

الفصل الثاني

الأخلاق الوظيفية المذمومة

الخلق الأول: الغش^(١):

تعريفه: الغش لغة: جاء في المعجم الوسيط: غش صدره: انطوى على الحقد والضعفة، وغش صاحبه: زين له غير المصلحة، وأظهر له غير ما يضمّر^(٢).

ومن مرادفاته: التزوير، والكذب، والخداع. وسيأتي ذكر التزوير في الفصل المقبل.

والغش اصطلاحاً: ما يخلط من الرديء بالجيد^(٣).

حكمه: يحرم الإسلام الغش والتزوير؛ ويجعلهما من الكبائر؛ لأنهما من أبواب الكذب والخيانة والخداع، ولورود الوعيد عليهما؛

• أما الكذب فواضح في الغش فإنه يظهر خلاف الحقيقة، فالباحث الغاش يظهر أنه مجتهد في تخصصه بنيل شهادات عليا، والحقيقة أن الذي كتب بحوثه شخص آخر، وأن الشهادات نالها بالتزوير، والبائع الغاش يظهر أن السلعة جديدة أو أصلية، والحقيقة أنها مطلية من الخارج فقط مع بعض التحسينات وهي من الداخل مستهلكة، والحقيقة أنها ليست ماركة أصلية، وإنما مقلدة استخدم فيها اسم الماركة تزويراً.

• وأما الخيانة فلأن الغاش لم يخلص وينصح لصاحبه أو لعمله، بل أظهر مالا يبطن، ففرر بالشريك مثلاً بأن استورد بضاعة غير ما اتفق عليه، وأوهمه أنها هي المتفق عليه، وهذا غش وخداع، أو غرر بالمريض وأعطاه دواءً أوهمه أنه هو الأنسب لمصلحة شخصية له كأن يكون له نسبة مادية يأخذها من شركة الدواء المصروف، وهو يعلم أن غيره أفضل.

(١) أطلقت على هذه السلوكيات أخلاق؛ لأنها من فروع بعض الأخلاق كالأمانة، فهو من إطلاق البعض على الكل، ولأن السلوك يطلق عليه خلق باعتباره أثراً له.

(٢) (١٥٣/٢).

(٣) موسوعة نضرة التعميم (٥٠٦٩/١١).

• وأما الوعيد فتوعان: نوع باللفظ، كقوله ﷺ: (من غشنا فليس منا) (1)، وقوله: (ما من عبدٍ يسترعيه الله رعية، يموت يوم يموت وهو غاشٌّ لرعيته، إلا حرمَّ الله عليه الجنة) (2).

ونوع بالمعنى: كقوله ﷺ: (المكر والخديعة في النار) (3)، وقوله ﷺ: (أهل النار خمسة: (الضعيف الذي لا زبر له) (4)، الذين هم فيكم تبعاً لا يتبعون أهلاً ولا مالاً) (5)، والخائن الذي لا يخفى له طمع وإن دقَّ إلا خانته، ورجل لا يصبح ولا يمسي إلا وهو يخادعك عن أهلِكَ ومالك، وذكر البخل أو الكذب والشنظير الفحَّاش) (6)، وقوله: (آية المنافق ثلاث: إذا حدث كذب، وإذا وعد أخلف، وإذا أؤتمن خان) (7)، وقوله: (قال الله: ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة؛ رجلٌ أعطى بي ثم غدر، ورجل باع حراً فأكل ثمنه، ورجلٌ استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يعطه أجره) (8).

• والغشُّ ينالُ في النصيحة للمسلمين، فإن المسلم الحقَّ يجب لأخيه ما يحبُّ لنفسه، ويرجوه الخير، فلا يغشُّ من أجل التقدم على غيره.

• والغش فيه إضرارٌ بالآخرين، ولو نظرنا في صور الغشِّ لوجدنا آثارها ضارةً بالآخرين، والضرر محرَّم، قال ﷺ: (لا ضرر ولا ضرار).

(1) رواه مسلم عن أبي هريرة ؓ، وتقدم، وفي لفظ آخر عند مسلم في صحيحه «من غشَّ فليس منا» وهذا أعمُّ من الأول؛ لأنه يشمل غش المسلمين وغيرهم.

(2) متفق عليه عن معقل بن يسار ؓ. (البخاري: الأحكام/ من استرعي رعية فلم ينصح - 1731، ومسلم: الإيمان/ استحقاق الوالي الغاش لرعيته النار - 142).

(3) رواه البيهقي (شعب الإيمان: 324/4) عن قيس بن سعد بن عبادة، وقال الحافظ ابن حجر: إسناده لا بأس به. (فتح الباري: 351/4).

(4) لا عقل له يزبره عما لا ينبغي. (شرح النووي على صحيح مسلم: 199/17).

(5) (لا يتبعون)، بالعين المهملة مخفف ومشدد من الاتباع، وفي بعض النسخ (يبتغون) بالموحدة والفين المعجمة، أي: لا يطلبون. شرح النووي على صحيح مسلم: (17/299).

(6) رواه مسلم (الجنة ونعيمها/ الصفات التي يعرف بها في الدنيا أهل الجنة وأهل النار - 2815) عن عياض بن حمار ؓ.

(7) متفق عليه عن أبي هريرة ؓ، وتقدم صفحة 24.

