

The Islamic University–Gaza
Research and Postgraduate Affairs
Faculty of Sharia and Law
Department of Comparative Jurisprudence



الجامعة الإسلامية- غزة
شئون البحث العلمي والدراسات العليا
كلية الشريعة والقانون
قسم الفقه المقارن

أحكام الفساد الوظيفي وسلطان الدولة عليه
دراسة فقهية مقارنة

"Job corruption provisions and state authority"
A study of comparative Islamic jurisprudence

إعدادُ البَاحِثِ

يوسف غانم يوسف أبو معيلق

إشرافُ

الأستاذ الدكتور

ماهر حامد محمد الحولي

قُدِّمَ هَذَا البَحْثُ اسْتِكْمَالاً لِمَتَطَلِبَاتِ الحُصُولِ عَلَى دَرَجَةِ المَاجِسْتِيرِ
فِي الفقه المقارن بكلية الشريعة والقانون في الجامعة الإسلامية بغزة

شوال ١٤٣٧هـ / يوليو ٢٠١٦م

إقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الرسالة التي تحمل العنوان:

أحكام الفساد الوظيفي وسلطان الدولة عليه

دراسة فقهية مقارنة

" Job corruption provisions and state authority "

A study of comparative Islamic jurisprudence

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هو نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة ككل أو أي جزء منها لم يقدم من قبل الآخرين لنيل درجة أو لقب علمي أو بحثي لدى أي مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

Declaration

I understand the nature of plagiarism, and I am aware of the University's policy on this.

The work provided in this thesis, unless otherwise referenced, is the researcher's own work, and has not been submitted by others elsewhere for any other degree or qualification.

Student's name:	يوسف غانم يوسف أبو معيلق	اسم الطالب:
Signature:		التوقيع:
Date:		التاريخ:



نتيجة الحكم على أطروحة ماجستير

بناءً على موافقة شئون البحث العلمي والدراسات العليا بالجامعة الإسلامية بغزة على تشكيل لجنة الحكم على أطروحة الباحث/ يوسف غانم يوسف ابومعيلق لنيل درجة الماجستير في كلية الشريعة والقانون/ قسم الفقه المقارن وموضوعها:

أحكام الفساد الوظيفي وسلطان الدولة عليه

وبعد المناقشة العلنية التي تمت اليوم الثلاثاء 06 ذو القعدة 1437 هـ، الموافق 2016/08/09م الساعة العاشرة صباحاً في قاعة المؤتمرات بمبنى اللحيان، اجتمعت لجنة الحكم على الأطروحة والمكونة من:

أ.د. ماهر حامد الحولي	مشرفاً ورئيساً
د. سالم عبد الله أبو مخدة	مناقشاً داخلياً
أ.د. مازن مصباح صباح	مناقشاً خارجياً

وبعد المداولة أوصت اللجنة بمنح الباحث درجة الماجستير في كلية الشريعة والقانون/قسم الفقه المقارن.

واللجنة إذ تمنحه هذه الدرجة فإنها توصيه بتقوى الله ولزوم طاعته وأن يسخر علمه في خدمة دينه ووطنه.

والله ولي التوفيق ،،،

نائب الرئيس لشئون البحث العلمي والدراسات العليا

أ.د. عبدالرؤوف علي المناعمة

ملخص البحث

تعتبر الوظيفة العامة أحد عناصر بناء المجتمعات، والدول والحضارات، على مدار العصور، فالمجتمع المتميز يجب أن يقوم على عناصر قوية، وصحيحة .

والفساد الوظيفي أحد أهم آفات المجتمعات في هدم الوظيفة العامة، والنزول بها إلى أدنى المستويات، مما يؤثر سلباً على المجتمع، فيتوجب على الدولة والأفراد مواجهة هذه الآفة وعلاجها.

اختصت هذه الرسالة بدراسة موضوع أحكام الفساد الوظيفي وسلطان الدولة عليه ، حيث يُعتبر من الموضوعات الجديرة بالاهتمام في الدولة الإسلامية، والتي من الممكن أن تقع في المجتمعات على اختلاف أشكالها الإدارية والحكومية.

بدأت الرسالة ببيان مفهوم العمل الوظيفي وتعريفاته اللغوية، والشرعية، والقانونية، وذكرت حكمة مشروعيته، وأنواعه، وذكرت ضوابطه الأخلاقية، والإدارية، ثم تعرضت الرسالة لحكم العمل الوظيفي، والتكليف الفقهي له، ومدى سلطان الدولة عليه، وخضوعه لها، والتزامها به حقوقاً وواجبات.

ثم تناولت الرسالة مفهوم الفساد الوظيفي وأسبابه الدينية، والسياسية، والاقتصادية، وكذلك القانونية، والإدارية.

وتعرضت الرسالة لمفهوم الجريمة التأديبية والجزائية وإيراد صور لجرائم الفساد الوظيفي موضحةً أركان كل جريمة وأشكالها وحكمها الشرعي وعقوبتها المقررة في الشريعة الإسلامية والقانون الفلسطيني.

وتناول الفصل الأخير من الرسالة الآثار المترتبة على جرائم الفساد الوظيفي على كافة مناحي الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وكذلك الطرق المناسبة لعلاج الفساد الوظيفي وآليات مكافحته، وخُتمت الرسالة بوضع آليات وطرق الدولة في معالجة الآثار المترتبة على الفساد الوظيفي بما يمنع تفشي الفساد في المجتمع وتعرضت للطرق التربوية والشرعية والسلوكية.

Abstract

Public post is considered a key element for building communities, nations and civilizations throughout the ages. A distinct society must be based on strong and valid elements.

Occupational corruption is one of the worst diseases of communities that leads to the demolition of public office and bring it down to the lowest levels and negatively affects the community. Both the state, individuals have to do the best of their efforts to fight corruption.

This study focuses on rules and laws pertaining to occupational corruption, since it is deemed one of the important issues in the Islamic state.

The study starts by explaining the concept of public post and its definitions from a linguistic and legal point of views. The study also explains its rules, legitimacy, types and its ethical and administrative controls. Then the study illustrates its rules, Juristic conditioning and the power of the state upon public posts and its commitment to post's rights and duties.

The study also explains the concept of occupational corruption, its religious, political, economic legal and administrative reasons.

The study also illustrates to the concept of disciplinary and penal crimes and brings different forms of crimes related to occupational corruption. It also illustrates the formative elements of corruption crimes, its forms and the prescribed punishment for each in Islamic law and Palestinian law.

The last chapter of the thesis studies the implications of occupational corruption crimes on all aspects of political, economic and social life. It also shows the appropriate methods for the treatment of occupational corruption and mechanisms to fight it. The study concluded by developing mechanisms and methods for the treatment of the implications of occupational corruption in order to prevent its dissemination in the society. The study also touches upon the educational, legal and behavioral methods for such remedy.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ فَلَوْلَا كَانَ مِنَ الْقُرُونِ مِنْ قَبْلِكُمْ أُولُو بَقِيَّةٍ يَنْهَوْنَ عَنِ
الْفَسَادِ فِي الْأَرْضِ إِلَّا قَلِيلًا مِمَّنْ أَنْجَيْنَا مِنْهُمْ وَاتَّبَعَ الَّذِينَ
ظَلَمُوا مَا أُتْرِفُوا فِيهِ وَكَانُوا مُجْرِمِينَ ۝ ۱۱۶ وَمَا كَانَ رَبُّكَ
لِيُهْلِكَ الْقُرَىٰ بِظُلْمٍ وَأَهْلِهَا مُصْلِحُونَ ۝ ۱۱۷ ﴾

[هود : ۱۱۶ ، ۱۱۷]

الإهداء

إلى بؤرة النور التي عبرت بي نحو النجاح ، إلى من بذل الغالي والنفيس في سبيل رفعتي ونجاحي ، إليك يا والدي الحبيب ، ها قد أينعت ثمرة غرسك بتوفيق الله تعالى لي بإتمام هذه الرسالة التي تشهد كل قصاصة فيها أنك سببٌ في وجودها وكتابتها، لساني يعجز عن التعبير، والمقام أبلغ من المقال، فلقد كان ولا يزال إرضائك جزءاً من طموحي وهدفي لصعود سلم الدرجات العلمية، ولقد أَرْضاني الله فيك يا أبتِ فهلا رضيت عني ؟

إلى ذلك القلب الحنون التي لا يزال شعارها يتردد في أرجاء بيتنا منذ طفولتي العلم يبني بيوتاً لا عماد لها، والجهل يهدم بيوت العز والكرم، إلى التي لا يزال لسانها يلهج بالدعاء لي بالسداد والقبول إليك يا أمي الحنونة ، وإلى جدتي الغالية. وإلى أمهاتي الأخريات لكن كل المحبة والإكرام.

إلى رفيقة دربي وشريكة عمري، وقرّة عيني، إلى من أكرمني الله بها زوجتي الغالية التي شاركتني عناء هذه المسيرة بالتشجيع والنصح والمساندة كل الحب والتقدير والامتنان .

إلى حبيبتاي الصغيرتين " نور وشهد " اللتين أنعم الله بهما عليّ في مرحلة دراسة الماجستير ، أسأل الله أن يُنبئكما نباتنا حسنا ويجعلكما من الذرية الصالحة .

إلى سندي وعوني بعد الله تعالى أشقائي الأحباب وشقيقتاي الحبيبتين .

إلى أولياء الله الصالحين، وعباده المجاهدين، والعلماء العاملين، والدعاة الصادقين إلى رواد الحق في كل بقعة رباط على هذه الأرض .

إلى كل غيور على وطنه ومجتمعه ، إلى الذين يقومون بالواجب بكل عزم رغم ظروف مجتمعنا القاسية ، إلى من يحملون المجتمع على عاتقهم من الموظفين والعاملين في القطاع العام، والقطاع الخاص .

إلى أحبائي جميعاً الذين رافقوني بالدعاء وانتظروا إتمام هذه الرسالة ، لكم كل التقدير والاحترام.

أهدي هذا البحث

شُكْرٌ وَتَقْدِيرٌ

﴿ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ ﴾ (١)

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات ، الحمد لله الذي أتم عليّ نعمته ووفقني لإتمام هذا البحث، فله الحمدُ والمنةُ في الأولى والآخرة .

فمن باب الاعتراف بالجميل ، ونسبة الفضل لأهله ، وإسداء الشكر والعرفان لمن يستحقّه فإنني أتقدم بخالص الشكر والتقدير والامتنان مع باقات الحب والعرفان لشيخي وأستاذاي ومعلمي والمشرف على رسالتي فضيلة العالم المؤصل والدليل المؤصل والناصح الأمين، فضيلة الأستاذ الدكتور / ماهر حامد محمد الحولي " حفظه الله " الذي تفضلّ بقبول الإشراف على رسالتي، والذي اختصني بالنصح والإرشاد وبالغ الاهتمام ولم يدخر جهداً في توجيهي وإرشادي وله الأثر الكبير في وصول رسالتي إلى ما وصلت إليه فجزاه الله عني خير الجزاء، وأسأل الله تعالى أن يُبارك في علمه وعمله وأن ينفع به الإسلام والمسلمين .

كما وأتقدم بالشكر الجزيل وخالص التقدير لأستاذي الكريمين :

فضيلة الدكتور / سالم عبد الله أبو مخدة " حفظه الله " ، فهو صاحب فضل وعلم عليّ فهو معلمي ومدرسي في المرحلة الثانوية، وهو شيخي وأستاذاي في مرحلة البكالوريوس، وهاهو بفضل الله تعالى، يضع بصمته على رسالتي الماجستير، فجزاه الله عني خير الجزاء

وفضيلة الأستاذ الدكتور / مازن مصباح صباح " حفظه الله " ، العالم المؤصل صاحب العلم العزيز والأخلاق الحميدة والسيرة العطرة ، والذين تفضلا بقبول مناقشة هذه الرسالة ، وتجشما عناء تصويبها وتنقيحها ، سائلاً المولى عزّ وجل أن يبارك فيهما وينفع بهما .

وأتقدم بالشكر الجزيل إلى صرح العلم الشامخ جامعتي الغراء الجامعة الإسلامية متمثلة برئيسها الأستاذ الدكتور / عادل عوض الله ، وأخص بالشكر والتقدير كلية الشريعة والقانون متمثلة بعميدها الدكتور / ماهر السوسي وأعضاء هيئة التدريس هيئة العلماء والفقهاء سائلاً المولى لها دوام التقدم والنجاح .

الباحث

يوسف غانم أبو معلى

(١) [النمل : ١٩]

فهرس المحتويات

إقرار	أ.....
ملخص البحث	ب.....
الإهداء	ج.....
شكر وتقدير	ح.....
فهرس المحتويات	خ.....
المقدمة :	١.....
الفصل الأول	٥.....
الفصل الأول: حقيقة العمل الوظيفي ، أنواعه ، ضوابطه ، حكمه ، سلطان الدولة عليه .	٥.....
المبحث الأول: حقيقة العمل الوظيفي وحكمة مشروعيته	١٠.....
المطلب الأول: حقيقة العمل الوظيفي	١٠.....
المطلب الثاني: حكمة مشروعية العمل الوظيفي	١٧.....
المبحث الثاني: أنواع العمل الوظيفي وضوابطه	٢١.....
المطلب الأول: أنواع العمل الوظيفي	٢١.....
المطلب الثاني: ضوابط العمل الوظيفي	٢٨.....
المبحث الثالث: حكم العمل الوظيفي ، ومدى سلطان الدولة عليه	٥٣.....
المطلب الأول: حكم العمل الوظيفي	٥٣.....
المطلب الثاني: مدى سلطان الدولة على العمل الوظيفي	٥٨.....
الفصل الثاني: حقيقة الفساد الوظيفي و أسبابه و صورته و أحكامه .	٦١.....
المبحث الأول: ماهية الفساد الوظيفي وأسبابه	٦٢.....
المطلب الأول: ماهية الفساد الوظيفي	٦٢.....
المطلب الثاني: أسباب الفساد الوظيفي	٦٥.....
المبحث الثاني: صور و أحكام الفساد الوظيفي ذات الطابع التأديبي	٦٨.....
المطلب الأول: ماهية الجريمة التأديبية وأركانها	٦٨.....

المطلب الثاني: صور وأحكام الجرائم التأديبية في الوظيفة	٧١
المبحث الثالث: صور وأحكام الفساد الوظيفي ذات الطابع الجزائي	٨٩
المطلب الأول: ماهية الجريمة الجزائية وأركانها	٨٩
المطلب الثاني: صور وأحكام الجرائم الجزائية في الفساد الوظيفي	٩١
الفصل الثالث: سلطان الدولة في معالجة الآثار المترتبة على الفساد الوظيفي	١٠٧
المبحث الأول: الآثار المترتبة على الفساد الوظيفي	١٠٨
المطلب الأول: آثار الفساد الوظيفي المترتبة على النظامين السياسي والاقتصادي. ...	١٠٨
المطلب الثاني: آثار الفساد الوظيفي المترتبة على النظام الاجتماعي ونزاهة الوظيفة العامة...١١٢	
المبحث الثاني: طرق معالجة الفساد الوظيفي	١١٤
المطلب الأول: الرقابة الوظيفية.....	١١٤
المطلب الثاني: إيقاع العقوبات الموائمة والتلويح بها	١٢٤
المطلب الثالث: الالتزام بضوابط العمل الوظيفي.....	١٣٠
المبحث الثالث: طرق الدولة في معالجة الآثار المترتبة على الفساد الوظيفي	١٣٣
المطلب الأول: التربية الوظيفية.....	١٣٣
المطلب الثاني: تأمين الحياة الكريمة للموظف.....	١٣٧
المطلب الثالث: الإدارة السليمة	١٣٩
الخاتمة.....	١٤١
المصادر والمراجع	١٤٤
فهرس الآيات القرآنية.....	١٥٧
فهرس الأحاديث والآثار	١٦١

المقدمة :

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد بن عبد الله وعلى آله وصحبه الطيبين الطاهرين ومن سار على خطاهم واقتفى أثرهم إلى يوم الدين وبعد :

إن ظاهرة الفساد الوظيفي تعد من أخطر الظواهر التي تصيب أجهزة الدولة ومؤسساتها ، وذلك لما ينتج عنه من سلوكات سيئة وسلبية ، وذلك بتقصير الموظف في أداء عمله والإهمال فيه، أو باستغلال الموظفين أعمالهم للحصول على مكاسب شخصية على حساب المصلحة العامة وخصوصاً أولئك الذين يملكون القدرات والصلاحيات ضمن حدود أعمالهم ، وهذه التصرفات يترتب عليها مخاطر كبيرة ومتنوعة تلحق بالمجتمع ، علماً بأن هذه التصرفات والسلوكات غير مآذون فيها حيث أنها مخالفة للنصوص الشرعية والقانونية ، وقد سجلت الشريعة الإسلامية سبقاً في التحذير من هذه الظاهرة وقد ألفت ذلك في كثير من نصوص القرآن والسنة النبوية ومنها على سبيل المثال لا الحصر قول الله تعالى : ﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴾^(١)

وعن معقل بن يسار رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : " مَا مِنْ عَبْدٍ يَسْتَرِعِيهِ اللَّهُ رِعِيَةً يَمُوتَ وَهُوَ غَاشٍ لِرِعِيَّتِهِ إِلَّا حَرَّمَ اللَّهُ عَلَيْهِ رَائِحَةَ الْجَنَّةِ " ^(٢)

وقد جاءت هذه الدراسة لتعالج هذه الظاهرة من خلال بيان ضوابط العمل الوظيفي وأحكامه ، وإظهار أسباب الفساد الوظيفي مع بيان أهم مظاهره والمخاطر المترتبة عليه وكيفية معالجته.

أولاً: أهمية وأسباب اختيار البحث .

أ. أهمية البحث

١. تتبع أهمية الدراسة من كونها تتناول موضوعاً أصبح مستشرياً في المجتمعات العالمية، فباتت هذه الظاهرة تهدد استقرار وحياة الأمم والمجتمعات، وتهدد استقامة النظام العام؛ مما حفزني لدراسة هذه المشكلة المجتمعية للتعرف على أسبابها، وطرق علاجها في الشريعة الإسلامية.

(١) [الأَنْفَال : ٢٧]

(٢) [مسلم : صحيح مسلم / كتاب أبواب الإمارة / باب من غشَّ رعيته ٩/٦ : حديث رقم ٤٧٥٧]

٢. هذه الدراسة تتناول مشكلة أخلاقية ينبغي لنا أن نبين موقف التشريع الإسلامي منها ودوره في علاجها.

٣. ترجع أهمية الدراسة من كون الدراسات الفقهية التي تناولت الموضوع على تعدادها لم تتناوله بشكل تفصيلي وتحليلي لظاهرة الفساد الوظيفي وطرق معالجته واقتصرت هذه الدراسات على بعض جوانبه .

ب. أسباب اختيار البحث.

١. تعتبر أهمية البحث أهم أسباب اختياره .
٢. بيان ضوابط العمل الوظيفي في الفقه الإسلامي .
٣. إظهار حقيقة الفساد الوظيفي وأسبابه وأحكامه في الفقه الإسلامي .
٤. التعرف على أنواع مظاهر الفساد الوظيفي وأسبابه في الفقه الإسلامي .
٥. الوصول إلى حقيقة المخاطر الناتجة عن ظاهرة الفساد الوظيفي .
٦. بيان طرق معالجة الفساد الوظيفي في الفقه الإسلامي .

ثانياً : أسئلة البحث :

تتناول الدراسة موضوعاً بحثياً بعنوان أحكام الفساد الوظيفي ، وسلطان الدولة عليه دراسة فقهية مقارنة وقد جاءت ؛ لتجيب على عديد من الأسئلة تتمحور فيما يلي :

١. ماهية ضوابط العمل الوظيفي في الفقه الإسلامي ؟
٢. ما هي أشكال الفساد الوظيفي وأسبابه وموقف الفقه الإسلامي منه ؟
٣. كيف نقابل مظاهر الفساد الوظيفي بالعقوبات التي قررتها الشريعة الإسلامية عليه ؟
٤. ما هي الآثار المترتبة على الفساد الوظيفي ؟
٥. كيف نطبق السبل الناجحة التي اعتمدها التشريع الإسلامي لمعالجة الفساد الوظيفي ؟

ثالثا: تحديد الفرضيات العلمية للبحث :

الفرض الأول : سوء الإدارة وفسادها في المؤسسات والدوائر الرسمية وغير الرسمية تؤدي إلى فساد وظيفي واضح .

الفرض الثاني : عدم تطبيق القوانين واللوائح والأنظمة المتضمنة للعملية الوظيفية أدت إلى ترهل شديد في المؤسسات والدوائر الرسمية وغير الرسمية .

الفرض الثالث : النصوص الشرعية تكفل عدم وقوع الفساد الوظيفي وهي كفيلة بمعالجته .

الفرض الرابع : الالتزام بالقيم الإنسانية والأخلاق والآداب الشرعية يمثل ضابط وحارس لعدم الوقوع في الفساد الوظيفي .

رابعا: الدراسات السابقة :

بعد البحث والتنقل على المكتبات والبحث في الشبكة العنكبوتية لم أجد كتابا مستقلا يتناول هذه المشكلة البحثية أو أحاط بجميع جوانبها ، إلا أنه يوجد بعض المسائل المتعلقة بالموضوع في العديد من الكتب القديمة والحديثة والأبحاث العلمية والمقالات ومنها :

١. كتاب الأحكام السلطانية للماوردي ، حيث في بعض صفحاته تكلم عن طريق التعيين وكيفية التحذير من خيانة العمل الوظيفي ولم يتطرق لجزئيات أخرى .
٢. كتاب الأحكام السلطانية ، لأبي يعلى وهو يتناول أيضا بعض المسائل المتعلقة بهذه الدراسة ، كطرق التعيين الوظيفي ، ومسألة الموظف المقصر في عمله دون التعمق في الأحكام الشرعية ، وفروعها التي تتعلق بالموضوع .
٣. السياسة الشرعية في إصلاح الراعي والرعية وهذا الكتاب يتناول مسائل شبيهة بالتي ذكرتها في الكتابين السابقين .
٤. كتاب ضمانات التأديب في الوظيفة العامة (دراسة تحليلية تأصيلية فقهية مقارنة) بما استقر عليه القضاء السعودي للدكتور / عبد اللطيف بن شديد الحربي .

٥. ضمانات منع الفساد الإداري في أنظمة الخدمة المدنية بالمملكة العربية السعودية (دراسة تحليلية تأصيلية) للدكتور / حمد بن عبد الله آل سفران ، وقد اشتمل على فقرات جيدة ؛ لكنها جاءت مقتصرة على سبل منع الفساد وضمائنه، وكذلك اختص بالفساد الإداري فقط دون غيره .

٦. الفساد الإداري وعلاجه في الفقه الإسلامي (دراسة مقارنة بالقانون الإداري الأردني) لمحمود محمد عطية معابرة وقد تحدث الباحث عن عناوين مميزة في بحثه ، إلا أنه قد اقتصر الدراسة على الفساد الإداري وهو أحد الأشكال وعلى الوظيفة العامة فقط .

٧. كُتِبَ أخلاق الموظف المسلم للأستاذ / أحمد الشميري وهذا الكُتِيب يحمل في طياته صفات وأخلاق الموظف المسلم ، كما أنه يتناول جميع مظاهر الفساد الوظيفي ، لكن بصورة مختصرة معتمدا على الجانب الوعظي الذي يتعلق بالنزاهة والضمير الحي .

٨. كثير من الأبحاث المنشورة في المجالات والدوريات التي تتحدث عن الرشوة والغلول ومن هذه الأبحاث بحث بعنوان تحريم الرشوة للدكتور يوسف القرزاوي منشور بمجلة الأبحاث الإسلامية العدد الرابع .

وجملة الأبحاث تحدثت عن الموضوع بشكل جزئي ولم يتطرق إلى الإحاطة بجميع الفروع والأحكام الفقهية ، وستلقي هذه الدراسة الضوء على موضوع البحث بكافة أحكامه الفقهية .

خامسا: خطة البحث :

تتكون خطة البحث من المقدمة السابقة ، وثلاثة فصول ، وخاتمة تشتمل على أهم النتائج والتوصيات التي توصل إليها الباحث ، وفهارس البحث .

الفصل الأول

حقيقة العمل الوظيفي ، أنواعه ، ضوابطه ، حكمه ، سلطان الدولة عليه

ويتكون من ثلاثة مباحث

المبحث الأول : حقيقة العمل الوظيفي و حكمه مشروعيته .

وفيه مطلبان :

المطلب الأول : حقيقة العمل الوظيفي .

المطلب الثاني : حكمه مشروعية العمل الوظيفي .

المبحث الثاني : أنواع العمل الوظيفي و ضوابطه .

وفيه مطلبان :

المطلب الأول : أنواع العمل الوظيفي .

المطلب الثاني : ضوابط العمل الوظيفي .

المبحث الثالث : حكم العمل الوظيفي و مدى سلطان الدولة عليه .

وفيه مطلبان :

المطلب الأول : حكم العمل الوظيفي .

المطلب الثاني : مدى سلطان الدولة على العمل الوظيفي .

الفصل الثاني :

حقيقة الفساد الوظيفي و أسبابه و صورته و أحكامه

ويتكون من ثلاثة مباحث

المبحث الأول : ماهية الفساد الوظيفي ، أسبابه .

وفيه مطلبان :

المطلب الأول : ماهية الفساد الوظيفي .

المطلب الثاني : أسباب الفساد الوظيفي .

المبحث الثاني : صور وأحكام الفساد الوظيفي ذات الطابع التأديبي .

وفيه مطلبان :

المطلب الأول : ماهية الجريمة التأديبية وأركانها .

المطلب الثاني : صور وأحكام الجريمة التأديبية في الوظيفة .

المبحث الثالث : صور وأحكام الفساد الوظيفي ذات الطابع الجزائي .

وفيه مطلبان :

المطلب الأول : ماهية الجريمة الجزائية وأركانها .

المطلب الثاني : صور وأحكام الجريمة الجزائية في الوظيفة .

الفصل الثالث

سلطان الدولة في معالجة الآثار المترتبة على الفساد الوظيفي

ويتكون من ثلاثة مباحث

المبحث الأول : الآثار المترتبة على الفساد الوظيفي .

وفيه مطلبان :

المطلب الأول : آثار الفساد الوظيفي المترتبة على النظامين السياسي والاقتصادي.

المطلب الثاني : آثار الفساد الوظيفي المترتبة على النظام الاجتماعي ونزاهة الوظيفة العامة.

المبحث الثاني : طرق معالجة الفساد الوظيفي .

وفيه ثلاثة مطالب :

المطلب الأول : الرقابة الوظيفية .

المطلب الثاني : إيقاع العقوبات الموائمة والتلويح بها .

المطلب الثالث : الالتزام بضوابط العمل الوظيفي .

المبحث الثالث : طرق الدولة في معالجة الآثار المترتبة على الفساد الوظيفي .

وفيه ثلاثة مطالب :

المطلب الأول : التربية الوظيفية .

المطلب الثاني : تأمين الحياة الكريمة للموظف .

المطلب الثالث : الإدارة السليمة .

سادسا : منهج الدراسة

اعتمدتُ في هذه الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي الذي يوضح أحكام الفساد الوظيفي معتمدا على التأصيل الفقهي المقارن متبعا الخطوات التالية :

١. جمع المعلومات من مصادرها الأصلية من كتب الفقه والأصول.... وغيرها ، بالإضافة إلى المراجع الحديثة ذات الشأن، مع التزام الدقة في العزو والتوثيق بما تقتضيه الأمانة العلمية .
٢. بيان أقوال العلماء في المسائل الفقهية مع ذكر أدلة كل فريق عند وجود الخلاف الفقهي.
٣. أشرت إلى موقف القانون الفلسطيني في المسائل المطروحة ما أمكن دون إسهاب .
٤. عزو الآيات إلى سورها بذكر اسم السورة ورقم الآية .
٥. تخريج الأحاديث من مظانها الأصلية مع نقل الحكم عليها إلا ما كان في الصحيحين .
٦. اعتمدت في التوثيق ذكر اسم المؤلف ، ثم الكتاب ، ثم رقم الجزء ، ثم رقم الصفحة وباقي المعلومات في قائمة الفهارس .
٧. ضمنت الخاتمة فهرسا للآيات والأحاديث والمراجع .

سابعا : المصادر والمراجع

توفر لموضوع البحث مجموعة كبيرة من المراجع الشرعية والفقهية وما يتعلق به من المراجع الإدارية والقانونية ، بالإضافة إلى كتب اللغة والتفسير والأحاديث والتاريخ التي رجعت إليها ودونها في قائمة المصادر والمراجع .

ثامنا : الخاتمة وقد اشتملت على جملة النتائج والتوصيات التي توصل إليها البحث وكذلك الفهارس .

والله ولي التوفيق

الفصل الأول

حقيقة العمل الوظيفي ، أنواعه ،

ضوابطه ، حكمه ، وسلطان الدولة عليه .

المبحث الأول

حقيقة العمل الوظيفي وحكمة مشروعيته

المطلب الأول

حقيقة العمل الوظيفي

خلق الله تعالى الإنسان واستخلفه في الأرض بقدرته وحكمته سبحانه حيث قال الله تعالى: ﴿وَأَذَّ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ﴾ (١) وجعل الأرض مستقر حياته ومعاشه في هذه الدنيا وأوجد فيها كثير من النعم ، وسخر جميع المخلوقات لخدمته ، وعدد له أبواب الرزق المختلفة ، وأمره بالسعي في الأرض ، والعمل الصالح النافع الذي جعله سببا لمعاشه وقوته وعزته في الحياة الدنيا وهو جزء أساس من واجباته التعبدية التي تكفل له حياة مستقرة وطمانينة البال ، وراحة النفس وهدايتها فالمطلوب من الإنسان أن ينزل إلى ميادين الحياة مكافحا ، وعلى أبواب الرزق ساعيا قال الله تعالى ﴿ هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ دُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴾ (٢) وإن من مقاصد الشريعة الإسلامية ألا يكون الإنسان خاليا لا عمل له ، عالة على وجوه الناس يعطوه أو يمنعوه بل إن الشريعة الإسلامية تدفع الإنسان إلى البذل والكسب والجد بالعمل الصالح ؛ لتحصيل الرزق الطيب ، فعن المقدم رضي الله عنه ، عن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال : " مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ، وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ، كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ " (٣) .

يعتبر العمل الوظيفي أحد أشكال العمل والسعي في هذه الحياة ، فهو يدخل في دائرته العامة وتنزل عليه أحكام الحث والاستحباب وكذلك مقاصده ، وسأبين حقيقته وحكمة مشروعيته .

أولا: تعريف العمل الوظيفي

العمل الوظيفي مركب إضافي من لفظتين ، ومعرفة حقيقة هذا المركب الإضافي تتوقف على معرفة آحاد ألفاظه ثم بيان معنى المركب الإضافي باعتباره علماً معيناً وفيما يلي بيان ذلك .

(١) [البقرة : ٣٠]

(٢) [الملك : ١٣]

(٣) [البخاري : صحيح البخاري/ كتاب البيوع / باب كسب الرجل وعمله بيده ٥٧/٣ حديث رقم ٢٠٧٢]

أ. العمل لغةً :

يطلق العمل فيراد به العمل الدنيوي أو العمل الأخرى وكلاهما في المعنى اللغوي واحد لكن المقاصد مختلفة ، قال ابن فارس: "العين والميم واللام أصل واحد صحيح وهو عام في كل فعل يفعل وعمل يعمل عملاً فهو عامل، واعتمل الرجل إذ عمل بنفسه والعمالة أجر ما عمل" (١) .

ويأتي العمل لغةً : المهنة والفعل والجمع أعمال ، عمل عملاً وأعمله غيره واستعمله (٢) .

فالعامل في تعريف اللغويين متقارب بمعنى الفعل أو المهنة التي يبذلها الإنسان بمجهوده .

ب. العمل اصطلاحاً :

تتعدد التعريفات حول مفهوم العمل فمنها العامة التي تعبر عن المجهود والمزاولة ، ومنها الخاصة التي يغلب عليها الإضافة إلى وصف ، كالعامل الاقتصادي ، والعمل الخيري ، أو العمل الصالح وغيرها .

يعرّف العمل بأنه : " ما يقوم به الإنسان من نشاط إنتاجي في وظيفة أو مهنة أو حرفة " (٣) أو " هو المجهود الحركي أو الطاقة والجهد الذي يبذله الإنسان من أجل تحصيل أو إنتاج ما يؤدي إلى إشباع حاجة معينة " (٤) .

وتتوافق التعريفات مع فلسفة العمل في الشريعة الإسلامية ، حيث إنّ الشريعة قررت أن للعمل ركنان يحققان مقصداً شرعياً معتبراً وهما :

أولهما / النشاط والمزاولة : فقد حرمت الشريعة الإسلامية القمار الذي يعود بالريح على الإنسان دون أي مجهود فالعمل يعود صاحبه على النشاط والبنية الجسمية السليمة .

(١) ابن فارس ، معجم مقاييس اللغة (ج ٤/١٤٥)

(٢) انظر: ابن منظور ، لسان العرب (ج ١١/٤٧٥) ، الفيروز آبادي ، القاموس المحيط (ج ١/١٠٣٦)

(٣) عبد الغني ، أخلاقيات المهنة (ص ٥٠) ، وانظر : الحميدان ، أخلاقيات المهنة في الإسلام (ص ٤٨)

(٤) عبد الغني ، أخلاقيات المهنة (ص ٥٠)

ثانيهما / الإنتاج : سواء كان مادياً ملموساً ، كصناعة الأدوات أو زراعة الأرض ، أو كان معنوياً ، كتأليف الكتب والابتكارات العلمية أو غيرها^(١).

وعليه يمكنني القول : إن العمل هو : الجهد المبذول الذي يُحقق لصاحبه الكسب الطيب، وتتعدى منفعته إلى المجتمع وفق أحكام الشريعة الإسلامية .

ت. الوظيفة لغةً :

وظيفة على وزن فعيلة وهي مشتقة من كلمة وَظَفَ، وجمعها وظائف ووظف ، قال ابن فارس : " الواو والظاء والفاء كلمة تدل على تقدير الشيء يقال : وظفت إذا قدرت له كل حين شيئاً من رزق أو طعام، ووظفت عليه العمل توظيفاً أي قدرته ، ووظف الشيء على نفسه وظفاً ووظفه توظيفاً ألزمها إياه ، وتأتي الوظيفة بمعنى العهد والشرط فيقال: وظيفة من رزق ووظيفة من عمل، والتوظيف بمعنى التعيين^(٢) .

والذي يُفهم من المعنى اللغوي للوظيفة التقدير والديمومة ، أي بشكل دائم ودوري ويتبين أن كل عمل معين مقدر يطلق عليه وظيفة .

ث. الوظيفة اصطلاحاً :

العمل المعهود الدائم والدوري لم يشتهر عند الفقهاء بمصطلح الوظيفة وإنما كان ينسب إلى صفة العمل الذي يقوم به ، ولو كان عملاً مقدرًا معيناً، فكانت الألقاب تطلق كأرباب الخدمة وأهل الديوان ، وهم الذي يعملون في ديوان المسلمين للكتابة وغيرها ، وكذلك صاحب بيت المال ، وكذلك العامل على البلاد .

حيث ورد في حديث أبو حميد الساعدي أن النبي (صلى الله عليه وسلم) قال : " مَا بَالُ الْعَامِلِ نَبِعْتُهُ فَيَأْتِي يَقُولُ: هَذَا لَكَ وَهَذَا لِي، فَهَلَّا جَلَسَ فِي بَيْتِ أَبِيهِ وَأُمِّهِ، فَيَنْظُرُ أَيُّهُدَى لَهُ أَمْ لَا " (٣) .

وجه الدلالة من الحديث : أن الذي كان يبعثه النبي (صلى الله عليه وسلم) لجمع الزكاة وهي وظيفة مقدره ودورية كان يسمى عاملاً .

(١) الحميدان ، أخلاقيات المهنة في الإسلام (ص ٤٨) بتصرف

(٢) ابن فارس ، معجم مقاييس اللغة (ج ١٢٢/٦) ، وانظر: ابن منظور ، لسان العرب (ج ٣٥٨/٩)

(٣) [البخاري : صحيح البخاري / كتاب الأحكام / باب هدايا العمال ٧٠/٩ حديث رقم ٧١٧٤]

الوظيفة عند الفقهاء

ولقد عرّف الفقهاء كلمة الوظيفة في ثنايا كتاباتهم ، فعند الأحناف هي: " كل ما يُقدّر للإنسان في كل يوم من طعام أو رزق " .^(١) وهو تعريف باعتبار ما يؤول للإنسان من الوظيفة حيث إنها تجلب له القوت والرزق وهي سبب من أسباب معيشتة .

وعند المالكية قالوا : " الوظيفة كآذان وإمامة وقراءة بمكان مخصوص".^(٢) ويلاحظ على تعريفه أنه اقتصر على المصالح العامة دون الخاصة ولم يتطرق إلى ذكر الأجرة مقابل الوظيفة .

وعند الشافعية عرّفوها بقولهم: " الوظيفة ما يقدر عليه الإنسان في كل يوم ونحوه وكذا توابعها مما جرت العادة أن يتولاه بنفسه " ^(٣) فقد خصّ التعريف بالأجر المترتب على الوظيفة دون ذكر المصلحة المرجوة منها .

وعرفها الحنابلة: " من إمامة أو خطابة ونحوه " ^(٤) ويؤخذ على التعريف ما أخذ على تعريف المالكية بعدم ذكره للأجرة والاقتصار على مصالح المسلمين .

وعرّفها شيخ الإسلام ابن تيمية بقوله: " ومثل صاحب الديوان : الذي وظيفته أن يكتب المستخرج والمصرف والنقيب والعريف الذي وظيفته إخبار ذي الأمر بالأحوال " ^(٥) ويلاحظ من تعريف الشيخ أنها الوظيفة الدائمة لكنه قصرها على القائمين على مصالح المسلمين العامة فقط .

ولعل حصر الفقهاء لمصطلح الوظيفة في المصالح العامة ناشئ من عُرّف المجتمع الذي يعتبر الوظيفة الخاصة تحت بند العمالة ؛ لأنها تتعلق بصاحب العمل وهو فرد بكافة الأشكال بخلاف الوظيفة العامة التي تتعلق بالدولة ولها نظام يحكمها .

(١) ملا خسرو ، درر الحكام شرح غرر الأحكام (ج ٣/٣٨٥) ، القونوي ، أنيس الفقهاء في تعريفات الألفاظ المتداولة بين الفقهاء (ص ٦٧)

(٢) الدسوقي ، حاشية الدسوقي على الشرح الكبير (ج ٣/٣٧٨)

(٣) الشربيني ، مغني المحتاج (ج ٣/٤٠٠)

(٤) البهوتي ، كشف القناع (ج ٤/١٩٣)

(٥) ابن تيمية ، الحسبة (ص ١٠)

الوظيفة عند القانونيين :

ارتبط مفهوم الوظيفة بمفهوم الدولة الحديثة التي زادت واجباتها وتتنوعت الخدمات التي تقدمها للمواطنين خاصة بعد الحرب العالمية الثانية بعد بروز الأفكار التي تُلقِي على عاتق الدولة مهام جديدة ، فأصبحت الدولة الحديثة هي دولة الخدمات ، مما أدى إلى زيادة القطاعات الحكومية وبالتالي زادت حاجة الدولة إلى الموظفين بأعداد كبيرة^(١) .

ويختلف مفهوم الوظيفة في القانون الحديث باختلاف الدول والمجتمعات وذلك يعود لأسباب سياسية وتاريخية واجتماعية .

وتُميز كثير من القوانين بين الوظيفة العامة والخاصة وغالباً ما تميل إلى القصد بالوظيفة إلى الوظيفة العامة والتي ينظمها قانون الخدمة المدنية أو القانون الإداري ، أما الوظيفة الخاصة فيتعلق بها قانون العمل في أغلب الأحيان .

يُعرّف القانون الفرنسي ومثله القانون الأردني الوظيفة بأنها: " الاختصاصات القانونية والأنشطة التي يجب أن يمارسها صاحبها بطريقة مستمرة وصفة مهنية في عمل الإدارة تحقيقاً للصالح العام " (٢) .

ويُعرّفها القانون الفلسطيني: " مجموعة المهام التي توكلها جهة مختصة إلى الموظف للقيام بها بمقتضى هذا القانون أو أي تشريع آخر أو تعليمات أو قرارات إدارية وما يتعلق بها من صلاحيات وما يترتب على تلك المهام من مسؤوليات " (٣) .

وبعد التأمل في التعريفات السابقة وغيرها أجدُ أن لفظ الوظيفة يصرف غالباً إلى الوظيفة العامة ومصالح المسلمين ، وهذه الأعمال هي التي تنظم إدارتها الدولة وقطاعاتها الإدارية، أما الوظيفة الخاصة لدى الأفراد والشركات والمؤسسات غير الرسمية فهي تندرج تحتها من حيث إنها مهام ونشاطات، وأنه يترتب عليها أجر يتقاضاه الموظف .

(١) بشناق ، الوظيفة العامة في فلسطين بين القانون والممارسة ، سلسلة تقارير قانونية (٣١) صادر عن الهيئة الفلسطينية لحقوق المواطن (ص ٩)

(٢) حشيش ، دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي (ص ٤)

(٣) قانون الخدمة المدنية الفلسطيني لسنة ١٩٩٨م رقم (٤)

والشريعة الإسلامية تُنظّم العلاقة للوظيفة أياً كان شكلها من حيث إنها تضمن تحقيق المصالح ودرء المفساد عموماً ، وأداء الموظف لواجباته كاملة ، وإعطائه حقوقه دون انتقاص ، واتجاه البحث سيتخصص أكثر في العمل الوظيفي العام لدى مؤسسات الدولة الرسمية ؛ لأنها أعمّ وأشمل والضرر المترتب على الفساد فيها أكبر وعليه فإنني أعرف العمل الوظيفي بأنه " تكليف الدولة أو من ينوب عنها بصفة مختصة لصاحب أهلية للقيام بمجموعة من المهام والواجبات الواضحة والمحددة في المصالح العامة ؛ ليقوم على أدائها بصفة دورية صحيحة شرعاً وقانوناً نظير أجره مستحقة "

شرح مفردات التعريف :

تكليف : هو أمر يصدره من يملك الشأن على وجه الإلزام للقيام بواجب محدد.

الدولة : ويقصد بها السلطات العليا أو الحاكم الذي لديه السيادة على البلاد وتتمثل في رئيس الدولة أو رئيس مجلس الوزراء .

أو من ينوب عنها : وأريد بها من فوضه الرئيس ومكّنه الصلاحيات التامة لإصدار التكاليف وتتمثل في ديوان الموظفين العام أو الوزراء أو من دونهم .

لصاحب أهلية : كل شخص يتمتع بأهلية الأداء الكاملة التي تمكنه من أداء الواجبات واكتساب الحقوق وتحقق فيه مواصفات التكليف المناسبة .

للقيام : لفظ يُقصد به ممارسة العمل بنفسه .

المهام : جمع مهمّة ، وهي ما يترتب على المرء القيام به من أعمال مسئول عنها .

الواجبات : جمع واجب ، وهو ما يتحتم على الشخص أن يفعله .

في المصالح العامة : لفظ يشمل كل الأعمال والمصالح التي تجلب النفع وتدفع الضرر عن المسلمين ، والعامة قيد خرجت به المصالح الخاصة للأفراد أو الفئات المعينة .

دورية صحيحة : يُعبر بها عن الانتظام والاستمرارية على الوجه السليم دون اعوجاج .

نظير : بمعنى مقابل وهو أن هذه الواجبات لها مقابل .

أجرة : وهي القيمة المادية التي تُدفع مقابل الخدمة التي يُنجزها .

مستحقة : قيد يوجب أن توافي الأجرة حجم المسؤولية والمكانة التي يشغلها الموظف .

المطلب الثاني

حكمة مشروعية العمل الوظيفي

من حكمة الله سبحانه وتعالى أنه استخلف الإنسان في الأرض وأمره بعمارته، وهذه العمارة لها من المقاصد الشرعية الجليلة ، فهي ترجع على الإنسان بالمصلحة والخير، لما فيها من استمرار الحياة وتوفر أسباب العيش الطيب والمناسب لمعاش الإنسان .

ويعتبر العمل من أهم أشكال العمارة ، بل ومن أبرز مظاهره العمل الوظيفي ، حيث لا يقتصر على جانب واحد، فالموظف يقوم بأداء الواجبات ، فيعود النفع بها على غيره من أصحاب العمل أو الدولة أو سائر المجتمع ، ويترتب على هذا العمل مجموعة من الحقوق التي تعود بنفع صرف على الموظف ، والشريعة الإسلامية تجلب المصلحة دوماً وتدرأ المفسدة، وعليه ؛ فإن الحكمة من مشروعية العمل الوظيفي تنقسم إلى قسمين :

أولاً / حَكْم ومقاصد على مستوى الفرد :

١. سد الحاجة ودفع الفقر :

الشريعة الإسلامية تحارب الفقر وتعتبره من أسباب شقاء الإنسان وعنته ، حيث يُفضيه إلى سؤال الناس والوقوف على أبوابهم ، والعمل يسد للموظف حاجته حيث إنه يتقاضى أجرته فيقوم بها على نفسه وأهل بيته.

فقد روى الزبير بن العوام رضي الله عنه ، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: " لِأَنَّ يَأْخُذَ أَحَدُكُمْ أَحْبَلًا، فَيَأْخُذَ حُرْمَةً مِنْ حَطْبٍ، فَيَبِيعُ، فَيَكْفَى اللَّهُ بِهِ وَجْهَهُ، خَيْرٌ مِنْ أَنْ يَسْأَلَ النَّاسَ، أُعْطِيَ أَمْ مَنَعَ " (١) .

وجه الدلالة من الحديث أن القيام بعمل ولو كان بسيطاً ومردوده المادي يسيراً ، فهو خير من سؤال الناس والوقوف على أبوابهم .

(١) [البخاري : صحيح البخاري / كتاب المساقاة / باب بيع الحطب والكأ ١١٣/٣ حديث رقم ٢٣٧٣]

٢. بناء الشخصية الإنسانية الإيجابية المنتجة :

يكتسب الموظف في حياته الوظيفية مجموعة من الخبرات والمهارات الجديدة والمتلازمة في عمله ، والتي تضفي على الإنسان تغييرا ايجابيا في عمله يدفعه إلى الجد والمثابرة والإنتاج، وهذا كله يعزز من بناء الإنسان الذي هو مقصد من مقاصد الشريعة الإسلامية .

فقد روى أَنَسُ بْنُ مَالِكٍ رضي الله عنه أَنَّ رَجُلًا مِنَ الْأَنْصَارِ أَتَى النَّبِيَّ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَسْأَلُهُ، فَقَالَ: " أَمَا فِي بَيْتِكَ شَيْءٌ؟ " قَالَ: بَلَى، جَلَسْتُ نَلْبَسُ بَعْضَهُ وَنَبْسُطُ بَعْضَهُ، وَقَعْبٌ نَشْرَبُ فِيهِ مِنَ الْمَاءِ، قَالَ: " ائْتِنِي بِهِمَا "، قَالَ: فَأَتَاهُ بِهِمَا، فَأَخَذَهُمَا رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بِيَدِهِ، وَقَالَ: " مَنْ يَشْتَرِي هَدْيَيْنِ؟ " قَالَ رَجُلٌ: أَنَا، أَخَذَهُمَا بِدِرْهَمٍ، قَالَ: " مَنْ يَزِيدُ عَلَي دِرْهَمٍ مَرَّتَيْنِ، أَوْ ثَلَاثًا "، قَالَ رَجُلٌ: أَنَا أَخَذَهُمَا بِدِرْهَمَيْنِ فَأَعْطَاهُمَا إِيَّاهُ، وَأَخَذَ الدَّرْهَمَيْنِ وَأَعْطَاهُمَا الْأَنْصَارِيَّ، وَقَالَ: " اشْتَرِ بِأَحَدِهِمَا طَعَامًا فَأَنْبِذْهُ إِلَى أَهْلِكَ، وَاشْتَرِ بِالْآخَرِ قَدُومًا فَأَنْتِ بِه، " فَأَتَاهُ بِهِ، فَشَدَّ فِيهِ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عُودًا بِيَدِهِ، ثُمَّ قَالَ لَهُ: " اذْهَبْ فَاخْتِطِبْ وَبِعْ، وَلَا أَرَيْتَكَ خَمْسَةَ عَشَرَ يَوْمًا "، فَذَهَبَ الرَّجُلُ يَحْتِطِبُ وَيَبِيعُ، فَجَاءَ وَقَدْ أَصَابَ عَشْرَةَ دَرَاهِمٍ، فَاشْتَرَى بِبَعْضِهَا ثَوْبًا، وَبِبَعْضِهَا طَعَامًا، فَقَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: " هَذَا خَيْرٌ لَكَ مِنْ أَنْ تَجِيءَ الْمَسْأَلَةَ نُكْتَةً فِي وَجْهِكَ يَوْمَ الْقِيَامَةِ، إِنَّ الْمَسْأَلَةَ لَا تَصْلُحُ إِلَّا لِثَلَاثَةٍ: لِمَنْ فَقِرَ مُدَقِّعٌ، أَوْ لِمَنْ عُرِمَ مُفْطِعٌ، أَوْ لِمَنْ دِمٌ مُوجِعٌ " (١)

ويتضح المنهج الرباني في بناء شخصية الأنبياء عليهم السلام أن الله تعالى اصطفاهم لتبليغ رسالته ولكنه لم يرض لهم القعود أو الجلوس من غير عمل فقد قاموا بأعمال موجودة في بيئتهم فكان هذا العمل بناءً لشخصيتهم وصقلًا لها وتجهيزًا لمواجهة أعباء أكبر ، فعن أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: " مَا بَعَثَ اللَّهُ نَبِيًّا إِلَّا رَعَى الْغَنَمَ "، فَقَالَ أَصْحَابُهُ: وَأَنْتَ؟ فَقَالَ: " نَعَمْ، كُنْتُ أَرْعَاهَا عَلَى قَرَارِيطٍ لِأَهْلِ مَكَّةَ " (٢)

وجه الدلالة : قال الخطابي، يريد أن الله لم يضع النبوة في أبناء الدنيا وملوكها، لكن في رعاء الشاء وأهل التواضع من أصحاب الحرف، كما روي أن أيوب كان خياطاً، وزكريا كان نجاراً، وقد قص الله سبحانه وتعالى من نبا موسى، وكونه أجيراً لشعيب عليهما السلام في رعي الغنم ما قص ، وهذا كله في تعزيز الايجابية (٣)

(١) [أبو داود : سنن أبي داود / كتاب الزكاة / باب ما تجوز فيه المسألة ١٢٠/٢، حديث رقم ١٦٤١] وضعفه الألباني ، انظر:

صحيح وضعيف سنن أبي داود حديث رقم ١٦٤١

(٢) [البخاري : صحيح البخاري / كتاب الإجارة / باب رعي الغنم على قراريط ٨٨/٣ ، حديث رقم ٢٢٦٢]

(٣) [البغوي : شرح السنة / كتاب الأطعمة / باب الكبث وهو ثمر الأراك ٢٣٤/١١]

٣. الطمأنينة والاستقرار في الحياة :

تهدف الوظيفة إلى وضع الموظف في حالة من الاستقرار الحياتي مما يُضفي عليه حالة من الاطمئنان والسكينة الذي يدفعه ليقدم الأفضل دوماً في عمله ووظيفته ، وهو ما دلّ عليه حديث النبي صلى الله عليه وسلم ، حيث قال : " مَنْ أَصْبَحَ مِنْكُمْ آمِنًا فِي سِرْبِهِ مُعَافَى فِي جَسَدِهِ عِنْدَهُ قُوَّةٌ يَوْمَهُ فَكَأَنَّمَا حِيزَتْ لَهُ الدُّنْيَا " (١)

وكان النبي صلى الله عليه وسلم يستعيز من الفقر لما يسبب للإنسان من اضطراب وعدم استقرار ويُعكّر على الإنسان حياته ويشغل تفكيره ، فعَنْ مُسْلِمِ بْنِ أَبِي بَكْرَةَ، عَنْ أَبِيهِ، أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ كَانَ يَقُولُ: " اللَّهُمَّ إِنِّي أَعُوذُ بِكَ مِنَ الْكُفْرِ، وَالْفَقْرِ، وَعَذَابِ الْقَبْرِ " (٢) وجه الدلالة من الأحاديث أن الرزق المتحقق للإنسان بسبب وظيفته هو مصدر أمان واستقرار لهذا الموظف .

