

الفصل الثالث

المخالفات المهنية ووسائل التغلب عليها

تعريف: المخالفة والخلاف مشتقان من الخلف؛ لأن المخالف غالباً يكون في الخلف لا في الأمام لئلا تظهر معارضته فيفتضح⁽¹⁾.

الفروق بين المخالفات المهنية والأخلاق المذمومة:

- إن المخالفات المهنية تتناول بعض الجزئيات في بعض الجوانب الوظيفية، في حين أن الأخلاق المذمومة تشمل هذه وغيرها، فبينهما خصوص وعموم. لكن نظراً لأن هذه المخالفات منتشرة والحاجة إلى التشبيه عليها قائمة، خصصتها بالذكر.
- إن بعض فروع الأخلاق المذمومة لا يعدّ من المخالفات المهنية، وإنما هو من ترك الأولى، كالانشغال بغير مصلحة العمل أثناء الدوام إذا لم يكن هناك عمل، بخلاف المخالفات المهنية التي هي من التصرفات التي تستحق العقوبة.

أسباب المخالفة: والنزوع للمخالفة يدعو له عدة أمور:

- فقد تكون المخالفة بسبب خلاف شخصي بين المدير والموظف.
- وقد تكون بسبب مصلحة شخصية غير مشروعة يريد المدير أو الموظف الحصول عليها.
- وقد تكون بسبب عدم قناعة الموظف بالأمر المطلوب منه.
- وقد تكون بسبب حبّ لفت النظر، على قاعدة: خالف تُعرّف.
- وقد تحدث المخالفة خطأً دون نزوع إليها، إذا لم يفهم الموظف المقصود بالنظام، أو الأمر الموجه له على وجهها الصحيح، فيقع في المخالفة، وهو لا يقصد.

(1) المعجم الوسيط (1/251 - خلف).

ولا شك أن المخالفات تتفاوت قوةً وضعفاً حسب حجم المخالفة وأهمية الأمر المطلوب تنفيذها، فالتأخر عن الدوام مخالفة وظيفية، لكنها ليست كإفشاء الأسرار الوظيفية، فإن إفشاء الأسرار يترتب عليه أضرار لا تترتب على التأخر.

وعلى كل حال فإن المخالفات الوظيفية ظاهرة سلبية، يجب التصدي لها، والحد من انتشارها؛ لأن النظام وضع لتحقيق المصلحة ودرء المفسدة، والتعدي عليه تعد على المصالح، ومعصية لولاة الأمر، وتغليب للمصلحة الشخصية على المصلحة العامة.

وسأورد في هذا الفصل أشهر المخالفات المهنية التي يقع فيها المديرون والموظفون، وأعقبها بعد ذلك بوسائل علاج هذه المخالفات:

المبحث الأول: عدم طاعة أوامر الرؤساء والمسؤولين:

(الجهاز الإداري يقوم على التدرج الهرمي حيث تقسم الوظائف إلى مراتب يعلو بعضها بعضاً، وتتضمن كل منها مجموعة من الفئات التي يشغلها مرؤوسون ورؤساء، ولكي تكون السلطة الرئاسية ذات فعالية فإن الأمر يتطلب تقرير واجب طاعة المرؤوس لرئيسه)^(١).

أضف إلى ذلك ما يتمتع به المدير الإداري من خبرة ومعرفة بمجريات الأمور والظروف المحيطة، وقدرة على جمع المعلومات ووضع التصورات والبدائل وتقدير النتائج، فالمدير غالباً لا يتخذ قراراً إلا بعد دراسة كل ما يتعلق به من أمور من كل الجوانب، فهو المسؤول عن كل ما يحدث في محيط إدارته؛ لهذا سيجرّص على اتخاذ القرار السليم ليحقق أهداف المؤسسة، ويبدي تفوقه في مجال الإدارة، ويحمي نفسه من المساءلة.

والمسؤول هو كل شخص توكل إليه مسؤولية من رب العمل، فإن كان رب العمل هو إمام المسلمين أو الأمير، فهو ولي أمر المسلمين، فإن نصب أحداً في مسؤولية، فالنصب من ولاة الأمر؛ لأنه نائب عن ولي الأمر العام، وإن كان رب العمل هو صاحب الشركة والمؤسسة، فالمدير أو الرئيس ممثل لصاحب الشركة، ومنفذ لأوامره في العمل.

(١) السندي/عبد الله، مبادئ الخدمة المدنية ص (٢٢٥).

حكم طاعة المسؤولين: الشرع المطهر قرر وجوب الطاعة للمسؤولين في قوله سبحانه: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا﴾ [النساء: ٥٩]، وقوله عز اسمه: ﴿وَإِذَا جَاءَهُمْ أَمْرٌ مِنَ الْأَمْنِ أَوِ الْخَوْفِ أَذَاعُوا بِهِ وَلَوْ رَدُّوهُ إِلَى الرَّسُولِ وَإِلَى أُولِي الْأَمْرِ مِنْهُمْ لَعَلِمَهُ الَّذِينَ يَسْتَنبِطُونَهُ مِنْهُمْ﴾ [النساء: ٨٣]، وفي قوله ﷺ: (اعبدوا الله ولا تشركوا به شيئاً وأطيعوا من ولّاه الله أمركم)^(١)، وقوله ﷺ: (من أطاع أميري فقد أطاعني، ومن أطاعني فقد أطاع الله، ومن عصى أميري فقد عصاني ومن عصاني فقد عصى الله)^(٢) وأحاديث كثيرة في الباب^(٣).

وكان النبي ﷺ يأمر بطاعة ولاة الأمر عملياً، حين كان يرسل السرايا ويؤمر عليهم أحد أصحابه ويأمرهم بطاعته، كما أرسل عبدالله بن حذافة السهمي ﷺ وأمره على سرية، فغضب عليهم وقال: أليس قد أمر النبي ﷺ أن تطيعوني؟ قالوا: بلى.... إلخ^(٤).

وطاعة المسؤولين ضرورة وظيفية؛ لأسباب:

- الأول: أنها طاعة لله ورسوله، ومعصيتهم معصية لله ورسوله.
- الثاني: أنها مفتاح لنجاح المؤسسة، فبدونها لا تتحقق الأهداف ولا تتفد الخطط، ويصبح العمل فوضى بكل معنى الكلمة.
- الثالث: أنها إغلاق لأبواب التنازع والاختلاف المسبب للفشل.
- الرابع: أنها حفظ لهيبة المسؤول وأوامره، مما يمنع التجرؤ عليه والتغافل عن تعليماته.
- الخامس: أنها إحسان وتقدير للجماعة لأن الجماعة إنما تسير بأمر المسؤول، فمن أطاعه فقد قدر الجماعة واحترمها، وبادلها الإحسان حين خدمها بطاعة مسؤولها.

(١) رواه الحاكم (١٧٥/١) وصححه عن العرياض بن سارية ﷺ، وله شاهد عند ابن حبان (١٨٢/٨) من حديث أبي هريرة ﷺ.

(٢) متفق عليه عن أبي هريرة ﷺ. (البخاري: الأحكام/قول الله تعالى: ﴿أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ﴾ - ١٧١٨، ومسلم: الإمارة/وجوب طاعة الأمراء في غير معصية - ١٨٣٥).