(8) رواه البخاري (الإجارة/ إثم من منع أجر الأجير - 2150) عن أبي هريرة ؓ.

صوره: يقع الغش في أمور كثيرة:

• كالبيع، بإخفاء عيب السلعة، وهو ما ورد فيه الحديث المتقدم، فإن قصته أن النبي ﷺ مرَّ على بائع عرض الجاف من الطعام في الأعلى، وجعل الرطب في الأسفل، لئلا يعزف الناس عنه، فوبَّخه النبي ﷺ قائلاً: (أفلا جعلته فوق الطعام كي يراه الناس؟ من غش فليس مني)، ويشبه هذا البيع بيع المصرة، وهي الشاة يصرُّ ثديها ليجمع اللبن فيه، قال ابن قدامة رحمه الله: «التصرية حرام إذا أراد بذلك التديس على المشتري؛ لقول النبي ﷺ: (لا تصروا)»^(١) وقوله: (من غشنا فليس منا)، وروى ابن ماجة في سننه^(٢) عن النبي ﷺ أنه قال: (بيع المحفلات خلابة)^(٣)، ولا تحل الخلابة لمسلم»^(٤).

وعن حكيم بن حزام رضي الله عنه عن النبي ﷺ قال: (البيعان بالخيار ما لم يتفرقا، فإن صدقا وبيئنا بورك لهما في بيعهما، وإن كتما وكذبا مُحِّت بركة بيعهما)^(٥)، أي أن للصدق أثراً إيجابياً في بركة البيع، والعكس صحيح، فللغش أثرٌ سلبي على بركة البيع.

• ويقع الغش في البحوث العلمية، وسبقت الإشارة إليه في مبحث الأمانة.

• ويقع الغش في الاختبارات بأنواعها، حين يلجأ المختبر إلى سرقة المعلومات من مختبر آخر، أو أخذها منه، فيحصل على ما لا يستحقه من الدرجة.

(١) رواه البخاري (البيع/النهى للبائع أن لا يحفل الإبل والبقر والغنم - ٢٠٤١) ومسلم (البيع/تحريم بيع الرجل على بيع أخيه وسومه على سومه وتحريم النجش وتحريم التصرية - ١٥١٥) عن أبي هريرة رضي الله عنه.

(٢) (٧٥٣/٢) ورواه الطيالسي (٣٨/١) والبزار (٣٣٧/٥) وأحمد (٤٣٣/١) كلهم عن ابن مسعود رضي الله عنه، قال ابن حجر: وفي إسناده ضعف، وقد رواه ابن أبي شيبة وعبد الرزاق موقوفاً بإسناد صحيح (فتح الباري: ٣٦٧/٤).

(٣) المحفلات: الشياه المصرة أي مجموعة اللبن في الضرع لإيهام كثرة اللبن، والخلابة: الغش والخداع. (فيض القدير: ٢٠٩/٣).

(٤) كتاب المغني لابن قدامة بتحقيق الدكتورين عبد الله التركي وعبد الفتاح الحلو - نشر دار هجر - ط الأولى ١٤٠٨ هـ (٢١٥/٦-٢١٦).

(٥) متفق عليه. (البخاري: البيع/إذا بين البيعان ولم يكتما ونصحا - ١٩٧٣، ومسلم: البيع/الصدق في البيع - ١٥٣٢).

• ويقع الغش في التجارة كتزوير العلامات المسجلة، وتركيب المواد المقلدة أو المستعملة دون إخبار المشتري بذلك.

وكل هذه الصور محرمة؛ لأنه يشملها اللفظ العام في الحديث (من غش فليس مني)، ولأنها تشترك في أنها أنواع من الخداع والتزوير.

الغش في الوظيفة: ومجال الغش والتزوير في الوظيفة واسع، ومن أمثلته:

• كتابة التقارير الطبية، حين يكتب الطبيب تقريراً طبياً غير متفق مع الواقع، أو يقدم الموظف تقريراً طبياً لإدارته غير متفق مع الواقع، أو التقارير عن المشاريع حين يكتب المهندس أن المشروع انتهى وهو لم ينته بعد، أو يكتب أنه مستوفٍ للشروط وهو ليس كذلك، أو العكس حين يكتب أن المشروع لم يستوف المطلوب فنياً، وهو في الحقيقة مستوفٍ للشروط، أو التقارير عن الموظفين حين يكتب المدير تقريراً عن موظف بخلاف الحقيقة.

• وفي المخططات الإنشائية أو الصناعية، حين يصادق المهندس على مخطط غير مستوفٍ للشروط، أو مزور.

• وفي الإجازات العادية أو المرضية، حين يقدم الموظف شهادةً طبيةً مزورة تثبت أنه مريض.

• وكذلك استخراج شهادات مزورة لأي جهة من الجهات، أو تزوير أوراق أو مستندات أو وثائق رسمية، أو الحصول على شهادات علمية غير حقيقية.

دوافع الغش: والدافع لاستعمال الغش والتزوير عند الموظفين بمختلف طبقاتهم هو الحصول على منفعة أو مصلحة شخصية، وقد يكون الدافع المنافسة غير الشريفة لموظفين آخرين فيزور بغرض تأخير غيره، وقد يكون الدافع التهرب من العقوبة.