ثانيا / حكم ومقاصد على مستوى الدولة والمجتمع

١. إدارة المجتمعات والقيام على مصالح المواطنين

يمثل العمل الوظيفي عصب الدولة الحديثة المتطورة ، فالعمل الوظيفي يتشكل في إطار القطاعات الحكومية بأقسامها المختلفة ، وهي التي تقوم على مصالح المواطنين في تنظيم حياتهم، وإدارة المجتمعات في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتنمية. والشريعة تضع تسيير شئون الناس وإقامة مصالحهم الحياتية في منزلة الضرورة حيث لا يتصور المجتمع بدون نظام أو بدون مرجعية إدارية .

٢. تقوية دعائم المجتمع

فالمجتمع الذي ينظم شئون رعاياه ويقوم على خدمتهم هو مجتمع قوي ومتماسك ، والاهتمام بأفراد الدولة وتلبية احتياجاتهم تجعلهم يدينون بالطاعة لولي الأمر ، ويعزز حب الوطن والمساهمة الايجابية في إصلاحه وتطويره .

(١) [الترمذي : سنن الترمذي / أبواب الزهد عن رسول الله صلى الله عليه وسلم ٥٧٤/٤ ، حديث رقم ٢٣٤٦] وحسنه الألباني [انظر : الألباني : السلسلة الصحيحة (ج ٤٠٨/٥) ، حديث رقم ٢٣١٨]

(٢) [أحمد بن حنبل : المسند / حديث أبي بكره نفيح بن الحارث بن كلدة ١٧/٣٤ حديث رقم ٢٠٣٨١] حكمه صحيح ، انظر المصدر نفسه تحقيق شعيب الأرنؤوط .

٣. إعانة ولي الأمر في سلطانه وتكوين البطانة الصالحة له ، وتوجيهه إلى المعروف ونهيه عن المنكر ، والإنابة عنه في الأمصار ، والأقاليم وهذا من باب الأمانة التي أوكلمها الله تعالى لعباده حيث قال الله تعالى : ﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ﴾ (١) .

وجه الدلالة : أن الله سبحانه وتعالى أمر بطاعة ولي الأمر ، والعمل الوظيفي في مؤسسات الدولة هو طاعة لولي الأمر في إقامة التكليف (٢)

وعن أبي هريرة رضي الله عنه، عن النبي صلى الله عليه وسلم قال: " مَنْ أَطَاعَ أَمِيرِي فَقَدْ أَطَاعَنِي، وَمَنْ أَطَاعَنِي فَقَدْ أَطَاعَ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ " (٣)

والمنتبع للتشريع الإسلامي يجد أن وصايا النبي صلى الله عليه وسلم والخلفاء من بعده لأمرء الأمصار دوما بالإعانة على الحق وإقامة شريعة الله تعالى وتسيير شئون العباد .

فقد اتخذ النبي صلى الله عليه وسلم عمالا لجمع الزكاة ، وسفراء لتعليم الناس أمور دينهم ، وهؤلاء يعتبرون موظفين لدى الدولة .

كما أن الفاروق عمر رضي الله عنه ، كان ينتدب العمال ويوضح لهم طبيعة أعمالهم المتمثلة في إقامة الواجبات وإعانتته على أداء الأمانة دون التسلط على العباد فيقول : " ألا إنني والله ما أرسل عمالي إليكم يضربوا أبشاركم ، ولا ليأخذوا أموالكم ، ولكن أرسلهم ليعلموكم أمر دينكم وسنة نبيكم " (٤) .

وبالنظر أجد أن هذه بعض الحكم والمقاصد للعمل الوظيفي على سبيل المثال لا الحصر .

(١) [النساء : ٥٩]

(٢) الطبري ، جامع البيان في تأويل آي القرآن (ج ٤٩٥/٨)

(٣) [أحمد بن حنبل : المسند / مسند أبي هريرة رضي الله عنه ٢٨٦/١٢ حديث رقم ٧٣٣٤] صححه الألباني ، انظر : صحيح الجامع الصغير وزياداته (ج ١٠٤٤/٢) ، رقم ٦٠٣٩

(٤) ابن تيمية ، السياسة الشرعية (ص ١١٩)

المبحث الثاني

أنواع العمل الوظيفي وضوابطه

المطلب الأول

أنواع العمل الوظيفي

تمثل العمل الوظيفي في المجتمعات الإسلامية على اختلاف أشكالها الإدارية منذ عهد النبي صلى الله عليه وسلم إلى يومنا هذا بأشكال مختلفة ، فكانت الوظائف السيادية التي تمس إدارة الدولة بصورة مباشرة ، ثم الوظائف الأدنى التي تتمثل في إدارة مصالح العباد على جهات متعددة.

لقد حاز الموظف في الدولة الإسلامية على أهمية خاصة كونه مؤتمنا على مصالح المسلمين ، وقد ساد العمل بداية الدعوة الصبغة التطوعية ، حتى تطورت الأجهزة الإدارية عبر المراحل المختلفة ، وقد تنوعت الأعمال الوظيفية للمجتمع الإسلامي حسب حاجات المجتمع ، واتساع الدولة الإسلامية فكانت على أنواع منها :

١ . الوظائف المتعلقة بإدارة الدولة بشكل عام

تعد الهجرة النبوية إلى المدينة المنورة بداية نشوء الترتيبات الإدارية ، والإدارات المختلفة على الصعيدين الداخلي والخارجي ، وهذه أسهمت ببروز العمل الوظيفي في مؤسسات الدولة .

فقد ظهرت وظيفة الوزارة وقد شغلها كبار الصحابة كأبي بكر وعمر رضي الله عنهما فكانا بمثابة الوزيران للنبي صلى الله عليه وسلم في كافة شئون الدولة .

قال الحاكم " كان أبو بكر رضي الله عنه مكان الوزير " (١) وكان أبو بكر ينوب مكان النبي صلى الله عليه وسلم . فعن مُحَمَّدِ بْنِ جُبَيْرِ بْنِ مُطْعِمٍ، عَنْ أَبِيهِ، قَالَ: أَتَتْ امْرَأَةً إِلَى النَّبِيِّ (صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ) فَأَمَرَهَا أَنْ تَرْجِعَ إِلَيْهِ قَالَتْ: أَرَأَيْتَ إِنْ جِئْتُ وَلَمْ أَجِدْكَ، كَأَنهَا تَقُولُ: الموت قال صلى الله عليه وسلم: " إن لم تجدني فأني أبا بكر " (٢)

(١) [الحاكم النيسابوري : المستدرک علی الصحیحین ٦٣/٣] ، وانظر : السيوطي ، تاريخ الخلفاء (ج ٥٠/١)

(٢) [البخاري : صحيح البخاري / كتاب أصحاب النبي صلى الله عليه وسلم / باب من انتظر حتى تدفن ٥/٥ حديث رقم ٣٦٥٩]

وقد كان ملوك كسرى وقيصر يسمون أبا بكر رضي الله عنه بالوزير^(١) وقد اصطلح الفاروق عمر رضي الله عنه على تسمية الوزير بقوله: " إني بعثت إليكم بعمار بن ياسر أميراً ، وعبد الله بن مسعود وزيراً ، فقد كان ابن مسعود يضلع بأعمال الوزير بالكوفة كما كان النظام عند الروم والفرس^(٢) ، وقد ترسمت الوزارة وتطورت بشكلها الكبير في عهد الدولة العباسية^(٣) .

وتعلق بإدارة الدولة ووظيفة الولاة على الأمصار ، فقد بعث النبي صلى الله عليه وسلم الولاة على الأمصار التي كانت تحت إمرته منها ، فقد أرسل معاذ بن جبل رضي الله عنه إلى اليمن واليا وغيره من الصحابة الكرام، فكانت وظيفتهم الإنابة عن رسول الله صلى الله عليه وسلم في إدارة شئون البلاد . وكذلك الأمر في المراحل التالية للدولة الإسلامية فقد كان الولاة هم نواب الخليفة على الأمصار .

وقد ظهرت وظيفة أمين السر وقد حظي حذيفة بن اليمان رضي الله عنه بأمانة سر رسول الله صلى الله عليه وسلم فعن حَيْثَمَةَ بْنِ أَبِي سَبْرَةَ، قَالَ: أَتَيْتُ الْمَدِينَةَ فَسَأَلْتُ اللَّهَ أَنْ يُيَسِّرَ لِي جَلِيسًا صَالِحًا، فَيَسِّرَ لِي أَبَا هُرَيْرَةَ، فَجَلَسْتُ إِلَيْهِ، فَقُلْتُ لَهُ: إِنِّي سَأَلْتُ اللَّهَ أَنْ يُيَسِّرَ لِي جَلِيسًا صَالِحًا فَوُقِّفْتَ لِي، فَقَالَ: مِنْ أَيْنَ أَنْتَ؟ قُلْتُ: مِنْ أَهْلِ الْكُوفَةِ، جِئْتُ أَلْتَمِسُ الْخَيْرَ وَأَطْلُبُهُ فَقَالَ: " أَلَيْسَ فِيكُمْ سَعْدُ بْنُ مَالِكٍ مُجَابُ الدَّعْوَةِ، وَإِنَّ مَسْعُودَ صَاحِبَ طَهْوَرِ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَتَعْلِيَهُ، وَحَذِيفَةَ صَاحِبِ سِرِّ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ " (٤) وقد انفرد بها طيلة فترة الرسالة^(٥)

وكانت هنالك وظيفة الإعلام والمنبر الذي يدافع عن الدولة الإسلامية ، فكان الشعراء والخطباء وأبرزهم حسان بن ثابت بالدفاع عن الدعوة الإسلامية ، وكان ثابت بن قيس خطيباً يجيب الوفود وقد كان تكليفهم مباشراً من رسول الله صلى الله عليه وسلم .

(١) ابن خلدون ، مقدمة ابن خلدون (ج ٢/٣٧٧)

(٢) [أحمد بن حنبل / فضائل الصحابة ٨٤١/٢ حديث رقم ١٥٤٦]

(٣) الماوردي: الأحكام السلطانية (ص ٢٢-٢٩)

(٤) [الترمذي: سنن الترمذي / أبواب المناقب / باب مناقب عبد الله بن مسعود ٦٧٤/٥، حديث رقم ٣٨١١] صححه الألباني ،

[انظر: صحيح وضعيف سنن الترمذي ٣١١/٨ حديث رقم ٣٨١١]

(٥) كرمي الإدارة في عهد الرسول (ج ١/٩٦)

فَعَنَ أَبِي هُرَيْرَةَ ، أَنَّ عُمَرَ ، مَرَّ بِحَسَّانَ وَهُوَ يُنْشِدُ الشَّعْرَ فِي الْمَسْجِدِ ، فَلَحَظَ إِلَيْهِ ، فَقَالَ :
قَدْ كُنْتُ أَتُشَدُّ ، وَفِيهِ مَنْ هُوَ خَيْرٌ مِنْكَ ، ثُمَّ التَفَتَ إِلَى أَبِي هُرَيْرَةَ ، فَقَالَ : أَتُشَدُّكَ اللَّهُ
أَسَمِعْتَ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ : أَجِبْ عَنِي ، اللَّهُمَّ أَيْدِهِ بَرُوحَ الْقُدْسِ ؟ قَالَ :
اللَّهُمَّ نَعَمْ (١) .

وقد تشكلت الوظائف الدينية من إمامة ، وأذان ، وكان لها أشخاص مكلفون بصفات تناسب
هذه الوظائف ، وبتكليف من النبي صلى الله عليه وسلم فقد كان سالم مولى أبي حذيفة
رضي الله عنه يؤم المسلمين في المدينة قبل مقدم رسول الله صلى الله عليه وسلم ، وكان بلال
وابن أم مكتوم يقومان بالأذان . فَعَنَ ابْنُ عُمَرَ قَالَ : كَانَ لِرَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
مُؤَدِّنَانِ بِلَالٌ ، وَابْنُ أُمِّ مَكْتُومٍ الْأَعْمَى . (٢)

وجه الدلالة : أن الوظائف الدينية من أول الوظائف التي تشكلت في الدولة الإسلامية وعُين لها
موظفون .

وأشار ابن حزم إلى أهمية هذا النوع بقوله: " ينبغي على الإمام أن يولي الصلاة رجلاً قارئاً
للقرآن ، حافظاً له ، عالماً بأحكام الصلاة والطهارة ، فاضلاً في دينه خطيباً فصيحاً معرباً " (٣)

٢ . الوظائف المالية

تتمثل الوظائف المالية بالأعمال التي تقوم على إدارة أموال الدولة على اختلاف قدرها وكيفية ،
ففي بداية الدولة الإسلامية كانت الأموال ترد إلى الدولة الإسلامية من الزكاة والفيء والغنائم
وغيرها من تبرعات المسلمين أنفسهم .

وقد كانت أول وظيفة مالية في الإسلام هو إرسال النبي صلى الله عليه وسلم عماله لجباية
أموال الصدقة وتوزيعها على المسلمين (٤) .

وقد كان النبي صلى الله عليه وسلم يشرف بنفسه على تصريف الأموال ، ويراقب العمال
المكلفين ، ويحاسبهم ويقبض الفيء وخمس الغنائم ، والزكاة من المسلمين والجزية من أهل
الذمة ويتابع أمر الأسواق ، ويكلف أشخاصا بمتابعة الأسواق (٥)

(١) [مسلم : صحيح مسلم / كتاب فضائل الصحابة / باب فضائل حسان بن ثابت ١٦٢/٧ حديث رقم ٦٤٦٧]

(٢) [مسلم : صحيح مسلم / كتاب الصلاة / باب كان لرسول الله مؤذنان ٣/٢ حديث رقم ٧٧٢] وانظر ، ابن هشام : السيرة النبوية (ج ١ / ٥٠٩)

(٣) المالقي ، الشهب اللامعة (ص ٣٢٢) ، كرمي ، الإدارة في عصر الرسول (ج ١ / ١١٢)

(٤) الكبيسي ، الإدارة العربية (ص ٢٢٦)

(٥) الكتاني ، نظام الحكومة النبوية (ص ٢٨٤ ، ٢٨٥)

وقد شهد القطاع الوظيفي تطوراً في عهد الفاروق عمر بن الخطاب رضي الله عنه حيث اتسعت رقعة الدولة الإسلامية، وكثرت الأموال والعائدات، وأصبحت تحتاج إلى ضبط أكبر، وحرز من الضياع والفوات وقد تطورت وظيفة إدارة المال في عهده فكان أول من دعا إلى الاهتمام بموارد الدولة العامة، وترسيخ مفهوم الملكية العامة وقد دفعه ذلك إلى إنشاء ديوان بيت المال وقد قسمه إلى أقسام مختلفة، فكانت إدارات لأموال الزكاة والجزية، وإدارات لأموال الجند وعطائهم وإدارات للأموال العامة ورواتب موظفي الدولة وقد غدا بيت المال في عهده أول وزارة مالية في الإسلام .

عن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قدمت من البحرين بخمسمائة ألف درهم فأثبت عمر بن الخطاب رضي الله عنه فسألني عن الناس، فأخبرته، ثم قال لي: ماذا جئت به؟ قال: قلت: جئت بخمسمائة ألف، قال: ويحك. هل تدري ما تقول؟ قلت: نعم، مائة ألف، ومائة ألف، ومائة ألف، ومائة ألف، ومائة ألف. قال: إنك ناعس، ارجع إلى أهلِكَ، فَنَمَ، فإذا أصبحت فانتني، فلما أصبحت أتيتَه، فقال: ماذا جئت به؟ قلت: جئت بخمسمائة ألف، قال: ويحك! هل تدري ما تقول؟! قلت: نعم، مائة ألف، حتى عدها خمس مرات، يعدها بأصابعه الخمس قال: أطيب؟ قلت: لا أعلم إلا ذلك. قال: فصعد المنبر، فحمد الله وأثنى عليه، ثم قال: أيها الناس، إنه قد جاءنا مال كثير، فإن شئتم أن نكيلكم كيلاً، وإن شئتم أن نعدكم عدّاً فقام إليه رجل فقال: يا أمير المؤمنين، إنني قد رأيت هؤلاء الأعاجم يدونون ديواناً لهم^(١)، فاشتهدى عمر ذلك^(٢)، وقد استشار عمر المسلمين في تدوين الدواوين، فأشار بعضهم بما يراه إلا أن الوليد بن هشام بن المغيرة، قال: جئت الشام فرأيت ملوكها قد دونوا ديواناً وجندوا جنداً، فدون ديواناً وجندوا جنداً وفي بعض الروايات أن الذي قال ذلك هو خالد بن الوليد^(٣) .

وقد تضمن ديوان بيت المال ما يتبع له من شئون الزراعة والصناعة والأسواق ومتابعتها^(٤)

(١) أبو يوسف ، الخراج ، (ج ١/٥٦)

(٢) الماوردي ، الأحكام السلطانية (ج ١/٢٩٨) ، البلاذري ، فتوح البلدان (ج ١/٤٣٦)

(٣) أبي يعلى الفراء ، الأحكام السلطانية (ج ١/٢٣٧)

(٤) كرمي ، الإدارة في عصر الرسول (ص ١٦٤) وما بعدها

٣. الوظائف العسكرية والأمنية

كان النبي صلى الله عليه وسلم هو أعلى سلطة في الدولة الإسلامية في أمور الدين والدنيا فقد كان يدير الجيوش بنفسه ، ويقودها في الغزوات ، ويوزع المهام والتكاليف على الوحدات المختصة حسب احتياجات الجيش والمعركة .

وقد كان النبي صلى الله عليه وسلم يكلف صحابته بقيادة الجيوش وهذه كانت من أهم الوظائف وأخطرها فهي تتعلق بمصير الجيش المسلم وأمانته العظيمة فكانت تحتاج إلى صاحب كفاءة وخبرة .

وكانت الوظائف المصاحبة للجيش كإعداد الطعام ، ومداواة الجرحى والمصابين وغيرها .
ووجد في المجتمع الإسلامي وظائف لحماية الأمن والجهة الداخلية فقد اتخذ أمير المؤمنين عثمان رضي الله عنه أول صاحب شرطة^(١) مهمته الحفاظ على الأمن وتعسس الأخبار .
وقد أنشأ الفاروق عمر ديوان الجند ، حيث يقوم بإحصاء أعداد المقاتلين وأحوالهم ، وقد اهتم برواتبهم وعطائهم وكفاية أهلهم في غيابهم .

٤. وظائف القضاء والإفتاء

كان المسلمون ابتداءً إذا عرض لهم حادث أو حصل بينهم خلاف رجعوا إلى رسول الله صلى الله عليه وسلم ؛ لمعرفة حكم الإسلام فيجيبهم إما بنص القرآن ، وإما بقوله وأفعاله بناء على اجتهاده، ولقد تأكد الرجوع إلى النبي صلى الله عليه وسلم بنص الصحيفة التي كتبها النبي صلى الله عليه وسلم بين مواطني المدينة حيث جاء فيها:

" وأنه ما كان بين أهل هذه الصحيفة من حدث أو اشتجار يخاف فساده ، فإن مرده إلى الله عزّ وجل وإلى محمد رسول الله صلى الله عليه وسلم " (٢)

(١) السيوطي ، تاريخ الخلفاء (ج١/١٢٩)

(٢) ابن هشام ، السيرة النبوية (ج١/٥٠٤)

وتشعر روايات المصادر أن النبي صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مارس الوظيفة القضائية بصفته حاكما لا بصفته نبيا، فعن أم سلمة رضي الله عنها : قال النبي صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: " إنما أنا بشر وإنكم تختصمون إليّ، ولعل بعضكم يكون ألحن بحجته من بعض فأقضي على نحو ما أسمع، فمن قضيت له بحق أخيه شيئا فلا يأخذه فإنما أقطع له قطعة من النار" (١)

فكان هذا القضاء مبنيا على الظاهر من الحجج والبراهين دون معرفة السرائر؛ وذلك لأن النبي صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ لو قضى بين المتخاصمين بصفته نبيا لعلم صاحب الحق من غيره، ولكنه قضى بصفته حاكما؛ لأن القضاء مرتبط بالحياة ومتغيراتها.

وقد تطورت وظيفة القاضي مع مراحل اتساع الدولة الإسلامية فقد اهتم جُل الخلفاء بأمر القضاة ، وتكليفهم وحسن اختيارهم وفق الخصال المحددة شرعا .

وفي عهد الدولة العباسية أنشأت وظيفة قاضي القضاة ، وكان أول من تقلدها الإمام أبو يوسف صاحب الإمام أبي حنيفة والذي يعتبر أول من نظم الشؤون القضائية بشكل مستقل عن السلطات التنفيذية .

ونستطيع القول بأن كافة الأعمال الوظيفية التي وجدت في الدولة الإسلامية قد تطورت تدريجيا وأخذت أشكالا مختلفة عبر العصور الإسلامية المختلفة ، إلا أنها تقع تحت غاية واحدة وهي تسيير مصالح العباد والبلاد والإقامة على حماية الدين .

وفي شكل الدولة الحديثة تشعبت الأعمال الوظيفية ، وتوسعت إداراتها ، وأصبح هنالك عدد من النماذج التي تدار بها مؤسسات الدول والأقطار ...

(١) [البخاري : صحيح البخاري / كتاب الأحكام / باب موعظة الإمام للخصوم ٦٩/٩ حديث رقم ٧١٦٨]

أنواع العمل الوظيفي في القانون الفلسطيني

أدى تطور الدول والمجتمعات في العصر الحديث إلى اتخاذ أشكال جديدة للعمل الوظيفي، وتطور أحوال الوظائف بشكل ملحوظ ومتزايد ، واستحداث وظائف جديدة تخدم عموم المجتمع وتساعد في بنائه وارتقائه .

وقد قسّم القانون الفلسطيني العمل الوظيفي إلى قسمين أساسيين :

الأول : العمل الوظيفي المدني

وهي الأعمال والوظائف التي تهتم بالحياة المدنية للناس ، وتنظم أمورهم العامة ومصالحهم في المجتمع مثل وظائف التعليم ووظائف الصحة والوظائف الدينية ووظائف القضاء وكافة أشكال الوظائف الحياتية المدنية فهي تقوم على تحقيق مصالح الناس وفق الأنظمة والقوانين المعمول بها وهذا القسم من الوظائف يخضع لقانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (٤) لسنة ١٩٩٨م فهو الذي ينظم حدود الواجبات والحقوق والالتزامات وإجراءات التعيين والنظم والترقية وانتهاء الخدمة^(١) .

الثاني : العمل الأمني والعسكري

وهي الأعمال والوظائف في أجهزة الأمن الداخلية والأمن الوطني والشرطة الفلسطينية ، وهي التي تقوم على حماية الجبهة الداخلية للمجتمع ، وكذلك مواجهة الأخطار الخارجية ويخضع الموظف العسكري لقانون قوى الأمن الفلسطيني رقم (٨) لعام ٢٠٠٥م فهو الذي يرتب حدود الواجبات والحقوق لدي موظفيه^(٢) .

(١) الدليل المرشد لموظفي القطاع العام المدنيين والعسكريين الصادر برام الله عام ٢٠٠٥

(٢) الدليل المرشد لموظفي القطاع العام المدنيين والعسكريين الصادر برام الله عام ٢٠٠٥

المطلب الثاني ضوابط العمل الوظيفي

أولاً : حقيقة الضوابط لغةً واصطلاحاً
١ . الضوابط لغة :

الضوابط جمع ضابط على وزن فاعل من ضبط ، قال ابن فارس : " الضاد والباء والطاء أصل صحيح ، ضبط الشيء ضبطاً والأضبط الذي يعمل بيديه جميعاً" (١)
وفي لسان العرب الضبط : لزوم الشيء وحبسه ، وضبط الشيء حفظه بالحزم ويقال رجل ضابط أي حازم . (٢)

٢ . الضوابط اصطلاحاً :

يعتبر الضابط أضيق من القاعدة وهو ما اشتمل على فروع فقهية في باب واحد (٣) وقد عرفه الأصوليون بأنه " يجمع فروعاً من باب واحد " (٤) .

ويحتاج العمل الوظيفي إلى مجموعة من الضوابط ؛ لضمان سير العملية الوظيفية بشكل صحيح وموافق للتشريع الإسلامي ، وحتى يُعطي نتائجها المثمرة ويعود بالنفع على الموظف والمجتمع .

ثانياً : أنواع ضوابط العمل الوظيفي

١ . الضوابط الأخلاقية

تعددت معاني الخلق في الاصطلاح الشرعي ومن تعاريفه الجامعة " هيئة في النفس راسخة عنها تصدر الأفعال بسهولة ويسر من غير حاجة إلى فكر وروية فإن كانت الهيئة بحيث تصدر عنها الأفعال الجميلة المحمودة عقلاً وشرعاً سميت تلك الهيئة خلقاً حسناً وإن كان الصادر عنها الأفعال القبيحة سميت الهيئة التي هي المصدر خلقاً سيئاً " (٥)

(١) ابن فارس ، معجم مقاييس اللغة (ج ٣/٣٨٦)

(٢) ابن منظور ، لسان العرب (ج ٤/٢٥٤٩) وانظر الفيروز آبادي ، القاموس المحيط (ج ١/٦٧٥) ، الرازي ، مختار الصحاح (ج ١/١٨٢)

(٣) السبكي ، الأشباه والنظائر (ص ١١) ، ابن نجيم ، الأشباه والنظائر (ج ١/١٣٧)

(٤) الكفوي ، الكليات / فصل القاف (ص ٧٢٨)

(٥) الغزالي ، احياء علوم الدين (ج ٣/٥٣)

والأخلاق لها شأن عظيم في التشريع الإسلامي كونه يعتبر من غايات ومقاصد رسالة النبي محمد صلى الله عليه وسلم ، فعن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : " إنما بُعثت لأتمم صالح الأخلاق " (١) .

وبذلك تعتبر الأخلاق ضرورة لصلاح الحياة البشرية على مستوى الفرد والمجتمع ، فهي تهذب النفس وتدفعها إلى السلوك القويم .

إن الضوابط الأخلاقية للعمل الوظيفي تمثل توجيهها سليما نحو أداء وظيفي صحيح ، وتحقيق المصلحة العامة ، وتساهم في تقدم المؤسسة والدائرة الحكومية التي بدورها تشير إلى تقدم المجتمع وازدهاره .

وسأذكر مجموعة من الضوابط الأخلاقية التي يجب أن يُنَاط بها العمل الوظيفي لتمثل له حماية شرعية وفقهية من الفساد والخلل والتفكك .

أ. الأمانة

عرف الفقهاء الأمانة بتعريفات كثيرة وقد تنوعت تعريفاتهم بين تعريفات تعبر عن المعنى التعبدي المحض ، وأخرى تعبر عن المعنى التعاقدى وصيانتته ، وأشمل ما عُرِّفَ به الأمانة تعريف الحنابلة كما أورده بن قدامة المقدسي " أنها الفرائض والودائع والحقوق " (٢) لحديث أبي هريرة (رضي الله عنه) قال : قال النبي صلى الله عليه وسلم : " أَدِّ الْأَمَانَةَ إِلَى مَنْ ائْتَمَنَكَ ، وَلَا تَخُنْ مَنْ خَانَكَ " (٣) .

شرح مفردات التعريف :

الفرائض : هي ما أوجبه الله تعالى على عباده بما أمر به ونهى عنه (٤)
الودائع : جمع وديعة على وزن فعيلة بمعنى مفعول ، وهي من الودع أي الترك والتخليّة (٥)
ومنها قول الله تعالى " مَا وَدَّعَكَ رَبُّكَ وَمَا قَلَى " (٦)
الحقوق : جمع حق ، والحق مصدر من حقّ الشيء من باب ضرب وقتل إذا وجب وثبت ، وهو خلاف الباطل (٧) وهو لفظ عام يشمل جميع الحقوق حق الله وحق العباد .

(١) [أحمد ابن حنبل / المسند/ مسند أبي هريرة ٥١٣ / ١٤] وصححه الألباني ، السلسلة الصحيحة (ج ١١٢/١) حديث رقم (٤٥)

(٢) ابن قدامة ، المغني (ج ٥١٢/٩)

(٣) [الترمذي : سنن الترمذي/ كتاب البيوع ٥٥٦/٣ رقم ١٢٦٤] وصححه الألباني ، السلسلة الصحيحة (ج ٧٨٣/١) حديث رقم (٤٢٣)

(٤) سعدي أبو حبيب ، القاموس الفقهي (ص ٢٨٣)

(٥) ابن فارس ، معجم مقاييس اللغة (ج ٩٦/٦)

(٦) [الضحى : ٣]

(٧) ابن فارس ، معجم مقاييس اللغة (ج ١٥/٢) ، وانظر الفيومي ، المصباح المنير (ج ١١٤٣/١)

وأرى أن العمل الوظيفي يشتمل على المفردات الثلاثة في التعريف ففيه الفرائض كإقامة أمور الدين، مثل والأذان ، والإقامة ، والخلافة . وفيه الودائع كحفظ الأموال وجمعها وحسن تصرفها وفيه الحقوق المادية والمعنوية المتمثلة في مصالح المسلمين ، وهذه كلها أمانات لا يجوز التفريط فيها.

ويمكنني تعريفُ الأمانة الوظيفية بأنها: ((قيام الموظف بواجبات الوظيفة وعدم خيانتها)) ؛ لأن المقصود منها تسيير شئون الوظيفة واستشعار الأمانة في جميع الأوقات .

الأمانة كضابط خلقي في ذات الموظف يضمن الحفاظ على مستلزمات الوظيفة العامة ، وأدائها بشكل مهني صحيح ، وعدم العبث والإسراف في مقدرات المجتمع ، وعدم إفشاء أسرار الوظيفة.

ويعزز التشريع الإسلامي هذا الخلق حيث إنه ينظر للموظف كحارس أمين على وظيفته يخدم من خلالها مجتمعه ، مما يجعله يترفع عن أي عمل يهز ثقة الجمهور كونه ممثلاً للدولة أو الجهة التي يعمل بها ، فالوظيفة ليست ملكاً خالصاً له ، بل هي تكليف يجب أن يُراعى حق رعايته وهذا يتضح في خطاب النبي صلى الله عليه وسلم لأبي ذر حيث قال له : " يَا أَبَا ذَرٍّ ، إِنَّكَ ضَعِيفٌ ، وَإِنَّهَا أَمَانَةٌ ، وَإِنَّهَا يَوْمَ الْقِيَامَةِ خِزْيٌ وَنَدَامَةٌ ، إِلَّا مَنْ أَخَذَهَا بِحَقِّهَا " (١)

وقد اتضح المنهج الإسلامي في ضرورة وجود هذا الضابط لأي عمل بشكل عام ولأعمال الدولة بشكل خاص 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 ﴾ (٢) وجه الدلالة : أن الله تعالى أمر أداء الأمانة وهذا خطاب عام في كل الأمانات، والوظيفة تدخل في هذا العموم .

وقال تعالى : ﴿ قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴾ (٣) وقد رتب التشريع العقوبة والزجر على إساءة أداء الأمانة الوظيفية أو خيانتها فقال تعالى: ﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴾ (٤) وجه الدلالة : خاطب الله الأمة بصفة الإيمان ، ونهى عن خيانة الأمانة نهياً عاماً في هذا الخطاب القرآني ، والوظيفة تدخل في هذا العموم .

(١) [مسلم : صحيح مسلم / كتاب أبواب الإمارة / باب النهي عن طلب الإمارة ٦/٦ رقم ٤٧٤٦]

(٢) [النساء : ٥٨]

(٣) [القصص : ٢٦]

(٤) [الأنفال : ٢٧]

أشكال ومظاهر الأمانة في العمل الوظيفي

إن أداء الأمانة في العمل الوظيفي يتمثل في كثير من الأشكال والمظاهر الوظيفية :

١. إتقان العمل : حيث تكون مخرجات العمل كأفضل ما يكون من الجودة والدقة والإتقان فعن عائشة، أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: " إِنَّ اللَّهَ جَلَّ وَعَزَّ يُحِبُّ إِذَا عَمَلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ " (١)

٢. أداء الواجبات على أكمل وجه : وهو دليل على الوفاء بالعهد وإتمام لأمانة العمل الوظيفي حيث قال الله تعالى : ﴿ وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ﴾ (٢)

وعن أبي هريرة، أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، قَالَ: " لَتُؤَدَّنَ الْحُقُوقَ إِلَى أَهْلِهَا يَوْمَ الْقِيَامَةِ، حَتَّى يَقَادَ لِلشَّاةِ الْجُلْحَاءِ، مِنْ الشَّاةِ الْقِرْنَاءِ " (٣)

٣. عدم التغيب بدون عذر والحضور والانصراف في الوقت المحدد .

٤. حفظ الأموال وتدقيق توثيقها وتوضيحها : حيث إن التوثيق أضبط وأفضل للموظف ويعينه على أداء الأمانة وتحقيقها سلوكا ، قال الله تعالى ﴿ وَلَا تَسَامُوا أَنْ تَكْتُبُوهُ صَغِيرًا أَوْ كَبِيرًا إِلَىٰ أَجَلِهِ ذَلِكُمْ أَفْسَطُ عِنْدَ اللَّهِ وَأَقْوَمُ لِلشَّهَادَةِ وَأَدْنَىٰ أَلَّا تَرْتَابُوا ﴾ (٤)

وجه الدلالة : أن الآية حضت على توثيق الدين مهما بلغ حتى لا يضيع إذا مضت عليه الأيام، ومنها نفهم الاستحباب في توثيق الأمانات المالية وغيرها؛ ليحقق الموظف ضبطا أكثر لأمانته فإن الكتاب أحصى للأجل والمال (٥)

٥. عدم التعدي على الآلات والأدوات المخصصة للعمل والحفاظ عليها : يعتبر الحفاظ على المقدرات الوظيفية واجب على الموظف المسلم من باب التزامه بالعقد الذي توثق بينه وبين الدولة والالتزام بشروط الوظيفة فعن ابن عباس النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: " الْمُسْلِمُونَ عِنْدَ شُرُوطِهِمْ " (٦)

(١) [البيهقي : شعب الإيمان / باب الأمانات وما يجب من أدائها ٢٣٣/٧ حديث رقم ٤٩٣١] حسنه الألباني ، صحيح الجامع الصغير وزياداته (ج٣٨٣/١) رقم (١٨٨٠)

(٢) [المؤمنون : ٨] ، [المعارج : ٣٢]

(٣) [مسلم : صحيح مسلم / كتاب البر والصلة والأدب / باب تحريم الظلم ١٩٨٦/٤ حديث رقم ٢٥٦٣]

(٤) [البقرة : ٢٨٢]

(٥) الطبري ، جامع البيان في تأويل أي القرآن (ج٧٦/٦)

(٦) [البخاري : صحيح البخاري / كتاب الإجارة / باب أجر السمسة ٩٢/٣ حديث رقم ٢٢٧٤]

ب. الالتزام بتعاليم وأحكام الشرع الحنيف

الموظف فرد يقوم على خدمة المجتمع ورعاية مصالحه، وأولى المصالح هو الالتزام بحكم الله سبحانه وتعالى امتثالاً لقوله سبحانه وتعالى : ﴿ كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ ﴾ (١) .

فالعامل الوظيفي يجب أن يهدف إلى الالتزام بالحكم الشرعي وإقامته وتعزيز هذا البعد بصورة واضحة ومنهجية ؛ لأن التشريع الإسلامي يقوم على رعاية المصالح، ورعاية المصلحة هو تطبيق الشريعة الإسلامية .

ويكون الالتزام بالحكم الشرعي بالتقيد بالأوامر والنواهي الشرعية في كافة المجالات وتقديم النفع والصالح والخير والتطوير في العمل ، ودفع الضرر والشر ومنع الهدم والتخريب بكافة أشكاله . ويتضمن تقديم النصح والإرشاد للخير إلى رؤساء العمل والمرؤوسين فعن أبي رقية تميم الداري رضي الله عنه أن النبي صلى الله عليه وسلم قال : " الدِّينُ النَّصِيحَةُ قُلْنَا : لِمَنْ ؟ قَالَ : لِلَّهِ وَلِكِتَابِهِ وَلِرَسُولِهِ وَلِأُمَّةِ الْمُسْلِمِينَ وَعَامَّتِهِمْ " (٢)

وقد قررت الشريعة الإسلامية مبدأ المسؤولية عن الالتزام بالحكم الشرعي ، فقال الله تعالى : ﴿ وَأَنْ أَحْكَمَ بَيْنَهُمْ بِمَا أَنْزَلَ اللَّهُ وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَهُمْ وَاحْذَرْهُمْ أَنْ يَفْتِنُوكَ عَنْ بَعْضِ مَا أَنْزَلَ اللَّهُ إِلَيْكَ ﴾ (٣)

وجه الدلالة : أن الحكم لا يكون إلا بما أنزل الله تعالى للناس وحذر سبحانه من الابتعاد عن حكمه إلى غيره من الأحكام التي تصدر بالهوى .

وقال تعالى : ﴿ إِنَّا أَنْزَلْنَا إِلَيْكَ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ لِتَحْكُمَ بَيْنَ النَّاسِ بِمَا أَرَاكَ اللَّهُ وَلَا تَكُنْ لِلْخَائِنِينَ خَصِيمًا ﴾ (٤)

وهذه المسؤولية تقع على كل من يعمل في مصالح المسلمين حتى الحاكم ومن دونه فهو يعتبر موظفاً في الدولة لخدمتها ، وتنظيم شئونها ، وقد حض النبي صلى الله عليه وسلم كل من ولي أمراً من أمور المسلمين أن يجتهد لصالحهم وخيرهم وهذا يتحقق بتطبيق الحكم الشرعي الذي هو مفروض لصالح الدنيا والآخرة، فعن معقل بن يسار قال: قال النبي صلى الله عليه وسلم : " مَا مِنْ أَمِيرٍ يَلِي أَمْرَ الْمُسْلِمِينَ ، ثُمَّ لَا يَجْهَدُ لَهُمْ وَيُنْصَحُ ، إِلَّا لَمْ يَدْخُلْ مَعَهُمُ الْجَنَّةَ " (٥)

(١) [آل عمران : ١١٠]

(٢) [مسلم : صحيح مسلم / كتاب الإيمان / باب بيان أن الدين النصيحة ٥٣/١ رقم ١٠٦]

(٣) [المائدة : ٤٩]

(٤) [النساء : ١٠٥]

(٥) [مسلم : صحيح مسلم / كتاب أبواب الإمارة / باب إذا لم يجهد الأمير وينصح ٩/٦ رقم ٤٧٥٩]

والالتزام بالحكم الشرعي ليس وجاهة ولا رفاهية ، وليس تسلطا عند أصحاب المسئوليات ، بل هو واجب ثقيل مشروط بطاعة الله تعالى ورسوله صلى الله عليه وسلم، على الموظف ورئيس العمل أن يقوم به وفق ظروف العمل وضوابط الشريعة الإسلامية لتطبيقه .

قال الإمام أبو يوسف صاحب أبي حنيفة مخاطبا هارون الرشيد : " واعمل ما ترى أنه أصلح للمسلمين وأعمُ نفعاً لخاصتهم وعامتهم وأسلم لك في دينك وكل ما رأيت أن الله يُصلح به أمر الرعية فافعله ولا تؤخره فإني أرجو لك بذلك عظيم الأجر وأفضل الثواب " (١) .

ت. طاعة رؤساء العمل وتنفيذ أوامره

العمل الوظيفي في الدولة المعاصرة يقوم على التدرج الهرمي بدءاً من الحاكم وهو أعلى وظيفة في الدولة انتهاءً بأقل الوظائف رتبة ، وهذا التدرج يُقسّم إلى مراتب يعلو بعضها بعضاً، وتتضمن كل منها مجموعة من الفئات التي يشغلونها ، وكلما ارتفعت مرتبة الموظف زادت مسؤولياته وأعبأؤه وهو بذلك يبذل جهداً واسعاً في التفكير وجمع المعلومات ووضع التصور المناسب حتى يستطيع أن يخرج بالقرار السليم ، وهذا كله يوجب أن تكون المنظومة على انسجام عالي وتكبير كبير، وهذا الأمر يتطلب من الموظف طاعة رئيسه في العمل ، حيث إن رئيس العمل يعتبر ولياً للأمر أو نائباً عن ولي الأمر .

وقد أوجب التشريع الإسلامي طاعة رؤساء العمل وأربابه فقد قال الله سبحانه وتعالى: ﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴾ (٢)

سبب نزول الآية : عن ابن عباس قَالَ: " نَزَلَتْ فِي عَبْدِ اللَّهِ بْنِ حُدَافَةَ بْنِ قَيْسِ بْنِ عَدِيٍّ إِذْ بَعَثَهُ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فِي سَرِيَّةٍ " (٣)

وجه الدلالة في الآية : أن الله سبحانه عطف طاعة ولي الأمر على طاعة الله تعالى وطاعة رسوله صلى الله عليه وسلم .

وعَنْ أَنَسِ بْنِ مَالِكٍ، قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: " اسْمَعُوا وَأَطِيعُوا، وَإِنْ اسْتَعْمَلَ عَلَيْكُمْ عَبْدٌ حَبَشِيٌّ، كَأَنَّ رَأْسَهُ زَبِيْبَةٌ " (٤)

(١) أبو يوسف، الخراج (ج ١/٧٢)

(٢) [النساء : ٥٩]

(٣) [البخاري : صحيح البخاري/ كتاب تفسير القرآن/ باب قوله تعالى "أطيعوا الله وأطيعوا الرسول وأولي الأمر منكم" ٤٦/٦ رقم ٤٥٨٤]

(٤) [ابن ماجة : سنن ابن ماجة / كتاب الجهاد / باب طاعة الإمام ٩٥٥/٢ حديث رقم ٢٨٦٠] صححه الألباني ، صحيح وضعيف

سنن ابن ماجة (ج ٣/٣٦٠)

وعن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: " مَنْ أَطَاعَنِي، فَقَدْ أَطَاعَ اللَّهَ، وَمَنْ عَصَانِي، فَقَدْ عَصَى اللَّهَ، وَمَنْ أَطَاعَ الْإِمَامَ، فَقَدْ أَطَاعَنِي، وَمَنْ عَصَى الْإِمَامَ، فَقَدْ عَصَانِي " (١)

وجه الدلالة من الأحاديث: أن السمع والطاعة للأمير مطلوب شرعا ؛ لتحقيق المصلحة الشرعية وفيه طاعة لله تعالى ولرسوله صلى الله عليه وسلم .

وتعتبر الطاعة مقيدة بطاعة الله سبحانه وتعالى فإذا كانت في معصية الله فلا سمع ولا طاعة لحديث عبد الله بن عمر رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم قال :
" السَّمْعُ وَالطَّاعَةُ عَلَى الْمَرْءِ الْمُسْلِمِ فِيمَا أَحَبَّ وَكَرِهَ، مَا لَمْ يُؤْمَرْ بِمَعْصِيَةٍ، فَإِذَا أُمِرَ بِمَعْصِيَةٍ فَلَا سَمْعَ وَلَا طَاعَةَ " (٢)

وفي الأثر قول خليفة رسول الله صلى الله عليه وسلم " أَطِيعُونِي مَا أَطَعْتُ اللَّهَ وَرَسُولَهُ، فَإِذَا عَصَيْتُ اللَّهَ وَرَسُولَهُ، فَلَا طَاعَةَ لِي عَلَيْكُمْ " (٣)

وإن كره الموظف شيئا من رئيسه في العمل فيجب ألا يخلط بين ذلك وبين الطاعة بالمعروف لأوامره فقد قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : " اسْمَعُوا وَأَطِيعُوا ، فَإِنَّمَا عَلَيْهِمْ مَا حُمِّلُوا وَعَلَيْكُمْ مَا حُمِّلْتُمْ. " (٤)

وتعتبر الطاعة ضرورة لنجاح العمل الوظيفي، وأذكر هنا جملة من الأسباب التي تُعسد هذه الضرورة :

١. طاعة رؤساء العمل هي طاعة لله ورسوله ما دامت بالمعروف ومعصيته معصية الله ورسوله .
٢. طاعة رؤساء العمل مفتاح لنجاح المؤسسة أو الدائرة التي يعمل بها الموظف فبدونها لا تتحقق الأهداف ولا تُنفذ الخطط ويُصبح العمل فوضوي.
٣. طاعة رؤساء العمل إغلاق لأبواب التنازع والفتن قال الله تعالى : ﴿ وَأَطِيعُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَلَا تَنَازَعُوا فَتَفْشَلُوا وَتَذْهَبَ رِيحُكُمْ وَاصْبِرُوا إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ ﴾ (٥) .
٤. طاعة رؤساء العمل حفظ لهيبتهم مما يمنع التجرؤ عليهم أو التغافل عن تعليماتهم وهو حفظ لهيبة الدولة .

(١) [ابن ماجة : سنن ابن ماجة / كتاب الجهاد / باب طاعة الإمام ٩٥٥/٢ حديث رقم ٢٨٥٩] ، صححه الألباني : صحيح وضعيف سنن ابن ماجة (ج١/٧٥)

(٢) [البخاري : صحيح البخاري / كتاب الأحكام / باب السمع والطاعة للإمام ٦٣/٩ حديث رقم ٧١٤٤]

(٣) ابن كثير ، البداية والنهاية (ج٥/٢٦٩)

(٤) [مسلم : صحيح مسلم / كتاب أبواب الإمارة / باب ما يكون من الأثرة والأمر المنكرة والشر ١٩/٦ حديث رقم ٤٨١٠]

(٥) [الأنفال : ٤٦]

٥. طاعة رؤساء العمل إحسان وتقدير للجماعة فإنما الجماعة تسير بأمر رئيسها فمن أطاعه فقد قَدَّر الجماعة واحترمها وبادلها الإحسان .
٦. طاعة رؤساء العمل يدفع إلى تحقيق المصلحة والقضاء على المحسوبية والمصالح الشخصية^(١) .

وبالنظر يتقرر لدينا أن طاعة رؤساء العمل واجب شرعي ، وضابط أخلاقي ، والتزام وظيفي ، لا أمر شخصي يظن الموظف أنه وسيلة لتحقيق الأهداف الشخصية ؛ لأن رؤساء العمل محاسبون من وزرائهم ، والجميع محاسبٌ من قبل الدولة على تحقيق الأهداف وتنفيذ الخطط والقيام بواجباتهم الوظيفية وخدمة الدولة والمجتمع .

(١) الحميدان ، أخلاقيات المهنة في الإسلام (ص ١٢٣ ، ١٢٤)

ث. العدل والإنصاف وعدم المحاباة والمحسوبية

العدل ضد الجور والظلم ، وهو إعطاء كل ذي حق حقه من غير إفراط أو تفريط، ^(١) وعرفه بعضهم: " بذل الحقوق الواجبة وتسوية المستحقين في حقوقهم ^(٢)

العدل من أوجب الواجبات في التشريع الإسلامي ، وهو فضيلة متفق عليها بين جميع الشرائع فقد أوصى الله تعالى به حيث قال سبحانه : ﴿ قُلْ أَمَرَ رَبِّي بِالْقِسْطِ ﴾ ^(٣) وقال تعالى : ﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ ﴾ ^(٤) وقال سبحانه : ﴿ يَا دَاوُودُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ ﴾ ^(٥) وفي الحديث القدسي: " يَا عِبَادِي إِنِّي حَرَمْتُ الظُّلْمَ عَلَى نَفْسِي ، وَجَعَلْتُهُ بَيْنَكُمْ مُحَرَّمًا ، فَلَا تَظَالَمُوا " ^(٦)

يعتبر العدل من القيم الإنسانية التي توافقها الفطرة السليمة ، وقد عزز التشريع الإسلامي هذه القيمة بصفها خلقاً أدبياً وسلوكاً إيمانياً ، حيث يعتبر العدل هو ميزان الله على الأرض ، وجعله من مقومات الحياة الفردية، والأسرية، والاجتماعية ، وقد جعل الله القسط والعدل بين الناس هو هدف الرسالات قال الله تعالى: ﴿ لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ ﴾ ^(٧) .

والعدل صفة لا تتأثر بالعاطفة ، ولا بالنسب ، ولا بالديانة فهي ميزان الله على الأرض بين الخلائق جميعاً ، والمسلمون مأمورون بالعدل دينا وخلقاً وممنوعون من الظلم .
العدل في العمل الوظيفي ضابط أساس في إدارة الوظيفة العامة ؛ لإقامة شؤون الناس وقضاياهم وهي ضابط مهم في داخل أروقة المؤسسة بين الموظفين والرؤساء ، وكذلك بين الموظفين والمواطنين ومن أصحاب الحاجات والمؤسسات الأخرى .

ولعل العدل صفة أساسية في اختيار الموظف ، حيث إنه يلي أمور العباد والله تبارك وتعالى نفى أن يولي على الناس من لا يملك العدل ، قال الله تعالى: ﴿ وَإِذِ ابْتَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ قَالَ إِنِّي جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ إِمَامًا قَالَ وَمِنْ ذُرِّيَّتِي قَالَ لَا يَنَالُ عَهْدِي الظَّالِمِينَ ﴾ ^(٨)

(١) الجرجاني ، التعريفات (ج ١/١٤٧)

(٢) صالح بن حميد ، موسوعة نضرة النعيم (ج ٧/٢٧٩٢)

(٣) [الأعراف : ٢٩]

(٤) [النحل : ٩٠]

(٥) [ص : ٢٦]

(٦) [مسلم : صحيح مسلم / كتاب الآداب / باب تحريم الظلم ١٦/٨ حديث رقم ٦٦٦٤]

(٧) [الحديد : ٢٥]

(٨) [البقرة : ١٢٤]

أشكال ومظاهر العدل في العمل الوظيفي

١. يتمثل العدل لدى السلطات العليا في المساواة بين جميع الموظفين ، وعدم المحاباة بينهم وعدم تقديم الأعيان والأقارب والأصدقاء ، وعدم التفريق بينهم في الامتيازات والمنح والبعثات وعدم التمييز بينهم في المراجعات والمحاسبة والعقوبات .

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا، أَنَّ فُرَيْشًا أَهَمَّهُمْ شَأْنُ الْمَرْأَةِ الْمَخْزُومِيَّةِ الَّتِي سَرَقَتْ، فَقَالُوا: وَمَنْ يُكَلِّمُ فِيهَا رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ؟ فَقَالُوا: وَمَنْ يَجْتَرِئُ عَلَيْهِ إِلَّا أُسَامَةُ بْنُ زَيْدٍ، حِبُّ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَكَلَّمَهُ أُسَامَةُ، فَقَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: " أَتَشْفَعُ فِي حَدٍّ مِنْ حُدُودِ اللَّهِ، ثُمَّ قَامَ فَأَخْطَبَ، ثُمَّ قَالَ: إِنَّمَا أَهْلَكَ الَّذِينَ قَبْلَكُمْ، أَنَّهُمْ كَانُوا إِذَا سَرَقَ فِيهِمْ الشَّرِيفُ تَرَكَوهُ، وَإِذَا سَرَقَ فِيهِمُ الضَّعِيفُ أَقَامُوا عَلَيْهِ الْحَدَّ، وَأَيْمُ اللَّهِ لَوْ أَنَّ فَاطِمَةَ بِنْتَ مُحَمَّدٍ سَرَقَتْ لَقَطَعْتُ يَدَهَا " (١)

وجه الدلالة أن النبي صلى الله عليه وسلم لم يُثنيه عن إقامة الحد على المخزومية أنها صاحبة شرف ونسب في قومها ، بل وأقسم على إقامة الحد على ابنته إذا اقترفت الحد الشرعي .