(٣) موسوعة نضرة النعيم في مكارم أخلاق الرسول الكريم (٢١٨٠/٧ - ٢١٩٣).

(٤) رواه البخاري (المغازي/سرية عبدالله بن حذافة السهمي - ٤٠٨٥) عن علي ﷺ.

• السادس: أنها تحقيق للمصلحة العامة، وقضاءً على المحسوبيات والمصالح الشخصية.

ومن هنا فإن طاعة المدير والمسؤول والرئيس واجبٌ شرعيّ، والتزامٌ وظيفيّ، لا أمرٌ شخصيّ يظن الموظف أنه وسيلةٌ لتحقيق أهداف شخصية للمدير، فإن المدير كما يفيد لقبه مسؤول، أي: أنه محاسب من قبل المؤسسة أو الشركة أو الدائرة على ما يحقق من أهدافها وإنجازها، فقيامه بوظيفة الإدارة لا تفيدُه هو شخصياً بقدر ما تفيد المؤسسة⁽¹⁾.

حكم معصية المسؤولين: طاعة المسؤولين ليست مطلقة؛ بل هي مقيّدة بطاعة الله تعالى، لذا نجد في الآية الكريمة الأولى أن الله تعالى أفرد طاعة الله لأنها مستقلة بذاتها، ثم كرر لفظ الطاعة للرسول؛ لأن طاعته مستقلة بذاتها، ثم عطف أولي الأمر عليهما بلا تكرار لفظ الطاعة؛ لأن طاعتهم ليست مستقلة بل مرتبطة بطاعة الله ورسوله. وقد قال ﷺ: (السمع والطاعة على المرء المسلم فيما أحب وكره ما لم يؤمر بمعصية، فإن أُمر بمعصية فلا سمع عليه ولا طاعة)⁽²⁾.

ولما ولي أبو بكر الصديق ﷺ الخلافة، كان من خطبته: أطيعوني ما أطعت الله ورسوله، فإذا عصيت الله ورسوله فلا طاعة لي عليكم⁽³⁾.

وعليه يجوز عصيان الأوامر إذا كانت تتضمن معصيةً لله أو لرسوله أو لهما؛ لأن أمر الله تعالى مقدم على أمر البشر، ولكن إذا كانت معصية المسؤول تستلزم الفصل من الوظيفة، أو تنزيل الرتبة، أو غير ذلك من الأضرار المادية، فهل هذا يسوغ للموظف أن ينفذ المعصية حفاظاً على وظيفته، ودفعاً للضرر المتوقع حصوله عليه من هذا المسؤول؟ قبل الإجابة عن هذا السؤال علينا أن نضع بعض المقدمات في نقاط:

(1) وذلك لا يمنع أن تتحقق له أهدافٌ جانبية مع ذلك بحكم الوظيفة، بل إن الحصول على المنفعة الشخصية مطلب مشروع لكل مدير، كأبي موظف، إلا أن المحذور هو استغلال المنصب للمصالح الشخصية بطرق غير مشروعة. وقد تقدم بيان ذلك تفصيلاً.

(2) رواه الترمذي (٢٠٩/٤) وصححه عن ابن عمر رضي الله عنهما.

(3) رواه ابن إسحاق في السيرة (سيرة ابن هشام: ٢٢٨/٤)، وصححه ابن كثير. (كنز العمال: ٦٠١/٥).

● **النقطة الأولى:** أن الضرورة تجيز للإنسان ارتكاب المحظورات، وأصل ذلك شرعاً قوله سبحانه: ﴿إِنَّمَا حَرَّمَ عَلَيْكُمُ الْمَيْتَةَ وَالْدَّمَ وَالْحَمَّ الْخَنِزِيرِ وَمَا أُهْلَ بِهِ لِغَيْرِ اللَّهِ فَمَنْ اضْطُرَّ غَيْرَ بَاغٍ وَلَا عَادٍ فَلَا إِثْمَ عَلَيْهِ﴾ [البقرة: ١٧٣]

● **النقطة الثانية:** أن الضرورة تقدّر بقدرها، فلا يصحّ تجاوز الحدّ الذي يحتاجه منها، فمن اضطر لاستخدام المحرم، فلا يجوز له أن يتجاوز ما يحقق له الغرض، فمن كان يكفيه أن يطيع المسؤول في صغيرة في سبيل دفع الضرر، فلا يجوز له أن يتطوّع بطاعته في كبيرة من الكبائر، ومن كان يكفيه أن يطيع المسؤول في معصية واحدة يدفع بها الضرر عن نفسه، فلا يجوز أن يطيع المسؤول في أكثر من معصية.

● **النقطة الثالثة:** أن الحاجة تنزل منزلة الضرورة، فالحاجات الضرورية للإنسان تستوي مع الضرورة في الحكم، والفرق بين الضرورة والحاجة أن الضرورة هي التي يترتب عليها الهلاك، والحاجة أقلّ منها بحيث يلحق الإنسان مشقة في فقدها^(١).

والوظيفة تعتبر من الحاجات الضرورية للإنسان؛ لأنها مصدر الرزق، وبغيرها يقع المسلم في حرج، والحرص مرفوعٌ في الشريعة الإسلامية.

● **النقطة الرابعة:** أن طاعة المسؤول في المعصية ليست مطلقة، بل هناك حالات لا يجوز فيها بأيّ حالٍ من الأحوال طاعة المسؤول في المعصية، وهي ما يترتب عليها ارتكاب الموظف بنفسه كبيرةً من الكبائر كشرب الخمر أو الزنا، أو ما يتضمن اعتداءً على الآخرين كالقتل أو الضرب أو السجن.

ونظام الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية يجيز عصيان أوامر المسؤولين إذا كانت تتعلق بشؤون المرؤوس الخاصة خارج الوظيفة، أو كانت من أجل ارتكاب جريمة^(٢).

وبذا يتضح الجواب عن السؤال وهو: أن أمر المسؤول، إن كان معصية صغيرة لا من الكبائر، ومخالفته ستوقع الإنسان في حرج ومشقة، أو تحرمه من الرزق، فإنه يجوز

(١) البورنو/د. محمد صدقي: الوجيز في إيضاح قواعد الفقه الكلية (١٤٩).

(٢) السعدان/مرجع سابق.

تنفيذ أمره في أضييق نطاق، وفي حال العجز عن التنصل من تنفيذ الأمر، مع كره ذلك ونصح المسؤول.

المبحث الثاني: التزوير:

تعريفه لغةً: زور الكلام: موَّهه وزخرفه، وزور عليه كذا: نسبه إليه كذباً وزوراً^(١).

واصطلاحاً: تغيير الحقيقة بإحدى الطرق المقررة بالقانون بقصد الغش في محرر صالح للإثبات ويرتب عليه القانون أثراً^(٢).

حكمه: والتزوير محرم في الإسلام من عدة وجوه:

• أنه يشمل قوله سبحانه: ﴿وَأَجْتَنِبُوا قَوْلَ الزُّورِ﴾ [الحج: ٣٠] وهذا نهى عن قول الزور بأنواعه، والنهي يشمل الفعل أيضاً بالتضمنين.

