



The Impact of Discretion on Job Interviews: The Presumption of Abuse of Power as a Case Study

Dr. ALHUMAID. ALI AHMED A *

aelhemid@su.edu.sa

Abstract:

This study investigates how administrative discretion influences job interviews, analyzing it through the lens of the presumption of abuse of power as a legal model. By employing descriptive and analytical methods, it outlines the legal framework of discretion and examines its practical applications, particularly potential abuses in candidate selection. Structured into an introduction, preface, and four sections, the research defines key terms, explores the presumption of abuse in interviews, examines mechanisms and controls for shortlisting, considers the consequences of failing to shortlist, and reviews judicial applications. The findings emphasize that while discretionary power is essential for serving the public interest and adapting to administrative needs, it remains bound by legality and purpose. The study highlights how varied interview methods both enable committees to assess candidates' competence and allow scrutiny of the administration's use of discretion. Ultimately, it affirms that presumptions serve as valid evidence before administrative courts, carrying equal weight to other forms of proof and granting judges the freedom to form convictions based on case circumstances.

Keywords: Legal Effect, Presumption, Discretion, Job Interview, Abuse of Power.

* Assistant Professor of Administrative Law, Department of Law, Dawadmi College, Shaqra University, Kingdom of Saudi Arabia.

Cite this article as: Al-Hemid, A. B. A. A. (2026). The Impact of Discretion on Job Interviews: The Presumption of Abuse of Power as a Case Study, *Journal of Arts*, 14(2), 571 -590. <https://doi.org/10.35696/tpw3t037>

© This material is published under the license of Attribution 4.0 International (CC BY 4.0), which allows the user to copy and redistribute the material in any medium or format. It also allows adapting, transforming or adding to the material for any purpose, even commercially, as long as such modifications are highlighted and the material is credited to its author.



أثر السلطة التقديرية على المقابلات الوظيفية: قرينة إساءة استعمال السلطة أنموذجاً

د. علي بن أحمد علي الحميد*

aelhemid@su.edu.sa

الملخص:

يتناول هذا البحث محددات وضوابط أثر السلطة التقديرية للإدارة في المقابلات الوظيفية، متخذاً قرينة إساءة استعمال السلطة أنموذجاً للتحليل، ويهدف إلى إبراز القيمة الإثباتية لهذه القرينة في الكشف عن سوء نية مصدر القرار الإداري، بما يجعلها أداة استرشادية للقاضي الإداري وطالب الحق على السواء. وقد اعتمد البحث على المنهجين الوصفي والتحليلي؛ حيث تم توصيف الإطار القانوني للسلطة التقديرية، وتحليل تطبيقاتها في مجال المقابلات الوظيفية وما قد يشوبها من انحراف. واشتملت خطة البحث على مقدمة وتمهيد وأربعة مباحث، تطرق التمهيد إلى التعريف بمصطلحات البحث (الأثر - القرينة - السلطة التقديرية - المقابلة الوظيفية). وجاء المبحث الأول ليناقد قرينة سوء استخدام السلطة التقديرية على المقابلة الوظيفية. وركز المبحث الثاني على الآلية والضوابط لترشيح المتقدمين. ثم ناقش المبحث الثالث أثر عدم الترشيح على الوظيفة المتقدم عليها. وقد تضمن المبحث الرابع تطبيقات قضائية. وخلصت الدراسة إلى أن السلطة التقديرية تُعد ضرورة إدارية لتحقيق المصلحة العامة ومواجهة متطلبات العمل الإداري المتغيرة، غير أنها ليست سلطة مطلقة، بل تخضع لضوابط المشروعية ومبدأ الغاية. كما بيّنت أن تنوع أساليب المقابلات الوظيفية يسهم في تمكين لجان المقابلة من تقييم كفاءة المتقدمين، ويتيح للمتقدم في المقابل فرصة لإظهار مؤهلاته، وفي الوقت ذاته يُمكن من الكشف عن مدى سلامة ممارسة الإدارة لسلطتها التقديرية. وأكدت الدراسة أن القرائن تُعد من وسائل الإثبات المعتمدة أمام القضاء الإداري، ولها الحجية ذاتها المقررة لبقية الأدلة، كما تمنح القاضي الإداري حرية تكوين قناعته استناداً إلى ملابس الدعوى وظروفها.

الكلمات المفتاحية: الأثر القانوني، القرينة، السلطة التقديرية، المقابلة الوظيفية، إساءة استعمال السلطة.

* أستاذ القانون الإداري المساعد، قسم القانون، كلية الدوامي، جامعة شرقاء، المملكة العربية السعودية.

للاقتباس: الحميد، ع. أ. ع. (2026). أثر السلطة التقديرية على المقابلات الوظيفية: قرينة إساءة استعمال السلطة أنموذجاً،

مجلة الآداب، 14 (2)، 571-590 <https://doi.org/10.35696/tpw3t037>

© نُشر هذا البحث وفقاً لشروط الرخصة Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)، التي تسمح بنسخ البحث وتوزيعه ونقله بأي شكل من الأشكال، كما تسمح بتكييف البحث أو تحويله أو إضافته إليه لأي غرض كان، بما في ذلك الأغراض التجارية، شريطة نسبة العمل إلى صاحبه مع بيان أي تعديلات أجريت عليه.



الحمد لله رب العالمين، مُنزل التشريع، ومُحكّم الأحكام، الذي أمر بالتحري في القول والفعل، ونهى عن اتباع الظن بغير علم، فقال سبحانه ﴿وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا﴾ [الإسراء: 36]، وقال: ﴿وَمَا لَهُمْ بِهِ مِنْ عِلْمٍ إِنْ يَتَّبِعُونَ إِلَّا الظَّنَّ وَإِنَّ الظَّنَّ لَا يُغْنِي مِنَ العَمَلِ شَيْئًا﴾ [النجم: 28]، والصلاة والسلام على سيدنا محمد، وعلى آله وصحبه ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين.

أما بعد:

فإن الإثبات في الدعوى الإدارية يتميز بخصوصية تميّزه عن نظيره في دعاوى المدنية، نظرًا لارتباطه بطبيعة المنازعة الإدارية التي تنشأ بين طرفين غير متكافئين، أحدهما جهة الإدارة بما تملكه من سلطات وامتيازات، والآخر الفرد صاحب المصلحة (حتوت، 2018، ص 701). وتنعكس هذه الطبيعة غير المتكافئة على وسائل الإثبات، حيث يواجه الفرد صعوبة في الحصول على الأدلة المباشرة التي تكون غالبًا في حيازة الإدارة.

ولا شك أن الإثبات يمثل الركيزة الأساسية في إظهار الحقوق وتمكين أصحابها منها، الأمر الذي دفع القضاء الإداري إلى تطوير وسائل إثبات تتلاءم مع خصوصية هذا النوع من المنازعات، وفي مقدمتها القرائن، التي أضحت وسيلة ذات أهمية بالغة في الكشف عن الحقيقة وترجيح كفة أحد الخصوم عند غياب الدليل المباشر. فالقرائن، بوصفها دليلًا غير مباشر، تؤدي دورًا حاسمًا في سد النقص الذي يعتري وسائل الإثبات التقليدية في المجال الإداري.

وتزداد أهمية القرائن في ظل ما قد يشوب العمل الإداري من تجاوزات يصعب الوقوف عليها بصورة مباشرة، مما يستلزم الاستعانة بها للكشف عن الحقيقة واستجلاء ما خفي من وقائع. ومع أن عبء الإثبات يقع في الأصل على عاتق المدعي، استنادًا إلى قرينة سلامة القرارات الإدارية، فإن هذه القرينة ليست مطلقة، بل يجوز دحضها من خلال ما يقدمه من أدلة وقرائن تدل على عدم مشروعيتها.

وفي هذا السياق، تبرز المقابلات الوظيفية بوصفها أحد المجالات التي تتجلى فيها السلطة التقديرية للإدارة، حيث قد تفضي هذه السلطة- في بعض الحالات- إلى نتائج لا تعكس معايير الكفاءة والجدارة، سواء بترشيح غير المؤهلين أو استبعاد من تتوافر فيهم شروط الاستحقاق، نتيجة لبواعث قد تخرج عن إطار المشروعية. ويزداد الأمر تعقيدًا نظرًا لصعوبة الوقوف على حقيقة ما يدور داخل لجان المقابلات، في ظل غياب معايير شفافة أو أدوات رقابية فعّالة.

ومن ثم، يسعى هذا البحث إلى تسليط الضوء على دور القرائن في الكشف عن أثر السلطة التقديرية في المقابلات الوظيفية، وبيان مدى إسهامها في تمكين القاضي الإداري من استجلاء الحقيقة وإصدار حكمه على أساس سليم، إذ تظل القرائن وسيلة فعّالة في إظهار الحق، حتى في الحالات التي يتوارى فيها خلف ستار السلطة التقديرية.

مشكلة البحث وتساؤلاته:

لا يخفى أن الأصل في القرار الإداري أن يتجه إلى تحقيق الغاية التي شرع من أجلها، أو أن يستهدف المصلحة العامة متى لم يُقَيّد بهدف محدد. فإذا انحرفت جهة الإدارة عن هذا الإطار، بأن أصدرت قرارها لتحقيق غاية مغايرة للغرض الذي حُوّلت من أجله، أو استهدفت مصلحة لا تتفق مع مقتضيات المصلحة العامة، فإن قرارها يكون مشوبًا بعيب الانحراف في استعمال السلطة، مما يجيز الطعن عليه تأسيسًا على هذا العيب.

وفي ضوء ذلك، تتمحور مشكلة هذا البحث حول دراسة أثر السلطة التقديرية على المقابلة الوظيفية؛ إذ تمارس الجهات الإدارية إجراءات المقابلات في إطار من الضوابط والقواعد التنظيمية الملزمة، وتُفترض في قراراتها الصحة والسلامة.

غير أن هذه القرارات قد تُخفي في باطنها ممارسات يصعب الكشف عنها، خاصة في ظل ما تتمتع به الإدارة من سلطة تقديرية، الأمر الذي قد يؤثر في نزاهة إجراءات المقابلة الوظيفية ويُخل بمبدأ العدالة وتكافؤ الفرص.