٢. يتمثل العدل لدى رئيس العمل المباشر في توزيع الأعباء والمهام والتكليفات على مرؤوسيه الموظفين دون محاباة أو تمييز بينهم حسب درجاتهم وخبراتهم الوظيفية ، حيث إن العدل صفة أقامها الله لصلاح الناس على الأرض حيث قال الله تعالى: ﴿ لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ ﴾ (٢) ، ورجب النبي صلى الله عليه وسلم رؤساء العمل وولاية الأمر في العدل فعن زهير بن كعب قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : " إِنَّ الْمُفْسِدِينَ عِنْدَ اللَّهِ عَلَى مَنَابِرٍ مِنْ نُورٍ عَنْ يَمِينِ الرَّحْمَنِ عَزَّ وَجَلَّ وَكَلَّمَا يَدَيْهِ يَمِينِ الَّذِينَ يَعْدِلُونَ فِي حُكْمِهِمْ وَأَهْلِيهِمْ وَمَا وَلُوا " (٣)

٣. تعريف الموظفين بمهامهم وواجباتهم بطريقة واضحة كي تتم المحاسبة بناءً على ذلك، فليس من العدل محاسبة الموظف على واجب لم يؤمر به أو يُعرَف له، وهذا من أوجب واجبات العدل الذي أمر به النبي صلى الله عليه وسلم في قول الله تعالى: ﴿ وَقُلْ آمَنْتُ بِمَا أَنْزَلَ اللَّهُ مِنْ كِتَابٍ وَأُمِرْتُ لِأَعْدِلَ بَيْنَكُمْ ﴾ . (٤)

(١) [البخاري : صحيح البخاري / كتاب أحاديث الأنبياء / باب حديث الغار ١٧٥/٤ حديث رقم ٣٤٧٥]

(٢) [الحديد : ٢٥]

(٣) [مسلم : صحيح مسلم / كتاب الإمارة / باب فضيلة الإمام العادل ٧/٦ حديث رقم ٤٧٤٨]

(٤) [الشورى : ١٥]

وجه الدلالة : أمر نبي الله صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَنْ يَعْدَلَ، فعَدَلَ حتى مات صلوات الله وسلامه عليه. والعدل ميزان الله في الأرض، به يأخذ للمظلوم من الظالم، وللضعيف من الشديد، وبالعَدَل يصدّق الله الصادق، ويكذّب الكاذب، وبالعَدَل يردّ المعتدي ويوبخه . (١)

٤. يتمثل العدل في سلوك الموظف في انجاز الأعمال والواجبات ، ومراجعات الدولة والمواطنين بالترتيب الزمني والمكاني ، وعدم محاباة بعض الأشخاص على بعض أو تسهيل بعض المعاملات دون غيرها لاعتبارات شخصية ، وهذا يُوقِع الموظف في مظلمتين حيث أنه قدم المتأخر في غير وقته وميّزه عن الآخرين ، وفي نفس الوقت أحرّ وعطلّ مصلحة لغيره (٢) ، وفيه مخالفة للنص القرآني حيث قال الله تعالى : ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنْفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدِينَ وَالْأَقْرَبِينَ إِن يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللَّهُ أَوْلَىٰ بِهِمَا فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىٰ أَنْ تَعْدِلُوا وَإِنْ تَلَوُّوا أَوْ تُعْرَضُوا فَإِنَّ اللَّهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا﴾ (٣)

وهذا يُعزِز لأداء وظيفي أفضل وإدارة حكومية أحرص على مصالح الناس ، وهذا الضابط يُمثّل تعزيرًا لأخلاق الموظفين ويضيق دائرة المحسوبية والظلم مما يعكس انطبعا أفضل لدى المواطن وأكثر ثقة في دوائر الوظيفة الحكومية . (٤)

(١) الطبري ، جامع البيان في تأويل أي القرآن (ج٢١/٥١٧)

(٢) الجمالي ، الموظف العام وواجباته بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي دراسة مقارنة (ص ١٠)

(٣) [النساء : ١٣٥]

(٤) الحميدان ، أخلاقيات المهنة في الإسلام (ص٧٠) يتصرف

ج. المراقبة الذاتية

المراقبة الذاتية هي شعور يعتري الموظف أنه مؤتمن على تنفيذ الواجبات وأداء الحقوق دون أي رقابة بشرية أو تذكير، وتعد الرقابة الذاتية إحدى القيم الإسلامية التي يستند إليها سلوك المسلم وتعتبر أهم عوامل النجاح في حياته ، لأنها تُغني عن التوجيهات والمحاسبة وغير ذلك .

وقد اتضح هذا في منهج النبي صلى الله عليه وسلم عندما مرّ على بائع يبيع الطعام فعن أبي هريرة أنّ رسول الله صلى الله عليه وسلم مرّ على صُبْرَةٍ طَعَامٍ فَأَدْخَلَ يَدَهُ فِيهَا ، فَتَأَلَّتْ أَصَابِعُهُ بَلَاءً فَقَالَ : مَا هَذَا يَا صَاحِبَ الطَّعَامِ ؟ قَالَ أَصَابَتْهُ السَّمَاءُ يَا رَسُولَ اللَّهِ ، قَالَ : أَفَلَا جَعَلْتَهُ فَوْقَ الطَّعَامِ كَمَا يَرَاهُ النَّاسُ ، مَنْ عَشَّ فَلَيْسَ مِنِّي (١) .

وجه الدلالة من الحديث : أن النبي صلى الله عليه وسلم يُعَلِّمُ البائع أن يعتمد على نفسه في المراقبة الذاتية ولا ينتظر محاسبة من أحد .

وتُمثِّلُ الرقابة الذاتية بُعداً دينياً محضاً يتمثل في مقدار الخشية من الله سبحانه وتعالى وينعكس على سلوكه في أداء عمله الوظيفي وإتقانه ؛ فيجتهد الموظف في القيام بواجبه ويحرص ألا يشوبه شائبة أو يعتريه خلل أو تقصير .

وقد تواترت الأدلة على عظيم أمر المراقبة الذاتية لله سبحانه وتعالى فقال الله تعالى ﴿ فَوَرَبِّكَ لِنَسَأَلَنَّاهُمْ أَجْمَعِينَ * عَمَّا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴾ (٢) ، وفي سؤال جبريل للنبي صلى الله عليه وسلم عن الإحسان فقال : " أَنْ تَعْبُدَ اللَّهَ كَأَنَّكَ تَرَاهُ ، فَإِنْ لَمْ تَكُنْ تَرَاهُ فَإِنَّهُ يَرَاكَ " (٣)

وجه الدلالة : أن الله سبحانه وتعالى محيط بكل شيء وسيحاسب الإنسان على أفعاله وأنه متى استشعر الموظف هذا المعنى يتعزز عنده خلق المراقبة .

مظاهر وأشكال المراقبة الذاتية

١. يساعد في تعزيز الرقابة الذاتية مجموعة من الصفات منها الشعور بالمسؤولية الاجتماعية نحو مجتمعه ووطنه ، فيجعله يحرص على أداء أفضل، وجودة في العمل وكذلك الاهتمام بالمصلحة العامة دون المصلحة الشخصية أو الفردية فإذا تمثّل للموظف أنه يخدم شريحة كبيرة من الناس من خلال وظيفته فذلك يجعله يراقب سلوكه ويجتهد أكثر في عمله وتنفيذ واجبه (٤) .

(١) [مسلم : صحيح مسلم / كتاب الإيمان / باب من غشنا فليس منا ٦٩/١ رقم ١٩٧]

(٢) [الحجر : ٩٨ ، ٩٩]

(٣) [مسلم : صحيح مسلم / كتاب الإيمان / باب الإيمان والإسلام والإحسان ٢٩/١ رقم ١]

(٤) [الحميدان ، أخلاقيات المهنة في الإسلام (ص ٧٢ - ٧٤) بتصرف]

٢. يُشكل خُلُق المراقبة وجملة الأخلاق الإسلامية مجموعة متينة من الضوابط التي تحكم العمل الوظيفي وتعزز ايجابياته وتسمو به نحو تحقيقه لنتائجه المرجوة وأدائه بشكل أفضل .

وعلى الموظف المسلم أن يلتزم بالأخلاق والآداب الإسلامية كافة فكلها تجمع نحو هدف واحد فالموظف يحتاج إلى كمال الأداء وإتقان العمل ، وكذلك إلى التواضع والحلم ، كما وينبغي أن يكون واسع الصدر يتصف بالصبر والهدوء وحب الخير وتقديمه للآخرين .

٢. الضوابط المتعلقة بالتعيين

أ. الوسائل المشروعة في التعيين

دأبت جميع الأنظمة والقوانين التي تحكم المجتمعات الحديثة والقديمة على اشتراط الكفاءة العلمية فيمن يترشح للتعيين في الوظائف العامة في الدولة ، وقد حددت إطار يقضي بتناسب هذه الكفاءة مع الوظيفة التي يتولاها الموظف ، واختلفت أشكال التعيين ومسمياتها بين نظام وآخر ، إلا أن جوهرها واحد وغالب الأنظمة الإدارية تعتمد شكلين رئيسيين للتعيين إما الاختيار الحر المباشر أو المسابقة والامتحان الوظيفي .

ولقد سبق التشريع الإسلامي هذه الأنظمة في إرساء هذه القواعد وتطبيقها في وظائف الدولة وتحري الكفاءة المهنية المناسبة بين الوظائف وبين من يتعينون فيها رافعا شعار الرجل المناسب في المكان المناسب ، حيث تركز فكرة الوظيفة العامة في الإسلام على أنها واجب ديني وتكليف وليس حق شخصي ودوام الوظيفة للموظف مرهون بدوام صلاحيته وذلك ليكون ضامنا لسلامة العمل وحسن الأداء .

وقد حذر النبي صلى الله عليه وسلم من عدم اتخاذ الصلاحية أساسا في تولية الوظائف فعن أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: " إِذَا ضِيَعَتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ " قَالَ: كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ؟ قَالَ: " إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ " (١) .

الوسيلة الأولى : الاختيار الحر المباشر

الاختيار لغةً : بمعنى الانتخاب والانتقاء ومنه النُخبة (٢) ، والانتقاء من الانتقال وهو الاختيار وقد قيل: ما ترك عندي نقارة إلا انتقرها وقد يأتي بمعنى الانتخال : انتخلت الشيء أي استقصبتُ أفضله والانتخال الاختيار لنفسك أفضله (٣) .

ويأتي الاختيار بمعنى الاصطفاء (٤) ، ومنه اصطفاء الأنبياء ﴿ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَى آدَمَ وَنُوحًا وَآلَ إِبْرَاهِيمَ وَآلَ عِمْرَانَ عَلَى الْعَالَمِينَ ﴾ (٥)

(١) [البخاري : صحيح البخاري / كتاب الرقاق / باب رفع الأمانة ١٠٤/٨ رقم ٦٤٩٦]

(٢) ابن منظور ، لسان العرب (ج٣/٦/٤٣٧٣) ، الفيروز آبادي ، القاموس المحيط (ج ١/٣٨٩)

(٣) ابن منظور ، لسان العرب (ج ٦/٤٣٧٨/٤٥٢٠) ،

(٤) ابن منظور ، لسان العرب (ج ٢/١٣٠٠) ، سعدي أبو جيب ، القاموس الفقهي (ج ١/١٢٥)

(٥) [آل عمران : ٣٣]

الاختيار اصطلاحا : " تفضيل الشيء على غيره وهو الإتيان بالتصرف على الوجه الذي يريد أو ترجيح تصرف على غيره " (١) .

ويوصف الاختيار بأنه عملية انتقاء الموظف الذي تتحقق فيه أفضل الشروط الملائمة للوظيفة ليقوم بها بكفاءة عالية ومهنية .

والاختيار الحر المباشر غالبا ما يقع في المواقع السيادية للدول مع اعتبار الكفاءة والقدرة على إدارتها ، فأصحاب المواقع السيادية هم موظفون لدى الدولة يمارسون مجموعة من الأعمال الوظيفية مثل اختيار الوزراء من قبل السلطة الحاكمة وكذلك اختيار وكلاء الوزارات من قبل الوزراء ، وكذلك المحافظين ، ويمكن أن تتم هذه الطريقة لاختيار الموظفين في الدرجات الأقل حسب ما تقتضيه حاجة المؤسسات وما يسمح به النظام والقانون .

ويمكن للدولة أن تجبر أشخاصا على وظائف معينة إذا كانت هذه الوظائف ضرورية ولم يكن غيرهم قادرين على القيام بها (٢) امتثالا لأمر الله سبحانه وتعالى ﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ... ﴾ (٣) وتحقيقا للمصلحة العامة وفق القاعدة الشرعية " المصالح العامة مقدمة على المصالح الخاصة (٤)

مشروعية الاختيار الحر المباشر :

ثبتت مشروعية الاختيار الحر المباشر بالكتاب والسنة وآثار الخلفاء وأقوال الفقهاء .

الأدلة من القرآن الكريم :

١ . قوله تعالى ﴿ وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلَكًا قَالُوا أَنَّى يَكُونُ لَهُ الْمُلْكُ عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ بِالْمُلْكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِنَ الْمَالِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ وَاللَّهُ يُؤْتِي مَلَكُهُ مَن يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ ﴾ (٥) .

وجه الدلالة : الآية دليل على اختيار الله لطالوت وتعيينه ملكا على بني إسرائيل (٦) .

٢ . قوله تعالى ﴿ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَى آدَمَ وَنُوحًا وَآلَ إِبْرَاهِيمَ وَآلَ عِمْرَانَ عَلَى الْعَالَمِينَ ﴾ (٧) .

وجه الدلالة : أن الله اختار كلا من آدم ونوحا وآل إبراهيم وآل عمران على العالمين والاصطفاء بمعنى الاختيار " (٨)

(١) قلعة جي ، معجم لغة الفقهاء (ص ٥٠)

(٢) أبو حنبل ، قواعد السياسة الشرعية في تعيين موظفي الدولة (ص ٨٠)

(٣) [النساء : ٥٩]

(٤) الشاطبي ، الموافقات (ج ٥٧/٣)

(٥) [البقرة : ٢٤٧]

(٦) الطبري ، جامع البيان في تأويل القرآن (ج ٣١٢/٥) ، ابن كثير ، تفسير القرآن العظيم (ج ٦٦٦/١)

(٧) [آل عمران : ٣٣]

(٨) الطبري ، جامع البيان في تأويل أي القرآن (ج ٣٢٦/٦) ، ابن كثير ، تفسير القرآن العظيم (ج ٣٣/٢)

الأدلة من السنة النبوية :

١. عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ، أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: «إِذَا كَانَ ثَلَاثَةٌ فِي سَفَرٍ فَلْيُؤَمِّرُوا أَحَدَهُمْ» قَالَ نَافِعٌ: فَقُلْنَا لِأَبِي سَلَمَةَ: فَأَنْتَ أَمِيرُنَا (١)

٢. استخلف رسول الله صلى الله عليه وسلم في غزوة الأبواء سعد بن عبادة أميرا على المدينة وكذلك استخلف السائب بن عثمان بن مظعون في غزوة بواط (٢) وجه الدلالة : أن النبي صلى الله عليه وسلم كان يختار من ينوب عنه في غيابه عن المدينة المنورة ، فيقوم بالواجبات ورعاية الناس ، وكان هذا اختيارا مباشرا منه .

٣. ولى النبي صلى الله عليه وسلم عتاب بن أسيد على مكة بعد عام الفتح في وجود غيره من الصحابة ، وكذلك ولى أسامة بن زيد على الجيش في وجود كبار الصحابة كأبي بكر وعمر ، وولى عمرو بن العاص في معركة ذات السلاسل (٣) الأدلة من آثار الخلفاء :

١. اختار أبو بكر خالد بن الوليد على جيوش الشام اختيارا مباشرا منه ، وكذلك اختاره قائدا لجيش المسلمين في حروب الردة (٤).

اختار عمر بن الخطاب ولاته على الأمصار اختيارا مباشرا فولى أبا عبيدة على الشام وعمرو ابن العاص على مصر ، وأبا موسى الأشعري على البصرة ، وما زالت عادة الخلفاء كذلك لوجود الحاجة لذلك (٥) .

(١) [أبو داود : سنن أبي داود / كتاب الجهاد / باب القوم يسافرون يؤمرون أحدهم ٣٦/٣ رقم ٢٦٠٩] صححه الألباني ، صحيح وضعيف سنن أبي داود ، حديث رقم (٢٦٠٩)
(٢) ابن هشام ، السيرة النبوية (ج ٥٩٨/١) ، المباركفوري ، الرحيق المختوم (ص ١٧٩)
(٣) ابن كثير ، السيرة النبوية (ج ٢٤١/٤) ، ابن تيمية ، السياسة الشرعية (ص ٢٠)
(٤) ابن تيمية ، السياسة الشرعية (ص ١٦) وما بعدها
(٥) الحموي ، تحرير الأحكام (ص ٥٨ ، ٥٩)

أقوال الفقهاء :

١. قال الإمام الماوردي " استكفاء الأمانة وتقليد النصحاء فيما يفوض إليهم من الأعمال ويكله إليهم من الأموال؛ لتكون الأعمال بالكفاءة مضبوطة، والأموال بالأمانة محفوظة" (١) .

٢. قال إمام الحرمين الجويني " الاستنابة لا بد منها، ولا غنى عنها، فإن الإمام لا يتمكن من تولي جميع الأمور وتعاطيها، ولا يفيء نظره بمهمات الخطة ولا يحويها، وهذه القضية بينة في ضرورات العقول لا يستريب اللبيب" (٢)

٣. قال شيخ الإسلام ابن تيمية " فيجب عليه البحث عن المستحقين للولايات من نوابه على الأمصار؛ من الأمراء الذين هم نواب ذي السلطان، والقضاة، ونحوهم، ومن أمراء الأجناد ومقدمي العساكر الصغار والكبار، وولاة الأموال: من الوزراء، والكتاب، والشادين، والسعاة على الخراج والصدقات، وغير ذلك من الأموال التي للمسلمين." (٣)

موقف القانون الفلسطيني

وفي القانون الفلسطيني تأخذ السلطة التنفيذية بهذا الأسلوب في حدود ضيقة ووظائف معينة بما لا يخالف القانون، منها تعيين رئيس الرقابة المالية والإدارية (٤) ، وتعيين رؤساء الدوائر الحكومية المستقلة، وتعيين الوكلاء وموظفي الفئات العليا (٥) ، وقد أخذ المشرع الفلسطيني بهذه الطريقة لما أعطى رئيس السلطة الوطنية صلاحية اختيار وتعيين محافظ سلطة النقد بقرار يصادق عليه المجلس التشريعي .

عيوب وسيلة الاختيار الحر المباشر :

إن التوسع في عملية الاختيار الحر والمباشر للموظفين يرجع عليها بمجموعة من العيوب والمآخذ التي تؤدي إلى فساد الجهاز الإداري ، ولذلك فإن التضييق في هذا الباب واقتصره على الإمام أو من ينوب عنه في أضيق الحدود له أثر كبير في إعطاء الفرصة لعدد أكبر من المتقدمين للوظائف .

وأذكر هنا عدداً من عيوب وسيلة الاختيار الحر المباشر التي تشوب هذه الطريقة :

(١) الماوردي ، الأحكام السلطانية (ج ١/٤٠) ، أبو يعلى الفراء ، الأحكام السلطانية (ج ١/٢٨)

(٢) الجويني ، غياث الأمم (١/١٥٩)

(٣) ابن تيمية ، السياسة الشرعية (ص ٧)

(٤) المادة (١٥) من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني .

(٥) المادة (١٧/٢) من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني .

- أ- يشوب طريقة الاختيار الحر المباشر النفوذ السياسي والأهواء الشخصية التي تؤدي إلى هبوط مستوى الموظفين لدى الدولة وفقد روح الانتماء والابتكار .
- ب- قد تفتح هذه الطريقة باب الرشوة والهدايا التي على شاكلتها من أجل الحصول على الوظيفة والامتيازات الخاصة بها .
- ت- الانحراف في استعمال السلطة وتحويلها من المصالح العامة إلى المصالح الشخصية وفق الميول والأهواء والمودة والقرابة .

الوسيلة الثانية : إجراء الامتحانات والمسابقات الوظيفية .

يُعتبر أسلوب الامتحان والمسابقة الوظيفية من أكثر الأساليب انتشارا في العالم الحديث ، وذلك بسبب توسع المجتمعات وزيادة عدد أفرادها ، فهو يحقق أسلوب تكافؤ الفرص ويزيد الموضوعية والمهنية في الاختيار ، ومعظم الدول تستخدم هذا الأسلوب في شغل السواد الأعظم من الوظائف في السلم الإداري وبعض الدول تستخدمه في جميع الوظائف مهما ارتفع شأنها .

تعريف امتحان التوظيف :

الامتحان لغةً : الروز والتقدير فيقال رُزت ما عند فلان أي اختبرته وامتحنته (١) ، ومحنته وامتحنته بمعنى خبرته واختبرته وبلوئته وابتليته (٢)

امتحان التوظيف اصطلاحا : " إجراء مسابقات تنافسية فيما بين المرشحين لوظيفة ما لانتقاء أفضلهم " (٣)

وعرفه آخرون: " إجراء منظم هدفه معاينة سلوك أو اتجاهات أو أداء شخص معين أو مقارنة سلوك واتجاهات أداء شخصين أو أكثر بقصد استخدامهم ومعرفة مدى صلاحيتهم للعمل في الوظائف الشاغرة " (٤)

وبالنظر في التعريفات نجد التقارب والتجانس بين التعريفين فيمكنني أن أصفه : إجراء اختبار بطريقة منظمة وواضحة لاختيار الشخص الأفضل لشغل وظيفة ما .

(١) ابن منظور ، لسان العرب (ج٣٥٨/٥)

(٢) ابن منظور ، لسان العرب (ج٤٠١/١٣)

(٣) حبيش ، الإدارة العامة وإدارة شئون الموظفين (ص ١٠٢)

(٤) شاويش ، أصول الإدارة العامة (ص ١٦٨)

مشروعية الامتحان أو المسابقة الوظيفية :

ثبتت مشروعية الامتحان بالكتاب والسنة والأثر .

١. قوله تعالى : ﴿ وَابْتَلُوا الْيَتَامَىٰ حَتَّىٰ إِذَا بَلَغُوا النِّكَاحَ فَإِنْ آنَسْتُمْ مِنْهُمْ رُشْدًا فَادْفَعُوا إِلَيْهِمْ أَمْوَالَهُمْ ﴾ (١)

وجه الدلالة : اختبروا عقول الأيتام في إفهامهم وصلاحهم (٢) ، ومنه اختبار الشخص قبل توظيفه لأنه مؤتمن على حقوق الناس

١. قال الله تعالى : ﴿ وَلَقَدْ فَتَنَّا الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ فَلَيَعْلَمَنَّ اللَّهُ الَّذِينَ صَدَقُوا وَلَيَعْلَمَنَّ الْكَاذِبِينَ ﴾ (٣)

وجه الدلالة : في الآية مشروعية الامتحان فقد امتحن الله عباده ما عندهم من إيمان (٤)

٢. كان النبي صلى الله عليه وسلم يختبر الولاة والقضاة والسفراء الذين يرسلهم إلى الأمصار . فقد روي أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ لَمَّا أَرَادَ أَنْ يَبْعَثَ مُعَاذًا إِلَى الْيَمَنِ قَالَ: " كَيْفَ تَقْضِي إِذَا عَرَضَ لَكَ قَضَاءٌ؟ " ، قَالَ: أَقْضِي بِكِتَابِ اللَّهِ، قَالَ: " فَإِنْ لَمْ تَجِدْ فِي كِتَابِ اللَّهِ؟ " ، قَالَ: فَبِسُنَّةِ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، قَالَ: " فَإِنْ لَمْ تَجِدْ فِي سُنَّةِ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، وَلَا فِي كِتَابِ اللَّهِ؟ " قَالَ: أَجْتَهُدُ رَأْيِي، وَلَا أَلُو فَضْرَبَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ صَدْرَهُ، وَقَالَ: " الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي وَفَّقَ رَسُولَ، رَسُولِ اللَّهِ لِمَا يُرْضِي رَسُولَ اللَّهِ " (٥)

وجه الدلالة : اختبار النبي لمعاذ بقوله " كيف تقضي؟؟ " دليل على مشروعية اختبار الموظف قبل توليته العمل .

(١) [النساء : ٦]

(٢) الطبري ، جامع البيان في تأويل أي القرآن (ج ٧/٥٧٤)

(٣) [العنكبوت : ٣]

(٤) ابن كثير ، تفسير القرآن العظيم (ج٦/٢٦٣)

(٥) [أبو داود : سنن أبي داود / كتاب القضاء / باب اجتهاد الرأي في القضاء ٣/٣٠٣ رقم ٣٥٩٢]

٣. وروى عبد الرزاق عن معمر قال: لما عزل ابن شبرمة عن القضاء قال له والي اليمن: اختر لنا رجلا نوليهِ القضاء. فقال له ابن شبرمة: ما أعرفه. فذكر له رجل من أهل صنعاء فأرسل إليه فجاء، فقال له ابن شبرمة: هل تدري لم دعيت؟ قال: لا. قال: إنك قد دعيت لأمر عظيم، للقضاء. قال: ما أيسر القضاء! فقال له ابن شبرمة: نسألك عن شيء يسير منه؟ قال: سل. قال له ابن شبرمة: ما تقول في رجل ضرب بطن شاة حامل فألقت ما في بطنها؟ فسكت الرجل، فقال له ابن شبرمة: إنا بلونك فما وجدنا عندك شيئا. فقيل له: ما القضاء فيها؟ قال ابن شبرمة: نُقَوِّم حاملا ونُقَوِّم حائلا ويغرم قدر ما بينهما (١).

وجه الدلالة: أن الاختبار وسيلة قوية لإثبات كفاءة الشخص للقيام بهذه الوظيفة.

ويوضح هذا شيخ الإسلام في منهجه بقوله: " إِذَا لَمْ تَتَمَّ الْمَصْلَحَةُ بِرَجُلٍ وَاحِدٍ جَمَعَ بَيْنَ عَدَدٍ؛ فَلَا بُدَّ مِنْ تَرْجِيحِ الْأَصْلَحِ " (٢)

يُفهم من كلامه رحمه الله أنه إذا تعدد أكثر من شخص لوظيفة فلا بد من اختبارهم والترجيح بينهم.

ويُشرف ديوان الموظفين العام في فلسطين على إجراء المسابقات الوظيفية والتنافسية وفق قانون الخدمة المدنية المعمول به (٣)

ب. من له سلطة التعيين على الترتيب

أورد فقهاء السياسة الشرعية ترتيبا لمن له سلطة تعيين الموظفين في الدولة بقولهم " من يصح منه تقليد العمال وهو معتبر بنفوذ الأمر وجواز النظر فكل من جاز نظره في عمل نفذت فيه أوامره وصح منه تقليد العمال " (٤). ونبين توضيحهم لهذا التسلسل لجهات التعيين المُكلفة بذلك.

(١) الدينوري ، عيون الأخبار (١٣١/١)

(٢) ابن تيمية ، السياسة الشرعية (ص ١٧)

(٣) قانون الخدمة المدنية ، المادة (٧) ، البند رقم (٣)

(٤) الماوردی ، الأحكام السلطانية (ج ٣١٠/١) ، الفراء ، الأحكام السلطانية (ج ٢٤٧/١)

١. السلطان المستولي : تقرر شرعا أن للسلطان حق التوظيف وتولية من يراه مناسبا لوظائف الدولة وفق الضوابط الشرعية بما يحقق المصلحة العامة للبلاد والعباد وهو ما يتمثل في العصر الحديث برئيس الدولة أو أعلى سلطة فيها كالملك أو الأمير .

٢. وزير التفويض : حيث يفوض الإمام إليه أمر تعيين موظفي الدولة فيقوم هذا الوزير بإجراء الترتيبات اللازمة والبحث عن الكفاءات والخبرات والتأكد من صلاحيتهم للوظيفة وقد يكون دور الوزير في بعض الوظائف مقيدا بإمضاء الإمام لاختياره .

" أن يفوض إليه الإمام أو السلطان جميع الأمور المتعلقة بالتعيين يدبرها برأيه ويمضيها باجتهاده ثم يطالع الإمام أو السلطان بما أمضاه ودبره ، لينظر فيه برأيه فيقرر ما يُصوبه ويستدرك ما يردّه " .^(١)

(١) الحموي ، تحرير الأحكام (٧٧/١) ، مجيد أبو حجير ، قواعد السياسة الشرعية في تعيين موظفي الدولة (ص ٥٤)

ت. وجوب اختيار الأكفأ

يركز التشريع الإسلامي على تقديم الأصلح والأكفأ لتولي الوظيفة العامة في الدولة بحيث لا يجوز تولية عديم الصلاحية أو ترك الأصلح وتعيين الأقل منه ذلك أن الوظيفة ليست مجرد وسيلة قانونية لتنفيذ سياسة الدولة فقط ، بل هي واجب أخلاقي وأدبي ومعيار حقيقي لتمثيل الدولة والمُعبر عن التوجه المهني الصحيح للدولة

اتفق الفقهاء ^(١) على وجوب اختيار الأكفأ والأصلح في القيام بمصالح المسلمين وإدارة شئونهم وأداء أماناتهم .

وأقوى الأدلة في هذا قوله تعالى ﴿ قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴾ ^(٢)

وجه الدلالة : أن موسى عليه السلام اجتمعت فيه صفات الكفاءة فجعلته مُقَدِّمًا لشغل أي عمل أو إجارة .

وأوجب الفقهاء اختيار الأصلح في توجيههم وفتاويهم للأمرء والسلاطين قال شيخ الإسلام ابن تيمية " البحث عن المستحقين للولايات من نوابه على الأمصار؛ من الأمرء الذين هم نواب ذي السلطان، والقضاة، ونحوهم، ومن أمرء الأجناد ومقدمي العساكر الصغار والكبار، وولاية الأموال: من الوزراء، والكتاب، والشادين، والسعاة على الخراج والصدقات، وغير ذلك من الأموال التي للمسلمين. " ^(٣)

وهذا يدل على وجوب الاجتهاد في الاختيار بين هذه الطبقات ويفاضل بينها حسب قدراتها المختلفة .

(١) الشربيني ، مغني المحتاج (ج٤٠٩/٥) ، البهوتي ، كشاف القناع (ج١٥٩/٦) ، أبو يعلى ، الأحكام السلطانية (ص ٢١) ، القرطبي ، الجامع لأحكام القرآن (ج٢٧٠/١)

(٢) [القصص : ٢٥]

(٣) ابن تيمية ، السياسة الشرعية (ص ٧)

وقال الماوردي : " فليجتهد الملك في اختيار هذه الطبقات من أهل الكفاية والاستقلال والشهامة والأمانة والعفة والديانة والأصالة فمن هذه الخصال ما يحتاج إليه في بعض دون بعض " (١)

وقال إمام الحرمين : " الإمام يستنيب فيما إليه الكفاءة المستقلين بالأمور ويجمع جميعهم اشتراط الديانة والثقة والكفاية فيما يتعلق بالشغل المفوض " (٢)

وقد رفض النبي صلى الله عليه وسلم تولية أبا ذر لعلمه بأنه ضعيف على الإمارة رغم إيمانه وصدقته العميقين فقد وصفه النبي بأحسن الصفات فعن عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عَمْرٍو، قَالَ: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ: " مَا أَقَلَّتِ الْعُبْرَاءُ، وَلَا أَظَلَّتِ الْخَضْرَاءُ، مِنْ رَجُلٍ أَصْدَقَ مِنْ أَبِي ذَرٍّ " (٣) .

ولكنه عند أمانة الإمارة قال له: " يَا أَبَا ذَرٍّ ، إِنَّكَ ضَعِيفٌ ، وَإِنَّهَا أَمَانَةٌ ، وَإِنَّهَا يَوْمَ الْقِيَامَةِ خِزْيٌ وَنَدَامَةٌ ، إِلَّا مَنْ أَخَذَهَا بِحَقِّهَا ، وَأَدَّى الَّذِي عَلَيْهِ فِيهَا " (٤) .

وفصل الماوردي في أكثر من صفة وظيفية فقال في القضاء : " ويجتهد الحاكم في اختيار الحكام حتى لا يولي إلا الدين العفيف ، والعالم الفقيه ، والأريب الأمين ، الوقور الرزين " (٥) .

ويختلف مقياس الأكفأ والأصلح بين وظيفة وأخرى فالكفاءة مقدرة بالتخصص والصواب في أدائها ولذا نجد أن التشريع الإسلامي ميّز الأصلح في كل وظيفة بحسب متطلباتها فيقدم في الوظائف العسكرية وقيادة الجيوش الأقوى ، وصاحب الشجاعة والحنكة العسكرية ، بينما يُقدم في القضاء صاحب العلم والورع والاجتهاد ، ويُقدم في الإفتاء الأكثر فهماً للأحكام وإدراكاً للمقاصد وأحرص على مصالح الأمة ويقاس على ذلك كل أشكال الوظائف (٦)

(١) الماوردي ، نصيحة الملوك (ج ١/١٨٦)

(٢) الجويني ، غياث الأمم (ج ١/١٦٠)

(٣) [أحمد ابن حنبل : مسند أحمد ٧٠/١١ حديث رقم ٦٥١٩] صححه الألباني ، السلسلة الصحيحة (ج ٥/٤٥٣) حديث رقم ٢٣٤٣

(٤) [مسلم : صحيح مسلم / كتاب الإمارة / باب النهي عن طلب الإمارة ٦/٦ حديث رقم ٤٧٤٦]

(٥) الماوردي ، نصيحة الملوك (ج ١/٢٠٣)

(٦) العز بن عبد السلام ، الفوائد في اختصار المقاصد (ص ٨١، ٨٠) ، القرافي ، الفروق (ج ٣/١٠٢ ، ١٠٣)

وقد لا يتوفر الأكفأ في كل الجوانب بحيث تتوفر فيه غالبية الشروط أو بعضها وليس هنالك من أكفأ منه وهذا قد يحدث في بعض الوظائف الرسمية لأسباب مختلفة فعندها تجب المفاضلة بينهم وفق خصائص ومهام الوظيفة التي سيتقلدها الموظف " اجْتِمَاعُ الْقُوَّةِ وَالْأَمَانَةِ فِي النَّاسِ قَلِيلٌ، وَلِهَذَا كَانَ عُمَرُ بْنُ الْخَطَّابِ -رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ- يَقُولُ: اللَّهُمَّ أَشْكُو إِلَيْكَ جَلْدَ الْفَاجِرِ، وَعَجْزَ النَّقَةِ. فَالْوَجِبُ فِي كُلِّ وِلَايَةٍ الْأَصْلَحُ بِحَسَبِهَا. فَإِذَا تَعَيَّنَ رَجُلَانِ أَحَدُهُمَا أَعْظَمُ أَمَانَةً وَالْآخَرُ أَعْظَمُ قُوَّةً: قُدِّمَ أَنْفَعُهُمَا لِتِلْكَ الْوِلَايَةِ: وَأَقْلَهُمَا ضَرراً فِيهَا: فيقدم في إمارة الحروب الرَّجُلُ الْقَوِيُّ الشَّجَاعُ -وَإِنْ كَانَ فِيهِ فُجُورٌ- عَلَى الرَّجُلِ الضَّعِيفِ الْعَاجِزِ، وَإِنْ كَانَ أَمِينًا " (١)

" فليس عليه أن يستعمل إلا أصح الموجود وقد لا يكون في موجوده من هو أصح لتلك الولاية فيختار الأمتل فالأمتل في كل منصب بحسبه " (٢)

ومن ضوابط اختيار الأكفأ عدم تولية طالب الولاية لعموم حديث النبي صلى الله عليه وسلم لأن سؤالها مظنة حُب الرياسة والظهور ومظنة الغرور وعدم القدرة عليها فعن عبد الرحمن بن سمره قال قال لي النبي صلى الله عليه وسلم : " يَا عَبْدَ الرَّحْمَنِ بْنَ سَمْرَةَ لَا تَسْأَلِ الْإِمَارَةَ فَإِنَّكَ إِنْ أُعْطِيَتْهَا عَنْ مَسْأَلَةٍ وَكَلْتِ إِلَيْهَا وَإِنْ أُعْطِيَتْهَا عَنْ غَيْرِ مَسْأَلَةٍ أُعِنْتَ عَلَيْهَا وَإِذَا حَلَفْتَ عَلَى يَمِينٍ فَرَأَيْتَ غَيْرَهَا خَيْرًا مِنْهَا فَكْفَرْنَا عَنْ يَمِينِكَ وَأَتِ الَّذِي هُوَ خَيْرٌ " (٣)

ث. الآثار المترتبة على عدم اختيار الأكفأ

١. يُعتبر عدم اختيار غير الأكفأ عمداً عند وجود الأكفأ عملاً محرماً يستوجب الإثم لما فيه مخالفة لأمر الله تعالى ولأمر رسوله الكريم صلى الله عليه وسلم ويُعد بمثابة الخيانة لله ولرسوله .

فقد جاء الخطاب القرآني بالنهي عن خيانة الأمانة بقوله تعالى ﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴾ (٤) .

وجه الدلالة : نهى عام للمسلم عن خيانة الأمانة ، وتقليد الوظائف أمانة يجب عدم خيانتها أو تضييعها .

(١) ابن تيمية ، السياسة الشرعية (ص ١٥)

(٢) ابن تيمية السياسة الشرعية (ص ١٢) ، ابن تيمية ، مجموع الفتاوى (ج٢٨/٢٥٢)

(٣) [البخاري : صحيح البخاري / كتاب الأحكام / باب من لم يسأل الإمارة أعانه الله عليها ٦٣/٩ رقم ٧١٤٦] ، [مسلم : صحيح مسلم / كتاب الإمارة / باب النهي عن طلب الإمارة ٥/٦ رقم ٤٧٤٢]

(٤) [الأنفال: ٢٧]

وحديث النبي صلى الله عليه وسلم فعن أبي بكر الصديق رضي الله عنه قال : قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: " مَنْ وَلِيَ مِنْ أَمْرِ الْمُسْلِمِينَ شَيْئًا فَأَمَرَ عَلَيْهِمْ أَحَدًا مُحَابَاةً فَعَلَيْهِ لَعْنَةُ اللَّهِ لَا يَقْبَلُ اللَّهُ مِنْهُ صَرْفًا وَلَا عَدْلًا حَتَّى يُدْخِلَهُ جَهَنَّمَ " (١)
وقول عمر رضي الله عنه: " مَنْ اسْتَعْمَلَ رَجُلًا لِمَوَدَّةٍ، أَوْ لِقَرَابَةٍ، لَا يَسْتَعْمَلُهُ إِلَّا لَذَلِكَ؛ فَقَدْ خَانَ اللَّهَ، وَرَسُولَهُ، وَالْمُؤْمِنِينَ. " (٢)

٢. يحرم المجتمع والأمة من تحقيق المصالح العامة العادلة ودرء المفسد ويفتح الباب للعمل بالتشهي والهوى .

٣. يُعتبر تولية غير الأكفأ ظلماً مركباً فيظلم ولي الأكفأ بمنعه وحرمانه مما يستحق ويظلم غير الأكفأ بتحميله أمانة أكبر من طاقته فلا يستطيع أدائها ولا صيانتها .

٤. يؤسس للفساد في الجهاز الإداري للدولة والذي بدوره يعود بالضرر على المجتمع والأفراد ويهيئ انتشاره بين الطبقات الوظيفية المختلفة .

(١) [الحاكم النيسابوري ، المستدرک علی الصحیحین ١٠٤/٤ رقم ٧٠٢٤]

(٢) [ابن كثير : مسند الفاروق ، كتاب الإمارة / باب أثر في تحذير الإمام أن يولي على المسلمين أحد لقرابته / ٥٣٧/٢]

المبحث الثالث

حكم العمل الوظيفي ، ومدى سلطان الدولة عليه

المطلب الأول

حكم العمل الوظيفي

يناط بالعمل الوظيفي جُملة من الأحكام الشرعية التي تتعلق بمشروعيته وحكمه التكليفي والتكليف الفقهي الخاص بهذا العقد .

أولاً : حكم العمل الوظيفي

يتصف العمل الوظيفي بتنوع أحكامه التكليفية وذلك حسب مكانة الوظيفة المقصودة وحالة الموظف الذي سيشغلها ، وعليه فإن العمل الوظيفي يعتريه الوجوب بشقيه العيني والكفائي والاستحباب وكذلك الإباحة والتخيير .

أ. الوجوب العيني

١. يكون حكم العمل الوظيفي واجباً وجوباً عينياً ، وذلك في إحدى حالتين :

الحالة الأولى : وظيفة الحاكم أو رئيس الدولة

وظيفة رئيس الدولة واجبة عيناً في حق من تحققت فيه شروطها واختاره أهل الاختيار من العلماء والأمراء وأصحاب الرأي وكذلك إقامة هذه الوظيفة وشغلها فلا يجوز أن تبقى شاغرة؛ لأن نصب الإمام واجب شرعي " وَيَجِبُ نَصْبُ إِمَامٍ لِحِرَاسَةِ الدِّينِ، وَسِيَاسَةِ أُمُورِ المُسْلِمِينَ، وَكَفِّ أَيْدِي المُعْتَدِينَ، وَإِنصَافِ المَظْلُومِينَ مِنَ الظَّالِمِينَ، وَيَأْخُذُ الحُقُوقَ مِنْ مَوَاقِعِهَا، وَيَضَعُهَا جَمْعاً وَصَرَفاً فِي مَوَاضِعِهَا " (١) .

ولأن مقصد وجود الحاكم أو رئيس الدولة هو مقصد شرعي ليكونوا ذرائع إلى إقامة أركان الشرع وتأدية الحقوق وسياسة الناس وكل هذا واجب وما لا يتم الواجب إلا به فهو واجب .

(١) الحموي ، تحرير الأحكام (ج٤/١)

الحالة الثانية : حالة الندرة وعدم وجود الكفاية

يكون العمل الوظيفي واجباً عينياً إذا وُجد في الشخص المواصفات والكفاءة المناسبة لشغل وظيفة ولم يتوفر غيره لشغلها فتكون الوظيفة في حقه واجباً عينياً لقول الله تعالى : ﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ﴾ (١)

وعملاً بالقاعدة الشرعية: " المصلحة العامة مقدمة على المصلحة الخاصة " (٢) وقد سبق الحديث عن جواز إجبار الحاكم للموظف بشغل هذه الوظيفة (٣)

ب. الوجوب الكفائي

يكون العمل الوظيفي واجباً كفائياً وهو المشهور من أعمال عموم الموظفين في الدولة وذلك بأن يقوم به من يفي به ويؤدي واجبه تجاه المجتمع وأفراده بصورة سليمة قوية .

ومناط الوجوب الكفائي قول الله تعالى: ﴿ فَاتَّقُوا اللَّهَ مَا اسْتَطَعْتُمْ ﴾ (٤) ويقول في ذلك شيخ الإسلام ابن تيمية رحمه الله " وَإِذَا كَانَ جَمَاعُ الدِّينِ وَجَمِيعُ الْوَلَايَاتِ هُوَ أَمْرٌ وَنَهْيٌ؛ فَالْأَمْرُ الَّذِي بَعَثَ اللَّهُ بِهِ رَسُولَهُ هُوَ الْأَمْرُ بِالْمَعْرُوفِ، وَالنَّهْيُ الَّذِي بَعَثَهُ بِهِ هُوَ النَّهْيُ عَنِ الْمُنْكَرِ وَهَذَا نَعْتُ النَّبِيِّ وَالْمُؤْمِنِينَ؛ كَمَا قَالَ تَعَالَى: ﴿ وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ ﴾ (٥) . وَهَذَا وَاجِبٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ قَادِرٍ، وَهُوَ فَرَضٌ عَلَى الْكِفَايَةِ، (٦) .

ويُعتبر الموظفون بمثابة معاونين لرئيس الدولة أو الحاكم في إدارة مصالح العباد فوجودهم من حيث الأصل ضرورة لقيام الأمر وتحقيقاً للمصلحة وإعانة للسلطان .

(١) [النساء : ٥٩]

(٢) الشاطبي ، الموافقات (ج٣/٨٩)

(٣) المبحث السابق ، (ص٤٢)

(٤) [التغابن : ١٦]

(٥) [التوبة : ٧١]

(٦) ابن تيمية ، الحسبة (ج١/١٨٣)

" اعلم أنّ السلطان في نفسه ضعيف يحتمل أمراً ثقيلاً فلا بدّ له من الاستعانة بأبناء جنسه
وإذا كان يستعين بهم في ضرورة معاشه وسائر مهنة " (١)

حتى إذا حصلت الكفاية بعدد معين من الموظفين سقط الإثم عن الجميع .

ثانياً : التكييف الفقهي لعقد التوظيف

عدّ كثير من الفقهاء القدامى والمعاصرين عقد التوظيف بمثابة عقد إجارة فهو عقد على منافع
الإنسان ، والإجارة تنقسم من حيث المحل الذي تستوفى منه المنفعة إلى قسمين :

١. إجارة تقع على منافع الأعيان وهي جائزة بشرط أن تكون مباحة (٢) وهذه تنقسم إلى
قسمين :

أ. إجارة ما له عمل من غير الإنسان كإجارة السيارة والباخرة ووسائل النقل .

ب. إجارة ما لا عمل له كالشقق والأراضي والعقارات .

٢. إجارة تقع على منافع الإنسان وهذه تنقسم إلى قسمين أيضاً :

أ. الأجير الخاص : وهو الذي استؤجر على أن يعمل للمستأجر فقط ويطلق عليه
بعض الفقهاء " أجير الواحد " (٣) كالخادم والموظف ويستحق الأجرة .

ب. الأجير المشترك : وهو الذي يكتري لأكثر من مستأجر بعقود مختلفة لا يتقيد بعمل
الواحد دون غيره كالطبيب في عيادته والمهندس في مكتبه ويستحق الأجرة " (٤)

وعليه فإن عقود التوظيف نوع من الإجارة وهي الإجارة الخاصة وتستند عقود التوظيف
مشروعيتها من مشروعية الإجارة الخاصة التي ثبتت بالكتاب والسنة والمعقول .

(١) ابن خلدون ، تاريخ ابن خلدون (ج١/٢٩٢-٢٩٣)

(٢) الكاساني ، بدائع الصنائع (ج٤/١٧٤) ، ابن البراذعي ، اختصار المدونة (ج٣/٣٦٢) ، الخطيب الشربيني ، مغني المحتاج
(ج٣/٤٤٥) ، ابن قدامة ، المغني (ج٥/٤٠٧)

(٣) الكاساني ، بدائع الصنائع (ج٤/١٧٤) ، الحطاب الرعيني ، مواهب الجليل في شرح مختصر خليل (ج٥/٤٢٦) ، الخطيب
الشربيني ، مغني المحتاج (ج٣/٤٥٤) ، ابن قدامة ، المغني (ج٥/٣٨٨)

(٤) السرخسي ، المبسوط (ج١٥/٨٠) ، ابن رشد الحفيد ، بداية المجتهد (ج٤/٢٣) ، الموسوعة الفقهية الكويتية (ج١/٢٨٨) وانظر :
أحمد شويح ، عقود التوظيف في الفقه الإسلامي ، مجلة الجامعة الإسلامية العدد الأول (ص ٦) يناير ٢٠٠٨

اتفق الفقهاء على مشروعية عقد الإجارة واستدلوا بأدلة منها :

أولا / من القرآن الكريم :

١. قول الله تعالى: ﴿ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَاتَوْهُنَّ أَجْرَهُنَّ ﴾ (١)
٢. قول الله تعالى: ﴿ قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ * قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِي حَجَّجَ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ ﴾ (٢)
٣. قول الله تعالى: ﴿ فَانْطَلَقَا حَتَّى إِذَا أَتَيَا أَهْلَ قَرْيَةٍ اسْتَطَعَمَا أَهْلَهَا فَأَبَوْا أَنْ يُضَيِّفُوهُمَا فَوَجَدَا فِيهَا جِدَارًا يُرِيدُ أَنْ يَنْقُضَ فَأَقَامَهُ قَالَ لَوْ شِئْتَ لَاتَّخَذْتَ عَلَيْهِ أَجْرًا ﴾ (٣)

وجه الدلالة من هذه الآيات القرآنية: هو جواز عقد التوظيف باعتباره نوعاً من الإجارة التي تقع على منافع الإنسان .

ثانيا / من السنة النبوية :

١. عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، قَالَ: " قَالَ اللَّهُ تَعَالَى : " ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ: رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثَمَّ غَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ " (٤)
٢. عَنِ ابْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا، قَالَ: " احْتَجَمَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، وَأَعْطَى الَّذِي حَجَمَهُ " وَلَوْ كَانَ حَرَامًا لَمْ يُعْطِهِ " (٥)
٣. عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ، قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: " أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ، قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ " (٦)

وجه الدلالة من الأحاديث : جواز عقد الإجارة الخاص التي تقع على المنافع ، وعقد التوظيف شكل من أشكال الإجارة الخاصة .

ثالثا / من المعقول :

(١) [الطلاق : ٦]

(٢) [القصص : ٢٦ ، ٢٧]

(٣) [الكهف : ٧٧]

(٤) [البخاري : صحيح البخاري / كتاب البيوع / باب إثم من باع حراً ٨٢/٣ حديث رقم ٢٢٢٧]

(٥) [البخاري : صحيح البخاري / كتاب البيوع / باب ذكر الحجام ٦٣/٣ حديث رقم ٢١٠٣]

(٦) [ابن ماجة : سنن ابن ماجة / باب أجر الأجراء ٨١٧/٢ حديث رقم ٢٤٤٣] صححه الألباني : صحيح وضعيف سنن ابن ماجة

(٤٤٣/٥)

عقود التوظيف وسيلة للتيسير على الناس في الحصول على المنافع التي لا يملكونها وأصحاب الصنائع يعملون بأجر ولا يمكن لكل واحد عمل ما يقومون به ولا نجد من يتطوع بلا مقابل وعقود التوظيف باب لطلب الرزق فشُرعت على وجه ترتفع بها حاجة الناس وتوافق الشرع الحنيف.

المطلب الثاني

مدى سلطان الدولة على العمل الوظيفي

يُعتبر العمل الوظيفي جزء من الجهاز الإداري للدولة ، والدولة بشكلها المعنوي المتمثل في الحاكم أو الرئيس وبشكلها التشريعي المتمثل في القوانين المنظمة لهذا الجهاز الإداري صاحبة سيادة وسلطان على هذه المنظومة، فالعمل الوظيفي لا يخرج من عباءة الدولة الإدارية والتنظيمية والتشريعية .

وسلطان الدولة على العمل الوظيفي واضح وضوحاً مباشراً في أنظمة الدول والمجتمعات الإسلامية وغيرها، كون الدولة تنظم العلاقة وتحددها وتحكم الإطار العام لها .