وقد يستعمل أحد الموظفين الغش لمصلحة المؤسسة بزعمه، ولكن ذلك يعد وسيلة غير مشروعة؛ لأن الغاية لا تبرر الوسيلة، بمعنى أن العمل المشروع يجب أن تكون وسيلته مشروعة كذلك، وما يُبنى على الباطل فهو باطل.

الخلق الثاني: التسبب في الدوام:

تعريفه: لغة: سبب الشيء: تركه، وسبب الناقة: تركها تسبب حيث شاءت، ومنه قوله تعالى: ﴿ مَا جَعَلَ اللَّهُ مِنْ مَّحِيْرَةٍ وَلَا سَائِبَةٍ وَلَا وَصِيْلَةٍ وَلَا حَآرٍ وَلَكِنَّ الَّذِينَ كَفَرُوا يَفْتَرُونَ عَلَى اللَّهِ الْكَذِبَ وَكَانَتْ لَهُمْ لَآيِقَاتٌ ﴾ [المائدة: ١٠٣] (١).

وإصطلاحاً: عدم الانتظام في الدوام.

صوره: عدم الانتظام في الوقت له صورتان: الأولى: عدم الالتزام بالحضور والانصراف في وقت الدوام المتفق عليه بين العامل وصاحب العمل. والثانية: أن ينشغل الموظف أثناء العمل بأشياء لا علاقة لها بالعمل تؤثر على عمله الأساسي.

ومن المشهور أن اليابانيين أحرص من غيرهم على أداء العمل، ذلك أنهم يتمتعون بما يعرف باليوروكي (yoruki)، وهي نزعة نفسية للإحساس بالذات من خلال العمل، إذ بالعمل تكمن حقيقة وجودهم، فلا يتغيب اليابانيون عن العمل إلا بنسبة ٢٪، ولا يأخذ الإجازة السنوية منهم إلا ٤٠٪.

وهذا الارتباط القدسي بالعمل سبب لهم كثيراً من المشكلات، حيث يقضي الياباني (٢٠٠٠) ساعة عمل كمعدل في السنة، مما زاد من نسبة القلق والتردد على المصحات النفسية والانتحار، لذا فإن وزارة الصحة أوصت بالتقليل من ساعات العمل في اليابان، إلا أن الموظفين لم يستجيبوا لهذه المطالب، واستمروا في العمل الدؤوب!

وإذا قارنت هذا بما يلي عرفت سبب نهضة اليابان:

- نشرت صحيفة الوطن السعودية (٢) وموقع إمارة مكة المكرمة في ٢٧/١٠/١٤٢٥ هـ تصريحاً للدكتور ياسر بن سعيد الغامدي مدير عام الشؤون الصحية بمنطقة مكة المكرمة أن نسبة التسبب في الدوام في المراكز الصحية في محافظة جدة تزيد عن ٦٠٪.

(١) لسان العرب (٤٧٨/١ - سيب).

(٢) العدد ١٥٣٢ في ٢٧ شوال ١٤٢٥ هـ.

● أكدت دراسة لمعهد الإدارة العامة ونشرته صحيفة المدينة أن نصف موظفي الأجهزة الحكومية يتأخرون عن أعمالهم، وأن ٥٤٪ منهم يخرجون أثناء الدوام لإحضار أبنائهم أو إنهاء بعض الأعمال الخاصة، و٦٩٪ منهم يتغيبون بدون عذر، و٩٥٪ يغادرون قبل نهاية الدوام بساعة، و٢٢٪ يغادرون قبل نهاية الدوام بساعتين، و١٢٪ يغادرون قبل نهاية الدوام بثلاث ساعات، مما يعني أن ٤٠٠٠٠٠ موظف يتأخرون عن أعمالهم، وأكثر من ٥٠٠٠٠٠ يتغيبون بدون عذر ويغادرون قبل نهاية الدوام^(١).

حكمه: التسبب الوظيفي حرام لأسباب:

الأول: إن المؤمنين عند شروطهم، والله تعالى يقول: ﴿يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾ [المائدة: ١] وهذا أمر من الله تعالى يجب الالتزام به؛ لأن الأصل في الأوامر الوجوب، والمخالف للواجب مرتكب للمحرم، ومن السنة قوله ﷺ: (المؤمنون عند شروطهم)^(٢)، والموظف الحكومي أو الأهلي قد أقرّ العقد المتفق عليه بينه وبين جهة العمل، ووقع عليه، فهو ملزم بما أقرّ به ووقع عليه؛ لأنه عند شرطه، وإلا لكان العقد لا معنى له حين يقرّ به ويوافق عليه ثم لا يلتزم به، وعدم الالتزام بالعقود المنعقدة معصية لله تعالى، قال الله سبحانه في صفات المؤمنين: ﴿الَّذِينَ يُوفُونَ بِعَهْدِ اللَّهِ وَلَا يَنْقُضُونَ الْعَيْثَ﴾ * وَالَّذِينَ يَصِلُونَ مَا أَمَرَ اللَّهُ بِهِ أَنْ يُوصَلَ وَيَخْشَوْنَ رَبَّهُمْ وَيَخَافُونَ سُوءَ الْحِسَابِ ﴾ [الرعد: ٢٠، ٢١] ومما أمر الله به أن يوصل العقود المباحة، وقال عز وجل: ﴿وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَتْ مَسْئُولًا﴾ [الإسراء: ٣٤]، وهذا أمر يقتضي الوجوب، وسيُسال عنه يوم القيامة، وقال سبحانه في صفات الكافرين: ﴿وَالَّذِينَ يَنْقُضُونَ عَهْدَ اللَّهِ مِنْ بَعْدِ مِيثَاقِهِ وَيَقْطَعُونَ مَا أَمَرَ اللَّهُ بِهِ أَنْ يُوصَلَ وَيُفْسِدُونَ فِي الْأَرْضِ أُولَئِكَ لَهُمُ اللَّعْنَةُ وَلَهُمْ سُوءُ الدَّارِ﴾ [الرعد: ٢٥] فجعل من ضمن ما استحقوا به العقوبة نقض العهد وقطع ما أمر الله به أن يوصل.