• أنه نوعٌ من الغش، (ومن غشّ فليس منا)، وهذا العموم يدل على أن التحريم يتناول التزوير بكل أنواعه، وسواء أحدث ضرراً بالآخرين أم لم يحدث، فإذا زور شخصٌ ما توقيعاً أو ختماً أو ورقة رسمية وحصل على ميزة لا يستحقها، فإنه مزورٌ شرعاً، ولو لم يحدث الضرر بغيره، خلافاً لما جرى عليه بعض القانونيين الذين اشترطوا الضرر^(٣).

• أن الدافع إلى التزوير تحقيق مصلحة شخصية بأحد أمرين: الانتفاع بالمزور، أو الإضرار بالغير. وكلا الأمرين محرّمٌ شرعاً؛ أما الأول فلأن الانتفاع بالمزور استخدامٌ لوسيلة باطلة، والقاعدة الشرعية تقول: ما يبني على الباطل فهو باطل. وأما الثاني فلأن الإضرار بالغير بغير حق حرامٌ بالإجماع.

• أنه من فروع الكذب، والكذب حرامٌ بالإجماع.

(١) المعجم الوسيط، (٤٠٦/١).

(٢) العثيمين/مرجع سابق (١٦٨).

(٣) نقل ذلك العثيمين عن بعض الكتاب/مرجع سابق (١٧٥، ١٧٧).

• أن فيه تدليساً وخداعاً، وهما حرام.

وقد يتوهم الموظف أنه يزور من أجل المصلحة العامة، وعلى سبيل المثال: قد يلجأ الموظف إلى تغيير بعض المخططات، أو تزوير بعض الأختام من أجل تسهيل مهمة مرفق عام كمسجد أو حديقة عامة، وهذا لا يجوز شرعاً؛ لأن الوسيلة التي ارتكبها غير مشروعة، وإن كان يحقق بها مصلحة عامة.

صوره: ويقع التزوير في المخططات، والتواقيع، والإجازات، والعملات، والأوزان، والأوراق الرسمية، والوثائق، والشهادات، وغير ذلك. وقد تقدم الحديث عن شيء من ذلك في مبحث الغش، وسيأتي ذكر نظام عقوبة التزوير في أنظمة المملكة العربية السعودية.

المبحث الثالث: الرشوة: (١).

تعريفها: أصلها لغة من الرشاء، وهو الحبل، ووجه الشبه بينهما أنها يتوصل بها إلى المقصود ببذل المال (٢).

واصطلاحاً: هي ما يؤخذ من جُعل وقد يكون الجعل مالاً أو منفعة عما وجب على الشخص فعله. وقيل: ما يعطى لإبطال حق، أو إحقاق باطل (٣).

حكمها: الرشوة محرمةٌ ومن كبائر الذنوب، من وجوه:

الأول: أنها سحتٌ، ومن صفات اليهود، قال سبحانه: ﴿سَتَعُونَ لِلْكَذِبِ أَكَلُونَ لِلسُّحْتِ﴾ [المائدة: ٤٤] ومن تشبه بهم لحقته اللعنة كاليهود، قال ﷺ: (لعن الله الراشي والمرتشي) (٤).

ولما بعث النبي ﷺ عبد الله بن رواحة إلى اليهود ليخرص عليهم عرضوا عليه رشوة، فقال: «يا معشر يهود! والله إنكم لمن أبغض خلق الله إليّ، وما ذلك بحاملي على أن أحيف

(١) تنطق بالتثنية، أي بكسر الراء وفتحها وضمها (الدرر المبتثة في الفرر المثلثة للفيروز آبادي: ١١٧).

(٢) المزيد/كسب الموظفين (١٢١).

(٣) موسوعة نضرة النعيم في مكارم أخلاق الرسول الكريم (١٠/٤٥٤٢).

(٤) رواه الترمذي (١٢٢/٣) وصححه عن أبي هريرة ؓ.

عليكم، فأما الذي عرضتم من الرشوة فإنها سحت وأنا لا نأكلها. قالوا: بهذا قامت السماوات والأرض»^(١).

والثاني: أنها أكلٌ لأموال الناس بالباطل، قال سبحانه: ﴿وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتُدْلُوا بِهَا إِلَى الْمُكَّامِ لِتَأْكُلُوا فَرِيقًا مِّنْ أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ﴾ [البقرة: 188]

والثالث: أنها طريقٌ لتجاوز النظام، وطريقٌ لتعويد الموظفين على عدم تقديم أعمالهم إلا بالرشوة، ومن ثم إفساد ذمهم، وحرمان الكثير من الناس من نيل حقوقهم الطبيعية بالطرق المشروعة، لعدم إمكانهم دفع الرشوة ديناً أو عجزاً.

والرابع: أنها من أسباب انتشار الضغائن والأحقاد في المجتمع من قبل أولئك الذين يشعرون بالظلم والغبن.

والخامس: أنه ورد فيها وعيد من النبي ﷺ، قال ﷺ: (الراشي والمرتشي في النار)^(٢).

الهدايا: ومن الأمور المحظورة قبول الهدايا على الأعمال الواجبة: وهي نوع من الرشوة بطريق غير مباشر وغير صريح، والفرق بينهما من جهتين:

الأولى: إن الرشوة غالباً ما يتم فيها اتفاق بين الراشي والمرتشي، بعكس الهدية التي تبذل من المستفيد من الخدمة دون طلب.

الثانية: غالباً ما تدفع أو يتفق عليها قبل تقديم الخدمة، بينما يكون محل الهدية بعد تقديم الخدمة.

وكما جاء الوعيد في الرشوة المباشرة جاء الوعيد في الهدية ففي الصحيحين^(٣) عن أبي حميد الساعدي رضي الله عنه: أنه ﷺ استعمل عاملاً، فجاء العامل حين فرغ من عمله، فقال: يا رسول الله هذا لكم وهذا أهدي إلي. فقال له: أفلا قعدت في بيت أبيك وأمك فنظرت أيهدى لك أم لا! فغضب النبي ﷺ غضباً شديداً، ثم قام في الناس خطيباً وحثراً، حتى قال:

(١) رواه البيهقي (١٢٢/٤).

(٢) رواه الطبراني (الأوسط: ٢٩٦/٢) عن عبد الله بن عمرو رضي الله عنهما، ورواه ثقات. (مجمع الزوائد: ١٩٩/٤).

(٣) فتح الباري (١٨٩-١٣) ح (٧١٩٧)، وصحيح مسلم - الإمارة/باب تحريم هدايا العمال: ح (١٨٣٢).

(فوالذي نفسي بيده: لا يفلُّ أحدكم منها شيئاً إلا جاء به يحمله على عنقه إن كان بعيراً.. أو بقرة.. أو شاة...) (٣٦)

والقرآن الكريم نبه إلى الحذر من الهدايا التي يقصد بها الرشوة في قصة سليمان عليه السلام مع بلقيس حين أرسلت إليه هدية، ولكن سليمان عليه السلام لم يقبل هذه الهدية؛ لأنه يعلم أنها رشوة فقال سبحانه: ﴿فَلَمَّا جَاءَ سُلَيْمَنُ قَالَ أُمِدُّونَنِي بِمَالٍ فَمَا آتَنِيَ اللَّهُ خَيْرٌ مِّمَّا آتَاكُمْ بَلْ أَنْتُمْ بِهَدِيَّتِكُمْ تَفْرَحُونَ﴾ [النمل: ٣٦]

وتغيير الأسماء من هذا النوع أسلوبٌ مآكر للالتفاف على النظام، كتسمية الواسطة خدمة، وتسمية الرشوة عمولة أو هدية، وتسمية تطبيق النظام تشدُّد.

