

وقاية الفرد والمجتمع من الوقوع في الفساد الإداري في الفقه الإسلامي

Preventing the individual and society from falling into administrative corruption in Islamic jurisprudence

لحسن عويسات¹، محمد زكريا رقراقي²

1 مخبر الدراسات القانونية المقارنة - جامعة سعيدة (الجزائر)، lahcen.aouissat@univ-saida.dz

2 جامعة سعيدة (الجزائر)، Regragui.zakaria20@gmail.com

تاريخ النشر: 2025/03/31

تاريخ القبول: 2025/03/22

تاريخ الاستلام: 2024/05/04

ملخص:

الإسلام منهج متكامل للحياة الإسلامية والعقيدة، لذا على الفرد كإنسان أن يوازن بين متطلبات الروح والعقل والقلب في جسد واحد وما يجري عليها من الصفات والمهلكات والمنجيات تحت مظلة الرقابة الإلهية له. والهدف من هذه الدراسة العلمية تبيان أصل وجود موضوع الفساد الإداري منذ قرون عدة سبق أن تطرق إليها الإسلام وبينها في القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة، من خلال التطرق إلى وقاية الفرد والمجتمع من الوقوع في الفساد الإداري من منظور الفقه الإداري الإسلامي بشكل عام وطرق مكافحته والحد من انتشاره، مع إبراز مدى اهتمام الشريعة الإسلامية بهذا الشأن عند وضع حلول مناسبة كحسن اختيار الموظف العام والصفات التي يتحلى بها مع تنظيم إداري جيد في كل الأصعدة بالإضافة إلى تنظيم قانوني عادل، دون أن ننسى التركيز على التوعية الدينية المتضمنة تمكين تطبيق الرقابة الذاتية للموظف، حيث وجودها أساس العلاج من الفساد الإداري وتعد صمام أمان له.

كلمات مفتاحية: فساد إداري، مفسد، تنظيم إداري، القيادة الإدارية.

ABSTRACT:

Islam is an integrated approach to Islamic life and a creed, so the individual as a human being must balance the requirements of the soul, mind and heart in one body and the attributes, deaths and salvations that are being carried out under the umbrella of divine control for him.

The aim of this scientific study is to show the origin of the existence of the subject of administrative corruption for several centuries that Islam has already addressed, including in the Qur'an and the sunnah of the prophet, by addressing the prevention of the individual and society from falling into administrative corruption from the perspective of Islamic administrative jurisprudence in general and combating it, while highlighting the extent of Islamic law interest in this regard.

Keywords: Administrative Corruption, Corrupt, Administrative Organization, Administrative Leadership.

1- مقدمة:

عرف الفساد منذ أن خلق الله الأرض ومن عليها، بأنواعه وأساليبه المختلفة، الغرض منها تحقيق أهداف أو رغبات شخصية ضيقة أو لفئة فاسد ومفسدة عرقلت التنمية البشرية عبر العصور والتقدم الحضاري للأمم، لأن الفساد نقيض الصلاح والفلاح، المرتبطين بالنفس البشرية وطبيعتها الإنسانية منذ أن خلقها الله على هذه الأرض، والفساد وباء يغذي النفس البشرية الشريرة ويبيئ لها مناخا شاسعا من الأعمال غير شرعية وغير مشروعة التي تعرقل عملية التنمية المستدامة، وتسبب في انهيار الدولة ككيان

- المؤلف المرسل: لحسن عويسات

doi: 10.34118/ssj.v19i1.4196

<http://journals.lagh-univ.dz/index.php/ssj/article/view/4196>

ISSN: 1112 - 6752

رقم الإيداع القانوني: 66 - 2006

EISSN: 2602 - 6090

والمجتمعات أيضاً، وتناولنا في هذا الموضوع كبحث علمي وجيز بشكل محدد الفساد الإداري كآلية يجب وقاية الفرد أو الموظف العام منه والمجتمع ككل من المنظور الإداري للفقه الإسلامي.

إذا كانت الاتفاقيات الدولية قد تصدت للفساد الإداري كسلوك مخالف للمعايير القانونية والأخلاقية بدرجة الأولى، وكذلك التشريعات المعاصرة المقارنة باعتبار الفساد الإداري معرقل الأول لدعائم العمل الإداري والتطور الاقتصادي والمالي للدول والمؤثر على التنمية السياسية والاجتماعية لأي مجتمع دولي، فإن الشريعة الإسلامية كانت سابقة في وقاية الفرد أولاً والمجتمع ثانياً من الحد ومكافحة سلبيات ومظاهر الفساد الإداري لقوله تعالى: ﴿ظَهَرَ الْفَسَادُ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ بِمَا كَسَبَتْ أَيْدِي النَّاسِ لِيُذِيقَهُمْ بَعْضَ الَّذِي عَمِلُوا لَعَلَّهُمْ يَرْجِعُونَ﴾ (41) ﴿قُلْ سِيرُوا فِي الْأَرْضِ فَانظُرُوا كَيْفَ كَانَ عَاقِبَةُ الَّذِينَ مِنْ قَبْلُ كَانَ أَكْثَرُهُمْ مُشْرِكِينَ﴾، (سورة الروم، الآيتين 41 و42)، وقال أيضاً: ﴿وَإِذَا تَوَلَّى سَعَى فِي الْأَرْضِ لِيُفْسِدَ فِيهَا وَهُلِكَ الْحَرْثُ وَالنَّسْلُ وَاللَّهُ لَا يُجِبُّ الْفُسَادَ﴾ (سورة البقرة، الآية 205)، تشير هذه الآيات القرآنية أن الشريعة الإسلامية لها دور فعال في نشر الثقة والخير في نفوس الفرد والمجتمع وتحذيره من عواقب الفساد وإقامة الحدود وتعزيزها لمكافحته كمبدأ الوسائل الدنيوية للوقاية منه.

يعد الفساد الإداري مشكلة من مشكلات العصر الحضاري البشري التي تواجه التنمية في الدول النامية والمتقدمة سوياً، نتيجة لصوره السلبية كالانحراف في الأخلاق والتأثير على المعايير الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والمالية للتنمية المستدامة، فالفساد اليوم يشغل تفكير كل فرد وكل المجتمعات لتفانقه وضرب بجذوره العميقة داخل كل مؤسسات الحكومية والإدارية ولابد من حلول لمعالجته والحد من انتشاره وفق منهج الشريعة الإسلامية.

مما سبق يمكن تحديد مشكلة الدراسة في تساؤل رئيسي كالآتي:

ما هي المعايير الوقائية التي اعتمدها الشريعة الإسلامية في حسن اختيار الموظف العام وبناء تنظيم إداري الجيد؟ يهدف هذا البحث العلمي إلى التعرف بالأساس على موقف الفقه الإسلامي ونظريته تجاه الفساد الإداري ووقاية الفرد والمجتمع منه، وتبيان الطرق والوسائل الوقائية التي اتخذها الإسلام منذ قرون عدة في معالجة هذا المرض الخطير على الإدارة العامة بصفة عامة والخاصة داخل أي مجتمع إداري.

أما أهمية الدراسة لهذا الموضوع البحث بمدى تأثير الفساد الإداري على الواقع الإداري داخل المجتمعات الدولية والعربية وأصبح حديث العصر العام منهم والخاص لشدة تأثيره وتعدد أهدافه وصوره، بالإضافة إلى مساعدة العولمة في انتشاره السريع بين الدول والتفنن في طرق تداوله والجرائم المستحدثة في الفساد المنظمة وغير منظمة، وبالتالي جاء هذا البحث العلمي محاولة للوقاية منه.

اعتمدنا على منهجية البحث الوصفي الذي ينطلق من دراسة الموضوع وتحليل أبعاده الوقائية للفرد والمجتمع من المنظور الفقهي الإسلامي، والبحوث العلمية السابقة التي أعطت أهمية لهذا البحث العلمي الوجيز.

وينتظم العمل البحثي بناء على المبحثين تشمل حسن اختيار الموظف العام والقيادة الإدارية في المبحث الأول أما المبحث الثاني خصص للتنظيم الإداري الجيد والإشراف والمتابعة الإدارية:

2- حسن اختيار الموظف العام والقيادة الإدارية:

الفرد راع ومسؤول في بيته وعمله ومسؤول عن رعيته، والإمام راع ومسؤول عن رعيته في الإمامة، والمرأة أيضاً لها مسؤولية الزوج والأهل والوسط الذي تعيش فيه، والعامل مسؤول في وظيفته، وعلى ولي الأمر أن يدرك ما مَلَكَهُ الله سبحانه وتعالى من السلطان، لقول الرسول الكريم صلى الله عليه وسلم: "كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته" (البخاري، بدون تاريخ النشر، ص.1459)، وأن يؤدي الفرد أو الجماعة حق الله فيه أو فهم، لماذا؟، لأنهم عباد الله تعالى ويسأل عنهم يوم القيامة ألا وهم

الموظفين، ويجب على الموظف أن يعمل بالعدل ويتصف بالأمانة وحفظ الودائع دون الخيانة والخداع، وعلى المسؤول اختيار الموظف الأصح لإدارة شؤون الدولة أو المرفق الاعتباري وفق تنظيم إداري جيد وصحيح:

1-2- حسن اختيار الموظف العام:

يعتبر الموظف والوظيفة العامة أحد مرتكزات التي تستند عليها الإدارة العامة كنظام، ولا يتخلى عنها أي كيان عام في الدولة بمؤسساتها، ويكون شاغلوا الوظائف العليا للبلاد والسلم الإداري ذوي السلوك الحسن والقودة المثلى في سلوكياتهم المهنية وتعاملاتهم مع مسؤوليهم والمواطنين وغيرهم، بحيث سلوك الموظف ينعكس على موظفي الدولة بأسلاكها كافة وأفراد المجتمع بأسره، كما جاء في قول الأحنف بن قيس لمعاوية رضي الله عنه عندما سأله: "كيف الزمان؟ فقال: أنت، إن صلحت صلح الزمان وإن فسدت فسد الزمان" (الغزالي، بدون تاريخ النشر، ص.73).

وتأسيساً على ذلك فقد اهتمت الإدارة الإسلامية بوضع قواعد وأسس صحيحة لاختيار الموظف العام وفق قواعد كالعلم بالعدل والأمانة والقدرة على التصرفات الشرعية والاختيار الأصح لها.

1-1-2- الأمانة:

المقصد الأصلي هو العقد الذي تكون الأمانة فيه، وأيضا الوديعة الواجب الحفاظ عليها ومصونتها لأنها أخص من الأمانة في حد ذاتها والعكس غير صحيح (المنجد، الأمانة في الإسلام)، والأمانة نقيض الخيانة لأنها الأمن والنية التي يعقدها الإنسان، والفرائض المفروضة عليه كالصلاة وغيرها من أوامر الشرع ونواهيها، وحفظ أسرار الناس (حاتم، 2020، ص.232).