ومن ثم، يثور التساؤل الرئيس الآتي:

ما أثر السلطة التقديرية على المقابلة الوظيفية في ضوء قرينة إساءة استعمال السلطة؟
ويتفرع عن هذا التساؤل الرئيس عدد من التساؤلات الفرعية:

1. ما المقصود بقرينة إساءة استعمال السلطة في سياق المقابلة الوظيفية؟
2. ما الآلية النظامية والضوابط الحاكمة لعملية الترشيح في المقابلات الوظيفية؟
3. كيف يمكن قياس أثر عدم الترشيح على المركز القانوني للمتقدم للوظيفة؟
4. إلى أي مدى يمكن الاستدلال بتطبيقات قضائية لإبراز أثر السلطة التقديرية في المقابلات الوظيفية؟

أهداف البحث:

يهدف هذا البحث إلى تحقيق جملة من الأهداف، من أبرزها:

1. بيان دلالة قرينة إساءة استعمال السلطة في المقابلات الوظيفية، بما يعزز دورها كأداة استدلالية يستعين بها القاضي وطالب الحق في كشف الانحراف في القرار الإداري .
2. استقراء الآلية النظامية والضوابط الحاكمة لعملية الترشيح في المقابلات الوظيفية .
3. تحليل وقياس الأثر المترتب على عدم الترشيح في المركز القانوني للمتقدم للوظيفة .
4. عرض نماذج من التطبيقات القضائية التي تبرز أثر السلطة التقديرية في المقابلات الوظيفية .

أهمية البحث:

تتجلى أهمية هذا البحث في عدد من الجوانب العلمية والعملية، من أبرزها:

أولاً: إبراز دور قرينة إساءة استعمال السلطة كوسيلة فعالة في مساندة طالب الحق وتمكين القاضي من كشف الوقائع التي قد يتعذر إثباتها بالوسائل التقليدية.

ثانياً: الإسهام في توضيح الحقوق والواجبات المرتبطة بقرارات عدم الترشيح في المقابلات الوظيفية، نظراً لما تمثله هذه القرارات من أثر بالغ في المستقبل الوظيفي للأفراد.

ثالثاً: معالجة النقص النسبي في وسائل الإثبات في نطاق القانون الإداري، من خلال تسليط الضوء على دور القرائن وأثرها في إثبات الانحراف بالسلطة، خاصة في مجال المقابلات الوظيفية.

رابعاً: إبراز الأهمية العلمية للقرائن بوصفها وسيلة إثبات ذات قيمة لا تقل عن غيرها من وسائل الإثبات، مع قلة الدراسات التي تناولتها بشكل مستقل في إطار القانون الإداري.

خامساً: سد فجوة بحثية تتمثل في ندرة الدراسات المتخصصة التي تناولت أثر السلطة التقديرية على المقابلات الوظيفية بصورة مستقلة ومتكاملة، الأمر الذي يعزز من أهمية هذا البحث وجدواه العلمية.

الدراسات السابقة:

بعد الاطلاع على الأدبيات ذات الصلة، تبين أن موضوع البحث- على الرغم من أهميته- لم يُتناول بشكل مباشر في حدود العلاقة بين السلطة التقديرية والمقابلات الوظيفية، وإنما وردت دراسات تناولت جوانب جزئية يمكن الاستفادة منها، ومن أبرزها ما يأتي:

1. دراسة ناصر المهوس بعنوان "المقابلة ودورها في عملية الاختيار" 1976م، الصادرة عن معهد الإدارة العامة بالرياض. هدفت الدراسة إلى بيان دور المقابلة الشخصية في اختيار المتقدمين للوظائف، مركزةً على الجوانب الشكلية والسلوكية للمتقدم، مثل المظهر الخارجي، وأسلوب الحديث، والحالة الصحية. وقد خلصت إلى أن المقابلة تُعد من أهم أدوات الاختيار، بل قد تكون الأداة الأكثر فاعلية في الكشف عن كفاءة المتقدمين، شريطة إدارتها بأسلوب مهني بعيد عن الإرباك أو الضغط النفسي.
وجه الاستفادة: إبراز أهمية المقابلة كأداة تقييم.
 2. دراسة حمود الغشبي بعنوان "مفهوم الكفاية لتولي الوظيفة العامة: دراسة مقارنة" 2017م، المنشورة في مجلة العلوم الشرعية بجامعة القصيم. هدفت إلى تحديد مفهوم الكفاية وعناصرها في الفقه والنظام، واعتمدت المنهج الاستقرائي التحليلي. وتوصلت إلى أن الكفاية تقوم على ثلاثة أبعاد رئيسية: القدرة العلمية والمهنية، والقدرة البدنية، والقدرة الأخلاقية، مع تأكيد ضرورة التقييم المستمر للموظف.
وجه الاستفادة: تأصيل معيار الكفاية كأساس للاختيار الوظيفي.
 3. دراسة يسمينة هلايلي بعنوان "مهارات الاختيار وفن إجراء مقابلات التوظيف" 2018م، التي تناولت أهمية المقابلة في تحقيق التوافق بين خصائص الفرد ومتطلبات الوظيفة. وأكدت على ضرورة وجود معايير واضحة، وربط الأسئلة بطبيعة الوظيفة، وعدم الانحراف عن أهداف المقابلة.
وجه الاستفادة: التأكيد على أهمية المعايير الموضوعية في المقابلات.
 4. دراسة ياقوتة عليوات بعنوان "السلطة التقديرية للإدارة" 2015م، التي تناولت الطبيعة القانونية للسلطة التقديرية، وحدودها، وخضوعها لرقابة القضاء الإداري. وأكدت أن هذه السلطة ضرورة تفرضها طبيعة العمل الإداري، إلا أنها ليست مطلقة، بل مقيدة بمبدأ المشروعية وتحقيق المصلحة العامة.
وجه الاستفادة: تأصيل الإطار القانوني للسلطة التقديرية وضوابطها.
- وجه الاختلاف: بقيت الدراسة في الإطار النظري العام، دون تطبيق ذلك على مجال المقابلات الوظيفية أو تحليل صور الانحراف فيها.

الفجوة البحثية:

على الرغم من إسهام الدراسات السابقة في تناول موضوعات المقابلات الوظيفية أو الكفاية أو السلطة التقديرية كلٌّ على حدة، إلا أنها تكشف عن فجوة بحثية واضحة تتمثل في:
غياب دراسة قانونية متخصصة تُعالج أثر السلطة التقديرية للإدارة في مرحلة المقابلة الوظيفية، ولا سيما من زاوية إثبات الانحراف في استعمالها من خلال القرائن، وربط ذلك بتطبيقات القضاء الإداري.

وتتجلى هذه الفجوة في عدة نقاط:

- تركيز الدراسات الإدارية على الجوانب الفنية والسلوكية للمقابلة دون البعد القانوني .
 - انصراف الدراسات القانونية إلى التأصيل النظري للسلطة التقديرية دون تطبيقها على إجراءات التوظيف .
 - عدم معالجة إشكالية الإثبات (القرائن) في حالات التعسف أو الانحراف داخل المقابلات الوظيفية .
 - غياب الربط بين السلطة التقديرية ومبدأ تكافؤ الفرص والعدالة الوظيفية في مرحلة الاختيار .
- وبناءً عليه، تأتي هذه الدراسة لسد هذه الفجوة من خلال تقديم معالجة تحليلية تطبيقية لأثر السلطة التقديرية في المقابلات الوظيفية، وبيان حدودها وضوابطها، وإمكانية الرقابة القضائية عليها.
- منهج البحث:

اقتضت طبيعة موضوع الدراسة -المتعلق بتحليل أثر السلطة التقديرية للإدارة في المقابلات الوظيفية- الاعتماد على كلٍ من المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: المنهج الوصفي: يقوم هذا المنهج على جمع البيانات والمعلومات ذات الصلة بموضوع الدراسة من مصادرها المختلفة، وتحليلها وتفسيرها بما يسهم في بناء إطار معرفي متكامل للظاهرة محل البحث. ويُستخدم في هذه الدراسة لوصف الإطار النظامي للمقابلات الوظيفية، وبيان القواعد والضوابط المنظمة لها، فضلاً عن عرض المفاهيم المرتبطة بالسلطة التقديرية والانحراف في استعمالها. كما يسهم هذا المنهج في رصد الواقع العملي لهذه الإجراءات، وتحليلها في ضوء ما استقر عليه الفقه الإداري.

ثانياً: المنهج التحليلي: يركز هذا المنهج على تحليل النصوص النظامية، والآراء الفقهية، والتطبيقات القضائية ذات الصلة بموضوع البحث، بهدف الكشف عن أبعاد الظاهرة محل الدراسة، وبيان أسبابها وآثارها. ويُوظف في هذه الدراسة لتحليل حدود السلطة التقديرية للإدارة في مرحلة المقابلة الوظيفية، وبيان مدى خضوعها لرقابة القضاء الإداري، لا سيما في حالات الانحراف في استعمال السلطة. كما يُسهم في استنباط المعايير التي يمكن من خلالها تقييم مشروعية القرارات الإدارية الصادرة في هذا السياق.

وبذلك، يُعد الجمع بين هذين المنهجين ضروريًا لتحقيق التكامل بين الوصف والتفسير من جهة، والتحليل والاستنباط من جهة أخرى، بما يخدم أهداف الدراسة ويعزز من دقتها العلمية.

خطة البحث:

اشتملت خطة البحث على ما يلي:

المقدمة.

تمهيد: التعريف بمصطلحات البحث (الأثر - القرينة - السلطة التقديرية - المقابلة الوظيفية).

المبحث الأول: قرينة سوء استخدام السلطة التقديرية على المقابلة الوظيفية.

المبحث الثاني: الآلية والضوابط لترشيح المتقدمين.

المبحث الثالث: أثر عدم الترشيح على الوظيفة المتقدم عليها.

المبحث الرابع: تطبيقات قضائية.