(١) مجلة الإمامة في ١٢/٣/٢٠٠٥م/العدد ١٨٨٤.

(٢) رواه الترمذي (١٣٤/٣) وصححه عن عمرو بن عوف المزني رَوَاهُ أَبُو دَاوُدَ (٣٠٤/٣) والحاكم (٥٧/٢) وحسنه الترمذي عن أبي هريرة.

وقال النبي ﷺ: (آية المنافق ثلاث: إذا حدث كذب، وإذا وعد أخلف، وإذا أؤتمن خان)^(١)، وقال: (اضمنوا لي ستاً من أنفسكم أضمن لكم الجنة: اصدقوا إذا حدثتم، وأوفوا إذا وعدتم، وأدوا إذا اتُّمتم، واحفظوا فروجكم، وغضوا أبصاركم، وكفوا أيديكم)^(٢).

فإذا أراد الموظف أن ينقض الاتفاق، فعليه أن يلغي العقد بينه وبين الجهة، وبذا يبرأ من تبعة الالتزام به.

الثاني: إن أموال الآخرين معصومة لا يجوز التعدي عليها، قال ﷺ: (إن دماءكم وأموالكم وأعراضكم عليكم حرام)^(٣)، فالموظف يستحق راتبه على مقدار معين من الساعات يقضيها في العمل، منصوص عليها في العقد، فإن أخل بهذا المقدار من الزمن الذي يفترض أن يقضيه في العمل، فإنه لا يستحق شرعاً ولا نظاماً المكافأة الموضوعة، ولا يحل له أخذها.

ويستوي في هذه الأموال أموال الدولة، وأموال الأشخاص والشركات والمؤسسات الأهلية؛ أما أموال الدولة فهي ملك مشاع يصرفه الحاكم في مصالح المسلمين، ولا حق لأحدهم في التعدي عليه، ولذا حرم النبي ﷺ أخذ شيء من أموال الفنائم قبل توزيعها؛ لأنها ملك عام، والقصة الآتية تبين ذلك:

قال سعد بن أبي وقاص ﷺ: «أصاب رسول الله ﷺ غنيمة عظيمة في بدر فإذا فيها سيف، فأخذته، فأتيت به الرسول ﷺ فقلت: نفلني هذا السيف فأنا من قد علمت حاله. فقال: (ردّه من حيث أخذته)، فانطلقت حتى إذا أردت أن ألقيه في القبض، لامتنى نفسي فرجعت إليه، فقلت: أعطنيه. قال: فشد لي صوته: (ردّه من حيث أخذته) قال: فأنزل الله عز وجل: ﴿سَتَلُونَكَ عَنِ الْأَنْفَالِ قُلِ الْأَنْفَالُ لِلَّهِ وَالرَّسُولِ فَأَتَقُوا اللَّهَ وَأَصْلِحُوا ذَاتَ بَيْنِكُمْ وَأَطِيعُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ﴾ [الأنفال: ١]»^(٤).

(١) تقدم قريباً.

(٢) رواه أحمد (٣٢٣/٥) والبيهقي (٢٨٨٩/٦) عن عبادة بن الصامت ﷺ، ورجاله ثقات، وفيه إرسال. (مجمع الزوائد: ١٤٥/٤) ورواه الحاكم وصححه (٣٩٩/٤).

(٣) رواه البخاري (الحج/الخطبة أيام منى - ١٦٥٢) عن ابن عباس رضي الله عنهما، ومسلم (القسامة/تغليظ تحريم الدماء والأعراض والأموال - ١٦٧٩) عن أبي بكره ﷺ.

(٤) رواه مسلم (فضائل الصحابة/فضل سعد بن أبي وقاص - ١٧٤٨).

وأما أموال الشركات والمؤسسات الأهلية فإنها أموال أشخاص معصومة؛ لقوله ﷺ: (لا يحل مال امرئ مسلم إلا بطيب نفسٍ منه) (1).

وعلى هذا فإنه لا يجوز التأخر عن الدوام، ولا الانشغال أثناءه بما لا علاقة له به بما يُؤثّر عليه، وإذا حدث من الموظف تأخر في الدوام فعليه أن يعوّض ذلك بوقتٍ إضافي، أو عملٍ إضافي يقدمه للعمل.

عدا بعض الأعمال التي لا تتطلب حضوراً مكتيباً أثناء الدوام، كالمعقب الذي يقوم بأداء ما يطلب منه يومياً بغض النظر عن الوقت الذي يقضي فيه عمله، وسائق الحافلة الذي يقوم بتوصيل الطلاب والطالبات إلى مكان دراستهم، أو العمال إلى أماكن عملهم، فلا حرج عليه فيما زاد من الوقت.