أ- التعريف الفقهي للأمانة:

يرى بعض الفقهاء الدين أن الأمانة تعني الفرائض التي فرضها الله على عبادة وغير الفرائض كالسنن، حيث يرى الحنفية أن الأمانة هي العلم بجميع العلوم الشرعية وغيرها وتفيد جميع الصور التي لا ضمان فيها إلا في حال الاعتداء أو التقصير، أما المالكية يرون الأمانة أنها كل ما شرعه الله لعباده في الدين من عقائد وأحكام، الواجب المحافظة عليها وعدم التفريط فيها أو التقصير، لأنها من الشؤون الأخلاقية أو الشرعية (حاتم، 2020، ص.233)، لكن الشافعية يرون أن الأمانة نوع من أنواع الولاية على المال حفظا واستثمارا وفق شروط صلاحية الفرد وأهليته الخالية من العيوب القانونية مع العدل، وتنتهي بانتهاء وظيفته إما بالمدة المحددة لتوليته الأمانة أو عزله أو باستقالته...، غير أن الحنابلة جمعوا تعريف الأمانة في ثلاث أسس هي: أنها فريضة ووديعة وحق كغيره من الحقوق استنادا لقول الرسول صلى الله عليه وسلم: "أدي الأمانة إلى من ائتمنك ولا تخن من خانك" (حاتم، 2020، ص.234-235).

ب- الموظف العام والوظيفة في الشريعة الإسلامية:

يعد العنصر البشري من أهم العناصر التي تركز عليها الشخصية الاعتبارية بكفاءتهم وفعاليتهم المطلوبة التي تساعد المنظمات والإدارات العامة على تحقيق أهدافها المنشودة، إضافة إلى ذلك أنه أسمى ما في الوجود حيث فضله الله سبحانه وتعالى على سائر مخلوقاته، ولهذا اهتمت الشريعة الإسلامية بالموظف العام وفق أسس ومبادئ إدارية دينية سمحاء نظمت تولي المناصب وتسيير شؤون الرعية ونظام الحكم والقضاء.

فاتفق جل الفقهاء على أن كل من ولي شيئا من أمر المسلمين من الخليفة ونوابه، أو حاكما وواليا وأميرا وعاملا في بيت المسلمين مثلاً وغيرهم، ويكون أصح لقيادة المسلمين وتولي مصالحهم وأعمالهم تدل على صفة الموظف العام في عصرنا الحاضر والشريعة الإسلامية. (صدام، 2019، ص.26).

حيث ورد في حديث النبي الكريم لفظ الوالي كدلالة على الموظف العام في قوله صلى الله عليه وسلم: "اللهم من ولي من أمر أمتي شيئا فشق عليهم فاشقق عليه، ومن ولي من أمر أمتي شيئا فرفق بهم فأرفق به"، (مسلم، 1998، ص. 763)، ولفظ الأمير في قوله صلى الله عليه وسلم: "إذا خرج ثلاثة في سفر فليؤمروا أحدهم"، (سليمان، دون تاريخ نشر، ص. 58)، فالموظف العام في الشريعة الإسلامية كل فرد من أفراد الأمة يفوض إليه الإمام أن يقوم بعمل من الأعمال أو نائبه أو الحاكم وفق صلاحيات منحها له الإمام، وكل من أعطيت له صلاحية التعيين الإداري في وقتنا المعاصر، من أجل جلب المصلحة الإدارية للناس ودرء المفسدة عنهم، مقابل أجر معين نتيجة تقديم خدمة عامة. (صدام، 2019، ص. 26).

فالوظيفة نعمة من نعم الله تعالى على عبده الذي قام بحقها كما يلزم فينال السعادة في الدنيا والآخرة، أما من قصر فيها فيتحمل وزرها ووزر من قصر في حقه، حيث الولاية التي تعني السلطان، وهي ما يطلق على الذي يتولى عمل بالحرص والرعاية والتدبير، لأن أساس الولاية كل من كان مؤمنا تقيا كان لله ولها لقوله عز وجل: "أَلَا إِنَّ أَوْلِيَاءَ اللَّهِ لَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ" (62) الَّذِينَ آمَنُوا وَكَانُوا يَتَّقُونَ"، (سورة يونس، الآيتين: 62 و63)، وشرطها فقد ذكره الله تعالى في قوله: "قُلْ إِنْ كُنْتُمْ تُحِبُّونَ اللَّهَ فَاتَّبِعُونِي يُحْبِبْكُمُ اللَّهُ وَيَغْفِرْ لَكُمْ ذُنُوبَكُمْ وَاللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ" (31) قُلْ أَطِيعُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ فَإِنْ تَوَلَّوْا فَإِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْكَافِرِينَ"، (سورة آل عمران، الآيتين: 31 و32)، تحت هذه الآيات على التقوى بأداء فرائضه، واجتناب معاصيه، والصدق في وظيفته وطاعة رسوله صلى الله عليه وسلم في كل أحواله وفي أقواله وأفعاله وفي أصول الدين وفروعه ظاهرا وباطنا (إسلام ويب، ولاية الله عند أهل السنة والجماعة).

ج- القاعدة الأساسية في الأمانة:

حسب قول الله تعالى: "إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا"، (سورة الأحزاب، الآية: 72)، وقوله تعالى: "قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ"، (سورة القصص، الآية: 26)؛ ومما يضفي على الوظيفة مفهوم الأمانة عنصران: مراعات والحرص على شروط الجدارة في التعيين بالوظيفة والترقية إليها، والاستفادة بما يتعلق بالوظيفة وشؤونها، والجدارة بمعنى اختيار الموظف عن طريق المسابقة التي تكشف عن جدارة الأشخاص طالبي تولي الوظيفة عن طريق امتحانات أو اختبارات لتولي مركزها الوظيفي. (محمود، 2011، ص. 229).

وخص الإسلام الجدارة الإدارية بالغ الاهتمام، وكل من يقوم بإدارة المال العام يختار وفق مقاييس موضوعية، قال تعالى: "وَلَا تُؤْتُوا السُّفَهَاءَ أَمْوَالَكُمُ الَّتِي جَعَلَ اللَّهُ لَكُمْ قِيَامًا وَارْزُقُوهُمْ فِيهَا وَاكْسُوهُمْ وَقُولُوا لَهُمْ قَوْلًا مَعْرُوفًا"، (سورة النساء، الآية: 05)، نهى تعالى عن تمكين السفهاء من التصرف في الأموال التي جعلها الله للناس قياما، أي: تقوم بها معاشهم من التجارات وغيرها؛ ومن هاهنا يؤخذ الحجر على السفهاء، وهم أقسام: فتارة يكون الحجر للصغير؛ فإن الصغير مسلوب العبارة. وتارة يكون الحجر للجنون، وتارة لسوء التصرف لنقص العقل أو الدين، وتارة يكون الحجر للفلس، وهو ما إذا أحاطت الديون برجل وضاق ماله عن وفائها، فإذا سأل الغرماء الحاكم الحجر عليه حجر عليه، (آيات، ص. 77).

فيجب أن يولي الحكم أو الأعمال من كان أهلا للمسؤولية وأهل للحزم والكفاية والصدق والأمانة، لا حبا في المنصب ومنفعة له، حيث من ضمانات الإسلامية لتطبيق مبدأ الجدارة ألا يولى الأعمال طالب لها ولا الراغب فيها للحفاظ على أمانة الحكم؛ فالوظيفة والحكم والولاية في الإسلام أمانة، (محمود، 2011، ص. 229)، والضمانة الثانية: أن لا يكون سبب اختيار الموظف لمودة أو لقربة، لأن الوظيفة واجب وتكليف شرعي لها شروط وأعباء، ومؤهلاتها قائمة على أساس المقدرة والجدارة والأمانة والعدل، والمساواة بين الناس في الوظائف. (حاتم، 2020، ص. 238).

إضفاء مفهوم الخدمة العامة على الوظيفة دون مفهوم السيادة، وأنها مسؤولية يحاسب عنها الموظف والعامل يوم القيامة، (محمود، 2011، ص.230)؛ فكل من تولى وظيفة فعليه ألا يحسبها مغنما، بل تكليفا ساميا حسب قوله تعالى: "تِلْكَ الدَّارُ الْآخِرَةُ نَجْعَلُهَا لِلَّذِينَ لَا يُرِيدُونَ عُلُوًّا فِي الْأَرْضِ وَلَا فَسَادًا وَالْعَاقِبَةُ لِلْمُتَّقِينَ"، (سورة القصص، الآية:83).

وعليه صدر التعديل الدستوري الجديد للدستور 2016 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 82 المتضمنة المرسوم الرئاسي الذي يحمل رقم 20-442 والموقع في 15 جمادى الأولى عام 1442 الموافق لـ 30 ديسمبر سنة 2020 المتعلقة بالتعديل الدستوري، في المادة 66: "العمل حق وواجب؛ كل عمل يقابله أجر؛ يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن، والنظافة؛ الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون شروط ممارسته؛ يضمن القانون حق العامل في الضمان الاجتماعي؛ يعاقب القانون على تشغيل الأطفال؛ تعمل الدولة على ترقية التمهين وتضع سياسات للمساعدة على استحداث مناصب الشغل؛ يحدد القانون شروط تسخير المستخدمين لأغراض المصلحة العام"، والمادة 67: "يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة، باستثناء المهام والوظائف ذات الصلة بالسيادة والأمن الوطنيين؛ يحدد القانون شروط تطبيق هذا الحكم." (المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ بتاريخ 15 جمادى الأولى سنة 1442 هـ الموافق لـ 30 ديسمبر سنة 2020، المتعلق بتعديل دستور 2016، الجريدة الرسمية لجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد: 82، المادتين: 66 و67، ص.17). وما عليه من قوانين أساسية تنظم التوظيف والمسابقات، مدعمة بمجموعة من التعليمات واللوائح الخاصة.

2-1-2- القوة والعلم بالعدل:

استعراض العضلات وقوة البدن بغير وجه حق، ليست هي القوة في الإسلام التي تعني صرف الطاقة في الوجه المشروع، والتي تشمل العديد من الجوانب الأخلاقية والدينية، فهي بمعنى أدق الإيمان والعقيدة الإسلامية السمحاء ثم في البدن، والطاعة وعمل الخير والسعي إلى الفلاح والنجاح، وكل الأعمال الصالحة، وأيضا في الإدارة والنفس، التي تدفع بالموظف العام إلى تحقيق مصالح المسلمين وكل ما يعود عليهم بالخير والنصر على الأعداء والتنمية الإسلامية المستدامة. (آية غنام، القوة في الإسلام).

قال الله سبحانه وتعالى مخرّجا عن عبده ورسوله محمد صلى الله عليه وسلم أنه علّمه الذي جاء به إلى الناس: "عَلَّمَهُ شَدِيدُ الْقُوَى"، (سورة النجم، الآية: 05)، وهو جبريل عليه السلام، كما قال: "إِنَّهُ لَقَوْلُ رَسُولٍ كَرِيمٍ . ذِي قُوَّةٍ عِنْدَ ذِي الْعَرْشِ مَكِينٍ . مُطَاعٍ ثَمَّ أَمِينٍ"، (سورة التكويد، الآية: 19-21)، فالقوة هي المؤهل الأول لتولي المناصب والوظائف العامة، وتختلف من مجال لآخر.