خاتمة: وتضمنت (نتائج البحث، والتوصيات، وخلاصة تحليلية)



تمهيد:

التعريف بمصطلحات البحث:

ويشتمل على التعريف بأبرز مصطلحات البحث:

تعريف الأثر: هو النتيجة القانونية المترتبة على واقعة أو تصرف، بحيث يُنشئ القانون من خلالها مركزاً قانونياً جديداً، أو يعدّله، أو يُنهيهِ. أي أن الأثر القانوني يتعلق بالحقوق والالتزامات التي يعترف بها القانون ويحميها.

مثال: عقد البيع ينتج أثراً قانونياً هو انتقال ملكية المبيع للمشتري.

وفاة شخص تُنتج أثراً قانونياً هو انتقال تركته إلى ورثته (السنهوري، د.ت: 1 / 112؛ البدرابي، 1975، ص 24).

والأثر في النظام هو ما ذكر في المادة (30) من نظام الإجراءات الجزائية: "تكون الجريمة متلبساً بها حال ارتكابها بوقت قريب، وتعد الجريمة متلبساً بها، إذا تبع المجني عليه شخص أو تبعته العامة مع الصباح أثناء وقوعها، أو إذا وجد مرتكبها بعد وقوعها بوقت قريب حاملاً آلات، أو أسلحة، أو أمتعة، أو أدوات، أو أشياء أخرى، يستدل منها على أنه فاعل أو شريك فيها، أو إذا وجدت به في هذا الوقت آثار أو علامات تفيد ذلك" (السنديس والسحبياني، 2024، ص 21).

تعريف القرينة: هناك تعريفات عديدة للقرينة، سأختار ما يتناسب معها مع الجانب القانوني فقط:

- "القرينة هي استنباط أمر مجهول من أمر معلوم؛ فهي استدلال على واقعة غير مثبتة من واقعة ثابتة بناءً على ما

بينهما من صلة منطقية" (السنهوري، د.ت: 2 / 75).

كما أنها: "كلّ أمانة يُستخلص منها وجود واقعة قانونية أو عدم وجودها، عندما لا يتوافر دليل مباشر على هذه

الواقعة" (أبو عامر، 1998، ص 233).

وقيل إن "القرينة هي استنتاج واقعة مجهولة من واقعة معلومة بحكم الترابط الطبيعي أو المنطقي بينهما" (البدرابي،

1975، ص 120).

والتعريف الأقرب هو: "استنباط أمر غير ثابت من أمر ثابت، بناءً على الغالب من الأحوال" (مرقس، 1981، ص 84/2).

تعريف السلطة التقديرية:

السلطة: في اللغة، تُعرّف السُلطة بأنها القوّة والقدرة على التأثير أو السيطرة على الآخرين، وهي من الفعل سَلَطَ أي

تمكّن وأحكم التصرف. أما في الاصطلاح القانوني، فالسُلطة تُعرّف بأنها: "القدرة القانونية التي تُمنح لشخصٍ عامٍ أو خاصٍ

للقيام بعملٍ معينٍ أو اتخاذ قرارٍ يُنتج آثاراً قانونية في مواجهة الغير، في نطاقٍ يحدده القانون" (أبو عامر، 1988، ص 215).

ويعرفها السنهوري بأنها: "الاختصاص الذي يقرره القانون لجهةٍ من الجهات في سبيل تحقيق المصلحة العامة، ويترتب

على استعمالها آثارٌ قانونية تمسّ الأفراد أو الجماعات" (الصمعاني، 2015، ص 24).

والسلطة، هي: القدرة الواقعية والقانونية على فرض الإرادة (الصمعاني، 2015، ص 24).

التقديرية: عبارة عن عملية يُعمل فيها القاضي فكره وعقله لتقرير ما يراه ملائماً، بحيثُ يختلف هذا التقدير

بطبيعته من قاضٍ لآخر ولو تعلق بواقعة واحدة (بديوي، 1970، ص 22-24).

والسلطة التقديرية إجرائياً: هي الصلاحية التي تُمنح للمسؤول أو صاحب القرار ليتصرف وفق ما يراه مناسباً

لتحقيق المصلحة العامة في الحالات التي لا يوجد فيها نصٌّ أو قاعدة محددة. كما أنها الصلاحية التي يمنحها النظام أو القانون

لجهة الإدارة لتقدير المصلحة العامة في موقف معين، عندما لا يكون النص القانوني محدداً على نحوٍ جامد لما يجب فعله.

ففي المقابلات الوظيفية مثلاً، تُمنح لجنة المقابلة سلطة تقدير مدى ملائمة المتقدم من حيث شخصيته، وقدرته على

التواصل، ومهاراته، وسلوكياته، إلى غير ذلك مما لا يمكن قياسه بمقياسٍ آلي.

والسلطة من منظور قانوني هي الصلاحية المقررة بموجب القانون لجهة عامة أو خاصة في اتخاذ قرارات أو القيام بأعمال تُحدث آثارًا قانونية، تحقيقًا للمصلحة العامة أو النظام العام.

وفي الشريعة الإسلامية، يُقابل هذا المفهوم مبدأ الاجتهاد في المصلحة، بشرط أن يكون منضبطًا بالعدل والشرع، لا بالهوى أو المصلحة الشخصية. قال تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا﴾ [النساء: 58].

تعريف المقابلة الوظيفية:

المقابلة: هي المقابلات التي تجريها الشركات، أو المنظمات، أو الجهات الإدارية بهدف اختيار أفضل الكفاءات البشرية لشغل وظيفة شاغرة (إسماعيل، 2009، ص. 3).

الوظيفية: عمل مشروع يقلده الإمام أو من ينبيه، لشخص طبيعى، أهل له، برضاه، على سبيل الدوام، والاستقرار، في خدمة مرفق عام، مشروع، تديره الدولة، بشكل مباشر (معاينة، 2011، ص. 37).

المبحث الأول: قرينة سوء استخدام السلطة التقديرية على المقابلة الوظيفية

توطئة: ما زالت القرينة تحتل مكانًا كبيرًا في الإثبات، وهي بذلك تشكل إحدى الدعائم الأساسية للوصول القضاء إلى حكم عادل؛ إذ إن الحصول على الأدلة التي تنصب مباشرةً على الواقعة محل الدعوى قد يكون متعذرًا، إن لم يكن مستحيلًا في كثير من الأحيان. وقد حظيت القرينة باهتمام واسع في الفقه الإسلامي وتناولته دراسة عديدة، بينما لا تحظى بمثل هذه العناية في الدراسات القانونية مع عظيم أهميتها والاعتماد عليها كثيرًا في المسائل القانونية والتنظيمية.

كما يقصد بالسلطة التقديرية أن جهة الإدارة تتمتع بحرية التصرف عند ممارستها لاختصاصاتها القانونية إذا لم يوجد نص نظامي يمنعها من التصرف، بعكس السلطة المقيدة التي تكون معها الإدارة مسلوقة، فتلتزم بالقيام بالعمل، فإذا ترك القانون لجهة الإدارة حرية القيام بالإجراءات أو عدم القيام بها، أو تقدير مدى ملاءمة التصرف واختيار الوقت الملائم لاتخاذها كانت سلطتها تقديرية، وإذا لم يترك لها حرية الاختيار كانت سلطتها مقيدة.

ومن أمثلة السلطة التقديرية: مقابلة المتقدم على الوظيفة، واختيار الكفاءة لشغلها؛ والتجاوز في اختيار من هو كفاء، لذلك يعد من قبيل مسائل الإثبات الصعبة التي قد تغيب عن ذهن غير المرشح، وأحقية المطالبة بها.

ومسألة الإثبات من المسائل الصعبة على الإطلاق التي يتعرض لها المتسابق على الوظيفة؛ وهي تتعلق بروابط إدارية تنشأ بين الجهة الإدارية بوصفها اللجنة المختصة بالمقابلة، وبين الأفراد المتقدمين للوظيفة.

إذًا فالسلطة التقديرية للإدارة هي الحق الممنوح للإدارة في ممارسة نشاطها في الظروف الطبيعية، وذلك أنه كلما امتنعت القوانين من إلزام الإدارة باتخاذ قرار معين إزاء حالة معينة فهذا يعني أن القوانين قد تركت للإدارة الحرية في أن تتخذ القرار الذي تراه ملائمًا وفق تقديرها للظروف المحيطة (هيكل، 2009، ص. 219).

ولا شك أن سلطة جهة الإدارة التقديرية هي مسألة ضرورية لا بد من التسليم بها؛ إذ هي ترتبط بطبيعة الوظيفة الإدارية، ويفرضها الصالح العام، ويؤكد عجز المنظم عن تنظيم جزئيات وتفصيلات الأعمال الإدارية؛ ولكن هذه السلطة ليست مطلقة بل إنها مقيدة بما استهدفه المنظم من صالح عام.

ولقد تنوعت أساليب الاختيار، وظهرت فيها نظريات وأفكار متعددة تطورت بتطور الفكر الإداري الحديث، الذي تناولته بعض الدراسات الحديثة.

ولكن الشيء المتفق عليه أن نظم التوظيف الحديثة على اختلاف أنواعها تهتم باختيار القوى العاملة وتركز بصورة دقيقة على التأكد -بقدر الإمكان - على أن المتقدم لديه من الصفات العقلية والبدنية ما يمكنه من القيام بالمهام الموكولة إليه بصورة مرضية. ونجاح المنظومة مرهون أولاً وأخيراً باجتذاب العناصر البشرية كفاءةً وخبرةً؛ حيث إن الاختيار هو وسيلة من وسائل الكشف عن الصفات الأساسية لدى المتقدمين، ولا يمكن الكشف عن بعض الصفات الأخرى المهمة كالسلوك، وطريقة التعبير، والمظهر الطبيعي للمتقدم إلا بعد الخوض الحقيقي في المقابلات الوظيفية (المهوس، 1976، ص 81).

فالمقابلة إذاً تصبح الطريقة المثلى إن لم تكن الوحيدة والفعالة في الكشف عن مثل هذه الأشياء، وذلك إذا أُحسن استخدامها وتهيتها بطريقة فعالة؛ وسلمت من تعسف جهة الإدارة.

ويترتب على ذلك إشكالية في الوقوف على رقابة القضاء الإداري على مبدأ التناسب في القرار الإداري والمتمثلة في الرقابة على السلطة التقديرية للإدارة، وذلك من أجل تحقيق قدر من الحماية لحقوق الأفراد في مواجهة ما تتمتع به الإدارة من سلطة تقديرية ومن امتيازات السلطة العامة والتي قد تسيء استخدامها.