صورها: وللرشوة صور؛ منها:

• دفع المبالغ المالية للموظف أو المسؤول مقابل قضاء مصلحة الراشي، إذا كانت هذه المصلحة من صميم عمل الموظف، ولا يشترط أن تكون الرشوة مبلغاً كبيراً، بل أي مبلغ يدفع لهذا الغرض فهو رشوة قل أو كثير.

• ومنها: تقديم الخدمات للمسؤول كتخفيض سعر السلعة لهذا المسؤول، أو ترقية أحد أقاربه، أو خدمة بيته وأبنائه.

فعلى الموظف العام أن يكون فطناً لهذه المداخل، فقد أهدى رجل من عمال عمر بن الخطاب رضي الله عنه إلى امرأة عمر نمرقتين، فدخل فرأهما، فقال: «من أين لك هاتان؟ اشتريتهما؟ قالت: بعث بهما إليّ فلان. فقال: قاتل الله فلاناً، لما أراد حاجة فلم يستطعها من قبلي أتاني من قبل أهلي. فاجتذبهما اجتذاباً شديداً من تحت من كان عليهما جالسا، ثم أخرجهما من بيته، وفرقهما بين امرأتين من المهاجرين والأنصار»^(١).

وتمنى عمر بن عبدالعزيز رحمه الله تفاحاً، فقام رجل من أهل بيته فأهدى إليه تفاحاً، فلما جاء به الرسول، قال عمر: «ما أطيب ريحه، وأحسنه، ارفعه يا غلام! فاقري فلاناً السلام وقل له: إن هديتك قد وقعت منا بموقع بحيث تحب. فقلت عمر بن مهاجر-: يا أمير

(١) رواه البيهقي (السنن الكبرى: ١٠/١٣٨).

المؤمنين، ابن عمك ورجل من أهل بيتك، وقد بلغك أن النبي ﷺ كان يأكل الهدية ولا يأكل الصدقة. قال: ويحك! إن الهدية كانت للنبي ﷺ هدية، وهي لنا اليوم رشوة»^(١).

ولذا قال العلماء إن الهدايا لا يقبلها الحاكم والقاضي إلا ممن كان يتهادى معه قبل الإمارة والقضاء، وما لا فلا يقبل^(٢).

وسيرد ذكر نظام مكافحة الرشوة في المملكة العربية السعودية.

المبحث الرابع: الابتزاز:

تعريفه لغة: البز السلب، وابتزرت الشيء: استلبته، ومنه المثل: من عزَّ بَزَّ، أي من غلب سلب^(٣).

(وهو نمط سلوكي آخر للفساد الإداري يمارسه بعض الموظفين من العاملين في الأجهزة المسؤولة عن حماية ونشر الأمن والطمأنينة أو مراقبة النشاطات الاقتصادية أو غيرها من الأجهزة التحقيقية والتأديبية والعقابية، كالسجون والمحاكم، أو من قبل اللجان الانضباطية ونقاط التفتيش والسيطرة والمرور والتفتيش الصحي والرقابة على الأسعار ودوائر البلدية وموظفي الجمارك العاملين في المطارات أو نقاط الحدود، فغالباً ما يلجأ بعض هؤلاء إلى ابتزاز المراجعين والمتهمين ممن تشوب قضاياهم أو تقلباتهم شائبة، عن طريق تخويفهم أو تهديدهم لإرغامهم على دفع المبالغ أو تقديم الأشياء العينية، أو يعرضونهم للإيذاء الجسدي أو التعذيب النفسي أو التوقيف أو المراقبة، أو فضحهم عبر وسائل الإعلام والصاق التهم بهم والإساءة لسمعتهم، ومواقف كهذه يحرص عامة الناس على تجنبها ودفعها عن أنفسهم بكل ما يملكون، حتى ولو كانوا على يقين من أنها تهم باطلة وملفقة، فالبريء حين يُتَّهم يدفع ثمناً باهظاً من حرите وإنسانيته وسمعته قبل أن يثبت براءته.

(١) ابن الجوزي/عبدالرحمن: سيرة ومناقب عمر بن عبدالعزيز (١٨٩).

(٢) النابلسي/عبدالغني: تحقيق القضية في الفرق بين الرشوة والهدية (١٩٥، ٢١١).

(٣) لسان العرب بزز - (٣١٢/٥).

الفرق بين الابتزاز والرشوة: وقد يلتقي الابتزاز مع الرشوة في النهاية، لكن الذي يميز الابتزاز عن الرشوة هو أن الأخيرة تدفع طواعية من قبل مقدمها وبرضاه لكونها تحقق له منفعة أو مصلحة أو تدفع عنه أذى أو ضرراً، في حين ينطوي الابتزاز على استخدام التهديد بالإيذاء الجسدي والنفسي أو الإضرار بالسمعة والمكانة الاجتماعية بتلفيق الفضائح والصاق التهم ونشر الأسرار؛ مما يجبر الشخص المبتز على الدفع مكرهاً لمن يبتزه.

وهذه الممارسة تعدّ بحق شكلاً خطيراً من أشكال الفساد الإداري الذي تبتلى به بعض الأقطار وبعض المؤسسات دون أن ينال مقترفوها العقاب الذي يستحقونه^(١).

حكمه: لا شك في تحريم الابتزاز؛ لأسباب:

الأول: أنه أكلٌ لأموال الناس بالباطل، قال سبحانه: ﴿وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتُدْلُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِتَأْكُلُوا فَرِيقًا مِّنْ أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ﴾ [البقرة: ١٨٨] وقال ﷺ: (لا يحل مال امرئ مسلم إلا بطيب نفس منه)^(٢).

الثاني: أنه إضرارٌ بالآخرين نفسياً واجتماعياً ومالياً، والضرر حرام.

الثالث: أنه استغلالٌ للمنصب بشكل غير مشروع.

والمبتز قد أعمى قلبه الحصول على المال بأي وسيلة، وسعى لنيله بكل السبل، ونسي أن المال وسيلة وليس غاية، وأنه قد يكون وبالاً على صاحبه، كقارون الذي يضرب المثل بفناه، فلم يفن عنه شيئاً: ﴿فَنَسْنَا بِهِمَا وِيدَارِهِ الْأَرْضَ فَمَا كَانَ لَهُمْ مِنْ فَتْنَةٍ بَصُرُونَهُ، مِنْ دُونِ اللَّهِ وَمَا كَانَتْ مِنْ أَلْمَنَصَرِينَ﴾ [القصص: ٨١] والكافر الذي: ﴿الَّذِي جَمَعَ مَالًا وَعَدَّدَهُ، * يَحْسَبُ أَنَّ مَالَهُ أَخْلَدَهُ﴾ [الهمزة: ٣-٢] فلم يستفد منه شيئاً في الآخرة، ومن أكل مالاً حراماً لم يوفق في دنياه وأخراه، قال ﷺ: (يا كعب بن عجرة! إنه لا يدخل الجنة لحمٌ نبت من سحت، النار أولى به)^(٣).