فالقوة في الحكم والولاية على الناس ترجع بالأساس إلى العلم بالعدل والقدرة على تنفيذ الأحكام، والقوة في إمارة الحرب ترتكز أساسا على شجاعة القلب والخبرة بالحرب والمخادعة فيها. (سليمان، نماذج للجدارية الإدارية في الإسلام).

والقوة المشروطة في الموظف العام أن يكون أهلا للوظيفة التي تعتبر الخلية الأولى التي تدخل في بناء الجهاز الإداري في الدولة، وهي القدرة المؤهلة للقيام بأعمال إدارية والمكلف بها، دون ضعف أو تقصير الوظيفي، فيولى من هو أكثر جدارة واستحقاق وكفاءة العالية. (محمود، 2011، ص.232).

هناك نوعان أساسيان للقوة في الشريعة الإسلامية:

أ- القوة العلمية والفنية والشخصية:

اهتم الإسلام بالعلم الذي يثمر البصيرة في القلب وينير العقل ويرشد المؤمن إلى الطريق الصحيح دون الفساد ويصبح فردا مؤمنا وقويا:

يجب على الفرد أو الموظف العام أن يتعلم الإيمان والإسلام والإحسان كأساس القوة العلمية، وأن يتعلم أركان الإسلام ويتعلم الوضوء وواجبات الصلاة ومبطلاتها لأن الصلاة الركن الثاني وعماد الدين، وفقه الزكاة، والحج والعمرة والصيام بما

استطاع لأنها مهمة في الحياة، وأن يتعلم أحكام الشريعة الإسلامية كالميراث والمعاملات وأمور الدين كفقه الزواج والمعاملات التجارية الخاصة بالتجار وأيضا العلوم الشرعية، وأن تكون له القوة في أداء الطاعات والعبادات، دون القوة في الأخلاق والسلوكيات الحسنة؛ (آية غنام، القوة في الإسلام)، لقوله تعالى: "اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ (1) خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ (2) اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ (3) الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ (4) عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ (5) كَلَّا إِنَّ الْإِنْسَانَ لِرَبِّهِ لَكَنَّا (6) أَنْ رَأَاهُ اسْتَغْنَى (7) إِنَّ إِلَىٰ رَبِّكَ الرُّجْعَىٰ (8) أَرَأَيْتَ الَّذِي يَنْهَىٰ (9) عَبْدًا إِذَا صَلَّىٰ (10) أَرَأَيْتَ إِنْ كَانَ عَلَىٰ الْهُدَىٰ (11) أَوْ أَمَرَ بِالتَّقْوَىٰ (12)". (سورة العلق، الآية: 1-12)، وقال تعالى أيضا: "أَمَّنْ هُوَ قَانِتٌ آنَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُو رَحْمَةً رَبِّهِ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ"، (سورة الزمر، الآية: 09).

قوة المجتمع البشري المسلم في وحدته وتآلفه وعدم التفرقة بين المؤمنين، وترابطهم وتراحمهم، ويحرص كل واحد منهم على مصلحة الآخرين ونصحهم ودعوتهم إلى دين الله الواحد، ويأمرهم بالمعروف وينهاهم عن المنكر، لقوله تعالى: "لَيْسُوا سَوَاءً مِّنْ أَهْلِ الْكِتَابِ أُمَّةٌ قَائِمَةٌ يَتْلُونَ آيَاتِ اللَّهِ آنَاءَ اللَّيْلِ وَهُمْ يَسْجُدُونَ (113) يُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُسَارِعُونَ فِي الْخَيْرَاتِ وَأُولَٰئِكَ مِنَ الصَّالِحِينَ (114) وَمَا يَفْعَلُوا مِنْ خَيْرٍ فَلَن يُكْفَرُوهُ وَاللَّهُ عَلِيمٌ بِالْمُتَّقِينَ"، (سورة آل عمران، الآية: 113-115).

ب- اللياقة الصحية:

هي القدرة الجسدية السليمة ليس بها أي عاهة أو مرض يمنع الموظف العام أو العامل القيام بعمل أو وظيفة، والذي يشعر بالضعف البدني بسبب صحي أو نفسي أو نقص في الخبرة، من واجبه اخبار إدارته بدون تقصير ولا يطلب أكثر من حقه، لأن لياقته البدنية والصحية تفرض عليه ذلك، والأجر يكون في الغالب مقابل تقديم عمل أو خدمة إدارية بشكل كامل. (سليمان، نماذج للجدارة الإدارية في الإسلام).

كان الرسول عليه أفضل الصلاة والسلام يعين في الوظائف العامة أو الحكم أو القضاء بعيدا عن أية وساطة أو محسوبية، فهذا أبو ذر الغفاري حين طلب من الرسول الكريم مرة تعيينه قائلا: "يا رسول الله ألا تستخدمني؟"، فضرب الرسول عليه السلام بيده على منكبه وقال: "يا أبا ذر إنك ضعيف وإنها أمانة وإنها يوم القيامة خزي وندامة إلا من أخذها بحقها وأدى الذي عليه فيها". وقال صلى الله عليه وسلم أيضا: "يا أبا ذر إني أراك ضعيفا وإني أحب لك ما أحب لنفسي لا تأمرن على اثنين ولا تولين مال يتيم"، والسبب هنا جليا حيث أبى الرسول الكريم تولية أبا ذر المسؤولية لأنه رآه ضعيفا، بالرغم قول الرسول الكريم فيه أنه: "ما أظلت الخضراء ولا أقلت الغبراء أصدق لهجة من أبي ذر". (شاکر، 2000، ص. 173).

ولشدة حرص الرسول الكريم في اختيار من يتولى الوظيفة استنادا لقوله عز وجل: "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"، (سورة النساء، الآية: 58).

القوة المطلوبة لتقلد أي منصب وظيفي في الإسلام نجد قوة البدن ولياقة صحية جيدة، وعقل سليم معافي دون عوارض أهلية الأداء ورأي سديد أو مؤهل علمي، وصلابة القلب وقوته مع مؤهلات نفسية وشخصية. (حاتم، 2020، ص. 245)، فالوظيفة العامة أمانة تسند إلى الموظف الذي يتحمل تلك المسؤولية الكبيرة، فالخلفاء الراشدين كانوا شديدي الحرص في اختيار الموظفين العاميين على أساس الكفاءة أولا والنزاهة ثانيا ثم المقدرة على تحمل تلك المسؤولية. (الشمري، 2016، ص. 45).

2-1-3- اختيار الموظف الأصلح:

لتولي الوظائف العامة في الدولة والقيادية يستند الفقه الإسلامي على صلاحية الفرد، دون الفرد الفاسد بالمجتمع الإسلامي، يقول ابن تيمية: "إنه يتعين على ولي الأمر أن يعرف الأصلح في كل منصب، فإن الولاية لها ركنان هما القوة والأمانة، لقوله تعالى ﴿قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُمَا خَيْرٌ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ﴾، (سورة القصص، الآية: 26)، فالصلاحية في إمارة الحرب ترجع إلى الخبرة بها وإلى شجاعة القلب، وفي الولاية القضاء ترجع إلى العلم والعدل أساسه الكتاب والسنة النبوية، وولاية المال ترجع إلى الأصلح الأمين في حفظ المال. (إبراهيم، 2000، ص.ص. 356-357)، فيجب أن يولي على كل أعمال المسلمين الأصلح، قال النبي الكريم صلى الله عليه وسلم: "من ولي من أمر المسلمين شيئا، فولى رجلا وهو يجد من هو أصلح للمسلمين منه فقد خان الله ورسوله"، وفي رواية أخرى: "من قلد رجلا عملا على عصابة، وهو يجد في تلك العصابة أرضى منه، فقد خان الله وخان رسوله وخان المؤمنين" رواه الحاكم في صحيحه وروى بعضهم أنه من أقوال عمر لابن عمر روي ذلك عنه. (أحمد، بدون تاريخ النشر، ص.ص. 14-15).

أ- مبدأ اختيار الأصلح:

يقوم هذا المبدأ على الاختبار كقاعدة مقررة في النظام الإسلامي، كما فعل الرسول الأكرم لأي شخص أراد توليه وظيفة ليتأكد من قدرته لتولي أعبائها وممارستها، فذاك معاذ بن جبل لما أراد الرسول صلى الله عليه وسلم توليه منصب القضاء سأله قائلا: "بماذا تقتضي إذا عرض عليك قضاء، فقال معاذ بن جبل بكتاب الله، فسأله الرسول الكريم: فإن لم تجد، نال بسنة رسوله عليه السلام، فسأله الرسول فإن لم تجد، قال أجتهد رأيي ولا ألو، فقال الرسول صلى الله عليه وسلم: الحمد لله الذي وفق رسول الله لما يرضي الله ورسوله". (ربوح، 2015، ص. 191).

ونهج على نهجه الخلفاء والصحابه من بعده حيث يكون الاختبار موقفا يرى فيه حسن التصرف والكفاءة وله عدة صور منها: المقابلة الشخصية أو الاختبار الشفوي، كذلك الاختبار التحريري أو الكتابي، والاختبار العملي والمهني، وأخيرا التجربة لمدة معينة، كأن يعمل لمدة ستة أشهر أو لمدة سنة بمكافأة مالية أو راتب تحت الاختبار قبل الترسيم وتوقيع أي الزام تعاقدي. (حاتم، 2020، ص. 247).

ب- مبدأ الكفاءة:

يشترط لتولي المناصب والوظائف الريادية في الدولة الإسلامية الموظف والعامل الأصلح لها عن طريق توافر عنصر الكفاءة والعلم والقوة والأمانة، مجموعة من الصفات تتوفر في الأصلح، فإذا فقد الموظف إحداها عزل أو نزل إلى منصب أقل أو يخضع للتدريب مجددا، وتأسيسا لذلك على ولي الأمر أن يختار لكل وظيفة أكفأ من عنده، لضمان حقوق الناس والوقاية من الفساد بشتى أنواعه؛ (محمود، 2011، ص. 240). قال الله تعالى في كتابه الكريم: "يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ"، (سورة الأنفال، الآية: 27).

فحسن اختيار الموظف في الشريعة الإسلامية يكون وفق القواعد الثلاثة التالية: الأمانة والقوة واختيار الأصلح، لوقاية الفرد والمجتمع من الفساد، وسعت الإدارة العامة وفق الشريعة الإسلامية للقضاء على الفساد الإداري والحرص على عدم وقوع الدولة فيه.