إلا أن هذه الحماية لم تعد كافية في ظل ارتياد الإدارة لمجالات النشاط الإداري الحديثة والتي استتبع بالضرورة اتساع سلطتها التقديرية؛ فيقع الفرد المتقدم للوظيفة حبيساً بين سلطة الإدارة التقديرية وبين المقابلة الوظيفية؛ فالملاءمة بينهما أقصد السلطة التقديرية والمقابلة الوظيفية عميقة جداً وتحمها عبارة أن الأصل في القرارات الإدارية الصحة والسلامة.

وفي الأنظمة الحديثة، يُنظر إلى السلطة التقديرية بوصفها أداة مرنة تتيح للإدارة مواجهة الظروف المتغيرة، لكن مع وضع ضوابط قانونية ورقابية لمنع الانحراف أو إساءة الاستعمال، حيث إن السلطة لا تُمارس إلا لتحقيق المصلحة العامة، وفي ظل استخدامها يجب أن تُراقب بالضمير الديني والعدل الإلهي، على أن كل انحراف في استخدامها يُعد فساداً إدارياً وخلقياً ودينياً.

وتُعدّ المقابلة الوظيفية من أبرز ميادين ممارسة الإدارة لسلطتها التقديرية، إذ تُحوّل لجنة المقابلة صلاحية تقدير كفاءة المتقدم ومدى ملاءمته للوظيفة العامة، بالنظر إلى صفاته الشخصية وقدراته الذهنية ومهاراته التواصلية، وهي عناصر يصعب إخضاعها لمعايير جامدة أو مقاييس عديدة دقيقة. غير أن هذه السلطة التقديرية ليست مطلقة من القيود، بل يحددها مبدأ المشروعية الإدارية الذي يوجب أن تُمارس في نطاق الهدف الذي حُوّلت من أجله، وهو تحقيق المصلحة العامة واختيار الأكفأ والأجدر بالوظيفة.

وعندما تخرج الإدارة عن هذا الهدف، وتستعمل سلطتها التقديرية لتحقيق غرض شخصي أو مصلحة فئدة بعينها، فإن تصرفها يغدو مشوّباً بعبع إساءة استعمال السلطة، الذي يُعد من أخطر العيوب التي تؤدي إلى إبطال القرار الإداري. وتظهر في هذا الإطار ما يُعرف بقرينة سوء استخدام السلطة التقديرية، وهي مجموعة من المؤشرات أو الدلالات التي تستخلص منها جهة القضاء الإداري أو الباحث وجود انحراف في استعمال السلطة. ومن أمثلة هذه القرائن: اختلاف نتائج المقابلة على نحو غير مبرّر رغم تماثل المؤهلات، أو غياب المعايير الموضوعية للتقييم، أو تدخل اعتبارات القرابة أو الولاء الشخصي أو المناطقي في المفاضلة بين المتقدمين.

وتكتسب هذه القرينة أهميتها القانونية من كونها أداة إثبات غير مباشرة تعزز حق المتضرر في الطعن بالقرار الإداري، إذ تتيح للمحكمة الإدارية استخلاص نية الانحراف بالسلطة من ظروف وملابسات واقعية، حتى في غياب الدليل القاطع. ومن ثم، فإن قيام قرينة سوء استخدام السلطة التقديرية في المقابلة الوظيفية يُفضي إلى إبطال القرار الإداري، بوصفه قراراً

منحرفًا في الغاية، فاقدمًا لمبرراته القانونية، ومخالفًا لمبدأ العدالة وتكافؤ الفرص الذي يقوم عليه النظام الوظيفي العام (السهنوري، د.ت: 1-102-104؛ البدرابي، 1975، ص150؛ ديوان المظالم، حكم رقم 1/1441/ق).

المبحث الثاني: الآلية والضوابط لترشيح المتقدمين

توطئة: طبيعة النشاط الإداري ووسائل الإدارة في العمل تقتضي بالضرورة حيازتها للأوراق والمستندات التي تشرح طبيعة وحقيقة تطورات المنازعة المعروضة أو أسباب القرار المطعون فيه وما دار بشأنها، بينما الفرد دائمًا محروم من هذه المعلومات، وفي نفس الوقت يتعامل مع سلطة عامة ذات امتيازات، وهذا يجعل جهة الإدارة مزودة سلفًا بأدلة الإثبات، سواء بالنسبة لها أو بالنسبة لغيرها، وغالبًا ما يكون الطرف الآخر هو الفرد.

وتعد الإدارة هي الأمانة على المصلحة العامة، والقائمة على سير العمل الإداري، وهي بذلك تحوز المستندات والملفات والأوراق التي يمكن أن تكون دليلًا للأفراد العاملين في الإدارة ويحتلون مركز المدعي، ولهذا تعد الأوراق الإدارية الوسيلة الرئيسية من وسائل الإثبات أمام القضاء الإداري، باعتبار هذه الأوراق تمثل الذاكرة الإدارية التي يرجع إليها عند الحاجة (الغشبي، 2017، 1539).

مما سبق يظهر أن الجهة الإدارية تستعمل سلطتها التقديرية لتحقيق غرض غير معترف لها به، أو تحقيق أغراض قد تكون مشروعة، ولكن لا تتفق مع ما حدده النظام من أغراض لتحقيق غرض لا يمت للمصلحة العامة بصلة، ولذا فإن تلك الوظيفة أداة الدولة في تنفيذ سياساتها الشاملة في مختلف المجالات، وتهدف من شغلها إلى إشباع الحاجات العامة للجمهور، وتحقيق مصالحهم، وضبط سلوكهم، وأنشطتهم، ولذا فإن من يشغل وظيفة عامة في أي مركز فهو يمثل الدولة، ويعمل باسمها، ويسعى لتحقيق أهدافها من خلال الصلاحيات، والواجبات الممنوحة له، لذا يتوقف نجاح الدولة في تحقيق أهدافها في الوظيفة العامة على كفاية من يقوم بها (رشدي، 1991، ص62).

آلية وضوابط الترشيح للمتقدمين على النحو الآتي:

أولاً: الإعلان عن الوظيفة

من الأمور المساهمة في اختيار أفضل الكفاءات لشغل الوظيفة العامة هو إتاحة الفرص لجميع المواطنين المؤهلين لتولي الوظيفة العامة على قدم المساواة، ويتحقق ذلك عبر الإعلان عن الوظائف المتاحة، والتي ينعقد اختصاص تسهيل إجراءاتها لدى الموارد البشرية؛ حيث نصت المادة (32) من لائحة الموارد البشرية على " تتولى إدارة الموارد في الجهة الحكومية مسؤولية الإعلان وإدارة عملية شغل الوظائف عن طريق التعيين أو التعاقد لأداء مهامها وفقاً للمواد (93) و(94) و(95) من اللائحة وتنسيقها وتوثيقها بما يحقق مبدأ الجدارة وفق المقاييس التي يحددها العمل التنظيمي (اللائحة التنفيذية للموارد البشرية، 1440).

ثانياً: عملية الاختيار

قد يُصدر رجل الإدارة قراره مستهدفاً منه تحقيق مصلحة شخصية له. وقد يستعمل رجل الإدارة سلطاته في إصدار القرار الإداري لإفادة غيره ممن تربطه أو لا تربطه بهم صلة على حساب المصلحة العامة. والواقع أن رجل الإدارة حينما يصدر قراراً لإفادة فرد بذاته، فإنه بذلك قد يحقق مصلحته الشخصية بطريق غير مباشر، فقد تربطه بهذا الشخص صلة قرابة أو صداقة فيحقق بذلك لنفسه نفعاً أدبياً وقد لا تربطه به صلة ومن ثم فإن سعي رجل الإدارة إلى إفادته انعكس عليه في صورة نفع مادي أو عيني.

إن هذه الصورة تُعد من أبشع صور الانحراف بالسلطة؛ لما تنطوي عليه من إهدار صريح لمبدأ المشروعية، إذ إن الموظف العام الموكل إليه رعاية مصالح الجماعة قد ينحرف عن مقتضيات وظيفته، ويسعى إلى تحقيق منفعة ذاتية،

متجرّداً بذلك من صفته العامة ومقتضياتها. والأصل أن كل عمل إداري يجب أن يستهدف تحقيق المصلحة العامة، غير أنه لا يُوصف القرار بالانحراف لمجرد اقتراحه بمنفعة عامة، بل يشترط أن تكون هذه المصلحة هي الدافع الحقيقي والرئيسي الذي حرك مصدر القرار ووجّه إرادته نحو إصداره.

وبناءً على ذلك، فإذا كان الباعث الأساسي للقرار هو تحقيق المصلحة العامة، ولو ترتب على ذلك تحقيق منافع خاصة لبعض الأفراد بصفة عرضية أو تبعية، فإن ذلك لا ينال من مشروعية القرار ولا يصمه بعيب الانحراف بالسلطة. وقد استقر القضاء الإداري على هذا المعنى؛ إذ أكدت المحكمة الإدارية وفق حكمها الذي تضمن مطالبة المدعي بإلغاء قرار المدعي عليها (الرئاسة العامة لهيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر) بإنهاء خدمته لعدم صلاحيته في فترة التجربة -استناد المدعي عليها إلى تقويم الأداء الوظيفي للمدعي - وبما أن الدائرة القضائية لها الحق في مباشرة الرقابة القضائية على عيب السبب من خلال صحة الوجود المادي للوقائع، وبما أن القرار محل الدعوى استند في عدم صلاحية المدعي للعمل بناءً على تقرير الأداء الوظيفي الصادر بحقه خلال فترة التجربة، وباطلاع الدائرة على هذا التقرير تبين لها عدم صحة البيانات الواردة فيه. مما يكون القرار محل الدعوى معيباً في سببه. وعلى أثر ذلك: تم إلغاء القرار (المحكمة الإدارية، 1441، قضية رقم (2001): محكمة الاستئناف. 1442هـ، قضية رقم (587)، جلسة 1442/04/15).

