتسليم بالقول: لا عليك الواسطة في الجيب. (حكيم، الواسطة والمحسوبية وآثارها على إجهاد العمل والرضا الوظيفي، ٢٠١٠).

النتائج والتوصيات

النتائج:

من خلال ما تمّ دراسته توصلت الباحثة للنتائج الآتية:

- ١- تؤثر الوساطة وبشكلٍ كبير وهام على اختيار وتعيين الموظفين داخل مصلحة الأحوال المدنية الليبية.
- ٢- تلاشى دور القيم والمبادئ الإسلامية في ظل وجود الوساطة؛ بالرغم من أنّ قانون علاقات العمل الليبي ينص على عدم المحاباة والتمييز.

التوصيات:

- ١- توصي الباحثة القائمين على عملية الاختيار والتعيين داخل الإدارة العامة لمصلحة الأحوال المدنية الالتزام بالقوانين التي تنص على عدم المحاباة والتمييز، والعدل والمساواة في اختيار وتعيين الموظفين.
- ٢- توصي الباحثة وزارة الداخلية بمتابعة مصلحة الأحوال المدنية في عملية التوظيف؛ لأن وزارة الداخلية هي المسؤولة عن مرتبات الموظفين.

المصادر والمراجع

- القرآن الكريم.

- ١- التزه، بسام (٢٠١٢)، "دور أنشطة تكوين الموارد البشرية في وضع الفرد المناسب في المكان الوظيفي المناسب، دراسة تطبيقية في الشركة العامة للزجاج في مدينة دمشق" جامعة دمشق.
- ٢- عدوان، منير زكريا أحمد (٢٠١٢)، واقع سياسة الاختيار والتعيين وأثرها على المسار الوظيفي للعاملين في المصارف العاملة في قطاع غزة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- ٣- القرد جحي، محمود مُجَّد (٢٠١٤)، أثر نظم إدارة الموارد البشرية (اختيار الموظفين، وتقييم الموظفين، وتصميم العمل، والمكافآت) في ذكاء المنظمة، الشرق الأوسط، الأردن.
- ٤- خليل، أريج، سعد (٢٠١٤)، تأثير أبعاد إدارة الموهبة في إدارة التميز، بحث تحليلي لعينة من شركات وزارة الصناعة في بغداد. المجلد ١٦، العدد الثالث، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية.
- ٥- الرويلي، نايف فوزي (٢٠١٣)، دور التوظيف والتدريب والتطوير في تحقيق فاعلية الموظفين في القطاع المصرفي في المملكة العربية السعودية. جامعة هول. THE UNIVERSITY OF HULL
- ٦- الغلابي، ميرفت مُجَّد (٢٠١٦)، بيان علاقة استقطاب وتعيين الموارد البشرية بتحقيق الميزة التنافسية، دراسة ميدانية على البنوك العاملة في قطاع غزة، جامعة الأزهر، غزة.
- ٧- الجبوري، طلحة كوان سالم (٢٠١٧)، ممارسات إدارة الموارد البشرية وجودة الخدمة في المستشفيات الخاصة، رسالة ماجستير.
- ٨- الرفاعي أحمد بن حمد (٢٠٠٦)، شركاء لا أوصياء، مؤتمر العالم الإسلامي.
- ٩- بدوي أحمد زكي (١٩٩٣)، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت.