(١) نقلاً عن: الغامدي والوزان/مرجع سابق.

(٢) رواه الدارقطني (٢١/٣) عن أنس رضي الله عنه، ورواه أحمد (١١٣/٥) عن عمرو بن يثربي، ورجال أحمد ثقات. (مجمع الزوائد: ١٧١/٤).

(٣) رواه الحاكم (١٤١/٤) وابن حبان (٩/٥) وصحاحه، والترمذي (٥١٣/٢) وحسنه.

المبحث الخامس: سوء استخدام الوساطة:

تعريف الوساطة ومكانتها:

تعريفها لغة: الوساطة هي الشفاعة، والوسيط المتوسط بين المتخاصمين^(١).

واصطلاحاً: الشفاعة عند أحد المسؤولين لتقديم خدمة لأحد ما^(٢).

والإسلام حث على خدمة المسلم لأخيه المسلم متى قدر على ذلك، ولهذه الخدمة صور كثيرة، منها الشفاعة، حيث يقوم المسلم باستعمال جاهه ومكانته عند شخص ما لتقديم خدمة لمسلم محتاج، كأن يشفع له عند صاحب العقار لتأجيل أخذ الأجرة من المستأجر العاجز عن الدفع، أو يشفع له عند قبيلة للتنازل عن حق لهم على أحد، أو يشفع له عند مسؤول لتخفيف العقوبة المستحقة على أحد الناس.

حكمها: وهذه الشفاعة يحث عليها الإسلام لما فيها من تكاتف المسلمين وتعاضدهم المندوب إليهما في الكتاب والسنة، قال سبحانه: ﴿وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ﴾ [التوبة: ٧١] وقال عز وجل: ﴿مَنْ يَشْفَعْ شَفَعَةً حَسَنَةً يَكُنْ لَهُ نَصِيبٌ مِّنْهَا وَمَنْ يَشْفَعْ شَفَعَةً سَيِّئَةً يَكُنْ لَهُ كِفْلٌ مِّنْهَا وَكَانَ اللَّهُ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ مُّقِيمًا﴾ [النساء: ٨٥] وقال ﷺ: (مثل المؤمنين في توادهم وتراحمهم وتعاطفهم كمثل الجسد إذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر الجسد بالحمى والسهر)^(٣).

الوساطة الوظيفية: ومن الصور المشهورة التي لها علاقة بالوظيفة التوسط عند مدير الإدارة الحكومية لتوظيف أحد المتقدمين، أو ترقية موظف، أو إعطائه ميزات دون غيره.

وهذه الوساطة يمكن أن تكون حلالاً، أو حراماً حسب الحالة والاستخدام، والأصل فيها الإباحة، ولذا عنونت للمبحث بسوء استخدام الوساطة؛ لأن استخدامها الجائز ليس من الأخلاق المذمومة.

(١) المعجم الوسيط (١٠٣١/٢ - وسط).

(٢) لا يوجد تعريف معتمد للوساطة بهذا المعنى، وهذا ما أراه متسقاً مع الصواب.

(٣) رواه البخاري (الأدب/رحمة الناس والبهائم - ٥٦٦٥) ومسلم (البر والصلة والآداب/تراحم المؤمنين وتعاطفهم - ٢٥٨٦) عن النعمان بن بشير رضي الله عنه.

فمثلاً إذا تساوى المتقدمون للوظيفة في الشهادات والخبرات، ثم توسّط شخص لأحدهم لأنه يمتاز بالأمانة، ويعرفه عن قرب، أو لأنه يعول أسرة كبيرة، وفي توظيفه تفرّج لكربته، فالواسطة هنا جائزة؛ لأن الأول أقرب إلى تحقيق المصلحة العامة؛ ولأن الثاني فرّج عنه كربة، وهو أمور به شرعاً، مع عدم ظلم أحدٍ من الناس، وكذا لو طلب شخص إعطاء أحد الموظفين ميزات لسببٍ معقول، دون تأثير على الآخرين، وهذه الميزة الوظيفية من صلاحية المدير، فالواسطة هنا جائزة أيضاً، لما فيها من نفع المسلمين، وقد قال ﷺ: (من استطاع منكم أن ينفع أخاه فليفعل)^(١).

والجامع في الواسطة الجائزة أن تكون الواسطة غير مخالفة للنظام، ولا يترتب عليها ضرر للآخرين.

وهناك حالات تحرم فيها الواسطة، مثل:

- * أن يتوسّط الشخص لرجلٍ يعلم أنه لا يستطيع القيام بالعمل.
- * أن يتوسّط الشخص لرجلٍ مع دفع رشوة، قال ﷺ: (من تشفع لأخيه شفاعة، فأهدى له هدية عليها قبلها منه، فقد أتى باباً عظيماً من أبواب الربا)^(٢).
- * أن يتوسّط الشخص لرجلٍ مع علمه أن توظيفه أو ترقيته مخالف للنظام.
- * أن يتوسّط الشخص لرجلٍ ويترتب على الواسطة حرمان موظف من ترقية، مع أنه أكفأ ممن تُوسّط له، أو منع موظف من حقه.

«ولا شك بأن الواسطة السيئة لها انعكاسات سيئة على العلاقة بين الموظف والوظيفة العامة مع الجمهور، وتؤدي إلى زعزعة الثقة والإخلال بالمساواة بين الناس، والتعقيد في أداء الأعمال، وعدم المبالاة بمصالح الناس، وانخفاض مستوى الكفاءة الإدارية»^(٣).

(١) رواه مسلم (السلام/استحباب الرقية من العين والنملة والحمّة والنظرة - ٢١٩٩) عن جابر ؓ.

(٢) حديث حسن رواه أبو داود (٢٩١/٣) عن أبي أمامة ؓ. وسكت عنه.

(٣) الغامدي والوزان/مرجع سابق.

لذا فإن نظام مكافحة الرشوة في المملكة العربية السعودية منع استخدام الوساطة من أجل مخالفة النظام^(١).

وقد يكون المسؤول هو الذي يدفع الناس لاستخدام الوساطة، فلا يقدم عملاً إلا بأن يأتيه الناس بواسطة، إذلاً لهم، وامتناً عليهم، وهذا أسلوب مهين ونفس فاسدة، تتمتع بالعلو والافتخار على حساب الضعفاء، فحقها الامتهان والازدراء، وكما تدين تدان.

بقي أن أقول: إن على الإنسان أن يستغني عن الناس قدر استطاعته، قال ﷺ: (من يكفل لي أن لا يسأل الناس شيئاً وأتكفل له بالجنة)^(٢)، وقال ﷺ: (لأن يأخذ أحدكم حبله فيأتي بحزمة من حطب على ظهره، فيبيعهما فيكف بها وجهه، خير له من أن يسأل الناس أعطوه أو منعوه)^(٣)، وإذا كانت هذه الأحاديث في سؤال المال، فسؤال الخدمة يشبهه بجامع الحاجة إلى الناس فيهما.