فعملية الاختيار الناجح هو المبني على الرأي العلمي القائل: إنه يجب اختيار الفرد المناسب للوظيفة المناسبة، وهذا معناه لزوم وصف كامل للوظيفة وطبيعة عملها قبل البدء في إجراءات الاختيار؛ وقد نصت لائحة الموارد البشرية في المادة (29) على أنه: "يتم التعيين وفقاً لمتطلبات شغل الوظيفة المحددة في وصف الوظيفة المعتمد لدى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ووصف الوظيفة الفعلي المعتمد لدى الجهة الحكومية. ولا يعتد بما يقدمه المرشح من مؤهلات علمية أو خبرات عملية أو برامج تدريبية أو إعدادية تفوق تلك المتطلبات" (اللائحة التنفيذية للموارد البشرية، 1440).

ولكن قد يثار تساؤل حول عملية الاختيار؛ وما مدى العلاقة بين الموارد البشرية، وبين الجهة صاحبة الاحتياج؟ يمكن القول إزاء ذلك؛ بأن الموارد البشرية يتمثل عملها بالإجراءات التنظيمية؛ بينما عمل جهة الإدارة يتمثل بإجراء المقابلة، وتحديد المستويات المطلوبة، وترشيح ما تراه مناسباً.

والسلطة التقديرية التي تمارسها جهة الإدارة في البحث والتقصي عن الموظف المناسب، قد يشوبها عيبٌ في إساءة استعمال السلطة؛ لأن ظاهر القرار الذي تتخذه جهة الإدارة تتمثل غايته بتحقيق المصلحة العامة، والتي أناط القانون بجهة الإدارة تحقيقها وهي ما تعرف بقاعدة تخصيص الأهداف (موسى، 1997، ص 132، 133).

ونظراً لأن جهة الإدارة تتمتع بامتيازات تسمح لها باتخاذ قرارات إدارية تنفيذية في مواجهة المتقدم، وهذه الامتيازات يترتب عليها أن تقلب المستحق للترشيح لغير المستحق.

فجهة الإدارة هي الأمانة على المصلحة العامة، والقائمة على سير العمل الإداري، وهي بذلك تحوز الملفات والمستندات والأوراق للمتقدمين وتتصرف بها بناءً على سلطة تقديرية متاحة لها؛ الأمر الذي يجعل عملية الترشيح وكشف الغموض فيها من الصعوبة بمكان.

المبحث الثالث: أثر عدم الترشيح على الوظيفة المتقدم عليها

توطئة:

بعد صدور النتائج الخاصة بالترشيح، ينصدم البعض من عدم الترشيح للوظيفة المتقدم عليها؛ فلا يكون أمام المتقدم على الوظيفة وغير المرشح لها إلا السكوت والرضا بما خرج من نتائج، ولا يعلم سبباً غير ذلك.

مما سبق يمكن القول بأن مقتضى ما ذكر يمكن إثباته من خلال الظروف والملايسات المحيطة بإصدار القرار، وكيفية تنفيذه، حيثُ تعتبر الظروف والملايسات قرينة على إساءة استخدام السلطة، ومن ثم يمكن الاستناد إليها للطعن في القرار بالإلغاء.

إن إساءة استخدام السلطة هو "من أخطر العيوب التي تشوب القرار الإداري وأكثرها دقة وحساسية لما يقتضيه من القاضي من التغلغل برقابته للوصول إلى الأغراض الخفية التي يستهدفها رجل الإدارة من جراء تصرفه وهو المفترض فيه أن يسعى إلى تحقيق المصلحة العامة حيثُ تنصب رقابة القضاء في هذه الحالة على عناصر نفسية وذاتية تتعلق بمصدر القرار ومقاصده أو نواياه وهي أمور يصعب التحقق منها، وهذا وجه الصعوبة في عمل القاضي قياساً على رقابته للعيوب التي تصيب عناصر القرار الإداري الأخرى" (جمال الدين، 1991، ص 348).

ونظراً لخفاء عيب الانحراف فإن القاضي يستعين في إظهاره بعدد من القرائن أقامها القضاء دليلاً على الانحراف، ودراسة هذه القرائن تقتضي تحديد المقصود من الانحراف في استعمال السلطة، وعبء إثبات هذا العيب، ثم القرائن التي أقرها القضاء لاستظهار هذا العيب (عطا الله، 2001، ص 665).

قد يتجلى التمييز في سياق المقابلات الوظيفية من خلال ترشيح أفراد غير مستوفين لمعيار الكفاءة، وذلك عندما تمارس لجنة المقابلة سلطاتها التقديرية على نحو تنحرف فيه بواعثها عن مقتضيات المصلحة العامة، لتقوم على أسس تمييزية غير مشروعة بين المتقدمين (عفيفي، 1990، ص 16). ويتمثل هذا التمييز في المفاضلة بينهم استناداً إلى اعتبارات لا صلة لها بالجدارة، كالعنصر، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو المعتقد، أو الانتماء السياسي، أو الوضع الاجتماعي والاقتصادي (عفيفي، 1990، ص 16).

إذا ثبت قيام القرار الإداري على تمييز غير مبرر بين الأفراد- مع التأكيد أن مبدأ المساواة، بوصفه من المبادئ العامة للقانون، لا يعني المساواة الحسابية المجردة، وإنما يقتضي معاملة المراكز القانونية المتماثلة معاملة متكافئة- (فوزي، 1998، ص 41)، فإن ذلك يُعد قرينة دالة على إساءة استعمال السلطة، بما ينهض سبباً مشروعاً للطعن في القرار بطلب إلغائه. ويتعين على من يدعي أن القرار الإداري مشوب بعيب أن يبادر بالطعن عليه أمام القضاء المختص خلال المدة التي حددها النظام، مع الالتزام- في حال اشتراط التظلم الوجوبي- بتقديم التظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار قبل رفع الدعوى إلى المحكمة. وتعد المدد المقررة نظاماً من النظام العام، بحيث يترتب على فواتها سقوط الحق في الطعن، كما يكتسب القرار الإداري حصانة تحول دون سحبه أو إلغائه. ويجوز للقاضي الإداري إثارة هذا العيب الشكلي من تلقاء نفسه (شطناوي، د.ت: 435/1).

وقد نظم المنظم السعودي مواعيد محددة للتظلم من القرار الإداري، حيث نصت الفقرة (4) من المادة الثامنة من نظام المرافعات أمام ديوان المظالم على أنه، فيما عدا ما ورد بشأنه نص خاص، يتعين في الدعاوى المنصوص عليها في الفقرة (ب) من المادة الثالثة عشرة من النظام- إذا لم تكن متعلقة بشؤون الخدمة المدنية- أن يسبق رفعها إلى المحكمة الإدارية تقديم تظلم إلى الجهة مصدرة القرار خلال مدة لا تتجاوز ستين يوماً من تاريخ العلم به، ويثبت العلم بالإبلاغ المباشر لذوي الشأن أو بنشر القرار في الجريدة الرسمية عند تعذر الإبلاغ.

كما أوجبت المادة على الجهة الإدارية البت في التظلم خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمه، على أن يكون قرار الرفض- إن صدر- مسبباً، ويُعد انقضاء ستين يوماً دون رد بمثابة رفض ضمني للتظلم. وفي حال تعلق الدعوى بغير شؤون الخدمة المدنية، فإنه يتعين التظلم إلى وزارة الخدمة المدنية قبل رفع الدعوى. وفي التطبيق العملي المعاصر، أصبح التظلم في مسائل الموارد البشرية يُقدّم عبر منصة "مسار".

يُعدّ التظلم من أهم الضمانات النظامية وأبرز الآليات الإجرائية لترسيخ مبدأ المشروعية وتعزيز سيادة القانون. ويُمكن هذا الإجراء صاحب الشأن من اللجوء إلى جهة الإدارة، من خلال تقديم طلب أو شكوى يتظلم بموجبها من قرار إداري مسّ مركزه القانوني، مطالباً بإعادة النظر في القرار واتخاذ ما يلزم من سحبه أو إلغائه أو تعديله، بما يضمن اتساقه مع أحكام النظام ومقتضيات المشروعية الإدارية (كمال، 1978، ص170).

وفي إطار موضوع الدراسة المتعلق بالسلطة التقديرية وأثرها في المقابلة الوظيفية، يهدف التظلم إلى الوقوف على الأسس التي استندت إليها جهة الإدارة في قرار عدم الترشيح، ويُعد وسيلة نظامية مخولة لصاحب المصلحة للاعتراض على كيفية ممارسة السلطة التقديرية من قبل الإدارة. ويترتب على ذلك إتاحة الفرصة لكشف ملامسات القرار والتحقق من مشروعيته، بوصفه إجراءً سابقاً على اللجوء إلى القضاء الإداري.

تتجلى أهمية التظلم بالنسبة لصاحب الشأن في عدة اعتبارات جوهرية: إذ يحقق في بعض الحالات ذات الغاية التي يسعى إليها الطعن القضائي، لاسيما إذا استجابت جهة الإدارة لمضمون التظلم، مما يساهم في تجنب الأفراد إجراءات التقاضي بما تتسم به من طول وتعقيد، وبأسرع وقت ممكن. كما يتيح التظلم لصاحب المصلحة إبراز ما قد يغيب عن سلطة القرار الأعلى داخل الجهة الإدارية، وكشف الملامسات المحيطة بإجراءات المقابلة الوظيفية، الأمر الذي قد يدفع إلى إعادة فحص الوقائع والتحري عن مواضع الغموض. ويضاف إلى ذلك أن التظلم يُعد إجراءً مبرراً وسهلاً لا يتقيد في الغالب بالشكلية الصارمة أو التعقيدات الإجرائية والأجال المشددة المقررة في الطعون القضائية، فضلاً عن انخفاض كلفته (الجبوري، 2010، ص83).

وفي هذا الإطار، يمكن تصور بواعث الانحراف في القرار الإداري من خلال مسارين رئيسين:

أولاً: كشف الانحراف من خلال تفسيرات جهة الإدارة

لقد جرى العمل عند رفع الدعوى أن تُخطر جهة الإدارة بما هو موجه ضدها، لتقوم بتقديم ما لديها من مستندات وبيان الأسس القانونية والواقعية التي استندت إليها في إصدار قرارها، وشرح الظروف المحيطة به. وفي حال امتناعها أو تفاعسها، يملك القاضي الإداري سلطة إلزامها بتقديم ملف الدعوى والوثائق اللازمة لكشف الحقيقة.