- ١٠- علي بن سعد مطر الحري (٢٠١٠)، أهمية دور معلمي العلوم الطبيعية في تنمية القيم العلمية، جامعة أم القرى.
- ١١- منصور وحبوتور، صميذة عائض، عبد الله، (٢٠١٦)، ممارسات إدارة الموارد البشرية من منظور إسلامي، المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية.
- ١٢- ربحي كريمة الحرتسي، حياة سرير، (٢٠١٦)، أثر منظومة القيم الإدارية على الأداء البشري من منظور إسلامي، مختبر التنمية الاقتصادية والبشرية، الجزائر، مقالة علمية.
- ١٣- آل عضاب عبد الله بن ناصر (٢٠١٢)، منهج الشريعة الإسلامية في حماية المجتمع من الفساد الإداري والمالي، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، مقالة علمية.
- ١٤- العلواني، صليحة، وتسعديت، كبابي، (٢٠١٥)، معوقات إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على فاعلية المؤسسة الجزائرية، رسالة ماجستير، جامعة أكليالبويرة- الجزائر.
- ١٥- جمال، أحمد، (٢٠١٨)، رئيس مباحث الأحوال المدنية يوضح حقيقة تزوير منظومة الرقم الوطني، جريدة المتوسط.
- ١٦- جهاز مباحث الأحوال المدنية، الأحوال المدنية تحذر من تزوير سجلات "العائدين" قناة ٢٠١٨. ٢١٨.
- ١٧- محسن، أحمد (٢٠١٧)، مفهوم وتعريف الاختيار- أهدافه وأهميته، ص٣، Arab British Academy for Higher Education. ٢٠١٧
<https://www.abahe.co.uk/b/human-resources-as-a-system/human-resources-as-a-system-٦٤.pdf>
- ١٨- بو خمادة، أحمد، بو خمادة يبحث معوقات عمل مصلحة الأحوال المدنية في بنغازي. قناة ليبيا، ٢٠١٨. متاح على الرابط التالي: <https://libyaschannel.com>

- ١٩- أخبار ليبيا، ٢٠١٨: مصلحة الأحوال المدنية تعلن عن ٢٠٠٠ وظيفة مزدوجة (أسماء). القناة ٢١٨ الليبية. متاح على الرابط التالي:
<https://www.libyaakhbar.com/libya-news/٤٩٧٠٤٠.html>
- ٢٠- مصلحة الأحوال المدنية، ٢٠١٨: أسماء "٢٠٠٠" مزدوج وظيفة في مصلحة الأحوال المدنية، قناة ٢١٨ الليبية. متاح على الرابط التالي:
<https://www.٢١٨tv.net/٢٠٠٠->
- ٢١- بالتمر، مُجدِّ حسن، (٢٠١٨)، تعيينات الأحوال المدنية سينظر فيها، وقرار ٨٣١ أغلق بعدد ١٢ ألف. أخبار ليبيا ٢٤. متاح على الرابط التالي:
<https://www.libyaakhbar.com/libya-news/٤٠٥٣٠١.html>
- ٢٢- بالتمر، مُجدِّ حسن (٢٠١٨): ١٣ ألف موظف بمصلحة الأحوال المدنية لا يتقاضون رواتب. أخبار ليبيا. بوابة الوسط. متاح على الرابط التالي:
<https://www.libyaakhbar.com/libya-news/٥٤١٦٩٤.html>
- ٢٣- قويسى، حامد (٢٠١٣)، الإسلاميون وتحديات الحكم في أعقاب الثورات العربية، ص: ١٢٠، ١٢١.
<https://books.google.jo/books?id=VTN١DwAAQB>
- ٢٤- منصور وحبثور، صميذة، عائض، عبد الله (٢٠١٦)، ممارسات إدارة الموارد البشرية من المنظور الإسلامي، المؤسسة العربية للاستثمارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، مقالة علمية.
- ٢٥- علي خليل مصطفى (١٩٨٠) القيم الإسلامية والتربية، الطبعة الأولى، بيروت، دار الطيبة.
- ٢٦- الشخيلي، عبد القادر عبد الحافظ (٢٠٠٤)، الواسطة في الإدارة والوقاية والمكافحة، العدد ٣٨، بحث منشور في المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب.
- ٢٧- الجنيدى، صخر عبد الله (٢٠١١)، الواسطة والمحسوبة، من منتديات زهران، بيروت.

معوقات اختيار وتعيين موظفي الإدارة العامة لمصلحة الأحوال
المدنية في ظل وجود قيم ومبادئ الشريعة الإسلامية طرابلس- ليبيا و د. اسموليديلوبز و د. قمر الزمان بن نور الدين
أ / ريهام سالم مسعود

٢٨- العلواني، صليحة، وتسعديت، كبابي (٢٠١٥)، معوقات إدارة الموارد البشرية
وتأثيرها على فاعلية المؤسسة الجزائرية، رسالة ماجستير، جامعة أكلي البويرة-
الجزائر.