ويتساءل بعض الموظفين عن حكم الوقت الفارغ أثناء الدوام، هل يصح له أن يتصرف فيه بما يشاء؟ والجواب في نقاط:

الأولى: الفراغ الحاصل أثناء الدوام إما أن يكون نتيجة عدم وجود عمل، أو نتيجة التقصير في عمل؟ فإن كان نتيجة عدم وجود عمل، كأن يكون الموظف قد أدى عمله ولم يبق بين يديه ما ينتظر، فيمكن للموظف الاستفادة من وقته بما يرى، على أن لا يغادر مكان العمل إلا باستئذان المسؤول؛ لأنه قد يطراً عمل مفاجئ يحتاج فيه إليه.

وإن كان نتيجة التقصير في عمل فليس له أن ينشغل بغير العمل المتفق عليه. وهذا التقصير ما يطلق عليه البطالة المقنّعة، وهو وجود موظفين لا يقومون بواجب الوظيفة، فلا هم تركوا الوظيفة لغيرهم، ولا هم أدّوا ما عليهم من الواجب الوظيفي، فهم يكفّون الدولة مصروفات البطالة، وفي الوقت نفسه لا يقدمون للمجتمع أي فائدة، فيبقون عالة على الدولة والمجتمع.

الثانية: إن الانشغال أثناء الدوام بغير مصلحة العمل أمر نسبي يعتمد على حجم العمل، وعدد العاملين أو الموظفين، لذا فإن تقدير التسبب من عدمه يحكمه المسؤول في الدائرة، فيجب الرجوع إليه لمعرفة إن كان هناك تقصير من الموظف أم لا.

(1) رواه أحمد بسند صحيح وتقدم تخريجه.

الثالثة: إن نظام العمل في كثير من الدول خصوصاً النامية يحتوي على الكثير من الثغرات، إضافة إلى ارتباطه بنظام الدولة عموماً وطريقة إدارتها، فتتأثر بيئة العمل بالنظام الموضوع من الدولة، فإذا كانت الوظيفة فيها الكثير من الفراغ والبطالة، فليس ذلك بالضرورة نتيجة ضعف أداء الموظف، بقدر ما هو ضعف النظام! وبالرغم من هذا فإن الأكلّم للموظف أن يحاول الإبداع والابتكار في وسائل العمل، في سبيل تطويره وتحسين إنتاجه، وحينذاك فلن يجد فراغاً في وقته، كما تقدم بيانه في خلق القوة.

الخلق الثالث: استغلال الوظيفة لغير مصلحتها:

الوظيفة تعطي الموظف والمسؤول مكانة مرموقة، من العلاقات الاجتماعية، والميزات الوظيفية، مما يغريه باستغلالها لمصلحته الشخصية، فإذا لم يتق الله تعالى ويراقبه، فإنه سيقع في كثير من المخالفات الشرعية والنظامية.

لذا يجب الفصل بين الوظيفة والعلاقات الشخصية بقدر المستطاع بحيث لا تؤثر إحداها على الأخرى، فكما أن بعض المسؤولين يسخر الوظيفة لعلاقاته الشخصية، فإن بعضهم يفقد علاقاته الشخصية بسبب الوظيفة.

«وهذا النمط من السلوك المدان، ينطلق من دوافع قبلية أو عنصرية أو إقليمية أو طائفية تقوم على التمييز بين المواطنين أو بين المناطق أو بين شرائح المجتمع وفئاته لاعتبارات عرقية أو عقائدية أو طبقية، تؤدي في النهاية إلى تفريق الصفوف وشق الوحدة الوطنية وغرس العداة والحقد في النفوس، وتأليب المواطنين بعضهم على بعض، وإضعاف ثقتهم بنزاهة الإدارة وعدالتها.

وهذا النمط من السلوك الإداري يعد انحرافاً بالجهاز الإداري عن أهدافه المتمثلة في خدمة المواطنين، وهو خروج على المبادئ القانونية التي تعمل على المساواة والعدالة بين المواطنين، وهو إضعاف للقيم المؤسسية والوظيفية المؤكدة على الحياد والموضوعية والدقة في اتخاذ القرارات والمواقف.

إن مناصرة جهة واستعداد أخرى يولد ردود فعل غاضبة ومنفعلة بين موظفي الإدارة والمتعاملين معها، وهذه بدورها تولد أنماطاً فاسدة مماثلة ومعاكسة تضعف الانتماء

للمنظمات وللوطن. وتشعر الفئات المحرومة أو الآليات المضطهدة بالفربة والإحباط وكثيراً ما تدفع شريحة من العلماء والخبراء إلى الهجرة الخارجية، أو الانسحاب من الوظيفة العامة في وقت مبكر، واللجوء لمثل هذه الممارسات المدانة غالباً ما يرجع إلى شعور صاحبه بالضعف وعدم الثقة بالنفس، فيلجأ إلى حماية ذاته بالانتماء إلى العشيرة أو المدينة أو الطائفة أو الطبقة أو الفئة التي تسنده وفقاً لمقولة: (أنا وأخي على ابن عمي، وأنا وابن عمي على الغريب).