ومن اعتاد على سؤال الناس خدمتهم أدمن على ذلك، وقلّ اعتماده على الله تعالى وتوكله عليه، وقلّ اعتماده على نفسه وثقته بها، وأصبح يزاحم أهل الحاجات الأكثر حاجة منه، وربما طلب شيئاً لنفسه مع أن غيره أحوج منه، بل ربما دعاه ذلك إلى التكثر والعياذ بالله وهو: سؤال الناس خدمات ليست ضرورية، وإنما الهدف منها أن يكون أكثر من غيره مكانةً، أو مالاً. وقد قال ﷺ: (من سأل الناس أموالهم تكثر فإنما يسأل جمرأ فليستقل أو ليستكثر)^(٤).

وهذه آفة نفسية أراها عند بعض الناس، وهي الراحة النفسية بإحساس المرء بخدمة الناس له، حيث يحس أنه مخدوم من الناس فيشعر بالمكانة والتقدير، وهذا وهم؛ فإن المكانة تكون بالاعتماد على النفس لا بالاعتماد على الآخرين، فإن الناجحين والمبدعين

(١) العثيمين/مرجع سابق (١٥٩).

(٢) روه أبو داود (١٢١/٢) وأحمد (٢٧١/٥) عن ثوبان ؓ بسند صحيح (الترغيب والترهيب للمنذري: ٣٣٠/١).

(٣) روه البخاري (الزكاة/الاستعفاف عن المسألة - ١٤٠٢) عن الزبير بن العوام ؓ.

(٤) روه مسلم (الزكاة/كراهة المسألة للناس - ١٠٤١) عن أبي هريرة ؓ.

هم الذين يعتمدون على أنفسهم ويقدمون الخدمة للآخرين لا العكس، وأيضاً: فإن الناس تحتقر من يكثر طلب الأشياء منها، ويتهمونه بالوهن والعجز، وأيضاً: فإن من يُخدَم يحتاج إلى ردِّ الجميل، وربما لم يستطع فيسبب له ذلك شعوراً بالذنب.

والخلاصة أن الوساطة يجب أن يضيق نطاقها لتبقى في دائرة الضرورة التي لا يمكن تجاوزها إلا بها، والله أعلم.

المبحث السادس: وسائل التغلب على هذه المخالفات:

لا يشك أحد في أن هناك خللاً ما في تطبيق أخلاقيات المهنة في القطاعين العام والخاص، ويدل على ذلك الإحصائيات العالمية والمحلية، ومن ذلك على سبيل المثال:

* نشر موقع www.valuebasedmanagement.net في أبريل ٢٠٠٤م، أن ثلاثة أرباع المنظمات لا تخصص موظفاً لأخلاقيات العمل، وثلاثة أرباع المنظمات ليس لديها برنامج أخلاقيات، ولا تخدم الموظفين في تعليم الأخلاقيات.

* نشر موقع www.recruitersworld.com عام ٢٠٠٤م، أن ٦١٪ من الموظفين لا يتقنون برؤسائهم في العمل.

* نشرت شركة كلاود بو (www.cloudbow.com) عام ٢٠٠٢م، أن ٤٥٪ من الموظفين يأخذون معدات مكتبية تتبع الشركة كأقلام والكتب معهم، وأن ٦٥٪ من الموظفين يستخدمون الحاسب الآلي لأغراضهم الشخصية.

* (قال وزير التجارة الأمريكي الأسبق وليم ديلي أنه تم اكتشاف رشاوى قدمتها شركات أمريكية خارج الحدود في المدة الممتدة من مايو ١٩٩٧ إلى إبريل ١٩٩٨م (سنة واحدة) تصل قيمتها إلى نحو ٣٠ بليون دولار.

* قدرت مصادر إعلامية وسياسية في أوائل التسعينيات حجم الاختلاسات في الجزائر بستة وعشرين بليون دولار.

* كانت المخالفات عام ١٩٩٨م حسب التقرير السنوي للنيابة الإدارية في مصر ٤٣ ألف قضية^(١).

وبعد استعراض المخالفات الوظيفية السابقة أرى أن علاجها يتلخص في الآتي:

● أولاً: تنمية الرقابة الذاتية: فالموظف الناجح هو الذي يراقب الله تعالى قبل أن يراقبه المسؤول، وهو الذي يراعي المصلحة الوطنية قبل المصلحة الشخصية، فإذا تكون هذا المفهوم الكبير في نفس الموظف فستنجح المؤسسة بلا شك؛ لأن الموظفين مخلصون لها.

هذه الرقابة تمنع من الخيانة، وتعين على الأمانة، فهي علاج وقائي لكثير من المخالفات الوظيفية قبل حدوثها، فكل فرد منا يحب المال، ويسعى جهده للحصول على المزيد منه، فإذا سنحت للموظف فرصة أن يأخذ المال بسهولة عن طريق رشوة لا يشعر بها أحد، فهذا يتجاذبه نازعان: الأول يدعو لأخذ المال، والثاني مراقبته لله وخوفه من عقابه، فصاحب النفس القوية هو الذي يتغلب عقله على هواه، ويمتنع عن المخالفة.

لذا فهي من المقومات المتفق عليها في العالم، ففي استبيان أجرته مجموعة روبرت هاف إنترناشيونال المحدودة (www.calcpa.org)، على أكثر من ١٤٠٠ موظف، أجاب ٥٨٪ منهم بأن الاستقامة والنزاهة هما أكثر صفتين تعجبهم في المرشَّحين للوظائف.

إن أي نظام بشري في العالم يمكن الالتفاف عليه، ويمكن ارتكاب المخالفات فيه دون عقوبة، لكن الوصفة الوحيدة في تطبيق النظام هي الرقابة الذاتية التي تمنع الإنسان ذاتياً من ارتكاب المخالفات، وتحثه على المزيد من العطاء.

ولتنمية الرقابة الذاتية وسائل: كتقوية الإيمان بالله والتقوى، وتعزيز الحس الوطني، وتحمل المسؤولية، والإقناع بأهمية الوظيفة وأدائها بشكل صحيح^(٢).

● ثانياً: وضع الأنظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة: لأن الممارسات

(١) ما بين القوسين من مقال إبراهيم غرايبة بعنوان: اقتصاد الفساد وآلياته. جريدة الغد الأردنية: الجمعة ٧ أيلول ٢٠٠٧م/٢٤ شعبان ١٤٢٨ هـ.

(٢) للمزيد يراجع مبحث: الرقابة الذاتية في الأخلاق المحمودة.

الأخلاقية غير السوية تنتج أحياناً من ضعف النظام، أو عدم وضوحه، أو وجود ثغرات فيه تترك المجال للتلاعب والاستغلال والاجتهادات الشخصية.

فإذا كان النظام ينصّ على وجوب تعيين الأكفاء، فلا بدّ من وضع عوامل الكفاءة، ونسبة كل عامل منها في الأهمية. وإذا كان النظام يمنع الشركات من استيراد المواد غير الأخلاقية، فلا بدّ من بيانها بالتفصيل. وإذا كان النظام يمنح الموظف درجة وظيفية في التقويم على أساس تقديمه خدمات إضافية للعمل، فلا بدّ من بيان هذه الخدمات بالتحديد.