الملاحق

لقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠١٠ م بإصدار قانون علاقات العمل

قانون رقم (١٢) لسنة ١٣٧٨ و.ر (١٠ ٢٠ مسيحي)

بإصدار قانون علاقات العمل

مؤتمر الشعب العام: -

- تنفيذًا لقرارات المؤتمرات الشعبية الأساسية في دور انعقادها السنوي للعام ١٣٧٧ و.ر.
- وبعد الاطلاع على الإعلان عن قيام سلطة الشعب.
- وعلى الوثيقة الخضراء الكبرى لحقوق الإنسان في عصر الجماهير .
- وعلى القانون رقم (٢٠) لسنة ١٩٩١ مسيحي بشأن تعزيز الحرية.
- وعلى القانون رقم (١) لسنة ١٣٧٥ و.ر بشأن نظام عمل المؤتمرات الشعبية واللجان الشعبية.
- وعلى القانون رقم (٥٨) لسنة ١٩٧٠ مسيحي بشأن العمل وتعديلاته.
- وعلى القانون التجاري وتعديلاته.
- وعلى القانون (٦٥) لسنة ١٩٧٠ مسيحي بتقرير بعض الأحكام الخاصة بالتجارة والشركات التجارية والإشراف عليها.
- وعلى قانون الخدمة المدنية رقم (٥٥) لسنة ١٩٧٦ إفرنجي وتعديلاته.
- وعلى القانون رقم (٩٣) لسنة ١٩٧٦ مسيحي بشأن الأمن الصناعي والسلامة العالمية.
- وعلى القانون رقم (١٥) لسنة ١٩٨١ مسيحي بشأن نظام المرتبات للعاملين الوطنيين في الجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية وتعديلاته.
- وعلى القانون رقم (٣) لسنة ١٩٨٥ مسيحي بشأن قواعد تطهير الأجهزة الإدارية.
- وعلى القانون رقم (٩) لسنة ١٩٨٥ مسيحي بشأن الأحكام الخاصة بالتشاريكات وتعديلاته.

-
- وعلى القانون رقم (٢٢) لسنة ١٩٨٥ مسيحي بشأن محاربة إساءة استعمال الوظيفة أو المهنة والانحراف بأعمال التصعيد الشعبي.
 - وعلى القانون رقم (١) لسنة ١٩٨٧ مسيحي بشأن التعيين المؤقت.
 - وعلى القانون رقم (٨) لسنة ١٩٨٨ مسيحي بشأن بعض الأحكام المتعلقة بالنشاط الاقتصادي.
 - وعلى القانون رقم (٢٢) لسنة ١٩٧٩ بشأن التنظيم الصناعي.
 - وعلى القانون رقم (١٠) لسنة ١٤٢٣ ميلادية بشأن التطهير.
 - وعلى القانون رقم (١٩) لسنة ١٤٢٨ ميلادية بشأن تنظيم خدمات الوحدات الإدارية لمنتسبيها.
 - وعلى القانون رقم (٢٣) لسنة ١٤٢٨ ميلادية بشأن النقابات والاتحادات والروابط المهنية.
 - وعلى القانون رقم (٦) لسنة ١٤٣٠ ميلادية بشأن النظام التشاركي في مجال التعليم والصحة وتعديلاته.
 - وعلى القانون رقم (٢١) لسنة ١٣٦٩ وبتقرير بعض الأحكام في شأن مزاوله الأنشطة الاقتصادية المعدلة بالقانون رقم (١) لسنة ١٣٧٢ و.ر.
 - وعلى القانون رقم (٢٦) لسنة ١٣٦٩ و.ر. بتقرير بعض الأحكام في شأن الخدمة العامة.
 - وعلى القانون رقم (٣) لسنة ١٣٧٤ و.ر. بشأن شركات القطاع العام.
 - وعلى القانون رقم (٢) لسنة ١٣٧٥ و.ر. بتنظيم التفتيش والرقابة الشعبية.
 - وعلى القانون رقم (٣) لسنة ١٣٧٥ و.ر. بشأن إنشاء وتنظيم جهاز المراجعة المالية.
- صاغ القانون الآتي:
- المادة (١)

يعمل في شأن علاقات العمل بالجمهورية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى
بأحكام القانون المرفق.