وينبغي ألا يفهم من طرحنا هذا أننا ندعو إلى التمرد على العشيرة أو الطائفة أو نحرض على تفكيك التنظيمات الأسرية والقبلية وغيرها، ولكن الذي ندعوه هو ألا نزجّ بهذه العلاقات والانتماءات عند تعاملنا مع المؤسسات والهيئات الحكومية، وأن نساوي بين جميع المواطنين دون تمييز أو محاباة بسبب الدين أو القومية أو القبلية أو المذهب^(١).

وهذه النزاهة هي مصدر احترام الموظفين للمسؤول، فحيثما وجدت وجد الاحترام، وحيثما فقدت فقد الاحترام، ومن هنا قال رجل لعمر بن الخطاب رضي الله عنه: (عفتت فعفت رعيّتك، ولو رعت لرتعوا)^(٢).

والمحاباة والانحياز لقرابة ونحوها يترتب عليه الظلم وانتشار الأحقاد والضغائن بين أفراد المجتمع، وقد روى الحاكم^(٣) عن ابن عباس رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم قوله: (من استعمل رجلاً على عصابة وفيهم من هو أرضى لله منه، فقد خان الله ورسوله والمؤمنين)، وروي كذلك عن أبي بكر رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم قوله: (من ولي من أمر المسلمين شيئاً فأمر عليهم أحداً محاباة، فعليه لعنة الله، لا يقبل الله منه صرفاً ولا عدلاً، حتى يدخله جهنم)^(٤).

واستغلال الوظيفة للمصالح الخاصة يعدّ من الخيانة، وقد تقدم في خلق الأمانة تفصيل ما يتعلق بجوانب الأمانة.

صور استغلال الوظيفة: (ومن الأمور التي تعد استغلالاً للوظيفة في غير ما وضعت لها:

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

(٢) مناقب عمر بن الخطاب لابن الجوزي (٩١).

(٣) (١٠٤/٤) وصححه.

(٤) رواه أحمد (١/١) والحاكم (١٠٤/٤) وصححه.

١- أخذ الرشوة: فالرشوة من أخطر جرائم الموظف العام التي يعاني منها الجهاز الإداري نتيجة فساد ذمة الموظف المرتشي، والذي يكون في الأصل مؤتمناً على مصالح الأفراد والمجتمع، فالموظف المرتشي يتجر بالوظيفة العامة ويستغل وجوده فيها، وما يمنح له بسببها من سلطات في تحقيق مطامع شخصية له أو مصالح غير مشروعة لغيره، من ذويه، أو ممن تربطه به مصالح مشتركة، وكلها أمور فاسدة من شأنها أن تؤثر على النزاهة والحيادية وغيرها من السمات الحسنة التي ينبغي أن يتحلى بها الموظف العام، ممثلاً للدولة والأمين على مصالحها ومصالح أفرادها.

٢- الاختلاس: يتمثل الاختلاس في أمور مختلفة، من أهمها على سبيل المثال: استيلاء الموظف على الأموال المسلمة إليه بسبب وظيفته، وقيامه بتحصيل أموال غير مستحقة عند جباية الرسوم أو الضرائب أو الغرامات أو العوائد وما أشبه، ويعتبر الاختلاس جريمة، إذ هي صورة من صور خيانة الأمانة...

٣- قيام الموظف بحجز كل أو بعض ما يستحقه الموظفون من رواتب أو أجور، أو تأخير دفعها إليهم بقصد الانتفاع الشخصي.

٤- قبول الهدايا والإكراميات بالذات أو الواسطة.

٥- إضرار الموظف بالمصلحة العامة في ميدان الصفقات والمقاولات والتوريدات^(١)

إن الأموال التي يجنيها الإنسان بغير حق هي غلول، وقد حذر الرسول ﷺ من ذلك قائلاً: (من استعملناه منكم على عمل فكتمنا مخيطاً فما فوقه كان ذلك غلولاً يأتي به يوم القيامة)^(٢)، ويستوى الوعيد في اختلاس القليل والكثير ولو شملة أي عباءة -، وقد توعد النبي ﷺ أحد المختلسين بقوله: (إن الشملة لتلتهب عليه ناراً، أخذها من الفنائم يوم خيبر، لم تصبها المقاسم)^(٣)، وذلك بسبب أنه لم يستأذن ولي الأمر في أخذها.

(١) ما بين القوسين نقلاً عن: السعدان/مرجع سابق.

(٢) رواه مسلم (الأحكام/تحريم هدايا العمال - ١٨٣٣) عن عدي بن عميرة الكندي ؓ.

(٣) رواه مسلم (الإيمان/غلظ تحريم الغلول - ١١٥) عن أبي هريرة ؓ.

أمثلة على النزاهة: ومن المناسب هنا أن نذكر قصة عمر بن عبدالعزيز رضي الله عنه حين جاءه بريدٌ من إحدى الجهات ليلاً، فأوقد شمعةً وجلس معه يسأله عن أحوال المسلمين ويتقدمهم، فلما فرغ سأله الرجل عن حاله وحال أهله، فاستأذن عمر وأطفأ الشمعة وأوقد أخرى صغيرة، فلما سأله الرجل عن ذلك قال: كنت تسأل عن حال المسلمين فأوقدت الشمعة التي هي من بيت مال المسلمين، فلما صرت تسألني عن حالي أوقدت شمعتي!