ولعلي أحدد مدى سلطان الدولة على العمل الوظيفي في ثلاث جوانب مترابطة وفي حدود المقاصد الشرعية لوجود سلطان للدولة للمنظومة الوظيفية .

أولاً : سلطان الواجب الديني والمسؤولية العامة

ينظر التشريع الإسلامي إلى أن العمل الوظيفي هو خدمة للناس يُقصد بها وجه الله تعالى ابتداءً وتحقيقاً للمقاصد الشرعية وسياسة أمور العامة وأداء الأمانة إلى أهلها امتثالاً لقول الله 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 ﴾ (١)

ويحدث النبي صلى الله عليه وسلم عن عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا، أَنَّهُ: سَمِعَ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ: " كُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، فَالْإِمَامُ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ" (٢)

(١) [النساء : ٥٨]

(٢) [البخاري : صحيح البخاري / باب العبد راع في مال سيده ١٢٠/٣ حديث رقم ٢٤٠٩]

فالدولة مسؤولة عن أمور أفرادها وملزمة برعايتها وتأديتها واجبها في حق الجميع ، فإذا لم تتحقق الرعاية للأفراد أصبحت مسؤوليتها عن أفرادها لا فائدة منها .

ومن هذا المنطلق يتوجب سلطان الدولة على العمل الوظيفي لأداء هذا الواجب ، ولمتابعة جلب المصالح وصيانتها ، ودرء المفساد وإقامة العدل ، فتقوم الدولة بهذا الواجب من خلال بسط سيادتها وسلطانها على المنظومة الوظيفية التي يُعتبر أفرادها الموظفون هم وسيط بين الدولة وعامة الناس ، فتقوم بأداء الواجب من خلالهم وحين يحدث الخلل أو التقصير تقوم الدولة بالتدخل عبر سلطانها على هؤلاء الموظفين .

والواجب الديني تحكمه القيم والمبادئ الأخلاقية ، فهي بمجموعها أساس قوي وقاعدة صلبة تحفظ من التهاون أو التخاذل في أداء الواجب .

ثانياً : سلطان العلاقة التعاقدية

سبق أن بيّنا أن التشريع الإسلامي يعتبر العمل الوظيفي عقد إجارة خاصة ، وهذا العقد يضع سلطان الدولة على أفراد المنظومة الوظيفية بصفتها مستأجراً لمناقصات وخدمات الموظف ، وهذا السلطان ينبثق أيضاً من شروط العقد وقبول الموظف به وفق الحقوق والواجبات المتفق عليها وفق النص القرآني: ﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ﴾^(١) وقول النبي صلى الله عليه وسلم : " الْمُسْلِمُونَ عِنْدَ شُرُوطِهِمْ " ^(٢) .

وللدولة سلطان وحق التدخل في المنظومة الوظيفية متى وجدت المصلحة ؛ لأن العلاقة بين الدولة والموظف علاقة يحكمها التعاقد في التشريع الإسلامي .

[١] المائدة : ١]

[٢] البخاري : صحيح البخاري / كتاب الإجارة / باب أجر السمسة ٩٢/٣]

" وصفة التعاقد في العلاقة الوظيفية في الإدارة الإسلامية لا تحول دون الدولة ودون حقها في التصرف بإرادتها المنفردة متى اقتضت ذلك ضرورة معينة أو مصلحة عامة راجحة أو درء مفسدة " (١) .

ثالثاً : سلطان الدولة التنظيمي والهرمي

تستمد الدولة سلطانها التنظيمي على المنظومة الوظيفية بصفاتنا المختلفة ، فهي الحاكم أو رئيس الدولة الذي يجب أن يُطاع ، وهو أعلى سلطة تنفيذية بالدولة عليه المسؤولية العظمى لإدارة شئونها وتصريفها ، فهو بذلك صاحب السلطان والسيادة ورأس الهرم الذي ينظم شئون القاعدة . وكذلك بصفتها القانونية المتمثلة في اللوائح والقوانين التي تضع محددات الوظيفة، وتقوم بتوصيفها ووضع شروطها ، والدولة هي التي تُصدر قرارات التعيين والتكليف ، وكذلك العزل والإقالة وهي التي تراقب سير المنظومة الوظيفية وتقوم بتصحيح مساراتها .

والموظف بدوره يخضع للنظام الذي تعتمده الدولة ولا يجوز له الخروج عنه وعليه الالتزام بمسارته المحدد وأداء واجبه وأخذ حقوقه .

ومن خلال الجوانب الثلاثة يبرز جلياً أن سلطان الدولة على العمل الوظيفي سلطان قوي واضح ينظم العلاقات ، ويحددها بين أفرادها والدولة وبين الأفراد مع بعضهم بما يحفظ حقوقهم ولا يلغي كياناتهم ، وبما يحقق المصالح العامة للمجتمع .

(١) فريان ، آراء بن تيمية في الحكم والإدارة (ص ٥٩٦ ، ٥٩٧) وانظر : ملوخية ، الضمانات التأديبية للموظف (ص ١٢٤)

الفصل الثاني

حقيقة الفساد الوظيفي وأسبابه وصوره وأحكامه .

المبحث الأول ماهية الفساد الوظيفي وأسبابه

المطلب الأول ماهية الفساد الوظيفي

يُعد الفساد الوظيفي من أهمّ معاول هدم الحضارات والمجتمعات البشرية ، والعائق الأكبر في طريق النهضة والتنمية والرّقي ، فكان بمثابة الخطر الجسيم على الأجهزة الإدارية للدول والمجتمعات ، وستتناول دراستنا في هذا الفصل الفساد الوظيفي وأحكامه الشرعية ، وبيان مقاصد التشريع في الزجر عنه والتحذير من مخاطره .

الفساد لغة :

الفاء والسين والذال أصل صحيح واحد يدل على ضعف وقلة ويعني خروج الشيء عن الاعتدال والاسم منه الفساد ويقال فسد الشيء فسادا (١) .

وبأتي الفساد بعدة معاني في اللغة :

١. ضد الصلاح : الفساد نقيض الصلاح من فسد يفسد ويفسد وقسد فهو فاسد وفسيد والمفسدة ضد المصلحة (٢) ومنه قول الله تعالى : ﴿ وَيَسْعَوْنَ فِي الْأَرْضِ فَسَادًا وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴾ (٣) .
٢. أخذ المال ظلماً (٤)
٣. القطيعة والاختلاف والتدابير وقطع الأرحام (٥)
٤. الاضطراب والتلف والعطب والخلل (٦) ومنه قول الله تعالى : ﴿ ظَهَرَ الْفَسَادُ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ ﴾ (٧)

(١) ابن فارس ، معجم مقاييس اللغة (ج٤/٥٠٣)

(٢) ابن منظور ، لسان العرب (ج٣/٣٣٥)

(٣) [المائدة : ٦٤]

(٤) الفيروز آبادي ، القاموس المحيط (ج١/٣٠٦)

(٥) الفيروز آبادي ، القاموس المحيط (ج١/٣٠٦)

(٦) مصطفى وآخرون ، المعجم الوسيط (ج٢/٦٨٨)

(٧) [الروم : ٤١]

الفساد في الاصطلاح الشرعي : تقاربت تعريفات علماء الشريعة وبخاصة المفسرين منهم في تعريف الفساد حيث أورده الزمخشري بقوله : " الفساد : خروج الشيء عن حال استقامته وكونه منتفعا به ونقيضه الصلاح وهو الحصول على الحال المستقيمة النافعة " (١)

وعرفه القرطبي " ضد الصلاح وحقيقته العدول عن الاستقامة إلى ضدها " (٢) ، وعرفه ابن كثير بقوله " الفساد : الكفر والعمل بالمعصية " (٣)

الفساد في اصطلاح الإدارة والقانون :

يُعبّر فقهاء الإدارة والقانون عن الفساد الوظيفي بمجموعة من التعريفات والتي تدل على معناه بالتجسيد أو بالأثر المترتب عليه فهو: " سوء استخدام السلطة العامة من أجل الحصول على مكسب خاص " (٤)

أو هو " كل عمل يتضمن سوء استخدام المنصب العام لتحقيق مصلحة خاصة ذاتية لنفسه أو لجماعته " (٥)

وكذلك يُعرفها بعضهم " إساءة استخدام السلطة من قبل شخص في وظيفة عامة بهدف تحقيق نفع شخصي أو فئوي وما إليهما " (٦)

وجملة التعريفات اللغوية والإدارية والقانونية والشرعية تصب في دائرة واسعة ويُقصد بها معاني متقاربة ومتجانسة تدل على الإخلال والانتقاص ومجاوزة الحد عمداً أو اهمالاً فنجد أن العلاقة بين المعاني اللغوية والاصطلاحية علاقة ترابط وتجانس والفساد الوظيفي يُضاف إلى الوظيفة العامة وهي مقصود بحثنا ومحور اهتمامنا .

ويمكنني أن أعرف الفساد الوظيفي بأنه " سلوك مخالف للضوابط والواجبات الشرعية والأخلاقية والقانونية والإدارية لمصلحة خاصة في الوظيفة العامة ينعكس سلباً على المصلحة العامة "

(١) الزمخشري ، الكشاف عن حقائق غوامض التنزيل (ج١/٦٢)

(٢) القرطبي ، الجامع لأحكام القرآن (ج١/٢٠٢)

(٣) ابن كثير ، تفسير القرآن العظيم (ج١/١٨٠)

(٤) مجلة التمويل والتنمية ، صندوق النقد الدولي عام ١٩٩٦م (ص ٥٩)

(٥) هلال ، مقاومة ومواجهة الفساد (ص ١٠) ، أبو دية ، الفساد الداء والدواء (ص ٢)

(٦) موسى ، معالجة الصحف المصرية لقضايا الفساد (ص ٨٥)

شرح مفردات التعريف :

سلوك : ويقصد به سيرة الإنسان وطريقة تصرفه .

مخالف : ويعني به المعاكسة والمعارضة والمنافاة للشيء الأصلي .

الضوابط : جمع ضابط ، وهي الفروع المجتمعة تحت باب واحد .

الواجبات : جمع واجب ، وهو ما يلتزم به الإنسان معنويا أو تفرضه عليه القواعد الشرعية والأخلاقية .

الشرعية : وهي التي مصدرها الشريعة الإسلامية ومن أوامر أو نواهي .

الأخلاقية : من الخلق وهي هيئة في النفس راسخة عنها تصدر الأفعال بسهولة ويسر من غير حاجة إلى فكر وروية .

القانونية : التشريعات الصادرة عن القانون الذي يحكم الوظيفة العامة .

الإدارية : التي تُقررها السلطات العليا في الدولة .

المصلحة : هي المنفعة أو الكسب الاجتماعي أو السياسي أو الاقتصادي الذي يناله الإنسان .

الخاصة : التي يعود نفعها على الشخص لوحده دون غير .

وقد تكرر لفظ الفساد في القرآن الكريم والسنة النبوية ، وتراث الفقهاء على وجه الذم والإنكار ، وقد أحاطت الألفاظ بكل المعاني المُعبّرة من الإخلال والإنقاص إلى السوء العام وعدم الصحة والصلاح ، وقد تفاوتت طرق التعامل مع الفساد الوظيفي بتفاوت المجتمعات وثقافتها بحسب قيمة الموظف في الدولة ، وقيمة ما يُقدمه للمجتمع وبحسب توافر القيم والأدبيات العامة لدى المجتمع من تحقق العدل والإنصاف وتقديم المصالح العامة لكل المجتمع على المصالح الخاصة .

المطلب الثاني

أسباب الفساد الوظيفي

تعددت الأسباب لوجود ظاهرة الفساد الوظيفي في المجتمعات المختلفة فكل مكونات العمل الوظيفي الداخلية تتدخل تدخلاً مباشراً في صلاح المنظومة الوظيفية أو فسادها

أولاً : الأسباب الدينية (تربوية سلوكية)

١. ضعف الوازع الديني وغياب الضوابط الأخلاقية التي سبق ذكرها في هذا البحث (١) بحيث يفقد الموظف أي شعور بخطورة ما يقوم به من سلوك أو انتهاك تجاه الوظيفة العامة .
٢. ضعف المحاضن التربوية والمؤسسات التعليمية وابتعادها عن غرس القيم الإسلامية والأخلاقية في نفوس الأبناء مما يدفع الفرد لا يحترم القيم الدينية فيتجراً على ارتكاب المحظور .

ثانياً : الأسباب السياسية

١. يؤدي عدم استقرار الدول سياسياً لإتاحة الفرصة للفساد الوظيفي حيث تتأرجح أوضاع الدولة ويزداد ذلك في مراحل الحروب والاستعمار والدول النامية حيث إنها أكثر عرضة من غيرها لاتساع دائرة الفساد الوظيفي (٢) .
٢. وجود سلطة حاكمة بلون سياسي واحد تتحكم في كافة أمور البلاد بصورة مستبدة وتُقصي الآخرين من المشاركة في الحياة السياسية وتنتفد في إدارة البلاد (٣) .
٣. قيام النزاعات الداخلية والمشاكل الحزبية والطائفية والارتباط بالإيرادات الخارجية للدول وإقامة علاقات تحالفية .

(١) البحث نفسه ، (ص٢٨)

(٢) بحر ، الفساد الإداري المسببات والعلاج (ص ١٢)

(٣) أبو دية ، الفساد الداء والدواء (ص٤)

ثالثا : أسباب اقتصادية

١. الفقر وهو رأس المُشكلات فهو الذي يؤدي بالموظف لانتهاك الخطوط الحمراء إذا ما اقترن بضعف الوازع الديني فالمجتمعات الفقيرة تعاني من مشكلات الفساد الوظيفي والاعتداء على المقدرات العامة أكثر من غيرها من المجتمعات (١)
٢. الركود الاقتصادي والحالة المتردية للدولة الذي يجعلها في خانة العوز والحاجة إلى الدول الأخرى مما يفضي إلى اضطراب الحالة وعدم استقرارها وقد يُفضي إلى الاملاءات الخارجية التي لا تخدم المصلحة العامة وتخدم مصلحة خاصة ضيقة .
٣. تدني أجور الموظفين في القطاع الحكومة وترددها وانقطاعها وعدم إعطائهم الامتيازات والحوافز التي يستحقونها مما يدفع الموظف إلى التقصير والإخلال وعدم أداء الواجب على وجهه المستحق (٢) .
٤. رفاهية طبقة محددة في الدولة وحصولها على كافة الحقوق والامتيازات المالية والإدارية ومنعها عن باقي الطبقات من الموظفين .

رابعا / أسباب قانونية وإدارية

١. عدم وجود فصل بين السلطات الثلاث مما يُضعف الوجه القانوني للدولة وتغيب قوة الردع القضائية (٣) .
٢. ضعف أجهزة الرقابة العامة في الدولة وعدم أداء واجبها والاكتفاء بالمهام الإدارية الشكلية والتقارير الدورية .

(١) بحر ، الفساد الإداري المسببات والعلاج (ص١٢)

(٢) العارف ، الإصلاح الإداري ص(٩٣)

(٣) تركي و شرفي ، الفساد الإداري أسبابه، آثاره وطرق مكافحته (ص٩)

٣. تولي المناصب السيادية ومراكز صنع القرار في الدولة لأشخاص غير أكفاء مما يؤثر على صحة إدارتهم واختلال السلم الوظيفي لعدم وضع الرجل المناسب في المكان المناسب .

٤. وجود المحاباة والمحسوبية والواسطة في التعيين والاختيارات وكذلك في الترقيات والامتيازات وبعثات السفر والمهام الداخلية والخارجية (١) .

ولا ينحصر الفساد الوظيفي في هذه الأسباب فقط ولكن هنالك أسباب خاصة تتفاوت بين حالة وأخرى بسبب أسباب شخصية أو واقع المجتمع الذي حصلت فيه الحادثة وتتفاوت الأسباب بمدى انتشار الظاهرة في مجتمع عن غيره .

(١) العارف ، الإصلاح الإداري (ص٩٥)

المبحث الثاني

صور و أحكام الفساد الوظيفي ذات الطابع التأديبي

المطلب الأول

ماهية الجريمة التأديبية وأركانها

الجريمة لغَةً : الجيم والراء والميم أصل واحد يرجع إليه الفروع فالجرم القطع ويقال جرمت صوف الشاة ، الجريمة : بمعنى الذنب ، جَرَمَ : الجرم : القطع ، يقال جرمت منه أي أخذت منه ، والجُرْم : التعدي وهو الذنب والجمع جروم وهو الجريمة ، وأجرم : جنى جناية ، وجَرَمَ : إذا عظم جرمه ، جرم : جرماً أذنب ويقال جرم نفسه وقومه وجرم عليهم وإليهم ، أجرم : ارتكب جُرماً والجرم هو الذنب (١).

الجريمة في الاصطلاح الشرعي : " محظورات شرعية زجر الله عنها بحد أو تعزير ، والمحظورات هي إتيان فعل منهي عنه أو ترك فعل مأمور به " (٢) . والجرائم " محظورات شرعية زجر الله عنها بحد أو تعزير ولهما عند التهمة حال استبراء تقتضيه السياسة الدينية ولها عند ثبوتها وصحتها حال استيفاء توجبه الأحكام الشرعية " (٣) .

الجريمة في اصطلاح القانونيين : تُعرف بأنها " الواقعة التي ترتكب إضراراً بمصلحة حماها المشرع في قانون العقوبات ورتب عليها أثراً جنائياً متمثلاً في العقوبة (٤)

أو هي : " إتيان فعل محرم معاقب على فعله أو تركه " (٥)

ومن التعريفات المناسبة: " فعل غير مشروع صادر عن إرادة جنائية يقرر لها القانون عقوبة " (٦)

(١) ابن فارس ، معجم مقاييس اللغة (ج١/٤٤٥) ، ابن منظور ، لسان العرب (ج١/٦٠٤) ، مصطفى وآخرون ، المعجم الوسيط (ج١/١١٨)

(٢) عودة ، التشريع الجنائي في الإسلام (ج١/٦٦)

(٣) الماوردي ، الأحكام السلطانية (ص٣٢٢)

(٤) سلامة ، قانون العقوبات (ص٨٤)

(٥) يوسف ، النظرية العامة للقانون الجنائي (ص٨١)

(٦) نجيب ، شرح قانون العقوبات العام (ص٤٥)

الجريمة التأديبية :

تفاوتت تعريفات الجريمة التأديبية لدى أهل الاختصاص وذلك لورود تعريف الجريمة وبيان مقصدها، بل وتُعرف الجريمة التأديبية بالأثر المترتب عليها حيث إنها جريمة يقابلها التأديب وعدم تحديد تعريف الجريمة التأديبية يرجع إلى أنها لم ترد محددة على سبيل الحصر فإنه من المتعذر جدا تحديد المخالفات التأديبية على سبيل الحصر بسبب تنوع الوظائف واختلاف ظروف العمل إلا إنه من الممكن تحديد العقوبة المقررة تأديبياً .

وسأعرضُ بعض التعريفات التي تناولت الجريمة التأديبية فمنها: "كل تقصير في أداء الواجب أو إخلال بحُسن السلوك والآداب من شأنه أن يترتب عليه امتهان المهنة والحط من كرامتها" (١).

وتُعرّف : " إتيان العامل بإرادته فعلاً ايجابياً أو سلبياً يكون من شأنه مخالفة الواجبات الوظيفية أو ارتكاب محظورات منهي عنها في القانون " (٢)

التكليف الشرعي للجريمة التأديبية :

تُقسم الجرائم في الشريعة الإسلامية إلى ثلاثة أقسام (٣)

١. جرائم الحدود : وهي الجرائم المُعاقب عليها بحد وهي العقوبات المقررة حقا لله تعالى .
٢. جرائم القصاص والدية : وهي التي يُعاقب عليها بالقصاص أو الدية .
٣. جرائم التعازير : هي الجرائم التي يُعاقب عليها بعقوبة أو أكثر من عقوبات التعزير .

والجريمة التأديبية تُصنف ضمن جرائم التعازير؛ لأن التعزير بمعنى التأديب؛ ولأن الجرائم التأديبية غير محصورة بشكل، فيقدر لكل جريمة قدرها من العقوبة وهو ما تتسع دائرة التعزير . وقد تعددت أشكال الجرائم التأديبية وعقوباتها المقررة في التشريع الإسلامي حيث لم تنقيد بمكان أو زمان محدد .

وفقه المقاصد يتعامل مع الجرائم التأديبية بالمعنى المُراد لها والمترتب عليه منعها وعدم تكرارها.

(١) حسن ، التأديب في الوظيفة العامة (ص ١٠٠)

(٢) النجار ، الوجيز في تأديب العاملين في الحكومة والقطاع العام (ص ١٤)

(٣) عودة ، التشريع الجنائي في الإسلام (ج ١/٧٩ ، ٨٠)

أركان الجريمة التأديبية :

الجريمة التأديبية لها أركان محددة إذا توافرت هذه الأركان تحققت الجريمة وأصبحت كاملة ، وإن لم تتوافر الأركان فإنها تكون جريمة ناقصة ولا يُعَدُّ بها للعقوبة .

١. الركن الشرعي : وهو الصفة غير المشروعة للفعل ويتحقق ذلك بأحد أمرين إما خضوعه لنص تحريم تقررته الشريعة الإسلامية أو القانون وتُرتبُ عليه الإثم والعقوبة ، أو عدم خضوعه لسبب إباحة .
٢. الركن المادي : ويتعلق بماديات الجريمة وشكل ظهورها للعالم الخارجي .
٣. الركن المعنوي : ويتبدى في الإرادة التي يقترن بها الفعل سواء اتخذت صورة القصد الجنائي أو الخطأ^(١) .

والجريمة التأديبية لم تورد في كلام الفقهاء القدامى إلا أنها كانت متداولة سلوكا بين الطبقات المختلفة من الولاة والسعاة وعمال الدولة الإسلامية .

وتختلف العقوبة التأديبية عن العقوبة الجزائية حيث إن العقوبة التأديبية تخضع لمسئول العمل المباشر ولا تخرج عن إطار المؤسسة التي يعمل بها الموظف غالبا بينما العقوبة الجزائية يرفع أمرها إلى المحاكم القانونية والسلطة القضائية .

(١) النجار ، الوجيز في تأديب العاملين في الحكومة والقطاع العام (ص ١٩)

المطلب الثاني

صور وأحكام الجرائم التأديبية في الوظيفة

تقدم فيما سبق أن الجريمة التأديبية لا يمكن حصر أشكالها فهي تتغير بتغير الظروف والأماكن وشكل الوظيفة التي يشغلها الموظف ، إلا أنه يمكن تنظيم أشكال الجرائم التأديبية تحت صور عامة يندرج من خلالها بعض الصور الجزئية والتي تأخذ حكماً شرعياً واضحاً ومكافئاً لعدة صور .

الصورة الأولى : إفشاء الأسرار الوظيفية

يُعرف إفشاء السر بأنه " الكشف عن واقعة لها صفة السر صادر ممن علم بها بمقتضى مهنته عن قصد " (١) .

يطلع الموظف بحكم عمله على كثير من الأسرار الوظيفية التي تتعلق بالمؤسسة أو بالمواطنين وبصفة خاصة أولئك الذين يتصل عملهم بأدق التفاصيل كرجال النيابة والأمن والأطباء وموظفي الضرائب وعامة الناس في غالب الأحوال وإن قواعد الأخلاق والوازع الديني يعتبران إفشاء السر من سوء الأخلاق وهو يُعتبر من أسوأ حالات الفساد الوظيفي .

ويكفي لتحقيق الإخلال بالتزام السر أن يطلع عليه الغير بأي طريقة ويقع مُعتبراً لو كشف عن جزء من السر الذي يوجب كتماناً ، وتعد جريمة إفشاء الأسرار جريمة عمدية فهي لا ترتكب بالإهمال أو الخطأ مهما بلغت جسامة ولا يشترط نية الإضرار بالغير فلا يُعتد بالبواعث عند حصول الإفشاء .

أركان جريمة إفشاء الأسرار الوظيفية

١. الركن الشرعي : وهي صفة الكشف عن السر في غير وجه يستحقه وتتحقق في خضوع الإفشاء لنصوص النهي والتحريم والقواعد الشرعية التي تمنع من ذلك .

(١) عبد التواب ، القذف والسب والبلاغ والكاذب وإفشاء الأسرار (ص ٥١٣)

٢. الركن المادي : هو تسرب المعلومات ووصولها لأشخاص من غير أصحاب المهنة أو الاهتمام .

٣. الركن المعنوي : ويظهر في إرادة الموظف بإفشاء السر والكشف عنه .

ونستطيع ضبط شكل جريمة إفشاء الأسرار الوظيفية بالضوابط التالية (١) :

أولاً : لتحقيق جريمة إفشاء الأسرار لا بد من توافر أركانه الثلاث .

ثانياً : وجوب حفظ الأسرار حماية للمصلحة العامة ومصالح الأفراد ووجوب المساءلة في حال المخالفة .

ثالثاً : وجوب حفظ الأسرار خلال فترة العمل وبعد انتهاء الخدمة فيه .

رابعاً : قد يعفى الموظف من العقوبة إذا أفشى الموظف سرا بإذن الجهة المختصة أو كان الإفشاء مانعاً لجريمة أكبر وضرر أكثر .

الحكم الشرعي لجريمة إفشاء الأسرار الوظيفية :

تقدمت الشريعة الإسلامية على القوانين الوضعية والالتزامات البشرية والعرف السائد في حفظ مصالح الناس والتشديد عليها وعدم التهاون في إضاعة حقوقهم وتقديم المصالح العامة للمسلمين على المصالح الخاصة فقد أوجبت الحفاظ على الأسرار بوجه عام بين الأشخاص وكذلك الحفاظ على أسرار الوظيفة العامة لما له من الحفاظ على مسارها وكيانها في المجتمع ، وقد أوجبت المواخذه على من يقوم بذلك دون وجود مقصد شرعي لذلك .

وعليه فإن إفشاء الأسرار الوظيفية أمر محرّم في التشريع الإسلامي ويترتب عليه الإثم والعقوبة، وقد تضافرت الأدلة من الكتاب والسنة والمعقول على هذا الحكم الشرعي .

(١) معابرة ، الفساد الإداري وعلاجه في الفقه الإسلامي مقارنة بالقانون الأردني (ص١٠٨)

أولاً : من الكتاب

١. قول الله تعالى : ﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ

تَعْلَمُونَ ﴾ (١)

وجه الدلالة من الآية الكريمة أن الله تعالى نهى عن الخيانة في خطاب عام للمؤمنين وإن كانت الآية نزلت في سبب خاص وهو إفشاء أبي لُبابة بن المنذر رضي الله عنه لسر رسول الله صلى الله عليه وسلم حين بعثه نذيراً لبني قريظة (٢) وذلك لأن العبرة بعموم اللفظ لا بخصوص السبب (٣) إفشاء الأسرار شكل من أشكال الخيانة وهي أمر محرم منهى عنه بدلالة الآية

٢. قول الله تعالى : ﴿ إِذْ قَالَ يُوسُفُ لِأَبِيهِ يَا أَبَتِ إِنِّي رَأَيْتُ أَحَدَ عَشَرَ كَوْكَبًا وَالشَّمْسَ

وَالْقَمَرَ رَأَيْتُهُمْ لِي سَاجِدِينَ * قَالَ يَا بَنِيَّ لَا تَقْصُصْ رُؤْيَاكَ عَلَى إِخْوَتِكَ فَيَكِيدُوا لَكَ كَيْدًا

إِنَّ الشَّيْطَانَ لِلْإِنْسَانِ عَدُوٌّ مُبِينٌ ﴾ (٤)

وجه الدلالة من الآية الكريمة أن الله تعالى شرع أخذ الحيطة والاهتمام بالأمر العظيم وإخفائها ومنه أن الموظف مطالب بحفظ الأسرار الوظيفية وهو من باب أولى لأن الأمر مع يوسف النبي عليه السلام أوجب عليه الكتمان لأنه إفشاء السر سيودي به إلى الهلاك (٥) .

٣. قول الله تعالى : ﴿ وَإِذْ أَسْرَ النَّبِيِّ إِلى بَعْضِ أَزْوَاجِهِ حَدِيثًا فَلَمَّا نَبَّأَتْ بِهِ وَأَظْهَرَهُ اللَّهُ

عَلَيْهِ عَرَفَ بَعْضَهُ وَأَعْرَضَ عَنْ بَعْضٍ فَلَمَّا نَبَّأَهَا بِهِ قَالَتْ مَنْ أَنْبَأَكَ هَذَا قَالَ نَبَّأَنِي

العليم الخبير ﴾ (٦)

(١) [الأنفال : ٢٧]

(٢) الطبري ، جامع البيان في تأويل القرآن (ج ١٣ / ٤٨١ ، ٤٨٢)

(٣) الشاطبي ، الموافقات (ج ٦ / ٤٨٨)

(٤) [يوسف : ٤ ، ٥]

(٥) ابن كثير ، تفسير القرآن العظيم (ج ٤ / ٣٧١)

(٦) [التحريم : ٣]

وجه الدلالة من الآية الكريمة أن الله تعالى عاتب أزواج النبي صلى الله عليه وسلم عائشة وحفصة رضي الله عنها حين تظاهرتا على رسول الله صلى الله عليه وسلم وأفشت إحداهما سره إلى الأخرى وجعل هذا الإفشاء ذنبا عظيما يوجب المسارعة إلى التوبة وهذا الشأن في كل من اطلع على سر فالواجب عليه حفظه (١) .

ثانيا : من السنة النبوية

١. عَنْ أَنَسٍ ، قَالَ : " أَتَى عَلِيَّ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ ، وَأَنَا أَلْعَبُ مَعَ الْعِلْمَانِ ، قَالَ : فَسَلِّمْ عَلَيْنَا ، فَبِعْتَنِي إِلَى حَاجَةٍ ، فَأَبْطَأْتُ عَلَى أُمِّي ، فَلَمَّا جِئْتُ قَالَتْ : مَا حَبَسَكَ ؟ قُلْتُ بَعْتَنِي رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ لِحَاجَةٍ ، قَالَتْ : مَا حَاجَتُهُ ؟ قُلْتُ : إِنَّهَا سِرٌّ ، قَالَتْ : لَا تُحَدِّثَنَّ بِسِرِّ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَحَدًا . قَالَ أَنَسٌ : وَاللَّهِ لَوْ حَدَّثْتُ بِهِ أَحَدًا لَحَدَّثْتُكَ يَا ثَابِتُ " (٢) .

٢. حديث فاطمة رضي الله عنها حيث قالت : " ما كنت لأفشي سر رسول الله صلى الله عليه وسلم " (٣)

٣. قصة حاطب بن أبي بلتعة حيث أفشى سر رسول الله صلى الله عليه وسلم وأرسل بكتاب إلى المشركين من أهل مكة يُخبرهم بأمر رسول الله صلى الله عليه وسلم وقد عاتب النبي صلى الله عليه وسلم فقال : " يَا حَاطِبُ مَا هَذَا؟ " ، قَالَ: يَا رَسُولَ اللَّهِ، لَا تَعْجَلْ عَلَيَّ إِنِّي كُنْتُ امْرَأً مُلْصَقًا فِي قُرَيْشٍ، وَلَمْ أَكُنْ مِنْ أَنْفُسِهَا، وَكَانَ مَنْ مَعَكَ مِنَ الْمُهَاجِرِينَ لَهُمْ قَرَابَاتٌ بِمَكَّةَ يَحْمُونَ بِهَا أَهْلِيهِمْ وَأَمْوَالَهُمْ، فَأَحْبَبْتُ إِذْ قَانْتَنِي ذَلِكَ مِنَ النَّسَبِ فِيهِمْ، أَنْ أَتَّخِذَ عِنْدَهُمْ يَدًا يَحْمُونَ بِهَا قَرَابَتِي، وَمَا فَعَلْتُ كُفْرًا وَلَا ارْتِدَادًا، وَلَا رِضًا بِالْكَفْرِ بَعْدَ الْإِسْلَامِ، فَقَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: «لَقَدْ صَدَقَكُمُ»، قَالَ عُمَرُ: يَا رَسُولَ اللَّهِ دَعْنِي أَضْرِبُ عُنُقَ هَذَا الْمُنَافِقِ، قَالَ: " إِنَّهُ قَدْ شَهِدَ بَدْرًا، وَمَا يُدْرِيكَ لَعَلَّ اللَّهَ أَنْ يَكُونَ قَدْ أَطَّلَعَ عَلَيَّ أَهْلُ بَدْرٍ فَقَالَ: ااعْمَلُوا مَا سِنْتُمْ فَقَدْ غَفَرْتُ لَكُمْ " (٤)

(١) الطبري ، جامع البيان في تأويل القرآن (ج٢٣ / ٤٨٢ ، ٤٨٣) وانظر : القرطبي ، الجامع لأحكام القرآن (ج ١٨ / ١٨٦ ، ١٨٧)

(٢) [مسلم : صحيح مسلم / كتاب فضائل الصحابة / باب فضائل أنس بن مالك ١٦٠/٧ حديث رقم ٢٤٨٢] .

(٣) [البخاري : صحيح البخاري / كتاب المناقب / باب علامات النبوة في الإسلام ٢٠٣/٤ حديث رقم ٣٦٢٣] .

(٤) [البخاري : صحيح البخاري / كتاب السير / باب الجاسوس ٥٩/٤ حديث رقم ٣٠٠٧] .

٤. عَنْ زَيْدِ بْنِ ثَابِتٍ قَالَ: قَالَ لِي رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: " تَأْتِينِي كُتُبٌ لَا أَحِبُّ أَنْ يَقْرَأَهَا أَحَدٌ، فَتُحْسِنُ السُّرْيَانِيَّةَ؟ " قُلْتُ: لَا، قَالَ: " فَتَعَلَّمَهَا "، فَتَعَلَّمْتُهَا فِي سَبْعَةِ عَشَرَ يَوْمًا (١).

وجه الدلالة من الأحاديث السابقة جميعها وجوب حفظ السر وكتمانه ، ولزوم المؤاخذه والعقوبة على إفشاء السر، والعمل الوظيفي مصلحة عامة يجب الحفاظ على أسرارها ، ولا ينبغي لأي أحد أن يطلع عليها .

ثالثا : من المعقول

١. حفظ السر أداء للأمانة التي أوتمن عليها الموظف بحكم وظيفته .

٢. حفظ السر في الوظيفة يحقق مصلحتين شرعيتين ، مصلحة العامة ومصلحة الأفراد .

٣. حفظها حفظ لهيئة ومكانة صاحب السر .

٤. حفظ السر سمة لنجاح المؤسسة فهو ركيزة في النظام الإداري والمهني (٢)

ويمنع القانون الفلسطيني من إفشاء الأسرار الوظيفية وعدّه من المحظورات بحيث يجب على الموظف الامتناع عن القيام به " ألا يُفشي أيا من الأمور التي يطلع عليها بحكم وظيفته " (٣)

متى يجوز إفشاء الأسرار الوظيفية

أوصى الإسلام بصيانة الأسرار والحفاظ عليها ، وأن إفشاء السر بدون وجه شرعي موجب للعقوبة والإثم الشرعي ، ويُستثنى من ذلك حالتين يجوز فيهما الإفشاء :

الحالة الأولى : إذا كان كتمان السر يؤدي إلى مفسدة أعظم من مصلحة كتمانها فلو كان رئيس العمل أو صاحب القرار قد ارتكب مخالفة تضر بمصلحة العمل أو مصلحة الأفراد فالمصلحة المرجوة في إفشائه أعظم من المفسدة في هذه الحالة ، ويُقرر ذلك القواعد الفقهية المتفق عليها

أ. قاعدة " لَا ضَرَرَ وَلَا ضِرَارَ " (٤) فإن إفشاء السر ليس فيه ضرر على من أفشاه بل

يجلب له وللآخرين المصلحة .

(١) [البيهقي : السنن الكبرى / كتاب الفرائض / باب ترجيح قول زيد بن ثابت على قول غيره من الصحابة ٣٤٧/٦ حديث رقم ١٢١٩٤] وصححه الألباني ، السلسلة الصحيحة (ج ١/١٨٦) حديث رقم (١٨٧)

(٢) معابرة ، الفساد الإداري وعلاجه في الفقه الإسلامي مقارنا بالقانون الأردني (ص ١١٢)

(٣) قانون الخدمة المدنية رقم (٤) لسنة ٢٠٠٥ م ، دليل الموظف العام ، الباب الخامس ، الانضباط الوظيفي ، الصادر عن ديوان الموظفين العام الفلسطيني

(٤) السيوطي ، الأشباه والنظائر (ص ٧) ، ابن نجيم الحنفي ، الأشباه والنظائر (ص ٧٢)

ب. قاعدة " إذا تعارض مفسدتان رُوعيَ أعظمُهُما ضرراً بارتكاب أخفهما " (١)

وهذا يدفعنا إلى ترك واجب كتمان السر إلى ما هو أوجب منه لحفظ المجتمع ودفع مفسدة أعظم والشريعة الإسلامية تحقق هذا لأنها جاءت بتحصيل المصالح وتكميلها و تعطيل المفاصد وتقليلها وأنها ترجح خير الخيرين وتحصل أعظم المصلحتين وتدفع أعظم المفسدتين (٢) .

الحالة الثانية : يُلزم بإفشاء السر من كان له صفة شرعية وقانونية كجهات القضاء والأمن والشرطة ودوائر الرقابة الحكومية العامة .

وضابط الحاليتين السابقتين أن الضرورة تُقدر بقدرها (٣) فلا يُفشى إلا القدر الذي يؤدي به المصلحة وبالأسلوب والقدر المناسبين .

عقوبة إفشاء الأسرار الوظيفية

إفشاء السر الوظيفي أمر مخالف للشريعة الإسلامية ومخالف للقيم والأخلاق وهو معصية يترتب على فعلها الإثم والعقوبة وعقوبة إفشاء السر لم يقرر الشارع الحكيم فيها حداً ولا كفارة وهي بذلك تدخل في باب التعازير فتكون عقوبة إفشاء الأسرار الوظيفية عقوبة تعزيرية، والتعزير يتفاوت في مراتبه وبحسب ما ينعكس عليه من آثار ومفاصد والواجب فيه أن يتناسب التعزير مع حال الجريمة .

قال الإمام ابن القيم: "مفاصد الجرائم بعد متفاوتة غير منضبطة في الشدة والضعف والقلة والكثرة وهي ما بين النظرة والخلوة والمعانقة جعلت عقوبتها راجعة إلى اجتهاد الأئمة وولاية الأمور بحسب المصلحة في كل زمان ومكان وبحسب أرباب الجرائم في أنفسهم فمن سوى بين الناس في ذلك وبين الأزمنة والأمكنة والأحوال لم يفقه حكمة الشرع " (٤)

والعقوبة التعزيرية ترجع إلى اجتهاد الإمام ورايه فقد اشتهر عند الخلفاء أن من أذاع سراً أو أفشى أمراً من أمور الدولة عوقب العزل أو الإبعاد إلى عمل آخر وقد لا يُستعان به في أمور أخرى مماثلة لها .

(١) السيوطي ، الأشباه والنظائر (ص ٨٧) ، ابن نجيم الحنفي ، الأشباه والنظائر (ص ٧٦)

(٢) ابن تيمية ، السياسة الشرعية في إصلاح الراعي والرعية (ص ٤٠)

(٣) ابن نجيم الحنفي ، الأشباه والنظائر (ص ٧)

(٤) ابن القيم ، إعلام الموقعين عن رب العالمين (ج ٢/٨٤)

أدلة على تطبيق العقوبة

لما أرسل النبي صلى الله عليه وسلم أبو لبابة إلى بني قريظة يستشيروه في أمرهم ، فأفشى سر رسول الله صلى الله عليه وسلم ، قَالَ أَبُو لُبَابَةَ : فو الله ما زالت قدماي من مكانهما حتى عرفت أنني قد خنت الله ورسوله صلى الله عليه وسلم ثم انطلق أبو لبابة على وجهه ولم يأت رسول الله صلى الله عليه وسلم حتى ارتبط في المسجد إلى عمود من عمدته. وقال: لا أبرح مكاني هذا حتى يتوب الله علي مما صنعت، وعاهد الله: أن لا أطأ بني قريظة أبدا، ولا أرى في بلد خنت الله ورسوله فيه أبدا (١)

وجه الدلالة: أن النبي صلى الله عليه وسلم أقر عقوبة أبو لبابة لنفسه على ما بدر منه ، قال ابن إسحاق: فلما بلغ رسول الله صلى الله عليه وسلم خبره، وكان قد استبطأه، قال: أما إنه لو جاءني لاستغفرت له، فأما إذ قد فعل ما فعل، فما أنا بالذي أطلقه من مكانه حتى يتوب الله عليه. (٢)

العقوبة في القانون الفلسطيني

يقرر القانون الفلسطيني العقوبة على الموظف الذي يُفشي أسرار الوظيفة العامة بحكم اطلاعه الوظيفي عليها حيث نصّ قانون العقوبات على: " كل من أوّتمن على معلومات سرية بحكم مهنته أو وظيفته وأفشى تلك المعلومات في غير الأحوال التي يقضي فيها القانون بإفشائها يُعتبر أنه ارتكب مخالفة ويعاقب بالحبس مدة أسبوع أو بغرامة قدرها خمسة جنيهاً " (٣)

(١) ابن هشام ، السيرة النبوية / غزوة بني قريظة (ج٢/٢٣٦، ٢٣٧)، الطبري ، جامع البيان في تأويل أي القرآن (ج١٣/٤٨١)

(٢) ابن هشام ، السيرة النبوية / غزوة بني قريظة (ج٢/٢٣٧) ، ابن كثير ، تفسير القرآن العظيم (ج٤/٤٠)

(٣) قانون العقوبات الفلسطيني رقم ٧٤ لسنة ١٩٣٦ م ، المادة رقم (٣٨٧)

الصورة الثانية : إساءة استخدام الموقع الوظيفي

يعرف القانون إساءة استخدام الموقع الوظيفي " أن يبتغي الموظف بممارسة اختصاصه تحقيق غاية مختلفة عن تلك التي حددها القانون للأعمال الداخلة في الاختصاص " (١)

توجب الإدارة السليمة للعمل الوظيفي منع كل ما من شأنه تعطيل المصالح العامة ، والإساءة إلى الدولة في سبيل تحقيق أهداف وغايات شخصية أو حزبية أو بقصد الإضرار بالغير والتحايل على القانون .

وتعبر الدراسات القانونية عن إساءة استخدام الموقع الوظيفي بسوء استعمال السلطة والذي تتعدد أشكاله في الإطار الداخلي للوظيفة مع الموظفين ، وفي الإطار الخارجي مع عموم الموظفين من استغلال النفوذ أو الوساطة أو المحسوبية أو التمتع بمزايا الوظيفة لصالح الفرد ، وتقديم الأقارب والأصدقاء في المنفعة ، وتوكيل المقربين بمهام العمل الخارجية وصرف المكافآت لهم دون غيرهم من الموظفين .

أركان جريمة إساءة استخدام الموقع الوظيفي :

١. الركن الشرعي : وهو الآيات القرآنية والأحاديث الصحيحة والقواعد الفقهية التي تقضي بحفظ أمانة الوظيفة وإقامة مصالح الناس ودرء المفسد وهي التي تُحرم الظلم وأكل حقوق الناس وتُجرّم استغلال النفوذ وكذلك التشريعات القانونية التي تنظم العلاقة داخل إطار الوظيفة .

٢. الركن المادي : هو قيام الموظف بتحقيق أهداف خاصة وشخصية على حساب المصلحة العامة .

٣. الركن المعنوي : هو إرادة الموظف الصادرة عنه للقيام بسلوك مخالف واستخدام خاطئ للسلطة المخولة لديه. (٢)

(١) عبد اللطيف ، جرائم الإهمال في قانون العقوبات العسكرية (ص ٥٠٠)

(٢) مطر ، جرائم الفساد الإداري (ص ٢٧٥ - ٢٨٨) يتصرف

الحكم الشرعي لجريمة إساءة استخدام الموقع الوظيفي

حُرمت الشريعة الإسلامية كل مظاهر انتهاك الحقوق وتضييع الأمانات وهذا يشمل دائرة العمل الوظيفي، وحظرت أشكال استغلال النفوذ والواسطة والمحسوبية وما شابه هذه الصور، وتضافرت النصوص والقواعد الشرعية على تحريم مثل هذه الأفعال، واعتبارها من خيانة الأمانة، وجلب المفسدة للأفراد والمجتمعات .

فإن إساءة الموظف لاستخدام سلطته الوظيفية أمر محرّم منهى عنه في الشريعة الإسلامية يوجب على صاحبه الإثم والعقوبة في الدنيا والآخرة .
ويستدل على ذلك بالأدلة من الكتاب والسنة والمعقول :

أولاً : من الكتاب

١ . قول الله تعالى : ﴿ وَمَنْ يَشْفَعْ شَفَاعَةً سَيِّئَةً يَكُنْ لَهُ كِفْلٌ مِنْهَا ﴾ (١) .

تقرر الآية الكريمة أن كل شفاععة تؤدي إلى ضياع الحق فلصاحبها الوزر والإثم ، والشفاعة السيئة هي المصطلح الشرعي المقابل لمفهوم الوسطة وتعزّف شرعا: " أن يشفع الشافع في إثم كإسقاط حد بعد وجوبه أو هضم حق وجب للغير أو إعطائه لغير مستحقه أو عرض من أعراض الدنيا "(٢)، وهكذا الشأن في كل واسطة يقوم بها الموظف أثناء عمله.

٢ . قول الله تعالى ﴿ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ﴾ (٣)

وجه الدلالة من الآية الكريمة أن الله تعالى نهى عن التعاون في كل ما فيه إثم أو محرم والمعلوم أن إساءة التصرف وتبديل الحقوق والحكم بالهوى في مصالح المسلمين باب إلى الإثم والوزر والسيئات وعدوان على حقوق الناس (٤)

(١) [النساء : ٨٥]

(٢) ابن كثير ، تفسير القرآن العظيم (ج٢/٣٦٨) الموسوعة الكويتية (ج ١٣٢/٢٦)

(٣) [المائدة : ٢]

(٤) ابن كثير ، تفسير القرآن العظيم (ج١٣/٢)

ثانيا : من السنة

١. لما فتح رسول الله - صلى الله عليه وسلم - مكة .. دعا عثمان بن طلحة، فلما أتاه قال: "أرني المفتاح" مفتاح الكعبة - فأتاه به، فلما بسط يده إليه .. قام العباس فقال: يا رسول الله بأبي أنت وأمي اجمعه لي مع السقاية، فكف عثمان يده، فقال رسول الله - صلى الله عليه وسلم - : "هات المفتاح يا عثمان"، فقال: هاك أمانة الله، فقام ففتح الكعبة، ثم خرج فطاف بالبيت، ثم نزل عليه جبريل برد المفتاح، فدعا عثمان بن طلحة فأعطاه المفتاح، ثم قال: ﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا ﴾ حتى فرغ من الآية، وفي رواية زيادة: وأسلم عثمان، وقال الرسول صلى الله عليه وسلم: "خذوها يا بني طلحة خالدة تالدة ، لا يأخذها منكم إلا ظالم" (١)

وجه الدلالة أن الخطاب القرآني وجه النبي صلى الله عليه وسلم إلى عدم إعطاء أقاربه شيئا لا يستحقونه وأن يُعيد الحق إلى عثمان بن طلحة وهذه الآية عامة إن حُص سبب نزولها فإن حكمها عام في جميع الأمانات والوظيفة ومكانتها وموقعها أمانة في حق الموظف يجب أن يؤديها بالشكل المطلوب (٢) .

٢. عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا، أَنَّ فُرَيْشًا أَهَمَّهُمْ شَأْنُ الْمَرْأَةِ الْمَخْرُومِيَّةِ الَّتِي سَرَقَتْ، فَقَالُوا: وَمَنْ يُكَلِّمُ فِيهَا رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ؟ فَقَالُوا: وَمَنْ يَجْتَرِئُ عَلَيْهِ إِلَّا أُسَامَةُ بْنُ زَيْدٍ، حِبُّ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَكَلَّمَهُ أُسَامَةُ، فَقَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: " أَتَسْفَعُ فِي حَدِّ مَنْ حُدِّدَ مِنَ اللَّهِ، ثُمَّ قَامَ فَاخْتَطَبَ، ثُمَّ قَالَ: إِنَّمَا أَهْلَكَ الَّذِينَ قَبْلَكُمْ، أَتَهُمْ كَانُوا إِذَا سَرَقَ فِيهِمْ الشَّرِيفُ تَرَكَوهُ، وَإِذَا سَرَقَ فِيهِمُ الضَّعِيفُ أَقَامُوا عَلَيْهِ الْحَدَّ، وَأَيْمَ اللَّهُ لَوْ أَنَّ فَاطِمَةَ بِنْتَ مُحَمَّدٍ سَرَقَتْ لَقَطَعْتُ يَدَهَا " (٣)

(١) الطبري ، جامع البيان في تأويل القرآن (ج٨/٤٩١) ، وانظر : محمد الأمين الأرمي ، حدائق الروح والريحان في روابي علوم القرآن (ج٦/١٦٠)

(٢) الطبري ، جامع البيان في تأويل أي القرآن (ج٨/٤٩٢) ، وانظر : ابن كثير ، تفسير القرآن العظيم (ج٢/٣٤٠)

(٣) [البخاري : صحيح البخاري / كتاب أحاديث الأنبياء / باب حديث الغار ١٧٥/٤ حديث رقم ٣٤٧٥] مسلم : صحيح مسلم / كتاب الحدود / باب قطع السارق الشريف وغيره والنهي عن الشفاعة في الحدود ١١٤/٥ حديث رقم ٤٥٠٥

وجه الدلالة : أن النبي صلى الله عليه وسلم أنكر على أسامة الشفاعة لما فيها من إضاعة
وهدر للحق العام ، ولما فيها من هضم للحقوق ، وشدد بترك المحاباة حتى لو كانت في
أقرب أهله إليه (١) .

ثالثا : من المعقول

١. إن إساءة استخدام الموقع الوظيفي بأشكاله من استغلال النفوذ والواسطة والمحسوبية
وغيره تؤدي إلى اختلال ميزان العدل الذي هو أصل من أصول التشريع ويؤدي إلى
إضاعة الأمانات وهذا يُعتبر خيانةً لله ورسوله ، قال تعالى ﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا
تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴾ (٢)

٢. يؤدي إساءة استخدام السلطة إلى ظهور صور جديدة للفساد ويستسهل الناس قضاء
مصالحهم واستجلاب حقوقهم بتبادل المنافع الشخصية ويتسع المجال بعد ذلك لكافة
الطبقات الوظيفية للتعامل بهذا المثل .

يمنع القانون الفلسطيني استخدام الموقع الوظيفي لمصالح خاصة أو توجيهه لمصالح فردية
حيث وجه الموظف إلى أن: " استغلال وظيفته وصلاحياته فيها لمنفعة ذاتية أو ربح شخصي
أو القبول مباشرة أو بالواسطة لأية هدية أو مكافأة أو منحة أو عمولة بمناسبة قيامه بواجبات
وظيفية " (٣) .

عقوبة جريمة إساءة استخدام الموقع الوظيفي

بعد سرد الحكم الشرعي والأدلة على حُرمة إساءة استخدام الموقع الوظيفي فإن هذه الجريمة
توجب في حق صاحبها الإثم والعقوبة الشرعية وحيث أنه لا يوجد نص شرعي قاطع بمقدار
عقوبة هذه الجريمة فإنها تدخل في باب التعزير الذي يُفوض للإمام أو الحاكم حسب ما تقتضيه
المصلحة في ردع المجرم .