المادة (٢)

تصدر اللائحة التنفيذية لهذا القانون بقرار من اللجنة الشعبية العامة، وتتضمن الأحكام التنفيذية لهذا القانون، وعلى وجه الخصوص ما يلي:

١. تحديد الصلاحيات التي يمكن أن يمارسها شاغلو الوظائف الإدارية العليا والإشرافية في حالات الطوارئ والكوارث والظروف الطارئة.
 ٢. الأحكام والضوابط المنظمة للإجازات المنصوص عليها في هذا القانون.
 ٣. الأحكام والضوابط المتعلقة بالتدريب والحوافز والمكافآت التشجيعية.
 ٤. الجزاء على عدم تنفيذ النقل.
 ٥. شغل وظائف المعارين والمنتدبين على سبيل التفرغ.
 ٦. نظام تشغيل المرأة لبعض الوقت.
 ٧. تحديد نسب من الوظائف بالملاك للمعاقين.
 ٨. ضوابط التفويض في الاختصاصات.
 ٩. ضوابط ومعايير إعداد جداول المرتبات.
 ١٠. إجراء عرض النزاع على مجالس التوفيق والتحكيم.
 ١١. نظام عمل صندوق التكافل الاجتماعي.
 ١٢. تحديد العمل الجبري والأعمال الأخرى التي يشملها.
- وإلى حين صدور هذه اللائحة والقرارات المنصوص عليها بالقانون، يستمر العمل باللوائح والقرارات المعمول بها، وقد نفاذ هذا القانون، وبما لا يتعارض مع أحكامه.

المادة (٣)

تصدر اللجنة الشعبية العامة قرارًا بتنظيم السجلات والدفاتر والإخطارات والإنذارات والتبليغات والنماذج اللازمة لتنفيذ هذا القانون وتحديد أشكالها.

المادة (٤)

يلغى القانون (٥٨) لسنة ١٩٧٠ مسيحي والقانون (٥٥) لسنة ١٩٧٦ مسيحي، والقانون (١٥) لسنة ١٩٨١ مسيحي، المشار إليها، كما يلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القانون.

المادة (٥)

ينشر هذا القانون في مدونة التشريعات، ويعمل به من تاريخ نشره.

مؤتمر الشعب العام

صدر في سرت

بتاريخ: ١٣ صفر ١٣٧٨ و.ر

الموافق: ٢٨ أي النار ٢٠١٠ مسيحي

الباب تمهيدي

المادة (١)

علاقات العمل بين المواطنين في الجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى علاقات حرة، غايتها التخلص من عبودية الأجرة وإقرار الشراكة في الوحدة الاقتصادية التي ينشئونها، وتكون الشراكة بينهم، ويجوز أن تكون مع غير الليبيين.

واستثناء من ذلك يجوز أن يكون العمل بمقابل في الجهات العامة، أو في الأحوال التي يفضل فيها صاحب الشأن عدم الدخول في المشاركة، طبقًا لما هو منصوص عليه في هذا القانون.

المادة (٢)

العمل في الجماهيرية العظمى حق لكل المواطنين، ذكوراً وإناً، وواجب عليهم أن يكون على مبدأ المساواة في الاستخدام فيما بينهم، أو بينهم وبين غيرهم من الأجانب المقيمين بالجماهيرية العظمى إقامة قانونية، ويحرم تحريماً باتاً الجبر والسخره ومظاهر الظلم والاستغلال.