ومثال آخر عنه رحمه الله: فقد كان وهب بن منبه على بيت مال اليمن، فكتب إلى عمر بن العزيز رضي الله عنه: إني فقدت من بيت مال المسلمين ديناراً. فكتب إليه: إني لا أتهم دينك ولا أمانتك، ولكن أتهم تضييعك وتفريطك. وأنا حجيج المسلمين في أموالهم، ولأدناهم عليك أن تحلف، والسلام⁽¹⁾.

وتحصيل المصلحة الشخصية هو الأصل في الأعمال الخاصة، والمؤسسات الأهلية ونحوها، بالنسبة لصاحب المؤسسة أو المنشأة فإن أصحاب الأعمال الخاصة ما أنشؤوا أعمالهم إلا من أجل المصلحة الشخصية ولكن قد يستعمل صاحب المؤسسة نفوذه للضغط على الموظفين في القطاع العام، لتمرير مطالبه، وتسهيل مصالحه، وهنا يكون الخطأ، لا من جانب من استجاب له من موظفي القطاع العام، بل من جانب صاحب المؤسسة أيضاً حيث أعانه على المعصية والإثم، بمخالفة النظام، ونشر المحسوبية في الوظيفة.

أما المسؤولون والموظفون في القطاع العام، فإنهم أكثر تعرضاً للخطأ في هذا الجانب، ويقع بعضهم في مخالفات شرعية مثل: طلب الرشوة، والتنازل عن المواصفات المطلوبة لمشروعٍ مقابل أخذ مبلغٍ من المال، وقبول الهدايا الشخصية، وتأخير المستحقات ليرغم المتقدمين على دفع المال، وتوظيف الأقارب والأرحام والأصدقاء وهم غير مؤهلين.

(1) ابن الجوزي/سيرة ومناقب عمر بن عبدالعزيز (105).

الخلق الرابع: إفشاء الأسرار:

فضل حفظ الأسرار: حفظ السرّ فضيلة؛ فقد قال ﷺ: (استعينوا على قضاء حوائجكم بالكتمان، فإن كل ذي نعمة محسود)^(١).

وكان النبي ﷺ يخصّ بعض أصحابه بأسرار لا يفشونها لأحد، قال أنس بن مالك ﷺ: «أسرّ إليّ النبي ﷺ سرّاً، فما أخبرت به أحداً، ولقد سألتني أمّ سليم - أمّ أنس - فما أخبرت بها»^(٢). وإذا كان حفظ السرّ فضيلة، فلمن حافظ على أسرار الناس أجرٌ عظيم، فإن الله تعالى يستره في الدنيا والآخرة؛ يستره عن الكائدين، ويستر عيوبه وعوراتّه، قال ﷺ: (من ستر مسلماً ستره الله في الدنيا والآخرة)^(٣).

واتقق العقلاء على فضيلة كتمان السرّ، وقالوا^(٤): العفة عن الأموال أيسر من العفة عن إذاعة الأسرار؛ لأن الإنسان قد يذبح سر نفسه، ويشحّ باليسير من ماله ضناً به وحفظاً له، ولذلك كان أمناء الأسرار أشدّ تعذراً وأقلّ وجوداً من أمناء الأموال. قال الشاعر:

ولست محدثاً سرّي خليلي
ولا عرسي إذا خطرت هموم
وأطوي السرّ دون الناس إنني
لما استودعت من سرّك توّم

وإذا كان المرء لا يحب أن يفشي أحد سرّه، فكذلك هو لا يفشي أسرار غيره.

ومن أهم الأسرار ما يكون بين الزوجين، قال ﷺ: (إن من أعظم الأمانة عند الله يوم القيامة: الرجل يفضي إلى امرأته، وتفضي إليه ثم ينشر سرّها)^(٥).

(١) رواه الطبراني (المعجم الكبير: ٩٤/٢٠) والبيهقي (شعب الإيمان: ٢٧٧/٥) عن معاذ ﷺ بسندٍ ضعيف (مجمع الزوائد: ١٩٥/٨)، ومعناه صحيح تؤيده الأدلة المماثلة.

(٢) رواه البخاري (الاستئذان/حفظ السر - ٥٩٣١).

(٣) رواه مسلم (العلم/فضل الاجتماع على تلاوة القرآن - ٢٦٩٩) عن أبي هريرة ﷺ.

(٤) الماوردي/أدب الدنيا والدين (٢٩٦).

(٥) رواه مسلم (النكاح/تحريم إفشاء سر المرأة - ١٤٣٧) عن أبي سعيد الخدري ﷺ.

ومن هنا يتبين لنا أن حفظ السر فرع من فروع الأمانة، وإفشاء الأسرار فرع من فروع الخيانة.

قال ﷺ: (إذا حدث الرجل بالحديث ثم التفت، فهي أمانة)⁽¹⁾، أي التفت لثلا يسمع أحد كلامه. وقال ﷺ: (المجالس بالأمانة إلا ثلاثة؛ مجالس سفك دم حرام، أو فرج حرام، أو اقتطاع مال بغير حق)⁽²⁾ أي أن الأصل أن ما يدور في المجالس ولا يحبون أن يطلع عليه أحد لا يجوز إفشاؤه؛ لأنه من الأمانة، ولا يدخل في هذا المجالس المفتوحة التي يفشاها كل أحد.