(١) [النووي : شرح صحيح مسلم / كتاب الحدود / باب قطع السارق الشريف وغيره والنهي عن الشفاعة في الحدود ١١/١٦٨]

(٢) [الأنفال : ٢٧]

(٣) قانون الخدمة المدنية رقم (٤) لسنة ٢٠٠٥ م : دليل الموظف العام ، الباب الخامس ، الانضباط الوظيفي ، الصادر
عن ديوان الموظفين العام الفلسطيني

طبقَ الفاروق رضي الله عنه العقوبة على عامله الحارث بن كعب بن وهب حين ظهر عليه الثراء ، فسأله عمر عن سبب ثرائه فأجاب : خرجت بنفقة معي فاتجرت بها فقال عمر : أما والله ما بعثناكم لتتجروا وأخذ منه ما حصل عليه من ربح (١) ، حيث تبين للفاروق عمر أن الحارث قد أساء استخدام موقعه الوظيفي .

وقد عاقب الفاروق رضي الله عنه عمرو بن العاص وولده لما جاءه المصري يشكو فقال : يا أمير المؤمنين : سابقتُ ابن عمرو بن العاص فسبقته، فجعل يضربني بالسوط ويقول: أنا ابن الأكرمين، فكتب عُمر إلى عمرو رضي الله عنهما يأمره بالقدوم ويقدم بابنه معه: فقدم عمرو فقال عمر: أين المصري؟ خذ السوط فاضرب فجعل يضربه بالسوط ويقول عمر: اضرب ابن الأكرمين ، قال أنس رضي الله عنه : فضرب ، فو الله، لقد ضربه ونحن نحب ضربه ، فما رفع عنه حتى تمنينا أن يرفع عنه، ثم قال عمر للمصري: اصنع على صلعة عمرو فما ضربك إلا بسلطان أبيه، فقال: يا أمير المؤمنين إنما ابنه الذي ضربني وقد اشتقيت منه، فقال عمر لعمرو: مذكم تعبدتم الناس وقد ولدتهم أمهاتهم أحراراً!! (٢)

العقوبة في القانون الفلسطيني

يقرر قانون العقوبات الفلسطيني عقوبة على كل من يسيء استخدام موقعه الوظيفي حيث نصت المادة ١١٠ من القانون " كل موظف في الخدمة العامة عهد إليه بحكم وظيفته القيام بواجبات قضائية أو إدارية تتعلق بأموال أو بتعاطي صناعة أو تجارة أو شغل له صفة خاصة وبعد أن تملك لنفسه حصة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة قام بتلك الواجبات فيما يتعلق بتلك الأموال يُعتبر قد ارتكب جُنحة ويعاقب بالحبس مدة سنة واحدة " (٣)

(١) الصلابي ، فصل الخطاب في سيرة أمير المؤمنين عمر بن الخطاب (ص ٣٥٦)

(٢) النُميري ، تاريخ المدينة (ج٣/ ٨٠٧، ٨٠٨) العُمري ، الولاية على البلدان في عصر الخلفاء (ج١/ ٨١)

(٣) قانون العقوبات الفلسطيني رقم (٧٤) لسنة ١٩٣٦م ، الفصل الثاني عشر ، المادة رقم (١١٠)

الصورة الثالثة : الإهمال الوظيفي

يتطلب المجتمع السليم كل الجهود المتعاونة للتقدم والتطور ومواكبة الحضارات المتطورة والأمم المتقدمة ، والموظف هو أحد ركائز الدولة والمجتمع لإنجاح هذه الجهود فيتحتم على الموظف أن يكون مثالا للكفاءة والمهنية ، وأن يبذل الجهد والإخلاص في العمل منذ تسلمه العمل .

يعتبر تقصير الموظف في أداء واجباته الوظيفية إهمالا يوجب في حقه المساءلة والمتابعة الإدارية والمهنية ، ويُعرفُ هذا الإهمال بأنه " تراخي الموظف عن القيام بالواجبات الموكلة إليه بحكم وظيفته وبالقدر الواجب من الحيطة والحذر " (١).

وفي الاصطلاح الشرعي لا يختلف الإهمال عن معانيه اللغوية فالإهمال من أهمله : خلى بينه وبين نفسه ، أو تركه ولم يستعمله (٢) ، ويمكنني تعريفه " ألا يراعى الإنسان ما تجب عليه رعايته على الوجه الأكمل بالتخلى أو الترك أو التقصير (٣) ، وقد اكتسب مصطلح الإهمال أبعادا دينية ودنيوية فقد يقع الإهمال على الحالتين حين لم يؤد عمله على الوجه السليم ، وهذا يُعتبر جريمة توجب لصاحبها التأديب واللوم إذا ما تحققت فيها أركان الجريمة التأديبية كاملة.

أركان جريمة الإهمال الوظيفي

١. الركن الشرعي : هو الفعل السلبي بالامتناع عن الواجبات الوظيفية وهذا الفعل المنهي عنه في النصوص الشرعية والقواعد الفقهية المقررة واللوائح القانونية والتي تُجرّم الإهمال في الأداء الوظيفي .
٢. الركن المادي : هو قيام الموظف بأعمال غير مطالب بها على حساب الواجبات الموكلة له أو التقصير وعدم القيام بأي عمل .
٣. الركن المعنوي : هو إرادة الموظف الصادرة عنه للقيام بسلوك مخالف واستخدام خاطئ للسلطة المخولة لديه (٤).

(١) عبد اللطيف ، جرائم الإهمال في قانون العقوبات العسكرية (ص ٤٧٨)

(٢) الكفوي ، الكليات ص (٢١١)

(٣) الموسوعة الفقهية الكويتية (ج١٦٧/٧)

(٤) فتحي سرور ، الوسيط في قانون العقوبات ، القسم العام (ج٣٠٧/١)

أشكال الإهمال الوظيفي

يتحقق الإهمال الوظيفي بعدة طرق وأشكال وهذه الأشكال قد تختلف من وظيفة لأخرى حسب طبيعة الوظيفة وتفاوت نسبة بعض الأشكال عن بعض تبعاً لتفاوت الطبيعة الوظيفية ، ولذا نذكر أهم أشكال الإهمال الوظيفي (١) :

- ١ . التهاون والتراخي في مباشرة أعمال الوظيفة وما يترتب عليها من أعباء .
- ٢ . عدم التعاون مع الزملاء في دائرة الاختصاص وفي الدوائر المشتركة .
- ٣ . افتقار أسلوب التعامل الجمهور وعدم الاهتمام بشؤونهم .
- ٤ . القعود عن بذل القدر الكافي الذي يبذله الموظف العادي .
- ٥ . التغيب عن العمل بدون إذن وبغير سبب قانوني أو بالتأخر عن المواعيد الرسمية في الحضور والانصراف (٢) .

الحكم الشرعي لجريمة الإهمال الوظيفي

توجب الشريعة الإسلامية على الموظف الالتزام بأداء واجباته وأعماله على أكمل وجه من غير تقصير أو إهمال بما في ذلك من الالتزام بأمانة العمل والمحافظة على أوقاته وترفض إهمال الموظف في وظيفته لما فيه من إخلال بالعقود وانتقاص من حق العمل .

يعتبر الإهمال الوظيفي عملاً محرماً بكافة أشكاله فيحرم على الموظف تضييع أوقات العمل الرسمية وترك واجباته دون انجاز بالشكل المطلوب ويحرم عليه التغيب والانقطاع عن الدوام الرسمي بدون سبب مقنع وقد تواترت النصوص الشرعية على وجوب إتقان العمل والتحذير من الإهمال الوظيفي من الكتاب والسنة والأثر .

(١) بلال أمين زين الدين : ظاهرة الفساد الوظيفي في الدول العربية ص ٣٥٨ ، ٣٥٩

(٢) محمود معاينة : الفساد الإداري وعلاجه في الفقه الإسلامي مقارناً بالقانون الأردني ص ١١٩

أولاً : من الكتاب

١ . قول الله تعالى : ﴿ وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى

عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴾ (١)

وجه الدلالة من الآية الكريمة أن القرآن الكريم يُربي المسلم ومنه الموظف على العطاء والانجاز حتى يعود بالنفع على المجتمع والأفراد

٢ . قول الله تعالى : ﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ﴾ (٢)

وجه الدلالة من الآية الكريمة أن الأمر القرآني بالوفاء بالعقد وهي عامة في كل العقود (٣) والموظف ملتزم لدى الدولة بعقد فيه حقوق وواجبات وعليه الالتزام بها فإن قصر الموظف في أداء الواجبات فقد خالف الأمر القرآني ويستحق به الإثم .

٣ . قول الله تعالى : ﴿ أَنْ اَعْمَلْ سَابِغَاتٍ وَقَدِّرْ فِي السَّرْدِ وَاعْمَلُوا صَالِحًا إِنِّي بِمَا تَعْمَلُونَ

بَصِيرٌ ﴾ (٤)

وجه الدلالة من الآية الكريمة أن الله تعالى خاطب نبيه داود بإتقان الدروع التي كان يصنعها على الوجه المناسب وفي هذا يدخل الإنجاز الحقيقي لا الوهمي لأن الأمر الإلهي بأن تجمع الدروع بين الخفة لكي لا تكون ثقيلة على لابسها والمتانة بحيث تحمي لابسها من الأذى في المعركة، وكذلك الموظف مطالب بإتقان عمله وانجازه على الوجه المطلوب (٥) .

[١] [التوبة : ١٠٥]

[٢] [المائدة : ١]

[٣] القرطبي ، الجامع لأحكام القرآن (ج ٣١/٦)

[٤] [سبأ : ١١]

[٥] القرطبي ، الجامع لأحكام القرآن (ج ٢٦٧/١٤)

ثانيا : من السنة

١. عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : " إِنَّ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ " (١)

وجه الدلالة من الحديث أن أحب الأعمال إلى الله تعالى ما كان تاما متقنا على أكمل وجه وبمفهوم المخالفة أن الله تعالى يكره للمسلم أن يُقصر في أداء عمله وترك واجباته .

٢. عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: " خَيْرُ الْكَسْبِ، كَسْبُ يَدِ الْعَامِلِ إِذَا نَصَحَ " (٢)

وجه الدلالة من الحديث أن أفضل الكسب هو المال الذي يجنيه العامل من عمله الذي أتقنه وتجنب الغش فيه ونحوه (٣)

عقوبة جريمة الإهمال الوظيفي

تقرر الشريعة أن من قام بعمل محرم أو ترك واجبا مفروضا استحق العقوبة ، فإن كانت العقوبة مقدرة شرعا وجب تطبيقها وإن لم تكن فإنها تكون تعزيرا يجتهد بها الإمام (٤) وهذه الصورة تنطبق على الموظف المهمل في وظيفته بترك الواجب في إتقانها ولكن جريمة الإهمال بتعدد أشكالها يتفاوت حجم الذنب فيها فيتفاوت في ذلك التعزير قلة وكثرة (٥) ولذلك سوغت الشريعة الإسلامية للإمام أن يجتهد فيها حيث إنه لا يوجد بها نص قاطع بمقدار العقوبة فإن للإمام أن يؤدب ويعزر بالوجه الذي يراه مناسبا .

(١) [البيهقي : شعب الإيمان / باب في الأمانات وما يجب من أدائها لأهلها ٢٣٢/٧ ، حديث رقم ٤٩٢٩] صححه الألباني ، انظر

السلسلة الصحيحة (ج ١٠٦/٣) حديث رقم (١١١٣)

(٢) [أحمد بن حنبل : المسند / مسند أبي هريرة ١٣٦/١٤ حديث رقم ٨٤١٢] صححه الألباني ، انظر : صحيح وضعيف الجامع

الصغير ، (ج ٤٦٦/١٢) حديث رقم (٥٥٩٤)

(٣) المناوي ، التيسير بشرح الجامع الصغير (ج ٥٢٧/١)

(٤) ابن تيمية ، السياسة الشرعية (ص ٣٦)

(٥) ابن تيمية ، الحسبة (ص ٤٥)

وعقوبة جريمة الإهمال الوظيفي قد تنتسح بقدر الضرر الناتج عنها في حق المؤسسة أو الأفراد ولهذا يمكن أن تكون العقوبات على أنواع متفاوتة للإهمال الوظيفي :

١. العقوبة التأديبية : وتقع على الإهمال الإداري الذي يترتب ضرره على سرعة إنجاز العمل أو الأخطاء البسيطة التي يُقصر في إصلاحها الموظف فقد عاقب عمر رضي الله عنه عاملاً لأبي موسى الأشعري الذي أخطأ في كتابة الرسائل من وإلى ديوان الخليفة وأمر بجلده سوطاً واحداً^(١) .

٢. العقوبة الجنائية : إذا ما أدى الإهمال في الوظيفة إلى الجناية بالنفس أو الأطراف وهذا الإهمال يكون أثره قاسياً وضرره بليغاً لما فيه من هدر للأنفس أو الأعضاء وهذا يتطلب من الموظف الانتباه جيداً وعدم التهاون وخصوصاً في الوظائف الطبية التي تعنتي بأرواح الأفراد وكذلك الأعمال الخطرة التي فيها مشقة ويستخدم فيها الأدوات الخطيرة يجب حفظها واتخاذ إجراءات الأمان المطلوبة^(٢) .

٣. العقوبة المدنية : إذا تسبب الإهمال الوظيفي بإتلاف الممتلكات العامة للدولة من خلال عدم الحفاظ عليها أو تعريضاً للتلف والكسر وعدم الاستخدام ، فإذا ما تسبب الموظف بإلحاق التلف بالممتلكات فإنه يلزم بضمان ما أُلّف أو تسبب في إتلافه فقد اتفق الفقهاء على لزوم الضمان على الأجير المشترك فيما تلف بسبب تقصيره أو تعدد إفساده^(٣)

(١) الهندي ، كنز العمال (ج ٣٠٩/١٠) رقم (٢٩٥٥٠) ، وكيع ، أخبار القضاة (ج ٢٨٦/١)
(٢) ابن القيم ، إعلام الموقعين (ج ١٧١/٢) وانظر : علي حيدر ، درر الحكام في شرح مجلة الأحكام (ج ٦٠٢/٢ ، ٦٠٣)
(٣) الكاساني ، بدائع الصنائع (ج ٢١١/٤) ، الدردير ، الشرح الكبير (ج ٤١/٤ ، ٤٢) ، الماوردي ، الحاوي في فقه الشافعي (ج ٥٠١/٦) ابن قدامة : المغني (ج ١٢٨/٦)

المبحث الثالث

صور وأحكام الفساد الوظيفي ذات الطابع الجزائي .

المطلب الأول

ماهية الجريمة الجزائية وأركانها

الجريمة الجزائية " سلوك يُحرّمه القانون ويرد عليه بعقوبة جزائية أو بتدابير ويعبر عنه أنه فعل أو امتناع عن فعل مُسند إلى صاحبه يُنصّ عليه القانون ويُعاقب من أجله عقوبة جزائية " (١) وتُعرف أنها " الواقعة التي ترتكب إضراراً بمصلحة حماها المُشرع في قانون العقوبات ورتب عليها أثراً جنائياً متمثلاً في العقوبة " (٢)، والجريمة الجزائية في الفساد الوظيفي هي التي يستوجب صاحبها العقوبة جزاءً للفعل الذي ارتكبه بالضرر الواقع على الأموال أو الممتلكات العامة أو الأشخاص داخل الوظيفة .

لم يُفرق الفقهاء بين الجريمة التأديبية والجريمة الجزائية كما يُفرق بينها القانون (٣) ؛ وذلك لأن التقسيم الأبرز هو التقسيم الشرعي حسب جسامته الفعل إلى حدود وقصاص وتعازير، والجريمة الجزائية حسب التقسيم القانوني تختلف عن الجريمة التأديبية حيث إنها أكثر جسامته وأشدّ حرمةً وتشديداً في القانون وضررها أكثر فداحة .

وبالنظر للتقسيم القانوني فإن الجريمة الجزائية شرعاً تدخل في التقسيمات الشرعية الثلاثة للجريمة فإذا اقترف الموظف جريمة السرقة وجب في حقه الحد المقرر شرعاً ، وإذا اقترف الموظف جريمة القتل لأغراض الوظيفة فقد وجب في حقه القصاص، وإذا اقترف جريمة لم تصل إلى الحد أو القصاص فإنه يجب في حقه التعزير الذي يختلف عن تعزير الجريمة التأديبية.

(١) السراج ، قانون العقوبات ص (١٣٦)

(٢) سلامة : قانون العقوبات (ص ٨٤)

(٣) عودة : التشريع الجنائي في الإسلام ٧٥/١

أركان الجريمة الجزائية

١. الركن الشرعي : وهو الصفة غير المشروعة للفعل ويتحقق ذلك بأحد أمرين إما خضوعه لنص تحريم تقرره الشريعة الإسلامية أو القانون وتُرتبُ عليه الإثم والعقوبة ، أو عدم خضوعه لسبب إباحة .
٢. الركن المادي : ويتعلق بماديات الجريمة وشكل ظهورها للعالم الخارجي .
٣. الركن المعنوي : ويتبدى في الإرادة التي يقترن بها الفعل سواء اتخذت صورة القصد الجنائي أو الخطأ^(١) .

(١) زكي ، الوجيز ، في تأديب العاملين في الحكومة والقطاع العام (ص ١٩)

المطلب الثاني

صور وأحكام الجرائم الجزائية في الفساد الوظيفي

الجريمة الجزائية يمكن أن تقع في أي مرفق من مرافق الوظيفة العامة إلا أنها أشد ضرراً على مكونات الجهاز الإداري للدولة حيث يتعدى الضرر إلى الغير وربما يكون دافعاً لتكراره ، وتتعدد صور الجريمة الجزائية في الوظيفة العامة تبعاً لاختلاف ظروفها وأشكالها.

الصورة الأولى : الرشوة

الرشوة لغةً :

الرشوة في اللغة : مثلثة الراء : الجعل ، وما يعطى لقضاء مصلحة ، وجمعها رشا ورشا وقال ابن الأثير : الرشوة : الوصلة إلى الحاجة بالمصانعة ، وأصله من الرشاء الذي يتوصل به إلى الماء (١) .

وقال أبو العباس : الرشوة مأخوذة من رشا الفرخ إذا مد رأسه إلى أمه لتزفه (٢) قال الفيومي : الرشوة - بالكسر - : ما يعطيه الشخص للحاكم أو غيره ليحكم له ، أو يحمله على ما يريد (٣) .

وراشاه : حابه ، وصانعه ، وظاهره

وارتشى : أخذ رشوة ، ويقال : ارتشى منه رشوة : أي أخذها

الرشوة اصطلاحاً :

" ما يعطى لإبطال حق ، أو لإحقاق باطل" أو هي : " كل مال يُدفع لبيتاع به من ذي جاه عونا على ما لا يحل، وقيل: يؤخذ بغير عوض ويُعاب آخذه " (٤) وعرفها القرضاوي بقوله " ما يُدفع من مال إلى ذي السلطان أو وظيفة عامة ليحكم له أو على خصمه بما يُريد هو أو يُؤخر لغريمه عملاً وهلم جرا " (٥) .

(١) ابن منظور ، لسان العرب (ج ٣٢٢/١٤)، وانظر مصطفى وآخرون : العجم الوسيط (٣٤٨/١)

(٢) المرجع السابق نفسه

(٣) الفيومي ، المصباح المنير (ج ٢٢٨/١)

(٤) ابن حجر ، فتح الباري شرح صحيح البخاري (ج ٢٢١/٥)

(٥) القرضاوي ، الحلال والحرام (ص ٣٢٠)

والرشوة هي من أخطر أنواع الفساد الوظيفي إذا استمر الموظف أخذ المال على وجه الطلب لتحقيق مصالح الناس أو تعطيل مصالح آخرين .

والمتمأمل في التعريفات السابقة يجد أن كل تعريف يُقدم جانبا من جوانب الرشوة سواء لذاتية الرشوة حيث إن ظاهرة الرشوة ظاهرة اجتماعية كثيرة التقلب مما يصعب ضبطها وحصر معانيها.

أركان جريمة الرشوة

١. الركن الشرعي : قررت كل التشريعات الدينية والوضعية حرمة أكل المال بالباطل وهو ما قرره الشريعة الإسلامية بوضوح من خلال النصوص الشرعية والقواعد الفقهية تجنبا لهضم الحقوق
٢. الركن المادي : يتمثل الركن المادي لجريمة الرشوة في نشاط سلبي أو ايجابي يقوم الموظف بالتعبير من خلاله عن رغبته في الارتشاء من وظيفته ويتحقق هذا النشاط بقبوله أو أخذه فائدة مقابل عمل يقوم به أو عمل يمتنع عنه (١) .
٣. الركن المعنوي : جريمة الرشوة جريمة قصدية لا بد فيها من توفر القصد الجنائي أو النية السيئة لدى الموظف للقيام بذلك
٤. أطراف الجريمة : وهم الراشي والمرتشي والوسيط بينهما في بعض الحالات والمرتشي في هذه الجريمة يجب أن يكون موظفا في دوائر الدولة الحكومية (٢) .

أسباب ودوافع جريمة الرشوة

تعتبر الرشوة من الظواهر التي يصعبُ الإحاطة بجميع ظروفها وأشكالها في المجتمعات وذلك لعموم البلوى بها واختلاف طبيعة المجتمعات .
وأرى ضرورة تقسيم أسباب الرشوة ودوافعها لدى أطراف هذه الجريمة فكل طرف له دوافع لارتكاب المحظور تختلف عن الطرف الآخر .

(١) نظام مكافحة الرشوة في المملكة العربية السعودية : المادة رقم (١) ، وانظر : إبراهيم الرعوي ، التدابير الوقائية من جريمة الرشوة في الشريعة الإسلامية (ص ٥٩)

(٢) معابرة ، الفساد الإداري وعلاجه في الفقه الإسلامي مقارنا بالقانون الأردني (ص ١٤٢)

أ. أسباب ودوافع تتعلق بالراشي

تتعلق جريمة الرشوة بالنسبة للراشي بأحد ثلاثة دوافع يجعله يبدي استعداداً لبذل الرشوة للموظف الحكومي

١. بذل الرشوة للحصول على منفعة حكومية تتعلق بالصالح العام كإرساء المناقصات وعقود توريد السلع والممتلكات المستخدمة في الدوائر الحكومية أو للحصول على امتيازات من الدولة في استخدام الأراضي أو خصخصة المؤسسات الحكومية .

٢. بذل الرشوة لتجنب التكاليف الباهظة التي تفرضها الدولة مثل الضرائب والرسوم المستحقة لصالح البنية التحتية أو تجنب التأخير والإجراءات الرسمية في سير المصالح المختلفة للأفراد .

٣. بذل الرشوة للحصول على الوظائف الرسمية في القطاع العام ومثله الحصول على الترقيات والدرجات الإدارية وهذه تبذل لأصحاب المناصب المختصة في دوائر التعيين وصنع القرار الوظيفي^(١)

ب. أسباب ودوافع تتعلق بالمرتشي (الموظف)

١. ضعف الإيمان والوازع الديني : حيث إن ضعف الإيمان والوازع الديني لدى الموظف يجعله لا يستطيع مقاومة شهوة المال وإغراءات الراشين ووسطائهم^(٢) .

٢. الجهل بالحكم الشرعي للرشوة وخطورتها على المجتمع والأفراد وعدم الوعي الكامل بالضرر المترتب عليها من خلال هضم حقوق الآخرين وتضييعها

٣. ضعف الرواتب والمعاشات : وهذا يظهر في المجتمعات النامية والفقيرة ودول العالم الثالث حيث يعاني الموظف من ضعف الراتب وعدم كفايته فيأخذ الرشوة من أصحاب الغايات وقد يتحول الأمر للمطالبة بها كحق مشروع

٤. ضعف الرقابة الحكومية في كثير من الدول والبلدان وعدم تطبيق العقوبات الرادعة بحق المرتشين^(٣) .

(١) غانم ، جرائم الفساد الإداري دراسة قانونية تحليلية (ص ٢٢)

(٢) الرعوجي ، التدابير الواقية من جريمة الرشوة في الشريعة الإسلامية (ص ٧٥)

(٣) إبراهيم الرعوجي ، التدابير الواقية من جريمة الرشوة في الشريعة الإسلامية (ص ٧٥ ، ٧٧)

الحكم الشرعي لجريمة الرشوة

تنقسم جريمة الرشوة بحسب الحكم الشرعي فيها إلى قسمين :

أولاً : الرشوة لإحقاق باطل أو إبطال حق

اتفق جمهور الفقهاء^(١) على تحريم هذا النوع من الرشوة وهو الأكثر شيوعاً في المجتمعات وأخطرها وأشدها تحريماً ، وقد تضافرت الأدلة على تحريمه من الكتاب والسنة وأقوال جمهور الفقهاء والمفسرين والمعقول .

أولاً : من الكتاب

١ . قول الله تعالى ﴿ وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتُدْلُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِتَأْكُلُوا فَرِيقًا مِنْ أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴾^(٢)

وجه الدلالة من الآية الكريمة أن الله نهى عن الإدلاء بالمال للحكام رشوة لأخذ أموال الناس ، قال الإمام الرازي " وَلَا تُدْلُوا إِلَى الْحُكَّامِ، أَي لَا تُرْشُوهُمَا إِلَيْهِمْ لِتَأْكُلُوا طَائِفَةً مِنْ أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْبَاطِلِ " ^(٣) ويدل على لا تصانعو بأموالكم الحكام وترشوهم ليقضوا لكم على أكثر منها^(٤)

٢ . قول الله تعالى ﴿ سَمَاعُونَ لِلْكَذِبِ أَكَّالُونَ لِلسُّحْتِ ﴾^(٥)

وجه الدلالة من الآية الكريمة أن الله ذم اليهود بكثرة سماعهم للكذب وأكلهم للسحت وهو المال المحرم وأصله الهلاك والشدة، من سحته: إذا هلكه، وقال الفراء: أصله كلب الجوع وقيل هو الرشوة^(٦) .

(١) ابن عابدين ، رد المحتار على الدر المختار (ج٣/٣٦٢) ، الرعيبي ، مواهب الجليل في شرح مختصر خليل (ج١٢٢/٦) ، الشوكاني ، نيل الأوطار (ج٨/٣٠٨) ، البهوتي ، كشف القناع (ج٦/٣١٦) ، ابن قدامة ، المغني (ج١٠/٦٩)

(٢) [البقرة : ١٨٨]

(٣) الرازي ، مفاتيح الغيب (ج٥/٢٨٠)

(٤) القرطبي ، الجامع لأحكام القرآن (ج٢/٣٤٠)

(٥) [المائدة : ٤٢]

(٦) الشوكاني ، فتح القدير (ج٢/٤٩)

ثانياً : من السنة

١. عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عَمْرٍو رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: " لَعَنَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ الرَّاشِيَّ وَالْمُرْتَشِيَّ " (١)

٢. عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: " لَعَنَ اللَّهُ الرَّاشِيَّ وَالْمُرْتَشِيَّ فِي الْحُكْمِ " (٢)

وجه الدلالة من الأحاديث أنها تتفق على أن الراشي والمرتشي مشمولين في لعنة الله ، واللعنة هي الطرد من رحمة الله تعالى ولا يستوجب ذلك إلا لعظم الجريمة وشناعة الفعل ودليل قوي على تحريمها

٣. عَنْ أَبِي بَكْرٍ الصِّدِّيقِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، قَالَ: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ: " كُلُّ جَسَدٍ نَبَتَ مِنْ سُحْتِ فَالنَّارِ أَوْلَى بِهِ " (٣)

٤. عن عبد الله بن عمر: أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: " كُلُّ لَحْمٍ أَنْبَتَهُ السُّحْتِ فَالنَّارِ أَوْلَى بِهِ . قيل : يا رسول الله، وما السحت؟ قال: الرشوة في الحكم " (٤)

(١) [احمد بن حنبل : المسند [٦٥٣٢/٨٧/١١] وصححه الألباني ، إرواء الغليل (ص ٥٢٢) حديث رقم (٢٦٢١)

(٢) [احمد بن حنبل : المسند [٩٠٢١/٨/١٥] وصححه الألباني ، المصدر السابق

(٣) [البيهقي : شعب الإيمان / كتاب المطاعم والمشارب وما يجب التورع عنه منها / باب طيب المطعم والملبس واجتناب الحرام ٥٠٤/٧ / ٥٣٥٧] حكمه صحيح

(٤) [الطبري ، جامع البيان في تأويل القرآن (ج ٣٢٣/١٠)]

ثالثاً : من المعقول

الرشوة مدعاة إلى انتشار الظلم والفساد فتطمس الحق وتحجب العدل وتخفي الجرائم وتُقدم الجهلاء في الوظائف العامة وتؤخر الأكفاء وتحرم الناس من حقوقهم المشروعة لعدم إمكانية دفع الرشوة ديانة أو عجزاً^(١) .

يقول الدكتور القرضاوي: " والإسلام يُحرم الرشوة في أي صورة كانت وبأي اسم سُميت " ^(٢) وعليه فإن جميع الأدلة تُفضي إلى حرمة الرشوة حرمةً قاطعة ولم يُنقل عن أحد من الفقهاء أو المفسرين القول بإباحة الرشوة التي تُفضي إلى طمس الحق وإظهار الباطل .

ثانياً : الرشوة لدفع ظلم أو استيفاء حق أو دفع ضرر

يُجيز الفقهاء بذل الرشوة لاعتبار ضروري كدفع للظلم واتقاء للشر وصونا للنفس من الهلاك أو الأذى غير أن الجواز يقتصر على الدافع للرشوة حماية لنفسه دون الآخذ فيبقى الحكم في حق الموظف الآخذ محرماً^(٣)

وكذلك يُجيز الفقهاء بذل الرشوة لمن يسوي أمراً عند السلطان أو يجلب نفعاً أو يدفع ضرراً وهذا الجواز يقتصر على الدافع فقط دون الآخذ وهو الموظف الذي يستغل مكانته وقربه من السلطان وقد ذكر ابن عابدين هذه الحالات في تقسيمه للرشوة حيث قسّمها إلى أربعة أقسام^(٤)

الأول : ما هو حرام على الآخذ والمعطي وهو الرشوة على تقليد القضاء والإمارة.
الثاني: ارتشاء القاضي ليحكم وهو حرام على الآخذ والمعطي ولو كان القضاء بحق؛ لأنه واجب عليه.

الثالث: أخذ المال ليسوي أمره عند السلطان دفعا للضرر أو جلبا للنفع وهو حرام على الآخذ فقط

الرابع: ما يدفع لدفع الخوف من المدفوع إليه على نفسه أو ماله حلال للدافع حرام على الآخذ؛ لأن دفع الضرر عن المسلم واجب ولا يجوز أخذ المال ليفعل الواجب .

(١) منكور ، الرشوة في الفقه الإسلامي مقارنا بالقانون (ص ١٦٢ ، ١٦٣)

(٢) القرضاوي ، الحلال والحرام في الإسلام (ص ٣٢٢)

(٣) الرعي : مواهب الجليل في شرح مختصر خليل (ج١/١٢٢) ، الشوكاني ، نيل الأوطار (ج٨/٣٠٨) ، الرملي ، نهاية المحتاج (ج٨/٢٥٥) ، البهوتي ، كشاف القناع (ج٦/٣١٦)

(٤) ابن عابدين ، رد المحتار على الدر المختار (ج٥/٣٦٢)

عقوبة جريمة الرشوة في الفقه الإسلامي

جرّم الفقه الإسلامي الرشوة واعتبرها تجاوزاً أخلاقياً وسلوكياً كبيراً وحيث إن الرشوة لم ينص الشارع على عقوبة مقدرة لها فإنها تدخل في باب التعازير التي فوض الشارع الرأي فيها للحاكم أو ولي الأمر الاجتهاد في إيقاعها ، والتعزير قد يكون قاسياً في مقابل جسامة الجريمة وعظم الذنب فلإمام أن يُصادر الرشوة من الموظف وأن يوبخه أو يُغرّمه أو يحبسه أو غير ذلك من العقوبات التي تناسب الجريمة وذلك لقطع دابر الفساد .

عقوبة الرشوة في القانون الفلسطيني

نص القانون الفلسطيني على تجريم الرشوة حيث نص قانون العقوبات على " كل من كان موظفاً في الخدمة العامة ومعهداً إليه القيام بأي واجب بحكم وظيفته وطلب أو أخذ أو قبل مالاً أو منفعة مهما كان نوعها على سبيل الرشوة لنفسه أو لغيره لقاء فعل أداه أو امتنع عن أدائه أو لقاء فعل سيؤديه أو سيمتنع عن أدائه في المستقبل أثناء ممارسته لمهام وظيفته أو وافق على أخذ أو قبول مال أو منفعة لأية غاية من الغايات الآتية الذكر أو حاول ذلك يعتبر أنه ارتكب جنحة " (١)

ويعاقب من يفعل ذلك بالحبس ، حيث نصت المادة القانونية على " إذا لم يكن هذا القانون قد فرض عقوبة معينة لأية جنحة من الجنح، فيحكم على الشخص الذي يُدان بارتكاب تلك الجنحة بالحبس مدة ثلاث سنوات أو بغرامة مائة جنيه أو بكلتا هاتين العقوبتين معاً " (٢) .

قبول الهدايا

حذر التشريع الإسلامي الموظفين وعمال الدولة من قبول الهدايا وخصوصاً لمن كان لا يُهدى له قبل ولايته لأنها قد تكون من باب التقرب لقضاء المصلحة أو الحصول على منفعة فإذا حصل الإهداء كان نوعاً من أنواع الرشوة وقد حدث مثل هذه التصرفات على عهد النبي صلى الله عليه وسلم وكان له موقفاً صارماً وحازماً تجاه منعها ومحاسبة من اقتترفها ، ومن هذه المواقف :

(١) قانون العقوبات الفلسطيني رقم (٧٤) لسنة ١٩٣٦م المادة رقم (١٠٦) الرشوة وسوء استعمال الوظيفة بند (أ)

(٢) قانون العقوبات الفلسطيني رقم (٧٤) لسنة ١٩٣٦م المادة رقم (٤٧) عقوبة الجنح

١. عَنْ أَبِي حُمَيْدٍ السَّاعِدِيِّ ، قَالَ : اسْتَعْمَلَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ رَجُلًا مِنَ الْأَسَدِ ، يُقَالُ لَهُ : ابْنُ اللَّتْبِيَّةِ ، قَالَ عَمْرُو : وَابْنُ أَبِي عُمَرَ ، عَلَى الصَّدَقَةِ ، فَلَمَّا قَدِمَ قَالَ : هَذَا لَكُمْ ، وَهَذَا لِي ، أَهْدِي لِي ، قَالَ : فَقَامَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَلَى الْمُنْبَرِ ، فَحَمِدَ اللَّهَ ، وَأَثْنَى عَلَيْهِ ، وَقَالَ : مَا بَالُ عَامِلٍ أَبْعَثُهُ ، فَيَقُولُ : هَذَا لَكُمْ ، وَهَذَا أَهْدِي لِي ، أَفَلَا قَعَدَ فِي بَيْتِ أَبِيهِ ، أَوْ فِي بَيْتِ أُمِّهِ ، حَتَّى يَنْظُرَ أَيُّهُدَى إِلَيْهِ أَمْ لَا ؟ وَالَّذِي نَفْسُ مُحَمَّدٍ بِيَدِهِ ، لَا يَبَالُ أَحَدًا مِنْكُمْ مِنْهَا شَيْئًا إِلَّا جَاءَ بِهِ يَوْمَ الْقِيَامَةِ يَحْمِلُهُ عَلَى عُنُقِهِ بَعِيرٌ لَهُ رُغَاءٌ ، أَوْ بَقْرَةٌ لَهَا خُوَارٌ ، أَوْ شَاةٌ تَبْعُرُ ، ثُمَّ رَفَعَ يَدَيْهِ حَتَّى رَأَيْنَا غُفْرَتِي إِبْطِيهِ ، ثُمَّ قَالَ : اللَّهُمَّ ، هَلْ بَلَّغْتُ ؟ مَرَّتَيْنِ (١) .

٢. وَعَنْ أَبِي أَمَامَةَ ، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : " مَنْ شَفَعَ لِأَخِيهِ بِشَفَاعَةٍ ، فَأَهْدَى لَهُ هَدِيَّةً عَلَيْهَا فَقَبِلَهَا ، فَقَدْ أَتَى بِأَبَا عَظِيمًا مِنْ أَبْوَابِ الرِّيَاءِ " (٢)

٣. وَيُذَكَّرُ أَنَّ عَمْرَ بْنَ عَبْدِ الْعَزِيزِ أَهْدَى لَهُ رَجُلٌ مِنْ أَهْلِ بَيْتِهِ تَفَاحًا فَاشْتَمَهُ ثُمَّ رَدَّهُ مَعَ الرَّسُولِ ، وَقَالَ لَهُ : قُلْ لَهُ قَدْ بَلَغْتَ مَحَلَّهَا ، فَقَالَ لَهُ رَجُلٌ : يَا أَمِيرَ الْمُؤْمِنِينَ أَنْ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ كَانَ يَقْبَلُ الْهَدِيَّةَ ، وَهَذَا رَجُلٌ مِنْ أَهْلِ بَيْتِكَ ، فَقَالَ : إِنْ الْهَدِيَّةُ كَانَتْ لِرَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ هَدِيَّةً ، فَأَمَا نَحْنُ فَهِيَ لَنَا رِشْوَةٌ (٣) .

وجه الدلالة من جملة الأحاديث والآثار أن قبول الهدايا للموظف في موضع عمله أقرب للرشوة ما لم يكن يُهدى إليه سابقًا ولذا أفتى العلماء أن الهدايا لا يقبلها الحاكم والقاضي إلا ممن كان يتهدى معه قبل الإمارة وكذلك الموظف فإنه يأخذ نفس الحكم فعليه أن يكون فطنًا ذكيًا لمثل هذه الأمور .

وتوسع الناس في العصر الحديث باستحداث أشكال ومناسبات للهدايا التي تكثر لدى الطبقة العليا من الموظفين وهذا التوسع يُدخله بعض الناس في أعرافهم ليتم التغاضي عنه وإبعاد الشبهة عنه ومثله من الأشكال المتعددة للتهادي والتواصل ، وحقيقة الرشوة لا يُغيرها الأسماء أو الأشكال إذا ما قُصدت لأجل تحقيق المصلحة الشخصية والمنفعة المادية .

يقول الدكتور القرضاوي: " والإسلام يُحرم الرشوة في أي صورة كانت وبأي اسم سُميت وتسميتها بالهدية لا يُخرجها من دائرة الحرام إلى الحلال " (٤)

(١) [مسلم : صحيح مسلم / كتاب الإمارة / باب تحريم هدايا العمال ١١/٦ حديث رقم ٤٧٦٦]

(٢) [أبو داود : سنن أبي داود / كتاب أبواب الإجارة / باب في الهدية لقضاء الحاجة ٢٩١/٣ حديث رقم ٣٥٤١] وحكمه : حديث حسن ، انظر التبريزي : مشكاة المصابيح (ج٢/٣٥٥) حديث رقم (٣٧٥٧)

(٣) ابن كثير ، البداية والنهاية (ج٩/٢٢٧)

(٤) القرضاوي ، الحلال والحرام في الإسلام (ص ٣٢٢)

الصورة الثانية : الاختلاس

الاختلاس لغة :

يقال خلس الشيء أو اختلسه ، أي : استلبه في نهزة ومخاتلة ، وهو أخذ الشيء مخادعة عن غفلة (١)

الاختلاس اصطلاحاً :

والمختلس عند الفقهاء : " هو الذي يأخذ المال جهرة معتمدا على السرعة في الهرب" (٢) ، وهو : " المختلس فإنه إنما يأخذ المال على حين غفلة من مالكة وغيره " (٣) ويُعرفه قانون العقوبات " أن يُدخل الموظف العام في ذمته مالا وجد في حيازته سواء كان المال مملوكا للدولة أو لأحد الناس " (٤) والاختلاس أقل درجة من السرقة فالفرق بين السرقة والاختلاس : أن الأولى عمادها الخفية والأخذ من الحرز ، والاختلاس يعتمد المجاهرة .

أركان جريمة الاختلاس

١. الركن الشرعي : وتتمثل في النصوص والتشريعات القرآنية والنبوية وقواعد الفقه الكلية التي تُجرّم أخذ المال بغير وجه حق أو الاعتداء على المال العام الذي يقع تحت تصرفه من خلال موقعه الوظيفي (٥) .
٢. الركن المادي : وهو حيازة الموظف لمال الدولة أو الأفراد على وجه التملك دون حق له فيها وقد تكون الحيازة ناقصة في أغلب الظروف بحيث يستفيد منها الموظف في تحقيق مصالحه الشخصية .
٣. الركن المعنوي : وهو توفر القصد الجنائي للموظف لأن جريمة الاختلاس جريمة عمدية لا تقع بالخطأ (٦) .

ويمكن القول أن موظفي الدوائر المالية وأعمال الجباية أكثر عرضة للقيام بهذه الجريمة وذلك لمداومة المعاملات المالية اليومية في مجالاتهم الوظيفية .

(١) ابن منظور ، لسان العرب (ج٦/٦٥) ، وانظر الفيومي ، المصباح المنير (ج١/١٧٧)

(٢) المبسوط ، (ج٩/١٦٠) ، وبداية المجتهد ، (ج٢/٤٣٦) ، ونهاية المحتاج ، (ج٧/٣٤٦) ، والمغني ، (ج١٠/٢٣٩)

(٣) ابن القيم ، إعلام الموقعين (ج٢/٤٧)

(٤) المشهداني ، الوسيط في شرح قانون العقوبات (ص ٥٣٤) وانظر : معابرة ، الفساد الإداري وعلاجه في الفقه الإسلامي مقارنة بالقانون الأردني (ص ١٥٦)

(٥) غانم ، جرائم الفساد الإداري دراسة قانونية تحليلية مقارنة (ص ٩٩)

(٦) المرجع السابق نفسه (ص ١١٦)

الحكم الشرعي لجريمة الاختلاس

تقرر الشريعة الإسلامية مقاصد خمس يجب الحفاظ عليها ولا يجوز انتهاكها أو تضييعها وهذه المقاصد هي الدين والنفس والمال والعقل والنسل (١) ، والمال أحد هذه المقاصد فلا يجوز الاعتداء عليه ولا هدره ولا أخذه بدون وجه حق ، وقد حذرت الشريعة من أخذ الأموال من غير وجه مستحق لها ولا إعطاؤها لمن لا يستحقها .

وجريمة الاختلاس هي أخذ لمال الدولة أو الأفراد دون وجه حق لإشباع رغبة الموظف الشخصية وأهوائه بحب التملك والاستزادة من المال وهذا يُدخل الموظف في دائرة المحظور وأكل السحت من أموال الناس والغلول الذي يُلقى بصاحبه في النار وهو كذلك صورة من صور خيانة الأمانة إلا أنها أشد حرمة وخطورة وضرراً على المجتمع والأفراد . ولهذا تواترت الأدلة على تحريم الاختلاس من الكتاب والسنة والإجماع .

أولاً : من الكتاب

١ . قول الله تعالى ﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ ﴾ (٢)

وجه الدلالة من الآية الكريمة أن الله سبحانه حرم أخذ مال الغير بغير وجه حق أو بدون رضا مالكة فلا يجوز نهبه ولا سرقة ولا غصبه ولا خيانتته لأن كل ذلك من أكل المال بالباطل ، والاختلاس كذلك سواء كان في مال عام أو خاص (٣).

٢ . قول الله تعالى ﴿ وَمَنْ يَغْلُنْ يَأْتِ بِمَا غَلَّ يَوْمَ الْقِيَامَةِ ﴾ (٤)

وجه الدلالة أن الله نهى في هذه الآية عن الغلول وخیانة الأمانة وشدد على عقوبتها وبين حال الغال يوم القيامة حين يأتي موبخاً ومعذباً على رؤوس الأشهاد (٥)

(١) الشاطبي ، الموافقات (ج١/٣١)

(٢) [النساء : ٢٩]

(٣) البيضاوي ، أنوار التنزيل وأسرار التأويل (ج٢/٧٠) ، الشوكاني ، فتح القدير (ج١/٥٢٦)

(٤) [آل عمران : ١٦١]

(٥) القرطبي ، الجامع لأحكام القرآن (ج٤/٢٥٤) ، ابن كثير ، تفسير القرآن العظيم (ج٢/١٥٥)

ثانيا : من السنة

١. عَنْ عَدِيِّ بْنِ عَمِيرَةَ الْكِنْدِيِّ، قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: " يَا أَيُّهَا النَّاسُ مَنْ عَمِلَ مِنْكُمْ لَنَا عَلَى عَمَلٍ، فَكَتَمْنَا مِنْهُ مَخِيطًا فَمَا فَوْقَهُ، فَهُوَ غُلٌّ، يَأْتِي بِهِ يَوْمَ الْقِيَامَةِ " قَالَ: فَقَامَ رَجُلٌ مِنَ الْأَنْصَارِ أَسْوَدٌ - قَالَ مُجَالِدٌ: هُوَ سَعْدُ بْنُ عُبَادَةَ - كَأَنِّي أَنْظُرُ إِلَيْهِ، قَالَ: يَا رَسُولَ اللَّهِ، أَقْبِلْ عَنِّي عَمَلِكَ، فَقَالَ: " وَمَا ذَاكَ؟ " قَالَ: سَمِعْتُكَ تَقُولُ: كَذَا وَكَذَا، قَالَ: " وَأَنَا أَقُولُ ذَلِكَ الْآنَ، مَنْ اسْتَعْمَلَنَاهُ عَلَى عَمَلٍ، فَلْيَجِئْ بِقَلْبِهِ وَكَثِيرِهِ، فَمَا أُوتِيَ مِنْهُ أَخَذَهُ، وَمَا نُهِيَ عَنْهُ انْتَهَى " (١)

٢. عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ بُرَيْدَةَ، عَنْ أَبِيهِ، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: " مَنْ اسْتَعْمَلَنَاهُ عَلَى عَمَلٍ فَرَزَقْنَاهُ رِزْقًا، فَمَا أَخَذَ بَعْدَ ذَلِكَ فَهُوَ غُلٌّ " (٢)

٣. عَبْدُ اللَّهِ بْنُ عَبَّاسٍ، قَالَ: حَدَّثَنِي عُمَرُ بْنُ الْخَطَّابِ، قَالَ: لَمَّا كَانَ يَوْمَ خَيْبَرَ، أَقْبَلَ نَفَرٌ مِنْ صَحَابَةِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، فَقَالُوا: فُلَانٌ شَهِيدٌ، فُلَانٌ شَهِيدٌ، حَتَّى مَرُّوا عَلَى رَجُلٍ، فَقَالُوا: فُلَانٌ شَهِيدٌ، فَقَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: " كَلَّا، إِنِّي رَأَيْتُهُ فِي النَّارِ فِي بُرْدَةٍ عَلَّهَا، أَوْ عَبَاءَةٍ "، ثُمَّ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: يَا ابْنَ الْخَطَّابِ، أَذْهَبَ فَنَادِي فِي النَّاسِ، أَنَّهُ لَا يَدْخُلُ الْجَنَّةَ إِلَّا الْمُؤْمِنُونَ، قَالَ: فَخَرَجْتُ فَنَادَيْتُ: أَلَا إِنَّهُ لَا يَدْخُلُ الْجَنَّةَ إِلَّا الْمُؤْمِنُونَ (٣).

وجه الدلالة من الأحاديث السابقة أن النبي صلى الله عليه وسلم نهي عن أخذ المال وخيانتته وشدد على العقوبة وغلظ في تحريمها وأندر عماله وحذرهم من الوعيد يوم القيامة وقد كان بلاغه عاما لهم في كل زمان ومكان (٤)

ثالثاً : الإجماع

أجمع الفقهاء على تحريم الغلول وأنه من الكبائر الموجبة للإثم والعقوبة في الدنيا والآخرة (٥)

(١) [مسلم : صحيح مسلم / كتاب الإمارة / باب تحريم هدايا العمال ١٢/٦ حديث رقم ٤٨٤٨]

(٢) [أبو داود : سنن أبي داود / كتاب الخراج والإمارة والفيء / باب في أرزاق العمال ١٣٤/٣ حديث رقم ٢٩٤٣ ، وضعفه الألباني ، صحيح وضعيف سنن أبي داود (ج٤٣٣/٦) حديث رقم (٢٩٤٣)]

(٣) [مسلم : صحيح مسلم / كتاب الإيمان / باب غلظ تحريم الغلول ٧٥/١ حديث رقم ٢٢٤]

(٤) (النووي ، المنهاج شرح صحيح مسلم (ج١٢٩/٢ ، ١٣٠) ، الشوكاني ، نيل الأوطار (ج٣٤٩/٧)

(٥) (النيسابوري ، الأوسط في السنن والإجماع والاختلاف (ج ١١/١٠١/١٣٩٦) ، الإقناع في مسائل الإجماع (ج١٩١٨/٣٤٠/١)

عقوبة جريمة الاختلاس

قررت الشريعة الإسلامية تجريم جريمة الاختلاس واعتبارها فعلاً محرماً موجباً للإثم والعقوبة والاختلاس لم يرد فيه نص بمقدار العقوبة حيث تركها الشارع الحكيم إلى تقدير الإمام حسب ما يراه مناسباً كعقوبة تعزيرية لمنع تكرار الجريمة ولردع الموظف المخالف ويوجب الإمام على المختلس إرجاع ما اختلسه من المال ^(١) حيث ثبت في الحديث الصحيح عن جابرٍ، عن النبي صلى الله عليه وسلم قال: " لَيْسَ عَلَى خَائِنٍ، وَلَا مُنْتَهَبٍ، وَلَا مُخْتَلِسٍ قَطْعٌ " ^(١) .

وجه الدلالة من الحديث : أن الاختلاس عقوبة تعزيرية ليس فيها حد القطع الموجب على السارق .

أدلة عقوبة جريمة الاختلاس

١ . عن القاسم: أَنَّ رَجُلًا سَرَقَ مِنْ بَيْتِ الْمَالِ، فَكَتَبَ فِيهِ سَعْدٌ إِلَى عُمَرَ، فَكَتَبَ عُمَرُ إِلَى سَعْدٍ: " لَيْسَ عَلَيْهِ قَطْعٌ، لَهُ فِيهِ نَصِيبٌ " ^(٢)

وجه الدلالة : أن العقوبة التي بحقه موظف بيت المال تعزيرية ليس فيها حد لوجود الشبهة.

٢ . ما روي عن علي بن أبي طالب رضي الله عنه: " أن رجلاً سرق مغفراً من المغنم فلم يقطعه " ^(٣)

وجه الدلالة : قال الشافعي: " ضرب رسول الله صلى الله عليه وسلم للأحرار بسهمين ورضخ للعبيد، فإذا سرق أحد حضر المغنم من المغنم شيئاً لم أر عليه قطعاً لأن الشرك بالقليل والكثير سواء. والله أعلم " ^(٤) ، أن سرقة المغنم لم توجب الحد لأنه أقل من نصاب السرقة وفيه شبهة الحق لحضوره المغنم ولكن عليه عقوبة تعزيرية .