2-2- حسن اختيار القيادة الإدارية:

تعد القيادة الإدارية العنصر الأساسي في أي عمل إداري، فصلاحية قائدها يصلح شاغلها الذين هم تحت إمرته ولكن بفساده وإفساده يفسدون بتحقيق المصلحة الشخصية ومخالفة المصلحة العامة والشريعة الإسلامية، لهذا عمدت الإدارة العامة

في الفقه الإسلامي على اختيار القائد الإداري القادر تحمل المسؤولية ويؤدي الأمانة الإدارية، بمعنى الاستقامة والاستواء والعدل والاحسان والحق، كأسلوب وظيفي إسلامي يركز على مجموعة من القيم الأخلاقية والدينية، وعلاجاً للفساد والوقاية منه في الإدارة الإسلامية عمدت أسلوب الترغيب بتحفيز الموظف العام بمجموعة من الحوافز المعنوية والمادية (محمود، 2011، ص.242):

2-2-1- التحفيز المعنوي للموظف:

يعد عامل من عوامل نجاح أي إدارة عامة ورقمها في القضاء على الفساد الإداري والوقاية منه، ونقصد به غرس الثقة في نفس الموظف من أجل تحفيزه على اتخاذ القرارات وتحسين تعاملاته مع رؤسائه ومرؤوسيه في موقع العمل وكذلك مع زملائه وتمتعهم من الانحراف والفساد؛ (إبراهيم، 1996، ص.97)، وأهم هذه الصفات القيادية الناجحة نجد:

أ- حسن الخلق والقدوة الحسنة:

يكتسب الموظف احترام مرؤوسيه لحسن خلقه، ولا يشعر أحد بتقصير في مسؤولياته أو وظيفته، أول من ينفذ التعليمات وينجز عمله على أكمل وجه وبما طلب منه، صورة حسنة أمام زملائه، لا يحتقر ولا يهمل غيره ولا يستصغره، ولا حتى تصدر منه ألفاظ نابية، بل يعاملهم في أحسن تصرف لحسن أخلاقه ولقدوته، فكيف ينادي بالعدل وهو ظالم، وبالإخلاص وهو مستبد فاسد وغارق في تفضيل وتقديم أعماله ومصالحه الشخصية عن المصلحة العامة بمخالفة الشريعة والقانون الوضعي مثلاً، فلا يأمر بشيء إلا وهو الأول من نفذه. (شعبان، 2012، اقتصديات الأخلاق في مجال الوظيفة العامة)، لقوله تعالى: "يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ (02) كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ"، (سورة الصف، الآية: 2 و3)، وقال تعالى أيضاً في سيد القدوة الحسنة صلى الله عليه وسلم: "وكان لكم في رسول الله أسوة حسنة لمن كان يرجو الله واليوم الآخر وذكر الله كثيراً"، (سورة الأحزاب، الآية: 21)، كعتاب من الله لكل فرد مهما كانت صفته أو وزنه أن يكون مع رسول الله في صفاته وتعاملاته وصدقه واحسانه ... ولا يرغب بنفسه ولا عن مكان هو به، ويظهر فاسد ومفسد بعد تولي الوظيفة، لأن التأثير بالأفعال والسلوك الحسنة أبلغ في إصلاح الموظف.

ب- العدل والمساواة:

العدل أساس الحكم ودعامته، وهو نظام قامت به السموات والأرض، فالإسلام دين عدل يقتضي الموازنة بين الأفراد في المجتمع ويعطي لكل ذي حق حقه دون تمييز ولا جور ولا تقصير، أما المساواة فهي تقتضي التسوية بين فردين لتولي وظائف يستحقونها لصفائهم وخوفهم من الخالق، أو التسوية بين شيئين. (الدوسري، العدل والمساواة في الإسلام)، قال تعالى: "يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ عَلَى أَلَّا تَعْدِلُوا اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَى وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ"، (سورة المائدة، الآية: 08)، فالإسلام أقر العدل والإحسان في القيادة والحكم بين الأفراد والناس جميعاً على كل من ولي شيئاً من أمور المسلمين، عن أبي هريرة رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم قال: "سبعة يظلهم الله يوم القيامة في ظله، إمامٌ عادلٌ، وشابٌّ نشأ في عبادة الله، ورجل ذكر الله في خلوة ففاضت عيناه، ورجل قلبه معلق في المساجد، ورجلان تحابا في الله، اجتمعا عليه وتفرقا عليه، ورجل دعت امرأته ذات منصب وجمال إلى نفسها فقال: إني أخاف الله، ورجل تصدَّق بصدقة فأخفاها حتى لا تعلم شماله ما صنعت يمينه"، (البخاري، الأذان، الحديث رقم: 660)، فإمام وظف ونصّب ليرعى مصالح وأمر المسلمين، ويرفع شأنهم، فسار بينهم بالعدل والمساواة، وانتصف للمظلوم من الظالم، ولم يخف ضعيف من جوره، ولم يطمع قوي في ولايته وسلطانه ومكانته، فأمن الناس أموالهم وأرواحهم بمعنى من ولي شيئاً من أمور المسلمين فعدل فيه وخرج عن دائرة المفسدين والفاستين الإداريين لتولي أمور الناس ومصالحهم.

ج- بعض المقومات السلوكية القيادية:

نتناول بعض المقومات والشروط القيادية التي يكتسب من خلالها الموظف الصلاحية والأهلية للقيادة الإدارية الرشيدة في الإسلام، فالقائد الإداري هو المسؤول أولاً عن تعليم وتدريب وتنمية مرؤوسيه، واكسابهم القدرة على تحقيق الأهداف بكفاءته وفعاليتيه وخبرته لأنه مسؤول أمام إدارته العليا، بمجهودات مرؤوسيه في تنفيذ هذه الأهداف بكفاءة عالية وفعالية صحيحة، وتحمله العبء الأكبر أثناء قيامه بالتعليم والتدريب والتنمية، كذلك إيمانهم بالمهام الموكلة إليهم، حيث جاء عن عَبْدِ الرَّحْمَنِ بْنِ ثَابِتِ بْنِ ثَوْبَانَ، قَالَ: سَمِعْتُ عَطَاءَ بْنَ قُرَّةٍ، قَالَ: سَمِعْتُ عَبْدَ اللَّهِ بْنَ ضَمْرَةَ، قَالَ: سَمِعْتُ أَبَا هُرَيْرَةَ، يَقُولُ: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ: "أَلَا إِنَّ الدُّنْيَا مَلْعُونَةٌ مَلْعُونٌ مَا فِيهَا إِلَّا ذِكْرُ اللَّهِ وَمَا وَالَهُ وَعَالِمٌ أَوْ مُتَعَلِّمٌ"، (رياض الصالحين، دون تاريخ النشر، ص.451)، ويقصد به العلم النافع الدال على الله، وعلى معرفته، وطلب قربه ورضاه وعلمه لغيره، وقال سبحانه وتعالى: "كَمَا أَرْسَلْنَا فِيكُمْ رَسُولًا مِّنكُمْ يَتْلُوا عَلَيْكُمْ ءَايَاتِنَا وَيُزَكِّيكُمْ وَيُعَلِّمُكُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَيُعَلِّمُكُم مَّا لَمْ تَكُونُوا تَعْلَمُونَ". (سورة البقرة، الآية: 151).

سلوك آخر للقائد الإداري هو إتقان مهارات الاتصال والتواصل مع مرؤوسيه، كذلك يشاورهم في أمورهم المهنية والعملية، لما لهما من آثار على رفع الخدمات الإدارية لدى الموظفين بتأثيرها العميق في سلوكهم ودوافعهم من أجل تحقيق الأهداف الإدارية والسياسية لها، قال تعالى: "فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ"، (سورة آل عمران، الآية: 159)، التي أمر الله نبيه المصطفى بمشاورة أصحابه في كل أمور الدين والحرب والسياسة والإدارة رغم أنه مؤيد بالوحي ومبعوث رحمة للعالمين، حيث تشير هذه الآية على الالتزام بالشورى لعظم أمرها وأهميتها في الإدارة الإسلامية. (عبد الشافي، 1981، ص.ص. 214-217).

أما الاجتهاد والعزيمة والموضوعية لدى الموظف والقائد الإداري في بذل طاقة لتحصيل حكم شرعي يرتفع بقدر صاحبه في إنجاز المهام والأعباء المكلف بها بكل كفاءة وفعالية، أن يعمل الموظف في كل الظروف والأوضاع متباعدة ومتغيرة متقلبة بكل عزيمة وموضوعية هدفها استقرار الأمور العملية والإدارية والعلاقات بين الأفراد والجماعات التي ينظمها أي مجتمع من المجتمعات. (عبد الشافي، 1981، ص.ص. 228-232).

ونرى لنجاح القائد الإداري الرشيد في الإسلام يجب أن لا يوجد عننت ولا تزايد ولا مبالغة ولا قسره ولا عنف ولا فساد، بل كله يسر وتيسير ومعالجة الأمور برفق لقول الله سبحانه وتعالى: "لَا يَكْلِفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا"، (سورة البقرة، الآية: 286)، ويقف على الواقع والتعرف عليه ومعايشته والتعامل معه بكل واقعية، مع الأخذ دائماً بالأسباب دون التقصير في بذل الجهد والطاقة والاجتهاد في تحقيق الغاية الإدارية، أما صفة الرحمة مع الصبر والتوكل على الله في مهمته ووظيفته لقوله تعالى: "فبما رحمة من الله لنت لهم ولو كنت فظاً غليظ القلب لانفضوا من حولك فاعف عنهم واستغفر لهم وشاورهم في الأمر فإذا عزمت فتوكل على الله إن الله يحب المتوكلين (159) إن ينصركم الله فلا غالب لكم وإن يخذلكم فمن ذا الذي ينصركم من بعده وعلى الله فليتوكل المؤمنون (160) وما كان لنبي أن يغفل ومن يغفل يأت بما غل يوم القيامة ثم توفي كل نفس ما كسبت وهم لا يظلمون (161) أفمن اتبع رضوان الله كمن باء بسخط من الله ومأواه جهنم وبئس المصير (162) هم درجات عند الله والله بصير بما يعملون (163) لقد من الله على المؤمنين إذ بعث فيهم رسولا من أنفسهم يتلو عليهم آياته ويزكيهم ويعلمهم الكتاب والحكمة وإن كانوا من قبل لفي ضلال مبين"، (سورة آل عمران، الآية: 149-164)، والموظف المهذب هو القائد الذي يلقي التقدير والاحترام والإجلال من قبل أتباعه ومرؤوسيه ويخافونه لفظنته وحكمته وفي نفس الوقت يكون له الحب والاحترام لكفاءته وإيثاره وعفته، إذ أن المحافظة على الأمانة المهنية أو الوظيفية هو غاية الولاية والحكم.

2-2-2- التحفيز المادي للموظف:

هو حافز ذو طابع مالي أو نقدي أو اقتصادي يتحصل عليه موظف من مزايا أو حقوق ذات طابع مادي كالرواتب والأجور والعلوات والبدلات المالية والتعويضات والمكافآت والمعاشات التقاعدية. (الإبراهيم، 1988، ص.ص 29-30).

وهذه النوعية من التحفيز والعطايا العينية تجد أساسها في حديث النبي الكريم صلى الله عليه وسلم الذي يقول فيه: "من ولي عملا فلم يكن له زوجة فليتزوج، أو خادما فليتخذ خادما، أو مسكنا، أو دابة، فليتخذ، دابة، فمن أصاب شيئا سوى ذلك، فهو غال، أو سارق"، (البهقي، حديث رقم: 12797، ص. 355)، وتأخذ هذه التحفيزات المادية في الإسلام صورا متعددة منها غنيمة الحرب والأجور الحافزة والمكافآت التشجيعية وسلب القتل.