وحتى يكون للنظام فعاليته لا يكفي وضعه ولو بشكل دقيق، حتى تتم التوعية فيه بوسائل الإعلام، والنشرات الدورية التي تصدرها الجهات الحكومية والشركات، ومن المبادرات الممتازة في هذا المجال البرنامج الإذاعي لوزارة الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية الذي يهدف إلى التوعية بالأنظمة، وذكر بعض القضايا المعروضة على الوزارة، إضافة إلى موقع الوزارة في شبكة الإنترنت، ومن هذه المبادرات النشرات التي تصدرها الشركات الكبرى في المملكة، وقد اطّلت على بعضها فوجدت فيها توعية وظيفية بالنظام في كل عدد يصدر عنها، وهذا واجب على وسائل الإعلام أيضاً، إضافة للجهات التي تضم مجموعة من الموظفين والعمال.

● ثالثاً: القدوة الحسنة: فإذا نظر العاملون إلى المدير وهو لا يلتزم بأخلاق المهنة، فهم كذلك من باب أولى.

وأول القدوات رسول الله ﷺ الذي هو مثال النزاهة، والإخلاص، وحب الخير للآخرين، والالتزام بما يقوله، والصدق، والعدل، والرأفة، وحسن التعامل، وغير ذلك من الصفات الحسنة والأخلاق الجميلة التي أوردناها. قال الله سبحانه: ﴿لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَذِكْرًا﴾ [الأحزاب: ٢١]

وكان عمر رضي الله عنه إذا نهى الرعية عن شيء، جمع أهله وقال لهم: «إني قد نهيت الناس عن كذا وكذا، وإن الناس ينظرون إليكم، كما ينظر الطير إلى اللحم، فإن وقعتم وقعوا، وإن هبتم هابوا، وإني والله لا أوتى برجل وقع فيما نهيتُ الناس عنه إلا أضعفتُ له العذاب، لمكانه مني، فمن شاء منكم فليتقدم، ومن شاء فليتأخر» (١).

(١) مناقب أمير المؤمنين عمر بن الخطاب لابن الجوزي/بتحقيق د. زينب القاروط (٢٤٠).

وتصوّر مديراً يوصي الموظفين بالالتزام بالدوام وهو من أواخرهم حضوراً! وآخر يوصي بالنزاهة، وأخبار استغلاله الشخصي للوظيفة معروفة للقاصي والداني! وآخر يتظاهر بمحاربة المحاباة والواسطة، والموظفون يعرفون أن زميلهم إنما تعين في الوظيفة لعلاقته بالمدير، مع أنه غير مؤهل! فهل يمكن لبيئة كهذه أن تشجع فيها أخلاقيات المهنة؟!

القدوة ضرورة لإنجاح عملية التوجيه، والقدوة محط أنظار الناس، ومقياس تصرفاتهم، وحتى يكون الشخص مهياً لها فهناك صفات ذاتية وعلمية وعملية يمكن الرجوع إليها في كتب التربية^(١).

وبالمناسبة: ليس القدوة هو المدير فحسب، بل يجب أن يكون الموظف قدوةً لزملائه في أخلاقيات المهنة، وربما تأثر الموظفون به أكثر من غيره، بدافع المنافسة بينهم، فإنهم لا ينافسون المدير، وإنما يتبارون مع زميلهم ليحققوا رضی المؤسسة عنهم.

• رابعاً: تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة: فإذا اقتنع العامل بأن العمل عبادة، وأن العمل وسيلة للتنمية الوطنية، وازدهار البلد، وتحسين مستوى الدخل زاد لديه الالتزام بأخلاق المهنة.

وهذا واجبٌ على الجهات الوظيفية كوزارة الخدمة المدنية، والشركات الكبرى، بأن تكون الصبغة الإسلامية واضحةً في نظمها، فنظام الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية يعتمد في كل مواده على الشريعة الإسلامية، إلا أنه يحتاج إلى النص على بعض الأدلة الشرعية من الكتاب والسنة، ويحتاج إلى مقدمة في شمولية العبادة، حتى تتضح صورة العبادة في ذهن الموظف وهو يؤدي وظيفته. وكذلك الأمر في نظام الشركات الكبرى.

والأمر الآخر هو الربط بين الوظيفة ومستوى الدخل للمواطنين، فإن هناك تناسباً طردياً بين الاثنين؛ فكلما تحسّن أداء الموظفين تحسّن دخل الفرد وانخفضت الأسعار.

والملاحظ أن المتحدثين عن الوطنية يسهبون كثيراً في جوانب سياسية أو اقتصادية ويففلون جانب الانتماء الوطني الوظيفي؛ فإن الولاء للوظيفة هو ولاء للوطن، ومن صميم الوطنية.

(١) منهج التربية الإسلامية لمحمد قطب، وأصول التربية الإسلامية وأساليبها لعبدالرحمن النحلوي وغيرها.

وهنا يبرز دور المسجد والمدرسة والجامعة ووسائل الإعلام في توعية الناس بأخلاقيات المهنة من منظور إسلامي، وهي أخلاق الإسلام التي دعا إليها وأكد عليها، وتوعيتهم بطبيعة المهنة التي هي ركيزة من ركائز المجتمع الإسلامي، إذ هي من فروض الكفايات، ولا غنى للدولة الإسلامية عنها. وتغيير النظرة السائدة عن الوظيفة من كونها مصدراً للدخل فقط، إلى كونها وسيلة من وسائل طاعة الله تعالى من أبواب كثيرة.

وعلى سبيل المثال: المعلم الذي يؤدي واجبه لينال راتبه الشهري فحسب، ليس كالمعلم الذي يذهب إلى عمله وفي ذهنه أنه يكسب أجراً بنشر العلم، والدعوة إلى الله، والأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، والنصيحة، والتربية الصالحة، وتقوية إيمان الأبناء، وغير ذلك، وإذا لم يستطع تحقيق هذه الأمور كلها، فسيحقق بعضها. وفي نهاية الأمر سينال راتبه أيضاً، ولكن معه أجرٌ أو أجور، حين حُرِمَ الآخر منها.

• خامساً: محاسبة المسؤولين، والموظفين: فلا بد من وجود الأجهزة الرقابية التي تشرف على تطبيق النظام، وتحاسب المقصرين والمخالفين.

ومن أجل ذلك شرع الإسلام الحدود لتكون رادعاً لكل متجاوزٍ للأنظمة الإسلامية، ضاربٍ بعرض الحائط، كل العوائق والوسائل المنجية من المحرمات. قال الله سبحانه: ﴿الزَّانِيَةُ وَالزَّانِي فَاجْلِدُوا كُلَّ وَاحِدٍ مِّنْهُمَا مِائَةَ جَلْدَةٍ وَلَا تَأْخُذْكُمْ بِهِمَا رَأْفَةٌ فِي دِينِ اللَّهِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَلَشَهِدَ عَدَاهُمَا طَائِفَةٌ مِّنَ الْمُؤْمِنِينَ﴾ [النور: ٢].