(١) [الترمذي : سنن الترمذي / كتاب الحدود / باب ما جاء في الخائن والمختلس والمنتهب ١٤٤٨/٥٢/٤] ، صححه الألباني :

صحيح وضعيف سنن الترمذي (ج٤٤٨/٣) حديث رقم (١٤٤٨)

(٢) [ابن أبي شيبة : مصنف ابن أبي شيبة / كتاب الحدود / باب الرجل يسرق من بيت المال ٥١٨/٥ حديث رقم ٢٨٥٦٣]

(٣) [البيهقي : السنن الكبرى / كتاب جماع السير / باب الرجل يسرق من المغنم وقد حضر القتال ١٧٠/٩ حديث رقم ١٨٢٠١]

(٤) ابن الأثير ، الشافعي في شرح مسند الشافعي (ج٣٠٣/٥)

الصورة الثالثة : جريمة التزوير

التزوير لغةً : قال ابن فارس " الزاء والواو والراء أصل واحد يدل على الميل والعدول. من ذلك الزور: الكذب؛ لأنه مائل عن طريقة الحق. ويقال زور فلان الشيء تزويراً. حتى يقولون زور الشيء في نفسه: هياًه، لأنه يعدل به عن طريقة تكون أقرب إلى قبول السامع " (١)

التزوير فعل الكذب والباطل. والزور: الكذب. وقال خالد بن كلثوم: التزوير التشبيه. وقال أبو زيد: التزوير التزويق والتحسين. وزورت الشيء: حسنته وقومته و الزور: الكذب والباطل والتهمة (٢)

التزوير في الاصطلاح الشرعي : " تحسين الشيء، ووصفه بخلاف صفته، حتى يُخيل إلى من يسمعه أو يراه، أنه خلاف ما هو به ، فهو تمويه الباطل بما يوهم أنه حق " (٣)

التزوير في الاصطلاح القانوني : يُعرف القانونيين التزوير بأنه: " تغيير الحقيقة بقصد الغش، وإحدى الطرق التي عينها القانون ، تغييراً من شأنه أن يسبب ضرراً " (٤).

ويُعرفه القانون الفلسطيني بأنه: " تنظيم مستند كاذب بنية الاحتيال أو الخداع " (٥)

ويُعتبر التزوير في السجلات الرسمية الحكومية من قبل الموظف بصفته ممثلاً عن الدولة وذلك في المعاملات المختلفة هو مدار بحثنا بالدرجة الأولى التي قد يقترفها الموظف من خلال أمانته للأوراق والسجلات الرسمية ويُشتهر من ذلك تغيير وثائق السفر وعقود الزواج وتواريخ الميلاد والوفاة وغيرها من محاضر الضبط الخاصة بالعمل الوظيفي أو بمعاملات الأفراد .

أركان جريمة الاختلاس

١. الركن الشرعي : يتمثل في نهي الشريعة الإسلامية وقانون العقوبات المعمول به عن الغش والتزوير في كافة الأمور وتحديدًا في المعاملات والسجلات الرسمية مما يجعل الموظف إذا ارتكب مثل هذا الفعل مستحقاً للعقوبة .
٢. الركن المادي : وهو قيام الموظف بتغيير المعلومات الواردة في السجلات الرسمية أو تقديم معلومات مغلوطة عن الحالة التي يُقيدها (٦) .

(١) ابن فارس ، معجم مقاييس اللغة (ج٣/٣٦)

(٢) ابن منظور ، لسان العرب (ج٤/٣٣٧)

(٣) الطبري ، جامع البيان في تأويل القرآن (ج١٩/٣١٤) ، الصنعاني ، سبل السلام (ج٤/١٣٠)

(٤) الشواربي ، التزوير والتزيف مدنيا وجنائيا (ص ١٨) ، فودة ، جرائم تزوير المحررات الرسمية والعرفية في ضوء الفقه والقانون (ص ٢٧)

(٥) قانون العقوبات الفلسطيني رقم ٧٤ لسنة ١٩٣٦ م ، المادة (٣٣٢)

(٦) زين الدين ، ظاهرة الفساد الإداري في الدول العربية (ص ١٦٦-١٦٧)

٣. الركن المعنوي : وهو توافر القصد الجنائي لدى الموظف للقيام بالجريمة لأن جريمة التزوير جريمة عمدية لا تأتي بالخطأ أو النسيان .

٤. ركن الضرر : وهو الضرر المترتب على الجريمة ماديا واجتماعيا على المجتمع والأفراد (١)

الحكم الشرعي لجريمة التزوير

يستند مصطلح التزوير في التشريع الإسلامي إلى شهادة الزور التي هي الأصل الذي تندرج تحته الفروع المشابهة حيث يشترك التزوير مع شهادة الزور في الهدف من اللجوء إليهما وهو وصول الظالم إلى حق ليس له باستخدام الكذب وقلب الحقائق وتغييرها .

ويختلف التزوير عن شهادة الزور في أنّ شهادة الزور هي: " القول الكاذب أمام القاضي بقصد تغيير الحقيقة" (٢) ، أما التزوير فهو الغش في المستندات الورقية ، والتزوير لم يشتهر قديما بسبب عدم شهرة الكتابة وندرة استخدامها على خلاف الأمر في عصرنا الحاضر . وقد جعل كثير من الفقهاء (٣) التزوير وشهادة الزور بمعنى واحد وأنها وجهان لعملة واحدة ، وسمى الأصوليون شهادة الزور بالتزوير وأن من يعود عن شهادة الزور فلا بد أن يعترف بتزويره (٤) .

وعليه فإن التزوير منهي عنه شرعا مادام أن غرضه إبطال الحق أو إثبات باطل وهو جريمة محرمة وتُعد من الكبائر والأصل في حرمة بكافة الصور والأشكال سواء في محاضر الضبط أو السجلات الرسمية أو المستندات المالية أو غيرها من الوثائق . والتزوير صنف من أصناف الغش المنهي عنه في الشريعة الإسلامية بكافة أشكاله وصفاته ، وقد ثبت تحريم جريمة التزوير بالكتاب والسنة والمعقول .

أولا : من الكتاب

١. قول الله تعالى ﴿ فَاجْتَنِبُوا الرِّجْسَ مِنَ الْأَوْثَانِ وَاجْتَنِبُوا قَوْلَ الزُّورِ ﴾ (٥)

وجه الدلالة من الآية الكريمة أن الله تعالى جمع بين الشرك وقول الزور في أمر واحد بالتحذير والاجتناب وهذا يدل على أنها جريمة من الكبائر والزور هو الكذب والغش (٦)

(١) المنجي ، دعوى التزوير (ص ١٩٠) ، الألفي ، جرائم التزييف والتقليد (ص ١٥١)

(٢) ابن حجر ، فتح الباري شرح صحيح البخاري / باب قوله عقوق الوالدين من الكبائر (ج ٤١٢/١٠)

(٣) ابن عابدين ، رد المحتار على الدر المختار (ج ٤٣٥/٥) ، القرافي ، الذخيرة (ج ٢٨٢/١٢) ، الغزالي ، الوسيط (ج ٣١٠/٧) ، ابن تيمية ، الفتاوى الكبرى (ج ٥٧٩/٥)

(٤) الغزالي ، المنحول من تعليقات الأصول (ص ٥٤٧) ، الإحكام في أصول الأحكام (ج ٢٣٠/١)

(٥) [الحج : ٣٠]

(٦) الطبري ، جامع البيان في تأويل القرآن (ج ٦١٨/١٨)

و هذه الآية تضمنت الوعيد على الشهادة بالزور، وينبغي للحاكم إذا عثر على الشاهد بالزور أن يعزر وينادي عليه ليُعرف لئلا يغتر بشهادته أحد (١).

٢. قول الله تعالى: ﴿ فَوَيْلٌ لِلَّذِينَ يَكْتُمُونَ الْكِتَابَ بِأَيْدِيهِمْ ثُمَّ يَقُولُونَ هَذَا مِنْ عِنْدِ اللَّهِ

لِيَشْتَرُوا بِهِ ثَمَنًا قَلِيلًا فَوَيْلٌ لَهُمْ مِمَّا كَتَبَتْ أَيْدِيهِمْ وَوَيْلٌ لَهُمْ مِمَّا يَكْسِبُونَ ﴾ (٢)

وجه الدلالة من الآية الكريمة أن الله توعد اليهود بالويل في جهنم لأنهم حرفوا وبدلوا التوراة التي أنزلت عليهم ولولا أنها جريمة عظيمة لما ترتب عليها هذا الوعيد (٣).

٣. قول الله تعالى: ﴿ وَالَّذِينَ لَا يَشْهَدُونَ الزُّورَ وَإِذَا مَرُّوا بِاللَّغْوِ مَرُّوا كِرَامًا ﴾ (٤)

قال القرطبي: " أي لا يحضرون الكذب والباطل ولا يشاهدونه. والزور كل باطل زور وزخرف " (٥)، والموظف الذي يقوم بالتزوير يُعتبر ممن يحضر الكذب وينافي هذا صفات عباد الرحمن فيوجب عليه الذم والعقوبة .

٤. عموم الآيات التي نهت عن الكذب وعن الخيانة وحذرت من ارتكابهما وتوعدت الذي يقوم بهذه الأفعال بالعقوبة والجزاء في الدنيا والآخرة .

ثانيا : من السنة

١. عن أبي هريرة أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مَرَّ عَلَى صَبْرَةٍ طَعَامٍ فَأَدْخَلَ يَدَهُ فِيهَا، فَنَالَتْ أَصَابِعُهُ بَلًّا فَقَالَ : مَا هَذَا يَا صَاحِبَ الطَّعَامِ ؟ قَالَ أَصَابَتْهُ السَّمَاءُ يَا رَسُولَ اللَّهِ ، قَالَ : أَفَلَا جَعَلْتَهُ فَوْقَ الطَّعَامِ كَمَا يَرَاهُ النَّاسُ ، مَنْ عَشَّ فَلَيْسَ مِنِّي (٦)

وجه الدلالة من الحديث نهي النبي صلى الله عليه وسلم عن الغش والنهي دليل التحريم والموظف الذي يقوم بالتزوير فهو بمنزلة الغش والتزيف .

٢. وَعَنْ أَنَسِ بْنِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، قَالَ: سَأَلَ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَنِ الْكَبَائِرِ، قَالَ : " الْإِشْرَاقُ بِاللَّهِ، وَعُقُوقُ الْوَالِدَيْنِ، وَقَتْلُ النَّفْسِ، وَشَهَادَةُ الزُّورِ " (٧)

(١) القرطبي ، الجامع لأحكام القرآن (ج٥٥/١٢)

(٢) [البقرة : ٧٩]

(٣) الطبري ، جامع البيان في تأويل آي القرآن (ج٢٧٠/٢)

(٤) [الفرقان : ٧٢]

(٥) القرطبي ، الجامع لأحكام القرآن (ج ٧٩/١٣)

(٦) [مسلم : صحيح مسلم / كتاب الإيمان / باب من غشنا فليس من ٦٩/١ حديث رقم ١٩٧]

(٧) [البخاري : صحيح البخاري / كتاب الشهادات / باب ما قيل في شهادة الزور ١٧١/٣ حديث رقم ٢٦٥٣]

٣. وَعَنْ عَبْدِ الرَّحْمَنِ بْنِ أَبِي بَكْرَةَ، عَنْ أَبِيهِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، قَالَ: قَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: " أَلَا أُنبئُكُمْ بِأكْبَرِ الكَبَائِرِ؟ " ثَلَاثًا، قَالُوا: بَلَى يَا رَسُولَ اللَّهِ، قَالَ: " الإِشْرَاقُ بِاللَّهِ، وَعُقُوقُ الوَالِدِينَ - وَجَلَسَ وَكَانَ مُتَكِنًا فَقَالَ - أَلَا وَقَوْلُ الزُّورِ " ، قَالَ: فَمَا زَالَ يُكْرَرُهَا حَتَّى قُلْنَا: لَيْتَهُ سَكَتَ (١)

وجه الدلالة من الأحاديث أن قول الزور من الكبائر التي تهاون الناس فيها وهي مفسدة متعدية الضرر إلى أكثر من شخص ، وهذا ينطبق على قضية التزوير لما فيها من الكذب والغش وخيانة الأمانة الموكلة للموظف (٢) .

ثالثا : من المعقول

إن الدافع إلى التزوير تحقيق مصلحة شخصية من خلال الانتفاع من جريمة التزوير أو الإضرار بالغير فالانتفاع من المُرور هو استخدام لوسيلة باطلة وكذلك الإضرار بالغير فهو أشد حرمة وبطلانا

عقوبة جريمة التزوير:

تُعتبر جريمة التزوير من الجرائم الخطيرة التي توجب أشد العقوبات وأكثرها ردعا والشريعة الإسلامية لم تحدد مقداراً لها وأوكلت تقدير الأمر إلى الإمام بحسب جسامة الجريمة مراعيةً حال الجاني وظروف الجريمة وتوافر أركانها .

رُوي أن معن بن زائدة عمل خاتما على نقش خاتم بيت المال ثم جاء به لصاحب بيت المال فأخذ منه مالا فبلغ عمر ذلك فضربه مائة وحبسه فكلّم فيه، فضربه مائة أخرى فكلّم فيه من بعد، فضربه مائة، فنفاه(٣)

وقد اتفق جمهور الفقهاء على تعزيز المُرور وذلك بحلق رأسه تشهيراً وتعريفاً له بين الناس (٤)

(١) [البخاري : صحيح البخاري / كتاب الشهادات / باب ما قيل في شهادة الزور ١٧٢/٣ حديث رقم ٢٦٥٤]

(٢) ابن حجر ، فتح الباري شرح صحيح البخاري / قوله باب ما قيل في شهادة الزور (ج٢٦٣/٥)

(٣) [القاري : مرقاة المفاتيح شرح مشكاة المصابيح / كتاب الحدود / باب التعزير ٢٣٨٠/٦]

(٤) القرافي ، الذخيرة (ج٢٢٩/١٠) ، الماوردي ، الحاوي الكبير (ج ٤٢٦/١٣) ، ابن قدامة ، (ج ٢٣٤/١٠)

الفصل الثالث

سلطان الدولة في معالجة الآثار المترتبة
على الفساد الوظيفي .

المبحث الأول

الآثار المترتبة على الفساد الوظيفي

المطلب الأول

آثار الفساد الوظيفي المترتبة على النظامين السياسي والاقتصادي

الفساد الوظيفي بكافة أشكاله وصوره المختلفة باختلاف بيئات العمل واختلاف الدول والمجتمعات له آثار سلبية وأضرار عميقة على كافة مناحي الحياة مهما اختلفت الدول، فهو يعود بالضرر على المجتمعات المتطورة والتمدنية، وكذلك يعود بالضرر على المجتمعات النامية والصغيرة، وهذه الآثار تُعيق تقدم الدول وازدهارها؛ لذلك وجب التحذير منها ووضع المعالجات المناسبة لها .

أولاً : آثار الفساد الوظيفي المترتبة على النظام السياسي

يترك الفساد الوظيفي آثاراً سلبية على النظام السياسي برُمته سواء من حيث شرعيته أو استقراره أو سمعته ، وذلك كما يلي :

أ. يؤثر على مدى تمتع النظام بالديموقراطية وقدرته على احترام حقوق المواطنين الأساسية وفي مُقدمتها الحق في المساواة وتكافؤ الفرص وحرية الوصول إلى المعلومات وحرية الإعلام^(١) .

ب. يؤدي إلى ضعف المؤسسات العامة ومؤسسات المجتمع المدني ويُعزز دور المؤسسات التقليدية وهو ما يحول دون وجود حياة ديموقراطية^(٢) .

ت. يؤدي إلى حالة يتم فيها اتخاذ القرارات المصيرية طبقاً لمصالح شخصية ودون مراعاة للمصلحة العامة ، وقد وصف القرآن الكريم هذا الأثر: ﴿ وَإِذَا تَوَلَّى سَعَى فِي الْأَرْضِ لِيُفْسِدَ فِيهَا وَيُهْلِكَ الْحَرْثَ وَالنَّسْلَ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الْفُسَادَ ﴾^(٣)

ث. يُسيء إلى سمعة النظام السياسي وعلاقاته الخارجية مع الدول التي يُمكن أن تُقدم الدعم المادي له وخصوصاً في الدول النامية^(٤) .

(١) السكارنة ، الفساد الإداري (ص ٣٥)

(٢) تركي و شرفي ، الفساد الإداري آثاره وطرق مكافحته (ص ٩)

(٣) [البقرة : ٢٠٥]

(٤) موسى ، معالجة الصحف المصرية (ص ١٠٩)

ج. يُقَوِّضُ وَيُضَعِّفُ الضوابط والمعايير المؤسسية للحكومات مما يُعطي انطباعاً لدى المواطنين أن الحكومة مطروحة للبيع

ح. يؤدي إلى خلق جو من النفاق السياسي كنتيجة لشراء الذمم والولاءات السياسية ، وهذا الأثر يوضحه القرآن الكريم في وصف الفاسقين حيث قال الله تعالى: ﴿ وَيَقْطَعُونَ مَا أَمَرَ اللَّهُ بِهِ أَنْ يُوصَلَ وَيُفْسِدُونَ فِي الْأَرْضِ أُولَئِكَ هُمُ الْخَاسِرُونَ ﴾^(١).

خ. يُضَعِّفُ المشاركة السياسية نتيجة لغياب الثقة في المؤسسات العامة وأجهزة الرقابة والمساءلة .

د. يقود إلى الصراعات الكبيرة إذا ما تعارضت المصالح بين الأحزاب والاتجاهات السياسية المختلفة ، وهذا يؤدي إلى سفك الدماء؛ لأن الفساد لا يراعي حرمة للمجتمع ولا للنظام ولا للمسئولية^(٢) ، فقد قرنت الملائكة الكرام في خطابها لرب العزة بين الفساد وسفك الدماء حيث قال الله تعالى : ﴿ أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ ﴾^(٣) ، وأبلغ صور الفساد هو تهيج الحروب وإقامة الفتن والصراعات لما تسببه من آثار مدمرة على المجتمعات البشرية .

وفي التاريخ الإسلامي كان الفساد الوظيفي سبباً في ضعف الدولة الإسلامية في فترات العصور الأموية والعباسية وكذلك العثمانية بتفاوت بينهم إلا أن العامل المشترك هو ظهور سلوكيات مخالفة لكبار الموظفين في الدولة، حيث إن الدولة العباسية توغّل فيها الجهاز الإداري للدولة، الذي أثرى رواده، وتحولوا إلى ملاك كبار للأراضي نتيجة فسادهم، وهو ما أدى إلى ظهور التذمرات الكبرى ضد الدولة العباسية، لعل أشهرها ثورتا الزنج والقرامطة، وساهمت في إضعاف الدولة وسقوطها^(٤) ، وقد جرت عليهم سنة الله تعالى في كونه ببقاء الأمم وتعميرها بقدر صلاحها ، قال الله تعالى: ﴿ وَلَقَدْ كَتَبْنَا فِي الزَّبُورِ مِنْ بَعْدِ الذِّكْرِ أَنَّ الْأَرْضَ يَرِثُهَا عِبَادِيَ الصَّالِحُونَ ﴾^(٥).

(١) [البقرة : ٢٧]

(٢) قطب ، في ظلال القرآن (ج ٤٣٧/١) ، أبودية ، الفساد (ص ٦)

(٣) [البقرة : ٣٠]

(٤) علوان ، ظاهرة الفساد الإداري والمالي في دولة الخلافة (ص ١١)

(٥) [الأنبياء : ١٠٥]

ثانيا : آثار الفساد الوظيفي المترتبة على النظام الاقتصادي

للفساد الوظيفي آثار مكلفة على النظام الاقتصادي بشكل عام حيث يساهم الفساد في تدني كفاءة الاقتصاد العام، حيث إنه يحد من الموارد المخصصة للاستثمار ويسبب توجيهها أو يزيد من كلفتها ، وكذلك إضعاف مستوى الجودة في البنية التحتية العامة^(١)، ويمكن رصد بعض الآثار الاقتصادية :

١. أثر الفساد الوظيفي على الإيرادات الحكومية : تخسر الحكومات مبالغ كبيرة من الإيرادات المستحقة عندما تتم رشوة موظفي الدولة ليتجاهلوا جزء من حقوق الدولة والدخل والواردات في رصدهم وتقييمهم للضرائب المستحقة على الموارد الاقتصادية بالإضافة إلى ذلك تهدر الحكومات كثيرا من مواردها عندما يتم تقديم الدعم إلى الفئات غير المستحقة حيث إنها تتمكن من الحصول عليها من خلال استغلال النفوذ أو الرشوة .

٢. أثر الفساد الوظيفي على النمو الاقتصادي : يؤدي الفساد الوظيفي إلى هروب الاستثمارات الخارجية ورؤوس الأموال المحلية حيث إنه يمنع وجود بيئة تنافسية حرة بسبب إساءة استخدام الموقع الوظيفي وعدم النزاهة في طرح الاستثمارات وهذا بدوره يوسع دائرة البطالة ويزيد نسبة الفقر ، ويهدر الفساد الوظيفي الموارد الخاصة بالتنمية وكذلك هدر الإيرادات العائدة منها^(٢) .

٣. أثر الفساد الوظيفي على مستوى الفقر وتوزيع الدخل : يؤدي إلى تراجع مستويات المعيشة وتراجع معدلات النمو الاقتصادي ، وكذلك يزيد التكلفة على الخدمات الحكومية التي تُقدم للمواطنين مما يضطر الحكومات إلى تقليص هذه الخدمات^(٣) .

وهذا يعود على المجتمعات بآثار سيئة من الفقر والقطط، فالفساد سبب لهلاك المقدرات والثروات ، وقد ربط القرآن الكريم بين الفساد وآثاره على المجتمعات ، قال الله تعالى : ﴿ ظَهَرَ الْفَسَادُ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ بِمَا كَسَبَتْ أَيْدِي النَّاسِ لِيُذِيقَهُمْ بَعْضَ الَّذِي عَمِلُوا لَعَلَّهُمْ يَرْجِعُونَ ﴾^(٤)

(١) عبد الجواد ، مقال الفساد الإداري والمالي وآثاره السلبية ، وزارة المالية العراقية

(٢) السكارنة ، الفساد الإداري (ص ٣٣ - ٣٤)

(٣) الذنبيات ، أثر الرشوة (ص ١٨٣)

(٤) [الروم : ٤١]

وجه الدلالة من الآية الكريمة : أن المقصود بالفساد هو الجذب الذي يصيب المدن البعيدة في البر والمزارع ، وفي البحر ؛ أي المدن التي على السواحل وكله بسبب أشكال الفساد المختلفة التي يقع فيها الإنسان .

وإن صلاح المجتمعات والأنظمة التي تحكم الناس له آثار منافية للفقر والعوز والحاجة وذلك بسبب استقامتها وصلاحها وإقصاء أسباب الفساد منها فنتحصل لهم البركة والخير في الثروات والموارد المالية ، قال الله تعالى : ﴿ وَلَوْ أَنَّ أَهْلَ الْقُرَىٰ آمَنُوا وَاتَّقَوْا لَفَتَحْنَا عَلَيْهِم بَرَكَاتٍ مِّنَ السَّمَاءِ وَالْأَرْضِ وَلَكِن كَذَّبُوا فَأَخَذْنَاهُم بِمَا كَانُوا يَكْسِبُونَ ﴾^(١)

(١) [الأعراف : ٩٨]

المطلب الثاني

آثار الفساد الوظيفي المترتبة على النظام الاجتماعي ونزاهة الوظيفة العامة

يؤدي الفساد الوظيفي إلى هدم القيم والأخلاق وزعزعتها ويؤثر على انتشار السلبية في العمل واللامبالاة بين أعضاء الجهاز الوظيفي وبروز التطرف في مقابل انهيار القيم^(١)

أولاً : آثار الفساد الوظيفي المترتبة على النظام الاجتماعي

١. يساعد على دخول قيم جديدة للمجتمع غير القيم الأصيلة وهذا يؤدي إلى نزعة اجتماعية جديدة أو ظهور طبقة تعمل على نشر الفساد والترويج له من خلال تسهيل المصالح وتحقيق المنفعة الشخصية.

٢. يؤدي الفساد الوظيفي إلى انتشار الرذيلة وترك الفضائل من الأخلاق والسلوكيات وهذا يعود بالضرر الاجتماعي في أوساط الموظفين ثم في أوساط أفراد المجتمع وهذا يُضعف التناصح بين الناس والأمر بالمعروف والنهي عن المنكر وهو وصف الامتداح الذي مدح الله به عباده ، حيث قال الله تعالى : ﴿ كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ ﴾^(٢) ، فإذا فقد هذا الوصف من أوساط المجتمع والمنظومة الوظيفية فُتح الباب لانتشار الرذيلة ؛ وهذا تسبب باللجنة لبني إسرائيل في قول الله تعالى : ﴿ كَانُوا لَا يَتَنَاهَوْنَ عَنْ مُنْكَرٍ فَعَلُوهُ لَبِئْسَ مَا كَانُوا يَفْعَلُونَ ﴾^(٣) ، مما زاد أمر الفساد بينهم تفسى بين الناس فأضحى كأنه أمراً مقبولاً في أعرافهم^(٤)

٣. وقد يترتب على الفساد الوظيفي طبقية اجتماعية بين المستفيدين من وجوده مادياً ومعنوياً وبين غير المستفيدين وبين المحافظين على القيم والأخلاق وبين المفرطين غير المبالين بقيم وسلوك المجتمع .

(١) تركي و شرفي : الفساد الإداري آثاره وطرق مكافحته (ص ١٠)

(٢) [آل عمران : ١١٠]

(٣) [المائدة : ٧٩]

(٤) الطبري ، جامع البيان في تأويل آي القرآن (ج ٤٩٦/١٠) ، القرطبي ، الجامع لأحكام القرآن (ج ٦/٢٥٣) ، ابن كثير ، تفسير القرآن العظيم (ج ٣/١٦٠)

ثانيا : آثار الفساد الوظيفي المترتبة على نزاهة الوظيفة العامة

تعتبر الوظيفة العامة واجهة الدولة لدى أفراد المجتمع وهي الصورة المباشرة للسلوك الذي تتخذه الدولة لتحقيق مصالح المواطنين وتحسين معاشهم وتوفير وسائل الحياة الكريمة لكافة الطبقات دون تمييز بينهم وبالتالي فإن تفشي ظاهرة الفساد الوظيفي بما فيها إساءة استخدام السلطة واستغلال المنصب الإداري في الجهات الحكومية بزيادة هيمنة القطاع العام على الأنشطة الاقتصادية ، سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، ويظهر من خلال الرشوة وتعطيل الإجراءات الإدارية لإنجاز عمل معين من أجل الاستفادة الشخصية من ذلك النشاط ، وتعيين الموظفين حسب المبدأ القبلي أو العلاقات العائلية، وأنّ الفساد الإداري والمالي عندما يتغلغل في جسد الدولة وبين أروقة مؤسساتها وجهازها الإداري يجعل الأداء الاقتصادي شبه مشلول ، ويمكن لظاهرة الفساد أن تنمو وتتزايد بفعل عوامل شخصية.

وتشويه صورة الوظيفة العامة والطعن في نزاهتها مدخل للتشكيك في سلامة الجهاز الإداري في الدولة للسلطات الثلاث التنفيذية والتشريعية والرقابية .

المبحث الثاني طرق معالجة الفساد الوظيفي

المطلب الأول الرقابة الوظيفية

لا شك أن العمل الوظيفي منظومة متكاملة لها مُدخلات ومخرجات وعملية سير ؛ ولتوفر بيئة سليمة للعمل الوظيفي لا بد من متابعة سير هذه المنظومة وقياس مُدخلاتها ومخرجاتها، وأهم أسس الإدارة السليمة في النظام الإسلامي هو الرقابة التي اعتمدت على محاسبة ومراجعة تصرفات الموظفين كما واستندت إلى تشريعات عقابية رادعة وزاجرة .

الفرع الأول : الرقابة لغةً واصطلاحاً

الرقابة لغة : قال ابن فارس " الرء والقاف والباء أصل واحد مطرد، يدل على انتصاب لمراعاة شيء. من ذلك الرقيب، وهو الحافظ. يقال منه رقبْتُ أرقب رقية ورُقباناً. والمرقب: المكان العالي يقف عليه الناظر. والرقيب: الموكل في الميسر بالضرب " ويأتي بمعنى الحفظ : رقيب القوم : الحارس وهو الذي يشرف على مرقبة ليحرسهم، والرقيب: الحارس الحافظ، ورقيب الجيش: طليعته (١) .

وكل هذه المعاني اللغوية متقاربة من الحفظ والحراسة والمكوث على الشيء وانتظاره

الرقابة اصطلاحاً : " مجموعة من عمليات التفتيش والفحص والمراجعة يقصد منها الوقوف على أن كل مشروع من المشروعات الاقتصادية العامة يعمل في الحدود التي تؤكد أنه يحقق الغرض الذي أنشئ من أجله، ولاقتراح الحلول المناسبة التي تقضي على الأسباب التي تعوق تنفيذ هذا الغرض وتحديد المسئول في حالة الخطأ والتلاعب وإحالته إلى السلطة القضائية المختصة " (٢)

(١) ابن فارس ، معجم مقاييس اللغة (ج٢٧/٤) ، الزبيدي ، تاج العروس (ج٥١٣/٢)

(٢) سعيد يحيى ، الرقابة على القطاع العام ومدى تأثيرها عليه (ص ٩٧)

وبتعريف آخر " مجموعة الأسس الثابتة المستقرة المُستتبطة من مصادر الفقه الإسلامي التي تُستخدم في مراقبة الحقوق والالتزامات في ضوء الشريعة الإسلامية بما تحويه من قواعد تتعلق بالعمل وحسن السيرة " (١) .

ويمكن أن نعرّف الرقابة الوظيفية بأنها " متابعة الدولة أو من ينوب عنها للموظفين والعمال والولاة في أعمالهم الوظيفية منذ استلامهم الوظيفة حتى انتهائها "

الفرع الثاني: مشروعية المراقبة

ثبتت مشروعية الرقابة في التشريع الإسلامي بالكتاب والسنة والآثار .

أولاً : من الكتاب

١ . قول الله تعالى : ﴿ وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى

عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴾ (٢)

وجه الدلالة من الآية الكريمة أن الله سبحانه وتعالى وجه المسلمين للعمل وأعقبه بالمراقبة والاطلاع منه سبحانه أولاً، ثم من رسوله ثم من المؤمنين وهذا دليل على مشروعية المراقبة (٣).

٢ . قول الله تعالى ﴿ وَكَانَ اللَّهُ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ رَقِيبًا ﴾ (٤)

وجه الدلالة من الآية الكريمة أن الله تعالى مطلع على كل شيء وهذا دليل على مشروعية المراقبة الذاتية للإنسان حيث يعلم أن الله مطلع عليه لا يعزب عنه مثقال ذرة .

٣ . قول الله تعالى : ﴿ وَلَتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ

عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴾ (٥)

(١) الريان ، الرقابة المالية ي الإسلام (ص ١٧)

(٢) [سورة التوبة : ١٠٥]

(٣) الطبري ، جامع البيان في تأويل القرآن (ج ٤٦٣/١) ، وانظر القرطبي ، الجامع لأحكام القرآن (ج ٢٥٢/٨)

(٤) [الأحزاب : ٥٢]

(٥) [آل عمران : ١٠٤]

وجه الدلالة من الآية الكريمة أنها خطاب للأمة جميعا بالقيام بواجب الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر وهو نظام يعزز المراقبة الشعبية بين الناس للحاكم فيدعون إلى كل خير وينهون عن كل شر وينصحون للحاكم وللرعية (١) .

وجملة الآيات السابقة تدلل على مشروعية المراقبة بأنواعها المختلفة وأنها خطاب موجه لجميع الأفراد في الأمة في كل زمان ومكان .

ثانيا : من السنة

١. عَنْ عَدِيِّ بْنِ عَمِيرَةَ الْكِنْدِيِّ ، قَالَ : سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ : " مَنْ اسْتَعْمَلَنَا مِنْكُمْ عَلَى عَمَلٍ ، فَكَتَمْنَا مَخِيطًا ، فَمَا فَوْقَهُ كَانَ غُلُولًا يَأْتِي بِهِ يَوْمَ الْقِيَامَةِ " (٢)

٢. عَنْ أَبِي حُمَيْدٍ السَّاعِدِيِّ ، قَالَ : اسْتَعْمَلَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ رَجُلًا مِنَ الْأَسَدِ ، يُقَالُ لَهُ : ابْنُ اللَّثْبِيَّةِ ، قَالَ عَمْرُو : وَابْنُ أَبِي عُمَرَ ، عَلَى الصَّدَقَةِ ، فَلَمَّا قَدِمَ قَالَ : هَذَا لَكُمْ ، وَهَذَا لِي ، أَهْدِي لِي ، قَالَ : فَقَامَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَلَى الْمُنْبَرِ ، فَحَمِدَ اللَّهَ ، وَأَثْنَى عَلَيْهِ ، وَقَالَ : مَا بَالُ عَامِلٍ أَبْعَثُهُ ، فَيَقُولُ : هَذَا لَكُمْ ، وَهَذَا أَهْدِي لِي ، أَفَلَا قَعَدَ فِي بَيْتِ أَبِيهِ ، أَوْ فِي بَيْتِ أُمِّهِ ، حَتَّى يَنْظُرَ أَيُّهُدَى إِلَيْهِ أَمْ لَا ؟ وَالَّذِي نَفْسُ مُحَمَّدٍ بِيَدِهِ ، لَا يَبَالُ أَحَدٌ مِنْكُمْ مِنْهَا شَيْئًا إِلَّا جَاءَ بِهِ يَوْمَ الْقِيَامَةِ يَحْمِلُهُ عَلَى عُنُقِهِ بَعِيرٌ لَهُ رُغَاءٌ ، أَوْ بَقْرَةٌ لَهَا خَوَارٌ ، أَوْ شَاةٌ تَبْعُرُ ، ثُمَّ رَفَعَ يَدَيْهِ حَتَّى رَأَيْنَا غُفْرَتِي إِبْطِيهِ ، ثُمَّ قَالَ : اللَّهُمَّ ، هَلْ بَلَّغْتُ ؟ مَرَّتَيْنِ (٣) .

وجه الدلالة من الأحاديث فيه دلالة على الرقابة حيث أخبر النبي صلى الله عليه وسلم أن على كل موظف أن يراقب نفسه في عمله بحيث لا يقع في المحظور المنهي عنه بالاعتداء على المال العام (٤) .

(١) الطبري ، جامع البيان في تأويل القرآن (ج ٢٠/٤٠٣)

(٢) [مسلم : صحيح مسلم / كتاب الإمارة / باب تحريم هدايا العمال ١٢/٦ حديث رقم ٤٧٧١]

(٣) [مسلم : صحيح مسلم / كتاب الإمارة / باب تحريم هدايا العمال ١١/٦ حديث رقم ٤٧٦٦]

(٤) [النووي : شرح النووي على مسلم / كتاب الإمارة / باب تحريم هدايا العمال ٢٢٢/٢١]

ثالثاً : من الآثار

فعل الخلفاء الراشدين وولاتهم على الأمصار نظام الرقابة ومارسوه تطبيقاً عملياً في إدارتهم لشئون الدولة الإسلامية .

١ . لما عقد أبو بكر ليزيد بن أبي سفيان فقال: يا يزيد إنك شاب تذكر بخير قد روي منك، وذلك شيء خلوت به في نفسك، وقد أردت أن أبلوك وأستخرجك من أهلك، فانظر كيف أنت وكيف ولايتك؟ وأخبرك فإن أحسنت زدتك، وإن أسأت عزلتك وقد وليتك عمل خالد بن سعيد (١)

٢ . قدم معاذ من اليمن بعد وفاة رسول الله صلى الله عليه وسلم على أبي بكر رضي الله عنه فقال له: إرفع حسابك. فقال: أحسابان، حساب من الله وحساب منكم؟ لا والله لا ألي لكم عملاً أبداً (٢) .

٣ . عن طاووس أن عمر قال: أرايتم إن استعملت عليكم خير من أعلم ثم أمرته بالعدل أفضيت ما علي: قالوا: نعم، قال: لا حتى أنظر في عمله أعمل بما أمرته أم لا (٣) .

٤ . كان أول كتاب كتبه عثمان بن عفان رضي الله عنه إلى عمال الخراج : أما بعد، فإن الله خلق الخلق بالحق، فلا يقبل إلا الحق، خذوا الحق وأعطوا الحق به والأمانة الأمانة، قوموا عليها، ولا تكونوا أول من يسلبها (٤)

وجه الدلالة من آثار وأفعال الخلفاء الراشدين على مشروعية الرقابة الوظيفية للعمال والجباة وموظفو الدولة بالعموم وكذلك اهتمام الخلفاء بمحاسبة عمالهم وتحذيرهم من الخيانة وتهديدهم بالعزل والإقالة .

يظهر من الأدلة السابقة أن الرقابة الوظيفية واجبة على الحاكم المسلم من منطلق مسؤوليته على الرعية ومطالب بإدارة شؤونها على الوجه الصحيح والمناسب .

(١) الهندي ، كنز العمال (ج ٦١٨/٥ / ١٤٠٨٩)

(٢) ابن قتيبة ، عيون الأخبار (ج ١٢٥/١)

(٣) الهندي ، كنز العمال (ج ٧٦٨/٥ / ١٤٣٢٨)

(٤) الطبري ، تاريخ الرسل والملوك (ج ٢٤٥/٤)

أنواع الرقابة الوظيفية

تعتبر الرقابة منظومة كاملة متكاملة لها أبعاد متعددة وأنواع متوازية ولذا فقد تباينت كتابات علماء الإدارة الإسلامية في تقسيم الرقابة من حيث العدد والاختصاص .

ولذا فإن التقسيم المناسب للرقابة أنها تنقسم إلى أربعة أقسام :

١. الرقابة الذاتية : وهي الخلق القويم النابع من داخل الموظف في استشعار رقابة الله

تعالى وتقدير عظم الأمانة التي يتحملها والذي يجعله دائما يؤدي عمله على أكمل وجه ولا يتعدى على حقه بشيء ، وقد سبق الحديث عن المراقبة الذاتية كضابط من الضوابط الأخلاقية في هذا البحث

٢. الرقابة الداخلية : وهي رقابة المدير المباشر أو نائبه على الموظفين في داخل العمل

وتمثلها دائرة الرقابة الوزارة أو المؤسسة وتشمل الرقابة على الأشخاص (الموظفين) والأعمال والانجازات المطلوبة ومهام العمل ، وقد مارسها النبي صلى الله عليه وسلم حين اتخذ نقيب المهاجرين والأنصار فكانوا يقومون بالمهام الرقابية الخاصة بطريقة حساسة ومميزة (١)

ولتحقيق الرقابة الداخلية فعاليتها وإحراز أهدافها لابد من عدد من الخطوات الإدارية السليمة منها

أ. وجود المراقبين وتوزيعهم على كافة الاختصاصات المكانية للمؤسسة وهذا دليل واضح

على اهتمام الحاكم أو نائبه بمتابعة شئون العمل الحكومي وتحقيق مصالح العباد وقد طبق الصديق رضي الله عنه هذه الخطوة في وصيته إلى عماله (٢) ولا بد من أن تكون تكون عملية الرقابة مستمرة ويكتنفها السرية بحيث تُعطي تقارير صحيحة ومضبوطة .

(١) الأشعري ، مقدمة في الإدارة (ص ٣٨٦)

(٢) ابن الأثير ، الكامل في الأثير (ج٢/٢٥٠)

ب. **الزيارات الميدانية** : ويُقصد به زيارة رئيس العمل المباشر إلى مواقع العمل بصفة دورية بقصد الاهتمام وتفقد سير العمل والاستماع لحاجاتهم وتقديم التوجيهات اللازمة فقد أوصى الصديق واليه بتفقد جنوده " وأكثر حرسك وددهم في عسكرك، وأكثر مفاجأتهم في محارسهم بغير علم منهم بك، فمن وجدته غفل عن محرسه فأحسن أدبه وعاقبه في غير إفراط " (١)

وقد باشر الفاروق عمر رضي الله عنه زيارة بلاد الشام أربع مرات ليطلع على الأحوال ولتفقد أمورهم وربما إحداهم بسبب شكوى جاءت إليه فذهب إليهم مراقبا ومباشرا لصلاحياته (٢) .

ت. تدوير القيادات الإدارية

ويُقصد به عدم إبقاء رئيس العمل في منصبه فترة طويلة وذلك مدعاة للترهل والخمول والكسل ومدعاة لزيادة العلاقات الشخصية على حسابات العمل الوظيفي مما يؤثر سلبا على تطوير العمل ويُضفي عليه الرتابة والجمود والروتين ، وقد رُوي عن الإمام أبو حنيفة أنه كان يرى أن لا يبقى القاضي في القضاء أكثر من عام حتى يتفرغ للعلم والاستزادة من المسائل الفقهية (٣) .

ث. العمل بمبدأ براءة الذمة

ويُقصد به تطبيق السؤال الصعب من أين لك هذا ؟؟ حيث يبين الموظف ذمته المالية قبل التعيين وذلك بإحصاء جميع ممتلكاته وأمواله وتدوينها حتى لا يطرأ أي زيادة غير معقولة على الأموال أو الممتلكات ويُعتبر هذا الإجراء احتياطيا لضمان سلامة الإجراءات المالية الخاصة بالموظفين ، وقد طبق الفاروق عمر رضي الله عنه هذا المبدأ على جميع عماله ولم يكن ذلك تشكيكا في دينهم وإنما مظنة الكسب غير قصد حيث إنه كان يرى أنه لا حق لهم إلا رؤوس أموالهم ورزقهم الذي خصصه لهم الخليفة (٤)

(١) ابن الأثير ، الكامل في التاريخ (ج٢/٢٥٠)

(٢) الطبري ، تاريخ الرسل والملوك (ج٤/٥٩)

(٣) فتح القدير ، الكمال بن الهمام (ج٧/٢٦٤)

(٤) ابن تيمية ، السياسة الشرعية (ص ٣٩) ، الأشعري ، مقدمة في الإدارة (ص ٣٧٣)

وقد مر على أحد عماله فبدا له أن مظهره تغير للأفضل وأصبح رجلاً سميناً وظهرت عليه ملامح الترف فحاسبه وقاسمه ماله (١)

٣. الرقابة الخارجية

ويقصد بها رقابة الأجهزة المستقلة على الدوائر الحكومية حيث تؤسس القوانين التشريعية لوجود أجهزة رقابية مركزية وعامة تشمل كافة المؤسسات في المجتمع يكون عملها الاطلاع على إدارات المؤسسات الحكومية بصفة رسمية وقانونية وتُسجل الملاحظات التي من شأنها تحسين الأداء الوظيفي وتقديم خدمة أفضل للمواطنين وزيادة كفاءة الإنتاج وكذلك الحد من التجاوزات والأخطاء التي قد تشكل مدخلاً للفساد الوظيفي (٢).

وبرز التشريع الإسلامي في تطبيق الرقابة الخارجية حيث كان النبي صلى الله عليه وسلم يُعزز الرقابة الخارجية على الأمصار البعيدة حيث عزل العلاء بن الحضرمي عامله على البحرين؛ لأن وفد عبد قيس شكاه (٣).

وقد طبق الفاروق عمر رضي الله عنه الرقابة الخارجية حيث عين محمد بن مسلمة مراقباً عاماً لمتابعة الولاة والتأكد من الشكاوى ، فكان يتحرى الحقائق ومحاسبة المقصرين منهم وكان يرسله إلى العمال والولاة (٤).

ويمكن أن تتميز الرقابة الخارجية بمجموعة من الخصائص التي تستطيع من خلالها أن تكون فاعلة ومؤثرة وأن تُضفي توجيهاً سليماً للوظيفة العامة وهي: (٥).

أ. الرقابة عملية إيجابية : ويُقصد بها أن الهدف المنشود من الرقابة هو حماية الوظيفة العامة وتعزيز سلوكها الصحيح وليس مقصودها الوحيد هو كشف الأخطاء وتسجيل الملاحظات بل يتعدى ذلك إلى خلق بيئة أفضل وجو وظيفي مريح ولذلك تكون إيجابية الرقابة في تعزيز اللوائح والضوابط وتنفيذها ووضع حدود العقوبة .

(١) الطماوي ، عمر بن الخطاب (ص ٢٨٧)

(٢) زين الدين ، ظاهرة الفساد الإداري في الدول العربية (ص ٤٧٤)

(٣) ابن هشام ، السيرة النبوية (ج٥/٢٧٠) ، الأشعري ، مقدمة في الإدارة (ص ٣٨٦)

(٤) الصلابي ، فصل الخطاب في سيرة أمير المؤمنين عمر بن الخطاب (ص ٣٧٨)

(٥) أيمن زعرب ، استغلال الوظيفة في الاعتداء على المال (ص ٨٤)

ب. الرقابة تحتاج إلى الكفاءة والخبرة : وتتمثل في كون موظف الرقابة يتمتع بالكفاءة المهنية والمعرفة التامة بواجباته وأعماله ، والتدرج في ممارسة العمل الوظيفي ، وأن يكون صاحب سيرة وظيفية وشخصية سليمة ولم يسبق عليه أي ممارسات أو مخالفات في عمله ، وأن يكون متمتعاً بالخبرة التي تؤهله لممارسة أعماله وإصدار القرارات والأحكام المناسبة واتخاذ الإجراءات الصحيحة في عملية ضبط الأداء ، وهذا يتطلب من تدريب كادر رقابي بشكل دوري وعدم الاعتماد على أشخاص محددين .

ت. الوضوح والمرونة : تقوم الرقابة الصحيحة على الثقة القائمة بين أجهزة الرقابة والإدارات المختلفة حيث إن الرقابة ليست سيفا مُسلطاً على رقاب الموظفين ولا ظلاً مرافقاً لهم في كل حركاتهم وسكناتهم ولهذا كان الوضوح مطلباً مهماً لتميز الرقابة الخارجية بحيث إنه يقيس درجة أداء معينة ويراقب حدود الواجبات الوظيفية ولذا كتب عُمر إلى المسلمين في الولايات " أيها الناس إنني أشهدكم على أمراء الأمصار أنني لم أبعثهم إلا ليفقهوا الناس في دينهم ويقسموا عليهم فيأهم ويحكموا بينهم؛ فإن أشكل عليهم شيء رفعوه إلي " (١) .

ويتطلب نظام الرقابة صفة المرونة فهو ليس نظاماً جبرياً للعقوبة فقط بل يتسم بالمرونة التي تفسح المجال لتصويب المسار وتصحيح الأخطاء وتلاشيها، وهذه المرونة لا يخالفها إفراط أو تهاون أو غض الطرف عن الجريمة أو الخطأ الذي يمس الوظيفة العامة.

٤. **رقابة المجتمع** : وتُعرف بالرقابة الشعبية (٢) وهي عنصر أساسي في النظام الرقابي وتتمثل في مشاركة أطراف المجتمع في الرقابة على الوظائف العامة ولفت الانتباه لأي تقصير أو مخالفة ، وهذا النوع من الرقابة مطالب الحاكم بتعزيزه والاهتمام به لأنه يمثل عن قُرب الحاكم من رعيته واهتمامه بها واهتمام أفراد المجتمع بصلاح مجتمعهم ودوائهم الحكومية مم له عظيم الأثر النافع على الأفراد والمجتمع سواء . ويرتكز مبدأ الرقابة الشعبية تأصيلاً وتطبيقاً على ركائز شرعية وأدبية تعزز إمكانية نجاحها وفعاليتها وهي:

(١) أبو يوسف ، الخراج (ص ١٣١)

(٢) العامري ، مقال الرقابة الإدارية في الإسلام

أ. النَّصْحُ لَوْلِي الْأَمْرِ: وهو مبدأ إسلامي أصيل دل عليه قول الله تعالى ﴿ وَتَتَكُنُّ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴾ (١)

وقد طلب الخلفاء الراشدون الرقابة الشعبية من أفراد مجتمعهم بصورة واضحة صريحة كما فعلها الصديق رضي الله عنه حين قال في أول خطبة له بعد توليه الخلافة " ألا وإني قد وليت عليكم ولست بأخيركم وإن أنتم أردتموني على ما كان الله يقيم نبيه من الوحي ما ذلك عندي ، إنما أنا بشر، فراعوني " (٢)

ويُستدل من كلامه أن يُعزز ثقافة الرقابة لدى الرعية بنُصحهم إياه وتوجيههم له .

عن عائشة رضي الله عنها قالت : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: " مَنْ وَلِيَ مِنْكُمْ عَمَلًا، فَأَرَادَ اللَّهُ بِهِ خَيْرًا جَعَلَ لَهُ وَزِيرًا صَالِحًا إِنْ نَسِيَ ذِكْرَهُ، وَإِنْ ذَكَرَ أَعَانَهُ " (٣)

وعَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ، رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: " إِنْ اللَّهُ يَرْضَى لَكُمْ ثَلَاثًا، وَيَسْخَطُ لَكُمْ ثَلَاثًا: يَرْضَى لَكُمْ أَنْ تَعْبُدُوهُ وَلَا تُشْرِكُوا بِهِ شَيْئًا، وَأَنْ تَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفْرُقُوا، وَأَنْ تَتَّصِحُوا مِنْ وِلَاةِ اللَّهِ أَمْرَكُمْ، وَيَسْخَطُ لَكُمْ: قِيلَ وَقَالَ، وَإِضَاعَةُ الْمَالِ، وَكَثْرَةُ السُّؤَالِ " (٤)

وجه الدلالة من الأحاديث وجوب نصيحة ولي الأمر وإرشاده إلى الخير وتنبيهه من الشر .

ب. الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر : وهو منهج معتمد في التشريع الإسلامي وإعماله مأمور به كل الأمة الإسلامية حيث قال تعالى: ﴿ كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَلَوْ آمَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ مِنْهُمُ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ ﴾ (٥)

وجه الدلالة من الآية الكريمة أن الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر مصدر خيرية هذه الأمة وقد امتدحها الله به .

(١) [آل عمران : ١٠٤]

(٢) [البيهقي : السنن الكبرى / كتاب تفريق ما أخذ أربع أخماس الفيء / باب ما يكون للوالي من مال ٥٧٤/٦ ، حديث رقم ١٣٠٠٩]

(٣) [النسائي : السنن الكبرى / كتاب البيعة / باب وزير الإمام ٥٤١/٩ ، حديث رقم ٧٧٧٩] صححه الألباني : السلسلة الصحيحة (ج ١/٨٨١) حديث رقم (٤٨٩)

(٤) [أحمد بن حنبل : المسند / مسند أبي هريرة ٤٠٠/١٤ ، حديث رقم ٨٧٩٩] صححه الألباني : السلسلة الصحيحة (ج ٢/٢٩٨)

حديث رقم (٦٨٥)

(٥) [آل عمران : ١١٠]

وعن أبي سعيد الخدري رضي الله عنه قال : سمعتُ رسول الله صلى الله عليه وسلم يقول :
" مَنْ رَأَى مِنْكُمْ مُنْكَرًا فَلْيُغَيِّرْهُ بِيَدِهِ، فَإِنْ لَمْ يَسْتَطِعْ فَبِلِسَانِهِ، فَإِنْ لَمْ يَسْتَطِعْ فَبِقَلْبِهِ، وَذَلِكَ
أَضْعَفُ الْإِيمَانِ " (١)

وجه الدلالة من الحديث على وجوب تغيير المنكر بالوسيلة المناسبة وذلك يُعزز مبدأ الرقابة
الشعبية ويعزز من مسؤولية الحاكم في رعاية أمور رعيته .

والرقابة الشعبية امتداد فقهي أصيل لنظام الحسبة في السياسة الإسلامية حيث تتعاون الدولة
والأفراد في إصلاح المجتمع من خلال الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر وقد امتاز التشريع
بتفعيلها من خلال مساندة الحاكم وسلطته على محاصرة الفساد والحد منه (٢) .

ولقد نظم التشريع الإسلامي هذه الرقابة ووضع لها شروطها وقواعدها وصفات العاملين فيها
وذلك ليضمن النقاء أفراد السلطة المباشرين للرقابة مع أفراد المجتمع الحريصين على منع
الفساد ومكافحته وعلاجه (٣) .