أ- الأجور الحافزة:

هي حوافز المادية وما تمثله من أجر وملحقاته، والأجر هو العوض أو المقابل الذي يتقاضاه الموظف نظير ما أداه من خدمات. (عبد العزيز، 1995، ص.ص 191-192).

وكانت الإدارة الإسلامية تحرص على اتصاف الأجور بصفة التحفيز، وذلك فيما يراعيه الإسلام عند تقديره للأجر بوجوب كفايته للموظف ويضمن له مستوى لائق وما يتناسب مع المستوى الاقتصادي والاجتماعي حسب البلد الذي يعيش فيه، ليتفرغ لوظيفته ولا ينشغل بطلب الرزق من مصادر أخرى أو الميول للفساد الإداري، ويجعل الموظف في الإدارة العامة يرتشي أو يسرق وظيفته أو ما أوتمن عليه لكي يلبي حاجاته الضرورية. (صبري، 2019، ص.ص 812-813).

وحرصت الشريعة الإسلامية على سرعة وكفالة وصول الأجر للموظف، لقوله سبحانه وتعالى: "فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِّنْكُمْ مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنُفِي بَعْضُكُمْ مِّنْ بَعْضٍ قَالَتَيْنِ هَاجِرُوا وَأُخْرِجُوا مِنْ دِيَارِهِمْ وَأُودُوا فِي سَبِيلِي وَقَاتَلُوا وَقَاتِلُوا لَا تُكْفِرَنَّ عَنْهُمْ سَيِّئَاتِهِمْ وَلَا تُدْخِلْهُمْ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ ثَوَابًا مِّنْ عِنْدِ اللَّهِ وَاللَّهُ عِنْدَهُ حُسْنُ الثَّوَابِ (195) لَا يَغْرُوكَ تَقْلُبُ الَّذِينَ كَفَرُوا فِي الْأَلْبَادِ"، (سورة آل عمران، الآية: 195-196)، وقال صلى الله عليه وسلم: "أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ"، (البهقي، حديث رقم: 11434، ص. 120)، وفي رواية: (حَقُّهُ) بدل (أَجْرُهُ)، وهذا توجية من النبي صلى الله عليه وسلم إلى الأغنياء والمستأجرين برعاية حق الأجير بتأدية أجره إليه دون تأخير ومماطلة، فنظم الشرع الحكيم العلاقة بين الناس في العمل والمؤجرة، وحث على إعطاء الحقوق للعامل والمستأجرين.

ب- سلب القتل:

حيث جاء في قول النبي الكريم يوم حنين: "من قتل قتيلًا له عليه شاهد أو دليل (بينه) فله سلبه"، (الباجوري، 1957، ص. 268)، بمعنى له ثياب المقتول وسلاحه، ودابته التي قاتل عليها بشرط وجود حجة مثل شاهد ولو واحدا، فإعطاء القاتل أو المجاهد سلب قتيله من باب التشجيع على قتال الأعداء، وتحفيزه للحصول على مستحقه كاملا ويصير ملكا خاصا له مهما كانت قيمته فلا يزاحمه عليه أحد.

ج- الغنيمة:

أصل هذه الكلمة في اللغة العربية هو "الغنم" بمعنى الفوز، وقيل: غنم المقاتل غنما أي ظفر بمال عدوه، والغنيمة ما يؤخذ في الحرب جبرا وقهرا. أما شرعا هي كل ما استولى عليه المسلمون من أموال الكفار بالجهاد على سبيل القهر والغلبة، والغنيمة مشروعة بالكتاب والسنة: لقوله تعالى: "وَأَعْلَمُوا أَنَّمَا غَنِمْتُمْ مِّنْ شَيْءٍ فَإِنَّ لِلَّهِ خُمُسَهُ وَلِلرَّسُولِ وَلِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسَاكِينِ وَابْنِ السَّبِيلِ إِنْ كُنْتُمْ آمَنْتُمْ بِاللَّهِ وَمَا أُنْزِلْنَا عَلَىٰ عَبْدِنَا يَوْمَ الْفُرْقَانِ يَوْمَ التَّقَىٰ الْجَمْعَانِ وَاللَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ"، (سورة الأنفال، الآية: 41)، وقال سبحانه وتعالى أيضا: "فَكُلُوا مِمَّا غَنِمْتُمْ حَلَالًا طَيِّبًا وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ غَفُورٌ رَّحِيمٌ"، (سورة الأنفال، الآية: 69)،

وعن النبي الكريم محمد صلى الله عليه وسلم قال: "أُعْطِيَتْ حَمْسًا لَمْ يُعْطَ هُنَّ أَحَدٌ قَبْلِي: نُصِرْتُ بِالرُّعْبِ مَسِيرَةَ شَهْرٍ، وَجُعِلَتْ لِي الْأَرْضُ مَسْجِدًا وَطَهُورًا، فَأَيُّمَا رَجُلٍ مِنْ أُمَّتِي أَدْرَكْتُهُ الصَّلَاةَ فَلْيُصَلِّ، وَأُجِلَّتْ لِي الْمَغَائِمُ وَلَمْ تَجَلْ لِأَحَدٍ قَبْلِي، وَأُعْطِيَتْ الشَّقَاعَةُ، وَكَانَ النَّبِيُّ يُبْعَثُ إِلَى قَوْمِهِ خَاصَّةً وَيُبْعَثُ إِلَى النَّاسِ عَامَّةً"، (البخاري، الحديث رقم: 428، ص.95).

فالغنيمة كصورة من صور التحفيز المالي للعسكريين، حيث وجه التحفيز يكمن في توزيع غنيمة الحرب على من شهدوها فقط بالعدل مما يدفع بالآخرين الانضمام لصفوف الجيش كمجاهدين ومقاتلين في سبيل الله ضد الكفار بكل حماس ودون توان ومن أجل النصر على الأعداء والظفر بهم.

وكل ما أشرنا إليه سالفا من حوافز وتحفيزات مادية ومعنوية وكل المكافآت التشجيعية التي تمنح للعسكريين في عهد الإدارة الإسلامية وكل ما يقتصر الأمر على نوع الحافز المالي الذي يمنح للموظف العام أو المدني الكفاء ولأن أجاد في عمله دون تقصير، لوقاية الفرد والمجتمع والحد من الوقوع في الفساد الإداري وفق الشريعة الإسلامية، حيث يركز على التنظيم الإداري الجيد كركيزة أساسية وفعالة في وقاية ومكافحة الفساد الإداري.

3- التنظيم الإداري الجيد والاشراف والمتابعة الإدارية:

التنظيم الإداري وظيفة من الوظائف الأساسية للإدارة بشكل عام في الشريعة الإسلامية، كما تعد أداة من أدوات التي تستخدم من أجل ضمان تحقيق الأهداف الإدارية، كوسيلة تضبط عمل الأفراد أو الجماعة الإدارية يستطيعون من خلالها توفير الجهد وزيادة الفعالية الوظيفية، حيث يعتبر ركيزة أساسية وفعالة للحد من تفاقم وانتشار الفساد الإداري وأيضا الحد والوقاية الاستباقية من جرائمه المدمرة للمجتمع.

والجدير بالذكر أن التنظيم الإداري الإسلامي لا يختصر على التنظيم الهيكلي والخرائط واللوائح والمسارات والقوانين، ولكن يعتمد على العلاقات الإنسانية بين الأفراد على الصعيد الإداري وتنظيمه وجوهره.

3-1- التنظيم الإداري الجيد:

استعمال الوسائل الحديثة يبسط وسائل العمل الإداري بما يضمن سرعة انجاز المعاملات في المرافق الحكومية بأقل كلفة ممكنة مع تقريبها من الفرد والمجتمع، وتحقيق الهدف ويكون مشروعا بوسائل مشروعة، ووقاية الإدارة العامة من الفساد الإداري، فاتخذت الحكومة مجموعة من الإجراءات تشمل الموظفين المكلفين بأعمال خدمتية بحد ذاتهم منها التنقلات دورية بين فروع الإدارة العامة على حسب المؤهلات العلمية ومعايير الخبرة والأقدمية، وهذا راجع لتصنيف الوظائف العامة في الصعيد الإداري، (حاتم، 2020، ص.258).

والمقارنة بين الوظائف العامة والوظائف الخاصة بتصميم برنامج إصلاحي للإدارة العامة من خلال الإجراءات المدنية والإدارية لتضييق الفجوة والمساحة الممكنة أمام زيادة الفساد الإداري والوقاية منه وتوحيد الأجهزة الرقابية مع تحديد صلاحياتها وفك ارتباطها بالدوائر الحكومية وترقية دور ديوان الرقابة المالية والاقتصادية لكشف الثغرات المالية والخروقات المالية، (حاتم، 2020، ص.259).

3-1-1- على الصعيد الاقتصادي والمالي:

عملت الشريعة الإسلامية على تحقيق العدل في توزيع الثروات بالتساوي بين الأفراد والموظفين دون حرمان أحد لاقتلاع الفساد من جذوره وفق نظام عادل للأجور، والشروع في إصلاحات اقتصادية ومالية تشمل عدت مناحي الحياة في الدولة وتحقيق تنمية شاملة، بمحاربة البطالة والتضخم اللذين يشجعان الفساد بشتى أشكاله، وتنشيط مؤسسات الضريبة والجمارك وتعزيز

كوادرها بذوي الخبرة والكفاءة العالية، فأنشأت نظام الدواوين وخصصت وظيفة كل ديوان، ومن بين هذه الدواوين ما كانت وظيفته الرقابة كديوان الحسبة والمظالم:

أ- ديوان الحسبة:

لحماية المجتمع من أبنائه إذا حادوا عن حدود الله وتعاليمه، بحماية العقيدة الإسلامية والفكر من الفساد والمفسدة في الابتداء ويحفظ لها صفائها ونقاها ويحمي تلك الشرائع من التحريف والتزييف والتهاون والتقصير، كسلبات تؤثر على تربية الفرد والمجتمع المسلم، ولا ينخر سوس السلبية والانا مالية في بناء المجتمع الإسلامي فيألف الفرد الفساد الانحراف ويتعايشه مع الآخرين إلى أن يسقط المجتمع وينهار وظيفيا، ومنحت لهذا الديوان جميع الصلاحيات في مواجهة الفساد والمفسدين ومراقبة مرافق الدولة، (محمد وعلي، دون تاريخ النشر، ص.218)، لقوله تعالى: "وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ"، (سورة آل عمران، الآية: 104)، كما ثبت في صحيح مسلم عن أبي هريرة قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "من رأى منكم منكرا فليغيره بيده، فإن لم يستطع فبلسانه، فإن لم يستطع فبقلبه، وذلك أضعف الإيمان". فالحسبة تعني الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر وتختص في الرقابة الإدارية وترتبط ارتباطا شبة كلي بالموظف العام الذين لهم اتصال مباشر مع الجمهور ويتعاملون معه، لقوله سبحانه وتعالى "الَّذِينَ إِنْ مَكَّنَّاهُمْ فِي الْأَرْضِ أَقَامُوا الصَّلَاةَ وَآتَوُا الزَّكَاةَ وَأَمَرُوا بِالْمَعْرُوفِ وَنَهَوْا عَنِ الْمُنْكَرِ" (سورة الحج، الآية: 41).