ثانياً: إثبات الانحراف عبر القرائن المحيطة بالتزاع

وفي حال عدم تمكّن الطاعن من الحصول على الوثائق الإدارية، تُعد القرائن القضائية وسيلة مهمة لإثبات ادعاءاته، حيث قد ينتقل عبء الإثبات إلى جهة الإدارة، ويكلفها القاضي بتقديم ما لديها من مستندات وأوراق رسمية لدحض ما يثار من ادعاءات (موسى، 1997، ص283).

وبناءً عليه، فإن التظلم يمثل آلية نظامية بالغة الأهمية لكل من يدعي تضرره من قرار عدم الترشيح، إذ يُعد خطوة أساسية تسبق اللجوء إلى القضاء، تُمكن من إعادة النظر في القرار الإداري والتحقق من مشروعيته في ضوء ما يثار من أوجه الاعتراض.

المبحث الرابع: تطبيقات قضائية

توطئة:

سوف أعرض في هذا المبحث جملة من التطبيقات القضائية، من خلال مجموعة الأحكام الإدارية لأحكام ديوان المظالم الإدارية؛ حيث سيكون العرض بوضع التطبيقات القضائية ثم التعليق عليها؛ والأصل أن يكون مضمون التطبيق القضائي مبيناً لمدى إساءة استخدام السلطة بشكل عام، وليس محصوراً على المقابلات الوظيفية فقط.

التطبيق القضائي الأول:

مطالبة المدعي إلغاء قرار المدعى عليها السلبى بالامتناع عن مراجعة إجابته في الاختبار الشامل – الثابت أن المدعي طالب في مرحلة الدكتوراه، وبما أن من متطلبات دراسة الدكتوراة اجتياز الاختبار الشامل، وقد أخفق الطالب في اجتياز الاختبار الشامل مرتين- وتمثل مطالبة الطالب بمراجعة إجابته في الاختبار النهائي للتأكد من صحة النتيجة. وبما أن جهة الإدارة بقرارها محل الطعن أخطأت في الامتناع عن مراجعة إجابة المدعي وفقاً للمادة (10) من وثيقة حقوق والتزامات الطالب الجامعي المعتمدة من المدعى عليها والتي تنص على: " حق الطالب في طلب مراجعة إجابته في الاختبار النهائي وذلك وفق ما تقرره اللوائح والقرارات الصادرة عن الجامعة في تنظيم آلية تلك المراجعة وضوابطها". مما يكون معه امتناع المدعى عليها مخالفاً للنظام – كذلك عدم تقديم المدعى عليها ورقة الإجابة للمحكمة لبيسط رقابتها عليها والتحقق من إجابات المدعي وفق الإجابات النموذجية – وعلى أثر ذلك تم إلغاء القرار (ديوان المظالم، قضية المحكمة الإدارية (19275) لعام 1440، الاستئناف (341) لعام 1441، تاريخ الجلسة 1441/11/18).

التعليق على الحكم القضائي:

تضمنت مجريات الواقعة إساءة استخدام السلطة من قبل الجهة الإدارية (جامعة الملك سعود)؛ ومن تصدى لهذه الإساءة هو القاضي الإداري؛ والذي أبرز هذه الإساءة هي القرائن التي تمثلت بامتناع الجامعة عن تقديم الأوراق، مما ترتب على ذلك إلغاء القرار.

مما سبق؛ وبما أن المدعي يطالب بكشف أوراق الاختبار؛ ناعياً ذلك بإجاداته وتمكنه من الإجابات الصحيحة وحقه النظامي الذي كفل له حق المطالبة وفق نص المادة (10) من وثيقة حقوق والتزامات الطالب الجامعي المعتمدة من المدعى عليها والتي تنص على: " حق الطالب في طلب مراجعة إجابته في الاختبار النهائي وذلك وفق ما تقرره اللوائح والقرارات الصادرة عن الجامعة في تنظيم آلية تلك المراجعة وضوابطها" وأما المدعى عليها (جامعة الملك سعود) بقيت متحفظة على موقفها بعدم أحقية الطالب باستلام أوراق الاختبار والتحقق منها.

ويمكن القول بأن كشف الغموض الذي يكون خلف أروقة أبواب المقابلات والاختبارات الشفهية والتحريرية؛ وإبراز قرينة إساءة استخدام السلطة فيها؛ ينطلق من صاحب الحق، وتظهر الحقيقة عن طريق القضاء. ومما لا شك فيه، أن دور القاضي الإداري دائماً يكون إيجابياً إزاء نظر الواقعة والوقوف مع المدعي نظراً لكونه الطرف الأضعف؛ ومما يساهم برفع كفاءة دور القاضي الإيجابي هو إبراز تلك القرائن.

التطبيق القضائي الثاني:

مطالبة المدعية بالزام المدعى عليها بتوظيفها على وظيفة إدارية – الثابت تقدم المدعية لمفاضلة الوظائف التعليمية وعدم اجتيازها المقابلة الشخصية لصعوبة في النطق، فجرى تحويلها إلى مفاضلة الوظائف الإدارية بعد موافقتها – تحويل المدعية إلى مفاضلة الوظائف الإدارية لا يعني استحقاقها المباشر لشغل الوظيفة الإدارية بل يخضع ذلك لإجراءات المفاضلة التي تجربها جهة الإدارة، حيثُ بلغ نقاط المدعية (82.5778) نقطة، في حين بلغت نقاط أقل مرشحة على الوظائف الإدارية (83.7906) نقطة، لذا فإن نقاط المدعية لا تؤهلها لشغل الوظيفة الإدارية على تلك المفاضلة، وبالتالي يظهر أن امتناع المدعى عليها عن توظيف المدعية له سند نظامي، مما لا تتأهل معه لشغل إحدى وظائف المفاضلة- أثر ذلك: رفض الدعوى (ديوان المظالم، قضية ابتدائية (4/2395/ق) لعام 1334؛ قضية استئناف (75/ق) لعام 1437، جلسة (1437/01/22).



التعليق على الحكم القضائي:

يمكن القول بأن جهة الإدارة إذا كانت تسير بخطى مقننة، وإجراءاتها تتوافق مع ما يأمر به النظام؛ تكون حينها خطواتها ثابتة لا تهزها أي رياح مهما كانت، لأن مقومات القرار الإداري كانت على أساس متين، وكانت الغاية من هذا القرار خدمة المصلحة العامة، وتطبيق قاعدة تخصيص الأهداف.

وهذا ما نريد إبرازه في هذا البحث؛ فالوضوح في المقابلات الوظيفية، أو الاختبارات الخاصة بالمقابلات الوظيفية، أو ما ينسحب على ذلك، لا بد أن يظهر جلياً حتى نقضي على إساءة استخدام السلطة.

فالواقعة المعروضة أمامنا كانت واضحة، وذلك بالإجراءات التي قامت بها جهة الإدارة؛ فعدم اجتياز المدعية للمقابلة الشخصية كان سبباً واضحاً، وتحولها إلى مفاضلة أخرى وعدم الاجتياز فيها كان بسبب مجموع النقاط التي حصلت عليها المدعية، فقد بلغ مجموع النقاط (82,5778) نقطة. في حين بلغت نقاط آخر مرشحة (83,7906) نقطة. وترتب على ذلك عدم استحقاقها لشغل الوظيفة.

التطبيق القضائي الثالث:

مطالبة المدعية إلغاء قرار المدعى عليها السلبي بالامتناع عن تعيينها معيدة في الجامعة - دفع المدعى عليها بأنها تقيم اختباراً تحريريًا إضافةً إلى المعدل التراكمي وأن المدعية كان ترتيبها العاشرة بين المتقدمات - طلبت الدائرة من المدعى عليها تزويدها بالنتائج من الترتيب الأول إلى العاشر وكذلك تزويدها بوثائق التخرج، وباطلاع الدائرة على النتائج ووثائق التخرج وآلية المفاضلة التي تعتمد على تحديد (40) درجة للاختبار التحريري (60) درجة للشهادة الجامعية، فالحاصل على تقدير ممتاز في الشهادة الجامعية ينال (60) درجة الخاصة بالشهادة الجامعية بينما ينال الحاصل على تقدير جد جدًا على (55) درجة الخاصة بالشهادة الجامعية، لم يتبين للدائرة انحرافاً في سلطة المدعى عليها في ترتيب المتقدمات، إذ إن المدعية حصلت على مجموع كلي مقداره (74) درجة من (100) وترتيبها العاشر بين المتقدمات، وقد بنت المدعى عليها الدرجات على نسب واضحة ومعدلات معروفة

لذا يمكن القول بأن المدعى عليها مارست سلطتها التقديرية وحقها المخول لها نظاماً لتحديد المعيار الذي بموجبه يتم قبول المتقدمات - بينما المدعية لم تقدم إلا قرائن لا تقوى أن تكون دليلاً قاطعاً على أن المدعى عليها أخطأت في امتناعها عن تعيينها - أثر ذلك: رفض الدعوى (ديوان المظالم، قضية ابتدائية (4/566) لعام 1434؛ حكم ابتدائي (3/131) لعام 1435؛ قضية الاستئناف (2/4229) لعام 1435).

التعليق على الحكم القضائي:

يمكن القول بأن المدعى عليها مارست سلطتها التقديرية وحقها المخول لها نظاماً لتحديد المعيار الذي بموجبه يتم قبول المتقدمين، إذ من الواجب عليها اختيار الكفاء الذي تبرا به الذمة وتتحقق به المصلحة العامة، ولها في سبيل ذلك أن تضع المعيار الذي يحقق هذا الهدف مع المحافظة على الحقوق الخاصة والامتيازات المعتبرة نظاماً؛ وكذلك قدم ممثل المدعية قرائن لا تقوى أن تكون دليلاً قاطعاً.