وكان النبي ﷺ يحاسب عماله، كما قال البخاري في صحيحه: «باب محاسبة الإمام عماله، ثم روى عن أبي حميد الساعدي أن النبي ﷺ استعمل ابن اللثبية على صدقات بني سليم، فلما جاء إلى رسول الله ﷺ وحاسبه، قال: هذا الذي لكم، وهذه هدية أُهديت إلي.. الحديث»^(١).

وقال ابن القيم في الطرق الحكيمة^(٢): «كان النبي ﷺ يستوفي الحساب على عماله، يحاسبهم على المستخرج والمصروف، كما في الصحيحين عن أبي حميد الساعدي، وذكر الحديث المتقدم».

(١) فتح الباري (١٣/١٨٩ - ح: ٧١٩٧).

(٢) صفحة (٢٤٤).

وكان عمر رضي الله عنه يسأل الرعية: «أرأيتم إذا استعملت عليكم خير من أعلم ثم أمرته بالعدل أكنْتُ قضيت ما علي؟ قالوا: نعم. قال: لا، حتى أنظر في عمله، أعمل بما أمرته أم لا»⁽¹⁾.

ومحاسبة المسؤول تحميه من ضعف النفس، والاستغلال، وتحمي المؤسسة من الخسارة، وتنظف المجتمع من الظواهر السلبية والأمراض الاجتماعية.

إن مبدأ «من أين لك هذا؟» الإسلامي يجب أن ينتشر في جميع المؤسسات والإدارات، ونحن المسلمون أسبق من غيرنا في تطبيق هذا المبدأ، فلماذا يتميز الغرب الآن بتطبيقه أكثر من المسلمين، عن طريق نظام كشف الثروة الشخصية؟! وذلك حين يكشف كل المسؤولين الكبار في الدولة عن ثروتهم الشخصية قبل وبعد تولي المناصب العليا، ليتضح مدى الفرق بين الثروتين، ثم يحاسبون عن الزوائد من الأموال والممتلكات فيبينون مصدر هذه الزيادة، وهل جاءت من طريق نظامي أم لا؟

فقد استعمل عمر أبو هريرة رضي الله عنهما على البحرين، فوفد بعشرة آلاف، فقال له عمر: «استأثرت بهذه الأموال يا عدو الله وعدو كتابه؟» فقال أبو هريرة: لست بعدو الله وعدو كتابه، ولكني عدو من عاداهما. قال: فمن أين هي لك؟ قلت: خيل نتجت، وغلة رقيق لي، وأعطية تتابعت. فنظروا، فوجدوه كما قال.

فلما كان بعد ذلك دعاه عمر ليوثيه، فأبى. فقال: تكره العمل وقد طلب العمل من كان خيراً منك، يوسف عليه السلام فقال: يوسف نبي، ابن نبي، ابن نبي، وأنا أبو هريرة بن أميمة. وأخشى اثنتين وثلاثاً، أخشى أن أقول بغير علم، وأقضي بغير حلم. وأن يضرب ظهري، وينتزع مالي، ويشتم عرضي»⁽²⁾.

ولاحظ قوله في الرواية «فنظروا» أي: أن هناك جهة مكلفة بالنظر والمتابعة.

ولا أنسى هنا أن أذكر أن هذه المحاسبة لا بد أن يسبقها توعية بأهمية الزهد في الدنيا، والورع، والنزاهة.

(1) رواه البيهقي (113/8).

(2) الذهبي/أحمد بن عثمان: سير أعلام النبلاء (112/2) ورجاله ثقات.

• سادساً: التقويم المستمر للموظفين: مما يحفزهم على التطوير إذا علموا أن من يطور نفسه يقوم تقويماً صحيحاً، وينال مكافأته على ذلك، والتقويم يعين المسؤول على معرفة مستويات موظفيه وكفاءاتهم ومواطن إبداعهم.

ولكن التقويم لا يكون فعالاً إلا إذا كان نزيهاً دقيقاً. فلا ينفع التقويم العام الهلامي الذي لا يفصل مواطن القوة والضعف، ويقسم إلى درجات واضحة، ويكون له أثر ملموس.

ونرى في كثير من الجهات تقيماً سنوياً للموظفين، ولكن لا يتبعه أي أثر على تطويرهم، ولا معالجة سلبياتهم، وذلك بسبب الأمن الوظيفي الذي يوفره النظام.

وعلى سبيل المثال: إذا كان الموظف في مؤسسة خاصة وهو ابنٌ لصاحب المؤسسة، فهل يتوقع أن يغير تقويمه السنوي من وضعه الوظيفي؟ هذا إن كان يتم تقويمه!

وغالباً ما يتوفر ذلك في الوظائف الحكومية، فالدولة تتحاشى معاقبة أو فصل الموظف حمايةً له من التقويم الكيدي من قبل مسؤوله، وهذا يعطيه اطمئناناً وظيفياً يؤثر على مستوى أدائه سلبياً في كثير من الحالات.

والعلاج: أن يعين المسؤولون النزيهون، ومن ثم يكونون موطن ثقة الدولة في تقويمهم، ويمكن أن يكون التقويم من أكثر من شخص زيادةً في النزاهة، وأن يكون للتقويم فعالية ملموسة.

• القضاء على المحسوبية في التعيين، بالإعلان عن الوظائف من خلال مسابقة وظيفية، وإشراك أكثر من مسؤول في التوظيف، وتحديد الأسس التي يعين على ضوءها المتقدم بدقة.

فأمراض الوساطة والمحسوبية وتغليب جانب الصداقة والقرابة والمنفعة على المصلحة العامة يجب أن تختفي إذا كنا نطمح إلى تنمية حقيقية، وحسب أن رسول الله ﷺ كان من أعمامه من لعنه الله في القرآن الكريم، فلم يراعِ ﷺ جانب القرابة في تربيته والإغضاء عنه ومسامحته، ما دام أنه عدوُّ الله ورسوله.

وكتب عمر بن العزيز رحمه الله إلى عامله على خراسان: «إنه بلغني أنك استعملت عبد الله بن الأهمتم، وأن الله لم يبارك لعبد الله بن الأهمتم في العمل، فاعزله، وإنه على ذلك لذوقرابة لأمير المؤمنين»^(١).

• تشجيع الموظفين والمواطنين على كشف الفساد الإداري والمظاهر السلبية: بوضع نظام للمكافآت على التبليغ عن أي خلل في أداء الوظيفة، وتخصيص هاتف لذلك، أو وضع صندوق للملاحظات مع بيان هوية المبلِّغ ليتم الاتصال به للتحقق ثم المكافأة، مع التشديد على عدم قبول البلاغات الكيدية، ومعاقبة صاحبها.

وقد كان عمر بن عبدالعزيز رحمه الله يعطي الأعطية لمن يرشد لأمر يظهر حقاً أو يبطل باطلاً، والقاضي عبدالرحمن بن معاوية بن حديج رحمه الله (٨١ هـ) جعل الجوائز لمن يكشف عن أموال اليتامى، فحفظت بذلك أموال اليتامى^(٢).

(١) ابن الجوزي/سيرة ومناقب عمر بن عبدالعزيز (١٠٥).

(٢) العمر/د. فؤاد: أخلاق العمل وسلوك العاملين في الخدمة العامة (٨٧).