ب- ديوان المظالم:

يقصد به محكمة الاستئناف العليا كما نسميها في عصرنا الحديث، تعرض عليها القضايا التي يرى أصحابها أن القاضي لم يحكم بالعدل وعدم تطبيق القانون، وأيضا تعرض عليها القضايا التي تقام ضد أهل الجاه والسلطان التي عجز القاضي عن تنفيذ أحكامه عليهم لمكانتهم وعليتهم بين قومهم، والهدف منع التعدي على حقوق الغير. (الهمشري، 1997، ص.55). لذلك ترجع رئاسة ديوان المظالم في الأمة الإسلامية إلى رجل عالم ورع وجليل القدر، رفيع الشأن يسمى قاضي المظالم، ليحفظ حقوق الرعية والمال العام الذي من الممكن أن يقع عليهم من الولاة أو عمالهم على الولايات والأمصار، كأهم جهاز للرقابة على الإدارة العامة وأداة ووسيلة أساسية في مكافحة الفساد، ويشترك مع ديوان الحسبة في خاصية الرقابة وفق اختصاصاته، بالاطلاع على أعمال الولاة واستكشاف أحوالهم وحماية الرعية من التعسف والتعدي برد الغصوب السلطانية. (الهمشري، 1997، ص.56).

3-1-2- على الصعيد القانوني والتشريعي:

رتبت الشريعة الإسلامية مجموعة أحكام على الإفساد والمفسدين في الأرض، ووسعت الرقابة القانونية في توسيع دائرتها مع الشفافية والمساءلة بفضل مشاركة المجتمع المدني وترسيخ أساليب الحكم الراشد في جميع مجالات الحياة، لضمان العدل وسلامة الأعمال الإدارية بالمراقبة والتحقيق والمقاضاة، وذلك بتشريع مجموعة من القوانين والتشريعات الإجرائية تشمل الموظفين العموميين وهياكل الدولة العامة. (حاتم، 2020، ص.261)، ويمكن إيجاز هذه الأحكام الإسلامية المترتبة من الإفساد كما يلي:

أ- الإثم والبغي بغير الحق:

حرم الله سبحانه وتعالى الإثم والتباطؤ عن فعل الخير، لقوله سبحانه: "وَإِنْ كُنْتُمْ عَلَى سَفَرٍ وَلَمْ تَجِدُوا كَاتِبًا فَرِهَانٌ مَّقْبُوضَةٌ فَإِنْ أَمِنَ بَعْضُكُم بَعْضًا فَلْيُؤَدِّ الَّذِي أُؤْتِمِنَ أَمَانَتَهُ وَلْيَتَّقِ اللَّهَ رَبَّهُ وَلَا تَكْتُمُوا الشَّهَادَةَ" وَمَنْ يَكْتُمْهَا فَإِنَّهُ آثِمٌ قَلْبُهُ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ عَلِيمٌ"، (سورة البقرة، الآية: 283)، أما البغي فهو التعدي على حقوق الآخرين والمقصود في قول الله تعالى: "قَالَ لَقَدْ ظَلَمَكَ بِسُؤَالِ نَعْجَتِكَ إِلَى نِعَاجِهِ وَإِنَّ كَثِيرًا مِّنَ الْخُلَطَاءِ لَيَبْغِي بَعْضُهُمْ عَلَى بَعْضٍ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَقَلِيلٌ مَا هُمْ" وَظَنَّ

دَاوُدُ أَنَّمَا فَتَنَّاهُ فَاسْتَغْفَرَ رَبَّهُ وَخَرَّ رَاكِعًا وَأَنَابَ ۝" ، (سورة ص، الآية: 24)، وعقوبتهم أخروية يجازي الله بها من ارتكب معصية من المعاصي المحرمة.

ب- العقوبة:

إن العقوبة بكل صورها وأشكالها على من خالف أوامر الشرع ردعا له تنطوي الألم أو الأذى بالجاني، لكنها في حد ذاتها رحمة أو مصلحة ذات أثر للجاني نفسه وللمجتمع ككل، فمن ارتكب مفسدة في الأرض بسرقة أو اعتداء على الآخرين أو قتل نفس متعمدا يجب معاقبته، يقول الله سبحانه وتعالى: "إِنَّمَا جَزَاءُ الَّذِينَ يُحَارِبُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَيَسْعَوْنَ فِي الْأَرْضِ فَسَادًا أَنْ يُقَتَّلُوا أَوْ يُصَلَّبُوا أَوْ تُقَطَّعَ أَيْدِيهِمْ وَأَرْجُلُهُمْ مِنْ خِلَافٍ أَوْ يُنْفَوْا مِنَ الْأَرْضِ ذَلِكَ لَهُمْ جِزَاؤُ فِي الدُّنْيَا وَلَهُمْ فِي الْآخِرَةِ عَذَابٌ عَظِيمٌ" ، (سورة المائدة، الآية: 33)، وحدود الشرع في الاعتداء شخص على آخر بالسرقه أو أفسد يده بالقطع، فيترتب على المفسد عقوبة البدن بالقصاص، أو ماله عن طريق دية يقدمها لأهل المتضرر، قال سبحانه وتعالى: "وَكَتَبْنَا عَلَيْهِمْ فِيهَا أَنَّ النَّفْسَ بِالنَّفْسِ وَالْعَيْنَ بِالْعَيْنِ وَالْأَنْفَ بِالْأَنْفِ وَالْأُذُنَ بِالْأُذُنِ وَالسِّنَّ بِالسِّنِّ وَالْجُرُوحَ قِصَاصٌ فَمَنْ تَصَدَّقَ بِهِ فَهُوَ كَفَّارَةٌ لَهُ وَمَنْ لَّمْ يَحْكَمْ بِمَا أَنزَلَ اللَّهُ فَأُولَئِكَ هُمُ الظَّالِمُونَ" ، (سورة المائدة، الآية: 45)، أما في حالة الخطأ أو شبه عمد فتكون أثر هذا الإفساد بالعقوبة التي تمس ماله بالدية فقط، قال الله تعالى: "وَمَا كَانَ لِمُؤْمِنٍ أَنْ يَفْتُلَ مُؤْمِنًا إِلَّا خَطَأً وَمَنْ قَتَلَ مُؤْمِنًا خَطَأً فَتَحْرِيرُ رَقَبَةٍ مُؤْمِنَةٌ وَدِيَةٌ مُسَلَّمَةٌ إِلَى أَهْلِهِ إِلَّا أَنْ يَصَدَّقُوا فَإِنْ كَانَ مِنْ قَوْمٍ عَدُوٌّ لَكُمْ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَتَحْرِيرُ رَقَبَةٍ مُؤْمِنَةٍ وَإِنْ كَانَ مِنْ قَوْمٍ بَيْنَكُمْ وَبَيْنَهُمْ مِيثَاقٌ قَدِيَّةٌ مُسَلَّمَةٌ إِلَى أَهْلِهِ وَتَحْرِيرُ رَقَبَةٍ مُؤْمِنَةٍ فَمَنْ لَمْ يَجِدْ فَصِيَامُ شَهْرَيْنِ مُتَتَابِعَيْنِ تَوْبَةً مِّنَ اللَّهِ وَكَانَ اللَّهُ عَلِيمًا حَكِيمًا" ، (سورة النساء، الآية: 92).

ج- الضمان:

لقد أجمعت الأمة الإسلامية على ضمان ما أتلّف المفسد من أموال سواء كان الإلتلاف بطريق الخطأ أو العمد، حيث ثبت في حديث النبي صلى الله عليه وسلم قال: "عَلَى الْيَدِ مَا أَخَذَتْ حَتَّى تُؤَدِّيَ" ، أي وجوب الضمان. ويتضح مما ورد أن على الصعيد القانون والتشريع الوضعي شمل عدة جوانب كسّن اللوائح والأنظمة التي تعمل على محاربة الفساد بشتى أنواعه، لتوسيع دائرة الرقابة وتكريس الحكم الراشد، والاستفادة من خبرات الاسلامية والمؤسسات الدولية في مجال مكافحة الفساد، وتبييض الأموال، وإنشاء مؤسسات وهيئات وطنية وتدابير وقائية في مكافحة الفساد، كمواجهة هذه الظاهرة في الجزائر، حيث استلزم المشرع الجزائري بوضع آليات ردعية لمعاقبة مرتكبي جرائم الفساد والمفسدين، باستحداث القانون رقم 01-06 المؤرخ في 20 فبراير 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته المعدل والمتمم، تضمنتها المواد 03 إلى 24 منه التي تنص على التدابير الوقائية لمواجهة جرائم الفساد، استمدها من اتفاقية الأمم المتحدة لسنة 2003، وإنشاء سلطة عليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته سنة 2022 بعد التعديل الدستوري سنة 2020.

2-3- الإشراف والمتابعة الإدارية:

نقصد بالرقابة الإدارية في الإدارة الإسلامية مبدأ من مبادئ التنظيم الإداري الجيد للحد والوقاية القبلية من الفساد الإداري والتي تعتمد على نقطتين أساسيتين ألا وهما الإشراف والمتابعة من الهيئة السامية في الدولة من أجل معرفة سيرورة الأعمال الوظيفية والتأكد من أن التنظيم الإداري المتاح يتبع الخطة الموضوعية وفق مبادئ الشريعة الإسلامية التي أشارت إليها الآية من سورة الشعراء في قوله تعالى: "وَلَا تُطِيعُوا أَمْرَ الْمُشْرِفِينَ" (151) الَّذِينَ يُفْسِدُونَ فِي الْأَرْضِ وَلَا يُصْلِحُونَ" ، (سورة الشعراء، الآية: 151 و152)، التي تعني هذه الآية رؤساءهم وكبراءهم الدعاة لهم إلى الشرك والكفر ومخالفة الحق، وحرص الأجهزة التنفيذية بأداء الأفراد لوظائفهم ومعاملاتهم مع غيرهم والحفاظ على العبادات والعمل على الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، وتطوير عمل نظام الحسبة وديوان المظالم من خلال:

3-2-1- الإشراف الإداري:

إن نطاق الإشراف يتأثر بطبيعة الأعمال الإدارية ومدى تنوعها واختلافها وتعقيدها أحيانا، مما يدفع بالهيئة التنفيذية من توسيع نطاق الإشراف الإداري لقدرات المحدودة للمديرين وولاية الأمور، حيث لا يستطيعون الإشراف والمتابعة على عدد كبير من الرؤوسين، وللحفاظ على التوازن الوظيفي والتوفيق بين الأعمال الإدارية الاستشارية والتنفيذية، وكذا تحقيق الرقابة الإدارية والوقاية من الفساد الإداري.