إذ إن ما ذكره وكيل المدعية غير مسلم به عقلاً وواقعاً؛ لأن الحصول على تقدير جيد جدًا في الشهادة الجامعية بناءً على معيار درجات الاختبارات التي من الممكن أن يخفق فيها المتفوق لأي ظرف يطرأ ويتحصل بسببه على تقدير أقل من مستواه الحقيقي. أما ما ذكره وكيل المدعية بخصوص المنحنى الطبيعي وانحرافه فإنه من الممكن كما أسلفت الدائرة أن تتفوق في هذا الاختبار أي متقدمة بلا استثناء، علاوة على ذلك كله فإنه لو تمت المفاضلة بين المتقدمات على أساس المعدل

الجامعي فسيكون ترتيب المدعية الرابعة من بين المتقدمات، والوظائف المتوفرة وظيفتان فقط؛ مما يعني عدم أحقيتها في جميع الأحوال للتعين على الوظيفة المتقدم لها وهي معيدة في قسم المحاسبة.

التطبيق القضائي الرابع:

تمثل وقائع هذه الدعوى حسبما تبين من أوراقها وبالقدر اللازم لإصدار الحكم، في أن وكيل المدعية تقدم بصحيفة دعوى يذكر فيها أن موكلته تقدمت إلى وزارة الخدمة المدنية بطلب قبول تعيينها كمدرسة رياضيات، وصدرت موافقة الوزارة النهائية على تعيينها في محافظة الخفجي بتاريخ 1430/08/19هـ، وتوجهها إلى إدارة التعليم بالمنطقة الشرقية تم توجيه بعض الأسئلة لها، وبعد انتهائها ذكروا بأنها لم تتجاوز الامتحان. وتم إعادة الامتحان مرة أخرى وذكروا أنها لم تتجاوزه، ثم ذكروا لها أنها غير مقبولة في الوظيفة، وأنه سيتم تعيين متقدمة أخرى بدلاً عنها، وختم دعواها بطلب إلزام المدعى عليها بتنفيذ قرار تعيين موكلته وتوجهها إلى محافظة الخفجي، ودفع كافة الرواتب المستحقة لموكلته بكافة علاواتها وبدلاتها ومزاياها من حين صدور موافقة وزارة الخدمة المدنية على التعيين وحتى البت في القضية، وتعويض موكلته بمبلغ (50.000) ألف ريال لقاء ما لحقها من أضرار معنوية، ودفع أتعاب محاماة قدرها (180.000) ألف ريال.

وبعرضه على ممثل المدعى عليها ذكر أنه قد تم اعتماد خطوات إنهاء إجراءات الترشيح لشغل الوظائف التعليمية النسوية لعام 1431/1430هـ وفق تعميم نائب الوزير لتعليم البنات. ثم إن المدعية قد تم ترشيحها مبدئيًا على وظيفة تعليمية، فأحيلت طلباتها إلى وزارة التربية والتعليم لاستكمال إجراءات الترشيح من حيث إثبات الإقامة واجتياز المقابلة الشخصية للمرشحة وفق الآلية المعتمدة، بعد ذلك تم إجراء مقابلة شخصية للمدعية يوم السبت 1430/08/24هـ ولم تجتز المقابلة، وأعطيت فرصة أخرى يوم الثلاثاء 1430/08/27هـ إلا أنها لم تجتز المقابلة أيضًا، وبناءً عليه تم إعداد محضر بذلك وتم استبعادها كونها غير مؤهلة للتدريس، وقد سبق للمدعية أن تظلمت للإدارة وتم إفهامها بقرار اللجنة ومسبباته، مع ملاحظة أن إجراء الاستبعاد ليس في حق المدعية فقط، بل تم استبعاد عدد من المرشحات لعدم صلاحيتهن للتدريس. وعليه يتضح أن المدعية لم تجتز المقابلة الشخصية، واجتياز المقابلة يعد مطلبًا أساسيًا لاستكمال إجراءات التعيين، ولا يمكن تصور تعيين معلمة من دون عقد المقابلة التي يتحدد معها صلاحيتها للتدريس من عدمه، وعليه يتضح أن المدعية غير مستحقة للتعين فلم يصدر بحقها ترشيح نهائي كما ذكرت، ولا تستحق ما تطالب به من رواتب وعلاوات ومزايا لعدم ثبوت الرابطة التعاقدية.

لذلك حكمت الدائرة برفض الدعوى المقامة ضد الإدارة العامة للتربية والتعليم (بنات) (ديوان المظالم، قضية 1430/3/2498)؛ قضية الاستئناف (1973/ق/1932؛ حكم الاستئناف (879/إس) لعام 1932).

التعليق على الحكم القضائي:

يمكن القول إزاء هذه الواقعة إن جهة الإدارة من الناحية القانونية الإجرائية استخدمت حقها القانوني بالشكل الصحيح؛ حيث يحق لجهة الإدارة ممارسة السلطة التقديرية إزاء المتقدمين ووضع الشروط والإجراءات المناسبة ولا يمكن محاسبة جهة الإدارة بسبب عدم ترتب أثر قانوني سواء بالتعيين أم بالتعاقد. أما بالنسبة لإجراءات المقابلة وما ترتب عليها من عدم قبول، فالاختبارات التي تم وضعها للمدعية لا بد من كشفها من قبل القضاء؛ فليس هناك شك بأن الأصل في القرارات الإدارية الصحة والسلامة؛ ولكن قد يكون هذا سلاخًا خفيًا تستغله جهة الإدارة بترشيح من تراه مناسبًا. فالدور الإيجابي للقاضي لا بد أن يكون ظاهرًا إزاء هذه الإجراءات حتى تكون القناعة قد اكتملت أركانها من قبل صاحب الدعوى.

التطبيق القضائي الخامس:

تمثل وقائع هذه الدعوى حسماً تبين من أوراقها وبالقدر اللازم لإصدار الحكم بمطالبة المدعي وكالةً بإلزام الجهة المدعى عليها بقبول طلب التوظيف المقدم من موكلته على الوظيفة المعلن عنها من قبل المدعى عليها على بند التشغيل والصيانة لمن تحمل شهادة حاسب آلي لمدة سنتين والتعويض بجميع رواتب الوظيفة في حال عدم قبول الترشيح على تلك الوظيفة - هذا الطلب في حقيقته طعن في القرار السلبي المتمثل في امتناع الجهة عن إدراج اسم المدعية ضمن المرشحات على الوظيفة أو التعويض عن ذلك.

الجهة اختارت معياراً مادياً للنظر في طلبات التوظيف وتتم رقابة القضاء عليها وفقاً لهذا المعيار ومن مصلحة الاقتصاد على المؤهل المطلوب دون ما هو أعلى منه ضمان استمرار الموظف في شغل الوظيفة، وهذا الاستقرار يحقق مصلحة سير المرفق، ولأن ما زاد عن حاجة شغل الوظيفة لا يصح أن يكون مرجحاً في المفاضلة عليها - مؤدى ذلك: الجهة لم تخالف المعيار الذي وضع لشغل الوظيفة بعدم ترشيح المدعية مع كونها حصلت على مؤهل أعلى من المطلوب ولأن حصولها على الوظيفة لو رشحت للمفاضلة عليها غير مرجح. أثر ذلك: رفض الدعوى.

التعليق على الحكم القضائي:

بناء على ما ذكر في حيثيات الواقعة بين الوكيل عن المدعية وممثل جهة الإدارة ورأي القضاة إزاء ذلك يمكن القول بأن الشروط التي تضعها الجهة المسؤولة عند إعلان الوظائف تكون بناءً على المؤهل المطلوب ويلاحظ أن تسبب القضاة قد انصبت مآلاته إلى المقارنة بين درجة الوظيفة المرشحة على الوظيفة بمؤهل (دبلوم) وهو ممتاز وبين المتقدمة وصاحبة الدعوى والحاصلة على (مؤهل بكالوريوس) بتقدير جيد وهذا يدل على اقتناع أصحاب الفضيلة بمبدأ دخول صاحبة الدعوى في المسابقة.

ويمكن القول إزاء ذلك بأن الشروط إذا وضعت يجب الالتزام بها ولا ينظر إلى ما هو دون أو أعلى من الشروط، وغاية ذلك ضمان استمرار من يتم اختياره في شغل الوظيفة، وهذا الاستقرار يحقق مصلحة سير المرفق العام.

النتائج:

1. اتجه المنظم السعودي إلى إفساح مجال واسع للسلطة التقديرية لجهة الإدارة في بعض الإجراءات، مع تقييدها بضوابط جوهرية، في مقدمتها تحقيق المصلحة العامة والالتزام بقاعدة تخصيص الأهداف .
2. تُعدّ السلطة التقديرية ضرورة حتمية تفرضها طبيعة العمل الإداري، لما تتيحه من مرونة في مواجهة الوقائع العملية، وتحقيق المصالح المرتبطة بالوظيفة العامة .
3. يسهم تنوع أساليب المقابلات الوظيفية في تعزيز كفاءة عملية الاختيار، إذ يمكن لجنة المقابلة من تقييم المتقدمين بصورة أدق، كما يتيح للمتقدمين إبراز قدراتهم، ويسهم - عند النزاع- في الكشف عن مدى سلامة استعمال السلطة التقديرية .
4. إن عدم ترشيح المتقدم للوظيفة لا يُعدّ نهاية للإجراءات، بل يظل خاضعاً لرقابة المشروعية، بما يفتح المجال للتحقق من مدى سلامة القرار الإداري من عيب إساءة استعمال السلطة .
5. يصعب الكشف عن مظاهر التمييز أو المحاباة في المقابلات الوظيفية دون تحريك الإجراءات اللاحقة، ولا سيما التظلم والطعن القضائي، حيث تمثل هذه الإجراءات مدخلاً لإبراز قرائن إساءة استعمال السلطة .
6. تُعدّ القرائن من وسائل الإثبات المعتمدة في القضاء الإداري، ولها حجية معتبرة قد تعادل غيرها من وسائل الإثبات، خاصة في ظل صعوبة الحصول على الأدلة المباشرة .

7. تمكّن القرائن، وبخاصة قرينة إساءة استعمال السلطة، القاضي الإداري من تكوين قناعته القضائية بحرية، دون التقيد بوسيلة إثبات محددة، بما يعزز دوره في تحقيق العدالة الإدارية .