الأسرار الوظيفية: وهذا يتأكد في الوظائف ذات الصفة الخاصة، كالطب، والعسكرية، والقضاء، والمناصب العليا، ففيها من الأسرار ما يحتاج فيه العامل إلى درجة عالية من الأمانة؛ لثلا يفشي أسرار العمل، أو أسرار الناس، ولذا وُضِعَ في بعضها قسم يؤديه المتقدم زيادةً في التعهد بحفظ الأسرار، كقسم الطبيب⁽³⁾، والعسكري. فالطبيب يطلع على عيوب الناس، فإن المرض عيب، ولا أحد من الناس يجب أن يطلع على عيبه أحد، وأيضاً فإن المرض يترتب عليه أحكام شرعية في النكاح والطلاق والعبادات، وأيضاً فإن المرض يمكن أن يستعمل في التشهير من مبغضي الإنسان، لذا لا يحق للطبيب أن يفصح عن أمراض الأشخاص.

والعسكري الذي يطلع على أسرار الدولة، من تسليحها، وقواتها العسكرية، وحجم نفقاتها العسكرية، وغير ذلك مما لا ترضى دولة أن تفصح عنه إلا بحدود ضيقة، يتحمل من الأمانة الشيء الكثير. والقاضي يطلع على مشكلات الناس وخلافاتهم وأسرارهم، فمن واجبه أن يكون أميناً في عدم الإفصاح عن شيء من ذلك. والمسؤول عن قطاع كبير من الموظفين كالوزير والوكيل والنائب والمدير العام يطلع بحكم وظيفته على أسرارهم، ومشكلاتهم،

(1) رواه أبو داود (217/4) والترمذي (341/4) وحسنه عن جابر ﷺ.

(2) رواه أبو داود (218/4) عن جابر ﷺ.

(3) وهو: أقسم بالله العظيم أن أراقب الله في مهنتي * وأن أضون حياة الإنسان في كافة أدوارها * في كل الظروف والأحوال بآذ لا وسعي في استنقاذها من الهلاك والمرض والألم والقلق * وأن أحفظ للناس كرامتهم، وأستر عورتهم، وأكتم سرهم * وأن أكون على الدوام من وسائل رحمة الله، بآذ لا رعائتي الطبية للقريب والبعيد، للصالح والخطئ، والصديق والعدو * وأن أثار على طلب العلم، أسخره لنفع الإنسان لا لأذاه * وأن أوقر من علمني، وأعلم من يصغرنني، وأكون أخاً لكل زميل في المهنة الطبيّة متعاونين على البر والتقوى * وأن تكون حياتي مصداق إيماني في سرّي وعلاقتي، نقيّة مما يشينها تجاه الله ورسوله والمؤمنين * والله على ما أقول شهيد.

وقضاياهم، وربما أحوالهم الشخصية، مما يأتيه من مختلف الجهات في دائرته وغيرها، فعليه تحمل الأمانة في عدم إفشاء أسرار الموظفين لغيرهم.

أنواع الأسرار: والأسرار الوظيفية منها ما يتعلق بالأشخاص، ومنها ما يتعلق بالأعمال؛ فما يتعلق بالأشخاص كالظروف الشخصية للموظفين التي يعلم عنها المدير، أو بعض الزملاء.

وما يتعلق بالعمل، كعدم كشف اسم المؤسسة ومقدار عرضها في لجنة المظاريف الموكلة باختيار أفضل العروض المقدمة، وعدم كشف ما يدور في الاجتماعات الخاصة.

حالات جواز كشف سر العمل: الأصل أن السراً لا يجوز كشفه؛ لأسباب:

الأول: أن كشفه إخلال بالأمانة، وإخلاف للوعد، ونقض للعهد.

والثاني: أن في كشفه ضرر على من يختص به السر.

والثالث: أن في كشفه إشاعة للخيانة بين الناس، وعدم احترام الكلمة.

والرابع: أن في كشفه فتح لباب التلصص والتجسس، والاطلاع على ما لا ينبغي، والتدخل فيما لا يعني.

والخامس: أن في كشفه تجرئة على الممنوعات الشرعية؛ لأن من يتجرأ على التعدي على هذا الممنوع، فسيتجرأ على بقية الممنوعات.

(وقد يرتفع هذا الواجب إذا فقد الموضوع سرية بآن صار معروفاً عند الناس أو ألغى الأمر الذي أوجب السرية، أو كان من شأن إفشائها منع ارتكاب جريمة جنائية يتناسب منعها مع إفشاء السر، أو ظهر من الجهة التي تملك ذلك نظاماً، أو اقتضت ذلك مصلحة العمل كتدريب موظف جديد على مباشرة مهام الوظيفة.

وأياً كان الأمر فإنه ينبغي أن يلاحظ أن هناك حالات يفترض فيها النظام على الموظف الإفصاح عن هذه الأسرار، كأن يصدر قرار من جهة تملك ذلك الحق نظاماً بإلزام الموظف بأن يفصح عن سر من أسرار الوظيفة ومثل تلك الحالات لا تعتبر من قبل الإفشاء المحظور كمبدأ عام⁽¹⁾.

(1) السعدان/مرجع سابق.