3-2-2- المتابعة الإدارية:

الإدارة في الإسلام تعرف بالولاية والمتابعة والرعاية والأمانة، كلها مصطلحات تعني تحمل المسؤولية مع الالتزام عند أداء الواجبات الإدارية، وقياس الأداء بمتابعة الرؤوسين والموظفين بالتقارير المكتوبة والشفوية مع الزيارات الميدانية والشخصية، لرقابة الوقوع في مشكلات وظيفية أو مع الرعية، وفي حالة وقوعها يتم تشخيصها وعلاجها لأن الانحراف الوظيفي مشكلة بحد ذاتها تغير مسار الشيء المطلوب والمرغوب. (حناشي، 2016، ص.180).

ويتضح مما ورد بخصوص وقاية الفرد والمجتمع من الوقوع في الفساد الإداري في الفقه الإسلامي أن الشريعة الإسلامية لم تكتف بذكر الفساد بشكل عام، بل تطرقت أيضا إلى الفساد الإداري بشكل خاص ومظاهره وأشكاله المرتبطة بنفسية الفرد والجماعة لهدايتهم إلى الطريق القويم، حيث وصفت هذه الآفة وشخص دواها من أجل معالجتها وإصلاحها، بوضع عقوبات دينية ودنيوية وأخرية لكل من ارتكب خطيئة ولم يتب وكان يشكل مفسدة للوظيفة أو للمجتمع أي قام بأفعال الفساد والإضرار بالآخرين مهما كانت طبيعته.

4- الخاتمة:

لقد تعددت مصادر الفقه الإسلامي وترابطت فيما بينها من مصادر أساسية، القرآن والسنة النبوية، ومصادر فرعية من قياس واجتهاد، كلها تنظر إلى الفساد بأنواعه وتعدد إداريا أو ماليا واقتصاديا أو اجتماعيا وسياسيا، الواجب الوقاية منه ومحاربه بشتى الطرق الالهية والشرعية والقضاء عليه، إذ أن الفقه الإسلامي قد شخص الداء وأعطى الدواء لهذا المشكل، حيث من خلال الدراسة للفساد والافساد والمفسدين قد وردت في القرآن الكريم في أكثر من خمسين موضعا، دون أن ننسى الأحاديث النبوية وسيرة المصطفى عليه الصلاة والسلام والخلفاء الراشدين التي علمتنا طرق ادارة الولاية وكيفية محاربة هذه الظاهرة اقتداء بمعلمهم سيد الخلق نبينا محمد صلى الله عليه وسلم، إلا أن ظاهرة الفساد ظاهرة تتطور وتختلف من عصر إلى عصر ولا يمكن التخلص منها رغم تطور أساليب محاربتها ومكافحتها والحد منها لأنها ترتبط بسلوكيات الفرد والمجتمعات التي يصعب انتزاع بذرة الفساد والشر من النفوس الضعيفة، بالمقابل هناك خير موجود في نفوس البشرية لقوله تعالى: " وَمَا أْبْرَأُ نَفْسِي إِنَّ النَّفْسَ لَأَمَّارَةٌ بِالسُّوءِ إِلَّا مَا رَجَمَ رَبِّي إِنَّ رَبِّي غَفُورٌ رَحِيمٌ (53) وَقَالَ الْمَلِكُ انْتُونِي بِهِ أَسْتَخْلِصُهُ لِنَفْسِي فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ إِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ أَمِينٌ (54) قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمُ (55) وَكَذَلِكَ مَكَّنَّا لِيُوسُفَ فِي الْأَرْضِ يَتَّبِعُوهُ مِنْهَا حَيْثُ يَشَاءُ نُصِيبُ بِرَحْمَتِنَا مَنْ نَشَاءُ وَلَا نُضِيعُ أَجْرَ الْمُحْسِنِينَ "، (سورة يوسف، الآية: 53-56).

لكن الإسلام جاء بمجموعة من القواعد والأحكام الدينية تنظم وتحد من ظاهر الفساد الإداري، وجعلت كل فعل أو امتناع من شأنه أن يؤدي إلى المفسدة أو الإفساد في الأرض هو أمر محرم شرعا ووجب العقاب ومحاسبة فاعله في الدنيا والآخرة، بل جعلت الشريعة الإسلامية محاربة الفساد بأنواعه والوقاية منه فريضة قائمة إلى يوم الدين أقرها الله على الخلق وجوبا كفايا، بقوله سبحانه وتعالى: "وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ"، (سورة آل عمران، الآية: 104).

وقد خلصت من خلال هذه الدراسة البحثية إلى مجموعة من النتائج والتوصيات، أجملها باختصار على النحو التالي:

5- النتائج:

- الفساد الإداري في الدوائر والمؤسسات الحكومية والقطاع العام لا يعكس واقع هذه الظاهرة السلبية لتعدد أسبابها ودوافعها.
- الحياة الاجتماعية تلعب الدور الفعال في انتشار هذه الظاهر من تأثير العائلات والعشيرة والقبلية والأحزاب عليها، لأن العادات والتقاليد الاجتماعية لها دور مشحن لهذا الفساد، وبالتالي طالما أن الإنسان المحرك الأساسي للفساد الإداري عند توليه للمناصب والوظائف وتأثره بسلبيات مجتمعه وعاداتهم وتقاليدهم التي تحدد ما هو صواب وما هو غير ذلك.
- انتشار الفساد الإداري في جميع المنظمات على اختلاف وظائفها وطبيعتها حتى ولو كانت تنادي بمحاربته والوقاية منه.
- اختلاف مناهج البحث ومصادره، واختلاف معايير تحد من انتشار الفساد من خلال التصرف الإداري.
- تركيز الشريعة والفقه الإسلامي على أسلوب الترغيب والترهيب كأداة للحد من الفساد، لأنه يلزم نفسية الفرد والمجتمع بما تشهيه نفسه وترغب فيه، وما ترهب من مكروه أنبت به.
- تتعدد الرقابة الإدارية في الفقه الإسلامي، حيث تبدأ من الرقابة الإلهية إلى الرقابة الذاتية الداخلية التي تميز الشريعة الإسلامية عن غيرها، والرقابة الرئاسية، وصولاً إلى الرقابة الخارجية التي تشمل الدواوين والرقابة الشعبية.
- الوازع الديني للعقيدة الصحيحة يشكل الدعامة الأساسية في صلاح الفرد والمجتمع وصونه من الانحراف ورعايته، والاعتماد على ما جاء في القرآن الكريم والسنة الصحيحة والإجماع.

6- التوصيات:

- إن تربية النشء يعتمد على دور الأسرة المسلمة كأساس في بناء مجتمع صالح ومصلح ومسلم محارب لأعمال الفساد.
- محاربة الفساد الإداري ومكافحته والوقاية منه عن طريق تنمية الوازع الديني لدى الفرد والمجتمع، وحثهم على النزاهة والإخلاص في العمل الوظيفي، وتوعية النشء عن طريق وسائل الإعلام المختلفة وخطباء المساجد ورجال الدين والعلماء والمؤسسات التعليمية وما شابهها، كذلك إعداد حملات وطنية توعوية تحذر من مخاطر الفساد وتأثيره المدمر للمجتمع، والحرص على الرقابة الشعبية للإبلاغ عن جرائم الفساد المرتكبة.
- التركيز على القيادات الإدارية بمختلف كفاءاتها ومستوياتها أن تكون قدوة حسنة وأمانة في تولي الرقابة الإدارية، حيث لا تتأثر بالأهواء النفسية والنوازع الخارجية، بل الالتزام بمبدأ الشريعة الإسلامية والخوف من الله سبحانه وتعالى، لتحقيق الإنصاف والعدل والمصلحة العامة عن الخاصة كمنهج.
- اشراك الفرد وتحسيسه أنه ملزم بالتبليغ عن الفساد والجرائم المرتكبة من خلاله، وتفعيل دور المجتمع المدني.
- لشغل الوظائف العامة يجب الأخذ بمبدأ الجدارة والكفاءة في التعيين.
- إعادة النظر في التشريعات والقوانين من أجل تقنين الفساد بأشكاله والحرص على تشديد العقوبات.
- الاستقلال المالي والإداري لهيئات الرقابة على الفساد الإداري ومنحها الصلاحيات الموسعة حتى تقوم بدورها وتساعد السلطة التنفيذية على حسن الأداء الوظيفي والحفاظ على المال العام.

- تشجيع طلبة الإدارة والأساتذة والمحاضرين على اجراء بحوث ودراسات ميدانية وتنوير الرأي العام بدور الشريعة والفقه الإسلامي في الوقاية ومحاربة الفساد الإداري ومكافحته.
- وفي الأخير نختم بقوله سبحانه وتعالى: "دَعَاَهُمْ فِيهَا سُبْحَانَكَ اللَّهُمَّ وَتَجِئُهُمْ فِيهَا سَلَامٌ" وَأَخِرُ دَعَاَهُمْ أَنْ الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ". (سورة يونس، الآية: 10).

- قائمة المصادر والمراجع:

- القرآن الكريم.
- الأحاديث النبوية الشريفة.
- إبراهيم بدر شهاب، 2000، امتحانات التوظيف في الإسلام، مجلة الإدارة العامة، الأردن، المجلد الأربعون، العدد الثاني.
- الإبراهيم محمد عقله، 1988، حوافز العمل بين الإسلام والنظريات الوضعية، الطبعة الأولى، عمان، مكتبة الرسالة الحديثة.
- أبو حامد الغزالي، 1988، التبر المسبوك في نصيحة الملوك، المعروف بنصيحة الملوك، ضبطه وصححه أحمد شمس الدين، الطبعة الأولى، لبنان، دار الكتب العلمية.
- أبو سن أحمد إبراهيم، 1996، استخدام أساليب الترغيب والترهيب في مكافحة الفساد الإداري، المجلة العربية للدراسات الأمنية، المجلد: 11، العدد: 21، المملكة العربية السعودية، ص. 91-107.
- أحمد بن الحسين البهقي، 2003، السنن الكبرى، تحقيق محمد عبد القادر عطا، الطبعة الثالثة، بيروت لبنان، دار الكتب العلمية.
- أحمد بن عبد الحليم بن تيمية الحراني، (2022/10/09)، السياسة الشرعية في إصلاح الراعي والرعية، الفصل الأول استعمال الأصلح، المكتبة الإسلامية: (consulté le 02/01/2024) islamweb.net/ar/library/content.
- إسلام ويب، (2023/06/26)، ولاية الله عند أهل السنة والجماعة: (consulté le 29/12/2023) (islamweb.net/ar/article/236302/).
- آيات، تفسير ابن كثير، دون تاريخ النشر، (consulté le 31/12/2023) (www.quran.ksu.edu.sa/tafseer/katheer/sura4-aya5.html).
- آية غنام، (31 أوت 2021)، القوة في الإسلام: (consulté le 31/12/2023) (www.mawdoo3.com/).
- بن أحمد الشنقيطي الموريتاني، 1995، تبين المسالك شرح تدريب السالك إلى أقارب المسالك للعلامة الشيخ عبد العزيز حمد آل مبارك الاحسائي، الجزء الثاني، الطبعة الثانية، لبنان، دار الغرب الإسلامي للنشر.
- حاتم محمد السيد عبد الله، 2020، موسوعة الفساد وسبل مكافحته، دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والأنظمة الوضعية العربية والعالمية، المجلد الثاني، مصر، دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع.
- حناشي لعلي بن صالح، 2016، أثر القيم على السلوك الإداري بين الفكر الإسلامي والفكر الوضعي (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، المجلد الأول، الأردن، دار اليازوري العلمية.
- ربوح ياسين، (جوان 2015)، طبيعة الوظيفة العمومية في الإسلام، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة جيلالي بونعامة - خميس مليانة (الجزائر)، العدد: 19، ص. 187-198.
- رشا عبد الرزاق جاسم الشمري، 2016، المبادئ الحديثة للوظيفة العامة بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي، الطبعة الأولى، مصر، المركز القومي للإصدارات القانونية.
- سليمان بن الأشعث السجستاني، 1997م، سنن أبي داود، إعداد وتعليق عزت عبيد الدعاس عادل السيد، الطبعة الأولى، بيروت لبنان، دار ابن حزم.
- سليمان بن حمد البطي، (22 فبراير 2015)، نماذج للجدارة الإدارية في الإسلام: (consulté le 31/12/2023) (albuthi.com/blog/954).
- شعبان عبده أبو العز المحلاوي، 2012، اقتصاديات الأخلاق في مجال الوظيفة العامة، الطبعة الأولى، لبنان، دار النهضة العربية.
- الشيخ إبراهيم الباجوري، 1957، حاشية الباجوري على شرح ابن قاسم على متن الشيخ أبي شجاع في مذهب الإمام الشافعي وبهامشة الشرح المذكور، الجزء الثاني، سوريا، دار إحياء الكتب العربية، عيسى البابي الحلبي وشركاه.