المادة (٣)

يكون شغل المهن والوظائف بكافة مواقع العمل والإنتاج على أساس مبدأ الكفاءة
والجدارة والمقدرة والاستحقاق، ويعتمد اختيار المرشحين على النزاهة والشفافية والعدالة،
ويحرم المحاباة أو التمييز بسبب الانتماء النقابي، أو الأصل الاجتماعي، أو أية روابط تمييزية
أخرى.

بسم الله الرحمن الرحيم
 وعلى قانون النظام المالي للدولة و لائحة الميزانية و الحسابات و المخازن و تعديلاتهما .
 وعلى القانون رقم (36) لسنة (1968) ميلادي بمشروع الأحوال المدنية و تعديله و لائحته التنفيذية .

عائلته
 إقامة
 طة .

- وعلى القانون رقم (44) لسنة (1971) ميلادي بشأن نظمات العبء
- وعلى القانون رقم (6) لسنة (1987) ميلادي بشأن تنظيمية اللب و
- وعلى القانون رقم (10) لسنة (1992) ميلادي بشأن الأيميلادي مشر
- وعلى القانون رقم (12) لسنة (2010) ميلادي بشأن إصيلادي بلافا
- وعلى القانون رقم (24) لسنة (2010) ميلادي بشأن أحتحدببتنفس
- وعلى قرار المجلس الوطني الانتقالي رقم (174) لسنة (2000) م
- وعلى قرار المجلس الوطني الانتقالي رقم (184) لسنة (2011) م
- وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (1) لسنة (2012) ميلادي بشأن
- وعلى قرار اللجنة الشعبية العامة " سابقاً " رقم (372) لسنة (2007) ميلادي بشأن تنظيم أعمال الشؤون المحلية .
- وعلى قرار اللجنة الشعبية العامة " سابقاً " رقم (115) لسنة (1996) ميلادي بشأن إنشاء مصلحة الأحوال المدنية .
- وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (139) لسنة (2012) ميلادي بإنشاء أكاديمية للعلوم الأمنية .
- وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (140) لسنة (2012) ميلادي بتقرير حكم في شأن الشركة العامة لاستيراد السلع الأمتية .
- وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (141) لسنة (2012) ميلادي بحل جهاز الشرطة السياحية و حماية الآثار .
- وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (142) لسنة (2012) ميلادي بحل جهاز مكافحة المخدرات و المؤثرات العقلية .
- وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (143) لسنة (2012) ميلادي بحل مصلحة أمن العرافق و المنشآت .
- وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (144) لسنة (2012) ميلادي بحل هيئة السلامة الوطنية .
- وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (145) لسنة (2012) ميلادي باعتماد الهيكل التنظيمي و اختصاصات وزارة الداخلية و تنظيم جهازها الإداري .
- وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (327) لسنة (2012) ميلادي بتقرير حكم في شأن قراره رقم (145) لسنة 2012م بشأن اعتماد الهيكل التنظيمي و اختصاصات وزارة الداخلية و تنظيم جهازها الإداري .

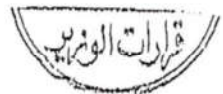
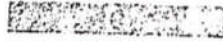


معلومات اختيار وتعيين موظفي الإدارة العامة لمصلحة الأحوال المدنية في ظل وجود قيم ومبادئ الشريعة الإسلامية طرابلس - ليبيا و د. اسموليديلوبز و د. قمر الزمان بن نور الدين / ريهام سالم مسعود

إعداد التقارير عن سير العمل في المصلحة بما لا يخالف التشريعات النافذة .