التوصيات:

يوصي الباحث بما يأتي:

1. ضرورة تعقيد القرائن القضائية في مجال القانون الإداري، وبخاصة قرينة إساءة استعمال السلطة التقديرية، لتكون إطارًا مرجعيًا يسترشد به القضاة والمحامون وأصحاب الحقوق .
2. العمل على إبراز القرائن -بنوعها القانونية والقضائية- ضمن السوابق القضائية والمبادئ الإدارية، مع بيان كيفية تطبيقها في أحكام القضاء الإداري، بما يعزز الشفافية ويحقق الاستقرار القضائي .
3. العناية بتطوير التأصيل العلمي لقرينة إساءة استعمال السلطة التقديرية، وتكريسها كأداة استدلالية فعالة في منازعات الوظيفة العامة، ولا سيما ما يتصل بالمقابلات الوظيفية .

المراجع

- إسماعيل، م. (2009). *الدليل العلمي لإعداد مقابلات التوظيف*. المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية.
- البدراوي، ع. (1975). *نظرية الالتزام في القانون المدني*. دار النهضة العربية.
- بديوي، ع. (1970). *الطعن بالنقض والطعن أمام المحكمة الإدارية العليا* [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة عين شمس.
- الجبوري، م. (2010). *القضاء الإداري* (ط.2). دار وائل.
- جمال الدين، س. (1991). *الدعاوى الإدارية والإجراءات أمام القاضي الإداري: دعاوى الإلغاء*. منشأة المعارف.
- رشدي، م. (1991). *التعسف في استعمال الحق*. دار النهضة العربية.
- حتحوت، ف. (2018). دور القرائن القضائية في الإثبات الإداري. *مجلة البحوث القانونية والاقتصادية*. (67)، 671-751.
- السديس، ع. والسحيباني، إ. (2024). *نظام الإجراءات الجزائية ولانحته التنفيذية مع الفهارس*. الجمعية العلمية القضائية السعودية (قضاء).
- السنهوري، ع. (د.ت). *الوسيط في شرح القانون المدني*. دار النهضة العربية.
- شطناوي، علي. (د.ت). *موسوعة القضاء الإداري*. د. ن.
- الصمعاني، و. (2015). *السلطة التقديرية للقاضي الإداري*. دار الميمان.
- أبو عامر، م. (1988). *المدخل لدراسة القانون* (ط.5). دار النهضة العربية.
- عطا الله، م. (2001). *الإثبات بالقرائن في القانون الإداري والشريعة الإسلامية* [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة أسيوط، مصر.
- عفيفي، م. (1990). *الحقوق المعنوية للإنسان بين النظرية والتطبيق: دراسة مقارنة في النظم الوضعية والشريعة الإسلامية*. دار الفكر العربي.
- عليوات، ي. (2023). *السلطة التقديرية للإدارة*. *مجلة جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإنسانية*. 29(1)، 437، 458.
- الغشيعي، حمود. (2017). *مفهوم الكفاية لتولي الوظيفة العامة: دراسة مقارنة بين الفقه ونظام الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية*. *مجلة العلوم الشرعية*. 10(3)، 1539-1596.
- فوزي، ص. (1998). *المبادئ العامة غير المكتوبة في القانون الإداري: دراسة مقارنة*. دار النهضة العربية.
- كمال، و. (1978). *أصول إجراءات القضاء الإداري* (ط.2). مطبعة الأمانة.



- اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية. (2019). الصادرة بالقرار الوزاري رقم (1550). مرقس، س. (1981). أصول الإثبات وإجراءاته في المواد المدنية في القانون المصري. عالم الكتب. معاصرة، م. (2011). الفساد الإداري وعلاجه في الشريعة الإسلامية. دار الثقافة.
- المهوس، ناصر. (1976). المقابلة ودورها في عملية الاختيار. معهد الإدارة العامة، نشرة دورية. (20)، 82-81. موسى، ف. (1997). الانحراف بالإجراء كوجه من أوجه مجاوزة السلطة: دراسة مقارنة. دار الفكر العربي. نظام ديوان المظالم. (2007). الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/78) بتاريخ (19/9/1428هـ).. هلايلي، ي. (2018). مهارات الاختيار وفن إجراء مقابلات التوظيف. مجلة المقدمة للدراسات الإنسانية والاجتماعية. 3(2)، 159-142.
- هيكل، خ. (2009). القانون الإداري السعودي (ط1). دار الزهراء. المحكمة الإدارية. (1441). قضية رقم (2001). الرياض.

References

- Ismā'il, M. (2009). *Al-dalil al-'ilmī li-i'dād muqābalāt al-tawzif*. Al-Muntadā al-'Arabī li-Idārat al-Mawārid al-Bashariyyah.
- Al-Badrāwī, ' (1975). *Nazarīyyat al-iltizām fi al-qānūn al-madani*. Dār al-Nahḍah al-'Arabiyyah.
- Badiwī, ' (1970). *Al-ta'n bi-al-naqd wa-al-ta'n amām al-mahkamah al-idāriyyah al-ūlyā* [Unpublished doctoral dissertation]. Ain Shams University.
- Al-Jubūrī, M. (2010). *Al-qaḍā' al-idārī* (2nd ed.). Dār Wā'il.
- Jamāl al-Dīn, S. (1991). *Al-da'āwā al-idāriyyah wa-al-ijrā'āt amām al-qāḍi al-idārī: Da'āwā al-ilghā'*. Munsha'at al-Ma'ārif.
- Rushdī, M. (1991). *Al-ta'assuf fi istū'māl al-ḥaqq*. Dār al-Nahḍah al-'Arabiyyah.
- Ḥathūṭ, F. (2018). Dawr al-qarā'in al-qaḍā'iyyah fi al-ithbāt al-idārī. *Majallat al-Buḥūth al-Qānūniyyah wa-al-Iqtisādiyyah*, 67, 671–751.
- Al-Sudays, '., & Al-Suḥaybānī, I. (2024). *Nizām al-ijrā'āt al-jazā'iyyah wa-lā'ihatuh al-tanfidiyyah ma'a al-fahāris*. Al-Jam'iyyah al-'Ilmiyyah al-Qaḍā'iyyah al-Sa'ūdiyyah (Qaḍā').
- Al-Sanhūrī, ' (n.d.). *Al-wasīṭ fi sharḥ al-qānūn al-madani*. Dār al-Nahḍah al-'Arabiyyah.
- Shaṭnāwī, ' (n.d.). *Mawsū'at al-qaḍā' al-idārī*. n.p.
- Al-Ṣam'ānī, W. (2015). *Al-sulṭah al-taqdiriyyah lil-qaḍi al-idārī*. Dār al-Mimān.
- Abū 'Āmir, M. (1988). *Al-madkhal li-dirāsāt al-qānūn* (5th ed.). Dār al-Nahḍah al-'Arabiyyah.
- 'Aṭā Allāh, M. (2001). *Al-ithbāt bi-al-qarā'in fi al-qānūn al-idārī wa-al-sharī'ah al-Islāmiyyah* [Unpublished doctoral dissertation]. Assiut University, Egypt.
- 'Afīfī, M. (1990). *Al-ḥuqūq al-ma'nawīyyah lil-insān bayna al-nazarīyyah wa-al-taṭbīq: Dirāsah muqāranah fi al-nuzum al-waḍ'iyyah wa-al-sharī'ah al-Islāmiyyah*. Dār al-Fikr al-'Arabi.
- 'Aliwāt, Y. (2023). Al-sulṭah al-taqdiriyyah lil-idārah. *Majallat Jamī'at al-Amīr 'Abd al-Qādir lil-'Ulūm al-Insāniyyah*, 29(1), 437–458.
- Al-Ghashīmī, H. (2017). Mafhūm al-kafāyah li-tawallī al-wazīfah al-'āmmah: Dirāsah muqāranah bayna al-fiqh wa-nizām al-khidmah al-madaniyyah fi al-Mamlakah al-'Arabiyyah al-Sa'ūdiyyah. *Majallat al-'Ulūm al-Shar'iyyah*, 10(3), 1539–1596.
- Fawzī, Ṣ. (1998). *Al-mabādī al-'āmmah ghayr al-maktūbah fi al-qānūn al-idārī: Dirāsah muqāranah*. Dār al-Nahḍah al-'Arabiyyah.
- Kamāl, W. (1978). *Uṣūl ijrā'āt al-qaḍā' al-idārī* (2nd ed.). Maṭba'at al-Amānah.
- Al-lā'ihah al-tanfidiyyah lil-mawārid al-bashariyyah fi al-khidmah al-madaniyyah*. (2019). Issued by Ministerial Resolution No. (1550).
- Marqus, S. (1981). *Uṣūl al-ithbāt wa-ijrā'atuh fi al-mawād al-madaniyyah fi al-qānūn al-Miṣrī*. 'Ālam al-Kutub.



Mu'ābarah, M. (2011). *Al-fasād al-idārī wa-‘ilājuh fi al-sharī‘ah al-Islāmiyyah*. Dār al-Thaqāfah.

Al-Mahwās, Našir. (1976). Al-muqābalah wa-dawruhā fi ‘amaliyyat al-ikhtiyār. *Ma‘had al-Idārah al-‘Āmmah*, 20, 81–82.

Mūsá, F. (1997). *Al-inhīrāf bi-al-ijrā‘ ka-wajh min awjuh mujāwazat al-sulṭah: Dirāsah muqāranah*. Dār al-Fikr al-‘Arabī.

Niẓām Dīwān al-Maẓālīm. (2007). Issued by Royal Decree No. (M/78), dated 19/9/1428 AH.

Halāyli, Y. (2018). Mahārāt al-ikhtiyār wa-fann ijrā‘ muqābalāt al-tawẓīf. *Majallat al-Muqaddimah lil-Dirāsāt al-Insāniyyah wa-al-Ijtīmā‘iyyah*, 3(2), 142–159.

Haykal, Kh. (2009). *Al-qānūn al-idārī al-Sa‘ūdī* (1st ed.). Dār al-Zahrā’.

Al-Maḥkamah al-Idāriyyah. (1441 AH). Case No. (2001). Riyadh.