- صبري جلي أحمد عبد العال، 2019، الأجور الحافزة ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظف العام في النظامين الإداري الوضعي والإسلامي، مجلة كلية الشريعة والقانون بطنطا، العدد: 34، الجزء الرابع، مصر، ص. 702-865.
- صدام حسين ياسين العبيدي، 2019، استغلال الموظف العام لمنصبه الوظيفي وعلاجه في الشريعة الإسلامية والقانون (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، مصر، المركز العربي للنشر والتوزيع.
- عبد الشافي محمد أبو الفضل، 1981، القيادة الإدارية في الإسلام، دراسات في الاقتصاد الإسلامي، الولايات المتحدة الأمريكية، المعهد العالمي للفكر الإسلامي.
- محمد صالح المنجد، (2015/08/03)، الأمانة في الإسلام: (Islamqa.info/ar/answers/232749/(consulté le 24/12/2023).
- محمد موسى البر ومحمد نور علي، نظام الحسبة في الإسلام (دراسة في إصلاح المجتمع)، الأكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي، السودان، جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية أم درمان.
- محمود بن أحمد الدوسري، العدل والمساواة في الإسلام، الخطباء: (khutabaa.com/ar/article/(consulté le 15/02/2024).
- محمود شاكر، 2000، التاريخ الإسلامي (مفاهيم حول الحكم الإسلامي)، الطبعة الرابعة، لبنان، المكتب الإسلامي للطباعة والنشر.
- محمود محمد معاصرة، 2011، الفساد الإداري وعلاجه في الشريعة الإسلامية (دراسة مقارنة بالقانون الإداري)، الطبعة الأولى، الأردن، دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ بتاريخ 15 جمادى الأولى سنة 1442 هـ الموافق لـ 30 ديسمبر سنة 2020، المتعلق بتعديل دستور 2016، الجريدة الرسمية لجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد: 82، المادتين: 66-67.
- مسلم بن الحجاج النيسابوري، 1998، صحيح مسلم، أعتنى به صهيب الكرمي، دون طبعة، المملكة العربية السعودية، بيت الأفكار الدولية للنشر والتوزيع.
- الهمشري محمد علي، 1997، نظم الحكم في الدولة العثمانية، القاموس الإسلامي للناشئين والشباب، الطبعة الأولى، المملكة العربية السعودية، مكتبة العبيكان للنشر.

Arabic-Romanized references:

- The Holy Quran.
- The Noble Prophetic Hadiths.
- Abd al-Shafi Muhammad Abu al-Fadl. (1981). Al-Qiyada al-Idariyya fi al-Islam. USA: Al-Ma'had al-'Alami lil-Fikr al-Islami.
- Abu Hamid al-Ghazali. (1988). Al-Tibr al-Masbuk fi Nasihat al-Muluk (also known as Nasihat al-Muluk). Edited by Ahmad Shams al-Din (1st ed.). Lebanon: Dar al-Kutub al-'Ilmiyya.
- Abu San Ahmad Ibrahim. (1996). Istikhdam Asalib al-Tarhib wa al-Tarhib fi Mukafahat al-Fasad al-Idari. Al-Majalla al-'Arabiyya lil-Dirasat al-Amnriyya, 11(21), Saudi Arabia, pp. 91–107.
- Ahmad ibn Abd al-Halim ibn Taymiyya al-Harrani. (October 9, 2022). Al-Siyasa al-Shar'iyya fi Islah al-Ra'i wa al-Ra'iyya. Chapter 1: Istikhdam al-Aslah. Islamic Library. Retrieved January 2, 2024, from islamweb.net/ar/library/content.
- Ahmad ibn al-Husayn al-Bayhaqi. (2003). Al-Sunan al-Kubra. Edited by Muhammad Abd al-Qadir Ata (3rd ed.). Beirut, Lebanon: Dar al-Kutub al-'Ilmiyya.
- Al-Himshari Muhammad Ali. (1997). Nuzum al-Hukm fi al-Dawla al-'Uthmaniyya. Saudi Arabia: Maktabat al-'Ubaykan lil-Nashr.
- Al-Ibrahim Muhammad 'Aqla. (1988). Hawafiz al-'Amal bayn al-Islam wa al-Nazariyyat al-Wad'iyya (1st ed.). Amman: Maktabat al-Risala al-Haditha.
- Ayat Ghannam. (August 31, 2021). Al-Quwwa fi al-Islam. Retrieved December 31, 2023, from www.mawdoo3.com/.
- Bin Ahmad al-Shanqiti al-Muritani. (1995). Tabyin al-Masalik Sharh Tadhrib al-Salik ila Aqrab al-Masalik (Vol. 2, 2nd ed.). Lebanon: Dar al-Gharb al-Islami lil-Nashr.
- Hanashi Ali bin Salih. (2016). Athar al-Qiyam 'ala al-Suluk al-Idari bayn al-Fikr al-Islami wa al-Fikr al-Wad'i (1st ed., Vol. 1). Jordan: Dar al-Yazuri al-'Ilmiyya.
- Hatim Muhammad al-Sayyid Abd Allah. (2020). Mawsu'at al-Fasad wa Subul Mukafahatih (Vol. 2). Egypt: Dar al-Fikr wa al-Qanun lil-Nashr wa al-Tawzi'.

- Ibrahim Badr Shihab. (2000). *Imtihanat al-Tawzif fi al-Islam*. Majallat al-Idara al-'Amma, Jordan, 40(2).
- IslamWeb. (June 26, 2023). Wilayat Allah 'ind Ahl al-Sunna wa al-Jama'a. Retrieved December 29, 2023, from islamweb.net/ar/article/236302/.
- Mahmud bin Ahmad al-Dawsari. *Al-'Adl wa al-Musawa fi al-Islam*. Retrieved February 15, 2024, from khutabaa.com/ar/article/.
- Mahmud Muhammad Ma'abara. (2011). *Al-Fasad al-Idari wa 'Ilajuh fi al-Shari'a al-Islamiyya* (1st ed.). Jordan: Dar al-Thaqafa lil-Nashr wa al-Tawzi'.
- Mahmud Shakir. (2000). *Al-Tarikh al-Islami* (4th ed.). Lebanon: Al-Maktab al-Islami lil-Tiba'a wa al-Nashr.
- Muhammad Musa al-Barr & Muhammad Nur Ali. *Nizam al-Hisba fi al-Islam*. Sudan: Al-Akademiyya al-Haditha lil-Kitab al-Jami'i.
- Muhammad Salih al-Munajjid. (August 3, 2015). *Al-Amana fi al-Islam*. Retrieved December 24, 2023, from islamqa.info/ar/answers/232749/.
- Muslim bin al-Hajjaj al-Naysaburi. (1998). *Sahih Muslim*. Saudi Arabia: Bayt al-Afkar al-Dawliyya lil-Nashr wa al-Tawzi'.
- Presidential Decree No. 20-442, dated Jumada al-Awwal 15, 1442 AH (December 30, 2020), amending the 2016 Constitution. *Al-Jarida al-Rasmiyya li-Jumhuriyyat al-Jaza'ir al-Dimuqratiyya al-Sha'biyya*, 82, Articles 66–67.
- Rabuh Yasin. (June 2015). *Tabi'at al-Wazifa al-'Umumiyya fi al-Islam*. Majallat al-'Ulum al-Insaniyya wa al-Ijtima'iyya, 19, pp. 187–198.
- Rasha Abd al-Razzaq Jasim al-Shammari. (2016). *Al-Mabadi' al-Haditha lil-Wazifa al-'Amma bayn al-Shari'a al-Islamiyya wa al-Qanun al-Wad'i* (1st ed.). Egypt: Al-Markaz al-Qawmi lil-Isdarat al-Qanuniyya.
- Sabri Jalbi Ahmad Abd al-'Al. (2019). *Al-Ajur al-Hafiza wa Dawruha fi Tahqiq al-Rida al-Wazifi laday al-Muwazzaf al-'Amm fi al-Nizamayn al-Idari al-Wad'i wa al-Islami*. Majallat Kulliyyat al-Shari'a wa al-Qanun bi-Tanta, 34(4), pp. 702–865.
- Saddam Husayn Yasin al-Ubaydi. (2019). *Istighlal al-Muwazzaf al-'Amm li-Mansibih al-Wazifi wa 'Ilajuh fi al-Shari'a al-Islamiyya wa al-Qanun* (1st ed.). Egypt: Al-Markaz al-'Arabi lil-Nashr wa al-Tawzi'.
- Sha'ban Abduh Abu al-'Izz al-Mahlawi. (2012). *Iqtisadiyyat al-Akhlaq fi Majal al-Wazifa al-'Amma* (1st ed.). Lebanon: Dar al-Nahda al-'Arabiyya.
- Sheikh Ibrahim al-Bajuri. (1957). *Hashiyat al-Bajuri 'ala Sharh Ibn Qasim 'ala Matn al-Sheikh Abi Shuja'* (Vol. 2). Syria: Dar Ihya' al-Kutub al-'Arabiyya.
- Sulayman bin al-Ash'ath al-Sijistani. (1997). *Sunan Abi Dawud*. Edited by Izzat Ubayd al-Da'as & Adil al-Sayyid (1st ed.). Beirut, Lebanon: Dar Ibn Hazm.
- Sulayman bin Hamad al-Buthi. (February 22, 2015). *Namadhij lil-Jidara al-Idariyya fi al-Islam*. December 31, 2023, from albuthi.com/blog/954.
- Tafsir Ibn Kathir. (n.d.). Retrieved December 31, 2023, from www.quran.ksu.edu.sa/tafseer/katheer/sura4-aya5.html.