(١) [احمد بن حنبل : المسند / مسند أبي سعيد الخدري ٤٢/١٨٥ ، حديث رقم ١١٤٦٠]

(٢) الماوردي ، الأحكام السلطانية (ص ٣٤٩ - ٣٥١)

(٣) الكفراوي ، الرقابة المالية في الإسلام (ص ١٦٣) وما بعدها

المطلب الثاني

إيقاع العقوبات الموائمة والتلويح بها

أولاً : تعريف العقوبة لغةً واصطلاحاً

العقوبة لغةً : من العين والقاف والباء أصلان صحيحان: أحدهما يدل على تأخير شيء وإتيانه بعد غيره عاقبت الرجل معاقبة وعقوبة وعقابا. واحذر العقوبة والعقب (١) ،

العقوبة اصطلاحاً : العقوبة هي الجزاء المقرر لمصلحة الجماعة على عصيان أمر الشارع (٢)

إن التشريع العقابي في الإسلام يُمثل في جوهره الرعاية الواجبة لصيانة كيان المجتمعات الإنسانية واللازمة لصلاح الحياة وانتظامها وردع الخلل ، والتشريع الإسلامي يُسهم بقوة في حماية الفضيلة ونشرها وتمكينها وقد كان له وضع متقدم على سائر التشريعات الوضعية .

ثانياً : أهداف العقوبة في التشريع الإسلامي :

١. تأديب الجاني : وهو المقصد الأسمى في الشريعة الإسلامية الذي يتبنى إصلاح الفرد والمجتمع ومنع الفساد الوظيفي بما يحقق جلب المصلحة العامة ودرء المفسدة (٣) .
٢. إرضاء المجني عليه : وذلك بإعادة حقه له الذي تجاوزه الجاني بحقه ، فإن لم يكن هنالك إعادة اعتبار لحق الجاني فستزداد الأمور سوءً (٤)
٣. زجر الآخرين عن الإقتداء بالجاني : العقوبة في التشريع الإسلامي زواجر وجوابر فهي شرعت لتحقيق ردعاً لدى الجاني وتخويله وهي تؤدب الجاني وتزجر غيره عن طريقته وقد وصفها الفقهاء بأنها " إنها موانع قبل الفعل زواجر بعده: أي العلم بشرعيتها يمنع الإقدام يمنع الإقدام على الفعل وإيقاعها بعده يمنع من العود إليه " (٥)

(١) ابن فارس ، معجم مقاييس اللغة (ج٤ / ٧٧-٨٧)

(٢) السرخسي ، أصول السرخسي (ج٢/٢٩٥) ، عودة ، التشريع الجنائي في الإسلام (ج١/٦٠٩)

(٣) ابن قدامة ، الكافي في فقه الإمام احمد ابن حنبل (ج٣/١٣٨) ، أبو زهرة ، العقوبة (ص ٢٨)

(٤) ابن تيمية ، كتب ورسائل (ج ٢٥/٢٦٢)

(٥) ابن الهمام ، فتح القدير (ج ٥/٢١٢)

و تقرر سلفاً أن الجرائم الوظيفية لها أشكال واسعة ومتعددة وتتفاوت بين وظيفة وأخرى ونظام إداري وآخر وذلك يعني أنه لا يمكن تحديد عقوبات ثابتة للجرائم المتغيرة إلا عقوبات الحدود لأنها مقدره من الله سبحانه وتعالى أما باقي العقوبات فقد فوض التشريع الإسلامي الأمر فيها إلى ولي الأمر ليُقدر الأمر وفق ما يراه مناسباً للمصلحة الشرعية .

وإننا نورد تقسيم التعزيرات التي ليس فيها عقوبة مقدره على درجات ثلاث (١)

- التعزيرات البدنية (القتل ، الحبس ، النفي) وهي أشدها وأعلىها درجة .
- التعزيرات المالية (الإلتلاف ، الغرامة ، المصادرة ، التغيير ، التملك) .
- التعزيرات النفسية (الإعلام ، الوعظ ، التوبيخ ، الهجر ، العزل ، التهديد ، التشهير) .

ثالثاً : أنواع العقوبات لجرائم الفساد الوظيفي

أ. عقوبات الجرائم ذات الطابع التأديبي

١. التعزير باللوم والتوبيخ : وهو ما فعله النبي صلى الله عليه وسلم حيث قال في حديث أبي حميد الساعدي " ما بالِ العامِلِ نَبَعْتُهُ فَيَأْتِي يَقُولُ: هَذَا لَكَ وَهَذَا لِي، فَهَلَّا جَلَسَ فِي بَيْتِ أَبِيهِ وَأُمِّهِ، فَيَنْظُرُ أَيُّهُدَى لَهُ أَمْ لَا " (٢)

وقد كان خطابه قويا ومؤثرا من شدة اللوم والعتاب لمن أساء إلى الوظيفة العامة .

٢. التعزير بالحبس : روى بَهْزُ بْنُ حَكِيمٍ، عَنْ أَبِيهِ، عَنْ جَدِّهِ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ حَبَسَ رَجُلًا فِي تَهْمَةٍ نَمَّ خَلَى عَنْهُ" (٣)

وجه الدلالة من الحديث أنه يحق للإمام أن يحبس كعقوبة تعزيرية اجتهادية ليس فيها نص قاطع وقد استخدم الخلفاء بعد النبي صلى الله عليه وسلم هذا الأسلوب فيقرر به عندنا أن الموظف الذي يرتكب جريمة في وظيفته يحق لولي الأمر أن يحبسه (٤) .

(١) يوسف ، آليات مكافحة الفساد في الشريعة الإسلامية (ص ١١)

(٢) [البخاري : صحيح البخاري / كتاب الأحكام / باب هدايا العمال / ٧٠/٩ حديث رقم ٧١٧٤]

(٣) [الترمذي : سنن الترمذي / كتاب الديات / باب ما جاء في الحبس في التهمة / ٢٨/٤ حديث رقم ١٤١٧] ، حسنه الألباني : صحيح وضعيف سنن الترمذي (ج ٤١٧/٣) ، حديث رقم (١٤١٧)

(٤) الشوكاني ، نيل الأوطار (ج ١٧٩/٧)

٣. التعزير بالغرامة المالية .

يُعتبر التعزير بمصادرة الأموال أحد أشكال العقوبات المالية التي توقعها الدولة على الموظف الذي يقترب جريمة ذات طابع تأديبي ، وهذا الإجراء مظنة الكسب بغير قصد أو من اشتغال الموظف بأعمال خارجية .

وقد طبق النبي صلى الله عليه وسلم هذا بقوله في حديث : " فِي كُلِّ سَائِمَةٍ إِبِلٍ فِي أَرْبَعِينَ بِنْتُ لُبُونٍ، وَلَا يُفَرَّقُ إِبِلٌ عَنْ حِسَابِهَا مَنْ أَعْطَاهَا مُوتَجِرًا فَلَهُ أَجْرُهَا، وَمَنْ مَنَعَهَا فَإِنَّا أَخَذُوهَا وَشَطَرْنَا مَالَهُ، عَزْمَةٌ مِنْ عَزَمَاتِ رَبِّنَا عَزٌّ وَجَلٌّ، لَيْسَ لِأَلٍ مُحَمَّدٍ مِنْهَا شَيْءٌ " (١)

وروي أن غلمان لحاطب بن أبي بلتعة أصابوا بالعالية ناقة لرجل من مزينة، فانتحروها ، واعترفوا بها، فأرسل إليه عمر، فذكر ذلك له، وقال : هؤلاء أعبدك قد سرقوا ، انتحروا ناقة رجل من مزينة، واعترفوا بها، فأمر كثير بن الصلت أن يقطع أيديهم، ثم أرسل بعدما ذهب فدعاه، وقال : لولا أنني أظن أنكم تُجيعونهم حتى إن أحدهم أتى محارم الله عز وجل، لقطعت أيديهم، ولكن والله لئن تركتهم لأغرمنك فيهم غرامه توجعك، فقال : كم ثمنها للمزني ، قال : كنت أمنعها من أربع مائة، قال : فأعطه ثمانمائة (٢)

وجه الدلالة في جواز تغريم المعتدي غرامة مالية كعقوبة رادعه ومنها جواز الخصم من الراتب على الموظف الذي يقصر في واجباته .

٤. **التعزير بالعزل من الوظيفة** : ويقصد بالعزل من الوظيفة أن تقوم الدولة بإعفاء الموظف من وظيفته عند اقترافه لجريمة في حق واجبه الوظيفي أو لأي سبب يضر بالمصلحة العامة ، وهو منهج متبع في المجتمعات البشرية وانتهجه المسلمون على عهد رسول الله صلى الله عليه وسلم وصحابته الخلفاء من بعده .

(١) [أبو داود : سنن أبي داود / كتاب الزكاة / باب في زكاة السائمة ١٠١/٢ ، حديث رقم ١٥٧٥] حسنه الألباني : صحيح وضعيف سنن أبي داود حديث رقم (١٥٧٥)

(٢) [البيهقي : السنن الكبرى / كتاب السرقة / باب ما جاء في تضعيف الغرامة ٤٨٣/٨ حديث رقم ١٧٢٨٧]

دليل التعزير بالعزل من الوظيفة :

أ- فقد روي أن سعد بن عبادة كانت معه راية الأنصار يوم الفتح، فلما مر بأبي سفيان قال له: اليوم يوم الملحمة، اليوم تستحل الحرمة، اليوم أذل الله قريشاً، فبلغ ذلك رسول الله صلى الله عليه وسلم فقال: " بل اليوم يوم تعظم فيه الكعبة، اليوم اعز الله قريشاً، ثم أرسل إلى سعد فنزع منه اللواء " (١)

وجه الدلالة أن الحديث فيه دليل على جواز التعزير بالعزل، وأن النبي صلى الله عليه وسلم " عزل سعد بن عبادة عن القيادة تعزيراً له .

ب- عزل عمر بن الخطاب رضي الله عنه أحد ولاته حينما قال أبياتاً في الخمر (٢)

وقال شيخ الإسلام ابن تيمية رحمه الله : وقد يعزر الرجل بعزله عن ولايته، كما كان النبي صلى الله عليه وسلم، وأصحابه يعزرون بذلك، وكذلك الأمير إذا فعل ما يستعظم فعزله من الإمارة تعزيراً له (٣) .

يظهر من الأدلة السابقة أن العقوبة التعزيرية يترك أمرها إلى اجتهاد القاضي، فيمكن أن يبلغ بها أشد العقوبة، أو ينزل أخفها ؛ لأن العقوبة التعزيرية هي المجال الواسع لتشديد العقوبة، أو تخفيفها، و تختلف من مكان لآخر، ومن زمان لآخر .

٥. مصادرة الأموال والممتلكات :

إجراء تأديبي يقوم به الحاكم أو من ينوب عنه بمصادرة الأموال والممتلكات التي تزيد في حساب الموظف إذا ما كانت نتيجة مخالفات أو جرائم تأديبية في حق المال العام ، وقد طبق النبي صلى الله عليه وسلم هذا على ابن التنبية حيث قام بمصادرة أمواله التي ادعى بها الهدية من الناس .

(١) المباركفوري: الرحيق المختوم ص ٣٦٩

(٢) ابن تيمية ، السياسة الشرعية (ص ٨٦)

(٣) ابن تيمية ، السياسة الشرعية (ص ٩٢)

ودليل ذلك ما رواه أبو حميد الساعدي رضي الله عنه، قال: " استعمل رسول الله صلى الله عليه وسلم رجلاً من الأسد على صدقات بني سليم، يدعى ابن التبيية فلما جاء حاسبه " (١)

وقد قام عمر رضي الله عنه بمشاطرة أموال عماله حيث استعمل عمر عتبة بن أبي سفيان على كنانة، فقدم معه بمال، فقال: ما هذا يا عتبة؟ قال: مال خرجت به معي واتجرت فيه، قال: ومالك تخرج المال معك في هذا الوجه! فصيره في بيت المال " (٢)

وقد تعددت أقوال الفقهاء في جواز التعزير بأخذ المال ومصادرته فقد جاء في تبیین الحقائق ما نصه " وعن أبي يوسف أن التعزير بأخذ الأموال جائز للإمام " (٣) ، وكذلك نص عليه شيخ الإسلام ابن تيمية وتلميذه ابن القيم بقوله " وأما التعزير بالعقوبات المالية، فمشروع أيضا في مواضع مخصوصة في مذهب مالك وأحمد، وأحد قولي الشافعي " (٤)

(١) [البخاري : صحيح البخاري / كتاب الزكاة / باب قوله تعالى " والعاملين عليها " ١٣٠/٢ حديث رقم ١٥٠٠]

(٢) الطبري ، تاريخ الرسل والملوك (ج٤/٢٢٠)

(٣) الزيلعي ، تبیین الحقائق شرح كنز الدقائق (ج٣/٢٠٨)

(٤) ابن تيمية ، الحسبة (ص ٣٤٨) ، ابن القيم ، الطرق الحكمية (ص ٢٢٤)

رابعاً : أنواع العقوبات في القانون الفلسطيني

يحرص القانون الفلسطيني على ضبط سير الوظيفة العامة ويضع الضوابط واللوائح القانونية التي تعمل على منع الجريمة أو الحد من وقوعها وذلك عبر إصداره اللوائح الداخلية والمذكرات الإيضاحية وكذلك الدورات التدريبية التي يُفسر من خلالها قانون الوظيفة العامة ، وذلك يُشكل حماية للموظف من الوقوع في الخطأ والمخالفة .

العقوبات التأديبية في القانون الفلسطيني

إذا ثبت ارتكاب الموظف مخالفة للقوانين والأنظمة والتعليمات والقرارات المعمول بها في الخدمة المدنية أو في تطبيقها فتوقع عليه إحدى العقوبات التأديبية التالية (١) :

١. التنبيه أو لفت النظر : وهو إجراء توجيهي للموظف لعدم تكرار المخالفة والتحرز من الوقوع فيها
٢. الإنذار : تلويح بالعقوبة من قبل الرئيس المباشر وقد يكون شفويا أو كتابيا .
٣. الخصم من الراتب بما لا يزيد عن راتب خمسة عشر يوماً .
٤. الحرمان من العلاوة الدورية أو تأجيلها مدة لا تزيد عن ستة أشهر .
٥. الحرمان من الترقية حسب أحكام هذا القانون
٦. الوقف عن العمل مدة لا تتجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الراتب .
٧. تخفيض الدرجة .
٨. الإنذار بالفصل .
٩. الإحالة إلى المعاش .
١٠. الفصل من الخدمة .

كما ووضع القانون جُملة العقوبات الجزائية للجرائم ذات الطابع الجزائي وذلك بالحبس لمدة مقدرة من السنوات بحسب تقسيم المخالفة إلى جُنحة أو جريمة أو بالحبس المؤبد إذا ما كانت الجريمة جسمية أو بغيرها من العقوبات الأخرى (٢) .

(١) قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (٤) لعام ١٩٩٨ م ، المادة (٦٨)

(٢) قانون العقوبات الفلسطيني رقم (٧٤) لسنة ١٩٣٦ م ، دليل الموظف الحكومي الصادر عن ديوان الموظفين العام ، الباب الخامس ، الفصل الثالث (ص ١)

المطلب الثالث

الالتزام بضوابط العمل الوظيفي

إن العمل الوظيفي منظومة متكاملة ، ومدى سلامة كل جزء من المنظومة هو قوة ومتانة في أدائها؛ لذا فإن الواجب يُحتم الالتزام بضوابط العمل الوظيفي في كل مراحلها ومن كافة الجهات المعنية ، وهذا الضبط يؤثر بشكل قوي في نجاح المنظومة كاملة وفي معالجة حالات الفساد الوظيفي والحد من وقوعها .

تحدثنا في الفصل الأول من هذا البحث عن ضوابط العمل الوظيفي ، ويتطلب الالتزام بها التزام الموظف والدولة على حد سواء .

أولاً : التزام الدولة بضوابط العمل الوظيفي

١. الالتزام بضوابط التعيين من حيث اختيار الأكفأ وتقديم الأفضل في كل المجالات والتخصصات والعمل على تعزيز هذه الصفة في نفوس المتقدمين للوظائف .

عَنْ أَبِي مُوسَى رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، قَالَ: دَخَلْتُ عَلَى النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَنَا وَرَجُلَانِ مِنْ قَوْمِي، فَقَالَ أَحَدُ الرَّجُلَيْنِ: أَمَرْنَا يَا رَسُولَ اللَّهِ، وَقَالَ الْآخَرُ مِثْلَهُ، فَقَالَ: " إِنَّا لَا نُؤَلِّي هَذَا مِنْ سَأَلَهُ، وَلَا مَنْ حَرَصَ عَلَيْهِ " (١)

٢. التزام النزاهة في عقد المسابقات الوظيفية من خلال اللجان المتخصصة والتشدد في إجراءات اختيار موظفو الأماكن الحساسة والمؤثرة ، وهو ما طبقه عمر رضي الله عنه بقوله " دلوني على رجل إذا كان في القوم أميراً فكأنه ليس بأمير، وإذا لم يكن بأمير فكأنه أمير " (٢)

٣. وضع المعايير الواضحة والشفافة لإجراءات الترقية الإدارية بوجود السلم الوظيفي الواضح لكل الدوائر والمهن الحكومية ، وهذا يؤكد قول الله تعالى: ﴿ قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴾ (٣) ، وقال الله تعالى على لسان يوسف عليه السلام : ﴿ قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ ﴾ (٤)

(١) [البخاري : صحيح البخاري / كتاب الأحكام / باب ما يكره من الحرص على الإمارة ٦٤/٩ حديث رقم ٧١٤٩]

(٢) عاشور ، فرائد الكلام للخلفاء الكرام (ص ١٦٥) ، الصلابي ، فصل الخطاب في سيرة أمير المؤمنين عمر بن الخطاب (ص ٣٥٧)

(٣) [القصص : ٢٦]

(٤) [يوسف : ٥٥]

٤. يقنن القانون إجراءات التغيير والتبديل في التنظيم الهيكلي للمؤسسات الحكومية وجعل التغيير في حدود الحاجة للتطوير والارتقاء مع الأخذ بعين الاعتبار أن يُطبق لمدة كافية وأن يخضع للقياس الصحيح (١) .

٥. تزود الجهات المختصة الموظف بكافة الدورات التدريبية والخبرات الجديدة التي تعزز من أدائه وتحقق له مزية التطور والتميز في عمله الوظيفي ، فقد دفع النبي صلى الله عليه وسلم زيد بن ثابت لتطوير قدراته ككاتب للوحي بتعلم السريانية ، فعن ثابت بن عبيد الأنصاري ، عن زيد بن ثابت ، قال : " أَمَرَنِي رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَنْ أَتَعَلَّمَ السُّرْيَانِيَّةَ " (٢)

ثانياً : التزام الموظف بضوابط العمل الوظيفي

١. التزام الموظف بالضوابط الأخلاقية التي تعكس شخصية الموظف المسلم وتعزز من تأثير الموظف في جودة المنظومة الوظيفية ، والضوابط الأخلاقية تشكل سوراً واقعياً لدى الموظف لمنعه من القيام بأي مخالفة أو تجاوز للقانون (٣) .

وأفضل الإلتزام عندما يطبقه الحاكم بنفسه وأصحاب السلطات العليا في الدولة فيعزز ذلك لدى باقي الموظفين فعن الحسن رضي الله عنه قال : جِيئَ لِأَمِيرِ الْمُؤْمِنِينَ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ بِمَالٍ ، فَبَلَغَ ذَلِكَ حَفْصَةَ بِنْتَ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا فَقَالَتْ : " يَا عُمَرُ يَا أَمِيرَ الْمُؤْمِنِينَ حَقَّ أَقْرَابِكَ مِنْ هَذَا الْمَالِ فَقَدْ أَوْصَى اللَّهُ عَزَّ وَجَلَّ إِيَّاكَ بِالْأَقْرَبِينَ ، فَقَالَ لَهَا يَا بَنِيَّةُ حَقَّ أَقْرَابِي فِي مَالِي وَأَمَّا هَذَا ففِيءُ الْمُسْلِمِينَ ، غَشَشْتَ أَبَاكَ وَنَصَحْتَ أَقْرَابَكَ قَوْمِي ، فَقَامَتْ وَاللَّهِ تَجُرُّ ذَيْلَهَا " (٤)

٢. التزام الموظف بالضوابط الأخلاقية يُعزز من دوره كقدوة للموظفين وخصوصاً الجدد منهم فيُعطي ذلك صورة حسنة عن سير العمل الوظيفي وسلامة الأداء وصحة الإنتاج، وهذا واجب على المسلم امتثالاً لأمر الله تعالى : ﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ * كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ ﴾ (٥)

(١) الأشعري ، مقدمة في الإدارة الإسلامية (ص ٢٣٨)

(٢) [الترمذي : سنن الترمذي / كتاب العلم / باب ما جاء في تعليم السريانية ٦٨/٥ حديث رقم ٢٧١٥] صححه الألباني : صحيح وضعيف سنن الترمذي (ج٦/٢١٥) ، حديث رقم (٢٧١٥)

(٣) الشميري ، أخلاقيات الموظف المسلم (ص ٥)

(٤) ابن الجوزي ، مناقب أمير المؤمنين عمر رضي الله عنه (ص ٩٤)

(٥) [الصف : ٢ ، ٣]

٣. احترام الموظف لمكانة عقد العمل الذي أبرم بينه وبين الدولة على أداء مهام
مخصصة مقابل أجره مستقرة يعمل على تعزيز مكانة الوظيفة لدى الأفراد وحضور
هيبة الدولة من خلال احترام العقد والوفاء به ، عملاً بقول الله تعالى : ﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ
آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ﴾ (١)

(١) [المائدة : ١]

المبحث الثالث

طرق الدولة في معالجة الآثار المترتبة على الفساد الوظيفي

المطلب الأول

التربية الوظيفية

إن وقوع الخطأ من الإنسان أمر طبيعي فكل فرد معرض للخطأ لقوله صلى الله عليه وسلم : " كُلُّ ابْنِ آدَمَ خَطَّاءٌ وَخَيْرُ الْخَطَّائِينَ التَّوَّابُونَ " ^(١) فإن وقوع الخطأ من الموظف أمر وارد ولكن المشكلة في وقوعه بشكل متكرر وبصفة دورية وهذه الأخطاء والمخالفات لها آثار سلبية تترتب على المجتمع والأفراد وعلى الحالات السياسية الاقتصادية والاجتماعية ، ولذلك كان لزاما على الدولة أن تقوم بواجبها بمعالجة الآثار المترتبة على الفساد الوظيفي بما يضمن الحفاظ على مؤسسات الدولة من الانحراف والضياع ويضمن سلامة الأداء الوظيفي للموظفين وتحقيق الإنجاز ، وهذه الإنجازات كالتالي :

١. تُعتبر التربية الوظيفية مفهوما جديدا في عالم الإدارة والوظائف الحكومية وهو نتاج دراسات وأبحاث لكثير من حالات المخالفات الوظيفية بحيث تُعتبر من أهم الطرق والوسائل لمعالجة آثار الفساد الوظيفي ^(٢) ، وقد وجه التشريع الإسلامي الموظف المسلم إلى هذه التربية فعن عائشة رضي الله عنها قالت : سَمِعْتُ مِنْ رَسُولِ اللَّهِ -صلى الله عليه وسلم- يَقُولُ فِي بَيْتِي هَذَا " اللَّهُمَّ مَنْ وَلِيَ مِنْ أَمْرِ أُمَّتِي شَيْئًا فَشَقَّ عَلَيْهِمْ فَاشْقُقْ عَلَيْهِ وَمَنْ وَلِيَ مِنْ أَمْرِ أُمَّتِي شَيْئًا فَرَفَقَ بِهِمْ فَارْفُقْ بِهِ " ^(٣)

٢. تُعتبر التربية الوظيفية أسلوبا مبكرا لمعالجة آثار الفساد الوظيفي وتهدف إلى تثبيت الأفكار والقناعات السليمة حول الوظيفة العامة ، وتُعتبر سدا منيعا ضد نقشي صورة سلبية عن الوظيفة العامة والتي تحدث من خلال تكرار حالات الفساد الوظيفي في مؤسسة ما فتُعطي انطبعا سلبيا لدى المجتمع عن مؤسسات الدولة وأعمالها .

(١) [الترمذي : سنن الترمذي / كتاب صفة القيامة والورع ٦٥٩/٤ حديث رقم ٢٤٩٩] ، حسنه الألباني : صحيح وضعيف سنن

الترمذي (ج٤/٤٩٩) حديث رقم (٢٤٩٩)

(٢) أدهم ، الإدارة الإسلامية (ص ١٨)

(٣) [مسلم : صحيح مسلم / كتاب الإمارة / باب رفق الولاة ، ٧/٦ حديث رقم ٤٧٤٩]

٣. وبدأت المجتمعات المتقدمة في العصر الحديث بتعزيز التربية الوظيفية من خلال إدراجها في البرامج الأكاديمية لكافة التخصصات الدراسية والتي تستطيع من خلالها زرع الثقة في نفوس المتعلمين وتأكيد أهمية الوظيفة العامة وصلاحها للمجتمع والأفراد.

لقد سبق التشريع الإسلامي هذه المجتمعات بتطبيق هذا المفهوم وذلك من خلال التوجيهات الشرعية للعمال والموظفين والتي تؤكد على قُدسية المصالح العامة للناس وأهمية العمل بها وقد تخلل ذلك غرس المبادئ والأخلاق لدى الفرد ليكون موظفا ناجحا وصالحا .

يُقدم التشريع الإسلامي التربية الوظيفية من خلال ثلاث محاور:

١. الوظيفة العامة أمانة ومسؤولية .

يرفض التشريع الإسلامي اقتصار النظر إلى الوظيفة العامة بالنسبة للموظف بأنها مصدر رزق يتقاضى من خلالها راتبه الشهري فقط ، وهذه النظرة هي من أهم الأسباب لتفشي حالات الإهمال والفساد الوظيفي وعدم احترام الوظيفة والتقصير فيها ، حيث يوسع التشريع الإسلامي هذا الأمر بكون الوظيفة أمانة في حق الموظف وليست ملكا شخصيا وأن حقوق العباد فيها مشتركة ويجب أداؤها جميعا .

عن أبي ذر رضي الله عنه قال : قال لي النبي صلى الله عليه وسلم : " يَا أَبَا ذَرٍّ ، إِنَّكَ ضَعِيفٌ ، وَإِنَّهَا أَمَانَةٌ ، وَإِنَّهَا يَوْمَ الْقِيَامَةِ خِزْيٌ وَنَدَامَةٌ ، إِلَّا مَنْ أَخَذَهَا بِحَقِّهَا ، وَأَدَّى الَّذِي عَلَيْهِ فِيهَا " (١) فهذه الأمانة في عُنق الموظف يجب أن يستشعرها ويؤدي حقوقها كاملة فيبذل في وسعها كل طاقاته وإمكاناته لنجاحها ، وهذا يُعززه حديث معقل بن يسار رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم قال : " مَا مِنْ أَمِيرٍ يَلِي أَمْرَ الْمُسْلِمِينَ ، ثُمَّ لَا يَجْهَدُ لَهُمْ ، وَيَنْصَحُ ، إِلَّا لَمْ يَدْخُلْ مَعَهُمُ الْجَنَّةَ " (٢)

وجه الدلالة من الحديث أن الموظف يجب أن يجتهد في وظيفته فهي في حقه أمانة مُستأمن عليها وهذا يعزز واجب المسؤولية لدى الموظف في عمله (٣) .

(١) [مسلم : صحيح مسلم / كتاب الإمارة / باب النهي عن طلب الإمارة ٦/٦ حديث رقم ٤٧٤٦]

(٢) [مسلم : صحيح مسلم / كتاب الإيمان / باب استحقاق الوالي العاش لرعيته النار ٨٨/١ حديث رقم ٢٨٣]

(٣) (النووي، شرح صحيح مسلم (ج ١٦٦/٢)

فيوجه التشريع الإسلامي أن من يريد أن يتقدم للوظيفة العامة يجب أن يستشعر هذه الأمانة وهذا الواجب الديني والأخلاقي ، وهذا السلوك يُعزز اهتمام الموظف بوظيفته ويحضه على العمل والاجتهاد وكذلك يزرع بداخله ذم الفساد والإهمال مما يجعل هذه التصرفات ممتنعة منه . وهذا الأمر يُعطي صورة حسنة عن المؤسسة الحكومية ويزيد من ثقة الجمهور بها ويقلل من بواعث الخلل والأخطاء .

٢ . الانتماء الوظيفي

إن الانتماء أحد الأهداف الإنسانية الذي تسعى جميع المجتمعات إلى تحقيقه لما له من آثار إيجابية في الفرد والمجتمع في الوقت نفسه، حيث يساعد على استقرار العمل فضلاً عن تنمية الدوافع الإيجابية لدى العاملين وزيادة رضاهم ولذا يجب على الدولة تحقيق الانتماء الوظيفي لدى موظفيها لتحصل على أفضل المُخرجات ، ويتحقق الانتماء الوظيفي بوجود الرغبة الصادقة لدى الموظف في تقديم السلوكيات الإيجابية من الصدق والوفاء وإتقان العمل ، وكذلك بتوفر جو العمل السليم بين الموظفين ورؤسائهم في المؤسسة .

و يُشير مفهوم الانتماء الوظيفي إلى أنه يكون لدى الفرد الرغبة في إعطاء جزء من وقته وجهده من أجل الإسهام في نجاح المنظمة واستمرارها والاستعداد لبذل مجهود أكبر والقيام بأعمال تطوعية وتحمل مسؤوليات إضافية^(١) .

عَنْ عَوْفِ بْنِ مَالِكٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ ، عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : " خِيَارُ أَيْمَنِكُمْ الَّذِينَ تُحِبُّونَهُمْ وَيُحِبُّونَكُمْ ، وَيُصَلُّونَ عَلَيْكُمْ وَتُصَلُّونَ عَلَيْهِمْ " (٢) .

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ ، عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : " طُوبَى لِعَبْدٍ آخِذٍ بِعِنَانِ فَرَسِهِ فِي سَبِيلِ اللَّهِ أَشَعَّتْ رَأْسُهُ مُغْبِرَةً قَدَمَاهُ إِنْ كَانَ فِي الْحِرَاسَةِ كَانَ فِي الْحِرَاسَةِ وَإِنْ كَانَ فِي السَّاقَةِ كَانَ فِي السَّاقَةِ " (٣)

وجه الدلالة : أن الموظف الذي يؤدي كافة أشكال عمله يُعطي إشارة واضحة لانتمائه لعمله وحبه لزملائه ولرؤسائه ومرؤوسيه .

(١) الدعيح ، الانتماء الوظيفي ، موقع المجلة الاقتصادية الالكترونية ، مايو ٢٠٠٨ العدد (٥٣٣٩)

(٢) [مسلم : صحيح مسلم / كتاب الإمارة / باب النهي عن قتال الأئمة ٢٤/٦ ، حديث رقم ٤٨٣٢]

(٣) [البخاري : صحيح البخاري / كتاب الجهاد والسير / باب فضل الحراسة في الغزو في سبيل الله ٣٤/٤ حديث رقم ٢٨٨٧]

والانتماء الوظيفي يعزز العمل الجماعي والتقاء رئيس العمل المباشر بموظفيه بوضوح الرؤية وتناسق الأهداف وهذا يعزز قوة المؤسسة في المضي قدما في إنجاز العمل وإنجاز المطلوب وزيادة^(١) ، قال تعالى : ﴿ أَفَمَنْ يَمْشِي مُكِبًّا عَلَى وَجْهِهِ أَهْدَىٰ أَمَّنْ يَمْشِي سَوِيًّا عَلَىٰ صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ ﴾^(٢) .

وقد دعا القرآن إلى تعزيز التعاون بين الأفراد في أمور الخير والمصلحة ، حيث قال الله تعالى : ﴿ وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴾^(٣)

٣. تقديم القدوة الحسنة والمؤثرة في موضع القيادة

القدوة الحسنة تشكل محورا أساسيا في التربية الوظيفية من خلال تربية الفرد المُقبل على الوظيفة أو تربية الموظف من خلال ملاحظته و رؤيته لقدوته من خلال العمل .

ذم الله سبحانه وتعالى المفسدين من أصحاب القرار وغيرهم بقوله تعالى ﴿ وَكَانَ فِي الْمَدِينَةِ تِسْعَةُ رَهْطٍ يُفْسِدُونَ فِي الْأَرْضِ وَلَا يُصْلِحُونَ ﴾^(٤) ، وامتدح القائد المؤثر بامتداحه نبينا صلى الله عليه وسلم وجعله قدوة للأمة إلى يوم القيامة فقال تعالى : ﴿ لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ ﴾^(٥) . فالقدوة الحسنة خير دليل وحافز على نجاح العمل وتقدمه فهو أسوة لمرؤوسيه في التفاني والإخلاص والاجتهاد وهذا كله يضيع إذا غابت القدوة الحسنة في العمل فرئيس العمل بمثابة البوصلة التي تدير للموظفين الاتجاه الصحيح .

وقدم الفاروق عمر مثلا بالقدوة وتعزيز القدوة في الولايات حين خاطب الولاة قائلا : " إني قد أمرت الناس بكذا ونهيتهم عن كذا ، والناس كالطير إن رأوكم وقعتم وقعوا ، وأيم الله لا أوتين في واحد وقع فيما نهيت الناس عنه إلا ضاعفت له العقوبة لمكانه مني " ^(٦)

وهنا يجب على الدولة أن تُعزز من وجود القدوة الحسنة مما يساعد في معالجة آثار الفساد الوظيفي وإعطاء صورة حسنة عن الوظيفة العامة مما يولد الثقة لدى الأفراد في المؤسسات الحكومية .

(١) الأشعري ، مقدمة في الإدارة الإسلامية (ص ٢٨٦)

(٢) [الملك : ٢٢]

(٣) [المائدة : ٢]

(٤) [النمل : ٢١]

(٥) [الأحزاب : ٤٨]

(٦) الصلابي ، فصل الخطاب في سيرة أمير المؤمنين عمر بن الخطاب (ص ٣٦٩)

المطلب الثاني

تأمين الحياة الكريمة للموظف

إن التشريع الإسلامي قدّر الموظف واهتم به ومنحه من الرعاية ما يكفل حقوقه ويُسجعه على واجباته كالمحافظة على الأموال العامة وحسن تدبيرها والحفاظ على كرامة الوظيفة ، واهتمام التشريع الإسلامي ليس بالحاجات الاقتصادية فقط بل بتأمين الحياة الكريمة بحيث لا يُضطر إلى التجاوز أو الانشغال عن وظيفته في سبيل تأمين معيشته .

وقد كان النبي صلى الله عليه وسلم أول من قام بتأمين الحياة الكريمة للموظف كحق له على الدولة حيث قال لعماله على البلدان : " مَنْ وَلِيَ لَنَا عَمَلًا وَلَيْسَ لَهُ مَنْزِلٌ، فَلْيَتَّخِذْ مَنْزِلًا، أَوْ لَيْسَتْ لَهُ زَوْجَةٌ فَلْيَتَزَوَّجْ، أَوْ لَيْسَ لَهُ خَادِمٌ فَلْيَتَّخِذْ خَادِمًا، أَوْ لَيْسَتْ لَهُ دَابَّةٌ فَلْيَتَّخِذْ دَابَّةً، وَمَنْ أَصَابَ شَيْئًا سِوَى ذَلِكَ فَهُوَ غَالٌ " (١)

وجه الدلالة : أن النبي صلى الله عليه وسلم أطلق لفظ العمل على الوظائف الحكومية لديه وقد بين الحاجات الأساسية كالسكن وآلة الركوب والخادم .

وقد أوصى النبي صلى الله عليه وسلم بإعطاء العمال أجورهم كاملة وإعلامهم بها وعدم التسويف والمماطلة فيها عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ ، قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : «مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا، فَلْيُعَلِّمَهُ أَجْرَهُ» (٢)

وعَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: قَالَ اللَّهُ تَعَالَى : " ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ عَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ " (٣)

وجه الدلالة من الأحاديث : الحث الشديد من النبي صلى الله عليه وسلم على إعطاء حق الأجير كاملا غير منقوص (٤)

وقد بين الفقهاء أنه قد يدخل في هذا الباب حاجات أساسية أخرى مثل آلة الحرفة ومتاع البيت وكتب العلم وسلاح الدفاع عن النفس فقد نصّ الماوردي: " أمّا تقدير العطاء فمعتبر بالكفاية حتى يستغني بها عن التماس مادة تقطعه عن حماية البيضة ، والكفاية معتبرة من ثلاثة أوجه:

(١) [احمد بن حنبل : المسند ٥٤٣/٢٩ ، حديث رقم ١٨٠١٥]

(٢) [ابن أبي شيبة : المصنف في الأحاديث والآثار ٣٦٦/٤ حديث رقم ٢١١٠٩]

(٣) [البخاري : صحيح البخاري / كتاب الإجارة / باب إثم من منع أجر الأجير ٩٠/٣ ، حديث رقم ٢٢٧٠]

(٤) [ابن حجر ، فتح الباري شرح صحيح البخاري (ج٤/٤١٨)]

أحدها: عدد من يعُولُه من الذراري والمماليك، والثاني: عدد ما يرتبطه من الخيل والظهر، والثالث: الموضع الذي يحله في الغلاء والرخص، فيقدّر كفايته في نفقته وكسوته لعامه كله، فيكون هذا المقدر في عطائه، ثم تعرض حاله في كل عام، فإن زادت رواتبه الماسة زيد، وإن نقصت نقص " (١)

ويؤسس الماوردي فقها لأهمية تأمين الحياة الكريمة لموظفي الدولة مع الأخذ بعين الاعتبار حالات الضيق والأزمات التي تعصف بالدولة وهذا يشير إلى باب حل الأزمات والتخفيف من المشاكل الاقتصادية للدولة .

إن إعطاء الموظف كفايته أثناء حياته وبعد مماته وزيادة دخله عند الحاجة يُغنيه عن الناس فلا يمد يده إليهم ولا يحاييهم على حساب المصلحة العامة ولا يضيع ما أوّتمن عليه من أجلهم وهذا كله يزيد من إنتاجه وأمانته وإخلاصه في عمله وأداء واجبه مما يعني تضيق الخناق على أي محاولة لاختراق النظام أو إحداث أي حالة من حالات الفساد الوظيفي .

كتب الإمام علي رضي الله عنه إلى عامله الأشتر النخعي رضي الله عنه فيما يخص كفاية الموظفين وعمال الدولة حقوقهم المناسبة فقال : " ثم أسبغ عليهم الأرزاق فإن ذلك قوة لهم على استصلاح أنفسهم و غنى لهم عن تناول ما تحت أيديهم و حجة عليهم إن خالفوا أمرك أو ثلموا أمانتك " (٢)

وقد وجه الفقيه أبو يوسف قاضي القضاة في زمانه الخليفة هارون الرشيد إلى ذلك بقوله : "ويجري لهم من الرزق من بيت المال وليدر عليهم وتتقدم إليهم في أن لا يستروا عنك خبرا عن رعيك ولا عن ولاتك، ولا يزيدوا فيما يكتبون به عليك خبرا ؛ فمن لم يفعل منهم فنكل به" (٣).

(١) الماوردي ، الأحكام السلطانية (ص ٣٠٥)

(٢) الشريف الرضي ، نهج البلاغة (ص ١٥٣)

(٣) أبو يوسف ، الخراج (ص ٢٠٣)

المطلب الثالث

الإدارة السليمة

يترتب على الفساد الوظيفي آثار تستوجب من الدولة أن تُعيد النظر في آليات العمل ووسائله ومواكبة كل ما من شأنه أن يخدم المنظومة الوظيفية بشكل واسع وفاعل وهذه دعوة تشريعية سابقة للإدارات الحديثة .

١ . إدارة التغيير :

ويُقصد بها سلسلة من المراحل يتم من خلالها الانتقال من مرحلة إلى مرحلة جديدة بهدف التغيير ووضع وسائل جديدة بهدف الإصلاح والتجديد وهنا دعا القرآن الكريم إلى ذلك بقول الله تعالى : ﴿ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ﴾ (١)

والدولة يتوجب عليها إحداث التغيير المنظم كل فترة وأخرى وذلك للوصول إلى الأفضل في كل مرحلة .

٢ . الإدارة بالأهداف :

ويقصد بها وضوح الأهداف أمام المؤسسة الحكومية وإتاحة الوسائل لتحقيق هذه الأهداف وهذه الإدارة تهدف إلى عدم التعلق بالأشخاص الأمر الذي يجعل من الأشخاص وسيلة لتحقيق الهدف العام وهذا يقطع الطريق على الأشخاص الذين يسعون لتسجيل انجازات ورقية أو الاهتمام بالنجاح في فترة رئاسته للعمل فقط ، وحيث إن توحيد أهداف المؤسسة يجمع الأفراد ورؤساء العمل على قلب رجل واحد حيث أن غموض الأهداف وعدم وضوحها من أهم أسباب الفساد الوظيفي وتفشيه في المجتمعات .

وقد برزت حكمة النبي صلى الله عليه وسلم في إدارة الدولة بالأهداف والعمل على تحقيق الهدف الاستراتيجي والصبر عليه حتى وإن خالف الأهواء الشخصية ، ففي صلح الحديبية عقد النبي صلى الله عليه وسلم الاتفاق على شروط لم يرغب بها كبار الصحابة من المسلمين ؛ إلا أن النبي أمضى الاتفاق لأن الهدف الواضح أمامه هو نشر الدعوة

[١] [الرعد : ١١]

الإسلامية لكل العالم حتى وإن تأخر إسلام أهل مكة ، بينما كان هدف المسلمين بسيطاً وهو دخول مكة في ذلك اليوم ، أما النبي فقد كانت نظرتة أعمق وأوسع وأثمرت نتائج الصلح كما أراد الله تعالى لنبيه وللمسلمين (١)

٣. استخدام الوسائل الحديثة :

ويُقصد بها استخدام التكنولوجيا والوسائل الحديثة في عملية إدارة المنظومة الوظيفية بكافة أشكالها المالية والإدارية بقصد تحقيق أعلى ضبط ممكن للحالة الوظيفية في المؤسسات الحكومية واختصار الوقت والجهد ومواكبة حجم الانجاز اليومي والأسبوعي ، وهذا يُعزز رقابة أفضل على الأعمال والأموال وتستطيع الدولة من خلاله وضع يدها على نقاط الضعف ومصادر الفساد الوظيفي مما يساعد في معالجتها وإزالة آثارها وتصحيح مسارها .

وصلى الله وسلم على سيدنا محمد وآله وصحبه أجمعين

(١) ابن هشام ، السيرة النبوية (ج٤/٢٩٤) ، الغضبان ، فقه السيرة (ص ٥٢٣)

الخاتمة

بعد توفيق الله تعالى بإتمام هذا البحث خلُصت الرسالة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات :

أولاً : النتائج

١. العمل الوظيفي من أهم أشكال العمارة للأرض في العصر الحديث ويعود نفعه على الأفراد والمجتمعات .
٢. يحتاج العمل الوظيفي إلى مجموعة من الضوابط لضمان سير العملية الوظيفية بشكل صحيح وموافق للتشريع الإسلامي .
٣. ضوابط العمل الوظيفي الأخلاقية والسلوكية ، وضوابط التعيين في الوظيفة العامة تُعطي نتائج مثمرة وتعود بالنفع على الفرد والمجتمع .
٤. وجوب تولية الأصلح للوظائف العامة وعدم التهاون في اختيار الأكفاء من الموظفين حسب قدراتهم وتخصصاتهم .
٥. عقد التوظيف في الفقه الإسلامي هو عقد إجارة ويُعتبر الموظف من باب الأجير الخاص .
٦. الفساد الوظيفي من أخطر الآفات التي تُصيب المجتمعات الحديثة ، وهي العائق الأكبر في طريق النهضة والتنمية .
٧. تنقسم جرائم الفساد الوظيفي إلى قسمين ، جرائم ذات طابع تأديبي وجرائم ذات طابع جزائي .
٨. للفساد الوظيفي آثار بارزة على الأنظمة المختلفة سياسياً واقتصادياً واجتماعياً ، كما وتؤثر على نزاهة الوظيفة العامة و يُسيء إلى سُمعة الدولة .
٩. تمتلك الدولة السلطة لمعالجة ظاهرة الفساد الوظيفي من خلال أجهزتها الداخلية والخارجية

١٠. يجب تعزيز الرقابة الذاتية للموظف وتعزيز الأخلاق الإسلامية والسلوكيات السليمة لديه
١١. يجب توسيع دائرة الرقابة الإيجابية لتشمل طبقات المجتمع المختلفة داخل المنظومة الوظيفية وخارجها .
١٢. جوهر العقوبة في التشريع الإسلامي هو صيانة الكيان العام للمجتمع وحمايته من الفساد .
١٣. العقوبة لها أثر واضح في زجر المُقصرين وردع المفسدين وإصلاح الدوائر الوظيفية المُختلفة .
١٤. يجب معالجة الآثار المُترتبة على الفساد الوظيفي من خلال تقديم الأفضل وزرع القيم في نفوس الموظفين لخدمة مجتمعاتهم .

ثانياً : التوصيات

١. يوصي الباحث بضرورة التركيز على الرقابة الذاتية للموظف من خلال تنمية الوازع الديني الذي يُشكل سداً منيعاً ضد الفساد الوظيفي .
٢. يوصي الباحث بالتركيز على حقوق الموظف المالية على وجه الخصوص لما لها الدور الكبير في امتناعه عن الفساد الوظيفي .
٣. يوصي الباحث بتفعيل أجهزة الرقابة المُختلفة في المؤسسات الحكومية ، واستحداث أساليب ووسائل جديدة لمكافحة الفساد الوظيفي .
٤. يوصي الباحث المحاضن التربوية في المجتمع من المدارس والمعاهد والجامعات بأخذ دورها في تعزيز التربية الوظيفية ورعاية المصلحة العامة لدى الطلاب والأكاديميين .
٥. يوصي الباحث بالاهتمام والعمل على التأسيس الشرعي للموضوعات المعاصرة المطروحة في كتب الإدارة والقانون المشابهة لعنوان هذا البحث .

المصادر والمراجع

المصادر والمراجع

- إبراهيم مصطفى وآخرون ، (د.ت) . المعجم الوسيط . مجمع اللغة العربية بالقاهرة ، دار الدعوة.
- ابن الأثير ، أبو الحسن علي بن أبي الكرم محمد بن محمد بن عبد الكريم بن عبد الواحد الشيباني الجزري، عز الدين ابن الأثير . الكامل في التاريخ . (١٤١٧هـ) . تحقيق: عمر عبد السلام تدمري . ط١ . بيروت . دار الكتاب العربي.
- أحمد بن حنبل ، أبو عبد الله أحمد بن محمد بن حنبل بن هلال بن أسد الشيباني (١٤٢١هـ) . مسند الإمام أحمد . تحقيق : شعيب الأرنؤوط ، عادل مرشد، وآخرون . ط١ . مؤسسة الرسالة.
- أحمد بن حنبل ، أبو عبد الله أحمد بن محمد بن حنبل بن هلال بن أسد الشيباني . (١٤٠٣هـ) . فضائل الصحابة . تحقيق : وصي الله محمد عباس . ط١ . ، مؤسسة الرسالة.
- الأشعري ، أحمد بن داود المزجاجي الأشعري . (١٤٢١هـ) . مقدمة في الإدارة الإسلامية . ط١ . جدة . المملكة العربية السعودية .
- الألباني ، محمد بن ناصر الدين الألباني . صحيح وضعيف سنن ابن ماجة . الإسكندرية . برنامج مجموعة التحقيقات الحديثة .
- الألباني ، محمد بن ناصر الدين الألباني . صحيح وضعيف سنن أبو داود . الإسكندرية . برنامج مجموعة التحقيقات الحديثة .
- الألباني ، محمد بن ناصر الدين الألباني . صحيح وضعيف سنن الترمذي . الإسكندرية برنامج مجموعة التحقيقات الحديثة.
- الألباني ، محمد ناصر الدين الألباني . (د.ت) . السلسلة الصحيحة . الرياض . مكتبة المعارف .
- الأمدي ، أبو الحسن سيد الدين علي بن أبي علي بن محمد بن سالم الثعلبي الأمدي . الأحكام في أصول الأحكام . تحقيق : عبد الرازق عفيفي . بيروت . المكتب الإسلامي .
- بحر وآخرون ، يوسف عبد بحر . أحمد خالد العبادلة . ياسر عبد الشرفا . (١٤٣٠هـ) . الإدارة في الإسلام . ط٢ غزة . مكتبة الجامعة الإسلامية .

البخاري ، محمد بن إسماعيل أبو عبد الله البخاري الجعفي . (١٤٢٢ هـ) . الجامع المسند الصحيح المختصر من أمور رسول الله صلى الله عليه وسلم وسننه وأيامه . تحقيق : محمد زهير بن ناصر الناصر . ط ١ . دار طوق النجاة .

ابن البراذعي ، خلف بن أبي القاسم محمد ، الأزدي القيرواني أبو سعيد ابن البراذعي المالكي . (١٤٢٣ هـ) . التهذيب في اختصار المدونة . تحقيق : الدكتور محمد الأمين ولد محمد سالم بن الشيخ . ط ١ . دبي . دار البحوث للدراسات الإسلامية .

بشناق ، باسم بشناق . (٢٠٠٢ م) . الوظيفة العامة في فلسطين بين القانون والممارسة . تقرير رقم (٣١) ضمن سلسلة تقارير قانونية صادرة عن الهيئة المستقلة لحقوق المواطن . رام الله .

البغوي ، أبو محمد الحسين بن مسعود بن محمد بن الفراء البغوي الشافعي . (١٤٠٣ هـ) . شرح السنة ، تحقيق : شعيب الأرنؤوط . محمد زهير الشاويش . ط ٢ . دمشق . المكتب الإسلامي .
البلأدري ، أحمد بن يحيى بن جابر بن داود البلأدري . (١٩٨٨ م) . فتوح البلدان . بيروت . دار ومكتبة الهلال .

البهوتي ، منصور بن يونس بن صلاح الدين ابن حسن بن إدريس البهوتي الحنبلي . (د.ت) .
كشاف القناع على متن الإقناع . بيروت . دار الكتب العلمية .

البيهقي ، أحمد بن الحسين بن علي بن موسى الخُسْرُوْجَردي الخراساني أبو بكر البيهقي (١٤٢٣ هـ) . شعب الإيمان ، تحقيق عبد العلي عبد الحميد حامد . ط ١ . الرياض ، مكتبة الرشد للنشر والتوزيع .

البيهقي ، أحمد بن الحسين بن علي بن موسى الخُسْرُوْجَردي الخراساني أبو بكر البيهقي (١٤٢٤ هـ) . السنن الكبرى . تحقيق : محمد عبد القادر عطا . ط ٣ . بيروت . دار الكتب العلمية .

الترمذي ، بن عيسى بن سَوْرَة بن موسى بن الضحاك ، الترمذي ، أبو عيسى (١٣٩٥ هـ) . سنن الترمذي . تحقيق أحمد شاكر وآخرين . ط ٢ . مصر . مكتبة ومطبعة مصطفى البابي الحلبي .
ابن تيمية ، تقي الدين أبو العباس أحمد بن عبد الحلیم بن عبد السلام بن عبد الله بن أبي القاسم بن محمد ابن تيمية الحراني الحنبلي الدمشقي . (د.ت) . كتب ورسائل وفتاوى شيخ الإسلام ابن تيمية . تحقيق : عبد الرحمن بن محمد بن قاسم العاصمي النجدي (د.ط) . مكتبة ابن تيمية .