المادة (9) من القانون

- 1- الموارد البشرية :-
تنفيذ التشريعات والنوع والقرارات والقوانين النافذة فيما يتعلق بنشاط المصلحة .
- 2- إعداد إجراءات التعيين والتسليم والترقية والإعارة والامتناع وإنهاء الخدمة والإحالة على التقاعد والإحالة إلى الخدمة المدنية والشؤون الضمانية والأعمال المتعلقة بها وإجراءات العرض على اللجان الفنية والإجازات الداخلية والخارجية .
- 3- متابعة إجراءات الموظفين ممن تجاوزوا السن المقررة للخدمة الفعلية .
- 4- إعداد ومراجعته الملاك الوظيفي وتنفيذ النظم الإدارية الخاصة بوصف وتوصيف الوظائف وإجراء الدراسات المتعلقة بتحديد معدلات الأداء وتقديم المقترحات التي تهدف إلى رفع الكفاءة وتحسين مستوى الأداء بالمصلحة .
- 5- مراقبة إثبات حضور وانصراف العاملين خلال مواعيد الدوام الرسمي وكذلك المكلفين بالأعمال التنويرية وتسجيل التأخير والغياب وتطبيق الجزاءات بعد اعتمادها .
- 6- التخطيط لاحتياجات المصلحة من القوة العاملة بالتنسيق مع الجهات المختصة .
- 7- اقتراح معدلات الأداء للموظفين بالمصلحة بالتنسيق مع وزارة الداخلية والجهات ذات العلاقة .
- 8- حصر وتحديد احتياجات المصلحة من الموظفين بحسب اختصاصهم واتخاذ الإجراءات اللازمة بالخصوص .



الرقم الاشاري / /
التاريخ 14 محرم
الموافق 20 سيادي

وزارة الداخلية

- (9) اقتراح برامج تأهيل ورفع كفاءة الموظفين ومتابعتها.
- (10) تنظيم ومراقبة حضور وانصراف الموظفين واعتماد جداول الدورية اليومية ومتابعتها والتأكد من التزام بشأنها.
- (11) إصدار بطاقات التعريف للضباط و ضباط الصف و الأفراد و الموظفين و بطاقة الحية الوظيفية و جداول و الأذميات و كافة المسائل المتعلقة بها .
- (12) النظر في طلبات تسوية الأوضاع الوظيفية للعاملين بالمصلحة .
- (13) تشكيل لجان التحقيق و مجالس التأديب و عرض نتائجها على رئيس المصلحة لاتخاذ الإجراءات اللازمة بشأنها .
- (14) إدارة الملفات للعاملين وتنظيم حفظها وتداولها وفقا للنظم والقواعد المحددة بالخصوص والمحافظة على سرية المعلومات بها .
- (15) تنفيذ الإجراءات المتعلقة بشؤون العاملين كالتعيين والنقل والندب والإعارة و الإيفاد والمعريات والمعاتوت والإجازات والتفويض السنوية وغيرها .
- (16) متابعة تسوير استنورات والبحوث الدراسية بالداخل والخارج وذلك بالتنسيق مع الجهات المختصة .
- (17) التنسيق مع المكتب الاستشاري في وضع التدريب المناسب لجميع الموظفين .
- (18) اعتماد التقارير الدورية عن عمل الإدارة .
- (19) في التخصصات أخرى ينفذ إليها من رئيس المصلحة بما لا يخالف التشريعات النافذة .

مادة (10)

إدارة التخطيط والتطوير :-

- (1) تنفيذ التشريعات و اللوائح و القرارات و القوانين النافذة فيما يتعلق بنشاط المصلحة .
- (2) تقوم بتخطيط وإدارة وتنظيم والإشراف على أعمال إدارة التخطيط و التطوير .
- (3) إعداد الخطط وتنفيذ سياسات تطوير مصلحة الأحوال المدنية و تطبيقها على أرض الواقع و متابعتها و إعداد الدراسات اللازمة بشأنها .
- (4) إعداد الدراسات و البحوث اللازمة لتسيير العمل بالمصلحة و اعتمادها .
- (5) وضع و متابعة الآليات المناسبة لقياس معدلات الأداء لمختلف المكونات الإدارية لمصلحة الأحوال المدنية .
- (6) للإشراف على تقارير قياس خطط تطوير مصلحة الأحوال المدنية وما وصلت إليه حسب النماذج و المنظومات المقررة وفي الأوقات المحددة .
- (7) الاتصال بالإدارات المختلفة بالمصلحة واطلاعهم على المجالات الضرورية للتطوير وضرورة تفهمهم أهداف وأغراض خطط التطوير بالتنسيق مع كافة الجهات المعنية بالوصول إليها وفقا لأساليب التطوير الحديثة .