ابن تيمية ، تقي الدين أبو العباس أحمد بن عبد الحليم بن عبد السلام بن عبد الله بن أبي القاسم
بن محمد ابن تيمية الحراني الحنبلي الدمشقي . (١٤٢٥هـ) . الحسبة . تحقيق : علي بن نايف
الشحود . ط ٢ . (د.ن)

ابن تيمية ، تقي الدين أبو العباس أحمد بن عبد الحليم بن عبد السلام بن عبد الله بن أبي القاسم
بن محمد ابن تيمية الحراني الحنبلي الدمشقي . (١٤١٨هـ) . السياسة الشرعية . ط ١ . المملكة
العربية السعودية . وزارة الشؤون الإسلامية والأوقاف والدعوة والإرشاد .

الجرجاني ، بن محمد بن علي الزين الشريف الجرجاني . (١٤٠٣هـ) . كتاب التعريفات . ط ١ .
بيروت . دار الكتب العلمية .

الجويني ، عبد الملك بن عبد الله بن يوسف بن محمد الجويني أبو المعالي ركن الدين ، الملقب
إمام الحرمين . (١٤٠١هـ) . غياث الأمم في التياث الظلم . ط ٢ . مكتبة إمام الحرمين .
أبو حبيب ، الدكتور سعدي أبو حبيب . (١٩٨٨م) . القاموس الفقهي لغة واصطلاحاً . ط ٢ . دمشق
دار الفكر .

ابن حجر ، أحمد بن علي بن حجر أبو الفضل العسقلاني الشافعي (١٣٧٩هـ) . فتح الباري شرح
صحيح البخاري . تحقيق : محمد فؤاد عبد الباقي . (د.ط) . بيروت . دار المعرفة .

أبو حجير ، مجيد محمود أبو حجير (٢٠٠٥م) . قواعد السياسة الشرعية في تعيين موظفي الدولة
في الإسلام . عمان . دار الثقافة للنشر والتوزيع .

حسن ، سامر برهان محمود . (٢٠١٠م) . أحكام جرائم التزوير في الفقه الإسلامي . (رسالة
ماجستير غير منشورة) . جامعة النجاح . نابلس .

حسن ، عبد الفتاح . (١٩٦٤م) . التأديب في الوظيفة العامة . (د.ط) . (د.ت)

حسني ، محمد نجيب . (١٩٧٧م) . شرح قانون العقوبات القسم العام . ط ٤ . القاهرة . دار النهضة
العربية .

حشيش ، عبد الحميد . (١٩٧١م) . مبادئ القضاء الإداري . جامعة القاهرة (د.ت) .

الحموي ، أبو عبد الله، محمد بن إبراهيم بن سعد الله بن جماعة الكناني الحموي الشافعي، بدر الدين (١٩٨٨م) . تحرير الأحكام في تدبير أهل الإسلام . تحقيق : فؤاد عبد المنعم أحمد . ط٣ . الدوحة . دار الثقافة .

الحميدان ، عصام عبد المحسن (١٤٣١هـ) . أخلاقيات المهنة في الإسلام وتطبيقاتها في أنظمة المملكة العربية السعودية . ط١ مكتبة العبيكان .

الحميري ، علي بن محمد بن عبد الملك الكتامي الحميري الفاسي، أبو الحسن ابن القطان (١٤٢٤هـ) . الإقناع في مسائل الإجماع . تحقيق : حسن فوزي الصعيدي (د.م) دار الفاروق الحديثة للطباعة والنشر .

حوي ، سعيد حوي (١٤٢٤هـ) . الأساس في التفسير . القاهرة . دار السلام . (د.ط)
حيدر ، علي حيدر خواجه أمين أفندي (١٤١١هـ) . درر الحكام شرح مجلة الأحكام . تعريب : فهامي الحسيني . ط١ . (د.م) دار الجيل .

خسرو ، محمد بن فرامر بن علي الشهير بملا خسرو . (د.ت) . درر الحكام شرح غرر الأحكام . (د.ط) . دار إحياء التراث العربي .

ابن خلدون ، عبد الرحمن بن محمد بن محمد، ابن خلدون أبو زيد، ولي الدين الحضرمي الاشيلي (١٩٨٨م) . تاريخ ابن خلدون تحقيق: خليل شحادة . ط٢ . بيروت . دار الفكر .

أبو داود ، أبو داود سليمان بن الأشعث بن إسحاق بن بشير بن شداد بن عمرو الأزدي السجستاني . سنن أبي داود . تحقيق : محمد محيي الدين عبد الحميد . بيروت . المكتبة العصرية، صيدا .

الدسوقي ، محمد بن أحمد بن عرفة الدسوقي المالكي (د.ت) . حاشية الدسوقي على الشرح الكبير (د.ط) . دار الفكر .

الدعيج ، أحمد و اليافي ، رندا . (٢٠٠٨م، مايو) . الانتماء التنظيمي: غياب مفهوم الانتماء التنظيمي يعطل تقدم منظمات العمل النسائية في المملكة . موقع المجلة الاقتصادية الالكترونية . العدد (٥٣٣٩) .

مجلس الوزراء الفلسطيني . (٢٠٠٥م) . دليل المرشد لموظفي القطاع العام المدنيين والحكوميين .
رام الله .

الدمياطي ، بهرام بن عبد الله بن عبد العزيز بن عمر بن عوض ، أبو البقاء ، تاج الدين السلمي
الدَّمِيَّاطِيُّ الدَّمِيَّاطِيُّ المالكي . (١٤٢٩هـ) . الشامل في فقه الإمام مالك . تحقيق : أحمد بن عبد
الكريم نجيب . ط ١ . (د.م) . مركز نجيبويه للمخطوطات وخدمة التراث .
أبو دية ، أحمد أبو دية . (٢٠٠٤م) . الداء والدواء . ط ١ . رام الله . بحث للهيئة العامة للثقافة
من أجل النزاهة والمساءلة _أمان .

الدينوري ، أبو محمد عبد الله بن مسلم بن قتيبة الدينوري . (١٤١٨هـ) . عيون الأخبار . (د.ط) .
بيروت . دار الكتب العلمية .

الرازي ، أبو عبد الله محمد بن عمر بن الحسن بن الحسين التيمي الرازي الملقب بفخر الدين الرازي
خطيب الري . (١٤٢٠هـ) . مفاتيح الغيب = التفسير الكبير . ط ٣ . بيروت . دار إحياء التراث
العربي .

ابن رشد القرطبي ، أبو الوليد محمد بن أحمد بن محمد بن أحمد بن رشد القرطبي الشهير بابن رشد
الحفيد (١٤٢٥هـ) . بداية المجتهد ونهاية المقتصد . (د.ط) . القاهرة . دار الحديث .
الرعوحي ، إبراهيم صالح حمد الرعوحي . (٢٠٠٣م) . التدابير الواقية من الرشوة دراسة تطبيقية في
المملكة العربية السعودية ، (رسالة ماجستير غير منشورة) . أكاديمية نايف العربية للعلوم
الأمنية ، الرياض .

الرُّعِينِي ، شمس الدين أبو عبد الله محمد بن محمد بن عبد الرحمن الطرابلسي المغربي، المعروف
بالحطاب الرُّعِينِي المالكي . (١٤١٢هـ) . مواهب الجليل في شرح مختصر خليل . ط ٣ . (د.م)
. دار الفكر .

الرُّبَيْدِي ، محمّد بن محمّد بن عبد الرزّاق الحسيني، أبو الفيض، الملقّب بمرتضى، الرُّبَيْدِي .
(د.ت) . تاج العروس من جواهر القاموس . مجموعة من المحققين (د.ط) . دار الهداية .
زعراب : أيمن فاروق . (٢٠٠٧م) . استغلال الوظيفة العامة في الاعتداء على المال العام . (رسالة
ماجستير غير منشورة) . الجامعة الإسلامية بغزة .

الزَمَخْشَرِي ، أبو القاسم محمود بن عمرو بن أحمد، الزمخشري جار الله . (١٤٠٧هـ) . الكشف
عن حقائق غوامض التنزيل . ط ٣ . بيروت . دار الكتاب العربي .

- الزليعي ، عثمان بن علي بن محجن البارعي، فخر الدين الزليعي الحنفي .(١٣١٣هـ) . تبين الحقائق شرح كنز الدقائق . وحاشية الشلبي لشهاب الدين أحمد بن محمد بن أحمد بن يونس بن إسماعيل بن يونس الشلبي . ط ١ . (د.م) . المطبعة الأميرية الكبرى .
- زين الدين : بلال أمين . (٢٠١٢م) . ظاهرة الفساد الإداري في الدول العربية والتشريع المقارن . ط ٢ . الإسكندرية . دار الفكر الجامعي .
- السبكي : تاج الدين عبد الوهاب بن تقي الدين السبكي . (١٤١١هـ) . الأشباه والنظائر . ط ١ . (د.م) دار الكتب العلمية .
- السرخسي ، محمد بن أحمد بن أبي سهل شمس الأئمة السرخسي . (١٤١٤هـ) . المبسوط . (د.ط) . بيروت . دار المعرفة .
- سرور : فتحي . (١٩١٨م) . الوسيط في قانون العقوبات ، القسم العام . (د.ط) . مصر . دار النهضة .
- سفران : أحمد بن عبد الله بن هادي آل سفران . (٢٠١٣م) . ضمانات منع الفساد الإداري في أنظمة الخدمة المدنية بالمملكة العربية السعودية . (رسالة ماجستير غير منشورة) ، جامعة الملك خالد ، الرياض .
- سلامة ، مأمون محمد . (١٩٧٩م) . قانون العقوبات القسم العام . (د.ط) . دار الفكر العربي .
- السيوطي ، عبد الرحمن بن أبي بكر، جلال الدين السيوطي . (١٤١١هـ) . الأشباه والنظائر . ط ١ . بيروت . دار الكتب العلمية .
- السيوطي ، عبد الرحمن بن أبي بكر، جلال الدين السيوطي . (١٤٢٥هـ) . تاريخ الخلفاء . تحقيق حمدي الدمرداش . ط ١ . (د.م) . مكتبة نزار مصطفى الباز .
- الشاطبي إبراهيم بن موسى بن محمد اللخمي الغرناطي الشهير بالشاطبي . (١٤١٧هـ) . الموافقات . تحقيق : أبو عبيدة مشهور بن حسن آل سلمان . ط ١ . (د.م) .
- الشرييني ، شمس الدين، محمد بن أحمد الخطيب الشرييني الشافعي (١٤١٥هـ) . مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج . ط ١ . بيروت . دار الكتب العلمية .
- الشوكاني ، محمد بن علي بن محمد بن عبد الله الشوكاني اليمني . (١٤١٤هـ) . فتح القدير . ط ١ . دمشق . دار ابن كثير .

- الشوكاني ، محمد بن علي بن محمد بن عبد الله الشوكاني اليمني . (١١٣م) . نيل الأوطار . تحقيق: عصام الدين الصبابي . ط١ . مصر . دار الحديث .
- شويح : أحمد ذياب . (٢٠٠٨م) . عقود التوظيف في الفقه الإسلامي . (بحث محكم منشور) . مجلة الجامعة الإسلامية ، (مج : ١٦) ، ع (١) (ص ١-٣٦) .
- ابن أبي شيبه ، أبو بكر بن أبي شيبه، عبد الله بن محمد بن إبراهيم بن عثمان بن خواستي العبسي . (١٤١٩هـ) . المصنف في الأحاديث والآثار . تحقيق : كمال يوسف الحوت . ط١ . الرياض . مكتبة الرشد .
- حميد ، صالح بن عبد الله . (د.ت) . نضرة النعيم في مكارم أخلاق الرسول الكريم صلى الله عليه وسلم . ط٤ . جدة . دار الوسيلة للنشر والتوزيع .
- الصلابي ، علي محمد . (٢٠٠١م) . الدولة العثمانية عوامل النهوض وأسباب السقوط . ط١ . (د.م) . دار التوزيع والنشر .
- الصلابي ، علي محمد . (٢٠٠٢م) . فصل الخطاب في سيرة أمير المؤمنين عمر بن الخطاب . ط١ . (د.م) . دار التوزيع والنشر .
- الصنعاني ، محمد بن إسماعيل الأمير الكحلاني الصنعاني . (١٣٧٩هـ) . سبل السلام شرح بلوغ المرام . ط٤ . بيروت . دار المعرفة ، مكتبة مصطفى البابي الحلبي .
- الطبراني ، سليمان بن أحمد بن أيوب بن مطير اللخمي الشامي، أبو القاسم الطبراني . (د.ت) . المعجم الأوسط . تحقيق : طارق بن عوض الله بن محمد . عبد المحسن بن إبراهيم الحسيني . (د.ط) . القاهرة . دار الحرمين .
- الطبري ، محمد بن جرير بن يزيد بن كثير بن غالب الأملي، أبو جعفر الطبري . (١٤٢٠هـ) . جامع البيان في تأويل القرآن . تحقيق : أحمد محمد شاكر ط١ . (د.م) . مؤسسة الرسالة .
- الطبري ، محمد بن جرير بن يزيد بن كثير بن غالب الأملي، أبو جعفر الطبري . (١٣٧٨هـ) . تاريخ الرسل والملوك وصلة تاريخ الطبري . ط٢ . بيروت . دار التراث .
- الطماوي ، سليمان محمد . (١٩٧١م) . مبادئ القانون الإداري . ط٥ . القاهرة . (د.ن)
- ابن عابدين ، محمد أمين بن عمر بن عبد العزيز عابدين الدمشقي الحنفي . (١٤١٢هـ) . رد المحتار على الدر المختار . ط٢ . بيروت . دار الفكر .

العز بن عبد السلام ، أبو محمد عز الدين عبد العزيز بن عبد السلام بن أبي القاسم بن الحسن السلمي الدمشقي، الملقب بسلطان العلماء . (١٤١٦هـ) . الفوائد في اختصار المقاصد . تحقيق : إياد خالد الطباع . ط١ . دمشق . دار الفكر المعاصر .

علوان ، علي فرعون . (٢٠١٤م) . ظاهرة الفساد الإداري والمالي في دولة الخلافة الإسلامية . مجلة الأستاذ . جامعة واسط . ع(٢٠٨) .

الغزالي ، أبو حامد محمد بن محمد الغزالي الطوسي . (د.ت) . إحياء علوم الدين . (د.ط) بيروت . دار المعرفة .

الغزالي ، أبو حامد محمد بن محمد الغزالي الطوسي . (١٤١٧هـ) . الوسيط في المذهب . تحقيق : أحمد محمود ابراهيم . محمد محمد تامر . ط١ . القاهرة . دار السلام .

الغزالي ، أبو حامد محمد بن محمد الغزالي الطوسي . (١٩٩٨م) . المنحول من تعليقات الأصول . تحقيق : محمد حسن هيتو . ط٣ . بيروت . دار الفكر المعاصر .

الغضبان ، منير محمد الغضبان . (١٩٩٢م) . فقه السيرة النبوية . (د.ط) . مكة المكرمة . جامعة أم القرى .

ابن فارس، أبو الحسين أحمد بن فارس بن زكريا . (١٩٧٩م) . معجم مقاييس اللغة . تحقيق : عبد السلام محمد هارون . (د.ط) . بيروت . دار الفكر .

الفراء ، القاضي أبو يعلى محمد بن الحسين بن محمد بن خلف ابن الفراء . (٢٠٠٠م) . الأحكام السلطانية . تحقيق : محمد حامد الفقي . ط٢ . بيروت . دار الكتب العلمية .

فريّان ، حمد محمد سعد . (٢٠٠٠م) . آراء بن تيمية في الحكم والإدارة . (د.ط) . دار الألباب للنشر والتوزيع .

الفيروز آبادي ، مجد الدين أبو طاهر محمد بن يعقوب الفيروز آبادي . (٢٠٠٥م) . القاموس المحيط . تحقيق : محمد نعيم العرقسوسي . ط٨ . بيروت . مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر والتوزيع .

الفيومي ، أحمد بن محمد بن علي الفيومي ثم الحموي، أبو العباس . (د.ت) . المصباح المنير في غريب الشرح الكبير . (د.ط) . بيروت . المكتبة العلمية .

ابن قدامة ، أبو محمد موفق الدين عبد الله بن أحمد بن محمد بن قدامة الجماعيلي المقدسي ثم
الدمشقي الحنبلي، الشهير بابن قدامة المقدسي . (١٩٦٨م) . المغني . (د.ط) . القاهرة .
مكتبة القاهرة .

ابن قدامة ، أبو محمد موفق الدين عبد الله بن أحمد بن محمد بن قدامة الجماعيلي المقدسي ثم
الدمشقي الحنبلي، الشهير بابن قدامة المقدسي . (١٤١٤هـ) . الكافي في فقه الإمام أحمد .
ط١ . بيروت . دار الكتب العلمية .

القرافي ، أبو العباس شهاب الدين أحمد بن إدريس بن عبد الرحمن المالكي الشهير بالقرافي .
(د.ت) . الفروق = أنوار البروق في أنواء الفروق . (د.ط) . دار عالم الكتب .

القرطبي ، أبو عبد الله محمد بن أحمد بن أبي بكر بن فرح الأنصاري الخزرجي شمس الدين
القرطبي . (١٩٦٤م) . الجامع لأحكام القرآن . تحقيق: أحمد البردوني وإبراهيم أطفيش . ط٢ .
القاهرة . دار الكتب المصرية .

القونوي ، قاسم بن عبد الله بن أمير علي القونوي الرومي الحنفي . (٢٠٠٤م) . أنيس الفقهاء في
تعريفات الألفاظ المتداولة بين الفقهاء . تحقيق: يحيى حسن مراد . (د.ط) . بيروت . دار
الكتب العلمية .

ابن القيم ، محمد بن أبي بكر بن أيوب بن سعد شمس الدين ابن قيم الجوزية . (د.ت) . الطرق
الحكمية . (د.ط) مكتبة دار البيان .

ابن قيم الجوزية ، محمد بن أبي بكر بن أيوب بن سعد شمس الدين . (١٤١١هـ) . إعلام الموقعين
عن رب العالمين . تحقيق: محمد عبد السلام إبراهيم . ط١ . بيروت . دار الكتب العلمية .

الكاساني ، علاء الدين، أبو بكر بن مسعود بن أحمد الكاساني الحنفي . (١٤٠٦هـ) . بدائع
الصنائع في ترتيب الشرائع . ط٢ . بيروت . دار الكتب العلمية .

الكتاني ، محمد عبْد الحَيّ بن عبد الكبير ابن محمد الحسنّي الإدريسي، المعروف بعبد الحي
الكتاني . (د.ت) . التراتيب الإدارية والعمالات والصناعات والمتاجر والحالة العلمية التي كانت
على عهد تأسيس المدينة الإسلامية في المدينة المنورة العلمية . تحقيق: عبد الله الخالدي .
ط٢ . بيروت . دار الأرقم .

ابن كثير ، أبو الفداء إسماعيل بن عمر بن كثير القرشي البصري ثم الدمشقي . (١٤٢٠هـ) .
تفسير القرآن العظيم . تحقيق: سامي بن محمد سلامة . ط٢ . دار طيبة للنشر والتوزيع .

ابن كثير ، أبو الفداء إسماعيل بن عمر بن كثير القرشي البصري ثم الدمشقي . (١٤٣٠هـ) .
مسند الفاروق أمير المؤمنين أبي حفص عمر بن الخطاب رضي الله عنه وأقواله على أبواب
العلم . تحقيق : إمام بن علي بن إمام . ط ١ . مصر . دار الفلاح .

ابن كثير ، أبو الفداء إسماعيل بن عمر بن كثير القرشي البصري ثم الدمشقي . (١٤٠٨هـ)
البداية والنهاية . تحقيق : علي شيري . ط ١ . (د.م) . دار إحياء التراث العربي .
كرمي ، أحمد عجاج . (١٤٢٧هـ) . الإدارة في عصر الرسول صلى الله عليه وآله وسلم . ط ١ .
القاهرة . دار السلام .
الكفراوي ، عوف محمود الكفراوي . (١٩٨٣م) . الرقابة المالية في الإسلام . (د.ط) . الإسكندرية .
مؤسسة شباب الجامعة للطباعة والنشر .

الكفوي ، أبو البقاء أيوب بن موسى الحسيني الكفوي . (١٩٩٨م) . كتاب الكليات . تحقيق :
عدنان درويش . محمد المصري . (د.ط) . بيروت . مؤسسة الرسالة .
ابن ماجة ، ماجة أبو عبد الله محمد بن يزيد القزويني، وماجة اسم أبيه يزيد . (د.ت) . سنن ابن
ماجة تحقيق : محمد فؤاد عبد الباقي . (د.ط) . بيروت . دار إحياء الكتب العربية .
المالقي ، أبو القاسم ابن رضوان المالقي . (١٤٠٤هـ) . الشهب اللامعة في السياسة النافعة . تحقيق
: علي سامي النشار . ط ١ . الدار البيضاء . دار الثقافة للطباعة والنشر .
الماوردي ، أبو الحسن علي بن محمد بن محمد بن حبيب البصري البغدادي، الشهير بالماوردي .
(١٤٠٣هـ) . نصيحة الملوك . تحقيق : الشيخ خضر محمد خضر . ط ١ . مكتبة الفلاح .

الماوردي ، أبو الحسن علي بن محمد بن محمد بن حبيب البصري البغدادي، الشهير بالماوردي
(١٤١٩هـ) . الحاوي الكبير في فقه مذهب الإمام الشافعي . تحقيق : الشيخ علي محمد
معوض . الشيخ عادل أحمد عبد الموجود . ط ١ . بيروت . دار الكتب العلمية .
الماوردي ، أبو الحسن علي بن محمد بن محمد بن حبيب البصري البغدادي الشهير بالماوردي .
(د.ت) . الأحكام السلطانية . (د.ط) . القاهرة . دار الحديث .

المباركفوري ، صفي الرحمن المباركفوري (د.ت) . الرحيق المختوم . ط ١ . بيروت . دار الهلال .
محمد رواس و حامد صادق قنبيي . (١٩٨٨م) . معجم لغة الفقهاء . ط ٢ . (د.م) . دار النفائس
للطباعة والنشر والتوزيع .

مسلم ، أبو الحسين مسلم بن الحجاج القشيري النيسابوري . (١٣٣٤هـ) . المسند الصحيح المختصر بنقل العدل عن العدل إلى رسول الله صلى الله عليه وسلم . مجموعة من المحققين . بيروت . دار الجيل .

مطر ، عصام عبد الفتاح . (٢٠١١م) . جرائم الفساد الإداري (دراسة قانونية تحليلية مقارنة) . الإسكندرية . دار الجامعة الجديدة .

معاينة : محمود محمد (٢٠١٠م) . الفساد الإداري وعلاجه في الشريعة الإسلامية دراسة مقارنة بالقانون الإداري . (رسالة دكتوراه غير منشورة) . الجامعة الأردنية . عمان .

ملوخية : عماد . (٢٠١٢م) . الضمانات التأديبية للموظف العام في النظام الإداري الإسلامي و المقارن : دراسة فقهية قضائية . (رسالة ماجستير غير منشورة) . الإسكندرية . الجامعة الجديدة .

ابن منظور ، محمد بن مكرم بن علي ، أبو الفضل ، جمال الدين ابن منظور الأنصاري الرويفعي الإفريقي . (١٤١٤هـ) . لسان العرب . ط ٣ . بيروت . دار صادر .

ابن منظور ، محمد بن مكرم بن علي ، أبو الفضل ، جمال الدين ابن منظور الأنصاري الرويفعي الإفريقي . (١٩٨٤م) . مختصر تاريخ دمشق لابن عساكر . تحقيق : روحية النحاس . رياض عبد الحميد مراد . محمد مطيع . ط ١ . دمشق . دار الفكر للطباعة والتوزيع والنشر .

ابن نجيم ، زين الدين بن إبراهيم بن محمد ، المعروف بابن نجيم المصري . (١٩٩٩م) . الأشباه والنظائر على مذهب أبي حنيفة النعمان . تحقيق : الشيخ زكريا عميرات . ط ١ . بيروت . دار الكتب العلمية .

النميري ، عمر بن شبه (د.ت) . تاريخ المدينة ، تحقيق : فهم محمد شلتون . (د.ط) . جدة . دار الأصفهاني .

النووي ، أبو زكريا محيي الدين يحيى بن شرف النووي . (١٣٩٢هـ) . المنهاج شرح صحيح مسلم بن الحجاج . ط ٢ . بيروت . دار إحياء التراث العربي .

النيسابوري ، أبو بكر محمد بن إبراهيم بن المنذر النيسابوري . (١٤٠٥هـ) . الأوسط في السنن والإجماع والاختلاف . ط ١ . الرياض . دار طيبة .، الرياض .

النيسابوري ، أبو عبد الله الحاكم محمد بن عبد الله بن محمد بن حمدويه بن نعيم بن الحكم الضبي الطهماني النيسابوري المعروف بابن البيع . (١٤١١هـ) . المستدرک على الصحيحين . تحقيق : مصطفى عبد القادر عطا . ط ١ . بيروت . دار الكتب العلمية .

- الهري ، الشيخ العلامة محمد الأمين بن عبد الله الأرمي العلوي الهري الشافعي . (٢٠٠١م) .
 تفسير حدائق الروح والريحان في روابي علوم القرآن . ط ١ . بيروت . دار طوق النجاة .
- الهروي ، علي بن (سلطان) محمد، أبو الحسن نور الدين الملا الهروي القاري . (١٤٢٢هـ) .
 مرقاة المفاتيح شرح مشكاة المصابيح . ط ١ . بيروت . دار الفكر .
- ابن هشام ، عبد الملك بن هشام بن أيوب الحميري المعافري، أبو محمد، جمال الدين (١٩٩٥م) .
 السيرة النبوية . تحقيق : مصطفى السقا وإبراهيم البياري و عبد الحفيظ الشلبي . ط ٢ . مصر .
 مطبعة مصطفى البابي الحلبي وأولاده .
- ابن الهمام ، كمال الدين محمد بن عبد الواحد السيواسي المعروف بابن الهمام . (د.ت) . فتح القدير
 . (د.ط) . دار الفكر .
- الهندي ، علاء الدين علي بن حسام الدين ابن قاضي خان القادري الشاذلي الهندي البرهانفوري ثم
 المدني فالمني الشهير بالمتقي الهندي . (١٩٨١م) . كنز العمال . تحقيق : بكرى حياني .
 صفوة السقا ط ٥ . (د.م) مؤسسة الرسالة .
- وكيع ، أبو بكر محمد بن خلف بن حيان بن صدقة الضبي البغدادي . (١٣٦٦هـ) . أخبار القضاة
 . تحقيق : عبد العزيز مصطفى المراغي . (د.ط) . مصر . المكتبة التجارية الكبرى .
- يوسف ، ياسين عمر . (٢٠٠٤م) . النظرية العامة للقانون الجنائي السوداني لسنة (١٩٩١م) . ط ٦ .
 بيروت . دار ومطبعة الهلال للطباعة .
- أبو يوسف ، يعقوب بن إبراهيم بن حبيب بن سعد بن حبة الأنصاري . (د.ت) . الخراج . تحقيق :
 طه عبد الرؤوف سعد ، سعد حسن محمد . (د.ط) . مصر . المكتبة الأزهرية للتراث .
- يوسفي ، أكلي محمد . (د.ت) . آليات مكافحة الفساد في الشريعة الإسلامية . (بحث غير منشور) .

الفهارس العامة

فهرس الآيات القرآنية

م	الآية الكريمة	رقم الآية	رقم الصفحة
سورة البقرة			
١.	﴿ وَيَقْطَعُونَ مَا أَمَرَ اللَّهُ بِهِ أَنْ يُوصَلَ ﴾	٢٧	١٠٨
٢.	﴿ وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ﴾	٣٠	١٠
٣.	﴿ أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ ﴾	٣٠	١٠٨
٤.	﴿ وَبَلِّغْ لِلَّذِينَ يُكْفَبُونَ الْأَكْتَابَ بِأَيْدِيهِمْ ثُمَّ يَقُولُونَ هَذَا مِنْ عِنْدِ اللَّهِ ﴾	٧٩	١٠٤
٥.	﴿ وَإِذْ آتَيْنَا إِبْرَاهِيمَ رُبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ ﴾	١٢٤	٣٦
٦.	﴿ وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ ﴾	١٨٨	٩٣
٧.	﴿ وَإِذَا تَوَلَّى سَعَى فِي الْأَرْضِ لِيُفْسِدَ فِيهَا ﴾	٢٠٥	١٠٩
٨.	﴿ وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا ﴾	٢٤٧	٣٦
٩.	﴿ وَلَا تَسْمُوا أَنْ تَكْتُبُوهُ صَغِيرًا أَوْ كَبِيرًا إِلَىٰ آجَلِهِ ﴾	٢٨٢	٣١
سورة آل عمران			
١٠.	﴿ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَىٰ آدَمَ وَنُوحًا وَعِيسَى ابْنَ مَرْيَمَ وَآلَ إِبْرَاهِيمَ وَآلَ عِمْرَانَ عَلَى الْعَالَمِينَ ﴾	٣٣	٤٢ ، ٤١
١١.	﴿ وَتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ ﴾	١٠٤	١٢١ ، ١١٤
١٢.	﴿ كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ ﴾	١١٠	٣٢ ، ١١١ ، ١٢١
١٣.	﴿ وَمَنْ يَغْلُلْ يَأْتِ بِمَا غَلَّ يَوْمَ الْقِيَامَةِ ﴾	١٦١	٩٩
سورة النساء			
١٤.	﴿ وَأَبْتَلُوا الَّذِينَ يَدْعُونَ إِلَى الْبِرِّ إِذَا بَلَغُوا النِّكَاحَ ﴾	٦	٤٦
١٥.	﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ ﴾	٢٩	٩٩
١٦.	﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا ﴾	٥٨	٣٠ ، ٥٨
١٧.	﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ﴾	٥٩	٢٠ ، ٣٣ ، ٣٦ ، ٥٤
١٨.	﴿ وَمَنْ يَشْفَعْ شَفْعَةً سَيِّئَةً يَكُنْ لَهُ كِفْلٌ ﴾	٨٥	٧٧
١٩.	﴿ إِنَّا أَنْزَلْنَا إِلَيْكَ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ لِتَحْكُمَ بَيْنَ النَّاسِ ﴾	١٠٥	٣٢
٢٠.	﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ ﴾	١٣٥	٣٨
سورة المائدة			
٢١.	﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ﴾	١	١٣١ ، ٥٩
٢٢.	﴿ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ﴾	٢	٧٩ ، ٨٥ ، ١٣٥
٢٣.	﴿ سَمَاعُونَ لِلْكَذِبِ أَكَالُونَ لِلْسُّخْتِ ﴾	٤٢	٩٤

٢٤	٤٩	﴿وَأَنْ أَحْكَمْ بَيْنَهُمْ بِمَا أَنْزَلَ اللَّهُ وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَهُمْ﴾
٢٥	٦٤	﴿وَيَسْعُونَ فِي الْأَرْضِ فَسَادًا وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ﴾
٢٦	٧٩	﴿كَانُوا لَا يَتَنَاهَوْنَ عَنْ مُنْكَرِ فَعْلُوهُ لَيْسَ مَا كَانُوا يَفْعَلُونَ﴾
سورة الأعراف		
٢٧	٢٩	﴿قُلْ أَمَرَ رَبِّي بِالْقِسْطِ﴾
٢٨	٩٨	﴿وَلَوْ أَنَّ أَهْلَ الْقُرَىٰ آمَنُوا وَاتَّقَوْا﴾
سورة الأنفال		
٢٩	٢٧	﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ﴾
٣٠	٤٦	﴿وَأَطِيعُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَلَا تَنَازَعُوا﴾
سورة التوبة		
٣١	٧١	﴿وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ﴾
٣٢	١٠٥	﴿وَقُلْ اْعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ﴾
سورة يوسف		
٣٣	٤	﴿إِذْ قَالَ يُوسُفُ لِأَبِيهِ يَا أَبَتِ إِنِّي رَأَيْتُ أَحَدَ عَشَرَ كَوْكَبًا﴾
٣٤	٥	﴿قَالَ يَا بُنَيَّ لَا تَقْصُصْ رُؤْيَاكَ عَلَىٰ إِخْوَتِكَ﴾
٣٥	٥٥	﴿قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْهَا﴾
سورة الرعد		
٣٦	١١	﴿إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ﴾
سورة الحجر		
٣٧	٩٨	﴿فَوَرَبِّكَ لَنَسْأَلَنَّهُمْ أَجْمَعِينَ﴾
٣٨	٩٩	﴿عَمَّا كَانُوا يَعْمَلُونَ﴾
سورة النحل		
٣٩	٩٠	﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ﴾
سورة الكهف		
٤٠	٧٧	﴿فَأَنْطَلَقْنَا حَتَّىٰ إِذَا أَتَيْنَا أَهْلَ قَرْيَةٍ اسْتَفْعَمْنَا أَهْلَهَا﴾
سورة الأنبياء		
٤١	١٠٥	﴿وَلَقَدْ كَتَبْنَا فِي الزُّبُورِ مِنْ بَعْدِ الذِّكْرِ﴾
سورة الحج		
٤٢	٣٠	﴿فَاجْتَنِبُوا الرِّجْسَ مِنَ الْأَوْثَانِ وَاجْتَنِبُوا قَوْلَ الزُّورِ﴾
سورة الفرقان		
٤٣	٧٢	﴿وَالَّذِينَ لَا يَشْهَدُونَ الزُّورَ وَإِذَا مَرُّوا بِاللَّغْوِ مَرُّوا كِرَامًا﴾

سورة النمل			
ح	١٩	﴿ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ ﴾	.٤٤
١٣٥	٢١	﴿ وَكَانَ فِي الْمَدِينَةِ تِسْعَةُ رَهْطٍ يُفْسِدُونَ فِي الْأَرْضِ وَلَا يُصْلِحُونَ ﴾	.٤٥
سورة القصص			
٣٠، ٤٩، ٥٦، ١٣١	٢٦	﴿ قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴾	.٤٦
٥٦	٢٧	﴿ قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ نَمُنَّ بِمَا آتَيْنَاكَ مِنَ الْغُيُوبِ ﴾	.٤٧
سورة العنكبوت			
٤٦	٣	﴿ وَلَقَدْ فَتَنَّا الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ فَلَيَعْلَمَنَّ اللَّهُ الَّذِينَ صَدَقُوا وَلَيَعْلَمَنَّ الْكَاذِبِينَ ﴾	.٤٨
سورة الروم			
١٠٩، ٦٢	٤١	﴿ ظَهَرَ الْفَسَادُ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ ﴾	.٤٩
سورة الأحزاب			
١٣٥	٤٨	﴿ لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ ﴾	.٥٠
١١٤	٥٢	﴿ وَكَانَ اللَّهُ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ رَقِيبًا ﴾	.٥١
سورة سبأ			
٨٥	١١	﴿ أَنْ أَعْمَلُ سَابِغَاتٍ وَقَدِّرُ فِي الْمَرَدِّ وَأَعْمَلُوا صَالِحًا إِنِّي بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴾	.٥٢
سورة ص			
٣٦	٢٦	﴿ يَا دَاوُودُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ ﴾	.٥٣
سورة الشورى			
٣٧	١٥	﴿ وَقُلْ آمَنْتُ بِمَا أَنْزَلَ اللَّهُ مِنْ كِتَابٍ وَأَمَرْتُ لِأَعْدِلَ بَيْنَكُمْ ﴾	.٥٤
سورة الحديد			
٣٧، ٣٦	٢٥	﴿ لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ ﴾	.٥٥
سورة الصف			
١٣٠	٢	﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ ﴾	.٥٦
١٣٠	٣	﴿ كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ ﴾	.٥٧
سورة التغابن			
٥٤	١٦	﴿ فَاتَّقُوا اللَّهَ مَا اسْتَطَعْتُمْ ﴾	.٥٨
سورة التحريم			
٧٣	٣	﴿ وَإِذْ أَسْرَ النَّبِيُّ إِلَىٰ بَعْضِ أَرْوَاحِهِ حَدِيثًا ﴾	.٥٩

سورة الملك			
١٠	١٣	﴿هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَأَمْسُوا فِيهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ﴾	.٦٠
١٣٥	٢٢	﴿أَفَمَنْ يَمْشِي مُكِبًّا عَلَى وَجْهِهِ أَهْدَىٰ أَمَّنْ يَمْشِي سَوِيًّا عَلَىٰ صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ﴾	.٦١
سورة المعارج			
٣١	٣٢	﴿وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ﴾	.٦٢
سورة الضحى			
٢٩	٣	﴿مَا وَدَّعَكَ رَبُّكَ وَمَا قَلَىٰ﴾	.٦٣

فهرس الأحاديث والآثار

الرقم	متن الحديث	الصفحة
.١	أَتَى عَلِيَّ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ ، وَأَنَا أَلْعَبُ مَعَ الْعِلْمَانِ	٧٤
.٢	أَتَشْفَعُ فِي حَدِّ مَنْ حُدِّدَ مِنْ حُدُودِ اللَّهِ	٨٠ ، ٣٧
.٣	اِحْتَجَمَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ ،	٥٦
.٤	أَجِبْ عَنِي ، اللَّهُمَّ أَيْدِهِ بِرُوحِ الْقُدُسِ	١٧
.٥	اخْتَرْنَا لَنَا رَجُلًا نُوَلِّيهِ الْقَضَاءَ	٤٧
.٦	أَدِ الْأَمَانَةَ إِلَى مَنْ ائْتَمَنَكَ وَلَا تَخُنْ مِنْ خَانَكَ	٢٩
.٧	إِذَا ضَيَّعْتَ الْأَمَانَةَ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ	٣٥
.٨	إِذَا كَانَ ثَلَاثَةٌ فِي سَفَرٍ فَلْيُؤَمِّرُوا أَحَدَهُمْ	٣٧
.٩	أَرَأَيْتُمْ إِنْ اسْتَعْمَلْتُمْ عَلَيْكُمْ خَيْرَ مَنْ أَعْلَمَ	١١٨
.١٠	إِرْفَعِ حَسَابِكَ	١١٨
.١١	أُرْنِي الْمِفْتَاحَ "مِفْتَاحِ الْكِعْبَةِ"	٨٠
.١٢	اسْتَعْمَلَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ رَجُلًا مِنَ الْأَسَدِ	١٢٧ ، ٩٧
.١٣	اسْتَعْمَلَ عُمَرَ عْتَبَةَ بْنَ أَبِي سَفْيَانَ عَلَى كِنَانَةَ ،	١٢٧
.١٤	اسْمَعُوا وَأَطِيعُوا ، فَإِنَّمَا عَلَيْهِمْ مَا حُمِلُوا وَعَلَيْكُمْ مَا حُمِلْتُمْ .	٣٤
.١٥	اسْمَعُوا وَأَطِيعُوا ، وَإِنْ اسْتَعْمَلَ عَلَيْكُمْ عَبْدٌ حَبَشِيٌّ ، كَانَ رَأْسَهُ زَبِيئَةً	٣٣
.١٦	الْإِشْرَاكُ بِاللَّهِ ، وَعَقُوقُ الْوَالِدَيْنِ	١٠٤
.١٧	أَصَابُوا بِالْعَالِيَةِ نَاقَةَ لِرَجُلٍ مِنْ مَزِينَةَ ، فَانْتَحَرَوْهَا	١٢٥
.١٨	أَطِيعُونِي مَا أَطَعْتُ اللَّهَ وَرَسُولَهُ	٣٤
.١٩	أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ ، قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ	٥٦
.٢٠	أَلَا أَنْبِئُكُمْ بِأَكْبَرِ الْكِبَائِرِ؟	١٠٥
.٢١	أَلَا إِنَّنِي وَاللَّهِ مَا أُرْسِلُ عَمَالِي إِلَيْكُمْ يَضْرِبُوا أَبْشَارَكُمْ	٢٠
.٢٢	أَلَا وَإِنِّي قَدْ وُلِّيتُ عَلَيْكُمْ وَلَسْتُ بِأَخِيرِكُمْ	١٢١
.٢٣	أَمَرْنَا يَا رَسُولَ اللَّهِ ، وَقَالَ الْآخِرُ مِثْلَهُ	١٢٩
.٢٤	أَمَرَنِي رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَنْ أَتَعَلَّمَ السُّرْيَانِيَّةَ	١٣٠
.٢٥	إِنَّ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقَنَهُ	٨٦ ، ٣١

١٢١	إِنَّ اللَّهَ يَرْضَى لَكُمْ ثَلَاثًا، وَيَسَخَطُ لَكُمْ ثَلَاثًا	.٢٦
٣٧	إِنَّ الْمُفْسِدِينَ عِنْدَ اللَّهِ عَلَى مَنَابِرٍ مِنْ نُورٍ	.٢٧
١٢٤	أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ حَبَسَ رَجُلًا فِي تَهْمَةٍ ثُمَّ خَلَّى عَنْهُ	.٢٨
١٠١	أَنَّ رَجُلًا سَرَقَ مِنْ بَيْتِ الْمَالِ	.٢٩
١٠١	أَنَّ رَجُلًا سَرَقَ مَغْفِرًا	.٣٠
٩٧	إِنَّ الْهَدِيَّةَ كَانَتْ لِرَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ هَدِيَّةً	.٣١
٣٩	أَنَّ تَعْبُدَ اللَّهَ كَأَنَّكَ تَرَاهُ ، فَإِنْ لَمْ تَكُنْ تَرَاهُ فَإِنَّهُ يَرَاكَ	.٣٢
٢٦	إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ وَإِنَّمَا تَخْتَصِمُونَ إِلَيَّ، وَلَعَلَّ بَعْضَكُمْ يَكُونُ أَحْسَنَ بَحْجَتِهِ	.٣٣
٢٩	إِنَّمَا بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ صَالِحَ الْأَخْلَاقِ	.٣٤
١٣٦	إِنِّي قَدْ أَمَرْتُ النَّاسَ بِكَذِّهِمْ وَنَهَيْتُهُمْ عَنِ الْكُذْبِ	.٣٥
١٢١	أَيُّهَا النَّاسُ إِنِّي أَشْهَدُكُمْ عَلَى أَمْرَاءِ الْأَمْصَارِ	.٣٦
١٩	اللَّهُمَّ إِنِّي أَعُوذُ بِكَ مِنَ الْكُفْرِ	.٣٧
١٣٢	اللَّهُمَّ مَنْ وَلِيَ مِنْ أَمْرِ أُمَّتِي شَيْئًا	.٣٨
١٢٧	بَلِ الْيَوْمِ يَوْمٍ تَعْظُمُ فِيهِ الْكَعْبَةُ، الْيَوْمِ اعْزِ اللَّهُ قَرِيشًا	.٣٩
٧٥	تَأْتِينِي كُتُبٌ لَا أَحِبُّ أَنْ يَقْرَأَهَا أَحَدٌ	.٤٠
١٣٦ ، ٥٦	ثَلَاثَةٌ أَنَا حَصْنُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ:	.٤١
١٣٧	ثُمَّ أَسْبَغُ عَلَيْهِمُ الْأَرْزَاقَ فَإِنَّ ذَلِكَ قُوَّةٌ لَهُمْ	.٤٢
١٨	حَلَسْتُ نَلْبَسُ بَعْضَهُ وَنَبْسُ بَعْضُهُ	.٤٣
١٣٤	" خِيَارُ أُمَّتِكُمُ الَّذِينَ تُحِبُّونَهُمْ	.٤٤
٨٧	خَيْرُ الْكَسْبِ، كَسْبُ يَدِ الْعَامِلِ إِذَا نَصَحَ	.٤٥
٨٢	خَرَجْتُ بِنَفَقَةٍ مَعِيَ فَاتَجَرْتُ بِهَا	.٤٦
٣٢	الدِّينُ النَّصِيحَةُ	.٤٧
٨٠	سَابَقْتُ ابْنَ عَمْرٍو بْنِ الْعَاصِ فُسَبِقْتَهُ	.٤٨
٣٤	السَّمْعُ وَالطَّاعَةُ عَلَى الْمَرْءِ الْمُسْلِمِ فِيمَا أَحَبَّ وَكَرِهَ،	.٤٩
٢٥	الْمُسْلِمُونَ عِنْدَ شُرُوطِهِمْ	.٥٠
١٣٤	طُوبَى لِعَبْدٍ آخَذَ بِعِنَانِ فَرَسِهِ فِي سَبِيلِ اللَّهِ	.٥١
١٢٦	عَزَلَ عُمَرُ بْنُ الْخَطَّابِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَحَدَ وِلَاتِهِ	.٥٢
١٠٥	عَمَلُ خَاتَمًا عَلَى نَقْشِ خَاتَمِ بَيْتِ الْمَالِ	.٥٣

٢١	فَأَمْرَهَا أَنْ تَرْجِعَ إِلَيْهِ قَالَتْ أَرَأَيْتِ إِنْ جِئْتُ وَلَمْ أَجِدْكَ	.٥٤
١٢٥	في كل إبل سائمة، من كل أربعين ابنة لبون	.٥٥
٢٣	قَدْ كُنْتُ أَنْشِدُ ، وَفِيهِ مَنْ هُوَ خَيْرٌ مِنْكَ	.٥٦
٢٤	قدمت من البحرين بخمسمائة ألف درهم فأتيت عمر بن الخطاب	.٥٧
٢١	كان أبو بكر مكان الوزير	.٥٨
٤١	كان النبي صلى الله عليه وسلم يختبر الولاية والقضاة والسفراء	.٥٩
٢٣	كان النبي صلى الله عليه وسلم يشرف بنفسه على تصريف الأموال	.٦٠
٢٣	كَانَ لِرَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مُؤَدَّنَانِ	.٦١
١٣٢	كُلُّ ابْنِ آدَمَ خَطَاءٌ وَخَيْرُ الْخَطَائِينَ التَّوَابُونَ	.٦٢
٩٤	كُلُّ جَسَدٍ نَبَتَ مِنْ سُحْتٍ فَالنَّارُ أَوْلَى بِهِ	.٦٣
٩٤	كُلُّ لَحْمٍ أَنْبَتَهُ السُّحْتُ فَالنَّارُ أَوْلَى بِهِ	.٦٤
٥٨	كُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ	.٦٥
١٧	لَأَنْ يَأْخُذَ أَحَدُكُمْ أَحْبَلًا، فَيَأْخُذَ حُزْمَةً مِنْ حَطَبٍ	.٦٦
٧٥	لَا ضَرَرَ وَلَا ضِرَارَ	.٦٧
٩٤	لَعَنَ اللَّهُ الرَّاشِيَّ وَالْمُرْتَشِيَّ فِي الْحُكْمِ	.٦٨
٩٤	لَعَنَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ الرَّاشِيَّ وَالْمُرْتَشِيَّ	.٦٩
١٠٠	لَمَّا كَانَ يَوْمَ خَيْبَرَ ، أَقْبَلَ نَفَرٌ مِنْ صَحَابَةِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ	.٧٠
١٠١	لَيْسَ عَلَى خَائِنٍ، وَلَا مُنْتَهَبٍ، وَلَا مُخْتَلَسٍ قِطْعٌ	.٧١
٥٠	مَا أَقَلَّتِ الْعِبْرَاءُ، وَلَا أَظَلَّتِ الْخَضْرَاءُ،	.٧٢
١٠	مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ، خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ،	.٧٣
١٢	مَا بَالُ الْعَامِلِ نَبَعْتُهُ فَيَأْتِي يَقُولُ	.٧٤
٩٧	مَا بَالُ الْعَامِلِ نَبَعْتُهُ فَيَأْتِي يَقُولُ: هَذَا لَكَ وَهَذَا لِي	.٧٥
١١٥	مَا بَالُ عَامِلٍ أَبَعْتُهُ ، فَيَقُولُ : هَذَا لَكُمْ ، وَهَذَا أَهْدِي لِي	.٧٦
١٢٤	مَا بَالُ عَامِلٍ أَبَعْتُهُ ، فَيَقُولُ : هَذَا لَكُمْ ، وَهَذَا أَهْدِي لِي	.٧٧
١٨	مَا بَعَثَ اللَّهُ نَبِيًّا إِلَّا رَعَى الْغَنَمَ	.٧٨
٧٤	ما كنت لأفشي سر رسول الله صلى الله عليه وسلم	.٧٩
٣٢	ما من أمير يلي أمر المسلمين ، ثم لا يجهد لهم وينصح	.٨٠
١٣٢	ما من أمير يلي أمر المسلمين ، ثم لا يجهد لهم	.٨١

١	ما من عبد يسترعيه الله رعية يموت وهو غاش لرعيته	.٨٢
٣٩	مَا هَذَا يَا صَاحِبَ الطَّعَامِ ؟	.٨٣
١٠٤	مَا هَذَا يَا صَاحِبَ الطَّعَامِ ؟	.٨٤
١٣٦	مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا ، فَلْيُعَلِّمَهُ أَجْرَهُ	.٨٥
٥٢	مَنْ اسْتَعْمَلَ رَجُلًا لِمَوَدَّةٍ ، أَوْ لِقَرَابَةٍ	.٨٦
١٠٠	مَنْ اسْتَعْمَلَنَا عَلَى عَمَلٍ فَرَزَقْنَاهُ رِزْقًا	.٨٧
١١٥	مَنْ اسْتَعْمَلَنَا مِنْكُمْ عَلَى عَمَلٍ ، فَكْتَمْنَا مَخِيطًا	.٨٨
١٩	مَنْ أَصْبَحَ مِنْكُمْ آمِنًا فِي سِرِّهِ	.٨٩
٣٤ ، ٢٠	مَنْ أَطَاعَنِي ، فَقَدْ أَطَاعَ اللَّهَ	.٩٠
١٢٢	مَنْ رَأَى مِنْكُمْ مُنْكَرًا فَلْيُغَيِّرْهُ	.٩١
٩٧	مَنْ شَفَعَ لِأَخِيهِ بِشَفَاعَةٍ ، فَأَهْدَى لَهُ هَدِيَّةً	.٩٢
١٣٦	مَنْ وَلِيَ لَنَا عَمَلًا وَلَيْسَ لَهُ مَنْزِلٌ ، فَلْيَتَّخِذْ مَنْزِلًا	.٩٣
٥٢	مَنْ وَلِيَ مِنْ أَمْرِ الْمُسْلِمِينَ شَيْئًا	.٩٤
١٢١	مَنْ وَلِيَ مِنْكُمْ عَمَلًا ، فَأَرَادَ اللَّهُ بِهِ خَيْرًا	.٩٥
١١٨	وَأَكْثَرُ حِرْسِكَ وَبِدْهِمِ فِي عَسْكَرِكَ	.٩٦
٥٠	يَا أَبَا ذَرٍّ ، إِنَّكَ ضَعِيفٌ	.٩٧
١٣٢	يَا أَبَا ذَرٍّ ، إِنَّكَ ضَعِيفٌ ، وَإِنَّهَا أَمَانَةٌ	.٩٨
٣٠	يَا أَبَا ذَرٍّ إِنَّهَا أَمَانَةٌ وَإِنَّهَا حَسْرَةٌ وَنَدَامَةٌ إِلَّا مَنْ أَخَذَهَا بِحَقِّهَا	.٩٩
١٠٠	يَا أَيُّهَا النَّاسُ مَنْ عَمِلَ مِنْكُمْ لَنَا عَلَى عَمَلٍ	.١٠٠
٧٤	يَا حَاطِبُ مَا هَذَا؟	.١٠١
٣٦	يَا عِبَادِي إِنِّي حَرَمْتُ الظُّلْمَ عَلَى نَفْسِي	.١٠٢
٥١	يَا عَبْدَ الرَّحْمَنِ بْنِ سَمُرَةَ لَا تَسْأَلِ الْإِمَارَةَ	.١٠٣
١١٦	يَا يَزِيدُ إِنَّكَ شَابٌ تَذُكُرُ بِخَيْرٍ قَدْ رَوَى مِنْكَ ،	.١٠٤